جمهورية مصر العربية

معهد التخطيط القومي

مذكرة خارجية رقم (١٣١٣)

محددات الأجور فى الصناعة المصرية

الجزء الثانى

الاطار النظرى والنتائج المقارنة لصناعات الغزل والنسيج ـ الحديد والصلب ـ الأسمدة

دكتور / السيد عبد المعبود ناصف

يناير ١٩٨٢

القاهرة
طريق صلاح سالم مدينة نصر

المحتويـــــــــــات

صفحـــة

المشكلة وخطة الدراســـة ١

المبحث الأول : الاطار النظرى ٣

١٠١ أ : مبادئ نظرية الاجور ٣

١٠١ب : صحة مبادئ النظرية ٥

١٠١ جـ: طرق تحديد الاجور على مستوى المهنه والنشاط الاقتصادى ٨

١٠١ د : المنهج النظرى لعلاج المشكلة ١٢

المبحث الثانى : الدراسة المقارنه ٢١

١٠٢ : مؤشرات كفاءة الاداء ٢١

أ ــ العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال ٢٢

ب ــ العلاقة بين القيمة المضافة والعماله ٢٧

جـ ــ العلاقة بين الارباح ورأس المال (معدل العائد) ٣٠

٢٠٢ : علاقات الانتاج والتوزيع ٣٢

أولا : علاقات الانتاج (العلاقة بين القيمة المضافة وكل من العماله ورأس المال). ٣٣

ثانيا : علاقات التوزيع ومحددات الاجور ٣٧

أ ــ الانتاجية كمحدد للأجور ٣٧

ب ــ تكاليف المعيشة كمحدد للأجور ٤٠

خلاصة النتائج ٤٣

محددات الاجور فى الصناعه المصريـــة

(الاطار النظرى والنتائج المقارنـه)

المشكلة وخطه الدراسة :

تضمن الجزء الاول فى هذه الدراسة النتائج العملية الخاصة بمحددات الاجور فى صناعـــه الغزل والنسيج . ولقد كانت هذه الصناعه من نصيب المؤلف عند توزيع العمل على نفس المشكلـــة ضمن فريق من الباحثين تولى بالبحث صناعات أخرى وهى بالتحديد صناعه الحديد والصـــلب (١) وصناعه الاسمده (٢) . ولم يكن اختيار الصناعات اعتباطا ، فالصلب والاسمده فى المدخلات الاساسيـة فى تنمية قطاع الزراعه والصناعه على التوالى حيث أن كفاءة الأداء فى هذين النشاطين تؤثر على كفـاءه الاداء فى القطاعين السابقين . أما الصناعه الثالثه (الغزل والنسيج) فهى صناعه تنتج سلـــع استهلاكيه وتنتقل كفاءة الأداء بها فى شكل زياده فى رفاهيه المستهلك . واهتمامنا بمشكلة الأجـور ومحدداتها يعكس اهتمامنا بمدى الكفاءة فى استخدام الموارد البشرية كعامل انتاج ، وبالتالـــى فالمقصود بكفاءة الأداء السابق التنويه عنها هى الوفرات الاقتصادية الناتجه عن استخدام العمـــل والتى تتمثل فى زيادة الانتاجيه عن الأجور .

وتحاول هذه الدراسه ــ قبل الدخول فى تفاصيل الأداء فى كل صناعه ومعالجه مشكلـــة الاجور فيها ــ أن تضع الاطار النظرى لهذه المهمه اذ لاغنى عن الالمام ببعض مبادئ نظرية الاجـور ومناقشة صحه هذه المبادئ لانتقاء العوامل التى تتحكم فى تحديد الاجور كالانتاجيه وتكاليف المعيشه مثلا . وقد حاولنا الاستفاده من معرفه هذه المحددات فى توضيح المشاكل العمليه عند استخدام هذه المحددات فى تحديد الاجور على مستوى المهمه أو مستوى النشاط الاقتصادى (صناعه ، زراعه ، ..) . وفى ضوء الصعوبات العمليه فى معالجة المشكلة على مستوى المهنه أومستوى النشاط ، رأينا أن نقصـــر البحث على مستوى بعض الانشطه الصناعيه ككل كما أوضحنا سابقا وليبقى فى محتويات الاطار النظـــرى

---

(١) يوسف العوامى : " محددات الاجور فى الصناعه المصرية (حاله الحديد والصلب) " ــ بحـــث غير منشور .

