



معهد التخطيط القومي
Institute of National Planning

إعادة إصدار

بمناسبة الاحتفال بمرور خمسة وستين عامًا
على تأسيس المعهد

الإصدار رقم (48)

دراسة تحليلية للأجور والأسعار في مصر

سعد حافظ وآخرون

فبراير 2008



ديسمبر 2025

تقديم

يحتفل معهد التخطيط القومي في العام الحالي 2025 بمرور خمسة وستين عامًا على تأسيسه، ذلك الصرح العظيم والعريق والذي تأسس في مطلع الستينيات من القرن العشرين، ويمثل حقبة مضيئة في مسيرة التخطيط والتنمية في مصر، والتي عاصرت العديد من التطورات التخطيطية في الأدوات والأساليب والتجارب والخبرات، وقد ساهم المعهد فيها عبر العقود الماضية بنصيب كبير وهام في إثراء الفكر والعمل التخطيطي في كافة مجالات ومناحي التنمية.

وقد تميزت تلك المسيرة الحافلة بعطاء العديد من قامات وخبراء التخطيط والتنمية الوطنيين من أبناء المعهد، والذين كانت لهم إسهامات أيضًا على المستويين الدولي والإقليمي، ودعموا هذه المسيرة الحافلة بقيم العطاء والإخلاص والتجرد الوطني جنبًا إلى جنب مع قيم المهنية والعمل الدؤوب والجاد، والخبرات التخطيطية والتنمية المتميزة، والانفتاح على كافة خبرات ومدارس التنمية في مناطق ودول العالم المختلفة، ولا يزال خبراء وباحثي المعهد يمثلون رأس المال الفكري التخطيطي والتنموي الحقيقي والمتفرد في هذه المسيرة.

يتشرف الجيل الحالي من أبناء معهد التخطيط القومي بمعايشة العيد الخامس والستين لهذا الصرح العريق كبيت خبرة وطني وأول مركز فكر تم تأسيسه على المستويين الوطني والإقليمي، ويأمل أن يستمر في مسيرة العمل والعطاء المتميز، وأن يسير على درب الأجداد والآباء في استكمال وإثراء مسيرة الفكر التخطيطي والعمل التنموي على كافة المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

يأتي إعادة إصدار جانب من المنتجات العلمية للمعهد عبر تاريخه الممتد، ضمن فعاليات وأنشطة احتفالية المعهد بالعيد الخامس والستين، وبهدف إلقاء الضوء على نذر يسير من فيض عظيم من تلك المنتجات، سواء للاستفادة منها في واقعنا الحالي، أو لتعريف الأجيال الحالية والأجيال القادمة وكافة الخبراء والمعنيين بقضايا التخطيط والتنمية من داخل وخارج مصر بتراث المعهد المتفرد. وقد اجتهدت لجنة الاحتفالية في مهمة بالغة الصعوبة، وهي قطف بعض من ثمار حديقة المنتجات العلمية للمعهد، والتي تصل لنحو 2500 منتج علمي، وحيث تم الاتفاق بين إدارة المعهد ولجنة الاحتفالية على إعادة إصدار عشرة منتجات فقط لكل عقد زمني، رغبةً في إدراك المزيد من الاطلاع والقراءة المتعمقة لارتشاف رحيق تلك الثمار. وقد تمت آلية الاختيار في ضوء مقترحات المراكز العلمية الثمانية بالمعهد، وبعد مناقشات متعمقة مع جميع رؤساء المعهد السابقين والأساتذة المشاركين بلجنة الاحتفالية، والإدارة العليا للمعهد، وبطبيعة الحال فإن أية منتجات علمية أخرى لم يصادفها إعادة الإصدار لا يعني على الإطلاق أنها أقل أهمية أو ثراءً، ولكن فقط كان لابد من الاختيار المحدود للأسباب سالفة الذكر، وحسبنا في ذلك أن كافة المنتجات العلمية للمعهد منذ تأسيسه عام 1960 متاحة على موقعه الإلكتروني.

ختامًا، وفي هذه المناسبة التاريخية، أنقدم بخالص الشكر والتقدير إلى رئيس وأعضاء مجلس إدارة المعهد لما يقدمونه من دعم مستمر لكافة أنشطة وبرامج عمل المعهد، كما أنقدم بخالص الشكر والتقدير لكافة أعضاء الجهازين العلمي والإداري بالمعهد، لكل ما يبذلونه من جهود حثيثة ومحمودة، كل في موقعه، لتحقيق أغراض المعهد وأهدافه الاستراتيجية، متطلعًا لاستكمال المعهد لمسيرته الحافلة بالعطاء، ودعمها بالمزيد من جوانب التطوير والتحديث لكافة المنتجات والأنشطة العلمية والإدارية، وبما يساهم في تعزيز أدوار المعهد المنوطة به، ورفعته وتقديم مصرنا الغالية.

رئيس معهد التخطيط القومي

أ.د. أشرف العربي

جمهورية مصر العربية



معهد التخطيط القومي

سلسلة مذكرات خارجية

مذكرة خارجية رقم (١٦٣٦)

دراسة تحليلية للأجور والأسعار
في مصر

باحث رئيسي
أ.د. سعد حافظ محمود

فبراير ٢٠٠٨

جمهورية مصر العربية - طريق صلاح سالم - مدينة نصر - القاهرة - مكتب بريد رقم ١١٧٦٥

A.R.E Salah Salem St. Nasr City, Cairo P.O. Box:11765

معهد التخطيط القومي

دراسة تحليلية للأجور والأسعار في مصر

باحث رئيسي

أ.د. سعد حافظ محمود

فريق العمل البحثي:

أ.د/ سعد حافظ محمود (الباحث الرئيسي)

معاونو البحث:

الأستاذ / أحمد رشاد الشربيني
الأستاذ / أحمد صبحي بكري
الأستاذة / ياسمين رؤوف يوسف

فهرس

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
١	مقدمة الدراسة
٢	<u>الفصل الأول: بعض القضايا والإشكاليات النظرية في العلاقة بين الأجور والأسعار واتجاهات نموها</u>
٢	توطئة
٣	تطور مفهوم الأجر
٦	(١-٢) إشكالية العلاقة بين الأجور والتضخم
١٣	(١-٣) إشكالية العلاقة بين الأجور والبطالة
١٥	<u>الفصل الثاني: تحليل حالة الأجور والأسعار في مصر خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٤ .</u>
١٥	تمهيد
١٥	(١-٢) : اتجاهات نمو الأجور
١٦	(٢-٢) : خصائص الأجور في مصر
١٦	(١-٢-٢) : التفاوتات الأجرية
٢٠	(٢-١-٢-٢) : التفاوتات الأجرية حسب قطاعات الملكية
٢٣	(٢-٢-١-٣) : الفروق الأجرية بين القطاعات (الأنشطة)
٢٥	(٢-٢-١-٤) : التمايزات في متوسطات الأجور حسب الموقع الجغرافي
٢٨	(٣-٢) : بروز ظاهرة الأجور الريفية
٢٩	(٤-٢) : القواعد المتبعة في تحديد الأجر
٢٩	(١-٤-٢) : التحديد الإداري للأجور في القطاعين الحكومي والعام
٣١	(٢-٤-٢) : محاولة اكتشاف قاعدة تحديد الأجر في القطاع الخاص
٣٣	قاعدة الاسترشاد
٣٤	(٥-٢) : تحليل الوضع الراهن للأسعار والأجور الحقيقية
٤٣	<u>الفصل الثالث : الأسس المنهجية لتحديد الأجر</u>
٤٣	<u>٣- تمهيد</u>
٤٤	(١-٣) : مناهج تحديد الأجر
٤٥	(٢-٣) : منهج حساب تكلفة العمل
٤٦	(١-٢-٣) : قاعدة سلة الاحتياجات الأساسية :
٤٨	(٣-٣) : منهج ربط الزيادة في متوسطات الأجور بالزيادة في نفقة المعيشة
٥٠	الصعوبات المنهجية التي تقابل قاعدة ربط زيادة الأجر بنفقات المعيشة
٥١	في المفاضلة بين قاعدتي تحديد الأجر
٥٢	(٤-٣) : أسس المساومة في تحديد الأجور

٥٤	(٣-٤-١): المعطيات الضرورية لعملية المساومة الناجحة
٥٥	(٣-٤-٢): كفاءة عملية إدارة المساومات (التفاوض)
٥٨	<u>نتائج وتوصيات الدراسة</u>
	<u>مراجع الدراسة</u>
٦٤	باللغة العربية
٦٤	باللغة الانجليزية
٦٥	مصادر المعلومات
٦٦	أولا : المصادر الإحصائية
٦٦	ثانيا: المعلومات التشريعية

مقدمة الدراسة :

هذه الدراسة التي بين يدي المطالع - هي ثمار عمل امتد على مدى العامين لتوفير البيانات ومحاولة ضبطها لتعبر عن الواقع الفعلي واستخلاص السلاسل الزمنية التي تمكن من التحليل المدقق .

كما أن هذه الدراسة تسعى للمقارنة بين الطروحات النظرية التي تثرى بها كتابات التحليل الاقتصادي الكلى فى مجالات تحليل التضخم واختيار السياسات النقدية (ومن ثم تحديد الأجور) وبين واقع الاقتصاد المصرى الذى لا تتوفر له آليات السوق التى تفترضها آليات التحليل الكلى والمبنية بدورها على خبرات الدول الرأسمالية المتقدمة .

وتستهدف الدراسة تأسيس القواعد التحليلية التى تحكم عملية تحديد مستويات الأجور فى علاقاتها بالمستوى العام للأسعار بعبارة أخرى بالسياسة النقدية وبأدواتها .وقد تجاوزت التناول التقليدى السائد فى معالجة قضية الأجور (وبصفة خاصة فى القطاعين الحكومى والعام"الأعمال العام") من منظور الإنفاق العام والعبء المالى عليه .

وتزيد أهمية هذه الدراسة مع بروز مظاهر الإضرابات العمالية فى وحدات إنتاج الغزل والمنسوجات فى مناطق متفرقة ، وتراوح الروى النقدية لها من المنظورين الاقتصادى والأمنى .

وقد شارك فى إعداد الدراسة بتوفير وتحليل المعلومات وحساب المؤشرات الزميلان أحمد رشاد الشربيني، وأحمد صبحى بكري . وقد شاركت فى مرحلة مبكرة من الدراسة الزميلة ياسمين رعوف ، فلهم كل التقدير والعرفان .

ونأمل أن تقدم الدراسة أساسا يساعد متخذ القرار على حساب قراراته بشكل علمى هادئ بمعزل عن الاعتبارات الاجتماعية البحتة.

كما نأمل أن تساعد الدراسة على بلورة آلية جديدة لتحديد الأجر .

ونبين أن ثمة قضايا كثيرة عالقة كشف عنها البحث والتحليل تتطلب إفراد الدراسات المستقلة لها ، كما أن ثمة حاجة لإجراء العديد من الحسابات التى لم يتسن الوقت لإجرائها، ويعتقد معدو الدراسة بأن الثمار التى بين أيدينا تحتاج لمرحلة ثانية لاستكمالها بشكل مرض.

والله المعين

الباحث الرئيسى

الفصل الأول

بعض القضايا والإشكاليات النظرية

فى العلاقة بين الأجور والأسعار واتجاهات نموها

(١-١) توطئة :

تناولت دراسة سابقة للمعهد قضية الأجور والأسعار والإنتاجية ^(١) وقد استغرق الجزء الأول من هذه الدراسة فى معالجة الشروط التوازنية بين الأجور والأسعار والإنتاجية كما بلورتها النظرية التقليدية الجديدة new classical theory فى صياغتها الأولية.

وثمة قضايا وإشكاليات لم تتعرض لها هذه الدراسة ، ويرى الباحث فى الدراسة التى بين أيدينا أهمية التعرض لها ، وجلها إشكاليات على مستوى التحليل الاقتصادى الكلى. والتعرض لمثل هذه الإشكاليات ليس من قبيل الغوص فى القضايا النظرية ولا بهدف التاصيل النظرى للبحث بقدر ما هو سعى لتلمس الإجابة حول بعض الموضوعات المثارة مثل علاقة الأجور بالتضخم، وسياسة التعديل المتلاحق للأجور فى علاقتها بالأسعار indexation policy وهى ما سادت فى بعض اقتصادات دول أمريكا اللاتينية، وإضافى بعض دول شمال أوروبا.

وكذلك فثمة حاجة لمعالجة قضية التغيرات فى غمار عملية إعادة توزيع الدخل حيث أنها من أكثر القضايا المثارة على مستوى سياسات التنمية، وبصفة خاصة التنمية الاجتماعية والتنمية البشرية، لما لها من تداعيات اقتصادية واجتماعية ، ولما لها من ارتباطات مباشرة وغير مباشرة بقضايا الاستثمار والادخار وتوليد الدخل، وإن كان يصعب الادعاء بإمكان التعرض لها فى الدراسة .

وحتى تتبلور هذه الإشكاليات فإن مفهوم الأجر ذاته وتطوره يعتبر أحد الإشكاليات المنهجية الأساسية فى قضية العلاقة بين الأجور والأسعار.

وثمة تطورات لاحقة صاحبت عملية إعادة تقسيم العمل الدولى فى ظل العولمة ، وكثير منها يتعلق بموضوع نظم وشروط التعاقد على العمل، وظروف العمل ومنها عدم ارتباط العمل بمكان معين ولا بساعات منتظمة للدوام، أو بالتواجد الجسدى للعمال (أى إمكانات انتقال قيمة خدمة العمل ، دون الانتقال الجسدى للعمال، أو دون تواجدهم المادى فى

^(١) الإنتاجية والأجور والأسعار (الوضع الرهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر" - قضايا التخطيط والتنمية فى مصر رقم (٤٩) معهد التخطيط القومى ، القاهرة مارس ١٩٩٠

مكان معين لساعات معينة^(١). كما أن المساومة على العمل في إطار تطور النظام الرأسمالي لم تصبح مساومة فردية مرتبطة بالعرض الفردي للعمل بل ترتبط أكثر بالمساومة الجماعية والتي زادت مع تطور دور نقابات العمال ودور الدولة في حفظ التوازن الاجتماعي والاقتصادي في الاقتصادات الرأسمالية الصناعية .

(١-١) المفاهيم الأساسية

(١-١-١) مفهوم الأجر

الأجر وفقاً لنظرية الثمن هو سعر قوة العمل، وهو وفقاً لآليات السوق يتم تحديده عن طريق المساومة بين العمال وأصحاب العمل (دون تدخل من الدولة)^(١).

وفي هذا المقام فنحن لسنا معنيين بكيفية تحديد متوسطات الأجور للمهن المختلفة والأنشطة المختلفة ، وهو ما سنتعرض له في دراسة لاحقة .

وهذا التعريف مرتبط بنظرية السوق "بمفهوم الثمن" ، أي بالعرض والطلب، ولا يعكس مفهوم جانب التكاليف، والتي يبرزها مفهوم نظرية العمل في القيمة التي سادت كلا من الفكر الكلاسيكي (التقليدي) والفكر الماركسي.

ولقد جاء مفهوم الأجر نتاجاً لتطور تاريخي طويل منذ تحولت المجتمعات من العبودية والإقطاع إلى الرأسمالية ، أي منذ ما بعد "تحرير العمل".

(١-١-٢) تطور مفهوم الأجر

تاريخياً ارتبطت فكرة الأجر بالنظام الرأسمالي، ففي المجتمع العبودي حيث مثل العبيد قوة العمل الأساسية فإن إعاشتهم وإعالة أسرهم من أجل تجديد (إعادة إنتاج) قوة عملهم كانت من واجبات السادة (ملاك العبيد)، حيث كان السيد (أى المالك) يملك حق بيعهم أو شرائهم. وكان كل وقت العبيد مكرساً للإنتاج لدى السادة الملاك^(٢).

ووفقاً لهذا ظهرت آلية لتنظيم العلاقة بين مقابل العمل (أى الأجر) والتوظيف (سوق العمل) وتستند هذه الآلية إلى اعتبار أن تحقيق الفائض (أى الفرق بين ما تنتجه قوة العمل وما تتكلفه عند أجر الكفاف) يوجه لشراء مزيد من العبيد ، خاصة وأن زيادة المعروض منهم يؤدي إلى خفض أجر الكفاف (أى تكلفة إعاشة العبد). وهذا بدوره يؤدي إلى مزيد من تراكم الثروة في يد المالك.

^(١) أنظر حول ذلك تفصيلاً تقرير منظمة العمل الدولية (تقرير التشغيل في العالم للعام ١٩٩٧) .

^(٢) أراجع في تفصيلات ذلك لمؤلف هيكس J.R.Hickes وم.أ.بليت M.A.Blitt " نظرية الأجور " the theory of wages Macmillan CO.LTD,1963,London

^(٣) أراجع حول ذلك إلى "National Wages Policy in War and Peace" B.C.Roberts Ruslin House , London 1958 p.p 12-17

وكلما رخصت تكلفة إعاشة العبيد مع زيادة المعروض منهم ، فإن الملاك كانوا يتخلصون منهم حتى لا يتحملون الزيادة فى تكلفة الإنفاق عليهم طالما يستطيعون شراء عبيد أرخص "وأعلى إنتاجية" مع إنفاق أقل على إعاشتهم.

ولقد تطور النظام الاقتصادى - الاجتماعى فى أوروبا إلى " النظام الإقطاعى " والذى واكبته تطورات ملائمة فى قضية الإعاشة. وفى ظل هذا النظام حققت الإقطاعيات- وللتبسيط نقول- الدومينات - الاكتفاء الذاتى، ولقد توجه الفائض من الإنتاج عن حد الكفاف subsistence level لإعاشة الفلاحين إلى التبادل فى السوق. ولم يصبح القن مملوكا للسيد ، ولكنه مدين له بتقديم بعض الخدمات بحكم الأعراف (الحقوق العرفية)، حيث أنه مملوك (تابع) لإقطاعية السيد الذى يوفر له الحماية من السادة الآخرين، ولا يحق له التنقل إلا بإذنه (أى السيد) . وكان يمكن مقايضته مع العقار estate (الدومين)^(١).

وفى ظل هذا النظام نظمت عملية تأمين حاجات إعادة إنتاج قوة العمل (أقنان الأرض أو القيان) عن طريق تخصيص مساحات من أرض السيد لهم لينتجوا احتياجاتهم الأساسية ، حتى يستمروا فى العمل والإنتاج فى أرض السيد، أى فى توليد الفائض له. وهذه المساحات المحدودة من الأرض تمثل تكلفة إنتاج الفائض المتبادل فى السوق (المتاجر به فى السوق) والمتولد من بقية أرض الإقطاعية (الدومين).

وفى ظل النظام الرأسمالى ، حيث حدث تحرير نسبى لقوة العمل من سطوة الملاك (أو السادة) ، ظهرت العلاقة التعاقدية فى العمل حول أجر يتفق عليه. وأصبحت هذه الظاهرة أحد السمات المميزة للرأسمالية عن نظم الإقطاع والعبودية التى سادت قبلها^٢.

إلا أن هذا التحرير لقوة العمل ضيق بالتزامات العمال قبل أصحاب العمل التى نصت عليها عقود العمل. وهذه الحرية النسبية التصقت بالملكية الاقتصادية. وهذا ما ميز أنواع العمل إلى (يعمل ويملك أدوات الانتاج، أو يعمل لدى الغير، أو يعتبر ذاته موضوعا للملكية" كما فى حالة التداخل بين النظام الرأسمالى الوليد وبين أنماط العلاقات الإنتاجية الباقية من النظامين العبودى والإقطاعى).

(١) ارجع فى تفصيلات ذلك التطور إلى موريس دوب فى كتابه "Wages" ص ٢- ٥. ويرى موريس دوب أن السيد (المالك) كان يغذى العمال بالقدر الملائم للمحافظة عليهم فى حالة كفاءة إنتاجية. ومن المعروف أن دخل السيد المالك كان يتوقف على عدد العبيد وعلى قدر فائض عملهم فوق حد الكفاف اللازم لإعائتهم.
(٢) موريس دوب ، نفس المرجع السابق ص ٣

(٣) تستخدم مفاهيم " يعمل لدى الغير مقابل أجر "ويعمل لحسابه" أسما للتصنيف الإحصائى للعمل وتعود النشرات المعدة لهذا الغرض. إلا أن مفهوم اعتبار العمل موضوعا للملكية فلم يبرز من بعد وقوف المجتمع الدولى ضد العبودية وصدر القوانين والتشريعات وانتشار الممارسات المحرمة لها.

وربما تركت هذه العلاقات بصماتها على نظرية " أجر الكفاف" ونظرية " الأجر الحديدي" وغيرها من المقولات categories التى سادت الفكر الاقتصادى الكلاسيكى فيما بعد.

ولعل نظرية مالتوس حول أجر الكفاف هى ترجمة للعلاقة بين العمال والسادة ، وهم هنا أصحاب الأعمال؛ وذلك من أجل توليد الفائض .
وثمة أسئلة كثيرة ترتبط بهذا المفهوم " التقليدي الجديد " للأجر ، وأبرزها ما اعتبر الأجر ثمنا للعمل .

والإجابة المباشرة هى أن النظرية الاقتصادية التقليدية المحدثة new classical تنظر لخدمات عوامل الانتاج نظرتها للسلع على أنها موضوعا للتبادل فى السوق ومن ثم تحدد نفس القواعد المحددة للتبادل السلعى، أى العرض والطلب. طالما توفرت شروط السوق فى المنافسة الكاملة المفترضة.

وفى ظل عرض العمل غير المحدود^١، ووجود "جيش العمل الاحتياطي العاطل" ، أى فى حالة اتساع البطالة، فإن العمل يقبل بأية مستويات للأجر قريبة من حد "الكفاف". وتضعف قدرته التساومية وقدرته على المساومة الجماعية، أو تعزيز المساومات الفردية. وقد انصب جهد الاقتصاديين الأكاديميين منذ القرن التاسع عشر وبصفة خاصة منذ منتصف السبعينيات فى القرن العشرين على تبرير خفض الأجور الحقيقية كأحد آليات تحقيق التشغيل الكامل.

ومع تطور الاقتصاد العالمى فى المرحلة الراهنة، فإن عرض العمل لا يتوقع أن يقتصر على الحدود الجغرافية للدولة القومية، رغم تجاهل انتقال العمل فى اتفاقية التجارة العالمية حتى الآن، بل يتعداه إلى التعامل مع عرض العمل فى السوق العالمى.

وتلعب الشركات دولية النشاط (متعددة القوميات) دورا فى تجاوز ضغوط منظمات العمل النقابية وما فى عدادها. كما أن فكرة المواطنة للشركة عابرة القوميات دون الدولة القومية تسهم فى تعزيز موقف رأس المال فى مواجهة العمل.

وتثير إشكالية مفهوم الأجر ومن ثم طرق تقديره قضايا وإشكاليات تفصيلية كثيرة منها على سبيل المثال لا الحصر:

(١) الدور الذى تلعبه مفاهيم الفقر والفقر المدقع فى تحديد مستويات الكفاف المعيشى بدخل معين مقاسا بقيمة المكافئ للقوة الشرائية (PPP) لعدد معين من الدولارات (دولار) أو دولارين.

^١ أعزى كل من أرثر لويس ، ورائيس وفائى إلى فانض العمل قدرة النظام الإشتراكى الوليد فى الاتحاد السوفيتى عملية التوسع فى التراكم رغم ندرة مصادره ، واعتبر الفائض الذى ولده عرض العمل غير المحدود مصدرا لهذا التراكم.

