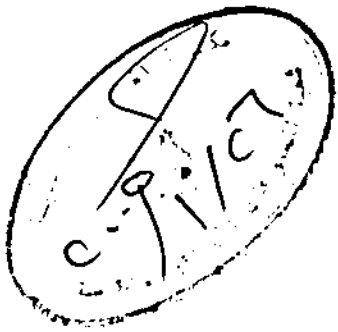


٥/٥

٥/٥ "هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية
وأثرهما على القدرة التنافسية"



إعداد
بدر فهم سالم الحسون

إشراف
الأستاذ الدكتور باسم مكحول

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة السياسات الاقتصادية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

"هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية
وأثرهما على القدرة التنافسية"

إعداد
بدر فهم سالم الحسون

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2004/9/13 وأجيزت.

لجنة المناقشة

❖ الأستاذ الدكتور باسم مكحول (رئيساً)

❖ الدكتور نبهان عثمان (ممتحناً خارجياً)

❖ الدكتور محمود أبو الرب (عضواً)

التوقيع

.....
.....
.....

الإهداء

إلى والديّ اللذين ربّاني أحسن تربية وغرسا فيّ حبّ العلم

إلى زوجتي العزيزة التي بذلت معي جهد العناء والسهر خلال إنجاز الرسالة

إلى ابني فهيم الذي وهبني إياه الله قبيلاً مناقشتي هذه الرسالة

إلى أخواتي وأخواني الأعزاء

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع محبةً واحتراماً لهم،،،

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم وبعد، فإني أحمد الله وأشكره أولاً وأخيراً بعد أن منّ عليّ بهذه النعمة وبإنهاء هذه الرسالة على خير ما يرام.

ومن حق الوفاء عليّ أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور باسم مكحول الذي أشرف على هذه الرسالة وكان لتوجيهاته وآرائه القيمة أثرٌ في إخراجها بما يليق بالجهد العلمي الذي بذل في إعدادها.

كما أشكر كلاً من الدكتور محمود أبو الرب، والدكتور نبهان عثمان اللذين قتما توجيهاتهما الطيبة لإظهار وإخراج الرسالة بصورتها الحالية.

كما لا يفوتني أن أشكر الأخ العزيز معن سلحب لجهوده في المساعدة في عملية فحص وجدولة البيانات الخام للمسح الصناعي لعام 1999، كما أشكر الأخ وابن العم نصري حسون الذي قام بعملية التدقيق اللغوي وتحرير النص باللغة العربية، وأتّم شكري كذلك للأخ العزيز سابق البرغوثي الذي قام بترجمة الملخص باللغة الإنجليزية.

وأخيراً وليس آخراً، أتقدم بالشكر الجزيل للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الذي قتم لي كافة البيانات اللازمة التي تم استخدامها في الرسالة، سواء البيانات الخام للمسح الصناعي للعام 1999 وكافة النشرات والإصدارات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع الرسالة.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
قائمة الجداول	ز
قائمة الأشكال البيانية	ط
الملخص	ي
الفصل الأول: المقدمة	1
1.1 تمهيد	1
2.1 أهمية الدراسة	2
3.1 أهداف الدراسة	3
4.1 منهجية الدراسة	4
5.1 حدود الدراسة	5
6.1 فرضيات الدراسة	5
7.1 تقسيم الدراسة	6
الفصل الثاني: واقع الصناعة الفلسطينية	7
1.2 الأهمية النسبية للصناعة في الاقتصاد الفلسطيني	7
2.2 المشاكل والصعوبات التي تعاني منها الصناعة الفلسطينية	11
3.2 أثر الإجراءات الإسرائيلية الراهنة على الصناعة الفلسطينية	17
الفصل الثالث: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	21
1.3 الخلفية النظرية	21
1.1.3 مفهوم الأجر	21
2.1.3 أشكال الأجور	22
3.1.3 الأهمية الاقتصادية للأجور	26
4.1.3 معايير (عوامل) تحديد الأجر	27
5.1.3 أسباب التفاوت (الاختلافات) في الأجور	29
6.1.3 نظريات تفسير الأجور	34
2.3 الدراسات السابقة	38

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع: النموذج القياسي	51
الفصل الخامس: البيانات والمؤشرات ذات العلاقة بهيكل الأجور	56
1.5 البيانات المستخدمة	56
2.5 اختبار فرضيات الدراسة	58
1.2.5 الفرضية الأولى: تفاوت الأجور بين الذكور والإناث	58
2.2.5 الفرضية الثانية: تفاوت الأجور بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج	62
3.2.5 الفرضية الثالثة: تفاوت أجور العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة	65
3.5 الأجور والإنتاجية في الصناعة الفلسطينية	67
1.3.5 متوسط أجور العاملين في الصناعة الفلسطينية	67
2.3.5 إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية	71
3.3.5 إنتاجية الدولار المنفق على العامل في الصناعة الفلسطينية	73
4.5 التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية	75
الفصل السادس: تحليل نتائج النموذج القياسي	81
1.6 تقدير دالة الأجر (محددات الأجر)	81
2.6 تقدير دالة كفاءة الأجر	93
الفصل السابع: النتائج والتوصيات	102
1.7 النتائج	102
2.7 التوصيات	110
المراجع	116
الجدول الإحصائية	122
الملخص بالإنجليزية	b

قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
جدول رقم (1): دليل تصنيف الأنشطة الاقتصادية (ISIC)	123
جدول رقم (2): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 1994 - 2002	126
جدول رقم (3): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 2002	127
جدول رقم (4): المساهمة النسبية للأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية، 1994 - 2000 بالأسعار الثابتة	128
جدول رقم (5): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 2000 - 2002	129
جدول رقم (6): توزيع المؤسسات الصناعية وفقاً لمساهمتها في أهم المؤشرات حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	130
جدول رقم (7): إحصاءات وصفية لبعض المتغيرات الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999، والأشكال الملحقه به (1.7 - 5.7)	131
جدول رقم (8): متوسطات الأجر حسب الجنس ونوع العمل حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	135
جدول رقم (9): مؤشرات الإنتاجية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	136
جدول رقم (10): متوسط أجر العامل وإنتاجيته حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة لسنوات مختارة	137
جدول رقم (11): التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	138
جدول رقم (12): نتائج الانحدار المقدرة لدالة الأجر حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	139
جدول رقم (13): مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة والمستخدمة في Chow-Test حسب المنطقة	140

الجدول	الصفحة
جدول رقم (14): مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة والمستخدمه في Chow-Test حسب حجم المؤسسة	140
جدول رقم (15): نتائج الانحدار المقدرة لدالة كفاءة الأجر حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999	141

قائمة الأشكال البيانية

الشكل	الصفحة
شكل رقم (1): تعويضات العاملين والقيمة المضافة والاستثمار الإجمالي للصناعة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (1994 - 2002)	9
شكل رقم (2): المساهمة النسبية لبعض الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية (1994 - 2002) بالأسعار الثابتة	11
شكل رقم (3): متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية حسب الجنس ونوع العمل، 1999	60
شكل رقم (4): متوسط أجر العامل وإنتاجيته لبعض فروع الصناعة التحويلية، 1999	66
شكل رقم (5): متوسط أجر العامل وإنتاجيته وحصته في رأس المال في الصناعة الفلسطينية حسب المنطقة وحجم المؤسسة لعام 1999	67
شكل رقم (6): متوسط أجر العامل حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (1994 - 2002)	68
شكل رقم (7): متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية في بعض الدول، 2000	69
شكل رقم (8): متوسط أجر العامل وإنتاجيته في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في باقي	70

هيكمل ومحددات الأجرور في الصناعة الفلسطينية
وأثرهما على القدرة التنافسية*

إعداد

بدر فهميم سالم الحسنون

إشراف

أ. د. باسم مكحول

الملخص

تتبع أهمية هذه الدراسة كون الأجرور وتكلفة العمل تشكلان نسبة هامة من تكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية، فقد حققت المرتبة الثانية بنسبة 16.8% من مجمل تكاليف الإنتاج في العام 1999، وبالتالي فإنها تلعب دوراً أساسياً في تحديد القدرة التنافسية للمنتج الفلسطيني، وقد هدفت الدراسة لتقدير دالتي الأجرور وكفاءة الأجرور في الصناعة الفلسطينية؛ بهدف التعرف على تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على الأجرور للعاملين في الصناعة الفلسطينية.

وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة، تم تحليل أهم المؤشرات الاقتصادية المرتبطة بالأجرور والعلاقات القائمة بينها باستخدام الأسلوب الوصفي، وذلك استناداً إلى بيانات المسح الصناعي الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام (1994 - 2002)، بينما اعتمد التحليل الكمي على تقدير دالتي الأجرور وكفاءة الأجرور باستخدام تحليل الانحدار للبيانات الخام للمسح الصناعي لعام 1999.

وقد بيّنت نتائج الدراسة للعام 1999 وجود تفاوت في متوسط الأجرور بين الذكور والإناث في الصناعة الفلسطينية، وهو لصالح الذكور بزيادة نسبتها 57% عن أجر الإناث، كما يوجد فروقات في متوسط الأجرور حسب نوع العمل، فالعاملون في الإدارة يتقاضون أجوراً تفوق ما يتقاضاه العاملون في الإنتاج بمعدل 86%، يضاف إلى ذلك التفاوت في متوسط أجر العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة. كما لوحظ ارتفاع إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية عن متوسط الأجرور الذي يتقاضاه بنسبة 271%.

أما أهم النتائج المقدرة لدالة الأجرور فتمثلت بانخفاض تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على متوسط أجره في الصناعة ككل، حيث بلغ 20.1% و 6% على التوالي. وظهر التفاوت في تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على متوسط أجره بشكل واضح على مستوى

الفصل الأول

المقدمة

1.1 تمهيد

يعتبر النشاط الصناعي أحد ركائز عملية التنمية الاقتصادية باعتباره من أهم القطاعات الرائدة. وقد شهدت الصناعة الفلسطينية تطوراً خلال عقد التسعينات إلا أن هذا التطور تفاوت من سنة لأخرى لارتباطه بالظروف السياسية التي عكست آثارها السلبية على مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تراجعت المساهمة النسبية للصناعة في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة إذ انخفضت من 21.8% عام 1994 إلى 15.3% عام 2002 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004)، مما يشير إلى وجود مشاكل وصعوبات هيكلية تعاني منها الأنشطة الصناعية في الأراضي الفلسطينية والمتمثلة أساساً بالسياسات والإجراءات الإسرائيلية منذ عهد الاحتلال، والتي أسهمت في ضعف بنية المؤسسات الصناعية الفلسطينية بشكل عام، وصغر حجم المنشآت الصناعية، وتبعية بعض الصناعات الرئيسية: كالملابس والأحذية بالاقتصاد الإسرائيلي بما يعرف بظاهرة التعاقد من الباطن، يضاف إلى ذلك الصعوبات المرتبطة بالجوانب الإدارية والمالية والإنتاجية: كضعف البيئة الاستثمارية، وعدم الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري، وارتفاع تكلفة العمل، وغيرها من الصعوبات. وقد زاد التأثير السلبي نتيجة للإجراءات الإسرائيلية المتمثلة بالحصار والإغلاق ومنع التجول، والذي انتهجه جيش الاحتلال الإسرائيلي منذ 2000/9/28، فانخفض الطلب بشكل كبير على منتجات الصناعة الفلسطينية نتيجة لانخفاض الدخل، وارتفاع البطالة، ورافق ذلك انخفاض الإنتاج وتعطيله في بعض الأحيان، حيث أغلقت العديد من المؤسسات أبوابها ودُمّر جزء منها من قبل جيش الاحتلال الإسرائيلي. مما حالت هذه الأوضاع من تحسن أداء الصناعة الفلسطينية ومن قدرتها التنافسية.

بشكل عام، تعتبر تكلفة الإنتاج في الصناعة الفلسطينية مرتفعة مقارنة بالدول المحيطة، ودول شرق آسيا، مما يؤثر على قدرة معظم المؤسسات الصناعية على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية. وبما أن الأجور للعاملين في المؤسسات الصناعية تشكل في غالب الأحيان نسبة عالية من مجموع

تكاليف الإنتاج التي تتكبدها المؤسسات، والتي تُعتبر بالنسبة للمنتج كأحد أهم بنود تكاليف الإنتاج مقارنةً بأنواع التكاليف الأخرى، حيث أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات التي قام بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، فقد تبين بأن تكلفة العمل في المناطق الفلسطينية كانت من المعوقات الأساسية لتحسين القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية (صناعة الأحذية في فلسطين وقدرتها على مواجهة التغيرات المحلية والإقليمية والعالمية، 2000. صناعة المحاجر والكسارات والمناشير في الضفة الغربية وقطاع غزة: الواقع والآفاق، 1999. الصناعة الدوائية في فلسطين: الواقع والآفاق، 1999. صناعة الدباغة والصناعات القائمة على استغلال الجلود الطبيعية في الضفة الغربية وقطاع غزة: الظروف الحالية والآفاق، 1998). وقد ازدادت الآثار السلبية لارتفاع الأجور وتكلفة العمل في الفترة الأخيرة بعد تدفق السلع المستوردة وبخاصة من دول شرق آسيا تمثيلاً مع السياسة التجارية لإسرائيل منذ عام 1991 والمرتبطة بانضمامها لمنظمة التجارة العالمية. ومن هنا تتبع أهمية دراسة هيكل الأجور في الصناعة الفلسطينية بهدف التعرف على محدداتها والتفاوت في مستوياتها بين الأنشطة الصناعية المختلفة.

وفي سبيل تحسين القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية في منافسة السلع والمنتجات المستوردة، لا بد من قيام المؤسسات الصناعية بتحسين مستوى إنتاجية العاملين فيها، والتي هي السبيل لتحسين القدرة التنافسية، وذلك لصعوبة المنافسة السعرية بسبب ما تم ذكره سابقاً، ويتم ذلك من خلال تطوير الأنظمة الإدارية والإنتاجية للمؤسسات الصناعية، يضاف إلى ذلك أهمية السياسات الحكومية المؤثرة في البيئة الاستثمارية، وتوفير الحماية المؤقتة والمختارة لبعض أنشطة الصناعة الفلسطينية، وغيرها من السياسات، والتي أسهم ضعفها في تراجع القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية.

2.1 أهمية الدراسة

تشكل الأجور في الأنشطة الصناعية وغيرها من الأنشطة الاقتصادية نسبةً كبيرة من المداخل الموزعة على السكان ومن ثم فإن الأجور لها تأثير بالغ الأهمية في الحياة والتطورات الاقتصادية، وتتضح أهمية الأجور من حيث الثقل الاجتماعي وخاصة للفئات التي تحصل على دخلها من الأجور، حيث إن ارتفاع الأجور ينعكس على زيادة القوة الشرائية وما يؤديه من ارتفاع الطلب على الاستهلاك

وارتفاع مستوى الإنتاج، ومن الجانب الآخر فإن الأجور للعمال والموظفين تمثل تكاليف إنتاج للمنتج فتؤثر على تحديد الأسعار للمنتجات ومعدلات الربح ومستوى الإنتاج، وهناك أهمية كبرى للأجور على المستوى الكلي من حيث مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي. وتعتبر الأجور من أهم المحددات في سوق العمل من حيث تأثيرها في تكوين قرار عرض العمل لدى العمال وقرار الطلب على العمل كمنتجين. كما أن الأجور والمزايا المادية تلعب دوراً بارزاً في تحفيز العمال على العمل والإنتاج وتطوير مهاراتهم وإنتاجيتهم، وذلك لما لتتمية المهارات والإنتاجية من أثر مباشر في تطور مختلف الأنشطة الاقتصادية في المجتمع والسير نحو التقدم والرفاه. إلا أن المنتج ينظر للأجور كعبء مادي يرفع من تكلفة الإنتاج وبالتالي تراجع القدرة التنافسية لمنتجاته.

وبما أن الأجور تشكل جزءاً هاماً من مجمل تكاليف الإنتاج كما ذكر سابقاً، فإنها تلعب دوراً أساسياً في تحديد القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية، وعليه فإن دراسة هيكل الأجور ومحدداتها تعتبر مدخلاً أساسياً لرسم سياسات تسمح بتحسين القدرة التنافسية للمنتج الفلسطيني. إضافة إلى أن هذه الدراسة تعد أول دراسة كمية تبحث في هيكل ومحددات أجور العاملين في مختلف فروع الصناعة الفلسطينية، والاختلافات القائمة بينها، مما يفيد في التعرف على أثر الأجور وتكلفة العمل في زيادة أو الحد من القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية.

3.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة لما يلي:

1. دراسة واقع ومحددات وهيكل الأجور في الصناعة الفلسطينية والمؤشرات الاقتصادية المرتبطة بها.
2. دراسة اتجاه وتفاوت الأجور في الصناعة الفلسطينية حسب كل من النشاط الاقتصادي، والجنس، ونوع العمل (إدارة، وإنتاج).
3. دراسة العلاقات القائمة في أنشطة الصناعة الفلسطينية بين الأجور والمؤشرات الاقتصادية الأخرى ذات العلاقة (الإنتاجية، وحصة العامل في رأس المال، وتكاليف الإنتاج).

4. تقدير دالتي الأجر، وكفاءة الأجر بما يسمح بحساب أثر العوامل المؤثرة فيهما، وذلك على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة، والمنطقة (الضفة الغربية، وقطاع غزة)، وحجم المؤسسة (كبيرة، وصغيرة).

5. التعريف بالجانب النظري للأجور من حيث مفهومها وأشكالها وأهميتها الاقتصادية وأسباب التفاوت في الأجور ونظريات تفسير الأجور.

6. تقديم لمحة موجزة حول تطور النشاط الصناعي الفلسطيني بشكل عام.

7. الخروج بتوصيات حول الارتقاء بهيكل وسياسات الأجور في الصناعة الفلسطينية والحد من السلبات القائمة، بما يسمح بتحسين القدرة التنافسية للمنتج الفلسطيني.

4.1 منهجية الدراسة

سوف يتم استخدام الأسلوبين الوصفي والتحليلي لتحليل المتغيرات والمؤشرات المرتبطة بالأجور في الصناعة الفلسطينية، وسيركز الأسلوب الوصفي على تحليل أهم المؤشرات المرتبطة بالأجور والعلاقات القائمة بينها من حيث متوسط أجر العامل، وإنتاجيته، وإنتاجية الدولار المنفق عليه، وحصّة العامل في رأس المال، وحصّة تكلفة العمل في مجمل تكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية، والفروقات القائمة بين مختلف الصناعات لهذه المؤشرات وذلك من بيانات المسح الصناعي الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعدد من السنوات. بينما التحليل الكمي سيتم بتقدير كل من دالتي الأجر وكفاءة الأجر اللوغاريتميتين باستخدام تحليل الانحدار على مستوى المؤسسة، وذلك على البيانات الخام للمسح الصناعي لعام 1999، والتي تم الحصول عليها من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، على اعتبار بأن نتائج عام 1999 أكثر تعبيراً عن واقع الأنشطة الصناعية لوجود استقرار سياسي في الأراضي الفلسطينية خلاله بعكس السنوات التي سبقت أو لحقته والتي تمثلت بالإجراءات الإسرائيلية التعسفية من احتلال وحصار وإغلاق وتدمير للبنية التحتية. وقد بلغ حجم العينة التي سيطبق عليها تحليل الانحدار 1370 مؤسسة في الضفة الغربية وقطاع غزة، بعد أن تم إسقاط المؤسسات التي لا يوجد بها عاملون بأجر لتأثيرها السلبي على نتائج تقدير النموذجين، إضافة إلى

إسقاط بعض المؤسسات الأخرى من العينة لعدم توفر بيانات حول متغيرات تستخدم في النموذج القياسي. وسيتم استخدام متغير متوسط الأجر في التقدير - وفي التحليل الوصفي أيضاً - والذي يتمثل بقسمة تعويضات العاملين على عدد العاملين بأجر، وهو يمثل متوسط تكلفة العمل الكلية في هذه الحالة؛ لأن التكلفة البديلة للعاملين بدون أجر قد قُدرت على اعتبار أن كل عامل من هؤلاء سيحصل على أجر يساوي متوسط أجر العامل بأجر في النشاط الصناعي المعني. فيما سيتم استخدام تكلفة العمل الكلية عند حساب مؤشرات الإنتاجية وتكاليف الإنتاج في التحليل الوصفي. يضاف إلى ذلك فإن اختبار فرضيات الدراسة سيتم وفق أسس تحليل الانحدار الواردة أعلاه. كما سيتم إجراء مراجعة للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

5.1 حدود الدراسة

٦٠٤٩٥٤

تم استخدام البيانات والمؤشرات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام (1994 - 2002) وذلك في جانب التحليل الوصفي، بينما اعتمد التحليل الكمي على البيانات الخام للمسح الصناعي على مستوى المؤسسة للعام 1999.

6.1 فرضيات الدراسة

في ضوء ما تم عرضه في مقدمة وأهمية الدراسة والأهداف المرجوة منها، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1. لا توجد فروق بين أجور الإناث والذكور في الصناعة الفلسطينية.

2. لا يوجد اختلاف بين أجور العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج.

3. لا يوجد تفاوت في الأجور بين الأنشطة الصناعية المختلفة.

4. تأثير إنتاجية العامل على الأجور لا يختلف من صناعة لأخرى.

5. تأثير كثافة رأس المال على الأجور لا يختلف من صناعة لأخرى.

6. لا يوجد فروقات في محددات الأجر في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

7. حجم المنشأة لا يؤثر على الأجور.

7.1 تقسيم الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى سبعة فصول، حيث يحتوي الفصل الأول منها على مقدمة الدراسة وأهميتها وأهدافها ومنهجيتها وحدودها والفرضيات المستخدمة فيها، فيما يشمل الفصل الثاني دراسة واقع وأداء الصناعة الفلسطينية والمشاكل التي تعانيها، وأثر الإجراءات الإسرائيلية الراهنة عليها، ويعرض الفصل الثالث الخلفية النظرية والدراسات السابقة حول الأجور من حيث مفهوم الأجور وأشكالها وأهميتها الاقتصادية وعوامل تحديد الأجر وأسباب التفاوت في الأجور والنظريات التي تفسرها، إضافةً للدراسات التطبيقية حول الموضوع، بينما يستعرض الفصل الرابع النموذج القياسي الذي تم استخدامه، ويتطرق الفصل الخامس للبيانات والمؤشرات ذات العلاقة بهيكل الأجور في الأراضي الفلسطينية واختبار وتحليل فرضيات الدراسة، وسيتم في الفصل السادس استعراض النتائج الإحصائية المقدرة والتحليل الاقتصادي لها، وأخيراً يستعرض الفصل السابع نتائج الدراسة وتقديم بعض التوصيات والتي قد تخدم وتساعد في تحسين القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية بالاعتماد على نتائج الدراسة.

الفصل الثاني

واقع الصناعة الفلسطينية

إن واقع الصناعة الفلسطينية بما تعانيه من عقبات وتحديات هيكلية يعكس فترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية، وما تبعها من تدني الاهتمام بتنمية وتطوير هذا النشاط الحيوي. ويلخص هذا الفصل الوضع الراهن للصناعة الفلسطينية، والخصائص والمشكلات التي تعانيها، والآثار السلبية للإجراءات الإسرائيلية الحالية على الأنشطة الصناعية في الأراضي الفلسطينية.

1.2 الأهمية النسبية للصناعة في الاقتصاد الفلسطيني

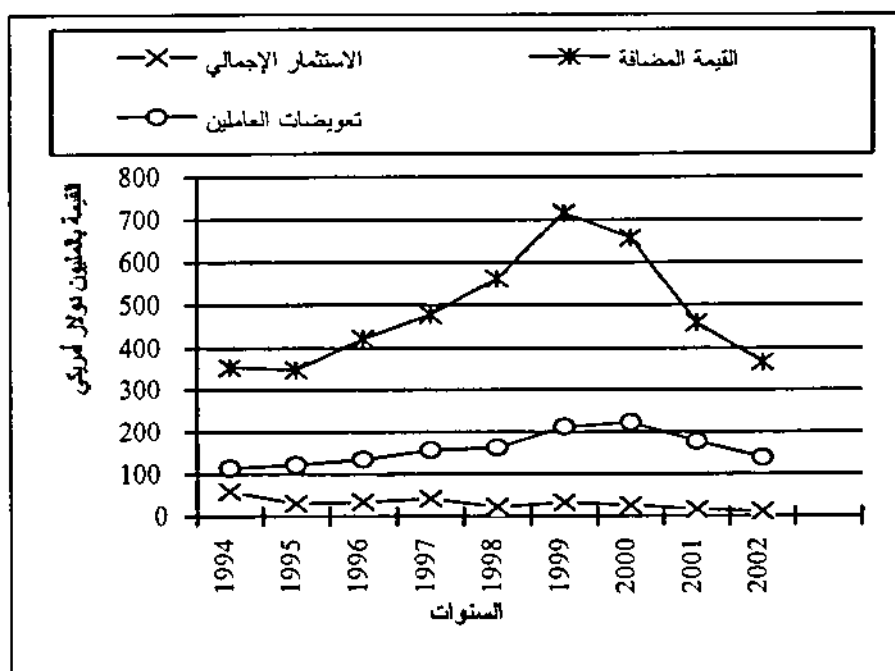
تعتبر الصناعة من الأنشطة الهامة في الاقتصاد الفلسطيني لما تسهم به في الناتج المحلي الإجمالي وتشغيل الأيدي العاملة وتوفير السلع والمنتجات الوطنية، وقد تطورت الصناعة الفلسطينية رغم التأثير السلبي للإجراءات الإسرائيلية الرامية إلى إضعاف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي الفلسطينية منذ فترة الاحتلال الإسرائيلي حتى وقتنا الحاضر.

تكونت الصناعة الفلسطينية في عام 2002 على مستوى باقي الضفة الغربية وقطاع غزة¹، من 14179 مؤسسة بزيادة نسبتها 19.7% عن عدد المؤسسات الصناعية في عام 1994 التي ضمت 11842 مؤسسة، وقد شكلت مؤسسات الصناعة التحويلية ما نسبته 95% من عدد المؤسسات الكلي. وبلغ عدد العاملين في المؤسسات الصناعية 65526 عاملاً بزيادة نسبتها 29.7% عن عدهم عام 1994، ومن مجموع العاملين الكلي في عام 2002 بلغت نسبة الذين يعملون بدون أجر سواء كانوا من أصحاب العمل أو أفراد الأسرة 34.3%، ويلاحظ الارتفاع في هذه النسبة والذي يعزى إلى صغر حجم المؤسسات الصناعية بشكل عام والملكية الفردية التي تغلب عليها، ومن حيث توزيع العاملين حسب الجنس، يلاحظ ارتفاع نسبة العاملين الذكور التي بلغت 91.5% من مجموع العاملين، فيما كانت نسبة الإناث 8.5% فقط، يضاف إلى ذلك بأن العاملين في الإنتاج قد شكلوا النسبة العظمى من مجموع العاملين بأجر بنسبة 87.9%، فيما كانت مساهمة العاملين في الإدارة 8%، وقد تقاضى

¹ باقي الضفة الغربية وقطاع غزة تعني الضفة الغربية وقطاع غزة باستثناء ذلك الجزء من محافظة القدس الذي ضمته إسرائيل عنوة بعد احتلالها للضفة الغربية في حزيران من عام 1967 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000).

العاملون بأجر تعويضات بلغت 137.9 مليون دولار وبالتالي بلغ متوسط نصيب العامل بأجر من تعويضات العاملين 3202.8 دولار، وارتفع المتوسط للذكور ليصل إلى 3316 دولاراً، بينما انخفض للإناث إلى 2384 دولاراً. أما قيمة الإنتاج الصناعي فقد بلغت 976.9 مليون دولار أمريكي، كانت حصة المبيعات الإجمالية فيه بنسبة 91.3%، وشكلت المنتجات الصناعية المبيعة للأسواق الخارجية ما نسبته 18.6% من مجموع المبيعات، مما يشير إلى ضعف الأداء التصديري للصناعة الفلسطينية وبالتالي انخفاض مساهمتها في تحقيق التوازن في الميزان التجاري وميزان المدفوعات الفلسطيني، وبلغت القيمة المضافة 367 مليون دولار ساهمت الصناعة التحويلية بنسبة 90% منها، حيث نمت القيمة المضافة للصناعة الفلسطينية بما نسبته 5.2% عن عام 1994. ومن حيث الاستثمار الإجمالي الذي يعبر عنه بالتكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي فقد بلغ حجمه 10 مليون دولار فيما بلغت قيمة الاستثمار الصافي (-56.4) مليون دولار، مما يشير إلى الارتفاع الكبير في قيمة الاهتلاك السنوي للأصول وذلك لتقادم الآلات والمعدات المستخدمة من قبل المؤسسات الصناعية فبلغت قيمة الاهتلاك 66.4 مليون دولار (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2003، سلسلة المسوح الاقتصادية 2002. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 1996، المسح الصناعي 1994)، وبالنظر إلى التطورات التي حدثت على أهم المؤشرات للأنشطة الصناعية فإن الجدول رقم (2) يوضح تطور النشاط الصناعي لكل من عدد المؤسسات، وعدد العاملين وتعويضاتهم، والقيمة المضافة، والاستثمار الإجمالي خلال الفترة (1994 - 2002) في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (للتفصيل انظر إلى جدول رقم 2) ولتجنب التكرار فإن الجدول رقم (1) هو تعريف للأنشطة الاقتصادية (ISIC) حسب الحدود: الأول والثاني والرابع حيث ستستخدم رموز الأنشطة الاقتصادية في الجداول اللاحقة. بينما الشكل رقم (1) فيوضح اتجاه (Trend) قيم بعض متغيرات المسح الصناعي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة للأعوام (1994 - 2002).

شكل رقم (1): تعويضات العاملين والقيمة المضافة والاستثمار الإجمالي للصناعة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (1994-2002)



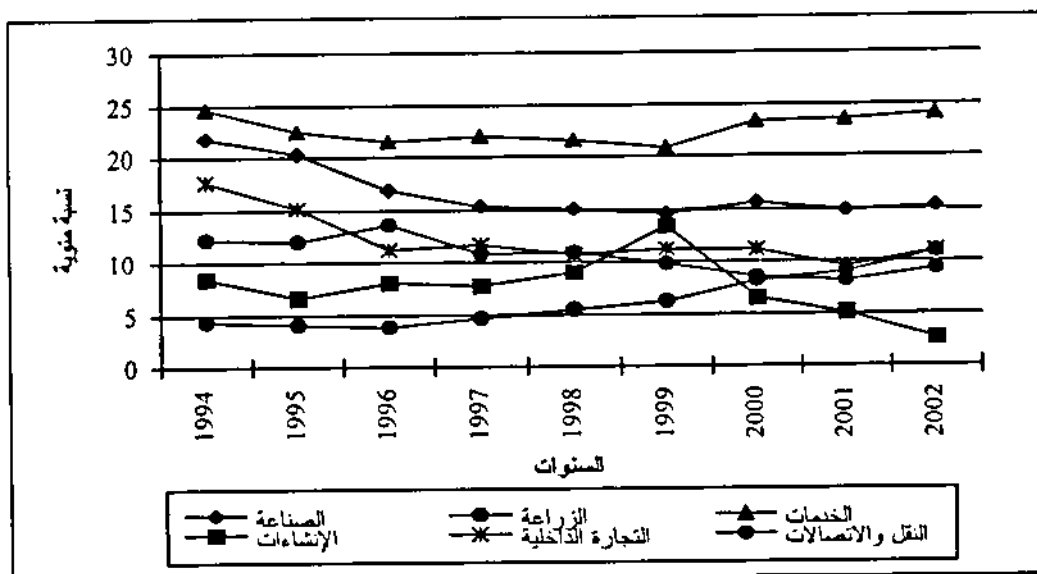
وبالنظر لمساهمة الأنشطة الصناعية المختلفة، يلاحظ من الجدول رقم (3) بأن أنشطة صنع منتجات المعادن عدا الماكينات شكلت الجزء الأكبر من حيث عدد المؤسسات التي بلغت 3070 مؤسسة بنسبة 21.7% من إجمالي عدد المؤسسات الصناعية في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة في عام 2002، تلاها كل من صناعة الأثاث ومنتجات أخرى وإعادة تصنيع المخلفات، وصناعة الملابس بما نسبته 15% و 13.5% على التوالي، فيما كانت أقل مساهمة من حيث عدد المؤسسات بنسبة 0.2% لنشاطي إمدادات الكهرباء وصنع الفلزات القاعدية. واستحوذت كل من صناعة الملابس، وصناعة منتجات المعادن اللافلزية الأخرى على الحصة الكبرى من حيث عدد العاملين فيها بنسبة 21.03% و 20.98% من مجموع العاملين الكلي، وكانت أدنى مساهمة - حسب عدد العاملين - في صنع الفلزات القاعدية وصنع الأجهزة الطبية بنسبة 0.17% و 0.18% على التوالي. أما مساهمة الأنشطة الصناعية في القيمة المضافة فقد شكلت صناعة منتجات المعادن اللافلزية الأخرى الجزء الأكبر من مجموع القيمة المضافة للصناعة الفلسطينية بنسبة 21.7%، ثم صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات وصناعة منتجات التبغ مجتمعين بنسبة 21%، بينما بلغت أقل مساهمة في القيمة المضافة بنسبة 0.08% و 0.16% و 0.25% وذلك لصناعة الأجهزة الطبية، وصناعة الفلزات القاعدية، وصنع

المركبات والمركبات المقطورة ومعدات النقل الأخرى، على التوالي (لمزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 3).

على المستوى الكلي فقد شكلت مساهمة الأنشطة الصناعية ما نسبته 15.3% من الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال عام 2002 بالأسعار الثابتة باعتبار سنة الأساس هي 1997 بعد أن كانت تسهم بنسبة 21.8% في عام 1994 أي إن المساهمة النسبية للصناعة في الناتج المحلي الإجمالي انخفضت بنسبة 29.8% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2004)²، مما يشير إلى ضعف أداء الصناعة الفلسطينية مقارنة بالأنشطة الاقتصادية الأخرى. وللتعرف على المساهمة النسبية لأبرز الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية للفترة (1994-2002) بالأسعار الثابتة، فإن الجدول رقم (4) يبين هذا التوزيع، حيث يمكن ملاحظة بأن أنشطة الخدمات تحتل المرتبة الأولى في مساهمتها النسبية في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 24.1% في عام 2002 بانخفاض نسبته 2.4% عن عام 1994، وارتفعت مساهمة أنشطة الإدارة العامة والدفاع من 9.4% في عام 1994 إلى 12.6% في عام 2002 بارتفاع نسبته 34%، وبالنظر لأنشطة الإنشاءات نجد الانخفاض الملحوظ الذي طرأ على مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي إذ انخفضت إلى 2.7% في عام 2002 بعد أن كانت تسهم بـ 8.4% في عام 1994 بانخفاض نسبته 67.9% ويعزى ذلك إلى انخفاض النشاط الإنشائي والعمراني بشكل تدريجي بعد الارتفاع في هذه الأنشطة والذي اقترن بتوقيع إعلان المبادئ في أيلول 1993 وقيام السلطة الوطنية الفلسطينية في عام 1994، وقد تأثرت أنشطة الوساطة المالية بشكل إيجابي خلال المرحلة الانتقالية مما رفع مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي من 1.1% في عام 1994 إلى 3.5% في عام 2002، ويعود ذلك إلى إنشاء العديد من المؤسسات المالية من بنوك وشركات تأمين وبدء عمل سوق الأوراق المالية وشركات الوساطة (لمزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 4). ويبين الشكل رقم (2) التطورات على المساهمة النسبية لبعض الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للأعوام (1994 - 2002).

² تجدر الإشارة إلى أن بيانات الحسابات القومية تختلف عن بيانات المسح الصناعي؛ بسبب عمليات الموازنة لتحقيق التناسق بين جداول العرض والاستخدام التي يقوم بها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بهدف تحقيق الاتساق الداخلي للبيانات.

شكل رقم (2): المساهمة النسبية لبعض الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية (1994 - 2002) بالأسعار الثابتة



ويضاف إلى ذلك ما أحدثه ضعف أداء الصناعة الفلسطينية من أثر سلبي على العمل والتشغيل حيث انخفضت نسبة العاملين في الأنشطة الصناعية من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية من 18% عام 1995 إلى 12.9% عام 2002 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2003، مسح القوى العاملة 2002).

2.2 المشاكل والصعوبات التي تعاني منها الصناعة الفلسطينية

تعاني الصناعة الفلسطينية باختلاف فروعها وأنشطتها العديد من المشاكل والمعوقات والصعوبات الهيكلية التي حدثت من تطويرها وتحسين أدائها، ويمكن تلخيص تلك المشاكل بما يلي (مكحول وعطياني 2004، مكحول والزغموري وعطياني 2001، نصر 2002، نصر 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2003، رجب 1997):

1. الإجراءات والسياسات التي انتهجتها السلطات الإسرائيلية خلال فترة احتلالها للضفة الغربية وقطاع غزة منذ العام 1967، والتي كانت تهدف إلى تدمير الصناعة الفلسطينية وجعلها تابعة للاقتصاد الإسرائيلي لضمان عدم تنمية وتقدم الاقتصاد الفلسطيني، ويشير إلى ذلك الانخفاض الملحوظ في عدد المؤسسات الصناعية إلى 3700 مؤسسة تقريباً في عام 1991 بعد أن كان عددها يزيد عن 5000 مؤسسة في عام 1968 (نصر، 2002). كما أن السياسات الإسرائيلية

أدت لنمو وتطور الصناعات المكتملة للصناعات الإسرائيلية من خلال ما يعرف بظاهرة التعاقد من الباطن مع الشركات الإسرائيلية والتي تركزت بشكل أساسي في صناعتي الملابس والأحذية. وفي ذات الوقت اتبعت إسرائيل سياسةً تهدف إلى محاربة الصناعات الفلسطينية التي قد تشكل عنصر منافسة للصناعات الإسرائيلية تمثلت بإغلاق السوق الفلسطيني عن الأسواق الخارجية إلا من خلالها، وأدى ذلك لتغيرات هيكلية في بنية المؤسسات الصناعية من خلال زيادة اعتمادها على المواد الخام المستوردة والتي بلغت 85% تقريباً سواء من إسرائيل أو عبرها مما جعلها عرضةً لتقلبات الأسواق الإسرائيلية والخارجية.

2. غياب العنقود الصناعي والذي انعكس في ضعف الترابطات الأمامية والخلفية بين المؤسسات الصناعية وبينها وبين الأنشطة الاقتصادية الأخرى، وذلك لاعتماد الصناعة الفلسطينية على علاقات التعاقد من الباطن من جهة، وللإجراءات الإسرائيلية الهادفة إلى تدمير البنية الصناعية للأراضي الفلسطينية من جهة أخرى، وقد أثر ذلك على إضعاف الحافز لدى المؤسسات الصناعية الفلسطينية في تطوير حلقات التصنيع، حيث سيطر الإسرائيليون على أهم هذه الحلقات.

3. صغر حجم المنشآت الصناعية، حيث إن 83% من هذه المنشآت توظف خمسة عمال فأقل، يضاف لذلك بأن النسبة العظمى والبالغة 84% من المنشآت الصناعية هي منشآت فردية، فيما شكلت الشركات المساهمة العامة المحدودة ما نسبته 0.2% فقط من حجم المنشآت الكلية، مما أضعف قدرة المؤسسات الصناعية على التأقلم مع المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية وخاصة في مجال القدرة التنافسية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2004، تعداد السكان والمساكن والمنشآت 1997 وتعداد القدس 1999، وتحديثاتهما حتى 2003/12/31، بيانات غير منشورة)، ومن أهم الأسباب لصغر حجم المنشآت الصناعية: السياسات والعراقيل الإسرائيلية التي كانت تضعها في طريق تأسيس الشركات خلال فترة الاحتلال، وعدم وجود أسواق مالية كفؤة تسمح بتمويل المشاريع الصناعية الكبيرة، وغير ذلك من الأمور التي عكست آثارها على هيكلية المنشآت الصناعية.

4. افتقار الصناعة الفلسطينية إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة والمتطورة مما أدى إلى انخفاض جودة المنتجات الصناعية، وارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة لاستخدام معظم المنشآت الصناعية العاملة لآلات ومعدات قديمة انتهى العمر الافتراضي للكثير منها.

5. ارتفاع تكاليف النقل، ليس فقط للسلع والخدمات فحسب، بل عمليات نقل المواد الخام والأولية اللازمة للصناعة الفلسطينية، مما أثر في النهاية على ارتفاع تكاليف الإنتاج للمؤسسات الصناعية.

6. ضعف الدور الذي تقوم به المؤسسات المساندة بما فيها مؤسسات التمويل والاتحادات والنقابات، حيث تهدف الاتحادات لتنمية وتطوير الصناعة، والعمل على حل المشكلات التي تواجهها مع الجهات المعنية ورفع مستوى جودة الإنتاج للمؤسسات الصناعية، ويعد انخفاض أثر الاتحادات من إحدى خصائص المؤسسات الفلسطينية بشكل عام، وذلك لانخفاض العضوية فيها حيث يقدّر عدد الأعضاء المنتسبين بـ 4 آلاف عضو أي بحوالي 27% من مجموع المؤسسات الصناعية، يضاف إلى ذلك عدم توفر موارد مادية وبشرية كافية لتفعيل دورها (مكحول، 2002). كذلك فإن ضعف الموارد التمويلية يعتبر من السمات الرئيسية للصناعة الفلسطينية، فعلى سبيل المثال لا يوجد في فلسطين بنك متخصص للتمويل والإقراض الصناعي كبنك الإنماء الصناعي في الأردن، ويستثنى من ذلك بعض مؤسسات الإقراض للمشاريع الصغيرة، ففي عام 2001 حصلت المؤسسات الصناعية على 9.22% فقط من حجم التسهيلات الائتمانية - المقدمة من البنوك للأنشطة الاقتصادية المختلفة - بانخفاض نسبته 52.7% عن عام 1996 والتي بلغت خلاله نسبة التسهيلات للأنشطة الصناعية 19.5% (سلطة النقد الفلسطينية، النشرة الإحصائية الشهرية رقم 54، تشرين ثاني 2002)، ومن ثم فقد شكّل التمويل الذاتي المصدر الرئيسي لأكثر من 90% من المؤسسات القائمة، وقد نجم عن ذلك ضعف الاستثمارات في الصناعة الفلسطينية، وبالمقارنة فقد بلغت نسبة التسهيلات الائتمانية للأنشطة الصناعية في الأردن ما نسبته 17.25% من مجموع التسهيلات الائتمانية لمختلف الأنشطة الاقتصادية في العام 2002 (البنك المركزي الأردني، النشرة الإحصائية الشهرية، نيسان 2004).

7. هناك العديد من المشاكل المتعلقة بالسياسة الصناعية والتي كان لها آثار سلبية أدت إلى وجود خلل في هيكل الصناعة الفلسطينية، وتمثلت بشكل أساسي في غياب السياسة العامة المشجعة للصناعة بشكل عام مع ضعف البيئة الاستثمارية وضعف البنية التحتية القانونية والمادية والرقابة العامة، وما لذلك من أثر على ارتفاع درجة المخاطرة وانتشار روح التردد بين المستثمرين، يضاف إلى ذلك ضعف السياسات الخاصة بالتجارة الخارجية من حيث عدم وجود سياسة واضحة تعمل على تنظيم عملية الاستيراد والتصدير والأسواق الخاصة بهما، وتحديد الأصناف والكميات وأولويات ومتطلبات السوق الفلسطيني. ومن ثم يمكن القول بأن الصناعة الفلسطينية لم تحظ بالاهتمام الكافي من السلطة الوطنية الفلسطينية، حيث إن السياسات التجارية والمالية التي تم اتباعها أسهمت في تراجع القدرة التنافسية لهذا النشاط الحيوي، وبالتالي فإن الاهتمام بالصناعة في المدى القصير يكمن في التوجه لإنتاج بعض السلع التي تستورد من إسرائيل، وأهمها السلع الغذائية، والسلع الاستهلاكية البسيطة التي تنتجها إسرائيل خصيصاً لتصديرها للأسواق الفلسطينية (النقيب، 2003).

8. تغيب الدعم للبحث والتطوير سواء بما يتعلق باستيراد واستيعاب التكنولوجيا الملائمة للصناعة الفلسطينية، أو اعتماد سياسة واضحة للبحث والتطوير داخل البلد مما أثر على انخفاض إنفاق المؤسسات الفلسطينية على البحث والتطوير، الذي يعتبر أحد أهم العوامل المؤثرة في تطور وتقدم كافة القطاعات الاقتصادية، ويتضح ذلك من خلال انخفاض قيمة الإنفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال السنوات 1994-2003 والذي بلغ 264 مليون دولار بما نسبته 0.2% تقريباً، وهذا يشمل إنفاق كافة المؤسسات الاقتصادية والحكومة والدول والمؤسسات المانحة³، وهذه النسبة تعادل نسبة الإنفاق على البحث والتطوير في الدول العربية مجتمعة للفترة 1990-2000 (فرجاني، 2003) مما يشير إلى تدني اهتمام الحكومات والمؤسسات العربية بهذا الجانب الهام في تنمية وتقديم المجتمعات، وفي المقابل فإن نسبة الإنفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي في إسرائيل بلغت 1.5%،

³ تجدر الإشارة إلى أن بيانات الحسابات القومية تختلف عن بيانات المسح الصناعي؛ بسبب عمليات الموازنة لتحقيق التناسق بين جداول العرض والاستخدام التي يقوم بها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بهدف تحقيق الاتساق الداخلي للبيانات.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية كانت النسبة 3.1%، في حين انخفض حجم الإنفاق على البحث والتطوير ليصل إلى 0.4% في كل من تركيا والمكسيك في العام 2002 (United Nations, 2003). وبصفة عامة فإن صانع السياسة الاقتصادية وبالتعاون مع القطاع الخاص يجب أن يركز على جانب البحث والتطوير لتعدد المنافع التي تتحقق للمنشآت الاقتصادية ومن ثم على الاقتصاد الوطني؛ نتيجة قيامها بالإنفاق على البحث والتطوير والتي تتمثل بشكل أساسي بحل مشاكل الإنتاج، وزيادة حجمه دون زيادة معادلة في التكاليف، ومساهمته في تحسين نوعية المنتجات لتصبح أكثر قدرة على التنافس، وللتأثير المباشر على تقليص تكاليف الإنتاج من خلال تحقيق معدلات أفضل من العمل إلى رأس المال، وتخفيض الهدر في عناصر الإنتاج بالاستغلال الأمثل لها، كما أنه يدفع لتغيير أو إحلال تقنيات جديدة تساعد على استخدام مواد أكثر وفرة أو أقل سعراً بما يفيد في تنويع مخرجات الإنتاج (الخولي، 1994).