(٢) دكتور أحمد عبد الحليم : " محددات الاجور فى الصناعه المصرية (حالة الاسمده) " ــ بحث غير منشور .

استعراض بعض التطبيقات العملية للمشكلة والتى تمت فى دول أخرى بقصد الاستفاده منها فى اختبار منهج الدراسه الحالية · وهكذا فان الاطار النظرى للدراسة يشمل الموضوعات التالية بالترتيب :

أ — مبادئ نظرية الاجور ·

ب — صحه مبادئ النظرية ·

جـ — طرق تحديد الاجور على مستوى المهنه والنشاط الاقتصادى ·

د — المنهج النظرى لعلاج المشكلة ·

وتكون الموضوعات الاربعه السابقه المبحث الاول من هذه الدراسة ·

وقد طبق المنهج النظرى لعلاج المشكلة فى كل صناعة على حده واختلفت النتائج باختلاف ظروف الانتاج فى كل صناعه خلال الفترة ١٩٧١ — ١٩٧٨ · ويحاول المبحث الثانى فى هذه الدراسة قراءة النتائج المقارنه واستخلاص العوامل المشتركة بينها ·

وبهذا تكون قد حصرنا محتويات الجزء الثانى فى بحث محددات الاجور فى الصناعه المصرية فى مبحثين :

المبحث الاول : الاطار النظرى

المبحث الثانى : الدراسة المقارنه

المبحث الاول : الاطار النظرى

١٠أ : مبادئ نظرية الاجور :

يقرر أول المبادئ فى نظرية الاجور بأن هناك علاقة قوية بين السكان وقوة العمل والاجور (المبدأ الكلاسيكى) . فأى زيادة فى متوسط الاجر فوق حدد الكفاف يصاحبه زياده فى قوة العمل (عرض العمل) ، أى عدد العمال الراغبين فى العمل . وبالتالى فان عرض العمل يتسم بمرونه كافيه ، فمتى وجد الطلب الكافى للتشغيل بتكيف العرض كما ونوعا فى فترة ليست طويله .

وتثبيت هذا الرأى له أساس نظرى آخر فى جانب العرض من نظرية الاجور . فاكتساب المهارات وتوقيت الدخول فى سوق العمل هما أصلا من القرارات الاستثماريه . اذ يتوقف اتخاذ هذه القرارات على المقارنه بين تكلفة التعليم والعائد من العمل . فاذا كان عائد العمل هو الاجر ، فالعلاقة الطردية موجوده بين عرض العمل والاجور ، وان كان المقصود بعرض العمل هنا ليس عدد العمال بل جهد العمل Labour Effort أو العرض من المهن المختلفة .

ويلاحظ حتى الان أن العلاقة بين الاجر وعرض العمالة تسير فى اتجاه واحد : من الاجر الى العمالة ، أى ان العامل المستقل هو الاجر والعامل التابع هو العماله . ولكن الملاحظ انه اذا زاد عدد العمال الراغبين فى العمل (العرض) عن عدد الوظائف الشاغره ، فان فائض العرض يؤدى بأصحاب

الأعمال الى خفض مستويات الاجور . وبمعنى آخر ، فان العرض يؤثر أيضا فى الاجر . وبذلك فان العلاقة بين الاجر والعرض تسير فى اتجاهين : الأجر يحدد العرض والعرض يحدد الأجر . الا أن وظيفة الاجر كمحدد أساسى فى توزيع قوة العمل كما ونوعا لاتكتمل الا بدراسة جانب الطلب على هذا المورد .