ومكافئ القوة الشرائية للدولار (PPP) - رغم ادعاء موضوعيته - مفهوم مشوب بتعميم حالة تكلفة المعيشة في الاقتصاد الأمريكي، حيث يتمتع الدولار الأمريكي بقوة شرائية مرتفعة نسبيا وبصفة خاصة عند غياب التضخم، وفي المقابل تلعب السياسات النقدية فيه دورا هاما في ضبط إيقاع المستوى العام للأسعار، وهي ظروف قد لا تتحقق للاقتصادات الأخرى، وبصفة خاصة الاقتصادات النامية وبصفة أساسية أكثر ما يتعلق منها بالكفاءة الإنتاجية للاقتصاد، حيث أن المشكلة الأساسية في الاقتصاد النامي حسب أولوياتها هي في عدم توفر القاعدة الإنتاجية وليس في كفاءة إدارتها والتي تليها في الأولوية، أو في توفير شروط الاستقرار السعري والتشغيل الكامل لها.

كما أن الاقتصادات النامية لا تتمتع بالمرونة التي تفترضها آليات السوق وبصفة خاصة فيما يتعلق بدرجة مرونة استجابة المتغيرات الاقتصادية للتغيرات في أدوات السياسة النقدية والمالية، بل وحتى السياسات الأجرية (موضوع الاهتمام) ذاتها .

(٢) عدم التماثل في تحديد مستويات الأجور في الدول المختلفة وللمهن المختلفة؛ ذلك أن الدول النامية لا تتمتع بالليبرالية السياسية الكفيلة بتحقيق آليات المساومة الفردية والجماعية، كما لا تتجانس فيها أسواق العمل بنفس درجة تنافسها في الدول الرأسمالية الصناعية المتقدمة ويعزز هذا التباين أمران:

الأول عدم التكافؤ في عمليات التبادل الدولي ، وبصفة خاصة أن أجور الظل shadow wages أقل بكثير من الأجور الإسمية nominal wages ، بفعل سياسات أسعار الصرف التي تتبعها هذه الدول عندما ترغب في تشجيع الصادرات وتقييد الواردات لتقليص العجز في موازين التجارة.

وهنا يجرى تبادل خدمات العمل بأقل من قيمها الحقيقية كثيراً.

الثاني : تعرض الأجور الحقيقية ، أي المعبر عنها بالقدرة الشرائية للأجور النقدية $\bar{w} = \frac{W}{P}$ للانخفاض رغم زيادة مستويات الأجور النقدية (حيث تعبر $\bar{w}$ عن الأجور

الحقيقية ، W عن الأجور النقدية و P المستوى العام للأسعار) .

ومن شأن ذلك انخفاض مستوى معيشة متحصلى الأجور أى العمال .

(٣) أن قسما كبيرا من الأجور هي في عداد الأجور الافتراضية hypothetical wages ويرجع ذلك إلى أن قسما كبيرا من قوة العمل يشتغلون لدى ذويهم ولا يتحصلون على أجر. ويرجع ذلك إلى بنية الجهاز الإنتاجي والذي يرتفع فيه مكون المشروعات الصغيرة (الحرفية) على حساب المشروعات المتوسطة والكبيرة وكذلك المشروعات الصغيرة الفردية التي تتعاقد أجريا مع العمال .

(٤) أن مستويات الأجور المعمول بها قد تختلف عن مستويات الأجور التعاقدية الموثقة ، بسبب تجنب أصحاب العمل دفع أقساط التأمينات الاجتماعية أو التخوف من الالتزامات الضريبية وما إلى ذلك. وهى من القضايا محل المساومة بين التنظيمات العمالية وبين أصحاب الأعمال، والتي تقف وراءها المنظمات الدولية والإقليمية المعنية بأحوال العمل. وتؤدي هذه الخاصية أيضا إلى صعوبة وضع قواعد موضوعية لتحديد الأجر أو المساومة بشأنه .

(٢-١): الإشكاليات الأساسية في مسألة الأجور :

(١-٢-١): إشكالية العلاقة بين الأجور والتضخم :

جرى العرف فى بحث العلاقة بين الأجور والأسعار إلى تناول تأثير الأسعار والتغير فيها على التغير فى مستوى المعيشة لمتكسبى الأجور بمعنى تحليل الأجر الحقيقى . وقضية مستوى المعيشة لا تتعلق فقط بمتكسبى الأجور ، ولكنها تطال كل فئات متكسبى الدخل المختلفة بمن فيهم متكسبى حقوق عوائد التملك (دخول الملكية) كالربح والريع والفائدة .

وربما ركزت بعض الرؤى - حتى فى زمن مبكر - حول القضايا المرتبطة بالأجر فى علاقاته الاجتماعية ، مثل مسألة (الأجر الاجتماعى) ، وذلك عند بحث المفاضلة بين مستويات الاستقرار السعري والتشغيل (البطالة) .

وجل هذه الطروحات مرتبط بنتائج البحوث التطبيقية بصدد الاختبار السابق ex-anti أو الاختبار اللاحق ex-post للأثار المترتبة على اتباع سياسة أجرية أو سعرية ما على بقية المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى .

وقد حظت العلاقة بين الأجور والتضخم باهتمام الاقتصاديين ، وبصفة خاصة النقوديين ، لذات الأسباب الواردة من قبل . وبصفة خاصة لترشيد أسس المفاضلة بين الأسعار والتشغيل للتغلب على وضع الركود التضخمى ، (أو التضخم الركودى) stagflation الذى ساد فى سبعينيات القرن السابق .

ولاينفى هذا أن نظرية الأجور لم تتعرض لمثل هذه الحالات وهى بصدد معالجة ظاهرة الأجور، ومن ثم لاحقا توزيع الدخل فى إطار التحليل الاقتصادى، بهدف استخلاص القواعد العامة لتحديد الأجر على مستوى المهن والمناطق والصناعات (المنتجات) ^(١)

والسؤال الذى نحن بصدده . ما أثر التغير فى الأجور على التضخم ؟

^(١) تم التعرض لمثل هذه التعميمات النظرية فى فترة مبكرة فى عشرينيات وثلاثينيات القرن العشرين . ولمزيد من التفاصيل ارجع إلى استعراض ج.ف. ثوف لنظرية الأجور (١٩٣٣) فى كتاب جون هيكس G.R.Hicks & M.A.Blitt والمعنون "The Theory of Wages " London, Macmillan & CO LTD, 1963 PP.249- 286

ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات المتعلقة حول ما إذا كان للأجور أثر مباشر على ظاهرة التضخم أم أن الأثر يتأتى من خلال التشغيل ؟ . ولما كانت العلاقة بين التضخم والتشغيل قد لقت الاهتمام من الباحثين [الدارسين على مدى مراحل تطور الفكر الاقتصادي والسياسات الاقتصادية . فالجديد الذى تضيفه هو تأثير الأجور على مثل هذه العلاقة (العلاقات)] ؟

وترجع أهمية بحث هذه العلاقة إلى ما عرف بسياسة الربط بين التغيرات فى الأجور والتغيرات فى الأسعار indexation وكذلك الربط بين الأجور والضرائب ، والأجور والإنفاق العام .

ومفاد هذه النظرة استجلاء الآثار التى تترتب على رفع الأجور نتيجة الارتفاع فى نفقات المعيشة ، (أو فى الرقم القياسى العام لأسعار المستهلكين) ^(١) .

وتفسر العلاقة المباشرة بين الأجور والتضخم بأن من شأن زيادة الأجور زيادة تكاليف الإنتاج (فى قطاع الأعمال) ، الأمر الذى من شأنه توفير الدافع لرجال الأعمال لرفع الأسعار ، خاصة وأن ارتفاع مستوى الأسعار ، يعكس الارتفاع العام فى أسعار كافة المدخلات . وعلى ذلك فالتضخم الناتج عن جذب الطلب يؤدي لزيادة الأسعار ومن شأن زيادة الأسعار تحفيز زيادة الأجور فى دورة تالية- وبصفة خاصة مع الربط المباشر indexation المشار إليه- فترتفع الأسعار نتيجة ارتفاع التكاليف وهكذا تستمر هذه العلاقة اللولبية بين التضخم الناتج عن زيادة الطلب النقدي عن العرض الحقيقى الناجم عن ارتفاع التكاليف ^(٢) . وفى هذه الرؤية تعميم لنظرية التضخم والعوامل المفسرة له . ومرد ذلك التأثير عدة افتراضات ضمنية أبرزها :

- ١- بلوغ الاقتصاد مستوى التشغيل الكامل لقوى العمل أو الإنتاج ، بمعنى عدم وجود الطاقات العاطلة التى من شأنها توفير مرونة العرض فى الاستجابة للزيادة فى الطلب . ^(٣)
- ٢- سيادة مستوى متوسط عام للأجور فى السوق ، بمعنى إضعاف مرونة التحول من وظيفة إلى أخرى حسب اختلاف العلاقات التوازنية بين الأجور والأسعار والإنتاجية .

^(١) يميل البعض لتمييز مقياس الرقم القياسى لنفقة المعيشة cost of living ، عن الرقم القياسى لأسعار المستهلكين (CPI) حيث أن بعض فئات المستهلكين لا تؤثر فيها بشكل مباشر أو لا يهمها - بشكل مباشر - الارتفاع فى أسعار سلع معينة مستبعدة من سلة استهلاكها . كما أن ثمة تباينا بين مجموعات سلع الاستهلاك فى الريف عن الحضر وهو ما يدعو الإحصائيين لإعداد مجموعتين من الأرقام القياسية . أحدها للريف والأخرى للحضر .
انظر بشأن هذا الجدل مؤلف مايكل أبديمان "الاقتصاد الكلى ، النظرية والسياسة" ترجمة د. محمد إبراهيم منصور الناشر دار المريخ للنشر - الرياض - المملكة السعودية، ١٩٩٩، ص ص ٣٦٤ - ٣٧٦

^(٢) نفس المرجع سالف الذكر مباشرة ص ٣٦٦

^(٣) يرى البعض أن هذا العرض لا يشترط دائما ، حيث قد تشهد أسواق بعض المنتجات حالات البطالة أو نقص التشغيل ، كما تشهد تفاوتات فى تغير مستويات الأسعار ، أى فى معدلات التضخم للمجموعات السلعية (وهو الأمر الذى يعكس فى نظر الباحث أن اختلال التوازنات الجزئية كما هو معروف لا يعنى بالضرورة اختلال التوازن العام) . وللوقوف على مثل هذا الحوار تفصيلا أرجع إلى دراسة John Sheahan والمعنونة "The Wage- Price Guideposts" : The Brookings Institution, Washington D.C. 1967 Part III .

وعلى ذلك وفى هذا السياق يفترض أن زيادة الإنتاجية - لمواجهة الزيادة فى الأجر - ضعيفة ؛ وعليه فإن زيادة الأجر تنعكس بشكل مباشر على زيادة الأسعار .

٣- أن الزيادات المحددة فى الأجور، وما قد يترتب عليها من زيادات محددة فى أسعار المنتجات التى زادت فيها أجور العمال ، ليست محل اهتمام الإشكالية مثار الجدل حيث أنها من قبيل التغيرات المعتادة فى السوق .

فزيادات الأجور (أو مساومة ممثلى العمال من أجل رفع الأجور) قد تقابل بالجوانب المؤسسية التى بدورها قد تضعف القدرة التساومية ^(١) . كما أن أحوال السوق من شأنها أن تؤثر من خلال سياسة إحلال رأس المال ، والتكنولوجيا المتقدمة محل العمل فى حدود مرونة الإحلال السائدة) أو تحول رجال الأعمال إلى استخدام المدخلات سابقة التجهيز ، أو التحول لأسواق بديلة ؛ مما قد يضعف من تأثير قوة مساومة نقابات وممثلى العمال ^(٢) .

وفى هذا السياق فإن إشكالية العلاقة بين الأجور والتضخم ترتبط من وجهة نظر بعض الدارسين بإشكالية العلاقة بين السياسات الأسمية وما يجرى نتيجة لها فى الواقع الاقتصادى ويعنى بالسياسات الأسمية (nominal policies ^(٣)) تلك المرتبطة بالتغيرات النقدية كسياسات الأسعار، والحد من التضخم .. الخ .

ووفقا لهذه الإشكالية ، يرى الباحثون بأن سياسات الأجور المستندة إلى الاعتبارات النقدية وحدها كالأجور النقدية تؤثر على الأسعار ومن ثم التضخم وما يرتبط بهما من عناصر السياسة النقدية الأخرى .

ولا يودى إهمال التأثير فى المتغيرات الحقيقية كالناتج والتشغيل (البطالة) والأجور الحقيقية والربحية ، إلى بلوغ التوازنات النقدية المفترضة ، وذلك استنادا إلى خبرات التطبيق فى الولايات المتحدة وأوروبا ^(٤) .

^(١) من بين العوامل المؤسسية ، القيود المفروضة على دخول أسواق معينة للعمل ، أو تدخل الدولة لتنظيم ورقابة قوة المساومة هذه بالنسبة لبعض المنتجات ذات الطابع الاستراتيجى كما فى حالة المنتجات الزراعية مثلا ، أو سياسات الدولة المتبعة لمكافحة التضخم وهى متغيرات تختلف فى نوعها ومداهما وقوة تأثيرها من مجتمع إلى آخر أو فى التشريعات والقواعد المنظمة للهجرة أو لدخول سوق العمل والاندماج منها والقوانين المنظمة للتقاعد ... الخ .

^(٢) انظر John Sheahan المرجع المذكور مباشرة ص ١٢٦ - ١٢٨

^(٣) see Robert J. Flanagan et al, ibid, p.22

^(٤) قد لا تتوفر شروط هذه العلاقة فى اقتصاد نام لم بين قواعده الإنتاجية بعد ، حيث قد تؤدي زيادة معدلات الربحية إلى زيادة معدلات الاستثمار وزيادة العرض الحقيقى ، كما أن رفع الأجور قد يرتبط بزيادة إنتاجية العمل ومن ثم زيادة العرض الحقيقى مما يجب الأثار التضخمية . وهذه الحالة الافتراضية النظرية تختلف عن حالة رفع الأسعار نتيجة ارتفاع الأجور الحكومية وعدم مرونة الجهاز الإنتاجى والتى سنتناولها عند تحليل أوضاع الاقتصاد المصرى كأحد الخصائص الرئيسية المميزة له .والذى يعمل فى ظروف شبه الاحتكار

وإذا كان لتغير الأجور أثر على التضخم ، فالسؤال المطروح الآن هو ما مدى قوة هذا التأثير ؟ . وبعبارة أخرى ما هي حدود تأثير التغير في الأجور على معدل التضخم ؟

ومرد هذا التساؤل هو الشروط التي يضعها التحليل الاقتصادي الكلى من ان تغير الأجور يمكن أن يسهم في إحداث التضخم بشرط ألا يرتبط بزيادة الإنتاجية ولا بوجود عرض غير محدود من قوة العمل العاطلة مما يدفع للضغط في اتجاه تخفيض معدلات الأجور . والقاعدة وفقا لنظرية التضخم الناتج عن ارتفاع التكاليف "cost push inflation" هي أن اتحادات العمال القوية والمنشآت الإنتاجية الضخمة تستخدم قوتها في السوق في فرض أجور ومعدلات ربحية مرتفعة على أساس احتكاري مما يرفع الأسعار ويولد بدوره زيادات في معدلات التضخم الناجم عن جذب الطلب: "demand pull inflation" ومن ثم انطلاق اللولب التضخمي في موحات من التأثير المتبادل بين الأجور والأسعار ، والأسعار والأجور^١ .

وبناءً على هذا التحليل انتقادات جمة منها على سبيل المثال لا الحصر :

- أهمية التمييز بين القدرة على تقاضى أجور ومعدلات ربح مرتفعة وبين القدرة على رفع الأسعار في السوق .
- القدرة على رفع سعر سلعة ما أو خدمة ما لا يعنى بالضرورة القدرة على رفع المستوى العام للأسعار .
- أن تحقيق القدرة على رفع الأسعار في السوق يتطلب تنامي قدرة هذه المنظمات القوية (نقابات العمال واتحادات المنتجين) وذلك حتى ترفع الأجور بمعدلات اعلى من معدلات رفع الأجور لدى نظائهم في المنظمات وفي الأنشطة الأخرى ، ومعدلات اعلى من معدلات رفع الأسعار^٢ .
- أن قدرة التنظيمات النقابية والاتحادات العمالية تختلف من منظمة لأخرى ومن نشاط إنتاجي إلى آخر . وهو ما ينفي إمكان التأثير على المستوى العام للأسعار حتى لو استمر الأثر الانتشاري "trickle down effect" لنجاح إحدى النقابات في رفع الأجور بانتقال عددها إلى بقية النقابات والاتحادات .

(١) قد لا تتوفر شروط هذه العلاقة في اقتصاد نام لم بين قواعده الإنتاجية بعد؛ حيث قد تؤدي زيادة معدلات الربحية إلى زيادة معدلات الاستثمار وزيادة العرض الحقيقي ، كما أن رفع الأجور قد يرتبط بزيادة إنتاجية العمل ومن ثم زيادة العرض الحقيقي مما يجب الآثار التضخمية . وهذه الحالة الافتراضية النظرية تختلف عن حالة رفع الأسعار نتيجة ارتفاع الأجور الحكومية وعدم مرونة الجهاز الإنتاجي والتي سنتناولها عند تحليل أوضاع الاقتصاد المصري كأحد الخصائص الرئيسية المميزة له، والذي يعمل في ظروف شبه الاحتكار

^٢ ارجع إلى الاقتصاد الكلى : الاختيار الخاص و العام ، مرجع سالف الذكر ص ٤٠٥ .

- أن اتجاه رفع الأجور سوف يستمر بشكل تلقائي حتى في غياب الطابع الاحتكاري لنقابات العمال أو دور النقابات ، نتيجة عرض العمل المحدود ذاته ، بحيث يدعو الأمر للتساؤل حول نسبة تأثير الزيادة في أجر معين نتيجة تأثير النقابة ونسبة تأثير قوى السوق ذاتها^١.

- أن الأجور تتزايد مع تزايد الإنتاجية وليس فقط مع ارتفاع تكاليف المعيشة نتيجة ارتفاع الأسعار.

- أن أثر النقابات والاتحادات العمالية ليس واحدا ، فقوة المساومة النقابية قد ترفع أجور المنضوين تحتها وتسهم في التأثير في ذات الوقت على خفض الأجور للعمال غير المنتمين إليها أو قد ترفعها والأثر غير محدد إلا بإجراء الدراسات التطبيقية والدراسات المقارنة^٢

وتختلف المعالجات لسياسات الأجور في السياسة الداخلية من زاوية التضخم من بلد إلى آخر ومن فترة زمنية لأخرى حسب تطورات الأوضاع الداخلية ومستويات الأسعار . فالمعالجات الأوروبية تختلف عن المعالجة الأمريكية وتتباين المعالجات الأوروبية بين الدول الأوروبية ذاتها وفي الأزمان المختلفة . فمعالجة الأجر وأسلوب المفاوضات الأجرية في فترة إعادة إعمار أوروبا بعد الحرب تختلف عن نظيرتها في الستينيات وفي بداية الألفية الثالثة ومعالجات الدول الاسكندنافية (أو دول الشمال بصفة عامة) تختلف عن معالجات دول وسط وغرب أوروبا.

وبصفة عامة ، لما كانت السياسات الداخلية عامة ، والأجرية بصفة خاصة ، ترتبط بأوضاع البطالة فإن عملية المساومات الأجرية قد سبقت تاريخيا ظهور النظرية الكينزية في التحليل وبالتالي حزمة السياسات الكينزية في تحفيز الطلب من أجل مواجهة البطالة^٣ . كما أن ميراث السياسات الداخلية السائد الآن في مكافحة كل من التضخم والبطالة من خلال سياسات تخفيض الأجور والمزايا الأجرية للإنفاق العام الحكومي بهدف تخفيض تكاليف الإنتاج والأعباء الضريبية لصالح المنتجين من أجل تعزيز مواقع المساومة لهم هي ميراث التحليل النقودي monetary analysis ، والذي ارتبط بما عرف باقتصاديات العرض منذ منتصف السبعينيات ، وأن التراوحات بين الدول (المجتمعات) والأزمان لنفس الدول (الاقتصادات) هي حول التوليفة المثلى لحزم السياسات هذه وليست بدائل قصوى.

وفي ضوء الخبرة الأوروبية فقد شهدت الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية استمرارا للقوة التفاوضية القوية للاتحادات والنقابات العمالية والتي برزت منذ الكساد العالمي الكبير قبل

^١ أنظر مؤلف مايكل إيدلمان (١٩٩٩) "الاقتصاد الكلي : النظرية والممارسة" ترجمة محمد إبراهيم منصور ، دار المريخ للنشر . الرياض ، المملكة العربية السعودية . ص ٣٨٠ .

^٢ حول الحالات التفصيلية ، أرجع إلى دراسة روبرت فلاتناحان وآخرين سالف الذكر .

^٣ أرجع إلى روبرت فلاتناحان وآخرين : المرجع سالف الذكر ص ٦٤٩ .

وبعرض رونالد إيرنبرج وروبرت سميت في مؤلفهما "اقتصاديات العمل" الذي ترجمه د. فريد بشير طاهر في الفصل الثاني عشر والثالث عشر استيعاب مبدأ المساومة الجماعية في القطاعين الخاص والعام الأطر النظري المبني على المنهج الكينزي في التحليل وفيه يحدد موقع المساومة الجماعية من عملية خلق الطلب ومن ثم تحديد مستوى الناتج والتشغيل . أنظر إصدارات دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ، الرياض ، ١٩٩٤ .

الحرب . وقد عنى ذلك ارتفاع معدلات الأجور النقدية والمزايا الأجرية الأخرى فضلا عن التوسع فى الإنفاق الحكومى التعويضى لمكتسبى الأجور من أجل حفز الطلب ومن ثم الخروج من مأزق الكساد.

إلا أن فترة الستينيات قد أسفرت عن انخفاض معدلات الاستثمار نتيجة انخفاض معدلات الربح بسبب ارتفاع تكلفة الأجور والضرائب المباشرة التصاعدية التى زادت لمواجهة الإنفاق الاجتماعى والتعويضات الأجرية من قبل الحكومات . ونتيجة ذلك ضعفت القدرة التنافسية وزادت البطالة إلى معدلات تفوق ما كانت عملية فى الخمسينيات . ولذلك فقد صوحت نهاية الستينيات بسياسات انكماشية تمثلت فى التوسع فى الإحلال التقنى الموفر للعمالة وفى سياسة ضغط الأجور¹

وقد أعطيت الأولوية خلال السبعينيات فى أوروبا - شأنها شأن الولايات المتحدة الأمريكية - لمكافحة التضخم ، الأمر الذى تمخض عن اتباع سياسات نقدية انكماشية عولت كثيرا على خفض الأجور .

وقد ساعد على هذه السياسة حركة الهجرة الواسعة للعمالة الأوروبية من دول الجنوب الأوروبى ذات الفائض فى قوة العمل . وإن كانت حركة الهجرة هذه قد اصطدمت بضعف مرونة إحلال قوة العمل نظرا لتفاوتات الإنتاجية والمهارة بين فئات قوة العمل .

ومنذ السبعينيات والاقتصادات الأوروبية تسجل معدلات نمو متباطئة للنتائج المحلى الإجمالى الحقيقى ولمتوسط نصيب الفرد من الناتج القومى . كما تسجل ارتفاعا ملحوظا فى نسبة إجمالى الواردات إلى الناتج المحلى الإجمالى ، الأمر الذى يعكس ضعف القدرة التنافسية . فضلا عن ذلك نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة كما أسلفنا القول .

