

استهداف الأجور كألية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر

حازم حسنين*

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل وقياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في مصر خلال الفترة (1974-2015)، وذلك باستخدام المنهج التحليلي والمنهج القياسي. وتوصلت الدراسة من خلال اختبارات التكامل المشترك باستخدام منهج الحدود ARDL، إلى أنه لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة، مما يعني أن التغيرات في الأجور مستقلة عن التغيرات في إنتاجية العمل. كما أن البطالة ليس لها تأثير على كل من الأجور وإنتاجية العمل. كما أن معدل البطالة لا يؤثر على كل من معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل. وإلى جانب ما تقدم فقد ذهبت الدراسة إلى تبني منظور يؤكد على "استهداف الأجور كأحد المحاور الأساسية لقيادة النمو الاقتصادي في مصر"، بدءاً بعرض المتطلبات اللازمة للتحويل نحو هذه السياسة، وأهمها (تطوير البنية التحتية، وجود مؤسسات قوية وفاعلة في سوق العمل، إعادة تخصيص وتوزيع الموارد نحو القطاعات الحقيقية، توحيد أسواق العمل، مراجعة السياسة الضريبية والاهتمام بالحماية الاجتماعية).

Wages as A Mechanism of Increasing Labor Productivity and Reducing Unemployment in Egypt

Hazem Hasaneen

Abstract

The current study aimed to analyze and measure the relationship between wages, labour productivity and unemployment in Egypt during the period (1974-2015), using the analytical method and the Econometric method. The study using the ARDL approach, found that there is no long-term balance between wage growth, labour productivity growth and the unemployment rate, which meaning that changes in wages are independent of changes in labor productivity. Unemployment has no impact on both wages and labor productivity. The unemployment rate does not affect both the real wage growth rate and the growth rate of labor productivity. In addition, the study went on to adopt a perspective that emphasizes "targeting wages as one of the main axes of led Economic growth in Egypt," starting with the presentation of the necessary requirements for the transition to this policy, namely (infrastructure development, strong and effective institutions in the labour market, reallocation and distribution of resources to real economic sectors, consolidation of labor markets, tax policy review and attention to social protection).

* باحث اقتصادي، البريد الإلكتروني: hazem.h1991@yahoo.com.

أولاً: مقدمة

تعد قضية الأجور⁽¹⁾ واحدة من أهم القضايا التي شغلت، ولا زالت تشغل أذهان المفكرين الاقتصاديين 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 الاقتصادي، بل الاجتماعي والسياسي أيضاً. ولأن الأجور 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 إرتفاعها مطلب دائم - ويقابلهم أصحاب الأعمال بروية مغايرة، إذ ينظرون إلى الأجر على أنه كلفة لا بد من السعي الدائم إلى خفضها.

وينظر الاقتصاديون في البلدان المتقدمة والصاعدة إلى الإنتاجية على أنها المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة، مهما كان نوع النشاط الاقتصادي فيه، خاصة وأن معدلات نمو الإنتاجية وتحليل عناصرها تعد مؤشراً على مستوى النشاط الاقتصادي وتكشف نواحي القوة والضعف في هذا النشاط. وتأتي البطالة كأحد الأشكال الرئيسية لهدر المورد البشري، الذي يعد أهم عناصر العملية الإنتاجية قاطبة. ويقود عدم إستغلاله في زيادة الطاقة الإنتاجية إلى أضرار كبرى على مستويات اقتصادية واجتماعية وسياسية.

وتمثل البطالة أحد أهم التحديات التي تواجه النظم الاقتصادية المختلفة، ولا يخفي تأثيرها على مستويات المعيشة والإنتاجية والترابط الاجتماعي (البنك الدولي، 2013). ويرى الدوربون⁽²⁾ أن ارتفاع معدل البطالة يرجع إلى ضعف النمو الذي يكمن في عدم كفاية الطلب، وهو ما ينبغي أن تسعى الحكومة إلى حفضه من خلال السياسة النقدية التوسعية والتنشيط المالي. بينما يرى الهيكليون⁽³⁾ أن ارتفاع البطالة لا يعزى فقط إلى ضعف النمو، وإنما إلى مجموعة من المشكلات الهيكلية في سوق العمل (صندوق النقد الدولي، 2015).

وتتشابك كل هذه المتغيرات لتشكل علاقات متعددة وحاكمة للتنمية الاقتصادية، سواء مع بعضها البعض أو علاقتها بالأسعار وسعر الصرف والفقر والنمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وغيرها.

ثانياً: خلفية نظرية ومراجعة لأدبيات الموضوع

ترى 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 متسقاً 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 كل من تطور رأس المال البشري والمستوى التكنولوجي وتنظيم العمل. كما يؤثر معدل البطالة (كمتغير مستقل) سلباً على الأجور (كمتغير تابع). ومن الممكن أن توجد علاقة تأثير متبادل بين كل من الأجور الحقيقية والإنتاجية ومعدل البطالة (Tamasauskiene and Stankaityte, 2013). وتشير نظرية التوازن "فالراس" The Walraisan Equilibrium Theory إلى أن التوازن في سوق العمل يتحقق من خلال تساوي معدل الأجر الذي يحصل عليه العامل مع الإنتاجية الحدية

استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 39

له (Lopez and Silva 2011). وفقاً لمنحنى "فيلبس" توجد علاقة عكسية التغير في الأجور النقدية ومعدل البطالة (Blanchard and Katz, 1999).

وعليه، فإن نظرية الإنتاجية الحديثة تفترض وجود علاقة واضحة بين نمو الأجور ونمو الإنتاجية، وأن نمو الإنتاجية متغير خارجي Exogenous Variable. 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 المساهمة في نمو الناتج وتحقيق زيادة في فرص العمل من ناحية، وتقليل الفجوة التنافسية من ناحية أخرى (Meager and Speckessar, 2011).

وفي المقابل، لا تفترض نظرية كفاءة الأجور Efficiency Of Wage Theory 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 (Wake ford, 2004؛ Araghi and Souri, 2006؛ Freddy, 2011).

وقد تناولت العديد من الدراسات التطبيقية علاقة الأجور بالإنتاجية وفي مقدمتها دراستا (Bilidric and Alp, 2008) و (Tang, 2010) -على الترتيب- اللتان توصلتا إلى أن العلاقة بين الأجور والإنتاجية في تركيا وماليزيا غير خطية (أي تأخذ شكل حرف U مقلوب Inverse-U-shape في الأجل الطويل). ويمكن تفسير ذلك الأمر بأن الإنتاجية تزداد في البداية مع الزيادة في الأجور ثم تنخفض بعد ذلك. كما توصل (McFarlane, Das and Chowdhury, 2014) إلى أن نمو الناتج يفسر التغيرات في حجم العمالة والعكس بالعكس، كما أن نمو الأجور الحقيقية لا يؤثر على نمو العمالة ولا نمو الناتج، في الوقت الذي يؤثر فيه نمو العمالة على نمو الأجور الحقيقية. وإنتهت (Schwellnus, Kappeler and Pionnier, 2017)، إلى أن غالبية الدول شهدت انفصال لنمو الأجور عن نمو الإنتاجية متأثرة بتراجع حصة الأجور من الدخل وانخفاض متوسط الأجور الحقيقية. وتوصلت أيضاً دراسة (Freddy, 2011) إلى وجود علاقة سببية في الاتجاهين بين إنتاجية العمل والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، بينما لا توجد مثل هذه العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل. وبالرغم من ذلك فإن الأجور الحقيقية تتأثر إيجاباً بالتغيرات التي تحدث في إنتاجية العمل أو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وفي المقابل، توصلت دراسة (Goh and Wong, 2010) عن ماليزيا، إلى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين كل من الأجور الحقيقية والإنتاجية فقط، مما يعني أن إنتاجية العمل تُعد محدداً رئيسياً للأجور في الأجل الطويل مما يتفق مع نظرية الإنتاجية الحديثة، بينما لا يلعب معدل البطالة دوراً هاماً في التأثير السلبي على الأجور في الأجل الطويل نظراً لوصول الاقتصاد الماليزي لحالة التوظيف الكامل. ويرجع وجود تلك العلاقة التوازنية إلى وجود نمط مستقر مستدام للنمو الاقتصادي يصاحبه عدالة في توزيع الدخل إلى جانب ارتفاع حصة التاجرة في الناتج.

وعلى صعيد تأثير زيادات الأجور على الإنتاجية توصلت دراسة (KALANTZIS, 2012)، إلى إنطباق نظرية كفاءة الأجور على العلاقة بين الأجور والإنتاجية. وتتلخص ميزة ارتفاع الأجور الحقيقية، في قدرتها على قدرتها الإقتصاد بمنافع جمة عبر زيادة الطلب الكلي - خاصة مع نمو إنتاجية العمل بمعدلات مرتفعة من خلال عملية التقدم التكنولوجي - الأمر الذي يساهم في زيادة الإستثمارات لمواجهة ذلك الطلب بما يحمل معه آثاراً إيجابية على التوظيف. وكذلك أثارها على عملية إعادة

توزيع الدخل، التي ستجده صوب عنصر العمل وتعيد التوازن من جديد. إلا أنها قد لا يكون لها فعالية ولا يؤدي زيادتها لزيادة إنتاجية العمل نتيجة لتراجع حصة التجارة في الناتج وتنامي القطاع غير الرسمي وعدم القدرة على السيطرة على التضخم ووجود تشوهات في الهيكل الاقتصادي سواء على مستوى تكوين الناتج أو توزيع الدخل. وإلى جانب ذلك عدم تفعيل قوانين العمل ووجود مفاوضة جماعية هشة. ناهيك عن الإنخفاض الحاد في المستوى المعيش والصحي على حد سواء.

وفي أعقاب الأزمة المالية العالمية عام 2008، إنشغل المفكرون الاقتصاديون بالبحث عن سياسة جديدة تفسر ما حدث وتقدم حلول للخروج من الأزمة. وتبين أن سياسة الأجور كان لها تأثير كبير في استقرار الطلب والحفاظ على معدلات النمو الاقتصادي من التهاوي والهبوط الكبير. وتناولت عدة دراسات مثل (Lavoie and, 2012; Storm and Naastepad, 2012; Stock hammer and Engelbert, 2015)، منهجية الأجور تقود النمو الاقتصادي Wage-Led-Growth⁽⁶⁾، ووضعت لها مفهوم محدد وسياسات معينة. وتعتمد هذه الدراسات على نماذج (Kalecki (1971) وSteindl (1952) انطلاقاً من أن التغيرات في حصة الأجور لها تأثير واضح في الطلب الفعال. واتفق كل من الكينزيين الجدد ونظرائهم النيوكلاسيك على أن انخفاض الأجور من شأنه أن يؤثر سلباً على حصة الأجور في الدخل القومي، مما يؤدي حتماً إلى الضغط على الاستهلاك المحلي. وخلاصة القول، أن التأثير الكلي لتخفيض حصة الأجور على الطلب الإجمالي، يعتمد على الوزن النسبي لتأثير تغيرات توزيع الدخل على الاستهلاك والاستثمار وصافي الصادرات.

وتبين سياسة الأجور تقود النمو الاقتصادي أنه يمكن لتغيرات الأجور الحقيقية التأثير في نمو الإنتاجية. وهو ما أكدته دراسة (Naastepad, 2006)، التي توصلت إلى أن زيادة الأجور الحقيقية بنسبة 1% تؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل بمقدار 0.52% في هولندا، وكذلك دراسة (Vergeer and Kleinknecht, 2010)، التي أكدت على أن الارتفاع بالأجور الحقيقية يؤدي إلى ارتفاع إنتاجية العمل خلال الفترة (1960-2007) في مجموعة دول (OECD)، وانتهت إلى أن الزيادة السريعة في نمو الأجور الحقيقية أدت إلى نمو الإنتاجية.

ويعرض الجدول رقم (1)، جوانب المقارنة بين سياستا (الأجور تقود النمو والأرباح تقود النمو) اللتان تبدوان متناقضتان، فأولهما سياسة منحازة للعمل والأخرى تنحاز لرأس المال فيما يعرف اصطلاحاً بالتوزيع الوظيفي للدخل. وتنبئ السياسة الأولى رؤية تتعلق بأن تحقيق نمو إقتصادي متوازن ومستدام يتأتي عبر زيادة الاستهلاك المحلي إستناداً إلى علاقة توازنية بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل، بما يشير إلى أن نواتج عناصر الإنتاج تؤول إلى المشاركين في العملية الإنتاجية. فعندما ينمو الناتج المحلي الإجمالي بشكل أسرع من نمو إجمالي نمو تعويضات العاملين، يتراجع نصيب العمالة من الدخل (الأجور).

استهداف الأجور كألية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 41

جدول رقم (1) مقارنة بين سياسات الأجور تقود النمو في مقابل الأرباح تقود النمو .