ويتمثل المبدأ الثانى فى نظرية الاجور فى الانتاجية ، حيث يتحدد الاجر بالانتاجية الحدية للعامل (المبدأ النيوكلاسيكى) . وتطبق النظرية هذا المبدأ عند استخدام الموارد الاقتصادية الاخرى . ومن معطيات هذا المبدأ ان الانتاجية الحدية للعامل تقل تدريجيا مع زيادة عدد العمال المشتغلين بغرض ثبات عوامل الانتاج الاخرى (قانون تناقص الغله) . وبمعنى آخر ، فأن العلاقة بين الطلب والاجر علاقة عكسية ، فكلما زاد الاجر عن الانتاجية تقل رغبة اصحاب الأعمال فى تشغيل العمال . وينطبق ما قلناه عن اتجاه العلاقة بين الأجر والعرض بنفس القوة على اتجاه العلاقة بين الطلب والاجر ، لنجد فى النهاية أن الدراسة التحليلية لسوق العمل يتطلب دراسة العلاقة الآنية Simultaneous بين الطلب والعرض . ويصرف النظر عن العلاقة السببيه بين الاجر من ناحية وكل من الطلب والعرض من ناحية أخرى ، فان عناصر نموذج سوق العمل تتمثل فى المتغيرات التالية :

١ ـ عرض العمالة .

٢ ـ طلب العمالة .

٣ ـ الأجر .

١ ٠ ب : صحـــة مبادئ النظريـــــة :

من السهل اختيار قوة العلاقة بين العرض والأجر احصائيا بأخذ عينه من الصناعات ودراســـة علاقـــة الارتباط خلال مـــدة معينه بين المتغيرات التالية باعتبار قوة العمل هى العامل المستقـــل واعتبار كل من مستوى الأجور، التغير فى مستوى الأجور، والتغير فى عدد ساعات العمل هـــــى العوامل التابعة هكذا : العامل المستقل : التغير فى حجم قوة العمل ٠

العوامل التابعة : ١ ــ مستوى الاجور ٠

٢ ــ التغير فى مستوى الأجـــور ٠

٣ ــ التغير فى عدد ساعات العمل ٠

ومن المتوقع أن تكون العلاقة موجبه بين عرض قوة العمل وكل من المتغيرات التابعة ٠

فاذا انتقلنا الى جانب الطلب ، نجد أن أغلب الدراسات الكمية لسوق العمل تركز علـــــــى على اختبار مدى صحة مبدأ الانتاجية الحدية كأساس لتحديد الأجور ٠ وبالرغم من صعوبة تحديـــــد مدى مساهمة العماله فى الناتج على أى مستوى من مستويات التشغيل ، فان انتاج العامل فـــــى الساعه يستخدم عادة لقياس الانتاجية ٠ والجدول التالى يعرض نتائج احدى الدراسات الكميـــــة فى هذا الاتجاه والتى توضح مدى الارتباط بين الانتاجية كعامل مستقل وبعض المتغيرات التابعـــــة ٠

جدول (١) : معامل الارتباط بين الانتاجية من جهة

وكل من الاجور ، الانتاج والعمالة

العامل التابع / العامل المستقل	الدولة	انجلترا (١٩٢٤ - ١٩٥١)	الولايات المتحدة الامريكية (١٩٢٣ - ١٩٥٠)
الاجور (أجر الساعة) / أنتاج العامل		- ٠ر٠٩	٠ر٢٢
التكاليف الحدية لوحدة الناتج / انتاج العامل *		- ٠ر٣١	-
الانتاج الكلى / انتاج العامل		٠ر٨١	٠ر٦٢
العماله الكلية / انتاج العامل		٠ر٦١	٠ر٠٥

المصدر :

B. J. Maccomick : "Wages" , Penguin Book s , 1965 , P . 116 .

---

* لاحظ أن اختيار التكاليف الحدية لوحدة الناتج كعامل تابع يرجع الى ان الاجور مكون رئيسى لتكاليف الانتاج ، اذ كلما زادت انتاجية العامل كلما قلت التكاليف الحدية لوحدة الانتاج . وتظهر النتائج أن العلاقة سلبية بين التكاليف الحدية لوحدة الانتاج وانتاج العامل فى انجلترا (- ٠ر٣١) .