وخلاصة القول أنه سادت منذ منتصف السبعينيات وحتى بداية الألفية الثالثة السياسات الانكماشية مبتدئه بخفض متوسطات الأجور أو معدلات الزيادة فيها وبخفض نصيب الأجور فى الناتج المحلى الإجمالى ؛ الأمر الذى حفز بدوره تصاعد وتنامى أهمية دور المساومات الجماعية من جديد .

وفى إطار التحول للسياسات ذات الطابع المعولم فقد ركزت السياسات الدخلية الأوروبية على إعادة هيكلة الصناعات من أجل زيادة القدرة التنافسية لها . إلا أن هذه السياسة المرتبطة بالاقتصاد الحقيقى ظلت امتدادا لعملية إحلال الصناعات كثيفة رأس المال والتكنولوجيا وفى

¹ ربما ساعد على ذلك ضعف القدرة التمازمية للاتحادات العمالية بسبب تحين صياغات قوانين العمل وتضمين كثير من المكتسبات مثل ضمان حد أدنى للأجور ، وإقرار نسب للأجور التعويضية وتنظيم قواعد الأجور الإضافية وما إليها، وذلك لدعم القدرة التنافسية للصناعات الأوروبية .

اتجاه خفض معدلات تشغيل قوة العمل ، أو خفض الأجور فى إطار سياسة "السوق الاجتماعى" الذى يضمن استمرار المعدلات المقبولة للبطالة (فى حدود ٤% - ٦%) وفى إطار هذه السياسات فقد حكمت العلاقة بين السياسات الأجرية والسياسات الدخلية والسعرية فى دول الشمال الأوروبى مجموعة من القيود أبرزها

❖ قواعد العقد الاجتماعى والتى انعكست على ربط العلاقة بين الأجور والأسعار indexation للحفاظ على مستويات معينة للمعيشة.

❖ القوانين المنظمة بشكل مباشر لحركة تغيرات الأسعار (أى القوانين الحاكمة لعمل أدوات السياسة النقدية).

❖ القوانين والجوانب المؤسساتية المنظمة لشبكات الأمان الاجتماعى وغيرها من القوانين والتنظيمات المؤسساتية بحيث وجدت سياسات مكافحة التضخم بديلا عن الآثار الانكماشية - المترتبة عليها - مخرجا فى الدور الاجتماعى للدولة سواء فى توجيه آليات السوق ، أو فى التعويض عن تشوهات هذه الآليات ، مع انسحاب الدولة تدريجيا من هذا الدور بهدف زيادة القدرة التنافسية لاقتصاداتها.

وقد تباينت دول الشمال الأوروبى (الدول الاسكندنافية) فيما بينها فى اختيار أدوات تنظيم السوق الاجتماعى هذا . ففي الدانمرك ولحد ما فى السويد ركزت الدولة على العقد الاجتماعى بين أصحاب الأعمال والعمال . ولعبت دور المحايد فى المساومات الأجرية بل وشجعت أشكالاً مختلفة للوساطة الأهلية غير الحكومية فى شكل مجالس مشكلة من ممثلين للحكومة والقطاع الخاص واتحادات العمال وما فى عدادهم . أما فى النرويج ، فرغم توافر مثل هذه الأطر المؤسساتية فقد ساعد توفر الدخل الناجم عن نفط بحر الشمال فى خفض تكاليف استيراد النفط وتوفير الموارد الضريبية لتخفيف الضغط على الضرائب على دخول العمل.

(٢-٢-١) إشكالية العلاقة بين الأجور والبطالة :

السائد فى العلاقة بين الأجور والبطالة هو العلاقة العكسية أى كلما زادت معدلات البطالة انخفضت معدلات الأجر، نتيجة زيادة عرض العمل وتكون الجيش الاحتياطى لقوة العمل المتبيلة التى على استعداد للعمل عند مستويات أجر أقل من الأجر السائد فى السوق.

لكن من الظواهر البارزة مؤخرا - وبصفة خاصة فى ظروف الاقتصاد المصرى - أن الأجر يؤثر بدوره على معدلات البطالة .

ومرد ذلك أن انخفاض الأجر عن معدل الأجر الحقيقي يؤدي بأصحاب الدخل المنخفضة وبصفة خاصة من ذوى الخبرات والمهارات إلى شغل أكثر من وظيفة لتوفير الأجر الحقيقي الضروري لإعادة إنتاج قوة عملهم.

وصحيح أن هذا يرتبط بمستويات أدنى للإنتاجية المتوسطة والحديثة وبساعات عمل أكبر للحصول على نفس مستوى الأجر الحقيقي من مجموعة الوظائف التى تشغلها مفردة قوة العمل - أى أن تكلفة إنتاج الأجر أعلى من قيمة الأجر ذاته.

وينتج عن هذا ألا تتاح فرص العمل للداخلين الجدد لسوق العمل أو المشتغلين لأول مرة ، ومن هنا يظهر تأثير الأجور على حجم ومعدلات البطالة

الفصل الثانى

تحليل حالة الأجور والأسعار

فى مصر خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٤

تمهيد:

يهدف هذا الفصل لتحليل أوضاع كل من الأجور والأسعار فى مصر، منذ منتصف الثمانينات وحتى منتصف العقد الأول من القرن الحادى والعشرين ، بهدف تبيان أوضاع مستوى معيشة متكسبى الأجور والمرتبات (العمال والموظفين) وتبيان مدى العلاقة الارتباطية بين التغيرات فى أحدهما (أى الأجور ومستويات المعيشة) على الآخر بما يسهم فى استنباط أساس موضوعى يحكم قرارات تغيير الأجور وأسس المساومة حولها فى ظل بدائل معدلات تضخم الأسعار وتغيرات السياسات النقدية والمالية وأيضاً فى ظل معدلات البطالة السائدة والمتوقعة^١.

(٢-١) اتجاهات نمو الأجور

تبين الاتجاهات العامة انخفاض نصيب الأجور فى القيمة المضافة خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٤، وهو ما يعكس التحيزات الاجتماعية فى توزيع الدخل. وهى الفترة التى شهدت نموا مضطربا فى وزن القطاع الخاص فى الاقتصاد المصرى (فى توليد الناتج والاستثمار والصادرات حسب المؤشرات الاقتصادية الكلية^(٢)). كما أن هذه الفترة قد شهدت عملية واسعة لنقل ملكية المشروعات العامة للقطاع الخاص وتجميد التوظيف الحكومى فى اطار سياسات التثبيت والتكيف الهيكلى ويغلب على توزيع الدخل على مستوى الإجماليات استئثار حقوق التملك بالنسبة الأكبر من هذا الدخل (انظر جدول ١).

^١ يفيد أيضا عدد رسم السياسات الخلسة بتحديد مستوى الضرائب والتأمينات وتعيين مستوى تعاقبها.
^٢ للوقوف على تطور هذه المؤشرات أرجع إلى تقرير مركز معلومات وزارة التخطيط المعنون " وثيقة مرجعية عن أهم متغيرات الاقتصاد عن الفترة من عام ١٩٦٠/٥٩ إلى عام ٢٠٠٠/١٩٩٩ "، أغسطس ٢٠٠٠، القاهرة، ج.م.ع

جدول رقم (١)

تطور الأهمية النسبية للأجور إلى الناتج المحلي الإجمالي
خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٤ مقارنة مع بعض السنوات السابقة

(%)

السنوات	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة	متوسط الفترة
٨٨-٨٧	٨٧-٨٦	٨٦-٨٥	٨٤-٨٠	-٧٥	٧٤-٧٠	-٦٥	-٥٩	
				٧٩		٦٩	٦٤	
الأهمية النسبية للأجور*	٤٦,٤	٤٨,٢	٣٢,٤	٢٦,٣	٣٩,٧	٣٥,٥	٣٢,٨	٣٣,١
السنوات	-٨٨	-٨٩	٩١-٩٠	-٩١	٩٣-٩٢	٩٤-٩٣	٩٥-٩٤	٩٦-٩٥
	٨٩	٩٠		٩٢				
الأهمية النسبية للأجور*	٣٠,٢	٢٨,٠	٢٧,٠	٢٥,٩	٢٦,٤	٢٧,٣	٢٧,٢	٢٨,٠
السنوات	-٩٦	-٩٧	٩٩-٩٨	-٩٩	-٢٠٠٠	-٢٠٠١	-٢٠٠٢	-٢٠٠٣
	٩٧	٩٨		٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
الأهمية النسبية للأجور*	٢٩,٢	٣٠,١	٣٠,٠٣	م.غ	م.غ	م.غ	م.غ	م.غ

* النسب محسوبة على أساس البيانات المطلقة الواردة في الوثيقة المرجعية عن أهم متغيرات الاقتصاد القومي عن الفترة من عام ١٩٥٩/١٩٦٠ إلى عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ والصادرة في يونيو ٢٠٠٠ ومصدرها وزارة التخطيط

■ قيم الناتج المحلي الإجمالي المستخدمة في الحساب مقومة بالأسعار الجارية .

وكما يبين الجدول (١) فإن الوزن النسبي للأجور فى خلال الفترة ١٩٨٥-٩٧/٩٦ فى توزيع الدخل قد يتقلص مقارنة بالفترات السابقة، فضلاً عن أن هذا الانخفاض يشهد تقلبات بارزة خلال فترة المقارنة هذه.

ولا تقف التقلبات فى الأجور على وزن الأجور فى توزيع الدخل بل أيضاً على متوسطات الأجور الأسبوعية وهو ما يبرز من الجدول (٢) المرفق أيضاً. ويتضح من مقارنة معدلات التغير فى متوسطات الأجور بين القطاعين العام والخاص فى مجمل الأنشطة الاقتصادية. (جدول ٢-١) (جدول ٢-٢) وجود اتجاه عام صاعد للأجور فى كلى القطاعين وكذلك ارتفاع حدة التقلبات فى متوسطات الأجور بالقطاع الخاص بالمقارنة بالقطاع العام ومع ذلك فقد شهدت الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ استقراراً نسبياً فى متوسطات الأجور بالقطاع الخاص.

(٢-٢) خصائص نظام الأجور فى مصر:

يقصد بنظام الأجور أمران ، أولهما المستويات السائدة بخصائصها النوعية والكمية وهيكل الأجور wage structure وثانيهما: طرق تحديد الأجور. ولما كانت طرق تحديد الأجور موضع مبحث مستقل فى هذه الدراسة فسوف نعى فى هذا المبحث بتناول الخصائص الهيكلية (البنوية) لنظام الأجور

وتتمثل أبرز الخصائص الهيكلية للأجور فى التالى:

(١) التفاوتات الأجرية بين المهن ولنفس المهن بين الأنشطة والقطاعات (قطاعات الملكية والأقاليم الجغرافية).

(٢) بروز ظاهرة الأجور - الريعية (أو المدفوعات الأجرية ذات الطبيعة الريعية) وهى ظاهرة خاصة ببنية المجتمع المصرى والاقتصاد المصرى وبآلية تحديد الأجور وقواعدها.

(١-٢-٢) التفاوتات الأجرية:

من المفترض أن تكون ظاهرة التفاوتات الأجرية من الظواهر الطبيعية فى أسواق العمل الحرة المختلفة عند أوضاع التوازن المختلفة ، أو فى مراحل الانتقال بين أوضاع التوازن المختلفة هذه. فضلاً عن أنها ترتبط بالقدرة التفاوضية (التساومية) لأطراف التعاقد، (أى بين أصحاب الأعمال والعاملين ونقاباتهم) لحين سيادة مستوى عام للأجر تحكمه درجة تنافسية أو احتكارية أسواق العمل.

إلا أن ظاهرة تفاوتات الأجر في مصر تعكس تعاقب النظم الاقتصادية - الاجتماعية وتشابك خصائص هذه النظم في مراحل تاريخية سابقة على النظام الرأسمالي السائد مع إدخال قواعد هذا النظام ذاته ؛ فعلى سبيل المثال، فإن قواعد تحديد الأجور في الأنشطة الحرفية التي تشابك فيها صفة ملكية أدوات رأس المال والعمل معا (بما فيها عمالة أفراد الأسرة) ^(١) ، تتداخل مع قواعد تحديد الأجر في ظل نظام سيادة الملكية العامة الذي شاع في الستينيات وحتى منتصف السبعينيات (على أسس إدارية واجتماعية أساسا)، جنبا إلى جنب مع آليات السوق في تحديد الأجر مع وجود الاختلافات في هذه الآليات

جدول (٢)

تطور متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بمنشآت القطاعين العام والخاص
خلال الفترة (١٩٨٥-٢٠٠٥) *

السنة	متوسط الأجر الأسبوعي بالجنيه (الجملة العمومية للأنشطة	معدل النمو السنوي
١٩٨٥	٣١	
١٩٨٦	٢٤	(-٢٢,٦)
١٩٨٧	٣٨	٥٨,٣
١٩٨٨	٤٣	١٣,٢
١٩٨٩	٤٩	١٤,٠
١٩٩٠	٥٥	١٢,٢
١٩٩١	٥٩	٧,٣
١٩٩٢	٦٤	٨,٥
١٩٩٣	٧٦	١٨,٨
١٩٩٤	٨٢	٧,٩
١٩٩٥	٨٨	٧,٣
١٩٩٦	٩٩	١٢,٥
١٩٩٧	١٠٧	٨,١
١٩٩٨	١١٣	٥,٦
١٩٩٩	١٤٣	٢٦,٥
٢٠٠٠	١٦٢	١٣,٣

مؤرخ في أكتوبر من كل عام

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء * إحصاءات الأجور وساعات العمل* سنوات مختلفة
* الأجر الأسبوعي النقدي

^(١) قد يعمل أفراد الأسرة كالأبناء والأخوة والامهال لدى ذويهم بدون أجر مقنن يعقد ويقاعد السوق في ضوء القواعد الاجتماعية -العرفية السائدة ولم تجر الدراسات لاستخلاص هذه القواعد بعد .

جدول (٢-١)

تطور متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بمنشآت القطاع العام (الأعمال العام)
خلال الفترة (١٩٨٥-٢٠٠٦)

السنة	متوسط الأجر الأسبوعي النقدي بالجنيه	معدل النمو السنوى %
١٩٨٥	٣٠	-
١٩٨٦	٣٣	١٠,٠
١٩٨٧	٣٧	١٢,١
١٩٨٨	٤٢	١٣,٥
١٩٨٩	٤٨	١٤,٣
١٩٩٠	٥٥	١٤,٦
١٩٩١	٥٧	٣,٦
١٩٩٢	٦٣	١٠,٥
١٩٩٣	٧٦	٢٠,٦
١٩٩٤	٨١	٦,٦
١٩٩٥	٨٨	٨,٦
١٩٩٦	١٠٣	١٧,١
١٩٩٧	١٠٨	٤,٩
١٩٩٨	١١٦	٧,٤
١٩٩٩	١٥٨	٣٦,٢
٢٠٠٠	١٩٥	٢٣,٤
٢٠٠١	١٧١	(-١٢,٣)
٢٠٠٢	١٨٢	٦,٤
٢٠٠٣	١٩٥	٧,١
٢٠٠٤	٢٣٢	١٩,٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء * إحصاءات التشغيل والأجور وساعات العمل سنوات
مختلفة

جدول (٢-٢)

تطور متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بمنشآت القطاع الخاص

خلال الفترة (١٩٨٥-٢٠٠٥)

السنة	متوسط الأجر الأسبوعي بالجنيه	معدل النمو السنوى %
١٩٨٥	٦٤	
١٩٨٦	٣٩	(٣٩,١-)
١٩٨٧	٤٢	٧,٧
١٩٨٨	٤٧	١١,٩
١٩٨٩	٥٧	٢١,٣
١٩٩٠	٥٧	٠,٠
١٩٩١	٦٤	١٢,٣
١٩٩٢	٦٦	٣,١
١٩٩٣	٧٦	١٥,٢
١٩٩٤	٨٤	١٠,٥
١٩٩٥	٨٨	٤,٨
١٩٩٦	٩١	٣,٤
١٩٩٧	١٠٥	١٥,٤
١٩٩٨	١٠٨	٢,٩
١٩٩٩	١٢٠	١١,١
٢٠٠٠	١٢٧	٥,٨
٢٠٠١	١٣٨	٨,٧
٢٠٠٢	١٤١	٢,٢
٢٠٠٣	١٤٩	٥,٧
٢٠٠٤	١٧٥	١٧,٤

المصدر : نفس مصدر الجدول السابق

(٢-٢-١-١) التفاوتات الأجرية حسب قطاعات الملكية:

تبين من مقارنة بيانات الجدولين (٢-١) ، (٢-٢) وجود فروق كمية بين متوسطات الأجور فى القطاعين العام (والأعمال العام) والخاص.

وتبين الفروق خلال الفترة الممتدة من ١٩٨٥ حتى ١٩٩٤ ما يلى:

(١) ارتفاع متوسط الأجور النقدية فى القطاع الخاص مقارنة بنظيرها فى القطاع العام وقطاع الأعمال العام.

(٢) اتجه هذه العلاقة النسبية بين الأجور النقدية والأسعار للانخفاض مع مرور الزمن ، حيث انخفضت العلاقة النسبية من ٢,١ ضعفا فى ١٩٨٥ إلى ١,٠٤ مثلا فى ١٩٩٤ ثم أخذت فى الانخفاض إلى ٠,٧٥ مثلا فقط فى ٢٠٠٤ [أنظر جدول ٣].

ويمكن تفسير ذلك بحاجة القطاع الخاص فى السنوات الأولى للانفتاح الاقتصادى إلى العمالة المدربة، مما أحدث فروقا جوهرية فى متوسطات الأجور لسحب هذه العمالة من القطاع العام دون أن يتحمل القطاع الخاص بتكاليف إعدادها وتدريبها وإكسابها الخبرات والمهارات والقدرة الإنتاجية كما أسهمت الهجرة المؤقتة للعمالة المتاحة للخارج فى رفع متوسطات أجور نظائرها التى لم تهجر بعد.

ولا تتوافر المعلومات الكافية عن عدد ساعات العمل الفعلية مقابل متوسطات الأجر المرتفعة نسبيا، ويعتقد أنها قد تتعدى الضعف - رغم القواعد المحلية والدولية المنظمة لساعات العمل الأسبوعية - بحيث تفوق الإنتاجية المتوسطة وأيضا الحدية لهذه العمالة الأجور النقدية المدفوعة لها.

كما يفسر ذلك الأمر أيضا بارتفاع الأجور النقدية فى القطاع العام وقطاع الأعمال العام عن طريق زيادة مدفوعات الأجور غير المباشرة (حوافز الإنتاج) الأمر الذى فاق الأجور النقدية التى يدفعها القطاع الخاص. ويتبين من الجدول (٢-١) زيادة متوسط الأجور النقدية الأسبوعية بمنشآت القطاع العام (والأعمال العام) بنحو ٢,٨٦ ضعفا فى ٢٠٠٤ مقارنة بما كانت عليه فى ١٩٩٤. فى حين لم تزد متوسطات الأجور فى القطاع الخاص فى نفس الفترة إلا بحوالى ٢,٨ فقط على سبيل المثال .

وأبعد من ذلك فقد اعتبر قانون العمل الموحد (القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) البند (هـ) من التعاريف بالباب الأول (التعاريف والأحكام العامة) أن الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا.

وقد خصص ما يلي ضمن الأجر^(١):

- العمولة التي تدخل في إطار العمل.

- النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل والمقرر له هذه النسبة.

- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

- المنح وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء امانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

- البذل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها. وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.

وفي حالة نقص المعلومات عن قواعد تحديد الأجور في القطاع الخاص، والتي

افترضت هذه الدراسة أنها تتبع قاعدة الاسترشاد بمتوسط الأجور النقدية في القطاعين

الحكومي والعام وهو ما يمكن توضيحه بعلاقة الانحدار الموضحة في (٢-٣) من هذا

القسم من الدراسة ، فإن هذه القاعدة قد فقدت أهميتها التاريخية بعد فترة التحول إلى آليات

السوق بصفة عامة واستقرار أوضاع القطاع الخاص النسبية دون تفعيل قواعد السوق

(١) انظر القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ص ٣

وكما يتضح فالتقانون يعمم نظم المنح والبذلات والهيئات والمزايا العينية المعمول بها في القطاع العام (قطاع الأعمال العام) على القطاعات الأخرى كالقطاع الخاص. وعمم على القطاع العام قواعد العمولة والنسبة المئوية التي يدفعها القطاع الخاص. وهي مواكبت تطوير أسلوب إدارة القطاع العام (قطاع الأعمال العام) في ظل الانفتاح.

ذاتها في تحديد الأجر. أى دون سريان قانون العرض والطلب كما تقتضيه النظرية الاقتصادية على أسواق العمل .

جدول رقم (٣)

العلاقة النسبية بين متوسطات الأجور في القطاع الخاص

إلى نظيرتها في القطاع العام (قطاع الأعمال العام) خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٤

السنوات	النسبة *	السنوات	النسبة *	السنوات	النسبة *	السنوات	النسبة *
١٩٨٥	٢,١	١٩٩٠	١,٠٤	١٩٩٥	١,٠٠	٢٠٠٠	٦٥,١
١٩٨٦	١,٢	١٩٩١	١,١٢	١٩٩٦	٠,٨٨	٢٠٠١	٨٠,٧
١٩٨٧	١,١٤	١٩٩٢	١,٠٥	١٩٩٧	٠,٩٧	٢٠٠٢	٧٧,٥
١٩٨٨	١,١٢	١٩٩٣	١,٠٠	١٩٩٨	٠,٩٣	٢٢٠٣	٧٦,٤
١٩٨٩	١,١٩	١٩٩٤	١,٠٤	١٩٩٩	٠,٧٦	٢٠٠٤	٧٥,٤
متوسط الفترة	١,٣١	متوسط الفترة	١,٠٥	متوسط الفترة	٠,٨٩	متوسط الفترة	٠,٧٥

* محسوبة على أساس بيانات الجدولين (٢-١)، (٢-٢) السابقين

وربما يعزى جانب من الأسباب ، إلى استنفاد مشروعات القطاع الخاص لفرص جذب العمالة ذات الخبرات العالية من القطاع العام وقطاع الأعمال العام واتجاهها نحو توظيف العمالة الجديدة الداخلة لأسواق العمل عند مستويات أجرية أقل من أجور العمالة ذات الخبرة المتراكمة، وتحملها مهام التدريب وإكسابها الخبرات ومن ثم تفضيل تشغيلها عند مستويات أجر نقدي أقل ، وهى تعتبر بالنسبة لهذه العمالة مرتفعة نسبياً ، إذا ما أخذنا فى الاعتبار أنها تمثل بدايات الأجور التعاقدية فى ضوء سنوات الخبرة، رغم ارتفاع مستويات التأهيل العلمى والتدريب لها، ومستويات الأجور الحكومية المثبتة باللوائح.

