

## هل هناك علاقة بين الأجور والإنتاجية؟

\* نشر في ملحق جريدة الحياة الجديدة "حياة وسوق" بتاريخ 2011/06/26

شهدت الأراضي الفلسطينية زيادة مستمرة في مستويات الأجور خلال السنوات الماضية، فقد أظهر التقرير الذي أصدره الجهاز المركزي للإحصاء مؤخرا حول أداء الاقتصاد الفلسطيني أن معدل الأجر اليومي الاسمي ارتفع من 74 شيقل عام 2004 إلى 92 شيقل عام 2010، أي حوالي 24.3% خلال ستة أعوام. بالمقابل، ارتفعت إنتاجية العامل خلال نفس الفترة بأقل من 1.4%. وقد أدت زيادة الأجور بنسبة تفوق كثيرا نمو الإنتاجية إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج وبالتالي ضعف القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية. من ناحية أخرى، فإن ارتفاع الأجور بهذه النسبة لم ينعكس على رفاهية العامل، فبالرغم من ارتفاع معدل الأجر اليومي الاسمي بأكثر من 4% سنويا، إلا أن تلك الزيادة كانت أقل من معدل التضخم السنوي، ما أدى إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي من 74 شيقل عام 2004 إلى 71 شيقل عام 2010، أي أن القوة الشرائية لدخل العامل الفلسطيني انخفضت بحوالي 4% خلال تلك الفترة بالرغم من زيادة الأجور الاسمية.

بالإضافة إلى ضعف الإنتاجية بشكل عام في فلسطين، فهي تتفاوت أيضا من صناعة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر ومن شخص إلى آخر داخل فلسطين نفسها، وكذلك الأجور الاسمية والحقيقية، ما يعيدنا إلى الجدل المستمر حول العلاقة بين الإنتاجية والأجور: أيهما السبب وأيها النتيجة؟ هل انخفاض الإنتاجية هو سبب انخفاض الأجور أم أنه نتيجة لذلك؟ هناك من يعتقد أن زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الإنتاجية لأنها تقدم حافزا للموظف يدفعه إلى العمل بشكل أفضل وإلى بذل جهد أكبر. وبناء على هذه الفرضية، فإن الشركات (والحكومة) يجب أن تعمل على زيادة أجر الموظفين لديها لضمان تفانيهم وإخلاصهم في العمل وحفزهم لبذل جهد أكبر لنجاح المؤسسة وزيادة أرباحها. وهناك بالمقابل من يرى أن العكس هو الصحيح، فالإنتاجية هي التي تحدد الأجور، والشخص الذي ينتج أكثر يستحق أجرا أعلى.

ماذا تقول النظرية الاقتصادية؟ حسب النظرية الاقتصادية، فإن الأجور هي "سعر" استخدام عنصر العمل، وهي بالتالي مثل أسعار السلع والخدمات وعناصر الإنتاج الأخرى تتحدد في ظل نظام السوق بقوى العرض والطلب. العرض يمثل رغبة وقدرة الأفراد في العمل عند رواتب معينة، وكلما زاد الأجر كلما كان الشخص مستعدا للعمل لساعات أطول، بمعنى أن العامل يفضل أجرا أعلى. وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في ذلك منها طبيعة الوظيفة (بعض الوظائف فيها مخاطرة أكثر من غيرها، مثل العمل في الأماكن المرتفعة) وظروف العمل (مثل العمل الذي يحتاج إلى السهر لساعات متأخرة) وغيرها. أما الطلب، فهو يعتمد بدرجة أساسية على إنتاجية العامل، فكلما كان العامل ذا إنتاجية أعلى كلما كانت الشركة التي تطلب خدماته مستعدة لدفع مبالغ أكبر لهذه الخدمات. فالعامل الذي يستطيع جمع عشرين صندوقا من الفاكهة في اليوم يمكن أن يحصل على أجر أعلى من العامل الذي يستطيع جمع عشرة صناديق فقط، والسكرتيرة التي تستطيع أن تنهي طباعة أربعين صفحة في اليوم يمكن أن تحصل على ضعف راتب السكرتيرة التي تستطيع طباعة عشرين صفحة فقط، وهكذا. ومن الواضح أن ذلك يعتمد على مهارة العامل وقدراته الشخصية وقيمة السلع أو الخدمات التي ينتجها. بالنسبة لصاحب العمل، فإن زيادة الإنتاجية تعني انخفاض التكاليف ونمو الأرباح، بينما يعني انخفاض الإنتاجية ارتفاع التكاليف وبالتالي ضعف القدرة التنافسية وتدني الأرباح. ولهذا السبب تعمل المؤسسات باستمرار على زيادة إنتاجية موظفيها عن طريق التدريب والدورات وورشات العمل وتقديم الحوافز المادية والمعنوية. الحكومة تفعل ذلك أيضا، تسعى لتحسين إنتاجية موظفيها لأن ذلك يجعلها أقدر على تقديم الخدمات للجمهور بكفاءة أعلى وتكلفة أقل.