9. ارتفاع تكاليف المعاملات الخاصة بالاستيراد والتصدير من وإلى الأراضي الفلسطينية نتيجة للقيود المشددة التي تفرضها السلطات الإسرائيلية على المؤسسات الفلسطينية مثل تأخير إجراءات التخليص الجمركي للمواد الصناعية المستوردة عبر الموانئ الإسرائيلية، وتلف بعض السلع خصوصاً الغذائية منها، ومن ثم زيادة تكاليف الإنتاج على المنتج الفلسطيني والتأثير السلبي لذلك على زيادة الأسعار وصعوبة تسويق هذه المنتجات.

10. ارتفاع مستوى الضرائب على المؤسسات الصناعية في فلسطين وما لذلك من أثر على ارتفاع تكلفة الإنتاج ومن ثم أسعار المنتجات، وقد أشارت دراسة للبنك الدولي بأن 59% من المؤسسات الفلسطينية تعتبر قضية ارتفاع الضرائب مهمة أو مهمة جداً.

11. تدهور خدمات البنية التحتية في الأراضي الفلسطينية وارتفاع تكلفتها، وقد حدث هذا الضعف بشكل أساسي نتيجة لعدم قيام السلطات الإسرائيلية بتحديث أو صيانة خدمات البنية التحتية للأراضي الفلسطينية خلال فترة الاحتلال وخاصة خدمات الكهرباء والماء والاتصالات، والتي تتسم بارتفاع تكلفتها، بالرغم من السياسة الضريبية المشددة التي فرضتها إسرائيل على المؤسسات الفلسطينية الصناعية وغير الصناعية مما أضعف نمو الصناعة الفلسطينية (افطيمة،

(1993). وبالتالي فقد عمل ذلك على زيادة تكاليف الإنتاج ومن ثم ضعف القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية.

12. هناك صعوبة في توفير الشروط اللازمة للحصول على التراخيص للعديد من المؤسسات الصناعية خصوصاً تلك التي تقع ضمن المناطق السكنية، يضاف إلى ذلك تعدد الجهات المسؤولة عن ترخيص المؤسسات: مثل وزارة الاقتصاد الوطني، وغرف التجارة والصناعة، والبلديات والمجالس المحلية، واختلاف شروط الترخيص بين هذه الجهات من حيث المتطلبات اللازمة للترخيص، مما يشير إلى ضرورة توحيد الجهود لبناء سجل تجاري يضم كافة المؤسسات والشركات الفلسطينية التي تناط بها مسؤولية ترخيص وتسجيل الشركات والمؤسسات وكافة الإجراءات الإدارية والمالية.

13. ضعف منافسة المنتجات المحلية مع المنتجات المستوردة سواء من إسرائيل أو غيرها من الدول من جهة، والقيود المفروضة على التصدير من جهة أخرى ابتداءً من شهادات المنشأ - التي تصدر من الغرف التجارية في المحافظات وتعتمد من وزارة الاقتصاد الوطني ويُشترط موافقة إسرائيل على خروج أي بضاعة من الأراضي الفلسطينية للخارج (تصدير) بموجب هذه الشهادات - وضريبة المقاصة، وإجراءات العبور، والتفتيش الأمني على المعابر، والرسوم الجمركية، حيث تعد هذه العوامل من أهم المشاكل التي تعانيها الصناعة الفلسطينية، وخاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي وتحرير التجارة؛ لذلك فإن ارتفاع تكلفة العمل لوحدة الإنتاج، وتدني خدمات البنية التحتية وارتفاع تكلفتها، وتدني الاستثمار في العنصر البشري، وارتفاع تكلفة الإنتاج بشكل عام، كل ذلك قد أثر على تقليل القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية؛ لتدني جودة المنتج الفلسطيني من جهة، وارتفاع الأسعار من جهة أخرى.

14. بشكل عام، يلاحظ تدني المستوى الفني والمهني للعاملين في الصناعة الفلسطينية، وما لذلك من أثر سلبي على جودة الإنتاج وإنتاجية العاملين في المؤسسات الصناعية. ويمكن ملاحظة أن 69.6% من المؤسسات الاقتصادية التي توظف ما بين 5-19 عاملاً وأن 80.8% من المؤسسات التي توظف ما بين 20-50 عاملاً تعتبر قضية تدني المهارات لدى العاملين مشكلة

مهمة أو مهمة جداً في الحد من مشاركتها في التجارة الخارجية في العام 2002 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003).

3.2 أثر الإجراءات الإسرائيلية الراهنة على الصناعة الفلسطينية

كما ذكر في الجزء السابق، فقد أثرت الممارسات والسياسات الإسرائيلية - التي تم تطبيقها خلال فترة الاحتلال للضفة الغربية وقطاع غزة - بشكل سلبي على الصناعة الفلسطينية. ونتيجة للإجراءات والممارسات القمعية للسلطات الإسرائيلية على الأراضي الفلسطينية منذ شهر أيلول 2000، فإن هذا الجزء يبين أهم الآثار التي لحقت بالصناعة الفلسطينية وحدثت من إمكاناتها وقدرتها التنافسية.

فبالرغم من تأثير الإجراءات الإسرائيلية على مختلف الأنشطة الاقتصادية والأوضاع الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية والتي كان لها بالغ الأثر في تراجع أداء الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، إلا أن النشاط الصناعي يعتبر من أهم الأنشطة الاقتصادية التي أثرت عليها هذه الإجراءات بشكل يفوق تأثيرها على الأنشطة الاقتصادية الأخرى؛ نتيجة لعلاقات التبعية بين الصناعة الفلسطينية والاقتصاد الإسرائيلي. وقد تمثلت هذه الإجراءات بسياسة الحصار العسكري والاقتصادي الشامل للأراضي الفلسطينية والاجتياح وإعادة احتلال معظم المناطق، والإغلاق المتكرر للمعابر والحدود في وجه الأفراد والسلع بين الضفة الغربية وقطاع غزة من جهة، وبينها وبين إسرائيل والعالم الخارجي من جهة أخرى، إضافة إلى أن سياسة الإغلاق ألحقت بالاقتصاد الفلسطيني خسائر اقتصادية فادحة في مجالات الإنتاج والاستثمار والتصدير والعمالة والنقل، كما قامت السلطات الإسرائيلية بعمليات تجريف واسعة للأراضي والمزارع وتقطيع أوصال المناطق الفلسطينية لتنفيذ ما يعرف بجدار الضم والتوسع العنصري، وتدمير الكثير من الطرق وخدمات البنية التحتية، وكذلك فإن كثرة الحواجز الإسرائيلية على مداخل المدن وبين معظم المناطق، وما يتبعها من تأخير وصعوبات المرور سواء للأفراد أو حجز البضائع والمواد الأولية في المعابر والحدود والحواجز وفي الموانئ كان له تأثير مباشر على ارتفاع تكاليف الإنتاج؛ بسبب ارتفاع تكاليف النقل والشحن وغرامات التأخير في الموانئ الإسرائيلية وقلة المنافذ التسويقية، ومن ثم انخفاض إنتاج المؤسسات الصناعية نتيجة لانخفاض الطلب بشكل كبير على منتجات الصناعة الفلسطينية الذي تأثر؛ بسبب انخفاض الدخل، وارتفاع البطالة، إضافة لتعطيل

الإنتاج في بعض الحالات التي تمثلت بإغلاق العديد من المؤسسات أبوابها لعدم قدرتها على الاستمرار وتحمل التكاليف الإضافية، وتدمير الجيش الإسرائيلي لبعضها، وهي عوامل مباشرة أدت في النهاية لانخفاض القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية في كل من السوق المحلي والأسواق الخارجية (نصر، 2002. المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2001).

أما فيما يتعلق بالأنشطة الصناعية في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد تراجعت قيم معظم المؤشرات الاقتصادية في عام 2002 عما كانت عليه في عام 2000 كما يشير لذلك الجدول رقم (5)، فانخفض عدد المؤسسات الكلي بنسبة 1.1%، وعدد العاملين بنسبة 13.2%، فيما انخفضت قيم كل من تعويضات العاملين والقيمة المضافة بنسبة 38% و 44.1% على التوالي. أما من حيث تأثير الإجراءات الإسرائيلية على الأنشطة الصناعية: ففي نشاط التعدين واستغلال المحاجر انخفضت قيم كل من تعويضات العاملين والقيمة المضافة بنسبة 38.2% و 43.5% على التوالي كنتيجة طبيعية للانخفاض الملحوظ في عدد العاملين بنسبة 24.5% للأثر المباشر لسياسة الإغلاق والحصار التي أعاققت وصول العاملين إلى أماكن عملهم، وضعف مستوى النشاط الاقتصادي بشكل عام، كما أن أنشطة الصناعة التحويلية لم تكن بمنأى عن هذا التأثير السلبي للإجراءات الإسرائيلية، فانخفضت قيم كل من القيمة المضافة وتعويضات العاملين بنسب متقاربة بلغت 46.5% و 40.3% على التوالي، فيما بلغ الانخفاض في عدد العاملين بنسبة 13.4%، بالمقابل فقد لوحظ ارتفاع عدد مؤسسات الصناعة التحويلية في عام 2001 بنسبة 2.4% عن عام 2000 بالرغم من انخفاض قيم المؤشرات الاقتصادية الأخرى، ويعزى ذلك إلى فقدان الكثير من العمال لأعمالهم في إسرائيل والمستوطنات منذ الربع الرابع من عام 2000 مما دفع العديد منهم لإنشاء مؤسسات صغيرة ذات طابع عائلي هدفها توفير فرص عمل ومورد دخل لأفراد الأسرة، ويشير إلى ذلك انخفاض عدد العاملين بأجر بنسبة 13.7% وارتفاع عدد العاملين بدون أجر بنسبة 4.8%. إلا أن الأوضاع الراهنة لم تؤثر سلباً على نشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، فارتفعت قيم أهم المؤشرات الاقتصادية في هذا النشاط، إذ بلغت نسبة الزيادة في عدد العاملين 53.3%، والذي انعكس على زيادة تعويضات العاملين بنسبة 412.1%، في حين ارتفعت القيمة المضافة بنسبة 157.3%. ونظراً لطبيعة المؤسسات التي تم إنشاؤها خلال عامي 2001 و 2002 من حيث صغر الحجم والطابع العائلي لها كما ذكر سابقاً، وتركيزها على

عنصر العمل وعدم الاعتماد على الآلات والمعدات الرأسمالية في العملية الإنتاجية، فقد انخفضت قيمة الاستثمار الإجمالي بشكل ملحوظ خلال الفترة 2000 - 2002 فبلغت نسبة الانخفاض في الصناعة ككل 61.1%، و 69.1% في الصناعة التحويلية، في حين شكّلت نسبة التراجع في الاستثمار في التعدين واستغلال المحاجر 9.5% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004).

ويتضح الأثر السلبي للإجراءات الإسرائيلية على مساهمة المؤسسات الاقتصادية في التجارة الخارجية قبل وبعد اندلاع انتفاضة الأقصى، فيلاحظ بأن 41.3% من المؤسسات في الضفة الغربية التي توظف ما بين 5-19 عاملاً وأن 54.2% من المؤسسات التي توظف ما بين 20-50 عاملاً كانت تعمل في التجارة الخارجية قبل الانتفاضة، في حين أن نسبة هذه المؤسسات بعد اندلاع الانتفاضة انخفضت إلى 33.7% و 44.3% للمؤسسات التي توظف ما بين 5-19 عاملاً و 20-50 عاملاً على التوالي، أما في قطاع غزة فقد بلغت نسبة المؤسسات العاملة في التجارة الخارجية قبل الانتفاضة في كل من المؤسسات التي توظف 5-19 عاملاً و 20-50 عاملاً 40.1% و 44.4% على التوالي، وانخفضت هذه النسب بعد اندلاع الانتفاضة لتصل إلى 35% و 43.4% على التوالي لكل من المؤسسات التي توظف 5-19 عاملاً و 20-50 عاملاً (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003).

كما بينت الدراسة الخاصة بمسح أوضاع منشآت القطاع الخاص في الضفة الغربية وقطاع غزة في آب من عام 2001 مقارنةً بالأوضاع في شهر أيلول من عام 2000، إلى الآثار التي تعرضت لها المنشآت الاقتصادية نتيجةً للإجراءات الإسرائيلية القمعية، حيث بيّنت نتائج المسح تراجع أداء المنشآت الاقتصادية في كافة المجالات مع اختلاف الأهمية النسبية لتأثير بعض العوامل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة. فقد اعتبرت 92% من المنشآت الصناعية المشمولة بالمسح بأن القيود الإسرائيلية التي فرضت على التنقل تعتبر مشكلة مهمة جداً، تلاها من حيث الأهمية ارتفاع تكلفة الكهرباء والمحروقات لـ 77% من المنشآت، فيما شكّل ضعف البنية التحتية قضية مهمة جداً لدى 74% من المنشآت الصناعية. وفي جانب المبيعات والأرباح تبين بأن 98% و 98.3% على التوالي من المنشآت الصناعية التي شملتها الدراسة انخفض حجم مبيعاتها وأرباحها، وأشارت الدراسة كذلك إلى انخفاض عدد العاملين في المنشآت الصناعية حيث استغنت 60% من المنشآت عن بعض العاملين لديها وتركز التركيز على العاملين بأجر بنسبة أعلى ممن هم من أصحاب العمل أو أفراد الأسرة،

وبالتالي أثر هذا الوضع على انخفاض مستوى أجور العاملين في المنشآت الصناعية في 36% من المنشآت المشمولة بالمسح. ومن أهم الآثار السلبية للإجراءات الإسرائيلية تمثلت بانخفاض نسبة الطاقة الإنتاجية الفعلية للمنشآت الصناعية إلى 48.3% من الطاقة الإنتاجية الكاملة للمنشأة في آب عام 2001، بعد أن كانت تشكل 85.1% في أيلول عام 2000، ومن حيث تأثير الأوضاع الراهنة على تكاليف الإنتاج فقد أدت سياسة الإغلاق للمناطق الفلسطينية إلى ارتفاع تكاليف النقل والشحن للمنشآت الصناعية بنسبة 54%، في حين زادت تكلفة المواد الخام بنسبة 25.7%، وارتفعت نسبة التلف في المنتجات والبضائع بنسبة 16.5% عما كان عليه الوضع قبل الانتفاضة (مركز تطوير القطاع الخاص، 2001).

الفصل الثالث

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

1.3 الخلفية النظرية

1.1.3 مفهوم الأجر

يختلف مفهوم وطبيعة الأجر بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي وذلك لكون الأجور تشكل جزءاً هاماً في نظرية التوزيع المرتبطة بملكية عناصر الإنتاج المختلفة المرتكزة على الملكية الفردية في النظام الرأسمالي، فيما تبرز الملكية العامة في النظام الاشتراكي، ومن ثم كان لا بد من وجود اختلاف في مفهوم ومكونات وطبيعة الأجور بينهما. وفي هذا الجزء من الدراسة سيتم التطرق لمفهوم الأجر وأهميته الاقتصادية وأسباب التفاوت في مستوياته والنظريات التي تفسره، من وجهة نظر الفكر الاقتصادي الرأسمالي، وذلك انسجاماً مع التطور التاريخي لمفهوم الأجر.

اختلف التعبير والتعريف لمفهوم الأجر من كاتب لآخر ومن دراسة لأخرى. فالبعض يرى بأن الأجر هو "ثمن العمل أو المقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا العامل، وهي بالنسبة للعامل تمثل الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل" (هاشم وأحمد، 1976).

وهناك من يرى بأن الأجر هو "ذلك الجزء من الناتج الكلي أو الصافي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في الإنتاج جنباً إلى جنب مع عناصر الإنتاج الأخرى" (العلي وعلي، 1990).

ويمكن تعريف الأجر أيضاً بأنه عبارة عن "ثمن الخدمات التي يقدمها العامل عندما يستخدم عمله، ويشمل ذلك الأجر النقدي والمدفوعات العينية (الأجر الإجمالي)" (Sapsford and Tzannatos, 1993).

كما يعتبر الأجر "ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى صاحب العمل من خلال عملية الإنتاج" (المعهد العربي للتخطيط، 2000).

وتجدر الإشارة إلى أهمية التفريق بين الأجر والكسب (Earning) والدخل، فالأجر يعود على ما يتم دفعه للعامل لفترة (وحدة) زمنية معينة، أما الكسب فيشير إلى الأجر مضروبة في عدد الوحدات الزمنية (الساعات) للعمل أي إن الكسب يعتمد على الأجر وساعات العمل، بينما الدخل فهو مجموع القوة الشرائية للفرد أو الأسرة خلال فترة زمنية معينة (عادةً سنة) أي أنه يتضمن الدخل المكتسب من العمل والدخل المكتسب من غير العمل مثل أرباح الأسهم والفائدة على الاستثمارات وغير ذلك من أنواع الكسب الأخرى (إيرنبرج وسميث، 1994).

2.1.3 أشكال الأجر

تعتبر الأجر في جوهرها واحدة، ولكن في بعض الأحيان تختلف طريقة وهيكل عرضها من دراسة لأخرى، ولشمولية الموضوع سيتم إلقاء الضوء على جميع أشكال الأجر، ومن المناسب عرض تصنيفاتها كما يلي (العلي وعلي 1990. إيرنبرج وسميث 1994. Sapsford and Tzannatos 1996. Bosworth, Dawkins and Stromback 1993):

أولاً: الأجر من حيث نوعيتها

يقوم هذا التصنيف على أساس وحدات الدفع، ويمكن تمييز شكلين للأجر كما يلي:

أ. الأجر العينية: وتمثل كل ما يحصل عليه العامل من غذاء ومسكن وملبس، أو نسبة من المحاصيل الزراعية أو الصناعية، فضلاً عن خدمات ومنافع أخرى. وقد برز هذا النوع في أوروبا الغربية قبيل الثورة الصناعية، إلا أن تطبيقه تراجع كثيراً في الوقت الحاضر ويتركز بشكل أساسي في القطاع الزراعي، فيما يشكل جزءاً يسيراً من تعويضات العاملين تحت بند المزايا العينية، ففي المؤسسات الصناعية في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة شكّل هذا البند 0.71% فقط من مجموع تعويضات العاملين في عام 2002 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003).

ب. الأجور النقدية: وهو النوع التقليدي للأجر، ويمثل مختلف المدفوعات النقدية التي يتلقاها العاملون نظير خدماتهم وجهودهم في العملية الإنتاجية. ويمكن أن يشكل الأجر نسبة معينة من المعاملة التجارية أو قيمة المبيعات كما في حالة شركات التأمين والسمسرة (السعيد، 1969).

ثانياً: الأجور حسب قوتها الشرائية

وهذا التقسيم قائم على أساس القوة الشرائية للأجر النقدي. والقوة الشرائية للأجر عبارة عن الأجر النقدي مقسوماً على المستوى العام للأسعار وهو ما يعبر عنه بالأجر الحقيقي. وهذان النوعان من الأجور هما:

أ. الأجر الاسمي: هو المبلغ الذي يتسلمه العامل أو الموظف لقاء الجهود التي يبذلها في العملية الإنتاجية، حيث إن صاحب العمل لا ينظر إلى الأجر إلا من الناحية الاسمية فقط، أي القيمة التي يدفعها للعامل، في حين أن العامل لا يهتم الأجر النقدي بقدر ما يهتم مقدار ما يحصل عليه بهذا الأجر من السلع والخدمات.

ب. الأجر الحقيقي: وهو الذي يعتمد على القوة الشرائية للأجر الاسمي من حيث قدرته على إشباع الحاجات الأساسية للعامل، أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها، وهذا النوع من الأجر هو محور اهتمام العامل حيث يربط الأجر بتغيرات الأسعار. ويلاحظ بأن أنظمة الأجور وقوانين العمل في معظم الدول النامية بشكل عام تضع حداً أدنى لأجور العاملين إلا أن هذا الحد غير مرتبط بجدول غلاء المعيشة في أغلب الأحيان مما يعني بأن العامل يتسلم أجراً اسمياً ليس بالضرورة أن يفي بكافة احتياجاته ومتطلباته، في حين أن الدول المتقدمة تستخدم جدول غلاء المعيشة كأحد أهم المعايير لتغيرات أجور العاملين وبالتالي الحفاظ على مستوى معيشة الأفراد فيها. وفي هذا الصدد تبرز أهمية الرقم القياسي للأجور الحقيقية، والذي يتم حسابه بقسمة الرقم القياسي للأجور الاسمية - للساعة مثلاً - على الرقم القياسي للأسعار (سلة المستهلك) وضرب الناتج بـ 100، أما بالنسبة للأجور الاسمية فيتم حساب الرقم القياسي لها كما يلي (المنسي وصلاح، 1998):

$$\text{الرقم القياسي للأجر الاسمي} = \frac{\text{الأجر الاسمي المدفوع في فترة معينة}}{\text{الأجر الاسمي في فترة الأساس}}$$

ثالثاً: الأجور من حيث طبيعتها

تشكل الأجور أهمية في نظريتي الإنتاج والتوزيع، فهي جزء من الدخل من جهة، وجزء من تكاليف الإنتاج من جهة أخرى، وما لذلك من أثر مباشر على مستوى أسعار المنتجات، ويقسم هذا النوع كالتالي:

أ. الأجر بوصفه دخلاً: يعتبر أجر العامل من أهم مكونات الدخل للعدد الأكبر من أفراد المجتمع، إذ إنه يحدد بدرجة كبيرة المستوى المعيشي لهؤلاء الأفراد: كتحديد نوعية المسكن والملبس والغذاء الذي يمكن لهم أن يتمتعوا به، فيما تكون الدخول الأخرى المتأتية من غير العمل كأرباح الأسهم والإيجارات ذات معدلات متدنية نسبياً قياساً بالأجور.

ب. الأجر بوصفه تكلفة: تجدر الإشارة لأهمية هذا الجانب بالنسبة لأصحاب العمل، من حيث إن الأجور يمكن أن تؤثر على تكاليف الإنتاج بشكل مباشر خصوصاً للأنشطة الاقتصادية التي تعتمد على عنصر العمل بشكل كبير، فتغير الأجور بارتفاعها يؤدي إلى تأثير اقتصادي مزدوج، فهو يعمل على ارتفاع تكاليف الإنتاج من جهة، وأسعار المنتجات من جهة أخرى، وما لذلك من أثر سلبي على القدرة التنافسية لمنتجات هذه الأنشطة مقارنة بالأنشطة ذات الكثافة الرأسمالية، والتي تشكل تكلفة العمل فيها جزءاً يسيراً من مجمل تكاليف الإنتاج.

رابعاً: الأجور من حيث محتواها

ظهر هذا التقسيم في الاقتصاديات الحديثة التي يخضع الدخل فيها إلى الضرائب والاقطاعات، وعلى هذا يقسم الأجر إلى قسمين:

أ. الأجر الإجمالي: وهو عبارة عن جميع ما يتسلمه العامل من تعويضات سواء كانت على شكل أجور نقدية أو مزايا عينية وذلك قبل خصم أية استقطاعات وضرائب.

ب. الأجر الصافي: وهو الأجر الإجمالي مطروحاً منه جميع الاقتطاعات مثل ضريبة الدخل والضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الاقتطاعات، أي إن هذا الأجر يمثل ما يتسلمه العامل فعلاً والذي يعكس قدرته على تحقيق رغباته في الإيفاء بمتطلباته المعيشية.

خامساً: الأجور حسب آلية الدفع

ويعتمد هذا النوع على اعتبار بأن أجر العامل يكون مرتبطاً بإنتاجيته وكفاءته في الإنتاج، وفي هذا الصدد يمكن تقسيم الأجر كالتالي:

أ. الأجر حسب الزمن: هو الأجر الذي يُدفع للعامل مقابل عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية بغض النظر عن مقدار مساهمته في الإنتاج، مما يشير إلى إلغاء فروقات الإنتاجية والمهارة بين العمال.

ب. الأجر حسب القطعة: وهنا أجر العامل يعتمد على مقدار ما يبذله من جهد في العملية الإنتاجية. وهذه الطريقة ربما تشكل أساساً سليماً في إيجاد وتوضيح العلاقة بين الأجور والإنتاجية، بالرغم من أن هذا النوع يقل تطبيقه بشكل عام في معظم الدول خاصة في الوظائف الحكومية لارتباطها بأنظمة وقوانين تسري على الجميع دون استثناء بما يتعلق بساعات العمل والأجور المدفوعة للعاملين، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي للعاملين وسنوات الخبرة بشكل أساسي.

ومن الأشكال الأخرى للأجور ما يسمى بأجر الظل، والذي يستخدم في تقويم المشروعات اقتصادياً ليأخذ بعين الاعتبار تكلفة الفرصة البديلة لعنصر العمل أي ما يفقده المجتمع نتيجة لانشغال العامل بالمشروع، وهذا الأجر يختلف عن الأجر السوقي (الفعلي) حسب مستوى المهارة ومستوى البطالة، فعندما يكون هناك بطالة للعمالة غير الماهرة - الوفيرة في المجتمع فرضاً - فإن أجر الظل يكون كالتالي (المعهد العربي للتخطيط، 2000):

$$\text{أجر الظل} = \frac{\text{العاملون فعلاً من هذه الفئة}}{\text{القوى العاملة من هذه الفئة}} \times \text{الأجر السائد}$$

وبالنسبة للعمالة الماهرة - المفترض وجود نقص شديد فيها - فإن أجر الظل لها يمكن حسابه كما يلي:

$$\text{أجر الظل} = \frac{\text{الطلب على تلك الفئة}}{\text{العرض من تلك الفئة}} \times \text{الأجر السائد}$$

وفي حالة العمالة الكاملة يقترب أجر الظل لمختلف الفئات من الأجر السوقي.

كما أن هناك ما يُعرف بأجر القبول أو الأجر الذاتي (Reservation Wage)، وهو الحد الأدنى للأجر المقبول من قبل الفرد للدخول في سوق العمل أو البقاء فيه، ويسمى المبلغ الذي يحصل عليه الفرد من وظيفة معينة فوق أجر القبول بالرريع الاقتصادي، وقد يزيد أجر القبول عن الأجر السوقي، وعند التوازن فإنه يتساوى مع الأجر السوقي، ويمكن القول بأن أجر القبول يعني قيمة وقت الفراغ بالنسبة للعامل حتى لا يكون في سوق العمل أو خارج قوة العمل (المعهد العربي للتخطيط، 2000. Bosworth, Dawkins and Stromback 1996).

3.1.3 الأهمية الاقتصادية للأجور

تشكل الأجور في الاقتصاد الحديث النسبة العظمى من الدخل الموزعة على السكان، وبناءً على ذلك كان للأجور تأثير بالغ الأهمية في الحياة والتطورات الاقتصادية بشكل عام. وتتضح أهميتها من حيث النقل الاجتماعي والسياسي خاصة للفئات التي تحصل على دخلها من الأجور. هذا فضلاً عن كون الأجر يحتل أهمية بارزة في كل من نظريتي الإنتاج والتوزيع - كما أسلفنا في مقدمة الدراسة - ويتمثل ذلك بكون الأجر يمثل تكلفة بالنسبة لصاحب العمل ودخلاً بالنسبة للعامل. وبناءً على ذلك، تتحدد الأهمية الاقتصادية للأجر في الاتجاهات الرئيسية التالية (العلي وعلي 1990. إيرنبرج وسميث 1994. Bosworth, Dawkins and Stromback 1996. Sapsford and Tzannatos 1993):

أ. يشكل الأجر تكلفة إنتاج أساسية وهامة في تحديد أسعار البيع للسلع والخدمات وفي تحديد معدل أرباح المؤسسات، ومن ثم تحديد مستوى الإنتاج والتشغيل فيها.

ب. من الجانب الآخر يشكل الأجر دخلاً للعامل، فارتفاع الأجور ينعكس على شكل زيادة في الدخل لهذه الطبقة التي تشكل الأغلبية في المجتمع، وارتفاع الدخل يؤدي إلى ارتفاع القوة الشرائية وبالتالي ارتفاع الطلب على الاستهلاك وما لذلك من أثر إيجابي على ارتفاع مستوى الإنتاج والتشغيل.

ج. على المستوى الكلي، تشكل الأجور نسبة كبيرة من الناتج المحلي الإجمالي، ويبلغ نصيب الأجور في الناتج المحلي الإجمالي للدول وخاصة المتقدمة منها الثلثين وقد يصل إلى ثلاثة أرباع (جامع، 1976). وهذه الأهمية فاقت أهمية باقي أنواع الدخل حيث أصبحت المسيطر الأساسي في المستوى العام للأسعار، وبالنظر إلى الواقع في فلسطين فقد شكلت تعويضات العاملين ما نسبته 27% من حجم الناتج المحلي الإجمالي في عام 1999 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001 - تقديرات أولية غير منشورة).

د. تؤثر الأجور بشكل كبير في سوق العمل، إذ يرتبط بها تكوين قرار عرض العمل لدى العمال من حيث إنه كلما زاد الأجر فإن ذلك يعني أن تكلفة ساعة الفراغ أصبحت عالية مما يدفع الأفراد إلى تقليلها وزيادة ساعات العمل، والعكس يحدث في حال انخفاض الأجر. كما أن الأجر يؤثر في تكوين قرار الطلب على العمل لدى المنتجين؛ لارتباطه بإنتاجية العامل التي تقارن مع أجره.

4.1.3 معايير (عوامل) تحديد الأجر

تتعدد المعايير والأسس الخاصة بتحديد الأجر للعاملين، وذلك لعدم الاعتماد على العوامل والمحددات الاقتصادية فقط حيث يؤخذ في الاعتبار عوامل أخرى سواء كانت اجتماعية أو سياسية، ومثال على ذلك نظام الحد الأدنى من الأجور. ويمكن تقسيم المعايير التي تحدد الأجر - مع الأخذ بعين الاعتبار تداخل هذه المعايير مع بعضها البعض في عملية تحديد الأجر - كما يلي (العلي وعلي 1990، إيرنبرج وسميث 1994، Bosworth, Dawkins and Stromback 1996):

أ. سوق العمل (قوى العرض والطلب): فكلما زاد الطلب على العمل ارتفع الأجر، بينما يقل الأجر كلما زاد عرض العمل. وتعتمد الأجور والعمالة على الظروف السائدة في سوق العمل في كونه

سوقاً يتمتع بالمنافسة الكاملة، حيث يتحدد فيه الأجر بتقاطع منحنيي عرض العمل والطلب عليه ممثلاً بمنحني قيمة الناتج الحدي، أم أنه سوق احتكاري من جانب الطلب والذي يحدد الأجر بتقاطع منحنيي قيمة الناتج الحدي وتكلفة العامل الحدية، وفي الحالتين السابقتين يتمتع سوق السلع بالمنافسة الكاملة، وذلك بافتراض عدم تدخل كل من الحكومة والنقابات العمالية في عملية تحديد الأجر.

ب. الحاجة (مستوى المعيشة): ويعني بأن يكون دفع الأجر للعامل بما يمكنه من الحد الأدنى من المعيشة، ومن هنا جاءت فكرة الحد الأدنى من الأجور، الذي يكفل لبعض فئات المجتمع حداً أدنى من العيش الكريم، كما يمكن فرضه لهذه الفئات في حالة البطالة أو العجز أو الشيخوخة من إحدى المؤسسات الاجتماعية، حكومية كانت أو شعبية (عثمان، 2000). وبالتالي فإن هذا المعيار لا يرتبط بحالة سوق العمل، فعلاقته مباشرة بمفهوم تكاليف المعيشة الذي هو مفهوم نسبي يتفاوت من دولة لأخرى وفي نفس البلد بين منطقة وأخرى وفقاً للأوضاع الاقتصادية، والدخل، والأسعار، والبطالة فيها، يضاف إلى ذلك بأن تطبيق هذا المبدأ يتعارض مع الاعتبارات الاقتصادية، من حيث إن العامل قد يتقاضى أجراً يزيد عن إنتاجيته الحدية مما يؤثر على زيادة تكاليف الإنتاج ومن ثم الأسعار.

ج. القدرة على الدفع: يعتمد هذا المعيار على الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية للمؤسسات، وبالتالي يمكن القول بأن زيادة الإنتاجية هي السبيل الفضلى لزيادة أجور العاملين وتلبية أصحاب العمل لمطالب النقابات العمالية بهذا الشأن، لما تحقّقه زيادة إنتاجية العاملين من تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية. وبالنظر للواقع الفلسطيني، فإن انخفاض تأثير النقابات العمالية وضعف قدرتها التفاوضية مع أصحاب العمل، تعتبر من العوامل التي تجعل من هذا المعيار ليس ذا جدوى، ومن ثم يرتبط هذا المعيار بمدى ما يحققه العامل من قيمة مضافة للمؤسسة التي يعمل فيها.

د. المساومة الجماعية (نقابات العمال): حيث يمكن أن تؤثر على زيادة الأجور في بعض الصناعات والمهن ويعتمد ذلك على مدى القوة التي تتمتع بها النقابات للدفاع عن منسبها.

هـ. الإنتاجية (نظرية الإنتاجية الحديثة في تحديد الأجور): وهي أفضل معيار اقتصادي، حيث يتحدد أجر العامل حين يتساوى مع قيمة الناتج الحدي له، إلا أنه في حال أصبح مستوى الأجر أعلى من متوسط إنتاجية العامل نتيجةً للقوة التفاوضية للنقابات العمالية، فإن ذلك سيترك آثاراً اقتصادية سلبية على المستوى الجزئي من حيث: ارتفاع تكاليف الإنتاج وتقليص أرباح المؤسسات الاقتصادية، والحد من قدرتها على دفع تكاليف الإنتاج خاصةً أجور العاملين، وبالتالي انخفاض الطلب على العمل، بينما على المستوى الكلي فإن ذلك قد يؤدي لإحداث البطالة على المدى القصير وقلة الادخارات والاستثمارات على المدى الطويل (المزيد من التفصيل حول الإنتاجية انظر بندي أسباب التفاوت في الأجور ونظريات تفسير الأجور).

5.1.3 أسباب التفاوت (الاختلافات) في الأجور

يعتبر التفاوت في الأجور بين العاملين من القضايا التي ترتبط بعوامل اقتصادية واجتماعية مختلفة، فالتفاوت قد يكون بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة مما يعمل على توزيع العمالة المتاحة لها، كما أن تفاوت الأجور بين المناطق الجغرافية المختلفة سيؤدي إلى المساهمة في توزيع العمالة على المستوى الجغرافي. ويرجع التفاوت في الأجور بين المهن والصناعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة للأسباب التالية (العلي وعلي 1990. إيرنبرج وسميث 1994. Sapsford 1999. Polachek and Siebert 1999).

(and Tzannatos 1993. Bosworth, Dawkins and Stromback 1996):

1. تفاوت مستويات التعليم بين العاملين: يعد التفاوت في المستوى التعليمي بين العمال من العوامل الهامة التي تؤدي إلى وجود فروقات في الأجر بينهم، باعتبار أن التعليم هو أهم مكون للاستثمار في رأس المال البشري، والذي يعبر عن الإنفاق على التعليم والتدريب في سبيل امتلاك المؤهلات الشخصية والقدرات المميزة التي تسهم بشكل إيجابي في تحسين ورفع مستوى الأجر مقارنةً بالعاملين ذوي المستوى التعليمي المتدني. إضافةً إلى العلاقة المباشرة لارتفاع مستوى التعليم على زيادة إنتاجية العامل بشكل عام نتيجةً للمهارات المكتسبة من خلال الدراسة على المستويين النظري والتطبيقي، إلا أنه في حالات عديدة في الواقع العملي لم يكن للمؤهل العلمي علاقة بالإنتاجية

ويرتبط ذلك بأنظمة الأجور المعمول بها، والتي تقسم فئات العاملين حسب المستوى التعليمي دون إيلاء الأهمية لمدى كفاءة وإنتاجية هذا العامل من عدمها.

2. تفاوت مستويات المهارة والتدريب بين العاملين: ترتبط الأجور طردياً مع المهارات التي يتمتع بها العامل والتدريب الذي يحصل عليه، فالفروق في المهارات والتدريب اللذين تحتاجهما الأنواع المختلفة من الأعمال والمهن تؤثر إيجاباً على الأجر الذي يتقاضاه العامل، وما لذلك من أثر لاختلاف الأجر بين العاملين وفقاً لذلك. وتقسم المهارات التي يكتسبها العامل إلى نوعين وفقاً لنوع التدريب الذي يحصل عليه، فالتدريب العام يؤدي لاكتساب العامل لمهارات عامة يمكن الاستفادة منها في عمله الحالي وفي أي عمل يلتحق به مستقبلاً، ومثال عليه التدريب في مجالات الحاسب الآلي والمهارات الإدارية، بينما التدريب الخاص يُكسب العامل مهارات لا يستفيد منها سوى في عمله الحالي كما في حالة التدريب على صيانة آلات معينة لا تستخدم إلا في صناعة واحدة. إلا أنه بشكل عام فإن خضوع العامل للبرامج التدريبية يزيد مهاراته وقدراته على العمل وبالتالي ما يتركه من أثر إيجابي على تحسين إنتاجيته، والذي يدفع بارتفاع أجره مقارنة مع العمال الآخرين.

3. مستوى الإنتاجية: هناك العديد من العوامل التي تحدد مستوى إنتاجية العاملين في المؤسسات وأهمها: مستوى التعليم والتدريب (رأس المال البشري)، والمهارات المكتسبة، والخبرة العملية، وحجم وطبيعة عمل المؤسسة، ونسبة كل من العاملين في الإنتاج والعمالة الماهرة، والحوافز والمكافآت للعاملين، وكثافة رأس المال (حصة العامل في رأس المال)، وغيرها من العوامل، ولهذه العوامل بالغ الأثر في زيادة أجر العامل كمؤشر على زيادة إنتاجيته، حيث العلاقة طردية بين الأجور والإنتاجية. ويتم حساب إنتاجية العامل بقسمة القيمة المضافة على عدد العاملين الإجمالي (بأجر وبدون أجر) وذلك لأن جميع العاملين قد أسهموا في تحقيق الإنتاج والقيمة المضافة للمؤسسة بغض النظر عن طبيعة الأجور المدفوعة لهم، كما أنه حسب النظرية الاقتصادية فإن العامل يحصل على عائده (أجره) بالتساوي مع قيمة الناتج الحدي له (الإنتاجية) وذلك عند التوازن وبافتراض المنافسة الكاملة في سوقي السلع وعناصر الإنتاج، إلا أنه من الناحية العملية فإن أجور العمال تكون أقل من إنتاجيتهم في معظم الدول النامية ومنها فلسطين (نصر وعبد الرزاق، 1997). وعلى المستوى الكلي يعتبر ارتفاع إنتاجية عناصر الإنتاج (العمل ورأس المال) أحد المحددات الرئيسية

لزيادة الدخل القومي، ولها أثرٌ مباشر في تخفيض تكاليف الإنتاج من خلال زيادة كفاءة استخدام عناصر الإنتاج وما لذلك من تأثير إيجابي على تحقيق الوفورات الاقتصادية، والعكس يحدث في حال عدم تزايد الإنتاجية من حيث الأثر السلبي على التنمية الاقتصادية كإحداث اختلال في التوازن بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وزيادة الضغوط التضخمية وغيرها من العوامل التي تحد من النمو الاقتصادي (افطيمة، 1993)، وبالتالي سيكون تأثيره سلبياً على القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، مما يشير إلى ضرورة كون زيادة إنتاجية عناصر الإنتاج بوصفها أحد أهم السياسات الاقتصادية التي يجب تطبيقها لتحسين موقف المؤسسات الوطنية ومنافستها للصناعات الأجنبية.

4. رأس المال والتكنولوجيا: يعتبر رأس المال أحد العوامل المؤثرة على إنتاجية العامل وبالتالي على أجره، فبشكل عام يمكن القول بأن الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية (حصة العامل في رأس المال) تؤثر على زيادة مهارة العاملين فيها من خلال زيادة مستوى التدريب لهم لتمكينهم من التعامل مع كل ما هو حديث في مجال الآلات والتقنيات المستخدمة في العملية الإنتاجية، وما لذلك من أثر على التخصص وتقسيم العمل وزيادة الإنتاج.

5. مستوى النشاط الاقتصادي: تتأثر الأجور في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بمستوى النشاط الاقتصادي في حالات الازدهار والركود، وحيث إن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات، بمعنى أن العوامل التي يعتمد عليها تتأثر بالعوامل التي تؤثر في الطلب على السلع والخدمات. ففي حالة الازدهار وزيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات فإن ذلك يؤدي إلى زيادة أسعار المنتجات ومن ثم يؤثر إيجاباً على زيادة أرباح المنتجين مما يدفعهم إلى زيادة الإنتاج في مؤسساتهم، والذي يتطلب زيادة الطلب على العمل، وبزيادة الطلب على العمل فإن ذلك يدفع إلى زيادة الأجور للعمال. والعكس يحدث في حالة الانكماش الاقتصادي حيث يقل الطلب على السلع والخدمات مما يؤثر على انخفاض أسعارها وبالتالي انخفاض أرباح المنتجين وما يتبعه من تخفيض الإنتاج وأثر ذلك على الانخفاض في الطلب على العمل وزيادة البطالة ومن ثم تقل أجور العمال.

6. عضوية النقابات العمالية: تؤثر النقابات العمالية القوية إيجاباً على زيادة أجور منتسبيها من العمال، وذلك بفضل قوة الضغط والمساومة لها من خلال التفاوض مع أصحاب العمل، وبالتالي فإن

مستوى أجور العمال يكون أعلى من أجر العمال في المين والصناعات غير الأعضاء في نقابات عمالية. ويمكن أن تؤثر النقابات في ذلك من خلال سياسة الإضراب عن العمل للحصول على مكاسب لمنتسبيها، ومساهمة النقابات في عقد الدورات التدريبية لأعضائها مما يرفع مهاراتهم وبالتالي إنتاجيتهم مقارنة مع العمال غير النقابيين، إضافةً لإمكانية قيام النقابات بالحملات الإعلانية للترويج للسلع التي ينتجها العمال النقابيون، وغير ذلك من الإجراءات التي يمكن أن تقوم بها النقابات حفاظاً على مصلحة منتسبيها، وتعتمد مطالبة النقابات بزيادة أجور الأعضاء فيها بعامل التضخم حيث تطالب بضرورة أن تكون الزيادة في الأجور متوافقة مع ارتفاع الأسعار وتكاليف المعيشة، وتبرز القوة التفاوضية للنقابات بشكلٍ واسع في الدول المتقدمة بينما تقل قدرة النقابات العمالية في الدول النامية بالتأثير على أجور منتسبيها.

7. الاختلاف الجنسي: تكون الفروق في الأجر بين الجنسين من حيث إن توظيف الإناث في الغالب يترتب عليه العديد من العوامل التي تجعل أجر الإناث أقل من أجر الذكور والمتمثلة بالظروف الاجتماعية والفسولوجية، فأحد أهم الأسباب لفروقات الأجر بينهما أن الإناث أكثر انقطاعاً عن العمل من الذكور الذين يكونون على استعداد للعمل لساعات أطول مما تعمله الإناث، كذلك وجود الفروق بينهما في المؤهلات الدراسية والتدريبية والفروق في الإنتاجية والتي تكون لصالح الذكور في العديد من الحالات، يضاف إلى ذلك بأن العديد من الأعمال تقتصر على الذكور دون الإناث خصوصاً الأعمال الشاقة مثل المحاجر والكسارات والصناعات المعدنية والإنشائية، إلا أن التقدم العلمي والتطور تجاوز هذه المشكلة خاصةً في الدول المتقدمة فأصبحت الإناث تعملن في المجالات التي يعمل بها الذكور، كما أن الأعمال الإدارية والمهن المتخصصة مثل الطب والمحاماة والهندسة لا تُميّز فيها الأجور بين الجنسين حيث يتطلب العمل بها مؤهلات دراسية وتدريبية متساوية.

8. اختلافات الأجر من حيث العمر وسنوات الخبرة: تزيد - عادةً - أجور العمال في السنوات الأولى للعمل بمعدلات متصاعدة، فيما تكون زيادة الأجور بنسب متناقصة كلما زاد العمر وسنوات الخبرة، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن العمال الأكثر خبرة يحصلون على أجور أعلى من غيرهم.

9. اختلاف ظروف العمل: الاختلاف في ظروف العمل يقصد به من ناحية البيئة المحيطة بالعمل والمسؤولية على كل من الأفراد والآلات في مكان العمل، فإذا كانت الأعمال التي يقوم بها العمال فيها نسبة معينة من المخاطرة، مثل الأعمال الإنشائية والاستخراجية فإن الأجور هنا تكون مرتفعة عن غيرها من الأعمال التي تقل فيها درجة المخاطرة، من خلال ما يعرف بعلاوة أو بدل المخاطرة، كذلك الأمر كلما زادت مسؤوليات العامل سواء على العمال الآخرين أو على الآلات فإن الأجر الذي يتقاضاه سيكون أعلى من أجر غيره من العمال.