(٢-١-٢-٢) الفروق الأجرية بين القطاعات (الأنشطة) الاقتصادية :

يعطى الجدول رقم (٤) صورة واضحة لتوزيعات متوسطات الأجور حسب الأنشطة الاقتصادية وتطوراتها خلال فترة الدراسة ١٩٨٥-٢٠٠٤ . وعلى الرغم من المشكلات

الإحصائية سواء ما يتعلق منها باختلاف حدود تقسيم وتجميع القطاعات (الأنشطة الاقتصادية) أو ما يتعلق بعدم استمرار تدفق البيانات لنفس الأنشطة الاقتصادية، فالمتاح من البيانات يعكس الآتى:

- وجود التمايزات الواضحة بين متوسطات الأجور فى الأنشطة حيث يأتى فى قائمة ترتيب متوسطات الأجور المدفوعة فى الأنشطة الخدمية وأبرزها (أنشطة التمويل والتأمين والعقارات والأنشطة الاستخراجية والصناعات التحويلية . وتأتى فى ذيل القائمة أنشطة الزراعة وصيد البر والبحر وقطع أشجار الغابات؛ وربما تعزى هذه الفروق الجوهرية إلى مستويات الناتج المحققة فى هذه القطاعات، حيث تتمثل الأنشطة الاستخراجية بصفة أساسية فى استخراج النفط. وفضلا عن ذلك تلعب الأجور المتغيرة وغير المباشرة دورا كبيرا فى ذلك. وفى حالة قطاعات الاستخراج ترتفع متحصلات الأجور العينية (كالأغذية والكساء والملبس) فى مواقع العمل.

وهى بهذا المعنى تمايزات مبررة وفق القواعد المعمول بها فى معظم دول العالم.

وقد تصل نسبة الأجور العليا إلى الدنيا إلى أكثر من ثلاثة أضعاف. ويصعب فصل الأجور عن عائدات حقوق التملك فى المشروعات الحرفية وهو ما يؤثر بدوره فى متوسطات الأجور. وكذلك الأمر بالنسبة لأجور العمال الزراعيين ؛ فالأجور المثبتة هى فى غالبيتها أجور العمال الموسميين ولا تتضمن أجور الأجراء الذين يعملون لدى ذوي الحيازات الصغيرة جدا والذين يزرعونها لحسابهم، شأنها شأن أجور الحرفيين الصناعيين وأصحاب أعمال الصيانة وخدمات التجارة.

ولا تتوفر البيانات التفصيلية عن أجور العمال الموسميين فى الزراعة وكذلك لا تتوفر التقديرات عن الأجور الافتراضية للعاملين لدى ذويهم ، إما بسبب عدم التوثيق بعقود العمل وبنظم التأمينات وإما لغياب المسوح الشاملة والمسوح بالعينة .

جدول رقم (٤)

تطور متوسطات الأجور النقدية الأسبوعية حسب الأنشطة الاقتصادية خلال الفترة ١٩٨٥-٢٠٠٠
(في القطاعين العام والخاص)

2002	2001	2000	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90	89	88	87	86	85	الأنشطة / السنوات
		89	89	82	67	67	59	56	51	41	39	34	29	25	25	22	25	الزراعة والمصيد واستغلال الغابات وقطع أشجار الأخشاب
		88	89	99	56	61	59	56	51	41	39	34	29	25	25	22	25	صيد الأسماك
		421	262	255	210	181	160	165	162	129	127	114	86	111	59	70	50	التحدين واستغلال المحاجر
		125	121	107	102	93	84	77	70	62	55	54	46	41	38	23	29	الصناعات التحويلية
		494	104	103	82	88	70	65	69	47	57	40	49	38	30	23	20	الكهرباء والغاز وإمدادات المياه
		192	114	76	93	100	91	88	75	62	61	55	51	45	40	37	32	الإنشاءات (التشييد والبناء)
		156	135	105	103	97	85	77	72	60	58	49	44	41	34	33	29	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية والمبلغ الشخصية والمنزلية
		104	96	89	110	68	85	77	72	60	58	49	44	41	34	33	29	الفنادق والمطاعم
		138	132	146	101	112	92	88	94	65	57	53		46	36	33	32	النقل والتخزين والاتصالات
		215	201				131	120	114	96	85	98	69	65	49	46	38	الوساطة المالية
		261	302				131	120	114	96	85	98	69	65	49	46	38	أنشطة العقارات والتأجير وخدمات الأوصال
		غ	غ	غ	96	84	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري
		111	101	63	81	73	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	التعليم
		77	71		غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	غ	الصحة والعمل الاجتماعي
		105	87						50	50	47	46	36	33	33	39	35	خدمات المجتمع العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية الأخرى
		162	143	113	107	99	88	82	76	64	59	55	49	43	38	24	31	الجملة العمومية

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة . : نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل - سنوات مختلفة.

(٢-٢-١-٣) التمايزات فى متوسطات الأجور حسب الموقع الجغرافى:

تنبئ البيانات المتاحة عن متوسطات الأجور فى المحافظات (أنظر جدول رقم ٥) عن وجود تباينات ، يصعب ردها للبعد الجغرافى ذاته، وإنما لطبيعة النشاط الاقتصادى السائد أو الأنشطة الاقتصادية السائدة بكل من المناطق المختلفة ؛ والدليل على ذلك أن المحافظات والأقاليم المصدرة للعمالة (لهجرة السكان) لباقي المحافظات (الأقاليم) الأخرى وللخارج تحظى بمتوسطات أجور مرتفعة نسبيا كما فى محافظات وسط وجنوب الصعيد (وبصفة خاصة محافظة قنا) .

ولذلك يصعب تسبيب حركة الهجرة بانخفاض مستوى الأجور النقدية، رغم ارتباطها الكبير بظاهرة الفقر المنتشرة فى المحافظات الطاردة للسكان. وذلك بسبب أن العمال المشتغلين بهذه المحافظات الفقيرة بصفة عامة، ربما يعملون بأنشطة ذات متوسطات دخول نقدية أعلى من غيرها كما رأينا.

ومن المفارقات البارزة بقاعدة معلومات الأجور انخفاض متوسطات الأجور النقدية نسبيا بالمحافظات الحضرية الرئيسية كالقاهرة والأسكندرية وبور سعيد والسويس والمحافظات الريفية - شبه الحضرية كدمياط وما فى عدادها.

وبمتابعة التطور فى متوسطات الأجور خلال الفترة محل الاهتمام يلحظ وجود اتجاه لتقارب مستويات الأجور بين المحافظات وبصفة خاصة منذ بداية القرن الحادى والعشرين. وقد تعزى الأسباب وراء ذلك التقارب إلى الآتى

- ١- نمو متوسطات الأجور بالمحافظات المشتغلة بالأنشطة الاستخراجية بمعدلات بطيئة نسبيا.
- ٢- غلبة أنشطة القطاعات الحكومية فى المحافظات الأخرى ، وهى تستند إلى اللوائح الجامدة فى تحديد الأجور وارتباط الزيادة فيها بسياسات الإنفاق العام وأيضاً بحالة الإيرادات فى الموازنة العامة للدولة ، ويصدق هذا أيضاً على أنشطة استخراج وتصنيع وتصدير النفط والمنتجات النفطية .

- ٣- زيادة متوسطات الأجور فى بقية المحافظات بمعدلات أسرع من تلك المحافظات .
- والمحصلة النهائية تختلف فى تقارب الأجور النقدية عند مستويات منخفضة مقارنة بالأجور الحقيقية المرغوبة والتي كان يمكن بلوغها لو أن زيادات الأسعار كانت أقل ولو استمرت معدلات زيادة الأجور بمعدلاتها التاريخية السائدة.

جدول رقم (٥)

تطور متوسطات الأجور النقدية بالمحافظات

جملة القطاعين العام والخاص خلال الفترة ٨٥-١٩٩٤

المحافظات/المناطق	1985	1986	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994
القاهرة	34	39	42	56	64	67	72	88	94
الاسكندرية	29	35	37	47	52	57	69	75	81
بورسعيد	28	29	31	44	46	60	59	62	73
المويس	40	43	55	63	64	71	82	88	104
دمياط	22	27	32	33	41	45	42	40	49
الدقهلية	26	29	32	38	42	47	50	57	56
الشرقية	22	25	29	39	41	48	51	57	61
القليوبية	28	32	40	44	49	56	57	70	76
كفر الشيخ	21	26	30	34	42	74	46	55	56
الغربية	26	31	32	38	46	46	47	62	67
المنوفية	30	28	33	40	44	47	53	56	62
البحيرة	24	27	31	40	43	50	51	56	59
الاسماعيلية	28	33	34	43	52	51	54	64	80
الجيزة	37	37	40	52	56	62	68	81	87
بنى سويف	29	28	30	40	45	50	55	59	59
الفيوم	26	28	29	37	39	44	50	56	63
المنيا	26	24	34	41	49	51	52	80	83
امبيوط	26	28	31	40	47	51	58	68	81
سوهاج	23	27	31	40	52	52	63	66	70
قنا	28	25	40	55	58	66	67	70	87
أسوان	35	40	45	49	64	64	76	85	92
مدينة الاقصر									
البحر الاحمر	32	50	45	58	65	78	72	79	73
الوادى الجديد	27	31	33	43	55	59	60	82	81
مطروح	31	43	38	45	50			58	60
شمال سيناء	30	52	56	45	69	78	70	62	71
جنوب سيناء	39	46	45	60	55	53	59	85	106
الجملة	31	34	38	49	55	59	64	76	82

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - نفس مصدر جدول ٤

جدول رقم (٥)

تطور متوسط الأجور النقدية بالمحافظات (جملة القطاع العام والخاص)
خلال الفترة (١٩٩٥ - ٢٠٠٢)

المحافظات/ السنوات	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
القاهرة	١٠٤	١١٤	١٢١	١٣١	١٤٦	١٦٦	١٨٦	١٩٢
الاسكندرية	٩١	٩٣	١٠٦	١٠٨	١١٨	١٣٦	١٤٦	١٦٤
بورسعيد	٧٣	٩٠	٩٧	٩٧	١١٨	١٣٦	١٤٦	١٦٤
السويس	١١٢	١٧٧	١٨٣	١٩٥	١٨٩	٢٨٦	٣٢١	٢٢٣
دمياط	٥٥	٥٧	٧٢	٧٤	٩٥	١٠٣	٩٨	١٠٦
الدقهلية	٦٩	٧٧	٩٣	١٠١	٩٦	١٠٩	١٢٦	١٥٥
الشرقية	٦٢	٧١	٨٥	٨٣	٩١	١٠٥	١١٩	١٢٥
القليوبية	٨١	٩٢	١٠٠	٩٢	١٥٦	١٤٣	١٣٥	١٣٥
كفر الشيخ	٦٥	٧٠	٨٠	٨٢	٨٦	١٠٩	٩٦	١١٨
الغربية	٧٢	٧٠	٧٩	٧٩	٩٣	٩٦	١١١	١٢٠
المنوفية	٦٧	٧٣	٨٢	٨٦	٩٢	١٠٧	١١٨	١٢٥
البحيرة	٧٢	٨٦	٧٥	٩١	١٢٩	٩٨	١٠٢	١٥١
الاسماعيلية	٨١	٩٣	٩٨	٩٦	١٠٦	١٥٣	١٦٦	١٧١
الجيزة	٨٦	١١١	١٢١	١٣٩	٢٨٣	٣٤٩	١٦٢	١٦٨
بنى سويف	٦٦	٧٠	٧٥	٨٣	٨٤	٩٠	١٠٧	١١٦
الفيوم	٦٤	٧٠	٧٨	٨٠	٨٩	٩٩	١١٠	١٠٢
المنيا	٩٣	١١١	٧١	١٠١	١١٢	١٣٦	١٧٦	١٣١
امسيوط	٦٩	٨٥	٨٥	٨٨	١٠٤	١٣٨	١٣٥	١٤٥
سوهاج	٦٧	٧٩	٨٧	٩٣	٩٧	١١٥	١٢٢	١٢٢
قنا	٧٣	١٠٣	١١٥	١٢٩	١٤٢	١٩١	١٣١	٢٠٠
اسوان	٨٨	١١١	١١٥	١٢٨	١٣١	١٤٣	١٤٤	١٧٠
مدينة الاقصر		٨٨	٩١	٩٢	٨٩	٩٠	٨٩	١٢٠
البحر الاحمر	٩٣	٩٩	١٠٠	١٠٢	١٣١	١١٤	١٤٢	١٣١
الوادى الجديد	٧٦	٨٥	١٠٢	٩٣	١١٠	١٣٥	١٠٤	١٢١
مطروح	٩٧	١٣٦	١٢٩	١٤١	١٢٢	١٥٣	١١٥	١٤١
شمال سيناء	٦٧	١٠٣	١٠٨	١٢٧	١٤٥	١٨٢	٢٠٩	٢٢٧
جنوب سيناء	٦٩	١٠٤	١٠٠	١٠٥	١١٩	١٣٦	١٣٤	١٤١
الجملة	٨٨	٩٩	١٠٧	١١٣	١٤٣	١٦٢	١٥٤	١٦٣

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - نفس مصدر جدول ٤

(٢-٣) : بروز ظاهرة "الأجور الربعية" :

على الرغم أن الأجر والريع مفهومان مختلفان لعناصر الدخل نظراً لاختلاف عناصر الإنتاج المستحق لكل منها ، إلا أن ثمة ظاهرة مرتبطة بأداء الاقتصاد المصرى أسفرت عن بروز شكل من أشكال الدخول الأجرية (أو المرتبات) والتي هي أقرب للطابع الربعى ، حيث لا يقابلها خدمة عمل مباشر مكافئة. وترتبط بدرجة أكبر بالموقع من هرم السلطة الإدارية أو تستند إلى شرعية قانونية دون الشرعية الإنتاجية(أي تستند لإعتبارات مؤسسية أكثر من اعتبارات الكفاءة الإنتاجية)

وتتمثل هذه الدخول فى نسب العوائد التى تحصل عليها بعض فئات العمل الذهنى فى مواقع وأنشطة إنتاجية محددة، نتيجة الترخيص الذى يخوله لها القانون كالحصول على نسبة من العائدات (الإيرادات) حتى لو لم يتسبب المتحصل عليها فى تحقيق الدخل المنسوبة إليه.

وتبرز مثل هذه الدخول لبعض فئات العاملين بالإعلام المتحصلين على نسب من حصة إيرادات الإعلانات (المقروءة أو المسموعة أو المرئية)، أو بعض القيادات البنكية نتيجة ارتفاع رقم الأعمال والأرباح للبنوك التى يقومون بإدارة أعمالها، حيث ترجع الزيادة فيه لعوامل مرتبطة بنشاط السوق - فى ظروف غير اعتيادية- وليس بقدرة وكفاءة الإدارة البنكية ذاتها. وتتصوى تحت هذا المسمى مرتبات المحترفين فى مجالات الرياضة أو الطرب أو ما شابه والتى تمثل حالات من " ريع الندرة" .

ولا غرو من تحقيق هذه المتحصلات، إنما قد يعزى هذا الأمر هؤلاء المتحصلين على مثل هذه الدخول بالمغالاة فى تقديرها، مثل التوسع فى إنشاء وحدات الإعلام المتفرعة عن الوحدة الأم كإنشاء الصحف التابعة لمؤسسة صحفية ما واعتبارها وحدات مستقلة أو إنشاء فروع لبنوك مشتركة بين المؤسسة البنكية الرئيسية ونظائرها من المؤسسات البنكية المحلية والأجنبية أو فروعها العاملة فى مصر لزيادة الدخول والمرتبات المتحصل عليها منها.

وقد انتشرت هذه الظاهرة واستشرت مؤخرا. ولا تتوافر المعلومات الموثقة عما يحصله أرباب هذه المرتبات جملة وإفرادا. بحيث أصبحت تفوق فى بعض الحالات جملة عوائد المؤسسة الأم الأصلية ذاتها التى يتولون إدارتها حسب ما نشر عنها فى الاعلام.

وامتدت هذه الظاهرة ل تنتشر فى أغلب المؤسسات وبصفة خاصة تلك التى تتلقى دعما تمويليا أجنبيا مخصصا لرفع الكفاءة الفنية فى إدارات حكومية معينة أو فى تطوير نظم المعلومات ، فأصبحت مصدرا مستحقا للأجر فى معظم هذه الجهات الحكومية المعانة.

وتتطلب هذه الظاهرة فى حال توفير المعلومات عنها أفراد دراسة متخصصة لقياس عائد هذه المخصصات الأجرية^(١).

وتدخل فى عداد "الأجور الربعية" كذلك تحويل بعض مخصصات الاستثمار إلى بند الأجور من الناحية الفعلية وليس من الناحية الإجرائية- الإدارية، مثل مخصصات البحوث ودراسات الجدوى والاستشارات، خاصة إذا ما كان القائمون عليها فى القطاع الخاص هم نفس

(١) المعلومات المتوفرة عنها ذات طابع إعلامى يصعب الاستناد إليه كمصدر لإجراء الدراسة العلمية حيث لا تتوافر قواعد كافية للشفافية تتيح إمكانية نشر المعلومات عن مثل هذه الظواهر لأسباب غير معروفة حتى إعداد هذه الدراسة.

القائمين على إدارة المؤسسات الحكومية المنفقة عليها رغم تحريم التشريع لها^(١)، وهو ما يجد سنده الواقعي في ظروف الاختلال الإداري وضعف أدوات الرقابة المجتمعية.

(٢-٤) القواعد المتبعة في تحديد الأجر:

لا تتوافر المعلومات الكافية عن أسس تحديد الأجر في مصر وبصفة خاصة في القطاع الخاص وأيضاً في الأنشطة الحرفية.

ويمكن اقتراح القواعد المشتقة التالية كقواعد معمول بها في تحديد الأجر.

(٢-٤-١) التحديد الإداري للأجور في القطاعين الحكومي والعام:

المتبع عند تحديد الأجر في القطاعين الحكومي والعام، هو تحديد اللوائح الإدارية وتثبيتها للأجر وفقاً لهرم وظيفي يأخذ بقاعدة الأقدمية والمؤهل الدراسي وليس بقاعدة الإنتاجية عند تحديد شرائح الأجر والترقي وما إليها.

و قبل صدور قانون العمل الموحد مؤخر^(٢)، فقد وضعت لوائح الأجور الحكومية العاملين في القطاع الحكومي وفي القطاع العام (قطاع الأعمال العام) وفقاً للدرجات الوظيفية والمؤهلات التعليمية مع تحديد مستويات الأجور للمهن والوظائف المختلفة على أساس إداري يأخذ في الاعتبار الاتجاهات السابقة ونمو تكاليف المعيشة .

وفي حالة إقرار الفروق وفقاً لطبيعة الأعمال والتخصصات وحالة الأمن الصناعي بها فقد تم تمييز البدلات للتخصصات المختلفة، مثل بدلات الأطباء والمهندسين أو البدلات حسب المناطق النائية ومستويات الغلاء المعيشي بها (مستويات المعيشة) وكانت ظروف التضخم من الناحية العملية بدون نص قانوني تواجه بعلاوات استثنائية تزيد بدورها من معدلات التضخم . كما سيتبين في المبحث (٢-٥) من هذا الفصل (في العلاقة الاستباقية بين تغيرات الأجور والأسعار).

وقد حكمت هذا التحديد الإداري مجموعة من المعطيات الضمنية أهمها:

١. عدم اعتبار معدلات التضخم. أو على الأقل مواجهة الآثار التضخمية إدارياً من خلال هرم العلاوات الدورية ومن خلال سياسة الإنفاق العام.

(٢) أراجع حول ذلك تفصيلاً للباب الثاني من قانون قطاع الأعمال العام رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
(١) صدر قانون " العمل الموحد" وهو ما يعرف بالقانون رقم ١٢ في عام ٢٠٠٣ | راجع للطبعة العاشرة سنة ٢٠٠٥ والصادرة عن الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية التابعة لوزارة التجارة والصناعة في عام ٢٠٠٥ .

٢. غياب مقاييس إنتاجية الأجر فى كل من القطاعين الحكومى والعام (وقطاع الأعمال العام لاحقاً)، حيث لا ترتبط الأجور بمستويات إنتاجية مكافئة بقدر ما ترتبط بالحاجات الاجتماعية من جهة، وبتوفير الإيرادات العامة للدولة من ناحية أخرى^(١). وربما يعزى السبب وراء ذلك لصعوبة قياس قيم الخدمات العامة من جهة، وإنتاجية المشتغلين بتقديمها من جهة أخرى.

والقاعدة السائدة فى تحسين مستوى الأجر تأتى عن طريق الأجور غير المباشرة والتي اكتسبت مرونة بعد منتصف التسعينات ، وخصوصاً بعد إصدار قانون قطاع الأعمال العام. وبموجب هذه القاعدة يجرى التوسع فى نظم الأجور المتغيرة عن طريق زيادات الحوافز والأجور الإضافية ما إليها، بحيث يرتفع المتوسط العام للأجر (المباشر + غير المباشر) . أو استحداث نوعيات من الأجور الاستثنائية ذات الأحكام الخاصة ، مثل الكادرات القضائية وكادرات الدبلوماسيين والعسكريين . وكادرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، أو اللوائح الخاصة بأجور (مرتبات) بعض المهن كمهن الملاحة الجوية والطيارين المدنيين والعاملين بالإرشاد البحرى بهيئة قناة السويس، والعاملين بقطاع البترول (وبصفة خاصة بأعمال البحث والتقيب عن البترول وغيره من الثروات الطبيعية.. الخ).

وربما يكون أحد هذه الأهداف هو الارتقاء بمتوسطات الأجور لوقف تسرب العمالة المتميزة من هذه القطاعات إما إلى القطاع الخاص أو إلى دول الجوار فى شكل هجرة مؤقتة أو دائمة.

ولا تتوفر المعلومات الكافية لمقارنة التحسن فى الأجور نتيجة الأجور غير المباشرة وينطبق على المزايا العينية الممنوحة لبعض الفئات كفرص الإسكان الميسرة أو منخفضة القيمة العقارية كما فى حالة ضباط القوات المسلحة، أو الشرطة، أو التأمين الصحى الشامل للعاملين وأسره لكثير من فئات الكادرات الخاصة ومن فى عدادهم.

ولا تتوفر معلومات كافية تساعد عملية المقارنة حول تحقيق الأجور نتيجة التوسع فى المزايا الأجرية (الأجور غير المباشرة) مثل إتاحة فرص الإسكان ذى القيم الإيجارية (أو العقارية) المنخفضة نسبياً لبعض ذوى الأجور المميزة كضباط القوات المسلحة أو الشرطة . وكذلك التأمين العلاجى الشامل للعاملين وأسره من أصحاب الكادرات الوظيفية الخاصة أو من فى عدادهم.

(١) لا ترتبط بهذا العمل متوسطات الأجور فقط بل مدفوعات الأجور الحكومية والعامة ككل، أى توفير فرص العمل فى القطاعين الحكومى والعام (الأعمال العام) أى فقورة الأجور المجمعة.

(٢-٤-٢) : محاولة اكتشاف قاعدة تحديد الأجر فى القطاع الخاص :

لم تنضج آليات السوق فى مصر بعد إلى المستوى الذى تعمل فيه الآليات المكتشفة- بواسطة النظرية الاقتصادية- بكفاءة فى تحديد الأجر. ويرجع ذلك فى نظرنا إلى مجموعة كبيرة من العوامل أبرزها:

١- عدم اكتمال مقومات سوق العمل للعديد من الأسباب ومنها:

* افتقاد مقومات الليبرالية السياسية والليبرالية الاجتماعية اللتين من شأنهما ضمان الفاعلية لليبرالية الاقتصادية، وبصفة خاصة فى مجال المساومات بين العمال وأصحاب العمل، برعاية منظمات العمل الحكومية والنقابية، وفى ضوء القواعد المتفق عليها دولياً^(١).