ويلاحظ أن علاقة الارتباط بين الانتاجية والاجور سلبية فى انجلترا (— ٠٩ر٠) وموجبه وضعيفه فى الولايات المتحدة الامريكية (٢٢ر٠) على غير ماهو متوقع حسب مبادئ النظرية • ومن ناحية أخرى ، توجد علاقة ارتباط موجبه بين الانتاجية من جهة وحجم العماله والانتاج من جهه أخرى فى كل من انجلترا (٨١ر٠ ، ٦١ر٠) والولايات المتحدة الامريكية (٦٢ر٠ ، ٠٥ر٠) •

ولتخفيف وطأة هذه النتيجة نذكر أن الغرض الاساسى لمبدأ ربط الاجر بالانتاجية يقول بأن العمل وحده لاينتج سلعة بل يتضافر مع عوامل الانتاج الاخرى كرأس المال والتنظيم ، وأن عوامل الانتاج تحل الواحدة منها محل الاخرى الى حد ما ، أى مزيد من العمل مع قليل من رأس المال أو العكس • فاذا كملت عوامل الانتاج بعضها البعض كما هو فى الواقع ، انتفى الغرض الاساسى وبالتالى فلن تؤدى زيادة العماله بدون زيادة مصاحبه لرأس المال الى مزيد من الانتاج .(١)

الا أن عامل الانتاجية يحتفظ بأهميته القصوى عند تحديد نصيب العماله ككل من الدخل القومى ، أى عند تحديد حجم الاجور على المستوى القومى لارتباط الدخل من العمل بتكاليف الانتاج والمستوى العام للأسعار ، أى بكفاءة تشغيل الاقتصاد القومى داخليا وخارجيا • ولن ندخل فى تفصيل ذلك لارتباط هذه النقطة بتحليل المشكلة على المستوى القومى كما أوضحنا فى المقدمة •

---

(١) راجع الدراسة التفصيلية لنشاط الغزل والنسيج للتأكد من وجهة نظر هذه •

١ ٠ ج : طرق تحديد الأجور على مستوى المهنه والنشاط الاقتصادى :

ان استعراض مبادئ نظرية الأجور واختبار صحة هذه المبادئ مفيد من الناحية التحليلية ٠ فاذا انفصم الواقع عن النظرية فليس معنى ذلك دائما أن نغفل الخطوط العريضة للنظرية عند رسم سياسة الاجور ٠ فمبدأ الانتاجية اقتصادى بحت ٠ وتقتضى دواعى العدالة الاجتماعية أخذ تكاليف المعيشة فى الاعتبار ، بل قد يتطلب العامل الاجتماعى تضيق الفروق بين مستويات الاجور بين الصناعات والقطاعات ٠ ويمكن حصر ثلاث طرق (أو أسباب) لتحديد (أو تغيير) مستويات الاجور وهى :