10. العادات والتقاليد: إن العادات والتقاليد لها آثار بالغة في التفاوت في الأجر، فمثلاً في الدول النامية فإن أجور العاملين في القطاع الزراعي أقل من غيرها في القطاعات الأخرى؛ نتيجة لانخفاض مستواهم التعليمي ومهاراتهم وإنتاجيتهم وعدم الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وضعف الاهتمام الحكومي بهذا القطاع، بينما في الدول المتقدمة مثل ألمانيا فإن المركز الاجتماعي للمشتغلين في الزراعة يكون في الدرجة الثالثة بعد الأطباء والمحامين لما يتميز به هذا القطاع من اهتمام على كافة المستويات واستخدام وسائل وتقنيات الإنتاج الحديثة فيه، يضاف إلى ذلك أنه في العديد من الدول توجد ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن بعض المهن، مما يعني انخفاض عرض العمل وتأثيره على ارتفاع الأجور فيها مقارنةً مع غيرها من المهن ويتبع ذلك الاستعانة بالعمالة الوافدة، إضافةً إلى أن العامل المرتبط بمكان واحد، فوجود عوامل عديدة اجتماعية وثقافية تربطه بهذا المكان فإنه لا يميل للانتقال لمكان آخر استجابةً للتغير الإيجابي في الأجور.

11. قطاع ونشاط المؤسسة: تتفاوت أجور العمال من قطاع لآخر، ويعتمد ذلك بحسب تركيز واهتمام القطاعين العام والخاص عليه، فإذا كان التركيز على القطاع الصناعي فذلك يعني بأن العمل فيه أفضل ومن ثم يتم استقطاب العمالة الماهرة والكفوة ذات الأجور الأعلى من عمال القطاعات الأخرى كالزراعة، أيضاً فإن تفاوت الأجور قد يكون من نشاط لآخر داخل القطاع الواحد، فمثلاً صناعتي المنتجات الإلكترونية والإنشائية تكون أجور العاملين فيهما أعلى من أجور العاملين في صناعات الألبان والألبسة والأحذية بشكل عام.

12. موقع المؤسسة: تختلف أجور العمال من مكان لآخر حتى بين أصحاب المهنة الواحدة، فالشركات الواقعة في المدن الرئيسية من الدولة تدفع أجور أعلى لعمالها من الشركات الواقعة في المناطق الصغيرة والريفية، واعتبارات هذا التفاوت تتمثل بتركز العمالة الأكثر مهارة في المدن الكبرى والذي يؤثر على ارتفاع الإنتاجية لهم مقارنة بعمال المناطق الأخرى. علاوة على ذلك، فإن المدن الكبرى تتسم بارتفاع المستوى العام للأسعار مما يتطلب دفع أجور أعلى للعاملين فيها مقارنة بالمناطق الأخرى.

13. حجم المؤسسة: يُتوقع أن تكون العلاقة موجبة بين حجم المؤسسة والأجر، فالمؤسسات الكبيرة تكون أجور العمال فيها أعلى من المؤسسات الصغيرة باعتبار أن حجم العمالة والإنتاج والقيمة المضافة ورأس المال وغيرها من المؤشرات تكون في معظم الأحيان أكبر مما عليه للمؤسسات الصغيرة، وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات (Verner, 1999 and Acevedo, 2003).

14. سياسة التمييز العنصري: تعتبر سياسة التمييز العنصري سبباً رئيسياً للتمييز في الأجر، ومثال عليه، التمييز الذي كان بين السود والبيض في الولايات المتحدة الأمريكية، وبين العرب وغير العرب في فرنسا وإسرائيل والذي ما زال واضحاً حتى الوقت الحاضر.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن سياسة التمييز الأجرى، والتي تشير بأن "فروقات الأجور أكبر من فروقات الإنتاجية" (Bosworth, Dawkins and Stromback, 1996) تعتبر أداة فعالة في الكثير من الأحيان، وتستخدمها مؤسسات ومراكز التخطيط في الدول المختلفة لتوزيع قواها العاملة على أنشطتها الاقتصادية المختلفة، متجنبيين بذلك الاختناقات في مجالات معينة والفائض في مجالات أخرى، فضلاً عن التوزيع الجغرافي المناسب للقوى العاملة بما يتناسب مع الموارد الاقتصادية الأخرى.

6.1.3 نظريات تفسير الأجور

تتعدد النظريات في تحليل وتفسير الأجور، فمنها النظريات الحديثة ومنها الكلاسيكية، ويرجع تعدد النظريات لتعدد وجهات النظر والآراء حول الأجور، وفيما يلي سرد موجز لأهم هذه النظريات:

أ. نظرية الأجر الحديدي (حد الكفاف)، لديفيد ريكاردو:

وملخص النظرية، بأن صاحب العمل يجب أن يدفع للعامل أجراً يكفي لتغطية الحد الأدنى من المعيشة (حد الكفاف) دون زيادة أو نقصان وهذا يمثل الأجر الحقيقي (الطبيعي) عند ريكاردو، والذي فرقه عن الأجر الجاري (السوقي) الذي يشير إلى الثمن الذي يتلقاه العامل تبعاً لظروف العرض والطلب فيكون مرتفعاً في حال ندرة القوى العاملة وينخفض حينما تكون فائضة (قريصة، 1965).

وحسب النظرية فإن منحى عرض العمل يكون لا نهائي المرونة، أي أفقي في المدى القصير مما يعني ثبات الأجر. ففي حال انخفاض الأجر الجاري عن الأجر الطبيعي، فذلك يؤدي إلى سوء حالة العمالة في المجتمع وامتناعهم عن الزواج، ومن ثم انخفاض عدد السكان في المدى الطويل مما يقلل عرض العمل بصورة تعمل على زيادة الأجر إلى الحد الأدنى اللازم للمعيشة، بينما إذا دفع للعامل أجراً أعلى من حد الكفاف فذلك يعمل على زيادة النسل وبالتالي زيادة عرض العمل في المدى الطويل مما يؤثر على انخفاض الأجور وعودتها لمستوى حد الكفاف مرة أخرى (Sapsford and Tzannatos, 1993).

وعليه، يلاحظ بأن هذه النظرية تشير لاستغلال العاملين بشكل واضح، إضافة لقرب هذه النظرية من كونها نظرية لعرض العمل في المدى الطويل أكثر منها نظرية للأجور، وذلك لإهمالها جانب الطلب بشكل كامل (العلي وعلي، 1990).

ب. نظرية مخصص الأجر، لجون ستيوارت مل:

وهي تطوير لنظرية الأجر الحديدي سالفة الذكر، حيث كان الهدف منها تغطية النواقص التي عانت منها (العلي وعلي، 1990). وتفترض النظرية بأن معدل الأجر الذي يمثل حد الكفاف يكون بنسبة ثابتة من الأرباح ويعتمد ذلك على نسبة عدد السكان إلى رأس المال، فيما يتم استبدال السكان بعنصر العمل في حال عدم وجود معلومات كافية عن السكان (هاشم وأحمد، 1976). وحسب النظرية فإن زيادة عدد السكان مع ثبات رأس المال يؤدي بأن عدداً من العمال سوف يصبحون مهددين بالبطالة مما يضطرهم إلى تقديم عملهم بأجر أقل من المعدل الثابت من الأرباح، مما يؤدي إلى انخفاض

المستوى المعيشي والعزوف عن الزواج وانخفاض النسل، وبالتالي انخفاض عرض العمل في المدى الطويل ومن ثم عودة الأجر حسب المعدل الثابت من الأرباح، أما إذا زاد عدد السكان بنفس زيادة رأس المال فيبقى مستوى الأجر كما هو، في حين كلما كان النمو في السكان أقل من نمو رأس المال فإن ذلك يجعل الأجور في ازدياد مما يؤثر على زيادة النسل ومن ثم على عدد السكان وعرض العمل في المدى الطويل وما لذلك من أثر على إحداث ضغط على الأجور للانخفاض كما كانت عليه في السابق حسب المعدل الثابت من الأرباح (Sapsford and Tzannatos, 1993).

ومن ثم يتضح مدى استغلال هذه النظرية للعاملين كما هو الحال في نظرية الأجر الحديدي المذكورة أعلاه، يضاف إلى ذلك بأن التغيرات التقنية واتجاهات التركيز الرأسمالي التي أعقبت ظهور هذه النظرية خاصة في الدول المتقدمة قد أفرغتها من محتواها؛ بسبب زيادة الميل لإحلال العمل الآلي محل العمل اليدوي وزيادة الكثافة الرأسمالية مما يقلل أهمية الأجور إلى إجمالي رأس المال المقرر للاستثمار (العلي وعلي، 1990).

ج. نظرية الإنتاجية الحدية:

وهي أهم وأشهر نظرية من نظريات الفكر الاقتصادي الرأسمالي الحديث، التي عالجت مشكلة تحديد سعر العنصر الإنتاجي (العمل) وكذلك أسعار عوامل الإنتاج الأخرى. وجوهر هذه النظرية يعبر عن أن سعر العنصر الإنتاجي يتحدد بإنتاجيته الحدية، بمعنى أن أجر العامل يرتبط بقيمة الناتج الحدي لعنصر العمل، وعند التوازن يتساوى هذان المتغيران كما تم توضيحه سابقاً، فصاحب العمل يستمر في استخدام المزيد من العمال ما دامت الإضافة إلى الإنتاج الكلي الناجمة عن استخدام عامل إضافي أكبر من معدل الأجر. وبالرغم من كون هذه النظرية هي الأفضل من ناحية اقتصادية والأكثر قبولاً واستخداماً، إلا أنها لا تخلو من المشاكل والانتقادات، وفيما يلي إيجاز لتلك الانتقادات (العلي وعلي 1990. الطحاوي 1984. Sapsford and Tzannatos 1993. Polachek and Siebert 1999.

(Bosworth, Dawkins and Stromback 1996):

- قيام النظرية على افتراضات بعيدة عن الواقع بشكل عام، كالمنافسة التامة، وحرية انتقال عناصر الإنتاج، واستمرار صاحب العمل في الاستخدام والتوظيف حتى الوصول إلى أن ما يضيفه

من للإيراد الكلي يساوي الإضافة للتكلفة الكلية؛ أي عند الربح يساوي صفر، وثبات العوامل الأخرى المؤثرة على عنصر العمل.

- مشكلة الكادر (السلم) الوظيفي، بمعنى أن المؤسسات التي يوجد بها أنظمة وقوانين للأجور ليس بالضرورة أن تكون الإنتاجية فيها مرآة للأجور، وهذا ينطبق على المؤسسات العامة والشركات المساهمة وغيرهما.

- مشكلة في قياس الإنتاجية الحدية لتعدد المقاييس المستخدمة، كما أن قياس الإنتاجية الحدية يتم بشكل تقريبي في الواقع العملي. ويمكن القول بأن أهم المقاييس المستخدمة لحساب الإنتاجية هي كما يلي:

- الإنتاجية الكلية، ويتم حسابها بقسمة الإنتاج الكلي على مدخلات الإنتاج (العمل، ورأس المال، والمواد الأولية)، وتبرز الصعوبة في هذا المقياس على مستوى الاقتصاد ككل بكيفية حساب رأس المال، حيث تتعدد طرق حسابه ومنها: حساب رأس المال الصافي بطرح قيمة الاهتلاك من التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي، أو حساب خدمات عناصر الإنتاج التي ساهمت في العملية الإنتاجية.

- الإنتاجية الجزئية، ويتم حسابها باعتبار علاقة الإنتاج أو القيمة المضافة بعنصر واحد من عناصر الإنتاج كالعامل أو رأس المال، ويكون قياس إنتاجية عنصر العمل بعدد العمال، أو أجورهم، أو ساعات العمل، بينما حساب إنتاجية رأس المال يكون كما ذكر أعلاه.

- وحدات الإنتاج، بمعنى قياس الإنتاجية بأخذ عدد الوحدات المنتجة، وهذه الطريقة يمكن أن تكون فعالة في حالة وجود سلعة واحدة شريطة أن تكون متجانسة، مما يسهل إمكانية عدّها وجمعها.

- تحويل المنتجات لساعات عمل، مما يجعلها قابلة للقياس والمقارنة.

- فعالية الأجور (Wage Efficiency)، وهي إحدى المقاييس التي تُستخدم في قياس الإنتاجية الجزئية لعنصر العمل للتغلب على مشكلة عدم تجانسه، فقياس إنتاجية العامل بقسمة القيمة

المضافة على عدد العاملين الكلي قد لا يعبر عن إنتاجية العامل بشكل دقيق، ففي أي مؤسسة يوجد المدير والمهندس والموظف والحارس، وغيرهم، ومن ثم كان استخدام مؤشر فعالية الأجور - إنتاجية الدولار المنفق على العامل - بقسمة القيمة المضافة على أجور العاملين، والذي يعني مقدار القيمة المضافة التي يتم توليدها عند إنفاق دولار واحد على العامل، ولحساب إنتاجية العاملين بدون أجر يتم تقدير التكلفة البديلة لهم على اعتبار أن كل عامل من هؤلاء سيحصل على أجر يساوي متوسط أجر العامل بأجر في النشاط المعنى.

- يرتبط تطبيق هذه النظرية بشرط (هدف) تعظيم الربح، لكن هناك العديد من المؤسسات وأهمها القطاع العام الذي لا يهدف إلى تعظيم الربح، بل يهدف إلى تقديم خدمات معينة مثل الصحة والتعليم وأعمال البنية التحتية وغيرها، وبالتالي يكون هدف تلك المؤسسات تحقيق التعادل في ميزانياتها بمعنى تساوي الإيرادات والتكاليف، والذي يؤثر على أن يكون أجر العامل أكبر من الإنتاجية الحدية له مما يشير إلى أن المؤسسة تحقق خسارة لدفعها تكاليف تفوق الإيرادات المتحققة.

- عدم قابلية عناصر الإنتاج للتجزئة، وبالتالي صعوبة حساب الإنتاجية كما ذكر سابقاً، حيث المشتقة الرياضية تكون غير معروفة وبالتالي لا يمكن قياس الإنتاجية الحدية.
- الظاهرة التي تسمى اكتناز العمل تشير إلى أنه ليس بالضرورة فصل العامل من عمله إذا انخفضت إنتاجيته، فصاحب العمل يتحمل تكلفة العامل المتمثلة بأجره الثابت مع كون إنتاجيته الحدية متدنية، مما يعني بأن الأجور لا تعتمد على الإنتاجية في الكثير من الحالات.

2.3 الدراسات السابقة

يلخص هذا الجزء أهم الدراسات التي تم الرجوع إليها ذات العلاقة بموضوع هيكل ومحددات الأجور في القطاع الصناعي، بهدف الاستفادة من المنهجيات المستخدمة في تحليل الموضوع، مع الإشارة إلى افتقار المكتبة الفلسطينية لهذا الموضوع بشكل متخصص، وبالتالي فقد تركزت المراجعة على الدراسات الأجنبية.

ففي دراسة Lopez-Acevedo، قام الباحث بتمييز محددات الأجور والإنتاجية باستخدام بيانات كل من المستخدمين وأصحاب العمل في الصناعة التحويلية في المكسيك، باستخدام المعادلة التالية:

$$P = \alpha Z + \beta X + \epsilon$$

حيث P المتغير التابع الذي يمثل مصفوفة تشمل الأجور والإنتاجية، و Z المتغير المستقل الذي يمثل مصفوفة تضم خصائص العمال ممثلةً بالعمر، والاستثمار في التعليم، والتدريب، والخبرة العملية، والجنس، وعضوية الاتحادات العمالية، ونوعية عقد العمل، و X المتغير المستقل الذي يمثل مصفوفة خصائص الشركة وتشمل البحث والتطوير، ووجهة تصدير المنتجات والملكية، ومراقبة الجودة، وفروع الصناعة التحويلية، وموقع الشركة وحجمها، و ϵ تمثل عامل الخطأ للانحدار، و α و β هما معاملان المتغيران المستقلان.

وأظهرت الدراسة من خلال تحليل الانحدار آثار كل من خصائص وصفات المستخدمين وأصحاب العمل على أجور وإنتاجية العاملين، وتم تحليل تلك الخصائص من واقع بيانات عامي 1993 و 1999 للتعرف على أثر انضمام المكسيك إلى اتفاقية التجارة الحرة في أمريكا الشمالية (NAFTA) عما قبلها، وبينت النتائج بأن الانضمام للاتفاقية أثر إيجاباً على كل من الأجور والإنتاجية، فمثلاً كان للتعليم والتدريب والاستثمار في رأس المال البشري تأثير أعلى على الأجور والإنتاجية وعلى الزيادة في استخدام التقنية. وبمقارنة أقاليم المكسيك الأربعة: الوسط، والشمال، والجنوب، والعاصمة مكسيكو، فإن فجوات الأجور والإنتاجية بينها تبين بأنهما زادا مع الوقت (Lopez-Acevedo, 2003).

أما Verner، فقد ركز على محددات الأجور والإنتاجية للمجموعات المختلفة من العمال في الصناعة التحويلية في غانا، وذلك باستخدام بيانات مسح عام 1994، وقد استخدم المعادلة التالية لتحليل البيانات:

$$\ln y = \Sigma I \beta + \Sigma F \delta$$

حيث y المتغير التابع الذي يشمل متغيران هما: الأجور (w) والإنتاجية (v)، و I المتغير المستقل الذي يمثل خصائص العمال (عوامل العرض)، و F المتغير المستقل الذي يمثل خصائص أصحاب

العمل (عوامل الطلب)، و β و δ هما معاملان المتغيران المستقلان اللذان يبينان التأثيرات الحدية لهما على الأجور والإنتاجية.

وتم اختبار تأثير كل من خصائص المؤسسة والمستخدم على أجر العامل وإنتاجيته، وتلك الخصائص هي الاختلافات في كل من التعليم، والمهارات، والوظيفة، وعضوية اتحادات العمال، والتدريب، والخبرة العملية، والجنس، وقطاع وموقع المؤسسة، وعقود العمل، والانتماء الإثني. وخلصت الدراسة إلى أن فروقات الأجور ترتبط بفروقات الإنتاجية لبعض مجموعات العمال، وبشكل عام فقد كان تأثير تلك الخصائص على الإنتاجية أكبر منه على الأجور بمعنى: أن القوى العاملة المستخدمة في غانا تضيف أكثر إلى إنتاجية المؤسسة من التكاليف التي تتكبدها المؤسسة على شكل أجور للعاملين فيها. ومن النتائج الهامة التي تم الخروج بها أن التدريب في قطاع الصناعة الغاني عالٍ نسبياً مقارنة مع الدول الصناعية وشبه الصناعية، كما أن سوق العمل في غانا ليس تنافسياً بشكل مثالي، ف لوحظ أن الأجور غير متساوية للعمال المتشابهين في المهارات والمستخدمين في قطاعات مختلفة، وبالتالي فإن التحليل يبين وجود اختلافات هيكلية بين القطاعات، وبما أن السياسات الاقتصادية في غانا تهدف إلى زيادة الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية، فإن النمو الاقتصادي في المدى البعيد يجب أن يركز على الاستثمار في رأس المال البشري ممثلاً بالتعليم والتدريب للمستخدمين بوصفهما أهم المحددات لزيادة إنتاجية العاملين وأجورهم (Verner, 1999).

وأشار كل من Barr and Oduro إلى الاختلافات في الدخل بين (1) المجموعات الإثنية المختلفة، و (2) العمال المرتبطين بأصحاب العمل بصفة قرابة، وغير المرتبطين بإثنية مشتركة، والعمال الآخرين، وذلك في الصناعة التحويلية في غانا. واستخدم الباحثان لتحليل البيانات الطريقتين التاليتين:

أ. لتقدير التباين والفروقات في الدخل بين المجموعات الإثنية المختلفة، تم استخدام المعادلات التالية، والتي أدخل عليها العديد من المتغيرات الأخرى، فنتج عنها مجموعة أخرى من المعادلات بهدف تحليل آثارها، ولن يتم التطرق لجميع هذه المعادلات لطول شرحها، والمعادلات الأساسية هي:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 e_i + \zeta_i \quad (1)$$

وهي المعادلة العامة في النموذج، حيث w_i المتغير التابع الذي يمثل الدخل للعامل i ، و α_0 المعامل الثابت، و e_i المتغير المستقل الذي يمثل عدداً من المتغيرات الوهمية الخاصة بأي مجموعة إثنية تم تمثيلها في العينة، و α_1 تمثل مجموعة المعاملات التي رُبطت بتلك المتغيرات الإثنية الوهمية، وأهمية هذا المعامل تكمن في أنه يبين وجود الاختلافات بين المجموعات الإثنية من حيث الدخل، و α_2 يمثل عامل الخطأ، ولتقدير فروقات الدخل بسبب الاختلاف في الخصائص الشخصية للعامل، تم استخدام المعادلة التالية:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 e_i + \alpha_2 \chi_i + \zeta_2 i \quad (2)$$

وتعتبر χ_i المتغير المستقل الذي يمثل الخصائص الشخصية للعامل، و α_2 تمثل مجموعة المعاملات المرتبطة بالخصائص الشخصية للعامل، و $\alpha_2 \chi_i$ تكمن أهميته في أنه يمتص تأثير الاختلافات في الخصائص الشخصية للعامل والذي قد يكون بعضه تمييز من قبل السوق، وفي التقديرات تم إدخال أثر الانتماء الإثني للعمال من أصحاب عملهم على الدخل (g_i)، إضافةً إلى تقدير أثر خصائص أصحاب العمل مثل حجم الشركة ونسبة رأس المال والعمل على الدخل للعامل (h_i)، وتبين بأن أثر خصائص أصحاب العمل محدودة، ولذلك تم استبدال g_i و h_i بتقدير الآثار الثابتة لأصحاب العمل باستخدام المعادلة التالية:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 e_i + \alpha_2 \chi_i + \alpha_6 d_i + \zeta_6 i \quad (3)$$

حيث d_i المتغير المستقل الذي يمثل التأثيرات الثابتة لأصحاب العمل، و α_6 يمثل مجموعة المعاملات المرتبطة بالتأثيرات الثابتة لأصحاب العمل. وبإدخال الخبرة والتعليم في النموذج وباستخدام المعادلتين (2) و (3) تم الوصول أخيراً إلى المعادلتين التاليتين:

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 e_i + \alpha_2 \chi_i + \alpha_8 a_i f(k_i) + \alpha_9 a_i m_i f(k_i) + \zeta_8 a_i \quad (4)$$

$$\ln w_i = \alpha_0 + \alpha_1 e_i + \alpha_2 \chi_i + \alpha_6 d_i + \alpha_8 b_i f(k_i) + \alpha_9 b_i m_i f(k_i) + \zeta_8 b_i \quad (5)$$

حيث k_i تمثل سنوات الخبرة، و $f(k_i)$ دالة الخبرة المرتبطة بالدخل، و m_i سنوات الدراسة الأساسية.

ب. لتقدير التباين والفروقات في الدخل بين العمال المرتبطين بصلة قرابة مع أصحاب العمل، والإثنيات المشتركة، والعمال الآخرين، ولإثبات أن أقرباء أصحاب العمل والمنتمين لإثنية مشتركة يحصلون على دخل أعلى من العمال الآخرين، فقد تم التقدير باستخدام المعادلة التالية:

$$\ln wi = \beta_0 + \beta_1 ri + \beta_2 ci + \beta_3 zi + \beta_4 gi + \beta_5 hi + \zeta_9 ai \quad (1)$$

وبإضافة التأثيرات الثابتة لأصحاب العمل تنتج المعادلة التالية:

$$\ln wi = \beta_0 + \beta_1 ri + \beta_2 ci + \beta_3 zi + \beta_6 di + \zeta_9 bi \quad (2)$$

حيث إن ri متغير وهمي يأخذ القيمة (واحداً) إذا كان العامل يرتبط بصلة قرابة بصاحب العمل، و ci متغير وهمي يأخذ القيمة واحد إذا كان العامل من المجموعة الإثنية نفسها كصاحب العمل، و zi متغير يمثل خصائص العامل الأخرى، وبمعنى آخر هو يمثل χ_i و ci باستثناء ri و ci ، حيث عبرت قيم معاملتهما الإيجابية على أن العمال المرتبطين بصلة قرابة مع أصحاب العمل والمنتمين لإثنية مشتركة تستلم دخول أعلى بالمقارنة مع العمال الآخرين. ولتكون الصورة واضحة تم التقدير من خلال العلاقة بين الخبرة وبين المتغيرات الوهمية، وذلك باستخدام المعادلتين التاليتين:

$$\ln wi = \beta_0 + \beta_1 ri + \beta_2 ci + \beta_3 zi + \beta_4 gi + \beta_5 hi + \beta_7 ri f(ki) + \beta_8 ci f(ki) + \zeta_{10} ai \quad (3)$$

$$\ln wi = \beta_0 + \beta_1 ri + \beta_2 ci + \beta_3 zi + \beta_6 di + \beta_7 ri f(ki) + \beta_8 ci f(ki) + \zeta_{10} bi \quad (4)$$

وقد بينت نتائج الدراسة وجود نسبة هامة من الدخول المرتبطة بالفروقات بين المجموعات الإثنية المختلفة، ولم تخرج الدراسة بأي دليل إحصائي يبرهن بوجود تمييز في الدخول بين المجموعات الإثنية المختلفة، بالرغم من وجود دليل لمثل هذا التمييز لمصلحة العمال عديمي الخبرة والمرتبطين بإثنية مشتركة، والذين يستطيعون أن يكونوا أكثر سهولة في المجارة والمنافسة بين الوظائف من العمال المشابهين لهم من المجموعات الإثنية الأخرى، كما أن العمال المرتبطين بصلة قرابة مع أصحاب العمل يكسبون دخلاً عالياً؛ بسبب أن أصحاب العمل يوزعون لهذه الفئة من العمال دخلاً مرتبطة بإنتاجيتهم بالمقارنة مع العاملين من الإثنيات الأخرى. واستتجت الدراسة وجود دور للانتماء الإثني في تحديد الأجور في الصناعة التحويلية، لكنه لا يتفق مع التحليل المستند على فرضيات

السلوك الرشيد، ومع وجود مجموعة من البيانات المرتبطة باللغة ومستوى ونوعية التعليم، فقد أثر ذلك على بيان بعض فروقات الأجور بين العاملين (Barr and Oduro, 2000).

أما دراسة Verner حول منحني الأجر الكلي ومرونة سوق العمل في زيمبابوي، والتي استخدم فيها تحليل السلاسل الزمنية لبيانات سوق العمل، لكل من المستخدمين والشركات للفترة (1964-1994)، فقد وضحت الدراسة كيفية تأثير الأجور في المدى القصير وال المدى الطويل على التغير في كل من الناتج المحلي الإجمالي، والتضخم، والبطالة، ونشاط القطاع غير المنظم، وتم استخدام المعادلتان التاليتان لتحليل المتغيرات سالفة الذكر، وتمثل المعادلة الأولى منحنيات الأجر، أما الثانية فتمثل تقدير منحني الأجر:

$$wt = a + but + cpt + dyt + fT \quad (1)$$

$$\Delta wt = \alpha + \beta \Delta ut + \rho \Delta pt + \gamma wt_{-1} + \lambda ut_{-1} + \delta pt_{-1} + \phi T + \epsilon t \quad (2)$$

حيث wt يمثل المتغير التابع وهو الأجر، و u تمثل البطالة/القطاع غير المنظم، و y تمثل الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، و p تمثل الأسعار، و T تمثل دالة للزمن، و t تمثل عامل الزمن للمتغيرات، و Δ تمثل التغير، و ϵ يمثل عامل الخطأ الذي يعكس العوامل الأخرى، ولتقدير المعامل في المدى الطويل، والذي يقيس قوة الطلب في سوق العمل على الأجور يمكن الحصول عليه من نسبة المعاملات المقدرة لكل من ut_{-1} و wt_{-1} .

وبتحليل البيانات، تبين بأن الأجور مرنة في كل من المستوى الكلي وفي الصناعة التحويلية، ويمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة والمرتبطة بالأجور بما يلي: (1) الذكور يحصلون على أجور أعلى من أجور الإناث، (2) الخبرة العملية للعاملين تؤثر بشكل متساوٍ في فروقات الأجور والإنتاجية، (3) مستوى التعليم وموقع الوظيفة يؤثران إيجاباً على زيادة الأجر، (4) التدريب الرسمي الداخلي ارتبط بأجور أعلى، فيما لم يلاحظ لهذا التدريب أي تأثير فوري على الإنتاجية، (5) تزيد الأجور والإنتاجية في الشركات التي تعمل بأنشطة التصدير للخارج، (6) لم يكن للأصل الإثني أهمية في تحديد الأجور، بمعنى عدم وجود تمييز حسب الأصل الإثني، (7) يؤثر حجم الشركة على الإنتاج

والأجور المدفوعة للعاملين فيها: فالشركات ذات الحجم الكبير أكثر إنتاجاً من الشركات ذات الحجم الصغير، وتُدفع أجوراً أعلى لمستخدميها، (8) العمال المنسحبون للاتحادات النقابية يحصلون على أجور أقل من الأعضاء غير النقابيين رغم أن أعضاء النقابات أكثر إنتاجاً، (9) والمستخدمون في صناعتي النسيج والمعادن يُدفع لهم أجور أعلى من نظرائهم في صناعة الغذاء (Verner, 1999).

ولخصت Said موضوع التمييز في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص في مصر باستخدام مسح للمؤسسات المصرية تم تنفيذه عام 1990، وقد بينت النتائج بأن كلاً من الذكور والإناث يتعرضون لنقص في دخولهم في المؤسسات العامة والحكومية، أما التمييز في الأجور على أساس الجنس فهو محدود في القطاع العام، فيما يوجد تمييز كبير في القطاع الخاص، ومعظم التمييز في القطاع الخاص تبين بأن عنصره غير المفسر بلغ ما يعادل 82% من أجر الإناث في هذا القطاع، جزء كبير منه (35%) من أجور الإناث تُعزى إلى التمييز أو إلى عوائق الدخول التي تواجههن في مهن معينة. وباستخدام أسلوب الانحدار لتوضيح توزيع فروقات الأجر بين المهن تبين بأن اختلافات الأجور في القطاع العام لا تظهر إلا في أدنى مستويات توزيع الأجور، وأنها تختفي في المستويات الأعلى، ووجد بأن القدر الأكبر من الزيادة المتناقصة في الأجور في القطاع العام تتركز في مستويات الأجر الأعلى وفي الوظائف المتخصصة، أما في القطاع الخاص فإن فروقات الأجور تبلغ نرونها للأجور الدنيا للعمال غير المهرة، كما أن هذه الفروقات ملموسة لمجموعات الأجر الأعلى في المواقع الفنية والإدارية، وخلصت الدراسة إلى ضرورة إصلاح سياسة الأجور في الحكومة، وإلى إصلاح قطاع الخدمة المدنية مع الأخذ بعين الاعتبار تأثيره على المرأة في سوق العمل المصري (Said, 1998).

وبينت دراسة Valvano حول تغيرات هيكل الأجور في شركة تعمل بقطاع التكنولوجيا الحديثة في الولايات المتحدة الأمريكية للفترة (1979-1994)، والتي استخدم فيها بيانات موظفي الشركة، حيث تم اختبار تأثير التغيرات في الطلب على العمل وقوى السوق الأخرى على هيكل أجور الشركة، وذلك من خلال التحليل المستند على الأجور الأسبوعية الحقيقية لكل مُستخدم في الشركة للفترة المذكورة أعلاه، وتم تقدير فروقات الأجور من خلال عدد من المعادلات اللوغاريتمية حسب كل من متغيرات التعليم ممثلاً بالدرجة العلمية الجامعية للمستخدمين (دبلوم، وبكالوريوس، وماجستير، ودكتوراه)،

ونوع المهنة (المديرون، والمحترفون، والتقنيون، وعمال الإنتاج، والأعمال المكتبية، والمهن الأخرى)، والخبرة العملية، حيث وضحت هذه التقديرات أثر كل من هذه المتغيرات على الأجور، مع القيام بإسقاط بعض المتغيرات في بعض الأحيان، فمثلاً من خلال العلاقة بين الخبرة العملية والمهنة تم حذف عمال الإنتاج من هذه التقديرات، وخلصت الدراسة إلى أن عدداً من القوى العلمانية كان لها تأثير على هيكل الأجور في الشركة، وكان هناك تغيير لافت في الهيكل الوظيفي للشركة يقوده هبوط رئيسي في توظيف عمال الإنتاج (Operatives)، وزيادة مستمرة في التوظيف للمحترفين (Professional). وبالعديد من الإجراءات فإن فوارق الأجر في الشركة لم تزد خلال الثمانينات، في الوقت الذي كان فيه عدم التساوي يزداد بشكل كبير في سوق العمل الأمريكي عموماً. وتبين بأن كلاً من فروقات التعليم والوظيفة في الشركة بمنصف الثمانينات بدأ بالتوسع إلى حد كبير، وفوارق الأجر زادت في التسعينات، ومن تلك الفروقات في الأجر ما توسع حسب الشهادة الدراسية، كما أن أجور الموظفين تراجعت لكل المجموعات الوظيفية الرئيسية في الشركة وبضمن ذلك التقنيين (Technicians)، مع ملاحظة أن هذه الاتجاهات انعكست على سوق العمل الأمريكي وظهرت فيما بعد على الشركة، إضافة إلى أن أهمية الخبرة العملية للموظفين المحترفين في الشركة انخفضت فيما بعد، مما يعكس أهمية المهارات في الصناعات التي فيها الإبداع التقني سريع (Valvano, 1999).

وركّز البحث الذي أعده Encina حول إدارة العمل في القطاع الزراعي بالفصل الخاص بهياكل الأجور الداخلية للعمال الزراعيين في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن خلال إيجاد إطار لتأسيس وإبقاء علاقات الدفع (الأجر) بين المؤسسة (المزرعة) والمستخدمين فيها، تبين بأن هناك ميزة لتصميم نظام الدفع (الأجر) بشكل جيد بما يحقق مكافأة الإنجازات للمستخدمين مع زيادة في الأجر ضمن العمل الحالي للمستخدم أو من خلال ترقّيته. وتبين بأن العمال يتوقعون بأن أجورهم سوف تتفق على ما يلي: (1) نفقات المعيشة الأساسية، (2) مجازاة التضخم، (3) بعض الأموال المخصصة للائحة أو الاستجمام، (4) الأجور ستزيد بمرور الوقت. كما أن المزارعين يمكنهم وضع نظام الأجور للعمال بالاعتماد على: (1) تقويمات العمل، (2) قيم (أسعار) السوق، مع أنه من ناحية عملية، فإن نتائج تقويمات العمل يجب أن تُرجأ في أغلب الأحيان لاعتبارات السوق. ومن أهم النتائج التي تم التوصل

لها أنه عندما يتم وضع الأجور فإن هيكليات الأجر للعمال يجب تقييمها بشكل مستمر لضمان تحقق المنافسة وتحفيز العمال على الإنتاج (Encina, 2003).

أما دراسة Weel حول العمل والمهارات وهيكل الأجور في هولندا للفترة (1986-1998)، والتي استخدم فيها بيانات سبعة مسوح تم تنفيذها من قبل إحدى المؤسسات البحثية الهولندية من 1986 إلى 1998، حيث كان يتم إجراء المسح كل سنتين وذلك بين عدد صغير نسبياً من الأشخاص (العمال) من 13 قطاع، وتركزت الأسئلة الموجهة لهم على موقع سوق العمالة لهم بما يؤدي لتخطيط واضح لسوق العمل الهولندي، وقد شملت الدراسة جانبي العرض والطلب على العمل وتمثلت خصائص جانب العرض بالصفات الشخصية للعامل وهي المستوى التعليمي، والعمر، والسلالة، والجنس، والحالة الزوجية، أما خصائص جانب الطلب فشملت الصفات الوظيفية وهي مستوى الوظيفة، وحجم الشركة، وملكيته. وقد استخدم الباحث أسلوب الانحدار اللوغاريتمي لتقدير قيم المتغيرات من خلال العلاقة بين المتغير التابع وهو الأجر في الساعة (wh)، والمتغيرات المستقلة الثلاثة وهي الخصائص الشخصية للعامل، وخصائص الوظيفة، والقطاع الإنتاجي الذي يعمل فيه العامل.

وقد فسرت الدراسة الاستقرار النسبي على هيكل الأجور في هولندا في الفترة (1986-1998) رغم تغيرات سوق العمل بعد إدخال التكنولوجيا الحديثة ممثلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال هذه الفترة، مع الإشارة إلى أن إدخال التكنولوجيا الحديثة أثر إيجاباً على التغيرات في هيكل الأجور لمصلحة العمال المهرة وذلك لقدرتهم وسرعتهم على التأقلم مع تغير بيئة العمل، كما أن اختلافات النمو في عرض العمل حسب المستوى التعليمي - والذي أثر على ارتفاع عرض الأيدي العاملة الماهرة - قد ساهم في الارتفاع الأكبر في فروقات الأجور حسب التعليم، وأن العمال ذوي المهارات العالية وظفوا في الوظائف الأكثر تعقيداً، وبالتالي فقد فسرت الدراسة الاستقرار النسبي للأجور في هولندا، والذي انعكس على وجود زيادة في الطلب على المهارات كنتيجة للتغير التقني الذي حقق كفاءة أعلى للعمال ولم يكن ذلك بسبب الأجور المتزايدة (Weel, 2000).

وأشارت الدراسة التي أعدها كل من Hellerstein, Neumark and Troske حول الأجور والإنتاجية وخصائص العمال في المنشآت الصناعية باستخدام دوال الإنتاج ومعادلات الأجر، والتي

استخدموا فيها البيانات لخصائص العمال من واقع تعداد السكان في الولايات المتحدة الأمريكية لعام 1990، فيما كان استخدام قاعدة بيانات أصحاب العمل لأحد البحوث المتخصصة لعام 1989 لتقدير فروقات الإنتاجية الحدية بين مختلف أنواع العمال، ومقارنة ذلك بتقدير الأجور، فلتقدير العلاقة بين الأجور والإنتاجية، تم استخدام دالة الإنتاج التالية باعتبار حالة المنافسة الكاملة للمصانع، علماً بأن الإنتاج لهذه المصانع تضمن استخدام نوعين مختلفين من التكنولوجيا بوصفهما بديلاً كاملاً لمدخلات العمل $L1$ و $L2$:

$$Y = F (L1 + \Phi L2) \quad (1)$$

حيث Y تمثل إنتاج المصانع، و Φ تعبر عن الإنتاجية الحدية لنوع العمل $L2$ نسبةً إلى $L1$ ، وأجور العمل للنوعين $L1$ و $L2$ يعبر عنهما بـ $w1$ و $w2$ على التوالي، وبالتالي معدل الأجر يكون $(w2/w1)$ ويعبر عنه بالرمز λ ، وعليه فإن التداخل المتناسب لنوعي العمل $L1$ و $L2$ في أي مصنع يتحدد حسب العلاقة بين Φ و λ .

أما تقدير فروقات الإنتاجية الحدية فكان باستخدام دالة الإنتاج اللوغاريتمية المحولة بإدخال متغيرات رأس المال (K)، والمواد الخام (M)، وجودة العمل الكلي (QL)، وعامل الخطأ μ .

كما استخدمت الدراسة عدداً آخر من المعادلات والنوال لتقدير جودة العمل الكلي والفروقات في الأجر، ولكبر حجم هذه المعادلات ولطول شرحها فلن يتم التطرق لها في هذا المجال.

وقد أشارت أهم نتائج الدراسة إلى ما يلي: (1) العمال ذوو الفئة العمرية (35 - 54 سنة) والعمال كبار السن (55 سنة فما فوق) وُجد أن إنتاجيتهم ودخلهم أعلى من الفئات الأخرى، ورغم أن فروقات الإنتاجية المقدرة حسب العمر ليست دقيقة جداً إلا أنها قريبة من فروقات الدخل المقدرة، (2) الناتج الحدي للإنتاج أقل منه للذكور مع أن فروقات الأجر بين الجنسين بشكل عام أكبر بكثير من فروقات الإنتاجية، (3) معظم فروقات الأجور للعمال ترتبط بفروقات الإنتاجية، (4) العمال المتزوجون يدفع لهم أكثر من العمال غير المتزوجين، وأجورهم مرتبطة بقيمة الإنتاجية، وبالتالي فإن الحالة الزوجية لا تعكس التمييز بوضوح، مقارنة بالعمال غير المتزوجين، ولكنها تعكس فروقات الإنتاجية الفعلية

بينهما، (5) عدم وجود دليل للتمييز ضد السود في الصناعة التحويلية الأمريكية، كما لا يبدو وجود فروقات في الإنتاجية بين السود وغيرهم والذي يمكن نسبه إلى التمييز في السوق أو الخصائص الأخرى غير المشاهدة، (6) رفض الفرضيات الصفرية حول تساوي النواتج الحدية والأجور، بمعنى وجود تفاوت فيهما (Hellerstein, Neumark and Troske, 1999).

أخيراً، فإن دراسة كل من Tachibanaki and Ohta حول فروقات الأجر حسب الصناعة وحجم الشركة وسوق العمل في اليابان، والتي كان المصدر الرئيسي للبيانات المستخدمة فيها هو مسح هيكلية الأجور لعام 1988 الذي شمل نحو مليون مُستخدم تضمن سؤالهم حول البيانات الفردية مثل ساعات العمل، وخصائص العمال كالجنس والتعليم والمهنة وغيرها. وتم استخدام دالة الأجر التالية:

$$\ln (W_{ij}) = \text{constant} + (\text{industry dummies}) + (\text{various variables})$$

حيث W_{ij} تمثل قيمة الأجر الثابت في الساعة للعامل z في الصناعة i ، والمتغيرات الوهمية للصناعة تُعنى بنوعين من التصنيفات الصناعية، الأول يتمثل بالتصنيف الصناعي على الحد الأول مثل المناجم، والصناعة التحويلية، والإنشاءات، وأنشطة أخرى، وهذا التصنيف يغطي تسعة صناعات، أما التصنيف الثاني فهو على الحد الثاني الذي يشمل 55 صناعة. وتم استثناء العمولات من قيمة الأجور، وكذلك استثنيت قيمة العمل الإضافي.

أما الأثر الصافي للصناعة فقد تم تقديره حسب المعادلة التالية:

$$P_i = \frac{W_i - W}{W}$$

حيث p_i تمثل الأثر الصافي للصناعة، و W_i تمثل تقدير متوسط الأجر في الصناعة i حسب دالة الأجر السابقة، أما W فتمثل متوسط الأجر الكلي قبل السيطرة والتحكم بصفات العامل وخصائص الشركة.

وتوصلت الدراسة عن واقع الأجور في الصناعة اليابانية للنتائج التالية: (1) رغم الاختلاف في مدفوعات الأجور حسب الصناعة قبل السيطرة والتحكم بصفات ونوعية العمل وخصائص الشركة - رغم أنه قلل درجة فروقات الأجر حسب الصناعة بشكل جوهري - إلا أن المتغيرات الهامة

للسيطرة والتحكم كانت عبارة عن مدة الخدمة في العمل، والتعليم، وحجم الشركة، (2) أهم المتغيرات الاقتصادية التي تسبب الميزات الصناعية المحضة كانت متغيرات القدرة على الدفع، والمتغيرات المتعلقة بالإنتاجية وهذه المتغيرات كثيرة ومنها، معدل الربح، ونسبة التركيز، ونسبة رأس المال إلى العمل، وغيرها من المتغيرات، (3) لم تدعم البيانات نظرية تعويض فروقات الأجر، بمعنى أن ظروف العمل الأقل في صناعة ما لم يتم تعويضها بمدفوعات الأجر الأعلى، وكان يُتوقع بأن اقتصاد اليابان سيواجه نقص العمالة في السنوات القادمة، والذي يعني بأن نظرية تعويض فروقات الأجر قد يتم العمل بها مستقبلاً، (4) فروقات الأجر حسب الحجم الداخلي كانت أكثر أهمية بكثير من العوامل الأخرى. وبالرغم من أهمية الدراسة والنتائج التي توصلت إليها، إلا أن بها بعض نقاط الضعف المتمثلة بأن عدد من المتغيرات مثل التعيين، وحجم الشركة، ومستوى الصناعة، قد تكون متغيرات محددة بشكل مشترك، إضافةً إلى ذلك فقد كان هناك إشارات متكررة بشكل أقل للنظريات الاقتصادية التي تبرر فروقات الأجر حسب الصناعة، والتي تعتبر فرضية كفاءة الأجر الذي يدعم وجود فروقات الأجر حسب الصناعة هي النظرية الأكثر شيوعاً (Tachibanaki and Ohta, 1994).

من الدراسات السابقة، يمكن القول بأن محددات الأجور تعتمد على الهدف والمعيار الذي يُنظر له عند دراسة هذه المحددات، ويمكن تقسيمها كما يلي:

1. خصائص العمال، المتمثلة بالعمر، والاستثمار في التعليم والتدريب (رأس المال البشري)، والخبرة العملية، والجنس، وعضوية الاتحادات العمالية، والمهارات، ونوع الوظيفة، ونوعية عقد العمل، والحالة الزوجية، والانتماء الإثني (تم تفصيل هذه العوامل في جزء الخلفية النظرية).
2. خصائص الشركات، وتشمل البحث والتطوير، واستخدام رأس المال، والأداء التصديري، والملكية، ومراقبة الجودة، وفروع الصناعة التحويلية، وموقع الشركة وحجمها.
3. إنتاجية العامل، وهي من أهم العوامل المؤثرة على الأجور وترتبط بشكل مباشر بالخصائص الشخصية لكل من العمال وأصحاب العمل كما تم توضيحه آنفاً.