* تداخل مراحل التطور التاريخى للنظم الاقتصادية - الاجتماعية، حيث يميز بين بقايا النظم الحرفية القديمة من النظام الإقطاعى التاريخى ومعالم الرأسمالية فى المرحلة السابقة على الرأسمالية العالمية (العولمة) ووجود بعض مقومات النظام الاجتماعى ذو التوجه الاشتراكى والذى ساد فترة الستينات، وقويت فى خلاله رأسمالية الدولة ذات التوجه الاشتراكى وسيادة آليات تحديد الأجور فى كل شكل من أشكال التنظيمات الاقتصادية - الاجتماعية المشار إليها.

٢- انخفاض الأهمية النسبية للأجور فى تحديد تكلفة الإنتاج وبصفة خاصة فى الأنشطة الصناعية وأنشطة المعلومات وما إليها لسببين هما:

* ارتفاع مكون الواردات الأجنبية فى تكوين المنتج النهائى واتجاه أسعار هذه المدخلات المستوردة للارتفاع فى بلدان المنشأ، أو نتيجة لانخفاض سعر الجنيه قبل أسعار العملات الأجنبية. بحيث فاقت عنصر الأجر كعنصر أساسى فى تكلفة الإنتاج.

* ارتفاع قيمة مدخلات المعرفة والتكنولوجيا فى قيمة الإنتاج. والاعتماد شبه التام على استيراد هذه المكونات.

٣- الطابع الاحتكارى السائد فى السوق المصرية، والذى بموجبه يستطيع المنتج أو التاجر فرض الأسعار الاحتكارية بما فيها الأجور والتى تعوضه عن أى ارتفاع فى تكلفة الإنتاج

(١) أنجزت المهمة الأولى على هذا الطريق من خلال توفير الإطار التشريعى - فقئونى المنظم لهذه الليبرالية الاقتصادية، إلا أن الواقع الفعلى يبين الحاجة لمرور فترة زمنية طويلة حتى يجرى القبول الميلى وأيضاً الاجتماعى لهذه الآليات الجديدة، وذلك على ضوء خبرة ممارسة هذه الآليات فى صناعات الغزل بكفر الدوار والمحلة وكذلك بالنسبة للعاملين بالضرائب العقارية وغيرهم فى عام ٢٠٠٧.

والخدمات الانتاجية، الأمر الذى يعزز بدوره أثر الأجور فى التضخم وغيرها من العوامل وعلى ذلك فإن القوة الاحتكارية للسوق تضعف من آليات السوق المتوخاة والمبينة على افتراض المنافسة الكاملة.

٤- تعدد وتمايز أسواق العمل من حيث قواعد تحديد الأجر فيها ، كما رأينا يمكن تمييز القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع التعاونى ، كما يمكن تمييز الأنشطة الحرفية والأنشطة غير المنظمة إلى جانب القطاع المنظم متعدد أشكاله (صغير ومتوسط وكبير) فضلا عن نظم الأجور فى الشركات الدولية العاملة بالسوق المصرى .

قاعدة الاسترشاد:

كما سلف وللأسباب المذكورة يمكن التأكد من صحة فرض استرشاد القطاع الخاص عند تحديد الأجور النقدية بمستويات نظائرها فى كل من القطاعين الحكومى والعام مع عدم الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل المنفق عليها دوليا . ويصدق ذلك بصفة أساسية على المشروعات الصغيرة أو المشروعات الحرفية ، حيث يرتبط تحديد الأجر باليومية أو بإنجاز المهمة (فى اليوم أو الأسبوع).

وبإجراء تحليل انحدار أجور القطاع الخاص بالنسبة للأجور فى القطاع العام (الأعمال العام) على أساس السلسلة الزمنية (١٩٨٥-٢٠٠٤) وبافتراض خطية العلاقة حصلنا على النتائج التالية بجدولى تحليل الانحدار وتحليل التباين

$$Y = 28.76 + 3.702x + e$$

ويتبين من العلاقة المقدرة ما يلى :

١. أن العلاقة بين التغير فى متوسط الأجر بالقطاع الخاص طردية فى تغيراتها مع تغيرات متوسط الأجر فى القطاع العام (قطاع الأعمال العام) .

٢. قوة القدرة التفسيرية لتقديرات العلاقة معبرا عنها بارتفاع قيمة R^2 حيث أن ٩٧% من

التغير فى أجور القطاع الخاص يمكن تفسيره بالتغير فى أجور القطاع العام وأن النسبة

المتبقية ٣% تفسرها المتغيرات الأخرى التى لم تتضمنها العلاقة .

ويؤكد الشكل البيانى للمتغيرتين محل العلاقة التماثل التام فى اتجاهاتهما السلوكية .

Regression

b

Variables Entered /Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

^a All requested variables entered .

b Dependent Variable Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.954	8.54

^a Predictors : (Constant), X

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	28504.060	1	28504.060	390.797	.000 ^a
Residual	312.890	18	72.938		
Total	29816.950	19			

^a Predictors: (Constant), X

b Dependent variable Y

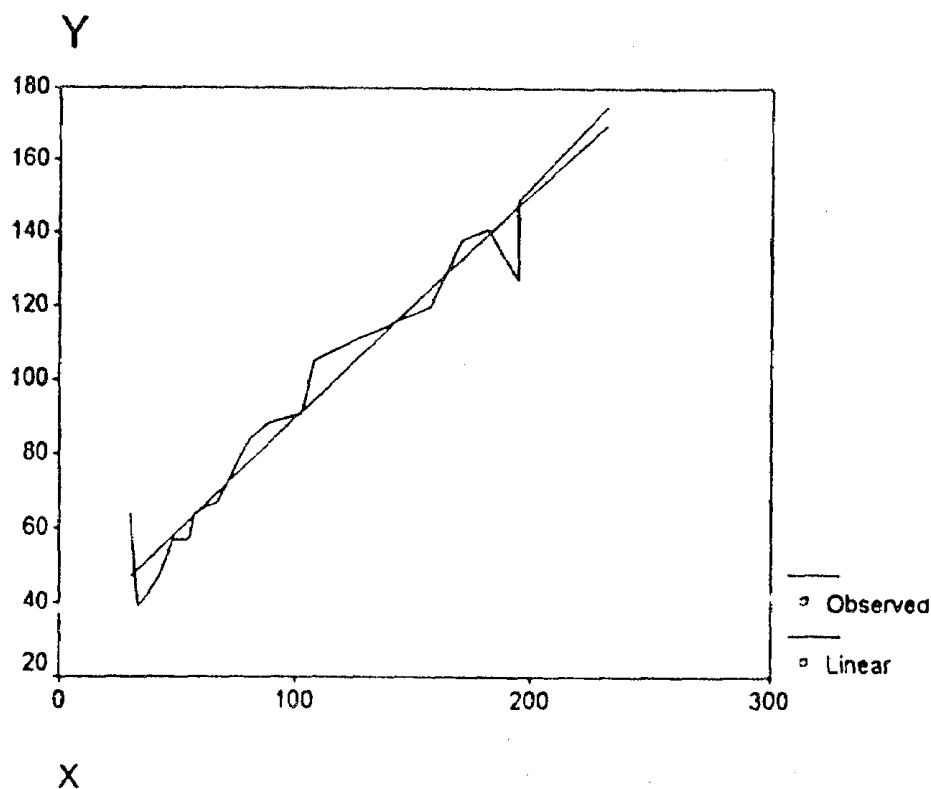
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std	Beta		
1 (Constant)	28.755	3.702		7.767	.0
X	0.608	0.031	0.978	19.769	.0

^a : Dependant Variable Y

Independent: X

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
Y	LIN	.956	18	390.80	.000	28.7553	.6084



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.954	8.54

a. Predictors: (Constant), X

(٢-٥) :تحليل الوضع الراهن للأسعار والأجور الحقيقية:

نسعى من وراء تحليل تطورات الأسعار الوقوف على إجابات حول تأثير التغير فى الأسعار على مستوى الدخل الحقيقية ، وبصفة أساسية على مكتسبى الأجر ؟ وبالعكس ، وكذلك حول أيهما يتبع الآخر فى تغيره ؟ الأجور أم الأسعار ؟ وفى حالة وجود تأثيرات متبادلة بين كل منهما ، فإن مايمهم أكثر هنا هو تحديد مدى مرونة استجابة متغير الأسعار للتغير فى الأجور ، أى تأثير التغير فى الأجر على مستوى التضخم .

(٢-٥-١) :تحليل التغير فى الأسعار فى علاقتها بالأجور :

بشكل عام شهد الاقتصاد المصرى موجات تضخمية لأسباب مختلفة منذ بداية السبعينيات. ودون الدخول فى تفاصيل التحليل الذى سنتناوله دراسة مستقلة ضمن خطة بحوث المعهد للعام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، فقد كانت الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين تتضاعف منذ ١٩٥٩/ ١٩٦٠ كل خمس سنوات تقريباً.^٢ وعلى الرغم من برنامج مكافحة التضخم فى إطار سياسات التثبيت والتكيف الهيكلى فقد رصد أن الزيادة فى أسعار المستهلكين اتبعت معدلات متسارعة مقارنة بالأجور تحت تأثير عدد من العوامل أبرزها :

- السياسة النقدية ذاتها - التى جرى اتباعها بصفة خاصة خاصة فى الفترة ١٩٩٥- ٢٠٠٦ وذلك لإنعاش السوق ، لمواجهة آثار السياسة الانكماشية التى أخذ بها فى الفترة السابقة أى منذ اتباع نهج التثبيت والتكيف الهيكلى الذى أسفر عن إشاعة حالة من الركود الاقتصادى .
- سلسلة التخفيضات المستمرة فى قيمة الجنيه قبل العملات الأجنبية بهدف تشجيع الصادرات وخفض الواردات مما أحدث زيادات فى تكلفة استيراد مستلزمات الإنتاج والغذاء ومن ثم أسهمت سياسة سعر الصرف بالمتبعة فى التضخم .
- التوسع فى الإنفاق الاستهلاكى الحكومى؛ الأمر الذى فوت تحقيق هدف التوسع فى أداة الدين العام الداخلى لتخفيض معدل التضخم ، وأسهم فى بدوره فى زيادة كمية

١- موضوع الدراسة هو "بحث التضخم فى مصر - بحث فى أسباب التضخم وتقييم مؤشراتته وجدوى استهدافه مع أسلوب مقترح للتنبؤ باتجاهاته " الباحث الرئيسى د. ابراهيم حسن العموى.

٢- ارجع للوثيقة المرجعية لوزارة التخطيط - سائفة الذكر ص ٢٥٣ . وهى على الرغم من اختلاف سنة الأساس كل ١٠ سنوات تقريبا ، فإن قيم الأرقام القياسية فى نهاية كل فترة تبلغ أضعاف مستواها فى سنة الأساس لها .

النقود دون أن يرتبط ذلك بالتوسع فى الاستثمار وزيادة العرض الحقيقى للسلع والخدمات .

وأيا كان الأمر ؛ فقد أحدثت الظواهر التضخمية آثارها على زيادة الأسعار ومن ثم خفض القدرة الشرائية للدخول، ومنها الأجور ، أى خفض قيمة الأجور الفعلية real wages وهو ما تعكسه بيانات الجدول (٦) التالى.

جدول رقم (٦)

تطور قيم ومعدلات نمو متوسط الأجور الفعلية خلال الفترة ١٩٩٥ - ٢٠٠٢ *
(فى إجمالى القطاعين العام والخاص)

السنوات	٩٥	٩٦	٩٧	٩٨	٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
متوسطات الأجور الحقيقية (بالجنيه)	٣٣,٦	٣٠,٤	١٠٣,١	١٢١,٢	١٢٢,٦	١٢٠,١	١٢٠,٢	١٢١,٦
معدل نمو الأجور الحقيقية (%)	-	-	٩,٥	١٥,٧	٢٨٩,٧	١,١٦	٢,١-	٠,١١

* :السنوات التى توفرت عنها البيانات وهى البيانات الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .
محسوبة على أساس بيانات الأجور مكتملة بالأرقام لقياسية لأمعار المستهلكين.

ويعكس النمو المتسارع للأسعار مقارنة بالنمو المتباطئ للأجور أس بقية التغير فى الأسعار على التغير فى الأجور النقدية . كما يعكس عدم التحسن الحقيقى (الفعلى) فى الأجور . ومن جهة أخرى فإنه يعكس بالتالى احتمال استمرار حالة الركود فى الاقتصاد المصرى .

ولما كانت عوائد التملك - كما رأينا من قبل- لا زالت تستأثر بالنصيب الأغلب من الدخل فإن زيادة الأجور النقدية لا تعكس تحسن صورة توزيع الدخل القومى فعليا .

(٢-٥-٢) : أيهما يعتبر السبب فى التغير فى الآخر (الأجور أم الأسعار)؟

يصعب تحديد قوة تأثير التغير فى الأجور والتغير فى الأسعار كل على الآخر فى ظل غياب أداة القياس ممثلة فى نموذج لقياس حساسية أثر التغير فى السياسات وعلى وجه

التحديد غياب نموذج للتوازن العام يقيس التأثيرات المتبادلة بين المتغيرات الحقيقية والمتغيرات النقدية في آن واحد والتوازن بينهما ، وفي إطار كل منهما .
ويؤكد رصد تتبع التغيرات في أسعار المستهلكين (إجمالي الجمهورية) عبر السنوات ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ م - ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ م أن أعلى معدلات لنمو الأسعار تسجل خلال الربع الثاني من كل عام كما في (جدول رقم (٧) المرفق) والذي يشمل الشهور (أبريل+مايو+يونيو) ، وهى الشهور التى يجرى خلالها إعداد الموازنة العامة للدولة وإقرار الزيادات الأجرية على المستويين الكلى والفردى - المتوسط . وتستمر هذه المعدلات فى الربع التالى ، أى بعد إقرار الزيادات والبدء فى إنفاقها وهذا يعنى حساسية تأثير الأسعار لمجرد التخطيط لزيادة الأجور .
وتؤكد هذه الحقائق علاقة انحدار الأسعار بالنسبة للأجور مقارنة بانحدار الأجور بالنسبة للأسعار .

ويتبدى من معاملات الانحدار (B) ومن مؤشرات معامل التحديد R^2 القدرة التفسيرية الأكبر لتأثير تغيرات الأجور على الأسعار . فى حين أن تأثير الأسعار على الأجور يبدو أقل . والأسباب متعددة ، ذلك أن سياسة ربط الأجور بالأسعار INDEXATION ليست سياسة معتمدة بعد فى تقرير زيادات الأجور وبصفة خاصة الأجور فى القطاعين الحكومى والعام والتي يحكمها بالدرجة الأكبر مستوى الإيرادات المتوقعة وقيمة العجز المتوقع فى الموازنة العامة للدولة وكذلك قاعدة النمو الخطى (بمعدلات تكاد تكون ثابتة لجانبى الموازنة العامة للدولة - الإيرادات العامة والنفقات العامة - ولحد ما حالة الرصيد بينهما) وبعبارة موجزة لطريقة إعداد توجهات الموازنة العامة للدولة .
وفى هذا السياق فإن تدنى الأجر من شأنه زيادة البطالة، ومرجع ذلك شغل العامل الواحد لعدد من الوظائف من أجل الحفاظ على مستوى الأجر الحقيقى الذى كان من المفترض أن يحصل عليه من وظيفته الأساسية .

فضلا عن تفضيل عمالة الأطفال (فى فئات العمر ١٢-١٥ سنة) كما يتضح من مسح القوة العاملة بالعينة (التي يصدرها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء) . وما دون ذلك من ٦ إلى ١٢ عاما لانخفاض أجورهم نسبيا .

وعلى هامش هذه النتيجة يمكن توصية تعديل تعريف المتعطل بأنه "كل شخص فى سن العمل ويقدر عليه ويبحث عنه عند مستوى الأجر الحقيقى الملائم ولا يجده" . وأيضا

يوصى بالتمييز بين الوظيفة job وفرصة العمل (employment) opportunity ، وما يتبع ذلك من إجراءات مؤسسية مثل عدم الجمع بين وظيفتين أو رفع تسعيرة التأمينات الاجتماعية ... الخ .

ويمكن عند تفصيل فئات المشتغلين إحصائياً تفصيل الآتى :

- يشغل وظيفة واحدة (عمل واحد) .
- الأجر النقدي المتحصل عليه من العمل .
- يشغل أكثر من وظيفة (أكثر من عمل) - يذكر عددها .
- مجموع الأجر النقدي المتحصل عليه من الوظائف (الأعمال) التى يشغلها الفرد المشتغل .

وتمكن هذه التفصيلات - مع إعداد مقاييس دقيقة عن متوسط الأجر الحقيقى الملائم لإشباع العامل (المشتغل) وأسرته التى يعول حتى يستطيع إعادة إنتاج قوة عمله - أسباب اشتغال المشتغل الواحد أكثر من وظيفة لتوفير مستوى الأجر الحقيقى المطلوب .

ولبلوغ هذه الغاية يقترح أن تتبع بيانات التشغيل التصنيفات التفصيلية المقترحة .

ويقترح أيضاً أن تعكس بيانات مسوح الدخل والإنفاق (بحوث ميزانية الأسرة بالعينة) هذه الأوضاع من أجل تحسين جودة البيانات المحسوبة منها ، وحسن توظيفها فى استخلاص مؤشرات الأجور الحقيقية ومؤشرات مستويات المعيشة .

جدول رقم (٧)
الرقم القياسى لأسعار المستهلكين
(إجمالى الجمهورية)

متوسط الشهور	٢٠٠١ ٢٠٠٢	٢٠٠٢ ٢٠٠٣	معدل النمو %	٢٠٠٣ ٢٠٠٤	معدل النمو %	٢٠٠٤ ٢٠٠٥	معدل النمو %	٢٠٠٥ ٢٠٠٦	معدل النمو %	٢٠٠٦ ٢٠٠٧	معدل النمو %
متوسط الربع الأول	١٠٣,٨	١٠٦,٣	٢,٤	١١٤,٠	٧,٢	١٣٢,٢	١٦,٠	١٣٦,٤	٣,١	١٤٨,٢	٨,٧
متوسط الربع الثانى	١٠٤,٤	١٠٧,٢	٢,٧	١١٦,٦	٨,٨	١٣٣,٨	١٤,٨	١٣٧,٤	٢,٧	١٥٥,٤	١٣,١
متوسط الربع الثالث	١٠٥,٣	١٠٨,٩	٣,٤	١٢٦,٣	١٦,٠	١٣٤,٠	٦,١	١٣٨,٩	٣,٦		
متوسط الربع الرابع	١٠٥,٧	١١٠,٥	٤,٥	١٣٠,٩	١٨,٥	١٣٥,١	٣,٢	١٤٢,٥	٥,٥		
متوسط السنة	١٠٤,٨	١٠٨,٢	٣,٣	١٢١,٩	١٢,٦	١٣٣,٨	١٠,٠	١٣٨,٨	٣,٧		

يشمل الربع الأول الشهور من يوليو - سبتمبر، والثانى الشهور أكتوبر - ديسمبر، والثالث يناير - مارس والرابع إبريل - يونيو .

وكما هو معروف لا يتأثر مكتسبو الأجور بالتغيرات فى الرقم القياسى العام لنفقة المعيشة بل بالتغيرات فى الأرقام القياسية لمجموعات السلع الأساسية التى يستهلكونها بنسب أكبر وهى الطعام والشراب والدخان والملابس وإيجار المسكن ، واستهلاك الكهرباء والماء والغاز (الوقود) وخدمات النقل والاتصالات والرعاية الصحية .
ونعرض فى الجدول رقم (٨) المرفق تطور الأرقام القياسية للمجموعات السلعية والخدمية الأساسية فى فاتورة الاستهلاك خلال المدة يناير ٢٠٠٤ / نوفمبر ٢٠٠٥ ، حتى نستطيع الحكم على مدى تأثر مستوى المعيشة لمكتسبى الأجور .

ويبرز من الجدول أن ارتفاع أسعار سلع الغذاء (الطعام والشراب) تفوق معدلات الارتفاع في الرقم القياسي العام لأسعار المستهلكين لنفس سنة الأساس، في حين تستقر نسبيا أسعار القيم الإيجارية (أو العقارية) والمياه والكهرباء والغاز رغم ارتفاع وزنها النسبي في تكوين المتوسط العام لأسعار المستهلكين .

ولهذا السبب ثمة اتجاهات لبناء أرقام قياسية لأسعار سلع وخدمات متكسبي الأجور كما رصد من التطبيق العملي للسياسات الدخلية والأجورية في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الممتدة من ١٩٧٦/١٩٧٧ حتى ١٩٩٤/١٩٩٥ حيث حدد برنامج للتخفيف من مشكلة التضخم والذي ربط بين مستويات الأسعار الأساسية والأجور الأساسية^١ .

^١ وفقا لهذا البرنامج حدد في عهد الرئيس كارتر بالولايات المتحدة الأمريكية معيار الأسعار الأساسية ، حيث يلزم المنشآت بتحديد أسعار تقل ٠,٥ نقطة عند متوسط الزيادة في السعر خلال العامين ١٩٧٦ أو ١٩٧٧ وعدم جواز زيادة المتوسط السنوي للأجور عن ٧% سنويا مع التصريح بعدد من الاستثناءات ومساهمات العمال في الضمان الاجتماعي ... الخ . أنظر حول ذلك تفصيلا مايكل أبديمان "الاقتصاد الكلي : النظرية والممارسة " ترجمة محمد ابراهيم منصور ص ٥٩٢-٥٩٤ .