	” النمو المدفوع بالأجور . ”	الأرباح تقود النمو
الهدف	- زيادة الأجور الحقيقية ورفع مستوى المعيشة .	- زيادة مرونة سوق العمل .
الآليات	<ul style="list-style-type: none"> ▪ زيادة الحد الأدنى للأجور . ▪ تقوية المفاوضة الجماعية . ▪ زيادة نسبة الأجور في الدخل . 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إلغاء الحد الأدنى للأجور ▪ إضعاف المفاوضة الجماعية ▪ ارتفاع نسبة الأرباح في الدخل .
النتائج	<ul style="list-style-type: none"> ▪ زيادة الأجور الحقيقية . ▪ إستقرار أو زيادة نسبة الأجور في الدخل . ▪ تقليص تشتت الأجور . 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ انخفاض الأجور الحقيقية . ▪ تراجع نسبة الأجور في الدخل . ▪ زيادة تشتت الأجور .

Source : Marc Lavoie Engel Bert and Stockhammer, Wage-led growth: concept, theories and policies, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva, ILO, 2012, p7.

ثالثاً : أهمية الدراسة

تكتسب دراسة العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل أهمية خاصة لدى صانعي السياسة الاقتصادية، إذ تُعد الأجور المحدد الرئيس لمستوى معيشة العاملين، كما تلعب دوراً هاماً في توزيع الدخل بين العمل ورأس المال (Feldstien, 2008). وكانت البطالة ولا زالت أحد أهم التحديات التي تواجه النظم الاقتصادية، إذ يكتسب معدل البطالة أهميته باعتباره أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسة الاقتصادية وتقييم فعاليتها. ويمكن التمييز في هذا الشأن بين عدة مدارس، أهمها المدرسة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية والمدرسة الكينزية والمدرسة النقدية والمدرسة الليبرالية الحديثة (زكي، 1998- فوزي، 2002). وعلى مدار سنوات عديدة كانت ولا زالت العلاقة الرابطة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة واحدة من أهم قضايا الاقتصاد الكلي التي أفردت لها النظرية الاقتصادية مجالاً واسع النطاق.

رابعاً : مشكلة الدراسة

يعاني سوق العمل المصري من وجود العديد من التشوهات والاختلالات إلى الحد الذي ينفصم فيه عرض العمل عن الطلب على العمل (Nassar، 2011). وقد اتسمت العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في مصر بانفصال نمو الأجور عن نمو إنتاجية العمل. وتنسم كل من الأجور الأساسية وإنتاجية العمل في مصر بالانخفاض. ولا شك أن ذلك الأمر قد أثر سلباً على القدرة التنافسية للاقتصاد المصري (رضوان وأخرون، 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 (منظمة العمل الدولية، 2011). ويعد الاختلال الواضح بين الأجور والإنتاجية أحد أهم الأسباب المسؤولة عن تشوهات سوق العمل المصري (الأهواني والمغربل، 2008). وانتهت دراسة (Hashem, 2010)، إلى أن تغيرات الأجور في القطاع العام لا تعتمد (مستقلة عن) على التغيرات في الأسعار، بينما نمو الأجور في القطاع الخاص يؤثر في الأسعار. كما أظهرت أن معدل نمو الأجور مستقل عن معدل النمو في إنتاجية العمل خلال الفترة (1995-2007). وكذلك دراسة (قموح، 2015)، التي خلصت إلى أنه لا توجد علاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في مصر، وأن أجر العامل يرتبط بأجره في السنة السابقة، ما يعني أن سياسة تحديد الأجر تعتمد على الأقدمية وليس الإنتاجية. ويعاني الاقتصاد المصري من الارتفاع المستمر لمعدلات البطالة والتي لم تتراجع عن 8% خاصة خلال العامين الأخيرين.

وعلى ضوء ما تقدم، تهدف الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم منهج استهداف الأجور في زيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر؟

خامساً: فرضيات الدراسة : ويتم اختبار فرضيتين أساسيتين

أولهما: إن انتهاج سياسة الأجور تقود النمو الاقتصادي في مصر، ينطلق من الرصد الدقيق للتحديات التي تواجه سياسة الأجور من ناحية أولى، ويتطلب توافر العديد من متطلبات التحول نحو استهداف الأجور من ناحية ثانية، ويعتمد على تحديد مرتكزات وآليات الربط بين الأجور وإنتاجية العمل من ناحية ثالثة.

الثانية: لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة.

سادساً: منهج الدراسة : ويتم استخدام نموذج توزيع فترات الإبطاء ARDL، للتحقق من وجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة خلال الفترة (1974-2015).

سابعاً: أقسام الدراسة : ويتم تقسيمها إلى خمسة أقسام يتقدمهم القسم الأول المعني بتحليل سياسة الأجور وتحدياتها، ويتبعه القسم الثاني الذي يرصد تطور إنتاجية العمل وتفسيرها، فيما يختص القسم الثالث بتطور البطالة وبيان أسبابها، بينما يتناول القسم الرابع منهجية القياس، ويخلص القسم الخامس إلى استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر، وأخيراً عرض النتائج.

القسم الأول : سياسة الأجور وتحدياتها

تحل قضية الأجور مكانة بارزة في مصر باعتبارها إحدى القضايا المحورية التي تدور في فلكها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية. ومنذ عقود طويلة يواجه الاقتصاد المصري أزمة حقيقية فيما يتعلق بسياسات الأجور التي تنتهجها الدولة، والتي لم تثبت فعاليتها في تحقيق ما كانت تصبوا إليه من أهداف، سواء للعمال أو لأصحاب الأعمال. ولا يكونها أداة فعالة لتحفيز الطلب المحلي، الذي هو أحد مكونات الطلب الكلي. ومما زاد الأمر تعقيداً أن نظام الأجور لم يكن جامداً فقط، بل صار آلية لاستشراء الفساد في كافة القطاعات الاقتصادية. وهو ما لم تتصد له الدولة، مما جعل سياسة الأجور في مصر تمضي في الاتجاه غير الصحيح.

وتتبع أهمية الأجور في الاقتصاد المصري باعتبارها أهم أدوات السياسة الاقتصادية، خاصة دورها كحافز للارتفاع بالإنتاجية وتحسينها، أو لإعادة توزيع القوى العاملة بين القطاعات والاستغلال الأمثل للمورد البشري واجتذاب الكفاءات. ويأتي الأجر كوسيلة لتحقيق العدل بين العاملين لكونه جزء العمل والمقابل العادل له. وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبة العاملين بأجر بلغت 61,9% عام 2015، وتتسم هذه النسبة بالثبات الملحوظ خلال الفترة الأخيرة. ويقع أغلبهم في القطاع الحكومي (40,6%) في حين يمثل القطاع الخاص (خارج المنشآت) 27%، بينما كان نصيب القطاع الخاص المنظم 25%، ثم قطاع الأعمال العام 4,6% والقطاع الاستثماري 2,1% والقطاع التعاوني 0,7% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2016). كما تأتي أهمية الأجور في الاقتصاد المصري لكونها مصدراً أساسياً من مصادر الدخل إذ تشكل 70,4% من مجموع دخل الأسر في عام 2012/2013، ومن هنا تظهر الأهمية البالغة للأجر في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع ودرجة رخائه (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2013).

وقد شهد الاقتصاد المصري منذ منتصف السبعينات زيادة واضحة في مستويات الأجور، والتي شكلت في حد ذاتها ظاهرة واضحة على المستوى القومي، إذ ارتفعت جملة الأجور الكلية من 1769.1 مليون جنية عام 1974 إلى 4113.9 مليون جنية عام 1979 أي بنسبة 132.5% خلال تلك الفترة. وذلك بسبب اضطراب نمو العمالة وسياسة الانفتاح، وما تلاها من قوانين الإصلاح الوظيفي للعاملين في الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص المنظم. واستمر الارتفاع في قيمة الأجور الكلية خلال أوائل الثمانينات وصولاً إلى 7.6 بليون جنية مقابل 6.1 بين عامي 1980 و1983، وذلك جراء زيادة حجم العمالة بنسبة 10.2%. وكذلك استمرار جهود الدولة في مجال الإصلاح الوظيفي والحوافز المادية وتقرير إعانات غلاء المعيشة والعلاوات الدورية... إلخ⁽⁶⁾.

فيما لم تكن الأجور ذات أولوية أثناء تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في مصر في أوائل التسعينات، ولم تدرج سياسات الأجور كمرتكز له. وعليه، فقد ظلت سياسات الأجور على حالها دون أن تواكب هذا الإصلاح حتى أصبحت عائقاً تهدده⁽⁷⁾. وبالرغم من ذلك يظهر متوسط الأجر النقدي تصاعداً مستمراً، حيث وصل إلى 163 جنيهاً عام 2000 مقارنة بما يقارب 59 جنية عام 1990، ليلبغ بعدها 207 جنيهاً عام 2005، ثم إلى 439 جنية عام 2010. بما يشير إلى نمو الأجور الإسمية في مصر بما يعادل سبعة أضعاف خلال الفترة (1990-2010). غير أن هذا الارتفاع لا يعزى إلى نمو إنتاجية العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وإنما يرجع إلى الضغوط التضخمية التي تعد المصدر الرئيسي والثابت لنمو الأجور، وتحديدًا بالقطاع العام، والذي تتصف فيه زيادات الأجور بالدورية (في شهر يوليو من كل عام). وتعتبر الأجور واحدة من أهم الأسباب التي أدت إلى قيام ثورة الخامس والعشرين من يناير. فالرغم من زيادة الأجور النقدية بين عامي 2005 و2010، إلا أن معدلات التضخم

كانت تلتهم كل الزيادات التي تمت، مما أدى إلى تدهور الأجور الحقيقية وتردي مستويات المعيشة لدى أعداد كبيرة من المواطنين. الأمر الذي توالى معه الاحتجاجات والتظاهرات والاعتصامات المطالبة بزيادة الأجور.

ويوضح الجدول رقم (2) تطور متوسط الأجر الحقيقي السنوي على مستوى الاقتصاد القومي والذي تصاعد من 195.67 جنيهاً عام 1974 إلى ما يزيد عن ضعفين عام 1980 مسجلاً 454.03 جنية، ثم ما لبث أن إستثمر في إتجاهه التصاعدي ليبلغ 1016.23 و 2520.35 عامي 1985 و 1990 على الترتيب. ومع نهاية القرن العشرين سجل 5501.96 جنية وبعد تراجع عام 2001 و 2002، عاد مرة أخرى للإرتفاع ليصل إلى 8661.75 جنيهاً عام 2004 وإستمر في اتجاهه هذا ليلبلغ 20875.22 عام 2010 و 41548.95 جنيهاً عام 2015⁽⁸⁾.

ويواجه الاقتصاد المصري أزمة حقيقية فيما يتعلق بسياسات الأجور، التي لم تحقق هدف الموازنة بين ما يراه العامل أجراً عادلاً، وما يحسبه صاحب العمل كاجر كاف. كما فقدت الأجور فعاليتها كأداة لتحفيز الطلب المحلي الذي يعد أحد مكونات الطلب الكلي. ومما زاد الأمر سوءاً، أن صار نظام الأجور المتبع آلية للفساد والإفساد الذي استشرى في مفاصل الدولة وأركانها. وتكمن أولى مظاهر تحديات سياسة الأجور في مصر في أن كل الحسابات الحكومية وغيرها حول الأجور تتعامل مع الأجور الاسمية وليس الأجور الحقيقية، مع أن الأخيرة هي التي تعكس مدى التحسن أو التراجع في مستوى المعيشة⁽⁹⁾. ومن ثم فإن التدهور الكبير في الأجور الحقيقية جاء نتيجة ارتفاع أسعار السلع والخدمات بمعدلات أعلى من معدلات ارتفاع الأجور، إلى جانب أن تخلي الدولة وبشكل نهائي على سياسة التسعير، وعدم وجود آلية فعالة لرقابة الأسواق، قد جعل الأجور الحقيقية في معزل عن المتغيرات الأخرى التي تؤثر فيها وتتأثر بها (كالأسعار، الانتاجية، البطالة، وغيرها).