١ ــ الانتاجية ٠

٢ ــ تكاليف المعيشة ٠

٣ ــ أربحية المشروعات أو الصناعات ٠

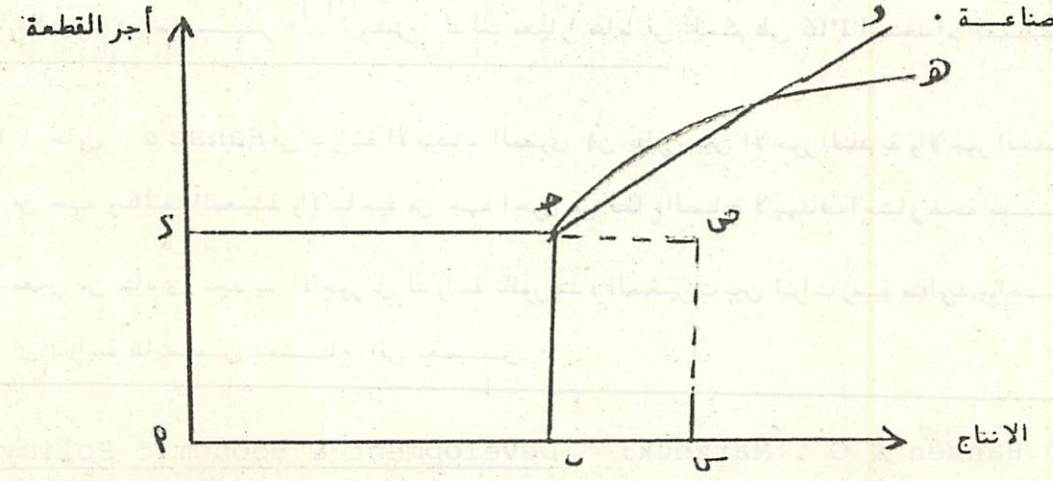
وستتضح تباعا الظروف الموضوعية التى يمكن فيها تطبيق احدى هذه الطرق أو مزيج منها عند تحديد الاجور على مستوى المهنه ، والنشاط الاقتصادى (زراعه ، صناعه ، ٠٠٠ الخ) ٠

أولا : تحديد الاجور على مستوى المهنة :

تختلف مستويات الاجور بين المهن حسب درجه المهارة المطلوبة ، السن ، الجنس ، طريقة دفع الاجور ، وغيرها ٠ وبغض النظر حاليا عن فكرة تقييم الوظائف Job Evaluation كأساس لتحديد الاجور ، فانه يمكن تقسيم العماله الى فئتين : عماله ماهرة وعماله غير ماهره ٠ فاذا علمنا أن عرض العماله الماهره غير مرن فى المدة القصيرة على عكس مرونه عرض العماله غير الماهرة ، فمن الواجب ان تعكس أجور الفئة الاولى الندرة النسبية لها بربطها ربطاً دقيقا بالانتاجية مستخدمين طريقة الأجر بالقطعة

Piece - Rate ، على حين يمكن استخدام طريقة الاجر بالوقت Time Rate في ربط أجور الفئة الثانية .

ففى نظام الاجر بالوقت لاتوجد علاقة بين الجهد والانتاج والاجور . فزيادة الانتاج لاترتب زيادة فى أجر الساعة مثلا . وتتمثل المحصله النهائية لهذا النظام فى انخفاض تكلفة العمل مع زيادة الانتاج . أما فى نظام الدفع بالقطعة فتزيد الاجور مع زيادة الانتاج الا أن معدل الزيادة فى تكلفة العمل تتوقف على اسلوب المحاسبه حيث تزيد التكلفة بمعدل ثابت أو متناقص اذا زاد أجر القطعة بمعدل ثابت أو متناقص على التوالى . وفى الشكل التالى للتوضيح حيث تمثل المسافة (أ د) أجر القطعة لحد أدنى من الانتاج ويمثل المنحنى (حـ هـ) منحنى زيادة أجر القطعة بمعدل متناقص (فوق المستوى الادنى)، ويمثل الخط المستقيم (حـ و) زيادة أجر القطعة بمعدل ثابت . ونعتقد أن الصعوبه القياسية فى استخدام نظام الاجر بالقطعة تهون اذا ماتحددت خطوط الانتاج وتغيرت منتجات كل مرحله من مراحل التشغيل. ولاشك أن أنسب قطاع لتطبيق هذا المبدأ هو قطاع الصناعة .