جدول رقم (٨) الأرقام القياسية الشهرية لأسعار (سنة الأساس ١٩٩٩/٢٠٠٠=١٠٠)

الشهر/السنة	الرقم العام	لغذاء والشراب	التخزين	الملابس والأقمشة وأغطية الأقدام	السكن والمياه والكهرباء والوقود	الأثاث والمعدات المنزلية والصيانة	الرعاية الصحية
يناير ٢٠٠٤	١٢٢,١	١٣٤,١	١٠٤,٤	١١٩,٧	١٠٦,٨	١٢١,٨	١١٢,١
فبراير	١٢٤,٦	١٤٠,٥	١٠٤,٤	١١٩,٧	١٠٦,٨	١٢١,٨	١١٢,١
مارس	١٢٦,٧	١٤٣,٢	١٠٤,٤	١١٩,٧	١٠٦,٨	١٢١,٨	١١٢,٢
أبريل	١٢٨,٧	١٤٤,٧	١٣٦,١	١٢٤,٣	١٠٦,٨	١٣١,٣	١١٥,٤
مايو	١٢٨,٨	١٤٤,٤	١٣٦,١	١٢٤,٤	١٠٦,٨	١٣١,٦	١١٥,٤
يونيه	١٢٩,٠	١٤٤,٨	١٣٦,١	١٢٤,٤	١٠٦,٨	١٣١,٨	١١٥,٤
يوليو	١٢٩,٩	١٤٤,٢	١٣٦,١	١٢٤,٥	١٠٩,١	١٣١,٩	١١٨,٥
أغسطس	١٢٩,٧	١٤٣,٦	١٣٦,١	١٢٤,٥	١٠٩,١	١٣١,٩	١١٨,٥
سبتمبر	١٣١,٥	١٤٦,١	١٣٦,١	١٢٤,٥	١٠٩,٣	١٣١,٧	١١٨,٥
أكتوبر	١٣٣,٢	١٥٠,٣	١٣٦,١	١٢٤,٥	١١٠,١	١٣١,٧	١١٨,٥
نوفمبر	١٣٣,٣	١٤٨,٩	١٣٦,١	١٢٥,٤	١١٢,٣	١٣١,٧	١١٨,٥
ديسمبر	١٣٣,٤	١٤٩,٩	١٣٦,١	١٢٥,٤	١١٢,٣	١٣١,٧	١١٨,٥
يناير ٢٠٠٥	١٣٣,٨	١٤٩,١	١٣٦,١	١٢٥,٨	١١٢,٣	١٣١,٧	١١٨,٥
فبراير	١٣٣,٢	١٤٩,١	١٣٦,١	١٢٥,٨	١١٢,٣	١٣١,٧	١٢٠,٠
مارس	١٣٣,٩	١٤٩,٣	١٣٦,١	١٢٥,٨	١١٢,٤	١٣١,٧	١٢٠,٣
أبريل	١٣٤,٨	١٥٠,٠	١٣٦,١	١٣٠,٨	١١٢,٤	١٣١,٥	١٢٠,٣
مايو	١٣٥,٣	١٥١,٤	١٣٦,١	١٣٠,٨	١١٢,٤	١٣٢,٥	١٢٠,٣
يونيه	١٣٥,٠	١٥٠,٧	١٣٦,١	١٣٠,٨	١١٢,٤	١٣٢,٥	١٢٠,٣
يوليو	١٣٥,٠	١٥١,٥	١٣٦,١	١٣٠,٩	١١٢,٤	١٣٢,٨	١٢٢,٤
أغسطس	١٣٥,٨	١٥٢,٢	١٣٦,١	١٣٠,٩	١١٢,٤	١٣٢,٨	١٢٢,٤
سبتمبر	١٣٦,٤	١٥٣,٨	١٣٦,١	١٣٠,٩	١١٢,٤	١٣٢,٨	١٢٢,٤
أكتوبر	١٣٧,٣	١٥٥,٢	١٣٦,١	١٣٠,٩	١١٢,٤	١٣٢,٨	١٢٢,٤
نوفمبر	١٣٧,٥	١٥٥,٧	١٣٦,١	١٣٠,٩	١١٢,٤	١٣٢,٨	١٢٢,٤

تابع جدول (٨): الأرقام القياسية الشهرية (لأسعار سنة الأساس ١٩٩٩/٢٠٠٠=١٠٠)

الشهر/السنة	الخدمات المتنوعة	المطاعم والفنادق	التعليم	الثقافة والترفيه	الاتصالات الاسلكية واللاسلكية	النقل والمواصلات
يناير ٢٠٠٤	١١٦,٢	١٢٥,٧	١١٠,٠	١١٨,٢	١٢٢,٩	١١٥,١
فبراير	١١٦,٢	١٢٥,٧	١١٠,٠	١١٨,٢	١٢٢,٩	١١٥,١
مارس	١١٦,٦	١٢٥,٧	١١٠,٠	١١٨,٧	١٢٣,٦	١١٦,٨
ابريل	١١٩,٣	١٢٦,٧	١١٠,٥	١١٨,٨	١٢٣,٦	١١٧,٤
مايو	١١٩,٣	١٢٦,٧	١١٠,٥	١١٩,٥	١٢٤,٠	١١٨,١
يونيو	١١٩,٣	١٢٦,٧	١١٠,٥	١١٩,٥	١٢٤,٠	١١٨,٩
يوليه	١٢٠,٢	١٣٠,١	١١١,٨	١١٩,٥	١٥٢,٩	١١٩,١
اغسطس	١٢٠,٢	١٣٠,١	١١١,٨	١١٩,٥	١٥٢,٩	١١٩,١
سبتمبر	١٢٠,٢	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٥٢,٣	١٢٥,١
اكتوبر	١٢٠,٦	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٥٢,٣	١٢٥,١
نوفمبر	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٥٢,٣	١٢٥,١
ديسمبر	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٥٢,٣	١٢٥,١
يناير ٢٠٠٥	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,١
فبراير	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,١
مارس	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,١
ابريل	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,٥
مايو	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,٥
يونيه	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١١٩,٥	١٨٠,٧	١٢٥,٥
يوليه	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١٢٠,٢	١٧٨,٧	١٢٦,٤
اغسطس	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١٢٠,٢	١٧٨,٧	١٢٦,٤
سبتمبر	١٢١,١	١٣٠,١	١١٩,٥	١٢٠,٢	١٧٨,٧	١٢٦,٤
اكتوبر	١٢١,١	١٣٠,١	١٢٥,٠	١٢٠,٢	١٧٨,٧	١٢٦,٤
نوفمبر	١٢١,١	١٣٠,١	١٢٥,٠	١٢٠,٢	١٧٨,٧	١٢٦,٤

الفصل الثالث

الأسس المنهجية فى تحديد الأجور

(٣-٠) تمهيد :

بينت الأقسام السابقة من الدراسة عدم وضوح الأسس التى يتم على أساسها تحديد مستويات الأجر فى مصر فى القطاعين الحكومى والعام ، حيث تتبع عملية تحديد الأجور (والمرتبات) القواعد الإدارية المباشرة دون تبيان الأسس الاقتصادية والمالية التى يتقرر وفقا لها "تحريك الأجور النقدية " بمعنى زيادتها وهو ، غالبا ، ما يخضع للقواعد المنظمة للإنفاق العام ولأوضاع الإيرادات العامة وحالة الموازنة العامة من حيث العجز أو التوازن .

كما بينت الدراسة أن القطاع الخاص (قطاع الأعمال الخاص) غالبا ما يسترشد فى تحديد الأجور بالمستويات السائدة لنظائر فئات العمل فى كل من الحكومة والقطاع العام (قطاع الأعمال العام) مع الحرص على توفير زيادة محدودة نسبيا فى الأجور النقدية ، تقابلها زيادات كبيرة فى ساعات العمل المبذول وبشرط ضمنى يتمثل فى تحقيق إنتاجية (متوسطة وحية) أعلى لفئات العمل بحيث تظهر الزيادة (الفوارق) فى الأجور بين القطاعين الخاص والعام زيادة شكلية ومحدودة جدا . وتأخذ شكل التمايز فى الأجور النقدية دون الأجور الحقيقية .

ويغيب دور العمل فى تحديد الأجر على أساس من المساواة الفردية أو الجماعية بسبب القيود المؤسساتية السائدة ، رغم أن قانون العمل يبيح مثل هذه المساومات الفردية والجماعية ^(١) بل ويتيح فى سبيل تحقيقها اللجوء إلى حق النقاضى وتنظيم حق الإضراب ^٢ وفقا للمادة ١٠٧ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٨١ ، والمادة ٦٧ من القانون الملغى ٩١ لسنة ١٩٥٩^١ والذى تقيد به الاعتبارات الأمنية عند السعى لتحقيقه ^(٣) .

ويمكن فى كل الأحوال الحكم بأن الأطراف الثلاثة (الدولة والقطاع الخاص والعاملين) لا تتوفر لديهم الأسس المنهجية العلمية لتحديد مستويات الأجر الحقيقى فى ظل آليات السوق المعروفة على المستويين الوطنى والكلية . ومن هنا تأتى أهمية هذا القسم من الدراسة حيث يعنى بالمعايير ومن ثم بالمقاييس التى يمكن أن تتبع فى تحديد مستويات الأجور فى ظل المفهوم المقدم للأجر .

(١) تنص المادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على تحديد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو لاتفاقية العمل الجماعى ولائحة المنشأة "أنظر الطبعة العشرة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ سابق الذكر ص ١٦ .

^٢ أنظر ص ص ١٧٥-١٦٧ من المرجع سالف الذكر فى شأن تنظيم الإضراب . وأنظر أيضا بنود الكتاب الرابع الخاص بعلاقات العمل الجماعية وبخاصة الباب الثانى للمعنى بالمفاوضة الجماعية والباب الثالث (اتفاقات العمل الجماعية) .

(٣) أيدع قانون العمل المذكور صيغة جديدة لتمثيل الوسيط تتمثل فى تشكيل لجنة خماسية ذات اختصاص قضائى بكل محكمة ابتدائية . أنظر قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ .

وعلى مستوى التحليل النظرى ، يصعب فصل العلاقة بين مستويات الأجر ومعدلات التضخم فى اقتصاد ما بمعزل عن التغيرات فى مستويات التضخم العالمية والتي تنعكس على أسعار الواردات والعلاقات النسبية بين الأجور والإنتاجية على الصعيدين المحلى والعالمى والتي تؤثر بدورها على القدرة التنافسية ^(١) ويرتبط بذلك التفاعل بين محددات الأجر ومحددات سياسة سعر الصرف وبقية عناصر السياسات النقدية فى الاقتصاد المعنى^٢

(١-٣) مناهج تحديد الأجر :

ثمة منهجين يسودان قواعد تحديد الأجر فى معظم الاقتصادات المختلفة . ويعكس هذان المنهجان وجهتى نظر قوى التفاوض (العمل ونقابات العمال من جهة وأصحاب الأعمال من جهة أخرى) ويتمثل هذان المنهجان فيما يمكن أن نطلق عليهما المسميات التالية :

- منهج حساب تكلفة العمل
- منهج حساب التوازنات

وقبل الخوض فى الأسس المنهجية وأيضاً العملية لكل من المنهجين فثمة محددات عامة فى عمليات تحديد الأجر .

وتتمثل هذه المحددات العامة فى التالى :

(١) دور الدولة :

تلعب الدولة دوراً هاماً فى المساومات بين أصحاب الأعمال والعمال (أو ممثليهم) يتمثل فى السعى نحو أوضاع توازنية جديدة دون تأثيرات سلبية على كل من عمليات الإنتاج والاستثمار من جهة وعلى مستويات المعيشة والرفاه للمستهلكين من جهة أخرى؛ جراء تداعيات تغيرات الأجور على التضخم فى المجتمع ، والآثار المباشرة وأيضاً غير المباشرة على توزيع الدخل .

(٢) أن المعرفة بتوازنات الأسواق الجزئية وأيضاً الكلية لم تعد خافية على كل من أطراف التفاوض . وغالباً ما تشكل أساساً فى تحديد مطالب كل طرف .

(٣) دور الحساب الاقتصادى :

أن تحديد الموقف التفاوضى يتطلب إجراء العديد من الحسابات المعقدة والمتعددة المستويات نظراً لتشابكات المتغيرات ببعضها البعض . وبقدر العمق والدقة فى

^(١) للتعلم فى هذه الجوانب إرجع إلى :

Robert J.Flanagan et al "Unionism, Economic Stabilization&Incomes Policies : European Experience" Published by Brookings Institution 1983 pp. 22 - 39 .

2) Refer to Francis Seton ' Shadow Wages In The Chilean Economy", OECD Development Center,s Study No 4,Paris 1972..

الحسابات، تتحقق صلابة الموقف التفاوضى لكل من أطراف التفاوض ، وكذلك قدرة الأطراف على إقناع بعضها البعض بصحة مواقفها .

وقد يتطلب ذلك التطوير المستمر لنماذج وأدوات القياس والحساب ليس فقط لكل من الطرفين . ولكن للدولة أيضا وهى بصدد رسم سياسات الدخل والاستقرار وتوزيع الدخل أيضا ، وحتى تستطيع أن تلعب دورها كوسيط نزيه فى التفاوض بجدارة .

(٢-٣) منهج حساب تكلفة العمل :

يشير تحديد الأجر ، ومن ثم (حساب قيمة خدمة "انعمل الحى") منذ الكلاسيك وحتى الآن جدلا مستمرا بحكم استمرار تطور الفكر الاقتصادى والتحليل الاقتصادى والتطور فى أدواته ؛ وفى إطار التحليل النيوكلاسيكى فى صياغاته الأولى ، يتحقق التوازن فى القيم عندما تتحقق المقاربة بين مفهوم القيمة - العمل مع مفهوم القيمة - المنفعة .

ويعكس السعر فى السوق قيمة المبادلة value in exchange ، أكثر مما يعكس قيمة الاستعمال value in use . وفى كلتي الحالتين فهو يتجاوز القيم المطلقة التى تعكس قيمة العمل الحى (والعمل المختزن) المبذولين فى إنتاجها ، أى التى تعكس تكلفة إنتاج السلع ^(١) . ولتوفيق المقاربة فقد طرح مفهوم السعر الطبيعى ^(٢) natural price لدى جون ستورون ميل أو السعر المعتاد normal price لدى ألفريد مارشال .

وجوهر الفكرة هو أن السعر يتقلب فى الأجل القصيرة نتيجة العرض والطلب - حول قيمة اتجاهية (وسطية) فى ظل المنافسة الكاملة كما افترضها آدم سميث ، بحيث يسود فى الأجل الأطول نسبيا ذلك السعر الطبيعى ^(٣) .

ويستند أصحاب هذا الاتجاه التحليلى من الاقتصاديين التقليديين (الكلاسيك Classic) والتقليديين الجدد (النيوكلاسيك new classic) إلى الظروف التى تحدد التكلفة وفى مقدمتها العوامل المحددة لمعدلات الأجر وأسعار الفائدة (أى أسعار العوامل) والعوامل التى تحكم تحديد ريع الأرض . وهى ما تمثل ميراث نظرية التوزيع كما صاغها آدم سميث من قبل والتعامل مع مسلماتها .

ولو سلمنا بمنطق قيمة العمل المبذول فى إنتاج السلع كأساس لتحديد القيمة ، أى حساب تكلفة العمل المستخدم فى إنتاج السلع ، فثمة إشكاليات متعددة تثور ، ومنها كيف نقدر

^(١) حول تطور هذا المنهج فى التحليل إرجع إلى فريدريك بولون (الاقتصاد العام) وبصفة خاصة القسم الأول من الفصل الأول ص ١٧ - ٧٠

^(٢) يتقارب هذا المفهوم مع مفهوم السعر العادل فى الفكر الاقتصادى الكنىسي scholastic econ. Thought أنظر حول ذلك تفصيلا الفصل ٣ من مؤلف إريك رول " History of Economic Thought " Eric Roll

^(٣) إرجع إلى مؤلف جوزيف شومبيتر تاريخ التحليل الاقتصادى

Joseph A. Schumpeter : "History of Economic Analysis " George Allen & Unwin LTD . London, 1961.pp. 189 - 190

قيمة العمل المستخدم في إنتاج السلعة حتى نحدد نصيبه منها متجاوزين استغلال صاحب العمل لفائض القيمة ^(١) .

ومن الناحية الإجرائية فقد صدرت النظرية الاقتصادية ذاتها عن بعض مقدمات ، أبرزها مفهوم الأجر الحديدي الذي ساد عند مؤسسي النظرية الاقتصادية التقليدية الجديدة neo- classical economic theory ومن أبرزهم مالتوس والذي طرح مفهوم حد الكفاف .
(١-٢-٣) : قاعدة سلة الاحتياجات الأساسية :

عندما يساوم العامل ، فإنه يستند كما ألمحنا إلى تكلفة إنتاج قيمة عمله ، وهي تتأخر في تصور العامل الفرد تكلفة إنتاج قوة عمله كفرد (تكلفة إعاشته ذاته) وتكلفة إعاشة أسرته التي يعول وهي تتألف من مجموعتين أساسيتين من العناصر وهما :

١- تكلفة الوفاء بإشباع الحاجات الأساسية له ولأسرته وهي تتضمن حاجاته للغذاء (السرعات الأساسية لتوليد الطاقة والقدرة على العمل)، واحتياجاته العلاجية وما إليها من حاجات ترتبط بالحفاظ على وجوده البيولوجي . biological existence ككائن حي . ويضاف إلى هذه الحاجات الأساسية تكلفة الحصول على خدمة المأوى (السكن) وخدمة الانتقال (النقل) من مكان سكنه إلى مكان عمله وبالعكس ^(٢) .

كما تتضمن هذه الحاجات الأساسية مستوى ملائما من الكساء ، بما يحافظ على قوة العمل في حالة إنتاجية سليمة .

٢- الحاجات الحضارية الأولية : وتمثل الحاجات الضرورية -غير البيولوجية- والمرتبطة بتطور القدرات الذهنية والذاتية كالحاجة إلى التعليم والتعلم والثقافة والاتصالات .. الخ .

ويمكن أن يدرج فيها الحاجة الزائدة إلى الكساء فوق المتطلبات الضرورية نتيجة الاعتبار الثقافية ولتطور الأذواق وما إليها .

وكما ألمحنا من قبل فإن ثمة إشكاليات ترتبط بقياس كل من مكونات الحاجات الأساسية المشار إليها . فضلا عن مدى موضوعية وعدالة هذه القاعدة في القياس .

وثمة اجتهادات متاحة من التطبيقات العملية لقياس مكونات سلة الاحتياجات الأساسية ومنها على سبيل المثال لا الحصر :

^(١) يرجع تأسيس مفهوم فائض القيمة value surplus إلى كارل ماركس الذي انطلق من مفهوم ريكادو لقيمة العمل 'labour value' حيث يباع ناتج قوة العمل بأكثر من القيمة المدفوعة للعمل المبذول في إنتاجها ويمثل الفرق بين القيمتين فائض القيمة الذي يستحوذ عليه الرأسمالي كربح أو يحول إلى أصحاب الملكية (أي إلى حقوق عوائد التملك بالمفهوم المساند اليوم) وهو شكل الاستغلال الناجم عن الفصل بين ملكية العمل وملكية أدوات الإنتاج . حول مفهوم فائض القيمة تفصيلا ارجع لكتاب فريدريك بولون سابق الذكر ص ص ٨٢ - ٩٦ . وانظرا أيضا جوزيف شومبير - مرجع مالمف الذكر أيضا ص ص ٨٨ ، ١٩٤ .

^(٢) ينظر للعمل في ظل العولمة على أنه تجاوز هذا المظهر ، أي الانتظام في عمل محدد بمكان معين وبساعات معينة بالذوام ، فيالنسبة لبعض الأعمال وأيضا المهين يمكن إنجازها بعيدا عن موقع الإنتاج ، وتنتقل خدمة العمل دونما حاجة ضرورية لانتقال مقدمها وذلك من خلال وسائط تكنولوجيا المعلومات .

(أ) قياس الاحتياجات الأساسية بالاستناد إلى أدوات البرمجة الخطية حيث يتصادف أن مسألة التغذية diet problem وهى أحد المسائل الأساسية المجربة فى تطبيقات البرمجة الخطية تتيح حساب تكلفة التغذية المثلى للفرد والتي تلبي تعظيم السعرات الأساسية وتوفير المقومات الضرورية من العناصر الغذائية الرئيسية كالبروتين بأصنافه والكربوهيدرات والفيتامينات وغيرها فى ضوء قيود الموارد المالية وأسعار هذه العناصر حسب نسب تركيزها للعناصر الأساسية للغذاء ، وقيود الظروف البيئية (وعلى وجه الخصوص الظروف الإيكولوجية) وغيرها من القيود .

ويمكن عند حساب تكلفة إشباع الحاجات الأساسية الغذائية وفقا لهذه الأداة أخذ القيود الاقتصادية والتكنولوجية المرتبطة بمدى قدرة الاقتصاد على إنتاج بدائل الغذاء ، أو اعتماده على الاستيراد الخارجى وقيود التجارة والمدفوعات على المستوردات .. الخ .
(ب) قياس الاحتياجات الأساسية من خدمات التعليم والعلاج وما إليها استنادا إلى المعدلات النمطية norms standard الدولية مع حساب التمايزات النوعية، وأيضا السعيرية بين الاقتصادات وبعضها البعض ^(١).

ويمكن تطبيق نفس الطريقة فى تقدير الاحتياجات من السكن أخذا فى الاعتبار شروط ومتطلبات السكن الاجتماعية والنفسية من حيث المساحة (الاتساع) وما يوفره من خصوصية ، فضلا عما يوفره من حميمية بين أعضاء الأسرة .. الخ .
وفى ضوء هذه الشروط فإن صياغة المعدلات النمطية تترجم إلى قيم سعرية فى ضوء اتجاهات نمو قيم العقارات والقيم الإيجارية والتي تتفاوت بحسب الموقع الجغرافى من حيث اقترابه أو ابتعاده عن مناطق العمل حتى يمكن أن يتم تقدير تكلفة خدمات الانتقال ^(٢).

وفى حال تقديم خدمات السكن والانتقال للعمال مجانا (أى كأجور عينية وبعبارة أخرى كأجور غير مباشرة) يفضل حساب تقديراتها وإضافتها للمدفوعات الأجرية النقدية عند حساب متوسط الأجور المباشرة وغير المباشرة (النقدية وغير النقدية) بصفة عامة للوقوف على متوسط الأجور .

وثمة صعوبات منهجية تواجه عملية تقدير متوسطات الأجور وفقا لقواعد الاحتياجات الأساسية تتطلب اشتغال فريق علمى متعدد الاختصاصات فى المجالات المختلفة ، ومنها :
تحديد مكونات سلة الاحتياجات الأساسية وبدائل كل عنصر من عناصرها .

^(١) فى ضوء تطور الظروف البيئية غالبا ما يجرى توطين المؤسسات الاقتصادية وبصفة خاصة الصناعية منها بعيدا عن مناطق العمران ، وبالدات المناطق المأهولة بالممكن .

^(٢) غالبا ما توفر بيانات التعليم متوسطات تكاليف الطالب فى المراحل التعليمية المختلفة .

- غياب قواعد المعلومات الخاصة بالمقاييس المحلية ككل من العناصر المكونة لسلة الاحتياجات في ضوء القواعد العلمية الأساسية ، فعلى سبيل المثال لا يوجد مؤشر محلي يحدد متوسط السرعات الحرارية اليومية للفرد البالغ .
في ظل الظروف البيئية (الإيكولوجية) كمتوسطات درجات الحرارة ، وسرعة الرياح ودرجة نقاء الهواء من الملوثات .. الخ .

كما أن المعايير الطبية القياسية مثل مؤشرات الحالة الصحية العامة لكل من الذكور والنساء والأطفال تتطلب بدورها إعداد مؤشرات محلية على غرار المؤشرات الأوروبية والأمريكية السائدة في الاستخدام والتي تعكس الخصائص الجينية لأفراد هذه المجتمعات وكذلك أنماط غذائهم وعاداتهم وظروف حياتهم .

كما أن مؤشرات التعليم والسكن وكثافة البشر في الفصل وفي الوحدة السكنية تحتاج لوضع قائمة من المؤشرات المحلية في ضوء احتياجات الأفراد منها مع الحفاظ على الحالة الصحية العامة والصحة النفسية والقواعد التربوية والنفسية والاجتماعية .. الخ .

- نقص المعلومات الخاصة بهذه الاحتياجات الأساسية مثل المعلومات المرتبطة بالتركيب الغذائي لكثير من السلع المحلية ، وذلك للافتقار إلى البحوث والمسوح الخاصة بها . كذلك اختلال القواعد العلمية المعمول بها ، نتيجة انتشار عمليات التوسع العشوائي ، والإهمال الإداري في مراعاة الشروط المقررة بحيث يصعب تحديد الاحتياجات الأساسية من المسكن الصحي والمبنى الإداري الصحي والوحدات التعليمية والعلاجية وغيرها من وحدات الخدمات المراعية لشروط البيئة والمجتمع والتي يمكن على أساسها إجراء الحسابات .
وأيا كانت الانتقادات الواردة على هذا المنهج فإن اتباعه يهيئ أساسا قابلا للتحسين المستمر ورفع الكفاءة النوعية له والتطوير المستمر لأدواته ومقاييسه وبالتالي قواعد المعلومات اللازمة له... الخ . وهو بكل المقاييس يفضل منهج ربط التغير في الأجور بالقواعد الإدارية أو المالية البحتة كما أشرنا من قبل .