وتوجد تحديات عديدة تواجه الأجور في مصر يأتي في مقدمتها ضعف وقصور البنية المعلوماتية الخاصة بالأجور في الاقتصاد المصري، خاصة على صعيد عدم وجود مشر رسمي لمتوسط الأجر الحقيقي على مستوى الاقتصاد القومي والاقتصار فيما يتعلق بنسبة الأجور إلى الدخل على اجتهادات الباحثين، وهو الأمر الذي يحدث خلل في الرؤية وصياغة المؤشرات التي تمكن صانع القرار من متابعة أداء سوق العمل. كما يوجد ارتباك قانوني في نظام الأجور والمرتبات المطبق، يتبعه وهن في الإطار التنظيمي والمؤسسي، حيث تعرض نظام الأجور في مصر إلى تغييرات عميقة وجوهرية أثرت على وحدة النظام وتماسكه وصولاً إلى ما يسميه البعض: ازدواجية النظم الأجرية⁽¹⁰⁾، كما تعد الفروق في الأجور سواء داخل الاقتصاد القومي أو داخل القطاع الواحد تحدياً كبيراً. وتعزى تلك الفروقات إلى الفجوة بين العمل الرسمي والعمل غير الرسمي الذي ازداد في الآونة الأخيرة في أثناء الثورة وما بعدها، وكذلك فروقات التعليم والمهارات⁽¹¹⁾. ويأتي تشوه مفهوم الأجر والخلط الواضح بين الحد الأدنى للأجور ومستويات الأجور كأحد أهم التحديات التي تواجه الأجور في مصر، حيث يوجد في مصر خلط شديد بين مفهوم الحد الأدنى للأجور، الذي هو بمثابة حد الكفاف الذي يكفي العامل لإعالة نفسه وأسرته وبين مستويات الأجور، التي تشير إلى هيكل الأجور المرتبط بوظائف مختلفة وسلم وظيفي متدرج يتناسب مع المؤهلات وطبيعة العمل وإنتاجية العامل وخبرته⁽¹²⁾.

ويشكل الاتجاه التصاعدي لقيمة ونسبة الأجور في الموازنة العامة أحد تلك التحديات، حيث سجلت قيمة الأجور 198 مليار جنية في موازنة 2014/2015، كما أن نسبة الأجور إلى المصروفات العامة، قد نمت بمعدلات سنوية بلغت 21.2% في موازنة 2008/2009 و 27.6% في موازنة 2011/2012، و 24.9% في موازنة 2013/2014، وهو ما شكل عبئاً كبيراً وضغطاً على موارد الموازنة العامة، ولم تحقق في ذات الوقت الآمال

استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 45

العريضة للعاملين⁽¹³⁾. وتصنف فجوة الأجور بين الذكور والإناث⁽¹⁴⁾، والتي يقدرها البعض بـ 25%⁽¹⁵⁾، كأحد أهم التحديات التي تواجه الأجور في مصر، وتختلف هذه الفجوة بين قطاع وآخر وبين مؤسسة وأخرى وداخل المؤسسة الواحدة⁽¹⁶⁾. وأخيراً، فإن محدودية الدور النقابي وهشاشة التنظيمات النقابية ظل تحدياً محورياً يواجه سياسات الأجور مع مرور الوقت، وذلك بسبب تراجع دور النقابات لأسباب تتعلق بالتضييق عليها وتقييدها من ناحية، وإنحيازها للسلطة من ناحية أخرى، مما جعلها لا تقوم بالدور المنوط بها في الدفاع عن العمال وحماية أجورهم.

القسم الثاني: تطور إنتاجية العمل وتفسيرها

تبرز إنتاجية العمل كأحد أهم المتغيرات ذات الدلالة البالغة على مدى التقدم الذي أحرزته الدول في طريق التقدم والتنمية الاقتصادية، ومعيراً في ذات الوقت عن تنافسية الدولة ومركزها الاقتصادي بين دول العالم. ولم تلق إنتاجية العمل في مصر الاهتمام الكافي من قبل صانعي السياسة الاقتصادية، وسجلت معدلات 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 لتقلل مهارات العاملين، وتراجع أداء القطاع العام على مدى زمني طويل مع عدم قيام القطاع الخاص بالدور المنوط به. فضلاً عن ميل الأجر الحقيقي للعامل للانخفاض خلال الفترة المشار إليها⁽¹⁷⁾.

وقد حقق متوسط إنتاجية العمل قيمة وصلت إلى 2733 جنيهه عام 1975، وصولاً إلى أعلى قيمة له خلال عقد الثمانينيات مسجلاً 4440 جنيهه عام 1982، لكنه سرعان ما أخذ اتجاهاً تنازلياً خلال الفترة (1983-1987)، ووصلت إنتاجية العمل إلى أدنى قيمة لها عام 1987 (3503.1 جنيهياً). ثم تلى ذلك فترة من التذبذب بين الارتفاع والانخفاض حتى عام 1996، ثم ما لبثت أن تصاعدت خلال الفترة (1997-2000) وصولاً إلى 4426.3 جنيهياً، إلا أنها تهاوت في عام 2001 لتسجل 3001 جنيهه واستمرت دون المستوى حتى عام 2006، وبدءاً من عام 2008 أخذت اتجاهاً تصاعدياً حتى وصلها إلى 10194.1 عام 2015⁽¹⁸⁾.

وتقف عدة عوامل وراء هذا الأداء الضعيف، يتصدرها انخفاض حجم وعائد الاستثمار في رأس المال البشري⁽¹⁹⁾. والذي يعد أحد الأسباب الرئيسية التي لعبت دوراً حاسماً في تدني إنتاجية العمل، إذ يعاني رأس المال البشري في مصر من العديد من المشكلات التي ألقت بظلالها على إنتاجية العمل مثل ارتفاع معدل الأمية للعاملين مع عدم ملائمة نظام التعليم الحالي لمتطلبات الاقتصاد التنافسي. ومثل تقادم وسائل الإنتاج، والذي يشير إلى تراجعها عن مواكبة التطورات التكنولوجية والإنتاجية الحديثة، التي توفر الوقت والجهد والتكلفة، سبباً رئيسياً أيضاً وهو ما أثر سلباً وبصورة مباشرة على إنتاجية العامل، الذي لم يجد وسائل الإنتاج التي تساعده على زيادة إنتاجيته⁽²⁰⁾. كما يعاني الاقتصاد المصري من الافتقار للتكنولوجيا الحديثة والملائمة، وهو الأمر الذي هدد النمو الاقتصادي، وجعله يرتكز على أسس هشّة قوامها انخفاض الإنتاجية وضعف القدرة التنافسية. وبالرغم من أن نظام التعليم في مصر هو الأقدم والأكبر في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، إلا أن كبر حجم هذا النظام لم يصاحبه مخرجات عالية المستوى تتمتع بمهارة عالية، ولم ينتج عنه إلا تراجع في مستويات التعليم والتدريب⁽²¹⁾.

وشكل انخفاض المستوى المعيشي والصحي لعنصر العمل، وهو ما تعاني منه مصر منذ فترة ليست بالقصيرة. فتدهور الحالة المعيشية وارتفاع نسبة الأمراض المزمنة (مثل فيروس سي وغيره) بين العاملين خاصة في قطاع الحكومة، وتراجع الحالة الصحية بشكل عام قد أدت إلى ضعف القدرة على العمل والإنتاج بكفاءة ومن ثم ضعف مستوى إنتاجية العمل⁽²²⁾. ومثل تعاضم دور القطاع غير الرسمي تأثيره السلبي على إنتاجية العمل، إذ لم يتيح للعامل شبكة ضمان اجتماعي أو صحي، إلى جانب تأثيره السلبي على المنشآت، وذلك نتيجة عدم قدرتها على الاستفادة من الخدمات التمويلية وغير التمويلية المقدمة للقطاع الرسمي، وبالتالي فإن بقاء هذه المنشآت داخل الإطار غير القانوني يمثل عائقاً أمام نموها وزيادة قدرتها الإنتاجية والتسويقية. ولعب غياب دور الدولة في تعزيز وترسيخ ثقافة الإنتاجية سواءً في مراحل التعليم المختلفة أو في مراحل التدريب، إلى ظهور ثقافة أخرى أكثر خطورة، وهي الثقافة الاستهلاكية، الأمر الذي أثر سلباً على إنتاجية العمل.

القسم الثالث: تطور البطالة وأسبابها

شهد الاقتصاد المصري تفاقماً كمياً ونوعياً لمعدلات البطالة خلال فترة الدراسة، ويعتبر عقد التسعينيات بمثابة عقد انفجارها. وأصبحت البطالة من أخطر التحديات التي تواجه المجتمع وتهدده إلى أن تفاقمت معدلات البطالة، والتي ترجع بالمقام الأول إلى عدم نجاح السياسة الاقتصادية بشكل عام والسياسة الإستثمارية على وجه الخصوص في تحقيق معدلات نمو مرتفعة وكثيفة العمل في آن واحد⁽²³⁾. وقد سجل معدل البطالة 7.7% عام 1976، ثم تراجعت لتبلغ 4.7% عام 1982، إلا أنها تزايدت وبشكل سريع لتصل إلى 10.1% عام 1991، ولكنها تراجعت إلى 9.2% عام 2000، ثم ارتفعت عام 2005 ووصلت إلى 11.2%، ثم تراجعت لتصل إلى 8.7% عام 2008، إلى أن أخذت اتجاهاً تصاعدياً منذ 2010 حتى 2014 مسجلة 13% ثم 12.8% عام 2015، في أعقاب الثورة⁽²⁴⁾.

ويمكن أن يعزى تفاقم معدلات البطالة إلى عدة أسباب أهمها أولها ضعف النمو الاقتصادي. وهو ما أكدته دراسة (الشوربجي، 2009)⁽²⁵⁾، التي انتهت إلى وجود أثر معنوي ضئيل للنمو الاقتصادي على العمالة. ولم يتوقف ذلك على الفترة التي تبنتها الدراسة أعلاه، بل إنه استمر تاره مع معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي كعامي 2007 و2008، وأخرى مع معدلات منخفضة خاصة في أعقاب 2011 حتى 2015. وجاء ضعف قدرة أساليب الإنتاج المستخدمة على استيعاب أعداد كبيرة من العمال ثانياً. فيما حل تراجع دور القطاع العام وعدم قيام القطاع الخاص بالدور المنوط به في خلق فرص العمل ثالثاً. ومارست الآثار السلبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي، وذلك على أنقاض الطبيعة الانكماشية للبرنامج من جانب وعدم إدراجه البطالة كمكون يسعى لتخفيضه أو مواجهته. وأظهرت دراسة (حسن، 2015)⁽²⁶⁾، أن برنامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي من بين أهم العوامل التي أدت إلى تفاقم البطالة؛ فهو وإن حقق أهدافه من حيث تحقيق التوازن الداخلي والخارجي في جانبه النقدي والمالي، إلا أن ذلك كانت له تكلفته الاجتماعية فزادت أعداد البطالة وخاصة لداخلين الجدد إلى سوق العمل. ويعزى ذلك إلى عدم توافر التمويل المصرفي ونقص الطلب في الأسواق قد حد بدرجة كبيرة من ربحية المشروعات، التي لم تجد التسهيلات اللازمة لتمويل مشروعاتها. وهذا يؤدي إلى عدم فتح فرص الاستثمار وتوفير فرص عمل للمساهمة في تخفيف حدة البطالة. إلى جانب برامج الخصخصة وإنخفاض الاستثمارات العامة للدولة. وجاء قصور المعلومات عن سوق العمل كأحد الأسباب المسؤولة عن تزايد البطالة لدى كثير من الذين يرغبون في العمل، لكنهم ليست لديهم المعلومات الكافية والحديثة عن الفرص المتاحة.

القسم الرابع: منهجية الدراسة

4-1 : منهج الحدود لاختبار التكامل المشترك ARDL :

تعتبر نماذج ARDL من الأساليب الأكثر تطوراً في تقدير نماذج الاقتصاد القياسي الخاصة بالسلاسل الزمنية، ويستخدم لدراسة التكامل المشترك بين سلسلتين زمنيتين غير متكاملة من نفس الدرجة أو متكاملة من نفس الدرجة (مستوى التكامل I(0) أو I(1) . ويتم اختبار التكامل المشترك باستخدام ARDL من خلال أسلوب " إختبار الحدود" Bound Test المطور من قبل (Pesaran et al. 2001) ، حيث يتم دمج نماذج الإنحدار الذاتي (AR(p) Autoregressive Model ، ونماذج فترات الإبطاء الموزعة Distributed Lag Model في هذه المنهجية تكون السلسلة الزمنية دالة في إبطاء قيمها وقيم المتغيرات التفسيرية الحالية وإبطائها بفترة واحدة أو أكثر (إدريوش ، 2013) . وتتميز طريقة ARDL عن الطرق التقليدية المستخدمة لاختبار التكامل المشترك بمزايا عديدة أهمها ما يلي:

(1) أنه يمكن تطبيقها بغض النظر عما إذا كانت المتغيرات محل الدراسة متكاملة من الرتبة I(0) أو متكاملة من الرتبة I(1) أو متكاملة من درجات مختلفة، فضلاً عن أنه يجب التأكد من أنها تكون غير متكاملة من الرتبة I(2) . أي يمكن تطبيقها عندما تكون رتبة التكامل غير موحدة لكل المتغيرات محل الدراسة.

(2) تتسم طريقة ARDL بنتائج تطبيقية ذات كفاءة عالية، خاصة في حالة ما إذا كان حجم العينة (عدد المشاهدات) صغيراً، وهذا على عكس معظم إختبارات التكامل المشترك التقليدية التي تتطلب أن يكون حجم العينة كبيراً حتى تكون النتائج أكثر كفاءة .