4. ترتبط الأجور بالتغير في عدد من المتغيرات الاقتصادية الكلية مثل: الناتج المحلي الإجمالي، والتضخم، والبطالة، وغيرها، وقد يكون التأثير سلبياً أو إيجابياً، فمثلاً في حالة زيادة القيمة المضافة للمؤسسات والذي يعني زيادة في مستوى الناتج المحلي الإجمالي، فإن هذا الوضع يحفز على زيادة أجور العمال.

وبالنظر إلى العوامل والمحددات التي تؤثر على إنتاجية العاملين ثم أجورهم في الصناعة الفلسطينية، يتضح بأنها لا تخرج عن العوامل التي تم توضيحها وتحليلها في الجزء السابق، إلا أنه لعدم توفير المسح الصناعي الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لبيانات حول العوامل الشخصية للعاملين في الصناعة الفلسطينية، فسيتم إجراء التحليل باستخدام معياري إنتاجية العامل وحصته في رأس المال بكونهما أحد أهم العوامل المحددة لأجر العاملين في الصناعة الفلسطينية، مع الأخذ بعين الاعتبار أثر هذين المعيارين على أنشطة الصناعة الفلسطينية المختلفة، والمنطقة (الضفة الغربية، وقطاع غزة)، وحجم المؤسسة (كبيرة، وصغيرة).

الفصل الرابع

النموذج القياسي

من الفصل السابق، تبين بأن الأجور تعتمد على العديد من المتغيرات، وبينت الدراسات التطبيقية عدم وجود طريقة موحدة لتقدير معادلة الأجر، بل هناك العديد من الطرق والأساليب التي تُستخدم لتقدير دالة الأجر، وتختلف طريقة التقدير وفقاً للمحددات والعوامل التي يتم دراسة مدى تأثيرها على الأجور.

في هذه الدراسة سيتم استخدام نموذجين قياسييين بتطبيق الدالة اللوغاريتمية لتقدير كل من معادلة الأجر، ومعادلة كفاءة الأجر في الصناعة الفلسطينية، وذلك باعتبار أن البيانات المتاحة عن الأنشطة الصناعية في الأراضي الفلسطينية تتفق مع متطلبات تقدير هذه الدالة، فالطرق الأخرى تتطلب بيانات تفصيلية عن خصائص العمال مثل التعليم والخبرة والعضوية في النقابات العمالية وغيرها وهي بيانات غير متوفرة، وهناك طرق تركز على تأثير الأجور على التغير في المتغيرات الاقتصادية الكلية وهي ليست محلاً للدراسة.

يستخدم النموذج القياسي الأول المعادلة الرئيسية التالية في التقدير:

$$\bar{W} = f\left(\frac{VAL}{L}, \frac{K}{L}\right) \dots \dots \dots (1)$$

حيث تمثل المتغيرات أعلاه بما يلي:

\bar{W} : متوسط الأجر للعامل

$\frac{VAL}{L}$: القيمة المضافة للعامل (إنتاجية العامل)

$\frac{K}{L}$: نسبة رأس المال إلى العمل (الكثافة الرأسمالية أو حصة العامل في رأس المال)

وسيتم تقدير النموذج بتحويل المعادلة (1) إلى دالة لوغاريتمية يمكن تقديرها، فتصبح معادلة الأجر كما يلي:

$$\ln \bar{W} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln \frac{VAL}{L} + \alpha_2 \ln \frac{K}{L} + \mu \dots \dots \dots (2)$$

ويهدف هذا النموذج إلى دراسة تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على الأجور، وتمثل μ عامل الخطأ، و α_0 المعامل الثابت ويُعبر عن الأجر الثابت للعامل الذي لا يعتمد على المتغيرات المستقلة الأخرى، أما α_1 و α_2 فهي معاملات المتغيرات المستقلة والتي تعبر عن المشتقة الأولى للمتغير المستقل الذي يتمثل بالميل، ومن خلال قيمة هذه المعاملات يتبين مدى العلاقة القائمة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في النموذج.

وحسب المعادلة (2) السابقة تكون محددات الأجر في الصناعة الفلسطينية، كما يلي:

1. إنتاجية العامل، والتي تعني نصيب العامل من القيمة المضافة للمؤسسة، وتتوقع النظرية الاقتصادية أن تكون العلاقة موجبة بين إنتاجية العامل وأجره، بمعنى أن ($0 < \alpha_1$)، حيث إن ارتفاع مستوى إنتاجية العاملين في المؤسسة - نتيجة لعوامل أهمها: التعليم، والتدريب (رأس المال البشري)، والمهارات المكتسبة، والخبرة العملية، وحجم وطبيعة عمل المؤسسة، وغيرها من العوامل - يؤثر إيجاباً على ارتفاع الأجور للعاملين فيها.

2. نسبة رأس المال إلى العمل (الكثافة الرأسمالية أو حصة العامل في رأس المال)⁴، وترتبط الكثافة الرأسمالية إيجابياً بإنتاجية العامل والتي تم توضيحها سابقاً، فزيادة حجم رأس المال الذي يستخدمه العامل يؤدي إلى زيادة قدرته على إنتاج كمية أكبر من السلع والخدمات، مما يعني زيادة كفاءته وإنتاجيته نظراً لاستفادته من التراكم الرأسمالي والتكنولوجي في المؤسسة، ومن ثم ترتفع أجور العاملين فيها (نصر، 2002)، وبالتالي تتوقع النظرية الاقتصادية أن تكون العلاقة موجبة بين الكثافة الرأسمالية والأجور، أي إن ($0 < \alpha_2$). وقد قدرت إحدى الدراسات بأن التقدم في المعرفة (تحسين التكنولوجيا) قد أسهم بحوالي 28% من إجمالي الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة ما بين (1929 - 1982)، مما يشير إلى أن التكنولوجيا الحديثة عند تطبيقها في العملية الإنتاجية تكون قادرة على تقليص كمية

⁴ تم حساب الكثافة الرأسمالية (نسبة رأس المال إلى العمل) على مستوى المؤسسة، بقسمة متوسط القيمة الدفترية للأصول في بداية ونهاية العام على عدد العاملين في المؤسسة.

الموارد والمدخلات اللازمة لإنتاج السلع والمنتجات، يُضاف إلى ذلك أنها تقدم منتجات جديدة وتستهلك مواد لم تكن ذات قيمة اقتصادية (المعهد العربي للتخطيط، 2000). وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن استخدام التقنيات والأساليب ذات الكثافة العمالية لا تعني بالضرورة أنها أقل إنتاجية من التقنيات والأساليب الرأسمالية، ومع ذلك فإنه من المتوقع أن ترتفع إنتاجية العامل في حال ارتفاع حصته في رأس المال وما لذلك من أثر إيجابي على أجره (UNSCO, 1998).

أما النموذج القياسي الثاني فكان يفترض أن يقيس أثر الأجور في الأنشطة الصناعية على إنتاجية الدولار المنفق على العامل، إلا أن النتائج عند تطبيق النموذج أثبتت أن العلاقة سلبية بينهما، بمعنى أن زيادة متوسط الأجر للعامل يؤدي إلى تخفيض إنتاجية الدولار المنفق عليه، إلا أن هذه العلاقة تبين أنها ليست ذات دلالة إحصائية لمعظم الأنشطة الصناعية، لذلك تم الاستعاضة عن إنتاجية الدولار المنفق على العامل بمؤشر كفاءة الأجر (الإنتاجية)، وقد أخذ النموذج الصيغة التالية:

$$\ln \frac{VAL}{L} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln \bar{W} + \mu \dots \dots \dots (3)$$

حيث تتمثل المتغيرات أعلاه بما يلي:

$\frac{VAL}{L}$: القيمة المضافة للعامل (كفاءة الأجر أو إنتاجية العامل)

\bar{W} : متوسط الأجر للعامل

μ : عامل الخطأ

ويهدف هذا النموذج إلى قياس أثر الأجور في الأنشطة الصناعية على إنتاجية العامل، و α_1 هو معامل المتغير المستقل (متوسط الأجر)، والذي يعبر عن المشتقة الأولى للمتغير المستقل ممثلاً بالميل ومن خلال قيمة هذا المعامل يتبين مدى العلاقة القائمة بينه وبين المتغير التابع في النموذج، ووفقاً للنظرية الاقتصادية فإن ($0 < \alpha_1$) بمعنى أن العلاقة طردية بين الأجور والإنتاجية، فزيادة الأجر

للعاملين تؤثر إيجاباً على ارتفاع إنتاجيتهم، أما α فهو المعامل الثابت ويتمثل بقيمة الإنتاجية الثابتة للعامل، والتي لا تعتمد على الأجر الذي يتقاضاه.

سيتم التقدير باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS) كونها الطريقة الأكثر استخداماً وشيوعاً لدى معظم الباحثين والدارسين، كما أنها سهلة التطبيق مقارنة مع غيرها من الطرق، وسيتم تقدير النموذجين وفقاً للمعادلتين 2 و 3 لجميع المؤسسات التي تتوفر لها بيانات ملائمة مع متطلبات تحليل الانحدار وعددها 1370 مؤسسة في الضفة الغربية وقطاع غزة، بعد أن تم إسقاط المؤسسات التي لا يوجد بها عاملون بأجر لتأثيرها السلبي على نتائج تقدير النموذجين، إضافةً إلى إسقاط بعض المؤسسات الأخرى من العينة لعدم توفر بيانات حول متغيرات تستخدم في النموذج القياسي. وسيتم استخدام متغير متوسط الأجر في التقدير، والذي يتمثل بقسمة تعويضات العاملين على عدد العاملين بأجر، وهو يمثل متوسط تكلفة العمل الكلية في هذه الحالة؛ لأن التكلفة البديلة للعاملين بدون أجر قُدرت على اعتبار أن كل عامل من هؤلاء سيحصل على أجر يساوي متوسط أجر العامل بأجر في النشاط الصناعي المعني، فيما سيتم استخدام تكلفة العمل الكلية عند حساب مؤشرات الإنتاجية وتكاليف الإنتاج. ويهدف المقارنة واختبار وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، تم تقدير النموذجين حسب المنطقة حيث بلغ عدد المؤسسات في الضفة الغربية 884 مؤسسة، فيما كان العدد في قطاع غزة 486 مؤسسة، كذلك فقد تم التقدير وفقاً لحجم المؤسسة والذي يعتمد في هذه الدراسة على قيمة الوسيط لعدد العاملين فيها فتيبن، بأن المؤسسة الكبيرة هي التي يعمل بها سبعة عاملين فأكثر، بينما المؤسسة الصغيرة هي التي يعمل بها ستة عاملين وأقل، وقد بلغ عدد المؤسسات الكبيرة 774 مؤسسة بينما بلغ عدد المؤسسات الصغيرة 596 مؤسسة⁵، إضافةً لذلك فقد تم التقدير على مستوى الحد الأول من النشاط الاقتصادي (التعدين واستغلال المحاجر، والصناعة التحويلية، وإمدادات الكهرباء والغاز

⁵ من الناحية النظرية لا يوجد معيار محدد لتقسيم المؤسسات حسب الحجم، فالبعض يشير لحجم رأس المال كأساس للتصنيف، وهناك التصنيف حسب كمية المنتجات أو المواد الخام، وأكثر المعايير المستخدمة هو حجم العمالة، ومع ذلك فلا يوجد عدد محدد للعاملين في المؤسسة لاعتبارها صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، فهو يختلف من دولة لأخرى كما يختلف داخل الدولة الواحدة من باحث لآخر، ودلت الدراسات على أن الصغر أو الكبر في الحجم يختلفان تبعاً للمعيار المستخدم، كما أن الكبر أو الصغر للحجم ليس دليلاً كافياً على الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة من عددها (درويش، 1985). وفي فلسطين فقد جرت العادة لدى معظم الباحثين والمؤسسات البحثية على اعتبار المؤسسة التي يعمل بها عشرة عاملين فأكثر بأنها كبيرة، فيما تُعتبر المؤسسة التي يعمل بها أقل من عشرة عاملين بأنها صغيرة ومتوسطة، وهناك من يعتبر المؤسسة الصغيرة هي التي يعمل بها (1-4) عاملين، والمتوسطة من يعمل بها (5-19) عاملاً، والكبيرة من يعمل بها عشرون عاملاً فأكثر.

والمياه)، ومستوى الحد الرابع من تصنيف الأنشطة الاقتصادية، وذلك للأنشطة التي يبلغ عدد المؤسسات فيها (حجم العينة) 15 مؤسسة فأكثر لأسباب إحصائية تتعلق بمنهجية تحليل الانحدار، يضاف إلى ذلك فإن اختبار فرضيات الدراسة سيتم وفق أسس تحليل الانحدار الواردة أعلاه.

وللتأكد من وجود فروقات إحصائية في دالة الأجر المقدرة لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة، والمؤسسات الكبيرة والصغيرة باستخدام المعادلة غير المقيدة (Unrestricted)، أو إذا كان بالإمكان تقدير معادلة واحدة لكلتيهما باستخدام المعادلة المقيدة (Restricted)، وسيتم اختبار ذلك باستخدام Chow-Test للتحقق من هذه الفرضية وصيغته كالتالي (Griffiths, Hill and Judge, 1993):

$$F^* = \frac{(SSER - SSEU) / r}{(SSEU) / (n_1 + n_2 - 2K)} \sim F(\alpha, r, n_1 + n_2 - 2K)$$

حيث إن، $SSEU$ تمثل مجموع مربعات عامل الخطأ للمعادلة المقدرة لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة على حدة، أي للمعادلة غير المقيدة، و $SSER$ تمثل مجموع مربعات عامل الخطأ للمعادلة المقيدة، أي تقدير معادلة واحدة لكلتا المنطقتين، و n_1 و n_2 تمثلان حجم العينة لكل منطقة على حدة، و K تمثل عدد المعاملات المقدرة في المعادلة، فيما r تمثل عدد القيود وهي تساوي K في هذه الحالة. كذلك الحال بالنسبة لكل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة، حيث سيتم استخدام Chow-Test للتأكد من مدى وجود فروقات بينهما.

الفصل الخامس

البيانات والمؤشرات ذات العلاقة بهيكل الأجور

1.5 البيانات المستخدمة

مصدر بيانات الدراسة للجانب الوصفي منها سيتم باستخدام البيانات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام (1994 - 2002). بينما الأسلوب التحليلي (الكمي) فسيكون باستخدام البيانات الخام للمسح الصناعي لعام 1999 الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، على اعتبار بأن نتائج عام 1999 أكثر تعبيراً عن واقع الأنشطة الصناعية لوجود استقرار سياسي في الأراضي الفلسطينية خلاله بعكس السنوات التي سبقته أو لحقته، والتي تمثلت بالإجراءات الإسرائيلية التعسفية من احتلال وحصار وإغلاق للأراضي الفلسطينية وتدمير للبنية التحتية، وقد شمل المسح كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، أما تصنيف الأنشطة الاقتصادية فقد استند إلى التصنيف الصناعي القياسي الدولي للأنشطة الاقتصادية كافة، التتبع الثالث (ISIC-3) الصادر عن الأمم المتحدة، وغطى المسح كافة الأنشطة الصناعية حسب ISIC على الحد الرابع من التصنيف، وذلك للأنشطة الرئيسية التالية: (1) التعدين واستغلال المحاجر، (2) الصناعة التحويلية، (3) إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، وجمعت بيانات المسح من خلال نموذجين من استمارة المسح، الأول مختصر يغطي المؤسسات التي تتبع لقطاع الأسر المعيشية والفروع، والثاني مفصل ويغطي المؤسسات المصنفة في قطاع الشركات غير المالية.

وتم تصميم عينة عشوائية طبقية منتظمة ذات مرحلة واحدة (One-Stage Stratified Random Sample)، وتمثل المؤسسة وحدة المعاينة الأولية فيها، وقد بلغ حجم العينة لباقي الضفة الغربية وقطاع غزة (2347) مؤسسة من أصل (15078) مؤسسة، وهي العدد الكلي لإطار باقى الضفة الغربية وقطاع غزة حسب تعداد المنشآت لعام 1997 والتحديثات التي تمت عليه، فيما بلغ حجم عينة

القدس (201) مؤسسة من أصل (305) مؤسسات، وهي العدد الكلي لإطار القدس. وقد صُممت العينة باستخدام ثلاثة مستويات من الطبقات، كما يلي⁶:

1. تم تقسيم الإطار لثلاث طبقات جغرافية: (1) باقي الضفة الغربية، (2) قطاع غزة، (3) القدس.
2. تم إنشاء طبقات على مستوى الحد الثاني من النشاط الاقتصادي (ISIC) بحيث يمثل كل نشاط طبقة فعلية.

3. داخل الطبقات السابقة تم إنشاء طبقات فرعية وفقاً لحجم العمالة وتم الأخذ بعين الاعتبار عدد المؤسسات الموزعة على هذه الطبقات، وكانت فئات العمالة لباقي الضفة الغربية وقطاع غزة:

• (1 - 4) عاملين.

• (5 - 19) عاملاً.

• 20 عاملاً فأكثر.

أما للقدس فكانت فئات العمالة:

• (1 - 9) عاملين.

• 10 عاملين فأكثر.

وقد تم توزيع المؤسسات داخل الطبقات على مستوى المحافظات بوصفها طبقة ضمنية، فيما كان اختيار وحدات المعاينة من الطبقات السابقة باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية المنتظمة.

ويشير الجدول رقم (6) للتوزيع النسبي لكل من عدد المؤسسات والعاملين وتعويضاتهم، والقيمة المضافة للمؤسسات الصناعية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة لعام 1999، حيث تبين بأن المؤسسات الصناعية في الضفة الغربية شكلت ما نسبته 65% و 72% على التوالي من

⁶ لمزيد من التفصيل حول منهجية المسح، يمكن الرجوع إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000. المسح الصناعي، 1999: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين.

مجموع عدد المؤسسات والمساهمة في القيمة المضافة للصناعة الفلسطينية، وحسب النشاط الاقتصادي فقد حققت الصناعة التحويلية المرتبة الأولى من حيث مساهمتها في عدد المؤسسات والعاملين بنسبة 95%، وبنسبة 84% من مجموع القيمة المضافة، بينما تفاوتت مساهمة المؤسسات في مختلف المؤشرات حسب فروع الصناعة التحويلية، فتراوحت حصة عدد المؤسسات من مجموع الصناعة الفلسطينية 19% في صناعة الملابس، و 1.2% في صنع منتجات الأغذية الأخرى، في حين حققت صناعة المنتجات اللدائنية النسبة الكبرى في مساهمتها في القيمة المضافة للصناعة الفلسطينية وبمعدل 9.5%، وكانت أدنى مساهمة في القيمة المضافة في صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت بنسبة 0.3% (المزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 6).

وللتعرف على طبيعة البيانات المستخدمة في الدراسة، كان لا بد من وصف إحصائي ممثلاً بالوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد من مؤشرات عينة المسح الصناعي لعام 1999، حيث يشير الجدول رقم (7) والأشكال الملحقة به، لبعض المؤشرات لبيانات المسح حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة.

2.5 اختيار فرضيات الدراسة

يهدف التعرف على بعض المؤشرات المتعلقة بالأجور، فإن الجدول رقم (8) يشير لمتوسط الأجر لكل من الذكور والإناث، والعاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، حسب النشاط الاقتصادي، وحجم المؤسسة، والمنطقة لعام 1999، وقد تم اختبار فرضيتان باستخدام t-test في محاولة للتأكد من مدى وجود فروقات في متوسط الأجر بين الذكور والإناث، وبين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، بينما تم استخدام F-test لاختبار مدى وجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة، وفيما يلي تحليل لهذه الفرضيات:

1.2.5 الفرضية الأولى: تفاوت الأجور بين الذكور والإناث

وتنص على أنه لا توجد فروق بين متوسط أجر الذكور والإناث في الصناعة الفلسطينية، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن الاختبار تم تطبيقه فقط على المؤسسات التي يعمل بها عاملون بأجر من الذكور

والإناث مع استثناء المؤسسات التي فيها عاملون بأجر من الذكور، دون وجود عاملين بأجر من الإناث أو العكس، وكانت الفرضية كالتالي:

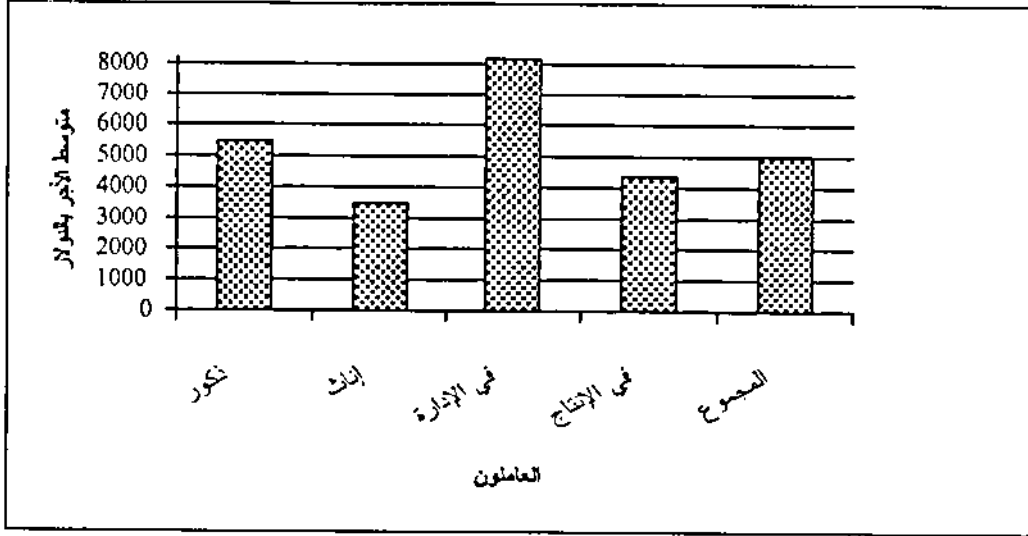
$$H_0 : \overline{Wm} = \overline{Wf} \quad \text{الفرضية الصفرية}$$

$$H_1 : \overline{Wm} > \overline{Wf} \quad \text{الفرضية البديلة}$$

حيث \overline{Wm} متوسط الأجر للذكور، و \overline{Wf} متوسط الأجر للإناث، وعند مستوى معنوية 5%، كانت نتائج الاختبار كما يلي:

1. بلغت قيمة t على مستوى الأراضي الفلسطينية 11.15 بمستوى معنوية قريب من الصفر ودرجات حرية تساوي 276، وتبين عدم صحة الفرضية الصفرية لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب زيادة قيمة t المحسوبة على قيمتها الجدولية، التي بلغت 1.645، مما يشير إلى تفاوت متوسط الأجر بين الذكور والإناث، وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة، ومن الجدول (8) يمكن ملاحظة الفروقات في متوسط الأجر بين الذكور والإناث، حيث تشير النتائج بأن متوسط الأجر للذكور بلغ 5463 دولاراً أمريكياً بزيادة نسبتها 57% عن متوسط أجر الإناث، كما أن متوسط الأجر للذكور يزيد عن متوسط الأجر الكلي للعاملين في الصناعة الفلسطينية بنسبة 9%، ويمكن أن يُعزى ذلك بما يتطلبه العمل في الأنشطة الصناعية من مهارات خاصة في الجوانب الإنتاجية التي يتفوق فيها الذكور على الإناث في معظم الأحيان، يضاف لذلك بأن أصحاب العمل يفضلون توظيف الذكور على الإناث ويكونون على استعداد لدفع أجور لهم أكثر مما يتم دفعه للإناث، حيث الخبرة العملية للذكور والاهتمام بالاستثمار الشخصي من تعليم وتدريب يفوق ما هو موجود لدى الإناث، كما أن الذكور يحصلون على حوافز ومكافآت، كالحوافز الاجتماعية، وتعويضات المخاطرة تفوق ما تحصل عليه الإناث. ويشير الشكل رقم (3) إلى متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية حسب الجنس ونوع العمل في عام 1999.

شكل رقم (3): متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية حسب الجنس ونوع العمل، 1999



2. حسب المنطقة (الضفة الغربية، وقطاع غزة)، فقد ثبت باختبار t بمستوى معنوية قريب من الصفر لكلتا المنطقتين وجود تفاوت في الأجر بين الذكور والإناث، بمعنى رفض الفرضية الصفرية، ويلاحظ بأن متوسط الأجر للذكور في الضفة الغربية بلغ 6413 دولاراً بزيادة نسبتها 77% عن متوسط أجر الإناث في الضفة الغربية. بينما كان متوسط أجر العاملين الذكور في قطاع غزة والبالغ 3649 دولاراً يزيد بنسبة 50% عن أجر الإناث في قطاع غزة، مما يشير إلى وجود تفاوت ملحوظ في الأجر بين كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وهو لصالح العاملين من الجنسين في الضفة الغربية، ويعزى ذلك إلى أن المؤشرات الاقتصادية الكلية تشير إلى أفضلية الأوضاع الاقتصادية في الضفة الغربية عنها في قطاع غزة، فنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بلغ 1820 دولاراً في باقي الضفة الغربية بزيادة نسبتها 42% عن نصيب الفرد في قطاع غزة في عام 1999 وذلك بالأسعار الثابتة لسنة الأساس 1997، فيما كان نصيب الفرد في كل من الدخل القومي الإجمالي والدخل المتاح الإجمالي يزيد في باقي الضفة الغربية عن قطاع غزة بنسبة 40% و 37% على التوالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003). كما أن ارتفاع نسبة البطالة في قطاع غزة - والتي بلغت 16.9% عام 1999 عما هي في الضفة الغربية، والتي كانت نسبتها 9.5% - قد أثر على انخفاض الأجور بشكل عام في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000). ويتضح من الجدولين رقم (8) و (9) وجود

علاقة إيجابية بين متوسط الأجر الكلي والإنتاجية وحصة العامل في رأس المال سواء على مستوى المنطقة، وحجم المؤسسة، والنشاط الاقتصادي⁷.

3. يوجد تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث في كل من المؤسسات الصغيرة والكبيرة، فكان متوسط الأجر لكلا الجنسين أعلى في المؤسسات الكبيرة، التي بلغ المتوسط فيها 5576 دولاراً للذكور بزيادة نسبتها 58% و 153% عن متوسط أجر الإناث في المؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، فيما كان متوسط أجر الذكور في المؤسسات الصغيرة والذي بلغ 4403 دولاراً يزيد عن أجر الإناث فيها بنسبة 99.5%، ويُعزى ارتفاع أجر العاملين في المؤسسات الكبيرة مقارنةً بالصغيرة لوجود علاقة طردية بين حجم المؤسسة والأجر، كما تم توضيحه في الفصل الثالث، إضافةً إلى اعتمادها على أنظمة إدارية ومالية أفضل مما يُستخدم في المؤسسات الصغيرة.

4. على مستوى النشاط الاقتصادي الرئيسي، تبيّن وجود تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث في الصناعة التحويلية حيث مستوى المعنوية قريب من الصفر، بمعنى رفض الفرضية الصفرية، فيما لوحظ بأن مستوى المعنوية مرتفع وبعيد عن الصفر لنشاطي التعدين واستغلال المحاجر، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه، مما يعني عدم وجود تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث، وهذا أمر منطقي ونحو دلالة إحصائية نظراً لانخفاض حجم العينة ودرجات الحرية فهما قياساً بالصناعة التحويلية، مما يعني قبول الفرضية الصفرية، حيث كانت قيمة t الجدولية تساوي 2.92 و 6.314 لكلا النشاطين على التوالي، وهما تزيدان عن القيمة المحسوبة والتي بلغت 2.62 و 0.08 على التوالي. وبينت نتائج الجدول رقم (8) بأن متوسط أجر الذكور في نشاط التعدين واستغلال المحاجر بلغ 6616 دولاراً بزيادة نسبتها 91% عن متوسط أجر الإناث في هذا النشاط، بينما بلغ متوسط أجر الذكور في الصناعة التحويلية 5034 دولاراً بارتفاع نسبته 47% عن أجر الإناث، في حين لوحظ وجود تساوي في متوسط الأجر بين الجنسين في نشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه إذ بلغ متوسط أجر الذكور 12285 دولاراً بارتفاع طفيف عن أجر الإناث بنسبة 0.6%.

⁷ سيتم تفصيل علاقة الإنتاجية بمتوسط الأجر في الأجزاء اللاحقة.

5. تبأينت نتائج الاختبار وفقاً لفروع الصناعة التحويلية، فتبين وجود تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث لبعض الفروع، والتي كان مستوى المعنوية فيها قريب من الصفر، بمعنى رفض الفرضية الصفرية، وأبرز هذه الأنشطة التي يزيد أجر الذكور فيها عن أجر الإناث صناعة الملابس بنسبة 50%، والطباعة بنسبة 18%، وصناعة الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس بنسبة 50%، وصناعة المنتجات المعدنية الإنشائية بنسبة 123%، فيما بين الاختبار قبول الفرضية الصفرية، أي تساوي متوسط الأجر بين الذكور والإناث لبعض الأنشطة التي كان مستوى المعنوية فيها مرتفع وبعيد عن الصفر، والذي يعود للانخفاض في درجات الحرية لها، ويبين الجدول رقم (8) ارتفاع أجور الذكور عن الإناث بمعدلات متفاوتة لهذه الأنشطة، ومن بينها المخابز بنسبة 67%، وصناعة منتجات الأغذية الأخرى بنسبة 50%، وصناعة المنسوجات الجاهزة باستثناء الملابس بنسبة 25%، وصناعة الأحذية بنسبة 71%، وصناعة الصابون ومستحضرات التنظيف والعطور ومواد التجميل بنسبة 67%، بينما يلاحظ بأن متوسط أجر الإناث يزيد عن أجر الذكور في أنشطة صناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 19%، وقطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار بنسبة 5%، وصناعة الأثاث بنسبة 16%، ويعود ارتفاع أجر الإناث في هذه الأنشطة إلى تركيزهن في العمل في الإدارة التي يزيد أجر العاملين فيها مقارنةً بالعاملين في الإنتاج (المزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 8).

2.2.5 الفرضية الثانية: تفاوت الأجور بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج

حيث تنص على أنه لا يوجد اختلاف في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن الاختبار تم تطبيقه فقط على المؤسسات التي يعمل بها عاملون في الإدارة والإنتاج مع استثناء المؤسسات التي فيها عاملون في الإدارة دون وجود عاملين في الإنتاج أو العكس، والفرضية كما يلي:

$$H_0 : \overline{W_{adm}} = \overline{W_{oper}} \quad \text{الفرضية الصفرية}$$

$$H_1 : \overline{W_{adm}} > < \overline{W_{oper}} \quad \text{الفرضية البديلة}$$

حيث \overline{Wadm} متوسط الأجر للعاملين في الإدارة، و \overline{Woper} متوسط الأجر للعاملين في الإنتاج، وعند مستوى معنوية 5%، كانت نتائج الاختبار على النحو التالي:

1. على مستوى الأراضي الفلسطينية تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية وتفاوت في متوسط الأجر لكل من العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، فعند مستوى معنوية قريب من الصفر ودرجات حرية تساوي 500 بلغت قيمة t المحسوبة 11.54، أي عدم صحة الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة التي تعكس عدم المساواة في متوسط الأجر وفقاً لنوع العمل، ويتضح من الجدول رقم (8) وجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج وهو لصالح العاملين في الإدارة، فقد بلغ المتوسط 8171 و 4382 دولاراً للعاملين في الإدارة والإنتاج على التوالي، بمعنى أن أجر الموظف الإداري يزيد بمعدل 86% عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه موظف الإنتاج، ويمكن تبرير هذا التفاوت بما يتطلبه العمل في المجالات الإدارية والإشرافية من مؤهلات علمية وأكاديمية وخبرات ومهارات معينة، تعمل على ارتفاع الأجور، في حين أن العمل في الإنتاج في معظم الأنشطة الصناعية لا يتطلب مستوى تعليمي أو أكاديمي متقدم، والذي يؤثر على انخفاض الأجر للعاملين مقارنةً مع العاملين في الإدارة، إلا أن هذه الزيادة في أجر العاملين في الإدارة تعتبر قليلة مقارنةً بالدول الصناعية المتقدمة، حيث فرق الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج يزيد بأكثر من الضعف (UNSCO,1998)، مما يشير إلى وجود فروق هيكلية بين الصناعة الفلسطينية وغيرها من الدول المتقدمة، والتي تعود إلى صغر حجم المؤسسات بشكل عام سواء بمساهمتها في التشغيل أو القيمة المضافة، إضافة لطبيعة الملكية لهذه المؤسسات كما تم توضيحه سابقاً.

2. بينت نتيجة الاختبار بمستوى معنوية قريب من الصفر لكل من الضفة الغربية، وقطاع غزة بوجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، بمعنى رفض الفرضية الصفرية، وهذا التفاوت لصالح العاملين في الإدارة أيضاً، كما يلاحظ بأن متوسط الأجر لكلا النوعين من العمل تزيد قيمته في الضفة الغربية، والذي بلغ 8722 و 4877 دولاراً للعاملين في الإدارة والإنتاج على التوالي، مما يعني زيادة أجر العاملين في الإدارة بمعدل 79% عن أجر العاملين في الإنتاج، فيما بلغ متوسط الأجر في قطاع غزة 5656 و 3309 دولار للعاملين في

الإدارة والإنتاج على التوالي، بارتفاع أجر العاملين في الإدارة بنسبة 71% عما هو للعاملين في الإنتاج، والذي يشير إلى أن حصة العاملين في الإدارة من الأجور في الضفة الغربية تفوق حصتهم في قطاع غزة، وبالتالي يلاحظ انخفاض نسبة الزيادة في متوسط أجر العاملين في الإدارة مقارنةً بالعاملين في الإنتاج على مستوى المنطقة مما هي على مستوى الأراضي الفلسطينية، بمعنى أن الاختلالات الهيكلية في المؤسسات الصناعية تكون أوضح عند النظر لها بشكل أكثر تفصيلاً.

3. كما أن نتيجة اختبار t أثبتت وجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج في كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة على حد سواء، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية، وهذا التفاوت لصالح العاملين في الإدارة أيضاً حيث يزيد بمعدل 89% و 43% عن أجر العاملين في الإنتاج في كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، وهذا يؤكد ما ذكر سابقاً حول أثر صغر حجم المؤسسة على انخفاض نسبة زيادة أجور العاملين في الإدارة.

4. على مستوى النشاط الاقتصادي الرئيسي، تبيّن وجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج في الصناعة التحويلية حيث مستوى المعنوية قريب من الصفر، بمعنى رفض الفرضية الصفرية، فيما لوحظ بأن مستوى المعنوية مرتفع وبعيد عن الصفر لنشاطي التعدين واستغلال المحاجر، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه، مما يشير إلى عدم وجود تفاوت في متوسط الأجر للعاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج، ومن ثم يتم قبول الفرضية الصفرية حيث قيم t الجدولية كانت أعلى من القيم المحسوبة لها. وقد بيّنت نتائج الجدول رقم (8) بأن متوسط أجر العاملين في الإدارة يزيد عن أجر العاملين في الإنتاج بمعدلات 35% و 85% لأنشطة التعدين واستغلال المحاجر والصناعة التحويلية على التوالي، فيما تبين بأن متوسط أجر العاملين في الإنتاج يزيد عن أجر العاملين في الإدارة بمعدل 29% في نشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، ويعود ذلك إلى أن العمل في أنشطة إنتاج وجمع وتوزيع الكهرباء يقوم بشكل أساسي على العاملين في الإنتاج، وأن العدد الأكبر منهم مهندسون وفنيون يتقاضون رواتب تزيد عن الموظفين الآخرين، إضافةً للامتيازات والحوافز التي يحصلون عليها لما يتطلبه عملهم في شبكات ومحطات الكهرباء من مخاطر، فكان متوسط أجرهم يزيد بنسبة 40% عن أجر العاملين

في الإدارة، فيما كان متوسط أجر العاملين في الإدارة في أنشطة جمع وتثقيف وتوزيع المياه يزيد بنسبة 30% عن متوسط أجر العاملين في الإنتاج.

5. وقد بين الاختبار وجود بعض التباينات في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج لبعض فروع الصناعة التحويلية، والتي كان مستوى المعنوية فيها قريب من الصفر، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية، ومن ضمن هذه الأنشطة التي يزيد فيها متوسط أجر العاملين في الإدارة عن أجر العاملين في الإنتاج، المخازن بمعدل 73%، وصناعة منتجات الأغذية الأخرى بمعدل 216%، حيث معظم العاملين في الإنتاج ممن مستواهم التعليمي متدن، وصناعة الملابس بنسبة 89%، وصناعة الأحذية بنسبة 62%، وصناعة الصابون ومستحضرات التنظيف والطور ومواد التجميل بنسبة 80%، وصناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 54%، وصناعة الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس بنسبة 40%، وقطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار بنسبة 24%، وصناعة المنتجات المعدنية الإنشائية بنسبة 86%، وصناعة الأثاث بنسبة 35%، بمعنى وجود تفاوت بين الأنشطة الصناعية في نسبة زيادة متوسط أجر العاملين في الإدارة مقارنة بأجر العاملين في الإنتاج، وفي المقابل بين الاختبار عدم وجود تفاوت في متوسط الأجر بين العاملين في الإدارة والعاملين في الإنتاج لبعض الأنشطة التي مستوى المعنوية فيها مرتفع وبعيد عن الصفر، مما يعني قبول الفرضية الصفرية، ومن بين هذه الأنشطة صناعة المنسوجات الجاهزة باستثناء الملابس، والطباعة، وصنع الأجهزة المنزلية الأخرى، حيث ارتفع متوسط أجر العاملين في الإدارة فيها بنسبة 64% و 14% و 29% عن أجر العاملين في الإنتاج على التوالي (لمزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 8).

3.2.5 الفرضية الثالثة: تفاوت أجور العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة

وتنص على أنه لا يوجد تفاوت في متوسط أجر العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة، كما يلي:

$H_0: \bar{W}$ by ISIC4 Equally

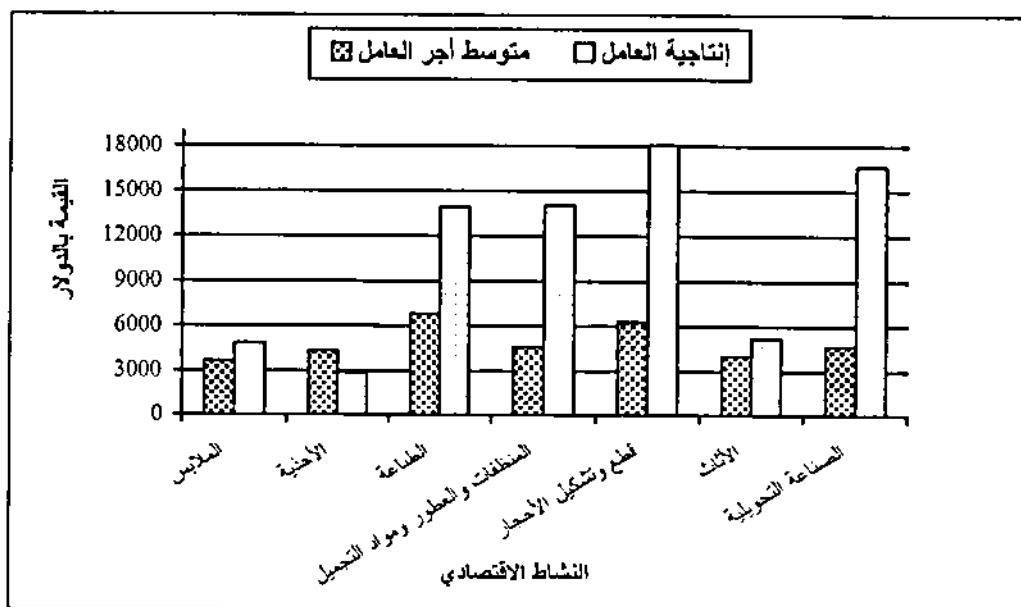
الفرضية الصفرية

$H_1: \bar{W}$ by ISIC4 Not Equally

الفرضية البديلة

حيث \bar{W} by ISIC4 Equally متوسط الأجر حسب النشاط الاقتصادي متساو، أما الفرضية البديلة ذات الصيغة \bar{W} by ISIC4 Not Equally فتعني أن متوسط الأجر حسب النشاط الاقتصادي غير متساو، وعند مستوى معنوية 5%، فإن نتيجة اختبار F بينت عدم صحة الفرضية الصفرية؛ لأن قيمة F المحسوبة والسالبة 2.164 تزيد عن قيمة F الجدولية، مما يشير إلى وجود تفاوت في متوسط أجر العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة، وهذا يعكس الاختلاف في طبيعة الأنشطة الصناعية والظروف المحيطة فيها، فعلى سبيل المثال فإن متوسط أجر العامل في نشاط جمع وتثقية وتوزيع المياه يحتل المرتبة الأولى قياساً بالأنشطة الأخرى بقيمة 12620 دولاراً في عام 1999، وهو يزيد بنسبة 152% عن متوسط الأجر في الصناعة الفلسطينية، وكان متوسط الأجر في أنشطة الطباعة 6806 دولار بزيادة نسبتها 36% عن متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية، وبلغ متوسط أجر العامل في نشاط التعدين واستغلال المحاجر 6570 دولاراً، بينما في نشاط قطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار كان متوسط أجر العامل يزيد عن متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية بمعدل 25%، حيث بلغ 6286 دولاراً، فيما لوحظ انخفاض متوسط أجر العامل في بعض الأنشطة الصناعية قياساً بمجموع الصناعة وذلك بمعدلات 27% و 22% و 20% و 14% لصناعات الملابس، والمخابز، والأثاث، والأحذية، على التوالي. ويشير الشكل رقم (4) إلى متوسط أجر العامل وإنتاجيته لبعض فروع الصناعة التحويلية في عام 1999 (المزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 8).

شكل رقم (4): متوسط أجر العامل وإنتاجيته لبعض فروع الصناعة التحويلية، 1999

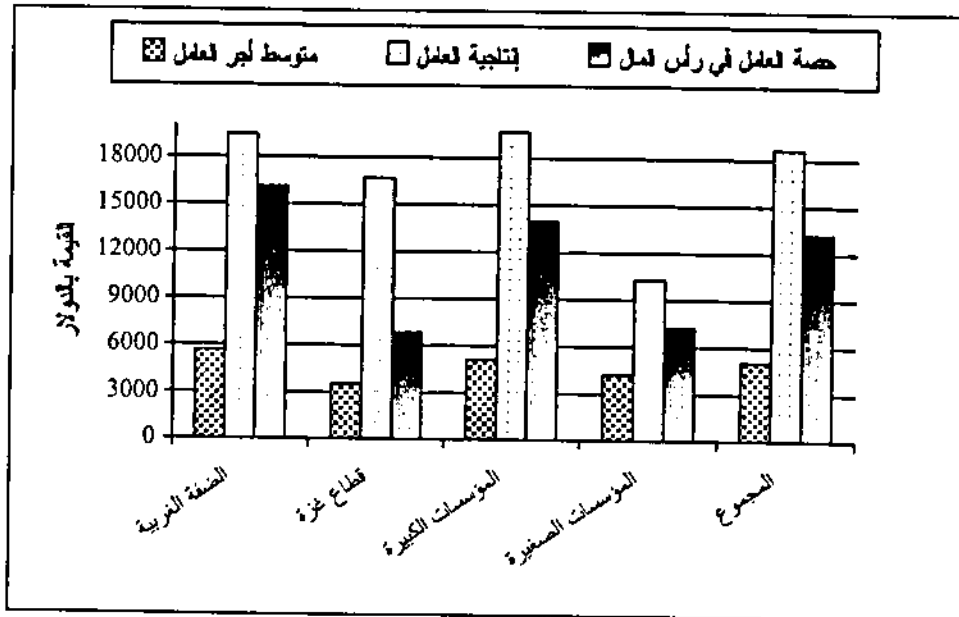


3.5 الأجر والإنتاجية في الصناعة الفلسطينية

1.3.5 متوسط أجور العاملين في الصناعة الفلسطينية

بشكل عام، لوحظ عند اختبار الفرضيات في البند السابق وجود تفاوت في متوسط أجر العاملين بين مختلف الأنشطة الصناعية، وفي كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، والمؤسسات الكبيرة والصغيرة على حد سواء، وقد بلغ متوسط الأجر في الصناعة الفلسطينية 5017 دولاراً في العام 1999. وبين الشكل رقم (5) متوسط أجر العامل وإنتاجيته وحصته في رأس المال في الصناعة الفلسطينية حسب المنطقة وحجم المؤسسة لعام 1999، حيث يلاحظ بأن إنتاجية العامل تزيد عن متوسط أجره بشكل واضح لكل من مستوى المنطقة وحجم المؤسسة ومجموع الصناعة الفلسطينية، فقد بلغ متوسط أجر العامل في الضفة الغربية 5632 دولاراً، في حين بلغ في قطاع غزة 3537 دولاراً، بينما بلغ متوسط أجر العامل في المؤسسات الكبيرة 5089 دولاراً، أما في المؤسسات الصغيرة فبلغ متوسط أجر العامل فيها 4214 دولاراً.