(٣-٣) : منهج ربط الزيادة في متوسطات الأجور بالزيادة في نفقة المعيشة :

الأساس في هذا المنهج هو الحفاظ على مستوى معين للأجر الحقيقي (القوة الشرائية للأجر النقدي) في ظل آثار التضخم الاقتصادي ، وفي ظل تغير السياسات النقدية والمالية وغيرها من السياسات المسببة للتضخم أو المؤدية إليه وذلك من أجل الحفاظ على أو بلوغ التوازنات الاجتماعية .

ولما كان التضخم الاقتصادي نتاج مجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة في حجم الطلب النقدي في علاقته بالعرض الحقيقي للسلع والخدمات وفي مقدمتها :

- السياسات النقدية ذاتها والأدوات المتبعة في إدارة المعروض النقدي .
 - الجوانب السلوكية للمستهلكين والمنتجين والمسوقين .
 - الطابع الاحتكاري (أو التنافسي) للسوق.
 - التأثير بالتضخم المستورد خاصة مع زيادة الواردات في سد احتياجات الإنتاج (الواردات الوسيطة) والطلب النهائي (الاستهلاك والاستثمار) .
 - التغير في سعر الجنيه قبل أسعار العملات الأخرى . ويظهر تأثير هذا العامل عند ارتفاع المكون الأجنبي في مدخلات الإنتاج المحلي ، مما يتسبب في تضخم تكاليف الإنتاج ، والذي يعمق بدوره من التضخم المدفوع بالطلب .
- ونظرا لأن الأجور هي أحد العناصر الأساسية في تكاليف إنتاج كثير من السلع ، وبصفة خاصة مع سيادة أساليب الإنتاج كثيفة الاستخدام للعمل ، فإن زيادات الأجور تزيد وفقا لآلية التغير المستمر في التكاليف لذلك التضخم المدفوع بالطلب كما ألمحنا للتو .

ويؤخذ على هذا النهج ما يلي :

١- احتمال أن يسهم في ظاهرة اختلال توزيع الدخل . وينبع ذلك من أن استجابة نظام الأجور للتغيرات في الأسعار تستغرق فترة إبطاء زمنية (lag time) تختلف من نشاط لآخر ومن مهنة لآخرى ومن إقليم اقتصادي لإقليم آخر حسب مرونة الاستجابة . وفي خلال ذلك الزمن تحدث عملية إعادة توزيع الدخل عن طريق آثار التضخم .

٢- وفي المقابل فإن استجابة الأسعار للتغيرات في الأجور كما اتضح من الفصل السابق أسرع من استجابة الأجور لتغيرات الأسعار .

وفي ضوء هذين الأثرين يميز بعض الاقتصاديين بين زيادة الأجور والمعدلات الاسترشادية للزيادة فيها (غالبا من وجهة نظر أصحاب الأعمال) بين أربعة حالات هي^١ :

أ - احتمال أن تكون زيادات الأجر أعلى من المعدل الاسترشادي في النشاط الذي قد لا يكون قادرا على جذب العمالة الكفوة (ذات الإنتاجية المرتفعة) حيث تكون زيادة الأجر في هذا النشاط أقل من مثيلاتها في الأنشطة الأخرى التي تطلب نفس فئات العمل . ومن ثم تمثل زيادة الأجر عبئا على التكاليف لا تقابلها زيادة مكافئة أو تفوقها في الإنتاج والناتج ومن ثم الإيرادات .

^١ - حول هذه الحالات الأربع ارجع إلى John Sheahan' The Wage - Price Guideposts سالف الذكر ص ١٤-١٧ .

ب- احتمال أن تكون زيادة الأجر دون المستوى الاسترشادي للزيادة في النشاط الذي لا يستطيع توفير أى فرص عمل عند هذا المستوى الأجرى أو تكون مستويات الأجور السائدة أعلى من نظيراتها في الأنشطة الأخرى بسبب قوة مساومة العمال أو ممثليهم النقابيين .

ج- احتمال أن تتزايد الأسعار باضطراد وبسرعة ، أو أن تتخفض ببطء بسبب عدم كفاية معدلات الربح المحقق في النشاط محل الاهتمام بسبب ضعف قدرته على جذب استثمارات جديدة . ويلعب دورا في ذلك ارتفاع تكاليف المدخلات الأخرى غير العمل مما يرفع تكلفة الإنتاج وانخفاض الربح.

د- وثمة حالة يحتمل فيها أن ترتفع الأسعار ببطء أو تتخفض بسرعة بما يجعل القدرة الإنتاجية في علاقتها بمستوى الطلب اللازم لتحقيق التشغيل الكامل دون مستوى زيادة الأجر ؛ الأمر الذى يخلق الرغبة في انسحاب الاستثمارات من النشاط محل الاهتمام إلى غيره من الأنشطة . ويسرى مثل هذا الاحتمال على الحالة التى تنخفض فيها تكاليف المدخلات الأخرى عدا العمل، أو تزيد فيها فعالية السوق بما يرفع من معدلات الربح عن نظيرتها في الصناعات الأخرى والتي تواجه نفس المخاطر¹.

الصعوبات المنهجية التى تقابل قاعدة ربط زيادة الأجور بنفقات المعيشة :

تواجه قاعدة (طريقة) ربط الزيادة في معدلات الأجور بالزيادة في نفقات المعيشة بعض الصعوبات المنهجية فضلا عن الآثار الاجتماعية التى أشير إليها وأبرزها :

١- صعوبة تعميم القاعدة على مستويات الأجر فى كل الأنشطة الاقتصادية لاختلاف الأرقام القياسية للأسعار ، ومن ثم لنفقات المعيشة ، فى كل من الريف والحضر

٢- تعدد مستويات كادرات الأجور النوعية - الخاصة كما ألمحنا مما يدعو إلى التمييز بين مستويات المعيشة للحفاظ على مستويات هذه المجموعة أو تلك للحفاظ على فئات العمالة الماهرة والمميزة بالأجر وحمايتها من التحول من النشاط المعنى أو الهجرة الداخلية والخارجية .

3- أن رفع مستويات الأجور قد يصطدم بعقبة التشغيل ، بمعنى أن زيادة الأجر المتوسط قد تؤدي إلى رفع فاتورة مدفوعات الأجور فى النشاط أو القطاع (ويصدق ذلك بدرجة أكبر على القطاعين الحكومى والعام) ، الأمر الذى أدى بالمسؤولين عن السياسة المالية تقييد معدلات الزيادة فى فاتورة الأجور (باب الأجور) من الإنفاق العام

عن طريق تجميد التشغيل بهذين القطاعين ، وتضييق معدلات العلاوات وغيرها من الزيادات الأجرية النقدية للمشتغلين بالحكومة والقطاع العام (قطاع الأعمال العام) .

٤ - إضعاف القدرة التنافسية للمنتج المحلي في السوق المحلية وفي الأسواق الخارجية نظرا لارتفاع تكاليف الإنتاج ، وذلك عند ارتفاع تكلفة عنصر الأجور في إجمالي تكلفة الإنتاج فضلا عن ارتفاع أسعار العناصر الأخرى بفعل التضخم . وتوفر الأدبيات الاقتصادية إمكانية حساب أسعار الظل^١ للزيادات في الأجور لإمكان قياس آثارها على القدرة التنافسية باستخدام "أسعار الحدود" لكل من الصادرات والواردات (سيف) ، أخذا في الاعتبار الزيادات الأجرية في السلع محل المتاجرة tradable goods .

وبشكل عام يرد على ربط الزيادات في الأجور بالزيادات في تكلفة المعيشة مجموعة كبيرة من الصعوبات عند اتخاذ القرار تتطلب بدورها تطوير أعمق في طرق حساب الآثار المترتبة عليها وهو ما يتطلب بناء نموذج للتوازن العام ، أو ما شابهه، لقياس حساسية التغيرات في الأجور على بقية المتغيرات الكلية مثل الإنتاج والاستثمار والتشغيل ومعدلات نموها وأيضا على مؤشرات الاستقرار المعروفة كمعدلات التضخم والتوازن الداخلي والتوازن الخارجي . ومستويات الدخل في كل منهما ، وعلى أوضاع المديونية الخارجية والمديونية الداخلية .

وفي الختام وفي ضوء الحجج السابقة قد لا يلقي الربط بين زيادات الأجور وزيادة نفقة المعيشة قبولا من منظور الكفاءة الاقتصادية .

أما في المفاضلة بين قاعدتي تحديد الأجر :

فبشكل عام ليس ثمة مجال للمقارنة بين القاعدتين الموضحتين لتحديد الأجر ، فإذا كانت قاعدة ربط الأجور بالتغيرات في مستويات المعيشة تمثل حافزا لزيادة الأجر ، فإن أساس المساومة - إذا توفر المناخ السياسي والاجتماعي له - يبنى على حساب التكلفة الحقيقية للمعيشة وفقا لمكوناتها المختلفة .

وفضلا عن ذلك فإن قاعدة الاحتياجات الأساسية توفر المعلومات الأساسية عن مستوى الحد الأدنى اللازم للأجر في ضوء التغيرات المختلفة . وهو ما يعد بدوره قاعدة منهجية لتحديد خط الفقر .

وفضلا عن ذلك فهي تقدم أداة جيدة للربط الضريبي ولربط مستويات التأمينات الاجتماعية للحدود الدنيا من الدخل أو لمن لا تظلمهم مظلة التأمينات الاجتماعية .

^١ ارجع في هذا الصدد إلى الدراسة التي أعدها فرانميس ميتون عن أجور الظل في الاقتصاد التشيلي استنادا إلى أدبيات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD التي أعدتها مراكز بحوث التنمية التابعة لها . وهي ما سبق الإشارة لها .

وعلى هذا فقد تحظى هذه القاعدة بتفضيل العمال والحكومة (الوسيط المحايد فى التفاوض) أو من ينوب عنها عند المساومة على مستويات الأجر . ولا تعبر بالضرورة عن مصالح أصحاب الأعمال الذين ربما تلائمهم أكثر قاعدة ربط الأجر بمستويات المعيشة وتكاليف الإنتاج.

وأخيرا ربما يحقق مستوى الأجر التعاقدى - الذى سيسود فى النهاية- قاعدة التوازن بين الأجر الحدى والإشباع الحدى للحاجات الأساسية للعمل وبين هذا الأجر والإنتاجية الحدية لأصحاب العمل .

وربما يتطلب الأمر إجراء التحديد وفقا للقاعدتين معا، مع عقد عملية محاكاة simulation تستند إلى قواعد نظرية الصراع game theory المعروفة فى بحوث العمليات. ذلك أن العمال لا يستطيعون، لاعتبارات كثيرة اجتماعية وثقافية وحيوية التنازل عن الحد الأدنى الحقيقى للأجر ، كما أن أصحاب الأعمال لا يستطيعون قبول الحد الأقصى للأجر ويستمررون فى توظيف العمال.

والحد الأدنى يتحدد فى إطار مستويات المعيشة والتوزيع النسبى للدخل . أما الحد الأقصى فيتحدد فى إطار دوال الإنتاج ومساهمة العمال فى توليد الفائض . ولما كان إطار الدراسة قد تجاوز حساب إنتاجية العوامل إما بسبب تناولها فى الدراسات السابقة للمعهد ، أو ارجائها للمرحلة التالية من الدراسة حول تطبيق أسس تحديد الأجور والتنبؤ بتغيراتها فإن إجراء مباراة الصراع game قد صعب التعرض له فى هذه المرحلة من البحث ، وربما يكون محله المرحلة (أو المراحل) التالية.

(٣-٤): أسس المساومة فى تحديد الأجور :

غلبت النظرة الاجتماعية - السياسية على عمليات المساومة بين العمال وأصحاب العمل حول الأجور والتغيرات فيها. ولكننا فى هذا المقام سننطلق من اعتبارات علاقات الاستقرار والتوازن الاقتصاديين .

وعلى الرغم من أن السياسات الدخلية هى من قبيل السياسات الكلية بكل عناصرها (بما فيها متغير الأجور) فإن المساومات كآلية لتحسين الأجر هى من قبيل الآليات الجزئية ؛ حيث تتم على مستوى المشروعات أو المهن وقل أن تشهد مساومات على مستوى النشاط (القطاع) إلا فى حالات بعض الأنشطة التى تمثل فيها المشروعات نشاطا قائما بذاته ، كأنشطة خدمات النقل الجوى ، ولحد ما خدمات النقل البرى أو السكك الحديدية وما شابهها .

كما لا توجد مساومات على المستوى الكلى إلا فى حالات محددة مثل حالة المساومة بين الحكومة ونقابات العمال فى بعض الولايات الأمريكية^١. وأيضاً فى النرويج^٢ وفى هذا السياق فإن زيادات الأجور من خلال آليات المساومة تتوقف فى الغالب على قوة النقابات أو ممثلى العمال فى التفاوض^٣. وهذا يستدعى توفير قوة سياسية لهؤلاء المفوضين بما يكسبهم الصلابة اللازمة لعملية التفاوض وتوفير بيئة تفاوضية ملائمة وأيضاً على القدرة التنظيمية لنقابات وممثلى العمال^٤.

وكنتيجة لهذه الشروط المؤسساتية لنقابات العمال وممثلى العمال يخلص البعض إلى أن بعض النقابات ذات قدرة على التأثير فى مسار الأجور النقدية لأعضائها بينما لا تمتلك البعض الآخر من النقابات إلا قليلاً من القدرة التفاوضية^٥.

وتبين خبرات الدول تأثير كفاءة عملية المساومة الجماعية فى تحديد مستويات الأجر الحقيقى (الأجر الطبيعى natural wage) بالعديد من العوامل منها على سبيل المثال: - قدرة أطراف المساومة (منظمات العمل ومنظمات الأعمال) على فرض شروطهم وهو ما يسمى بكثافة المساومة intensity bargaining وهو ما يترادف صلابة المساومة militancy bargaining.

- حجم الاقتصاد أو حجم نشاط الأعمال ذاته .
- مدى تأثير الاقتصاد بالتيارات (العوامل) الخارجية .
- تفاعل مؤشرات كل من السياسة الداخلية والسياسة النقدية .
- ويرتبط بالسياسة الداخلية ، أهداف النمو والتشغيل (البطالة) والتى سبق التنويه عنها.
- قدرة أسواق العمل والإنتاج على الاستجابة لمتغيرات السياسات الداخلية والأجورية ، والنقدية .
- توقعات المستقبل وبصفة خاصة بالنسبة للتضخم ومعدل الربح.
- التفاعلات بين عناصر وأدوات السياسات النقدية والمالية والأجورية وسياسات الاستثمار والإنتاج .

^١ المثال الواضح على ذلك السماح فى الولايات المتحدة الأمريكية بحق الإضراب والمساومات للمشتغلين بالقطاع الحكومى منذ ١٩٩٤ وذلك على الرغم من أن ستة من الولايات لا تتيح فى دستورها حق الإضراب أساساً .

^٢ أنظر حول (التفاوض بين الاقتصاد الجيد والمسيمة الجيدة) جيمس جواريتى وريتشارد أستروب : " الاقتصاد الكلى : الاختيار الخاص والعام " ترجمة د. عبد الفتاح عبد الرحمن وآخرون سالف الذكر ص ١٢٨-١٣٤ .

^٣ أنظر حول ذلك خبرات الدول من خلال دراسات الحالة المعروضة فى كتاب روبرت فلانجلان

Unionism ,Economic Stabilization and Incomes Policies : European experience" Brookings Institution.

^٤ أنظر حول ذلك تفصيلاً مؤلف مايكل أبديمان "الاقتصاد الكلى : النظرية والسياسة" ترجمة د. محمد إبراهيم منصور دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٩ سالف الذكر ص ٣٨٠-٣٨١ .

(٣-٤-١) المعطيات الضرورية لعملية المساومة الناجحة :

لعل فى مقدمة الأسس الضرورية للمساومات (المفاوضات) الفعالة توفر المعطيات التالية :

- ١- المعلومات الضرورية عن توجهات السياسات النقدية والمالية. وتوضيحا لذلك فإن تحديد مستويات الزيادة فى الأجور النقدية لبدء عمليات المساومة (التفاوض) من حيث ارتفاعها أو انخفاضها عن المستوى المستهدف للأجور الحقيقية يجب ربطه بالوفورات التى يمكن تحقيقها من خلال أدوات السياسة الضريبية للعمال ، بحيث تعوض عن انخفاض الرقم القياسى لمستوى المعيشة (نتيجة لارتفاع الرقم القياسى لأسعار المستهلكين) ، أو التغيرات فى أسعار الصرف بما يجعل أجور الظل ذات قدرة تنافسية بالمقارنة بنظيرتها فى دول التبادل التجارى^١.
 - ٢- المعلومات الضرورية التى يمكن أن توفرها الدراسات التحليلية للأثار الكلية المترتبة على زيادات الأجور على كل من الادخار والاستثمار والنتائج (الدخل) وتوزيع الدخل ، ومستويات الرفاه (الاستهلاك) والدورات الاقتصادية ... الخ .
 - ٣- بنية الاتحادات العمالية : ترجع صلاية الاتحادات العمالية التى أشرنا إليها فى أكثر من موضع - إلى بنية (هيكل) هذه الاتحادات التنظيمى ومدى توفر الحماية له قبل منظمات الأعمال ، ورسم السياسات الاقتصادية ... الخ ولعل من أبرز خصائص هذه البنية هى مدى مركزيتها أو لا مركزيتها .
- وعلى ضوء التجارب الأوروبية يرصد الطابع المركزى لتنظيمات العمال (نقابات واتحادات العمال) فى كل من بريطانيا وألمانيا والدانمرك ، بينما تتمتع فرنسا وبقية دول أوروبا الأخرى وكذلك الولايات المتحدة بالطابع اللامركزى نسبيا . ويلاحظ حتى فى إطار المركزية أن هذه التنظيمات فى ألمانيا أكثر مركزية من نظيرتها فى بريطانيا والدانمرك وهو ما يرجع للظروف التاريخية لنشأتها ولخبرات عملها .
- ويخشى من الطابع المركزى لنقابات واتحادات العمال تأثرها بالسياسات النقدية بشكل عام ، حيث يمكن أن تشارك فى رسم السياسات (إذا تحولت هذه المنظمات إلى قوة سياسية كبيرة) ، وهو ما لا يوفر لها الحماية الكافية عند المطالبة بحقوق العمال

^١ Refer to " Shadow Wages In The Chilean Economy" prepared by Francis Seton, Paris , 1972 pp. 14-30.

المنضوين تحتها^١، أو إخضاع قيادات هذه المنظمات إلى قيود سياسية بل وأحيانا أمنية تحت رقابة مؤسسات الدولة .

٤- دور المؤسسات المساعدة في عمليات التفاوض : طالما أن عمليات التفاوض تتم بين اطراف ذات مصالح متناقضة ؛ فإن نجاح عمليات التفاوض هذه رهن بوجود مؤسسات غير مرتبطة بمصالح مباشرة حتى لا تتحول بدورها إلى جماعة (جماعات) ضاغطة .

ولعل في مقدمة هذه المؤسسات: الدولة أو الحكومة ، التي تعبر عن أهداف السياسات الكلية . ولطالما تم تحريم تدخل الدولة ونظر إليه على أنه إعاقة بل وتشويه لآليات عمل السوق؛ ولذلك خرجت خبرات الممارسات العملية بأشكال مؤسسات بديلة تستطيع أداء دور الدولة بشكل أكثر قبولا من كل من أصحاب المصالح والمناصرين لحرية أداء دور الدولة دون تدخلات حكومية إدارية مباشرة.

ولعل من أبرز هذه التنظيمات هو إنشاء مؤسسة مستقلة (independent body) تشمل ممثلين منفذين للسلطة الحكومية ومجلس اقتصادي واجتماعي، مع تزويد هذا الكيان المؤسسي بالأهداف المطلوب تحقيقها والتبؤات وتوفير الدراسات اللازمة وكذلك إخضاع هذا الكيان المؤسسي لرقابة السلطات القانونية ولرقابة وكالة مستقلة وهي مجلس الوسطاء الحكوميين .

وهذا الكيان المؤسسي يلعب دورا في التفاوض بشأن كل من قيود الأجور وقيود الأسعار^٢.

وقد أخذ البعد المؤسسي شكلا مختلفا في النرويج حيث خضعت للجنة تتبع سلطة البنك المركزي النرويجي - المسئول عن رسم السياسة النقدية . وهذه اللجنة على خلاف هولندا مسئولة عن الساسة النقدية أساسا ، وتعالج مسألة المساومة من منظور هذه السياسة مع اعتبار أقل لسياسة الأجور .

وربما يكمن دور المؤسسات المساعدة في عمليات التغيير السياسي ذاتها؛ فعلى ضوء التجربة الإيطالية يعزى ضعف تأثير الحركة النقابية إلى ارتباطها بالأحزاب السياسية وإلى مركزية بنائها، ومن ثم فإن الإصلاح السياسي بشكل عام وفك الارتباط القوي بالأحزاب يمكن هذه التنظيمات النقابية من ناحية وتحييد دور الدولة من ناحية أخرى^٣.

^١ للتغلب على مثالب المركزية الشديدة هذه فقد تلجأ بعض الاتحادات إلى منح الاتحادات الفرعية التابعة لها نوعا من الإدارة الذاتية autonomous كما حدث في ألمانيا . ارجع في تفصيلات ذلك إلى مؤلف فلا ناجان سابق الذكر ص ٢٥٦-٢٥٧ .

^٢ Refer to Flanagan , Robert, J. et al , ibid, pp83-154.

^٣ أنظر فلا ناجان : المرجع السابق الذكر تجربة إيطاليا ص ٤٩٦ ص ٥٦٧ .

(٣-٤-٢) كفاءة عملية إدارة المساومات (التفاوض) :

وبالإضافة لما سبق فإن أحد معايير ومؤشرات بلوغ حالات الاتفاق المرضية لصالح أطراف المساومة (وهم العمال وأصحاب الأعمال) هي كفاءة عملية إدارة المساومات (أي عملية التفاوض ذاتها) .

وتتحدد كفاءة عملية إدارة المساومات بربط الهدف النهائي بمقدمات عملية التفاوض ، وفى هذا المقام نحدد الآتى :

- هل يؤدى الحفاظ على مستوى الأجور الحقيقية أو زيادتها البدء بمستويات متواضعة للمساومة (التفاوض) للأجور النقدية؟

- ما هي الاستراتيجية المثلى الواجبة الاتباع فى الصراع (اللعبة) game strategy ؟

وترتبط إجابة السؤال الأول بالخبرات المستمدة من مساومات نقابات وتنظيمات العمال حول الأجور . وعلى ضوء الخبرات المتاحة وبصفة خاصة خبرة السويد فقد رصد أن قادة العمال غالبا ما يكونون غير منطقيين حيث يقبلون بمستويات أجور نقدية (إسمية) أقل ، بحيث لا تتوقع منهم أن يحققوا مساومات أفضل للأجور الحقيقية^١.

ويساعد على كفاءة إدارة عمليات المساومة (التفاوض) مدى توفر حالة أو نوع من العقد الاجتماعى بين شرائح وفئات المجتمع وبين المجتمع من ناحية. وتنظم سلطة الدولة، من ناحية أخرى، قواعد العمل وحدوده ، ومعايير الصالح العام والمصالح الفردية لأى مصالح لفئات القوى والشرائح الاجتماعية المختلفة^٢ .