(3) أن استخدامه يساعد على تقدير مكونات (علاقات) الأجلين الطويل و القصير معاً في الوقت نفسه في معادلة واحدة بدلاً من معادلتين منفصلتين . ومن خلال هذه المنهجية التي قدمها Pesaran يمكن تقدير معاملات المتغيرات المستقلة في الأجلين الطويل والقصير، وهذه المعلمات تكون جيدة وغير متحيزة وأكثر دقة من الطرق السابقة للكشف عن التكامل المشترك (etal, 2015 Fatukasi) .

ويتم تحديد وتقدير العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل ومعدل البطالة في مصر واختبار فرضية الدراسة ومفادها عدم وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة في مصر . وهذا، من خلال تقدير العلاقة :

$$= a_0 + B_1 LPG_t + B_2 UNE_t \quad (1)RWG_t$$

بالاعتماد على نموذج ARDL لإختبار التكامل المشترك . وبالاعتماد على كل من مصادر البيانات والتحليل المبدئي لها من خلال إجراء اختبارات جذر الوحدة لفحص درجة سكون متغيرات الدراسة بالإضافة إلى إجراء اختبار التكامل المشترك لفحص إمكانية وجود علاقة توازنية في الأجل الطويل من عدمها . ويظهر الجدول رقم (3) توصيف المتغيرات ومصادر الحصول عليها .

(3) توصيف متغيرات النموذج ومصادر الحصول عليها

المصدر	آليه حسابه	المتغير
الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء .	(متوسط الأجر الحقيقي في السنة الحالية - متوسط الأجر الحقيقي في السنة السابقة)×100 / متوسط الأجر الحقيقي في السنة السابقة .	معدل نمو الأجر الحقيقي RWG
بيانات وزارة التخطيط .	(إنتاجية العمل في السنة الحالية - إنتاجية العمل في السنة السابقة) / إنتاجية العمل في السنة السابقة × 100	معدل نمو إنتاجية العمل LPG ⁽²⁷⁾
الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء ووزارة التخطيط .	عدد العاطلين / إجمالي قوة العمل × 100	معدل البطالة UNE-R

المصدر : إعداد الباحث .

وقد تم استخدام تلك المتغيرات في اشتقاق المتغيرات التالية والتي يظهر الجدول رقم (3) كيفية حسابها،

وهي :

$$\sum \text{معدل نمو الأجر الحقيقي RWG.}$$

$$\sum \text{معدل نمو إنتاجية العمل LPG.}$$

$$\sum \text{معدل البطالة UNE-R.}$$

وبإضافة المتغير العشوائي للمعادلة السابقة يصبح النموذج قياسياً ويأخذ الشكل التالي:

$$RWG_t = a_0 + B_1 LPG_t + B_2 UNE_t \quad (1)RWG_t$$

$$t=1, 2, 3, \dots, T$$

حيث أن :

: معدل نمو الأجر الحقيقي في الزمن t .

LPG: معدل نمو إنتاجية العمل .

UNE: معدل البطالة .

: حد الخطأ أو الخطأ العشوائي .

$t =$ الفترة الزمنية .

$T =$ عدد المشاهدات .

= الحد الثابت .

= معاملات .

وذلك لا اختبار الفرضية التي تقول بأنه:

”لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين نمو الأجور الحقيقي ونمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة في مصر.“

4-2 العرض البياني للبيانات:

يوضح الشكل رقم (1)، التذبذب الحاد للمتغيرات الثلاثة (معدل نمو الأجور الحقيقي، معدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة)، بين الارتفاع والانخفاض بين عام وآخر. كما يظهر أن معدل نمو الأجور الحقيقي، قد فاق في ارتفاعه معدل نمو إنتاجية العمل خلال الفترة (1975-2015)، فيما عدا عام 1978 الذي تساوى فيه معدل نمو الأجور الحقيقي مع معدل نمو إنتاجية العمل. وفي المقابل شهد عامي (2000 و2006) تفوق معدل نمو إنتاجية العمل وإن كان بنسب طفيفة.

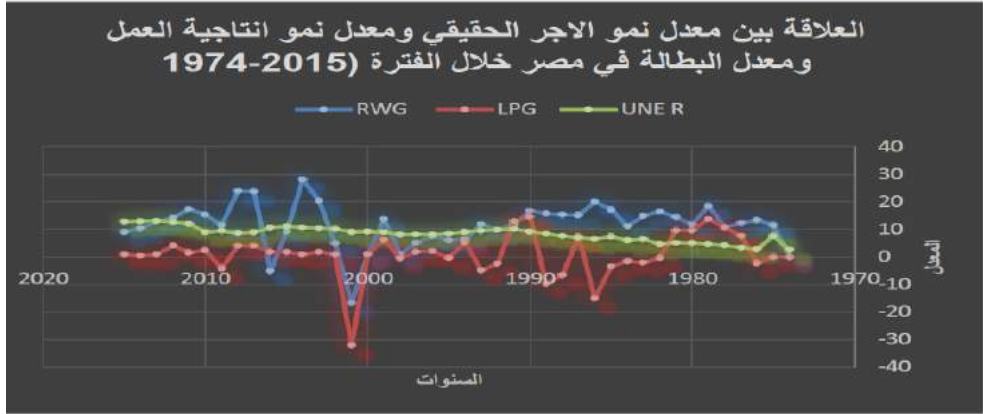
4-3 اختبار A.D.F. للسلاسل الزمنية:

بالنظر إلى الجدول رقم (4) يتبين أن المتغير (RWG) به جذر وحدة، أي أن السلسلة غير مستقرة في المستوى بمعنوية (0.3331)، وهي أكبر من مستوى الخطأ (5%)، وبالتالي يتم قبول فرض عدم القائل بوجود جذر وحدة ورفض الفرض البديل. ولعلاج هذه المشكلة تم أخذ الفرق الأول للسلسلة الزمنية بدون الاتجاه الخطي والقاطع، وأصبحت السلسلة ساكنة حيث أن المعنوية تساوي 5%. وأيضاً باختبار السلسلة الزمنية لمتغير البطالة UNER به جذر وحدة أيضاً ومستوى معنوية (0.8211) وهي أكبر من 5%. وتم علاجها بأخذ الفرق الأول بدون الاتجاه والقاطع. وتشير × إلى قبول فرضية عدم (عدم السكون) Nonstationary عند مستويات معنوية 1% و 5%، وبالتالي تقوم بإجراء الاختبار على الفرق الأولي للسلسلتين الزمئيتين $\ln UNE - \ln RWR$.

وتبين أنه في ضوء نتائج اختبار (ADF) لا اختبار جذر الوحدة عند مستوى معنوية، أن إحصائية (t) المقدرة غير معنوية مما يدل على أن مستوى المتغيرات غير ساكنة، وبالتالي لا يمكن رفض فرض عدم القائل بوجود جذر وحدة، ومن ثم فقد تم إعادة إجراء الاختبار على الفرق الأولي للمتغيرات الثلاثة. وكشفت نتائج الاختبار عن رفض فرض عدم وجود جذر وحدة عند مستوى معنوية 1%. وعليه، يمكن استنتاج أن السلسلة الزمنية لمتغير معدل نمو إنتاجية العمل مستقر من الدرجة (0)I، وكل من معدل نمو الأجور الحقيقي ومعدل البطالة، هي سلاسل غير ساكنة المستوى ولكنها ساكنة الفرق الأول (1)I. بما يعني أن هناك متغيرات ساكنة في المستوى

وأخرى ساكنة في الفرق الأول. وعليه، فسوف يتم استخدام منهجية ARDL لتحديد التكامل المشترك، نظراً لوجود اختلاف في درجة تكامل السلاسل الزمنية محل الدراسة سواء من الدرجة $I(0)$ أو من الدرجة $I(1)$ ، وتؤكد عدم وجود أي متغير متكامل من الدرجة الثانية $I(2)$. وبعبارة أخرى، أن طبيعة البيانات من جانب هي التي دعت لإستخدام نموذج ARDL الذي لديه قدرة عالية على التعامل مع سلاسل زمنية من درجات تكامل مختلفة. ويوضح الشكل رقم (2) أن نموذج $(3, 3, 0)$ هو النموذج الذي له أقل قيمة حساب معيار (AIC)، وبالتالي فهو النموذج الأفضل.

شكل رقم (1): تطور معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة في مصر خلال الفترة (1974-2015)



المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews 9

جدول رقم (4): نتائج اختبار جذر الوحدة باستخدام ديكي فولر الموسع

التعليق	قيمة P-value	قيمة إحصائية ADF المحسوبة	فترة التباطؤ	المتغير
السلسلة Ln RWG غير ساكنة.	0.3331*	- .8673	0	Ln RWG
السلسلة Ln LPR ساكنة	00000	- .4089	0	Ln LPG
السلسلة Ln UNE غير ساكنة	0.8211*	- .5090	0	Ln UNE
الفرق الأولي للسلسلة Ln RWG ساكنة.	000000	-7.3293	0	Ln RWR
الفرق الأولي للسلسلة Ln UNE ساكنة.	000000	-7.3293	0	Ln UNE

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews 9

4-4: تقدير نتائج نموذج ARDL واختبار التكامل المشترك.

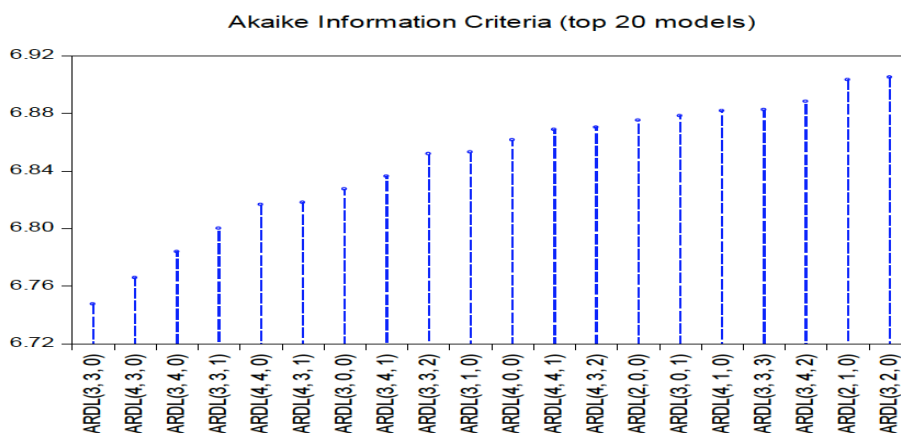
جدول رقم (5) نتائج تقدير نموذج ARDL

المتغيرات	المعاملات المقدرة	الخطأ المعياري	إحصائية t	الإحتمال prob
RWG_{t-1}	0.548785	0.157141	3.492313	0.0015
RWG_{t-2}	-0.479815	0.161763	-2.966166	0.059
RWG_{t-3}	0.444175	0.151947	2.923214	0.0065
LPG	0.293090	0.131479	2.229174	0.0334
LPG_{t-1}	180029.-	0.138528	-1.299593	0.2036
LPG_{t-2}	0.016349	0.140225	0.116589	0.9080
LPG_{t-3}	-0.371908	0.140683	-2.643586	0.0129
UNE-R	-0.531231	0.435250	-1.220521	0.2318
Constant	10.69660	4.434980	2.411872	0.0222
R^2	0.5196		DW	2.0718
* F-static	0.712328			0.6787

* نتائج اختبار ثبات التباين

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews

شكل رقم (2): اختبار المفاضلة بين فترات الإبطاء



المصدر: إعداد الباحث باستخدام Eviews 9

وقد تم اختيار أربع فترات تباطؤ لتحديد التكامل المشترك عبر Bound test ، ووفقاً لمعايير البيانات (SIC) ، HQ ، AIC ، وذلك بتحديد حد أقصى أربع فترات تباطؤ زمني لكل المتغيرات ، والذي يظهر قيمة F-static ، التي تساوي (2.394129) في الجدول رقم (4) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 1% ، 5% ، 10% وبفترتي إبطاء ، أي أنها أقل من الحد الأدنى للقيمة الحرجة . وهو ما يعني قبول فرض العدم القائل بعدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرات ورفض الفرض البديل القائل بوجود تكامل مشترك بين المتغيرات محل الدراسة ، وهو ما يؤكد فرضية الدراسة التي ذهبت إلى أنه لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة في مصر خلال الفترة (1974-2015) . وهذه النتيجة لا تتفق مطلقاً مع النظرية الاقتصادية سواء على مستوى نظرية إنتاجية العمل أو على مستوى نظرية كفاءة الاجور . وفي الوقت ذاته فقد اتفقت مع نتائج دراسات أخرى من بينها دراسة (قموح ، 2015) و دراسة (Tsoku and Matarise, 2014) (28) .