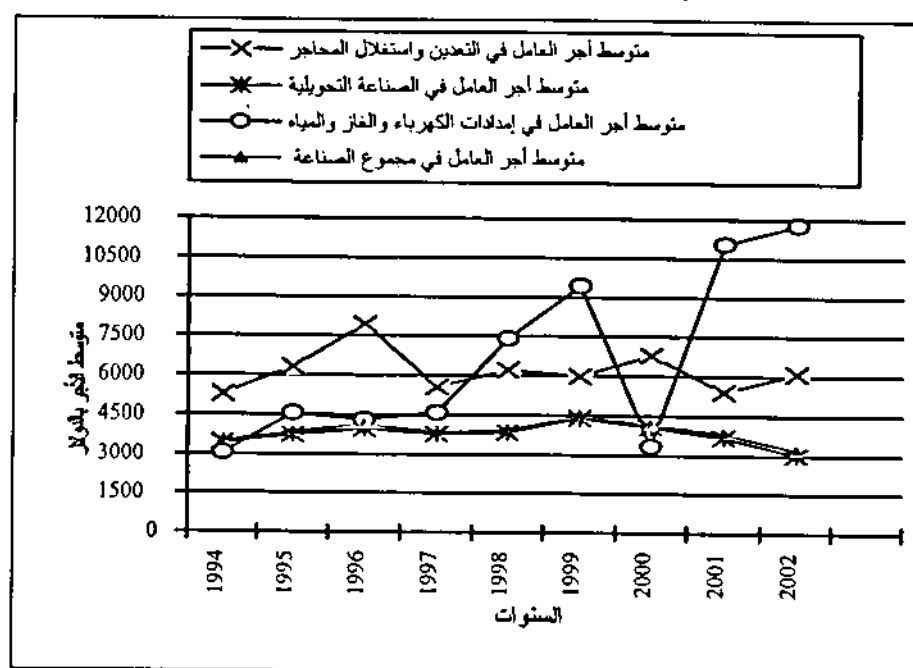
شكل رقم (5): متوسط أجر العامل وإنتاجيته وحصته في رأس المال في الصناعة الفلسطينية حسب المنطقة وحجم المؤسسة، 1999



وبالنظر لتغيرات متوسط أجر العامل في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة للأعوام (1994 - 2002) فإن الجدول رقم (10) يبين تطور متوسط أجر العامل وإنتاجيته لسنوات مختارة من هذه الفترة على

مستوى النشاط الاقتصادي، حيث يلاحظ بأن متوسط أجر العامل في نشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه هو الأعلى مقارنة مع بقية الأنشطة، فقد ارتفع من 3066 دولاراً في عام 1994 إلى 11788 دولاراً في عام 2002 بارتفاع نسبته 284.5%، يليه متوسط أجر العامل في نشاط التعدين واستغلال المحاجر الذي بلغ 6082 دولاراً في عام 2002 بزيادة نسبتها 15.1% عن عام 1994، بينما حظي العامل في الصناعة التحويلية بأقل مستوى من الأجر فبلغ متوسط أجره 3011 دولاراً في عام 2002 بانخفاض نسبته 13.3% عن عام 1994 (لمزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 10). كما يشير الشكل رقم (6) لاتجاه تغيرات متوسط أجر العامل في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة على مستوى النشاط الاقتصادي للفترة (1994-2002).

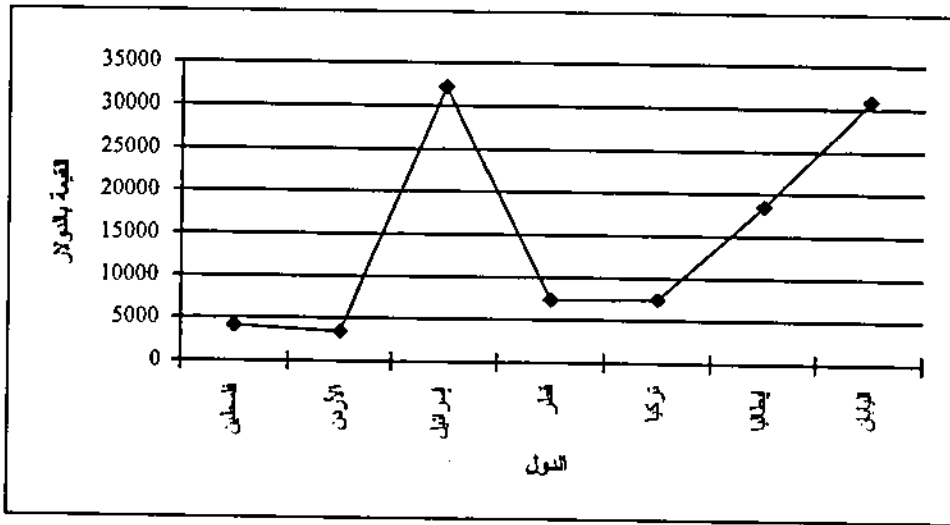
شكل رقم (6): متوسط أجر العامل حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (1994 - 2002)



وعلى مستوى الصناعة التحويلية في الأراضي الفلسطينية كان متوسط أجر العامل يساوي 4654 دولاراً في العام 1999، بينما في عام 2000 فقد انخفض متوسط الأجر ليصل إلى 4128 دولاراً، وبمقارنته مع متوسط أجر العامل في بعض الدول، فقد بلغ متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية في الأردن 3485 دولاراً سنوياً، و 32177 دولاراً في إسرائيل، في حين بلغ في تركيا 7478 دولاراً وذلك في عام 2000 (UNIDO, 2003)، وللمقارنة، فقد بلغت الأجور النسبية في الصناعة التحويلية

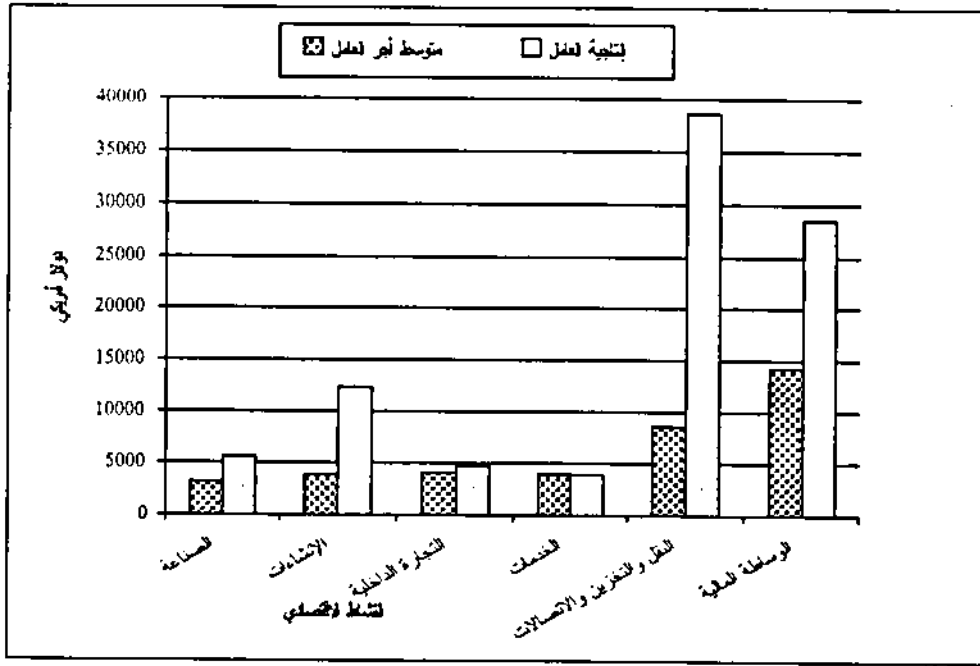
في الأردن مقارنة مع الأراضي الفلسطينية 84.4%، وفي إسرائيل 779.5%، بينما بلغت في تركيا 181.2%. مما يشير إلى أن تكلفة العمل في الصناعة التحويلية الفلسطينية أعلى مما هي في الأردن، والتي تقل أجرة العامل فيها بنسبة 15.6% عما هي عليه في الأراضي الفلسطينية، وما لذلك من أثر على انخفاض أسعار منتجات الشركات الأردنية وزيادة منافستها للمنتجات الفلسطينية، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الارتفاع في متوسط الأجر في الصناعة التحويلية الفلسطينية يعتبر متدنياً عند مقارنته بارتفاع جدول غلاء المعيشة في الأراضي الفلسطينية والذي بلغ 5.54% في عام 1999 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000)، مما يعكس ضرورة التركيز على تحسين الإنتاجية بوصفه هدفاً رئيسياً لزيادة القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية. وفي المقابل، يلاحظ الانخفاض الكبير في متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية الفلسطينية مقارنة بإسرائيل وتركيا، حيث يزيد متوسط أجر العامل فيهما بنسبة 679.5% و 81.2% على التوالي. ويشير الشكل رقم (7) إلى متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية لبعض الدول في عام 2000.

شكل رقم (7): متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية في بعض الدول، 2000



وللمقارنة بين متوسط أجر العامل وإنتاجيته في الصناعة الفلسطينية وبين أجره وإنتاجيته في الأنشطة الاقتصادية الأخرى، فإن الشكل رقم (8) يبين ذلك على مستوى باقي الضفة الغربية وقطاع غزة في عام 2002.

شكل رقم (8): متوسط أجر العامل وإنتاجيته في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 2002



ويلاحظ من الشكل بأن متوسط أجر العامل في أنشطة الوساطة المالية يحتل المرتبة الأولى بقيمة 14240 دولاراً سنوياً، ويعزى ذلك إلى أن شروط العمل في المؤسسات المالية مثل البنوك وشركات التأمين والسوق المالي، تتطلب مؤهلات وشهادات جامعية ومستوى جيد من التدريب، إضافةً إلى أن معظم المؤسسات المالية هي شركات مساهمة عامة تعمل وفقاً لأنظمة إدارية ومالية واضحة، وليست ذات ملكية فردية كما هو الحال في الأنشطة الاقتصادية الأخرى مثل الصناعة والتجارة الداخلية، مما أثر على زيادة مستوى الأجور المدفوعة للعاملين في المؤسسات المالية، وبلغ متوسط أجر العامل في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات 8623 دولاراً، ويعود الارتفاع النسبي في متوسط أجر العامل في هذه الأنشطة إلى أنشطة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، والتي بلغ متوسط أجر العامل فيها 12192 دولاراً، حيث إن العمل فيها يتطلب مؤهلات علمية وأكاديمية متقدمة، وهي تعمل طبقاً لأنظمة إدارية ومالية محددة، وفي أنشطة التجارة الداخلية بلغ متوسط أجر العامل 4116 دولاراً، بينما أنشطة الخدمات - والتي تضم أنشطة الحاسب الإلكتروني، والبحث والتطوير، والتعليم، وهي ذات أجور مرتفعة نسبياً مقارنةً مع أنشطة الخدمات الأخرى - فقد بلغ متوسط أجر العامل فيها 3986 دولاراً، في حين بلغ متوسط أجر العامل في أنشطة الإنشاءات 3906 دولاراً، أما أنشطة الصناعة فإن العامل فيها يتمتع بمتوسط أجر هو الأدنى بين مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث بلغ 3203 دولار

سنوياً بانخفاض مقداره (- 28.6%) عن متوسط أجر العامل في العام 1999، بوصفها نتيجة طبيعية للأثر السلبي للإجراءات الإسرائيلية على الاقتصاد الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003)⁸. وبالتالي يتضح وجود فروقات كبيرة في مستويات الأجور بين فروع الصناعة الفلسطينية من جهة، وبين الأنشطة الاقتصادية المختلفة من جهة أخرى، ويضاف إلى ذلك الفروقات بين الصناعة الفلسطينية والدول الأخرى.

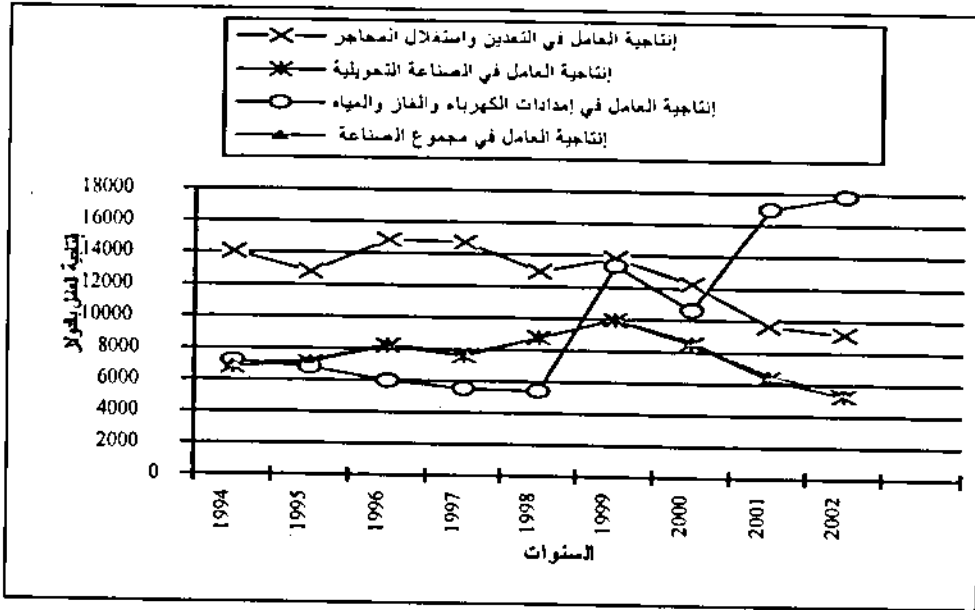
2.3.5 إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية

تقاس إنتاجية العامل بقسمة القيمة المضافة على عدد العاملين الكلي سواء كانوا يعملون بأجر أو بدون أجر كما ذكر في الفصل الثالث، فهناك ارتباط وثيق بين الإنتاجية والأجر كما حددته النظرية الاقتصادية من حيث حصول العامل على أجرٍ مساوٍ لإنتاجيته، إلا أن الواقع في فلسطين يشير بأن العاملين يحصلون على أجور تقل بكثير عن إنتاجيتهم. فمن الجدول رقم (9) يلاحظ بأن إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية بلغت 18596 دولاراً في عام 1999 بزيادة نسبتها 271% عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه، كما أن إنتاجية العامل في الضفة الغربية والبالغة 19454 دولاراً تزيد عن أجره بمعدل 245%، فيما زادت إنتاجية العامل عن أجره في قطاع غزة بنسبة 371%، مما يشير للانخفاض النسبي في متوسط أجر العامل في قطاع غزة الذي يقل بمعدل 37% عن أجر العامل في الضفة الغربية. بينما لوحظ وجود فروقات في إنتاجية العامل حسب النشاط الاقتصادي في عام 2002، فكما يشير الجدول رقم (10) يتبين بأن أعلى إنتاجية للعامل تحققت في نشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ بلغت 17826 دولاراً في عام 2002، تلاها إنتاجية العامل في نشاط التعدين واستغلال المحاجر التي بلغت 9185 دولاراً، وكانت أدنى إنتاجية للعامل في الصناعة التحويلية حيث بلغت 5285 دولاراً، وبالتالي فإن هذا الترتيب مشابه لترتيب هذه الأنشطة

⁸ لم يتم الأخذ بعين الاعتبار المقارنة مع متوسط أجر العامل في النشاط الزراعي، والذي يتم الحصول عليه من مسح القوى العاملة الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني؛ وذلك بسبب اختلاف المنهجية المتبعة في إعداده عن منهجية إعداد المسموح الاقتصادية. وقد بلغ معدل الأجر اليومي للمستخدمين معلومي الأجر من الأراضي الفلسطينية حسب مكان العمل - والتي تشمل: الضفة الغربية، وقطاع غزة، وإسرائيل والمستوطنات - في أنشطة الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك 52.1 شيقل إسرائيلي في عام 2002 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2003).

وفقاً لمتوسط أجر العامل. كما يبين الشكل رقم (9) اتجاه تغيرات إنتاجية العامل حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة للأعوام (1994 - 2002).

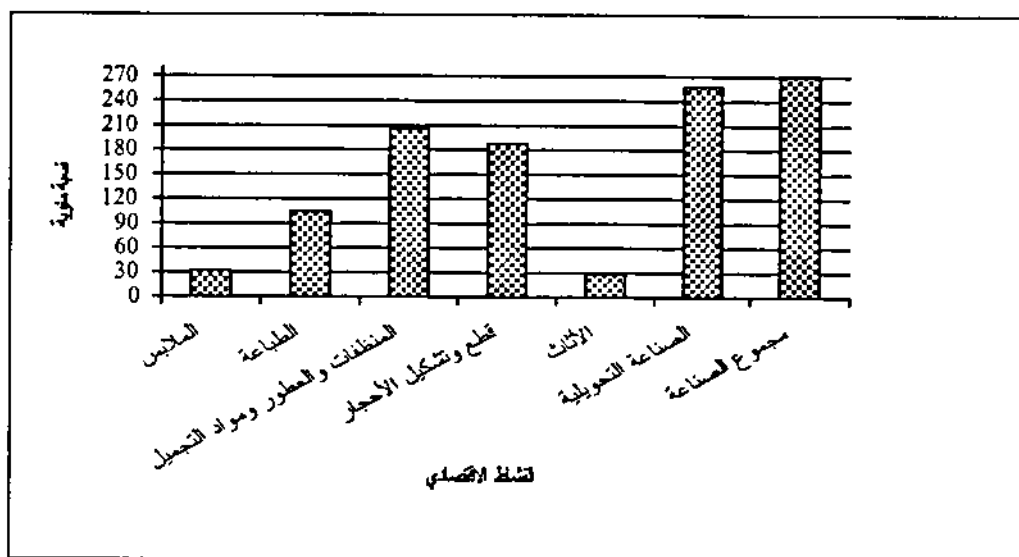
شكل رقم (9): إنتاجية العامل حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة (1994 - 2002)



وبالنظر لإنتاجية العامل في الصناعة التحويلية في العام 1999 - التي بلغت 16647 دولاراً بارتفاع عن متوسط أجره بنسبة 258%، ومشكلة 90% من إنتاجيته في الصناعة الفلسطينية - يتضح وجود تفاوت كبير بين مختلف فروع الصناعة التحويلية، حيث كانت الإنتاجية تزيد بنسبة 999% و 540% و 318% عن متوسط الأجر في صناعات المنتجات اللدائنية، والأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس، ومنتجات الأغذية الأخرى على التوالي، مما يشير إلى الانخفاض النسبي في الأجور المدفوعة للعاملين في هذه الأنشطة قياساً بما يحقّه العامل من قيمة مضافة للمؤسسة، ويمكن القول بأن ارتفاع إنتاجية العامل بنسب تفوق الزيادة في الأجر الذي يتقاضاه يؤدي إلى تناقص تكلفة العمل بوصفها إحدى أهم تكاليف الإنتاج، وما لذلك من أثر إيجابي على المؤسسة، وفي المقابل كانت إنتاجية العامل في صناعة الأحذية تقل عن متوسط أجره بنسبة 33%، وفي صناعة الملابس ارتفعت إنتاجية العامل بنسبة 32% عن متوسط أجره، بالرغم من أن إنتاجية العامل في هاتين الصناعتين شكلتا 17% و 29% فقط على التوالي من إنتاجية العامل في الصناعة التحويلية، ويعزى الارتفاع النسبي في متوسط أجر العامل فيهما عن إنتاجيته إلى الانخفاض في الإنتاج والقيمة المضافة لهما

بوصفها نتيجة طبيعية لتدفق البضائع الرخيصة نسبياً من دول جنوب شرق آسيا، والتأثير المباشر لذلك على الانخفاض الملموس لإنتاجية الدولار المنفق على العامل في هاتين الصناعتين، إضافةً للانخفاض في حصة العامل في رأس المال فيهما مقارنةً بالصناعة التحويلية، ويضاف إلى ذلك بأن العديد من الأنشطة كانت الإنتاجية فيها تزيد عن إنتاجية العامل في الصناعة التحويلية، وأبرز هذه الأنشطة: صناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 178%، وصناعة الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس بنسبة 102%، وصناعة منتجات الأغذية الأخرى بنسبة 19% (المزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 9). كما يوضح الشكل رقم (10) نسبة الزيادة في إنتاجية العامل إلى متوسط أجره في بعض الصناعات لعام 1999.

شكل رقم (10): نسبة الزيادة في إنتاجية العامل إلى متوسط أجره في صناعات مختارة، 1999



3.3.5 إنتاجية الدولار المنفق على العامل في الصناعة الفلسطينية

إن النظر إلى متوسط الأجر لقياس مدى تقدم أو تراجع أي نشاط اقتصادي يقود إلى نتائج خاطئة وبعيدة عن الواقع في أغلب الأحيان، وذلك لأن الأهمية تكمن في مقدار القيمة المضافة التي يضيفها العامل مقابل كل دولار يُدفع له من المؤسسة على شكل أجر، وبالتالي فقد تم قياس إنتاجية الدولار المنفق على العامل بقسمة القيمة المضافة على تكلفة العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار الفرصة البديلة للعاملين بدون أجر، بمعنى أن قيمة هذا المؤشر تكون أكبر فيما لو تم حسابه بناءً على قيمة تعويضات العاملين والتي لا تأخذ الفرصة البديلة للعاملين بدون أجر بعين الاعتبار. وقد بلغت إنتاجية الدولار

المنفق على العامل 3.79 دولار في عام 1999، مما يعني بأن كل دولار يتم إنفاقه على العامل يعمل على توليد 3.79 دولاراً كقيمة مضافة، وتتفاوت قيمة هذا المؤشر بشكل ملحوظ عند النظر إلى مستويات أكثر تفصيلاً، كما يلي:

1. ارتفعت إنتاجية الدولار المنفق على العامل في قطاع غزة لتصل إلى 4.79 دولاراً بارتفاع نسبته 36% عن الضفة الغربية، التي بلغت إنتاجية الدولار فيها 3.51 دولاراً، ويمكن تبرير ذلك بالانخفاض الملحوظ في متوسط أجر العامل في قطاع غزة مقارنةً بأجره في الضفة الغربية.

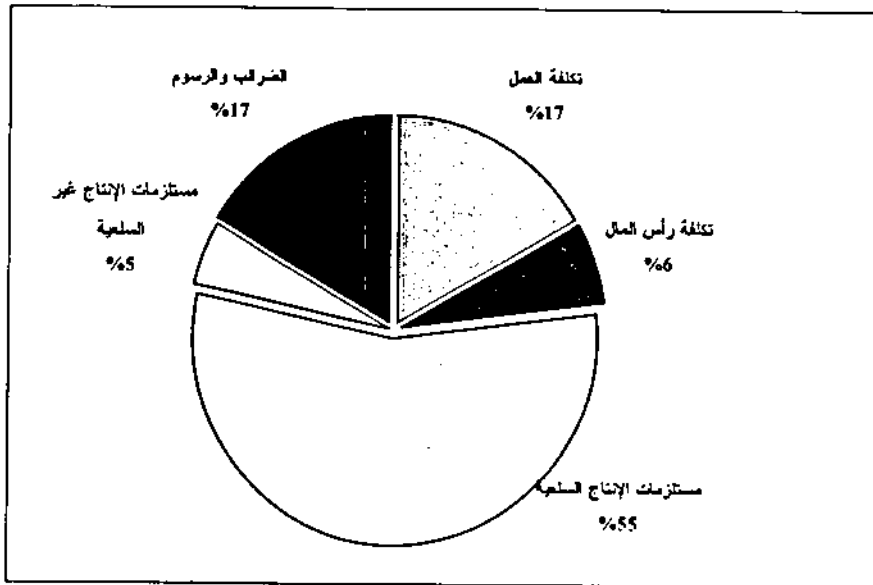
2. بلغت إنتاجية الدولار في المؤسسات الكبيرة 3.92 دولاراً بزيادة نسبتها 57% و 3.5% عن إنتاجية الدولار في كل من المؤسسات الصغيرة والأراضي الفلسطينية على التوالي، مما يشير إلى أثر الحجم على زيادة الإنتاج والقيمة المضافة وما لحصة العامل في رأس المال من أثر على إنتاجية كل من العامل والدولار المنفق عليه كما يشير لذلك جدول رقم (9).

3. على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة يلاحظ وجود تفاوت ملحوظ فيما بينها، فكانت أعلى إنتاجية للدولار المنفق على العامل في صناعة المنتجات اللدائنية وقد بلغت 11.07 دولار بزيادة نسبتها 204% عن إنتاجية الدولار في الصناعة التحويلية، ويعزى ذلك لكون إنتاجية العامل وحصته في رأس المال مرتفعتين في هذه الصناعة قياساً بالصناعة التحويلية، كما أن العديد من الأنشطة الأخرى حقق الدولار المنفق على العامل فيها إنتاجية تزيد عما حققته الصناعة التحويلية، وأهم هذه الأنشطة: صناعة الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس حيث بلغت 6.63 دولاراً، وفي صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت بلغت إنتاجية الدولار 4.19 دولاراً، وبشكل عام انخفضت إنتاجية الدولار في الصناعات ذات الكثافة العمالية، حيث يلاحظ بأنها بلغت أدنى مستوى لها في صناعة الأحذية بقيمة 0.68 دولاراً فقط، بمعنى أن الدولار المنفق على العامل يُؤدّ قيمة مضافة أقل من المبلغ المدفوع، وما لذلك من أثر سلبي على كفاءة هذه الصناعة، إضافةً لانخفاض إنتاجية الدولار في بعض الصناعات مثل: الملابس، والأثاث، وصنع الأجهزة المنزلية الأخرى، حيث بلغت 1.33 و 1.29 و 1.97 دولاراً على التوالي، مما يشير بأن ارتفاع تكلفة العمل فيها يؤثر سلباً على إنتاجية الدولار المنفق على العامل (لمزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 9).

4.5 التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية

حيث إن أجور العاملين في المؤسسات الصناعية تشكل في غالب الأحيان نسبة عالية من مجموع تكاليف الإنتاج التي تتكبدها المؤسسات، والتي ينظر لها المنتج في المقام الأول بوصفها أحد أهم بنود تكاليف الإنتاج مقارنةً بأنواع التكاليف الأخرى، وبهدف معرفة حصة الأجور (تكلفة العمل) من مجمل تكاليف الإنتاج لما لهذه التكلفة من أثر مباشر على القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، فقد تم تقسيم تكاليف الإنتاج إلى خمس مجموعات حيث يوضح الشكل رقم (11) الأهمية النسبية لكل مجموعة في عام 1999، وتتضمن هذه المجموعات كلاً من: (1) تكلفة مستلزمات الإنتاج السلعية ممثلةً بالخامات والمواد الأولية، والوقود والكهرباء، وقطع الغيار، ومواد التعبئة والتغليف، وغيرها، (2) تكلفة مستلزمات الإنتاج غير السلعية وتشمل: تكاليف الخدمات الصناعية وغير الصناعية كإيجارات الأبنية، وصيانة المعدات، ومصاريف الدعاية والإعلان، والخدمات الاستشارية، ونقل البضائع والركاب، ورسوم الاتحادات والنقابات وغرف الصناعة، وغيرها من مصاريف الخدمات المقدمة من الغير، (3) تكلفة عنصر العمل مع الأخذ بعين الاعتبار الفرصة البديلة للعاملين بدون أجر، (4) تكلفة رأس المال التي تتكون من الاهتلاك السنوي والفوائد المستحقة على القروض والعمولات البنكية، (5) الرسوم والضرائب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000. مكحول وعطياني، 2004).

شكل رقم (11): التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية، 1999



يلاحظ بأن النسبة العظمى من تكلفة الإنتاج تذهب لمستلزمات الإنتاج السلعية بنسبة 55.3%، فيما استحوذت تكلفة العمل على المرتبة الثانية في تكاليف الإنتاج بنسبة 16.8%، وحقت الضرائب والرسوم 16.6% من إجمالي تكاليف الإنتاج، بينما كانت مساهمة تكلفة رأس المال متدنية نسبياً إذ بلغت 6.2%، في حين شكلت تكلفة مستلزمات الإنتاج غير السلعية ما نسبته 5.1%، ويتضح بأن هذه النسب والمعدلات تختلف وتتباين بشكل واضح عند النظر لها على مستوى المنطقة وحجم المؤسسة والنشاط الاقتصادي في عام 1999 كما يوضحها الجدول رقم 11، وفيما يلي موجز حولها:

1. على مستوى المنطقة شكلت تكاليف الإنتاج في الضفة الغربية النسبة العظمى حيث بلغت 79% من مجموع تكلفة الإنتاج للصناعة الفلسطينية، فيما كان نصيب قطاع غزة 21% فقط. وتبين بأن تكلفة مستلزمات الإنتاج السلعية قد شكلت النسبة العظمى من تكلفة الإنتاج الكلية، حيث بلغت 51.2% و 70.8% لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، مما يعني بأن ارتفاع تكلفة مستلزمات الإنتاج السلعية بنسبة 10% سيؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج بمعدل 5.1% في الضفة الغربية، بينما تزيد التكلفة بنسبة 7.1% في قطاع غزة، ويعني ذلك وجود مرونة أكبر للمؤسسات العاملة في الضفة الغربية، من حيث قدرتها على تغطية زيادة تكاليفها من خلال زيادة الأسعار بمعدلات أقل من قطاع غزة، فيما شكلت الضرائب والرسوم المرتبة الثانية في تكاليف الإنتاج في الضفة الغربية بنسبة 20.1%، مقابل 3.8% فقط في قطاع غزة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى تركيز العديد من المؤسسات التي تمتاز بدفع مبالغ كبيرة للسلطات الإسرائيلية على شكل ضرائب ورسوم في الضفة الغربية مثل: شركة كهرباء محافظة القدس، وشركة سجاير القدس، وبلغت حصة تكلفة العمل 16.7% و 17.3% في الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، فزيادة متوسط أجر العامل بنسبة 10% سيؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج الكلية بنسبة 1.67% و 1.73% فقط في الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، وهي نسبة منخفضة قياساً بتأثير تكلفة مستلزمات الإنتاج السلعية، مما يعكس أهمية الاهتمام بتحسين إنتاجية العاملين بوصفها أحد أهم الأسس لتحسين جودة المنتجات الفلسطينية وجعلها قادرة على منافسة المنتجات الأجنبية، ويكون ذلك بالتركيز على تنمية وتدريب العاملين على أحدث الوسائل والطرق الفنية والإدارية، وبالتالي نجد بأن مستلزمات الإنتاج السلعية وتكلفة العمل يستحوذان على 67.9% و 88.1% من مجمل تكاليف الإنتاج لكلا

المنطقتين على التوالي، وشكلت تكلفة رأس المال ما نسبته 6.8% في الضفة الغربية، و 3.9% في قطاع غزة، وهي نسب متدنية تعكس صغر حجم المؤسسات الصناعية، والتي تعتمد على مصادر التمويل الخاصة بمالكها مع الاعتماد اليسير على القروض والتسهيلات الائتمانية من المصارف، يضاف إلى ذلك بأن النسبة العظمى من تكلفة رأس المال تعود لارتفاع حصة الاهتلاك السنوي الذي بلغ 94% و 96% لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، علماً بأن قيمة الاهتلاك تعد منخفضة نسبياً؛ بسبب وجود حجم كبير من الآلات والمعدات التي انتهى عمرها الافتراضي؛ إلا أنها ما زالت تستخدم في العملية الإنتاجية، وشكلت تكلفة مستلزمات الإنتاج غير السلعية 5.3% و 4.3% في الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي.

2. بالنظر إلى توزيع تكاليف الإنتاج بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، يلاحظ وجود بعض الاختلافات التي تعكس طبيعة كل نوع من هذه المؤسسات، فتكلفة العمل تختلف بشكل واضح بينهما مع كونها منخفضة، حيث بلغت نسبتها 24.7% و 16.2% للمؤسسات الصغيرة والكبيرة على التوالي، بمعنى أن زيادة تكلفة العمل بنسبة 10% ستؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج بنسبة 2.47%، و 1.62% في كل من المؤسسات الصغيرة والكبيرة على التوالي، ويعزى ذلك إلى طبيعة المؤسسات الصغيرة التي تعتمد على عنصر العمل (كثافة عمالية)، مما يزيد من حصة الرواتب والأجور التي تُدفع للعاملين وذلك على حساب عنصر رأس المال، الذي بلغت حصته في تكاليف الإنتاج للمؤسسات الصغيرة 4.4%، والتي كانت حصة العامل في رأس المال فيها تبلغ 7201 دولار، بينما بلغت حصة العامل في رأس المال 13997 دولاراً في المؤسسات الكبيرة، وكانت المساهمة النسبية لتكلفة رأس المال فيها 6.3% من مجموع تكاليف الإنتاج. وكما هو الحال في الصناعة الفلسطينية فقد شكلت مستلزمات الإنتاج السلعية المرتبة الأولى في تكاليف الإنتاج بنسبة 55.1% و 59.6% في المؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، وكانت مساهمة الضرائب والرسوم تميل بشكل واضح للمؤسسات الكبيرة التي شكلت الضرائب والرسوم فيها 17.5% مقارنة بالمؤسسات الصغيرة، التي انخفضت مساهمة الضرائب فيها لتشكّل 3.3% فقط، ويعود ذلك لكون المؤسسات الصغيرة في معظمها فردية الملكية، والعديد منها غير مسجلة لدى وزارة الاقتصاد الوطني ولا تمسك دفاتر وسجلات محاسبية بشكل دقيق، في حين أن المؤسسات

الكبيرة مسجلة بشكل رسمي وجزء منها تعتبر شركات مساهمة عامة. وشكلت مستلزمات الإنتاج غير السلعية ما نسبته 4.9%، و 7.9% في المؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، وبالتالي كان من الطبيعي أن تستحوذ المؤسسات الكبيرة على 94% من تكاليف الإنتاج للصناعة الفلسطينية، بينما كان نصيب المؤسسات الصغيرة 6% فقط.

3. إن التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة التحويلية فيه تشابه كبير مع التوزيع على الصناعة الفلسطينية ككل، وذلك لكون تكاليف الإنتاج فيها تشكل 88% من مجمل تكاليف الإنتاج للصناعة الفلسطينية، بينما كانت حصة إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 10.5%، ومساهمة التعدين واستغلال المحاجر 1.5% من مجموع التكاليف؛ لقلة عدد هذه المؤسسات من جهة، ولأن المؤسسات العاملة بنشاط إمدادات الكهرباء والغاز والمياه تعتبر كبيرة نسبياً مقارنة بالمحاجر من جهة أخرى، وبلغت مساهمة عناصر التكاليف 58.9% و 16.8% و 12.8% و 6.4% و 5% لكل من تكاليف مستلزمات الإنتاج السلعية، والعمل، والضرائب والرسوم، ورأس المال، ومستلزمات الإنتاج غير السلعية في الصناعة التحويلية على التوالي، وتبين بأن تكلفة رأس المال مرتفعة نسبياً في نشاط التعدين واستغلال المحاجر بنسبة 10.5%؛ وذلك للحجم الكبير من الآلات والمعدات الثقيلة المستخدمة واللازمة لاستخراج الرمال والحجارة، وأن هذه الصناعة تعد ذات كثافة رأسمالية عالية، فحصة العامل في رأس المال فيها تبلغ 20174 دولاراً بزيادة نسبتها 52% عن حصته في الصناعة الفلسطينية، فيما لوحظ الارتفاع في تكلفة مستلزمات الإنتاج غير السلعية في نشاط التعدين واستغلال المحاجر والتي بلغت 18.6%، ويعود ذلك لارتفاع مصاريف صيانة الآلات والمعدات التي شكلت 37% من مستلزمات الإنتاج غير السلعية في هذا النشاط، وكانت مستلزمات الإنتاج السلعية منخفضة نسبياً في التعدين واستغلال المحاجر، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه، والتي شكلت 43.8% و 28% على التوالي، وتبين بأن هذا الانخفاض في نسبة مستلزمات الإنتاج السلعية في التعدين واستغلال المحاجر يعود إلى أن الجزء الأكبر من المواد الخام (الركام في حالة التعدين) يتم الحصول عليه بشكل مجاني، حيث إن أصحاب مؤسسات التعدين واستغلال المحاجر عادة يدفعون أجرة الأرض التي يستغلونها ولا يدفعون ثمن الركام

الذي يستخرج منها (مكحول وعطيانى، 2004)، وبالتالي فقد أثر ذلك على زيادة تكلفة العمل والتي بلغت 23.5% في هذا النشاط.

4. تباينت مساهمة أنواع تكاليف الإنتاج بين أنشطة الصناعة التحويلية بشكل واضح، وذلك للاختلافات القائمة بينها من حيث السياسة التشغيلية سواء التركيز على عنصر العمل أو رأس المال، ومصادر توفير المواد الخام سواء كانت وطنية أو أجنبية المنشأ، أو التعاقد من الباطن مع الشركات الإسرائيلية في حال صناعة الملابس بالدرجة الأولى الذي يوفر المواد الخام بشكل مباشر من المنتج الإسرائيلي، ولا تعتبر تكلفة إنتاج للمؤسسات الفلسطينية وهذا يجعل هذه الصناعة تتأثر سلباً في حال تحول الشركات الإسرائيلية لدول أخرى تقل فيها تكلفة العمل مقارنةً بفلسطين كالأردن (ماس، 1996)، وهو ما تم فعلاً إذ تحولت الشركات الإسرائيلية بشكل كبير للتعاقد مع شركات في الأردن ومصر وغيرها من الدول. وبشكل عام يلاحظ بأن مستلزمات الإنتاج السلعية تشكل الجزء الأكبر من مجمل تكاليف الإنتاج لأنشطة الصناعة التحويلية المختلفة، وقد كان أعلى نسبة لها في صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت بمعدل 80.2%، ثم في صناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 77.1%، وفي صناعة الأحذية بلغت النسبة 61.6%، فيما شكلت هذه التكلفة 30% في صناعة الملابس، وهي أقل نسبة بين أنشطة الصناعة التحويلية، ويعود هذا الانخفاض بسبب ما تم ذكره سابقاً حول سياسة التعاقد من الباطن مع الشركات الإسرائيلية، كما احتلت تكلفة العمل المرتبة الثانية في تكاليف الإنتاج لمعظم الأنشطة الصناعية، فبلغت ذروتها في صناعة الملابس بنسبة 50.5% كنتيجة طبيعية للانخفاض الملحوظ في مساهمة مستلزمات الإنتاج السلعية، وفي نشاط الطباعة شكلت تكلفة العمل 29.7%، بينما بلغت في صناعة الأحذية ما نسبته 28.2%، مما يعكس كون هذه الصناعات ذات كثافة عمالية، وكانت أدنى تكلفة للعمل في صناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 10.1%، وبالتالي يمكن القول بأن زيادة متوسط أجر العامل بنسبة 10% في كل من صناعتي الملابس والمنتجات اللدائنية سيعمل على زيادة تكلفة الإنتاج بنسبة 5.05%، و1.01% لهاتين الصناعتين على التوالي، بمعنى أن قدرة المؤسسات على تغطية هذه الزيادة في التكاليف من خلال أسعار المنتجات ستكون أعلى في صناعة المنتجات اللدائنية، ويعكس التفاوت في حصة تكلفة رأس المال بين الأنشطة الصناعية التباين في حاجة هذه المؤسسات للآلات

والمعدات، فكانت أعلى نسبة في صناعة المنتجات المعدنية الإنشائية بمعدل 13.7%، وبلغت 10.1% في قطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار، وانخفضت النسبة لتصل إلى 2% في صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت، وفي صناعة الأثاث بمعدل 2.8%، وكانت مساهمة الضرائب والرسوم في تكاليف الإنتاج متفاوتة بين الأنشطة الصناعية فتراوح بين 8.2% في صناعة الملابس، و 1.2% في صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت، وأخيراً فقد شكلت مستلزمات الإنتاج غير السلعية المساهمة الأقل بشكل عام، وقد كان أعلى مستوى لها بنسبة 9.9% وذلك في نشاط الطباعة، بينما أقل مساهمة لها كانت في صناعة الأخشاب للأبنية والمنشآت بمعدل 3.3% (المزيد من التفصيل انظر إلى جدول رقم 11).

الفصل السادس

تحليل نتائج النموذج القياسي

يتضمن هذا الفصل تحليل نتائج النموذجين القياسيين اللذين تم تقديرهما باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS) من حيث تقدير المعاملات والعلاقة القائمة بين المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة.

1.6 تقدير دالة الأجر (محددات الأجر)

تم تقدير معادلة الانحدار المتعدد بين متوسط أجر العامل بوصفه متغيراً تابعاً، وإنتاجية العامل وحصته في رأس المال بكونهما متغيرين مستقلين، في محاولة للتعرف على قوة الارتباط بين المتغيرين المستقلين ومدى تأثيرهما على الأجر، وبينت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً وذا دلالة إحصائية بين إنتاجية العامل وحصته في رأس المال من جهة، وبين متوسط الأجر من جهة أخرى⁹، وهذا ما يشير له الجدول رقم (12)، الذي يبين نتائج الانحدار المتعدد للعام 1999 حسب الأراضي الفلسطينية والمنطقة وحجم المؤسسة، والنشاط الاقتصادي، ويمكن تلخيص أهم نتائج تقدير النموذج بما يلي:

1. على مستوى الأراضي الفلسطينية، كانت المعادلة المقدرة بالصورة التالية:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 2.59 + 0.20 \ln \frac{VAL}{L} + 0.06 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (50.77) \quad (14.71) \quad (6.32) \\ \bar{R}^2 &= 0.22 \end{aligned}$$

المعادلة المقدرة هي ذات دلالة إحصائية عالية ممثلة بقيم كل من F المحسوبة التي بلغت 186، وهي تزيد على القيمة الجدولية و t داخل الأقواس في المعادلة، ويلاحظ بأن إنتاجية العامل من العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على الأجر ولهذا التأثير دلالة إحصائية، فزيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 2% وهذا يتوافق مع النظرية الاقتصادية كما ذكر سابقاً، إلا أن قيمة هذا

⁹ تم الأخذ بعين الاعتبار قيمة المعاملات ذات الدلالة الإحصائية حتى مستوى ثقة يعادل 90%.

التأثير تعني عدم وجود تناسب بين تغيرات الإنتاجية للعامل وبين أجره، مما يعكس تندي إنتاجية العاملين في الصناعة الفلسطينية، وبالمقابل فإن حصة العامل في رأس المال كان تأثيرها موجباً على الأجور وذا دلالة إحصائية أيضاً، إلا أن قيمته صغيرة نسبياً إذ أن زيادة حصة العامل في رأس المال بنسبة 10% ستؤدي إلى زيادة الأجر بنسبة 0.6% فقط. وتجدر الإشارة إلى الانخفاض في قيمة معامل التحديد المعدل (\bar{R}^2) والذي يعنى بأن المتغيرين المستقلين لا يفسران الجزء الأكبر من التغير في تباين لوغريتم متوسط الأجر، ويمكن إرجاع ذلك إلى تأثير عدد آخر من محددات الأجر، والمتمثلة أساساً بالخصائص الشخصية للعامل، والتي تؤثر إيجاباً على إنتاجيته، ومن ثم أجره مثل مستوى التعليم والتدريب والخبرة العملية والمهارة، وكذلك العوامل المرتبطة بأصحاب العمل من حيث الأنظمة الإدارية والمالية المعمول بها، وتأثير البحث والتطوير على عمل المؤسسات وغيرها من العوامل التي ذكرت في فصل الخلفية النظرية والدراسات السابقة، وهي عوامل ومحددات غير متوفرة في المسح الصناعي، يضاف إلى ذلك فإن استخدام (Cross Sectional Data) ينتج عنها عادةً قيم منخفضة لمعامل التحديد العادي والمعدل، وبالمقابل فإن المعامل الثابت قيمته موجبة وهو يتمثل بالأجر الذي يتقاضاه العامل بغض النظر عن إنتاجيته وحصته في رأس المال.

2. تم تقدير معادلة مستقلة للضفة الغربية وقطاع غزة كلاً على حدة، للتأكد فيما إذا كان يوجد فروقات في سلوك معادلة الأجر بينهما أو اعتبارهما منطقة واحدة من هذه الناحية وما لذلك من أثر على تشابه أو اختلاف السياسات الاقتصادية المطلوبة للتأثير على الأجر، والمعادلة للضفة الغربية كانت كالتالي:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 2.63 + 0.20 \ln \frac{VAL}{L} + 0.06 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (41.46) \quad (12.70) \quad (5.32) \\ \bar{R}^2 &= 0.24 \end{aligned}$$

بينما المعادلة المقدرة لقطاع غزة فهي:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 2.72 + 0.20 \ln \frac{VAL}{L} + -0.0004 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (35.82) \quad (8.86) \quad (-0.03) \\ \bar{R}^2 &= 0.17 \end{aligned}$$

وتشير النتائج المقدرة لوجود تشابه في تأثير الإنتاجية على الأجور في كلتا المنطقتين، فلزيادة الأجر بمعدل 1% فإن ذلك يتطلب زيادة الإنتاجية بمعدل 5%، ولهذا التأثير دلالة إحصائية، في حين يلاحظ بأن تأثير حصة العامل في رأس المال ذو تأثير إيجابي على الأجور وذو دلالة إحصائية في الضفة الغربية، بينما هذا التأثير لا يختلف عن الصفر في قطاع غزة وليس له دلالة إحصائية، مما يعني بأن التقنيات والأساليب الإنتاجية في قطاع غزة تركز على عنصر العمل (كثافة عمالية) ويشير لذلك أن حصة العامل في رأس المال في الضفة الغربية تزيد عن حصته في قطاع غزة بنسبة 138% في عام 1999 كما تبين من جدول رقم (9)؛ ويشير ذلك إلى وجود فروقات في سلوك معادلة الأجر لكلتا المنطقتين، وهذه الفروقات ذات دلالة إحصائية حسب نتيجة اختبار Chow-test، بمعنى رفض الفرض الأساسي الذي يقول بتساوي أثر محددات الأجر في كلتا المنطقتين، مما يعني بأن السياسات اللازمة لتحسين الأجور يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بكلتا المنطقتين، ويشير الجدول رقم (13) لمجموع مربعات عامل الخطأ المستخدمة في الاختبار حسب المنطقة.