- أما فى حالة الخبرات الوليدة فى المساومات - وما صاحبها من ضغوط سياسية - فى مصر ، فقد رصد أنها اكتفت بزيادات غير محددة السقف للأجر النقدى دون ربطها ببرنامج مكافحة التضخم أو بالبرنامج التتموى لمكافحة البطالة ، وإن كان يمكن استنتاج أن الهدف العام هو الحفاظ على مستويات المعيشة السابقة على التضخم ، وفى أقصى الأحوال تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه من زيادة فى الأجور النقدية، حتى وإن كانت محدودة، على حالة الإضراب . وربما كان الهدف السائد عن الهدف الاقتصادى خاصة وأن الإضرابات والمساومات تمت فى الوحدات الإنتاجية العامة (بقطاع الأعمال العام) وسبقها محاولات لم تكتمل فى قطاعات الخدمات كالنقل الجوى والبرى ... الخ .

^١ Reffer to " Unionism , Economic Stabilization And Incomes Policies Experience, ibid, pp. 349-350

^٢ أنظر أمثلة ذلك حالات الدول الإسكندنافية وبصفة خاصة الدنمارك فى دراسة روبرت فلا ناجن سالفة الذكر

وتجرى عمليات المساومات والضغط السياسية المرتبطة بها فى ظل غياب سياسة نقدية كلية نشطة لمواجهة التضخم او سياسة تنموية فعالة فى مواجهة الانكماش . وكذلك فى ظل غياب الحساب الاقتصادى الرشيد أو غياب الحساب الاقتصادى بصفة عامة،

ويحفز ذلك إلى ضرورة توفير استكمال البناء المؤسسى للسوق من ناحية وهو البناء الذى يتضمن استكمال البنية التشريعية المنظمة لعمل آلية التفاوض فى السوق مع توفير مقومات الليبرالية السياسية والاجتماعية التى تتوافق مع الليبرالية الاقتصادية المفترض أن يوفرها السوق . وإلى توفير مؤسسة الوساطة الفعالة ضمن أجهزة الدولة الموفقة بين المصالح الاجتماعية. ومن ناحية أخرى يتطلب ذلك إبداع آلية لتفعيل عمل البناء النقابى القائم¹ .

¹ تتقارب هذه الخبرة الوليدة فى مصر بخبرات إيطاليا فى نهاية الستينيات - ارجع حول خبرة إيطاليا إلى فلانجان المرجع سالف الذكر صص ٤٩٦-٥١٨ .

نتائج وتوصيات الدراسة

- أبرزت الدراسة محل الاعتبار مجموعة النتائج الأساسية التالية :
- اتبعت الدراسة المفهوم السائد للأجر في الأدبيات الاقتصادية كمقابل لخدمة العمل أو لمبيعات خدمة العمل ، وإن كان هذا المفهوم يفترض ضمنا التكافؤ التام بين قيمة خدمة العمل المقدمة والأجر المدفوع لها (أى القيمة النقدية المتحصل عليها مقابلها) دون الدخول في القضايا والإشكاليات المتعلقة بتولد فائض القيمة .
- وثمة مجموعة من الإشكاليات النظرية فى علاقة الأجور والأسعار واتجاهات نموها اكتفت الدراسة بإثارتها ، حيث يمكن أن تكون مثار العديد من الأوراق البحثية والدراسات المستقلة بذاتها وفى مقدمتها
- صعوبة تعميم فكرة المكافئ للقوة الشرائية للدولار الواحد الأمريكى أو دولارين كقياس للفصل بين مفهومى الفقر والفقر المدقع وضرورة البحث عن مؤشر ومن ثم مقياس بديل .
 - عدم التماثل فى طرق تحديد مستويات الأجر النقدى $W1$ والأجر الحقيقى $W1 = \frac{W}{P}$ فى الدول المختلفة حيث ترمز P للمستوى العام لأسعار المستهلكين .
 - أن هيكل الإنتاج (وخصوصا مع اتساع قاعدة من يعملون لدى ذويهم بدون أجر) يجعل قسما كبيرا من الأجور إما فى عداد الأجور الافتراضية وليست المتحصلة بالفعل ، أو لا تتناسب مع مستويات الأجور التعاقدية . وهو ما يصعب وضع قواعد موضوعية لتحديد الأجر .
 - أنه لا يمكن التعويل طويلا - وبصفة خاصة فى ظروف الاقتصادات النامية على تفسير العلاقة بين الأجور والتضخم بالاستناد إلى النظرية الاقتصادية الكلية (حيث ترى هذه النظرية التى تنطلق من أن رفع الأجور من شأنه أن يؤدي لرفع معدل التضخم الناجم عن رفع التكاليف $cost\ push\ inflation$ ومن شأن هذا الإشعال الأولى أن يسهم فى زيادة المعروض النقدى ومن ثم تحريك التضخم الناجم عن الطلب $demand\ pull\ inflation$ ومن ثم يولد ذلك بدوره الحاجة لرفع الأجور من أجل المحافظة على مستوى الأجور الحقيقية أو زيادتها ، مما يرفع من معدل التضخم فى جانب التكاليف مرة أخرى وهكذا) .
- وتستند الدراسة فى عدم القدرة على التعويل على النظرية الاقتصادية الكلية على الاعتبار التالية :

- عدم توفر مثل هذه الآلية فى الاقتصادات النامية (ومنها الاقتصاد المصرى) وتختلف الأسواق بها .
- أن المهمة الأساسية فى الاقتصادات النامية هى بناء القاعدة الإنتاجية وليس كفاءة تشغيلها .
- أن هذه النظرية تبحث فى إمكان تحقيق الاستقرار stabilization والتوازن equilibrium ، ومن ثم فهمى تنطلق من منظور السياسة الأجرية النقدية الإسمية nominal wage فى علاقاتها بالأسعار والتضخم والسياسة الأجرية الحقيقية real wage policy فى علاقاتها بالدخل والتشغيل وغيرها من المتغيرات الكلية الحقيقية ، فى حين أن مشكلة الاقتصاد النامى هى توفير مقومات الاقتصاد الحقيقى (القواعد الإنتاجية) والاقتصاد النقدى (من خلال توفير مؤسساته) ومن ثم فالمشكلة الأساسية فى السياسة الأجرية هى الحفاظ على الحد الأدنى من العدالة فى علاقة الأجور الحقيقية بالرفاه وبالنمو .

ثانيا : أما تحليل اتجاهات نمو كل من الأجور والأسعار فقد أسفر عن نتائج عدة أبرزها ما يلى :

- ١ الانخفاض النسبى لنصيب الأجور فى القيمة المضافة بصفة عامة وهو ما يعكس التمايزات فى توزيع الدخل ، خاصة وأن هذا النصيب أخذ فى التناقص خلال الفترة موضوع الدراسة ، وبصفة أساسية مع اضطراب نمو القطاع الخاص .
 - ٢ تفاوت الأجور بين المهن ولنفس المهن بين الأنشطة والقطاعات (حكومى وعام وخاص) والأقاليم الجغرافية . ومرد هذه التفاوتات تداخل النظم الاقتصادية والاجتماعية فى مصر بحكم التغيرات المتسارعة فى تنظيم الاقتصاد والمجتمع مع بقاء عناصر من نظم سابقة فى حقب تاريخية ماضية مع النظم المستحدثة واختلاف كل نظام من هذه النظم فى أسس وقواعد تحديد الأجر .
- وتفوق هذه النتيجة إلى أن تداخل الأنظمة من شأنه أن يعرقل إمكان اتباع حزم السياسات الدخلية والنقدية المعمول بها فى الدول المتقدمة والتى تسود الأدبيات الاقتصادية (النظرية الاقتصادية الكلية) حيث تولد المقاومات الداخلية لهذه السياسات وتولد المثبطات لها . وهو ما يؤدى إلى التوصية بأهمية تنقية أسواق العمل من هذه الخصائص الهيكلية الداخلية حتى يمكن ان تعمل بكفاءة .

٣ أن نمو الأجور فى القطاعين الحكومى والعام (قطاع الأعمال العام) يأتى غالبا من زيادة الأجور المباشرة التى تتطلب مراجعة القواعد واللوائح المنظمة لها فى إطار سياسة أجرية - نقدية متكاملة .

٤ استثنائ سوق العمل المصرى ومن ثم نظام الأجور بخصائص تميزه عن غيره ، ومن أبرزها ما يمكن تسميته انتشار ظواهر الأجور الربعية وهى مكتسبات تحصل عليها بعض فئات ومهن العمل ، تتحقق ليس على أساس قاعدة الناتج المكافئ ولكن على أساس الموقع من اتخاذ القرار من كل من القطاع الحكومى والقطاع العام والقطاع الخاص على السواء . وجزء منها راجع لأوضاع الملكية المشتركة بين القطاعين العام والخاص ، أو على أساس من الاسناد القانونى دون الشرعية الاقتصادية (أى دون اعتبارات الكفاءة الاقتصادية) . ورغم قلة المعلومات الموثقة عن هذا النوع من الأجور ، إلا أن هناك ثمة حاجة لدراستها وتحليلها ووضع الأسس لمعالجتها .

ثالثا : حول قواعد تحديد الأجر :

لم تتمكن الدراسة من الكشف عن قواعد تحديد الأجر فى السوق ، لأسباب كثيرة منها عدم توفر مصادر المعلومات او ربما لغياب قواعد المعلومات بصفة عامة. وقد خلصت الدراسة فى هذا الصدد إلى النتائج التالية .

١ يجرى تحديد الأجر على مستوى (فاتورة الأجور) ومتوسطات الأجور ومعدلات الزيادة فيها فى القطاعين الحكومى والعام (قطاع الأعمال العام) على أساس إدارى تحكمه مدى وفرة الإيرادات فى الميزانية العامة للدولة والاعتبارات الاجتماعية، وتستند هذه القواعد الإدارية إلى معيارين رئيسيين فى تقرير مستوى الأجر للمهنة - بغض النظر عن النشاط- وهما الأقدمية والمؤهل التعليمى بغض النظر عن اعتبارات الكفاءة الإنتاجية وإن كانت الأخيرة تحكم عملية الحراك الوظيفى ، أى الارتقاء فى السلم الوظيفى ومن ثم سلم الأجر . إلا أنها لا تتمتع بالمقاييس الكفوة أو لا تتوفر عنها المقاييس أساسا؛ حيث لا توجد مؤشرات لقياس إنتاجية العمل فى القطاع الحكومى أساسا ولحد ما لبعض المهن فى القطاع العام (الأعمال العام) لغياب التوصيف الوظيفى وقياس إنتاجية المؤسسة والعاملين بها . ويتحدد الأجر المتغير وفقا لاعتبارات المخاطر أو الغلاء المعيشى فى بعض المناطق "النائية".

ويقتضى الأمر التحرر من قيود جمود لوائح الأجور بتطبيق مرن أكثر لآليات السوق فى تحديد الأجر بعد تطويرها كما سيرد .

أما ظروف التضخم فغالبا ما تواجه بالعلاوات الاستثنائية دون ربط حقيقى بين التضخم وزيادة الأجر وفق قواعد indexation السائدة فى العديد من البلدان النامية فضلا عن الاقتصادات الرأسمالية المتقدمة .

٢ استتبعت الدراسة من خلال رصد الظواهر ظاهرة استرشاد القطاع الخاص بمستويات الأجور الحكومية ن على الأقل فى المراحل الأولى للتوسع فى الدور الريادى لهذا القطاع فى التنمية (أى بعد التحول إلى اقتصاد السوق) . وهذا يعنى غياب البعد المباشر لآليات أسواق العمل والسياسات الاقتصادية (مثل سياسات الإنتاج والاستثمار والتشغيل) . أى سياسات النمو والتوازن الحقيقى من ناحية ، والسياسات النقدية من ناحية أخرى فى تحديد مستويات الأجور التى تحافظ على أهداف الاستقرار والتوازن والنمو فى الاقتصاد.

ويمكن الاستناد إلى هذه النتيجة بالتوصية بالعمل على تحرير القطاع الخاص من الاسترشاد بالأجور المحددة إداريا وإعطاء فرصة أكبر لتفاعل آليات السوق فى تحديد الأجور النقدية والأجور الحقيقية .

رابعاً : حول علاقات الأجور والأسعار فى مصر :

توصلت الدراسة إلى أن ارتفاعات الأسعار من حيث معدلاتها تفوق كثيرا نظيرتها للأجور مما يخفض من قيم الأجور الحقيقية ويبطئ من معدل زيادتها بشكل واضح . وفى نفس الوقت أوضحت الدراسة أن الأسعار تستجيب للتغير فى الأجور ليس من خلال آلية السياسة النقدية (آلية التضخم المدفوع بالتكاليف) ولكن من خلال الطابع الاحتكارى للسوق من جهة ، وللأدوات الضريبية من جهة أخرى (وبخاصة الضرائب غير المباشرة) التى تمتص أثر الزيادة فى الأجور النقدية وتبقى مستوى الأجور الحقيقية تقريبا على ما هو عليه.

أما علاقة الأجور بالبطالة فقد أوضحت الدراسة علاقة تتطلب إجراء البحوث المستقلة ، وهى أن انخفاض مستوى الأجر الحقيقى قد يدفع المشتغل الواحد لشغل أكثر من وظيفة للحفاظ على مستوى معين لهذا الأجر الحقيقى ، الأمر الذى يحرم الآخرين من شغل فرص العمل الإضافية . أى يسهم بدوره فى خلق مشكلة البطالة .

وفى ضوء ذلك فتوصى الدراسة بتعديل مفهوم العاطل ، وتقسيم المشتغلين حيث عدد الوظائف التى يشغلونها وإجمالى الأجور الحقيقية التى يتحصل عليها كل منهم .

وتوصى الدراسة أكثر بحمل رقم قياسى لنفقة معيشة متكسبى الأجور يشتمل على سلة السلع والخدمات الأساسية الأكبر وزنا فى سلة استهلاكهم وعدم الاعتماد على الرقم القياسى العام لنفقات المعيشة وذلك استنادا للأسس المنهجية فى التحليل والخبرات

التطبيقية من تجارب بعض الدول الأخرى كالولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية على سبيل المثال لا الحصر .

وبتتبع الأسس المنهجية المتبعة فى تحديد الأجور ، فقد انتهت الدراسة إلى التمييز بين منهج حساب تكلفة العمل ومنهج التوازنات . وأبرزت الصعوبات المنهجية الخاصة بمنهج حساب تكلفة العمل عن غياب المقياس الموضوعى البعيد عن السوق ، والقائم على ترجمة مفهوم قيمة العمل . ومن خلال نتائج التحليل يمكن الانتهاء بالتوصية بتطوير الأدوات المنهجية التحليلية لقياس القيم الحقيقية لخدمة العمل .

وثمة اقتراح بإعداد متوسط تكلفة سلة احتياجات الفرد الأساسية لتكون معيارا موضوعيا يستخدمه كل من العمال وأرباب الأعمال ووسطاء التفاوض فى تقييم الحد الأدنى المكافئ لقيمة العمل .

وعلى الرغم من صعوبات قياس سلة الاحتياجات الأساسية سواء ما تعلق بتعريف الاحتياجات الأساسية ذاتها ومكوناتها أو توفير القيم المعيارية لها على مستوى المجتمع ، وتوفير المعلومات عن هذه المكونات فالدراسة توصى بإعداد مكونات هذه السلة بصفة مستقلة، موظفة فى ذلك تقنيات التحليل الكمية كأدوات البرمجة الخطية فى حساب سلة الاحتياجات الغذائية وغيرها . ويقال نفس الشئ عن بقية المكونات الأساسية البيولوجية الأخرى كالمسكن والكساء والعلاج والاحتياجات الحضارية الضرورية كالتعليم ومتطلبات التعلم، والثقافة، ولحد ما الترويح وهذا يتطلب بدوره بناء نظام متكامل للمؤشرات التى تساهم فى إجراء الحسابات أو التى تبنى عليها مباشرة عملية حساب الاحتياجات الأساسية .

وثمة حاجة ملحة إلى توفير القياسات النمطية المحلية ، والتى تعكس الخصائص الجينية (البيولوجية) والإيكولوجية للمجتمع والاقتصاد المصرى وسلوكيات الإنفاق عليها ... الخ .

ولتطبيق منهج التوازنات سواء باتباع نظام الربط المباشر بين الأجور ونفقات المعيشة فإنه وفقا لنتائج الدراسة لا مناص من حساب سلة الاحتياجات حتى يمكن إدراج مكوناتها السعرية فى الرقم القياسى لنفقة معيشة متكسبى الأجور .

وتوصى الدراسة، عند السعى لتطبيق نفس المنهج ، بأهمية توفر إطار متكامل لسياسة الأجور النقدية فى علاقاتها بالسياسات النقدية والمالية (المتغيرات السعرية أساسا) وبصفة خاصة ما يتعلق منها بمكافحة التضخم . ونمو كل من الناتج والتشغيل والصادرات .

وفى إطار مركب أكثر - يجمع بين النوعين من المتغيرات - توصى الدراسة بأهمية بناء نموذج اقتصادى كلى مركب لقياس حساسية التغير فى الأجور على بقية المتغيرات الاقتصادية الكلية سواء ما ارتبط منها بأوضاع الاستقرار ، أو بأوضاع النمو وكذلك بالتوازنات الحقيقية الداخلية والخارجية معا . وتشير الدراسة إلى أهمية استخدام قواعد نظرية المباريات game theory عند حساب الأجور التوازنية وتقترح الدراسة لإمكان التعبير عن السياسة الأجرية المثلى - أهمية حساب أجور الظل - والتي تعكس القدرة التنافسية للأجور الحقيقية مقاسة بمؤشرات التوازن الخارجى والقدرة التنافسية للإنتاج المحلى فى السوق المحلية وفى الأسواق الخارجية ، قبل المزاومة (المنافسة) مع المنتجين الخارجيين . وأيا كان المنهج المقترح فتنتهى الدراسة إلى الآتى :

تكامل المناهج المتبعة والحاجة لتطبيق أدواتها ، إما للمقارنات وإما للاحتياج الحقيقى .

- أنها ضرورية لكافة أطراف التعاقد (العمال وأصحاب الأعمال) ووسطاء التعاقد (الدولة أو المنظمات المستقلة واللجان المشتركة) .
- توصى الدراسة لأغراض التوازن الاجتماعى - السياسى بضرورة تطوير آليات الليبرالية السياسية والاجتماعية لإمكان إنجاح الليبرالية الاقتصادية وهو ما يمثل شرطا ضروريا ولازما لكفاءة عمل السوق . ويبدأ ذلك من قبول آليات السوق الليبرالية فى الإضراب والتفاوض لكل أطراف التعاقد ، على أن تتم فى إطار متكامل للسياسات ، وأن يقوم على أسس علمية تحليلية تتجاوز الاعتبارات الأمنية واعتبارات رفض مطالب الأطراف الأخرى . وهنا فإن لجهاز الدولة دورا متناميا فى تنظيم إيقاع السوق من جهة وفى توجيه عملية التفاوض من جهة أخرى .

- وتوصى الدراسة بتطوير الجوانب المؤسساتية (التشريعية والتنظيمية والإجرائية) المنظمة للسوق والموجهة لأدائه ، فضلا عن أهمية تطوير البنية التنظيمية للمؤسسات العمالية كالنقابات واتحادات العمال مع إكسابها درجة من المركزية الديمقراطية (أو اللا مركزية فى العمل) .

مراجع الدراسة:

أولاً : باللغة العربية:

- بولون ، فريدريك (١٩٩١):
" الاقتصاد العام" ترجمة عبد الأمير شمس الدين - ط١ الناشر : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، ١٩٩١ .
جوارتيني ، جيمس و استروب ، ريجارد " الاقتصاد الكلى : الاختيار العام والخاص ترجمة وتعريب د. عبد الفتاح عبد الرحمن وآخرون . دار المريخ للنشر (١٩٩٩) .
الرياض ، المملكة العربية السعودية .
محمد ابراهيم منصور (مترجم) ١٩٩٩ : "الاقتصاد الكلى - النظرية والسياسة (تأليف): مايكل أبدجمان . الناشر دار المريخ للنشر . الرياض . المملكة العربية السعودية .

- معهد التخطيط القومى:

- " الإنتاجية والأجور والأسعار : الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر "
الباحث الرئيسى أ.د. إبراهيم حسن العيسوى
سلسلة قضايا التخطيط والتنمية فى مصر رقم (٤٩) مارس ١٩٩٠ ، القاهرة .
- دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية فى الاقتصاد المصرى
الباحث الرئيسى أ.د. إبراهيم حسن العيسوى
سلسلة قضايا التخطيط والتنمية فى مصر رقم (٥٦) ، نوفمبر ١٩٩٠ ، القاهرة .

ثانياً : باللغة الإنجليزية:

Dobb, Maurice (1947) "wages" London, NISBET & Co. LTD. Cambridge , the University Press. Reprint (9).

Douglas , Paul, H. (1957) " the Theory of Wages" N-Y , Kelley & Millman, INC.

Flanagan, Robert, J. et al (ed.1971), "Unionism , Economic stabilization and Incomes Policies : European Experience" the Brookings Institution Washington D.C.1971

Hicks, J. R.(1963):" The Theory of Wages" London Macmillan &CO.LTD, 2nd ed.

Peterson Florence (1961) "Survey of Labor Economics" (Revised Edition) Harbours&Brothers Publishers, New York,(1961).

Schumpeter , Joseph (1961) " History of Economic Analysis George Allen & Unwin LTD, London 1961.

Seton, Francis (1972) "Shadow wages in Chilean Economy", (Based on the OECD development Centers Manual of Industries project Analysis in Developing Countries (vol. 2) OECD , Paris ,1972.

Sheahan, John (1967) " 'The Wage-price Guideposts. the Broohings Institution, Washington D.C., 1967.

مصادر المعلومات

أولاً : المصادر الإحصائية:

- البنك الأهلى المصرى - النشرة الاقتصادية - أعداد متفرقة.
- البنك المركزى المصرى - المجلة الاقتصادية ، التقرير السنوى للبنك - أعداد متفرقة
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء.

- نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل (سنوية) - أعداد متفرقة
 - الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين (ريف وحضر) - أعداد متفرقة.
- وزارة التخطيط : وثيقة مرجعية عن أهم متغيرات الاقتصاد القومى عن الفترة من
عام ١٩٥٩/١٩٦٠ إلى عام ١٩٩٩/٢٠٠٠

ثانياً المعلومات التشريعية

(على سبيل المثال لا الحصر)

- الوقائع المصرية : العدد ١٠ فى ١٧ يناير ٢٠٠٦
- وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية (قطاع التأمينات)

قرار رقم ٥٩ لسنة ٢٠٠٥ بشأن إجراءات تحديد نسب الأجور فى عمليات
المقاولات وفرض المنازعات الناشئة عنها

- الجريدة الرسمية العدد ٣٩ الصادر فى سبتمبر ١٩٧١ فى شأن قانون العاملين بالدولة والقطاع العام.
- الجريدة الرسمية - العدد (١٣٠) فى ١٣ يونيو سنة ٢٠٠٤
- وزارة العدل : قرار وزير العدل رقم ٢٧٢٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قواعد إجراءات تنفيذ الحكام الصادرة بالنفقات والأجور وما فى حكمها.
- الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية [وزارة التجارة والصناعة] ، ٢٠٠٥ القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل متضمنا القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه ومذكراته الإيضاحية (الطبعة العاشرة) ، القاهرة ، ٢٠٠٥.
- الوقائع المصرية : العدد ١٤٤ فى أول يوليو ١٩٩٣ قرارات وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى (قرار وزارى رقم ٥٦٦ لسنة ١٩٩٣ بتعديل كشف الأجور المرفق بالقرار الوزارى رقم ٧٠٥ لسنة ١٩٩٠ بشأن تنظيم العمل بصندوق العلاج البيطرى.