النظرية إذن واضحة، إنتاجية العامل هي التي تحدد أجره. ولكن مهلا، فإن هناك أكثر من مشكلة تتعلق بهذا الاستنتاج. المشكلة الأولى تتعلق بقياس الإنتاجية. أحيانا، وخصوصا في القطاع العام يكون من الصعب قياس الإنتاجية. كيف يمكن، مثلا، قياس إنتاجية المدرس؟ هل يعتمد ذلك على عدد الطلاب الذين يدرسه؟ أم على نتائجهم المدرسية؟ أم على عدد الساعات التي يقوم بتدريسها؟ أم ماذا؟ وكذلك الأمر بالنسبة للطبيب في القطاع الحكومي، ورجل الأمن، ورجال المطافيء، وغيرهم. المشكلة الثانية تتعلق بصعوبة تطبيق ذلك عمليا لأنها تعني، حتى لو استطعنا قياس الإنتاجية لكل شخص، أنه سيكون هناك عدة رواتب مختلفة لنفس الوظيفة ونفس المهنة في نفس المؤسسة. والمشكلة الثالثة، والأهم، هي أن النظرية تفترض ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل. ولكن، في الحياة العملية فإن المنافسة الكاملة في سوق العمل تكاد تكون غير موجودة. ما هو موجود فعليا هو منافسة غير كاملة، مثل وجود صاحب عمل كبير ووحيد في السوق، أو وجود نقابة تتصرف كمحتكر في عرض خدمات معينة، أو وجود الإثنين معا. هذه الحالة الأخيرة، والتي يطلق عليها الاحتكار الثنائي، تشبه الوضع الذي نجم عنه إضراب الأطباء في القطاع الحكومي في

الصفة الغربية مؤخرًا. في هذه الحالة، هناك صاحب عمل كبير جدا (الحكومة) وهناك نقابة عامة للأطباء. وكما هو واضح، ليس من السهل قياس الإنتاجية للأطباء في هذا القطاع، ولكنهم ينظرون إلى زملائهم الأطباء في القطاع الخاص ويعتبرون الدخل الذي يحصل عليه هؤلاء الأطباء مؤشرا لإنتاجيتهم الفعلية، وبطالون بتحسين أوضاعهم وتعديل رواتبهم بناء على هذا التقدير. وهم يفعلون ذلك بصفة جماعية (عن طريق النقابة) مقابل حكومة لا تملك الإمكانيات اللازمة لتلبية تلك المطالب. هذه حالة كلاسيكية مشهورة للاحتكار الثنائي، والحل فيها يعكس قوة المتفاوضين من كل طرف وقدرتهم على الضغط، ولا يخضع لظروف العرض والطلب وقوى السوق. وهي حالة تشبه إلى حد كبير إضراب أساتذة الجامعات الفلسطينية قبل بضعة أسابيع حيث تم التوصل إلى اتفاق من خلال المفاوضات. هنا أيضا، في حالة إضراب الأطباء، سيتم الحل عن طريق التفاوض وليس عن طريق العرض والطلب. وفي ظل التناقض الكبير في المطالب، ونظرا لأهمية القطاع الصحي وتأثيره على المواطنين والمجتمع بشكل عام، فربما تكون هناك حاجة ماسة لتدخل مجموعات ضغط أخرى ذات تأثير ملموس على الطرفين، وبالذات المجلس التشريعي أو مكتب الرئيس أو غيرهم، لحل هذه المعضلة التقليدية.