3. للتعرف فيما إذا كان هناك فروقات في سلوك معادلة الأجر بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، فقد تم تقدير معادلة منفصلة لكل منهما، حيث كانت المعادلة المقدرة للمؤسسات الكبيرة كما يلي:

$$\ln \bar{W} = 2.78 + 0.13 \ln \frac{VAL}{L} + 0.09 \ln \frac{K}{L}$$

(47.51) (8.52) (7.93)

$$\bar{R}^2 = 0.23$$

وكانت المعادلة للمؤسسات الصغيرة كالتالي:

$$\ln \bar{W} = 2.38 + 0.28 \ln \frac{VAL}{L} + 0.02 \ln \frac{K}{L}$$

(26.17) (11.97) (1.48)

$$\bar{R}^2 = 0.23$$

العلاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية والأجر في كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة، إلا أن تأثيرها يتفاوت بين الحجمين من المؤسسات وهو لصالح المؤسسات الصغيرة، فيلاحظ بأن ارتفاع الإنتاجية بمعدل 10% سيعمل على زيادة الأجر بنسبة 1.3%، و 2.8% للمؤسسات الكبيرة

والصغيرة على التوالي، بالمقابل فإن حصة العامل في رأس المال تؤثر إيجاباً على الأجور في المؤسسات الكبيرة وبدلالة إحصائية، بينما تبين عدم وجود دلالة إحصائية لها في المؤسسات الصغيرة، والذي يشير للأسلوب الإنتاجي المستخدم في هذه المؤسسات والمتمثل بالكثافة العمالية، وتؤكد هذه النتيجة بأن حصة العامل في رأس المال في عام 1999 ارتفعت بنسبة 94% في المؤسسات الكبيرة عما هو عليه الحال في المؤسسات الصغيرة، ومن ثم يتبين وجود اختلاف في سلوك معادلة الأجر بين الحجمين من المؤسسات - والتي يبين جدول رقم (14) مجموع مربعات عامل الخطأ المستخدمة في المعادلة حسب حجم المؤسسة- وهذه الفروقات ذات دلالة إحصائية حسب نتيجة اختبار Chow-test، وما لذلك من أثر على السياسات الاقتصادية التي يجب استخدامها لتحسين مستويات الأجور والتي يجب أن تراعي الظروف الخاصة بكل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة على حد سواء، وحيث إن المؤسسات الصغيرة تركز على السياسة الإنتاجية كثيفة العمل، وهذا يعطيها قدرة أكبر على المرونة والتأقلم مع الظروف المحيطة بها، في حين أن الاهتمام بتحسين كفاءة رأس المال وزيادة استخدام التقنية في المؤسسات الكبيرة سيسهم في رفع إنتاجية العاملين فيها، ومن ثم زيادة الأجور التي يتقاضونها.

4. على مستوى النشاط الاقتصادي، فقد أشارت النتائج إلى وجود تباين في اتجاه وحجم العلاقة بين المتغيرين المستقلين والمتغير التابع، وكان لهذه العلاقة دلالة إحصائية في بعض الأنشطة الاقتصادية، فيما لم يكن لها أي دلالة إحصائية في الأنشطة الأخرى، وتراوح تأثير إنتاجية العامل على متوسط أجره بين 2% في صناعة المنتجات اللدائنية، و48% في صناعة الملابس، بينما تفاوت تأثير حصة العامل في رأس المال على متوسط الأجر فكان سالباً في بعض الأنشطة فبلغ (-5%) في صنع منتجات المخازير، و(-3%) في صنع المنتجات المعدنية الإنشائية، و(-2%) في صناعة الأحذية، فيما بلغ تأثير حصة العامل في رأس المال ذروته في نشاط استغلال المحاجر لاستخراج الأحجار والرمال بمعدل 51%، تلاه نشاط إنتاج وجمع وتوزيع الكهرباء بنسبة 18%، وهذا يعكس الاختلافات الموجودة في طبيعة الأنشطة الصناعية والظروف التي تحيط بها، مما يشير إلى اختلاف السياسات اللازمة لتحسين إنتاجية وكفاءة العاملين إضافة إلى الأخذ بعين

الاعتبار الفروق في السياسات اللازمة بين الصناعات كثيفة العمل وكثيفة رأس المال. وفيما يلي نتائج المعادلات المقدرة لأبرز الأنشطة الصناعية:

أ. التعدين واستغلال المحاجر، ممثلاً بنشاط استغلال المحاجر لاستخراج الأحجار والرمال (1410):

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 1.32 + 0.08 \ln \frac{VAL}{L} + 0.51 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (2.43) \quad (0.98) \quad (4.05) \\ \bar{R}^2 &= 0.37 \end{aligned}$$

يلاحظ وجود علاقة إيجابية بين الإنتاجية والأجر، إلا أنها ليست ذات دلالة إحصائية، وما لذلك من أثر على السياسات المطلوبة لزيادة إنتاجية العاملين، بينما تأثير حصة العامل في رأس المال إيجابياً على الأجر وبدلالة إحصائية عالية، فزيادة حصة العامل في رأس المال بمعدل 10% سيعمل على زيادة الأجر بنسبة 5.1%، مما يشير إلى ارتفاع حصة العامل في رأس المال في هذا النشاط، والتي زادت بنسبة 52% عن حصته في الصناعة الفلسطينية في العام 1999؛ لما يتطلبه العمل فيها من آلات ومعدات ثقيلة مثل الجرافات والحفارات ومقصات الحجر وغيرها، وعليه فإن السياسات الاقتصادية اللازمة للتأثير على الأجور يجب أن تركز على تحسين كفاءة استخدام رأس المال في المحاجر والكسارات من خلال استخدام أحدث الأساليب والمعدات، والتركيز على رفع المستوى التدريبي للعاملين، والتي تسهم في تحسين كل من إنتاجيتهم وأجورهم وذلك جنباً إلى جنب مع تحسين ظروف العمل ومتطلبات الأمن والسلامة.

ب. الصناعة التحويلية، وكانت المعادلة المقدرة لها كالتالي:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 2.61 + 0.20 \ln \frac{VAL}{L} + 0.05 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (50.36) \quad (14.41) \quad (5.64) \\ \bar{R}^2 &= 0.22 \end{aligned}$$

هناك ارتباط إيجابي وبدلالة إحصائية لتأثير كل من الإنتاجية وحصة العامل في رأس المال على الأجور في الصناعة التحويلية، إلا أنه منخفض نوعاً ما من حيث تأثير حصة العامل في رأس المال، ويعود ذلك إلى أن العديد من أنشطة الصناعة التحويلية تعتمد على الأسلوب الإنتاجي كثيف العمل،

ويلاحظ بأن نتيجة معادلة الأجر المقدرة تتوافق مع المعادلة على مستوى الأراضي الفلسطينية من حيث تأثير المتغيرين المستقلين على المتغير التابع وقيمة معامل التحديد المعدل (\bar{R}^2)، ويعزى ذلك إلى أن 95% من المؤسسات الصناعية تدرج تحت أنشطة الصناعة التحويلية المختلفة. وفيما يلي نتائج معادلة الأجر المقدرة لأهم أنشطة الصناعة التحويلية في الأراضي الفلسطينية:

• صنع منتجات المخابز (1541):

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 2.82 + 0.25 \ln \frac{VAL}{L} + -0.05 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (8.42) \quad (3.06) \quad (-1.13) \\ \bar{R}^2 &= 0.12 \end{aligned}$$

تؤثر إنتاجية العامل على أجره وبدلالة إحصائية، فزيادة الإنتاجية بمعدل 10% سيعمل على زيادة الأجر بنسبة 2.5%، بينما كان تأثير حصة العامل في رأس المال سلبياً على الأجور وليس له أي دلالة إحصائية، مما يشير إلى الأهمية النسبية لعنصر العمل على حساب رأس المال، يضاف إلى ذلك فإن العاملين في هذا النشاط عادةً ما يكونون من ذوي المستوى التعليمي المنخفض مما يعني أنهم ضمن العمالة غير الماهرة، وما لذلك من أثر سلبي على تطبيق التقنيات الإنتاجية الحديثة في هذه الصناعة.

• صنع الملابس (1810):

$$\begin{aligned} \ln \bar{W} &= 1.65 + 0.48 \ln \frac{VAL}{L} + 0.03 \ln \frac{K}{L} \\ &\quad (11.04) \quad (11.38) \quad (1.28) \\ \bar{R}^2 &= 0.38 \end{aligned}$$

يلاحظ وجود أثر إيجابي للإنتاجية على الأجور وبدلالة إحصائية عالية بالرغم من أن إنتاجية العامل في صناعة الملابس تقل بنسبة 71% عن إنتاجيته في الصناعة التحويلية في عام 1999 كما يوضحه الجدول رقم (9)، وتعتمد صناعة الملابس في الأراضي الفلسطينية على العمال غير المهرة بشكل أساسي في مختلف مراحل العملية الإنتاجية، فغالبية العاملين في هذا النشاط مستواهم التعليمي أقل من الثانوية العامة، وهي عوامل تؤثر سلباً على جودة الإنتاج، كما أنه يتم استخدام أجهزة ومعدات تقليدية

قديمة وأنظمة ذات مستوى تكنولوجي متواضع من حيث أنظمة المعلومات والجودة وذلك في أغلب مؤسسات صناعة الملابس، وما لذلك من أثر مباشر على زيادة التكاليف خصوصاً الصيانة، ويشير إلى ذلك انخفاض حصة العامل في رأس المال في هذا النشاط إذ بلغ 17% فقط من حصته على مستوى الصناعة التحويلية في عام 1999، مما يعني ارتفاع حصة تكلفة العمل من مجمل تكاليف الإنتاج كما تم توضيحه سابقاً، وبالتالي تراجع القدرة التنافسية لمنتجات الملابس، ويلاحظ بأن الأجور (تعويضات العاملين) شكّلت 70% من القيمة المضافة في صناعة الملابس، في حين بلغت 25% في الصناعة التحويلية وذلك في عام 1999، مع الإشارة إلى أن متوسط أجر العامل في صناعة الملابس يعتبر الأقل قياساً بأنشطة الصناعة التحويلية الأخرى إذ بلغ 3669 دولاراً في عام 1999، والذي يمكن إرجاعه للانخفاض في الإنتاجية مقارنة بالأنشطة الأخرى، يضاف إلى ذلك عدم الاهتمام بتدريب وتطوير العاملين على أحدث الأساليب والطرق في صناعة الملابس والأزياء.

وتجدر الملاحظة إلى أن صناعة الملابس تأثرت سلباً في السنوات الأخيرة نتيجةً لتدفق الملابس والصناعات النسيجية المستوردة وبخاصة من دول شرق آسيا ذات الأسعار المنخفضة نسبياً مقارنة بالصناعة المحلية، مما أدى إلى تراجع قدرتها على المنافسة، إضافةً إلى تراجع حجم الصادرات الفلسطينية للأسواق الخارجية خاصةً لإسرائيل، والتي عوضت ذلك بالاستيراد من دول شرق آسيا بعد قيامها بتخفيض الرسوم الجمركية على الملابس المستوردة خاصةً من تلك الدول، يضاف إلى ذلك قيام العديد من الشركات الإسرائيلية بالعمل في الأردن ومصر وتركيا والبرتغال ودول شرق آسيا مستفيدة من انخفاض تكلفة العمل في هذه الدول، وهذه العوامل مجتمعة أدت إلى إغلاق العديد من مؤسسات ومصانع الملابس في الأراضي الفلسطينية، وقيام العديد من المصانع المحلية بتقليص الإنتاج وعدد العاملين فيها، إضافةً إلى تخفيض أجورهم بوصفها نتيجة طبيعية لانخفاض الطلب على منتجاتهم (مكحول، 2000). علماً بأن صناعة الملابس تعتبر إحدى أهم الصناعات التي كان يُتوقع أن يكون لفلسطين ميزة تنافسية فيها من حيث القدرة على التوسع والتصدير (زيادة الطلب)، وما يؤديه ذلك من استيعاب المزيد من الأيدي العاملة (المؤتمر الدولي للتشغيل، 1998).

• صنع الأحذية (1920):

$$\ln \bar{W} = 2.33 + 0.33 \ln \frac{VAL}{L} + -0.02 \ln \frac{K}{L}$$

(9.72) (4.91) (-0.44)

$$\bar{R}^2 = 0.29$$

تؤثر الإنتاجية بشكل إيجابي على الأجور وهذا التأثير ذو دلالة إحصائية، مع أن إنتاجية العامل في صناعة الأحذية تعتبر الأقل قياساً بأنشطة الصناعة التحويلية الأخرى، فقد انخفضت بنسبة 83% عن إنتاجية العامل في الصناعة التحويلية في عام 1999، ويمكن تعليل ذلك لانخفاض المستوى التعليمي للعاملين في هذه الصناعة، وما لذلك من أثر على تخفيض نوعية وجودة الإنتاج، يضاف إلى ذلك عدم الاهتمام باستخدام الآلات والتقنيات الحديثة التي تتطلب مهارات عالية للتعامل معها وإجراء الصيانة اللازمة لها، في حين كانت العلاقة عكسية لحصة العامل في رأس المال على الأجر وليست ذات دلالة إحصائية، إذ بلغت 41% من حصة العامل في الصناعة التحويلية في العام 1999، مما يشير إلى اعتماد صناعة الأحذية على الكثافة العمالية العالية، وبالتالي ارتفاع تكلفة العمل في المصانع الفلسطينية مقارنة بالدول المجاورة (الأردن ومصر) ودول جنوب شرق آسيا، مما خفض بشكل ملموس قدرة هذه الصناعة على المنافسة السعرية في الأسواق المحلية والخارجية، وكما تأثرت صناعة الملابس سلباً نتيجة لارتفاع حجم الواردات من دول شرق آسيا، واستخدام الآلات والمعدات القديمة نسبياً، وتحول الشركات الإسرائيلية للإنتاج في الدول الأخرى التي تقل فيها تكلفة العمل، فنتيجة لذلك فإن صناعة الأحذية والجلود لم تكن بمنأى عن هذا التأثير من حيث إغلاق العديد من مصانع الأحذية ومشاغليها وانخفاض الملحوظ في الإنتاج، وعدد العاملين وأجورهم في المؤسسات والمصانع القائمة، والذي يعني بأن تكلفة العمل في صناعة الأحذية والملابس باعتبارها تشكل الجزء الأكبر من تكاليف الإنتاج تعتبر من المعوقات الأساسية لتحسين القدرة التنافسية لهاتين الصناعتين (مكحول، 2000)، وبالتالي فإن السياسات الاقتصادية الهادفة لتحسين الأجور في صناعتي الملابس والأحذية يجب أن تركز بشكل أساسي على رأس المال لكونه هدفاً يؤدي إلى تقليل تكلفة العمل لزيادة قدرة الصناعة الفلسطينية على المنافسة على الصعيدين المحلي والخارجي.

• الطباعة (2221):

$$\ln \bar{W} = 2.33 + 0.28 \ln \frac{VAL}{L} + 0.06 \ln \frac{K}{L}$$

(7.60) (3.30) (1.02)

$$\bar{R}^2 = 0.28$$

تؤثر إنتاجية العامل على أجره وبدلالة إحصائية، حيث إن زيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 2.8%، بينما تبين بأن تأثير حصة العامل في رأس المال على الأجور ليس له دلالة إحصائية، مما يشير إلى الأهمية النسبية لعنصر العمل على حساب رأس المال نظراً لعدم استخدام معظم المطابع لأحدث الآلات والتقنيات، كما يتسم العاملون في هذا النشاط بتدني المستوى التعليمي بشكل عام، بمعنى أنهم ضمن العمالة غير الماهرة، وما لذلك من أثر سلبي على تطبيق التقنيات الإنتاجية الحديثة في هذا النشاط.

• صنع الصابون والمنظفات والعطور ومستحضرات التجميل (2424):

$$\ln \bar{W} = 3.06 + 0.12 \ln \frac{VAL}{L} + 0.001 \ln \frac{K}{L}$$

(9.25) (1.72) (0.03)

$$\bar{R}^2 = 0.03$$

تؤثر إنتاجية العامل على أجره وبدلالة إحصائية، إلا أن العلاقة تبدو ضعيفة، فإن زيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 1.2%، أي إذا أردنا زيادة الأجر بنسبة 10% فإن ذلك سيتطلب زيادة الإنتاجية بنسبة 83.3%، بينما كان تأثير حصة العامل في رأس المال على الأجور لا يختلف عن الصفر وليس له دلالة إحصائية، ويعود ذلك إلى تركيز مصانع المنظفات ومستحضرات التجميل على استخدام العمال غير الماهرة، حيث إن معظم العاملين في هذا النشاط يتسمون بتدني المستوى التعليمي، مما يضعف قدرتهم على التعامل مع الآلات والتقنيات الحديثة ويُستثنى من ذلك فئات العمالة الماهرة من المهندسين والمشرفين، وفي المقابل يوجد بعض المصانع الكبيرة العاملة في هذا النشاط والتي تستخدم الآلات والمعدات الرأسمالية الحديثة، وبالتالي يتبين وجود عوامل أخرى تؤثر على الأجور ويتضح ذلك من الانخفاض الملحوظ في قيمة معامل التحديد المعدل.

- صنع الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس (2695):

$$\ln \bar{W} = 2.61 + 0.16 \ln \frac{VAL}{L} + 0.09 \ln \frac{K}{L}$$

(16.17) (3.68) (2.51)

$$\bar{R}^2 = 0.32$$

يلاحظ وجود ارتباط إيجابي لتأثير كل من الإنتاجية وحصة العامل في رأس المال على الأجور، وهو ذو دلالة إحصائية عالية، كما أن المتغيرين المستقلين يفسران 32% من التغير في تباين لوغريتم متوسط الأجر، أي بأفضل من تفسيرهما لمجموع الصناعة التحويلية، ويتسم العاملون في هذا النشاط بالمهارة والقوة البدنية العالية والذي كان له أثرٌ كبير في ارتفاع أجورهم وإنتاجيتهم، يضاف إلى ذلك الاستخدام الكثيف لرأس المال لما تتطلبه طبيعة المنتجات مثل الطوب والبلاط والأواح الجبس وغيرها لألات ومعدات خاصة، إذ بلغت حصة العامل في رأس المال 15816 دولاراً بزيادة مقدارها 26% عن الصناعة التحويلية في عام 1999.

- قطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار (2696):

$$\ln \bar{W} = 2.67 + 0.20 \ln \frac{VAL}{L} + 0.07 \ln \frac{K}{L}$$

(12.57) (3.57) (1.82)

$$\bar{R}^2 = 0.21$$

هناك تأثير إيجابي للإنتاجية على الأجر في هذا النشاط، وهو ذو دلالة إحصائية، فزيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 20%، إضافةً إلى التأثير الإيجابي لحصة العامل في رأس المال على الأجر، وبدلالة إحصائية أيضاً إذ تبين بأن زيادة حصة العامل في رأس المال بنسبة 10% ستؤدي إلى زيادة الأجر بمعدل 0.7%، ومن هذه النتائج يتبين أن هناك عوامل أخرى تؤثر على أجور العاملين في هذا النشاط ويتركز معظمها في تأثيرها على الإنتاجية، مثل الخبرة، والمهارة في استخدام المعدات والآلات الثقيلة، باعتبار أن هذه الأنشطة تعتبر ذات كثافة رأسمالية عالية نسبياً، وبالتالي فإن السياسات المطلوبة للتأثير على الإنتاجية يجب تركيزها على تحسين ظروف العمل، ومتطلبات الأمن والسلامة، والاستثمار في رأس المال البشري، خاصةً الجانب التدريبي منها، مع

العلم بأن الخبرة العملية في هذا النشاط تكتسب داخل مناشير الحجر بالدرجة الأولى مع جانب من التدريب الذي يتم في المدارس الصناعية. وبينت الدراسات بأن إنتاجية العامل في هذا النشاط تتأثر بعوامل أهمها: ارتفاع حصة العامل في رأس المال، ومستوى الطلب على منتجات المناشير، والأسعار النسبية للمنتجات، وطبيعة الإنتاج، وظروف التسويق ومدى تأثرها بالصدمات الخارجية، بالإضافة لعوامل الكفاءة الإدارية (مكحول وأبو الرب، 1999). وعليه فإن إنتاجية العاملين وأجورهم تتفاوت وفقاً لمدى التقدم أو التراجع في المحددات السابقة.

• صنع المنتجات المعدنية الإنشائية (2811):

$$\ln \bar{W} = 2.31 + 0.37 \ln \frac{VAL}{L} + -0.03 \ln \frac{K}{L}$$

(7.26) (4.63) (-0.58)

$$\bar{R}^2 = 0.27$$

هناك علاقة إيجابية بين الإنتاجية ومتوسط الأجر، وهي ذات دلالة إحصائية عالية، إذ يلاحظ أن زيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 3.7%، أي بأفضل من الصناعة التحويلية، إلا أن تأثير حصة العامل في رأس المال على الأجر تبين بأنه سلبي وليس له دلالة إحصائية بالرغم من أن حصة العامل في رأس المال بلغت ذروتها في هذه الصناعة بقيمة 37027 دولاراً بزيادة نسبتها 196% عن الصناعة التحويلية في عام 1999، إلا أن هذا الارتفاع في حصة العامل في رأس المال يقابله انخفاض أجر وإنتاجية العامل بمعدل 4% و 32% على التوالي مقارنةً بالصناعة التحويلية في العام 1999، وبالتالي يمكن القول بأن العمل في هذا النشاط يركز على استخدام العاملين من ذوي المستوى التعليمي المنخفض، والذين لهم خبرة ومعرفة في مجال الحدادة والألمنيوم، يضاف إلى ذلك بأن التراكم الرأسمالي في هذا النشاط يركز على حجم كبير من الآلات والمعدات التقليدية - وهي ليست تقنيات حديثة - مما أثر على الارتفاع الكبير في حصة العامل في رأس المال، وبالتالي يجب التركيز على تحسين مهارات العاملين وتدريبهم على أحدث الآلات والتقنيات المستخدمة في الإنتاج والاستخدام الأمثل لرأس المال، وما لذلك من أثر إيجابي على تحسين إنتاجية العاملين في هذا النشاط.

• صنع الأثاث (3610):

$$\ln \bar{W} = 2.87 + 0.14 \ln \frac{VAL}{L} + 0.05 \ln \frac{K}{L}$$

(13.44) (2.73) (1.52)

$$\bar{R}^2 = 0.09$$

بشكل عام، فإن الإنتاجية وحصة العامل في رأس المال يفسران 9% فقط من التغير في تباين لوغريتم متوسط الأجر، ونجد بأن تأثير الإنتاجية على الأجر إيجابي وذو دلالة إحصائية، إلا أنه منخفض، بينما كان تأثير حصة العامل في رأس المال إيجابياً أيضاً إلا أنه ليس ذا دلالة إحصائية، بمعنى أن المؤسسات العاملة في هذه الصناعة تستخدم عنصر العمل بشكل أكبر من استخدامها لعنصر رأس المال، وبالتالي يتبين وجود عوامل أخرى تؤثر على أجور العاملين في هذا النشاط والتي يمكن إرجاعها إلى مستوى الطلب على المنتجات وجودتها وأسعارها، وهذه العوامل يجب أخذها بعين الاعتبار عند وضع السياسات الاقتصادية اللازمة لتحسين الأجور والإنتاجية.

٦٠٤٩٥٤

ج. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، وقد كانت المعادلة المقدرة لها كالتالي:

$$\ln \bar{W} = 2.13 + 0.31 \ln \frac{VAL}{L} + 0.04 \ln \frac{K}{L}$$

(5.35) (3.71) (0.67)

$$\bar{R}^2 = 0.26$$

يتضح من خلال هذه المعادلة وجود ارتباط إيجابي للإنتاجية على الأجور، وهو ذو دلالة إحصائية، فزيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة الأجر بنسبة 3.1%، فيما كان تأثير حصة العامل في رأس المال إيجابياً، إلا أنه ليس ذا دلالة إحصائية. وتجدر الإشارة إلى أن أنشطة إمدادات الكهرباء والغاز والمياه تتميز بارتفاع متوسط أجر العاملين فيها وإنتاجيتهم وحصلتهم في رأس المال، والتي تزيد بمعدلات 145% و 239% و 108% على التوالي مقارنة مع مجموع الصناعة الفلسطينية حيث تحتل المرتبة الأولى، يليها التعدين واستغلال المحاجر، ثم الصناعة التحويلية وذلك في عام 1999، ويمكن إرجاع ذلك إلى النقل الكبير لشركة كهرباء محافظة القدس ومصلحة مياه محافظة القدس، اللتين تعتمدان على أنظمة إدارية ومالية جيدة بما يتعلق بتوظيف العاملين، وما يتطلبه العمل من حد

أدنى من المستوى التعليمي (بكالوريوس فأعلى للوظائف الإدارية والمالية والإشرافية)، في حين أن المستوى التعليمي للتقنيين يتراوح بين البكالوريوس والدبلوم والتوجيهي، وجزء بسيط أقل من التوجيهي، وذلك للوظائف الأخرى مثل السائقين والحراس وغيرهم، يضاف إلى ذلك أن هاتين المؤسستين تستخدمان حجماً كبيراً من الآلات والمعدات الثقيلة في محطات الكهرباء والمياه واللازمة لتقديم خدماتهما على أكمل وجه ممكن، وما يتطلبه ذلك من الحاجة إلى تنمية مهارات العاملين والاهتمام بتدريبهم لمواكبة كافة المستجدات المتعلقة بخدمات الكهرباء والمياه، وبالتالي فإن هذه الأمور يكون لها أكبر الأثر في تحسين إنتاجية العاملين وبالتالي أجورهم.

2.6 تقدير دالة كفاءة الأجر

لقد تم تقدير معادلة الانحدار البسيط بين إنتاجية العامل (كفاءة الأجر) بوصفه متغيراً تابعاً، ومتوسط الأجر بوصفه متغيراً مستقلاً، في محاولة للتعرف على العلاقة بين هذين المتغيرين، وبينت النتائج أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية عالية بين الإنتاجية ومتوسط الأجر¹⁰، وهذا ما يشير له الجدول رقم (15)، الذي يبين نتائج الانحدار حسب الأراضي الفلسطينية والمنطقة وحجم المؤسسة، والنشاط الاقتصادي، ويمكن تلخيص أهم نتائج تقدير النموذج كما يلي:

1. كانت المعادلة المقدرة على مستوى الأراضي الفلسطينية كالتالي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.78 + 0.86 \ln \bar{W}$$

(4.57) (17.95)

$$\bar{R}^2 = 0.20$$

بمعنى أن المعادلة المقدرة هي ذات دلالة إحصائية عالية ممثلاً بقيم كل من F المحسوبة، حيث بلغت 322، وهي تزيد عن القيمة الجدولية، و t داخل الأقواس في المعادلة، وتبين وجود ارتباط إيجابي بين متوسط الأجر والإنتاجية، والذي يتفق مع النظرية الاقتصادية، وتعني النتيجة بأن زيادة الأجر بمعدل 10% سيعمل على زيادة الإنتاجية بمعدل 8.6%، مع ملاحظة انخفاض قيمة معامل التحديد المعدل (\bar{R}^2) الذي بلغ 20%، ويشير ذلك إلى أن المتغير المستقل لا يفسر الجزء الأكبر من التغير في تباين

¹⁰ تم الأخذ بعين الاعتبار قيمة المعاملات ذات الدلالة الإحصائية حتى مستوى ثقة يعادل 90%.

لوعريتم إنتاجية العامل، ويعزى ذلك إلى أثر الخصائص الشخصية للعامل على إنتاجيته مثل: مستوى التعليم، والتدريب، والخبرة العملية، ومهارة العامل من عدمها، إضافة إلى العوامل ذات العلاقة بالمؤسسات مثل: تقنيات الإنتاج المستخدمة، والأنظمة الإدارية المعمول بها، وسياسات تحسين الجودة وغيرها، وهي عوامل غير متوفرة في المسح الصناعي، كما أن المعامل الثابت قيمته موجبة وهو يمثل الإنتاجية الثابتة للعامل، والتي ليس لها علاقة بالأجر الذي يتقاضاه.

2. للتعرف على مدى وجود فروقات في سلوك معادلة كفاءة الأجر لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة على حدة، تم تقدير معادلة مستقلة لكل منهما، وكانت نتيجة المعادلة للضفة الغربية كما يلي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.54 + 0.92 \ln \bar{W}$$

(2.38) (14.77)

$$\bar{R}^2 = 0.21$$

أما المعادلة المقدرة لقطاع غزة فهي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.75 + 0.88 \ln \bar{W}$$

(2.47) (10.07)

$$\bar{R}^2 = 0.17$$

ويتضح بأن العلاقة إيجابية بين الأجر والإنتاجية، وهي ذات دلالة إحصائية، إلا أن تأثير المتغير المستقل في الضفة الغربية يزيد قليلاً عما هو في قطاع غزة، حيث تبين بأن زيادة متوسط الأجر بمعدل 10% في كلتا المنطقتين سيعمل على زيادة الإنتاجية بمعدل 9.2% و 8.8% لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، ويمكن القول بأن سلوك معادلة كفاءة الأجر متشابه لكلتا المنطقتين وهذا التشابه ذو دلالة إحصائية، ومن ثم فإن السياسات اللازمة لتحسين مستوى الإنتاجية تكون متشابهة لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

3. تم تقدير معادلة منفصلة حسب حجم المؤسسة، وكانت المعادلة المقدرة للمؤسسات الكبيرة كما يلي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.60 + 0.91 \ln \bar{W}$$

(2.23) (12.18)

$$\bar{R}^2 = 0.17$$

بينما كانت نتيجة المعادلة للمؤسسات الصغيرة كالتالي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 1.01 + 0.78 \ln \bar{W}$$

(4.72) (12.97)

$$\bar{R}^2 = 0.23$$

يتضح بأن العلاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين متوسط الأجر والإنتاجية في كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة، ويزيد تأثير الأجور على الإنتاجية بشكل أكبر في حالة المؤسسات الكبيرة عما عليه في المؤسسات الصغيرة وهذه النتيجة تتفق مع النظرية الاقتصادية، حيث يشير الحجم الكبير إلى وجود تخصص في الإنتاج داخل المؤسسة إضافة للاستفادة من وفورات الحجم، مع الإشارة إلى أن معامل التحديد المعدل يزيد في حالة المؤسسات الصغيرة، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه المؤسسات تستخدم تقنيات إنتاج ورأسمال أقل مما يُستخدم في المؤسسات الكبيرة، والذي يعكس التأثير المباشر لهذه العوامل على الإنتاجية في المؤسسات الكبيرة، وتشير النتائج بأنه حتى تزيد الإنتاجية بنسبة 10% فذلك يتطلب زيادة متوسط الأجر بمعدل 11%، و 12.8% للمؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، وبالتالي يلاحظ بأن السياسات اللازمة لزيادة وتحسين مستوى الإنتاجية للعاملين يجب أن تأخذ بعين الاعتبار خصائص واحتياجات كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة على حدة، مع الإشارة إلى أن سياسات تحسين الإنتاجية من خلال زيادة مستوى الأجور ستكون أكثر فعالية في المؤسسات الكبيرة عما عليه في المؤسسات الصغيرة.

4. حسب النشاط الاقتصادي، أشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين متوسط الأجر والإنتاجية، إلا أن هذا الارتباط كان ذا دلالة إحصائية في بعض الأنشطة الاقتصادية، فيما لم يكن له أي دلالة

إحصائية في العديد من الأنشطة الأخرى، وما لذلك من أثر في عدم تأثر الإنتاجية بمتوسط الأجر في هذه الأنشطة، والذي يعكس الاختلافات الموجودة في طبيعة الأنشطة الصناعية والظروف التي تحيط بها، وتراوح تأثير متوسط الأجر على إنتاجية العامل بين 29% في صناعة المنتجات اللدائنية، و 147% في صناعة منتجات الأغذية الأخرى، وفيما يلي نتائج المعادلات المقدرة لأهم الأنشطة الصناعية:

أ. التعدين واستغلال المحاجر، ممثلاً بنشاط استغلال المحاجر لاستخراج الأحجار والرمال (1410):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 2.01 + 0.54 \ln \bar{W}$$

(1.63) (1.64)

$$\bar{R}^2 = 0.05$$

تشير النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي بين متوسط الأجر والإنتاجية، إلا أن هذا الارتباط ليس له دلالة إحصائية، كما أن المتغير المستقل يفسر الجزء اليسير من التغير في تباين لوغريتم إنتاجية العامل، فزيادة متوسط الأجر بمعدل 10% سيعمل على زيادة الإنتاجية بمعدل 5.4%، مما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على الإنتاجية قد تتمثل بالخبرة والمهارة والقوة البدنية العالية، لما يتطلبه العمل في المحاجر من قوة ومهارات ليس بالضرورة توفرها لدى جميع الأشخاص، وما لذلك من أثر في السياسات المطلوبة للتأثير على الإنتاجية، والتي يجب تركيزها على تحسين ظروف العمل، ومتطلبات الأمن والسلامة، والاستثمار في رأس المال البشري، خاصةً الجانب التدريبي، مع العلم بأن الخبرة العملية في هذا النشاط تُكتسب داخل الكسارات والمقالع لعدم وجود معاهد متخصصة في تعليم هذه المهنة، وبينت الدراسات بأن إنتاجية العامل في هذا النشاط تتأثر بعوامل أهمها: ارتفاع كثافة استخدام رأس المال، ومستوى الطلب على منتجات المحاجر والكسارات، والأسعار النسبية للمنتجات، وطبيعة الإنتاج، وظروف التسويق ومدى تأثرها بالصدمات الخارجية، إضافةً إلى عوامل الكفاءة الإدارية (مكحول وأبو الرب، 1999)، وعليه فإن الإنتاجية تتفاوت وفقاً لمدى التقدم أو التراجع في المحددات السابقة.

ب. الصناعة التحويلية، حيث بلغت المعادلة المقدرة لها كما يلي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.74 + 0.87 \ln \bar{W} \quad (4.18) \quad (17.51)$$

$$\bar{R}^2 = 0.20$$

من خلال المعادلة يتبين وجود علاقة إيجابية بين الأجر والإنتاجية في الصناعة التحويلية، وهي ذات دلالة إحصائية عالية، ويلاحظ بأن هذه النتيجة قريبة من نتيجة المعادلة على مستوى مجموع الصناعة الفلسطينية من حيث تأثير الأجور على الإنتاجية، وقيم كل من F و t، وكذلك تشابه قيمة معامل التحديد المعدل (\bar{R}^2). وللتعرف على مدى الفروق القائمة بين أنشطة الصناعة التحويلية من حيث أثر الأجور على الإنتاجية، فيما يلي نتائج معادلة كفاءة الأجر لأبرز أنشطة الصناعة التحويلية في الأراضي الفلسطينية:

• صنع منتجات المخازن (1541):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 1.89 + 0.55 \ln \bar{W} \quad (2.78) \quad (2.92)$$

$$\bar{R}^2 = 0.12$$

يلاحظ بأن تأثير متوسط الأجر على الإنتاجية إيجابي وذو دلالة إحصائية، إلا أن هذا التأثير منخفض، حيث إن زيادة الإنتاجية بمعدل 10% سيتطلب زيادة متوسط الأجر بنسبة 18.2%، بمعنى أن زيادة الأجور للعاملين تعمل على رفع إنتاجيتهم بمعدلات قليلة، مما يقلل الحافز لدى أصحاب المخازن إلى زيادة أجور العاملين، وبالتالي يتبين وجود عوامل أخرى تؤثر على الإنتاجية في هذا النشاط إضافة للأجور، والتي يجب أخذها بعين الاعتبار عند وضع السياسات اللازمة لتحسين الإنتاجية.

• صنع الملابس (1810):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.96 + 0.77 \ln \bar{W} \quad (4.38) \quad (12.23)$$

$$\bar{R}^2 = 0.38$$

تؤثر الأجور بشكل إيجابي على إنتاجية العامل، وهذا التأثير ذو دلالة إحصائية عالية، كما يلاحظ بأن الأجور تفسر الجزء الأكبر من التغير في تباين لوغريتم الإنتاجية، والذي يبينه معامل التحديد المعدل مقارنةً بالأنشطة الصناعية الأخرى، ويتضح بأن زيادة الأجر بنسبة 10% سيؤثر على زيادة الإنتاجية بمعدل 7.7%، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن إنتاجية العامل في هذا النشاط تعتبر ثاني أقل إنتاجية بعد صناعة الأحذية، إذ بلغت 4856 دولاراً، فيما كانت الإنتاجية في الصناعة التحويلية 16647 دولاراً وذلك في عام 1999، ويعزى ذلك إلى الانخفاض الملموس في حصة العامل في رأس المال التي بلغت 2186 دولاراً مقارنةً بـ 12508 دولار في الصناعة التحويلية، يضاف إلى ذلك انخفاض المستوى التعليمي والتدريبي (رأس المال البشري) للعاملين في هذه الصناعة، كما ذكر سابقاً.

• صنع الأحذية (1920):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.31 + 0.98 \ln \bar{W} \quad (0.46) \quad (5.16)$$

$$\bar{R}^2 = 0.30$$

يمكن ملاحظة وجود ارتباط إيجابي للأجور على إنتاجية العامل، وهو ذو دلالة إحصائية عالية، فلكي تزيد إنتاجية العامل بنسبة 10% فإن ذلك سيتطلب زياد الأجر بنسبة 10.2%، مما يشير إلى وجود تناسب في العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، مع الإشارة إلى أن إنتاجية العامل في هذا النشاط تعد الأدنى قياساً بالصناعة التحويلية، حيث بلغت 2892 دولاراً في عام 1999، ويعود ذلك إلى ارتفاع الكثافة العمالية في هذه الصناعة، ولارتباطها بظروف وأحوال السوقين المحلي والخارجي والمرتبطة بمنتجات هذه الصناعة، والتي تختلف عن الظروف والعوامل المؤثرة على غيرها من الصناعات.

• الطباعة (2221):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.37 + 0.95 \ln \bar{W} \quad (0.44) \quad (4.02)$$

$$\bar{R}^2 = 0.27$$

تؤثر الأجور بشكل إيجابي على إنتاجية العامل في المؤسسات العاملة في نشاط الطباعة، وهذا التأثير ذو دلالة إحصائية وذو تأثير متناسب تقريباً بين المتغيرين التابع والمستقل، حيث إن زيادة الأجر بنسبة 10% سيعمل على زيادة الإنتاجية بنسبة 9.5%.

- صنع الصابون والمنظفات والعطور ومستحضرات التجميل (2424):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 1.05 + 0.80 \ln \bar{W}$$

(0.65) (1.76)

$$\bar{R}^2 = 0.07$$

تؤثر الأجور على الإنتاجية بشكل إيجابي في هذا النشاط، وهذا التأثير ذو دلالة إحصائية، مع الإشارة إلى وجود العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على الإنتاجية، إضافة للأجر الذي يفسر جزءاً قليلاً من التغير في تباين لوغريتم إنتاجية العامل كما يتضح من انخفاض معامل التحديد المعدل.

- صنع الأصناف المنتجة من الخرسانة والإسمنت والجبس (2695):

$$\ln \frac{VAL}{L} = -0.61 + 1.28 \ln \bar{W}$$

(-0.73) (5.47)

$$\bar{R}^2 = 0.27$$

يوجد ارتباط إيجابي بين الأجر والإنتاجية، وهو ذو دلالة إحصائية عالية، ويلاحظ بأن زيادة الأجر بمعدل 10% سيعمل ذلك على زيادة الإنتاجية بمعدل 12.8%، مما يشير إلى التأثير الكبير للأجر على الإنتاجية، ويعتبر العمل في هذا النشاط من الأعمال التي تتطلب مهارة وقوة بدنية عالية، والذي أثر على ارتفاع متوسط الأجر والإنتاجية للعاملين فيه، حيث بلغت 5267 و 33714 دولاراً على التوالي مقارنة بمتوسط الأجر والإنتاجية في الصناعة التحويلية، والتي بلغت 4654 و 16647 دولاراً على التوالي، في العام 1999.

- قطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار (2696):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.88 + 0.83 \ln \bar{W}$$

(1.31) (4.62)

$$\bar{R}^2 = 0.19$$

يتضح وجود تأثير إيجابي للأجر على الإنتاجية، وهو ذو دلالة إحصائية، فزيادة الأجر بمعدل 10% سيعمل على زيادة الإنتاجية بمعدل 8.3%، مما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على الإنتاجية، تشمل الخبرة العملية، والمهارة في استخدام المعدات والآلات، إضافة إلى أن العمل في هذا النشاط يتطلب قوة بدنية عالية لا تتوافر لدى الأشخاص كافة، وطبيعة العمل فيها جانب من المخاطرة، ومن ثم يتركز العاملون في هذا النشاط على الذكور، فيما شكلت الإناث ما نسبته 0.8% فقط من مجموع عدد العاملين في عام 1999، وتعملن في الإدارة وليس في الإنتاج، وتعد هذه العوامل ذات تأثير مباشر على ارتفاع أجر وإنتاجية العامل في هذا النشاط مقارنة مع أجره وإنتاجيته في الصناعة التحويلية.

- صنع المنتجات المعدنية الإنشائية (2811):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.89 + 0.81 \ln \bar{W}$$

(1.43) (4.68)

$$\bar{R}^2 = 0.28$$

الارتباط إيجابي بين الأجور والإنتاجية، وهو ذو دلالة إحصائية، ويلاحظ بأنه لزيادة الإنتاجية بمعدل 10% فإن ذلك سيتطلب زيادة الأجر بنسبة 12.3%، بمعنى أن إنتاجية العاملين في هذا النشاط تعتبر المعيار الأساسي في تحديد أجورهم خاصة وأن المستوى التعليمي للعاملين يعتبر متدنياً بشكل عام.

- صنع الأثاث (3610):

$$\ln \frac{VAL}{L} = 1.79 + 0.56 \ln \bar{W}$$

(2.69) (2.99)

$$\bar{R}^2 = 0.08$$

يلاحظ بأن تأثير الأجر على الإنتاجية إيجابي وذو دلالة إحصائية، إلا أن هذا التأثير منخفض، حيث إن زيادة الأجر بمعدل 10% سيعمل على زيادة الإنتاجية بنسبة 5.6%، مما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على الإنتاجية في هذه الصناعة إضافة للأجور، ويؤكد ذلك الانخفاض في قيمة معامل التحديد المعدل، وهذه العوامل يجب أخذها بعين الاعتبار عند وضع السياسات اللازمة لتحسين الإنتاجية.

ج. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، وكانت المعادلة المقدرة لها كالتالي:

$$\ln \frac{VAL}{L} = 0.75 + 0.92 \ln \bar{W} \quad (0.88) \quad (3.80)$$

$$\bar{R}^2 = 0.27$$

يؤثر الأجر بشكل إيجابي على الإنتاجية، وهو تأثير ذو دلالة إحصائية عالية، فحتى تزيد الإنتاجية بمعدل 10% فإن ذلك سيتطلب زيادة الأجر بنسبة 10.9%، مما يشير إلى أن زيادة الأجور للعاملين تعمل على رفع إنتاجيتهم بمعدلات جيدة، وتجدر الإشارة إلى ارتفاع إنتاجية العاملين في هذا النشاط، والتي بلغت 62972 دولاراً بزيادة مقدارها 239% عن قيمة الإنتاجية الكلية في الصناعة الفلسطينية، إضافةً إلى استخدامها لحجم كبير من رأس المال، إذ بلغت حصة العامل في رأس المال 27595 دولاراً، وهي تزيد عن حصة العامل في رأس المال في الصناعة الفلسطينية بنسبة 108% في العام 1999، وما لذلك من أثر إيجابي على الإنتاجية، والتي يجب أخذها بعين الاعتبار عند وضع السياسات الاقتصادية اللازمة لتحسينها في هذا النشاط.

الفصل السابع

النتائج والتوصيات

يُلخص هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة في الفصول السابقة، والتي يمكن الخروج بناءً عليها بمجموعة من التوصيات الهادفة إلى تحسين هيكل الأجور في الصناعة الفلسطينية، بما يسمح بتحسين القدرة التنافسية للمنتج الفلسطيني. وفيما يلي إيجاز لأهم نتائج وتوصيات الدراسة.

1.7 النتائج

يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة والمضمون الاقتصادي لها بما يلي:

1. بروز ظاهرة التفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث في الصناعة الفلسطينية، وهو لصالح العاملين الذكور بزيادة نسبتها 57% عن أجر الإناث وذلك في عام 1999، كما أن هذا التفاوت يلاحظ على مستوى المنطقة وحجم المؤسسة والنشاط الاقتصادي، ويعود ذلك إلى المهارات التي يتطلبها العمل في المؤسسات الصناعية والتي يتفوق فيها الذكور على الإناث بشكل عام، يضاف إلى ذلك تفضيل الإناث للعمل في الأنشطة والمهن التقليدية خاصة القطاع الحكومي على حساب العمل في القطاعات الإنتاجية، وفي المقابل فقد لوحظ بأن متوسط أجر الإناث يزيد عن أجر الذكور في صناعات المنتجات اللدائنية بنسبة 19%، وقطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار بنسبة 5%، والأثاث بنسبة 16%، وتفسير ذلك بأن الإناث في هذه الأنشطة يتركز عملهن في الإدارة التي يزيد أجر العاملين فيها مقارنةً بالعاملين في الإنتاج.

2. هناك فروقات في متوسط الأجر حسب نوع العمل، حيث تبين بأن العاملين في الإدارة يتقاضون أجوراً تفوق ما يتقاضاه العاملون في الإنتاج بمعدل 86% في الصناعة ككل في العام 1999، ويعزى ذلك إلى المتطلبات اللازمة للعمل في الوظائف الإدارية والإشرافية من مؤهلات علمية وخبرات ومهارات معينة، تدفع بزيادة أجور العاملين فيها، بينما الوظائف الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الفلسطينية تتطلب معرفة وخبرة في النشاط الصناعي المعني دون إبداء أية أهمية للمستوى التعليمي، حيث يتسم العاملون في هذه الوظائف بتدني مستواهم التعليمي، وأحد أهم

أسباب ذلك بساطة التقنية المستخدمة في المؤسسات الصناعية بشكل عام، مما يؤثر على انخفاض الأجور المدفوعة للعاملين، ويبرز هذا التفاوت أيضاً على مستوى المنطقة وحجم المؤسسة والنشاط الاقتصادي باستثناء نشاط إنتاج وجمع وتوزيع الكهرباء الذي يزيد فيه متوسط أجر العاملين في الإنتاج عن أجر العاملين في الإدارة؛ لما يتطلبه العمل في شبكات الكهرباء من مهارات ومؤهلات أكاديمية وعلمية مثل المهندسين.