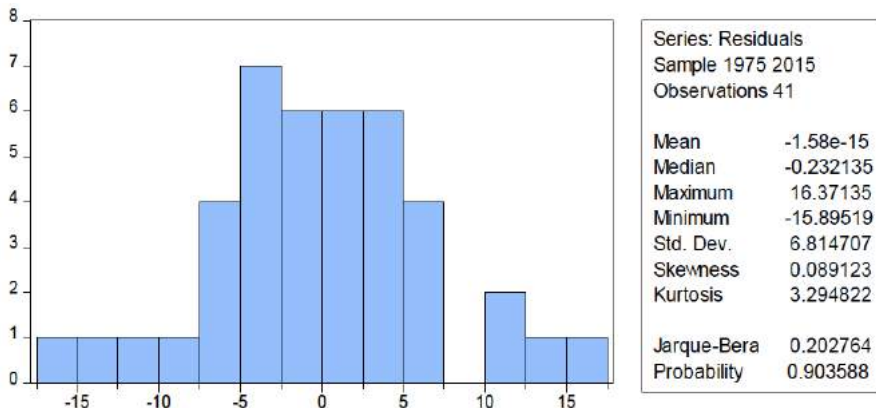
ويظهر الجدول رقم (3) اختبار فرضية عدم تباين حد الخطأ ، باستخدام اختبار ثبات التباين المشروط Autoregressive Conditional Heteroscedasticity بالانحدار الذاتي (ARCH) Test توضح إمكانية قبول فرضية العدم القائلة بثبات تباين حد الخطأ العشوائي في النموذج المقدر وذلك لأن قيمة F-static (0.712328) معنوية وأكبر من 5% .

1-5 الكشف عن المشاكل القياسية بالنموذج

1-5-4 اختبار التوزيع الطبيعي

يبين الشكل البياني رقم (3) أن النموذج المقدر يتبع التوزيع الطبيعي ، إضافة الى ذلك نتائج اختبار (Jarque-Bera) التي جاءت القيمة الاحتمالية له اكبر من مستوى 5% ومنه يمكن قبول الفرض الذي ينص على أن البواقي تتوزع توزيعاً طبيعياً .

شكل رقم (3) التوزيع الطبيعي لمتغيرات النموذج



2-5-4 اختبار ثبات التباين

جدول رقم (6) نتائج اختبار ثبات التباين

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
0.1500	(Prob. F(6,34)	1.704567	F-statistic
0.1483	Prob. Chi-Square(6)	9.481080	Obs*R-squared
0.2786	Prob. Chi-Square(6)	7.481125	Scaled explained SS

Heteroskedasticity Test: White			
0.3997	(Prob. F(27,13)	1.163561	F-statistic
0.3609	(Prob. Chi-Square(27)	28.99986	Obs*R-squared
0.6913	(Prob. Chi-Square(27)	22.88258	Scaled explained SS

المصدر : إعداد الباحث بإستخدام Eviews 9

توجد عدة اختبارات للكشف عن مشكلة اختلاف التباين حيث استعان الباحث باختباري (Breusch-Pagan-Godfrey) و (White) لهذه الدراسة ، وأوضح نتائج الاختبارين كما يشير الجدول رقم (6) أن نموذج (ARDL1,1,1) خالي من مشكلة عدم تجانس التباين ، حيث جاءت القيمة الجدولية اكبر من القيمة المحسوبة لكلا الاختبارين ، وكذلك مستوى المعنوية جاء اعلى من مستوى الدلالة 5 % .

3-5-4 اختبار الارتباط الذاتي للبواقي : (Autocorrelation test)

جدول رقم (7) اختبار الارتباط الذاتي للبواقي

:Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test			
0.0982	(Prob. F(1,33)	2.895384	F-statistic
0.0690	(Prob. Chi-Square(1)	3.307131	Obs*R-squared

المصدر : إعداد الباحث بإستخدام Eviews 9

تبين النتائج أعلاه خلو النموذج المقدر من الارتباط التسلسلي للبواقي من الرتب الأعلى وذلك بإستخدام اختبار (Breusch - Godfrey) عند الدرجة الاولى بقيم احتمالية عند (0.0690) جاءت اكبر من مستوى معنوية 0.05 ، وبالتالي فإن فرضية وجود ارتباط تسلسلي في سلسلة البواقي تم رفضها ، كما أن القيم المحسوبة لمضاعف لاغرنج (LM) جاءت اقل من القيم الحرجة البالغة قيمتها (3.84146) .

4-5-4 اختبار الاستقرار الهيكلي للنموذج

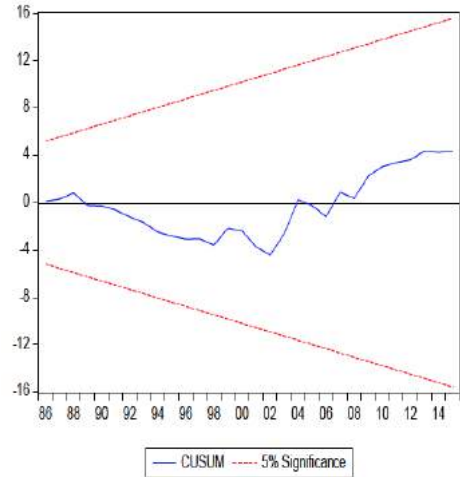
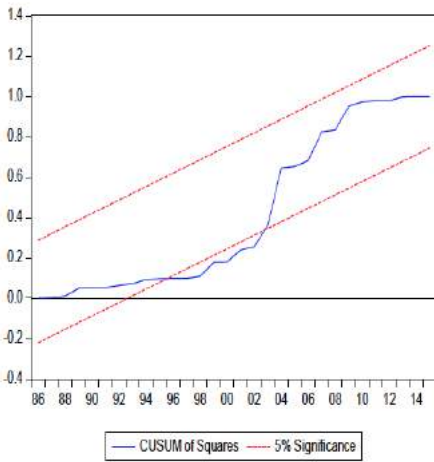
ويتضح من خلال الشكل رقم (8) أن المعاملات المقدرة لنموذج ARDL المستخدم مستقر هيكلياً عبر الفترة محل الدراسة، مما يؤكد وجود استقرار بين متغيرات الدراسة وانسجام في النموذج، حيث وقع الشكل البياني لإحصاء الاختبارين المذكورين لهذا النموذج داخل الحدود الحرجة عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (8) نتائج اختبار الحدود لتكامل المشترك Bound test

قيمة F المحسوبة	القيم الحرجة	مستوى المعنوية 10%	مستوى المعنوية 5%	مستوى المعنوية 1%
(2.394129)	الحد الأدنى I(0)	2.63	3.1	4.13
	الحد الأعلى I(1)	3.35	3.87	5

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews 9

شكل رقم (4) اختبار الاستقرار الهيكلي للنموذج



المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews 9

سادساً : تحليل نتائج النموذج

تشير العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والعمالة في مصر إلى حالة خاصة، يعزى بعضها إلى العوامل التقليدية مثل (اختلال هيكل الناتج وهيكل توزيع الدخل)، فيما يرجع البعض الآخر إلى عوامل تنفرد بها الحالة

استهداف الأجور كألية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 55

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. وعليه، فثمة عوامل عديدة تقف وراء عدم وجود علاقة توازنية طويلة بين متغيرات الدراسة (معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة)، والتي أفضت إلى بروز حالة الأختلال المزمن في علاقة الأجور بإنتاجية العمل والتوظيف، وهي كالتالي:

1. غياب التنسيق بين سياسات الاقتصاد الكلي وأوضاع سوق العمل، والذي كان له دور في تعميق الاختلال بين الأجور وإنتاجية العمل والعمالة على مدار العقود الماضية.

2. تراجع حصة الأجور في كل من الناتج والدخل المحلي الإجمالي، والذي يعود إلى مجموعة من العوامل (منها تكنولوجيا الإنتاج، والعوامل المؤسسية والعمولة والأمولة). ولأن مصر شأنها في ذلك شأن العديد من الدول النامية فإن اقتصادها لم يصل بعد إلى التوزيع الأمثل للدخل، ولا حتى جزء منه.

3. تدني مستويات التعليم وعدم تطابقها مع متطلبات سوق العمل، حيث يعد أحد المعضلات الرئيسية التي يواجهها الاقتصاد المصري.

4. نمط الأجور وعدم المساواة في الأجر، حيث لعب غياب قواعد تحديد الأجور دوراً مؤثراً في اختلال العلاقة بين الأجور والإنتاجية، وقد مارس انخفاض الأجور الحقيقية دوراً كبيراً في تعميق الاختلال بين الأجور والإنتاجية، وزيادة البطالة، حيث اضطر العامل حفاظاً على مستوى المعيشة إلى العمل الإضافي وهو ما أثر سلباً على عمله الأصلي، ناهيك عن حرمان آخرين من فرصة توظيف (29).

وعليه، فقد تعددت الآثار السلبية جراء اختلال العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والعمالة على الاقتصاد المصري، وأهمها ما يلي:

-ضعف النمو الاقتصادي، والذي لم يكن مستقراً أو مستداماً لفترات طويلة، في الوقت الذي تراجعت فيه معدلات الأجور الحقيقية، وما انطوى عليه من خطر انخفاض مستوى المعيشة وزيادة أعداد الفقراء.

-التضخم، باعتباره أحد أهم مظاهر اختلال العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في مصر، حيث انعكس في شكل ارتفاع أسعار السلع والخدمات، وأدى إلى أن أصبح التضخم سبباً ونتيجة لذلك الاختلال في آن واحد.

-تواضع القدرة التنافسية للاقتصاد المصري، حيث ألقى الاختلال المزمن في العلاقة بين الأجور والإنتاجية بظلاله على قدرات الاقتصاد المصري التنافسية. فمع انخفاض الإنتاجية من جانب، وتجاوز معدل نمو الأجور معدل نمو إنتاجية العمل من جانب آخر. فضلاً عن تزايد معدلات البطالة ووجود عجز دائم في ميزان المدفوعات، فقد وجد الاقتصاد المصري نفسه رهين الإنتاجية الضعيفة والزيادات المستمرة في الأجور النقدية، والتي أفرزت ضغوطاً تضخمية جمة، مما أثر سلباً على قدرته التنافسية. وتحليل أداء مصر في مؤشر التنافسية العالمي خلال الفترة (2009-2015)، فقد وصل إلى أفضل مستوي له (70) في عام 2009، وأدنى مستوي له (119) في عام 2014. ولكن استطاعت مصر خلال عام 2015 وقف

التدهور في وضعها التنافسي وتحسين ترتيبها بثلاثة مراكز إلى (116) من 140 دولة عام 2015⁽³⁰⁾.

-تفاقم عجز الموازنة العامة، حيث تعد فاتورة الأجور المرتفعة سبباً رئيسياً ومباشراً لعجز الموازنة في مصر. ومع احتلال الأجور لأكثر من ربع مصروفات الموازنة العامة، ذهب أنصار هذا الطرح إلى أن الأجور عينا إقتصاديا لا يقابله عائد.⁽³¹⁾ في الوقت الذي يرى آخرون، أن الأجور الحقيقية منخفضة للغاية كنتاج لانخفاض إنتاجية العمل، ناهيك عن تفشي البطالة المقنعة بين العمالة الحكومة.

-ازدياد حدة الفقر، فمع تدني الأجور الحقيقية وعدم كفايتها لسد الحاجات الأساسية، يؤدي اختلال العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل إلى تدهور مستويات المعيشة، الناتج عن تراجع الأجور الحقيقية، الذي يعود بالمقام الأول إلى انخفاض إنتاجية العامل التي لها تأثير مباشر على الفقر من زاوية الأجور. وكذلك فإن البطالة تعد سبباً للفقر ولكنه سبب غير مباشر، إذ أن التعطل عن العمل ما هو إلا فقدان لمصدر الدخل، لكنه غير فاقد للاستهلاك. وبالتالي فإن اختلال العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة، قد زاد من حدة الفقر⁽³²⁾.

القسم الخامس : استهداف الأجور كألية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر

تهدف الدراسة في هذا البند إلى وضع إطار عام لسياسة استهداف الأجور في مصر بغرض تحسين إنتاجية العمل وزيادة التوظيف، وفيما يلي تعرض الدراسة أهم المتطلبات التي يجب توافرها من أجل التحول نحو سياسة الأجور تقود النمو الاقتصادي، وأهمها ما يلي:

-تطوير البنية التحتية، والذي يسهم في تطوير وتيسير حركة النشاط الاقتصادي، بما يزيد من فاعلية هذا النشاط، ويعمل على تنامي حركة السلع والخدمات. ولا شك أن الإنفاق الحكومي خاصة على البنية التحتية المادية ورأس المال البشري قد يكون محفزاً للنمو من خلال رفع إنتاجية عناصر الإنتاج، والتي تحقق عوائداً موجبة بالنسبة للنمو الاقتصادي. ويؤدي الرصيد المرتفع من رأس المال العام في البنية التحتية إلى زيادة إنتاجية العمل⁽³³⁾.