شكل (١) : نظام الدفع بالقطعة

فاذا سلمنا بعدم امكانية تخفيض الأجور Down movement ، فلا أقل من رفع الحد الادنى للانتاج المقابل لهذه الاجور (فى الشكل من (أ ب) الى (أ س)) مع البدء فى تطبيق نظام زيادة أجر القطعة بمعدل متناقص حتى نحتفظ بفكرة انخفاض تكلفة العمل مع زيادة الانتاج وللابقاء على الميزه النسبية المتمثله فى انخفاض الأجور فى الصناعة المصرية .

ثانيا : تحديد الأجور على مستوى الصناعة :

تختلف مستويات الاجور بين الصناعات لعده عوامل منها اختلاف درجه مهارة العمل المستخدم، طريقة ربط الاجور ، الطلب على المنتج ، درجة المنافسه والاحتكار ، وحتى بسبب أمكنة توطن الصناعة قربا أو بعدا من سوق المستهلك وسوق عوامل الانتاج . وقد يؤدى ذلك الى اختلاف الاجر بالنسبة للمهنه الواحدة بين الصناعات . فاذا تمكنا من تقريب فروق الاجر للمهنه الواحدة بين الصناعات المختلفة ، أمكن المساعده فى استقرار سوق العمل على مستوى المهنه . ويتبقى مشكلة تحديد متوسط الاجور على مستوى الصناعة . ويمكن الاسترشاد هنا بنتائج الدراسات المتعلقة بكفاءة قطاع الصناعة فى مصر .(١) ونقترح لذلك معيارا هاما فى الحكم على كفاءة استخدام الموارد

(١) حاول Hansen فى دراسة الاقتصاد المصرى أن يقارن بين الاجور النقدية والاجور الحقيقية من جهه وتكاليف المعيشة والانتاجية من جهه اخرى فى قطاع الصناعة لا بهدف اختبار صحة مبدأ معين من مبادئ تحديد الاجور بل لدراسة تطور هذه المتغيرات بين فترات زمنية متقاربه. وواضح ان دراسة هانسن تحتاج الى تعميق .

(1) B. Hansen & G . Marzouk: " Development & Economic Policy in U.A.R. (Egypt)". North Holland , 1965.

فى الصناعة وهو معيار تكلفة الموارد المحلية Domestic Resource Cost (DRC) أى ما تتكلفه وحده المنتج من موارد محلية بالمقارنه بسعر استيراد هذه الوحده • ويكمن مبدأ الميزه النسبية وراء هذا المعيار • ونظرا لارتفاع تكاليف مستلزمات الانتاج ورأس المال المستورد فان الميزه النسبية فى الصناعة المصرية يجب ان ترتكز على عنصر العمل • ويمكن الاسترشاد بمعدلات ربحية نمطية لتحديد حجم الاجور على مستوى كل نشاط صناعى .(١) وهذا أمر سهل اذا حسبت التكاليف أو قيمة الناتج على مستوى كل صناعة • وينطبق مانقول به سواء أكانت الصناعة تصديرية أو محلية لان خفض تكاليف الانتاج تعود فى النهاية على المستهلك •

ثالثا : تحديد الاجور على مستوى قطاع الزراعة :

يستحيل هنا تطبيق مبدأ الانتاجية الحديه خصوصا فى بلد نامى كمصر والتى قد تصل فيها الانتاجية الحديه للعامل الزراعى الى الصفر • والطريق الوحيد هنا استخدام مبدأ تكاليف المعيشة عند تحديد أو تغيير أجور عمال الزراعة فى مصر • وتوجد بعض الدراسات عن وضع عمال الزراعة أجرا ودخلا •

---

(١) من المعروف أن اسعار الفائدة على موارد التمويل الخارجية تتحدد فى سوق المال وفقا لمعدلات ربحية المشروعات الصناعية • وهكذا فانه يمكن الاسترشاد بأسعار الفائدة السوقية أو معدلات ربحية المشروعات لتحديد نصيب رأس المال (وبالتالى العمل) من القيمة المضافة •