3. على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة، تبيّن وجود تفاوت في متوسط أجر العاملين فيما بينها، مما يعكس الاختلافات القائمة في طبيعة الأنشطة الصناعية والظروف المحيطة فيها، وقد تفاوتت نسبة التغير - بالزيادة أو النقصان - في متوسط الأجر بين كل نشاط صناعي من جهة، ومجموع الصناعة من جهة أخرى، وذلك اعتماداً على قيمة كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال، فمثلاً كان متوسط الأجر في الأنشطة التي تتصف بارتفاع إنتاجية العامل فيها وحصته في رأس المال مثل الطباعة، والتعدين واستغلال المحاجر، وقطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار زائداً عن متوسط أجر العامل في الصناعة ككل والذي بلغ 5017 دولاراً في عام 1999، بينما انخفض متوسط أجر العامل في الصناعات ذات الكثافة العمالية وإنتاجية العمل المنخفضة مثل صناعتي الملابس والأحذية، مقارنةً بمجموع الصناعة الفلسطينية.

4. توجد فروق في متوسط الأجر للعامل في الصناعة الفلسطينية مع نظيره في الدول الأخرى من جهة، وبين متوسط أجر العامل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في الأراضي الفلسطينية من جهة أخرى، ففي عام 2000 بلغ متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية 4128 دولاراً، وبمقارنته مع بعض الدول الأخرى، تبيّن بأن تكلفة العمل في الصناعة التحويلية الفلسطينية تزيد عما هي عليه في الأردن، مما يحقق ميزة تنافسية للصناعة التحويلية الأردنية تتمثل بانخفاض أسعار منتجات الشركات فيها والتي تتشابه مع المؤسسات الصناعية الفلسطينية من حيث الهيكل الإنتاجي لها، ومن ثم تتأثر القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية بشكل سلبي، في حين ينخفض متوسط أجر العامل في الصناعة التحويلية في الأراضي الفلسطينية بشكل كبير مقارنةً بإسرائيل وتركيا واليابان وغيرها من الدول، والتي تنتج سلع ذات جودة عالية مقارنةً بالمنتجات الفلسطينية، ومن ثم تعتبر منتجات هذه الدول منافسة للمنتجات الفلسطينية. ومن حيث موقع متوسط أجر العامل في

الصناعة مقارنةً مع أجره في الأنشطة الاقتصادية الأخرى، يمكن القول بأن الأثر السلبي للإجراءات الإسرائيلية - الرامية إلى تدمير بنية الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام والنشاط الصناعي بشكل خاص - منذ فترة الاحتلال، وتدني المستوى التعليمي للعاملين في المؤسسات الصناعية، وانخفاض القدرة التنافسية لها على المستويين المحلي والخارجي، كان لها بالغ الأثر في الانخفاض الكبير في متوسط أجر العامل في الصناعة مقارنةً بالأنشطة الأخرى، حيث يتمتع بمتوسط أجر هو الأدنى بين مختلف الأنشطة الاقتصادية إذ بلغ 3203 دولار في عام 2002.

5. بلغت إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية 18596 دولاراً في عام 1999 بزيادة نسبتها 271% عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه، مما يعني انخفاض الأجر المدفوع للعامل قياساً بما يحقّه من قيمة مضافة للمؤسسة والذي يشير إلى وجود نوع من الاستغلال للعامل هذا من جهة، وتناقص تكلفة العمل بالنسبة للمنتج من جهة أخرى، وتباينت الفروقات بين إنتاجية العامل ومتوسط أجره بشكل واضح عند النظر لها على مستوى فروع الصناعة التحويلية، ففي صناعة الأحذية انخفضت إنتاجية العامل بنسبة 33% عن متوسط أجره، وفي صناعة الملابس ارتفعت بنسبة 32%، مع العلم بأن إنتاجية العامل في هاتين الصناعتين شكلتا 17%، و 29% من إنتاجية العامل في الصناعة التحويلية على التوالي، ويعود السبب لارتفاع متوسط الأجر في هاتين الصناعتين مقارنةً بإنتاجية العامل إلى الانخفاض في القيمة المضافة لهما بوصفها نتيجة طبيعية لتدفق البضائع الرخيصة نسبياً من دول جنوب شرق آسيا، وتدني القدرة التنافسية لهما محلياً وخارجياً، وما لذلك من أثر على الانخفاض في إنتاجية الدولار المنفق على العامل فيهما، ويُضاف إلى ذلك تدني حصة العامل في رأس المال فيهما مقارنةً بالصناعة التحويلية، بينما ارتفعت إنتاجية العامل بنسبة 178% في صناعة المنتجات اللدائنية عن إنتاجيته في الصناعة التحويلية.

6. توزعت تكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية إلى خمس مجموعات وهي: مستلزمات الإنتاج السلعية بنسبة 55.3%، وتكلفة العمل بنسبة 16.8%، والضرائب والرسوم بنسبة 16.6%، وتكلفة رأس المال بنسبة 6.2%، في حين كانت تكلفة مستلزمات الإنتاج غير السلعية هي الأقل بنسبة 5.1%، وتبين بأن هذه النسب تختلف وتتباين بشكل واضح عند النظر لها بمستويات أكثر

تفصيلاً، بسبب الاختلافات من حيث السياسة التشغيلية سواء التركيز على عنصر العمل أو رأس المال، والمصادر المتاحة لتوفير المواد الأولية سواء كانت وطنية أو أجنبية المنشأ، والسياسات الإسرائيلية - خاصة السياسة الضريبية - التي تفرضها على المؤسسات الفلسطينية في منطقة القدس. ووفقاً لتكلفة العمل - التي هي محور هذه الدراسة - فقد تقاربت حصتها من مجمل تكاليف الإنتاج في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة إذ بلغت 16.7%، و 17.3% على التوالي في عام 1999، بمعنى أن زيادة متوسط أجر العامل بنسبة 10% سيؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج بنسبة 1.67%، و 1.73% في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة على التوالي، وهي تعد نسباً منخفضة، مما يعكس أهمية الاهتمام بتحسين إنتاجية العاملين بوصفها أحد أهم العوامل لتحسين جودة المنتجات الفلسطينية وجعلها قادرة على منافسة المنتجات الأجنبية، وذلك من خلال الاهتمام بتتمة وتدريب العاملين على أحدث الوسائل والطرق الفنية والإدارية في العملية الإنتاجية. بينما تباينت تكلفة العمل بعض الشيء - رغم كونها منخفضة - بين كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة والتي تعكس طبيعة وهيكلية كل منهما، فقد بلغت نسبتها 24.7%، و 16.2% للمؤسسات الصغيرة والكبيرة على التوالي، وبالتالي فإن زيادة تكلفة العمل بنسبة 10% ستؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج بمعدل 2.47%، و 1.62% لكل منهما على التوالي، مما يشير إلى ارتفاع حصة الرواتب والأجور في المؤسسات الصغيرة والتي تتسم بالتركيز على الأسلوب الإنتاجي كثيف العمل على حساب رأس المال. وتفاوتت حصة تكلفة العمل من مجمل تكاليف الإنتاج - مع احتلالها المرتبة الثانية - لمعظم الأنشطة الصناعية، وكانت أعلى حصة لها في الصناعات ذات الكثافة العمالية وعلى رأسها صناعة الملابس بنسبة 50.5%، بينما بلغت نسبة تكلفة العمل أدنى قيمة لها في صناعة المنتجات اللدائنية بنسبة 10.1%، مما يعني بأن زيادة متوسط أجر العامل بنسبة 10% في كل من صناعتي الملابس والمنتجات اللدائنية سيعمل على زيادة تكلفة الإنتاج بنسبة 5.05%، و 1.01% على التوالي، وبالتالي تتمتع المؤسسات العاملة في صناعة المنتجات اللدائنية بمرونة أكبر من حيث قدرتها على تغطية الزيادة في التكاليف، من خلال زيادة أسعار المنتجات بمعدلات أقل من قدرة المؤسسات العاملة في صناعة الملابس.

7. إن الارتفاع النسبي في أجر العامل (تكلفة العمل) في الصناعة الفلسطينية، يعد أحد العوامل الرئيسية لارتفاع تكاليف الإنتاج الصناعي في الأراضي الفلسطينية، مقارنةً بالعديد من الدول الأخرى مثل الأردن، ومن ثم فقد أثر ذلك على القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية، إلا أنه بالنظر لهذا الأمر من وجهة نظر اقتصادية محضة؛ فإن ارتفاع أجور العاملين الذي يحد من تنافسية المؤسسة يمكن أن يتم تعويض هذه الخسارة من خلال زيادة الإنتاجية وذلك؛ لأن الأجور المرتفعة المقترنة بإنتاجية مرتفعة ينتج عنها تكلفة منخفضة لوحدة العمل لكل وحدة من الناتج، وهذا ما يفسر نجاح البلدان ذات الأجور المرتفعة جنباً إلى جنب مع الإنتاجية المرتفعة، وبالتالي تحقيقها لقيمة مضافة مرتفعة، مثل اليابان وكوريا الجنوبية.

8. إن تدني المستوى الفني والتعليمي والمهارات للعاملين في العديد من الأنشطة الصناعية، تعتبر من أهم العوامل في انخفاض إنتاجية العامل، والذي انعكس على تقليص مساهمة الصناعة الفلسطينية في التجارة الخارجية، وفي منافسة المنتجات المحلية للسلع والبضائع المستوردة لتدني جودة المنتجات الفلسطينية، وتدني القدرة التنافسية لها خصوصاً السلع المنافسة لها ذات التكلفة والأسعار المنخفضة والجودة العالية نسبياً، وبالتالي صعوبة المنافسة السعرية، مما يُحتم على صانع القرار الفلسطيني، وخطط التنمية الفلسطينية أن تُعير قضية تحسين مستوى الإنتاجية في الصناعة الفلسطينية الاهتمام الأكبر، حيث إنها السبيل الوحيدة لتحسين القدرة التنافسية، كما أنها من العوامل الأساسية لزيادة المستوى الفني والمهارة للعاملين في المؤسسات الصناعية.

9. إن انخفاض حصة تكلفة رأس المال - والتي شكّلت ما نسبته 6.2% - من مجمل تكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية يعكس طبيعة الصناعات القائمة والتي تُعد ذات كثافة عمالية، كما نتج عن الانخفاض في استخدام رأس المال لتحقيق الاستثمار الصافي لقيم سالبة في معظم السنوات، ويمكن القول بأن عدم الاهتمام باقتناء واستخدام الآلات والمعدات والتقنيات التكنولوجية الحديثة، تعتبر من العوامل الأساسية التي أثّرت على تراجع إنتاجية المؤسسات الصناعية، وبالتالي تدني القدرة التنافسية لها في السوقين المحلي والخارجي خاصةً صناعتي الملابس والأحذية.

10. كانت النتائج المقدرة لدالة الأجر على النحو التالي:

- انخفاض تأثير إنتاجية العامل على متوسط أجره في الصناعة الفلسطينية حيث بلغت النسبة 20.1% في عام 1999، وكان لهذا التأثير دلالة إحصائية، وبشكل عام، فإن زيادة الإنتاجية بمعدل 10% ستعمل على زيادة متوسط أجر العامل بنسبة 2%، وبالتالي يلاحظ عدم وجود تناسب بين تغيرات الإنتاجية للعامل وبين أجره، مما يعكس انخفاض إنتاجية العاملين في الصناعة الفلسطينية، وليس في ارتفاع أجورهم، والتي تعتبر منخفضة مقارنةً بجدول غلاء المعيشة والمستوى العام للأسعار في الأراضي الفلسطينية، حيث بلغ 5.54% في عام 1999. وتبين وجود تأثير متواضع لحصة العامل في رأس المال على متوسط أجره وبدلالة إحصائية، فقد بلغ معامل الكثافة الرأسمالية 6%، مما يعني بأن زيادة حصة العامل في رأس المال بنسبة 10% ستؤدي لزيادة الأجر بنسبة 0.6%، ومن ثم يتبين وجود عدد آخر من العوامل والمحددات التي تؤثر على أجر العامل - إضافةً لإنتاجيته وحصلته في رأس المال - والمتمثلة أساساً بالخصائص الشخصية مثل مستوى التعليم، والتدريب، والخبرة العملية، والمهارة، إضافةً للعوامل الخاصة بأصحاب العمل مثل الأنظمة الإدارية والمالية المعمول بها، ومدى اهتمام المؤسسة بالبحث والتطوير وغير ذلك من العوامل، وهي غير متوفرة في المسح الصناعي.

- تبين وجود تشابه في تأثير الإنتاجية على الأجور في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وبنسبة 20%، وبوجود دلالة إحصائية أيضاً، بينما كان تأثير حصة العامل في رأس المال موجباً في الضفة الغربية بنسبة 6% وبوجود بدلالة إحصائية، في حين كان سالباً ولا يختلف عن الصفر وليس له دلالة إحصائية في قطاع غزة، ومن ثم يمكن القول بأن المؤسسات الصناعية في قطاع غزة تعتمد على الأسلوب الإنتاجي كثيف العمل مقارنةً بالمؤسسات الصناعية في الضفة الغربية، والتي ارتفعت فيها حصة العامل في رأس المال بنسبة 138% عن قطاع غزة في عام 1999، وباستخدام اختبار Chow-test، تبين وجود فروقات في سلوك معادلة الأجر لكلتا المنطقتين، وبدلالة إحصائية، مما يعني رفض الفرض الأساسي الذي يقول بتساوي أثر محدّدات الأجر في كلتا المنطقتين، وبالتالي فإن السياسات اللازمة لتحسين الأجور والإنتاجية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة بكل منطقة.

- تفاوت تأثير الإنتاجية على متوسط الأجر بين كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة، حيث بلغ 13% و 28% على التوالي، بمعنى أن زيادة الإنتاجية بنسبة 10% ستؤدي إلى زيادة أجر العامل بنسبة 1.3% و 2.8% للمؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، أما تأثير حصة العامل في رأس المال على الأجور فقد كان موجباً وبدلالة إحصائية في المؤسسات الكبيرة وبنسبة 9%، إلا أن هذا التأثير لم يكن له دلالة إحصائية في المؤسسات الصغيرة، حيث تعتمد هذه المؤسسات على عنصر العمل على حساب رأس المال، مما أثر على ارتفاع حصة العامل في رأس المال بنسبة 94% للمؤسسات الكبيرة مقارنةً مع المؤسسات الصغيرة في عام 1999، وهذا يشير إلى تمتع المؤسسات الصغيرة بقدر أكبر من المرونة والتأقلم مع الظروف المحيطة؛ لانخفاض التراكم الرأسمالي فيها جنباً إلى جنب مع انخفاض القدرة التنافسية لها مقارنةً بالمؤسسات الكبيرة، وقد أشارت نتائج اختبار Chow-test إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك معادلة الأجر بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، وبالتالي اختلاف محددات الأجر بينهما، ومن ثم فإن هذه الفروقات يجب أخذها بعين الاعتبار في السياسات الاقتصادية الخاصة بالأجور لكل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة، فعلى سبيل المثال فإن تحسين كفاءة رأس المال وزيادة التقنيات المستخدمة في المؤسسات الكبيرة سيؤثر إيجاباً على تحسين إنتاجية وأجور العاملين فيها.

- على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة، تبيّن وجود فروقات كبيرة في درجة تأثير إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على متوسط أجره، وقد كان لهذه التأثيرات دلالة إحصائية في بعض الفروع الصناعية، بينما لم يكن لها أي دلالة إحصائية في العديد منها، وتراوح تأثير إنتاجية العامل على متوسط أجره بين 2% في صناعة المنتجات اللدائنية، و 48% في صناعة الملابس، أما تأثير حصة العامل في رأس المال على متوسط الأجر فكان سالباً في بعض الأنشطة ذات الكثافة العمالية فبلغ (- 5%) في صنع منتجات المخازر، و (- 2%) في صناعة الأحذية، في حين حقق أعلى قيمة له في نشاط استغلال المحاجر لاستخراج الأحجار والرمال بمعدل 51%، وبلغ 18% في نشاط إنتاج وجمع وتوزيع الكهرباء، وهما من الأنشطة التي حصة العامل في رأس المال فيها تعتبر مرتفعة قياساً بغيرها، مما يعني وجود اختلافات هيكلية

بين الأنشطة الصناعية المختلفة والطرق الإنتاجية المستخدمة فيها، وبالتالي ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات القائمة بين الصناعات المختلفة عند وضع السياسات الاقتصادية الهادفة إلى تحسين إنتاجية وكفاءة العاملين.

11. بشكل عام، تؤثر الأجور إيجاباً على إنتاجية العامل كما تبين من النتائج المقدرة لدالة كفاءة الأجر، وبدلالة إحصائية عالية، فزيادة الأجر بنسبة 10% سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 8.6%، ولوحظ بأن تأثير الإنتاجية على متوسط الأجر فيه تقارب بين كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بنسبة 92%، و 88% على التوالي، بينما وجدت بعض الاختلافات في تأثير الأجر على الإنتاجية حسب حجم المؤسسة، فبلغ 91%، و 78% للمؤسسات الكبيرة والصغيرة على التوالي، فالحجم الكبير للمؤسسة يعني التخصص في الإنتاج من جهة، والاستفادة من استغلال وفورات الحجم من جهة أخرى، ومن ثم فإن السياسات اللازمة لتحسين الإنتاجية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار خصائص كل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة على حدة، مع الإشارة إلى أن سياسات تحسين الإنتاجية من خلال زيادة مستوى الأجور ستكون أكثر فعالية في المؤسسات الكبيرة عما عليه في المؤسسات الصغيرة، أما على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة، ونظراً للاختلافات القائمة في طبيعتها فقد تبين وجود ارتباط إيجابي بين متوسط الأجر والإنتاجية، والذي كان ذا دلالة إحصائية في بعضها، في حين لم يكن له أي دلالة إحصائية في البعض الآخر منها، وقد تراوح تأثير متوسط الأجر على إنتاجية العامل بين 29% في صناعة المنتجات اللدائنية، و 147% في صناعة منتجات الأغذية الأخرى.

12. بالرغم من إقرار قانون العمل الفلسطيني في عام 2000، والذي ينظم كافة العلاقات سواء ما يخص ساعات وظروف العمل، والأجور، والمزايا المستحقة للعمال، والأمور القانونية وغيرها من الحقوق والواجبات لكل من العمال وأصحاب العمل، والدور التنظيمي لوزارة العمل، إلا أن العديد من المؤسسات الصناعية لا تلتزم بتطبيق بنود القانون خاصة ما يتعلق بالجوانب المالية مثل: الأجور، وبدل العمل الإضافي، ومكافآت نهاية الخدمة، وعدد ساعات العمل، وحقوق العامل في الإجازة وغيرها، مستغلةً جهل كثير من العمال في الحقوق التي ضمنها لهم القانون، ومن جهة أخرى فإن عدم إلزام المؤسسات بالتطبيق الكامل للقانون جعلها لا تعير الاهتمام الكافي

بالعامل، ويبرز الخلل في هذه الناحية بشكل أوضح في المؤسسات الصغيرة - والتي تعتمد على أنظمة تقليدية في شؤونها الإدارية والمالية - وهي التي تشكل الحجم الأكبر من المؤسسات الصناعية، ومن ثم يزيد شعور العامل بعدم توافر الأمن الوظيفي مما ينعكس ذلك على انتمائه في العمل ومن ثم انخفاض إنتاجيته، بعكس المؤسسات الكبيرة التي تعمل وفقاً لأنظمة إدارية ومالية جيدة بشكل عام، وتلتزم بتطبيق بنود القانون في أغلب الأحيان.

2.7 التوصيات

تتعدد السياسات والإجراءات الهادفة لتحسين مستوى الإنتاجية في الصناعة الفلسطينية، وما لها من تأثير على هيكل وأنظمة الأجور للعاملين فيها، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، ويمكن تقسيم هذه السياسات كما يلي:

1. تطوير الأنظمة الإدارية الفاعلة، والتي لها ارتباط مباشر على كل من العمال وأصحاب العمل، وتشمل:

- ضرورة التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق بنود قانون العمل الفلسطيني - خاصة البنود الإيجابية منه - من حيث الحقوق والواجبات، مما يزيد من انتماء العامل اتجاه المؤسسة التي يعمل فيها ومن ثم تزيد إنتاجيته¹¹، وما لذلك من تأثير إيجابي على تحسين جودة المنتجات وبالتالي القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية. مع ضرورة العمل على قيام الجهات المعنية مثل وزارة العمل والمجلس التشريعي بالتعديل المستمر على الحد الأدنى للأجور، بأن يأخذ بعين الاعتبار التغيرات في المستوى العام للأسعار وتكاليف المعيشة.

- اعتماد أنظمة واضحة للرواتب والأجور تتناسب مع طبيعة عمل المؤسسات الصناعية، وتأخذ بعين الاعتبار تغيرات مستويات المعيشة الناتجة عن تغيرات الأسعار، ودرجة المخاطرة التي يتعرض لها العاملون في بعض الصناعات مثل: التعدين واستغلال المحاجر، والصناعات المعدنية والإنشائية، والمراجعة الدورية لمستويات أجور العاملين فيها.

¹¹ تبين من خلال العديد من المقابلات التي أجراها الباحث مع العاملين في بعض المؤسسات الصناعية، بأن المؤسسات التي يعملون بها لا تلتزم بتطبيق بنود قانون العمل سواء ما يخص ساعات وظروف العمل والمزايا المستحقة للعمال.

- تحفيز العمال من خلال تطبيق عدد من الإجراءات ممثلة بالحوافز المادية، التي تعتبر أكثر الأنظمة شيوعاً ومن أهم أشكالها: المكافآت، والزيادة الدورية، والمشاركة بنسبة من الأرباح، والأجر على ساعات العمل الإضافي، بينما تعتبر الحوافز المعنوية بكونها مكملًا للحوافز المادية وقد تتمثل بضمان العمل واستقراره (الأمن الوظيفي)، وتوفير شروط العمل الإنسانية، والعلاقات والخدمات الاجتماعية التي يمكن أن تقدمها المؤسسة للعاملين فيها، كما أن تطبيق سياسة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي الشامل تُعتبر من المحفزات الهامة للعامل، والتي تُسهم في تحسين إنتاجيته.

- إيلاء الأهمية اللازمة بتنمية وتحسين رأس المال البشري من خلال تنفيذ البرامج التدريبية، والتأهيل المهني، لتنمية وتطوير مهارات وقدرات العاملين في المؤسسات الصناعية، وإطلاعهم على أحدث الأساليب والطرق الإنتاجية في الأعمال التي يقومون فيها، ويكون تنفيذ هذه البرامج بشكل دوري، مع الإشارة إلى ضرورة التقييم الدوري لها للتحقق من مدى الفائدة التي تحققها، ويمكن القول بأن هذا الجانب يعتبر من أهم العوامل لتحسين مهارة وإنتاجية العاملين في المؤسسات الصناعية، وذلك لتدني المستوى التعليمي للعاملين فيها بشكل عام وللعاملين في الإنتاج بشكل خاص.

- ضرورة اهتمام المؤسسات الصناعية بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) وأنظمة الأيزو (ISO)، على اعتبار أن تطبيق أنظمة الجودة يُعد من المتطلبات الأساسية لقدرة المؤسسات الصناعية على المنافسة والحفاظ على حصتها السوقية فضلاً عن زيادتها، خاصة في ظل المنافسة الشديدة مع المنتجات والسلع المستوردة من الخارج، والتي أصبح تبادلها بين الدول يتم بحرية تامة بموجب الاتفاقيات التجارية الدولية ومبادئ منظمة التجارة العالمية، وحتى تتمكن المؤسسات الصناعية من وضع ثقلها بقوة في الأسواق المحلية والعالمية على حد سواء، فيجب عليها أن تكون مُستخدمة لأنظمة ومتطلبات الجودة، والتي تمكنها من الالتزام بالمواصفات والمقاييس العالمية للسلع والخدمات التي تنتجها وتطرحها في الأسواق، مما يعمل على تحسين الإنتاجية، والجودة للمنتجات، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة، وتقليل الفاقد، وبالتالي زيادة ربحية المؤسسات وقدرتها على التوسع والمنافسة.

2. قيام وزارة التربية والتعليم والمؤسسات ذات العلاقة بالتطوير المستمر لنظام التعليم المهني والصناعي، بأن يأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات الصناعية من العمالة الماهرة، ومن ثم يساعد ذلك في تحسين إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية، وما لذلك من انعكاسات إيجابية على تحسين قدرة المؤسسات الصناعية على المنافسة، وتحقيق الأرباح، وبالتالي تحسين أجور العاملين فيها.

3. أن يتم إعداد وتنفيذ سياسات عامة للقطاع الصناعي بشكل عام، على أن يدرج تحتها سياسات فرعية يوجه كل منها للنشاط الصناعي المعني، ويبرز في هذا الصدد الدور المحوري للاتحادات الصناعية التي يجب أن تضطلع بدورها على أكمل وجه ممكن، وأن يتم توفير الدعم اللازم لها مادياً وتنظيماً سواء من المؤسسات والهيئات الحكومية من جهة، والمؤسسات الصناعية من جهة أخرى، ومن ثم تقود هذه الاتحادات الجهود الرامية لتحسين أداء الصناعات المختلفة، من حيث تقديم النصائح والمشورة للمؤسسات الصناعية حول أفضل الأسواق العالمية التي يمكن الاستيراد منها أو التصدير لها، وقدرة هذه الاتحادات على التنسيق مع المؤسسات الرسمية بخصوص العديد من القضايا التي تهم مختلف المؤسسات الصناعية مثل: ترتيب الأمور الضريبية، وعمليات الاستيراد، وإجراء التنسيق والترتيب اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية التي تزيد من إمكانيات وقدرات كل من العاملين وأصحاب العمل، وتنظيم عملية الحصول على مستلزمات الإنتاج بأسعار مقبولة أو نوعية أفضل، مما يؤثر على تحسين إنتاجية هذه المؤسسات من جهة، وتخفيض تكلفة الإنتاج من جهة أخرى، وغير ذلك من الأعمال التي يمكن أن تقوم بها الاتحادات الصناعية، والتي يكون الهدف النهائي لها تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، مما يساعدها على القيام بتحسين ظروف العمل فيها.

4. إن الارتفاع في متوسط أجر العامل في الصناعة الفلسطينية مقارنة مع العديد من الدول الأخرى من جهة، وانخفاض حصة تكلفة العمل من مجمل تكاليف الإنتاج من جهة أخرى، يشير إلى ضرورة تركيز السياسات الاقتصادية على تحسين الإنتاجية، والتي تسهم في تحسين جودة المنتجات الفلسطينية، وزيادة قدرتها التنافسية، دون اللجوء إلى تخفيض أجور العاملين فيها، مع ضرورة مراعاة الظروف المحيطة والفروقات القائمة بين مختلف الأنشطة الصناعية.

5. اتخاذ السياسات الرامية إلى التقليل من الأثر السلبي للسياسات الصناعية سواء على المستوى المحلي مثل ضعف البيئة القانونية والاستثمارية، أو على المستوى الخارجي ممثلاً بالسياسات الخاصة بالتجارة الخارجية، ومن ثم وجب على وزارة الاقتصاد الوطني والجهات ذات العلاقة، بوضع الخطط الكفيلة بتحسين السياسات الصناعية في كافة المجالات القانونية والرقابية، وإعادة هيكلة سياسات التجارة الخارجية من حيث تنظيم عمليات الاستيراد والتصدير والأصناف والكميات اللازمة للسوق الفلسطيني، وتوفير الدعم اللازم للصناعة بشكل عام وللصناعات الاستهلاكية التي تنتجها إسرائيل خصيصاً لتصديرها للسوق الفلسطيني بشكل خاص، يضاف إلى ذلك ضرورة تقديم الحوافز المشجعة على استخدام المواد الخام المحلية - خاصة المواد والمنتجات الزراعية - مما يعمق الترابط بين القطاعين الزراعي والصناعي من جهة، ويؤدي إلى تقليل تكلفة مستلزمات الإنتاج السلعية من جهة أخرى، ويكون ذلك بالتزامن مع تحسين خدمات البنية التحتية وتخفيض تكلفتها، بما يسهم في تخفيض تكاليف الإنتاج، وبالتالي تحفيز الاستثمارات في الأنشطة الصناعية المختلفة، والأثر الإيجابي لذلك على تحسين إنتاجية العاملين ومن ثم أجورهم.

6. ضرورة اتخاذ السياسات الهادفة للتشجيع والحماية - المؤقتة على الأقل - للصناعات التصديرية التي تتمتع الصناعة الفلسطينية بميزة في إنتاجها مثل الملابس والأحذية، والتي تراجعت قدرتها التنافسية بشكل واضح في الآونة الأخيرة، في ظل تدفق السلع ذات الأسعار الرخيصة نسبياً من دول جنوب شرق آسيا؛ مما تسبب في إغلاق العديد من المؤسسات العاملة فيها وبالتالي فقدان الكثير من العاملين لأعمالهم، والانخفاض الملموس في الأجور التي يتقاضاها العاملون فيها، مع مراعاة أن متطلبات تحرير التجارة العالمية تحد من السياسات الهادفة للحماية، إضافة لسيطرة إسرائيل على الحدود والمعايير، إلا أن المطلوب في حالة فلسطين هو وضع خطة شاملة بجداول زمنية محددة، تراعي إعادة هيكلة هذه الصناعات بما يجعلها قادرة على التأقلم التدريجي مع متغيرات الأسواق الخارجية والإقليمية والمحلية، ومن ثم التحسين في قدرتها التنافسية.

7. تطبيق سياسة ضريبية مشجعة للاستثمار في الصناعة الفلسطينية، من خلال تخفيض الضرائب المفروضة على المؤسسات الصناعية - على الأقل في المراحل الأولى لتأسيسها - بما يقلل من

تكاليف الإنتاج لها من جهة، ويزيد من أرباحها من جهة أخرى، وبالتالي يمكن أن يعمل ذلك بوصفه مساعداً لها في تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين فيها، مما يرفع من مهاراتهم وإنتاجيتهم ومن قدرة هذه المؤسسات على المنافسة، والانعكاسات المباشرة لذلك على تحسين أجور العاملين فيها، ويبرز في هذا الصدد أهمية الرقابة على تطبيق قانون تشجيع الاستثمار الذي وفر العديد من المزايا الإيجابية مثل الإعفاءات الضريبية للمستثمر في الأراضي الفلسطينية، مع ضرورة المراجعة الدورية لبندوده بهدف التحسين المستمر للبيئة الاستثمارية في الأراضي الفلسطينية.

8. تقتضي الضرورة وضع سياسة وطنية شاملة للبحث والتطوير، وتهدف إلى زيادة نسبة الإنفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي، ويكون العمل على تشجيع هذا الجانب على كافة المستويات سواء من الحكومة أو القطاع الخاص بتقديم الحوافز مثل الإعفاء من الضرائب أو تخصيص جزء من الإيرادات الضريبية لإنفاقها على البحث والتطوير جنباً إلى جنب مع توفير الدعم المالي لمؤسسات البحث العلمي هذا من جهة، والمؤسسات المساندة مثل النقابات والاتحادات الصناعية والجامعات والمؤسسات البحثية من جهة أخرى، وذلك لتأثير البحث والتطوير في توفير التكنولوجيا المناسبة للصناعة، مما يرفع من كفاءة المؤسسات الصناعية وإنتاجية العاملين فيها، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية لها، والآثار الإيجابية لها على تحسين مستوى أجور العاملين فيها.

9. بهدف تقليل تكاليف الإنتاج في الصناعات كثيفة العمل للمؤسسات الصغيرة والمؤسسات العاملة في قطاع غزة بشكل أساسي، مثل صناعات الملابس، والأحذية، والأثاث، وغيرها، فلا بد من التركيز على رأس المال بوصفه هدفاً يؤدي إلى تقليل تكلفة العمل وإنتاج كمية أكبر من السلع بجودة أعلى، جنباً إلى جنب مع الاهتمام بتسمية وتحسين المهارات وتدريب العاملين على أحدث الآلات والتقنيات اللازمة في العملية الإنتاجية، والتي تؤثر إيجاباً على تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، ومن ثم تحسين ظروف العمل والامتيازات المادية والمعنوية للعاملين، في المقابل فإن تحسين كفاءة رأس المال وزيادة التقنيات المستخدمة وتحديثها في المؤسسات الكبيرة وفي الضفة الغربية، سيؤثر إيجاباً على تحسين إنتاجية وأجور العاملين فيها لما لحصة العامل في رأس المال من تأثير إيجابي على أجره. مع ضرورة الإشارة إلى مراعاة التوازن في العلاقة بين

كل من رأس المال والعمل على كافة المستويات - الديموغرافية والفروقات القائمة بين مختلف الأنشطة الصناعية - في الصناعة الفلسطينية.

10. يؤثر التوسع الذاتي أو الاندماج بين المؤسسات الصناعية الصغيرة بشكل إيجابي على إنتاجية العاملين فيها ومن ثم أجورهم، وذلك للأثر الذي تحققه تلك المؤسسات باستفادتها من وفورات الحجم الناتجة عن هذا الاندماج نتيجة لزيادة الإنتاج ورأس المال، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية لها.

11. تشجيع المناطق الحرة بهدف جذب الاستثمارات الأجنبية، والتي تشجع على المنافسة وأهمية تحسين جودة المنتجات للمؤسسات الصناعية، ومن ثم يكون لها تأثير إيجابي على زيادة إنتاجية العاملين فيها.

12. إنشاء مؤسسة إقراض صناعية متخصصة، تعمل وفق شروط ميسرة، مما يساعد على زيادة قدرة المؤسسات الصناعية على الاستثمار وزيادة كل من التراكم الرأسمالي والمستوى التقني لديها، وبالتالي تحسين إنتاجية العاملين وأجورهم.

13. بهدف توفير بيانات كاملة وشاملة حول خصائص كل من العمال وأصحاب العمل، فإن الضرورة تقتضي تنفيذ مسح خاص بخصائص العاملين وأصحاب العمل في الصناعة الفلسطينية كمرفق مع المسح الصناعي السنوي الذي ينفذه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، على أن يشمل جمع بيانات حول مستوى التعليم، والتدريب، والخبرة العملية، والمهارة، وعضوية النقابات العمالية والاتحادات الصناعية، والأنظمة الإدارية والمالية المعمول بها، ومدى اهتمام المؤسسة بالبحث والتطوير وغير ذلك من العوامل، وذلك ليتسنى دراسة مختلف العوامل والمحددات المؤثرة على أجور العاملين في الصناعة الفلسطينية بشكل أكثر شمولية.

المراجع العربية:

- البنك المركزي الأردني، النشرة الإحصائية الشهرية، مج 40 - ع 4. عمان، الأردن. نيسان 2004.
- التوصيات الصادرة عن المؤتمر الدولي للتشغيل نحو استراتيجية وطنية للتشغيل في فلسطين". رام الله، فلسطين. 1998.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الأرقام القياسية لأسعار المستهلك، 1999. رام الله، فلسطين. 2000.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 1997، وتحديثاته لغاية 2003/12/31 (بيانات غير منشورة). رام الله، فلسطين. 2004.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الحسابات القومية الفلسطينية بالأسعار الجارية والثابتة 1994 - 2000. رام الله، فلسطين. 2004.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الحسابات القومية الفلسطينية 2001 - 2002 (بيانات غير منشورة). رام الله، فلسطين. 2004.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي. أعداد مختلفة. رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. تعداد منشآت القدس، 2002، وتحديثاته لغاية 2003/12/31 (بيانات غير منشورة). رام الله، فلسطين. 2004.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. دراسة مقارنة من واقع بيانات المسح الصناعي، 2000 - 2002. رام الله، فلسطين. 2004.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. سلسلة المسوح الاقتصادية 2002: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين. 2003.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. سلسلة المسوح الاقتصادية 2001: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين. 2003.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2002. رام الله، فلسطين. 2003.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 1999. رام الله، فلسطين. 2000.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح المالية والتأمين، 2002: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين. 2003.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. مسح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2002: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين. 2003.
- الخولي، سيد. أثر الإتفاق على البحث والتطوير والصيانة والتدريب على أداء شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. مجلة التعاون الصناعي في الخليج العربي، ع 55، السنة 14. المملكة العربية السعودية. 1994.
- السعيد، صادق. اقتصاد وتشريع العمل. مطبعة المعارف. بغداد، العراق. 1969.
- الطحاوي، مي. اقتصاديات العمل. جامعة القاهرة، مصر. 1984.
- العلي، عادل وعلي، هناء. اقتصاد العمل. جامعة الموصل. الموصل، العراق. 1990.
- افطيمة، سامي. القطاع الصناعي في الضفة الغربية وقطاع غزة المحتلين: دراسة تحليلية للفترة 1968-1989. دار الكرمل للنشر والتوزيع. عمان، الأردن. 1993.
- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان. تقرير حول الفقر في قطاع غزة. فلسطين. 2001.
- المعهد العربي للتخطيط. سوق العمل وتخطيط القوى العاملة. الكويت. 2000.
- المنسي، كامل وصلاح، جمال. سياسات الأجور ورفاهية العمل. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتشغيل. رام الله، فلسطين. 1998.
- النقيب، فضل. مدخل نظري: نحو صياغة رؤية تنمية فلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2003.
- إيرنبرج، رونالد وسميث، روبرت، تعريب: طاهر، فريد. اقتصاديات العمل. دار المريخ للنشر. الرياض، المملكة العربية السعودية. 1994.
- جامع، أحمد. النظرية الاقتصادية (الجزء الأول)، التحليل الاقتصادي الجزئي. دار النهضة العربية. القاهرة، مصر. 1976.
- دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية. التصنيف السلعي الموحد للضفة الغربية وقطاع غزة، الطبعة الثانية. سلسلة التصنيفات القياسية، رقم 1. رام الله، الضفة الغربية. 1996.

درويش، سليم. الاقتصاد الصناعي، تشكيله، فعالياته، وموقع المملكة العربية السعودية من تقنياته. جدة، المملكة العربية السعودية. 1985.

رجب، معين. مشكلات الصناعة الفلسطينية. أعمال ورشة العمل حول القطاع الصناعي في فلسطين: الواقع والآفاق. غزة، فلسطين. 1997.

سلطة النقد الفلسطينية، النشرة الإحصائية الشهرية رقم 54. رام الله، فلسطين. تشرين ثاني 2002.

عثمان، أسامة. سياسة الحد الأدنى من الأجور. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. الظهران، المملكة العربية السعودية. 2000.

فرجاني، نادر. تقرير التنمية الإنسانية العربية. بيروت، لبنان. 2003.

قريصة، صبحي. مقدمة في النظرية الاقتصادية. دار الجامعات المصرية. الطبعة الثالثة. الإسكندرية، مصر. 1965.

مركز تطوير القطاع الخاص. مسح أوضاع منشآت القطاع الخاص في الضفة الغربية وقطاع غزة، سلسلة المسوح الاقتصادية رقم (1). نابلس، فلسطين. 2001.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). القدرة التنافسية للصناعة الفلسطينية مقارنة بالصناعة الأردنية. رام الله، فلسطين. 1996.

مكحول، باسم. إعادة هيكلة صناعة الملابس في فلسطين للتكيف مع المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية. منتدى أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين ومعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله، فلسطين. 2000.

مكحول، باسم. الاستثمار والبيئة الاستثمارية في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2002.

مكحول، باسم. صناعة الأحذية في فلسطين وقدرتها على مواجهة التغيرات المحلية والإقليمية والعالمية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2000.

مكحول، باسم. صناعة الدباغة والصناعات القائمة على استغلال الجلود الطبيعية في الضفة الغربية وقطاع غزة: الظروف الحالية والآفاق. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 1998.

مكحول، باسم. الصناعة الدوائية في فلسطين: الواقع والآفاق. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 1999.

مكحول، باسم وأبو الرب، محمود. صناعة المحاجر والكسارات والمناشير في الضفة الغربية وقطاع غزة: الواقع والآفاق. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 1999.

مكحول، باسم والزغموري، عودة وعطياني، نصر. استراتيجية وسياسات التصنيع الفلسطينية: المقومات والخيارات المتاحة في المديين القصير والطويل. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2001.

مكحول، باسم وعطياني، نصر. هيكل التكاليف واقتصاديات الحجم في الصناعات الفلسطينية وأثرهما على القدرة التنافسية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2004.

نصر، محمد وعبد الرازق، عمر. قراءة أولية في التقارير الإحصائية لدائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية: المسح الصناعي-1994: نتائج أساسية، التقرير الأول، ومسح الخدمات-1994: نتائج أساسية، التقرير الأول. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 1997.

نصر، محمد. دور القطاع الصناعي في التنمية الاقتصادية الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 2002.

نصر، محمد. فرص وإمكانيات التصنيع في فلسطين. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله، فلسطين. 1997.

هاشم، إسماعيل وأحمد، عبد الرحمن. أسس علم الاقتصاد. دار النهضة العربية. بيروت، لبنان. 1976.

- Barr. A. and Oduro. A. **Ethnicity and Wage Determination in Ghana.** University of Oxford and Center for Policy Analysis, Ghana. December 2000.
- Bosworth. D. and Dawkins. P. and Stromback. T. **The Economics of the Labour Market.** Longman LTD. UK. 1996.
- Encina. G. **Labor Management in Agriculture Cultivating.** University of California, USA. July 2003.
- Griffiths. W. and Hill. R. and Judge. G. **Learning and Practicing Econometrics.** John Wiley & Sons, Inc. USA. 1993.
- Hellerstein. J. and Neumark. D. and Troske. K. **Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Function and Wage Equations.** Journal of Labor Economics, Volume 17, Number 3. USA. July 1999.
- Lopez-Acevedo. G. **Wages and Productivity in Mexican Manufacturing.** World Bank. Washington, D.C., USA. 2003.
- Polachek. S. and Siebert. W. **The Economics of Earning.** Cambridge University Press, UK. 1999.
- Said. M. **The Distribution of Gender Differentials and Public Sector Wage Premium in Egypt.** Cairo, Egypt 1998.
- Sapsford. D. and Tzannatos. Z. **The Economics of the Labour Market.** MACMILLAN PRESS LTD, UK. 1993.
- Tachibanaki. T. and Ohta. S. **Wage Differentials by Industry and the Size of Firm, and Labour Market in Japan.** Kyoto University, Japan. 1994.
- Valvano. V. **The Changing Wage Structure at NewTech (1979-1994).** USA. 1999.

- Verner. D. **The Macro Wage-Curve and Labor Market Flexibility in Zimbabwe.** World Bank. Washington, D.C., USA. 1999.
- Verner. D. **Wage and Productivity Gaps: Evidence from Ghana.** World Bank. Washington, D.C., USA. August 1999.
- Wecl. S. **Insights in the Job, Skill and Wage Structure of the Netherlands: 1986-1998.** Maastricht University, The Netherlands. 2000.
- United Nations. **Statistical Year Book 2003.** 45 Issue. New York, USA. 2004.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), **Web site.** 2003.
- UNSCO. **A Report on the Private Sector of West Bank and Gaza Strip.** United Nations. 1998.