-وجود مؤسسات قوية في سوق العمل، والتي يمكن أن تؤثر على ظروف سوق العمل، بما في ذلك التفاوض الجماعي على الأجور، وتشريعات الحد الأدنى للأجور. وفي ظل النمو الذي تقوده الأجور، فإنه يسمح للأجور أن تنمو بجانب الإنتاجية.

-إعادة تخصيص وتوزيع الموارد نحو قطاعات الاقتصاد الحقيقي، والتي إذا ما أُحسن توجيهها فإنها تؤدي إلى زيادة كل من الناتج والإنتاجية بما ينعكس إيجابياً على الأجور. ولأن تخصيص وتوزيع الموارد يعتمد على سلم الأولويات التي تضعها الدولة معياراً بحكم سياساتها التخطيطية والتنفيذية، لتحقيق فعالية أكبر لسياسات الإنفاق العام في التأثير على التنمية الاقتصادية، فإنه لا بد وأن تتوفر للجهاز الإداري القائم على رسم وتنفيذ هذه السياسات كفاءة عالية في المفاضلة بين الحاجات ومتابعة تنفيذ تلك السياسات.

-توسعة نطاق السوق المحلية ورفع كفاءة منظومة التجارة الداخلية، ويقصد به العمل على أن يكون السوق شاملاً لكافة الفئات، وأن تتاح الفرصة وتهيء البيئة الاقتصادية لتمكين المنتجين من إنتاج وبيع المزيد من منتجاتهم. ويمكن تحقيق ذلك عبر العديد من الوسائل والآليات مثل تحسين وتطوير البنية التحتية، ودعم الصادرات، ووجود سياسة ضريبية محفزة بما يزيد الطلب ويساهم في توفير المزيد من فرص العمل.

- توحيد أسواق العمل، باعتباره أمراً ضرورياً للتحول نحو سياسة الأجور تقود النمو، حيث أن عدم المساواة يبدأ في سوق العمل. وعليه، فإن توحيد أسواق العمل، يمكن أن يؤدي إلى آثار مباشرة وإيجابية على الأجور وتوزيعها، بما يعزز ربطها بإنتاجية العمل والتوظيف.

-مراجعة السياسات الضريبية والتأمينية، بحيث تراعي مصالح العمال وأصحاب الأعمال في ذات الوقت. كما ينبغي التركيز أيضاً على التأمين الاجتماعي وسياسات الدخل، حيث يشير تحليل نصيب العمالة من الدخل إلى أن التغيرات في نظام التأمين الاجتماعي لها تأثيرات واضحة على إعادة توزيع الدخل. لذلك، يمكن أن تسهم مزايا التأمين الاجتماعي المناسبة في خلق مناخ مؤسسي موثي لتفعيل التفاوض على الأجور وتأمين دخل أساسي للعمالة⁽³⁴⁾.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن عرض عدد من المرتكزات والآليات التي من شأنها أن تربط بين الأجور وإنتاجية العمل. وذلك استكمالاً لإنتهاج سياسة الأجور تقود النمو الاقتصادي.

أولاً المرتكزات: ربط الأجور بإنتاجية العمل والتوظيف، وهي على النحو التالي:

1. ربط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات الاقتصاد الكلي، حيث تنطلق أهمية هذا الربط في تحقيق الكفاءة والإنصاف والنمو والعدالة الاجتماعية.
2. الموازنة بين النمو وعدالة توزيع الدخل، والتي تعد واحدة من أهم المرتكزات التي يعول عليها في ربط الأجور بإنتاجية العمل.
3. ربط الأجور بالأسعار، وذلك انطلاقاً من أن أي تحليل للأجور وسياساتها لا بد وأن يبنى على الأجور الحقيقية وليس الاسمية، 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.
4. تبني نهج النمو الاحتوائي - والذي يقصد به إنعكاس هذا النمو في شكل زيادة فرص العمل وتقليل اعداء الفقراء - والذي يسهم في تعزيز إنتاجية العمل وزيادة فرص العمل الحقيقية، التي يتولد عنها دخل مناسب يساعد في إيجاد مستوى معيشة لائق.
5. التصدي لازدواجية سوق العمل، والذي يأتي كأحد أهم الدعامت لتوحيد التعامل مع الاجر وإنتاجية العمل والتوظيف، وهو ما يعني توحيد العقود وضماتها في الاقتصاد بشكل عام.

ثانياً: آليات الربط بين الأجور وإنتاجية العمل والتوظيف

تتعدد الآليات التي يمكن من خلالها أن يتم الربط بين الأجور وإنتاجية العمل، والتي يمكن تناولها كما يلي:

الآلية الأولى: الحد الأدنى للأجور، والذي ينظر إليه على أنه آلية لتحفيز العاملين الذي يقعون في أسفل سلم الأجور، بمعنى أنه كلما زادت الانتاجية ستزداد الاجور. وفيما يتعلق بالتوظيف، فقد اكدت دراسة أن العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وفرص العمل ليست بالضرورة سلبية. وعلى سبيل المثال، خلصت دراسة (Ximena etal، 2012)⁽³⁵⁾ عن إندونيسيا إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجور نجحت في زيادة الأجور في قطاع الصناعات التحويلية، ولم تؤد إلى خسائر في فرص العمل.

الآلية الثانية: تفعيل دور 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، وذلك إنطلاقاً من أن العامل الذي يجد مؤسسات قوية تدافع عنه وتمكنه من الحصول على حقوقه لا يتواني في الحصر على القيام بعمله بإتقان بما يعني زيادة الإنتاجية، ولعل ما يؤكد ذلك تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2010-201 الذي إنتهى إلى أن العلاقة بين الأجور والإنتاجية تعتبر أكثر وضوحاً في البلدان التي تغطي المفاوضة الجماعية فيها أكثر من 30% من العاملين، على ضوء قدرتها في تهيئة أسواق عمل أكثر مرونة إلى جانب المساعدة في ضمان إنتعاش الأجور عند تحسن المؤشرات الإقتصادية⁽³⁶⁾.

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 إقتران زيادة الأجر بعدالة توزيعه أمر يساعد على تحسين الإنتاجية.

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.

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 الاقتصادية 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 الاقتصادي. وما يؤكد ذلك ما إنتهت إليه إحدى الدراسات⁽³⁷⁾، والتي أظهرت إيجابية العلاقة بين التمتع بصحة جيدة وزيادة نصيب الفرد من الناتج.

ومما هو جدير بالذكر، أن توازن العلاقة بين الاجور و انتاجية العمل والتوظيف، يحمل في طياته آثاراً إيجابية على النمو الاقتصادي وعلى الاستقرار الاقتصادي الكلي وفي ظل نموذج مبني على تحفيز الاستهلاك وزيادة الطلب. ويمكن أن تنعكس هذا المتطلبات على إختلافها على النواحي التشريعية والمؤسسية لسوق العمل، حيث التأكيد على عدة أمور كما سبق وأشرنا هي (الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية وتطوير المنظومة الصحية وتعزيز الحماية الاجتماعية) وكل هذه الآليات تصب في صالح وجود سوق عمل يتسم بالكفاءة. كما أن إستهداف الأجور وإصلاح سياساتها يساهم في إعادة توزيع الدخل ومكافحة حالة اللامساواة المتنامية في الاقتصاد المصري. وهو الامر الذي يحتاج لنص تشريع صريح وواجب يؤكد على ربط الأجور بإنتاجية العمل وضمان زيادتها بمعدلات تماثل أو على الأقل تقترب من كلاهما، يصاحبه آليات لمراقبته وتفعيله على أرض الواقع.

سابعاً: النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل وقياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة في مصر خلال الفترة (1974-2015)، وذلك باستخدام المنهج التحليلي والمنهج القياسي. وقد تبين معاناة سياسة الأجور من العديد من التحديات يأتي في مقدمتها (ضعف البنية المعلوماتية الخاصة بالأجور، تضارب القوانين وعدم فعاليتها وتشوه الإطار التنظيمي، التشتت الكبير في الأجور على كافة المستويات، فجوة الأجور بين الجنسين، ومحدودية دور النقابات). وفي الوقت ذاته لم ترق إنتاجية العمل سواء في مستوياتها أو معدلات نموها إلى المستوى الذي يجعلها متكافئة يستند عليه النمو الاقتصادي، وذلك نظراً لوجود العديد من الأسباب منها (انخفاض حجم الاستثمار في رأس المال البشري وتواضع عائدته، ضعف مستوى التقدم الفني والتكنولوجي، وعدم كفاية الإنفاق على البحث والتطوير، انخفاض المستوى المعيشي والصحي لعنصر العمل... إلخ. وقد شهد الاقتصاد المصري تفاقماً كمياً ونوعياً في معدلات البطالة، مما جعلها إحدى المشكلات الكبرى التي تواجهه. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل والتوظيف، ليست مجرد فجوة، وإنما هي علاقة اختلال، والذي يعزى بالأحرى إلى الاختلال في كل من هيكل الناتج وهيكل توزيع الدخل.

كما توصلت الدراسة من خلال اختبارات التكامل المشترك باستخدام منهج الحدود ARDL، إلى أنه لا توجد علاقة توازنية طويلة الأجل بين نمو الأجور ونمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة، ما يعني أن التغيرات في الأجور مستقلة عن التغيرات في إنتاجية العمل. كما أن البطالة ليس لها تأثير على كل من الأجور وإنتاجية العمل. كما أن معدل البطالة لا يؤثر على كل من معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل نمو إنتاجية العمل.

وعلى ضوء تبني الدراسة منهج استهداف الأجور بغرض تحسين إنتاجية العمل وزيادة التوظيف، تطرقت الدراسة لعرض أهم المتطلبات اللازمة للتحويل نحو السياسة المتبناه ومن بينها (تطوير البنية التحتية،

وجود مؤسسات قوية في سوق العمل، إعادة تخصيص وتوزيع الموارد نحو قطاعات الاقتصاد الحقيقي، مراجعة السياسات الضريبية والتأمينية). كما حاولت الدراسة عرض عدد من المرتكزات والآليات، والتي من شأنها ربط الأجور بإنتاجية العمل والتوظيف.

الهوامش

(1) تثير قضية الاجور عدداً من الإشكاليات فيما يتعلق بدراستها على المستوى الكلي، ففي الوقت الذي صنفها العديد من المفكرين والمدارس الاقتصادية من صميم التحليل الجزئي، وأن اهتمام النظرية الكلية بها محدود للغاية استناداً إلى أن تفسير الأجور الكلية من خلال أدوات التحليل الجزئي مسألة يكتنفها العديد من المحاذير المنهجية والتحليلية، عزاها بعضهم على المستوى الكلي إلى أنها قضية سياسة اقتصادية وليس نظرية فقط في بعدها الأول. ويكمن البعد الثاني، في دراسة الأجور على المستوى الكلي في أن الأجور وآلية تحديدها ليست مسألة اقتصادية بحتة، بل تمتد إلى مسائل اجتماعية في شقها النابع من نظرية توزيع الدخل. وما بين هذا وذاك، تجاوزت العديد من الدراسات التطبيقية هذه الإشكالية باستخدام نظريات التحليل الجزئي وتطبيقها بالاعتماد على بيانات كلية مثل دراسة (Meager and Speksar، 2011) ودراسة (Razzak، 2015) وكذلك دراسة (Eika، 1993)، التي قامت بصياغة نموذج كلي للأجور استناداً إلى علاقة "فيليبس". وبعد تغير السياق العالمي في أعقاب الأزمة المالية والاقتصادية العالمية عام 2008، عادت سياسات الأجور من جديد كركيزة أساسية كي تمارس دوراً بارزاً في معالجة الأزمات. وقدم التقرير العالمي للأجور الصادر عام 2010-2011 بعنوان: "سياسات الاجور في زمن الأزمات" اهتماماً جديداً يتعلق بتأثير الأجور على المستوى الكلي، معبراً عنه بوجود ارتباط بين الأجور والطلب الإجمالي على المستوى الكلي كإحياء للأفكار الكينزية من جديد. وجاء التقرير العالمي للأجور لعام 2012-2013 تحت عنوان: "الأجور والنمو العادل"، ليمثل إسهاماً جديداً في الأدبيات الاقتصادية التي تناولت التغيرات في توزيع الأجور ومستوياتها داخل البلدان وبين بعضها البعض، فضلاً عن الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن هذه الاتجاهات. وكانت إحدى النتائج الرئيسية لهذه الأدبيات الاتجاه النزولي في نصيب العمالة من الدخل، وتزايد عدم العدالة في توزيع الدخل الشخصي.

(2) حيث ترى هذه المدرسة أن العوامل الدورية هي السبب الغالب إن لم يكن الأوحد للبطالة، وكتب زعيمها الأمريكي "بول كروغان" الحاصل على جائزة نوبل: لماذا لا تزال البطالة مرتفعة؟ لأن النمو ضعيف.