جدول رقم (1): دليل تصنيف الأنشطة الاقتصادية (ISIC)

النشاط الاقتصادي	ISIC	النشاط الاقتصادي	ISIC
صنع الحفائب والسروج	1912	ج C التعدين واستغلال المحاجر	
صنع الأحذية	1920	14 أنشطة أخرى للتعدين واستغلال المحاجر	
صنع الخشب ومنتجاته وأصناف من القش	20	1410 استغلال المحاجر لاستخراج الأحجار والرمال	
نشر الخشب وتسويته	2010	د D الصناعة التحويلية	
صنع الصفائح من الخشب	2021	15 صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات	
صنع الأخشاب للأبنية والمنشآت	2022	1511 إنتاج وحفظ اللحوم ومنتجاتها	
صنع الأوعية الخشبية	2023	1512 تجهيز وحفظ الأسماك والمنتجات السمكية	
صنع منتجات خشبية أخرى	2029	1513 تجهيز وحفظ الفواكه والخضروات	
صنع الورق ومنتجات الورق	21	1514 صنع الزيوت والدهون النباتية	
صنع الورق والأوعية من الكرتون	2102	1520 صنع منتجات الألبان	
صنع أصناف أخرى من الورق والكرتون	2109	1531 صنع منتجات طواحين الحبوب	
الطباعة والنشر	22	1533 صنع أعلاف حيوانية محضرة	
نشر الصحف والمجلات والدوريات	2212	1541 صنع منتجات المخابز	
الطباعة	2221	1543 صنع الشكولاته والحلويات السكرية	
أنشطة الخدمات المتصلة بالطباعة	2222	1544 صنع المعكرونة والشعيرية	
استنساخ وسائط الإعلام المسجلة	2230	1549 صنع منتجات الأغذية الأخرى	
صنع المواد والمنتجات الكيميائية	24	1551 تقطير المشروبات الروحية	
صنع المواد الكيميائية الأساسية	2411	1554 صنع مشروبات (غير كحولية) ومياه معدنية	
صنع مبيدات الآفات الزراعية	2421	16 صنع منتجات التبغ	
صنع الدهانات وأحبار الطباعة	2422	1600 صنع منتجات التبغ	
صنع المستحضرات الصيدلانية	2423	17 صنع المنسوجات	
صنع الصابون والمنظفات والعطور	2424	1711 غزل الألياف ونسج المنسوجات	
صنع المنتجات الكيميائية الأخرى	2429	1712 إتمام وتجهيز المنسوجات	
صنع منتجات المطاط واللدائن	25	1721 صنع المنسوجات عدا الملابس	
صنع المنتجات المطاطية الأخرى	2519	1722 صنع البسط والسجاد	
صنع المنتجات اللدائنية	2520	1729 صنع منسوجات أخرى	
صنع منتجات المعادن اللافلزية الأخرى	26	1730 صنع الأقمشة والتريكو	

النشاط الاقتصادي	ISIC	النشاط الاقتصادي	ISIC
صنع الزجاج والمنتجات الزجاجية	2610	صنع الملابس	18
صنع منتجات خزفية غير إنشائية وغير حرارية	2691	صنع الملابس	1810
صنع منتجات طفلية إنشائية غير حرارية	2693	دبغ وتهيئة الجلود وصنع حقائب وأحذية	19
صنع الاسمنت والجير والجبس	2694	دبغ وتهيئة الجلود	1911
صنع أجهزة توزيع الكهرباء والتحكم فيها	3120	صنع منتجات من الاسمنت أو الجبس	2695
صنع الخلايا الأولية والبطاريات	3140	قطع وتشكيل وإتمام وتجهيز الأحجار	2696
صنع المصابيح الكهربائية	3150	صنع منتجات معدنية لا فلزية أخرى	2699
صنع معدات الراديو والتلفزيون	32	صنع الفلزات القاعدية	27
صنع الصمامات والأنابيب الإلكترونية	3210	صنع الفلزات الثمينة وغير الحديدية	2720
صنع أجهزة الإرسال التلفزيوني والإذاعي	3220	سبك الحديد والصلب	2731
صنع الأجهزة الطبية	33	سبك المعادن غير الحديدية	2732
صنع المعدات الطبية وأجهزة تقويم الأعضاء	3311	صنع منتجات المعادن عدا الماكينات	28
صنع الأدوات البصرية	3320	صنع المنتجات المعدنية الإنشائية	2811
صنع المركبات والمركبات المقطورة	34	صنع الخزانات والأوعية من المعادن	2812
صنع أبدان المركبات والمركبات المقطورة	3420	معالجة وطلاء المعادن، نظير رسم	2892
صنع أجزاء المركبات ذات المحركات	3430	صنع الأدوات والمعد اليدوية المعدنية	2893
صنع معدات النقل الأخرى	35	صنع منتجات المعادن المشكلة الأخرى	2899
بناء وإصلاح السفن	3511	صنع الآلات والمعدات الأخرى	29
صنع معدات النقل الأخرى	3599	إصلاح المحركات عدا محركات السيارات	2911
صنع الأثاث وصنع منتجات أخرى	36	صنع المضخات والحنفيات والصمامات	2912
صنع الأثاث	3610	صنع التروس وأجهزة التعشيق ونقل الحركة	2913
صنع المجوهرات	3691	صنع معدات الرفع والمناولة	2915
صنع منتجات أخرى	3699	صنع الآلات المتعددة الأغراض الأخرى	2919
إعادة تصنيع المخلفات	37	صنع الآلات الزراعية	2921
إعادة تصنيع النفايات والخردة	3710	صنع العدد الآلية	2922
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	E	صنع وإصلاح آلات المحاجر والتشييد	2924
إمدادات الكهرباء	40	صنع الأجهزة المنزلية الأخرى	2930
إنتاج وجمع وتوزيع الكهرباء	4010	صنع آلات المكاتب والمحاسبة	30

النشاط الاقتصادي	ISIC	النشاط الاقتصادي	ISIC
جمع وتنقية وتوزيع المياه	41	صنع آلات المكاتب والمحاسبة	3000
جمع وتنقية وتوزيع المياه	4100	صنع الآلات الكهربائية الأخرى	31
		صنع المحركات والمولدات الكهربائية	3110

المصدر: دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية. التصنيف السلمي الموحد للضفة الغربية وقطاع غزة، الطبعة الثانية. سلسلة التصنيفات القياسية، رقم 1. رام الله، الضفة الغربية. 1996.

جدول رقم (2): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة،
1994 - 2002

(القيمة بالمليون دولار أمريكي)

السنة	عدد المؤسسات	عدد العاملين	تعويضات العاملين	القيمة المضافة	الاستثمار الإجمالي
1994	11842	50532	114.2	353.6	59.6
1995	10912	47814	122.0	348.2	30.3
1996	10925	50690	134.8	422.5	34.5
1997	13464	61775	156.7	479.2	42.4
1998	14210	63748	162.5	562.3	21.8
1999	14657	71060	212.5	716.7	32.7
2000	14340	75505	222.6	656.4	25.8
2001	14605	69569	176.9	459.3	15.6
2002	14179	65526	137.9	367.0	9.9

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي. أعداد مختلفة. رام الله، فلسطين.

جدول رقم (3): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية حسب النشاط الاقتصادي في باقي

الضفة الغربية وقطاع غزة، 2002

(القيمة بالآلاف دولار أمريكي)

ISIC	النشاط الاقتصادي	عدد المؤسسات	عدد العاملين	تعويضات العاملين	القيمة المضافة	الاستثمار الإجمالي
	المجموع الكلي	14179	65526	137967.2	367050.1	10016.0
C ج	التعدين واستغلال المحاجر	312	1998	8599.3	18352.3	1931.4
14	أنشطة أخرى للتعدين واستغلال المحاجر	312	1998	8599.3	18352.3	1931.4
D د	الصناعة التحويلية	13475	62493	124087.0	330247.5	7236.1
15 +	صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات	1598	7780	16854.2	76958.5	2766.3
16	صنع منتجات التبغ					
17	صنع المنسوجات	263	1267	2556.5	6872.6	29.6
18	صنع الملابس	1920	13782	22542.2	38760.9	354.4
19	دبغ وتجهيز الجلود وصنع حقائب وأحذية	782	5141	13599.2	19852.3	68.7
20	صنع الخشب ومنتجاته وأصناف من القش	796	2038	2054.9	7249.6	7.4
21	صنع الورق ومنتجات الورق	46	560	1537.5	3821.6	45.2
22	الطباعة والنشر	170	786	1770.0	2388.2	381.8
24	صنع المواد والمنتجات الكيميائية	192	1647	7373.6	22002.7	253.4
25	صنع منتجات المطاط واللدائن	145	1184	3123.8	6616.8	134.9
26	صنع منتجات المعادن اللافلزية الأخرى	1917	13746	35510.0	79640.3	1398.4
27	صنع الفلزات القاعدية	32	110	166.5	594.2	0.7
28	صنع منتجات المعادن عدا الماكينات	3070	7357	7441.3	33156.5	740.9
29	صنع الآلات والمعدات الأخرى	233	750	1684.9	5141.1	2.9
31	صنع الآلات الكهربائية الأخرى	90	245	360.8	941.5	16.3
33	صنع الأجهزة الطبية	51	118	164.0	298.6	0.0
34 +	صنع المركبات والمركبات المقطورة	44	173	207.5	933.9	4.9
35	صنع معدات النقل الأخرى					
36 +	صنع الأثاث وصنع منتجات أخرى	2126	5809	7140.0	25018.1	1030.2
37	إعادة تصنيع المخلفات					
E هـ	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	392	1035	5280.9	18450.4	848.5
40	إمدادات الكهرباء	32	327	4790.7	15841.1	629.4
41	جمع وتنقية وتوزيع المياه	360	708	490.2	2609.3	219.0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. سلسلة المسوح الاقتصادية 2002. رام الله، فلسطين. 2003.

جدول رقم (4): المساهمة النسبية للأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية 1994 - 2002 بالأسعار الثابتة

النشاط الاقتصادي	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
الزراعة وصيد الأسماك	12.2	12.0	13.6	10.8	10.9	9.8	8.5	8.1	9.3
التعدين، الصناعة التحويلية والمياه والكهرباء	21.8	20.3	17.0	15.4	15.1	14.6	15.7	14.9	15.3
التعدين واستغلال المحاجر	0.9	0.8	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8
الصناعة التحويلية	19.3	18.1	14.8	13.1	12.6	12.4	12.8	12.1	12.5
إمدادات المياه والكهرباء	1.7	1.5	1.5	1.6	1.8	1.5	2.1	2.2	2.0
الإشاعات	8.4	6.6	8.0	7.7	9.0	13.4	6.5	5.1	2.7
تجارة الجملة والتجزئة	17.8	15.2	11.2	11.7	10.7	11.2	11.1	9.5	11.0
النقل	4.4	4.1	3.9	4.7	5.5	6.2	8.1	9.0	10.9
الوساطة المالية	1.1	1.9	2.1	2.6	3.0	3.5	4.1	3.3	3.5
الخدمات	24.7	22.5	21.5	22.0	21.6	20.8	23.4	23.6	24.1
الأنشطة العقارية والإيجارية والتجارية	12.6	11.3	10.4	11.1	10.3	9.5	12.4	11.2	11.5
أنشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	1.0
المطاعم والفنادق	2.0	1.9	1.6	1.7	1.7	1.7	1.3	1.0	0.7
التعليم	5.4	5.0	5.3	5.9	5.9	5.8	5.8	7.2	7.5
الصحة والعمل الاجتماعي	3.8	3.5	3.3	2.6	2.8	3.0	3.0	3.1	3.4
الإدارة العامة والدفاع	9.4	11.1	12.3	11.4	10.3	10.3	12.1	13.7	12.6
الخدمات المنزلية	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
الشركات المملوكة للقطاع العام	0.0	0.0	0.9	2.2	2.6	3.2	3.7	4.0	3.4
ناقص: خدمات الوساطة المالية المقاسة بصورة غير مباشرة	-0.6	-1.1	-1.8	-2.1	-2.4	-2.7	-3.3	-2.7	-2.6
زائد: الرسوم الجمركية	0.0	1.6	5.3	6.6	6.7	4.3	4.2	5.1	4.4
زائد: صافي ضريبة القيمة المضافة على الواردات	0.7	5.6	5.8	6.8	6.8	5.2	5.7	6.2	5.2
الناتج المحلي الإجمالي	100	100	100	100	100	100	100	100	100

المصدر:

1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الحسابات القومية الفلسطينية بالأسعار الجارية والثابتة 1994 - 2000. رام الله، فلسطين. 2004.
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الحسابات القومية الفلسطينية 2001 - 2002 (بيانات غير منشورة). رام الله، فلسطين. 2004.

جدول رقم (5): أهم المؤشرات الاقتصادية للأنشطة الصناعية حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 2000 - 2002

(القيمة بالمليون دولار أمريكي)

النشاط الاقتصادي	السنة	عدد المؤسسات	عدد العاملين	تعويضات العاملين	القيمة المضافة	الاستثمار الإجمالي
التعدين واستغلال المحاجر	2000	293	2647	13.9	32.5	2.1
	2001	274	2239	8.9	21.7	0.3
	2002	312	1998	8.6	18.3	1.9
الصناعة التحويلية	2000	13641	72183	207.7	616.8	23.3
	2001	13967	66284	162.3	419.8	14.5
	2002	13475	62493	124.1	330.2	7.2
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	2000	406	675	1.0	7.1	0.4
	2001	364	1046	5.7	17.8	0.8
	2002	392	1035	5.2	18.5	0.8
مجموع الصناعة	2000	14340	75505	222.6	656.4	25.8
	2001	14605	69569	176.9	459.3	15.6
	2002	14179	65526	137.9	367.0	9.9

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. دراسة مقارنة من واقع بيانات المسح الصناعي، 2000 - 2002. رام الله، فلسطين، 2004.

جدول رقم (6): توزيع المؤسسات الصناعية وفقاً لمساهمتها في أهم المؤشرات حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999

(القيمة بالمليون دولار أمريكي)

ISIC 4	المؤسسات		العاملون		تعويضات العاملين		القيمة المضافة	
	عدد	%	عدد	%	قيمة	%	قيمة	%
1410	34	2.5	345	1.6	1.8	1.9	6.9	1.8
1541	65	4.7	761	3.6	2.5	2.6	6.6	1.7
1549	17	1.2	258	1.2	1.1	1.2	5.1	1.3
1721	26	1.9	301	1.4	1.1	1.1	3.9	1.0
1810	258	18.8	6304	30.1	21.5	22.8	30.6	7.9
1920	64	4.7	951	4.5	3.7	3.9	2.7	0.7
2022	19	1.4	74	0.4	0.2	0.2	1.3	0.3
2221	42	3.1	561	2.7	3.4	3.6	7.8	2.0
2424	32	2.3	397	1.9	1.6	1.7	5.6	1.4
2520	68	5.0	799	3.8	3.0	3.2	36.9	9.5
2695	82	6.0	1077	5.1	4.9	5.2	36.3	9.3
2696	92	6.7	1513	7.2	8.6	9.1	27.3	7.0
2811	58	4.2	354	1.7	1.3	1.4	4.0	1.0
2930	28	2.0	209	1.0	0.8	0.9	1.9	0.5
3610	99	7.2	847	4.0	2.7	2.9	4.4	1.1
4010	17	1.2	642	3.1	7.5	7.9	46.0	11.8
4100	22	1.6	214	1.0	2.7	2.8	7.9	2.0
بقية الأنشطة *	347	25.3	5354	25.5	26.1	27.6	154.3	39.6
النشاط الاقتصادي								
التعدين واستغلال المحاجر	34	2.5	345	1.6	1.8	1.9	6.9	1.8
الصناعة التحويلية	1297	94.7	19760	94.3	82.5	87.4	328.9	84.4
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	39	2.8	856	4.1	10.2	10.8	53.9	13.8
حجم المؤسسة								
المؤسسات الصغيرة	596	43.5	2304	11.0	6.5	6.9	23.7	6.1
المؤسسات الكبيرة	774	56.5	18657	89.0	88.0	93.1	366.1	93.9
المنطقة								
الضفة الغربية	884	64.5	14500	69.2	74.9	79.3	282.1	72.4
قطاع غزة	486	35.5	6461	30.8	19.5	20.7	107.7	27.6
الأراضي الفلسطينية	1370	100	20961	100	94.5	100	389.8	100

المصدر: حسب من قبل الباحث بناءً على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي، 1999 (البيانات الخام لعينة المسح). رام الله، فلسطين. 2000.

* تشمل مجموع الأنشطة الصناعية التي بلغ حجم العينة لها أقل من 15 مؤسسة، وذلك حفاظاً على سرية بياناتها.

جدول رقم (7): إحصاءات وصفية لبعض المتغيرات الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999

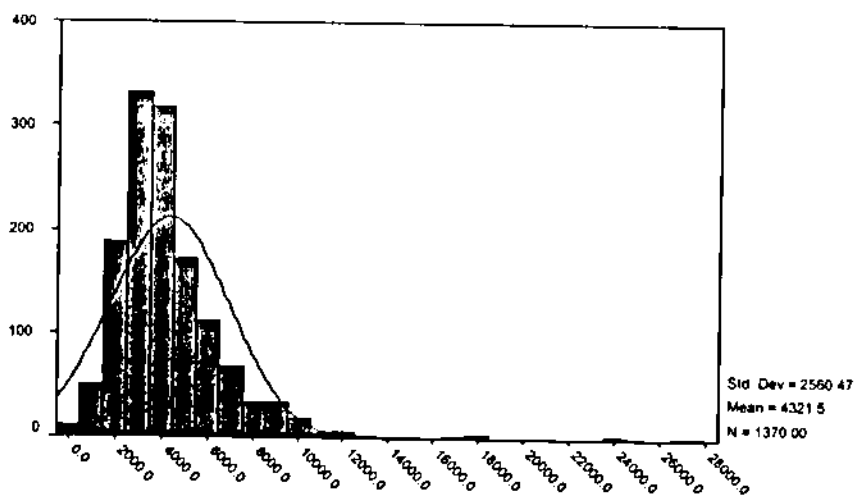
ISIC		عدد العاملين		القيمة المضافة		متوسط أجر العامل		إنتاجية العامل		كثافة رأس المال	
		S. D	Mean	S. D	Mean	S. D	Mean	S. D	Mean	S. D	Mean
1410		8.1	10.1	617419.8	204300.0	2693.2	6439.6	16894.0	14854.3	12518.5	19896.9
1541		25.3	11.7	250641.3	101924.5	3514.0	4793.6	8487.7	8746.0	9067.8	5965.1
1549		18.3	15.2	599578.2	301532.6	1706.6	4160.6	106596.8	32395.2	18387.2	13659.8
1721		11.1	11.6	222295.5	151474.0	1831.4	3885.0	44657.6	19012.6	5438.7	4421.9
1810		27.2	24.4	273882.8	118645.3	1543.2	3276.9	9093.2	4227.3	2515.8	1902.0
1920		47.9	14.9	133263.6	42968.7	1579.0	3745.8	12617.5	7869.6	11257.4	5309.0
2022		2.4	3.9	171829.5	69681.5	2118.1	4114.9	20810.0	11680.3	2249.3	2463.7
2221		32.6	13.4	588299.1	185762.0	2374.7	4568.7	8945.6	8620.9	10010.0	7242.0
2424		12.7	12.4	281684.1	174142.2	1493.3	3951.4	21433.6	14176.7	31590.3	12473.4
2520		10.4	11.8	3332408.8	542760.7	1774.0	4266.2	196291.1	33897.5	20769.2	17105.7
2695		12.0	13.1	941904.9	442800.8	2423.5	4333.5	35522.0	21257.9	19555.8	9642.8
2696		29.4	16.4	1256783.8	297256.5	2979.8	5888.1	15054.1	13099.1	14113.5	10815.2
2811		14.7	6.1	199009.6	69213.3	3485.5	4811.9	9752.0	9271.3	15572.8	8395.7
2930		6.0	7.5	102194.6	67450.9	2894.9	4409.2	11368.4	8776.5	4410.6	4917.5
3610		11.1	8.6	349587.7	44375.1	2107.7	4293.0	38687.8	5460.5	8577.4	5039.9
4010		143.4	37.8	11016460.6	2705337.0	2807.0	3362.5	60613.9	27407.9	15935.2	11918.9
4100		37.8	9.7	1600019.0	359694.2	2445.2	4732.8	11120.8	12786.1	20457.1	11276.8
* 9999		26.3	15.4	3528643.7	444751.4	2850.5	4497.3	34370.2	15016.2	40395.3	14902.3
النشاط الاقتصادي											
C		8.1	10.1	617419.8	204300.0	2693.2	6439.6	16894.0	14854.3	12518.5	19896.9
D		25.4	15.2	2035567.7	253614.7	2532.1	4271.6	52964.5	12362.0	24151.5	8912.2
E		98.2	21.9	7341882.2	1382153.9	4135.5	2663.8	40856.7	19159.7	18392.8	11556.7
حجم المؤسسة											
صغيرة		1.4	3.9	118747.5	39816.8	2814.6	4112.0	26956.9	10289.1	16126.7	6864.9
كبيرة		37.1	24.1	3095674.2	472942.7	2335.2	4482.9	65063.1	14410.1	28261.2	11104.4
المنطقة											
الضفة		34.1	16.4	2739287.9	319103.8	4921.8	2834.5	32458.0	11921.4	26995.8	11418.1
غزة		19.0	13.3	1324335.3	221606.4	3229.7	1423.8	75694.7	13883.2	15930.0	5334.8
المجموع		29.7	15.3	2337387.9	284517.2	4321.5	2560.5	52060.3	12617.3	23841.9	9260.1

المصدر: حسب من قبل الباحث بناءً على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي، 1999 (البيانات الخام لعينة المسح). رام الله، فلسطين. 2000.

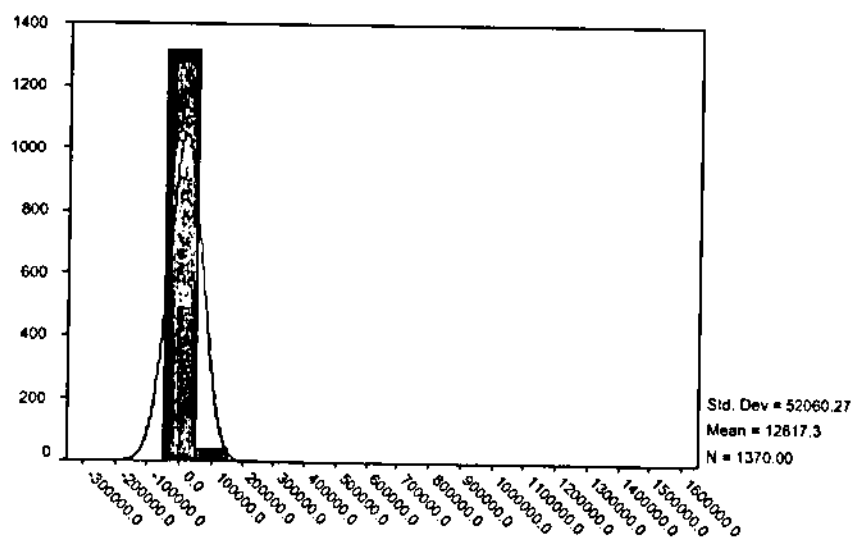
* تشمل مجموع الأنشطة الصناعية التي بلغ حجم العينة لها أقل من 15 مؤسسة، وذلك حفاظاً على سرية بياناتها.

** Mean تعني الوسط الحسابي، و S. D تعني الانحراف المعياري.

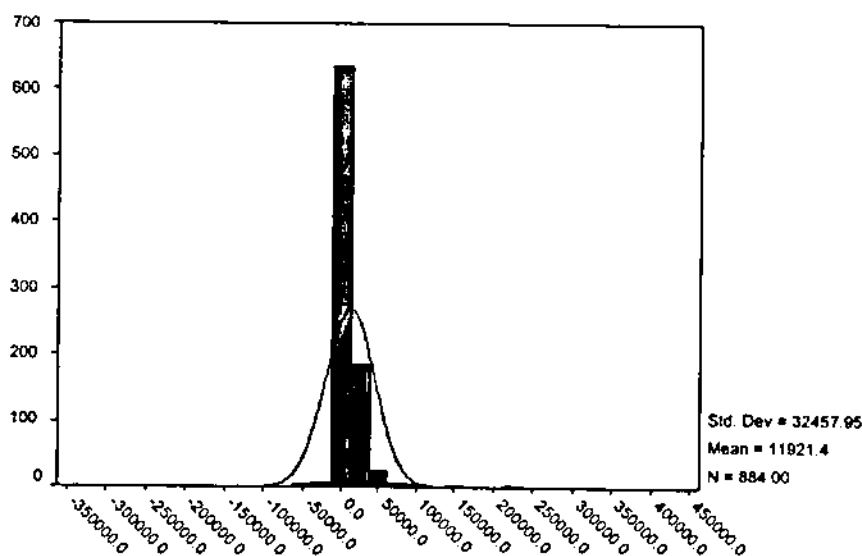
ملحق رقم (1.7): التوزيع لمتوسط أجر العامل في الأراضي الفلسطينية
حسب عينة المسح الصناعي، 1999



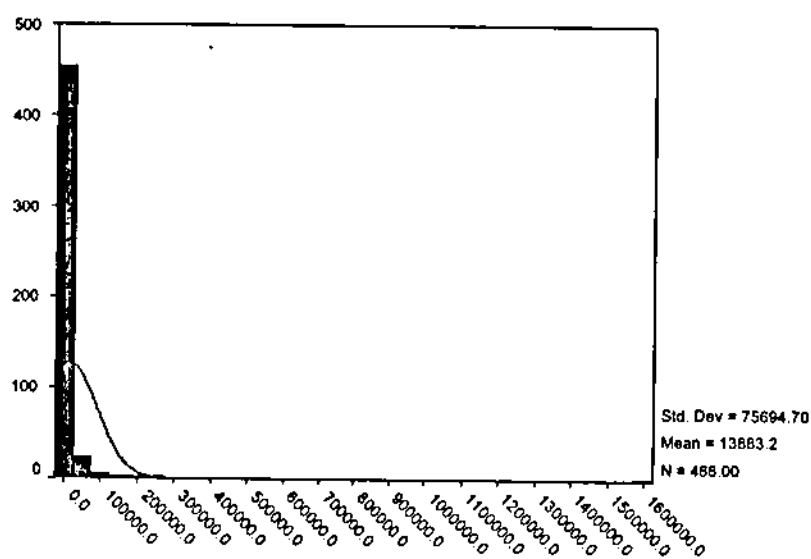
ملحق رقم (2.7): التوزيع لإنتاجية العامل في الأراضي الفلسطينية
حسب عينة المسح الصناعي، 1999



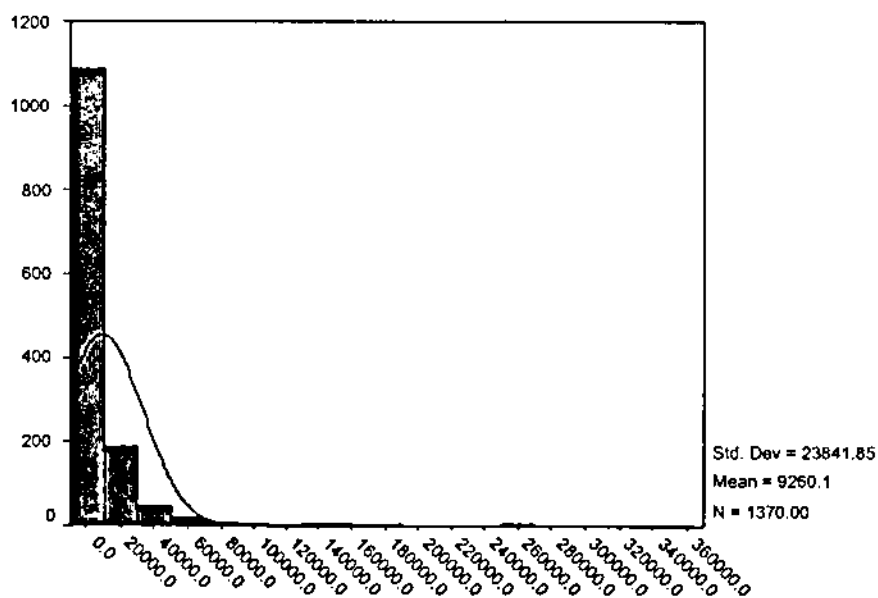
ملحق رقم (3.7): التوزيع لإنتاجية العامل في الضفة الغربية حسب عينة
المسح الصناعي، 1999



ملحق رقم (4.7): التوزيع لإنتاجية العامل في قطاع غزة حسب عينة
المسح الصناعي، 1999



ملحق رقم (5.7): التوزيع لحصة العامل في رأس المال في الأراضي الفلسطينية حسب عينة المسح الصناعي، 1999



جدول رقم (8): متوسطات الأجر حسب الجنس ونوع العمل حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999

القيمة بالدولار الأمريكي (US \$)

متوسط أجر العامل حسب نوع العمل			متوسط أجر العامل حسب الجنس			ISIC 4
الإنتاج	الإدارة	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	
6016.1	8108.6	6229.6	3465.9	6616.3	6570.1	1410
3591.7	6220.0	3803.5	2377.2	3972.9	3905.5	1541
3476.0	10969.1	4430.3	3521.0	5286.9	4759.4	1549
3673.4	6019.6	3899.0	3266.1	4076.2	3956.2	1721
3522.1	6672.2	3617.4	2984.2	4467.2	3669.4	1810
3957.2	6423.6	4234.6	2606.6	4445.0	4321.3	1920
4268.8	4341.6	4270.4	-	4436.9	4436.9	2022
6526.4	7468.8	6750.2	5849.1	6893.2	6806.2	2221
3896.1	7007.8	4410.1	2896.5	4847.0	4580.8	2424
3845.6	5907.0	4113.8	4975.4	4187.2	4204.8	2520
4733.4	6605.4	5096.3	3536.8	5288.9	5266.5	2695
6010.7	7426.8	6153.4	6594.9	6283.1	6285.8	2696
3893.7	7256.3	4358.3	2020.0	4504.1	4452.1	2811
4483.6	5781.7	4698.6	2875.1	4848.9	4814.5	2930
3806.7	5141.6	3930.4	4639.0	4003.8	4011.3	3610
14008.8	9988.9	12052.3	11108.0	12197.4	12167.3	4010
10949.7	14254.8	13030.7	15352.9	12540.1	12620.1	4100
4475.6	9104.4	5171.6	5339.2	5421.4	5409.2	بقية الأنشطة *
النشاط الاقتصادي						
6016.1	8108.6	6229.6	3465.9	6616.3	6570.1	التعدين واستغلال المحاجر
4146.4	7670.7	4501.2	3436.0	5034.1	4654.4	الصناعة التحويلية
13738.1	10621.3	12168.3	12215.4	12284.8	12282.8	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه
حجم المؤسسة						
3944.6	5629.8	4093.1	2206.5	4402.9	4213.9	صغيرة
4424.4	8349.3	4891.4	3525.0	5576.4	5088.9	كبيرة
المنطقة						
4876.9	8722.2	5401.0	3627.2	6412.8	5631.9	الضفة الغربية
3308.9	5655.7	3472.3	2433.4	3648.8	3536.6	قطاع غزة
4381.7	8171.4	4822.5	3483.6	5462.7	5017.1	الأراضي الفلسطينية

المصدر: حسب من قبل الباحث بناء على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي، 1999 (البيانات الخام لعينة المسح). رام الله، فلسطين. 2000.

* تشمل مجموع الأنشطة الصناعية التي بلغ حجم العينة لها أقل من 15 مؤسسة، وذلك حفاظاً على سرية بياناتها.

** الإشارة (-) تعني عدم وجود عاملين بأجر في هذا النشاط.

جدول رقم (9): مؤشرات الإنتاجية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999
القيمة بالدولار الأمريكي (US \$)

ISIC 4	إنتاجية العامل	الكثافة الرأسمالية	إنتاجية الدولار المنفق على العامل حسب		نسبة الأجور إلى الإنتاجية	نسبة الزيادة في إنتاجية العامل إلى متوسط أجره	حصة (%) إنتاجية العامل من مجموع الصناعة
			تكلفة العمل	تعويضات العاملين			
1410	20133.9	20174.2	3.10	3.87	32.6	206.4	108.3
1541	8705.8	6802.0	2.17	2.65	75.5	122.9	46.8
1549	19868.4	19241.1	4.30	4.66	33.1	317.5	106.8
1721	13084.1	5250.7	3.35	3.69	50.2	230.7	70.4
1810	4855.7	2186.3	1.33	1.42	135.3	32.3	26.1
1920	2891.7	5170.9	0.68	0.75	227.2	-33.1	15.6
2022	17891.2	2767.8	4.19	6.49	36.7	303.2	96.2
2221	13907.3	7290.3	2.13	2.27	47.2	104.3	74.8
2424	14036.6	10936.1	3.12	3.39	46.8	206.4	75.5
2520	46192.4	17494.0	11.07	12.26	14.2	998.6	248.4
2695	33713.7	15816.4	6.63	7.37	19.5	540.2	181.3
2696	18075.1	17548.2	2.90	3.18	36.3	187.6	97.2
2811	11340.0	37026.7	2.56	3.14	57.9	154.7	61.0
2930	9036.5	5719.6	1.97	2.28	72.7	87.7	48.6
3610	5186.7	6561.5	1.29	1.62	126.7	29.3	27.9
4010	71636.7	21482.5	6.07	6.14	9.2	488.8	385.2
4100	36977.9	45931.0	2.96	2.97	17.8	193.0	198.8
بقية الأنشطة *							
النشاط الاقتصادي							
C	20133.9	20174.2	3.10	3.87	32.6	206.4	108.3
D	16646.7	12508.1	3.64	3.99	39.5	257.7	89.5
E	62972.0	27594.6	5.26	5.31	10.4	412.7	338.6
حجم المؤسسة							
صغيرة	10299.8	7201.0	2.49	3.64	63.8	144.4	55.4
كبيرة	19620.4	13997.4	3.92	4.16	33.5	285.6	105.5
المنطقة							
الضفة الغربية	19454.3	16129.5	3.51	3.76	33.8	245.4	104.6
قطاع غزة	16669.4	6788.9	4.79	5.51	39.4	371.3	89.6
المجموع	18595.9	13250.4	3.79	4.13	35.3	270.7	100.0

المصدر: حسب من قبل الباحث بناءً على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي، 1999 (البيانات الخام لعينة المسح). رام الله، فلسطين. 2000.

* تشمل مجموع الأنشطة الصناعية التي بلغ حجم العينة لها أقل من 15 مؤسسة، وذلك حفاظاً على سرية بياناتها.

جدول رقم (10): متوسط أجر العامل وإنتاجيته حسب النشاط الاقتصادي في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة لسنوات مختارة

(القيمة بالدولار الأمريكي US \$)

النشاط الاقتصادي	السنة	متوسط أجر العامل	إنتاجية العامل	نسبة الأجر إلى الإنتاجية
التعدين واستغلال المحاجر	1994	5284.4	14042.1	37.6
	1996	7942.8	14823.4	53.6
	1998	6209.4	12944.0	48.0
	2000	6791.1	12267.8	55.4
	2002	6081.5	9185.3	66.2
الصناعة التحويلية	1994	3473.5	6814.9	51.0
	1996	3993.1	8225.7	48.5
	1998	3862.2	8812.3	43.8
	2000	4096.0	8544.4	47.9
	2002	3010.7	5284.6	57.0
إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	1994	3065.7	7219.5	42.5
	1996	4320.0	6001.1	72.0
	1998	7412.0	5421.0	136.7
	2000	3359.0	10624.0	31.6
	2002	11787.6	17826.5	66.1
مجموع الصناعة	1994	3505.1	6997.1	50.1
	1996	4173.0	8335.4	50.1
	1998	3962.5	8820.2	44.9
	2000	4195.8	8693.5	48.3
	2002	3202.8	5601.6	57.2

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي. أعداد مختلفة. رام الله، فلسطين.

جدول رقم (11): التوزيع النسبي لتكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي

وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999

ISIC 4	مجموع تكلفة الإنتاج (بالمليون دولار)	تكلفة العمل	تكلفة رأس المال	مستلزمات الإنتاج السلعية	مستلزمات الإنتاج غير السلعية	الضرائب والرسوم	حصة تكاليف الإنتاج من مجموع الصناعة
1410	9.5	23.5	10.5	43.8	18.6	3.7	1.6
1541	13.0	23.5	8.1	61.1	4.7	2.7	2.1
1549	10.3	11.6	5.0	72.0	3.9	7.5	1.7
1721	6.0	19.7	13.0	57.1	5.1	5.0	1.0
1810	45.4	50.5	4.8	30.0	6.5	8.2	7.4
1920	14.3	28.2	3.4	61.6	4.2	2.6	2.3
2022	2.4	13.4	2.0	80.2	3.3	1.2	0.4
2221	12.4	29.7	4.5	48.3	9.9	7.6	2.0
2424	10.2	17.6	8.3	59.9	8.4	5.8	1.7
2520	32.9	10.1	5.6	77.1	3.8	3.3	5.4
2695	49.6	11.0	5.1	75.0	6.0	2.8	8.1
2696	37.0	25.5	10.1	50.8	9.3	4.3	6.0
2811	7.2	21.8	13.7	56.9	5.3	2.3	1.2
2930	3.5	27.4	3.5	59.6	6.0	3.4	0.6
3610	18.6	18.4	2.8	73.1	4.0	1.9	3.0
4010	56.6	13.4	1.7	24.2	3.4	57.3	9.2
4100	9.9	27.0	16.4	49.5	7.0	0.04	1.6
بقية الأنشطة *	274.8	10.2	6.5	58.4	4.0	20.8	44.8
النشاط الاقتصادي							
C	9.5	23.5	10.5	43.8	18.6	3.7	1.6
D	537.5	16.8	6.4	58.9	5.0	12.8	87.6
E	66.5	15.4	3.9	28.0	4.0	48.8	10.8
حجم المؤسسة							
صغيرة	38.5	24.7	4.4	59.6	7.9	3.3	6.3
كبيرة	575.0	16.2	6.3	55.1	4.9	17.5	93.7
المنطقة							
الضفة الغربية	483.1	16.7	6.8	51.2	5.3	20.1	78.7
قطاع غزة	130.5	17.3	3.9	70.8	4.3	3.8	21.3
المجموع	613.5	16.8	6.2	55.3	5.1	16.6	100.0

المصدر: حسب من قبل الباحث بناءً على الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. المسح الصناعي، 1999 (البيانات الخام لعينة المسح). رام الله، فلسطين، 2000.

* تشمل مجموع الأنشطة الصناعية التي بلغ حجم العينة لها أقل من 15 مؤسسة، وذلك حفاظاً على سرية بياناتها.

جدول رقم (12): نتائج الانحدار المقدرة لدالة الأجر حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة والمنطقة، 1999

ISIC	عدد المؤسسات	الثابت	α_1	α_2	R^2	\bar{R}^2	قيمة اختبار F
1410	34	1.318 (2.433)	0.077 (0.982)	0.505 (4.051)	0.414	0.373	10.229
1541	65	2.817 (8.417)	0.250 (3.061)	-0.055 (-1.125)	0.149	0.119	4.917
1549	17	2.945 (9.611)	0.080 (0.814)	0.084 (1.122)	0.294	0.176	2.493
1721	26	3.538 (6.859)	-0.038 (-0.316)	0.045 (0.530)	0.015	-0.075	0.167
1810	258	1.646 (11.037)	0.478 (11.377)	0.031 (1.279)	0.383	0.378	75.832
1920	64	2.334 (9.718)	0.331 (4.905)	-0.018 (-0.435)	0.317	0.293	13.204
2022	19	2.154 (5.249)	0.370 (2.848)	0.076 (0.876)	0.428	0.356	5.979
2221	42	2.332 (7.598)	0.275 (3.300)	0.063 (1.022)	0.311	0.275	8.595
2424	32	3.059 (9.252)	0.124 (1.723)	0.014 (0.025)	0.100	0.033	1.493
2520	68	3.349 (16.977)	0.016 (0.455)	0.044 (1.044)	0.024	-0.08	0.752
2695	82	2.610 (16.167)	0.164 (3.683)	0.093 (2.512)	0.335	0.318	19.145
2696	92	2.671 (12.567)	0.202 (3.574)	0.067 (1.821)	0.233	0.214	12.601
2811	58	2.305 (7.262)	0.372 (4.625)	-0.035 (-0.581)	0.293	0.267	10.995
2930	28	2.341 (5.261)	0.310 (2.943)	0.016 (0.206)	0.287	0.225	4.622
3610	99	2.867 (13.435)	0.143 (2.727)	0.051 (1.519)	0.109	0.090	5.680
4010	17	1.668 (2.353)	0.277 (2.393)	0.180 (1.205)	0.364	0.266	3.714
4100	22	2.313 (3.605)	0.304 (1.856)	0.020 (0.348)	0.193	0.103	2.150
D	1297	2.611 (50.359)	0.201 (14.412)	0.054 (5.637)	0.220	0.219	172.964
E	39	2.127 (5.351)	0.314 (3.707)	0.043 (0.666)	0.301	0.260	7.329
مؤسسات صغيرة	596	2.380 (26.166)	0.284 (11.972)	0.024 (1.482)	0.234	0.231	85.318
مؤسسات كبيرة	774	2.775 (47.505)	0.134 (8.517)	0.086 (7.932)	0.234	0.232	111.934
الصفة الغربية	884	2.628 (41.458)	0.204 (12.699)	0.060 (5.324)	0.238	0.236	126.861
قطاع غزة	486	2.720 (35.817)	0.198 (8.859)	-0.0004 (-0.026)	0.174	0.170	50.610
المجموع	1370	2.594 (50.769)	0.201 (14.705)	0.060 (6.318)	0.223	0.222	185.820

* القيم داخل الأقواس تمثل قيمة اختبار t المحسوبة.

جدول رقم (13): مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة
والمستخدمة في Chow-Test حسب المنطقة

المنطقة	مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة Sum of Squared Errors
الضفة الغربية	46.976
قطاع غزة	17.927
الأراضي الفلسطينية	72.550

جدول رقم (14): مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة
والمستخدمة في Chow-Test حسب حجم المؤسسة

المؤسسات	مجموع مربعات عامل الخطأ في معادلة الأجر المقدرة Sum of Squared Errors
المؤسسات الكبيرة	32.430
المؤسسات الصغيرة	38.865
المجموع الكلي	72.550

جدول رقم (15): نتائج الانحدار المقدرة لدالة كفاءة الأجر حسب النشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة

والمنطقة، 1999

ISIC	عدد المؤسسات	الثابت	α_1	R^2	\bar{R}^2	قيمة اختبار F
1410	34	2.009 (1.633)	0.537 (1.636)	0.082	0.051	2.675
1541	65	1.887 (2.777)	0.550 (2.920)	0.130	0.115	8.528
1549	17	-1.345 (-0.490)	1.469 (1.912)	0.219	0.159	3.654
1721	26	4.245 (3.257)	-0.09 (-0.235)	0.002	0.041-	0.055
1810	258	0.956 (4.378)	0.768 (12.233)	0.379	0.377	149.642
1920	64	0.312 (0.464)	0.984 (5.157)	0.314	0.303	26.590
2022	19	-0.404 (-0.322)	1.182 (3.368)	0.400	0.365	11.344
2221	42	0.373 (0.438)	0.949 (4.016)	0.293	0.274	16.126
2424	32	1.053 (0.649)	0.803 (1.759)	0.100	0.067	3.095
2520	68	2.881 (1.772)	0.291 (0.644)	0.007	0.009-	0.414
2695	82	-0.614 (-0.729)	1.281 (5.470)	0.280	0.270	29.920
2696	92	0.878 (1.305)	0.833 (4.615)	0.202	0.193	21.299
2811	58	0.887 (1.431)	0.806 (4.682)	0.289	0.276	21.922
2930	28	0.561 (0.533)	0.908 (3.096)	0.285	0.256	9.583
3610	99	1.793 (2.688)	0.556 (2.988)	0.087	0.077	8.929
4010	17	0.334 (0.226)	1.036 (2.406)	0.293	0.242	5.789
4100	22	1.960 (1.936)	0.584 (2.093)	0.187	0.145	4.381
D	1297	0.740 (4.177)	0.867 (17.506)	0.200	0.199	306.475
E	39	0.750 (0.876)	0.916 (3.801)	0.292	0.272	14.445
المؤسسات الصغيرة	596	1.011 (4.715)	0.784 (12.965)	0.231	0.229	168.082
المؤسسات الكبيرة	774	0.602 (2.226)	0.914 (12.184)	0.168	0.167	148.442
الضفة الغربية	884	0.539 (2.383)	0.917 (14.767)	0.211	0.210	218.059
قطاع غزة	486	0.749 (2.468)	0.879 (10.071)	0.174	0.172	101.430
الأراضي الفلسطينية	1370	0.782 (4.571)	0.857 (17.946)	0.199	0.198	322.072

* القيم داخل الأقواس تمثل قيمة اختبار t المحسوبة.

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**“The Wage Structure and Determinants in the Palestinian
Industry and their Impact on Competitiveness”**

**By
Bader Fahim Salem Alhusoon**

**Advisor
Prof. Basim Makhool**

**Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Economic Policy Management, Faculty of Graduate Studies, at
An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2004

“The Wage Structure and Determinants in the Palestinian Industry and their Impact on Competitiveness”

By
Bader Fahim Salem Alhusoon
Advisor
Prof. Basim Makhool

The abstract

The importance of this study comes through wages and labor cost (production cost) which are composing an important rate in production cost of Palestinian Industry. It registered 16.8% of the total of production cost and occupied the second grade in 1999. Therefore, it plays a basic role in determining competition power for the Palestinian produce.

This study is aiming at assessing wage function and wage efficiency function in the Palestinian Industry to be acquainted with the impact of labor's productivity and his share in the capital.

To achieve study objectives, the author had analyzed the main economic indicators that linked to wage and its existing interrelations by using the description method based on industrial survey findings released by PCBS for the periods between (1994- 2002) while the qualitative analysis was based on the assessment of wage function and wage efficiency function by regression analysis of the raw data of industrial survey of 1999.

The final findings of this study of 1999 shows a different in wage average between male laborers and female laborers in industry in favor to male laborers with an increase reached to 57% of the female wages. There is also variations in

wage average according to kind of work, where workers in the administrative jobs are receiving wages higher than those who work in the production with an increase reached 86%. In addition, there is a variation in wage average in the various industrial activities. It is noticed that an increase in the laborers productivity in Palestinian Industries with a rate of 271% of their wage average.

The most important results of estimated wage function was represented in the decrease of the impact of each laborers productivity and their share in the capital from the wage average in industry as a whole, where this impact which represented 20.1% and 6% respectively. The difference in the impact of laborers productivity and their share in the capital was clear on the laborers wage according to various industrial activities, which reflects the differences in the nature of these industrial activities and the surrounding environment.

As for the estimated results of wage efficiency function, there is an obvious positive impact of wages on laborers productivity in Palestinian industry, where the rate of impact reached 8.6% with a difference in this impact according to the economic activity.

It is worthy to mention that there are other factors which have impact on laborers wage, in addition to their productivity and capital share, and they are presented basically in the characteristics of the laborers & land lords which requires to implement a special survey as attached with the annual industrial survey which is done by Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) to enable us to study the various factors and determinants that affect the laborers wages in Palestinian industry in more comprehensive way.

According to the final results of the study, I have summed up the following recommendations that are aiming at improving the productivity level and improving competitiveness power which affects laborers' wages. And these recommendations are as follows: Developing effective administrative regulations adopting regulations of wages to matching with the nature of the these industrial establishments and the changes in living standards through abiding to the Palestinian Labor Law, increasing their human capital (training and vocational rehabilitation), in addition to applying the Total Quality Management (TQM) and the ISO regulations. Industrial Associations must play their roles. Applying and encouraging a taxation policy for investment purposes in the Palestinian industry. Focusing on capital as aiming to reduce production cost, producing more quantities of goods with high quality a long with improving skills of laborers and training them on suitable modern equipments, tools and technology which are necessary to the production process specially to labor intensive industries. And encouraging self expansion or amalgamation between small industries which leads to increase laborers productivity and their wages so far due to the impact it may be accomplished by these establishments through it's savings of the volume. Besides to other policies to improve the environment of work in the Palestinian industry.