(3) وقد أشار إلى هذا نارايانا كوتشير لاکوتا، رئيس البنك الاحتياطي الفيدرالي في مينيابوليس بالولايات المتحدة الأمريكية. (4) Yannick Kalantzis, Ryo KAMBAYASHI and Sébastien LECHEVALIER, Wage and Productivity Differentials in Japan: The role of Labor Market Mechanisms, The Banquede France, September, 2012, p34, this document is available on the Banque de France Website "www.banque-france.fr.

(5) ليست الدعوة لأن تقود الأجور النمو الاقتصادي وليدة اللحظة وإنما يرجع تاريخها إلى القرن ال19، وقد نوقشت سواء من جانب الحركات العمالية الداعمة لزيادات الأجور وتعزيز المفاوضات حولها أو عبر رؤى وأفكار العديد من المفكرين إلى أن تتابعت وصولاً إلى ما يمكن أن يطلق عليه في الأوساط الاقتصادية الحالية «الاجور تقود النمو الاقتصادي Wage-Led-Growth». وتعمل هذه السياسة على الربط بين تغيرات الأجور الحقيقية والتغيرات في إنتاجية العمل، وذلك اعتماداً على حصة الأجور في الدخل وتطور علاقتها بمكونات هذا الدخل (الاستهلاك والاستثمار وصافي الصادرات). وذلك في ضوء قدرة الأجر على دفع الطلب خاصة في حالة وجود مجتمع لديه سوق استهلاكي واسع النطاق.

استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 61

- (6) سهير معتوق ، العوامل المسفرة لارتفاع الاجور مع إشارة خاصة لجمهورية مصر العربية ، دراسة قدمت للمؤتمر العلمي السنوي السابع (الأسعار والدخول في مصر) ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، مصر ، 1990 ص 19 .
- (7) رضوان وآخرون ، سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، القاهرة ، مارس ، 2010 ص 1 .
- (8) تم حساب هذه الأرقام بناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، وذلك بضرب معدل الاجر الاسبوعي النقدي في 52 ، ثم قسمتها على معدل التضخم للحصول على متوسط الأجر الحقيقي .
- (9) عبد الخالق فاروق ، اقتصاديات الأجور والمرتبات في مصر ، كيف نبني نظاماً عادلاً للأجور في مصر؟ ، دار الشروق الدولية ، القاهرة ، 2012 ، ص 53 .
- (10) عبد الخالق فاروق ، مرجع سابق ، ص 59 .
- (11) Tarek El Gamrawy and Ziad Amer, Public Wage Premum in Egypt: Mirage or Reality? The Egyptian Center for Economic Studies (ECES), Working Paper, No 164, Cair, October, 2011, p16.
- (12) إيناس زكريا وآخرون ، نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، مجلس الوزراء ، العدد الأول ، القاهرة ، مايو ، 2011 ، ص 3 .
- (13) وزارة المالية ، البيان المالي للموازنة العامة ، أعداد مختلفة .
- (14) والتي تعرفها منظمة العمل الدولية على أنها: «التباين النسبي بين متوسط الأجر الذي يحصل عليه الرجال في مقابل متوسط الأجر الذي تحصل عليه النساء» . وهو ما يعني أن أجور الرجال أعلى من أجور النساء حتى وإن قاموا بنفس العمل .
- (15) Biltagy, Marwa ,Estimation Of Gender Wage Differentials In Egypt Using Oaxaca Decomposition Technique, Topics in Middle East and African Economies ,Vol 16, No 1, May,2014.
- (16) Amal Khairy Amin Mohamed , An Analysis of the Gender Pay Gap in the Egyptian Labour Market, Paper prepared for the IARIE. CAPMAS SPECIAL CONFERENCE “ Exper iences and Challenges in Measuring Income ,Wealth Poverty and Inquality in the Midlle East and North Africa , Cairo,November , 2015, P5.
- (17) المجلس الوطني المصري للتنافسية ، تقرير حول وضع مصر التنافسي في 2016/2017 ثبات نسب ومزيد من التحديات ، القاهرة ، 2017 .
- (18) تم حساب هذه الأرقام بواسطة الباحث بناء على قسمة الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة (أساس 2010) على عدد العاملين . ويعتور قياس الإنتاجية بشكل عام وإنتاجية العمل على وجه الدقة مشكلات كثيرة أهمها الاختلاف في التحديد الدقيق لناتج كل عنصر من عناصر الانتاج على حده . كذلك صعوبة قياس الإنتاجية في القطاعات الحكومية أو الإدارية ، إلا أن الباحث هنا قد استخدم مقاييس الناتج المحلي الاجمالي مقسوماً على عدد العمال وهو مقياس معترف به لدى منظمة العمل الدولية والمعهد الكندي لإبحاث المعيشة CESL
- (19) أشرف العربي ، رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي ، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، العدد 39 ، القاهرة ، صيف ، 2007 ، ص 2 .
- (20) معهد التخطيط القومي ، بناء قواعد التقدم التكنولوجي في الصناعة من منظور مداخل التنافسية والتشغيل والتركيب القطاعي ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد 14 ، العدد 2 ، القاهرة ، ديسمبر ، 6002 ، ص 7 .
- (21) Ahmed A El Obeidy , The role of education and training in enhancing labour productivity in Arab countries In Africa, International Journal of Training and Development, 2016, p2.
- (22) معهد التخطيط القومي ، مرجع سابق ، ص 110 .

- (23) سميحة فوزي ، سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة في مصر ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، ورقة عمل رقم 68 ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، 2002 ، ص 16 .
- (24) موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، متاح على الرابط التالي :
http://capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?Ind__id=1117
- (25) مجدي الشوربجي ، أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري ، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا ، العدد السادس ، جامعة الشلف ، الجزائر ، 2009 ، ص 26 .
- (26) سحر احمد حسن ، مشكلة البطالة وآليات العلاج (دراسة تطبيقية مقارنة بين- حالتي مصر وماليزيا بين 1991 و 2013 ، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، العددان ٦٩-٧٠ / ٧٠-٧١ ، ربيع ، القاهرة ، 2015 ، ص 5 .
- (27) تم حسابه بناءً على الناتج المحلي الاجمالي بالأسعاء الثابتة 2010 (كسنة أساس).
 (28) Johannes Tshepiso Tsoku and Florance Matarise, An Analysis of the Relationship between Remuneration (Real Wage) and Labour Productivity in South Africa , Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Vol 4, No 6 , September ,Rome-Ital,2014,p8.
- (29) أحمد الصفتي ، الاجور والإنتاجية وميكانيكية الاقتصاد القومي : تشخيص وعلاج وبرنامج عمل ، مجلة مصر المعاصرة ، المجلد 72 ، العدد 397 ، القاهرة ، 1984 ، ص 5 .
- (30) المجلس الوطني المصري للتنافسية ، مرجع سابق .
- (31) والذي يدفع دائما نحو تخفيض الأجور وخفض حجم العمالة عبر الخصخصة ورفع إنتاجية المشتغل بالحكومة باعتبار أن هذه ضريبة الإصلاح الاقتصادي وفق آليات السوق ومنطق سياسات التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي .
- (32) Karima Korayem, Poverty Assessment in Low, Medium-and High-Income Arab Countries: Yemen, Egypt and Bahrain, Journal of Business and Economics, Volume 5, No 10, October, 2014, p 9.
- (33) إسراء عادل الحسيني ، هيكل الإنفاق العام والنمو الاقتصادي بين النظرية والدراسات التطبيقية ، سلسلة أوراق بحثية ، قسم الإقتاد ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، نوفمبر ، 2012 ، ص 20 .
- (34) منظمة العمل الدولية ، التقرير العالمي للأجور 2010-2011 «سياسات الأجور في زمن الأزمات» ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 2011 ، ص 57 .
- (35) Carpio Ximena etal, Does the minimum wage affect employment? Evidence from the manufacturing sector in Indonesia, Policy Research Working Paper, No 6147, Washington, D.C.: World Bank, 2012.
- (36) منظمة العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص 57 .
- (37) Joan Muysken, Hakan Yetkiner and Thomas Ziesemer, Health, Labour Productivity and Growth Department Of Economics and MERIT, University of Maastricht, Netherlands 2009,P18.

المراجع العربية

- الأهواني ، نجلاء ، والمغربي ، نهال ، (2008) ، كثافة التشغيل في نمو الاقتصاد المصري مع التركيز على الصناعات التحويلية ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، ورقة عمل رقم 130 ، القاهرة ، مارس .
- البنك الدولي ، (2013) ، تقرير عن التنمية في العالم . عرض عام : الوظائف ، واشنطن ، .

استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 63

- الجبالي، عبد الفتاح، (2008)، الموازنة العاملة والمواطن المصري : دراسة في قضايا الاجور والدعم والمعاشات، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، الأهرام، القاهرة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، (2016)، النشرة السنوية المجمع بحث القوى العاملة 2015، يونيو، ص4.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء(2013)، أهم مؤشرات بحث الدخل والإنفاق والإستهلاك لعام 2012/2013، نوفمبر، القاهرة، ص45.
- الحسيني، إسماء عادل (2012)، هيكل الإنفاق العام والنمو الإقتصادي بين النظرية والدراسات التطبيقية، سلسلة أوراق بحثية، قسم الإقتصاد، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، القاهرة، نوفمبر، ص 20.
- الشوربجي، مجدي، (2009)، أثر النمو الإقتصادي على العمالة في الإقتصاد المصري، مجلة إقتصاديات شمال أفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، الجزائر، ص26.
- الصفدي، احمد، (1984)، الأجور والإنتاجية وميكانيكية الإقتصاد القومي : تشخيص وعلاج وبرنامج عمل، مجلة مصر المعاصرة، المجلد 72، العدد397، القاهرة، ص5.
- العربي، أشرف، (2007)، رأس المال البشري في مصر: المفهوم -القياس-الوضع النسبي، مجلة بحوث إقتصادية عربية، العدد 39، القاهرة، صيف،
- المجلس الوطني المصري للتنافسية، (2017)، تقرير حول وضع مصر التنافسي في 2016/2017 ثبات نسبي ومزيد من التحديات، القاهرة.
- إدريوش، دحمانى محمد، (2013)، الإقتصاد القياسي، قسم الإقتصاد، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة جيلاس ليباس - سيدي بالعباس- الجزائر .
- حسن، سحر احمد، (2015)، مشكلة البطالة وآليات العلاج (دراسة تطبيقية مقارنة بين-حالتي مصر وماليزيا بين 1991 و2013، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان 69-70/شتاء-ربيع، القاهرة، 2015، ص 5.
- رضوان، سمير وآخرون، (2010)، سياسات الاجور والإصلاح الاقتصادي في مصر، مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، القاهرة، مارس، 2010.
- زكريا، إيناس وآخرون، (2011)، نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر، مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، مجلس الوزراء، العدد الأول، القاهرة، مايو، ص3.
- زكي، رمزي، (1998)، الإقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر.
- صندوق النقد الدولي، (2015)، وظائف على المحك، مجلة التمويل والتنمية، واشنطن، مارس.
- فاروق، عبد الخالق، (2012)، إقتصاديات الاجور والمرتبات في مصر كيف بنني نظاماً عادلاً للاجور في مصر؟، دار الشروق الدولية، القاهرة.

- فوزي ، سميحة، (2002)، سياسات الإستثمار ومشكلة البطالة في مصر ، المركز المصري للدراسات الإقتصادية، ورقة عمل رقم 68، القاهرة، ، ص16.
- قموح ، مروة منصور محمد، (2015)، أثر إختلالات الاجور على الانتاجية مع التركيز على مصر : دراسة قياسية. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، العدد 4، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ص31.
- معتوق ، سهير ، (1990)، العوامل المفسرة لإرتفاع الاجور مع إشارة خاصة لجمهورية مصر العربية، دراسة قدمت للمؤتمر العلمي السنوي السابع (الأسعار والدخول في مصر)، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، مصر، ص19.
- معهد التخطيط القومي، (2006)، بناء قواعد التقدم التكنولوجي في الصناعة من منظور مداخل التنافسية والتشغيل والتركيب القطاعي ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد 14 ، العدد2 ، القاهرة ، ديسمبر ، ص7.
- منظمة العمل الدولية، (2011)، التقرير العالمي للأجور 2010-2011 ” سياسات الاجور في زمن الأزمات“، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص57.
- وزارة المالية، أعداد مختلفة، البيان المالي للموازنة العامة، القاهرة.
- موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، متاح على الرابط التالي http://capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?Ind__id=1117

المراجع الانجليزية

- Araghi, M.K., and Souri, A., (2006), Test of Efficiency-Wage Model for Iran's Economy, Iranian Economic Review, Vol. 10, Tehran.
- Biltagy, Marwa,(2014) , Estimation Of Gender Wage Differentials In Egypt Using Oaxaca Decomposition Technique, Topics in Middle East and African Economies ,Vol 16, No 1, May.
- Blanchard, O., and Katz, F.L,(1999), Wage Dynamics Reconciling Theory and Evidence, New Development in Price Dynamics, Vol. 89, No. 2 ,p3.
- Bildirici, M., and Alp, E.A., (2008), the relationship between Wages and Productivity: Tar unit root and Tar Cointegration Approach, International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies.
- El Gamrawy, Tarek and Amer, Ziad,(2011), Public Wage Premum in Egypt: Mirage or Reality? The Egyptian Center for Economic Studies (ECES), Working Paper, No 164, Cair, October, p16.

Eika, Torbjørn,(1993), Wage Equations in Macro Models Phillips Curve versus Error Correction Model Determination of Wages in Large-scale UK Macro Models, Research Department, Central Bureau of Statistics, Discussion Paper No. 98, Norway.

El Obeidy, Ahmed A ,(2016),The role of education and training in enhancing labour productivity in Arab countries In Africa, International Journal of Training and Development, p2.

Fatukasi, Bayo et al (2015), Bounds Testing Approaches to the Analysis of Macroeconomic Relationships In Nigeria, European Journal of Business and Management, Vol.7, No.8,,p2

Feldstein, M.S., (2008), Did Wages Reflect Growth in Productivity? National Bureau of Economic Research, working paper No13953.

Freddy, L., (2011), Productivity-Wage-growth Nexus: An Empirical Study of Singapore, MPRA Paper No.34459, November.

Goh, Soo Khoon and Wong, Koi Nyen, (2010), “Analyzing the Productivity-Wage-Unemployment Nexus in Malaysia: Evidence from the Macroeconomic Perspective,” International Research Journal of Finance and Economics, Issue 53.p15.

Hashem, Eman Ahmed (2010), Wages, Productivity and Prices in Egypt (1995-2007), Arab Economic Journal, The Arab Society for Economic Research, No 51, Summer ,p11.

Kalantzis, Yannick, KAMBAYASHI, Ryo and LECHEVALIER, Sébastien, (2012), Wage and Productivity Differentials in Japan: The role of Labor Market Mechanisms, The Banquede France, September, , p34,

Korayem, Karima,(2014) Poverty Assessment in Low, Medium-and High-Income Arab Countries: Yemen, Egypt and Bahrain, Journal of Business and Economics, Volume 5, No 10, October, p 9.

Lopez, A., and Silva, J., (2011), Employment Protection and the Nonlinear between the Wage-Productivity Gap and Unemployment. Scottish Economy Society, Journal of Political Economy, Vol. 58, no 2, May.

Lavoie, Marc, Stockhamme,and Engel Bert,(2012), Wage-led growth: concept, theories and policies, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva,ILO , p7.

.McFarlane, Adian, A Anupam Das and Murshed Chowdhury,(2014), Non-linear dynamics of employment, output and real wages in Canada: Recent time series evidence, Journal of economic studies, Vol, 41, ,p1,

Meager, N., and Speckesser, S, (2011) Wages, Productivity and Employment: A Review of Theory and International Data. Institute for Employment Studies, United Kingdom, May.

Mohamed, Amal Khairy Amin, (2015), An Analysis of the Gender Pay Gap in the Egyptian Labour Market, Paper prepared for the IARIE. CAPMAS SPECIAL CONFERENCE “ Experiences and Challenges in Measuring Income , Wealth Poverty and Inequality in the Middle East and North Africa , Cairo, November , P5.

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

Naastepad, R, (2006), Technology, demand and distribution: acumulative growth model with an application to the productivity slowdown, Cambridge Journal of Economics, Vol, 30, No 3.

Nassar, H., (2011), Growth, Employment Policies and Economic Linkages: Egypt, International Labour Office, Employment Working Paper No.85, and Geneva.

Razzak, Weshah, (2015), Wage, Productivity and Unemployment: Microeconomics Theory and Macroeconomic Data, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), MPRA Paper No, 61105, posted 5, January.

Schwellnus, C., A. Kappeler and P. Pionnier, (2017), “Decoupling of wages from productivity: Macro-level facts”, OECD Economics Department Working Papers, No. 1373, OECD, p19, Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/d4764493-en>.

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

Tsoku, Johannes Tshepiso and Matarise, Florance ,(2014), An Analysis of the Relationship between Remuneration (Real Wage) and Labour Productivity in South Africa , Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Vol 4 No 6 , September, Rome-Italy.

Stockhammer, Engelbert, (2015), Wage-led Growth, Kingston University London, Number 5, April, p23.

Storm, Servaas and Naastepad C.W.M, (2012), Wage-led or Profit-led Supply : Wages, Productivity and Investment , Conditions of Work and employment series no. 36, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE , GENEVA , , p3.

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

Vergeer.R and Kleinknecht, A, (2010), the impact of labour market deregulation on productivity: a panel data Analysis of 19 OECD countries (1960-2004), Journal of Post Keynesian Economics, No 33, P1.

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

Ximena, Carpio etal, (2012), does the minimum wage affect employment? Evidence from the manufacturing sector in Indonesia, Policy Research Working Paper, No6147, Washington, D.C.: World Bank.

الملحق الإحصائي

جدول رقم (2)

معدل نمو إنتاجية العمل	معدل نمو الأجر الحقيقي	معدل البطالة %	إنتاجية العمل	متوسط الأجر الحقيقي	متوسط الأجر النقدي السنوي	معدل نمو % العمالة	عدد المشتغلين بالمليون	إجمالي القوة العاملة	النتائج المحلي الإجمالي وزارة التخطيط	السنوات
0	0	2.5	-	195.67	252.7	-	-	-	4339	1974
0	11.63	7.7	2733.2	221.43	278.8	10.6	9.165	9.4	5218	1975
-2.3	13.39	2.8	2670.8	255.68	314.3	1.4	10.123	10.982	6227	1976
7.6	12.24	3.3	2873.9	291.34	349.1	3.3	10.275	10.571	8344	1977
10.7	10.78	4.2	3180.6	326.55	383.7	3.2	10.388	10.743	9795	1978
13.8	18.52	4.7	3619.3	400.77	463.6	3.7	10.513	10.971	12705	1979
9.7	11.73	5	4046.7	454.03	511.4	0.3	10.906	11.442	17320	1980
9.7	14.45	5.2	4440	530.74	587.2	0.9	10.935	11.507	20781	1981
-0.32	16.53	4.7	4425.7	635.86	681.6	3.8	11.032	11.638	24170	1982
-2.1	14.97	6.4	4334.1	747.78	797.7	1.2	11.453	12.014	28504	1983
-1.6	11.18	6	4265.8	841.88	894.3	3.6	11.594	12.385	33132	1984
-3.4	17.15	7.4	4122.5	1016.23	1107.7	-0.07	12.006	12.774	38356	1985
-15.02	20.01	6.5	3503.1	1270.42	1325.9	4.3	12.515	12.956	44083	1986
7.4	15.20	7	3762.7	1498.14	1560.1	2.9	12.880	13.852	54553	1987
-6.6	15.23	7.6	3513.7	1767.25	1891.8	2.1	13.247	14.332	64688	1988
-9.9	15.81	8.4	3164.6	2099.07	2208.8	1.6	13.527	14.760	72600	1989
14.5	16.71	9.2	3623.5	2520.35	2645	1.8	13.742	15.141	91070	1990
13	11.87	10.1	4094.5	2859.86	3068	3.2	13.991	15.571	131100	1991
-2.41	9.80	9.1	3996	3170.57	3328	3.2	14.436	16.013	146200	1992
-4.9	11.78	11.1	3801.1	3594.02	3952	3.3	14.893	16.452	163000	1993
5.3	6.38	9.1	4001.5	3839.09	4316	2.9	15.385	16.925	192400	1994
-0.34	6.07	8.4	3987.7	4087.11	4576	2.2	15.830	17.277	216600	1995
2.1	7.59	8.2	4072.3	4422.93	5148	3.5	16.183	17.630	247300	1996
1.9	5.13	8.2	4152.1	4662.22	5564	2.7	16.750	18.231	266760	1997
-0.5	1.02	8.1	4130.8	4710.13	5876	2.1	17.203	18.901	282580	1998
6.2	13.62	9	4385.6	5453.06	7436	1.9	17.340	19.336	315670	1999
0.93	0.89	9.2	4426.3	5501.96	8476	1.01	17.566	19.666	332440	2000

استهداف الأجور كآلية لزيادة إنتاجية العمل والحد من البطالة في مصر 69

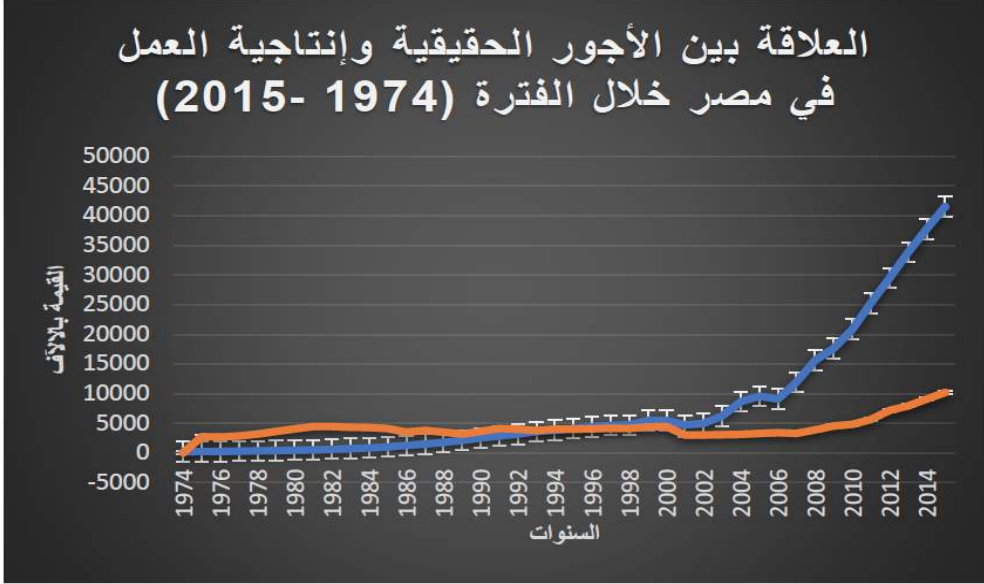
يتبع...

السنوات	النتائج المحلي الإجمالي وزارة التخطيط	إجمالي القوة العاملة	عدد المشتغلين بالمليون	معدل نمو العمالة %	متوسط الأجر النقدي السنوي	متوسط الأجر الحقيقي	إنتاجية العمل	معدل البطالة %	معدل نمو الأجر الحقيقي	معدل نمو إنتاجية العمل
2001	354520	20.220	17.674	1.01	8008	4712.53	3001	9.05	-16.75	-32.2
2002	378900	20.753	18.079	1.02	8424	4957.33	3028.9	10.2	4.94	0.93
2003	417500	21.796	18.508	1.02	9048	6229.31	3083.8	10.4	20.42	1.8
2004	485300	22.905	19.003	3.9	9880	8661.75	3141.6	10.7	28.08	0.8
2005	538500	23.921	19.5	4.03	10764	9544.97	3267.1	11.2	9.25	1.71
2006	617700	23.962	20.4	4.24	11908	9072.76	3396.6	10.6	-5.20	1.88
2007	731200	24.700	21.7	4.42	13104	11908.38	3310.2	8.9	23.81	3.96
2008	761398	25.084	22.5	4.71	17108	15645.78	3895.5	8.7	23.89	3.96
2009	796685	25.798	23	4.37	18824	17664.89	4531.3	9.4	11.43	-4.15
2010	1228396	26.448	23.8	4.51	22828	20875.22	4834.4	9	15.38	2.42
2011	1.309.906	27.137	23.3	4.23	27768	25264.12	5621.9	12	17.37	1.56
2012	1.695.096	27.815	23.6	4.24	33332	29478.59	7182.6	12.7	14.30	4.12
2013	1.908.314	28.437	24	4.45	39572	33845.23	7951.3	13.2	12.90	0.9
2014	2.177.820	28.973	24.3	4.18	41912	37762.3	9084	13	10.37	0.40
2015	2.459.025	29.596	25	4.08	45708	41548.95	10194.1	12.8	9.11	0.9

1. بيانات الناتج المحلي الإجمالي - وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري .

2. معدل التضخم وإجمالي القوة العاملة وعدد المشتغلين، معدل نمو العمالة ومعدل البطالة - متوسط الأجر الحقيقي - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ووزارة المالية .

شكل رقم (5)



+ متوسط الأجر الحقيقي .

__ إنتاجية العمل .

المصدر : إعداد الباحث اعتماداً على بيانات وزارة التخطيط والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .