

Université MUSTAPHA Stambouli

Mascara



جامعة مصطفى اسطمبولي

معسكر

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

التخصص: اقتصاد دولي وتنمية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د.

تحليل سياسة الأجور في المدى الطويل على النمو في البلدان الناشئة

إشراف: أ.د. حاج أحمد محمد

إعداد الطالب: محمدي عمر

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د. تشيكو فوزي
مقررا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د. حاج أحمد محمد
ممتحنا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوشخي محمد رضا
ممتحنا	جامعة معسكر	أستاذ التعليم العالي	أ.د. صدوقي غريسي
ممتحنا	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بن حميدة محمد
ممتحنا	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. رماس محمد أمين

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر وتقدير

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله؛

أتقدم بجزيل الشكر وأسمى عبارات العرفان والتقدير إلى:

❖ الأستاذ "حاج أحمد محمد" على توجيهاته القيّمة ولتفضله بالإشراف على الأطروحة.

❖ رئيس وأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل المتواضع.

❖ جميع الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا، وكل الزملاء والزميلات رفقاء الدراسة.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع بعد حمد الله وشكره إلى:

❖ الوالدين الكريمين

❖ زوجتي وابنتي ريهام وسناء

❖ إخوتي وجميع أفراد العائلة

❖ الأصدقاء والزملاء في العمل

❖ كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل

محمد

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	إهداء
1	فهرس المحتويات
1	قائمة الأشكال والجداول
1	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات المفسرة لها	
6	مقدمة الفصل
7	1- الإطار المفاهيمي للأجور وسياساتها
7	1-1- مفهوم السياسات الاقتصادية
8	1-2- اقتصاد العمل مدخل لمفهوم الأجور وسياساتها
11	1-3- العمل كمصدر لمفهوم الأجور
12	1-4- العمل كحدث منشئ للأجور
12	1-5- ماهية الأجور
12	1-5-1- التطور التاريخي لمصطلح الأجر
13	1-5-2- مفهوم الأجور وتعريفها
14	1-5-3- تصنيفات الأجور
14	1-5-4- خصائص الأجور والعناصر الأساسية المكونة للأجر
16	1-6- تعريف سياسة الأجور
17	1-6-1- المبادئ الأساسية لسياسة الأجور
17	1-6-2- أهداف سياسة الأجور
18	1-6-2-1- الأهداف الاقتصادية للأجور
18	1-6-2-2- الأهداف الاجتماعية للأجور
19	1-6-2-3- الأهداف الاستراتيجية للأجور
20	1-7- العوامل المؤثرة على نظام الأجور وتطبيق سياساتها
21	1-7-1- العوامل الخارجية المؤثرة على سياسة الأجور
22	1-7-2- العوامل الداخلية المؤثرة على سياسة الأجور
24	2- المقاربات والتفسيرات النظرية للأجور
24	1-2- المقاربات والنظريات الكلاسيكية للأجور
24	1-2-1- نظرية الأجر العادل « Just Wage »
25	1-2-2- نظرية حد الكفاف « Subsistence Cost Theory »

فهرس المحتويات

26	3-1-2- نظرية مخصصات الأجرور « The theory of wage funds »
27	4-1-2- نظرية فائض القيمة لـ « Marx »
27	5-1-2- نظرية الإنتاجية الحدية « Marginal productivity »
29	6-1-2- النظرية الكينزية « Keynesian Theory »
30	2-2- المقاربات والنظريات الحديثة للأجرور
30	1-2-2- نظرية عدم تماثل المعلومات « Information Asymmetry Theory »
30	2-2-2- نظرية الداخليين و الخارجيين « The insider - outsider theory »
31	3-2-2- منحني فيليبس « The Phillips Curve »
33	4-2-2- نظرية العقود الضمنية « The Theory of Implicit Contracts »
35	5-2-2- نظرية العقود « Contracts Theory - a Theory of Firm Scope »
37	6-2-2- نظرية التنظيم « La Théorie de la Régulation »
38	1-6-2-2- علاقة الأجرور في نظرية التنظيم « Le Rapport Salarial »
39	2-6-2-2- التنظيم الاحتكاري للأجرور « Régulation Monopoliste »
40	3-6-2-2- عدم مرونة الأجرور في سوق العمل
40	4-6-2-2- المنهج الفوردي « Fordisme » من منظور التنظيميين
41	5-6-2-2- أثر العامل النقابي على الأجرور
42	3- أنواع سياسات الأجرور والآليات المكونة لها
42	1-3- سياسة الحد الأدنى للأجرور
42	1-1-3- تعريف الحد الأدنى للأجرور
43	2-1-3- إقرار الحد الأدنى للأجرور
44	3-1-3- التاصيل النظري لنظام الحد الأدنى للأجرور
46	4-1-3- الأثر الاقتصادي للحد الأدنى للأجرور
47	2-3- مقايسة الأجرور « Wage Indexation »
50	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: نماذج النمو الاقتصادي ومقاربة العلاقة مع الأجرور	
52	مقدمة الفصل
53	1- ماهية النمو الاقتصادي
53	1-1- تعريف النمو الاقتصادي
55	2-1- الصيغة الرياضية للنمو
56	2- نماذج النمو الاقتصادي
56	1-2- نموذج « Harrood - Domar »

فهرس المحتويات

58	1-1-2- العرض والطلب حسب نموذج « Harrood – Domar »
59	2-1-2- استنتاجات نموذج « Harrood – Domar »
59	2-2- نموذج « Solow »
63	1-2-2- التقدم التقني في نموذج « Solow »
65	3-2- نظرية النمو الداخلي « Endogenous Growth »
65	1-3-2- نموذج « AK »
67	2-3-2- نموذج « Lucas »
70	3-3-2- نموذج « Romer »
73	4-3-2- نموذج « Barro »
76	5-3-2- نموذج « Aghion – Howitt »
78	4-2- النظرية المؤسسية « Institutional Theory »
83	3- النماذج المقاربة للعلاقة بين النمو والأجور
84	1-3- سوق العمل والنمو الاقتصادي
85	2-3- نموذج « Keynes & Kalecki »
86	3-3- النمو المدفوع بالأجور « Wage-Led Growth »
89	4- التقارب الاقتصادي
89	1-4- مفهوم التقارب « The Convergence »
89	1-1-4- التقارب الحقيقي والتقارب الاسمي « Real & Nominal Convergence »
90	2-1-4- التقارب المشروط والتقارب المطلق « Conditional & Absolute Convergence »
90	3-1-4- تقارب عامل β وتقارب عامل σ « β -Convergence & σ -Convergence »
93	2-4- التأسيس النظري للتقارب الاقتصادي
95	3-4- الاقتصاديات الناشئة كنموذج للتقارب الاقتصادي
98	خاتمة الفصل
الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة	
100	مقدمة الفصل
101	1- التحولات الاقتصادية و بروز الاقتصاديات الناشئة
102	1-1- الخصائص المميزة للبلدان الناشئة
104	2-1- معايير تصنيف البلدان الناشئة اقتصادياً
106	2- التكتلات الاقتصادية للبلدان الناشئة
106	1-2- تكتل الاقتصاديات الناشئة لدول BRICS
108	2-2- التكتلات الاقتصادية الناشئة N11 و CEVIST

فهرس المحتويات

109	3- المميزات والخصائص الجيوسياسية والاقتصادية لدول BRICS
110	3-1- دبلوماسية اقتصادية فاعلة ومؤثرة
113	3-2- دول BRICS والأزمات الاقتصادية العالمية
114	3-3- دول BRICS نموذج للتنمية والتبادل الحر
118	3-4- الشركات المتعددة الجنسيات لدول BRICS
120	3-5- تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من وإلى BRICS
121	3-6- الصناديق السيادية لدول BRICS
123	4- التحولات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية للبلدان الناشئة BRICS
123	4-1- التحولات الاقتصادية للبرازيل
123	4-1-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد البرازيلي
126	4-1-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في البرازيل
129	4-1-3- مؤشرات التنمية البشرية في البرازيل
132	4-1-4- سوق العمل وسياسة الأجور في البرازيل
133	4-1-4-1- التنظيم المؤسسي وتدابير التشغيل لسوق العمل البرازيلي
135	4-1-4-2- الإطار القانوني للحد الأدنى للأجور في البرازيل
137	4-1-4-3- تطور الأجور ومستويات الحد الأدنى في البرازيل
140	4-1-4-4- الفوارق وعدم المساواة في الأجور والعوامل المؤثرة
145	4-1-4-5- العمالة غير الرسمية وظاهرة دوران العمالة البرازيلية
148	4-1-4-6- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل البرازيلي
150	4-2- التحولات الاقتصادية في روسيا
151	4-2-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد الروسي
153	4-2-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في روسيا
158	4-2-3- مؤشرات التنمية البشرية في روسيا
160	4-2-4- سوق العمل وسياسة الأجور في روسيا
160	4-2-4-1- مراحل تطور سوق العمل في روسيا
165	4-2-4-2- أثر العوامل الديمغرافية ورأس المال البشري على سوق العمل الروسي
167	4-2-4-3- الحد الأدنى للأجور في روسيا
170	4-2-4-4- هيكلية الأجور ومرونتها
171	4-2-4-5- الفوارق وعدم المساواة في الأجور
172	4-2-4-6- النقابات العمالية واتفاقيات الأجور
173	4-2-4-7- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الروسي

فهرس المحتويات

174	4-3-3- التحويلات الاقتصادية في الهند
174	4-3-1- التحويلات الهيكلية للاقتصاد الهندي
176	4-3-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في الهند
179	4-3-3- مؤشرات التنمية البشرية في الهند
181	4-3-4- سوق العمل وسياسة الأجور في الهند
181	4-3-4-1- التوزيع القطاعي للعمالة وتدابير التشغيل والأجور في الهند
183	4-3-4-2- الحد الأدنى للأجور في الهند
185	4-3-4-3- العمالة غير الرسمية وعدم المساواة في الأجور في الهند
188	4-3-4-4- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الهندي
189	4-4- التحويلات الاقتصادية للصين
189	4-4-1- التحويلات الهيكلية للاقتصاد الصيني
192	4-4-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في الصين
196	4-4-3- مؤشرات التنمية البشرية في الصين
198	4-4-4- سوق العمل وسياسة الأجور في الصين
198	4-4-4-1- تطور التنظيم المؤسسي لسوق العمل في الصين
200	4-4-4-2- تدابير التشغيل والتوزيع القطاعي للعمالة في الصين
203	4-4-4-3- الحد الأدنى للأجور في الصين
205	4-4-4-4- نمو الأجور ومستويات الفوارق في الصين
208	4-4-4-5- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الصيني
210	4-5- التحويلات الاقتصادية لجنوب إفريقيا
210	4-5-1- التحويلات الهيكلية للاقتصاد جنوب إفريقي
212	4-5-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في جنوب إفريقيا
215	4-5-3- مؤشرات التنمية البشرية في جنوب إفريقيا
216	4-5-4- سوق العمل وسياسة الأجور في جنوب إفريقيا
217	4-5-4-1- تدابير التشغيل والتنظيم المؤسسي لسوق العمل في جنوب إفريقيا
219	4-5-4-2- الحد الأدنى للأجور في جنوب إفريقيا
221	4-5-4-3- العمالة غير الرسمية ونمو الأجور في جنوب إفريقيا
224	4-5-4-4- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل في جنوب إفريقيا
226	خاتمة الفصل
الفصل الرابع: دراسة قياسية تحليلية لسياسة الأجور على النمو البلدان الناشئة - حالة دول BRICS	
228	مقدمة الفصل

فهرس المحتويات

229	1- استعراض الدراسات السابقة
229	1-1- دراسات سابقة حول البرازيل
246	1-2- دراسات سابقة حول روسيا
256	1-3- دراسات سابقة حول الهند
264	1-4- دراسات سابقة حول الصين
272	1-5- دراسات سابقة حول جنوب إفريقيا
279	1-6- دراسات سابقة حول BRICS عامة
281	2- دراسة قياسية تحليلية لسياسة الأجور على النمو الاقتصادي في دول BRICS
282	2-1- متغيرات الدراسة
283	2-2- فحص مصفوفة الارتباط
283	2-2-1- مصفوفة الارتباط "البرازيل"
284	2-2-2- مصفوفة الارتباط "روسيا"
285	2-2-3- مصفوفة الارتباط "الهند"
286	2-2-4- مصفوفة الارتباط "الصين"
287	2-2-5- مصفوفة الارتباط "جنوب إفريقيا"
288	2-3- بناء النموذج القياسي
289	2-4- تحليل ومناقشة النتائج
289	2-4-1- دراسة مستويات تكامل المتغيرات
290	2-4-2- تحديد نوع الأثر في بيانات متغيرات الدراسة
291	2-5- اختبار جودة النموذج المختار Fixed Effect Model
291	2-5-1- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي
292	2-5-2- اختبار الارتباط الذاتي للأخطاء
293	2-5-3- تحليل نموذج الأثر الثابت
295	خاتمة الفصل
297	الخاتمة العامة
307	قائمة المراجع
338	الملاحق

قائمة الأشكال والجداول

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
9	توازن الأجور في سوق العمل	1-1
12	العمل - الأجر	2-1
17	الأطراف الفاعلة في سياسة الأجور	3-1
24	مخطط العوامل المؤثرة على سياسة الأجور	4-1
32	منحنى فيليبس « The Phillips Curve »	5-1
34	نظرية العقود الضمنية	6-1
58	حالة عدم التوازن حسب نموذج «Harrod-Domar»	1-2
61	مخطط Solow	2-2
62	مخطط Solow - معدل الأجور	3-2
64	مخطط Solow مع التقدم التقني	4-2
115	حجم اقتصاديات BRICS حسب الناتج المحلي الخام بالنسبة للاقتصاد العالمي	1-3
128	تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للبرازيل (1990-2021)	2-3
132	الفئات المستفيدة من الخدمات الاجتماعية حسب توزيع الدخل	3-3
138	تطور الحد الأدنى للأجور في البرازيل للفترة (1940-2014)	4-3
139	أثر الحد الأدنى على توزيع الأجور في البرازيل	5-3
142	تطور متوسط الأجر الحقيقي	6-3
149	وضعية سوق العمل قبل وبعد جائحة Covid-19	7-3
154	تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي لروسيا (1990-2021)	8-3
157	توقعات البنك الدولي للنمو الاقتصادي في روسيا	9-3
164	تطور معدلات الأجور الحقيقية، التشغيل والناتج المحلي الإجمالي للفترة (2000-2017)	10-3
166	تطور النمو الديمغرافي في روسيا لفئة السن (15-64) الوحدة بالآلاف	11-3
177	تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للهند (1990-2021)	12-3
182	التحولات القطاعية لحصص العمالة في الهند للفترة (1993-2012)	13-3
192	تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للصين (1990-2021)	14-3
202	تطور الحصص النسبية لهيكل العمالة في الصين	15-3
206	مؤشرات نمو الأجور الحقيقية في الصين مقارنة مع دول مجموعة العشرين (2008-2022)	16-3
213	تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي لجنوب إفريقيا (1990-2021)	17-3
292	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي	1-4

قائمة الأشكال والجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
283	مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة البرازيل	1-4
284	مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة روسيا	2-4
285	مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة الهند	3-4
286	مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة الصين	4-4
288	مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة جنوب افريقيا	5-4
289	نتائج الاستقرارية والتكامل المشترك	6-4
290	نتائج تقديرات المربعات الصغرى	7-4
292	نتائج اختبار الارتباط الذاتي	8-4

المقدمة العامة

لطالما كانت الأجور من ضمن الاهتمامات الأساسية للأعوان الاقتصاديين، شأنها شأن مستوى التشغيل والظواهر الأخرى المؤثرة في سوق العمل والاقتصاد بشكل عام. ولهذا فسياسة الأجور من الأولويات التي تتقدم النقاش على المستوى الكلي والجزئي الاقتصادي والاجتماعي بصفة خاصة، والسياسي بصفة عامة. إلا أنه في نفس الوقت، تعتبر الأجور وسياساتها من منظور اقتصادي من بين الاشكاليات المتجددة، التي تتعارض بخصوصها التفسيرات النظرية بين التيارات الكلاسيكية والحديثة.

وتؤثر سياسة الأجور بدورها ضمن السياسات الاقتصادية وبشكل مستمر على جميع نواحي الحياة اليومية للأفراد والجماعات. ذلك أن تطبيق هذه السياسات وتنفيذها غالباً ما يتم عبر التدخل للتأثير على الظروف السائدة، كمستوى الأسعار، القدرة على حيازة الممتلكات، نوعية وجودة السلع والخدمات المقدمة، بالإضافة إلى محاولة ضبط وتنظيم عمليات الإنتاج والاستهلاك للمؤسسات والأفراد على التوالي.

كما أن التدخل في سوق العمل وتنظيمه من خلال تشريع القوانين واللوائح، وإرساء سياسة أجور معينة تتلائم مع الأهداف العامة للسياسة الاقتصادية المتبناة، يعنى بأهمية خاصة نظراً للمجال الواسع والمحاور المتشعبة التي تشملها سياسة الأجور، بالإضافة إلى بعدها الاقتصادي والاجتماعي، وكذا امتداد آثار نتائجها على الأفراد الأجراء وأصحاب العمل. مما أدى إلى تزايد الاهتمام من طرف الباحثين وصانعي السياسات وغيرهم بالمساهمة في إعداد سياسة الأجور.

وهكذا تبرز لنا أهمية الأجور في الاقتصاد، ويتزايد الاهتمام بتحديد مستوياتها من خلال سياسة أجور تتلائم مع الأهداف العامة للسياسة الاقتصادية في مقدمتها النمو. كما أن البعد الاجتماعي للأجور يعزز من أهمية السياسة المتعلقة بها، فبالرغم من وجود العديد من العوامل التي تحكم العلاقة بين المؤسسات والحكومات من جهة، والعمال الممثلين باتحاداتهم ونقاباتهم من جهة أخرى، يعد الأجر العامل الكمي الذي يتخذ صفة نقدية وعلى أساسه يمكن تقدير العلاقة في إطار مؤسساتي بين الأطراف المتفاعلة عن طريق الأجر.

إلى جانب ذلك، يشكل التفاعل بين النمو الاقتصادي وسياسة الأجور رابطة حاسمة ضمن الإطار الأوسع للتنمية الاقتصادية. وبينما تسعى الدول جاهدة لتحقيق التنمية المستدامة وتحسين مستويات المعيشة، تصبح السياسات التي تحكم الأجور فعالة في تشكيل مسار النمو الاقتصادي. والعلاقة بين هذين الجانبين ديناميكية ومتعددة الأوجه خاصة فيما يتعلق بتعزيز التنمية الشاملة والنشوء الاقتصادي. فالنمو الاقتصادي يدفع نحو رفع الإنتاجية وزيادة الثروة وتحسين مستويات المعيشة. وفي الوقت نفسه، تلعب سياسات الأجور، التي تشمل لوائح

الحد الأدنى للأجور، والمفاوضات الجماعية، وتدبير الضمان الاجتماعي، دوراً محورياً في تحديد توزيع الدخل ورفاهية القوى العاملة. إن فهم وتحليل الروابط بين النمو الاقتصادي وسياسات الأجور أمر ضروري لصياغة استراتيجيات فعالة توازن بين مكاسب النمو بهدف الحد من التفاوت في الدخل.

لهذا يعتبر الاتساق بين النمو الاقتصادي وسياسة الأجور أمراً بالغ الأهمية لتعزيز نموذج تنمية متوازن وشامل، يساهم في كفاءة سوق العمل وتعميم مكاسب النمو بشكل عادل بين القوى العاملة، والتي تعدّ أمراً حيويًا للحد من الفوارق في توزيع الدخل، إضافة إلى تعزيز العلاقة الإيجابية بين أصحاب العمل والعمال، مما يخلق بيئة مواتية للنمو الاقتصادي المستدام. فضلاً على المصادقية والثقة الاجتماعية التي قد تنشئها الحكومات عبر مبادراتها التنموية، فإن حرصها على الاتساق بين النمو الاقتصادي وسياسة الأجور يساهم في الاستدامة الاقتصادية على المدى الطويل، مما يدعم استقرار واستمرارية التقدم الاقتصادي.

وفيما ينظر في آثار سياسات الأجور على أنماط الاستهلاك، وديناميكيات سوق العمل، والتماسك الاجتماعي، وعلى العكس من ذلك، كيف تؤثر وتيرة وطبيعة النمو الاقتصادي على صياغة وفعالية سياسات الأجور، مع تطور الاقتصاديات وعولمتها، وبروز الاقتصاديات الناشئة للبلدان ذات الكثافة السكانية العالية والقوى العاملة الهائلة، تصبح الحاجة إلى فهم دقيق لهذه العلاقة أمراً حيويًا على نحو متزايد لتعزيز التنمية المستدامة والمحافظة على مكتسباتها على المدى الطويل. في الوقت الذي لا يكسب العديد من العمال في معظم البلدان الناشئة أجوراً كافية للعيش بكرامة، بينما تؤدي أنظمة الحماية الاجتماعية غير الملائمة إلى زيادة تفاقم المستويات المرتفعة من عدم المساواة والفقر. إضافة إلى أن ركود نمو الأجور، وانخفاض حصة دخل العمل وزيادة الفوارق لها عواقب وخيمة على سبل عيش العمال والاقتصاد والتماسك الاجتماعي.

وبما أن البلدان الناشئة تمثل كيانات اقتصادية ديناميكية ومتطورة ذات خصائص فريدة تميزها وتجعلها تلعب دوراً محورياً في تشكيل المشهد الاقتصادي العالمي. توفر دراسة ميزات الاقتصاديات رؤية قيمة حول تعقيدات التنمية، وتقدم فهماً دقيقاً للفرص والتحديات التي تواجهها هذه الدول في سعيها لتحقيق النمو المستدام. وعليه، من خلال ما سبق ذكره، نسعى في موضوع دراستنا هذه إلى الكشف عن الآليات التي يتفاعل من خلالها النمو الاقتصادي وسياسات الأجور، وتحليل الخصائص الاقتصادية للبلدان الناشئة وأسواق العمل بها ضمن سياق إشكالية الدراسة التي تتمحور حول التساؤل الرئيسي الآتي:

"من خلال سعي البلدان الناشئة نحو تجسيد والحفاظ على مكتسبات التنمية على المدى الطويل، وفي مقدمتها النمو الاقتصادي؛ هل سياسة الأجور المطبقة في هذه البلدان متسقة مع النمو؟"

للإجابة على هذا التساؤل، يمكن الاستعانة بمجموعة من التساؤلات الفرعية التي مفادها:

- ما المقصود بالأجور وسياساتها، وما هي أهم النظريات المحددة لها؟
- ما المقصود بالنمو الاقتصادي، وما هي النماذج الرئيسية المستخدمة في تفسيره؟
- ما هي أهم الخصائص المميزة للاقتصاديات الناشئة، وما مميزات أسواق العمل بها وأدائها الاقتصادي؟

▪ هل يمكن تحليل اتساق سياسة الأجور في المدى الطويل على النمو الاقتصادي في البلدان الناشئة؟

وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة أعلاه، ولمعالجة الأسئلة الفرعية التي تندرج ضمنها، قمنا بصياغة الفرضية التي تشكل إجابة محتملة عن الأسئلة المطروحة، بحيث يتم في الأخير إما تأكيد صحتها أو نفيها، والتي ستكون على النحو الآتي:

- سياسة الأجور المطبقة في البلدان الناشئة تتلائم باتساق وبشكل تلقائي مع معدلات النمو الاقتصادي المحققة فعلياً.

بالنظر إلى طبيعة الموضوع وقصد الإحاطة بمختلف جوانبه، سوف نعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تسليط الضوء على المقاربات والنظريات المفسرة لأجور والنمو الاقتصادي. فضلاً على استعراض خصائص الاقتصاديات الناشئة مع تحليل أسواق العمل وسياسات الأجور المطبقة بها ضمن أسلوب التحليل الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، سنعتمد على المنهج التجريبي في محاولة لإعداد دراسة قياسية تحليلية لسياسة الأجور على النمو الاقتصادي في البلدان الناشئة، في حدود عينة الدراسة.

تهدف الدراسة في موضوعها إلى تحليل سياسات الأجور في البلدان الناشئة والتي أصبحت نموذجاً اقتصادياً ناجحاً، تسعى دول أخرى للاقتداء بها لبلوغ مرحلة النشوء الاقتصادي، لاسيما بلدان على غرار البرازيل Brazil، روسيا Russia، الهند India، الصين China وجنوب إفريقيا South Africa المعروفة اختصاراً بمجموعة BRICS، والتي سنبرز الخصائص والأسباب التي دفعتنا إلى اختيارها كدراسة حالة في الفصول اللاحقة. كما تتضح لنا أهمية دراستنا من خلال التحولات التي تطرأ على سوق العمل، خاصة مع تسارع النمو الاقتصادي

ومحاولة تعزيز التنمية والحفاظ على مكتسباتها التي حققتها البلدان الناشئة، والذي بدوره يعد أمراً هاماً لمخرجات البحوث العلمية والتي يمكن الاستفادة منها، خصوصاً وأن تجارب البلدان الناشئة متقاربة مع البلدان النامية.

وبالنظر إلى طبيعة الموضوع، ولمحاولة الإجابة عن الإشكالية واختبار الفروض، سنحاول تقسيم هيكل البحث إلى أربعة فصول. سنتطرق في الفصل الأول من البحث إلى الإطار النظري والمفاهيمي للأجر ومحدداته على غرار العمل، بالإضافة إلى استعراض التطور التاريخي للنظريات التي كانت تتضمن تفسيرات للأجر والسياسات المتعلقة به. في حين سنتطرق في الفصل الثاني إلى النمو الاقتصادي والنماذج المفسرة له، مع محاولة إبراز الرابط مع سياسة الأجور. أما الفصل الثالث، فسنقوم بعرض تجارب البلدان الناشئة، خاصة تلك التي كانت تجاربها ناجحة اقتصادياً ولازالت، حيث سنركز كما سبق وأن ذكرنا على دول مجموعة BRICS، أين سنقوم بتحليل خصائص أدائها الاقتصادي، أسواق العمل وسياسات الأجور المطبقة بها، باعتبار أن النمو الاقتصادي المحقق بهذه الدول متسارع ومستدام. في الأخير، سيحتوي الفصل الرابع على بعض الدراسات السابقة التي تتوفر لدينا، كما سنقوم بإعداد دراسة قياسية بالاعتماد على البيانات المتاحة لدول BRICS للفترة الممتدة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2020، أين يمكن الاستعانة بنموذج معتمد وموثوق على غرار بيانات البانل Panel Data، يمكننا من خلاله اختبار فروض الدراسة واستخلاص نتائج كمية ومناقشتها، والوصول إلى إجابة عن التساؤل المطروح في إشكالية البحث.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات

المفسرة لها

مقدمة الفصل:

إن التفاعل المعقد بين النظريات الاقتصادية والمقاربات السياسية وتياراتها، يؤدي إلى ظهور أطر مفاهيمية متنوعة تؤثر على كيفية تحديد الأجور وتنظيمها، وذلك بالنظر إلى الجانب الأساسي الذي تمثله الأجور في أسواق العمل. ولهذا من الضروري التطرق للأسس النظرية التي تشكل حجر الأساس لهياكل الأجور والسياسات التي تحكمها.

بالإضافة إلى ذلك، تستلزم المناقشة الاعتماد على الطبيعة المتطورة للعمل كمدخل للتعريف بمفهوم الأجور، مع الأخذ في الاعتبار تأثير آليات وديناميكيات سوق العمل المتغيرة على نظريات الأجور. وسوف يشمل فحص سياسات الأجور مجموعة واسعة من الأساليب، من قوانين الحد الأدنى للأجور إلى المفاوضات الجماعية.

بناء على ذلك، يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة شاملة للمفاهيم النظرية الأساسية والمقاربات التي تفسر الأجور والسياسات الموضوعية للتحكم فيها. سوف نستكشف النظريات الاقتصادية الكلاسيكية التي تشير إلى المحددات الأساسية للأجور، إلى جانب مقاربات أكثر معاصرة تسلط الضوء على دور المؤسسات، وديناميكيات السلطة، والهياكل الاجتماعية في تشكيل توزيع الدخل، مما يوفر أساساً لاستيعاب التطبيقات العملية والآثار السياسية التي سنعتمد عليها في الفصول اللاحقة.

1- الإطار المفاهيمي للأجور وسياساتها:

إن وظيفة الدولة في تنظيم علاقات العمل والتي تشغل حيزا كبيرا في السوق، تجعل منها الطرف الراعي لأي آليات أو اتفاقيات يتم التوافق عليها، خاصة تلك التي تؤدي إلى تحديد سياسات الأجور. هذه الأخيرة تحظى بأهمية بالغة تستمد منها من مميزاتها، فتطبيق السياسات المتعلقة بتحديد الأجور إضافة لكونها أداة تحكيم اقتصادي، تعتبر أيضا آلية للتحكيم الاجتماعي والسياسي.

لذا تعد سياسة الأجور من بين السياسات الاقتصادية العامة التي تلتزم الدولة بالاهتمام بها في قطاع التشغيل وسوق العمل. فالسياسة العامة هي آلية تدخل تنظيمي من السلطات العمومية تتمثل في اختيار، إعداد وتنفيذ وسائل الضبط المتاحة لظواهر وتداعيات معينة، من المتوقع أن تكون فعالة وتسفر عن نتائج قابلة للقياس، الهدف منها حل المشاكل التي تحرص الدولة على معالجتها من خلال الخبرة المكتسبة في هذا المجال. وحتى يمكننا تفسير الأجور والسياسات المتعلقة بها، لابد من التطرق إلى مفهوم السياسات الاقتصادية بشكل مختصر والإشارة إلى اقتصاد العمل ومحدداته كمدخل رئيسي في تقديم تعريف للأجور.

1-1- مفهوم السياسات الاقتصادية:

من منظور مؤسستي، يستمد بعض الاقتصاديين تصورهم وتعريفهم للسياسات الاقتصادية ومفهومها على التوصيات والنصائح السياسية، والتي تشكل الأساس في تصميمها ويسمح بتطويرها. استخدم المفكرون الاقتصاديون في الخمسينيات أفكارا مستوحاة من فشل وأزمات السوق كأساس فكري للحاجة إلى التدخل الحكومي لتعزيز التنمية في البلدان، إيمانا بقدرة السياسات الحكومية أو الدول المؤثرة، على الرغم من أن فعالية بعضها قد يتضاءل أحيانا. كما يعتقد بأن الاحتكاكات المعلوماتية كما يطلق عليها، دور جلي في تصميم السياسات، والتأكيد على دور الأساليب التجريبية الصارمة في تحديد أنواع التدخلات التي يمكن أن تكون فعالة. إضافة إلى ذلك، فإن الرغبة بالبقاء في السلطة طالما تكون دافعا يحث السياسيين على الاهتمام بتعزيز الجوانب الاجتماعية للسياسات الاقتصادية، الأمر الذي قد يحدد نوعية التدابير والإجراءات التي تتضمنها، عملا بالمبدأ الذي ينص أن الاقتصاد الجيد هو سياسة جيدة. (Acemoglu & Robinson, 2013)

وتعرف السياسة الاقتصادية عامة بأنها مجال التدخل للسلطات العامة من أجل تنظيم الاقتصاد، كما يمكن يشار إليها أيضا بأنها " فرع من فروع النظرية الاقتصادية الذي يتناول التدابير التي يمكن أن تتدخل بها الدولة للتأثير على الظرف الاقتصادي السائد، خصوصا فيما يتعلق بتطور الإنتاج ومستوى الأسعار" (Guerrien)

(Gun, 2012). بمعنى آخر، السياسة الاقتصادية هي مجموعة القرارات المنسجمة إلى حد ما، والتي تتخذ من قبل الدولة أو السلطات العامة عن طريق الاستعانة بآليات ووسائل مناسبة، تهدف إلى توجيه الاقتصاد في الاتجاه المرغوب به. (Diemer, 2004)

1-2- اقتصاد العمل مدخل لمفهوم الأجور وسياساتها:

اقتصاد العمل هو فرع من علم الاقتصاد يُعنى بدراسة مجمل السلوكيات والمعاملات التي ترتبط بالنشاط المهني، يهتم في جانب خاص منه بمبادلات تأدية العمل في مقابل أجر، بمعنى دراسة نظام الأجور. ويركز اقتصاد العمل في أصل هذه المبادلات، من عرض العمل المتعلق بالأفراد والطلب على العمل من قبل المؤسسات، وعليه يعتبر الأفراد أو قطاع العائلات عامة، إلى جانب المؤسسات من الفاعلين الرئيسيين في اقتصاد العمل. كما يلعب الشركاء الاجتماعيون من ممثلي العمال كالتنقابات وكذلك أرباب العمل من أصحاب المؤسسات دوراً أساسياً، إضافة إلى دور الحكومة الرئيسي كمنظم لمبادلات سوق العمل وكمسؤول عن العديد من الإجراءات والآليات التنظيمية له. بالتالي، فإن اقتصاد العمل يشمل إضافة إلى مجال دراسة ظاهرة البطالة والتشغيل، القضايا التي تتعلق بأثر سياسات الأجور على المساهمة في سوق العمل، من توفر مناصب الشغل و كمية الطلب على العمل من قبل المؤسسات، إشكالية الفوارق في الأجور وتغير مستوياتها، وكذلك النتائج المترتبة عن دور النقابات العمالية ونشاطها. (Linden, 2011)

ويعتبر اقتصاد العمل المجال الذي يشمل نقاشات المذاهب الفكرية الاقتصادية حول الأجور، فعلى نقيض الكلاسيكيين والنيوكلاسيك الذين يعتبرون أن الأجر عبارة عن تكلفة، يرى الكينزيون أن الأولوية لا بد أن تكون للطلب الكلي والذي ينشأ نسبياً عن الدخل من خلال الأجور التي تلعب دوراً هاماً في تقييد قانون العرض والطلب في سوق العمل، حيث من الصعب اتجاه سوق العمل نحو تخفيض الأجور نظراً لتأثير الحد الأدنى للأجور وضغط النقابات العمالية. (Stirati, 2014)

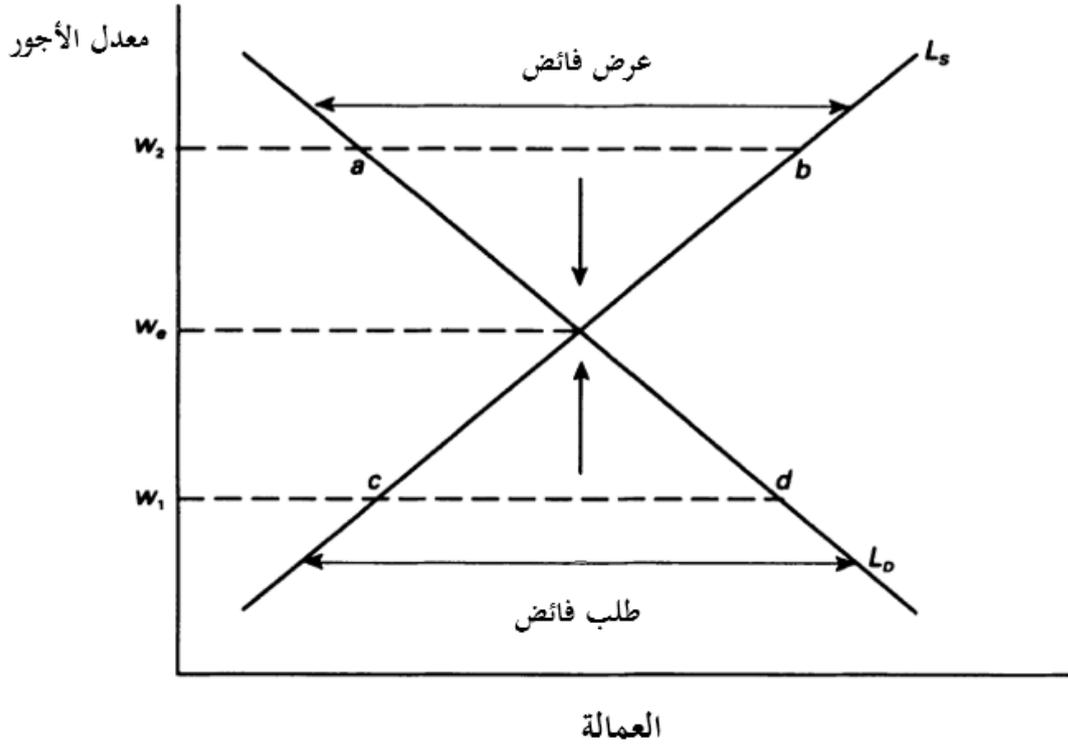
أما من منظور عام، وفي أبسط مستوى من التحليل يُنظر للأجور على أنها سعر العمل، والذي يتحدد بشكل رئيسي من خلال تقاطع منحنيات العرض والطلب في سوق العمل، هذا الرأي موضح ببساطة في الجملة الافتتاحية لنظرية أو مقارنة Hicks للأجور. كما تعتبر نظرية تحديد الأجور في السوق الحرة حالة خاصة للنظرية العامة للقيمة، في حين أن الأجور تمثل سعر العمل؛ بالتالي، وفي غياب عوامل مؤثرة، يتم تحديدها مثل جميع الأسعار حسب العرض والطلب. إلا أن هناك حاجة إلى تحليل الأجور حسب مقارنة أو نظرية خاصة بها تنشأ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات المفسرة لها

لكون عملية تفاعل عرض العمل والطلب عليه في سوق العمل، لها خصائص معينة، ما يجعل من المستحيل تطبيق نظرية القيمة للسلع بشكل مطابق على العمل دون مزيد من النظر. (Hicks, 1932; Linden, 2011)

وبالرغم من الطرح الكلاسيكي حول الأجور، إلا أنه يعتمد على الأجر الاسمي والحقيقي من خلال علاقته بالإنتاجية في تحديد مستويات العرض والطلب بسوق العمل. أي أن الأجر الذي يتحدد حسب قانون العرض والطلب في السوق وفق شروط المنافسة التامة، يؤثر بشكل رئيسي في الطلب على العمل والذي يتم الإشارة إليه في النموذج الكلاسيكي كدالة متناقصة للأجر الحقيقي L_d ، بينما عرض العمل هو دالة متزايدة بالنسبة لمعدل الأجر الحقيقي L_s . (Kryńska & Kopycińska, 2015)

الشكل رقم 1-1: توازن الأجور في سوق العمل



المصدر: (Sapsford & Tzannatos, 1993, p. 355)

باعتبار سوق العمل التنافسي الموضح في الشكل أعلاه، توازن الأجر أو سعر العمل هو w_0 ، معطاة عند النقطة التي يكون فيها يتقاطع منحنى العرض والطلب على العمالة. عندما تكون الأجور أعلى من المستوى التوازني w_0 فهذا يدل على زيادة العرض من العمالة مقارنة بالطلب، في حين أنه عندما تكون الأجور أقل من مستوى w_0 يدل على أن الطلب مرتفع على العمالة. (Sapsford & Tzannatos, 1993)

إذا ما افترضنا أن الأجر أقل من المستوى التوازني، على سبيل المثال $W1$ ، سيكون هناك طلب زائد على العمالة مقداره cd ، بالتالي سيكون هناك ميل نحو ارتفاع الأجور من مستوى التوازن نحو الأجر التوازني We ، حيث يقوم أصحاب العمل بزيادة الأجر النقدي من أجل جذب العمالة النادرة نسبيًا. بالإضافة إلى ذلك، يلاحظ بأن معدل الأجور يتقارب نحو القيمة التوازنية بسرعة أكبر كلما زاد الطلب على العمالة. وعلى العكس من ذلك، عند مستوى أجز أعلى من القيمة التوازنية، سيكون هناك فائض من عرض العمل، مقداره مثلاً ab عند الأجر $W2$ ، والذي ينتج عنه ميل بانخفاض الأجور إلى التوازن بسرعة تعديل نحو التوازن تكون أكبر كلما زاد عرض العمالة عن الطلب. (Sapsford & Tzannatos, 1993)

مع افتراض وجود سوق عمل متجانس يضم عدد كبير من الأفراد، المطلعين تمامًا الذين تتوفر لديهم نفس المعلومات، المشترين والبائعين المتجانس العمل، إضافة إلى حرية التنقل تمامًا للعمال. في ظل هذه الظروف، فإن أي مؤسسة كمشترى لقوة العمل أو تطلب على العمالة قادرة على تشغيل الكثير من العمال بحرية حسب الأجر السائد في السوق، الذي تحدده بنفسها في السوق على نطاق واسع لنوع العمل المعني التي تشكله هذه المؤسسة بالذات جزءًا صغيرًا. وهكذا، في سوق العمل ذو منافسة تامة، المؤسسة الواحدة، شأنها شأن جميع المؤسسات الأخرى في السوق، تواجه منحى عرض مرّن تمامًا لمدخلات العمالة، مع الإشارة إلى أنها غير قادرة على ممارسة أي تأثير على معدل الأجر السائد من خلال تغيير مستوى طلبها من العمالة. (Kryńska & Kopycińska, 2015; Stirati, 2014)

كما أن مفهوم العمل كلاسيكيًا يهتم بالسعر المرتبط بعلاقة التبادل بين صاحب العمل والعامل، أين يجب أن يعكس الأجر شروط العرض والطلب في سوق العمل، وبالتالي يتم تخصيص الموارد بكفاءة أكبر. كما كان للعمل نصيب من إسهامات الكينزيين في الفكر الاقتصادي، حيث أن التغييرات التي أحدثتها الاقتصاديات الكينزية زادت من الاهتمام باقتصاديات العمل. ففترة ما بعد الحرب العالمية الثانية، تعززت الأفكار فيما يتعلق باقتصاديات العمل حول إطار اقتصادي يطلق عليه "نموذج الاقتصاد ذي الأجور المرتفعة" *the model of high wage economy* (Altman, 2013). ساد هذا النموذج بشكل رئيسي مع ستينات القرن العشرين بالرغم من أنه لم يحظى بتوافق تام بين أصحاب المصلحة «stakeholders»، إلا أن موقف النقابات العمالية الذي هيمن على معظم القطاعات ببنني نموذج الاقتصاد ذي الأجور المرتفعة كحق مكتسب وشرط أساسي للتشغيل الكامل في الاقتصاد الليبرالي الكينزي، نتج عنه وفقًا لوجهات النظر بعض الاقتصاديين، أجورًا عالية وظروف عمل أفضل، وكان له تأثير إيجابي على الاقتصاد يتجاوز الأثر الفردي للعمال. (Wachtel, 2013)

1-3- العمل كمصدر لمفهوم الأجور:

حسب المفهوم التقليدي، سيكون من غير المعقول إنكار عدم وجود صلة بين العمل والأجر، فالأجر يمثل المدفوعات التي يقدمها صاحب العمل مقابل العمل المنجز لصالحه. ومن خلال ذلك، يلاحظ أن العلاقة بين العمل والأجر مرتبطة للغاية، حيث يشار إلى أنه لا يمكن اعتبار عمل بالمعنى الدقيق للكلمة إلا إذا تم تنفيذه كنشاط مقابل أجر. فإجاز عمل داخل المؤسسة لابد أن يؤدي إلى تصور نظير يتجسد في دفع أجر، ومع ذلك، ينبغي أن يكون أي مبلغ مدفوع مقابل أداء خدمة عمل أن يخضع للقواعد المتعلقة بالأجر. غير أنه وفقاً للمفاهيم القانونية والتنظيمية يمكن اعتبار المبلغ أو الميزة المدفوعة من طرف صاحب العمل للأجير امتثالاً لتطبيق معيار قانوني بغض النظر عن العمل المنجز. (Gauthier, 2016)

وعليه فإن المنفعة التي يخلقها الفرد عن طريق العمل غالباً ما تتحدد قيمتها مقابل عائد مادي وهو الأجر الذي يتقاضاه العامل في شكل نقدي من رب العمل. بالتالي من البديهي ارتباط العمل بمفهوم الأجر باعتباره محددًا أساسياً له، حيث يمكن تعريف العمل على أنه المجهود الذي يبذله الإنسان سواء كان فكرياً أو جسدياً، ويؤدي إلى خلق منفعة أو زيادتها، أو لإشباع الحاجات.

1-4- العمل كحدث منشئ للأجور:

يتميز البعض مالياً بين الإقرار بالحقوق في الأجر والمطالبة بالأجر. تشكل المطالبة بالأجر مقابلاً لعمل بأجر، وبمعنى عام، انتماء الأجير للمؤسسة في حين أن الإقرار بالأجر تتوافق مع أي حق مالي أو غير مالي يمكن للأجير المطالبة به، ويخلص إلى أن أي إقرار بالحقوق في الأجر يشكل مطالبة بالأجر ولكن العكس غير ممكن. العمل هو مصدر قيمة يستند عليها الأجير، ولكن ليس المصدر الوحيد، أي أنه عندما يضع الأجير قوة العمل تحت تصرف صاحب العمل، يصبح مُعترفاً بحقه في الأجر. وبالتالي، فإن تحديد العمل كحدث منشئ للمطالبة بالأجر يجعل من الممكن تمييزه عن الحقوق الأخرى التي من المحتمل أن تكون مستحقة للأجير بموجب حدث آخر (Roman, 2010). وهكذا يلعب العمل دوراً متبقياً ولكنه رئيسي في تعريف الأجور وفق الأركان الآتية:

الشكل رقم 1-2: العمل - الأجر

	العمل مصدر رئيسي للأجر	<ul style="list-style-type: none"> • العمل هو جوهر عقد العمل • الأجور بند رئيسي وأساسي في عقد العمل
العمل		<ul style="list-style-type: none"> • الأجور غاية اقتصادية للعمل كمعيار ضمني
الأجور		<ul style="list-style-type: none"> • العمل كمقابل للأجر

المصدر: من إعداد الباحث

1-5-1- ماهية الأجور:

1-5-1- التطور التاريخي لمصطلح الأجر:

تتعدد أصول مصطلح الأجر بتعدد اللغات، وتتعدد الأنظمة السائدة للحقبة التاريخية المختلفة التي تم استخدامه بها آنذاك. حيث تقدم غالبية القواميس تعريفاً واسعاً لا علاقة له بنشاط مهني معين، فمصطلح الأجر في اللغة العربية يدل على عوض العمل والانتفاع، أو ما يعطى مقابل شيء، بمعنى أنه العطاء المقبوض مقابل أداءٍ عيني أو معنوي، ويعني أيضاً الإثابة والجزاء. (Almaany.com)

في حين أن مصطلح الأجر في اللغات الأجنبية الأخرى يقابله أكثر من مرادف واحد يستخدم لنفس المعنى، إلا أن أصول أغلبها تعود للغة اللاتينية. فأصل كلمة « salary » في الإنجليزية هو الكلمة اللاتينية « salarium » والتي جذورها من كلمة « sal » أو « salt » وتعني "الملح"، حيث كان يطلق على الأجر الذي يمنح للجنود في روما القديمة « salarium » وهو مقدار النقود التي تكافئ شراء الملح باعتباره سلعة أساسية وقيمة في ذلك الزمن (Vocabulary.Com). غير أن الكلمة التي أصبحت أكثر شيوعاً واستخداماً لمعنى الأجر بالإنجليزية هي « wage » والتي برزت ما بين القرنين الثالث عشر والرابع عشر من مزيج اللغات الانجلوساكسونية. (Dictionary.Cambridge.Org)

ما يمكن استخلاصه أن اختلاف المصطلح لا يعني بالضرورة اختلاف المعنى، أي أن معظم المصطلحات التي استخدمت للأجر تعني بشكل رئيسي وبغض النظر عن معناها المزدوج، "الإعتراف والمكافأة بالأموال الممنوحة أو المدفوعة للعامل مقابل خدمة أو عمل بهدف تمكينه من تلبية احتياجاته." (etymonline.com)

1-5-2- مفهوم الأجور وتعريفها:

ينتمي الأجر إلى فئة المفاهيم الوظيفية، أي أن تعريفه يختلف وفقاً للقاعدة أو مجموعة القواعد التي يشترط تطبيقها. تتعدد التعاريف الاصطلاحية أو المفاهيم الإجرائية، إلا أن مفهوم الأجر يبقى في جوهره ذو مقصد واحد، يندرج ضمن المفهوم المتداول في كل الميادين التي تتطرق له، والذي يعرّف الأجر بأنه المبلغ النقدي الذي يتم قبضه في مقابل خدمة، أو عمل بشكل عام، يتحدد كسعر لقيمة قوة العمل. كما يمكن استخلاص ذلك من خلال ما تنصّ عليه الجوانب التفصيلية للاستخدامات التقنية للأجر، سواء محاسبياً، أو قانونياً عند إعداد عقود العمل. يتم التعبير عن ذلك كون الدخل الذي يتحصل عليه الأجير ذو طبيعة متعددة الأوجه نظراً لتنوع الأسس القانونية والتنظيمية لمصادر الدخل المختلفة. (Gauthier, 2016)

كما يتميز مفهوم الأجور بالمرونة النسبية حسب الجانب الذي يمكن الإستناد عليه في تحديد مفهومه، فالاختلافات التي يمكن أن نميزها بين التعاريف أو المفاهيم تتعلق إما بالبعد الاقتصادي أو الاجتماعي للأجور. فيعرّف الأجر مثلاً بأنه المكافئ للمدفوعات التي يتقاضاها العامل مقابل عمله، وفي مقابل أجره، يرتبط الأجير بصاحب العمل من خلال علاقة التبعية التي يتم تحديد شروطها في عقد العمل، وهذه الأخيرة هي التي تحدد خصائص بيئة العمل في عقد العمل، مما يسمح بتنظيم نشاط الأجير بهدف تزويده بأجر. (Anne & L'Horty, 2013)

إضافة إلى أن منظمة العمل الدولية International Labour Organisation المعروفة اختصاراً ILO تعرّف الأجور حسب ما نصّ عليه في المادة الأولى من اتفاقيتها بشأن حماية الأجور سنة 1949 كالاتي: "يعني مصطلح الأجور مكافأة أو كسب يمكن أن تقدّر قيمته نقداً، أي كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، يدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب." (Protection Of Wages Convention, 1949)

وعليه مما سبق، يمكن تعريف الأجر بأنه المبلغ المحصّل فعلياً بقيمته النقدية لفائدة الأجير بدل عمل عن دوام منتظم أو مؤقت، لفترة محددة أو غير محددة، يمنح له من قبل صاحب العمل الذي يمثل المنظمة

أو المؤسسة التي يعمل لديها بغض النظر عن صفته الطبيعية أو المعنوية، أو القطاع الذي ينتمي إليه سواء كان حكومياً أو خاصاً.

1-5-3- تصنيفات الأجور:

إن تصنيف الأجور يعتمد في الغالب على معايير اقتصادية وإن طغت عليها الجوانب النظامية التي تبرز الأركان العينية للإطار التنظيمي للأجور، كالحجم الساعي، فترات العمل، بيئة و ظروف العمل، مهارات الأداء والمهام التي يكلف بها الأجراء... إلا أن تصنيف الأجور اقتصادياً يكون على النحو الآتي: (Case et al., 2016; Knell, 2010)

- **الأجر الإسمي Nominal Wage**: الأجر الإسمي هو المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الأجير وفقاً لما يريد في كشوف المرتبات، والمتفق على دفعه مقابل العمل المنجز لفترة زمنية معينة.
- **الأجر الحقيقي Real Wage**: هو الأجر الاسمي المقدر نسبة للقدرة الشرائية، أي من حيث السلع والخدمات أو الحاجيات التي يمكن اقتناؤها من خلاله، حيث يمكن تقديره بالاعتماد على مؤشر سعر الاستهلاك The Consumer Price Index.
- **الأجر التوازني Equilibrium Wage**: وهو الأجر الذي يمثل سعر التوازن الذي يتساوى فيه مستوى العرض والطلب، كذلك يتحدد عنده مستوى المرونة للأجور التي تجعل من الممكن تحديد الكمية وسعر التوازن التي تتناسب مع وضعية التشغيل الكامل.
- **أجر الكفاءة Efficiency Wage**: وهو الأجر الذي يكون مستواه أعلى نسبياً من مستوى الأجر التوازني الذي ينشأ عن تفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، يتم اعتماده ضمن آليات تحفيز الأجراء من أجل الرفع من مستوى إنتاجيتهم.
- **الحد الأدنى للأجور Minimum Wage**: يمثل الحد الأدنى للأجور معيار عمل أساسي، وهو أدنى مستوى أجر يمكن لصاحب العمل أن يدفعه للأجراء قانوناً مقابل العمل المنجز خلال فترة معينة، والذي لا يمكن تخفيضه باتفاق جماعي أو عقد فردي.

1-5-4- خصائص الأجور والعناصر الأساسية المكونة للأجر:

يتم منح الأجر ضمن كتلة للأجور، أي مجموع مبالغ نقدية يخصصها صاحب العمل لغرض دفعها كمقابل للأجراء على شكل أجور بما تتضمنه من أجر خام، اشتراكات اجتماعية، منح، علاوات وتعويضات. كما يمكن اعتبار أن كتلة الأجور هي المكافئ النقدي لتكلفة العمل، لهذا يعتمد في تحديد العناصر الأساسية المكونة للأجر

على التقسيم المحاسبي، وهذا نظراً لخصائصه المالية والنقدية المميزة له. حيث يشمل هذا التقسيم الصفات العينية والنوعية، مما يؤدي إلى تقسيم مكونات الأجر إلى أجر مباشر وغير مباشر، لكل قسم مكوناته الخاصة به كالاتي: (Biétry & Devin, 2000; Roman, 2010)

❖ الأجر المباشر:

الأجر الثابت: يعرف أيضاً بالأجر الأساسي أو القاعدي، وهو أجر مباشر إجباري من حيث طبيعته، يتصف بالثبات ويستحق بشكل عام لا خاص. يتحدد حسب المعايير المتعارف عليها عموماً، كمنصب العمل، الخبرة المهنية، مستوى التكوين التي يتميز بها العامل.

الأجر المتغير: أو أجر الأداء، الذي يستحق حسب الكفاءات والمهارات إما بشكل فردي لكل أجير على حدا أو بشكل جماعي كمقابل للإنتاجية أو الأداء، على غرار المكافآت ومنح المردودية الفردية والجماعية، والتي يجب أن يتم تحديد قيمتها أو طريقة حسابها مسبقاً.

❖ الأجر غير المباشر:

ملحقات الأجر: حيث يمكن للأجراء الاستفادة من ملحقات الأجر كتلك التي تتعلق بالمزايا العينية كالمنح، العلاوات، الإكراميات وما إلى ذلك. يتم منح بعضها لجميع الأجراء، بغض النظر عن منصبهم، بينما بعض الملحقات الأخرى مخصصة للأجراء الذين يبلغون مستويات عالية تبعاً لكفاءتهم أو الذين يمارسون مهام معينة.

الأجر المتغير التكميلي: يمكن للأجراء الاستفادة من الأجر المتغيرة على شكل تكميلي تستحق في نهاية السنة المالية أو بصفة مؤجلة حسب تقدير صاحب العمل. ويعتبر الأجر متغيراً تكميلياً نظراً لارتباطه بنتائج المؤسسة ودرجة تحقيق الأهداف الخاصة بالأجراء في إطار متعدد السنوات، إضافة لكونه يتميز بحد أعلى لا يتعداه، مثل المساهمات والتي تسمح للأجراء بالحصول على نصيب من الأرباح المحققة للمؤسسة مثل الاحتياطي الخاص للمساهمة، يتم تحديدها بنسبة معينة، ويمكن أن تفرض بصفة إجبارية أو اختيارية وفق ما يتم إقراره قانوناً.

اقتطاعات الأجر الخاصة بمخططات الادخار والمساهمة: بالإضافة إلى مكونات الأجر التي سبق ذكرها، هناك بعض الاقتطاعات من الأجر والتي تتعلق بتعويضات مستقبلية لصالح الأجير. بالرغم من أن هناك من لا يعتبرها تدخل ضمن مكونات الأجر كونها تنقص من قيمة التحصيل الفورية للأجير، إلا أنه لا يمكن أن نتجاهل أثرها الأجل باعتبارها تدخل في قيمة الأجر مستقبلاً. وعلى عكس اقتطاعات التقاعد التي تكون إجبارية، اقتطاعات

الادخار والمساهمة إما في الأسهم والسندات المخصصة للأجراء من طرف بعض المؤسسات تكون بصفة اختيارية، مما يسمح للأجراء بإنشاء أرصدة متنامية مستقبلا نظرا لاقتنائهم تلك الأصول المالية بأسعار وشروط تفضيلية، حيث تجمد تلك الأرصدة ولا يمكن سحبها أو التصرف بها لفترات محددة مسبقا في الاتفاقيات الخاصة بها.

1-6- تعريف سياسة الأجور:

يمكن تعريف سياسة الأجور بشكل عام على أنها مجموع التدابير والإجراءات التي تحكم كيفية تحديد الأجور ومدفوعاتها ضمن الإطار القانوني والتنظيمي الذي تحدده التشريعات التي تقرّها الدولة، ويكون ذلك إما مباشرة وفق ما تمّ تحديده كأهداف للسياسة الاقتصادية التي تنتهجها الحكومات المختلفة، وكذلك تبعا لمخرجات التشاور الذي يتم عادة بين الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة ممثلين غالبا بالحكومة، النقابات العمالية وأصحاب المؤسسات (Fonteneau et al., 2010; Roman, 2010). بمعنى آخر، يمكن القول بأن سياسة الأجور تتعلق بمعايير خاصة ومحددة وفقاً للمعالم التي تقرّها الدولة ضمن التدابير المتعلقة بالاقتصاد ككل، من أجل توجيه أرباب العمل والأجراء إلى الخضوع لها. (St-Laurent et al., 1969)

من جانب آخر، يرى بعض الاقتصاديين أنه لا يجب تحديد سياسة الأجور ومعالجتها كأن يتم إعدادها ضمن سياسات الاقتصاد الكلي بشكل مسبق، وإنما لابد أن تعتبر أيضا كعملية مماثلة لعمليات السوق في سوق السلع. كما لا ينبغي تجاهل بعض الجوانب الأساسية كالبعد الاقتصادي الكلي والبعد الاجتماعي للأجور مما يعزز من تزايد الاهتمام بسياسات الأجور التي تتلائم والأهداف العامة للسياسة الاقتصادية في مقدمتها النمو. (Herr & Horn, 2012)

أما على المستوى الجزئي، تعرف سياسة الأجور بأنها تلك القواعد والإجراءات التي يتم إقرارها من طرف المنظمة بما يتلائم مع حوكمتها وأهدافها العامة التي تشمل تحديد مستوى الأجور، الفئات المستفيدة، الأجل التي تستحق فيها، نسب العلاوات والمنح المدفوعة... كل هذا يندرج ضمن إطار تنظيمي وقانوني يمثل للتشريعات السارية المفعول بيئة المنظمة، يتطابق مع قيمها وثقافتها، ويعكس استراتيجية تسيير الموارد البشرية التي تنتهجها. (Favereau, 1999; Gélis, 2015)

كما لابد أن تراعي سياسة الأجور إجمالا المصالح المشتركة بين الأجراء والمؤسسات التي يعملون بها، ولا يكون ذلك إلا من خلال سلامة وفعالية السياسة المعتمدة لتسيير المخاطر المحتملة، مع الأخذ بالاعتبار أهداف المؤسسة وآفاق الأجراء التي يسعى إلى تحقيقها أو الحفاظ عليها على المدى الطويل. (Samir, 2013)

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات المفسرة لها

وعليه نستخلص بأن سياسة الأجور هي مزيج من التفاعل بين الأعوان الاقتصاديين الذين ينتمون لقطاعات تختلف من حيث مركزها، والذي من شأنه أن يؤثر على تطور الأجور والسياسة الملائمة في تحديد نوعيتها ومستوياتها، حتى تكون ملائمة لكل الأطراف المبينة في الشكل الآتي:

الشكل رقم 1-3: الأطراف الفاعلة في سياسة الأجور



المصدر: من إعداد الباحث

1-6-1- المبادئ الأساسية لسياسة الأجور:

من خلال ما سبق يمكن أن نستخلص أهم المبادئ والتي تمثل الأسس التي يمكن أن يستند عليها عامة أثناء

إعداد سياسة أجور خاصة على مستوى المنظمة: (Biétry & Devin, 2000)

- **الإنصاف Equity**: وهو ضمان المقابل الذي يكافئ المساهمة المماثلة؛
- **التجانس Coherence**: الالتزام بتطبيق نظام موحد على المستويات المتماثلة بدون تمييز؛
- **الحوافز Incitation**: لتشجيع الأداء الفردي والجماعي؛
- **التنافسية Competitiveness**: تسمح بجذب العمال ذوي المهارات والكفاءات والاحتفاظ بهم؛
- **الواقعية Realism**: أن تكون التكلفة معقولة للمؤسسة؛
- **الامتثال Conformity**: تماشيا مع الالتزامات القانونية، التنظيمية والتعاقدية؛

1-6-2- أهداف سياسة الأجور:

كونها تمثل فصلاً هاماً من فصول السياسة الاقتصادية، وآلية اجتماعية ووسيلة استراتيجية تستخدمها المؤسسات أو المنظمات وأصحاب العمل، تستمد سياسة الأجور أهميتها عامة من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلالها والآثار التي يمكن أن تنجم عن تطبيقها، فهي لا تؤثر فقط على متغيرات سوق العمل، وإنما يمكن أن تمتد لقطاعات اقتصادية أخرى. أما المؤسسات فهي تهتم بسياسية الأجور التي تسعى من خلالها الرفع من مؤشرات الأداء الفردي والجماعي، تحقيق الاستقرار وتجنب الصراعات الداخلية، وذلك بإدراجها ضمن استراتيجية المؤسسة. وعليه يمكن أن ترتبط أهمية سياسة الأجور بأبعادها الاقتصادية، الاجتماعية والاستراتيجية وفقاً لما يلي:

1-2-6-1- الأهداف الاقتصادية للأجور:

تبرز أهداف سياسة الأجور في العديد من المسائل الاقتصادية الهامة، وبشكل رئيسي في التوازنات الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لأبعادها المتعددة، والتي تمكنها من المزج بين آليات الاقتصاد الكلي والجزئي والبعد الاجتماعي، تتعدى بيئة المؤسسة وقراراتها. حيث أن خصوصية عملية تحديد الأجور وفقاً للمنظور الاقتصادي غير التقليدي يجب أن تعزز ديناميكية النمو، التشغيل، استقرار الأسعار ومستويات التبادلات الخارجية، مما يستدعي الحاجة إلى مؤسسات وآليات إضافية لضمان عدم تعريض أهداف الاقتصاد الكلي للخطر. (Herr & Horn, 2012)

على مستوى الاقتصاد الكلي، تعتبر الأجور من أركان واهتمامات السياسة الاقتصادية. فالرفع من مستوى الأجور ضمن النماذج المعاصرة يمتد تأثيره إلى الدخل الذي يعتمد عليه في تحفيز الاستهلاك، مما يؤثر على الطلب الكلي، فالإنعاش الاقتصادي. كذلك فإن تنمية الأجور المباشرة وغير المباشرة بشكل فوري أو آجل، من شأنه تحسين القدرة الشرائية، وعليه التأثير على كل ما يرتبط بهذا المؤشر كالنمو الاقتصادي. كما أن الأجور تعتبر متغيراً محدداً للتضخم والتوازن النقدي في السوق. (GIULIANI, 2005)

ويمثل مستوى الأجور أيضاً متغير السعر في سوق العمل، فمنحنى Phillips الذي يوضح العلاقة ما بين مستوى الأجور الاسمية ومستوى البطالة والتشغيل، فتح المجال للنقاش حول الدور الاقتصادي للأجور على الظواهر الاقتصادية الكلية، بالرغم من أن الدراسات لم تتعمق في اتجاه الأجور لاعتبارات عدة، أهمها الاعتقاد السائد حول الأجر باعتباره متغير يتحدد فقط وفق آليات العرض والطلب في السوق. (MOTYOVSKI, 2013)

1-2-6-2- الأهداف الاجتماعية للأجور:

غالبا ما ترتبط الأهداف الاجتماعية لسياسة الأجور بالانتلافات التي يشكلها العمال والحركة النقابية. هذه الأخيرة عبر نشاطها ونزاعاتها، تجعل من قضية الأجور وسياساتها أولوية وفي صميم مخططات عملها النقابي. كما أن الأجور من أهم المطالب الاجتماعية التي يمكن تقديرها كمياً، ما يجعل النقاش بخصوصها قابلاً للتفاوض والتشاور لاستناده على معطيات اقتصادية ومالية، ويعتمد عليها أيضاً كعامل محفز للتعبئة الاجتماعية. (Fonteneau et al., 2010; Salesina, 2012)

كما تعتبر سياسة الأجور داخل المنظمة تنظيماً قانونياً يضبط علاقة اجتماعية لعملية تبادل الأجر الذي يتلقى الأجير بموجبه أجراً مقابل عمله. وبالطبع، يسعى الأجير من خلال عملية التبادل هذه إلى تلبية متطلباته المادية المتعلقة باحتياجاته ونمط معيشته. في المقابل يتوقع الأجير أن يتضمن التبادل مقابلاً معنوياً كالاعتراف بقيمة عمله ومؤهلاته، إذ أن الأجراء عامة، إضافة إلى تسخير قوتهم العاملة لصالح المنظمة، فإنهم يتيحون للمنظمة التزامهم بالعمل في إطار جماعي ومشاركتهم في الفعالية الإنتاجية، وفقاً لكرامتهم الاجتماعية. (Eckert & Monchatre, 2009; Monchatre et al., 2007)

وعلى عكس التبادل التجاري الذي يحدث بشكل فوري، تتميز عملية تبادل الأجور بألية اجتماعية تتم بالتتابع مع مرور الزمن، وتتطلب من الأطراف إلى التزام متجدد. فالرابطة الاجتماعية أقوى وأكثر استدامة من التبادل التجاري. حيث أن تبادل الأجور يتعلق بمعاملات مؤجلة والتي لم يتم تحديد محتواها بالكامل مسبقاً، أي أنه يعتمد على رهان مشترك بين صاحب العمل والأجراء على عقد منفعة. ومن أجل ذلك، ينخرط شركاء عملية التبادل في عمل يكون الدافع من وراءه الحصول على عائد ذو مقدار غير معروف في البداية، فكل طرف يأمل بأن يكون مستقيماً بالرغم من عدم معرفة قيمة المقابل مسبقاً. (Eustache, 2001)

بالتالي فإن سياسة الأجور للمنظمة يطغى عليها طابع اجتماعي يستند على روابط تنشأ بين الأجراء بمختلف تمثيلاتهم وصاحب العمل أو المنظمة إجمالاً، تعتمد في جوهرها على مدى مصداقية الالتزامات طويلة الأجل بين الأطراف، بحيث سيعتمد سلوك الأجراء على ثقته في التزامات صاحب العمل ومدى استجابة المنظمة بشكل عام. فمسألة حسن سير عملية التبادل هدف اجتماعي بالغ الأهمية، لا يقوم على أساس المصلحة الذاتية وحدها، بل يتطلب التعاون بين الأطراف. هذا الأخير يُمنح فقط بشرط مبدأ المعاملة بالمثل على أساس القواعد المقبولة بشكل متبادل، ما يجعل مشاركة الأطراف ممكنة وتسمح لهم بالتصرف بعقلانية.

1-6-2-3- الأهداف الاستراتيجية للأجور:

إن الأهداف التي يسعى إليها عبر سياسة الأجور والتي أحيانا لا تبدو واضحة أو جلية، تجعل من تطبيقها غير محايد. فالأجر في مضمونه الموضوعي يتعدى الصفات العينية، ويتضمن رسالة تبعث شهريا إلى الأجير من طرف المنظمة أو صاحب العمل الذي يفضل عبر سياسة الأجور التي ينتهجها أن يتوقع سلوكيات معينة من الأجراء. وعليه أي قرار في هذا المجال يؤثر على الجاذبية والقدرة على الاحتفاظ بالعمال وبناء علاقة جيدة معهم، وبالتالي تحسين تنافسية المؤسسة التي ينتمون إليها. وهكذا، فاستخدام الأجر كوسيلة أو آلية للتأثير على السلوكيات المتوقعة للأجراء تشكل على وجه الدقة أساس مفهوم استراتيجية الأجور. (Barreau & Brochard, 2003; Biétry, 2000)

تندرج هذه الاستراتيجية ضمن فصول "إعداد وإدارة استراتيجية الموارد البشرية"، يسعى من خلالها لتحقيق أهداف معينة، أهمها: (Biétry, 2000)

- **جذب اليد العاملة ذات الكفاءة والمهارات المتميزة:** يشكل هدفاً رئيسياً يتم السعي إليه من خلال سياسة الأجور. فأهمية هذا الهدف تعتمد على احتياجات المؤسسة الأساسية لنموها والتي تتأثر أحيانا بمعدلات البطالة والندرة في اليد العاملة المؤهلة بسوق العمل. لذلك يصبح تحسين عوامل جذب الكفاءات عبر أجر تنافسية ذو أولوية عالية إلى حد ما. هذا بالطبع إضافة إلى المزايا الأخرى التي يمكن عرضها كجودة ظروف العمل، المناخ الاجتماعي وسمعة المؤسسة التي يمكن تعيبتها لهذا الغرض.
- **تعزيز الولاء لدى العمال:** امتلاك رأسمال بشري غني ومتنوع من حيث الكفاءة والمهارات، يشكل إحدى المزايا الاستراتيجية المستدامة للمؤسسة. فالأجر المتضمن للمزايا التفضيلية من منح وعلاوات، يمكن أن يساعد في تعزيز الولاء لدى العمال، وتقوية الرابط لديهم بالمؤسسة.
- **تحفيز الأجراء على الرفع من إنتاجيتهم وقدراتهم:** سعياً لتحقيق أعلى مستويات للأداء في المؤسسة، يتم استخدام الأجور كمحفز للرفع من إنتاجية العمل الناتج عن جهد الأجراء.

1-7- العوامل المؤثرة على نظام الأجور وتطبيق سياساتها:

يتعلق تطبيق سياسة الأجور أساساً بسوق العمل بغض النظر عن تأثيرات هذه السياسة على باقي الأسواق والقطاعات الاقتصادية الأخرى. ويشمل مجال التطبيق مجموع الأجراء الذين يشغلون مناصب دائمة أو متعاقدة سواء بالقطاعات العامة الحكومية أو الخاصة، والذي يتقاضون أجوراً ثابتة أو متغيرة، منتظمة أو دورية، بجميع أصنافها لاسيما تلك التي تشمل المرتبات والمنح والعلاوات... وسعياً لإعداد سياسة ملائمة وإرساء نظام أجور

يوافق بين أهداف صاحب العمل والأجراء، لابد من مراعاة مختلف المتغيرات والمعوقات التي تحيط ببيئة العمل، إضافة إلى عوامل تنشأ بفعل التفاعلات الداخلية للمؤسسة.

1-7-1- العوامل الخارجية المؤثرة على سياسة الأجور:

▪ الإطار القانوني والسياسات العامة:

هي مجموع القوانين والتشريعات التي تنظم الأجور، الحد الأدنى، نظامها المحاسبي، نوعية العقود والاتفاقيات التي تخضع لها... (Morel, 2010)

▪ المنافسة الخارجية:

تتضمن معظم الظروف الاقتصادية السائدة، والعوامل المؤثرة الخاصة في سوق العمل، كمستويات الأجور السائدة والامتيازات التفضيلية المتعلقة بها. إلا أن استخدام مصطلح المنافسة لا يعكس بدقة المنافسة الحقيقية في السوق، بحيث إذا افترضنا أن السوق في حالة منافسة تامة وكاملة، لابد من توفر شروط التجانس، حرية تنقل عوامل الإنتاج، تماثل للمعلومات وغياب للعوائق. أما فيما يتعلق بعملية الإنتاج، من المفترض أن تقدم المؤسسات منتجات متشابهة بنفس التكلفة والتقنيات المستخدمة في الإنتاج، ومشاركة نفس المعلومات في السوق، إضافة إلى أن المردودية والعائد قادرة على اجتذاب مؤسسات أخرى للدخول في السوق. عامة ما يرى النيوكلاسيك بأن أي زيادة في عامل المنافسة له تأثير إيجابي على المستوى الاجتماعي، فوفقاً لـ Léon Walras تتعزز قيمة التبادل تلقائياً وتتحسن من تلقاء نفسها بشكل طبيعي في ظل المنافسة. (Diemer & Lallement, 2003)

في المقابل، هناك بعض العوامل التي تشكل من صحّة فرضية المنافسة التامة. فابتداءً من عدم التجانس القوي في عرض العمل، اختلاف مستوى التأهيل للعمالة، التسلسل الهرمي داخل المؤسسة، التباين في الأجور، وصولاً إلى تقسيمات سوق العمل وتنوع عقود العمل، تبرز عدم متانة هذا الافتراض. كما أن وجود النقابات وتشكل التحالفات والإئتلافات يتناقض مع مواصفات التكامل في سوق العمل، ويساهم في تكوين علاقات الأجور وتعديلها. أما فيما يتعلق بحرية تنقل العمالة، هناك ما يكفي من الحواجز سواء المالية والإدارية التي تحد من التنقل الجغرافي. حتى أن Fischer أشار إلى ضرورة إيجاد آليات تمكّن العمال من ضمان وظائفهم والاحتفاظ بها على المدى الطويل، إضافة إلى منع التقلبات في الأجور من خلال اتفاقيات وعقود عمل تضمن استقراراً معيناً في علاقات

الأجور (Guillemín & Moule, 1993). وعليه مما سبق، نستنتج أن الجدل يتجدد فيما يتعلق بشروط المنافسة والمرونة، التي غالبًا ما تستخدم في تصميم علاقات الأجور بطريقة معيارية وإيجابية Normative & Positive.

▪ تأثير النقابات والاتحادات العمالية:

انتقدت التيارات الفكرية التقليدية لتجاهلها تأثير الاتحادات والنقابات العمالية على سياسات التشغيل، حيث لم يتم الاعتراف بدورها كمسألة تحليل اقتصادي إلا مع بروز التيارات المعاصرة. صنفت بعض هذه الدراسات النقابات العمالية كأحد الأعوان الاقتصاديين Economic Agent، وأخرى عرفتها على أنها مؤسسة سياسية Political institution، لاسيما في دراسات التحليل الاقتصادي التي تنتمي إلى تيار المؤسساتية الجديدة neo-institutionalism (Bell, 2005; Lounsbury & Zhao, 2017; Vargas-hernández, 2008). إن الدور النشط للنقابات في المفاوضات المتعلقة بالأجور تضيء على مبادلات العمل بعداً جماعياً، وهو ما يتعارض مع وجهة النظر للتيارات الفكرية التقليدية التي تقترض بأن علاقات العمل لا بد أن تخضع لآليات السوق. لذلك، هذه الخاصية المرتبطة بسوق العمل تميز المبادلات في هذا السوق عن العلاقات التبادلية التجارية في الأسواق الأخرى، حيث أن عملية التفاوض على الأجور هي تعبير عن توازن القوى بين الفئات الاجتماعية. (Salesina, 2012)

فالنشاط الجماعي حسب John Rogers Commons إضافة إلى كونه وسيلة لتقاسم العوائد المتأتية من رأس المال والعمل، يعتبر أيضاً نظام للحكومة يؤدي إلى ترقية الأداء الاقتصادي الذي يصعب تجسيده أمام السعي لتحقيق انسجام بين أصحاب المصلحة (Kaufman, 2007; Kitagawa, 2015; Morel, 2010). كذلك يفترض التحليل المؤسساتي بأن العقلانية الفردية والجماعية يستندان على منطق مختلف للغاية، كما أن آليات التشغيل وتحديد الأجور ليست من مخرجات السوق، لكنها تتبع من رؤية اجتماعية كلية، أين يكون دور المؤسسات institutions مركزياً. فالاتفاقية الجماعية collective convention تعتبر تجسيدا رسميا لعلاقات الأجور، إضافة إلى بعض الإجراءات والقواعد التي تنشأ عن ذلك كمقايسة الأجور اعتماداً على تطور القوة الشرائية، مما يؤدي إلى إمكانية تحييد الأجر الحقيقي عن قوى سوق العمل. (Lacomblez, 2001; Rodić, 2007)

1-7-2- العوامل الداخلية المؤثرة على سياسة الأجور:

من جانب آخر، هناك عدة عوامل تأثير داخلية غالبا ما تكون ذاتية المنشأ كتنظيم العمل، تاريخ المؤسسة، خصائص بنيتها الاجتماعية، نزاعاتها الداخلية... هذه العوامل ضرورية ولا يمكن تجاهلها أثناء تصميم وإعداد

إستراتيجية الأجور التي تعتمد على معايير البعد الفردي أو الجماعي للعمل، إضافة إلى درجة ضبط ومراقبة الأداء التي يمكن ممارستها والتي يجب الاهتمام بها.

▪ نظم التسيير ومناهج الحوكمة:

فيما يتعلق بالحوكمة، من المهم محاكاة استراتيجيات التسيير للمؤسسات الشبيهة أو المماثلة هيكلية في تنظيمها وحجمها أو على نفس المستوى. فالعديد من الدراسات المقارنة تكشف أهمية نظم التسيير السائدة ببيئة المؤسسة وتأثيرها خاصة على هيكل الأجور، ويقصد بذلك تحديداً الاستراتيجيات والمقاربات التنظيمية التي تنتهجها المنظمات بهدف تجميع الأنظمة معاً من أجل خلق أو إحداث أنظمة تسيير وآليات أكثر تعقيداً. من بين الأمثلة على ذلك، مقارنة bottom-up & top-down التي يعتمد عليها في الحوكمة ونظم التسيير، غايتها جعل الأنظمة الفرعية الناتجة عن الأنظمة الأصلية مكوناً رئيسياً للنظام المنشأ الجديد. هذه المقاربة تعتمد أساساً على معالجة المعلومات من أسفل القاعدة لأعلى التنظيم باعتمادها على البيانات الواردة من البيئة لتشكيل تصور تنظيمي ما. (Lengyel, 2009)

ويعتمد على هذه المقاربة التنظيمية في إعداد سياسات تنمية قطاعية أو ضمن نظم التسيير داخل المنظمات والتي تتلائم مع خصوصية سياسة الأجور، يكون ذلك بتمكين الفاعلين الداخليين في المنظمة كالأجراء أو ممثليهم في النقابات وجعلهم مسؤولين مباشرة عن تصميم خططهم وتجسيد تصوراتهم الجماعية خاصة بما يتعلق بسياسة الأجور الملائمة، وهو ما يتم اللجوء إليه ببعض المؤسسات ضمن خطط إشراك الأجراء بالحوكمة. ولهذا، غالباً ما تعتبر مقارنة bottom-up & top-down بديلاً فعالاً لمناهج التسيير والنظم التقليدية مما يجعلها وسيلة مستحدثة يمكن أن تستخدم في إعداد سياسة أجور ملائمة. (Aubert et al., 2016; Crescenzi & Rodríguez-Pose, 2011)

▪ العدالة أو الإنصاف الداخلي:

تتعلق بمدى نجاعة القانون الأساسي للأجور ونوعيته من خلال آليات التصنيف، هيكل الأجور ومعايير احتساب الأقدمية والخبرة المهنية، إضافة إلى القدرة على تقييم المردودية وتحسين السلوكيات أثناء ممارسة العمل، التي يجب أن تتوافق كلها حسب مبادئ العدالة، المساواة وأخلاقيات العمل. (Béliveau & Hébert, 2008)

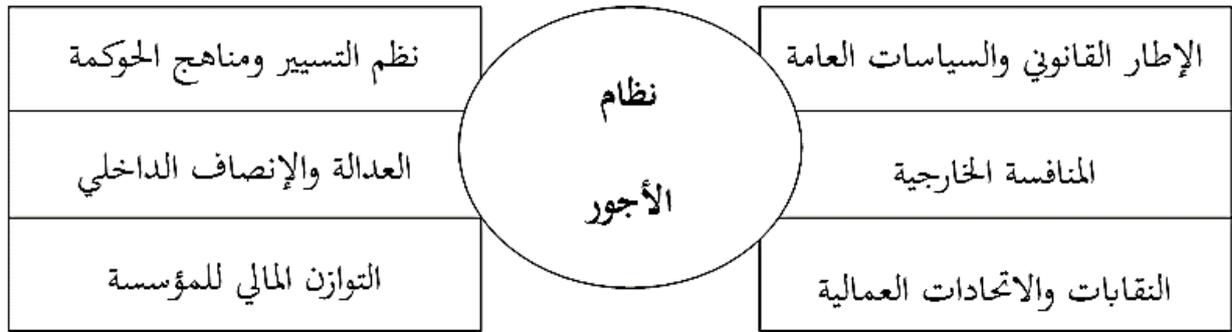
▪ التوازن المالي للمؤسسة:

إضافة إلى محاولة اغتنام كل الظروف المالية كالتسهيلات النقدية والامتيازات الجبائية، إلا أنه يجب تحليل تطور كتلة الأجور داخليا والتنبؤ بتغيراتها، وذلك بالاعتماد على مؤشرات عوامل الأثر التي تقيس مستويات

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات المفسرة لها

الأجر الاسمي، كتلة الأجور المجملة والتغيرات المتعلقة بها الفورية والآجلة، أسبابها سواء تلك المرتبطة بالنفقات أو بتعداد القوى العاملة لفترات معينة. في حين تؤثر الأسواق المالية أيضاً بشكل كبير على القرارات المتعلقة بسياسة الأجور، فتقارير النشاط السنوي للمحللين وهيئات سوق الأوراق المالية ترتبط مباشرة بالتوازنات المالية للمؤسسة. وعليه، من الواضح أن تطور الأجور هو عبارة عن إشارة قوية لمشاركة القيمة المضافة بين أصحاب المصلحة stakeholders، من خلال ذلك تبعث المؤسسة بإشارات إيجابية لحاملي الأسهم. (Barreau & Brochard, 2003)

الشكل 1-4: مخطط العوامل المؤثرة على سياسة الأجور



المصدر: من إعداد الباحث

2- المقاربات والتفسيرات النظرية للأجور:

تحاول النظريات كل من حسب منظورها تفسير الآليات الممكنة لتكوين وتحديد مستوى الأجور، فالنظريات الكلاسيكية وصولاً إلى Keynes، تناولت مسألة الأجور من جوانب مختلفة وبدوافع متباينة. انطلاقاً ممن يعتقد أن مستوى الأجور ما هو إلا انعكاس للمستوى الطبقي الذي يفرضه القانون الطبيعي، مروراً بالكلاسيك ومعالجة الأجور ضمن سياق نظرية القيمة وتوزيعها بين الفئات الاجتماعية، وصولاً إلى التحليلات والمفاهيم التي تركز على آلية السعر التوازني في تحديد الأجور، وكذا الرؤية الجديدة التي تهتم بالإطار التنظيمي والمؤسسي الذي يربط علاقة الأجر وعناصره. وعليه يمكن تقسيم أنواع النظريات التي تناولت الأجور من خلال مضمونها وبالاعتماد على السياق الزمني كما يلي:

2-1- المقاربات والنظريات الكلاسيكية للأجور:

2-1-1- نظرية الأجر العادل « Just Wage »:

من وجهة نظر مماثلة للكلاسيك، يشاطر Thomas Malthus (1766-1832) رؤية Smith بأن الأجور تستند في المدى الطويل على حد الكفاف، والتي تتطابق مع تعريف David Ricardo (1772-1823) الذي يرى أن الأجر الحقيقي ينحصر ما بين مستويي الأجر الطبيعي وأجر السوق، وأن تغيرات الأجر اللاحقة تتأثر بتطور الحالة الديمغرافية. هذا التفسير الأخير هو ما اعتمد عليه Malthus أساساً في تحليله الذي استخلصه من الإيديولوجية التي تتبنى الظاهرة السكانية، فمثلاً إذا ما انخفضت الأجور عن حد الكفاف فإنه بسبب العرض الزائد من العمل، والذي حسب اعتقاد Malthus ناتج عن الزيادة السكانية أو سوء خيارات العمال. هذه الزيادة في العرض ستوازن مستقبلاً بتعادل حجم الزيادة السكانية نتيجة ظواهر ديمغرافية كالهجرة والوفيات. أما في الحالة العكسية، إذا كانت الأجور مرتفعة عن حد الكفاف، ستعرف الكثافة السكانية نمواً متسارعاً يؤدي إلى ارتفاع عرض العمل إلى المستوى التوازني. (Fiaschi & Signorino, 2010)

غير أنه يعتقد بأن نظرية تكلفة الكفاف لم تهتم بدورات البطالة في بعض الحالات، كما تجاهلت الحركات والتكتلات العمالية والسياسات والصناعات التي تتطلب أو ينتظر منها توفير منتج معين يتناسب مع مستوى أجر معين يمكن دفعه، يندرج ضمن تحديد تكلفة هذا المنتج. (Bendewald, 2008)

2-1-3- نظرية مخصصات الأجور « The theory of wage funds »:

إن مصطلح مخصصات الأجور مشتق أساساً من مجال العمل في الزراعة، وبشكل دقيق مصطلح « Funds » الذي يشير إلى آلية تخزين المحاصيل من أجل استهلاكها في المستقبل، لهذا استخدم المصطلح لارتباط الأجور حسب هذه النظرية بمخصصات من رأس المال. وعليه، أخذاً بطرح Adam Smith في تفسير مخصصات الأجور وفقاً لنظرية الربح والتي في نفس الوقت تمثل نظرية الأجر للاقتصادي الكلاسيكي، يعتبر John Stuart Mill (1806-1873) أن الأجر الذي يرتبط أساساً بالربح، هو جزء مخصص، محدد ومقتطع من رأس المال المتداول بين يدي صاحب العمل، الأجر هو الثمن الذي يدفعه صاحب العمل لقاء المجهود الذي يقدمه العامل، وهذا الثمن هو السعر الذي يتحدد وفق تلاقي العرض والطلب في سوق العمل. (OPPENHEIMER, 2013)

رأس المال الكلي المعروض في سوق اقتصاد التبادل الحر، أين ينعدم تأثير أي قوى في الاقتصاد سوى قوى العرض والطلب، هو نفسه عرض مخصصات الأجور التي يتم الطلب عليها وتقاسمها من طرف الطبقة العاملة، وعليه يرتفع الأجر كلما زاد عرض رأس المال الكلي وقل عدد العمال، والعكس صحيح. كما أن Smith

افتراض أنه في المجتمع الرأسمالي يتنامى حجم رأس المال بوتيرة أسرع من حجم الطبقة العاملة، بالتالي تأخذ الأجور منحى تصاعدي ثابت. (OPPENHEIMER, 2013)

2-1-4- نظرية فائض القيمة لـ «Marx»:

إن نقد الرأسمالية ظهر بفترة قبل Karl Marx، غير أن الأخير يعتبر الأكثر تأثيراً من بين منتقديها. تمحورت أعماله حول التساؤل عن علاقة الأجر والعمل وهل هما وجهان لعملة واحدة (Marx, 1921)، كما استشهد Marx في كتبه عن "الأجر، سعر وربح" بفكرة Thomas Hobbes باعتباره أول من صاغ أن "قيمة الفرد، حسب تقديره، كما هو الحال بالنسبة لجميع الأشياء الأخرى، هي السعر، وهذا بالضبط ما يقاس به عند استخدام القوة العاملة". (Faccarello, 2000; Marx, 1865, 1912)

إلا أن تحليلات Marx لم تهتم بكون الأجر مجرد سعر، بل اهتمت أكثر بنمط وتكوين هذا السعر ودوره المحدد في سوق العمل. كما يعتقد Marx أن العمال لا يملكون وسائل الإنتاج، بل يقومون ببيع قوتهم العاملة لمن يملكون هذه الوسائل، فحسب مفهومه أن الأجر هو مكافئ لتكلفة إنتاج وإعادة إنتاج القوة العاملة، أي أنه يتم شراء وبيع القوة العاملة بقيمتها المعادلة للزمن المطلوب من أجل ضمان عوامل الكفاف الحالية والمستقبلية لتجديد القوة العاملة. بالتالي فالأجر يتم تقديره بالاعتماد على نوعين من القيمة، القيمة التبادلية للقوة العاملة التي يقوم العامل بتأجيرها لملاك رأس المال والتي تُقاس بالعمل الضروري اجتماعياً لإنتاجها، والقيمة الاستعمالية التي تقاس بمقدار العمل الفعلي الذي يسمح بإنتاج السلع داخل ورشة العمل. حيث يفترض أن يكون زمن العمل الضروري اجتماعياً للإنتاج أقل من زمن العمل الفعلي، وبهذا يكون الفرق بين الزمنين هو فائض القيمة الذي يقوم بخلقه العامل ويحتكره ملاك رأس المال، ما يعني بأن العامل بمجرد موافقته على عقد العمل، فإنه يقوم بتسخير كامل قوته العاملة لصاحب العمل. ولهذا يرى Marx حسب اعتقاده أن هدف الرأسماليين هو الاستفادة من خلق فائض القيمة عبر تمديد زمن العمل، بالإضافة إلى تكثيف المكننة واستخدام الآلات التي ترفع من الإنتاجية في العمل وتخفيض من الطلب على القوة العاملة للعمال. (Levrero, 2013; Tinel, 2006)

2-1-5- نظرية الإنتاجية الحدية «Marginal productivity»:

تعتبر الحدية بروزاً للنيوكلاسيكية في الفكر الاقتصادي، التي تعتمد في تحليلها بشكل رئيسي على دراسة سلوك الفرد اتجاه تغيرات السوق الذي يسعى إلى تعظيم منفعته، فيما يلعب سوق العمل دوراً هاماً في التنسيق بين القرارات المتخذة بشكل منعزل، إضافة إلى مفهوم القيمة التي تركز على المنفعة. وباعتباره أحد رواد المدرسة النيوكلاسيكية، يُعرف Alfred Marshall (1842-1924) الأجر الحقيقي على أنه هو الأجر الاسمي المجرد

وفقا للقوة الشرائية، أي نسبة لمؤشر سعر الاستهلاك والذي يقيس تغيرات تكلفة المعيشة وقيمة النقود. كما يتحدد سعر العمالة للأجر التوازني من خلال تقابل العرض والطلب على العمل عندما يكون سوق العمل تنافسيا بشكل تام، والذي تتوفر فيه الشروط الآتية: (Marshall, 1890; Sartoris, 1999; Vroey, 2012)

- تجانس عامل العمل؛
- تماثل المعلومات؛
- الدخول الحر إلى سوق العمل؛
- التنقل المثالي للعمالة؛
- المرونة التامة للأجور ما يجعل من الممكن تحديد كمية وسعر التوازن الذي يسمح بحالة التشغيل الكامل؛

كما أضفى أيضا للأجور مفهوماً جديداً وهو أجر الكفاءة « Efficiency wage »، أو الأجر الإنتاجي productivity salary، وهو الأجر الذي يتحدد عند مستوى أعلى من الأجر التوازني الناتج عن قانون العرض والطلب في سوق العمل. يتم تطبيقه من قبل أصحاب العمل الذين يسعون لجذب عمال منتجين وتشجيعهم على بذل جهود أكبر للرفع من إنتاجيتهم (Joumady & Ris, 2005; Katz, 1986). كذلك، كون سوق العمل يتعرض للعديد من العناصر الخارجية المؤثرة على التبادل بين العرض والطلب على العمل، والتي حسب النيوكلاسيكية تعتبر نوعا ما من عوامل اختلال السوق، كمنشآت النقابات والاتحادات العمالية أو الاتفاقات الضمنية مع أصحاب العمل، والقواعد العامة لتنظيم السوق، إلا أن الأجر يميل بطبيعته نحو مستواه "التوازني الطبيعي"، وهذا تحت تأثير المنافسة وقوة قانون العرض والطلب. (Caire, 2002; Sartoris, 1999)

إلى جانب المدرسة الحدية بكامبريدج والتي تزعمها Marshall، ضمت النيوكلاسيكية تيارين فكريين آخرين برزا بمدينة فيينا ولوزان. هذا التيار الأخير تقدمه Léon Walras (1834-1910) الذي يعدّ ممن تطرقوا لشروط وآليات التوازن العام، والذي عرّف الأجر على أنه نقطة التعديل بين مستويات "الخلل الحدي للعمل" désutilité marginal du travail، أي بين شدته ضد ضرورته الحيوية التي تحدد سلوك عرض العمل وإنتاجيته الحدية والتي بدورها تحدد احتياجات أصحاب العمل. لهذا فالمؤسسة أو المنظمة تقوم بالتشغيل طالما أن الإنتاجية الحدية أعلى من الأجر، بالتالي يمكن لمكاسب الإنتاجية أن ينتج عنها ارتفاع مستوى الأجور. غير أن أي تأثير لقوى أخرى غير قوى العرض والطلب، كالعوامل الاجتماعية الناتجة عن علاقات القوة أو القواعد المفروضة من الدولة تمثل عوامل تأثير تؤدي إلى تقلبات. (Béraud, 2011b; J. de Boyer, 2007; Cayatte, 1999)

2-1-6- النظرية الكينزية « Keynesian Theory »:

لطالما كانت مسألة تحديد الأجور، مستوى التشغيل والبطالة تثير اهتمامات الاقتصاديين بمختلف مذاهبهم الفكرية، وتتباين تصوراتهم حولها. فالكلاسيك يعتبرون أن الأجور تشكل عنصراً تنظيمياً للسكان في سوق العمل الذي يخضع فقط لقانون العرض والطلب، ويفترض النيوكلاسيك أن الأجور تحدد مستوى التشغيل وأن مرونة الأسعار تسمح بالعودة إلى التشغيل الكامل في حالة عدم التوازن في سوق العمل. أما بالنسبة لـ Keynes، مستوى التشغيل هو ما يحدد الأجور، وأن البحث عن أسباب البطالة يتعلق بالطلب الفعال. (Jean-luc, 2001)

كما يختلف Keynes في تحديد مفهوم الأجر، حيث يزيحه من كونه سعر وقيمة للتبادل بين العرض والطلب على العمل، فيصبح متغيراً خارجياً منفصلاً عن البيانات الكمية الاقتصادية، بما فيها تلك التي تربط الأجر بمؤشرات قيمة المردودية أو إنتاجية العمل. بل أن الأجر حسب Keynes يعتمد على علاقات القوى، مخرجات التفاوض والمشاورات الاجتماعية، والقواعد التي ستحدد تدريجياً إطار المناقشات والمساومة حول الأجور مثل الاتفاقيات الجماعية أو مستوى الحد الأدنى للأجور، وطنية كانت أم قطاعية. لكن المفهوم الكينزي للأجور يرتبط أيضاً بمفاهيم المذاهب القديمة لفلاسفة العصور الوسطى كمفهوم الأجر العادل، خاصة من جانب دوره الرئيسي كدخل، وبصفته عاملاً محدداً لمستويات المعيشة ورافعة للاستهلاك. (Asensio, 2009; Béraud, 2011a)

كذلك طرح Keynes في نظريته العامة، فكرة أن تأثير الأجور غير ملموس على المستوى العام للتشغيل، حيث أن الأخير يتم تحديده بطريقة أخرى من خلال مستوى الطلب الإجمالي، في حين أن المنافسة حسب Keynes حول الأجور الاسمية تؤثر بشكل أساسي على توزيع إجمالي الأجر الحقيقي بين مجموعات العمال. فالأجر الحقيقي يتوافق مع القدرة الشرائية للأفراد، أي كمية السلع التي يمكن للفرد الحصول عليها بقدر ما يجنيه من عمله، ما يعني الأخذ في الاعتبار المستوى العام للأسعار. في حين أن الأجر الاسمي هو الأجر المعبر عنه نقداً، ولا ينتج عن آليات السوق، بل عن عوامل مؤسسية، ما يجعله غير مرناً للانخفاض بسبب ضغط النقابات. من ناحية أخرى، يكون الأفراد عرضة للخداع النقدي على المدى القصير لعدم تماثل المعلومات، بما أنه لا تتوفر لديهم كل المعلومات اللازمة لقياس تأثير تغير الأسعار على أجورهم. وعليه في وضعية مماثلة، لا يمكن لهم على المدى القصير تقدير قيمة الأجور الحقيقية بما يسمح لهم بتكييف سلوكهم اتجاه عرض العمل في السوق. (Amano et al., 2016; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, 2012)

بالتالي، حسب Keynes ، فإن الأجور تتحدد بالتشغيل، وبشكل غير مباشر حسب الطلب الكلي، وليس العكس. كما أن التقلبات في الطلب الإجمالي تولد حركات معاكسة لدورة الأجور الحقيقية، مع إمكانية وجود أجور حقيقية مسايرة للدورة الاقتصادية عندما تكون الأسعار ثابتة بدرجة كافية بالنسبة للأجور. وهكذا، لا تلعب تعديلات الأجور دوراً مباشراً في تحديد التشغيل، في حين أن تأثيرها النهائي على التشغيل يكون غير مباشر فقط، من خلال التغيرات في الطلب الإجمالي الناتج عن استجابة السياسة النقدية الداخلية للتغيرات في التأثير الناجم عن تعديلات الأجور. ووفقاً لذلك، فإن قواعد السياسة النقدية المعمول بها ستكون حاسمة في تحديد مدى تأثير مرونة الأجور ودورها في الاستقرار. (Galí, 2012; Hayes, 2008)

2-2-2- المقاربات والنظريات الحديثة للأجور:

خلال الفترة الحديثة، ناقشت العديد من الأعمال والدراسات النظرية النماذج الكلاسيكية وعملت على تطوير مفاهيمها التقليدية حول الأجور وسياساتها. فتمّ التركيز على التأثير المؤسسي في سياق اجتماعي وضمن نظام العلاقات المهنية.

2-2-2-1- نظرية عدم تماثل المعلومات « Information Asymmetry Theory »:

خلال الثمانينيات من القرن العشرين، طور فريق من الباحثين الأمريكيين ممن يمثلون التيار الاقتصادي للكينزيين الجدد، بمن فيهم Edmund S. Phelps الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد لعام 2006 عن تحليل المفاضلات بين الفضائل في سياسات الاقتصاد الكلي، نهجاً مبتكراً في سوق العمل وفقاً لوجود علاقة إيجابية بين مستوى الأجور والإنتاجية. بمعنى آخر، عندما تكون كل الأشياء متساوية، فإن مستوى الأجور يعمل على تحسين إنتاجية العمل بشكل إيجابي. و بالتالي، يرى Phelps أن تحفيز الأفراد هو عنصر مهم في إنتاجيتهم الحقيقية. لذا لا بد أن يتم تشجيع المؤسسات بهدف زيادة إنتاجية قوتها العاملة، على تقديم أجر أعلى من الأجر التوازني في السوق بالاعتماد على الأجر الكفاءة الذي يحفز سوق العمل. (Hoon & Phelps, 2003; Kar & Datta, 2015; PHELPS, 2007)

وتبعاً لذلك، حسب Phelps، فإنه يمكن تمييز حالة لعدم تماثل المعلومات نظراً لخصوصية العلاقة بين الأجور وأداء سوق العمل الذي يعتمد على خصوصيات اجتماعية وسياسية ومؤسسية التي يمكن أن تؤدي إلى ظاهرة الانتقاء السلبي « An Adverse Selection » (Baldassarri et al., 2016).

2-2-2- نظرية الداخلين و الخارجيين « The insider - outsider theory » :

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجور والنظريات المفسرة لها

بخلاف معظم الأفكار السابقة التي تعتبر سوق العمل متجانسا، تركز نظرية الداخلين/الخارجيين insiders/outsiders على عدم تكافؤ الإنتاجية لرأس المال البشري، الذي يؤدي إلى تقسيم سوق العمل لمستويات، ما يستدعي تبني سلوك استراتيجي عند تحديد الأجور. (Lindbeck & Snower, 2002)

تبعاً لذلك، تغيرت طريقة تحليل سوق العمل عبر تجزئته لأسواق داخلية وخارجية، السوق الداخلي يتوافق مع بيئة المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، أين تتحدد قواعد تنظيمه داخليا وبشكل مستقل مقارنة بالسوق الخارجي، أما الأخير يتوافق مع السوق التنافسية أين تلتقي قوى العرض والطلب على العمل. إذ أن نظرية الداخلين/الخارجيين insiders/outsiders تعتمد في تحديد الأجور على الاستراتيجيات التي تطبقها المنظمات، وآليات تشغيل أسواق العمل المقسمة والمجزأة التي تخضع لقواعدها الخاصة بعيداً عن أساليب التحليل الكلية التقليدية. (Doeringer, 1986; Häusermann & Schwander, 2010; Lindbeck & Snower, 2001)

أساس النظرية يستند على استراتيجية الجهات الفاعلة، وهم الداخلين insiders الممثلين بالعمال المستخدمين فعلياً، الذين يشغلون مناصب عمل داخل المؤسسات ويستخدمون موقعهم كعامل ضغط بحكم التأثير الذي يمارسونه من خلال أجورهم التي تمنحهم ميزة حاسمة على الخارجيين outsiders الممثلين بالعمالة غير المستخدمة الموجودين في سوق العمل. الداخلين insiders يمتلكون امتياز العمل وقوة التفاوض حيث يمكنهم الحصول على شروط تفوق ما يتم منحه في السوق بدون مراعاة مصالح outsiders الخارجيين، فيؤدي بهؤلاء إلى تقليل فرصهم بالشغل أو تحسين شروط سوق العمل بالنسبة لهم، خاصة أثناء فترات ارتفاع نسبة البطالة. وعليه يحاول الداخلين insiders منع تخفيض الأجور من خلال التأثير على شروط تشغيل الخارجيين outsider ، باستغلالهم أيضاً لعامل عدم تماثل المعلومات. (Lindbeck & Snower, 2002, 2001)

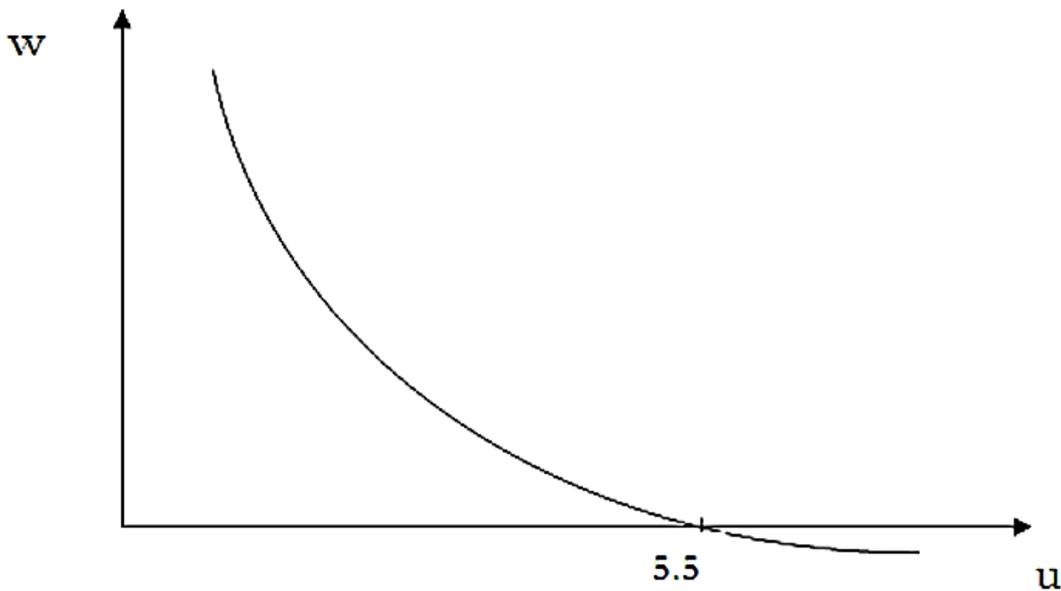
إن تفسيرات نظرية الداخلين/الخارجيين insiders/outsiders لحالة الأجور المرتفعة عن الأجور التوازنية في سوق العمل والتي يتقاضاها العمال، بالرغم من مستويات البطالة المرتفعة في بعض الفترات، تتوافق مع التفسيرات النظرية لأجر الكفاءة Efficiency wage كامتداد لها من هذا الجانب. حيث يبرر مستويات الأجور العالية عن مستوى السوق لأسباب اقتصادية مرتبطة بتأهيل العمال ودرجة الرغبة للاحتفاظ بهم داخل المنظمة. (Lindbeck & Snower, 2002, 1986)

2-2-3 - منحنى فيليبس « The Phillips Curve »:

تسعى النظريات التي تهتم بتنوع وتغيرات الأجور إلى شرح عوامل تطور الأجور في المدى المتوسط ومستوى مرونتها. على المستوى الكلي، حاول الاقتصادي النيوزلندي Alban William Phillips معرفة ما إذا كان معدل نمو الأجور يرتبط بمعدل البطالة، وهو ما استنتجه عبر دراسته التجريبية للعلاقة التي يرتبط فيها تغير مستوى الأجور الاسمية بمعدل البطالة. حيث يمكن تفسير هذه العلاقة كون معدلات البطالة تمارس ضغطاً يؤدي لانخفاض مستويات الأجور الاسمية. في حين أنه في حالة البطالة المنخفضة، يمكن للعمال الحصول على أقصى نسبة للرفع من مستوى أجورهم مقارنة بحالات البطالة المرتفعة، كون المنافسة شديدة بين أصحاب العمل من أجل اجتذاب اليد العاملة. (MOTYOVSKI, 2013)

ونشر Phillips الأستاذ بكلية لندن للاقتصاد في عام 1958 ورقة بحثية والتي أصبحت مرجعاً أساسياً في دراسة تضخم الأجور. كانت النتيجة الرئيسية التي خلصت إليها دراسة Phillips وجود علاقة ارتباط عكسي وغير خطية بين نسبة تغير معدلات الأجور النقدية (w) ومعدل البطالة (u) في المملكة المتحدة البريطانية بين عامي 1861 و1957. أصبحت هذه العلاقة العكسية معروفة باسم منحنى Phillips، والتي تظهر في الشكل الآتي: (Al-zeaud & Al-hosban, 2015; J. M. Dufour et al., 2006; Phillips, 1958)

الشكل رقم 1-5: منحنى فيليبس « The Phillips Curve »



المصدر: (Phillips, 1958, p. 285)

يعتقد Phillips أن الطلب الزائد في سوق العمل هو القوة المحركة لنمو الأجور والعامل الذي يحدد سرعته، كما يرى بأنه يمكن زيادة حجم الطلب الزائد في سوق العمل عن طريق نسبة القوى العاملة العاطلة، وفسر ذلك

بالنتائج التي تدعم الفرضية القائلة بأن ضغط الطلب الزائد في سوق العمل هو الذي يحدد معدل تضخم الأجور. الحجة الكامنة وراء العلاقة المفترضة بين الطلب الزائد على العمالة ونمو الأجور تستمد من التطبيق المباشر لنظرية الأسعار التقليدية لسوق العمل مع افتراض وجود منافسة تامة. (Gbaguidi, 2012; MOTYOVSKI, 2013)

من جانب آخر، وفي تطور مهم بشكل خاص لتحليل منحى Phillips سعياً إلى توفير الأساس النظري للعلاقة الإحصائية التي لاحظها، اعتبر أن الافتراضات متقاربة في تحليل Phillips، بحيث أن العلاقة العكسية بين تضخم الأجور والبطالة التي تم ملاحظتها ناتجة عن علاقات سلوكية منفصلة التي تشير إلى سوق عمل واحد صغير. الأولى تجسد علاقة إيجابية طردية بين معدل تغير الأجر النقدي وحجم الطلب المتزايد على العمالة، أما الثانية توضح العلاقة العكسية غير الخطية بين الطلب المتزايد على العمالة والبطالة. (Lipsey, 2016)

كما أشار بعض الاقتصاديين المنتمين لمدرسة التنظيم، لإحصائيات داعمة، شهدتها فترة 1967 في فرنسا وفي دول أخرى، التي تظهر زيادة متزامنة في مستويات الأجور والبطالة، في حين أن بداية عام 1982 كانت لاختلالات سوق العمل تأثير جزئي على مستوى ارتفاع الأجور. وعليه، بالرغم من أن معدل البطالة يعتبر متغيراً هاماً إذا ما تم الاعتماد عليه مع بعض المتغيرات الأخرى في تفسير مستويات الأجور، حسب فترات الدراسة، إلا أنه يعدّ عاملاً ثانوياً في تحديد الأجور. فتأثير عوامل القوى المؤسساتية ومفاوضات الأجور تقوم بتحديد آثار معدل البطالة، هذا بالإضافة لبعض عوامل التأثير الموضحة في نظريات أجور الكفاءة Efficiency Wage والداخليين/الخارجيين insiders/outsiders. (Rubin, 2012)

2-2-4- نظرية العقود الضمنية « The Theory of Implicit Contracts »:

يرى Donald F. Gordon & Martin Neil Baily & Costas Azariadis أن المؤسسات والقواعد والاتفاقيات هي تفاعلات عقلانية للأعوان الاقتصاديين الذين يعملون في بيئة غير مستقرة. أما الأجور فهي نتيجة مفاوضات ضمنية وصريحة معلنة حول شروط عقد العمل والضمانات المقدمة من طرف أصحاب العمل، حيث أن الأجور لا تتحدد وفقاً لآليات السوق ولكنها ناتج نقدي لقاعدة متفق عليها بين إجراء عقلانيين وأصحاب العمل (أرباب العمل). (Azariadis, 1975; Baily et al., 2001; Gordon, 1998; Neil et al., 2009)

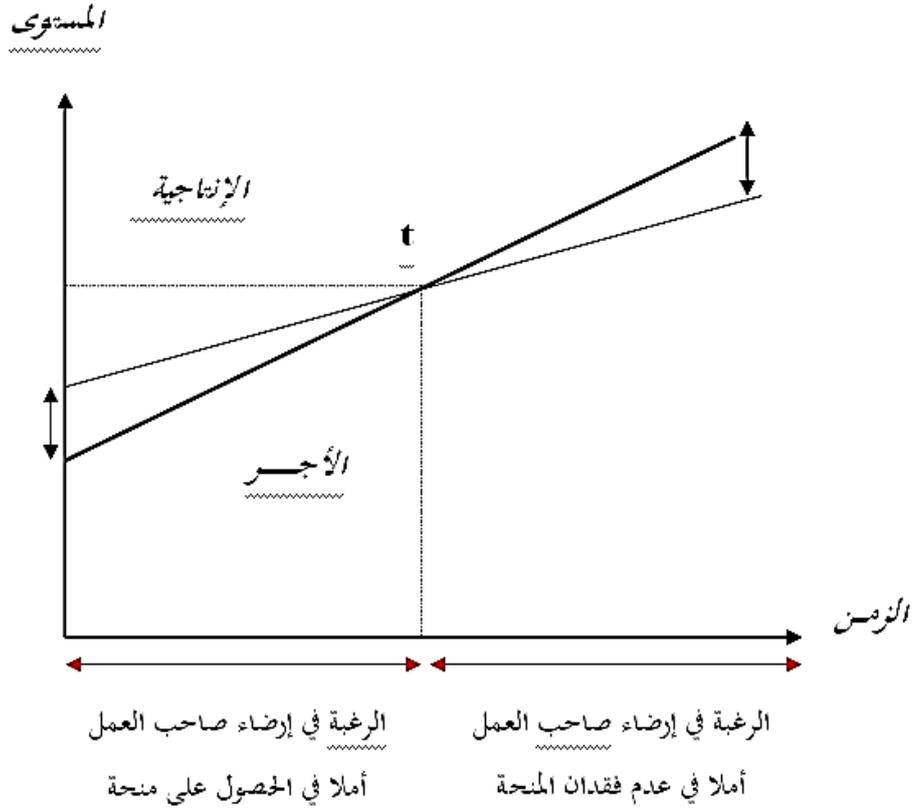
نظرية العقود الضمنية تظهر الجانب الموضوعي لمتانة أو ثبات مستوى الأجور عن طريق جعل عقد العمل في طبيعته نوعاً ما كعقد ضمان للتأمين ضد التقلبات والتغيرات، لصالح كل من الأجير وصاحب العمل،

يعتمد عليه كصمام أمان أثناء الظروف الاقتصادية غير الملائمة. قيمة هذا الضمان أو التأمين في الأجر يعادل الفرق بين الأجر الفعلي المتعاقد عليه ومستوى نظيره في السوق. نظرية العقود الضمنية لا تعتبر الأجور مجرد ثمن أو سعر للسوق، بل مقابل أو مكافئ للإنتاجية أو نقطة التوازن الناتجة عن مفاوضات الأجور، تتجسد في ناتج نقدي لاقتسام المخاطر المشتركة بين صاحب العمل والأجير. (Benhabib, 2017)

لتفسير ظاهرة ثبات أو متانة الأجور في قطاعات معينة من النشاط، يستند الباحثون في اقتصاديات العمل على نظرية "العقود الضمنية". وفقاً لذلك مثلاً، يحصل العامل الأجير في بداية مساره المهني على أجر أقل مما يسمح له عمله عادةً بالحصول عليه، أي أقل مقارنة بإنتاجيته الحدية. خلال هذه السنوات الأولى، منحة الأقدمية أو الخبرة المهنية التي تمنح للعامل الأجير، تعكس مدى رغبته بالبقاء في المؤسسة، والتي يمكن قياسها بمستوى مردوديته. من جانب آخر، تستخدم كحافز لإقناع صاحب العمل للاحتفاظ بعماله الأجراء، مما يخلق نوع من الدافع المرتبط بالغاية المشتركة. (Huck et al., 2011; Perrot, 1990)

الرسم البياني أدناه يوضح مراحل العلاقة بين الأجير وصاحب العمل في إطار العقود الضمنية. من خلال الفترة الزمنية المحددة والتي يرمز إليها الحرف t الموضحة في الرسم البياني أدناه، فإن الأجر يرتفع ليصبح بالفعل أعلى من الإنتاجية الحدية. حيث يمكن للأجير أن يستفيد من أفضلية الوضع السائد، ولن يكون من مصلحة أي من الطرفين فسخ هذا العقد الضمني. ففي حالة إذا ما امتنع صاحب العمل عن دفع بعض المنح والعلاوات أو إقرارها بمرور الوقت، سيؤدي إلى الإخلال بمصداقيته أو تتعرض بذلك سمعته للإساءة في سوق العمل إلى حد خلق صعوبات في التوظيف لاحقاً. في حين أن الأجير سيعتمد العمل بأقل من مستوى إنتاجيته، أو حتى التخلي عن منصب عمله. في هذه الحالة، يحل الدافع بعدم الأمان محل الدافع بالمرتبط بالغاية المشتركة. (Huck et al., 2011)

الشكل رقم 1-6: نظرية العقود الضمنية



المصدر: (Huck et al., 2011, p. 28)

2-2-5- نظرية العقود « Contracts Theory - a Theory of Firm Scope »:

من المعلوم أن تتعلق صياغة العقود قبل كل شيء بتنظيم إجراءات مستقبلية. فعقود العمل قد تنص على أجور ومكافآت للأداء الجيد وشروط التسريح، وهذا علاوة على أن مضمون العقود غالباً ما يكون لها أهداف أخرى، كتنقاسم المخاطر بين أطراف العقد. ولهذا تبرز أهمية نظرية العقود Contracts Theory في تطوير مفهوم الأجور من جانب صيغة العقود، والتي من بين أهم الأعمال التي ساعدت على ذلك بحوث Oliver Hart & Bengt Holmstrom. تتيح النظرية لنا أداة عامة لفهم مضمون العقد، حيث يتمثل أحد أهدافها في شرح أسباب وجود أشكال وصيغ مختلفة للعقود، بينما الهدف الآخر هو المساعدة في صياغة عقود أفضل، ما يساهم في تشكيل مؤسسات institutions وعلاقات مؤسساتية أفضل في المجتمع. (Hart & Holmström, 2009)

عمل Bengt Holmström على تحليل إشكالية تجنب السلوك الانتهازي وتصميم العقد الذي سيوفر الحوافز المناسبة للأجير حتى يعمل لصالح صاحب العمل، ويرى أيضاً أنه لا بد من توفر نظام حوافز للمؤسسة يدفع بالأداء ويمكن أن يضمن أقصى جهد لعمالها. وهذا نظراً لأن معظم حالات علاقات العمل، يكون صاحب العمل في وضعية أفضل لتحمل المخاطر من الأجير. ففي حالة إذا كان الأجير يتصرف دائماً بما يخدم مصالح كلا

الطرفين، سيكون من الأفضل تقديم ضمان للأجير بأجر ثابت. ولكن إذا ما تعارضت مصالح الأجراء مع مصالح صاحب العمل، وكان من الصعب المراقبة والتنبؤ بسلوكهم بشكل مباشر، قد يكون من المفيد الحصول على عقد عمل يعزز الصلة بين الأجر والأداء. (Holmström, 2017)

وعلى الرغم من أن اشكالية تحفيز الأجراء معروفة منذ فترة طويلة، إلا أن الاهتمام بشأنها قد زاد منذ أواخر السبعينيات، خاصة عندما توصل الباحثون إلى إجابات أكثر دقة لمسألة كيفية صياغة عقود محفزة بشكل أمثل. تم هذا في سياق عقود العمل التي تنطوي على أجراء يتجنبون المخاطرة والذين قد لا يتم تقييم أداءهم من قبل صاحب العمل بشكل مباشر اعتماداً على مقياس غير كامل. إحدى النتائج المركزية بهذا الخصوص، أشارت إلى أن العقد الأمثل يجب أن يربط الأجر بجميع الاحتمالات التي من المحتمل أن توفر معلومات حول الإجراءات التي يتم اتخاذها، بحيث لا ينص هذا المبدأ على أن الأجر يجب أن تستند على الأحداث التي يمكن أن تتأثر بأداء الأجراء في نطاق محصور بهم فقط. كما أنه وفي نتيجة ذات صلة، يوصى بأن يكون تقدير الأجر أقل اعتماداً على الأداء في الحالات التي يصعب فيها مراقبة الجهود المبذولة وربطها بالمكاسب، وذلك بسبب العوامل المختلفة التي يمكن أن تطمس العلاقة بين إنتاجية الأجير وأداء المنظمة عامة، خاصة في القطاعات التي تواجه مخاطر عالية، أين يجب أن تستند الأجر إلى حد أكبر نسبياً في تحديدها على أجر ثابت، بينما في البيئة الأكثر استقراراً يجب أن تعتمد بشكل أكبر على مقياس الأداء. (Holmström, 1979, 2017)

مع ذلك، اتضح لاحقاً بعض الجوانب المهمة من الواقع والتي اعتبرت مفقودة في هذا النموذج، إلا أن هذا التحليل التمهيدي اعتبر أساسياً أدى إلى العديد من الأعمال الأخرى التي أسهمت في تعزيز النظرية، على غرار أعمال Oliver Hart التي طوّرت من خلالها مفهوم "العقود غير المكتملة Incomplete Contracts" كجزء من بحثه عن طبيعة المؤسسة، حيث يرى أن العقود تعتبر غير مكتملة عندما لا يمكن التنبؤ بجميع الأحداث التي قد تحدث أثناء المعاملات، بالنظر إلى عدم اليقين بشأن المستقبل أو عدم تماثل المعلومات. (Hart, 2017; Hart & Moore, 1999)

فالقياص غير الكامل للأداء لا يعتبر العائق الوحيد أمام صياغة عقود فعالة، حيث أنه غالباً ما يكون الطرفان غير قادرين على تفصيل شروط العقد مقدماً، ما يجعل المشكلة تتعلق بكيفية صياغة أفضل عقد أساسي، وهو المجال الذي تتناوله العقود غير المكتملة. الفكرة الرئيسية كذلك هي أن العقد الذي لا يمكن أن يحدد صراحة ما يجب على الطرفين القيام به في مثل احتمال مستقبلي، إذ لا بد أن يتحدد من له الحق في اتخاذ القرار عندما لا يستطيع الطرفان الاتفاق بينهما. يتمتع الطرف الذي لديه هذا الحق في اتخاذ القرار بقوة تفاوضية أكبر، ما

يتيح له الحصول على صفقة أفضل بمجرد أن يتحقق الإنتاج. وهذا بدوره سيزيد من الحافز للطرف الذي يتمتع بأكبر قدر من الحق في اتخاذ قرارات معينة مثل قرارات الاستثمار، مع انخفاض الحوافز للطرف الأقل تأثيراً في اتخاذ القرار، ما يؤدي في بعض المواقف المعقدة أثناء التعاقد، إلى تخصيص حقوق اتخاذ القرار كبديل عن الأجر مقابل الأداء. (Hart, 2017; Hart & Holmström, 2009)

وبالرغم من أن نظرية العقود لا توفر بالضرورة إجابات نهائية لبعض المسائل الخاصة على غرار تلك المتعلقة بسياسات الأجور، حيث أن أفضل العقود يعتمد عادةً على تفاصيل الموقف والسياق. مع ذلك، فإن أهمية النظرية هي أنها تسمح بالتفكير بوضوح على فهم العقود وآلية التعامل مع المؤسسات institutions، فضلاً عن المخاطر المحتملة عند تصميم العقود الجديدة.

2-2-6- نظرية التنظيم « La Théorie de la Régulation » :

يخضع سوق العمل بطبيعته لقوى العرض والطلب، إلى جانب عوامل أخرى مؤثرة على مستويات الأجور وتطورها. إلا أن علاقة الأجور ليست بعلاقة تبادل بسيطة ذات روابط مادية مجردة فقط، وإنما هي أيضاً علاقة مميزة أنشئت بمرور الزمن على أسس مكاسب اجتماعية ناتجة عن تفاوض ومشاورات جماعية والتي سمحت بفرض شروط قاعدية محددة في سوق العمل. (Eustache, 2001; Reynaud, 2002)

تطرقت نظرية التنظيم في جزء هام منها للتحليل الاقتصادي إلى مفهوم علاقة الأجور بشكل معمق، فنظرية الأجور هي نتاج ثانوي لنظرية التنظيم في شقها المتعلق بعلاقة الأجور « le rapport salarial »، ما يجعلها تمثل بعداً هاماً في تفسير النظرية، والتي تمثل تياراً اقتصادياً غير تقليدي. مع ذلك، من الصعب تحديد موقف متجانس للتيار التنظيمي فيما يتعلق بالأسس النظرية لعلاقة الأجور، حيث تتباين التفسيرات لهذا المفهوم، منهم من يتبنى صراحة الطرح الماركسي لقوة العمل في تفسير خصوصيات وعموميات علاقة الأجور، ومنهم من يركز في تحليله على رفض الطرح القائل بأن الأجور متغير يتحدد في السوق. (BOYER, 1998; R. Boyer & Orléan, 1991; Sobel, 2009)

فحسب المنظور المؤسسي، الأجر هو معيار اجتماعي، حيث تعمل السلطات العامة والمؤسساتية على إضفاء الطابع المؤسسي والرسمي على القواعد والإجراءات التي تؤطر العمل والأجور باعتبارهما مزيج اجتماعي وقانوني. أما من حيث المنظور الماركسي للتحليل المستخدم من قبل التنظيميين، تتحدد وضعية الأجير من خلال الإشارة إلى مركزه الاجتماعي بشكل أساسي مجرد من جميع الخصائص الأخرى المميزة له بالسوق بخلاف

قوته العاملة، فتتوفر لديه فقط هذه السلعة لبيعها في مقابل أجر كدخل معين، باعتبار أن قوة العمل هي بالتأكيد سلعة، قيمتها من قيمة السلع التي ساهمت في إنتاجها، إلا أنها سلعة مميزة للغاية ينتج عن استخدامها خلق قيمة مضافة يتم اقتنائها من قبل من يملك ويتحكم بعوامل الإنتاج. بالإضافة إلى أن الخاصية الاجتماعية والاقتصادية لدور علاقة الأجور لا تتناقض بالضرورة مع دور الأجر في حركية الاقتصاد الرأسمالي للسوق. (BOYER, 1998; R. Boyer & Orléan, 1991; Sobel, 2009)

2-2-6-1- علاقة الأجور في نظرية التنظيم « Le Rapport Salarial »:

تقترح نظرية التنظيم منظوراً مختلفاً للتحليل يعتمد على خمس مؤسسات institutions رئيسية والتي تسمح بتشغيل الأنظمة المختلفة للاقتصاد، تتمثل في النظام النقدي، علاقة الأجور، المنافسة، الاندماج الدولي وهيكلية الدولة. وفقاً للتنظيميين، تشكل هذه المؤسسات الخمسة وسياقها مجموعة القواعد التي يجب على الأعوان الاقتصاديين في السوق من الأفراد، المؤسسات والدولة، الامتثال لها حتى يمكن ضمان سيرورة النظام. (R. Boyer, 2003)

ولاستيعاب التغيرات بخصوص مفهوم علاقة الأجور التي تم صياغتها في نظرية التنظيم، لابد من التمييز بين مفاهيم علاقة الأجور والعلاقة الاجتماعية لدور العمال في ديناميكية اقتصاد السوق الرأسمالي مع علاقة السوق، وبين أي علاقة أخرى. وهكذا تُعرّف علاقة الأجور le rapport salarial بأنها طريقة مؤسساتية لتنظيم تقسيم العمل وتحديد الدخل المباشر وغير المباشر للأجراء، أي أنها عبارة عن عملية تبادل مميزة في السوق بين الأجير وصاحب العمل، يتم من خلاله استئجار القدرة على العمل أو قوة العمل التي يحوزها الأجير والتي يمكن اعتبارها ثروة خاصة. هذه الآلية ستمكن من تخصيص سعر استخدام قوة العمل كمقابل للأجر. بالتالي، سيكون الأجير نوعاً ما تاجرًا مثل أي متعامل آخر في السوق، باستثناء أن سلعته تكون مميزة ومختلفة عن السلع الأخرى. (Boucher, 1990; BOYER, 1998; R. Boyer, 2003)

من جانب آخر، وبما أن علاقة الأجور برزت كعلاقة مميزة عن باقي العلاقات التنظيمية في السوق، مما أدى إلى خصوصية القوانين التي تعنى بتنظيمها على غرار قانون العمل، كون هذا القانون يسعى لضمان حقوق الأجراء بما في ذلك مناصب العمل التي يشغلونها. إلا أنه يعتقد أن التحولات التي يشهدها تنظيم العمل تدفع إلى إعادة التعريف المتجدد لعلاقة الأجور، خشية الاعتقاد بأنها ستختفي نظراً لتعدد وتزايد أنظمة التشغيل. هذا هو الحال على سبيل المثال، فيما يخص بعض المهام التي كانت تؤدي داخل المنظمة، أين أصبحت أعمال حرة يتم تأديتها بموجب عقود يتم عرضها في السوق، يفقد مؤدو هذه الخدمات الحماية التي يمكن أن يكفلها قانون العمل

للأجراء. ونتيجة لذلك، يمكن لأصحاب العمل المستخدمين لهذا العمل الخارجي التقليل من قيمة العمل، إضافة إلى تجاهل التكلفة الاجتماعية مع تحمل تكلفة مباشرة فقط لقوة عاملة تبدو مستقلة في شكل أتعاب هي الواقع شبه أجور، لكنها مجردة من الحماية التي كانت تتمتع بها في السابق. هذا الأمر حسب التنظيميين، يؤدي إلى تنامي العديد من أشكال العمالة غير المستقرة، ما يجعل من مبدأ حرية العمل تميل إلى جانب واحد لصالح أرباب العمل وأصحاب السلطة. (Aglietta, 1999)

كم أن علاقة الأجور توضح مجموعة الشروط التي تحكم استخدام وإعادة إنتاج قوة العمل. في حين على المستوى الأساسي، فإن علاقة الأجور تحدد عملية التنشئة الاجتماعية لنشاط الإنتاج، أي تصور اندماج الأجراء في النظام الذي يخضع للسلطة التي يفرضها أصحاب وسائل الإنتاج. فمن وجهة نظر المقاربة التقليدية، تكون الصياغة البراغماتية للنشاط الاقتصادي أكثر واقعية من المقاربة التشاركية، لكن هذا لا يعني بالضرورة أن البعد الاجتماعي قابل للاختزال من حيث التأثير في تركيبة السلوك. حيث يبرز التجانس بشكل خاص في علاقة الأجور من خلال مبدأ التكافؤ، فالأجراء وأرباب العمل هم أعوان اقتصاديون يتشاركون نفس الوضعية، ويتمتع كل منهم بالقدرة على المبادرة لتنفيذ علاقة موضوعية يوافق عليها كل منهما بحرية ويريدها في النهاية لنفسه، وهكذا يتم تسوية علاقة الأجور في إطار تنظيم توافقي. (Dieuaide & Motamed-nejad, 1993; C. Dufour et al., 2005; SOBEL, 1999)

ومن بين العوامل التي يمكن أن تؤثر في مميزات علاقة الأجور ما يلي:

2-2-6-2- التنظيم الاحتكاري للأجر « Régulation Monopoliste »:

إن دراسة بيئة العمل والطريقة التي يتم بها تقنين شروط استخدام وتحديد الأجور، تجعل من مسألة علاقة الأجور وأثرها المؤسسي تحتل مكانة مركزية في عملية التنظيم الاحتكاري Régulation Monopoliste بالرغم من أهمية تأثير العلاقة المالية على ذلك. حيث تتميز بتكوين للعلاقات بين خمسة عناصر رئيسية هي تنظيم العمل، التسلسل الهرمي للمؤهلات، طرق تعبئة وإلحاق الأجراء بالمؤسسات، شكل الأجور المباشرة وغير المباشرة، والنمط المعيشي للأجير. كما يعتقد بأن الهيكل الاقتصادي والاجتماعي يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة سريان القواعد الاجتماعية وفعاليتها على قرارات وسلوك الأعوان من أجراء ومؤسسات وفقاً لمعايير التمويل والإنتاج والمبادلات التي تقرها معاملات التداول لمنتجات الأنشطة المختلفة. وهكذا، فإن علاقة الأجور لن تظهر بعد ذلك كنتيجة مباشرة لعلاقة هيمنة تمارسها الطبقة المالكة لرأس المال أو أصحاب الملكية الذين يحتكرون حيازة وسائل الإنتاج

على الأجراء، بل أن منتجات العمل وتحت تأثير علاقات السوق، ستشكل إنتاجاً اجتماعياً فورياً ذات منفعة للغير. (Dieuaide & Motamed-nejad, 1993; Sobel, 2009)

إضافة إلى ذلك، وفي سياق طويل الأجل للفترة المعاصرة، لم تعد ظاهرة توسع البطالة مرتبطة بانخفاض الأجور الاسمية ولكن ارتبطت بانخفاض في معدل نمو الأجور وارتفاعها. خلال هذه الفترة، يتم تقليل الدور التنظيمي للاختلالات التي تطرأ على سوق العمل. إذ أن تمديد فترات تطبيق الاتفاقيات المبرمة مع نقابات العمال وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل قطاعات عديدة، من شأنه تثبيط أو تخفيف وتيرة تطور الأجور في سوق العمل. هذا ما حدث بالولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الممتدة من 1890 إلى 1976، حيث تجاوز متوسط مدة العقود من سنة واحدة سنة 1940 إلى ثلاث سنوات سنة 1970. لهذا يمكن القول بأن لعامل صياغة عقود العمل أثر على مستويات الأجور، خاصة تلك العقود المتجانسة والتي تمتد على نطاق واسع بالقطاعات الاقتصادية. (Boucher, 1990; Gagnepain, 2011)

2-2-6-3- عدم مرونة الأجور في سوق العمل:

حسب منظور التنظيم، من بين الأسباب التي من شأنها أن تفسر لما يعد تضخم الأجور أقل مرونة لشروط أو محددات سوق العمل ما يلي: (Gagnepain, 2011; Leroy, 2002)

- اعتماد مقايسة الأجور wage indexation من شأنه أن يلغي دور الأجور الإسمية في ضبط التوازن بسوق العمل؛
- سياسات الإنعاش الاقتصادي على المستوى الكلي التي تم تبنيها أو تطبيقها بعد الحرب العالمية الثانية جعلت من ظاهرة البطالة والنسب المتوقعة لها الأثر الطفيف على مستويات الأجور الاسمية؛
- تناقص التقلبات الدورية للأجور الحقيقية والذي يرجع بعض منه إلى ارتفاع مستوى التكوين والتدريب؛
- زيادة درجة تقسيمات سوق العمل، نتيجة لتقلبات الأجور على المستوى الإجمالي والتي تتأثر أساساً بأجور القطاع الابتدائي المكون لسوق العمل؛
- ارتفاع قيمة الدخل البديل والذي يخفض من تكلفة فقدان منصب العمل بالنسبة للعمال المستخدمين، ما يعزز من موقف الأجراء وتأثيرهم بسوق العمل؛

2-2-6-4- المنهج الفوردي « Fordisme » من منظور التنظيميين:

إن تداول مفهوم الأجور ينتقل من مستوى الاقتصاد الكلي من جانب الدخل وعلاقته بديناميكية النمو الاقتصادي، خاصة في نماذج النمو التي برزت بعد النصف الثاني من القرن العشرين، إلى تفسيرات الأجور على مستوى الاقتصاد الجزئي، التي تتحد معالمها بمنهج فورد Fordism من خلال نماذج المشاركة في القيمة المضافة، وتوسع القوة العاملة التي تسهم في نموذج استهلاك الحجم الشامل وفي نمو اقتصادي منتظم ومتوازن. (Aglietta, 1999; R. Boyer & Orléan, 1990)

كما تأخذ العلاقة بين تنامي إنتاجية العمل والأجور الإسمية نمطاً خاصاً. فمن بين الآليات المختلفة والتي تساهم في تعزيز هذه العلاقة، دور القطاعات المحركة للاقتصاد والذي يعتبر مفصلياً أو محدداً، والتي من أهم مميزاتها الأجور المرتفعة، والذي حسب التنظيميين نتيجة منح الترخيص للعديد من النقابات بهذه القطاعات بمعدل ووتيرة متزايدة عن باقي القطاعات مما يؤدي إلى الاستفادة مباشرة من تنامي مكاسب الإنتاجية. (C. Dufour et al., 2005)

غير أن هذا الافتراضات التي تتعلق بالقطاع الرائد Leader تعتبر غير كافية وحدها لضمان الاتجاه التصاعدي للأجور الإسمية على المدى الطويل نسبة لإنتاجية العمل. حيث أنه إضافة للتأثير الناجم عن حجم هذه القطاعات الرائدة، لا بد من الإعتماد على آليات مؤسساتية واقتصادية من شأنها أن تساعد كذلك على استقرار هيكلية الأجور. وفي هذه الحالة يمكن للقطاعات الرائدة أن تلعب دوراً محدداً أو رئيسياً في نمو الأجور على المستوى الكلي بالمدى المتوسط. (C. Dufour et al., 2005; Leroy, 2002)

2-2-6-5- أثر العامل النقابي على الأجور:

إن الاعتماد على فترة دورية محددة عند دراسة الحالة السائدة بكل دولة بعينها من خلال التحليل التاريخي والمؤسسي يسمح بتشخيص العامل الجماعي للنقابات، وبالتالي التأسيس للقوانين والتنظيمات الناتجة عن مخرجات المشاورات التي تمّ التوافق عليها. كما أن إنشاء تنظيمات عمالية مستقرة ذات موارد كافية لتنفيذ إجراءات مستقلة له تأثير كبير على تبادل القوى العاملة، ما ينتج عنه تنظيمات قابلة للإستمرار لفترة زمنية طويلة تساهم باستقرار سوق العمل خاصة بالبلدان الصناعية. (C. Dufour & Hege, 2010)

علاوة على ذلك، فإن قوة هذه المنظمات كانت ولا تزال محل خلاف مستمر بسبب سياسات تحرير سوق العمل. حيث أن تحليل تأثير معدل تكوين النقابات وحدّة النزاعات الاجتماعية بين المكونات الداخلية للبيئة المؤسسية، والمكونات الخارجية في السياسة الدولية، من المرجح أن يثري النموذج التنظيمي. وبالتالي، فإن

صعوبة تحديد نموذج تنظيمي تأتي في النهاية نتيجة لغياب التدابير القانونية للمؤسسات والقواعد والقوانين التي تحكم علاقة الأجور، و بالأخص فيما يتعلق بتحديد معدل الأجر الاسمي. (R. Boyer, 2003; C. Dufour & Hege, 2010)

3- أنواع سياسات الأجور والآليات المكونة لها:

3-1- سياسة الحد الأدنى للأجور:

تزايد الاهتمام بالحد الأدنى للأجور ودورها في تعزيز العدالة الاجتماعية وإعادة التوازن للاقتصاد على المستوى الوطني على مدى العقود الماضية، نظراً لكون الحد الأدنى للأجور أصبح أحد أكثر الآليات التدخل الاقتصادية إثارة للجدل من قبل الحكومة، باعتباره يضغط على هيكل الأجور ويؤثر على توزيع الدخل بين العمال الأجراء. كما أن نظام الحد الأدنى للأجور متنوع عالمياً، مع العديد من المناهج والسياسات المختلفة لتحقيق تطبيقها الفعال. حيث أنشأت بعض البلدان أنظمة بسيطة تطبق حدًا أدنى واحدًا للأجور لجميع العمال، في حين أن البعض الآخر لديه أنظمة أكثر تعقيداً بمعدلات متعددة حسب قطاع النشاط أو المهنة أو المنطقة الجغرافية. ولهذا يعتقد أنه يمكن للحد الأدنى أن يكون وسيلة للنهوض بأهداف العمل اللائق، ومكملاً للجهود المبذولة في تعزيز الحماية الاجتماعية والحد من الفقر.

3-1-1- تعريف الحد الأدنى للأجور:

تم تعريف الحد الأدنى للأجور Minimum wages على أنه "الحد الأدنى من الأجر المطلوب من صاحب العمل دفعه للعمال مقابل العمل المنجز خلال فترة معينة، والتي لا يمكن تخفيضها بموجب اتفاق جماعي أو عقد فردي." (Minimum Wage Fixing Recommendation No. 135 ILO, 1970) يشير هذا التعريف إلى الطبيعة الملزمة للحد الأدنى للأجور، لذا فالحد الأدنى يحدد بموجب القانون، سواء نتج عن قرار من سلطة مختصة، أو من خلال إعطاء قوة القانون لأحكام الاتفاقات الجماعية، وعليه يلتزم صاحب العمل بتقديمه وجوباً لمستخدميه في العمل. كما يمنع أيضاً على العمال القبول بقبض أجر أقل من هذا الحد القانوني، حتى ولو كان لفائدتهم في مقابل بديل آخر، مثلاً كتفضيل الأجير عدم وجوده في حالة بطالة. لذلك الإقرار بالحد الأدنى للأجور إجباري لكل من صاحب العمل والعامل، حيث يمنع إبرام عقود العمل التي لا تتضمن في بنودها هذا الحق.

الغرض من الحد الأدنى للأجور هو حماية العمال من الأجور المنخفضة غير المبررة، إذ يساعد على ضمان حد أدنى من الأجر المعيشي لجميع العاملين الذين يحتاجون إلى هذه الحماية عن طريق مشاركتهم حصة

عادلة ومنصفة نسبياً من ناتج التقدم. كما يمكن أن تكون سياسة الحد الأدنى للأجور أداة هامة لمكافحة الفقر والحد من عدم المساواة، بما في ذلك بين الرجال والنساء، من خلال تعزيز الحق في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. وكونها أيضاً تحمي الدخل والظروف المعيشية للعمال الأكثر ضعفاً وأسرهم. (Davidov, 2009)

تعدّ كذلك سياسة الحد الأدنى للأجور من الآليات التي تتكامل مع السياسات الأخرى، والتي لا ينبغي استخدامها بمعزل عن غيرها، بل يجب تصميمها بطريقة تهدف إلى تعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى. حيث يمكن استخدامها مع العديد من التدابير لمعالجة عدم المساواة في الدخل وسوق العمل، بما في ذلك السياسات الداعمة للعمالة، والتحويلات الاجتماعية، وخلق بيئة مواتية للمؤسسات المستدامة. ويختلف الحد الأدنى للأجور في مميزاتة عن مخرجات المفاوضات الجماعية، التي تهدف إلى إرساء أسس من شأنها رفع وتحسين معدلات الأجور عن المستويات الحالية. لهذا يعتقد بأن التمييز بينهما ينتج عنه توزيع افتراضي للأجور بين منطقة الحد الأدنى للأجور ومنطقة المفاوضات الجماعية التي يمكن استخدامها لوضع معايير دنيا وتحديد الأجور فوق المستويات الحالية. (Herr & Kazandziska, 2011)

3-1-2- إقرار الحد الأدنى للأجور:

تقرّ منظمة العمل الدولية International Labour Organisation المعروف اختصاراً ILO (www.ilo.org.) باعتماد الحد الأدنى للأجور بالنسبة لكل الدول الأعضاء للمنظمة وفقاً للإتفاقية رقم 131 خلال الدورة الرابعة والخمسين للمنظمة المنعقدة بتاريخ 03 يونيو 1970 بمدينة جنيف السويسرية، فيما أصبحت الإتفاقية سارية النفاذ قانوناً منذ تاريخ 29 أبريل 1972. حيث وبموجب بنود هذه الإتفاقية، تتعهد كل دولة عضو تصادق على هذه الإتفاقية بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور بالاتفاق والتشاور بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين. إذ تشمل العناصر الرئيسية التي تؤخذ في عين الاعتبار لتحديد الحد الأدنى للأجور بقدر الإمكان، احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية ومتطلبات التنمية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه. (Convention N°131 Sur La Fixation Des Salaires Minima ILO BIT, 1970)

وتبعاً لإحصائيات المنظمة، فإن أكثر من 90% من الدول الأعضاء تقرّ ضمن قوانينها بالحد الأدنى للأجور مع بعض الاستثناءات في مناطق مختلفة من العالم، وذلك لاعتبارات اقتصادية أو سياسية. يتحدد الحد الأدنى في معظم هذه الدول بالاعتماد على مخرجات المفاوضات الجماعية بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين

لتشمل بذلك القطاعين العام و الخاص، إما على مستوى قطاعي أو وطني ما عدا في حالة الفصل والتمييز لما تمّ التوافق عليه أثناء التشاور. (www.ilo.org.)

تاريخيا تمّ اللجوء لاستخدام الحد الأدنى للأجور كتدبير مؤقت ضمن سياسات الأجور يتمّ التخلي عنه تلقائيا بعد إقرار الاتفاقيات التي يتوافق عليها بين الشركاء الاجتماعيين، وذلك من أجل حماية فئات عمالية معينة تعتبر الأقل دخلا والتي كانت تتحصر في نسبة محددة من القوة العاملة حسب التصنيف. وتعتبر دول أوقيانوسيا التي تتمثل في نيوزلندا وأستراليا من أول الدول التي أقرت الحد الأدنى للأجور سنة 1894 و 1896 على التوالي، لتلتحق المملكة المتحدة البريطانية فيما بعد سنة 1909. أما في الولايات المتحدة الأمريكية وفي مطلع القرن العشرين، في ظل ما كان يتحملة العمال من ظروف صعبة اعتبرت العديد من الاتحادات العمالية استغلالية وقاسية، تمّ تأييد العمل بالحد الأدنى للأجور بعد مبادرة من الرئيس الأمريكي Franklin D.Roosevelt الذي امتدت فترة حكمه ما بين (1933-1945) بعد سنوات من السجال بين المؤسسات القانونية الأمريكية، لينتم في الأخير إعتقاد الحد الأدنى للأجور رسميا سنة 1941، والتي اندرجت ضمن برنامج لإصلاح الاقتصاد إثر أسوأ أزمة إقتصادية في القرن العشرين. وبعد اقتناع المزيد من الدول بضرورة توسيع نطاق حماية العمال من الأجور المنخفضة، أنشأت العديد من الاقتصاديات النامية والناشئة الأسس التنظيمية اللازمة للتغطية القانونية للحد الأدنى للأجور، خاصة مع مطلع سنوات التسعينيات من القرن الماضي. (Bayari, 2012; Dube, 2011)

3-1-3- التأسيس النظري لنظام الحد الأدنى للأجور:

وفقا لما ذكره Keynes في نظريته العامة للشغل، الفائدة والنقود، فهو يعترض على وجهة النظر القائلة بأن سوق العمل يخضع لقانون طبيعي حيث يعمل كل شيء بشكل صحيح شرط التزام الجميع بالقواعد، بل تتعارض أفكاره مع سابقه من الكلاسيك والنيوكلاسيك فيما يتعلق بنموذج سوق العمل. لذلك يرى بأن القوى العاملة تشترط تحديد الحد الأدنى للأجور الاسمية، والذي قد يضمن مستوى معين من القدرة الشرائية، وعليه تستلزم عملية التفاوض بشأن الأجور الاسمية وجود معدل أجور اسمي صلب غير مرن. بالتالي ومن منظور الاقتصاد الكلي، فإن Keynes يقدم رؤية بديلة عن منظور الاقتصاد الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار مجموع العوامل المؤثرة في البيئة الاقتصادية، من ضمنها سياسة الأجور التي حسب تقديره وفي أفضل الحالات، ستؤدي إلى استقرار مستوى التشغيل أو ارتفاعه، نظرا لعدم قدرة سوق العمل على ضمان الديناميكية وإعادة التنظيم ذاتيا. (Gharyeni, 2015)

كما أن محتوى نظرية الداخلين/ الخارجيين insiders/outsiders يتوافق مع سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور، باعتبار أن النظرية تتناول سوق العمل من خلال تقسيمه إلى سوق خارجي يخضع لقوانين السوق الطبيعية التي أساسها العرض والطلب، إضافة إلى سوق داخلي في حدود المؤسسة، لا يخضع بشكل مطلق ومسمتر لقوى العرض والطلب الكلية للسوق، مما يميز أجور الداخلين insiders بخاصية المتانة. بالتالي تحديد الحد الأدنى للأجور يعتبر ملائماً للمؤسسات، خاصة تلك التي لا ترغب في فقدان عمالها الذين سبقت وأن استثمرت في تكوينهم وتحسين خبراتهم. ما يجعل من الحد الأدنى للأجور وسيلة لفائدة المنظمة في تخفيض تكلفة دوران العمالة Labour Turnover، في حين يستفيد منه الأجراء العاملون داخل المؤسسة كأداة للحماية من منافسة البطالين. (Bachmann et al., 2012)

كذلك بالنسبة لبعض الاقتصاديين المهتمين بتطوير نموذج أجور الكفاءة Efficiency Wage نظرياً، تطرقوا في تحليلاتهم إلى أن وجود الحد الأدنى للأجور يسمح بتوجيه سلوك الأجراء والحد نسبياً من بعض الآثار الجانبية المؤثرة على إنتاجية العمال داخل المنظمة، وبالتالي أداء المنظمة ككل. فما يميز هذا التحليل عن النظرية النيوكلاسيكية هو أن يضاف الجهد في دالة الإنتاج، في حين أن فرضياتها تستند على عقلانية سلوك الأفراد أو الأعوان الذين يتخذون خياراتهم في بيئة تتميز بعدم تماثل المعلومات، ما يؤدي إلى نقد التحليل النيوكلاسيكي لدور الأجور في تعديل السوق، فالعمل لا يختزل في مضمونه إلى موضوع مساومة فقط، بل يعتمد ناتج العمل على الكثير من قدرات العمال وقراراتهم بمنح مستوى معين من الجهد في كمية القوة العاملة المستخدمة أو المبدولة. من ناحية أخرى، يتم تحديد الأجور من قبل المؤسسة وفقاً لأهدافها المتعلقة بالكفاءة ودالة الإنتاجية بدلاً من القاعدة البسيطة التي تعتمد على تقابل العرض والطلب. فأهمية الإنتاجية بالنسبة لنموذج أجور الكفاءة يتم تفسيرها بالارتباط بين إنتاجية العمل ومستوى الأجر الحقيقي، والتي تعتبر من بين فرضيات هذا النموذج. (Georgiadis, 2008; Wu & Ho, 2017)

من بين النماذج التي تم إعدادها في سياق أجور الكفاءة Efficiency wage، نموذج Stiglitz (1976) ونموذج Salop (1979) الذين يشيران إلى أن إقرار الحد الأدنى للأجور يحدّ من تكاليف دوران العمالة Labour Turnover والتي تتضمن تكاليف التشغيل، التكوين وتسريح العمال (CAMPBELL, 1994). بينما لاحظ Shapiro و Stiglitz (1984) في نموذج آخر المعروف بـ shirking model أو نموذج التهرب، أنه في ظل توفر معلومات غير كاملة لأصحاب العمل فيما يتعلق بالأفراد في سوق العمل، سيتم عرض الأجور عند مستوى التوازن فقط، ما يؤدي إلى مخاطر تثبيط الإنتاجية في العمل، لهذا من المهم أن يقترح أصحاب العمل مستوى أجور أعلى

لغرض تحفيز الإنتاجية. تبني سياسة أجور الكفاءة كعامل للتحفيز يعتبر أقل تكلفة من اعتماد نظام رقابة على العمال وقياس مردوديتهم في العمل، بالتالي تشجيع العمال للاستثمار في مناصب عملهم (Wu & Ho, 2017). أما النموذج الأخير الذي تمّ اعداده في هذا السياق من قبل Weiss (1991)، أين يفترض هذا الأخير أن المؤسسة معلوماتها غير كاملة بخصوص الإنتاجية الفردية للعمال، وعليه ظاهرة تماثل المعلومات توفر احتمالية إغفال بعض الخصائص المهنية hidden information للعمال المرشحين لتولي مناصب شغل عن أصحاب العمل، مما يجعل من الصعب معاينة الخصائص والقدرات الفعلية للأجراء المستقبليين إلا بعد مرور فترة زمنية معينة. في حين أن المؤسسة عن طريق عرض أجور تفوق المستوى التوازني، تعمل على تقليل المخاطر بفقدان العمال المنتجين ضمن المرشحين بتولي مناصب شغل، بالتالي التأثير مسبقاً على قرارات هؤلاء بشأن الاستقرار في مناصب عملهم لدى المؤسسة وذلك من خلال تبني سياسة أجور الكفاءة. (Georgiadis, 2008)

يعتبر تحديد الحد الأدنى للأجور نتاج عن التفاعل بين الأعوان الاقتصاديين في سوق العمل، فتدخل الدولة بتحديد حد أدنى للأجور بمستوى أعلى أو أدنى من مستوى الأجر التوازني يؤدي إلى تقلبات في عرض العمل والطلب عليه. حيث أن أثر الحد الأدنى للأجور ينعكس على سلوك العمال والمؤسسات، فيما يعتبر النيوكلاسيك أن سياسة الحد الأدنى ستؤدي إلى اللاتوازن في مستوى الأجور، مما يخل بمبدأ المنافسة الحرة والتامة، ويؤدي للبطالة الإرادية. كما أن الإنتقادات لسياسة الحد الأدنى للأجور ترى بأنها مثبطة للطلب على العمالة من قبل المؤسسات التي ستتأثر بارتفاع تكلفة وحدة العمل، فيما ستؤدي إلى تضخيم افتراضي لعرض العمل. فحسب النيوكلاسيك، الإستغناء عن الحد الأدنى والاحتكام لقوانين سوق العمل بدون التدخل والتنظيم هو ما يضمن بلوغ حالة التشغيل الكامل. (Gharyeni, 2015)

3-1-4- الأثر الاقتصادي للحد الأدنى للأجور:

يمكن احتساب الحد الأدنى للأجور على أساس الحجم ساعي أو على أساس يومي، أسبوعي أو حتى شهري، حسب البلد. بالنسبة لصاحب العمل الذي يسعى دائماً إلى تقليل التكاليف، فإنه يودّ أن تتكافئ إنتاجية الأجير مع مستوى الحد الأدنى للأجور الذي يتقاضاه، إلا أن معظم أجراء الحد الأدنى يفقدون للمهارات والخبرات التي تسمح لهم بإنتاج سلع وخدمات تعادل هذا المستوى، بالتالي وبحكم واقع سوق العمل، فإن معظم أجراء الحد الأدنى يتقاضون أجراً أعلى نسبياً من قيمة الأجر المكافئ. لهذا يُعتقد بأن الحد الأدنى من شأنه أن يثبط من التشغيل وحرية الدخول والخروج لسوق العمل، ما يؤدي إلى إحداث بطالة هيكلية ويدفع بأصحاب العمل للجوء

إلى الإحلال بين بدائل عامل العمل في العملية الإنتاجية، خاصة في القطاع الصناعي مقارنة مع القطاع الخدماتي نظراً لتوفر المكننة. حيث أن تطور وارتفاع مستويات الحد الأدنى للأجور لا يتناسب بالضرورة ودائماً مع تطور إنتاجية الأجراء، على عكس ارتفاع تكلفة العمالة التي تؤثر على تنافسية المؤسسة. (Findlay & Wellisz, 1993; Vuilleme, 2008)

غير أن إقصاء هؤلاء العمال وغيرهم ممن لا يملكون الخبرة والمؤهلات اللازمة، فإنه يعتبر أكثر تكلفة من حيث تقدير الأضرار التي تنشأ عن إقصاء فئة من القوة العاملة لسوق العمل، مما يؤكد على ثنائية التأثير والأهمية الاقتصادية والاجتماعية لسياسة الحد الأدنى للأجور، ودوره في تعزيز تماسك سوق العمل وحماية العمال الأجراء للنفقات الدنيا. (Wicks-lim, 2005)

ليس الهدف من تبني الحد الأدنى بلوغ مستوى مثالي لسياسة الأجور، وإنما العمل على معالجتها من منظور تحسين الدخل. حيث يضمن الحد الأدنى للأجور مستوى ثابت من الدخل، ما يدفع صاحب العمل إلى البحث عن آليات أخرى للتكيف مع متغيرات سوق العمل. ومما يمكن استخلاصه أيضاً من النظريات التي تم تناولها بهذا الخصوص، إلى أن الحد الأدنى للأجور يمثل عنصر من عناصر التحفيز وتعزيز الالتزام والولاء لدى الأجراء، ما يؤدي للتقليل من تكلفة دوران العمالة. بالتالي، يلاحظ بأنه لا يمكن إخضاع الأجور لعملية مساومة مطلقة حسب آليات السوق بالمفهوم الكلاسيكي، بل تستطيع أن تدرج ضمن عمليات التفاوض التي تحكمها قواعد وأطر مؤسسية. (Bachmann et al., 2012; Herr & Kazandziska, 2011)

3-2- مقايسة الأجور « Wage Indexation »:

تعتبر مقايسة الأجور من السياسات التي تستخدم في تحديد أنظمة الأجور بسوق العمل والتي يهتم بها العديد من الاقتصاديين، خاصة في دراساتهم المتعلقة بتحليل علاقات العمل أو مدى ارتباط سوق العمل بالمتغيرات الاقتصادية وفي مقدمتها التضخم. فمقايسة الأجور هي عبارة عن زيادة آلية للأجور ترتبط مباشرة بتطور مؤشر الأسعار، تكمن أهميتها وتستخلص أساساً من المشاكل التي ارتبطت بالقيم الحقيقية للمدفوعات الآجلة ومدى تأثيرها على سوق العمل، حيث أن هذا الأخير يمتاز بأنه سوق دائم وتأثيره غير منقطع عن الاقتصاد. (Boikete, 2011; Goldstein, 1975)

كما أن مقايسة الأجور يقصد بها تحليل مستويات الأجور الاسمية السائدة في سوق العمل والمتعلقة بالقطاعات الهامة أو أغلب القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد، ومراعاة مدى تماسك أو متانة هذه المستويات في

مواجهة التقلبات الاقتصادية، خاصة ارتفاع المستوى العام للأسعار. حيث يمكن تعريف متانة مقايسة الأجور أنها تلك الآلية التي تستلزم أو تستوجب ثبات الأجر الحقيقي، ما يعني وجود ثبات في مستويات الأجور الاسمية، والتي تكون عرضة للتقلبات والتأثير مباشرة على مستويات الأجور الحقيقية نتيجة التغيرات التي تطرأ على مستويات الأسعار. وهكذا في اقتصاد يتسم بمتانة الأجور الاسمية، تعتبر مقايسة الأجور آلية يتكيف من خلالها مستوى الأجر الاسمي مع التقلبات غير المتوقعة للأسعار. يتم إقرار هذه الآلية إما ضمن نصوص القانون كما كان الحال في بعض دول أوروبا، أو أن تشكل جزءاً من اتفاق تعاقدي بين طرفي عقد العمل، كما كان الحال في الولايات المتحدة ومعظم الدول الأخرى. (Boulet, 2013; Cousineau & Lacroix, 1981)

وتشير بعض الدراسات إلى أنه تمّ الإعتماد في السابق على مؤشر لتكلفة المعيشة أو المستوى العام للأسعار في تحديد الأجور، إلا أن ذلك كان محدوداً إما في قطاعات معينة أو شركات خاصة. غير أن التوافق على مقايسة الأجور بشكلها الحديث كآلية تدرج في السياسات المنتهجة لأنظمة الأجور لم يكن إلا بعد الإشارة إليها مع مطلع القرن العشرين نظراً لتطور التقنيات الإحصائية التي تمّ الاستعانة بها من طرف الاقتصاديين على غرار Irving Fisher في تقديم صيغ كمية لتحديد المستويات الأسعار ومؤشرات الاستهلاك (Clements et al., 2006). في المقابل يرى البعض بأنه يمكن مقايسة الأجر الاسمي نسبة إلى أي من مجاميع الاقتصاد الكلي، وعلى وجه الخصوص، سيكون من الأفضل مقايسة الأجور بشكل مباشر للصدمات. غير أنه من الملاحظ عادة ما يتم مقايسة عقود الأجور نسبة إلى تضخم مستوى أسعار الاستهلاك. يعتبر ذلك خياراً توافقياً نظراً لسهولة تقييم تطور مؤشر أسعار الاستهلاك من قبل كل من المؤسسات والنقابات، مما يمكّن من احتواء تكاليف المعاملات. (O. Blanchard & Galí, 2007; O. J. Blanchard, 1979)

علاوة على ذلك، يوضح Gray (1976) و Fisher (1977) أن خصائص المقايسة من ناحية، تسمح بتحسين الاقتصاد الحقيقي اتجاه آثار الصدمات النقدية وذلك بمنع الأجور الحقيقية من الاستجابة للصدمات التضخمية، بحيث لا يتأثر الطلب على العمالة وبشكل عام مخرجات سوق العمل. أما من ناحية أخرى، آلية المقايسة تمنع كذلك الأجور الحقيقية من التكيف مع إنتاجية العمل، مما يؤدي إلى تقلبات مفرطة في الإنتاج والعمالة استجابة لصدمات العرض. (J. A. Gray, 1976; HEINEMANN, 2003)

يمكن القول بأن المقايسة تعتبر من الآليات التي يتم الاستعانة بها عامة في سياسة الأجور بهدف تعويض خسائر القيمة للأجور التي قد تنتج عن تأثير معدلات التضخم للفترة السابقة، الغرض منها هو الحفاظ على

القدرة الشرائية لمختلف مستويات الأجور السائدة، بما فيها الحد الأدنى للأجور. إضافة إلى الدور غير المباشر الذي تلعبه مقايسة الأجور كمتص صدمات أثناء فترة الكساد الدوري عن طريق التأثير على القطاعات الاقتصادية التي تعتمد بشكل كبير على تعزيز أداء الطلب الداخلي. ومع ذلك، انتقدت هذه الآلية باعتبار أنها قد تولد امتداداً لحالة التضخم السائدة. بمعنى آخر، تحديد مستوى للأجور على أساس الزيادة في الأسعار والأجور في الفترة السابقة يمكن أن يعيق خفض معدل التضخم في الفترة الحالية، وهو الأمر الذي شهدته دول أوروبا وأمريكا اللاتينية خلال ثمانينات القرن الماضي، ما دفع ببعض الدول منذ ذلك الحين إلى التخلي أو تعديل صيغة الاعتماد على مقايسة الأجور بشكل تلقائي. (Boikete, 2011; ILO, 2017a)

خاتمة الفصل:

سمح لنا التطرق للمفاهيم النظرية المحيطة بالأجور والسياسات المرتبطة بها مدى تطور التفسيرات التي تدعم فهمنا لأسواق العمل وتوزيع الدخل. ومن النظريات الاقتصادية الكلاسيكية التي تسلط الضوء على قوى السوق إلى وجهات النظر المعاصرة التي تؤكد على الهياكل المؤسسية وديناميكيات السلطة، سلط هذا الفصل الضوء على الطبيعة المتعددة الأوجه لتحديد الأجور.

وفيما تم التأكيد على التفاعل المعقد بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أثناء استعراضنا للنظريات والمقاربات المختلفة التي تشكل تعريفاً للأجور، فإن الأطر النظرية المقدمة في هذا الفصل تعد بمثابة أدوات حاسمة للتحليل والنقد.

إن الأساس النظري الموضوع هنا يمهد الطريق للتعلم في التطبيقات العملية والاعتبارات السياسية. ومن قوانين الحد الأدنى للأجور إلى استراتيجيات المفاوضات الجماعية، يتطلب فهم الفروق الدقيقة في هذه السياسات فهماً قوياً للأسس النظرية التي نوقشت في هذا الفصل. علاوة على ذلك، فإن الطبيعة الديناميكية للعمل في مواكبة النمو الاقتصادي تتطلب استكشافاً نظرياً مستمراً لتوجيه سياسات الأجور المستجيبة والفعالة.

الفصل الثاني:

نماذج النمو الاقتصادي ومقاربة العلاقة مع الأجور

مقدمة الفصل:

إن النمو الاقتصادي باعتباره ركيزة أساسية لتحليل الاقتصاد الكلي، يجذب انتباه صناعات السياسات والاقتصاديين على حد سواء، حيث تسعى الدول جاهدة إلى تحقيق التنمية المستدامة وتحسين مستويات المعيشة. وللإلمام بجوانب النمو ومحدداته، لابد من الاطلاع على نظريات النمو الاقتصادي والنماذج المفسرة التي تشكل الآليات التي تقود التوسع الاقتصادي والتنمية بشكل عام، ابتداء من وجهات النظر الكلاسيكية التي تؤكد على دور تراكم رأس المال والتقدم التكنولوجي إلى النظريات الأكثر معاصرة التي تدمج عوامل مثل رأس المال البشري، الجودة المؤسسية والابتكار.

لهذا الغرض، سنسلط الضوء في هذا الفصل على النقاش المستمر بين المدارس الفكرية المختلفة، مع الإشارة إلى مجالات التقارب والاختلاف. بالإضافة إلى ذلك، سنحاول استحضار المقاربات التي من شأنها ربط العلاقة بين تفسير النمو وتأثيره على سوق العمل والأجور، وذلك من خلال توضيح الأسس النظرية المقدمة، بينما نحاول أو نستخلص منها آثار الترابط مع التحديات والفرص الفريدة التي تواجه الاقتصاديات الناشئة أثناء انتقال هذه الاقتصاديات من المراحل النامية إلى مراحل النشوء.

1- ماهية النمو الاقتصادي:

تهتم نظريات النمو الاقتصادي ، التي نشأت في القرن العشرين ، بالقوى الخارجية و الداخلية « exogenous & endogenous » ، حيث تحاول نظريات النمو الاقتصادي ونظرية التنمية عامة اعتماد عناصر جديدة للتحليل نظرا للتحويلات التي تشهدها المجتمعات بانتظام. هذه التحويلات والتي تتعلق بالعمليات من مختلف الأنواع كتراكم رأس المال المادي، تراكم رأس المال البشري، نمو عدد السكان، الإنتاجية، السياسة المالية والنقدية، العلاقات السياسية ، نوعية المؤسسات، التخصص وجودة المنتج، وما إلى ذلك، تؤثر على النظام الاقتصادي وتؤدي إلى تذبذب النمو.

كما إن دراسة النمو ونماذجه تسمح بإمكانية شرح وفهم ومحاولة إيجاد حلول لأهم المشكلات الاقتصادية، ولكنها أيضًا تحدد الدور الدقيق الذي يلعبه التعليم ورأس المال البشري والتقدم التقني في ديناميكية النمو الاقتصادي على المدى الطويل. كما أنه يوضح كيف يمكن لدولة ما، من خلال الاستثمارات المناسبة والتوقع الجيد للتغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني والعالمي أن تتطور على المدى الطويل، أو أن تضع نفسها على الأقل في موقع جيد في المنافسة العالمية.

اعتبرت هذه العمليات خارجية من قبل أصحاب النظرية الكلاسيكية الجديدة للنمو الاقتصادي. بمعنى آخر ، وعلى المدى الطويل ، وبالنسبة لجميع الخصائص التي تميز الاقتصاد مثل معدل الادخار، معدل النمو السكاني وما إلى ذلك، يتم تحديد معدل النمو بواسطة معايير لا يمكن السيطرة عليها من خلال أدوات السياسة الاقتصادية، بينما من جانب آخر ووفقا لهذه النظرية، يرى البعض أن جميع الاقتصاديات التي تشترك في نفس الخصائص التكنولوجية والتفضيلية سوف تتقارب مع نفس المستوى من دخل الفرد على المدى الطويل.

إن النمو الاقتصادي مؤشر أساسي وهام باعتباره يعكس الصورة الحقيقية لديناميكية الاقتصاد، وقضية جوهرية تشتمل على جوانب اقتصادية وسياسية واجتماعية. غير أنه لا يجب إغفال بعض التحويلات، سواء لارتباطها المباشر مع النمو أو لغير ذلك، حيث أن بعض التطورات التي قد تحدث نتيجة هذه التحويلات ذات الطبيعة الاجتماعية والسياسية والبيئية، وما إلى ذلك ، يمكن أن تؤثر في تغيراته.

1-1- تعريف النمو الاقتصادي:

برزت النظريات الحديثة أو المعاصرة للنمو في أربعينيات القرن الماضي، وذلك ضمن سياق لإعادة صياغة ديناميكية للنظرية الكينزية، بالتركيز على تراكم رأس المال. حيث أن معظم ما سيعرف لاحقاً بنظريات أو النماذج الأساسية للنمو هي في الأصل تساؤلات وتحليل لإشكاليات بشأن احتمالات النمو المتوازن من أجل تحقيق التشغيل الكامل.

كما أن فترات إعادة الإعمار التي عقت الحرب العالمية الثانية، خاصة سنوات الخمسينات والستينات التي جعلت منها العصر الذهبي فيما يخص نظريات النمو إلى جانب الدراسات التجريبية لعوامل النمو، ساهمت في تعزيز الاستقرار وعملت النظرية الاقتصادية بعد ذلك على تصور آليات يحتمل أن تؤدي بالنمو الاقتصادي لتحقيق حالة التشغيل الكامل.

ويعرف Simon Kuznets "النمو الاقتصادي لبلد ما على أنه ارتفاع على المدى الطويل في القدرة على توفير سلع اقتصادية متنوعة بشكل متزايد للسكان، حيث تستند هذه القدرة المتزايدة على التقدم التقني والتوازنات المؤسسية والأيدولوجية التي تتطلبها." (Kuznets, 1971)

كما أن François Perroux استمد نفس التعريف بشكل مبسط، فعرف النمو الاقتصادي بأنه "الزيادة المستمرة لمؤشر ذو بُعد قومي على مدى فترة طويلة واحدة أو متعددة في شكل دورات زمنية، يتمثل في الناتج الإجمالي الخام معبراً عنه بالقيمة الحقيقية." (Conte, 2010; Ivan & Patrick, 2007)

وعليه أصبح متعارفاً على تعريف النمو الاقتصادي بأنه الزيادة في إنتاج السلع والخدمات لفترة معينة مقارنة بفترة زمنية أخرى، يمكن قياسه من الناحية الاسمية أو الحقيقية نسبة لمعدل التضخم. كذلك يتم قياس النمو الاقتصادي بشكل عام بالإعتماد على مؤشر الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، إذ يعتبر Simon Kuznets صاحب الصيغة الأصلية لهذا المؤشر الذي قدمه في تقريره إلى الكونجرس الأمريكي أثناء عمله في المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية « National Bureau of Economic Research NBER »، كما تم التوافق على استخدامه دولياً خلال مؤتمر Bretton Woods سنة 1944. بالتالي يمكن القول بأن مفهوم النمو الاقتصادي يشير إلى زيادة في إجمالي الإنتاج لاقتصاد ما، حيث يصنّف النمو عمومًا على أنه دالة لرأس المال المادي، رأس المال البشري، القوى العاملة والتكنولوجيا. كما يعرف النمو أيضا على أنه زيادة في متوسط الدخل الفردي الحقيقي مع مرور الزمن، حيث ترتبط المكاسب الإجمالية في الإنتاج بزيادة متوسط الإنتاجية الحدية الذي يؤدي إلى زيادة الدخل،

مما يحفز الطلب لدى المستهلكين، ما يعني جودة حياة مادية أعلى، ستؤدي إلى زيادة كمية ونوعية للعمالة ووسائل الإنتاج. (Case et al., 2016; Landefeld, 2000; NBER, 1958; OECD, 2010)

علاوة على ذلك، وحسب النيوكلاسيك، يتعلق الأمر بالمرونة في تقنيات الإنتاج التي تسمح بمعدل إيدار معين لبلوغ التشغيل الكامل، في حين أن نماذج التيار النيوكينزي، تعتبر هذه المرونة ناتج بديل عن تأثير التغيرات في توزيع الدخل على معدل الادخار. غير أنه في الواقع، لم تقدم النظرية الاقتصادية أبداً تفسيراً مطلقاً للنمو، فالنموذج النيوكلاسيكي وأطروحاته اللاحقة يقدم وصفاً لدور تراكم رأس المال في معدل النمو على المدى الطويل للاقتصادات، أين يبرز تأثير ظاهرة تناقص الغلة على رأس المال في المحافظة على معدلات النمو إلا من خلال وجود عوامل خارجية exogenous مثل الزيادة السكانية والتقدم التقني. (Case et al., 2016; R. Solow, 2000b)

1-2- الصيغة الرياضية للنمو:

إن القاعدة الأساسية لجميع نظريات النمو هي دالة الإنتاج، أي العلاقة بين الناتج output وعوامل الإنتاج inputs. وبشكل عام، تعد دالة الإنتاج صيغة توضح كيفية سيرورة كمية من المخرجات output كدالة للمدخلات inputs المستخدمة في الإنتاج. يمكن الاعتماد على هذا المفهوم على مستوى المؤسسات، الصناعات، أو الاقتصادات بأكملها، وهو ما يتم تطبيقه ضمن أساسيات الاقتصاد الكلي من خلال اعتماد دالة إنتاج مجملة. حيث تم طرح العديد من الصيغ الرياضية المحددة لدالة الإنتاج، غير أن أكثرها استخداماً هي تلك التي طورها Paul Douglas & Charles Cobb في الربع الثاني من القرن العشرين، والتي تعرف بمعادلة « Cobb – Douglas » التي تأخذ الشكل الآتي: (Cottrell, 2019)

$$Y = AK^{\alpha}N^{1-\alpha} \quad 0 < \alpha < 1$$

يمثل Y تمثل الناتج الكلي، في حين أن عوامل الإنتاج لهذه الدالة يتمثل في كل من K المدخلات الرأسمالية، و N مدخلات العمل. بينما A تمثل إنتاجية العامل الكلي Total Factor Productivity تعرف اختصاراً بـ TFP والتي يمكن اعتبارها عامل جودة، على عكس K و N الذين يعتبران عوامل كمية. تعكس قيمة A حالة التكنولوجيا وكذلك المهارة ومستوى التعليم للقوى العاملة، مع توقع أن يتزايد A تدريجياً بمرور الزمن.

تعتبر دالة الإنتاج المبينة أعلاه مبسطة لا تميّز بين أنواع رأس المال، ولا بين مستويات العمالة سواء كانت مؤهلة أو غير مؤهلة. بينما يمكن صياغة النمو رياضياً بعد التحليل على النحو التالي: (Segerstrom,

2000)

$$g = \frac{Y_t - Y_{t-1}}{Y_{t-1}} = \frac{\Delta Y}{Y} \simeq \log(Y_t) - \log(Y_{t-1})$$

كذلك يمكننا تحليل النمو g المتعلق بالنواتج وفقاً لنمو المدخلات inputs كما يلي:

$$g = \frac{\Delta Y}{Y} = \alpha \frac{\Delta K}{K} + (1 - \alpha) \frac{\Delta L}{L} + \frac{\Delta A}{A}$$

إذا ما كانت $\frac{\Delta L}{L} > 0$ ولدينا النمو السكاني N بمعدل g_N ، حيث يجب أن يدخر الأفراد حتى تكون

الزيادة في رأس المال بنفس معدل النمو السكاني g_N إذن :

$$g = \frac{\Delta Y}{Y} = \alpha g_N + (1 - \alpha) g_N + g_A = g_N + g_A$$

g_A تمثل نمو التقدم التقني.

2- نماذج النمو الاقتصادي:

2-1- نموذج « Harrod – Domar » :

حاول العديد من الاقتصاديين، منذ نهاية الثلاثينيات، نمذجة نظريات Keynes حول النمو لدراسة شروط التشغيل الكامل، وهو ما حاول فعله كل من Roy Forbes Harrod و Evsey Domar. حيث أنه تضمنت دراسات عديدة اقتراحات لتفسير ثنائي الجوانب بخصوص دورات النمو، إلا أنه تعيّن انتظار تطور تحليل إشكاليات النمو في هذه الشروط ليتمّ الاعتماد بشكل أساسي على نموذج "Harrod" (1939) و Domar & (1948) (1946). إن تصوراتهم، على الرغم من اختلافها الشديد، لها الفضل في وضع أسس النظريات ونماذج النمو التي تم تطويرها لاحقاً بخصوص توصيف شروط النمو المتوازن. (Blume & Sargent, 2015; Domar, 1947; Muet, 1993)

وعلى غرار النظريات السابقة المتعلقة بالتوازن في المدى القصير، افترضت النظرية العامة لـ Keynes بحكم التعريف أن مخزون رأس المال ثابت ومستقل عن الاستثمار لفترة معينة، إضافة إلى أن جانب العرض للاستثمار يتعلق بزيادة قدرات الإنتاج المستقبلي وتفاعله الديناميكي مع جانب الطلب من خلال أثر المضاعف multiplier effect باعتبارهما أصل النظريات المعاصرة للنمو. (Blume & Sargent, 2015; Orlando & Della Rossa, 2019)

كما يصف النموذج ارتباطاً متيناً بين الزيادة في مخزون رأس المال وزيادة الإنتاج المتوقعة من خلال نسبة مخرجات رأس المال المتزايدة ICOR Incremental Capital-Output Ratio، أو معامل الزيادة الحدية في رأس المال والمنتجات marginal coefficient of capital and product. حسب النموذج، إذا ما كان الطلب موجوداً، فالعائق أمام النمو يكمن في نقص رأس المال المادي. في هذا السياق، يصبح تراكم رأس المال المادي المصدر الوحيد الرئيسي للنمو الاقتصادي. (Thong & Hao, 2019)

كذلك من مميزات نموذج "Domar – Harrod" للنمو أنه يدمج عامل العمل، ما يجعل تحليله معقداً قليلاً وأكثر مصداقية، ولكنه في الأساس يقدم إطاراً للتفكير النظري لبناء نموذج نمو جيد. بدراسة دالة الإنتاج الكينزية في الأجل القصير، لا يمكن الاعتماد على إحلال عوامل الإنتاج، ولهذا من المستحسن استخدام عوامل إنتاج إضافية (Orlando & Della Rossa, 2019)، بينما فرضيات النموذج يمكن أن تكون كالآتي: (Tani, 2013)

i. لغرض التبسيط نفترض أن الاقتصاد رأسمالي مغلق وبدون تدخل الدولة.

$$Y_t = \min \left\{ \frac{K_t}{v}; \frac{L_t}{u} \right\} \quad \text{ii. دالة الإنتاج هي دالة للأجل القصير والتي تأخذ الشكل الآتي:}$$

$$\gamma_L = \frac{DL_t}{L_t} = n \quad \text{iii. نفترض أن القوة العاملة تتزايد بنسبة ثابتة } n$$

$$C_t = c.Y_t \quad \text{iv. دالة الاستهلاك هي دالة كينزية للأجل الطويل من الصنف}$$

v. الطلب على السلع الرأسمالية من قبل المنتجين هو دالة الإنتاج المتوقع، ولا يكون الطلب إلا في حالة محدودة الإنتاج بنقص رأس المال، حيث يكون لدينا مايلي:

$$\begin{cases} Y_t = \frac{K_t}{v} \\ Y_t = \frac{L_t}{u} \end{cases}$$

ومن أجل بلوغ مستوى إنتاج يقدر بـ Y_t^e إذن لابد من رأس مال مكافئ لـ $K_t^e = vY_t^e$

وعليه فإن نسبة النمو المتوقع لرأس المال يجب أن تساوي نسبة النمو المتوقع للإنتاج

وبما أن $DK_t = I_t - \delta K_t = \gamma^e K_t$ مع القيمة المبسطة لـ $\delta = 0$ بالتالي نستنتج أن الاستثمار يقدر بـ

$$\frac{I_t}{L_t} = \gamma^e k_t \quad \text{في حين أن نصيب الفرد منه يكون } I_t = \gamma^e K_t$$

vi. بما أن $Y_t = C_t + I_t$ تبعا لقاعدة التوازن استخدامات - موارد، وبتعويض قيمة الاستثمار المحصل عليها

$$y_t = c_t + \gamma^e k_t$$

سابقا يصبح لدينا

2-1-1- العرض والطلب حسب نموذج « Harrood - Domar » :

للحفاظ على التوازن بين الزيادة في العرض والطلب حسب هذا النموذج، لا بد من أن ينمو الاستثمار تناسبا مع رأس المال و الإنتاج بمعدل ثابت يساوي نسبة معدل الادخار (s) لمعامل رأس المال (v). بمجرد أن يكون هناك صافي استثمار، ما يعني ذلك زيادة القدرات الإنتاجية ، وديناميكية توازن بين العرض والطلب (Betz, 2019; Thong & Hao, 2015). حيث أن عرض السلع والخدمات يعرف كما يلي: (Tani, 2013)

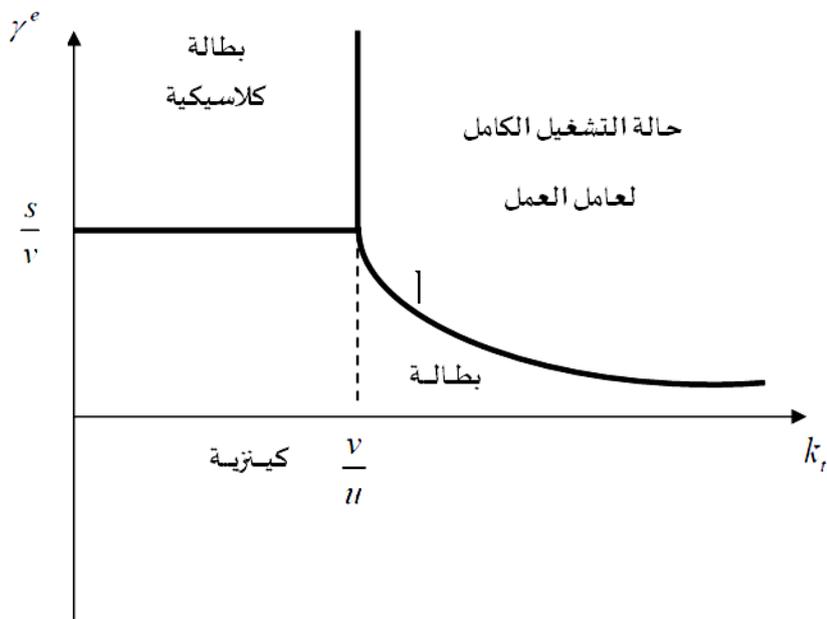
$$y_t^s = \min \left\{ \frac{k_t}{v}; \frac{1}{u} \right\}$$

كما أن الطلب هو كالاتي:

$$y_t^d = c y_t^s + \gamma^e k_t$$

في حين أن حالات الاختلال بين العرض والطلب كما فسرها النموذج تمّ توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم 2-1: حالة عدم التوازن حسب نموذج « Harrood - Domar »



المصدر: (Tani, 2013, p. 77)

من خلال الشكل أعلاه يمكن تمييز ثلاثة حالات لاختلال التوازن بين العرض والطلب، يفسرها نموذج

"Harrod-Domar" على النحو الآتي: (Betz, 2015; Tani, 2013)

- في حالة البطالة الكلاسيكية، يكون الطلب مرتفع عن العرض، لذا يكفي تراكم رأس المال بشكل أكبر حتى يمكن الإنتاج بمستوى أعلى والاستجابة للطلب. ما يؤدي لإرتفاع نسبة النمو المتوقع $\gamma^e \uparrow$.
- في حالة التشغيل الكامل لعامل العمل، يكون الطلب مرتفع عن العرض إلا أن الوسائل لا تسمح بإنتاج أعلى. ذلك أنه ليس لسبب نقص رأس المال، بل لنقص اليد العاملة، وعليه فنسبة النمو المتوقع تميل للانخفاض $\gamma^e \downarrow$.
- أما في حالة البطالة الكينزية، يكون الطلب أقل من العرض، حيث يكون الإنتاج بمستويات مرتفعة، في حين أن نسبة النمو المتوقع تكون منخفضة $\gamma^e \downarrow$.

2-1-2- استنتاجات نموذج « Harrod – Domar » :

بينما ركز Domar على ضرورة نمو بمعدل ثابت لكل من رأس المال والإنتاج، استنتج Harrod أن النمو الاقتصادي بطبيعته غير مستقر، نظراً للتركيز على أثر مضاعف الاستثمار الذي يعتبر مرتفعاً جداً، ذلك أن النموذج يهمل المكونات الخارجية للطلب من الإنفاق العام، الصادرات وغيرها. وخلص Harrod إلى أن معدل الادخار المرتفع أو غير الكافي يؤثران سلباً على حالة التشغيل الكامل، في حين يكون تأثيره ايجابياً إذا ما كان معدل النمو المضمون أقل من المعدل الطبيعي. وعلى العكس من ذلك، قد يصبح معدل الادخار الفائض عامل من عوامل الضغط على النمو مقارنة باحتمالات النمو الناتجة عن الزيادة السكانية والتقدم التقني. بالتالي فالنمو ظاهرة غير مستقرة في الأساس، وفي الواقع إذا كانت n تختلف عن S/V فإن الاقتصاد محكوم عليه بالاختلال. من ناحية أخرى، إذا كانت $n = S/V$ فإن الاقتصاد يتقادم أسباب ذلك. حيث يرجع عدم استقرار النمو إلى صعوبة تجسيد المساواة بين n و S/V ، لأن هذه الأخيرة تعتبر متغيرات خارجية (exogenous variables . Blume & Sargent, 2015; Tani, 2013; Zuleta, 2007)

2-2- نموذج « Solow » :

يُعتقد أن الاقتصاد أكثر مرونة مما قد يفسره نموذج "Domar – Harrod" فيما يخص النمو الاقتصادي، ما أدى إلى العودة إلى مفاهيم النظرية النيوكلاسيكية للنمو. فقد تم إثراء النموذج من قبل اقتصاديين آخرين على

غرار Solow و Swan و Tobin الذين استعرضوا مسألة المرونة من جانب تقنيات الإنتاج، بالأخص معامل رأس المال v ، حيث تعتبر في الواقع تفاعلا بين الأسعار، الأجور والفوائد والتي تلعب دورًا مهمًا في عملية التعديل للنموذج النيوكلاسيكي. (Halsmayer & Hoover, 2013; Hoover & Boianovsky, 2009)

وقد كان Robert M. Solow (R. M. . Solow, 1956) ممن اعتمدوا في ذلك على دالة الإنتاج الإجمالية، والتي تشمل عوامل أخرى إضافة إلى رأس المال المادي، حيث تم التركيز على أهمية الإنتاجية الحدية للعوامل في تفسير النمو، والتي على عكس الكينزيين، يعتبر النيوكلاسيك بأن عوامل الإنتاج قابلة للإحلال مع الزمن. بالتالي فإن الزيادة في مخزون رأس المال وزيادة الإنتاجية الحدية تساهم في ذلك بالتزامن مع النمو الاقتصادي. مع ذلك، فإن العوائد القياسية آخذة في التناقص والتقدم التقني يعتبر عامل خارجي في النموذج. (R. Solow, 2000b, 2000a)

يعتمد نموذج Solow المبسط على الفرضيات التالية: (Yildizoglu, 2014)

- i. نفترض أن الاقتصاد مغلق وبدون تدخل الدولة، حيث ينتج هذا الاقتصاد سلع متجانسة Q_t لغرض الأستثمار I_t أو للاستهلاك C_t . وبما أن الاقتصاد مغلق، فإن دخل الاقتصاد Y_t يتساوى مع قيمة الإنتاج Q_t ، ومنه وفقا لقاعدة التوازن استخدامات - موارد يصبح: $Y_t = Q_t = C_t + I_t$
- ii. الإنتاج يتم في ظل المنافسة التامة، حيث تسعى المؤسسات إلى استغلال رأس المال والعمل بطريقة تسمح لها بتعظيم أرباحها. لهذا فإن كل عامل من عوامل الإنتاج سواء رأس المال أو العمل يتم دفعه إلى مستوى الإنتاجية الحدية لتكافئ PmK_t معدل الفائدة الخام، في حين تكافئ PmL_t معدل الأجر.
- iii. تكون دالة الإنتاج ذات صيغة مبسطة $Y_t = Q_t = f(K_t; L_t)$ ، حيث أنه بالإعتماد على دالة العائد الثابت

$$Y_t = PmK_t.K_t + PmL_t.L_t \text{ : يمكن الحصول على:}$$

في حين أن دالة الإنتاج حسب الفرد نتحصل عليها عند مستويات الإنتاجية الحدية لعوامل الإنتاج، والتي

$$y_t = \frac{Y_t}{L_t} = f\left(\frac{K_t}{L_t}; \frac{L_t}{L_t}\right) = f(k_t) \text{ : يمكن أن تكون على الشكل الآتي:}$$

$$y_t = Pmk_t.k_t + Pml_t = R_t k_t + w_t \text{ وعلى نفس المنوال يمكن استخلاص}$$

حيث أن R_t هي قيمة الإنتاجية الحدية لرأس المال، بينما w_t هي معدل الأجور والتي تمثل الإنتاجية الحدية للعمل.

iv. نفترض أن دالة الاستهلاك تكون ذات الصيغة: $C_t = c.Y_t$ حيث تمثل c مرونة الاستهلاك، بينما

نستنج أن الادخار: $S_t = Y_t - C_t = (1 - c)Y_t = sY_t$ حيث أن s تمثل نسبة الادخار.

v. نمو السكان: نفترض أن عرض العمل L_t يساوي نسبة السكان N_t والذي يتزايد بنسبة ثابتة n ، كذلك

$$\frac{DN_t}{N_t} = \frac{DL_t}{L_t} = n \quad \text{فإن:}$$

كما يفترض هذا النموذج عدم وجود بطالة بما أن عرض العمل يكون هائلاً، ليتجه بذلك معدل الأجور نحو الإنخفاض. في حالة العكس، إذا ما كان عرض العمل منخفض جداً، فإن معدل الأجور يرتفع.

إن المعادلة الديناميكية لتراكم رأس المال لنموذج Solow المبسط الذي يفترض بأن الاقتصاد مغلق، حيث

الاستثمار الخام معرّف كما يلي: $I_t = S_t = sY_t$. وعليه فإن تراكم مخزون رأس المال الذي يمثل الاستثمار

$$DK_t = s.Y_t - \delta K_t \quad \text{الصافي يكون على النحو الآتي:}$$

في حين يمكن تقييم حالة الاقتصاد لكل فترة من خلال المعادلة الأساسية لنموذج Solow عبر تراكم

$$Dk_t = s.y_t - (n + \delta)k_t \quad \text{مخزون رأس المال حسب الفرد كما يلي:}$$

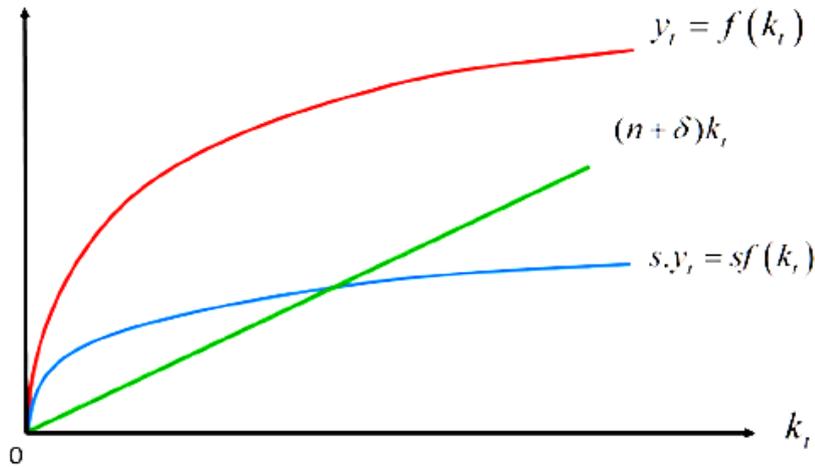
حيث أن $s.y_t$ تمثل إيداع الفرد، بينما $(n + \delta)k_t$ يمثل الاستثمار المطلوب حسب الفرد، أي اللازم

من أجل تعويض رأس المال المستخدم δK_t وتعزيز رأس المال المجدد nk_t .

يمثل الإنتاج حسب الفرد لنموذج Solow المبسط بدالة رأس المال إضافة إلى الادخار والاستثمار حسب

الفرد في مخطط Solow كما يلي:

الشكل رقم 2-2: مخطط Solow



المصدر: (Yildizoglu, 2014, p. 21)

يشير نموذج Solow إلى حالة الاستقرار The steady-state، حيث يلاحظ أن الادخار حسب الفرد يساوي الاستثمار المطلوب للفرد، بحيث يكون رأس المال حسب الفرد ثابتاً:

$$s.y_t = (n + \delta)k_t \Rightarrow Dk_t = 0 \Rightarrow k_t = k^* \forall t$$

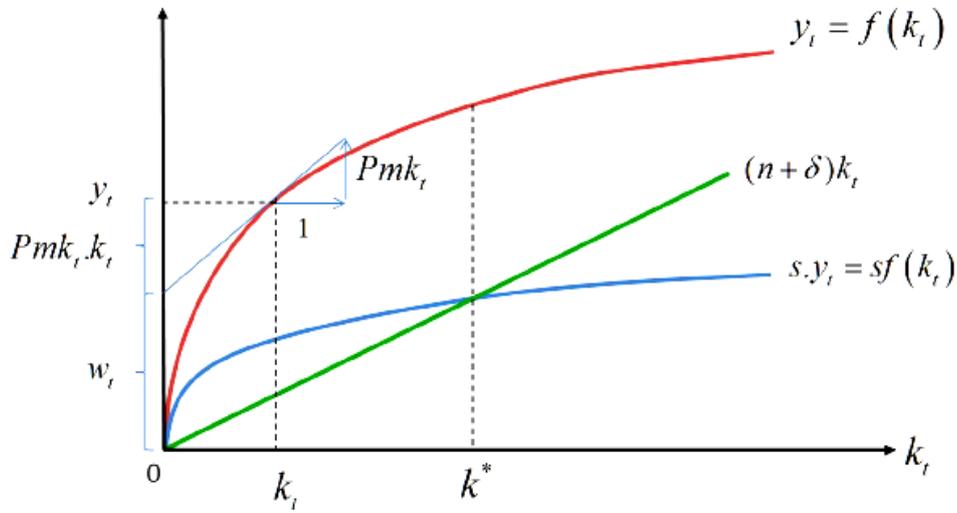
بالتالي يتم بلوغ حالة توازن التي تعرف بحالة الاستقرار The steady-state، وهي الحالة التي ينمو بها الاقتصاد أو رأس المال بنفس النسق مع جميع المتغيرات الأخرى. يتم بلوغ هذه الحالة عندما يتحقق:

$$\Delta k_t = sf(k_t) - \delta k_t = 0$$

وبما أن معدل الأجور هو الفرق بين الإنتاج حسب الفرد y_t والعائد على رأس المال حسب الفرد Pmk_t

بالتالي يمكن تمثيل معدل الأجور ضمن مخطط Solow بيانياً كالآتي:

الشكل رقم 2-3: مخطط Solow - معدل الأجور



المصدر: (Yildizoglu, 2014, p. 21)

تكون الأجور منخفضة كلما كان نصيب الفرد من رأس المال منخفضاً، ولهذا تعدّ قيمة وحدة العمل الأساسية في الدول الغنية أعلى من نظيرتها في الدول الفقيرة، مما يخلق الدافع لتنقل العمالة في شكل الهجرة من البلدان الفقيرة نحو تلك الغنية.

وبالتالي من خصائص نموذج Solow المبسط هو أن: (Acemoglu, 2007; Yildizoglu, 2014)

- الاستثمار لا يعتبر محركاً مستداماً للنمو؛
- النمو هو عبارة عن حالة ديناميكية مؤقتة؛
- توجد الحالة الاستقرارية The steady-state؛
- تطور عوامل الإنتاج خلال حالة الديناميكية المؤقتة؛
- هناك حوافز قوية تدفع إلى تنقل عوامل الإنتاج بين البلدان التي ليس لها نفس مستوى التنمية؛

2-2-1- التقدم التقني في نموذج « Solow » :

إن التقدم التقني هو كل ما يسمح بزيادة الإنتاج بنفس القدر والكمية من عوامل الإنتاج، ما يؤدي إلى رفع كفاءة عوامل الإنتاج، ويكون ذلك مثلاً من خلال بروز مصادر جديدة للطاقة، ابتكار مواد ومنتجات تدخل في عملية التصنيع، إضافة إلى تطوير مناهج تنظيم العمل ووسائل النقل الجديدة... (Halsmayer & Hoover, 2013; Hoover & Boianovsky, 2009)

يرمز للتقدم التقني في النموذج بـ A_t ، حيث يُعدل من دالة الإنتاج مع مرور الزمن لتصبح على النحو

الآتي:

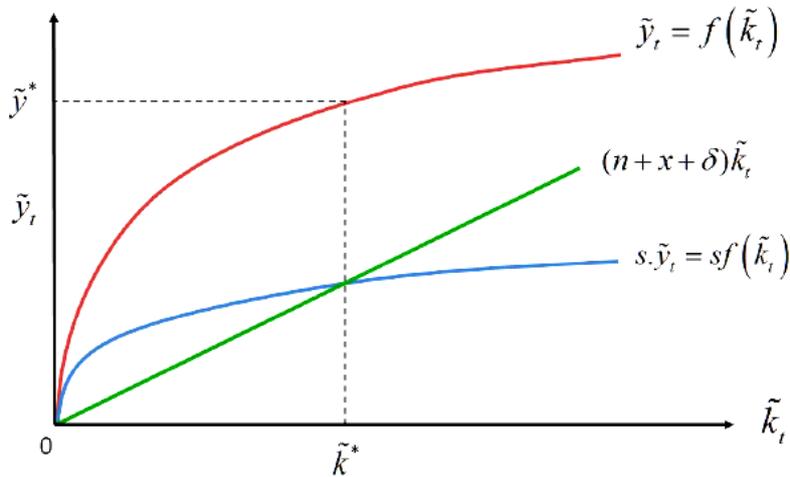
$$Y_t = f(K_t; L_t; A_t)$$

بالتالي، وبعد حساب أثر التقدم التقني على عوامل الإنتاج، تصبح معادلة النموذج كما يلي:

$$D\tilde{k}_t = s\tilde{y}_t - (x + n + \delta)\tilde{k}_t$$

في حين يصبح مخطط Solow مع التقدم التقني على الشكل الآتي:

الشكل 2-4: مخطط Solow مع التقدم التقني



المصدر: (Tani, 2013, p. 94)

مما سبق، يمكن القول بأن أهم الاستنتاجات التي تمّ استخلاصها من نموذج Solow بعد دراسة تأثير

التقدم التقني هي: (Acemoglu, 2007; R. Solow, 2000b, 2000a)

- الطبيعة المؤقتة للنمو في غياب التقدم التقني؛
- التقدم التقني يعني التحسين المستمر للتكنولوجيا التي تحدّ من تأثير ظاهرة تناقص الغلة على تراكم رأس المال وزيادة إنتاجية العمل، مما يؤدي بعد ذلك إلى نمو نصيب الفرد؛
- التسارع الانتقالي أو المرحلي للنمو الناتج عن الزيادة في معدل الادخار؛
- تقارب الاقتصادات convergence of economics ؛

▪ الطبيعة الخارجية للنمو Exogenous Growth

2-3- نظرية النمو الداخلي « Endogenous Growth » :

جعلت هذه النظرية من التقدم التقني عاملاً داخلياً أو ضمناً، حيث تبين أنه من الممكن أن يكون لديك دوال إنتاج مع عوائد متزايدة، وذلك بفضل التخصص والاستثمار في المعرفة. مع إشارة لدور الدولة التي يمكن لها تعزيز النمو من خلال منح تسهيلات وحوافز للقطاعات التي تستثمر في المعرفة، البحث والتطوير، أو القطاعات التي تستخدم رأس المال البشري بشكل مكثف. كما يمكن للبلدان الأقل نمواً الانتفاع من مزايا نقل التكنولوجيا، والتي يجب عليها أيضاً وفقاً لهذه النظرية، الاهتمام برأس المال البشري والعمل على تحرير اقتصادياتهم وانفتاحه على العالم للاستفادة من تعميم الأفكار والابتكارات التكنولوجية الجديدة. كما أن النمو الداخلي هو عبارة عن عملية الجمع بين نماذج النمو التي من خلالها يمكن تحديد معدل النمو على المدى الطويل عبر متغيرات النموذج الداخلية وليس عن طريق المتغيرات الخارجية. (Artus, 1993; Autume, 2018) حيث تطورت هذه النظرية بفضل إسهامات الاقتصاديين على مراحل من خلال نماذج مختلفة، يمكن ذكر أبرزها فيما يلي:

2-3-1- نموذج « AK »:

يعتمد هذا النموذج على دالة إنتاج بسيطة جداً صيغتها تتمثل في: $Y = AK$ مع استبعاد عامل العمل إضافة إلى إنتاجية متناقصة لعامل رأس المال، حيث أن K تتخفف بمعدل δ ، بينما s يمثل معدل الادخار في حين أن A ثابت، ومنه يصبح لدينا: (Bucci & Guerrini, 2008; Uzawa, 1965)

$$K_{t+1} - K_t = sY_t - \delta K_t \quad \text{معادلة تراكم رأس المال:}$$

$$\frac{\Delta K_t}{K_t} = sA - \delta \quad \text{أو} \quad \frac{K_{t+1} - K_t}{K_t} = s \frac{Y_t}{K_t} - \delta \quad \text{معدل نمو } k \text{ لتراكم رأس المال:}$$

وبالتالي يمكن القول أن الاقتصاد يصبح في حالة استقرارية The steady-state عندما تكون: $sA = \delta$

كما يعتبر نموذج AK للنمو الداخلي من بين النماذج الأولية، تم تقديمه من قبل Marvin Frankel (1962)؛ ثم أعمال Paul Romer (1986)، Robert Lucas (1988) و Sergio Rebelo (1991) والتي ساهمت في تقديم الصيغة الحديثة لهذا النموذج. بشكل أساسي، يتعامل نموذج AK مع المعرفة على أنها جانب معين من

رأس المال، فخلق المعرفة ينتج مباشرة من تراكم رأس المال من قبل المؤسسات المختلفة، حيث أن تراكم رأس المال يساهم في خلق للمعارف التكنولوجية والتنظيمية الجديدة، من خلال التعلم والمحاكاة أثناء العمل. إن عملية خلق المعرفة سيعوض بشكل دائم الانخفاض في الإنتاجية الحدية لرأس المال، ما يسمح للاقتصاد الحفاظ على معدل نمو إيجابي على المدى الطويل، مع مراعاة الافتراضات المناسبة حول العوامل الخارجية للتعلم. (Boucekkine et al., 2013; C. Jensen, 2013)

ما قدمه Frankel بخصوص هذا النموذج هو محاولة للتوفيق بين فرضية تناقص العوائد لتراكم رأس المال الفردي مع إمكانية نمو إيجابي على المدى الطويل كما في نموذج Harrod-Domar. ويفترض نموذج AK في هذه الحالة وجود اقتصاد تنافسي مع عدد مؤسسات N ، تنتج كل مؤسسة $(I\mathcal{E} z\mathcal{E} N)$ إنتاجها النهائي وفقاً لدالة الإنتاج Cobb-Douglas: (Aldashev et al., 2014; Frankel, 1962)

$$Y_j = AK_j^\alpha L_j^{1-\alpha}$$

حيث أن:

α أصغر تماماً من 1، بحيث أن العوائد تتناقص بالنسبة لتراكم رأس المال الفردي؛

A هو معلمة الإنتاجية، والتي تعكس الحالة الآنية للمعرفة؛

في حين أن التطور الديناميكي لـ A ، أي خلق المعرفة، هو عامل داخلي من خلال نموذج AK، إذ أنه يمثل النتيجة الإجمالية لتراكم رأس المال من قبل جميع المؤسسات في الاقتصاد.

كما يفترض النموذج مايلي:

$$A = A_0 \left(\frac{1}{N} \sum_j K_j \right)^\eta$$

h يحدد العوامل الخارجية للتعلم أثناء العمل من قبل المؤسسات؛

يفترض أن $L_j=1$ مهما كانت قيمة j ؛ حيث أنه في حالة التوازن أين $K_j = \frac{K}{N}$ مهما كانت قيمة j ، فإن إجمالي الدخل للفرد يكون حسب المعادلة التالية:

$$Y = A_0 N^{1-\alpha-\eta} K^{\alpha+\eta}$$

إن المعادلة المبينة سابقاً، وباستخدام معادلة تراكم رأس المال، إضافة إلى الإعتماد على فرضية ثبات معدل الادخار، سيسمح بتحديد المجموع لمسار نمو الاقتصاد. كما أنه وبالتركيز على الحالة عندما تؤول قيم النهاية (Lim $\alpha + h = 1$) إلى الواحد، و فقط عند حالة مماثلة، فإن معدل النمو في المدى الطويل g سيكون موجبا ومحدداً، حيث سيقدر حسب المعادلة: $g = sA_0 - d$

كما أن الفكرة الأساسية التي تبرز من هذا النموذج هي أن العوامل الخارجية externality تحتاج لأن يتم توظيفها في دالة مناسبة تتلائم مع رأس المال K ، حتى يكون هناك نمو إيجابي طويل الأجل، وهو ما يؤكد على مساهمة نموذج AK لكل من Uzawa و Frankel في تحليل أساليب ونماذج النمو الاقتصادي خلال تلك الفترة. (Boucekkine et al., 2013)

2-3-2- نموذج « Lucas »:

مع مطلع ستينيات القرن الماضي، تمّ لفت الانتباه إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري "Investment in Human Capital"، خاصة بعد إشارة Theodore W. Schultz إلى "أن هناك احتمال في أن الاستثمار الذي من شأنه تحسين قدرات الأفراد أن يخلق اختلافات في النمو الاقتصادي ومستويات الرضا في الاستهلاك. بالتالي فإن تجاهل عامل رأس المال البشري يؤدي إلى التحيز في تحليل النمو الاقتصادي" (Schultz, 1961). وعليه فمضمون مقال Schultz كان يتعارض مع الطرح السائد آنذاك لنماذج النمو القياسي لـ Harrod-Domar وأيضاً Solow، والذي ربط معدل النمو بتراكم رأس المال المادي. (Chapelain et al., 2020)

كما عرّف بعد ذلك Gary S. Becker رأس المال البشري باعتباره "مجموعة القدرات الإنتاجية التي يكتسبها الفرد من خلال تراكم المعارف العامة والخاصة..." (Becker, 1962) ونتيجة بروز هذه المفاهيم حول رأس المال البشري، أصبح يتم تقدير أثر الزيادة في عامل العمل على الإنتاج تبعاً لمستوى رأس المال البشري للعمال، وهذا بخلاف القاعدة السابقة للإحلال المتكافئ بين وحدات عوامل الإنتاج للعمل ورأس المال (Autume, 2018). بالتالي

يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه مجموعة المهارات والمؤهلات والمعارف لدى الأفراد كمخزون للقدرات البشرية ذات القيمة الاقتصادية والخصائص الفردية المميزة التي تسهل خلق الرفاهية. (Lynch, 2009)

فحسب Becker، رأس المال البشري هو أحد الأصول ذات القيمة التي يحتمل أن توفر دخلاً يندرج ضمن مجموعة فرعية في تكوين رأس المال الإجمالي. حيث يمكن أن يحتوي الاستثمار في رأس المال البشري على الجوانب الآتية: (Becker, 1995; BECKER, 1993; Teixeira, 2014)

▪ **الاستثمار العائلي:** وهي أن يتحمل الآباء تكاليف تعليم أبنائهم وتكوينهم، في حين سيستفيد الأبناء من المكاسب مستقبلاً في حالة التوظيف والحصول على أجور عالية. يعتمد هذا الجانب من الاستثمار على معلّمة معنوية تتعلق بقيم العائلة، إضافة إلى أنّ مستوى رأس المال البشري للأبناء يرتبط مباشرة بمستوى رأس المال البشري للآباء.

▪ **التعلم عبر الممارسة Learning by doing:** يتم تراكم رأس المال البشري في هذه الحالة من جانبين اثنين؛ أولاً من خلال الممارسة في العمل حيث يكتسب الفرد بعض المعرفة مما يؤدي به إلى أن يصبح أكثر إنتاجية، لذلك فإن رأس المال البشري هو عامل خارجي إيجابي positive externality لنشاط الإنتاج. أما الجانب الثاني، فيتم تراكم رأس المال البشري من خلال التخلي عن الالتحاق بمنصب عمل حالي من أجل التعلم والتكوين ضمن أي نوع من الأنظمة التعليمية لغرض تحقيق مكاسب مستقبلية. كلا الجانبين يجعل منهما دافعا مهما للنمو الاقتصادي نظراً للفاعلية التي تستمدّها عوامل الإنتاج من التعلم عبر الممارسة.

وبحلول الثمانينات، اقترح Lucas (1988) نموذجاً بديلاً للنمو الاقتصادي والذي، وفقاً له، يتناسب بشكل أفضل مع الملاحظات والمؤشرات الدولية. حيث يفترض نموذجاً مغلقاً يضيف فيه إلى جانب عامل العمل N ، ورأس المال المادي K ، عامل الإنتاج الثالث المتمثل في رأس المال البشري h . يتم الحصول على الإنتاج من خلال الجمع بين هذه العوامل الثلاثة والتي يمكن توضيحها مع فرضيات النموذج كالتالي: (Amable, 2000; Tédie, 2007)

أ. نعتبر وجود اقتصاد مغلق بدون تدخل الدولة مع عدد سكان ينمو بمعدل ثابت n ، بينما في الفترة t يكون عدد الأعوان مقدراً بـ Nt ؛

ii. خلال كل مدة، يختار الأعوان قضاء ut وحدة زمنية بالعمل في عملية الإنتاج و $(1 - ut)$ وحدة زمنية في التعلم والتكوين، وعليه عند كل فترة t يصبح لدينا:

$$utNt \text{ عدد الأعوان ضمن العملية الإنتاجية}$$

$$(1 - ut)Nt \text{ عدد الأعوان الذين يتلقون تكويناً}$$

iii. عندما يتلقى الأعوان تعليماً أو تكويناً ما فإنهم يرفعون من مستواهم الفردي لرأس المال البشري بمقدار ht بحيث أن دالة تراكم رأس المال البشري تكون على النحو التالي:

$$Dht = B(1 - ut)ht$$

كما أن التغير في مستوى رأس المال البشري Dht يعتمد على مستوى رأس المال البشري المكتسب فعليا ht ، والوقت المنقضي في التكوين $(1 - ut)$ ، ولكن يعتمد أيضاً على فعالية التكوين B ؛

iv. بافتراض عدم وجود بطالة ($Lt = Nt$) ، وبما أن كل عامل يمتلك في الفترة t مقدار من رأس المال البشري الذي تم الحصول عليه خلال التكوين ، فإن إجمالي المخزون من رأس المال البشري في عملية الإنتاج يكون كالاتي:

$$uth_tNt$$

وعليه يصبح لدينا الإنتاج مكوّنًا من ثلاثة عوامل هي رأس المال، رأس المال البشري والعمل وفقاً لصيغة Cobb-Douglas كما يلي:

$$Y_t = AK_t^\alpha (u_t h_t L_t)^{1-\alpha}$$

في حين أن الصيغة حسب الفرد ستكون كالاتي:

$$y_t = Ak_t^\alpha (u_t h_t)^{1-\alpha}$$

يميز Lucas بين التأثير الداخلي لرأس المال البشري الذي يرفع بشكل مباشر كفاءة العمل والتأثير الخارجي أو تأثير انتشار رأس المال البشري على الاقتصاد بأكمله. كما يحدّد النموذج أنه في الحالة المستقرة للنمو يكون لدينا:

$$Pmk^* = B + \delta$$

وعليه يستخلص أن معدل نمو الاقتصاد حسب نموذج Lucas يعتمد بشكل إيجابي على فعالية نظام التعليم والتكوين، حيث أنه وبالنظر إلى الفوارق في النظام التعليمي للدول الغنية والفقيرة أين النظام التعليمي أقل فعالية عند الأخيرة مقارنة بالدول الغنية، يوصى بضرورة تطوير النظام التعليمي للدول الفقيرة، كما يجب أن يستوعب نظام التكوين ضمن نظام التعليم (Ndiaye & Malou, 2014). ومع ذلك، فإن هذا النموذج لا يفسر الاختلافات للمعلمة B بين البلدان، إضافة إلى أنه لا يفسر حالة التقارب convergence للاقتصاديات نحو الحالة المستقرة للنمو باعتماده على نوعين من رأس المال، البشري والمادي.

وبما أنه من المفترض أن تعكس النظرية الواقع من خلال محاولة النماذج لوصف الظواهر، إلا أن ذلك لا يخلو من بعض الملاحظات، وبالتالي فإن نموذج Lucas يخضع لبعض الانتقادات من بينها (Gourdel et al., 2004; Rebelo, 1991)

- فيما يتعلق بتمويل رأس المال البشري، لا يوضح النموذج كيف يتم تمويل رأس المال البشري h ، بينما يلعب هذا الأخير دوراً أساسياً في النهاية؛
- تم ملاحظة أن النموذج يفترض أن تراكم رأس المال البشري لا يتطلب أي وحدة من رأس المال المادي، في حين أن بعض نماذج النمو تبرز كيفية اعتماد تراكم رأس المال البشري على رأس المال المادي؛
- من بين فرضيات نموذج Lucas عدم وجود بطالة، إلا أن حالة التشغيل الكامل المفترضة لا تسمح لنا بتحديد أثر خسارة وحدات من رأس المال البشري، سواء بسبب البطالة أو تقادم المهارات، على معدل تراكم رأس المال البشري والاستهلاك، وإجمالاً على ديناميكية الاقتصاد؛
- يعتمد Lucas على ظاهرة الانتقال ما بين الأجيال في تفسير عملية تراكم رأس المال البشري التي تتم بعوائد ثابتة، غير أنه لا يوضح كيفية حدوث ذلك بالنسبة لفرد. بمعنى آخر، النموذج لا يحدد الشروط الملائمة التي تؤدي بالفرد إلى اتخاذ قرار بالمفاضلة بين التعليم والعمل ما يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري في ظل ظروف معينة؛

2-3-3- نموذج « Romer »:

يعتبر Romer Paul من أبرز الاقتصاديين الباحثين في نماذج النمو الداخلي، وذلك لعمله لأكثر من عقد من الزمن على تطوير نظرية النمو الداخلي، مؤكداً على علاقة المعرفة بالنمو، وكيف أن التغيير والتقدم التقني هو نتيجة جهود الباحثين ورواد الأعمال الذين يستجيبون للحوافز الاقتصادية، وبالتالي فإن أي عامل مؤثر على

جهودهم، على غرار السياسة الضريبية، تمويل الأبحاث الأساسية والتعليم، يمكن أن يؤثر على وضعية واتجاه الاقتصاد في المدى الطويل. (Parker, 2012)

ركز Romer في بداية أعماله على مسألة محددات معدل النمو الاقتصادي على المدى الطويل في مستويات المعيشة، كما تبني خلال إعداد نموذج الأول (Romer, 1986) الأفكار النيوكلاسيكية التي تنص على أن الاستثمار الخاص المكوّن لرأس المال المادي هو مصدر للنمو، إلا أنه يتناول هذا الطرح بطريقة مختلفة، حيث أنه ومن أجل أن يكون هناك نمو مستدام ذاتيًا، يجب أن يكون العائد الحدي لرأس المال المادي ثابتا على الأقل أو متزايداً، ولهذا الغرض، تكون العوائد القياسية متزايدة بالاعتماد على ظاهرة العوامل الخارجية على المخزون الخاص للمعرفة. بالتالي تمثلت المساهمة الجوهرية لـ Romer في بناء نموذج يتم فيه تحديد معدل النمو على المدى الطويل داخلياً *endogenously*، وأبرز أنه بسبب العوامل الخارجية، قد يكون معدل نمو التوازن أقل من المعدل الأمثل. (Zhao, 2019)

تنتج العوامل الخارجية حسب Romer من رأس المال المادي عبر آليتين: الأولى تقوم على أساس نشر المعرفة بين المؤسسات Firms أو ما يعرف بانتشار التعلم فيما بينها «Learning spillover»، حيث ومن خلال تراكم رأس المال المادي، تقوم المؤسسة بتراكم المعرفة لديها والتي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الأخرى نظرياً. بينما الآلية الثانية تتبع من وجود تكامل تكنولوجي بين المؤسسات والأنشطة «technological spillover»، إذ وفي حالة انعدام ذلك ستعرف الأنشطة حالة تباطؤ. (Ning & Shun, 2021; Romer et al., 1989)

يفترض نموذج Romer الأول، أن البيئة تنافسية، مع وجود عدد ثابت N من المؤسسات المتماثلة، والتي تمتلك نفس التكنولوجيا، في حين أن عامل العمل وعامل K غير المدمج في عوامل الإنتاج، يتفاعلان كلاهما على المستويين الخاص والاجتماعي. حيث أنه إذا ما كان K_j هو مستوى رأس المال المادي للفرد لكل مؤسسة j ، أي المخزون الخاص للمعرفة، فإن دالة الإنتاج ستكون على النحو الآتي: (Avallone & Nicolas, 2003; Lordon, 1991)

$$Y_j = f(K_j, k)$$

حيث أن:

Y_j تمثل انتاج المؤسسات؛

$K = \sum K_j$ يمثل المخزون الخاص للمعرفة؛

يفترض حسب دالة الإنتاج المبينة أعلاه أن العوائد القياسية ثابتة نسبة إلى المعرفة الخاصة والعمل، حيث وبإضافة المعرفة الاجتماعية، تصبح عائدات الإنتاج للمخرجات النهائية آخذة في الازدياد بشكل عام. كما أن العوامل الخارجية للتعليم بالممارسة «Learning by doing» يتم التعبير عنها بشكل مباشر بتعيين عامل المعرفة الاجتماعية مساوياً لمجموع المعرفة الخاصة، لتكون $K = \sum K_j$. بعبارة أخرى، تنتج المعرفة الخاصة بواسطة تكنولوجيا ذات عوائد حدية متناقصة حفاظاً على التوازن التنافسي.

بالتالي فالنموذج لا يسعى إلى شرح المستوى الابتدائي للتكنولوجيا، بل يعتبره فرضياً، على أنه قيمة معطاة مشتركة لمجمل المؤسسات. ويمكن أخذ الصيغة الخاصة لدالة الإنتاج Cobb-Douglas وتلك الخاصة بالمنفعة ليصبح لدينا:

$$f(K_j, K) = K_j^\alpha K^\beta$$

حيث أن كل من α و β يمثلان مرونة الإنتاج للمعرفة الخاصة والمعرفة الاجتماعية على التوالي، في حين يمكن أن يستخلص النموذج ما يلي: (Avallone & Nicolas, 2003; Lordon, 1991)

- إذا ما كانت $(\alpha + \beta > 1)$ وهو ما يتوافق مع زيادة العوائد القياسية نسبة لعوامل التراكم للمعرفة الخاصة والاجتماعية، فإن معدل نمو الاقتصاد سيعرف زيادة ثابتة بينما النمو يميل نظرياً نحو اللانهاية، حتى يتم تعديل بعض الفرضيات المعينة ولو حدياً. كذلك فإن أي زيادة في مستوى القوة العاملة يستلزم نمواً مماثلاً، دون تعديل آخر. إذن من الممكن أن يبرز مسار للنمو المستدام بمعدل ثابت يعيد إنتاج نفس الخصائص مثل تلك الخاصة بالنموذج النيوكلاسيكي مع التقدم التقني كعامل خارجي externality.
- أما إذا ما كانت $(\alpha + \beta < 1)$ ، فإن نموذج Romer سيحاكي على المدى الطويل نموذج Solow بدون التقدم التقني كعامل خارجي externality. حيث أن العوامل الخارجية الإيجابية على رأس المال المادي ليس بالقدرة الكافية لتعويض تأثير العوائد المتناقصة الحدية للمعرفة الخاصة.

مساهمة Romer الأساسية هي إدراكه الواضح لاقتصاديات الأفكار « The economics of ideas » وكيف يمكن لاكتشاف الأفكار الجديدة أن يرتبط بتصميم النمو الاقتصادي، وهو ما يتضمنه النموذج الثاني لـ Romer (Romer, 1990, 1994) والذي يضم توليفاً من الآليات الأساسية للنمو حيث تتفاعل آثار الابتكار، التخصص،

عدم القابلية للتقسيم والعوامل الخارجية (Jones, 2019; Parker, 2012). كما يحدد Romer مصدر النمو الاقتصادي في زيادة التنوع للسلع الوسيطة المتاحة، فالتقدم التقني يسمح بتنوع الاقتصاد عن طريق زيادة عدد السلع التي تعلم المؤسسات كيفية إنتاجها، في حين أن الزيادة في التخصص وتنوع المنتجات التي كانت مدفوعة سابقاً بآثار التعلم بالممارسة «Learning by doing» داخل القطاع الإنتاجي، أصبحت تنشأ عن أنشطة البحث والتطوير. (Ning & Shun, 2021)

تمحور هنا دور Romer الرئيسي بمبادرته من خلال الدمج الصريح لقطاع البحث والابتكار التكنولوجي ضمن آليات تخصيص الموارد وبالتطرق لمسألة أجورهم (Parker, 2012). وعليه، يُعزى النمو في إنتاجية عوامل الإنتاج إلى نشاط اقتصادي محدد مدفوع الأجر ينتج سلعة معينة تتعلق أساساً بالمعرفة والتكنولوجيا، لذلك يقترح Romer تمييز منتج البحث على أنه سلعة غير تنافسية أو ما يعرف بـ The Nonrivalry of Ideas والتي تعني إتاحة استخدام الأفكار من قبل العديد من المنتجين مما يسمح برفع إنتاجيتهم. (Jones, 2019)

2-3-4- نموذج « Barro »:

يتطرق نموذج Barro إلى تأثير الإنفاق العام على النمو، وذلك من خلال مبدأ بسيط نسبياً وهو أن الإنفاق الذي يهدف إلى إنتاج سلع عمومية على غرار إنشاء بنى تحتية، يجعل النشاط الإنتاجي للقطاع الخاص أكثر كفاءة. حسب هذا النموذج، تعتبر هذه السلع العمومية غير تنافسية وغير قابلة للاستبعاد، وهو ما يثير إشكالية تمويلها من قبل القطاع الخاص، مما يؤدي إلى وجود نوع من الاختلال في السوق. بالتالي لا يمكن للقطاع الخاص أن يحل محل الدولة لتمويله، وهو ما يخلق دوافع وأسباب فرض الدولة للضريبة من أجل هذا الغرض. (R. Barro, 1989; Robert J Barro, 1988; Ponzetto et al., 2018)

وهكذا يتضح أن المؤسسات الخاصة تعتمد على نوعين من عوامل الإنتاج: رأس المال الخاص ورأس المال العام. يتسم رأس المال الخاص بخاصية تناقص الغلة، ففي حالة النفقات العامة الثابتة، تنخفض إنتاجيته الحدية، بينما رأس المال العام هو في الواقع نفقات تمولها الدولة، يتم تمويل هذه النفقات بالكامل من خلال ضريبة، تفرض بما يتناسب مع الدخل. وحسب Barro، فالإنفاق العام له تأثيران متعاكسان، الأول هو أن رأس المال العام يجعل رأس المال الخاص أكثر إنتاجية ويتجنب تناقص إنتاجيته الحدية المؤدية للانعدام تدريجياً مع زيادة الدخل، ومع ذلك، فإن للضريبة تأثير سلبي نسبياً على هذه الإنتاجية، نتيجة الاقتطاعات من نصيب دخل المؤسسات

المتأني من نشاطها، لهذا يؤكد Barro في نموذجه على أهمية تحديد الإنفاق العام الأمثل (The Optimal Expenditure). (Chobanov & Mladenova, 2009; Xavier & Sala, 1990)

يتوافق هذا النموذج مع نظرية النمو الداخلي، حيث يسمح الإنفاق العام بنمو الدخل، وهذا الأخير يتيح نمو الوعاء الضريبي. يؤدي هذا إلى زيادة الإنفاق العام والذي بدوره يجعل من الممكن تراكم رأس المال، في حين تظل نسبة الإنفاق العام إلى الدخل مساوية لمعدلات الضريبة بشكل ثابت. كما يشير Barro إلى بعض الملاحظات حول طبيعة الإنفاق العام، فإذا كانت النفقات موجهة لتأدية الخدمات للمستهلكين بحيث يكون تأثيرها من جانب المنفعة، فسيؤدي ذلك لتثبيط النمو، أي أن ذلك لا يرفع من إنتاجية رأس المال الخاص، بل أن تمويلها من الضريبة يزيد من العبء على العائد على رأس المال، وبدوره يؤثر سلباً على الادخار والاستثمار. (Robert J Barro, 2019; Ponzetto et al., 2018)

علاوة على ذلك، يقترح Barro بأن لا تقتصر النفقات العامة على مجال معين كتمويل البنية التحتية فقط، بل يرى أن النفقات التي تهدف إلى فرض الأمن والنظام لا سيما تلك المتعلقة بتحديد وتنظيم حقوق الملكية، يمكن أن يكون لها نفس التأثير الناتج عن التخفيض في معدل الضريبة، ما يؤدي إلى تحسين إنتاجية رأس المال الخاص. (Robert J Barro, 2020; Robert J Barro et al., 2019)

ويفترض نموذج Barro للنمو الاقتصادي الفرضيات التالية: (Kevieche & Berrahal, 2017)

i. دالة الإنتاج لهذا النموذج تتضمن اثنين من المدخلات inputs، رأس المال والنفقات العامة الإنتاجية، وهي كالتالي:

$$y_t = Ak_t^{1-\alpha} g_t^\alpha$$

ii. تفرض الدولة ضرائب على دخل الاقتصاد بمعدل يتم تحديد الإيرادات الحكومية به كما يلي:

$$g_t = \tau \cdot y_t$$

iii. ولتبسيط النموذج، نفترض أن معدل نمو السكان منعدم:

$$\frac{DL_t}{L_t} = n = 0$$

iv. كما يسعى إلى تعظيم دالة الاستهلاك للنموذج حسب الشكل:

$$U = \int_0^{+\infty} e^{-\rho t} \frac{c_t^{1-\sigma} - 1}{1-\sigma} dt$$

وإذا ما اعتبرنا أن جزء من الدخل يقتطع من قبل الدولة، إذن ما يتبقى للمستهلك من الدخل والذي يقدر بـ $(1 - \tau)$ ، وهو ما يمكن تخصيصه للاستهلاك والاستثمار. كذلك فإن المعادلة الديناميكية لتراكم رأس المال تصبح كالآتي:

$$Dk_t = (1 - \tau)y_t - c_t$$

بالتالي فإن نصيب الفرد من الاستثمار هو الجزء من الدخل الصافي من الضريبة غير المخصص للاستهلاك، في حين أن إشكالية التحسين تؤدي إلى النتيجة التالية:

$$\frac{Dc_t}{c_t} = \frac{1}{\sigma} ((1 - \tau)Pmk_t - \rho)$$

إن دراسة رأس المال العام وأثره تكشف عن عدة مجالات للتحليل يجب التطرق إليها بمقاربة خاصة، إذ أن الفكرة الرئيسية في العلاقة بين رأس المال العام والنمو الاقتصادي تكمن في أهمية المؤسسات العامة والبيئة الاجتماعية في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. حيث أن الأصول الاجتماعية المستمدة بشكل أساسي من رأس المال العام يمكن أن تؤثر على الأداء الاقتصادي وكفاءة الاقتصاد ككل، بالتالي يتم وصف هذا الارتباط بين النتائج الاقتصادية بتأثير العوامل الآتية: (MOKHTARI & TCHIKO, 2006)

- الطريقة التي ينسق بها الأفراد أفعالهم؛
- درجة الثقة التي يتمتع بها الأفراد فيما بينهم؛
- كيفية تعاون العمال داخل المؤسسات التي ينتمون إليها؛
- كيفية تعاون العمال ما بين المؤسسات المختلفة؛
- كفاءة سوق العمل التي تضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة؛
- مدى التحكم في الأساليب التي تطبقها الإدارة لتشجيع الموظفين على تحسين مهاراتهم والرفع من قدراتهم؛
- ولاء رواد الأعمال من وجهة نظر العملاء؛
- موثوقية البنية التحتية؛

▪ درج الثقة لدى الأفراد في السلطات الحكومية والتعاون معها؛

وبالرغم من أن هناك من يرى بأن البحوث لم تثبت بشكل قطعي ورسمي وجود علاقة مباشرة بين رأس المال العام والنمو على المستوى الدولي، إلا أنه تم الإشارة إلى بعض من الروابط الإيجابية على ما يبدو بين جوانب معينة لرأس المال العام والنشاط الاقتصادي. ولهذا يعتقد أنه من الممكن أن تعتمد الحكومات من خلال إنشاء رأس المال العام نفس الدور الذي تلعبه في تكوين رأس المال البشري عبر نظام التعليم، وذلك بدراسة تأثير إضفاء الطابع المؤسسي على رأس المال العام من خلال برامج السياسة العامة. (Perret, 2014)

2-3-5- نموذج « Aghion – Howitt » :

يدعم هذا النموذج فرضيات Schumpeter حول صيغة النمو، والتي بموجبها ينتج النمو عن سلسلة من الابتكارات التي تحسن الجودة، وهي نفسها نتيجة عمل رواد الأعمال الذين يحركهم دافع تحقيق الربح، مما يساعد في استخلاص التحديات الرئيسية أمام النماذج المتعلقة بالنمو (Philippe Aghion, 2002; Philippe & Howitt, 1992)، وهي كالآتي:

- تفسير الاختلافات الموجودة بين دولة وأخرى في معدلات النمو في المدى الطويل واستنتاج العلاقات التي يمكن التحقق منها لاسيما بين النمو طويل الأجل وعدد من السياسات أو المتغيرات المؤسسية؛
- محاولة إدراك دور التطورات التاريخية، خاصة فيما يتعلق بقدرة بعض البلدان بتحقيق التقارب نحو مستوى الإنتاجية المسجل في الدول المتقدمة بينما تفشل دول أخرى في تحقيق الإقلاع؛
- إبراز وتوضيح التحولات المؤسسية والتطورات التكنولوجية؛

اقترح Aghion نموذجًا بديلاً للنمو الاقتصادي يكون أكثر ملاءمة للملاحظات الدولية، حيث يفترض نموذج اقتصاد مغلق يتكون فيه الإنتاج من مزيج لثلاثة عوامل هي: العمل، رأس المال المادي ورأس المال البشري. وبالاعتماد على حاصل المتغيرات حسب الفرد، يمكن الحصول على المعادلة التالية: (Philippe Aghion & Howitt, 2010; E. Gray & Grimaud, 2011)

$$Y = (K)^{\beta} (u h)^{1-\beta}$$

تصف هذه المعادلة كيفية تأثير رأس المال البشري على الإنتاج الحالي حيث يشير Y إلى نصيب الفرد من الإنتاج، k يمثل مخزون رأس المال المادي، و h يمثل مخزون رأس المال البشري. بينما تمثل المعلمتان u

و β على التوالي جزء من الزمن الذي يخصصه الفرد للإنتاج ومرونة الإنتاج بالنسبة إلى رأس المال. تراكم رأس المال البشري هو دالة متزايدة للزمن المخصص في التعليم، وبالتالي فإن معدل نمو رأس المال البشري يكون كالاتي: (Philippe Aghion & Howitt, 2010; E. Gray & Grimaud, 2011)

$$g = \frac{h'}{h} = \delta(1 - u)$$

إذن سنحصل على $g = \delta(1 - u^*)$ حيث تمثل u^* التخصيص الأمثل للوقت بين الإنتاج والتعليم. ومنه يسمح النموذج بتقييم رأس المال البشري، مما يجعل الفكرة الرئيسية لهذا النموذج هو أن الزيادة في مستوى تأهيل القوى العاملة عامل حاسم وضروري للنمو الاقتصادي، كما أن تراكم رأس المال البشري يجعل من الممكن تعزيز النمو على المدى الطويل من خلال العمل بشكل مباشر على إنتاجية القوى العاملة إضافة إلى العوامل الخارجية التي يولدها هذا التعزيز.

إن نموذج Aghion – Howitt لم يركّز على التعمق في جانب تخصص السلع، ولكن على تحسين طبيعتها الجوهرية، حيث يتم إنتاج السلعة الاستهلاكية النهائية باستخدام سلسلة مستمرة من السلع الوسيطة التي تنتجها المؤسسات الاحتكارية، إضافة إلى أن معدل النمو للاقتصاد يعتمد كذلك على عدد العمال المؤهلين العاملين في قطاع البحث، حيث أن من أهم مميزات هذا النموذج ما يلي: (Philippe Aghion et al., 2004; Philippe Aghion & Antonin, 2017)

- التقدم التقني لا يتجلى في زيادة التنوع للسلع الوسيطة، ولكن من خلال زيادة جودتها الجوهرية، أي بزيادة الإنتاجية. كما أن النموذج يفترض أن سلسلة السلع الوسيطة ذات حجم ثابت وهناك عدد محدود من هذه المنتجات التي يمكن أن يحتويها السوق، إضافة إلى أن عملية الابتكار تتيح تجديد البضائع في نطاق المنتجات الوسيطة وخفض تكلفتها بشكل دائم وتراكمي؛
- يقبل النموذج بوجود عوامل خارجية سلبية على غرار التدمير الخلاق Creative Destruction، فالمحتكرين الذين حصلوا على حقوق استغلال الابتكار يفقدون نسبياً من قيمة الربح المتأتي عن الابتكار بمجرد ظهور الابتكار التالي، والذي تُمنح حصرياً استغلاله لصاحب الامتياز الجديد، وهكذا، فإن الابتكار يخلق ريعاً جديداً محل ذلك القديم. بالتالي، فإن التقدم التقني يمثل جانباً تدميراً a destructive aspect، يجعل من تقنيات وعمليات الإنتاج السابقة إضافة إلى المنتجات الوسيطة متقدمة أمام تلك المستحدثة؛

خُصّ Aghion و Howitt إلى إمكانية الحصول على نمو داخلي منتظم، حيث يزداد معدل النمو المتوازن للاقتصاد مع الموارد المتاحة على غرار رأس المال البشري المخصص للبحث، وينخفض مع تفضيلات الأعوان في الوقت الحاضر والتي تميل نحو الاستهلاك وليس لتطوير المنتجات والاستثمار، وعليه في ظل هذه الظروف، فإن زيادة العرض من العمالة غير الماهرة يؤدي إلى انخفاض معدل نمو الاقتصاد. (Philippe Aghion et al., 2004; Philippe Aghion & Antonin, 2017)

كما يتطرق هذا النموذج لأسباب والعوامل المساهمة في النمو الاقتصادي والتنمية، ولا سيما بالتركيز على العمليات والإجراءات التي تهدف إلى تحسين الإنتاجية في البلدان أو القطاعات الواقعة تحت الحدود التكنولوجية، بمعنى أن عملية تحسين الإنتاجية تستلزم محاكاة التكنولوجيات الرائدة والاعتماد على الابتكار الذي يسمح برفع مستويات التكنولوجيا السائدة محلياً (Acemoglu, Aghion, et al., 2006). حيث أن عملية Processus محاكاة التكنولوجيا يمكن لها توفير العديد من المزايا للمؤسسات الناشطة، إضافة إلى تعزيز خبرات الموظفين ورواد الأعمال، في حين يمكن لمديري الأعمال المخضرمين ذوي الخبرة توظيف المعرفة المكتسبة لديهم في إدارة الاستثمارات الضخمة، كون الابتكار يتطلب اختيار أفضل رواد الأعمال والتوافق الأمثل بينهم وبين تسيير مؤسساتهم. (Philippe Aghion et al., 2008)

كذلك ستؤدي عملية المحاكاة في الاقتصاديات أو القطاعات أقل تطوراً بكثير من حيث مستوى التكنولوجيا إلى زيادة متوسط معدل التحسن في الإنتاجية إلى الحد الأقصى، على الرغم من أن هذه العملية قد تواجه قيود وعراقيل عديدة خاصة فيما يتعلق بالتمويل. غير أنه وعند إزالة هذه القيود، ومن خلال استراتيجية تعتمد على الاستثمار القائم على التمويل طويل الأجل والحماية الجمركية أو الإعانات، يمكن تحسين معدلات النمو عبر تعزيز العلاقات التعاقدية طويلة الأجل وتراكم الخبرات المكتسبة. بينما في الاقتصاديات أو القطاعات التي تكاد تكون على مستوى تكنولوجي متقدم عن المستويات السابقة الذكر، تعتبر أفضل طريقة لتحفيز النمو هي الاستراتيجية التي تقوم على الابتكار وتعتمد على المنافسة في السوق والتي توفر بيئة مناسبة لبروز رواد الأعمال المميزين والأكثر ابتكاراً. (P. Aghion & Durlauf, 2009; Philippe Aghion et al., 2008)

2-4- النظرية المؤسسية « Institutional Theory »:

على عكس نماذج النمو السابقة القائمة على تراكم رأس المال، يمكن لنظريات النمو الجديدة ولا سيما النظرية المؤسسية Institutional Theory أن تعطي بعض التفسير للاختلافات في معدلات النمو طويلة الأجل

والتطورات المتعلقة بحالة التقارب Convergence. وبقدر ما تولي هذه النظريات أهمية كبيرة للمؤسسات Institutions، فإن هذه النظريات لا تحيد كثيرًا عن الاهتمامات التقليدية للاقتصاديين فيما يخص التنمية.

يفترض رواد النظرية المؤسسية من أمثال North (1990)، Williamson (2000)، Rodrick (2002)، Acemoglu (2004) أن الأسباب الأساسية للنمو تكمن في نوعية المؤسسات. وبشكل عام، يعني بالمؤسسات Institutions المنظمات الرسمية وغير الرسمية كالقيم والأعراف، العادات والتقاليد، إضافة إلى الإجراءات والأطر التنظيمية التي توجه النشاط الاقتصادي في بلد ما. (Acemoglu et al., 2004; North, 1991;) (Rodrick et al., 2002; O. Williamson, 2000)

يعرف Douglass C. North "المؤسسات بأنها تلك القيود أو القواعد التي ابتكرها الإنسان والتي تنظم التفاعل السياسي والاقتصادي والاجتماعي. وهي تتكون من قيود غير رسمية كالعقوبات، المحظورات، الأعراف، التقاليد، وقواعد السلوك، إضافة إلى قواعد رسمية كالدساتير، والقوانين، وحقوق الملكية" (North, 1991). وتكمن الفكرة الأساسية حسب North في تنظيم الاقتصاد الذي يعتبر مصدر النمو، أي أن إعداد التنظيمات والإجراءات المؤسسية إضافة إلى إرساء حقوق الملكية تحفز الجهد الاقتصادي لدى الأفراد. بالتالي فإن المؤسسات التي تم إنشاؤها تحدد الفرص المتاحة للأفراد داخل المجتمع لفترة معينة، ولا سيما تحديد تكاليف الإنتاج والمعاملات. إذ أنه وفي إطار مؤسساتي، يتطور استغلال الفرص بحيث يكون لهذا النمط من السلوكيات الجديدة أثر تغذية رجعي Feedback يؤدي بدوره إلى إنشاء أو خلق مؤسسات جديدة. (North, 2003; NORTH, 1997)

وبعكس النظرية النيوكلاسيكية التي تقترض أن المعاملات تتم في أسواق منظمة بشكل تام، أين تتعدم تماما تكاليف التنظيم والمعاملات وتداول المعلومات، ما يجعل الوظيفة الوحيدة للمؤسسات Institutions هي ضمان الملكية الخاصة، يرى North بأن هذه العوامل ليست الوحيدة والمثلى في تحقيق النمو الاقتصادي، بل أن الأفراد الذين يتسمون بالعقلانية Rationality دائماً ما يسعون للاستثمار واكتساب المعرفة والمهارات بغرض زيادة الثروة عن طريق تذليل القيود التكنولوجية لتوسيع نطاق التبادل. غير أن تلك التبادلات مقيدة ومشبعة كذلك بالقيود الرسمية وغير الرسمية. (Hodgson, 2017)

كما تتجسد الاستثمارات إذا سمح الإطار المؤسساتي بالاستثمار في رأس المال المادي والبشري في سبيل تحقيق أرباح متزايدة للأفراد، ولن يحدث ذلك إلا في حالة مغايرة لذلك عندما لا تسمح حقوق الملكية بتخصيص المنافع، وعندما يكون هيكل الحوافز المؤسسية غير فعال. ويكمن الحل وفقاً للمقاربة المؤسسية في العلاقة

المتبادلة بين الإطار المؤسسي القاعدي والهياكل الاقتصادية الناتجة والتغييرات المؤسسية التي تحدد بدورها. تحدد هذه العمليات التراكمية المسار الزمني للتغيير الاقتصادي، ويتم كذلك تحديد مسارات النمو من خلال خصائص المؤسسية التي ينشأ عنها إما معوقات أو عوائد متزايدة. (Didry et al., 2008; NORTH, 1994)

ومن بين الأسباب العديدة التي قد تؤدي عادة إلى عرقلة النمو ومنع المؤسسات من التطور وتحسين

آدائها: (Darreau, 1995)

- عدم إرساء أنظمة وقوانين خاصة بحقوق الملكية وتفعيل المؤسسات التي تختص بحماية هذه الحقوق من الاستخدام العام بدون ضوابط، والذي من شأنه تثبيط عملية الابتكار التكنولوجي الذي يضمن ديناميكية النمو الاقتصادي عبر الإنتاج، والذي يتنامى ويتجدد من خلال المنتجات المبتكرة التي تكون خصائصها متاحة فور طرح المنتج في الأسواق؛
- يمكن أن تتجاوز تكاليف إرساء الضوابط المؤسسية المتعلقة بالحقوق العوائد الخاصة، وحتى لو كانت العوائد الاجتماعية أكبر من التكاليف، إلا أن ذلك قد لا يشجع الأفراد على المطالبة بها طالما أن الظروف الاقتصادية لا تسمح بعوائد مريحة بدرجة كافية؛
- العقلانية المحدودة لدى الأفراد؛

وفقاً لـ North، تعتبر المؤسسات Institutions تصور مصمم من قبل المجتمع لخلق النظام وتقليل حالة عدم اليقين في المعاملات (North, 1991)، بالتالي فالتحولات المؤسسية ضرورية لتحسين الإنتاجية من خلال تشجيع الوحدات الاقتصادية عبر تحقيق اقتصاد الحجم، تراكم المعرفة، الادخار، تحسين مردودية العوامل، تقليل عيوب السوق، تخفيض تكاليف المعاملات وتداول المعلومات. وعلى المدى الطويل، ستؤدي آليات السوق إلى استمرارية المؤسسات الأكثر كفاءة، بينما تندثر المؤسسات الأقل فعالية. غير أنه وفي الظروف التي لا يتم فيها اتخاذ القرارات من قبل أفراد عقلانيين، يمكن لبعض الأطر والممارسات أن تستمر، مما يدل على أن الأيديولوجيا تعتبر عامل خارجي Exogenous Factor مهم في التحليل الاقتصادي وتفسير أسباب عدم تحقيق بعض المجتمعات والدول للتنمية. (Mantzavinos et al., 2004)

كما يفترض Williamson بأنه من الأسباب الرئيسية لصياغة النظرية المؤسسية هو مفهوم العقلانية المحدودة، أي أنه وفي بيئة يسودها عدم اليقين يصبح الأعوان الاقتصاديون في حالة عدم القدرة على صياغة عقود تحدد جميع الاحتمالات الطبيعية المتوقعة للمعاملات (O. E. Williamson, 2010). بالتالي فإن أغلب العقود هي عقود غير مكتملة، حيث يعتقد Williamson بأن عامل انتهاز الفرص Opportunism والذي يتمثل في

السعي وراء المصلحة الشخصية للفرد هو السائد كاستراتيجية خلال اعداد العقود، مما يجعله عاملا في زيادة تكاليف المعاملات *The Costs of Transaction*. (G. Martin, 2010)

إن العديد من الدراسات لرواد النظرية المؤسساتية كشفت بأهمية المؤسسات *Institutions* للاستثمار وتحقيق النمو المستدام على المدى الطويل، وأوضحت أيضا أن الاختلافات في المؤسسات حول العالم يتسبب بالتقلبات في تراكم رأس المال والتعليم، ما يؤثر على نمو الإنتاجية والذي يفسر التفاوت في الدخل. (Knack & Keefer, 1995; Rodrik et al., 2004)

وفي جانب آخر للمقاربة المؤسساتية، وجد بأن سيادة القانون للدولة لها تأثير إيجابي على نمو الاقتصاد، وذلك من خلال ترسيخ الإطار المؤسساتي لحفظ الحقوق العامة والخاصة. وعليه، فإنه يقع على عاتق الدولة تولي مسؤولية تطبيق وإقرار هذه الحقوق وإنشاء الإطار المؤسساتي لذلك، أي أن الطلب على الحقوق يأتي من الأفراد، والعرض يقابل من الدولة، بينما يتحدد سعر ذلك عن طريق الضرائب، بالتالي يتم إقرار الحقوق عندما يتعادل العبء الضريبي مع المنفعة المتوقعة من قبل المطالبين بالحقوق (Acemoglu & Robinson, 2013; Rodrik et al., 2004). كما أن بعض الدراسات التجريبية أشارت إلى أن المؤسسات الخاصة بحقوق الملكية تعتبر محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي طويل الأجل والاستثمار. (Acemoglu, Cutler, et al., 2006)

وعليه، إضافة إلى ما خلصت إليه مجمل الدراسات في مضمونها كون المؤسسات *Institutions* تعتبر من المحددات الأساسية لنمو اقتصاد على المدى الطويل، أشار Acemoglu إلى ذلك في تحليله وفقا لما يلي: (Acemoglu et al., 2004; Acemoglu & Robinson, 2013)

- i. تعتبر المؤسسات الاقتصادية *Economic institutions* إضافة للعوامل الثقافية والجغرافية محددات رئيسية للنمو والأداء الاقتصادي، إذ تشكل الحافز لدى الأعوان الاقتصاديين في المجتمع، فهي تؤثر على الاستثمارات فيما يخص رأس المال المادي والبشري، التكنولوجيا وتنظيم الإنتاج. لهذا تعتبر الاختلافات والفوارق في المؤسسات الاقتصادية مصدرا رئيسيا للتباين بين البلدان فيما يتعلق بالازدهار والنمو الاقتصادي. كما لا تحدد كذلك المؤسسات الاقتصادية القدرات الإجمالية للنمو الاقتصادي فحسب، بل تحدد أيضًا مجموعة من المخرجات الاقتصادية، بما في ذلك توزيع وتخصيص الموارد في المستقبل؛
- ii. تتحدد المؤسسات الاقتصادية *Economic institutions* كخيارات جماعية في المجتمع، باعتبارها عامل داخلي *endogenous*، وذلك بالنظر إلى حد كبير لمخرجاتها الاقتصادية. ومع ذلك، لا يمكن الجزم بأن جميع الأفراد والجماعات سوف يفضلون نفس الإطار المؤسساتي الاقتصادي، وهذا لأن اختلاف

المؤسسات الاقتصادية يؤدي إلى اختلاف في توزيع الموارد. وبالتالي، سينتج عادة عن ذلك تضارب في المصالح بين مختلف الجماعات والأفراد فيما يتعلق باختيار المؤسسات الاقتصادية Economic institutions؛

.iii أهمية السلطة السياسية في تحديد المؤسسات الاقتصادية، حيث أن الفكرة تتعلق من حيث مضمونها بأن وجود مصالح متضاربة حول توزيع الموارد يؤثر بدوره في تحديد الإطار المؤسسي. فالملاحظ هو الاختلاف السائد غالباً بين القوى السياسية عند ممارسة السلطة، مما يؤدي إلى عدم التوافق على إنشاء المؤسسات الاقتصادية Economic institutions التي من شأنها الرفع من مستوى النمو وتعظيم المكاسب الاقتصادية الإجمالية، ما ينتج عنه عدم الكفاءة الاقتصادية. إضافة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون قدرة التأثير على السلطة السياسية لا يمكن أن يمتنعوا عن الالتزام في استخدامها من أجل مصلحتهم الفضلى، غير أن خاصية الالتزام هذه تخلق إشكالية عدم الفصل بين الكفاءة والتوزيع؛

.iv توزيع السلطة السياسية في المجتمع يعتبر أيضاً عاملاً داخلياً endogenous. ومع ذلك، من المفيد التمييز في هذا الإطار بين عنصرين للسلطة السياسية:

✓ السلطة السياسية القانونية (المؤسسية) political power de jure والتي يقصد بها السلطة التي تنشأ من المؤسسات السياسية political institutions في المجتمع. وعلى غرار المؤسسات الاقتصادية، تحدد المؤسسات السياسية القيود والحوافز للفاعلين الرئيسيين ضمن المجال السياسي؛

✓ السلطة السياسية الفعلية political power de facto، وهي تلك السلطة غير تلك التي تمارسها المؤسسات السياسية، حيث يمكن لجماعات من الأفراد أن تمتلك السلطة كقوة سياسية بحكم الأمر الواقع، حتى لو لم يتم منحهم ذلك من قبل المؤسسات السياسية على النحو المحدد في القانون، وذلك من خلال اللجوء في بعض الحالات إلى الآليات المكلفة اقتصادياً كالعصيان، التمرد، الإضرابات، وبشكل عام إلى حد كبير الاحتجاجات السلمية من أجل فرض رغباتهم على المجتمع. وتعتمد هذه السلطة السياسية على مصدرين رئيسيين، أولاً، قدرة المجموعة المعنية على حل مشكلة العمل الجماعي، أي التأكد من أن الأفراد ملتزمون بالتصرف معاً. ثانياً، تعتمد القوة الفعلية لمجموعة ما على مواردها الاقتصادية، والتي تحدد كل من قدرتها على استخدام والاستعانة بالمؤسسات السياسية الموجودة؛

٧. المؤسسات السياسية وتوزيع الموارد باعتبارهما متغيرتين رئيسية في هذا النظام الديناميكي، تشهد ببطء تحولات نسبية، والأهم من ذلك أنها تحدد اقتصادياً المؤسسات Institutions والأداء الاقتصادي بشكل مباشر وغير مباشر. فالمؤسسات السياسية تحدد توزيع السلطة السياسية بحكم القانون، والتي بدورها تؤثر على اختيار المؤسسات الاقتصادية، وهو ما يعرف بمفهوم التسلسل الهرمي للمؤسسات A hierarchy of institutions، إضافة إلى أن دور المؤسسات السياسية يمتد إلى التأثير على توازن المؤسسات الاقتصادية، والذي يؤثر بدوره بعد ذلك على المخرجات الاقتصادية.

إلا أنه ومن جانب آخر، هناك بعض التشكيك حول مدى فعالية هذه النماذج الحديثة للنمو والمستخلصة من النظريات المعاصرة في صياغة سياسات التنمية. خاصة عندما تؤيد هذه النظريات فرضية الاعتماد على سياسة متماثلة لجميع البلدان، مهما كان مستوى تنميتها، ولاسيما استقرار مؤشرات الاقتصاد الكلي، احترام حقوق الملكية، مميزات النظام التعليمي وكذلك تطور النظام المالي وقدرته على تشجيع الادخار والاستثمار. كما يعتقد أيضاً أن تحليل نظريات النمو الجديدة غير قادر على تفسير تطور المؤسسات، حيث يبدو أن الاقتصاديات الأقل تطوراً تتميز بمنافسة أقل، في ظل تزايد تدخل الدولة وحجم التمويل المصرفي، في حين أن البلدان المتقدمة التي تميل للاستخدام الهائل للتكنولوجيا تعتمد أكثر في عملية التمويل على السوق المالي والاستعانة بمصادر خارجية، كما تتميز بدرجة تنافسية عالية. (Lechevalier, 2015; Stanziani, 2015)

3- النماذج المقاربة للعلاقة بين النمو والأجور:

لطالما اعتبر أن العوامل الرئيسية الدافعة للنمو الاقتصادي تتمحور حول تراكم رأس المال، مدخلات العمالة من العمال أو ساعات العمل، التقدم التقني، الإطار المؤسساتي كسيادة القانون ومدى تطور الأسواق المالية، إذ يتم تقدير النمو بقياس مساهمة كل هذه العوامل التي يمكن أن تؤثر جميعها على قدرة الاقتصاد وخلق الإنتاج. كما أن النماذج النيوكلاسيكية أشارت إلى أن معدل الادخار المرتفع سيؤدي إلى استثمار أعلى ودخل أعلى للفرد على المدى الطويل، وصولاً في النهاية إلى حالة مستقرة جديدة للاقتصاد. لهذا يكتسي التقدم التقني أهمية كبيرة باعتباره محركاً رئيسياً للنمو على المدى الطويل. حيث أنه ومع ثبات كل العوامل الأخرى، فإن الناتج الإضافي الذي يتم الحصول عليه عند إضافة وحدة إضافية واحدة من مدخلات رأس المال أو العمالة سينخفض في النهاية، وفقاً لقانون تناقص الغلة (Mester, 2015). نتيجة لذلك، لا يمكن لبلد ما حسب هذا المنظور الحفاظ على نموه في المدى الطويل ببساطة عن طريق تراكم المزيد من رأس المال أو العمالة، بل يعتبر التقدم التقني

العامل الرئيسي لتحقيق ذلك. غير أن التفاوت الواسع بين الدول في معدلات النمو الاقتصادي يعتبر السمة البارزة في عملية التنمية، وذلك من خلال معاينة نسبة التشتت في متوسط معدلات النمو. (Carroll, 2020; Rebelo, 1991)

كما أنه يعتقد أيضا أن البلدان تعرف ازدهاراً على المدى الطويل من خلال تنمية رأس المال البشري لا سيما بتعزيز مستويات عالية من المهارات للسكان. إذ تؤدي المكاسب في الناتج المحلي الإجمالي المرتبطة بتحسين المهارات إلى مكاسب كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي للفرد، والتي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف أخرى. حيث يظهر التحليل أن هناك مكاسب اقتصادية هائلة محتملة على النمو الاقتصادي في المدى الطويل عبر تحسين جودة التعليم. (Hanushek, 2017)

3-1- سوق العمل والنمو الاقتصادي:

تتضمن العديد من القضايا الحديثة للنمو الاقتصادي مسائل تتعلق باقتصاديات العمل والتي يعتقد أن الكثير منها يعتمد على نظرية رأس المال البشري. تهتم هذه المسائل بإشكاليات متعددة على غرار كيفية تطور أسواق العمل خلال عملية التنمية، كيف يتم إنتاج رأس المال البشري وتوزيعه، ماهية العوائد الخاصة والاجتماعية لاستثمار رأس المال البشري وغير ذلك. كما يشار إلى أهمية الدراسات التي تمكن من محاكاة العلاقة بين الأجور والعمل من خلال مزيد من البحث لتقدير علاقات الطلب باستخدام البيانات الخاصة بسوق العمل، وهذا نظراً لمدى أهمية خصائص عرض العمل في اشتقاق تقديرات معايير الإنتاج، إضافة إلى التقدير المشترك لمعايير الاحلال بحيث تؤدي كل هذه المعطيات إلى تحليل أهمية الطلب على العمل. (Duval & Loungani, 2019; Hamermesh, 1986; Marca & Lee, 2013; Topel, 1999)

لهذا يعتقد أنه لا بد أن يكون لسوق العمل دوراً رئيسياً في الأدبيات الحديثة حول النمو الاقتصادي. وهو عكس ما يبدو عليه الحال، بحكم أن العديد من النماذج لا تشير صراحة إلى هيكل أسواق العمل عند تحليل النمو الاقتصادي، إذ أنه عادة ما تتم مناقشة العوامل الدافعة للنمو والتي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر برأس المال البشري الذي يتم خلقه واستخدامه في سوق العمل. ولذلك، فإن هيكل سوق العمل أمر بالغ الأهمية بالنسبة لكمية ونوعية رأس المال البشري، بحيث أن هيكل السوق قد يحدد مقدار رأس المال البشري الذي يتم استغلاله في أنشطة تعزيز النمو ومقدار الأنشطة الأخرى، مثل إعادة التوزيع. نتيجة لذلك، لم تشهد عملية التكامل بين مؤسسات سوق العمل Labor Market Institutions مع النمو الإجمالي تقدماً كبيراً إلى ما هو أبعد من الرؤى التي ولدت الاهتمام الأولي بنظرية النمو. (Betcherman, 2013; Freeman, 2007, 2009)

وتعد مسألة كيفية توزيع الدخل الوطني من بين المواضيع التي تطرح جدلاً على المدى الطويل. إضافة إلى أن البعض يميل إلى التشكيك في مفهوم النمو المتوازن، وهذا نظراً لخصائص الاقتصاد الذي يتميز بالتحيز والتقلبات التكنولوجية، كما تتطور فيه القطاعات الاقتصادية المختلفة وتنمو وتتقلص بمعدلات مختلفة. وعليه، قد تتأثر كذلك حصة العمل The Labor Share على المدى القصير بدورات الأعمال، الصدمات العابرة، التحيز والتحول التكنولوجية، مخزون العمالة، الاختلافات في هوامش الربح، الجمود في سوق العمل والمنتجات... أما على المدى الطويل، يعتقد بأن نصيب الفرد من النمو يتم تحديده في نهاية المطاف من خلال العوامل التكنولوجية والمؤسسية. وبالتالي، ستعرض العلاقة بين حصة العمل والنمو إلى العديد من العوامل المؤثرة في متانتها. (Acemoglu, 2007; Betcherman, 2013; Matthieu et al., 2019)

3-2- نموذج « Keynes & Kalecki »:

يتوافق نموذج Keynes & Kalecki مع مقاربة الكينزيين الجدد Post-Keynesian، تمتد أسسه في التحليل الذي اقترحه Michał Kalecki من الثلاثينيات حتى وفاته في عام 1970 (Szyborska & Toporowski, 2015). تم تطويره فيما بعد من خلال تجميع هذه التحليلات وإعادة تشكيلها في نماذج النمو وتوزيع الدخل. يبرز تأثير Kalecki في تحليل محددات توزيع الدخل والذي يعتمد على آليات تحديد الأسعار في المنافسة غير التامة لسوق السلع وكذلك في سوق العمل. فيما تم الاعتماد على هذا التحليل أيضاً خارج تيار الكينزيون الجدد Post-Keynesian في نماذج التفاوض على الأجور، أي أن هذه المقاربة تعتبر جزءاً من الاقتصاد المقيد بالطلب والذي يعتمد على التمييز بين مجموعتين من الأعوان، العمال وأصحاب رأس المال. (Dutt, 2011, 2012; Rowthorn, 2020)

حسب هذه النموذج، يعتبر إنفاق الأعوان الاقتصاديين مقيداً بطبيعة دخلهم وأصولهم. فيمكن لأصحاب رأس المال الاقتراض باعتبارهم يمتلكون رأس المال، ومع ذلك، يجب عليهم تحقيق أرباح وادخار جزء منها للحد من ديونهم وتوفير ضمانات لدائنيهم. في المقابل، فإن تحصيل الأجر لا يوفر ضمانات كافية للعمال ليتمكنوا من الاقتراض والحصول على رأس المال، بحيث أن هذه الصعوبة في الحصول على الائتمان تقلل من اهتمامهم بالادخار وتدفعهم إلى استهلاك معظم أجورهم، ما يجعل الإنفاق الاستهلاكي يعتمد بشكل رئيسي على كتلة الأجور. وعليه يستخلص النموذج فرضيتين نتيجة هذا التحليل، الأولى تفترض بأن الميل إلى ادخار الأرباح أعلى من الميل إلى ادخار الأجور. من ناحية أخرى، يفترض بأن قرار الاستثمار هو قرار داخلي ويعتمد بشكل خاص على الأرباح الجارية. (Allain, 2009; Dutt, 2017)

في ظل هذه الشروط، تؤثر التغييرات في التوزيع الوظيفي على كل من الاستهلاك والاستثمار، حيث يقلل الاعتدال في الأجور من الإنفاق الاستهلاكي عبر إعادة توجيه الدخل إلى الأعوان الذين يميلون للادخار أكثر من غيرهم. تأثير ذلك على الإنفاق الاستثماري غير واضح، حيث أنه إذا أدت الزيادة في معدل الهامش إلى تحسين ربحية الاستثمارات، فإن الانخفاض في معدل استخدام الطاقة الإنتاجية الناتج عن انخفاض الاستهلاك يعمل في الاتجاه المعاكس. كما أن زيادة نصيب الأجور يعزز النشاط والنمو Wage-Led Model؛ خلاف ذلك، فإن الزيادة في حصة الأرباح هي التي تعزز النشاط والنمو Profit-Led Model، لذلك من الضروري تحديد أي من هاتين الحالتين هي السائدة قبل تنفيذ سياسة تتعلق بالاعتدال في الأجور. (Allain, 2009; Bhaduri & Marglin, 1990; Dutt, 2017)

يرتبط النموذج الحالي بالتوزيع والنمو Distribution & Growth، ولا سيما تلك المساهمات التي تركز على تضارب التوزيع بين الأجور والأرباح، الآثار غير الجلية على الاستثمار، تنامي الطلب والربحية. حيث يوضح النموذج أن صدمة ناتجة عن توزيع أولي للدخل يمكن أن تؤدي إلى عملية تراكم رأس المال والنمو الذي يقود الاقتصاد إلى حالة مستقرة جديدة، تتميز بمخزون رأس مال أكبر، وإنتاج وفرص عمل. أما في حالة البطالة، يمكن أن تؤدي زيادة معدل الأجور الاسمية إلى مزيد من الازدهار. بالتالي، يمكن أن يرتبط النموذج الحالي ونتائجه الرئيسية بالمقاربات المتعلقة بتوزيع الدخل، التضخم وغيرها من السياسات الاقتصادية (Béraud, 2011a). كما أنه وفقاً للطرح الكينزي الجديد السائد، تحدث زيادة في الأجور من النوع المذكور هنا عندما يكون الاقتصاد في توازنه الطبيعي، مما يؤدي بالضرورة إلى عملية تضخمية ولا ينتج عنها تأثير حقيقي. وعليه يتم إعادة الاقتصاد إلى توازنه الطبيعي، الذي يتميز بمعدل معين من البطالة وتوزيع دخل معين، إما داخلياً endogenously من خلال تقليل العرض الحقيقي للنقود أو خارجياً exogenously من خلال تدخل بنك مركزي لمكافحة التضخم. (Patriarca & Sardoni, 2011)

3-3- النمو المدفوع بالأجور «Wage-Led Growth»:

من جانب آخر، وخلال العقود الأخيرة التي شهدت أزمات مالية أكثر تواتراً، ارتفعت فيها ديون الأسر والعائلات المعيشية بشكل حاد، وازدادت الاختلالات الدولية، مع اعتماد بعض البلدان بشكل مفرط على نمو الصادرات، أصبحت عمليات النمو الاقتصادي غير متوازنة، مما نتج عن ذلك حالة من الانخفاض في حصص الأجور وتفاوت في توزيع الدخل الشخصي، بحيث لم يتناسب متوسط الأجور ونمو الإنتاجية. ويعتقد أن الاختلال في توزيع الدخل والانخفاض في حصة الأجور يلعبان دوراً مهماً في توليد نمو غير متوازن وغير متكافئ، وأن

سياسة الأجور المؤيدة للعمالة ومن ضمنها استراتيجية نمو مدفوع بالأجور Wage-Led Growth ستشكل جزءاً مهم من حزمة السياسات التي تولد نظام نمو مستقر. (Stockhammer, 2011, 2015)

إن تحليل سياسات الأجور والتي من ضمنها مقاربة النمو المدفوع بالأجور Wage-Led Growth تعتبر من المقاربات الاقتصادية التي من شأنها أن تبرز علاقة الأجور مع النمو الاقتصادي. تمّ التعبير عن هذه المقاربة في الرؤى الإصلاحية داخل الحركة العمالية، وتمت مناقشتها اقتصادياً ضمن محاور قصور الاستهلاك Underconsumption، كما حصلت المقاربة على دفعة من نظريات الطلب الفعال التي طورت حسب نموذج Keynes & Kalecki، وتمّ التطرق إليها في المناقشات النظرية الحديثة حول الطلب المدفوع بالأجور (Behringer & Treeck, 2018; Béraud, 2011a; Hein, 2015; Horodecka & VOZNA, 2018) توصيات مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNCTAD وتوصياته من أجل تحديد آليات السياسات المقترحة كاستراتيجية نمو مدفوع بالأجور. (CNUCED, 2012; UNCTAD, 2010)

وبالرغم من أن العلاقة بين توزيع الدخل والنمو كانت من أساسيات التحليل الاقتصادي الكلاسيكي، إلا أن هيمنة الاقتصاد النيوكلاسيكي في القرن العشرين، جعل منها مسألة ثانوية بما أن النماذج النيوكلاسيكية تفترض أن هذه العلاقة تنظمها علاقات الإنتاجية الحدية في نطاق المنافسة التامة. لهذا لا بد من التمييز بين سياسات التوزيع distributional policies والأنظمة الاقتصادية. إذ تهدف السياسات المؤيدة للعمالة إلى زيادة الأجور، في حين تهدف سياسات توزيع رأس المال إلى تثبيط نمو الأجور وزيادة هوامش الربح (Behringer & Treeck, 2018). ويتم تحديد نظام الاقتصاد الكلي لبلد ما من خلال الخصائص الهيكلية للاقتصاد عامة، مثل انفتاحها على التجارة الدولية ونظامها المالي وحالة الرفاهية، ما يؤدي إلى تحديد نظام العرض والطلب السائد كونه مدفوعاً إما بالأجور wage-led أو الأرباح profit-led (Charpe et al., 2018). بالتالي تشمل سياسات التوزيع التي تزيد من حصة الأجور وتقلل من تشتتها، تبني أنظمة تحديد الحد الأدنى للأجور وزيادتها، تعزيز أنظمة الضمان الاجتماعي، تحسين التشريعات النقابية وزيادة نطاق اتفاقيات المفاوضات والمشاورات الجماعية، ما يعني أنه وخلال فترات الأزمات وانعدام الطلب الفعال، يستلزم زيادة نطاق تدخل الدولة في الاقتصاد. (Lavoie & Stockhammer, 2012, 2013; Marca & Lee, 2013)

كما أن دوافع التساؤل حول قدرة سياسة الأجور من تحفيز الاقتصاد على حساب الأرباح لطالما ارتبطت بمسألة التشغيل الكامل في شقها المتعلق بالعلاقة بين الأجور والنمو الاقتصادي بالرغم من أنها من بين المسائل المبهمة. حيث تشير بعض الدراسات إلى أن تخفيضات الأجور لا يمكن أن تؤدي إلى التشغيل الكامل، بينما

تستقر مستويات الناتج المحلي الإجمالي تزامنا مع انخفاض مستوى الأجور الحقيقية (Storm & Naastepad, 2012). كذلك، فإن الفكرة وراء النمو المدفوع بالأجور Wage-Led Growth تعتمد على تحليل مبسط، مدعومة ببعض الدراسات التي لاحظت أن العديد من البلدان المتقدمة ارتبط فيها ارتفاع حصة الأرباح من الناتج المحلي الإجمالي بانخفاض الطلب الكلي. فإذا كان الميل الحدي لاستهلاك الأجور أعلى من الأرباح، فإن تحويل الدخل من الأرباح إلى الأجور من شأنه أن يحفز الطلب الكلي. إذ من المعتاد أن أصحاب الدخل المحدود يميلون نحو إنفاق دخلهم، في حين أن الواقع يشير بأن الأرباح تشهد ارتفاعاً قبل حالات الركود دون أن يتصاحب ذلك بارتفاع معنوي في الإنفاق الاستثماري، وهو ما يعني أن الميل نحو إنفاق الأرباح كان منخفضاً. (Galanis & Onaran, 2012; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2012)

إضافة إلى ذلك، فإن النمو المدفوع بالأجور حسب Lavoie وStockhammer، يمكن أن يكون مستداماً ذاتياً. حيث أنه وفقاً لقانون Verdoorn (Angeriz et al., 2008) عادة ما يكون تسارع نمو الإنتاج مصحوباً بإنتاجية متزايدة، ما يعني أن أجور أعلى يمكن أن تمول نفسها جزئياً على ألا تكون تضخمية للغاية. من ناحية أخرى، يمكن للمؤسسات الاستجابة لارتفاع تكاليف العمالة من خلال زيادة الاستثمار في التكنولوجيات المقتصدية في العمالة، والتي تميل أيضاً إلى احتواء التضخم. كذلك، إذا ما انسجم هذا كله مع سياسة الاقتصاد الكلي المنتهجة من قبل الدولة، يمكن تحقيق حلقة فعالة من نمو الطلب غير التضخمي المستدام بشكل متبادل مع زيادة الاستثمار والإنتاجية. (Lavoie & Stockhammer, 2012, 2013; Stockhammer, 2015)

في المقابل، ارتفاع الأجور قد يؤدي إلى تحفيز النمو من جانب العرض أكثر منه من جانب الطلب، حيث يمكن أن تعزز الزيادات في الأجور معدلات الإنتاجية داخل المؤسسات التي توظف عمالة منخفضة الأجر. إضافة إلى أن أصحاب المؤسسات ومن أجل الحفاظ على هوامش أرباحهم، يسعون إلى زيادة كفاءة عملياتهم الإنتاجية أحيانا عن طريق الاستثمار في المعدات التكنولوجية الحديثة والتي تسمح برفع القدرات الإنتاجية للعمال خلال الوحدات الزمنية. أي أنه وبالحفاظ على نفس عدد العمال، والقيام بتكوينهم وتدريبهم على استخدام التكنولوجيات الجديدة، يمكنهم أداء مزيد من المهام، وبهذا تكون الزيادات في الأجور محفزة للإنتاجية. (Storm & Naastepad, 2012)

غير أنه لا بد من الإشارة إلى محدودية هذه المقاربة في بعض جوانبها، فقد يشهد الطلب الكلي انخفاضاً نتيجة بعض العوامل، على غرار ثبات الميل الحدي لاستهلاك الأجور أو انخفاضه بالنسبة للعائلات المثقلة بالديون، والذي يؤدي إلى تحويل الزيادة في الدخل الإضافي لسداد الديون. كما أن العلاقة بين الإنفاق الرأسمالي

والأرباح غير مستقرة كونها تعتمد على مدى ميل أصحاب رأس المال إلى الاستثمار بالرغم من انخفاض هامش الربح اعتماداً على توقعاتهم بارتفاع الطلب مستقبلاً، وبالتالي ارتفاع معدل الإنتاج نسبة إلى رأس المال مع إمكانية تحقيق أرباح عالية. إلا أن هذه التوقعات لا بد من أن ترتبط مع توجه سياسة الاقتصاد الكلي نحو دعم الطلب الفعال، أو ارتفاع الطلب الخارجي، وهو ما يتميز بحالة عدم التأكد. إضافة إلى أن عامل ارتفاع الأجور وحده لا يؤدي بالضرورة إلى الإحلال بين رأس المال والعمل، مما قد ينتج عنه ارتفاع في البطالة أكثر مما يؤدي إلى ارتفاع في الإنتاج. بالتالي، وفي غياب العوامل الملائمة كعدم الاستقرار وانخفاض الطلب الكلي، إضافة إلى زيادة الشكوك والقلق من انهيار هوامش الربح، ستفقد آلية ارتفاع الأجور الحقيقية فعاليتها وسيكون لها تأثير ضئيل للغاية على الانتعاش الاقتصادي. (Köhler, 2018; Razmi, 2015)

4- التقارب الاقتصادي:

4-1- مفهوم التقارب «The Convergence»:

يقصد بمفهوم التقارب Convergence من وجهة نظر اقتصادية، وصف لعملية مقارنة بين الاقتصاديات فيما يتعلق ببعض متغيرات الاقتصاد الكلي مثل سعر الصرف، معدل التضخم، سعر الفائدة، نسبة الدين العام أو العجز العام بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي GDP. بشكل عام، التقارب الاقتصادي هو ظاهرة تتضمن مواكبة البلدان الغنية من قبل البلدان النامية التي تسعى للتطور نحو تقارب دخل الفرد ضمن حالة مستقرة يحددها معدل الاستثمار، وذلك بسبب النمو المتسارع لهذه الأخيرة، في محاولة لتعويض التخلف عن الدول الأكثر تقدماً، على الرغم من الخصائص المحددة لكل اقتصاد. (R. J. Barro & Sala-I-Martin, 1992; BCE, 2013; Godin & Hindriks, 2018; Rodrik, 2011; Sachs & Warner, 1995; Sala-i-martin, 2006)

ويمكن تمييز عدة أنواع من التقارب الاقتصادي كالتالي: (R. J. Barro & Sala-I-Martin, 1992; Kuma, 2020a; Rey, 2015; Sala-i-martin, 2006; Sokic, 2006)

4-1-1- التقارب الحقيقي والتقارب الاسمي «Real & Nominal Convergence»:

التقارب الحقيقي هو آلية مواكبة الدول الفقيرة بالدول الغنية من حيث معيار المستوى المعيشي، والذي يتم تقديره بشكل عام من خلال نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. الغرض من التقارب الحقيقي هو معرفة كيفية تقارب نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان المختلفة تدريجياً على نفس مسار النمو. إضافة إلى أن ذلك يسمح بتدقيق حالة ارتفاع متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان الفقيرة عن البلدان

الغنية، بالاعتماد على معايير التقارب الحقيقي أو الاقتصادي كإنخفاض الفوارق في مستويات المعيشة بين الدول. أي أن التقارب الحقيقي يمثل الاتجاه نحو التكافؤ على المدى الطويل في معدل نمو دخل الفرد عبر أقاليم ومناطق جغرافية مختلفة، والذي يمكن تعريفه أيضاً على أنه التحسن النسبي في مستويات المعيشة داخل مجموعة من البلدان. من خلال التقارب الحقيقي يمكن أن يهياً لحالة من التجانس في الظروف المعيشية والتي يحتمل أن تنشأ عنها تكتلات اقتصادية واجتماعية. كما تجدر الإشارة إلى أنه عند معاينة تقارب حقيقي عند الاقتصاديات التي هي في الأصل فقيرة في حالتها الابتدائية، فإنه يلاحظ أنها تنمو بمعدل أعلى بكثير من الاقتصاديات الغنية في البداية إلى أن تتكافأ هذه المعدلات على المدى الطويل.

في حين أن التقارب الاسمي يمثل عملية Processus تنسيق سياسات الاقتصاد الكلي أو عملية محاكاة والتقارب بالاقتصاديات الأخرى لا سيما التي يتعلق ببعض المتغيرات الرئيسية التي تشير إلى استقرار الاقتصاد الكلي، كمعدلات التضخم، نسب الدين العام أو عجز الميزانية، سعر الصرف، معدلات الفائدة وما إلى ذلك. عندما تميل هذه المتغيرات نحو قيمة مرجعية، فإننا أمام مؤشرات تدل على التقارب، أين يتم الاعتماد عليه كشرط لنجاح خطط التكامل الاقتصادي.

4-1-2- التقارب المشروط والتقارب المطلق «Conditional & Absolute Convergence»:

بينما تختلف الاقتصاديات من حيث الميل إلى الادخار، التركيبة السكانية، رأس المال البشري، الانفتاح الدولي، الوصول إلى التكنولوجيا أو جودة السياسات العامة، لن يتحقق التقارب إلا في ظل شروط معينة. فالتقارب المشروط أو النسبي هو تقارب حقيقي يتم تحقيقه مع الأخذ بالحسبان لبعض الخصائص الهيكلية، أي عملية مقارنة بمرور الوقت بين مستويات المعيشة للاقتصاديات التي تتشارك نفس الخصائص كالتكنولوجيا، النمو الديمغرافي، معدل الادخار، تفضيلات الأعوان الاقتصاديين وما إلى ذلك. في المقابل، قد لا يتحقق التقارب لدولة فقيرة أو تتقارب فقط ببطء شديد مع الدول الغنية، إذا كانت ظروفها الأساسية أقل ملائمة من ظروف البلدان الغنية. في حين أن التقارب المطلق هو تقارب حقيقي غير مشروط للبلدان دون مراعاة الخصائص والمميزات الهيكلية.

4-1-3- تقارب عامل β وتقارب عامل σ « β -Convergence & σ -Convergence»:

يمثلان عملية المقارنة بين البلدان نحو نفس مسار النمو أو نفس القيمة المرجعية، إذ يشير هذان المفهومان للذان قدمهما Barro & Sala-i-Martin (1992) إلى قياس التقارب. حيث يتم معاينة تقارب عامل β من خلال

تقدير انحدار خطي، أين يجب أن يكون المعامل المرتبط بالمتغير محل الدراسة سالبًا و ذو دلالة إحصائية. بينما يتم معاينة تقارب عامل σ من خلال الاتجاه المتناقص عبر الزمن، نسبة لمؤشر التشتت سواء عن طريق التباين أو بواسطة الانحراف المعياري.

• تقارب عامل β « β -Convergence»:

يعتبر تقارب عامل β آلية للتعديل ضمن فترة زمنية لاقتصاديات معينة، سواء كانت لبلدان أو أقاليم، بالاتجاه نحو نفس مسار النمو أو نفس القيمة المرجعية. وللتحقق من فرضيات تقارب عامل β ، يكون ذلك على النحو التالي:

i. من خلال قاعدة بيانات يكون تقدير العلاقة الأولى كما يلي:

$$\frac{\Delta Y_{it}}{Y_{i,t-1}} = \alpha + \beta * \log(Y_{i0}) + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (1)$$

وبالتالي، فإن معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للبلد i يقدر بـ $(\Delta Y_{it}/Y_{i,t-1})$ ، والذي ينحدر إلى مستواه الابتدائي (Y_{i0}) ، مع مراقبة الاختلافات في حالة الاستقرار، كالاختلافات في التفضيلات، معدلات الادخار، التكنولوجيا، معدلات نمو السكان وغيرها، والتي تشكل المتغير « X_{it} ».

- إذا ما كانت $\gamma = 0$ (غير معنوية احصائياً)، في هذه الحالة يكون التقارب الحقيقي مطلق، مع $(\beta < 0) \beta \neq 0$ و $0 < |\beta| < 1$ ، وهذا يعني أيضاً أن المتغيرات التي تتكون منها « X_{it} » متطابقة في جميع البلدان، أما في حالة العكس على النقيض من $(\gamma \neq 0)$ ، تختلف « X_{it} » من دولة إلى أخرى؛
- إذا ما كانت $\gamma \neq 0$ (معنوية احصائياً)، في هذه الحالة يكون التقارب الحقيقي مشروط أو نسبي، مع $(\beta < 0) \beta \neq 0$ و $0 < |\beta| < 1$ ، إضافة إلى أن المتغيرات التي تتكون منها « X_{it} » مختلفة من بلد لآخر؛

ii. تقدير العلاقة الثانية يكون على النحو التالي:

$$\Delta Y_t = \beta * (Y_{t-1} - Y^*) \dots \dots (2)$$

المعادلة (2) تتحقق من وجود آلية تعديل مع الزمن لمتغيرات اقتصادية نحو قيمة مرجعية (Y^*) تعتبر عامل جذب. نلاحظ أنه إذا ما كانت $\beta < 0$ و $\beta \neq 0$ (معنوية احصائياً) هذا يعني أن هناك آلية لتصحيح الانحرافات بالنسبة للقيمة المرجعية أي أنه يوجد تقارب عامل β .

• تقارب عامل σ « σ -Convergence»:

يسمح تقارب عامل σ بقياس درجة التقارب لفترة زمنية من خلال مؤشر أو معيار معين أو مجموعة منها. كما أنه يلاحظ عند التطبيق غالباً معاينة تطور نسبة التشتت للسلاسل محل الدراسة. بالتالي، يستنتج عادة أن هناك تقارب لمجمل العينة بأكملها إذا كانت قيمة نسبة التشتت منخفضة.

عموماً يتم اعتبار التباين أو الانحراف المعياري للسلاسل كمؤشر على التشتت، وعليه نتحصل على الصيغ بالشكل التالي:

$$Var(X_{it}) = \delta_{X_{it}}^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_{it} - u)^2$$

حيث أن المتغير X للبلد i في الفترة الزمنية t مع العلم أن:

$$t = 1, \dots, p \text{ و } i = 1, \dots, n$$

كما أنه لدينا:

$$u = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{it}$$

لنتحصل على الانحراف المعياري:

$$\delta_{X_{it}} = \sqrt{\delta_{X_{it}}^2}$$

فيما يتعلق بتفسير تقارب عامل σ ، يلاحظ أن تطور التباين أو الانحراف المعياري للمتغير X_{it} سيسمح بمعاينة عملية التقارب إذا وفقط إذا كان الاتجاه يميل نحو الانخفاض، وإذا ما كان المتغير X في المتوسط يتجه نحو القيمة المعيارية المحددة في سياق معايير تقارب الاقتصاد الكلي ضمن عملية التكامل الإقليمي.

4-2- التأسيس النظري للتقارب الاقتصادي:

يحظى تحليل التقارب الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بمستوى دخل الفرد بين الدول الغنية والفقيرة، بأهمية خاصة في معظم دراسات النمو الاقتصادي، النظرية منها والتجريبية. فعلى المستوى النظري، تتوقع النظرية النيوكلاسيكية للنمو، بناءً على نموذج Solow، أن البلدان تتقارب نحو نفس المستوى من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وفقاً لفرضية تناقص الغلة وكون الاقتصاديات متماثلة من حيث التقنيات والتكنولوجيات. إضافة إلى أن التكامل التجاري وحرية حركة رؤوس الأموال، تمثل في هذا السياق عاملاً مسرعاً للتقارب. (Kuma, 2020b)

من ناحية أخرى، أشار François Perroux (1995)، وفقاً لمقاربه النظرية أقطاب النمو «des pôles de croissance»، إلى الصعوبات التي تنطوي عليها آثار النمو، والناتجة عن تحول منشأ النمو من القطاعات الدافعة إلى جميع قطاعات الاقتصاد الأخرى. وتتص هذه النظرية على أن التقارب يعتمد على المواجهة بين تأثيرين متعاكسين للتكامل. التأثير الأول المتمثل بالميل إلى تقوية الميزة التنافسية للدول الغنية وجذب عوامل الإنتاج إليها، وهو ما يعتبر غير مواتٍ للبلدان الفقيرة. وعلى العكس من الأول، التأثير الثاني يتجسد في تحفيز حركية عوامل الإنتاج والنشاط الاقتصادي من المركز إلى الأطراف والتي تمثل على الترتيب الدول الغنية والفقيرة، تبعاً لآثار الانغلاق التي تعاني منها الدول الغنية. (Azan, 2003; Perroux, 1957; PERROUX, 2014)

فيما أكدت لاحقاً النظريات الجديدة للنمو على أهمية اقتصاديات الحجم، المنافسة غير التامة وظواهر الامتداد للتدايعات المحلية localized spillovers (P. J. Martin, 2000; Wardaya & Landiyanto, 2005)، لتشير إلى تطور الفوارق بين البلدان والمناطق المختلفة. فوفقاً لأبرز نماذج نظريات النمو الداخلي، لا يتوقع Romer (1986) وLucas (1988) التقارب بين الدول الغنية والفقيرة، حتى مع حرية حركة السلع ورؤوس الأموال. ونظراً لعدم تبنيهما لفرضية تناقص الغلة على رأس المال، تستبعد هذه النماذج الآلية الاقتصادية التي تنشأ عنها عملية التقارب. فحسب تصورهم يفترض استمرار الفوارق حسب خصائص كل منطقة، لأن الآليات المتعلقة بوجود ظاهرة تزايد الغلة تعمل على تعزيز المميزات الأولية التي تميز البلدان (Mankiw et al., 1995; Nelson et al., 2016)

(Romer, 2015). كما يعتقد Lucas (1988) أن الانفتاح والتكامل الاقتصادي يمكن أن يتسبب في تأخير التقارب الإقليمي، ذلك أن التجارة بين الدول يمكن أن تقودهم إلى التخصص في القطاعات التي تتمتع فيها بميزة نسبية، ولكن ضعيفة من حيث آثار التعلم. (Alvarez et al., 2013; Andrada, 2016; Botella, 1993; Lucas, 2008)

وبالنظر للدراسات والنماذج الأساسية لـ Solow (1956 ، 1957) و Swan (1956)، التي تفسر الفروق في متوسط الدخل بين الأغنياء والفقراء تبعاً للاختلافات الهيكلية بين الدول، أظهرت أيضاً أن التقارب في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يكون بين البلدان التي تتماثل في نفس الهياكل (Dowrick & Rogers, 2002; Elvio & Brida, 2007). في حين أن أكدت دراسات لاحقة على أهمية التأثيرات الخارجية الناتجة عن تراكم عوامل الإنتاج من رأس المال المادي والبشري في تطور الفوارق بين البلدان. كما أبرزت أيضاً هذه الدراسات على أنه ومن خلال العوامل الخارجية كالمعرفة والسياسات العامة التي تعزز أنشطة البحث والتطوير، يمكن لدولة فقيرة اللحاق ومواكبة دولة غنية في حالة توازن طويل الأجل. (Philippe Aghion, 2002; Alvarez et al., 2013; Lucas, 1988, 2008; Mankiw et al., 1990, 1995; Nelson et al., 2016; Romer, 2015)

علاوة على ذلك، أظهر Sala-i-martin (2006) و Sala-i-martin & Barro (1992) أنه يمكن تسريع عملية التقارب من خلال حركة رأس المال وتحويلات المهاجرين. ويعتقد Olson (1982) أن البيئة الملائمة التي تحددها عوامل مثل المستوى التعليمي، الهياكل الاجتماعية، قوانين الملكية، الثقافة... يمكن أن تؤثر على مستوى ومعدل نمو الإنتاجية إلى حد أن التأثير على سرعة التقارب بين الدول (Murtala, 2019). بينما يشير Baumol (1986) إلى أن القوى التي تسرع النمو الاقتصادي للبلدان النامية تؤدي، على المدى الطويل، إلى اتجاه نحو التقارب لمستويات الإنتاج حسب كل فرد. (Baumol, 1986; Baumol & Wolff, 1988)

وفي نفس السياق كان التركيز على أهمية الهيكل الاقتصادي، اعتماداً على ما إذا كانت الأنشطة الزراعية أو الصناعية تحظى بنفس الامتياز في عملية اللحاق ومواكبة البلدان الأخرى، إذ لوحظ أن نمو المناطق الزراعية يبدو أضعف من نمو المناطق صناعية (Cheshire & Magrini, 2000). فيما يعتبر Desdoigts (1997) أن المقاربة ممكنة فقط لمستويات الدخل حسب للفرد. إذ أن الاختلافات التي تمّ معاينتها فيما يخص التكنولوجيا، التفضيلات، معدلات الادخار، معدل النمو السكاني، الفروق الأولية من حيث الناتج المحلي الإجمالي حسب الفرد، هي اختلافات لا تميل نحو الانعدام، وهذا ما يتوافق مع ظاهرة استمرار اللامساواة في مجموعة من الاقتصاديات ذات معدلات ادخار ومعدلات نمو ديموغرافي مختلفة. (Desdoigts, 1997)

من جانب آخر، تعتمد دراسات أخرى بدلاً من ذلك على فرضية البعد الجغرافي المحدود للعوامل الخارجية كالتيكنولوجيا، المعرفة وغيرها، وذلك من أجل تفسير ظاهرة التركيز المكاني للأنشطة الإنتاجية وديناميكيات النمو المتباينة (Bourdin, 2013). إن النظريات التي تهتم بالاقتصاد الجغرافي تعزز أيضاً مخرجات نظريات النمو الجديدة مع عدد من الدراسات بما في ذلك دراسات (Krugman & Venables, 1995) و (Baumont, 1998)، حيث يؤكد هؤلاء على التوالي أن تطور الفوارق بين الأقاليم يعتمد على المواجهة بين القوى التي تدفع إلى تشتت الأنشطة والقوى الجاذبة التي تؤدي إلى التكتل وسياسات التكامل الإقليمي من خلال تفضيل التركيز المكاني للأنظمة الإنتاجية، وهو ما يمكن أن يزيد من معدل نمو منطقة جغرافية، وليس بالضرورة تحسين التقارب بين المناطق والبلدان. هكذا يتضح من مقاربة الجغرافيا والنمو أن الفروق في دخل الفرد بين البلدان والمناطق لا يتم تفسيرها فقط من خلال الاختلافات الهيكلية على غرار معدل الادخار، معدل النمو السكاني والتكنولوجيا وما إلى ذلك، بل أيضاً حسب الموقع الجغرافي والخصائص المكانية فيما بينهم. لذلك، فإن التنظيم المكاني للأنشطة الإنتاجية يمكن أن يؤثر على معدل النمو النسبي للمناطق إلى حد تبرير التفاوت بين الدول والمناطق من حيث الأداء الاقتصادي. (Bourdin, 2013)

إضافة إلى ذلك، يعتبر أن تأثير الامتداد للتداعيات يمكن أن يساهم في تعزيز ظواهر الاستقطاب والنمو غير المتكافئ للمناطق اعتماداً على حالة ما إذا كانت محلية، أو تقليل التفاوتات في النمو بين المناطق اعتماداً على حالة ما إذا كانت مجتمعة. في حين لوحظ أن مخططات الارتباط المكاني ليست محايدة فيما يتعلق بالأداء الاقتصادي للمناطق؛ إذ أنه كلما كانت المنطقة محاطة بمناطق غنية أو ديناميكية، كلما ارتفع معدل نموها. (Baumont et al., 2002, 2006; Englmann, 1995)

4-3- الاقتصاديات الناشئة كنموذج للتقارب الاقتصادي:

تتمتع الدول بديناميكيات نمو اقتصادي غير متجانسة، ولكن يمكن لبعض الدول أن تتجمع في مجموعات فرعية أو ما يمكن أن يطلق عليه نوادي التقارب Convergence Clubs تضم تلك التي تتشارك معالم متجانسة لديناميكيات النمو على غرار البلدان الناشئة. كل نادي يجمع دولاً تتميز بنفس حالة التوازن، في نموذج التوازن المتعدد. (Berthélémy 2005)

كما أن مفهوم نوادي التقارب Convergence Clubs يشير إلى إمكانية حصر خصائص التقارب المطلق لمجموعة محددة من الاقتصاديات. وبالتالي، حسب Baumol (1986) يمكن تعريف نادي التقارب على أنه

مجموعة فرعية من الاقتصاديات ذات الخصائص الحصرية التي ينطبق عليها التقارب Convergence، في حين أن الاقتصادات خارج النادي لا تشهد تقاربًا مع تلك الموجودة في النادي. إضافة إلى أن Baumol يستخدم مفهوم نوادي التقارب لفصل مجموعة فرعية من الاقتصاديات الوطنية داخل الاقتصاد العالمي التي تظهر خاصية التقارب، والتي تبرز من خلال علاقة عكسية بين النمو والمستوى الأولي لنصيب دخل الفرد. (Alexiadis, 2012; Baumol, 1986; Baumol & Wolff, 1988)

وعلى الرغم من أن مفهوم نوادي التقارب Convergence Clubs ظهر من الأدلة التجريبية، إلا أن دعائمه النظرية يمكن العثور عليها في نماذج النمو النيوكلاسيكية. غير أنه علاوة على أن نموذج التقارب النيوكلاسيكي لا يأخذ في الاعتبار أي تأثيرات خارجية إقليمية على النمو، إلا أنه يمكن للامتداد الجغرافي Geographic Spillover متمثلاً في النمو الإقليمي ومستوى الدخل لدول الجوار أن يؤثر على نمو المنطقة، نتيجة لامتداد التداعيات التكنولوجية أو المالية. تتحقق هذه الوضعية عندما لا تعتمد التكنولوجيا أو تكلفة الإنتاج في منطقة ما على عوامل داخل المنطقة فحسب، بل تعتمد أيضًا على مستوى التكنولوجيا المتجسدة في عوامل الإنتاج لإقليم المنطقة عامة. (Alexiadis, 2012; Baumont et al., 2006)

كما أنه يمكن اشتقاق نوادي التقارب Convergence Clubs من نماذج النمو، والتي تظهر توازنًا متعددًا لحالة الاستقرار Steady State. في هذه الأنواع من النماذج، يتم تحديد توازن حالة الاستقرار للمنطقة من خلال ظروفها الأولية، بحيث تتقارب المناطق إلى نفس حالة الاستقرار، إذا كانت تتميز بظروف مماثلة. وبما أن عدة عوامل كالبنية التحتية، أنشطة البحث والتطوير، إضافة إلى التفضيلات والسياسات العامة قد تحفز بروز نوادي التقارب، إلا أن عدة مقاربات تشير إلى تكوين رأس المال البشري كسبب لبروز نوادي التقارب Convergence Clubs، تبعا للعوائد الاجتماعية المتزايدة نتيجة لتراكم رأس المال البشري، قد تتقارب البلدان أو المناطق المختلفة فيما يتعلق بمستواها الأولي لرأس المال البشري إلى عدة مستويات من حالات التوازن. (Wardaya & Landiyanto, 2005)

بالإضافة إلى ذلك، يعتقد أن الاقتصاد العالمي دخل حقبة جديدة من التقارب في تسعينيات القرن العشرين، عندما بدأ متوسط دخل الفرد في البلدان الناشئة ينمو بوتيرة أسرع من الاقتصاديات المتقدمة، مما يؤدي إلى تلاشي التصنيف التقليدي نسبيا بين البلدان الغنية والفقيرة، والذي يعتبر من سمات العالم الذي نشأ عن الثورة الصناعية في النصف الأول من القرن التاسع عشر. فالبلدان الناشئة يمثل عدد سكان فيها أكثر من ثلث سكان العالم، ويساهمون بحوالي ثلث الناتج المحلي الإجمالي للعالم. إضافة إلى أن إنتاج السلع المصنعة والمواد الخام والمنتجات

الزراعية والخدمات يغطي نسبة كبيرة من الإنتاج العالمي، كما بذلت جهود كبيرة لتجميع مختلف أنواع رأس المال المادي والبشري التي من شأنها أن تحافظ على استدامة عملية اللحاق بالركب الاقتصادي. علاوة على ذلك، فقد حققوا ارتفاعاً في مستوى التقسيم الدولي للعمل من خلال التخصص التدريجي في السلع التي تتضمن المزيد من التقنيات، حيث تعتبر البلدان الناشئة الآن مندمجة بالكامل فيما يسمى بعولمة سلاسل القيمة، مع تجميع العديد من المنتجات التي تبيعها الشركات الغربية. كل هذا جعل الاهتمام يتزايد بهذا التقارب الجديد والتساؤل حول آثاره خاصة فيما يتعلق بإعادة هيكلة الاقتصاد العالمي في العقود القادمة. إذ من المحتمل أن تكون الاقتصاديات الناشئة قد تقدمت كثيراً في تجسيد مزايا التقارب، خاصة كونها أولت اهتماماً وثيقاً بنوعية التعليم الذي ساهم في تحسين مؤشرات التنمية البشرية. (Daziano, 2014; Dervis, 2012; Jelloul et al., 2012)

من جانب آخر، وبالرغم من أن بروز الاقتصاديات الناشئة يستحضر حالة تقارب كبير، مع نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في البلدان الناشئة الرئيسية في المتوسط أسرع من البلدان المتقدمة. مع ذلك، لا تزال الاختلافات في نصيب الفرد من الثروة كبيرة للغاية بين مختلف مناطق العالم، ولا يزال الوضع الداخلي لبعض الدول الناشئة غير متجانس للغاية. حيث يشار إلى أن العمليات التراكمية يمكن أن تؤدي إلى تدهور اقتصادي عندما يكون الاقتصاد في البداية أقل من عتبة تنمية معينة، في حين أن التقدم الاقتصادي ممكن عندما يتم تجاوز هذه العتبة، فإنه يدل على أن بعض البلدان قد تتمكن من تحقيق ذروة النمو والتخلص من مصيدة التخلف المرتكزة بشكل أساسي على السياسات التعليمية، وعوامل أخرى مثل التحرير المالي والتنويع الاقتصادي. ومع ذلك، تبين أن العديد من البلدان تعتبر فقيرة اليوم وقد شهدت في الماضي عدة حالات للنمو، دون إجراء أي إصلاحات على الإطلاق، مما يدفع إلى البحث عن عوامل أخرى تفسر انطلاق التنمية للبلدان الفقيرة. (Berthélemy, 2006; Daziano, 2014; Hausmann et al., 2004)

خاتمة الفصل:

قدم هذا الفصل لمحة موجزة عن نماذج النمو الاقتصادي، والتي يمكن من خلالها فهم الآليات التي تقود التوسع الاقتصادي. إذ انعكس تأثير نظريات التنمية ونماذج النمو الداخلي بدمج الأبعاد السياسية، الاجتماعية الثقافية والاقتصادية في تحليل النمو، حيث أن الاحتياجات الاجتماعية وعملية اتخاذ القرار والمشاركة السياسية من بين العوامل الرئيسية التي تدرج في صميم التحليل. كما أن القدرة على الابتكار أصبحت نتاج لجودة العلاقات الاجتماعية والمؤسسية والاجتماعية والاقتصادية.

فيما لاحظنا كيف تتقاطع أفكار التيارات الكلاسيكية والمعاصرة في تفسير نظريات النمو، وتصبح قدرة هذه النظريات على توضيح المنظور الذي من خلاله يمكن أن نتناول خصائص الاقتصاديات الناشئة واضحة، مما يسمح بإجراء تحليل دقيق لآثارها الاقتصادية داخليا وخارجيا، وانعكاسات ذلك على أسواق العمل والأجور لديها.

الفصل الثالث:

تحليل الأداء الاقتصادي وسياسات الأجور في البلدان الناشئة

مقدمة الفصل:

من مميزات العولمة شموليتها لميادين عديدة، نشأت عنها تأثيرات مستجدة تجسدت غالباً في ظواهر اقتصادية، أحدثت تغييراً هاماً في تصنيف الدول وإعادة النظر في المعايير المعتمدة لتحديد مستويات التنمية والتطور الاقتصادي. ولاستيعابها يستلزم أثناء التحليل الاقتصادي المعاصر إدراج الفاعلين الاقتصاديين الجدد، على غرار الدول الناشئة كالصين، البرازيل، الهند وغيرها ممن تحتل اقتصادياتها مكانة رئيسية وتساهم في نمو الاقتصاد العالمي.

كما أن هذه البلدان تتشارك الرغبة في تحقيق الانطلاق « Take off » والاندماج في المراحل المتقدمة للتنمية التي تسمح لأفراد ومواطني هذه البلدان ببلوغ مستوى معيشي لائق. التنمية بمفهومها الواسع والذي يندرج ضمنه النمو الاقتصادي، وبلوغ مستويات أين يمكن تحقيق نمو متزايد ومنتظم من الناتج المحلي الخام كل سنة، أصبح يعرف بالنشوء الاقتصادي، وهو المستوى الذي تصاحبه تحولات أخرى، كرفع أداء عوامل الإنتاج، تحسين شبكات وهياكل البنية التحتية وتطوير المؤسسات، بالإضافة إلى تعديل المواقف والقيم التي تؤدي بشكل مجمل إلى حركية وديناميكية في النظام الاجتماعي السائد.

وعليه سنحاول في هذا الفصل تحديد وتوضيح الخصائص التي تميز الاقتصاديات الناشئة، والدول التي برزت كقوى ناشئة على النطاق العالمي، بدءاً من التصنيع السريع والتحضر، إلى التحولات الديموغرافية وزيادة الاندماج في الاقتصاد العالمي في سعيها لتعزيز مكانتها في الساحة الدولية.

1- التحولات الاقتصادية وبروز الاقتصاديات الناشئة:

أصبح مصطلح "البلدان الناشئة" أو "الاقتصاديات الناشئة" يستخدم للإشارة إلى القوى الاقتصادية البارزة حديثاً والتي بلغت مراحل متقدمة من التنمية في أغلب المجالات، ما جعلها متقاربة ومنافسة للقوى التقليدية المتعارف عليها سابقاً في الاقتصاد العالمي. وبما أن التمييز بين الدول يتم غالباً بالاعتماد على مؤشرات الأداء والمتغيرات الاقتصادية، تبرز فئات جديدة خلال كل فترة زمنية. الاقتصاديات الناشئة هي أحدث ما اعتمد في تصنيف هذه الفئات حسب مستوى الاقتصاد.

كما أنه لم يتم التوافق لحد الآن على توحيد نموذج أو تعريف موحد لتحديد البلدان الناشئة بدقة، نظراً لإختلاف المعايير والخصائص التي يمكن من خلالها تمييز اقتصاد ناشئ عن باقي الاقتصاديات. فيطلق عليها أحياناً الأسواق الناشئة، وأحياناً أخرى الإقتصاديات الناشئة، أو المناطق والفضاءات الناشئة ... استعمال مصطلح البلدان الناشئة بشكل شائع والإفراط بذلك، يجعل منه مصطلحاً مبتذلاً في بعض الأحيان، مما قد ينعكس أيضاً على مضمونه الذي يصبح مبهماً في حالة الاستعانة به للتحليل الاقتصادي. (Lafargue, 2011)

وبالرغم من عدم تحديد تعريف دقيق للإقتصاديات الناشئة، نظراً للإختلاف في اعتماد المؤسسات الدولية والاقتصاديين في تحليلاتهم على مؤشرات وعوامل اقتصادية متباينة، إلا أنه يتم الاعتماد أحياناً على خصائص معينة كعامل نمو الإنتاج في هذه البلدان، نوع السياسات الاقتصادية المتبناه، مسارات التنمية وآليات التحول الاقتصادي المنتهجة. وفي محاولة لضبط قالب محدد لها، تمّ الإجماع على أن الاقتصاديات الناشئة هي تلك البلدان التي تتميز بنمو اقتصادي كبير وسريع يتجلى في ارتفاع الناتج المحلي الخام على أساس إجمالي ونصيب الفرد منه، زيادة حجم التجارة، فضلاً عن زيادة الاحتياطيات الأجنبية. أي أنها اقتصاديات تشهد تطوراً في هيكلية و نوعية تمويل برامج التنمية بها، بالإضافة إلى المساهمة الفعالة في المبادلات الدولية خاصة فيما يتعلق بالمنتجات المصنعة (Carrasco & Williams, 2012; Fouquin, 2007; Moubarack, 2008). فالنشوء الاقتصادي من خلال تعريفه، يشير بشكل رئيسي إلى الإقتصاد الحقيقي وطرق تمويله. ومن هذا الجانب، فإن الأسواق الناشئة توفر للمستثمرين إمكانية التوسع في مناطق يمكن فيها تحقيق عوائد استثمارية عالية بدرجة مخاطر محدودة قابلة للتسيير. (Zhang & Daly, 2014)

في مقالات صدرت بمجلة «The Economist» الشهيرة (The Economist, 2008, 2017) والتي من خلالها تنسب مصطلح الأسواق الناشئة Emergnig markets للخبير المالي Atoine W. Van Agtmael، الذي اقترح سنة 1981 تطوير وظيفة صناديق الاستثمار مثل Third World Equity Fund من أجل الاستثمار بالبلدان النامية

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

(www.IFC.org). ونظرا للصعوبة التي واجهتهم في اجتذاب وإقناع المستثمرين، لتخوف هؤلاء من ضخ أموالهم في بلدان مصنفة كإقتصاديات نامية، اقترح Agtmael إعطاء تسمية جديدة لها دلالة أكثر إيجابية وجاذبية، بالتالي خلص بأن مصطلح "الأسواق الناشئة" سيكون مناسباً لهذا الغرض، ومنذ ذلك الوقت، اكتسبت التسمية دلالة هامة في بيئة الأعمال الدولية. (Zhang & Daly, 2014)

1-1- الخصائص المميزة للبلدان الناشئة:

للبلدان الناشئة خصائص معينة تسمح بتمييزها، فهي تلك البلدان التي تتسم اقتصادياتها بقدرات كامنة بالنظر إلى طاقاتها الإنتاجية، وخصائصها الطبيعية كالتعداد السكاني والثروات الباطنية، تؤهلها لمنافسة اقتصاديات البلدان المتطورة على غرار الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان، دول الاتحاد الأوروبي... خاصة من حيث معدلات النمو الاقتصادي المتسارعة والمحققة خلال السنوات الأخيرة.

من الخصائص العامة التي تشترك فيها البلدان الناشئة والتي تميزها عن باقي البلدان، الخصائص الجغرافية، حيث تتميز بمساحة شاسعة يمكن القول عنها أنها بلدان قارية. مثلاً تشغل الصين وروسيا معا حوالي خمس 1/5 مساحة اليابسة في العالم، إضافة إلى أن الهند والبرازيل من ضمن المراتب العشرة الأولى للدول الأكبر مساحة. بينما جنوب إفريقيا تتقدم على دول إفريقية أخرى ذات الكثافة السكانية العالية كنيجيريا ومصر. (Meena, 2017)

وتتميز هذه البلدان أيضا بمميزات ديمغرافية نوعية، أي أنها ذات كثافة سكانية هائلة، ومن بين الأكثر تنوعا من حيث العرق، الدين، والمميزات الطبقيّة الاجتماعية الأخرى. فالصين والهند يعادل سكانهما ثلث 1/3 سكان العالم، وإذا ما أضفنا سكان باقي البلدان الناشئة، فالعدد يقترب من نصف سكان العالم أو يفوقه. كما أن متوسط عمر السكان بها متدني، ما يعني قوة عاملة أقوى ومتنامية على الفترات القادمة، يجعلها أيضا ذات ميزة استهلاكية تؤهلها كأسواق ناشئة ذات فرص واعدة أمام المستثمرين. (T. Basu & Barik, 2013; Guerra et al., 2020)

أما سياسيا، تتميز البلدان الناشئة بأنظمة حكم أغلبها جمهوري، إما فدرالي أو مركزي. بعض منها أو معظمها تشوبها مظاهر الأنظمة السلطوية، إلا أنها تتميز باستقرار سياسي نسبي، وتنتهج رؤية استشرافية نحو المستقبل، مما ساعدها في التحكم بالتضخم ومكافحة ظاهرة ارتفاع الأسعار، إضافة إلى التزامها بانتهاج سياسات لتحسين مستوى التعليم لديها. كما تسعى هذه البلدان دائما للانضمام في عضوية المنظمات والمؤسسات الدولية التي تهتم بالشؤون السياسية والمالية والاقتصادية. (Hermet & Jaffrelot, 2008)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

غير أن الخاصية الرئيسية التي تميز البلدان الناشئة بشكل أساسي وتمنحها تصنيف النشوء الاقتصادي، تتمثل في معدل النمو الاقتصادي المتسارع، حيث أن معدل النمو المحقق في البلدان الناشئة يفوق أو يعادل معدل النمو العالمي خلال العشريتين الأخيرتين. فمقياس الناتج المحلي الخام GDP يعتبر مؤشراً هاماً يعتمد عليه للتنبؤ بالحالة الاقتصادية للبلدان في المستقبل القريب، مما يساعد على تصنيفها. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن تمييز أهم الخصائص العامة للاقتصاديات الناشئة على النحو الآتي: (Iwasaki, 2020; Manktelow, 2014; Mody, 2004;) (Techo, 2018)

- فيما يخص القطاعات الإنتاجية، تشهد الصناعة الدولية تحولاً من البلدان المتقدمة نحو البلدان الناشئة، نظراً للفرص المتاحة تتعلق بالنمو الاستثماري الضخم، وتكاليف العمالة المنخفضة نسبياً. وما ساعد على ذلك أن البلدان الناشئة تتبنى سياسات الانفتاح الاقتصادي على العالم، خاصة بفتح المجال للمنافسة تدريجياً داخل أسواقها، مع الإبقاء على بعض الحواجز الجمركية لحماية بعض النشاطات في حدود ضيقة من المنافسين الأجانب؛
- معظم الشركات الرائدة دولياً ذات الرؤية الإستراتيجية تسعى دائماً إلى ضمان تمثيلها داخل الأسواق الناشئة، حيث استفادت من توطین بعض فروع المؤسسات في قطاعات الصناعة والخدمات التي تنتمي لعلامات عالمية متعددة الجنسيات، ما سمح بتطور مستوى شركات ومؤسسات البلدان الناشئة، والتي أصبحت تمتلك فروعاً بالخارج تستثمر في جميع القطاعات الاقتصادية في العديد من الدول، وذلك لاكتسابها قدرات تنافسية عالية؛
- بالإضافة إلى المساهمة الكبيرة والفعالة في النمو الاقتصادي العالمي، يلاحظ تحسن نسبي الظروف المعيشية للسكان وارتفاع نصيب الفرد من الدخل الوطني بهذه البلدان إلى مستوى وسيط، أعلى من المحقق في البلدان النامية وأقل من البلدان المتقدمة، ما بين 10% إلى 70% من متوسط منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE حسب تعادل القوة الشرائية؛
- تنوع الاقتصاد بالبلدان الناشئة وعدم الإعتماد فقط على تصدير المواد الأولية باستثناء بعض الدول، ساهم في تحسين أداءه مما سمح بخلق طبقة متوسطة لها دور رئيسي في تطور اقتصادياتها. فالنمو الاقتصادي المنتظم وتحسن نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام، تدعمه مستويات مرتفعة من تصدير السلع الاستهلاكية، المواد الأولية الزراعية والنفطية، إلى جانب أن النمو في بعض الاقتصاديات الناشئة كالهند يدعمه مستوى عالي في تصدير الخدمات، على غرار تكنولوجيات الاعلام الآلي وغيرها؛

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

▪ للبلدان الناشئة دور هام في تعزيز المبادلات التجارية الدولية، يتجلى ذلك في تزايد وارتفاع مستوى تجارتها الخارجية بشكل أعلى من حجم المبادلات الدولية، حيث سمحت لها ديناميكية التجارة الخارجية بتشكيل احتياطات هامة من الصرف الأجنبي، واكتساب تكنولوجيات ومعارف هامة استخدمتها في صناعاتها؛

▪ إنشاء مناطق التبادل الحر وتبني اقتصاد السوق، ساهم في توطين رؤوس الأموال الأجنبية داخل البلدان الناشئة التي تهتم بالاستثمار في مشاريع التنمية والتطوير على المدى الطويل. حيث أن بعض البلدان الناشئة استفادت من تحويل رؤوس أموال إلى داخلها من قبل جاليتها المقيمة في الخارج مما ساعد على استقرار استثماراتها؛

إن هذه الخصائص ليست بالضرورة شاملة لجميع البلدان التي تم تصنيفها كدول ناشئة، فهي تتشارك في العديد منها، لكنها في نفس الوقت تختلف فيما بينها في خصائص رئيسية وهامة تفرق بين مميزات الاقتصادية. لهذا يعتبر سابقاً لأوانه تصنيف بعض البلدان كالاقتصاديات الناشئة نظراً لعدم استقرارها السياسي وعدم اتساع حجم أسواقها ما يؤثر على حجم طلبها الداخلي، ولذلك يستلزم ادراجها ضمن فئات حسب مؤشرات أداء اقتصادياتها. فالصين، الهند والبرازيل تعدّ من بين البلدان التي لا يختلف بشأن مكانتها كالاقتصاد ناشئ ذو مقومات عالية، إضافة إلى روسيا التي تتوفر على شروط النشوء الاقتصادي مع بعض الاعتبارات فقط حول مدى تنوع اقتصادها الذي يعتمد على تصدير المواد الأولية النفطية، حيث أن أهم معيار يميّز هذه الفئة من الاقتصاديات الناشئة هو استقلالها التجاري شبه التام عن الولايات المتحدة الأمريكية، الاتحاد الأوروبي واليابان (Roberts et al., 2015). كما أن هذه البلدان الناشئة أصبح لديها نخبة علمية ذات كفاءة عالية، استفادت من تكوينها في البلدان الغربية المتطورة، وتعمل دائماً على استقطابها نحو الداخل لتعزيز قدراتها في مجال البحوث والتطوير والابتكار، تهدف من خلالها للرفع من مستوى التعليم والتكوين محلياً. (Kuhlmann & Ordóñez-, 2015)

1-2- معايير تصنيف البلدان الناشئة اقتصادياً:

إن المعايير التي يتم الاعتماد عليها في تحديد مواصفات وتصنيف البلدان الناشئة متغيرة وعديدة، ما يجعل من الصعب التوافق على مجموعة موحدة منها بدقة. ترتبط هذه المعايير غالباً بالخصائص السابقة، أي أنها بلدان ذات كثافة ديمغرافية هائلة، مؤسساتها مستقرة، أسواقها الداخلية في توسع مستمر.

كما أن المؤسسات المالية الدولية على غرار منظمات وبنوك الاعمال، مؤسسات التأمين، الصناديق السيادية وغيرها من صناعات ومهندسي العولمة، تلعب دوراً رئيسياً في تصنيف البلدان إلى فئات ومجموعات، عبر

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

إعطاء تحليل لوضعيتها إقتصادية بما يتناسب مع مؤشراتنا الاقتصادية وتحديد مستويات الأداء المالي لديها، من أجل توجيه الاستثمارات بطريقة أفضل، والاستفادة من مزايا مناخ الأعمال بها ووضعها تحت تصرف عملائها أصحاب رؤوس الأموال. (Griffith-Jones, 2014)

من جانب آخر، يسمح التحليل الاقتصادي باستخدام التصنيف الذي يحدد الإقتصاديات الناشئة الذي يمكن أن يعتمد على ثلاثة معالم اقتصادية عامة: (Ruch, 2020)

- i. معالم وصفية أو تصورية تعتمد أو تتعلق بشكل رئيسي على معدل النمو الاقتصادي، مما جعل صفة "النمو المتسارع للإقتصاد" مرادفة للبلدان الناشئة؛
- ii. معالم إلزامية أو أساسية تتعلق بسياسات الإصلاح، تقليص دور الدولة، تحرير النشاط الاقتصادي، التحول الاقتصادي كمعيار مكمل لتصنيف البلدان الناشئة والتي لازالت معظمها تشهد تطوراً بهيكلها الاقتصادي، أي التحول من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق، منفتح على التبادلات التجارية الدولية للسلع، الخدمات وحركة رؤوس الأموال؛
- iii. معالم استشرافية للمستقبل، حيث تسعى هذه البلدان للحاق بركب التنمية والتطور وتدارك التأخر الذي لا ينحصر في المعالم الاقتصادية فقط، وإنما المالية أيضاً، خاصة من حيث ضعف استقطاب رؤوس الأموال والتسهيلات الضريبية للمساهمين، سهولة الولوج إلى البورصة، درجة السيولة...؛

إضافة إلى ما تم ذكره، لا بد أن يخضع التصنيف الاقتصادي لأي بلد لمعايير يتم اعتمادها من قبل مؤسسات دولية متعددة الأقطاب، تعتمد في ذلك على مؤشرات اقتصادية واجتماعية، وخاصة مالية. فحسب صندوق النقد الدولي IMF، الأسواق الناشئة هي أسواق رؤوس الأموال للدول النامية التي طبقت سياسات التحرير المالي من أجل تعزيز تدفقات رؤوس الأموال لغير المقيمين بها، ما يجعلها متاحة أمام المستثمرين الأجانب (Nicet-chenaf, 2013). في حين ساهمت مجموعة البنك الدولي في تعميم مصطلح البلدان الناشئة، خاصة من خلال فرعها مؤسسة التمويل الدولية «International Finance Corporation» المتخصص في منح القروض بهدف تمويل وترقية الإستثمارات في القطاع الخاص بالدول النامية، عن طريق استخدام تصنيف يشير للبلدان الناشئة، التي تعرف أسواقها المالية تحولاً عبر اتساع حجمها وارتفاع نسبة المبادلات لرأس المال، بشكل يسمح بتدفق رؤوس الأموال إليها من الخارج (IFC, 1998; Melecky, 2020). وتقوم المؤسسة بتصنيف الدول الأعضاء و التي يقدر عددها بحوالي 188 دولة أو إقليم حسب ثلاثة معايير تحليلية (blogs.worldbank.org, 2020):

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

▪ معيار جغرافي؛

▪ معيار الدخل حسب نصيب الفرد من الدخل الوطني الخام؛

▪ معيار مالي - إنتماني؛

إن معيار نصيب الفرد من الدخل الوطني الخام مؤشر رئيسي للدخل، كما أنه مؤشر هام يستخدم في تحديد مستوى الرفاه الاجتماعي والاقتصادي تعتمد عليه مجموعة البنك الدولي. بالتالي يمكن من خلاله تقسيم مجموع البلدان إلى ثلاثة مستويات (World Bank, 2020b):

▪ **البلدان ذات الدخل المنخفض:** وهي البلدان التي لا يتعدى فيها نصيب الفرد من الدخل 1.035 دولار سنويا حسب التصنيف إلى غاية جويلية سنة 2019. تتميز هذه البلدان بانخفاض المستوى المعيشي وانخفاض مستويات الإنتاج للسلع والخدمات. كما يتعذر بهذه البلدان تمويل الخدمات الصحية الأساسية اللازمة التي من شأنها رفع متوسط العمر أو معدل الحياة للسكان، إضافة إلى عدم توفر مؤسسات التعليم والبنية التحتية الملائمة لتحسين شروط التنمية.

▪ **البلدان ذات الدخل المتوسط:** هي البلدان التي ينحصر بها نصيب الفرد من الدخل بين 1.036 دولار و12.535 دولار حسب التصنيف إلى غاية جويلية سنة 2019، والتي تنقسم بدورها إلى فئتين، الفئة الأولى ذات الدخل المتوسط الأدنى أين يتراوح نصيب الفرد ما بين 1.036 دولار و4.045 دولار، والفئة الثانية ذات الدخل المتوسط الأعلى ما بين 4.046 دولار و12.535 دولار. تتميز هذه البلدان بمستوى معيشي أحسن مقارنة بالبلدان ذات الدخل المنخفض، إلا أن نسبة عالية من سكان هذه البلدان لا يمكنهم توفير الحاجات الأساسية.

▪ **البلدان ذات الدخل المرتفع:** وهي تلك البلدان التي يتعدى فيها نصيب الفرد من الدخل 12.535 دولار، والتي يندرج ضمنها البلدان الأعلى دخلا التي تنتمي لمجموعة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD.

بالتالي، وبالاعتماد على معايير الدخل يمكن القول أن الاقتصاديات الناشئة غالبا ما تصنف ضمن مستوى البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى. بينما في السنوات الأخيرة يتذبذب تصنيف بعض الاقتصاديات الناشئة بين مستوى البلدان ذات الدخل المرتفع والمستوى الأدنى منه نتيجة التقلبات الاقتصادية والتأثيرات الناجمة عن بعض الأزمات المالية الإقليمية والعالمية التي تعرضت لها.

2- التكتلات الاقتصادية للبلدان الناشئة:

2-1- تكتل الاقتصاديات الناشئة لدول BRICS:

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

إذا ما اعتمدنا على التعاريف والخصائص المميزة المذكورة سابقاً والتي تستخدم في تحديد المواصفات النموذجية للاقتصاديات الناشئة، فسيواجه تركيزنا أساساً على دول BRICS، ليس لأنها البلدان الناشئة الوحيدة، وإنما لأنها تحتل مركزاً رئيسياً في الاقتصاد العالمي، وتلعب دوراً هاماً في ميدان الأعمال والاستثمار الدولي (Manktelow, 2014). BRICS والتي تعني اختصاراً الأحرف الأولى من البرازيل، روسيا، الهند، الصين، بالإضافة إلى جنوب إفريقيا، هي من بين أبرز التكتلات الاقتصادية في العالم والتي تمثل البلدان الناشئة، وإن كانت جنوب إفريقيا تشغل مركزها لإعتبارات سياسية أكثر منها اقتصادية. استخدم مصطلح BRICS لأول مرة بمقال تحت عنوان « Building better Global Economic BRICS » نشر بصحيفة Global Economics Paper الصادرة عن دائرة البحوث لبنك الأعمال والاستثمارات الأمريكي Goldman Sachs بتاريخ 30 نوفمبر سنة 2001 (Neill, 2001). ما لفت الانتباه للقوى الاقتصادية الصاعدة والتي من المحتمل أن تشكل قطبا اقتصادياً منافساً للأقطاب الاقتصادية العالمية المتعارف عليها في السابق. يمكن القول بأن BRICS أصبحت رمزاً أو علامة مسجلة تشير إلى الإقتصاديات الناشئة ذات النمو المتسارع للإنتاج واتساع حجم الأسواق.

وفي محاولة من Global Economics Paper للتنبؤ بالقدرات التنافسية لدول BRICS، أكدت في مقال آخر بعنوان « Dreaming better with BRICS »، الذي تتوقع في مضمونه بقدرة البلدان الناشئة مستقبلاً في آفاق سنة 2050 بتحقيق معدل نمو يفوق ما تحققه مجموعة السبعة G7 أي الدول الصناعية الكبرى على غرار ألمانيا، كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، إيطاليا، اليابان والمملكة المتحدة (Wilson, 2003). تستند هذه التوقعات على مسارات التنمية المتعددة والمنتجة في البلدان الناشئة، وبالأخص في دول BRICS، مما جعلها تتميز بمقومات معينة سبق وأن تمّ معاينتها بالنظر لخصائص اقتصاديات البلدان الناشئة، تتلخص فيما يلي: (T. H. Jensen et al., 2004; Rigaud, 2014)

- النمو الإجمالي لدول BRICS يكون متسارعاً بشكل أكبر وعلى المدى الطويل، مقارنة بالدول المصنعة، بالرغم من أن معدل النمو غير متكافئ بين بلدانها، فالصين والهند تحققان نمواً مرتفعاً مقارنة بغيرهما؛
- اقتصاديات BRICS لديها قوة عاملة هائلة ذات مميزات خاصة كتدني المهارة وذات أجور منخفضة، يمكن أن تطور صناعات كثيفة العمالة ومزايا اقتصاد الحجم، يليها مرحلة تطور في تصنيع المنتجات الراقية والعالية الجودة لتنويع العرض. وكمثال على ذلك، تجربة الصين والهند في صناعة المنسوجات والملابس ومعظم المنتجات المصنعة، إضافة إلى تطوير خدمات تكنولوجيا المعلومات؛
- بعض الاقتصاديات التي تتوفر على ثروات ومواد خام تستغل حالة الطلب المتنامي عليها عالمياً، كاحتياطيات روسيا للمحروقات، مخرجات الزراعة والمعادن للبرازيل والهند؛

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

■ تمتلك بعض دول BRICS القدرة في الاستثمارات عالية التقنية، تندمج في العولمة من خلال الابتكار في القطاعات المتخصصة، كصناعة الطائرات الصغيرة بالبرازيل، الصناعات الصيدلانية بالهند والإلكترونيات بالصين؛

■ بعض دول BRICS تترجم على المراكز الأولى في سلم ترتيب الاقتصاد العالمي، حيث يمكن أن تصبح الصين القوة الاقتصادية العالمية الأولى قبل نهاية النصف الأول من القرن العشرين متفوقة على الولايات المتحدة الأمريكية، مما سيقلب موازين القوى الاقتصادية بين البلدان الناشئة والدول الصناعية الكبرى؛

هذه التوقعات قابلتها انتقادات كثيرة من قبل من يعتبرونها مبالغاً فيها، خاصة فيما يتعلق بعدم واقعية التسارع والتطور الاقتصادي الذي تحققه هذه البلدان الذي لا يزال بمستوى أقل من نتائج البلدان المتقدمة، وبالنظر كذلك لما يمكن أن تواجهه من تحديات يمكن أن تعيق تجسيد أهدافها (Nicet-chenaf, 2014; sigma, 2019). إلا أنه ومع مرور الوقت، لازالت بعض من البلدان الناشئة تثبت قدرتها على المنافسة، وتحوّل BRICS من مصطلح يستخدم في الإشارة لإقتصاديات معينة، إلى واقع جيوسياسي واقتصادي تجسد في تحالف بين الدول المعنية بتاريخ 16 جوان 2009، حيث اجتمع قادة روسيا، الصين، الهند والبرازيل في Ekaterinbourg بروسيا، وتمّ عقد قمة تمخض عنها تشكيل تحالف بشكل رسمي فيما بينهم (Leval, 2013). وبدعوة من الصين في ديسمبر من سنة 2010، انضمت جنوب إفريقيا لهذا التحالف باعتبارها الدولة الوحيدة من إفريقيا وعضو في مجموعة العشرين G20. (Habchi & Martinet, 2013).

2-2- التكتلات الاقتصادية الناشئة N11 و CEVIST:

الإشارة لدول BRICS لا يعني استبعاد اقتصاديات ناشئة أخرى حققت معدلات نمو متسارعة واستطاعت البروز، كبعض بلدان آسيا وشرق أوروبا، إضافة إلى بعض الدول اللاتينية وحتى الإفريقية منها، حيث أنها وفي وقت معين، انتهجت سياسات إصلاحية سمحت لها برفع مستوى مبادلاتها والالتزام نوعاً ما ببعض برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، على غرار مجموعة الدول التي يطلق عليها Next 11 أو ما تعرف اختصاراً بـ(N11) وهي مصر، اندونيسيا، بنغلاديش، إيران، المكسيك، باكستان، نيجيريا، الفلبين، تركيا، كوريا الجنوبية وفيتنام (Soto et al., 2014).

كما اعتمد Michael Geoghegan وهو المدير التنفيذي السابق لبنك HSBC العالمي مصطلح الاختصار CIVETS (Reuter, 2010) المرادف للحروف الأولى من تسمية كل من كولومبيا Columbia، إندونيسيا Indonesia، فيتنام Vietnam، مصر Egypt، تركيا Turkey، جنوب إفريقيا South Africa، للدلالة على مجموعة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بلدان ناشئة جديدة، أو تلك التي تمتلك مقومات التنمية كالكثافة السكانية الهائلة، قد تسمح لها مستقبلاً وحسب اعتقاده خلال السنوات القادمة، بافتكاك مكانة ضمن الاقتصاديات الناشئة (Almudhaf & Alkulaib, 2015; Vercueil, 2011). الواقع الذي شهدته معظم هذه الدول فيما بعد، خاصة حالات عد الاستقرار السياسي وتداعيات الأزمة الصحية العالمية لجائحة انتشار فيروس Covid-19 التي يعتقد أنها من أسوأ الأزمات التي شهدها العالم في الوقت المعاصر، وضعت العديد من العراقيل أمام هذه الدول وفاقمت في الفوارق والاختلافات فيما بينها حتى تلتحق بركب البلدان الناشئة الأخرى على غرار الصين مثلاً. (Cakmaklı et al., 2020)

من ناحية أخرى، لا تزال هذه البلدان على الرغم من التقدم الذي حققته، تعاني من تفاوت اجتماعي وعدم المساواة بين الطبقات والفئات السكانية. حيث يجدر التمييز بين النشوء الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، ذلك أن التنمية هي ظاهرة اقتصادية واجتماعية في آن واحد، لا بد أن تنعكس آثارها على مستوى الاقتصاد والمجتمع ككل في مجالات متنوعة مثل البنية التحتية، الاتصالات والحصول على التعليم بمختلف مستوياته، الصحة العامة والحماية الاجتماعية، تصحيح التفاوتات في الدخل، تسهيلات التمويل والإئتمان، البحث والتطوير والابتكار. (Castillo, 2018; García-herrero, 2013)

3- المميزات والخصائص الجيوسياسية والاقتصادية لدول BRICS:

إن بروز BRICS كقوى ناشئة، من الطبيعي أن يتأكد في المقام الأول على الساحة الدولية قبل كل شيء في الإطار الاقتصادي. وبينما تهيمن BRICS على دبلوماسية الدول الناشئة، فإنها تتأثر أيضاً بقوى أقل. في الواقع، استخدمت BRICS دبلوماسية نشطة للغاية لتتضمن ثلاثة مسارات. فمن ناحية، تضاعف هذه الدول نطاق مشاوراتها بحيث تتوسع باستمرار أهدافها المشتركة ضمن مخططات أعمالهم. من ناحية أخرى، فإنها تشكل تحالفات قوية بشكل متزايد في الهيئات المتعددة الأطراف. أخيراً، تقوم بتنفيذ مبادرات جماعية بدرجة أقل ما يمنح هذه الدول المجال لتبني مبادرات وقرارات فردية، وهو ما يعكس الطبيعة التي لا تزال فضفاضة لعلاقاتهم البينية. (Jaffrelot, 2010)

أما بعد الأزمة المالية العالمية سنة 2008، وتأثر دول BRICS شأنها شأن معظم دول العالم، شهدت روسيا وجنوب إفريقيا ركوداً اقتصادياً، تباطأ الطلب الإجمالي في البرازيل، الصين والهند أيضاً تأثرتا بالأزمة ولكن بدرجة أقل من الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، إلا أن معظم اقتصاديات BRICS انتعشت بسرعة بعد ذلك. (Bussière & Valla, 2015)

كما أن لاقتصاديات BRICS أهمية بالغة في الاقتصاد العالمي، وهذا نظراً لأهمية النمو الاقتصادي المرتكز أساساً على المبادلات الدولية للسلع والخدمات. حيث أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات لدول BRICS

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

من بين أهم الفاعلين الجدد للعلومة. غالباً ما تكون هذه المجموعات الجديدة متخصصة في إنتاج وتوزيع المحروقات، والتي تتنوع مجالات استثمارها بمرور الوقت، كما تلعب دوراً فاعلاً في صفقات وعمليات الاندماج والتملك للشركات على مستوى عالمي، وبشكل رئيسي الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول الصناعية الكبرى. (Andreff, 2016)

وبالرغم من أن الأسواق الداخلية لمعظم دول BRICS لازالت تشهد قيوداً في التبادل، غير أن هذه الدول تدعم المواقف المساندة للتبادل الحر في منظمة التجارة العالمية WTO. إلى جانب تفوق دول BRICS في التصدير، فهي تمول أكبر الصناديق السيادية التي تمثلها وتؤثر بشكل رئيسي في تعاملات الأسواق المالية الكبرى. (PURUGGANAN et al., 2010)

3-1- دبلوماسية اقتصادية فاعلة ومؤثرة:

تتفوق مجموعة BRICS في العديد من الجوانب للخصائص التقليدية التي تتعلق بالتنظيم الدولي والحوكمة العالمية. وأكثرها وضوحاً هو الموقع الجغرافي لدول BRICS، حيث تقع البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب إفريقيا في أربع قارات، ما يجعلها منفتحة على الفضاء العالمي. هذه المميزات تتخذ طابعاً جيوسياسياً من خلال حقيقة أن المكونات هي دول قومية، وتسمح التفاعلات التي تحدث بسبب العولمة بتدفقات متزايدة من المعلومات، السلع، الأشخاص، التكنولوجيا وأيضاً بالتنوع الجغرافي والسياسي الجيولوجي. فيما يعتمد تماسك دول BRICS على أجندة مشتركة، وبمجرد أن يتطور التحالف، تتموقع هذه الدول وتزاحم مكانة الدول الغربية، على غرار ما يحدث في قضايا الأمن الدولية. (Meena, 2017)

ويوجد العديد من المجموعات والنادي التي تدير وتؤطر للدبلوماسية العالمية. لدى BRICS نادي خاص بهم، إلا أن أعضائه منخرطين في شبكات أقل أو أكثر انتقاء ورسمية والتي تساهم وتؤثر في التحول العالمي. ورغم أن كل دول BRICS تعتبر عضواً في منظمة الأمم المتحدة، إلا أنه فقط روسيا والصين من يشغلون مناصب دائماً في مجلس الأمن. بالتالي إقصاء البرازيل، الهند وجنوب إفريقيا من المنصب الدائم سبب رئيسي لتجمعهم ضمن مجموعة دول IBSA منذ سنة 2003 ولتنسيق مواقفهم داخل منظمة التجارة العالمية. إضافة إلى أنه يمثل تعاوناً أو تحالف جنوب جنوب South-South يطالب بأحقية مناصب دائمة داخل مجلس الأمن. (Kateb, 2011)

BRICS أعضاء ناشطين داخل مجالس إدارة صندوق النقد الدولي IMF و البنك العالمي WB. هم أعضاء من بين أربع وعشرون عضواً يكوّنون اللجنة الدولية للنقد والمالية والتي تدلي بآرائها لمجلس إدارة الصندوق فيما يتعلق بالإصلاحات وتعديل القوانين. فقط جنوب إفريقيا ليست عضواً في لجنة التنمية المرافقة أو المتصلة بمجلس الإدارة للبنك العالمي وصندوق النقد الدولي، والتي تبرمج عملية تحويل الموارد للدول النامية. (Lo, 2016)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تعتبر BRICS كذلك عضوا في مجموعة العشرين G20 والتي تضم الاقتصادات المتقدمة والبلدان الناشئة، والتي تعتبر كأهم هيئة للتعاون الاقتصادي الدولي منذ سنة 1999. دول BRICS عضو أيضا في مجلس الاستقرار المالي والذي أنشأ سنة 2009 من قبل قادة مجموعة العشرين G20 من أجل تعزيز الرقابة على الأسواق المالية وتقليل مخاطر الأنظمة المالية. (Baumann et al., 2017)

الهند وجنوب إفريقيا أعضاء في حركة عدم الانحياز، الصين والبرازيل من بين 17 دولة كعضو مراقب. BASI أعضاء أيضا في مجموعة G77، الذي أنشئ أثناء دورة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية CNUCED منذ جوان 1964 والذي يضم 131 دولة، بما فيها مجموعة G24 المكلفة بتحديد المواقف المشتركة للتنمية ومسائل السياسة النقدية الدولية، حيث أن الصين لها صفة المدعو الخاص منذ 1981. (Xiong, 2012)

الهند وجنوب إفريقيا أعضاء في منظمة دول الكومنويلث Commonwealth، والتي تجمع 53 دولة مستقلة، بالإضافة إلى كونهما عضوان أيضا في رابطة حدود المحيط الهندي للتعاون الإقليمي «Indian Ocean Rim Association for Regional Cooperation IOR-ARC». كذلك منظمة التعاون الاقتصادي الجهوي التي تضم البلدان المطلة على المحيط الهندي. هذه المنظمات التي تهدف إلى التعاون في المجال الصناعي والتجاري بين 18 دولة عضو، موجودة منذ سنة 1997. الصين على غرار فرنسا، هما عضوان كشركاء في الحوار داخل المنظمة. (EXPORT-IMPORT BANK OF INDIA, 2012)

الاتفاقيات التجارية الجهوية من شأنها إقامة أو إنشاء دعائم لنظام تجاري متعدد الأقطاب. منذ سنة 1990، تمّ تضاعف العديد من هذه الاتفاقيات التي تهدف لتطوير وتعزيز التبادل الحر للسلع والخدمات. هذه الاتفاقيات التجارية الإقليمية تتطور أحيانا لتصبح أو تكون اتحادات جمركية. بالنسبة لدول BRICS، الدفاع عن نظام تجاري متعدد الأقطاب لا يتعارض مع توقيع اتفاقيات تجارية ثنائية أو إقليمية، والتي تعزز من مكانتها كقوى اقتصادية قارية وإقليمية. (Kateb, 2011)

البرازيل من الدول المؤيدة للتبادل الحر، لاسيما في قطاع الزراعة، حيث تعتبر مستفيدة بامتياز. الاتفاقيات التجارية بهذا الخصوص، تعتبر عناصر رئيسية في السياسة والدبلوماسية الاقتصادية للبرازيل، فهي عضو مؤسس للسوق المشترك الجنوبي Mercosur (Estrades, 2012). الصين هي أيضا من الدول التي تعتمد أساسا في سياساتها التجارية الخارجية على التفاوض التجاري بين الأطراف أو ضمن إطار المنظمة العالمية للتجارة، حيث تعتبر طرفا في عشر اتفاقيات تجارية إقليمية، خاصة فيما يتعلق بالاتفاق التجاري آسيا- المحيط الهادئ المعروف

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

سابقا باتفاق بانكوك، إضافة إلى اتفاق التبادل الحر ASEAN-China. كما عملت الصين إلى تطوير اتفاقيتها للتبادل الحر مع الشيلي، باكستان، نيوزلندا، أستراليا، سنغافورة والبيرو. (Xiong, 2012)

رابطة أو جمعية جنوب آسيا للتعاون الإقليمي South Asian Association for Regional Cooperation SAARC هي منظمة تأسست عام 1983، تضم 8 ثمانية بلدان من جنوب آسيا بما فيها الهند. فيما تعتبر الصين كدولة مراقبة ضمن المنظمة، حيث وقعت الدول الأعضاء اتفاقية تبادل حر فيما بينها تدعى SAFTA (Delinic & Pandey, 2012). أما منتدى التعاون الاقتصادي لدول آسيا-المحيط الهادئ APEC تضم روسيا والصين (Doing Business, 2020). فدرالية روسيا لها عضوية مزدوجة، فهي مشاركة بمجموعة الثمانية G8 ونادي باريس. هذا الأخير وهو منظمة غير رسمية للمقرضين تهتم بالمحافظة على مصالح الدول المقرضة من خلال إعادة جدولة القروض وتخفيض أعباء الدين لفائدة الدول المتعسرة في التسديد مقابل تعزيز مصالحها معها. روسيا من بين المقرضين من نادي باريس، حيث استفادت من خمس عمليات تتعلق بالاقتراض والتسديد ما بين سنة 1993 و1999، إلا أنها بادرت بالتسديد مسبقا بين 2005 و2006، فيما اقتضت لاحقا أيضا. البرازيل استفادت أيضا بحوالي ست 6 عمليات اقتراض بين 1961 و1992، قامت بتسديد جميع ديونها كاملة في فبراير 2006. (Club de Paris, 2019)

وعلى الرغم من أن دول BRICS تعتبر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاقتصادية Organization for Economic Cooperation and Development OECD بمثابة نادي للدول الغنية، أين يروج للمعايير التي تفضل مصالحها الخاصة فوق مصالح الدول الأخرى. إضافة إلى محاولة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لتصبح مركز الثقل في مجال التنمية، من خلال الشراكة العالمية التي تم إطلاقها في عام 2014 على سبيل المثال، والتي تنظر إلى الشرعية من وجهة نظر BRICS. إلا أنه يبدو أن BRICS لديها العديد من المصالح المتقاربة في مجال التعاون الإنمائي، وتشارك الرأي القائل بأن الإصلاح ضروري في هيكل الحوكمة العالمية الحالي في التنمية الدولية. منظمة التعاون والتنمية التي تأسست من قبل الولايات المتحدة الأمريكية، كندا و18 دولة أوروبية أخرى، وتضم الدول التي تنتهج حكوماتها مبادئ الديمقراطية واقتصاد السوق، أصبحت تضم 34 بلداً في سنة 2014، ما فتح المجال أمام البلدان الناشئة للانضمام. في 2007، بدأت روسيا بمحادثات الانضمام ضمن برنامج الالتزام المعزز، والمقترح أيضا للبرازيل، الهند، الصين وجنوب إفريقيا. (Baumann et al., 2017)

من جانب آخر، ورغم أن دول BRICS تجتمع فيما بينها على مبادئ رئيسية تتضمن مصالحهم البيئية، إلا أن ذلك لا يمنع ظهور تباين في السياسات والمواقف الخارجية داخل BRICS. حيث تلتزم الدول الأعضاء

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بعلاقتها الثنائية مع القوى التقليدية، كما يبرز التنافس بينهم في بعض القضايا، لا سيما الإقليمية منها. تنوع المصالح هو ما يؤثر على نوعية شراكتهم داخل المجموعة ويدعو للتساؤل عن طابعها غير المنحاز أحياناً، فضلاً عن قدرتها على التأثير. (Habchi & Martinet, 2013)

3-2- دول BRICS والأزمات الاقتصادية العالمية:

ظهرت الأزمة المالية العالمية في قلب النظام المالي الأمريكي، بعكس المعطيات للأزمات السابقة والتي طالما تركّزت على أسواق الدول الناشئة، واعتبرت منذ الثمانينات من نصيب الدول النامية. صعوبات التسديد التي عانت منها الهند سنة 1991 أظهرت مدى هشاشة اقتصاديات البلدان الناشئة الجديدة، أزمة روسيا سنة 1998 وأزمات البرازيل 1999 و2002 أكدت أو برهنت صحة هذا الافتراض، مع أن هذه الأسواق سبق وأن عرفت ضعفاً في نظامها البنكي لاسيما فيما يتعلق بتراكم الديون غير المحصّلة للعملاء المشكوك فيهم. كما أن الاختلالات في موازين مدفوعات دول BRICS لم تكن هي التي أضعفت النظام المالي العالمي، بل كانت المخاطر النظامية المتعلقة بالنظام المالي في قلب أنشطة المجموعات المالية الأمريكية والأوروبية. (Agarwal et al., 2022; Chenaf-nicet & Rougier, 2009)

في بداية الأمر، برزت الأزمة المالية في قطاع محدود نوعاً ما من سوق الديون، والذي يتعلق بالرهن العقاري في سوق العقارات الأمريكية. انتشار أثرها لاحقاً على جميع الفاعلين والمتعاملين الماليين عبر الائتمان المهيكّل أظهر مدى هشاشة المؤسسات المالية وضعف السيطرة والتحكم في تسيير المخاطر التي المحيطة بهذا النوع من الاستثمارات المالية. كما أن هذه الأزمة سلّطت الضوء أو لفتت الانتباه إلى كيفية تقاسم أو توزيع الثروة والقيمة المضافة في البلدان الصناعية الكبرى. انخفاض الأسعار في سوق العقارات وانهايار قيمة الأسهم في العديد من الأسواق المالية، تضاعف بعد إفلاس بنوك أمريكية عريقة في سبتمبر 2008، مما أدى إلى انعكاسات سلبية مزدوجة نتج عنها تراجع مستويات الاستهلاك والاستثمار، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التحوّط عبر الادخار. انخفاض الطلب الإجمالي نتج عنه انكماش في مستويات الإنتاج والمبادلات الدولية بحلول الفصل الأخير من سنة 2008، وبداية الفصل الأول لعام 2009. التراجع في الناتج المحلي الخام العالمي قدّر بحوالي 3% في 2009، وكان الانكماش بنسبة أكبر في تجارة أو مبادلات السلع بانخفاض في حجم السلع المصدرة. (S. Verick & Islam, 2010)

التراجع في مستويات النشاط شمل دول BRICS أيضاً، وذلك بانتقال الأزمة من الولايات المتحدة الأمريكية نحو جميع دول الأخرى، مما يؤكد درجة اندماجها في الاقتصاد العالمي. ومع ذلك أثبتت اقتصاديات دول BRICS مدى متانتها اتجاه الأزمة، فالصين والهند لم يسجلا انخفاضاً تاماً أو مطلقاً في مستوى إنتاجهما خلال فترة الأزمة،

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بل عرفت تباطؤاً في نشاط الإنتاج. أما حجم الإنتاج في البرازيل فانخفض بدرجة أقل عن دول الاتحاد الأوروبي، بينما الركود في جنوب إفريقيا قدر بتراجع معدل النمو بنسبة 3%. فيما انعكست الأزمة على روسيا بانكماش إنتاجها بنسبة أكبر من 26%. (Chenaf-nicet & Rougier, 2009; Dullien et al., 2010)

وعلى عكس ما يعرف عن تبني أغلب الدول الصناعية سياسات حمائية في فترة ما بعد الأزمات، إلا أن دول BRICS انتهجت سياسات وبرامج إنعاش اقتصادي. البرازيل، روسيا والصين قامت بدعم صناعاتها الميكانيكية للسيارات، فيما اتخذت بنوكها المركزية إجراءات هامة في صالح المؤسسات المالية والمؤسسات المتوسطة والصغيرة. ويعتبر برنامج الصين للإنعاش الاقتصادي الأهم بسياسات دعم مالية قدرت بحوالي 13% من الناتج المحلي الخام PIB في 2009. وفضّلت الهند تخفيف الإجراءات والتدابير الجبائية عن المؤسسات وتبنت إصلاحات أكثر هيكلية كفتح رؤوس أموال شركات تعمل بقطاعات إستراتيجية أمام المستثمرين الأجانب على غرار النقل الجوي والصناعة البترولية. (Bussière & Valla, 2015; Dullien et al., 2010)

حسب WTO منظمة التجارة العالمية، منذ بداية الأزمة اتجهت الحقوق الجمركية في الصين، الهند والبرازيل نحو الانخفاض، ومع ذلك برزت توترات بين دول BRICS والدول العظمى كالولايات المتحدة الأمريكية، الاتحاد الأوروبي واليابان. حيث شجبت دول BRICS إعادة تقديم بعض الإعانات لتصدير المنتجات الزراعية، بينما أشار الآخرون إلى القيود المفروضة للولوج إلى الأسواق المحلية. وبالتالي انخرط الطرفان في تطبيق إجراءات غير مبررة ضد الإغراق. إلا أنه لم يتم اللجوء إلى سياسات وإجراءات حمائية شاملة، كما أن الأمر لم يتطور ليتخذ مجرى أو شكل حرب تجارية. بينما في الفصل الثالث من سنة 2009، استرجاع النسق المتسارع للإنتاج والتجارة كان سريعاً في الاقتصاديات الناشئة، حيث استرجعت دول BRICS مستوى مبادلاتها التجارية، وعليه يمكن القول بأن اقتصاديات BRICS امتلكت ميزة مقاومة للصدمات وشهدت انتعاشاً أسرع مقارنة بالدول الأخرى. (Agarwal et al., 2022; WTO, 2010)

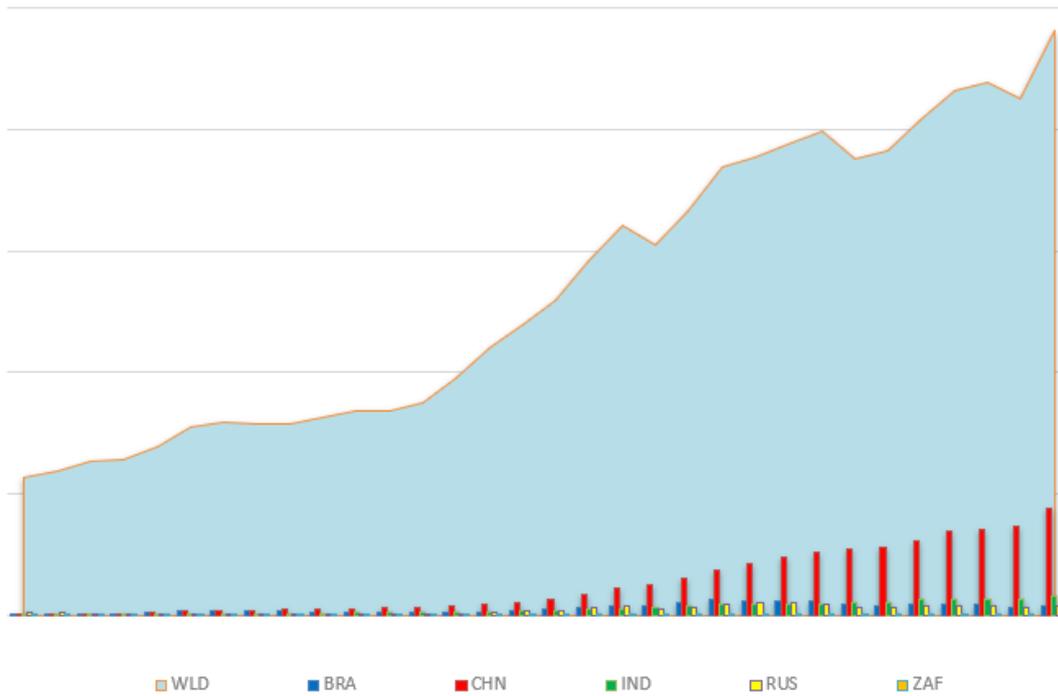
3-3- دول BRICS نموذج للتنمية والتبادل الحر:

شهدت دول BRICS بين عامي 2000 و2008 نمواً أعلى بشكل واضح من النمو في البلدان المتقدمة، في حين انخفض النمو بها ووصل إلى أدنى مستوى له في عام 2009. إلا أن الصين تعتبر من بين دول BRICS التي سجلت أعلى معدلات النمو على مدار العشرين عاماً الماضية. بينما منذ عام 2014، وبسبب انخفاض أسعار المواد الأولية على وجه الخصوص، تدهور الوضع الاقتصادي لروسيا والبرازيل وجنوب إفريقيا بشكل كبير. (WB Database, 2022b, 2022c, 2022e)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

ومع ذلك فإن مكانة BRICS في الاقتصاد العالمي تتعزز باستمرار. في سنة 1990، قدر الناتج المحلي بالكاد 9% مقارنة بـ 26% نسبة إلى الناتج الإجمالي العالمي سنة 2021، حيث بلغ إجمالي الناتج المحلي سنة 2021 ما يفوق 24,71 تريليون دولار أمريكي، بعدد سكانها الذي يبلغ حوالي 3,22 مليار نسمة، أو 41% من سكان العالم. الصين تحقق أكبر ناتج محلي إجمالي بين دول BRICS، عند 17,73 تريليون دولار أمريكي سنة 2021، في حين حققت البلدان الأخرى جميعها أقل من 7 تريليون دولار. حصة BRICS من الاقتصاد العالمي تنامت وتزايدت بسرعة خلال عشر سنوات الأخيرة، وهو ما تأكده المكانة التي تحتلها دول BRICS الآن في ترتيب دول في العالم كل عام على أساس الناتج المحلي الإجمالي كما هو موضح في الشكل أدناه. هذا التزايد السريع يرجع بشكل رئيسي للنمو القوي الذي تحققه الصين والهند، حيث ينمو اقتصادهما بشكل أسرع من الاقتصاد العالمي. (WB Database, 2022b, 2022c, 2022h, 2022e).

الشكل رقم 3-1: حجم اقتصاديات BRICS حسب الناتج المحلي الخام بالنسبة للاقتصاد العالمي



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي WB

أما فيما يتعلق بحجم المبادلات، ارتفع معدل عمليات تصدير السلع لدول BRICS عالميا حسب منظمة التجارة العالمية من 7% سنة 2000 إلى 21% سنة 2021. إذ عرفت الصين نمواً متزايداً بشكل منتظم في التجارة العالمية، وتميزت بقدرتها على مضاعفة حصتها في تصدير السلع على المستوى الدولي كل عشر سنوات منذ ثمانينات القرن الماضي، حيث أصبحت الصين رائدة في تجارة السلع بحوالي 3364 مليار دولار سنة 2021،

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بنسبة 20 % من ناتجها المحلي. وتعدّ الصين المصدر الأول في العالم للسلع أمام الولايات المتحدة الأمريكية بما يقارب الضعف من المبيعات الموجهة نحو الخارج من صادرات السلع، حيث قدرّت صادرات الولايات المتحدة بحوالي 1754 مليار دولار سنة 2021. (WTO Database, 2022b, 2022a)

بخصوص روسيا، يصعب تحليل مبادلاتها التجارية خاصة على المدى المتوسط، نظرا لتغير نطاق مساحتها الجغرافية وأسباب تتعلق بنزاعاتها السياسية الدولية (WTO, 2022b). إلا أنه وحسب ما تتوفر عليه المنظمات الدولية من البنك العالمي ومنظمة التجارة العالمية، شهدت روسيا انخفاضا في مستوى صادراتها للسلع الذي قدرّ سنة 2020 بحوالي 333 مليار دولار بعد أن قدرّ بـ 420 مليار دولار سنة 2019، ليرتفع مجددا سنة 2021 إلى حوالي 494 مليار دولار بنسبة 30,84 % من الناتج المحلي. في حين حافظت البرازيل على نمو معدل صادراتها من السلع بالنسبة إلى الناتج المحلي، حيث قدرّ بـ 14,12 % و 16,80 % لسنتي 2019 و 2020 على التوالي، ليرتفع إلى 20,10 % سنة 2021 بقيمة 281 مليار دولار تقريبا. أما حصة الهند في مبادلات التجارة العالمية عرفت تذبذباً مقارنة بنموها الاقتصادي خلال عشر السنوات الأخيرة لتستقر صادراتها سنة 2021 عند 395 مليار دولار. بينما جنوب إفريقيا تحتل مكانة أقل أهمية بين دول BRICS مقارنة بما عرفته في الثمانينات، حيث تبلغ قيمة صادراتها حوالي 124 مليار دولار وهو الأدنى بين دول BRICS. (WB Database, 2022e; WTO Database, 2022b, 2022a)

كما تجدر الإشارة أن كل دول العالم ودول BRICS خاصة باستثناء الصين نوعا ما، قد شهدت انخفاضا في مستوى مبادلاتها التجارية سنة 2020 تبعا لانعكاسات جائحة Covid-19 الصحيّة والتي أثرت بشكل مباشر على اقتصاديات العالم نظرا للقيود التي كانت مفروضة وانخفاض مستويات الطلب العالمي (OMC, 2021a; WTO, 2020). غير أنه وبشكل عام، أصبحت BRICS حاليا من أهم الدول الرئيسية في تصدير السلع عالميا بفضل الديناميكية والنمو المتزايد في مبادلات التجارة العالمية بعد سنوات 2000، وذلك بنجاحهم وبروز مزايا تخصص إنتاجهم وأسعارهم التنافسية. إضافة إلى أن تعزيز المكانة الاقتصادية لدول BRICS يأتي على حساب تآكل أو تضائل مكانة الولايات المتحدة الأمريكية، الاتحاد الأوروبي واليابان، وبشكل كبير في قطاع الإنتاج مقارنة بالتجارة. ورغم أن الاستفادة من مزايا المبادلات الدولية يكون عاماً، إلا أن النشوء الاقتصادي لدول BRICS قد كان نوعا ما على حساب مكانة وتفوق الدول الصناعية الكبرى سابقا. (UNCTAD, 2018)

وفضلا عن كون منظمة التجارة العالمية هيئة دولية هدفها تحرير التجارة الدولية عبر الاتفاقيات متعددة الأطراف، إلا أنها تعتبر أيضا مكانا لتسوية الخلافات التجارية. البرازيل، الهند وجنوب إفريقيا يعتبرون أعضاء في المنظمة منذ الفاتح 1 يناير 1995، انضمت الصين لاحقا في 11 ديسمبر 2001، أما روسيا في 22 أوت

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

2012 (WTO Database, 2022d). انضمام دول BRICS للمنظمة يثبت أهمية المشاركة والموافقة في النظام التجاري الدولي متعدد الأطراف. التحولات السياسية وتعاقد الحكومات ذات الميول والتوجهات اليسارية مثلا في البرازيل والهند، تحالف النقابات والحزب الشيوعي في جنوب إفريقيا، وتزعم الحزب الماركسي للصين، لم يدفع بحكومات هذه الدول إلى الإخلال بالتزاماتها اتجاه تحرير المبادلات الدولية. (THORSTENSEN & OLIVEIRA, 2014)

وبينما تعتبر الحقوق الجمركية مرتفعة عامة في الدول النامية والناشئة مقارنة بالدول المتقدمة سابقا. ومع ذلك، تلتزم دول BRICS بانتهاج سياسات تخفيض حقوقها الجمركية، الإتاوات والرسوم المطبقة على المنتجات المستوردة، والعمل على الإلغاء الكلي والجزئي للقيود غير المرتبطة بالرسوم على بعض أنواع المنتجات المستوردة. في حين تلتزم الصين فعلا برفع العديد من القيود التي كانت تفرضها على التجارة في قطاعات خدماتية عدّة. كما أشارت منظمة التجارة العالمية إلى انخفاض الرسوم الجمركية المطبقة في الحدود لكل من البرازيل، الهند والصين إلى أقل من مستوى الثلثين منذ سنة 1996، غير أن التوجه نحو التخفيض لا يعني عدم وجود الرسوم العالية. تفرض الصين والهند مثلا رسوماً على واردات المنتجات الزراعية بمعدل من الضعف إلى أربعة أضعاف أعلى مقارنة باستيراد المنتجات الصناعية. وبالمثل في نفس السياق، تفرض البرازيل معدلات عالية من الرسوم على استيراد منتجات النسيج والألبسة. (OMC et al., 2022; THORSTENSEN & OLIVEIRA, 2014)

وبما أن عملية التفاوض بشأن حرية التجارة للسلع والخدمات، وتدفق الاستثمارات لن تكون خالية من الصعوبات والنزاعات، تعتبر BRICS من بين الدول التي غالبا ما يتم تقديم قضاياها أما هيئة تسوية النزاعات التابعة لمنظمة التجارة العالمية. البرازيل والهند مع الولايات المتحدة، الاتحاد الأوروبي وكندا، أبرز الأعضاء الذين يلجؤون لهيئة تسوية النزاعات التجارية للمنظمة. تعتبر البرازيل أكثر دول BRICS التي مثلت أمام هيئة تسوية المنازعات لمنظمة التجارة العالمية في مئات القضايا وبأي صفة كانت، سواء كخصم أو طرف في النزاع. ومن أهم الأسباب في ذلك هي كون البرازيل أكثر الدول التي تتخذ إجراءات حمائية ضد الدول الغنية، خاصة في قطاع الزراعة، لهذا يُشتكى منها كدولة عضو في منظمة التجارة العالمية من أجل إلغاء دعم صادرات المنتجات الزراعية، وتسهيل حرية دخول المنتجات الأجنبية لأسواقها. وعلاوة على أن أغلب نزاعات BRICS تكون مع الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الأوروبي، إلا أن هذا لا يعني عدم وجود نزاعات بين دول BRICS نفسها. حيث تمّ الادعاء ضد جنوب إفريقيا في المنظمة من الهند والبرازيل إضافة إلى دول أخرى كتركيا، اندونيسيا. أي أنه تمّ الادعاء عليها من قبل دول BRICS، إذ ادّعت الهند والبرازيل ضد ما تتخذه جنوب إفريقيا من إجراءات حمائية

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

كفرض رسوم ضد الإغراق Antidumping والتي تستهدف بعض المنتجات الصيدلانية المستورد من الهند سنة 1999، وكذا منتجات اللحوم المجمدة المستوردة من البرازيل سنة 2012. (OMC, 2021b)

وعلى العموم، يمكن القول بأن BRICS تعتبر من الدول الفاعلة والنشطة فيما يتعلق بالتشاور والتفاوض التجاري داخل منظمة التجارة، سواء كانوا أعضاء سابقين أو جدد. وعليه، نستخلص بصفة عامة أن دول BRICS هي دول فاعلة في معظم المنظمات والهيئات الاقتصادية والمالية الدولية.

3-4- الشركات المتعددة الجنسيات لدول BRICS:

كانت المجمعات العالمية للشركات الرائدة في العالم مع بداية القرن العشرين، تنشأ أساسا في الدول الصناعية على غرار الولايات المتحدة الأمريكية، دول الاتحاد الأوروبي واليابان. وعموما، كانت البلدان المتقدمة هي الجهات الفاعلة الرئيسية في التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر، وفي نفس الوقت أكبر مصادر ومواطن هذه الاستثمارات. ومع ذلك، في بداية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، برزت البلدان الناشئة على الساحة العالمية، وعززت بسرعة من عدد أنشطتها الدولية، ما أدى إلى تنامي وجودها المباشر في الأسواق العالمية وحتى دول أوروبا وأمريكا الشمالية. حيث أدت عدة عوامل إلى هذا التغيير، على غرار الوتيرة السريعة للتنمية والسياسات الحكومية التي تفضل التحرير الاقتصادي في البلدان الناشئة، إضافة إلى ظهور شركات متعددة الجنسيات التي زادت من أهميتها في ساحة المنافسة العالمية. أصبحت هذه الجهات فاعلة ذات صلة في قطاعاتها وتمكنت من التنافس بفعالية مع نظيراتها من الاقتصادات المتقدمة، إذ أنه وبمرور الوقت، أصبح من الملاحظ أن التحكم والتأثير على المستوى الدولي أصبح نوعا ما مرجحا لصالح شركات بارزة في الدول الناشئة. (Márquez, 2017)

إن التصنيف العالمي الذي يعتمد عليه غالبا في ترتيب الشركات المتعددة الجنسيات، يتم إعداده من قبل مجلتي «Fortune» و«Forbes» والتي من خلالهما يمكننا الاطلاع على التغيرات التي طرأت على المستوى العالمي. في سنة 2010، ارتقت بين ترتيب مائة 100 شركة الأولى في العالم خمس 5 شركات صينية، اثنين 2 من روسيا، وواحدة 1 برازيلية، أما من الهند، وباستثناء مجمع Arcelor Mital والذي ينتمي قانونيا لدولة لوكسمبورغ، يحتل أول مجمع شركات هندي رسميا المرتبة 125 عالميا. بينما في السنة السابقة لذلك 2009، كانت Gazprom الروسية الأولى عالميا للشركات الأكثر ربحية، فيما احتلت Industrial & Commercial Bank of China الصينية المرتبة الثالثة. وفي نفس سنة 2009 اعتبرت شركتان صينيتان وهما

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

China National Petroleum و State Grid الأكثر توظيفاً للعمال باحتلالهما المرتبتين الثانية والثالثة على التوالي خلف Wal Mart Store الأمريكية. (Fortune_Global 500, 2010)

وبعد عقد من الزمن، وفي أحدث تصنيف لسنة 2022، تأكدت قدرات الشركات الصينية على تعزيز تفوقها، حيث تواجد 145 مجمع شركات صيني بين أكبر 500 شركة متعددة الجنسيات في العالم، فيما أربع شركات صينية وهي State Grid، China National Petroleum، Sinopec Group و China State Constructing Engineering تصنف من بين 10 شركات الكبرى عالمياً. التطور الاقتصادي للصين، ولاسيما الاستهلاك المتزايد الهائل للمحروقات من طرف صناعي القارة، أدى إلى إنشاء عمالقة عالميين في مجال الطاقة (Fortune_Global 500, 2022). في حين تحتل Gazprom الروسية المرتبة 49، وشركة Petrobras من البرازيل المرتبة 65، وذلك حسب تصنيف « Forbes Global 2000 » الحالي لسنة 2022، الذي يعتمد هو أيضاً في تصنيف أكبر الشركات في العالم باستخدام مقاييس المبيعات، الأرباح، الأصول والقيمة السوقية. (Forbes_The Global 2000, 2022)

غالباً ما تكون الشركات متعددة الجنسيات للبلدان الناشئة شركات عمومية، أو يتم تسييرها من طرف الدولة، متخصصة عادة في مجال الاستخراج، إنتاج وتوزيع الطاقة والمواد الأولية على غرار Sinopec، Gazprom، Petrobras، Indian Oil. كما أثبتت العديد من الشركات متعددة الجنسيات للدول الناشئة مستوى أدائها العالي، مما أدى إلى تنوع نشاطها في قطاعات أخرى، كالبناء وأشغال البنية التحتية، الاتصالات، إنتاج المعادن والصلب، الصناعات الميكانيكية للسيارات والطائرات... كل هذا أدى بهذه الشركات لمواجهة منافسة شديدة من قبل نضيرتها في الدول الصناعية الكبرى وخاصة على إنتاج السلع والخدمات ذات قيمة مضافة عالية. وأصبحت علامات التصنيع للدول الناشئة تدل على أن المنتج من بين السلع الفاخرة أو تنافس عليها في الأسواق الجديدة، خاصة مع بروز المصنعين الهنود في صناعة السيارات، الأدوية، الحديد والصلب، والمنتجات الزراعية والغذائية، كما أن لدول BRICS مكانتها في قطاع الطاقة والاتصالات. (PROGUNOVA et al., 2019)

من جانب آخر، تعتبر المنتجات المنجمية والمعادن من الصادرات الرئيسية لجنوب إفريقيا، لهذا نجد أن هناك دور عالمي لشركاتها الأنجلو-أمريكية في عمليات الاندماج الكبرى ضمن هذا المجال كشركة Anglo American Platinum Corp. وعلى نطاق واسع، الشركات الأخرى متعددة الجنسيات في جنوب إفريقيا تحتل مراتب متقدمة من بين العشرة الأوائل في القارة، حيث نجد أنه من بين عشر 10 الشركات المصنفة الأولى على مستوى إفريقيا يوجد ثمانية 8 شركات جنوب إفريقية، وهذا حسب تصنيف موقع « Jeune Afrique » والذي اعتمد في ذلك على رقم الأعمال المحقق من قبل هذه الشركات للسنوات الأخيرة 2021 و 2022. فبعد شركة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

SONATRACH الجزائرية التي تحتل المرتبة الأولى إفريقيا، نجد أربع شركات من جنوب إفريقيا في المراتب المالية، وهي مجموعات الصناعات الكهربائية ESKOM والكيميائية SASOL، مجمع الاتصالات MTN Group، بالإضافة إلى SHOPRITE Holding وغيرهم من شركات التجارة والمؤسسات المالية. (Jeune_Afrique, 2022)

إن المزايا التنافسية للشركات المتعددة الجنسيات للدول الناشئة لا تقتصر فقط على توفر اليد العاملة منخفضة التكلفة نسبياً، أو لتوفر المواد الأولية، حيث أن للسلطات العمومية في هذه البلدان دور رئيسي في تطوير نموذج الرأسمالية والليبرالية الناشئة بها. كما أن النمو السريع الذي حققته هذه البلدان يمكن تفسيره أيضاً بقدرة جذب رؤوس الأموال والمساهمة في الادخار العام، سواء عبر المؤسسات والأسواق المالية المحلية والدولية، ما سمح بتمويل برامج التنمية المختلفة. الاستفادة من الديناميكية التي تخلقها العولمة المالية، واستراتيجيات التوسع في الشركات عبر الاندماج والاستحواذ على المستوى الدولي، يرجع أساساً إلى تبني الأنظمة المالية والمحاسبية الدولية، ومعايير الكفاءة للمؤسسات التي يتم تطبيقها في الدول الصناعية الكبرى، خاصة طرق تنظيم العمل والحوكمة، ومنه أصبحت هذه الشركات المتعددة الجنسيات ناقلة للتكنولوجيا ومناهج البحوث والتطوير. (Márquez, 2017)

3-5- تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من وإلى BRICS:

إن التحولات الاقتصادية التي حدثت في العالم خلال العشرين عاماً الماضية منذ بداية الألفية الجديدة، أدت إلى تحولات هامة للاقتصاديات الناشئة تجاوزت بها بعض الاقتصاديات المتقدمة، على الرغم من استمرار بعض الفوارق عبر المناطق. حيث شهدت الأسواق الناشئة نمواً غير مسبوق في مستويات التجارة والاستثمار، ولا سيما الصين والهند، إذ عرفت زيادة في حصتها من حجم التجارة العالمية من 32% سنة 2000 إلى حوالي 46% في سنة 2019. إضافة إلى أنه كان ما يقارب 15% من الاستثمار الأجنبي المباشر FDI موجهاً للاقتصاديات الناشئة سنة 2000، ليصبح هذا الرقم إلى 46% سنة 2019. (OECD, 2021)

كما أن الشركات المتعددة الجنسيات لبلدان BRICS وباستثمارها في الخارج، تجعل بلدانها في نفس الوقت جاذبة للاستثمارات الأجنبية المباشرة، بحوالي 254 مليار دولار من FDI للداخل سنة 2020 مقابل 294 مليار سنة 2019، ليعود ويرتفع مستوى FDI إلى 355 مليار دولار بعد التداعيات التي شهدتها اقتصاديات العالم بسبب جائحة Covid-19. النصيب الأكبر غالباً ما يكون للصين بين BRICS باعتبارها أكثر الدول جذبا لهذا النوع من الاستثمارات بحوالي 181 مليار دولار سنة 2021، حيث عرفت نمواً متزايداً ومستقراً في الاستثمارات الأجنبية

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المباشرة طيلة السنوات العشر الأخيرة، في حين أن باقي دول BRICS عرفت تطوراً متذبذباً في تدفقات FDI، ومع ذلك تبقى من أكثر البلدان جاذبية للاستثمار. (UNCTAD, 2021; CNUCED, 2020, 2022)

إضافة إلى أن ارتفاع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر للشركات المتعددة الجنسيات من وإلى خارج الدول الناشئة مؤشر يدل على تحسن أداء هذه الشركات. فيما عدا البرازيل، تعرف الدول الناشئة ارتفاعاً في مستوى في تحويل رؤوس الأموال نحو دول أخرى. في سنة 2021، تعدت الاستثمارات FDI المتدفقة نحو الخارج من روسيا والصين 209 مليار دولار، مما يؤكد نموها القوي خلال عشر سنوات. إذا ما أخذنا في الاعتبار FDI لهونغ كونغ، تصبح الصين ثاني أكبر مستثمر أجنبي في العالم بعد الولايات المتحدة ومنتقدمة على ألمانيا واليابان، في حين تحتل روسيا المرتبة الثامنة. (UNCTAD, 2021; CNUCED, 2020, 2022)

مميزات الولوج إلى أسواق كبيرة، وجود طبقة وسطى معتبرة بالمناطق الحضرية وأهمية استثمارات البنية التحتية تعتبر من أهم الدوافع في تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في الفترة الأخيرة. كما تعتبر أيضاً التكلفة المنخفضة للعمالة عاملاً رئيسياً لجذب الاستثمارات، في حين أن الرغبة في الحصول على يد عاملة مؤهلة أو عالية الكفاءة يعتبر سبباً في اتجاه الاستثمار الأجنبي المباشر نحو الدول الصناعية الكبرى. التزايد المعتبر لتكلفة العمل في الصين لم يؤثر على مكانة البلد كونه محطة مهمة في عمليات التجميع للمنتجات المصنعة والتقسيم الدولي لمراحل الإنتاج. (UNCTAD, 2022)

علاوة على ذلك، ونظراً للأثر السلبي لجائحة Covid-19 على الاستثمار مع بداية عام 2020، انخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر FDI العالمية بنسبة 38% لتصل إلى 846 مليار دولار أمريكي، لتصل إلى أدنى مستوى لها منذ عام 2005. وبينما انخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بنسبة 51% في سنة 2020، انخفضت التدفقات إلى الأسواق الناشئة لمجموعة العشرين G20 فقط بمقدار 9% بسبب انتعاش الصين والهند. بينما تفوقت الصين على الولايات المتحدة كوجهة أولى للاستثمار الأجنبي المباشر في جميع أنحاء العالم. (OECD, 2021)

3-6- الصناديق السيادية لدول BRICS:

من المعلوم أن صناديق الثروة السيادية هي صناديق استثمارية لهدف محدد، تابعة أو مملوكة لجهات حكومية. وفي السنوات الأخيرة، معظم الصناديق السيادية التي أنشأت حديثاً من الدول الناشئة، بفضل ما تم تحقيقه من فوائض في الميزان الجاري الخاص بمبادلات السلع، مما سرّع بتراكم الأرصدة الخارجية ونمو المدخرات، خاصة للصين، الهند والبرازيل، ونظراً للارتفاع المتزايد في أسعار المحروقات التي ساهمت في إيرادات روسيا من

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تصدير المواد الأولية. يتم استثمار هذه المدخرات على المدى الطويل في أصول مختلفة، سواء عملات أجنبية، أسهم وسندات، أملاك عقارية... والتي تضمن الحصول على عائدات تساعد على حماية المالية العامة للبلاد من تقلبات أسعار المنتجات الأساسية، تسيير احتياطات الصرف للبنوك المركزية، إضافة إلى ضمان تمويل صناديق المعاشات. (Das et al., 2010; The Goldman Sachs Group, 2007)

تبلغ أرصدة صناديق الثروة السيادية بما فيها أرصدة صناديق المعاشات العمومية 33.121 مليار دولار حسب آخر تحديث في شهر أكتوبر 2022. يعدّ صندوق المعاشات النرويجي Norway Government Pension Fund Global وهيئة استثمار أبوظبي Abu Dhabi Investment Authority من الصناديق السيادية الأهم في العالم برصيد 1.136,14 مليار دولار و708,75 مليار دولار على التوالي، إلا أن الصين تعتبر القوة المالية الأولى في هذا المجال بستة صناديق سيادية وثلاثة صناديق معاشات منضوية تحت China Investment Corporation برصيد إجمالي يقدر بحوالي 3.467 مليار دولار، وهذا بدون ذكر الصناديق السيادية لهونغ كونغ على غرار Hong Kong Monetary Authority Investment Portfolio، والتي يقدر رصيدها بحوالي 588,90 مليار دولار. وعلى عكس دول BRICS لا تمتلك جنوب إفريقيا صندوق ثروة سيادية، في حين تملك روسيا صندوق Russian Direct Investment Fund الذي يقدر رصيده بحوالي 181 مليار دولار، بينما تمتلك كل من الهند والبرازيل The National Infrastructure Investment Fund (NIIF) وFundo Soberano do Brasil (FSB) على التوالي. (Global SWF, 2022; SWFI, 2022)

توفر هذه الصناديق مزايا ومنافع عديدة حسب حجمها ونوعها، حيث ترفع من سيولة الأسواق المالية وتعزز من تنوع محافظ الاستثمار المالية. تعتبر أيضا صناديق الاستثمار أحد عوامل استقرار الأسواق المالية على المدى الطويل مقارنة بالمتدخلين الآخرين في السوق المالي من مستثمرين وصناديق التحوط، حيث أثبتت الأزمات المالية العالمية أهمية دور الصناديق السيادية التي لم تقم بسحوبات هائلة من الأسواق الأمريكية والأوروبية، بل بالعكس ساهمت في تعزيز رأس مال بعض البنوك التي تأثرت قيمة أصولها. إضافة إلى أنه يمكن القول بأن صناديق الاستثمار للدول الناشئة تعتبر أهم المساهمين المستقبليين للمجمعات والشركات الصناعية الكبرى في القرن الواحد والعشرين. (Delacour, 2015; R. Sharma, 2018)

كما أنه إضافة إلى أن احتياطات الصرف الأجنبي في البلدان الناشئة ذات مستويات هائلة ووسيلة اقتصادية هامة، إلا أنها تعدّ هشة في مواجهة الأزمات الدولية وخاصة تقلبات أسعار الصرف. لهذا تساعد الصناديق السيادية في تعزيز الموقع المالي لدولها المالكة، حيث غالبا ما يتم توجيه الاستثمارات التي يتم المساهمة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

فيها عبر هذه الصناديق نحو أسواقها المحلية، أو القريبة منها جغرافياً. كذلك تفضل الصناديق السيادية الاستثمار في قطاعات التكنولوجيا والعقارات والأسواق المالية، بعيداً عن القطاعات العسكرية أو الإستراتيجية عامة. (Delacour, 2015)

في المقابل، تبدي بعض الدول مخاوفها من عدم الشفافية حول هذه الصناديق السيادية بالرغم أهميتها، وما الدافع الحقيقي لاهتماماتها الإستراتيجية. فالمعلومات المالية المتعلقة بها لا محدودة مقارنة بمؤسسات استثمارية أخرى تلتزم بإعداد تقارير مالية سنوية مع المصادقة على حساباتها، إضافة إلى غياب معلومات دقيقة حول حجم أصولها، وتركيبية محفظتها المالية، مما يجعل من الصعب تقييم أداءها وإستراتيجية الاستثمار الخاصة بها. ولهذا تعتبر هذه الصناديق السيادية نوع محتمل من الوسائل السياسية الجديدة، يمكن من خلالها التواجد بالبلدان المتطورة ومواكبة التطور التكنولوجي لشركاتها واستنساخها أو الاستفادة منها. (DOCKÈS, 2009)

4- التحولات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية للبلدان الناشئة BRICS:

4-1- التحولات الاقتصادية للبرازيل:

تعتبر البرازيل أبرز وأهم قوة اقتصادية في أمريكا اللاتينية، بالرغم من السنوات العديدة التي عرفتها في ظل أزمة اقتصادية ومالية، شهدت بعدها سنوات من الازدهار بنمو اقتصادي مرتفع ومعدل تضخم متحكم به نسبياً. وأهم ما أدى أو ساعد في تحرير وانفتاح الاقتصاد البرازيلي هو الاستفادة من مزايا التنمية التي تنشأ عن العولمة، كاندماجها إلى منظمة التجارة العالمية WTO والقدرات المكتسبة للشركات المتعددة الجنسيات البرازيلية. بشكل عام، يمكن القول أن أهم مقومات النمو الاقتصادي للبرازيل نتج عن تخصصها المتزايد دولياً في استغلال وتحويل الثروات الزراعية، المنجمية، البحرية. هذا ما يضعها أمام تحديات اجتماعية تتعلق بتقليل الفوارق الاجتماعية ما بين طبقات المجتمع، وكذلك بتوزيع منافع النمو بين المناطق وأقاليم البلاد الواسعة، حيث تعتبر مثلاً منطقة الشمال الشرقي للبرازيل بمعزل عما يحدث من تنمية وتطور. هذه التحولات الاقتصادية ساهمت في بروز طبقة اجتماعية وسطى، والتي أصبحت تؤثر اقتصادياً وسياسياً، من خلال مطالبها التي تتضمن أن تهتم السلطات العامة بقضاياها، خاصة فيما يتعلق بظاهرة الفوارق وعدم المساواة في الأجور، وأن تعمل أكثر على تمويل مشاريع البنية التحتية من شبكة طرق، الري والطاقة، حتى تتوفر هذه الخدمات بشكل عادل لأكثر عدد من المواطنين. (BrazilGovNews, 2011)

4-1-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد البرازيلي:

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

عرف الإقتصاد البرازيلي تحرراً متسارعاً في بداية التسعينيات، خاصة بعدما شهد مرحلة عصيبة تسببت بها مديونية خارجية مثقلة بفوائد جدّ عالية منذ سنة 1979. وبرزت معالم التوجه الليبرالي للإقتصاد مع وصول الرئيس Fernando Collor de Mello (1990-1992)، حيث تشارك معه هذه الرؤية فيما بعد الرئيس Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). وبالرغم من فوز حزب العمال الإشتراكي لاحقاً في الانتخابات العامة والمحلية، إلا أن مسيرة التحول نحو الإقتصاد الليبرالي تواصلت، حيث تجسدت في عدم الرجوع لسياسات تدخل الدولة في تسيير المؤسسات، وتبني إصلاحات ضريبية لصالح رؤوس الأموال الأجنبية، مع إنفتاح الإقتصاد على العالم الخارجي. (Hasenclever & Fauré, 2002)

نموذج التنمية للإقتصاد البرازيلي والذي بالرغم من أنه تضمن إقرار قوانين في صالح الأجراء والعمال بصفة عامة، تتعلق بتشديد إجراءات تسريح العمال، يمكن القول عنه أنه كان أيضاً يتعلق بتعزيز التنافسية، عن طريق إصلاح النظام الضريبي وقوانين الإستثمار والصفقات، بالإضافة إلى إنشاء سوق حر لتبادل السلع والخدمات. كل هذه الإجراءات التي تهدف إلى تذليل العقبات أمام عمليات الإنتاج وتخفيف العبء الضريبي، عززت من تنافسية القطاع الخاص، مما يسّر عملية خصخصة بعض القطاعات الحيوية كقطاع النقل والاتصالات. (Raychete & Cristaldo, 2013)

سياسات تحرير الإقتصاد البرازيلي والإصلاح التي تمّ انتهاجها سنة 2003 جعلت بورصة Sao Paulo خامس أهم بورصة تداول في العالم بعد بورصة نيويورك، شنغهاي، لندن وهونغ كونغ. حيث أصبحت البورصة مركزاً رئيسياً لإجتذاب المدخرات الوطنية مع تسجيل أكثر من 11 مليون حامل أسهم برازيلي، إضافة إلى التأثير الهام لـ « Novo Mercado » والذي ظهر في تعميم قواعد الحوكمة الأنجلوساكسونية داخل المؤسسات. أفريل 2007، أصبحت القوانين والتنظيمات المتعلقة بالإستثمار في الخارج أكثر ليونة، و مع بداية سنة 2008 تمّ إعادة تقييم الدين العام البرازيلي من قبل وكالات التصنيف العالمية إلى مستوى « investment grade »، أي أن سندات الخزينة العامة البرازيلية أصبح مصنفة أقل مخاطرة بالنسبة للمستثمرين. (World Bank, 2017b, 2020a)

في مجال السياسات التجارية، تعززت مكانة البرازيل كدولة مصدرة للمنتجات الزراعية والغذائية خاصة بعد انضمامها لمنظمة التجارة العالمية WTO، رغم تصدر الهند لهذا المجال سابقاً. إضافة إلى أن البرازيل كانت تنتهج استراتيجية تركز على تطوير المنتجات الصناعية المحلية من أجل إحلال الواردات الصناعية، ولهذا عمدت البرازيل لاستهداف النمو الإقتصادي عبر التصدير. إلا أن سياسة الإنفتاح والتبادل الحر لم تكن مطلقة بشكل

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تام، حيث تحتل البرازيل المرتبة 109 في تصنيف Doing Business لممارسة الأعمال، نظراً للسياسة الحمائية لبعض الشركات المحلية والمنتجات كالمطاط، النسيج، الملابس، السيارات وغيرها. كما تمّ تعديل القوانين وتخفيف التنظيمات المتعلقة بالصرف، ورفعت القيود المتعلقة بالتحويلات الدولية، مع العلم أن البرازيل تعتمد على نظام صرف معوم. (Baumann et al., 2017; World Bank, 2020a)

غير أن اعتماد البرازيل آنذاك على نموذج مماثل للنمو الاقتصادي، خاصة وبعد فترات الركود، كشفت عن اختلالات هيكلية طويلة الأمد. معدلات أعمار السكان بدأت في التقدم في السن بسرعة لم يعد معها من الممكن استدامة الاعتماد على الإنفاق العام المتزايد أمرًا مفروغًا منه. اعتبرت القرارات السياسية بطيئة في التكيف مع الأوضاع المستجدة، حيث لم تجدي التدابير المتخذة بشأن تحديات القدرة التنافسية التي نشأت عن السياسات المطبقة بمرور الوقت، بما في ذلك الإعانات والتحويلات إلى الشركات الوطنية، كونها لم تساهم في معالجة المشاكل الفعلية، إلى جانب زيادة الإنفاق العام جزئياً على حساب انخفاض الاستثمارات الخاصة. كل هذه العوامل وغيرها، بما في ذلك تدهور معدلات التبادل التجاري والاضطرابات السياسية ومزاعم الفساد، قد أدت إلى انخفاض الاستثمار بنحو 30% منذ عام 2014، في حين تجاوز معدل التضخم 10% . على هذه الخلفية، تناقصت الثقة في السياسات الاقتصادية وآفاق التجارة بشكل كبير، مما دفع الاقتصاد إلى ركود امتد طيلة سنة 2015، وأثر بشكل كبير على عائدات النمو للسنوات السابقة، نتج عنه تضاعف معدل البطالة، فيما بدأت مكاسب إنتاجية العمل في الركود منذ سنة 2010 حتى قبل أن ينخفض الطلب. (OCDE, 2018)

من جانب آخر، فإن الإجراءات المتعلقة بالإعفاءات الضريبية، والقروض المدعومة، وسياسات دعم الصناعة التي استفادت منها قطاعات معينة، والمخالفات التي شابته صفقات التعاقد مع الهيئات العامة أو الشركات المملوكة للدولة، أدت إلى انتشار ممارسات الفساد السياسي والسعي نحو المنافع الشخصية في قطاع الأعمال حسب ما أشارت إليه الادعاءات الأخيرة على أعلى المستويات. أعادت هذه السياسات توزيع الموارد على الطبقات الأكثر ثراءً، وجعلت عملية صنع القرار السياسي أقل شفافية، كما انعكس ذلك بشكل سلبي على الحوكمة الاقتصادية، كاستفادة الشركات التي عملت على بناء علاقات سياسية من المزايا التفضيلية، عوض تلك الشركات ذات الأداء الأفضل. (Bersch et al., 2017)

ومع ذلك، فالأحداث السياسية الأخيرة أبرزت في المقابل أيضاً مدى تعزيز الأداء للمؤسسات البرازيلية، بما في ذلك القضاء، الذي أظهر استقلاليته ولم يتردد في مقاضاة وإدانة كبار المسؤولين. مما يتيح هذا الوضع للبرازيل أن تتأى بنفسها عن ماضيها وتواصل تعزيز إطارها المؤسسي، وذلك للحد من نقاط الضعف التي قد

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تنشأ في المستقبل وربما تحسن آفاق النمو على المدى الطويل، تبعا للروابط القوية بين المؤسسات التي تعمل بشكل جيد والنمو، بحيث ستؤدي مراجعة هذه السياسات إلى الحد من عدم المساواة في الدخل والفرص وتعزيز الإنتاجية. (Felsberg Advogados, 2021; Fleury & Théry, 2016)

في المقابل، وعلى الرغم من الاضطرابات السياسية في السنوات الأخيرة، تم إقرار بعض الإصلاحات المهمة، حيث أن تضخيم زخم الإصلاح هذا سيكون له آثار إيجابية مهمة. وفقاً لتقديرات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، فإن التأثير طويل الأجل على الناتج المحلي الإجمالي للإصلاحات الهيكلية المستمرة سيقدر بـ 20% على مدى 15 عامًا تقريبًا، مما سيكون له تأثير كبير على الدخل وكذلك على عدم المساواة بالرغم من أن هذه المنافع قد تستغرق بعض الوقت حتى تتحقق. بينما تحسّن أداء المؤسسات، أسواق رأس المال، وإصلاح التنظيمات التجارية من شأنها أن تنعكس بأثر إيجابي أكبر على النمو. (OCDE, 2020)

4-1-2 مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في البرازيل:

تميّز الاقتصاد البرازيلي لعقود طويلة بعدم الاستقرار حتى بداية التسعينيات من القرن الماضي. وخلال مرحلة ترسيخ النظام السياسي الديمقراطي في البرازيل، مرّ الاقتصاد ما بين سنوات 1985 و1994 بفترات تضخم مفرط وركود تتخللها فترات قصيرة من الاستقرار النسبي بسبب المخططات الاقتصادية التي اعتبرت فاشلة في نهاية المطاف حسب تقييم الاقتصاديين. بلغ التضخم مستوى قياسي قدر بحوالي 2.737 % عام 1990، وأدى الاضطراب الاقتصادي الكلي إلى تركيز الأعوان الاقتصاديين بشدة على المدى القصير، بينما تضرر الأفراد وخاصة الفقراء منهم غير القادرين على حماية أنفسهم من أثر التضخم. لم يتغير الوضع إلا بعد إطلاق مشروع العملة الجديدة الريال «plan real» سنة 1994، مما أدى إلى اعتماد نظام التكافؤ الزاحف والحد من الإنفاق العام، بالإضافة إلى إلغاء جزء كبير من نظام المقايسة للأجور حسب التضخم. (Hasenclever & Fauré, 2002; WB Database, 2022g)

غير أن نظام سعر الصرف الجديد أدى إلى المبالغة في تقدير القيمة الحقيقية للعملة وظهور عجز كبير في الميزان التجاري، بحيث أصبح من الصعب العثور على تمويل بسبب نضوب السيولة الدولية بعد الأزمة الآسيوية. ولهذا انتقلت البرازيل إلى نظام سعر الصرف المعوم سنة 1999 واعتمدت نظاماً لاستهداف التضخم. وبحلول الأزمة العالمية لعام 2008، تبين أن البرازيل كانت مزودة بمصادر اقتصادية عبر تنفيذ سياسات لمواجهة التقلبات الدورية، وأظهرت في البداية مرونة قوية مع انتعاش النمو الاقتصادي نوعاً ما سنة 2010. (Gantois & Ramos-Tallada, 2022; Weisbrot et al., 2014)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

وعلى مدى العقدين الماضيين، أدى النمو القوي جنباً إلى جنب مع التحسن الاجتماعي الملحوظ، إلى جعل البرازيل واحدة من الاقتصاديات الرائدة في العالم، حيث شهد الاقتصاد البرازيلي تحولاً كبيراً بعد أن تسارع معدل النمو في العشرية الأولى من القرن الحالي، مما انعكس بشكل إيجابي على قدرة تمويل مشاريع البنية التحتية الأساسية التي تسهم في تحسين المستوى المعيشي والتنمية البشرية. وعلى الرغم من تباطؤ معدلات النمو لاحقاً، إثر ركود الاقتصاد سنوات 2009 و2014، وتدهور أداء المالية العامة سنة 2014 الذي يرجع أساساً إلى زيادة الإنفاق، لا سيما النفقات الضريبية، والذي أثر على فعالية السياسات العامة لتحسين الظروف الاجتماعية للسكان، إلا أن الحركة الاقتصادية للبرازيل تواصلت بانتظام في القطاعات المنتجة، خاصة بالإنتاج الزراعي مقارنة بالصناعي، حيث يتميز المنتج البرازيلي بقدرة تنافسية هامة في الخارج وبشكل متوازن، سواء كان في دول الشمال أو الجنوب. (OCDE, 2018; World Bank, 2017a)

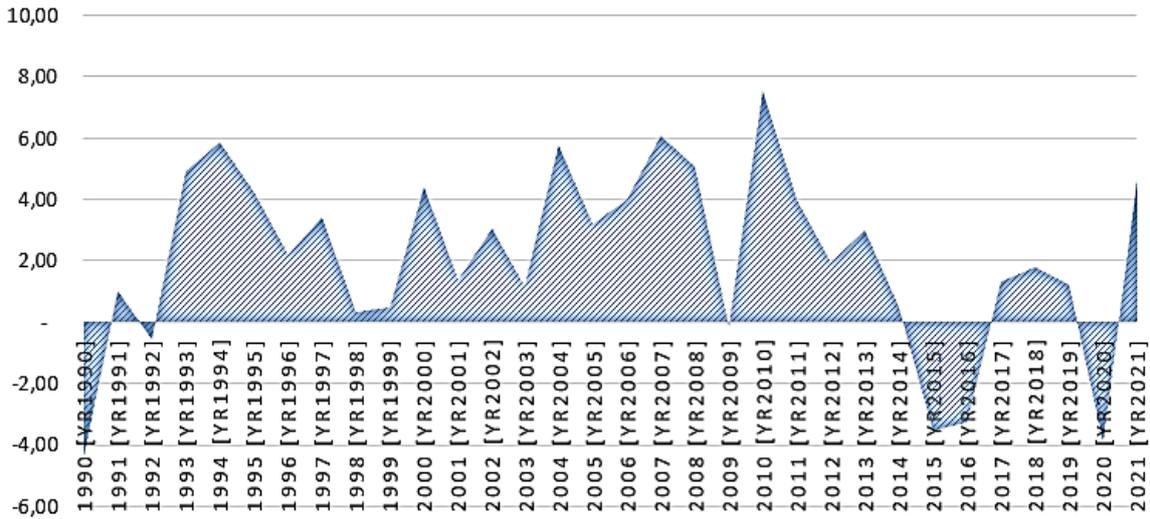
كما أنه وبعد الانخفاض لمدة ثمانية فصول متتالية، انتعش النمو في أوائل عام 2017، حيث أن تصميم السلطات الحكومية على ضمان الاستدامة المالية وتنفيذ العديد من الإصلاحات الهيكلية أدى إلى تحسين الثقة والمؤشرات قصيرة الأجل. بلغت نسبة البطالة ذروتها عند 13,3 % ثم بدأت في الانخفاض، بينما استمر الانكماش في إجمالي الائتمان الممنوح للقطاع الخاص على أساس سنوي، على عكس الائتمان الممنوح للعائلات الذي انتعش بشكل كبير. أما معدل التضخم السنوي الذي بدأ في الارتفاع أوائل عام 2014 وتجاوز 8 % في بداية عام 2016 نتيجة عدّة عوامل، انخفض بشكل كبير إلى حوالي 3 % في يناير 2018، مما أدى إلى دعم الدخل الحقيقي للعائلات، ومهد الطريق لانخفاض أسعار الفائدة، فيما بدأ الاستهلاك الخاص في الانتعاش خاصة مع نمو العمالة وارتفاع الأجور الحقيقية. (WB Database, 2022g)

حسب توقعات صندوق النقد الدولي IMF يمكن أن يبلغ الناتج المحلي الخام للبرازيل حوالي 2.568 مليار دولار سنة 2027، بينما قدر الناتج سنة 2017 حوالي 2.063 مليار دولار، في حين شهد الناتج المحلي تراجعاً سنة 2019 و2021 بلغ حوالي 1.873 مليار دولار و1.608 مليار دولار على التوالي. ومع ذلك تعدّ البرازيل من أقوى بلدان أمريكا اللاتينية اقتصادياً، حيث ان الناتج المحلي للسنوات العشر الأولى للألفية الجديدة ما بين 2000 و2010 قد تضاعف لأكثر من ثلاث مرات بارتفاع قدر بـ 337 %، بينما كان يمثل انتاجها 3,5 % من الإنتاج العالمي سنة 2011، غير أن هذا التسارع بدأ في التراجع بعد سنة 2014 لتصل نسبة الإنتاج 1,6 % سنة 2021. (IMF Database, 2022a; WB Database, 2022b)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

قدّر نمو الناتج المحلي الخام الحقيقي خلال العشرية الأولى بمعدل 5 % إلى غاية سنة 2008، والذي يعتبر نمواً بوتيرة معتبرة. وما يميز أكثر التحول الاقتصادي خلال هذه الفترة هو قدرة البرازيل على التحكم في مستوى التضخم في حدود 5 % إلى 6 % والذي كان يعتبر السمة المميزة سابقاً للاقتصاد البرازيلي. معدل النمو انتعش سريعاً إلى مستوى 7,5 % سنة 2010 بعد صدمة الأزمة المالية العالمية كما هو موضح في الشكل أدناه، غير أنه كان بمستوى بأقل لكن ذو دلالة خاصة بعد الركود سنة 2014، ليستقر عند مستوى 4,6 % سنة 2021 بعد تجاوز تبعات جائحة Covid-19 نسبياً بناتج محلي يقدر بـ 1.608 مليار دولار، ويكون نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام منها حوالي 7.519 دولار بعد أن بلغ 13.245 دولار سنة 2011. (IMF Database, 2022a; WB Database, 2022d, 2022c)

الشكل رقم 3-2: تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للبرازيل (1990-2021)



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي WB (WB Database, 2022c)

من جانب آخر، وبعد تداعيات جائحة Covid-19، عرف النمو انتعاشاً بلغ مستوى 4,6 % سنة 2021، إلا أنه وفي ظل المناخ الاقتصادي المتدهور والبيئة المحلية والدولية الصعبة، الناتجة عن التضخم الذي تجاوز 11 %، تشديد الأوضاع المالية التي أدت إلى تدهور القوة الشرائية، وانخفاض الطلب المحلي خلال النصف الأول من عام 2022، إضافة إلى المستجدات الدولية مثل الحرب في أوكرانيا، فإن آفاق النمو تبدو محدودة في عامي 2022 و 2023. من المتوقع أن يتباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي بشكل ملحوظ في عام 2022 إلى 0,6 %، قبل أن يتسارع مرة أخرى إلى 1,2 % في عام 2023. كما ساهم الترقب للانتخابات الرئاسية عام 2022 في زيادة حالة عدم اليقين التي يمكن أن تزيد من تقييد الاستهلاك واستثمارات القطاع الخاص، فيما يتعافى سوق

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

العمل ببطء، مع بقاء معدل النشاط والدخل الحقيقي للعمل دون مستويات ما قبل الجائحة، لعدم نمو مداخل العمل بالسرعة الكافية لتعويض انسحاب المساعدات الطارئة المرتبطة بالجائحة وارتفاع التضخم. هذا الأخير يتوقع أن يبدأ في التراجع تحت تأثير تشديد السياسة النقدية ورفع حالة عدم اليقين بعد الانتخابات الرئاسية، لكن يحتمل في المقابل أن تتسارع معدلاته مرة أخرى مع بداية عام 2023 عند فرض الحظر الأوروبي على النفط الروسي. (Beccaria et al., 2022; OCDE, 2022)

علاوة على ذلك، إذا ما استمر الصراع في أوروبا، فقد يؤدي ذلك إلى استمرار في زيادة تكلفة المدخلات الزراعية، خاصة الأسمدة، وسيؤثر بشكل كبير على الإنتاج الزراعي والصادرات. قد يؤدي كذلك التشديد المفاجئ للسياسات النقدية في الاقتصاديات المتقدمة إلى تدفقات رأس المال نحو الخارج وانخفاض قيمة العملة، مما يزيد من الضغط على التضخم المستورد. إضافة إلى أن المزيد من القيود على تطبيق قاعدة حد أقصى للنفقات في السنوات القادمة من شأنه أن يعرض الاستقرار المالي للخطر. في المقابل، إذا ظلت أسعار السلع الأساسية عند مستويات عالية لفترة أطول من المتوقع، فإن الضغوط على المالية العامة ستخفف على المدى القصير وستتحسن شروط التبادل التجاري. (OCDE, 2022)

4-1-3- مؤشرات التنمية البشرية في البرازيل:

على غرار العديد من دول أمريكا اللاتينية، تغطي مشاكل الفوارق الاجتماعية في البرازيل، وتبرز ظاهرة التمييز بين السكان حسب أصولهم، لون بشرتهم، والمناطق التي ينتمون إليها، مما يجعل من الصعب تحقيق تنمية شاملة تتضمن حركية اجتماعية. كما لا تزال البرازيل تعاني من المشاكل المرتبطة بالفقر، إذ يتلقى نصف السكان فقط 10% من إجمالي دخل العائلات، بينما يتلقى النصف الآخر 90% المتبقية. لا تزال النساء والأقليات العرقية والشباب المحرومون يعانون من تفاوت شديد، بينما يكسب العمال الذكور 50% أكثر من النساء. كما أن احتمال العمل في القطاع غير الرسمي أكبر بالنسبة للنساء، في حين أن الأطفال هم الأكثر تضرراً من الفقر، ومعدلات البطالة لدى الشباب أكثر من ضعف المتوسط العام. تميل هذه التفاوتات إلى التأثير على بعضها البعض، مما يحدّ بشكل كبير من قدرة جزء من السكان على الوصول إلى إمكاناتهم الإنتاجية وتحسين ظروفهم المعيشية. إلا أن هذا لم يمنع البرازيل من تسجيل نتائج جيدة في بعض مقاييس الرفاهية الشخصية والروابط الاجتماعية، لكنها تسجل درجات أقل من المتوسط في الدخل والثروة والوظائف والأجور والإسكان والجودة البيئية والصحة والسلامة والتعليم والتدريب. (Fleury & Théry, 2016; Hasenclever & Fauré, 2002; Lima et al., 2022)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

قدّر مؤشر التنمية البشرية HDI لسنة 2021 بـ 0,754 ، وهكذا تصنف البرازيل ضمن البلدان ذات مستوى HDI مرتفع نسبياً بمعدل أعلى من 0,700 ، وهذا بالرغم من أن التفاوت المتباين بين أقاليم البرازيل يبقى شديداً، ويعكس واقعاً مغايراً لمستوى HDI الإجمالي. آخر إحصاء حكومي بهذا الخصوص يشير مثلاً إلى أن مؤشر HDI بمنطقة Sao Caetano do Sul بإقليم Sao Paulo يقدر بـ 0,862 ، في المقابل يبقى مستوى HDI ضعيفاً جداً لمنطقة Manari بإقليم Pernambouc بنسبة 0,487 ، أي أن مستوى HDI يعادل مستويات بلدان نامية إفريقية تقع جنوب الصحراء. غير أن ما تمّ ملاحظته بكل عام هو أن مستوى HDI الإجمالي قد ارتفع بمتوسط 0,8% خلال الفترة ما بين سنوات 2000 و 2010 موازاة بتحسّن وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي، إضافة إلى ارتفاع متوسط العمر المتوقع بين المواليد الجدد من 69,8 إلى 76,7 سنة ما بين سنوات 2000 و 2020. الأمر الذي أدى إلى تحسّن مركز البرازيل في الترتيب العالمي باحتلالها المرتبة 85 سنة 2013، إلا أنها شهدت تراجعاً إلى المرتبة 87 سنة 2021 تبعا لعدة عوامل كانت أبرزها تداعيات جائحة Covid-19. (IBGE database, 2022; Lima et al., 2022; UNDP, 2014; UNDP database, 2022).

كما أنه بالرغم من تدني الفوارق الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن مستوياتها تبقى مرتفعة، وحالة الحرمان التي تعانيها الطبقة الفقيرة تؤثر بشكل كبير ومباشر على تحسّن مستويات المعيشة. فحسب مؤشرات الفقر الدولية تظهر بأن نسبة السكان الذين يعيشون بأقل من 1,25 دولار في اليوم تقدر بـ 17,2% إلى 6,1%، بينما تبين الإحصائيات الوطنية بأن أكثر من 20% من إجمالي السكان يمثلون الطبقة الفقيرة. يتركز معظم هؤلاء في الأقاليم الزراعية، وهي الأقاليم الشمالية الشرقية التي تضم الغالبية السكانية من الفقراء بأمريكا اللاتينية. مع ذلك، تحرز مؤشرات التنمية البشرية تطوراً وتقلباً بين الحين والآخر، يعكس الجهود المبذولة خاصة من خلال سياسات مكافحة الفقر الذي عرفت معدلاته انخفاضا قدر بحوالي الثلث ما بين سنوات 2003 و 2008، ليتباطأ هذا الانخفاض ما بين سنوات 2008 و 2012، فيما أشارت البيانات إلى أن مستويات الفقر الشديد أثر على 5,9% من السكان عام 2013 مقارنة بـ 5,4% في العام السابق لذلك (Bárcena et al., 2013; Pedrosa & Chaimovich, 2016).

من ناحية أخرى، فيما يتعلق بمؤشر Gini للدخل، الذي يعتبر مؤشراً لقياس عدم المساواة أو الفوارق في توزيع الدخل، تتراوح قيمه ما بين 0 و 1، إذ تشير قيمة 0 إلى المساواة التامة، بينما يشير 1 إلى الحد الأقصى من عدم المساواة، كما يمكن الإشارة أيضاً إلى قيمة المؤشر بالنسبة المئوية % (Mesplé-Somps & Robilliard, 2018). تسجل البرازيل معدلاً مرتفعاً لمؤشر Gini يقدر بـ 53,5% سنة 2019 والذي يعتبر من بين الأعلى في دول BRICS بعد جنوب إفريقيا، إذ كان يقدر بـ 58,4% سنة 2001 لينخفض إلى مستوى

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

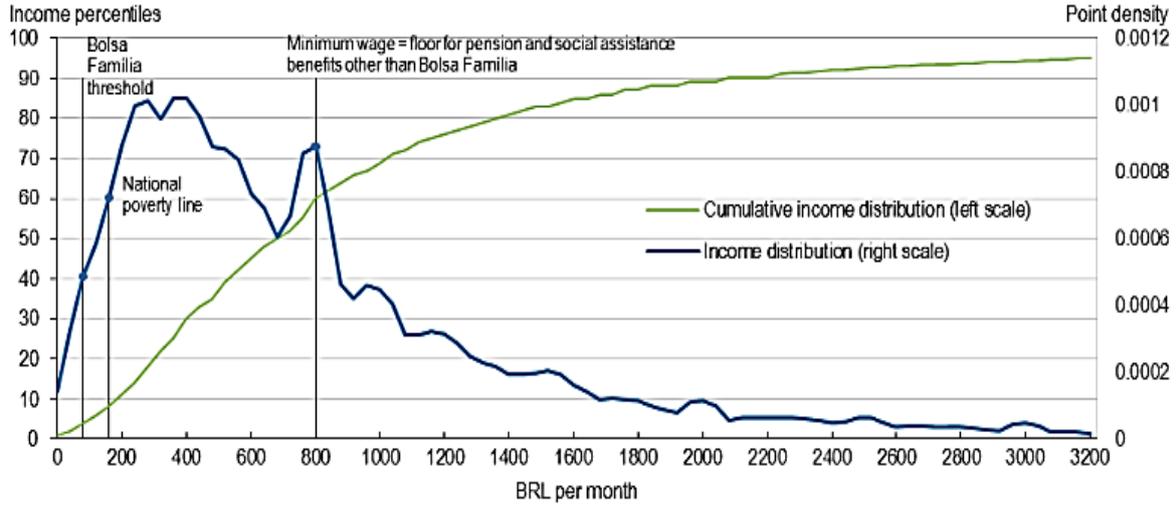
48,9% سنة 2020 (WB Database, 2022f). هذا رغم أن البرازيل تنتمي لمجموعة الدول التي عرف بها مؤشر التنمية البشرية HDI مستويات مرتفعة حسب متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي، إضافة لمحاولات السياسيين البرازيليين بالتركيز على التكامل الاجتماعي الذي يعتبر هدفا رئيسيا في استراتيجيات التنمية. أنفقت البرازيل أكثر من 15% من الناتج المحلي الإجمالي على الخدمات الاجتماعية سنة 2016، بما يعادل 35% من إجمالي إنفاق القطاع العام، في حين تمثل الخدمات الاجتماعية أكثر من نصف الزيادة في الإنفاق الأساسي وتستمر في النمو بوتيرة أسرع من الناتج المحلي الإجمالي. (Cecchini et al., 2018)

تضمنت بعض هذه الخدمات الاجتماعية آليات وبرامج مبتكرة في سياسات تطوير الصحة والتعليم التي تبنتها البرازيل، تهدف من خلالها لتحسين مداخل العائلات شديدة الفقر، أين تمّ التركيز على تطبيق هذه السياسات بشكل عادل ومتكافئ بين جميع المناطق والأقاليم. برنامج Blosa Ecola لدعم التمدن سنة 2001، وبرنامج Bolsa Familia وهو برنامج دعم للعائلات شعاره « Fome Zero » أي "لا للجوع" سنة 2003 الغرض منه ضمان الإحتياجات الأساسية لصالح العائلات الفقيرة. ونظراً لتحسين بعض الخدمات الصحية أيضاً، كل هذا أدى إلى تدني حالات الوفاة عند الأطفال، كما ساهم في ارتفاع معدل الحياة عند المواليد الجدد وتحسن متوسط الأعمار لدى السكان التي تمّ الإشارة إليها سابقاً، ما جعل البرازيل رفقة الصين من دول BRICS التي حققت هذا المعدل المرتفع. (Cecchini et al., 2018; Hall, 2006; UNDP database, 2022)

إضافة إلى ذلك، فإن العديد من الخدمات الاجتماعية لا يمكن أن تكون أقل من الحد الأدنى للأجور وفقاً للقوانين البرازيلية، مع العلم أن مستوى الحد الأدنى للأجور يقدر أحياناً أعلى بنحو 7 أضعاف من خط الفقر، أي بمعدل أعلى من متوسط الدخل. على سبيل المثال، وكما هو موضح في الشكل أدناه، فالحد الأدنى للأجور البالغ 788 ريالاً برازيليًا سنة 2015، يتوافق مع نسبة 56% من البرازيليين الذين قد تحصلوا على دخل قدره 788 ريالاً برازيليًا على الأقل، بما أن هذه الفئة لديها دخل أقل من الحد الأدنى للأجور. هذا الأخير عرف نمواً من حيث القيمة الحقيقية، بحيث أصبح أعلى بنسبة 80% مما كان عليه قبل 15 عاماً، بينما نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي قدر بنسبة 23% فقط. غير أنه يعتقد أن قاعدة ارتباط الحد الأدنى للأجور مع العديد من الخدمات الاجتماعية، إضافة إلى نظام المعاشات والتقاعد البرازيلي الذي تقدر تكلفته حوالي 12% من الناتج المحلي الإجمالي، يؤدي إلى تحويل نصيب أكبر من هذه الخدمات نحو أولئك الذين يزيد دخلهم عن المتوسط وليس للفقراء. لهذا هناك مطالب بإصلاح لنظام الضمان الاجتماعي خاصة في تعديل الموازنات المالية، بما يوفر فرصة لجعل النمو أكثر شمولاً من خلال استهداف المنافع بشكل أفضل. (Banque Mondiale, 2017; OCDE, 2018)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الشكل رقم 3-3: الفئات المستفيدة من الخدمات الاجتماعية حسب توزيع الدخل



المصدر: (OCDE, 2018, p. 25)

غير أن الحد من الفوارق سيظل يمثل تحديًا كبيرًا ومستمرًا للبرازيل. هذه الأخيرة لم تتج من جائحة Covid-19 الذي تسببت فيها بواحد من أثقل الخسائر الصحية على نطاق عالمي. على مدار عام 2020 بأكمله، سجلت البرازيل أكثر من 7 ملايين حالة مؤكدة ونحو 200 ألف حالة وفاة مرتبطة بـ Covid-19، ما يجعلها من الدول الأكثر تأثرًا في العالم بعد الولايات المتحدة. تبع ذلك ركود اقتصادي قدر بحوالي -4,7% لم تشهد معدلًا مثيلاً له منذ ما يقرب من 30 عامًا، فيما فاقمت الأزمة من الفوارق الاجتماعية في التعليم والصحة، الأمر الذي سينعكس على الإصلاحات الاجتماعية في المدى الطويل. إلا أن تدابير الدعم التي قدرت بحوالي 12,9% من الناتج المحلي الإجمالي، ولا سيما المساعدات الطارئة التي بلغت تقريبًا 4,3% من الناتج المحلي، خففت من آثار الركود في عام 2020 وساهمت في الحد نسبيًا من مدى الفقر وازدياد فجوة الفوارق. (Banque Mondiale, 2021; Gantois & Ramos-Tallada, 2022)

4-1-4- سوق العمل وسياسة الأجور في البرازيل:

منذ مطلع الألفية، عززت القوة العاملة المتزايدة من دخل الفرد، بينما ارتفع أسعار المواد الأولية دعم ارتفاع الإيرادات العامة. كما أن النمو القوي وتحسن المستوى الاجتماعي الملحوظ الذي ميّز العقدين الماضيين جعل من البرازيل واحدة من الاقتصادات الرائدة في العالم، على الرغم من الركود العميق الذي يحاول الاقتصاد حاليًا التعافي من آثاره. إضافة إلى أن استقرار مؤشرات الاقتصاد الكلي والنمو الديموغرافي، وملائمة الظروف الخارجية دعمت التوسع في الاستهلاك الخاص والعام، ضمن سياق سوق عمل قوي ونمو مستدام للأجور. حيث مكّنت ديناميكية سوق العمل، إلى جانب تحسن آليات الولوج إلى التعليم وبرامج الإعانات الحكومية، ملايين

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

البرازيليين من العثور على وظائف أفضل وتحسين مستوى معيشتهم، وساهمت أيضا في انتشار ملايين البرازيليين من الفقر، وهو ما يدل على أن انعكاسات النمو أصبحت أكثر شمولاً مقارنة بالسنوات السابقة. (World Bank, 2017b)

1-4-1-4 - التنظيم المؤسسي وتدابير التشغيل لسوق العمل البرازيلي:

عززت البرازيل إطاراً مؤسسياً لسياسات العمل منذ القرن الماضي وعلى مدى العقدين الماضيين، يكفله الدستور الفيدرالي للدولة يسمح بتنظيم التدابير والإجراءات المؤسسية بغض النظر عن الحكومات المتعاقبة، ومدعمة أيضا بقاعدة تمويل مستقرة تحت الرقابة الاجتماعية للثلاثية الأطراف والممثلة في مجلس دعم العمال «The Workers Support Fund Council». وتمّ تبني أولى السياسات التي تستهدف التشغيل في البرازيل خلال السبعينيات، فيما تم اعتماد برنامج التأمين ضد البطالة منتصف الثمانينيات. بينما كان التكريس الفعلي لحماية العمالة في دستور البرازيل الفدرالي المعتمد عام 1988، الذي أجاز للسلطات الحكومية تفويضاً بإقرار وتنفيذ سياسات خاصة بالتشغيل على مدار العام عبر برامج خدمات التدريب المهني والتوجيه، وخطط لخلق فرص العمل وتحسين الدخل. (World Bank, 2017a)

يعترف قانون العمل البرازيلي، وفقا لما ينص عليه القسم الثالث من قانون العمل البرازيلي، بالفرد كعامل أو موظف "كل شخص طبيعي فقط يقدم خدمات على أساس شخصي ذات طبيعة اعتيادية غير انتقالية إلى صاحب عمل، مع التبعية وعلى أساس التعويض بأجر". وتسلزم إجراءات تعيين الموظف التسجيل في كتيب التشغيل «Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS»، والذي يجب أن يحتوي على معلومات مثل اسم صاحب العمل، تاريخ التعيين، المكافآت، المهام، زيادة الرواتب فترات الإجازة ومستحقات النقابة. (Baptista Luz, 2021; Felsberg Advogados, 2021)

وعلاوة على حقوق العمل الأساسية التي يتمتع بها العامل، على غرار تحديد ساعات العمل التي يحددها الدستور الاتحادي بثمان ساعات في اليوم وأربع وأربعين ساعة في الأسبوع، مع الحق في العطلة السنوية وعطلة الأمومة وكذا التمتع بحق التمثيل النقابي وغيرهم من الحقوق. يتمتع العامل بالحق في الأجر والمكافآت الموسمية كمكافأة رأس السنة الميلادية «Christmas Bonus» ومكافأة تقاسم الأرباح، حيث ينص قانون العمل البرازيلي في المادة 461 من قانون العمل فيما يخص تكافؤ الأجور على دفع أجور ورواتب متساوية للموظفين الذين يشغلون نفس المنصب، ولديهم نفس الخبرة الفنية والإنتاجية، في نفس مكان العمل، إلا في حالة العمل الإضافي. إضافة إلى ذلك، يستفيد العامل من خدمات صندوق الضمان الخاص بمدة الخدمة «Fundo de Garantia

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

«por Tempo de Serviço -FGTS» والذي يتمثل في اشتراك بمبلغ يعادل 8% من الأجر الشهري. يتم الاحتفاظ بالمبلغ المعني في هذا الحساب ولا يمكن سحبه إلا من قبل الموظف في ظروف خاصة، كحالة الإصابة بمرض خطير أو إنهاء اتفاقية العمل دون سبب. (Baptista Luz, 2021; Felsberg Advogados, 2021)

كما أتاح دستور سنة 1988 إنشاء صندوق دعم العمال «Fundo Amparo ao Trabalhador _ FAT» والبنك الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية «El Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico y Social _ BNDES». هذا الأخير تم تصنيفه كهيئة مسؤولة عن رسملة أصول صندوق دعم العمال الموحدة، ما يجعل التنسيق المؤسسي بين هاتين المؤسستين أداة استراتيجية للحكومة في تسيير سياسات العمل التي تربط التنمية الاقتصادية بالتشغيل وتحسين الدخل. (J. Berg, 2009; Raychete & Cristaldo, 2013)

إضافة إلى ذلك، سمحت التعديلات الدستورية بتوسيع نطاق سياسات العمل والتشغيل لتشمل الاقتصاد غير الرسمي، واعتبرت سياسة الدخل التي أدت إلى زيادة الائتمان والحفاظ على برامج الاستثمار العام من بين الأدوات الرئيسية التي استخدمتها الحكومة البرازيلية للتصدي للأزمة المالية العالمية عام 2008 وآثارها السلبية على العمالة. في حين كفلت هذه الاستراتيجية لبرامج وآليات التشغيل السارية المفعول استمرار الطلب المحلي الذي حافظ على مستويات نمو الناتج المحلي الإجمالي والعمالة منذ منتصف عام 2009 في مواجهة الانخفاض المحدود في الصادرات. فيما ارتفع بين عامي 2008 و2011، متوسط دخل الأسرة بنسبة 9%، والحد الأدنى للأجور بنسبة 13%، بينما ارتفعت نسبة العمالة الرسمية 12%، والناتج المحلي الإجمالي بنسبة 13%. (ILO, 2017e)

كما يتضمن سوق العمل تدابير تتكون بشكل أساسي من إجراءات غير مباشرة لفائدة 64% من العاملين في القطاع الرسمي. إلا أنه ومع وجود حوالي 36% من الوظائف حالياً في القطاع غير الرسمي، تفشل المخططات الحالية للحد من البطالة في الوصول إلى فئة العمال الأكثر تضرراً. يتكون نظام التأمين ضد البطالة للقطاع الرسمي من نظامين متوازيين، «Seguro Desemprego» والحسابات الفردية للتأمين ضد البطالة التابعة «Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS». وتقدر تكلفة هذين البرنامجين في الميزانية حوالي 1% من الناتج المحلي الإجمالي بما تتضمنه النفقات من زيادات المنح التي تدفعها الدولة في حالة توقف النشاط، تخدم بشكل أساسي نفس الغرض للمساهمات الإلزامية لأصحاب العمل البالغة 8% من الأجور في FGTS والتي تزيد من تكلفة التشغيل الرسمي. غير أن فئة معتبرة من العمال الأكثر تضرراً لا تشملها

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

برامج سوق العمل بسبب العمالة غير الرسمية، ما يحد من فعالية هذه البرامج كآلية تأمين أو دعم واسعة النطاق. (A. L. N. de H. Barbosa et al., 2017; Isaias et al., 2021)

بشكل عام، يتطلب رفع مستويات المعيشة في البرازيل حسب تقارير المنظمات الدولية، استراتيجية نمو شاملة جديدة تضمن فعليا توزيعًا واسعًا لفوائد النمو بين السكان. بما أن هناك صلة قوية بين مكاسب الإنتاجية والنمو الأكثر شمولاً، يجب أن تصبح الإنتاجية المحرك الرئيسي للنشاط، مع تجسيد استثمارات أعلى بشكل ملحوظ وبرنامج واسع من إصلاحات الاقتصاد الجزئي لهذا الغرض، من أجل المساهمة أيضًا في خلق مناصب شغل أكثر وأفضل مدفوعة الأجر لجميع البرازيليين. تحسين الإنتاجية لا يتطلب فقط زيادة الاستثمار في رأس المال المادي، ولكن أيضًا في مهارات الأفراد، التي بدورها ستساعد الجميع على المساهمة في زيادة مكاسب الإنتاجية وتوزيعها عبر جميع القطاعات. (Banque Mondiale, 2018)

4-1-4-2- الإطار القانوني للحد الأدنى للأجور في البرازيل:

أقرّ الحد الأدنى للأجور في البرازيل بموجب الدستور الفيدرالي سنة 1934، فيما تم العمل به وبداية تطبيقه الفعلي عام 1940، أثناء رئاسة Getúlio Vargas. اعتمد الحد الأدنى للأجور كوسيلة لتلبية الاحتياجات العادية للعمال، بالنظر إلى الظروف الإقليمية والتي تتوافق مع المرحلة الديمقراطية لحكومة Vargas. قبل ذلك، حدد القانون رقم 185 والمرسوم رقم 399 الصادرين في 1936 و1938 على التوالي، أنواع النفقات كان من المفترض أن ينشأ لهدفها الحد الأدنى كالطعام، المسكن، الملابس، النظافة والمواصلات.

وينص الدستور البرازيلي حاليًا على أن الحد الأدنى للأجور هو المبلغ الأدنى المستحق والمدفوع مباشرة للعامل، بما في ذلك العمال الريفيين، دون أي تمييز بين الجنسين، عن يوم العمل العادي، مما يمكّن العمال في كل منطقة من البلاد من تلبية احتياجاتهم المعيشية الأساسية كالسكن، الغذاء، التعليم، الصحة، النقل وغيرها، مع إجراء تعديلات دورية للحفاظ على القوة الشرائية للأفراد. كما يسمح بتحديد الحد الأدنى للأجور أو الأجر القاعدي مع مراعاة مدى وتعقيد العمل، أي بمقاربة الحد الأدنى للأجور القطاعية، المهنية وكذلك الإقليمية المسموح بها. (ilo.org, 2021; ILO, 2017e)

بموجب ما ينص عليه القانون البرازيلي، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة وحدها من خلال مرسوم يحدد بذلك الحد الأدنى للأجور حسب الساعة، اليوم والشهر للعمال الذين لم يتم تحديد أجورهم من خلال القانون الفيدرالي أو وفق اتفاقيات المفاوضات الجماعية. وحسب آخر تحديث للحكومة فإن القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور يجب أن تتوافق بموجب القانون خلال شهر يناير لسنة 2023 مع 1.302,00 ريالًا برازيليًا

(wageindicator.org, 2023)، فيما كانت تقدر خلال إعلان الحكومة في 16 يناير من سنة 2021 بحوالي 1.101,95 ريالاً برازيليًا بالنسبة للشهر، و36,76 ريالاً برازيليًا بالنسبة لليوم، و4,59 ريالاً برازيليًا بالنسبة للساعة. في حين تجاوز الحد الأدنى للأجور الإجمالي مستوى 1000 ريال برازيلي لأول مرة بتاريخ الأول من يناير 2020 عندما قدر بـ 1039 ريال برازيلي مقارنة بـ 990 ريال برازيلي، بزيادة نسبة 4,1%. كما يمكن تحديد حد أدنى للأجور بشكل مختلف للمهن والمناطق المختلفة خاصة تلك التي تتضمن ظروف خطرة، مع مراعاة الحد الأدنى للأجور الفيدرالي كمرجع أساسي. (Ahmad & Raposo, 2021)

كما سبق وأن أحدث القانون رقم 13.467 الصادر في 13 يوليو 2017 والمتعلق بإصلاح العمل، تعديلات فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، والذي يجيز للعامل أن يحصل على أجر أقل من الحد الأدنى للأجور، بشرط أن يعمل أقل من الحد الأقصى ليوم العمل وهو 8 ساعات، علاوة على التشديد بعدم امكانية الاتفاق على إلغاء أو تخفيض الحد الأدنى للأجور في اتفاقية جماعية (Bittencourt, 2019). في حين أن الإجراء المؤقت رقم 936 الصادر في الأول من أبريل من سنة 2020، والذي تم اعتماده كقانون تحت رقم 14.020 المؤرخ في 6 يوليو 2020، ينص على أنه خلال الأزمة، يتم تفويض أصحاب العمل إما بتعليق عقد العمل أو تقليل ساعات العمل بنسبة 25% و50% و75%، بما يتناسب مع إجراءات تخفيض العمل. (Scodro & Pasqualetto, 2020)

أما بخصوص الأجور العادية، ووفقًا لقوانين العمل الموحدة، فإنه لا يمكن أن تزيد فترة الأجور عن شهر واحد، باستثناء ما يتعلق بالعمولات والمنح والمكافآت. يتم دفع أجور العمال نقدًا أو عينيًا، مع إمكانية حصول العمال على راتب إضافي كل عام، يعدّ كمكافأة تعادل أجره شهر وتُدفع على قسطين خلال شهري نوفمبر وديسمبر. كما أحدث إصلاح قانون العمل تغييرًا في تكوين الأجور، حيث أنه وعلى عكس السابق، ينص قانون العمل بأن الإكramيات والعمولات والبدل اليومي وجميع المكافآت الجانبية المتغيرة لم تعد جزءًا من الراتب، وبالتالي يجب استبعادها من المبلغ الذي يتم فرضه كضرائب وكمستحقات الضمان الاجتماعي. (Ahmad & Raposo, 2021)

ويتم الاعتماد على الحد الأدنى للأجور والأجور المكتسبة كمرجع معبر عنها بنسبة مئوية عند تحديد المعاشات، المخصصات العائلية وإعانات البطالة. بينما يحظر الدستور الفيدرالي الاختلافات في الأجور وأداء الواجبات ومعايير التوظيف بسبب الجنس أو العمر أو اللون أو الحالة الاجتماعية. ووفقًا لقوانين العمل الموحدة، يجب أن يحصل العمل المتساوي على أجر متساوٍ، حيث يقصد بالعمل المتساوي القيمة ذلك العمل المنجز بنفس

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الإنتاجية والخبرة الفنية وبمدة خدمة مماثلة لا تزيد عن سنتين. علاوة على ذلك، قد نص الدستور بأن السن القانوني للعمل هو 16 عامًا، فيما يمكن للمتدربين بدء العمل في سن 14 سنة، شرط ألا يعيق العمل الحضور إلى المدرسة. مع الإشارة بأن القانون قد شدد في قوانين العمل الموحدة على أشكال مختلفة من الحماية للأطفال العاملين، إذ يعتبر العمال من سن 16 إلى 18 سنة قاصرين، والذين لا يسمح لهم بالعمل في أماكن عمل خطيرة أو غير صحية أو تلك الأعمال المؤثرة على أخلاقهم. كما يكفل الدستور حرية تكوين الجمعيات وانضمام العمال وأصحاب العمل إلى النقابات وتشكيلها وكذلك الجمعيات المهنية. (ilo.org, 2021)

4-1-4-3- تطور الأجور ومستويات الحد الأدنى في البرازيل:

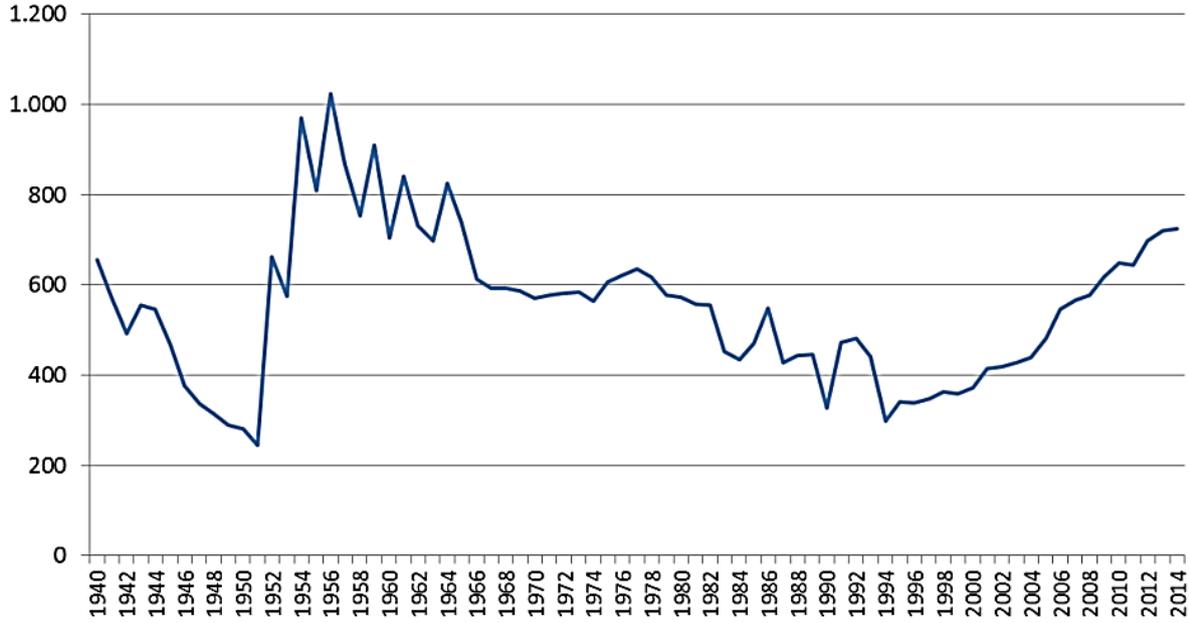
على الرغم من ارتفاع الأجور في المناطق الجنوبية خلال العقود الأولى من القرن العشرين، خاصة بين عامي 1912 و1940، كانت البرازيل لا تزال دولة فقيرة، إذ أن عددًا محدودًا فقط من العمال يستطيع تحمل تكلفة النظام الغذائي المناسب. لم تكن أجور العمالة ولا سيما غير الماهرة، كافية لإعالة الأسرة، مما قد يكون قد دفع بأفراد الأسرة الآخرين مثل الأطفال، لولوج سوق العمل. كما أن الظروف السائدة آنذاك من انعدام الأمن في الطلب على العمل خاصة في المناطق الريفية والأكثر فقرًا، جعل العمال يفتقرون إلى دخل ثابت بسبب فرص العمل غير المنتظمة، مما أدى إلى زيادة التفاوت بين المناطق بسبب الاختلافات. وبما أن العمل لم يكن نشاطًا ثابتًا لأشد السكان فقرًا، فإنه لا بد من مصادر دخل أخرى ضرورية لتكملة الأجور، لهذا يعد تأثير التصنيع على الفروق الإقليمية في الأجور واستقرار دخل العمال أمرًا مهمًا، حيث أن الإنتاجية في قطاع الزراعة والخدمات كانت منخفضة للغاية، في حين كان عمال القطاع الصناعي الحديث في أوائل القرن العشرين، أول من تحصل على حقوق العمل وكانوا قادرين على زيادة دخلهم بعد الحرب العالمية الأولى مقارنة مع الفئات العمالية الأخرى. (Pereira, 2020)

يمكن ملاحظة التطور على المدى الطويل للحد الأدنى الحقيقي للأجور في البرازيل كما هو مبين في الرسم البياني أدناه، حيث نرى الاتجاه التنازلي في القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور بين عامي 1964 و1994، فيما يبدأ المستوى في الانتعاش بدءًا من عام 1994، وبشكل خاص بعد عام 2005. بمعزل عن التأثير الجزئي على الظروف المعيشية، لم يكن تأثير الحد الأدنى للأجور على مدى هذه الفترة على أداء سوق العمل والفقر وعدم المساواة فحسب، بل امتد كذلك على الملامح الرئيسية لنظام النمو. خلال فترات الحكم العسكري، اعتبر انخفاض الحد الأدنى للأجور أحد أسباب تزامن النمو الاقتصادي مع تركيز الدخل المتزايد والاقصاء الاجتماعي،

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بينما كان الحد الأدنى للأجور في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين عنصرًا مهمًا في التكامل بين النمو وإعادة توزيع الدخل والاندماج الاجتماعي. (Maria et al., 2015)

الشكل رقم 3-4: تطور الحد الأدنى للأجور في البرازيل للفترة (1940-2014)



المصدر: (Maria et al., 2015, p. 7)

واعتبارًا من منتصف التسعينيات، شهد الحد الأدنى للأجور تطورًا إيجابيًا في البرازيل. بالنظر إلى أول تعديل للحد الأدنى بعد إنشاء العملة البرازيلية الجديدة الريال، قدر آنذاك بـ 70 ريالاً برازيليًا في سبتمبر 1994، في حين بلغ 622,60 ريالاً برازيليًا في يناير 2012، بنسبة أعلى حوالي 789,4%. تتجاوز هذه النسبة إلى حد كبير النمو المقدر لمؤشرات أسعار المستهلك خلال تلك الفترة بنحو 270,7% وفقًا لمؤشر سعر الاستهلاك الوطني للمعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء IBGE. أدى هذا الاختلاف بين التغيرات الاسمية في الحد الأدنى للأجور والتضخم إلى ارتفاع كبير في القوة الشرائية، كما حدثت الزيادة في القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور بالتزامن مع انخفاض معدلات البطالة وتوسيع العمالة الرسمية، مما ساهم أيضًا في انخفاض عدم المساواة. وعلى أساس قيمته في سبتمبر 1994، فإن تطور الحد الأدنى الحقيقي كما هو مبين في الشكل أعلاه في كل تاريخ تعديل منذ ذلك الحين، يُظهر لحظات صعود مهمة ودقيقة، خاصة في 1995 و2001، ليشهد اعتبارًا من 2004 عملية نمو بطيئة، مع انخفاض طفيف في يناير 2011. مع ذلك، يشار إلى أنه قد يكون من المثير للجدل النظر في القيم الحقيقية على مدى فترة تاريخية طويلة شهدت العديد من مراحل تفشي التضخم، والتي تميزت بكونها حادة خلال أطوارها. (Melo et al., 2012)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

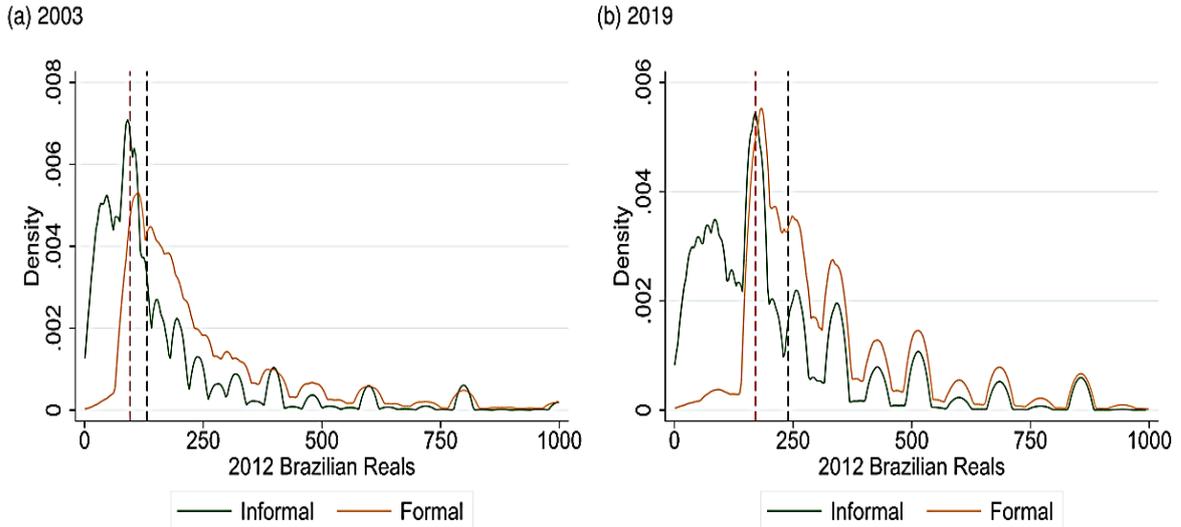
علاوة على ذلك، من المهم التأكيد على أن الزيادة الحقيقية في الحد الأدنى للأجور بعد عام 1995 كانت أكبر من الزيادة في متوسط الدخل وإنتاجية العمل، خاصة في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. أدى ذلك إلى مستوى حد أدنى للأجور يتقارب في قيمته مع متوسط الأجر، حيث كان الحد الأدنى يعادل 46% من متوسط الأجر سنة 2013، مقارنة بـ 30% في سنة 1999. (Maria et al., 2015)

من جانب آخر، يبدو بأن عديد الدراسات التي تناولت التأثير التوزيعي للحد الأدنى للأجور أكدت على أهميته كألية مساهمة ضمن سوق العمل فيما يخص الحد من الفوارق وعدم المساواة، لا سيما في الاقتصاديات الناشئة على غرار البرازيل. إذ أن الحد الأدنى للأجور يؤثر كذلك بشكل مباشر على الدخل غير العمالي للعائلات العاملة وغير العاملة، خاصة عبر مزايا نظام المعاشات التقاعدية وبعض البرامج الاجتماعية كما هو الحال في البرازيل. حيث تظهر النتائج أن الحد الأدنى للأجور كان له مساهمة بنسبة 64,3% في الانخفاض الملحوظ في عدم المساواة في الدخل بين عامي 1995 و2014، وأن معظم التأثير يمر عبر المعاشات التقاعدية التي كانت القناة الأكثر صلة، باعتبار ارتباط قيمتها دستوريًا بالحد الأدنى للأجور. (Brito et al., 2017)

كما أنه بالاعتماد على تحليل مقاربات المهام " Task approaches " على نطاق واسع، لمحاولة وصف التغيرات على الفوارق وعدم المساواة بفعل العوامل المختلفة التي تؤثر على التشغيل، هيكل الطلب على العمالة وتوزيع مكاسب العمل من الدخل والأجور، اعتبرت زيادة القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور في البرازيل عندما تضاعف في مستواه، لا سيما خلال الفترة ما بين عامي 2003 و2019، أحد العوامل الرئيسية وراء الانخفاض في عدم المساواة. وذلك نتيجة لضغط الحد الأدنى على توزيع الأجور في نفس الوقت الذي لم يكن هناك آثار سلبية كبيرة على التشغيل، بينما تأثير الحد الأدنى للأجور في البرازيل ملحوظ على توزيع أجور العمال في كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي، وهو ما يوضحه الشكل أسفله، الذي يظهر توزيع الأجور لهؤلاء العمال خلال سنتي 2003 و2019 على التوالي. حيث يمكن ملاحظة كيف يسحب الحد الأدنى الممثل بالمحور المنقطع الأحمر في الشكل البياني توزيع الدخل مع زيادة قيمته الحقيقية من سنة 2003 إلى سنة 2019، إذ أن تأثير ذلك على تقليل الفوارق وعدم المساواة ليست بالضئيلة. في الواقع، تقدر الدراسات أن حوالي ثلث الانخفاض الملحوظ بمقدار 25,9 نقطة المسجلة في تباين عدم المساواة في البرازيل بين عامي 1996 و2012 يمكن أن تُعزى إلى زيادات الحد الأدنى للأجور. (S. P. Firpo et al., 2021)

الشكل رقم 3-5: أثر الحد الأدنى على توزيع الأجور في البرازيل

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة



المصدر: (S. P. Firpo et al., 2021, p. 14)

بشكل عام، وعلى مدار أكثر من 70 عامًا من تبني الحد الأدنى للأجور في البرازيل، التي عرف فيها ارتفاعاً وانخفاضاً عبر مراحل مختلفة في محاولات لتحقيق أهداف سياسية واقتصادية مختلفة. إلا أنه في العقدين الأخيرين، وبعد تجدد الجدل العام حول إعادة تنشيط الأجور القاعدية في البلاد من خلال الزيادة في الحد الأدنى للأجور، بعد ما عرف معدل التضخم زيادة في معدلاته وأثره على المالية العامة، خاصة على الرعاية الاجتماعية. عملت النقابات المركزية على تعزيز جهودها من أجل الحصول على قيمة الحد الأدنى التي تكون أكثر انسجاماً مع المبدأ الدستوري، أين أصبح من الضروري الحفاظ على قيمة الحد الأدنى ومناقشة دور هذه العملية في التنمية. ونتيجة لذلك، أقرت الحكومة تدابير تثمين الحد الأدنى للأجور بقواعد واضحة، كأداة لسياستهم الاجتماعية والاقتصادية. حيث توثق بعض الدراسات مساهمة تثمين الحد الأدنى للأجور في انخفاض الفوارق في الدخل للعائلات في البرازيل. كما أظهرت النتائج أن إجمالي المساهمة من خلال التباين في قيمة الحد الأدنى وحصّة متلقي الحد الأدنى، سواء كدخل عمل أو دخل تقاعد أو مساعدة اجتماعية، في توزيع الدخل تجاوز مجموع مصادر الدخل الأخرى في حساب انخفاض الفوارق الذي حدث في البرازيل بين عامي 1995 و2014. (Scalioni & Brito & Lessa Kerstenetzky, 2019)

4-4-1-4- الفوارق وعدم المساواة في الأجور والعوامل المؤثرة:

شهدت الفوارق في الأجور خلال العقد الأول من القرن العشرين، انخفاضاً في البرازيل مع 15 دولة من أصل 16 من دول أمريكا اللاتينية. عرفت هذه الفترة أيضاً انخفاض فجوة الأجور المميزة بين المناطق، الجنس والعرق، نتيجة تأثير برامج إعادة توزيع الدخل التي كانت أبسط في التنفيذ والتي حظيت بدعم مجتمعي واسع،

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

حيث أنشئت بالفعل خلال فترة النمو الاقتصادي القوي. غير أنه يعتقد بأن المرحلة السهلة لإعادة توزيع الدخل في أمريكا اللاتينية قد ولت، وإذا كان الأمر كذلك، فإن التحديات السياسية وتحديات سوق العمل للحد من عدم المساواة أكبر. وبعد عقدين من تراجع عدم المساواة وارتفاع الأجور، أدى الركود الاقتصادي الأخير الذي تقاوم بسبب جائحة Covid-19، إلى عدم اليقين بشأن إمكانية استمرار التحسينات في سوق العمل البرازيلي، ولا سيما الحد من عدم المساواة. قد يعاني الاقتصاد البرازيلي من البطالة وانتعاش بطيء مع استقطاب للأجور والعمالة، وعليه يجب أن تدفع هذه الوضعية الحكومات وصانعي السياسات على إدراك التفاعل بين المهارات وتحولات التشغيل لتحسين رفاهية العمال. (Adamczyk et al., 2022)

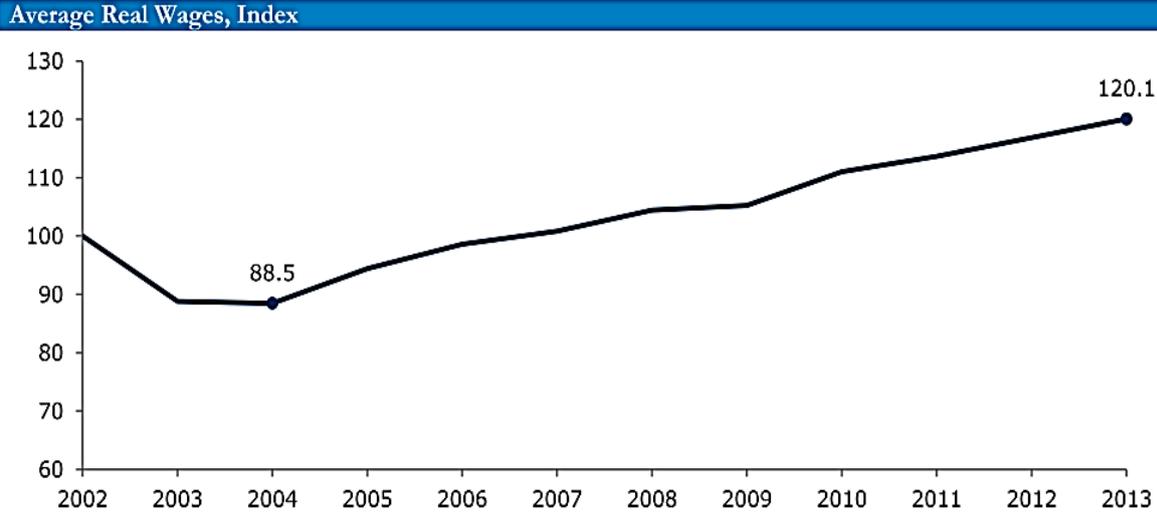
بخصوص أجور القطاع العام، يعتبر إجمالي تكلفتها لجميع مستويات الحكومة في البرازيل مرتفعة ووفقاً للمعايير الدولية، على الرغم من أن 12% فقط من الإنفاق الحكومي مخصص للمرتبات. حيث أن ارتفاع النفقات العامة هو السبب وراء ارتفاع أجور الموظفين العموميين وليس العدد المفرط لهؤلاء. كذلك هو الحال بشكل خاص بالنسبة لموظفي الحكومة الفيدرالية التي يتلقون أجوراً أعلى بكثير من أجور القطاع الخاص المماثلة، مما يساهم في ارتفاع عدم المساواة في توزيع الدخل نسبياً. ولهذا فتنفيذ خطط جعل أجور الموظفين العموميين تتماشى مع أجور القطاع الخاص ينطوي على اقتصاد في نفقات الأجور، مع احتمال تخلي 39% من موظفي القطاع العام عن مناصبهم في غضون عشر سنوات. تتماشى هذه الإجراءات أيضاً مع العمل على تحسين كفاءة الإدارات العامة من خلال زيادة تقييد إمكانية التعيينات السياسية في الهيئات والمؤسسات العامة، بحيث تم نقل حق السلطة التنفيذية في إجراء التعيينات السياسية بانتظام إلى البرلمانين بإدراج التصويت كآلية مكافئة للتعيينات. حيث تبين أن التعيينات السياسية مرتبطة بتدني الأداء للمؤسسات العامة، وكذلك بانخفاض كفاءة سياسات الإنفاق العام والقدرة على مكافحة الفساد بشكل فعال. (Bersch et al., 2017; World Bank, 2017a)

أما فيما يتعلق بنمو متوسط الأجر الحقيقي، يشار إلى أنه قد حافظ على وتيرته التي كانت قبل التباطؤ. يمكن ملاحظة ذلك في الشكل المبين أسفله، والذي يوضح متوسط الأجر الحقيقي منذ عام 2002، حيث انخفضت الأجور الحقيقية في عامي 2003 و2004 ولم تبدأ في الارتفاع بالفعل حتى عام 2005، لكنها حافظت على نفس معدل النمو حتى بعد أن بدأ الاقتصاد في التباطؤ بداية من سنة 2011. بشكل عام عرفت الأجور الحقيقية ارتفاعاً بنسبة 35% منذ سنة 2003، وهو ما يدل ربما على مؤشر في حدوث تغيرات مؤسسية عززت من القوة التفاوضية للعمالة. التباطؤ الاقتصادي في السنوات الثلاث التي سبقت الركود سنة 2014 لم يعكس هذا التحول، لذلك من المحتمل أن تستمر هذه التغييرات في القدرة التفاوضية للعمالة في الحد من عدم المساواة في الدخل في المستقبل. غير أن هذا تزامن كذلك مع مخاوف بعض المحللين الذين رأوا أن نمو الأجور يمثل تهديداً للاقتصاد

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

كونه مصدر ضغط تضخمي كبير يجدر معالجته. حسب وجهة النظر هذه، فإن سوق العمل ضيق للغاية، ويجب تشديد السياسة النقدية حتى يتم خفض نمو الأجور نتيجة لارتفاع معدلات البطالة. في المقابل، يعتقد بأنه من غير المنطقي أن يكون التشديد النقدي ولا المالي أداة لخفض التضخم في الظروف التي يمكن أن تؤدي إلى إضعاف سوق العمل، ما لم تتسبب في ركود أو كساد طويل الأمد. (Weisbrot et al., 2014)

الشكل رقم 3-6: تطور متوسط الأجر الحقيقي



المصدر: (Weisbrot et al., 2014, p. 19)

علاوة على ذلك، وفي تقرير Global Living Wage Coalition يشير إلى تقدير الأجر المعيشي للمناطق غير الحضرية في ولاية ساو باولو، التي تعد أغنى منطقة في البلاد، حيث يقدر معدل التحضر فيها 96,4% حسب احصائيات 2018، أين يتركز 33% من الناتج المحلي الإجمالي، وتضم 22% من إجمالي السكان، إضافة إلى ثاني أعلى معدل بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومؤشر التنمية البشرية. إذ يعتبر هذا الأخير مرتفعاً في المدن الصغيرة التابعة لساو باولو إذا ما قورن بالمتوسط البرازيلي، مما يدل على أن هذه المنطقة غنية من حيث المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية، وهذا يعني أنه على الرغم من أن تركيز هذا التقرير ينصب على عمال قطاع الحمضيات الفلاحي، إلا أن العينة ملائمة كمرجع لهذه المنطقة الأكبر التي تغطي 20 مليون نسمة. حيث كشفت Global Living Wage Coalition من خلال تقريرها أن الأجر المعيشي لمنطقة ساو باولو غير الحضرية أعلى بنسبة 24% إلى 84% من الأجور السائدة في قطاع الحمضيات اعتماداً على نوع وظيفة العامل. في حالة جامعي الحمضيات الذين يمثلون الجزء الأكبر من العاملين في القطاع، تنخفض الفجوة في الأجور المعيشية من 84% إلى 47% إذا كانوا عمال مسجلين، ما يجعل الخدمات الاجتماعية المقمة

من الحكومة على غرار التأمين ضد البطالة مسؤولة عن الجزء الأكبر من هذا الانخفاض. (A. D. F. Barbosa et al., 2020)

يعدّ كذلك الانفتاح التجاري وتقليل الحواجز بما يتضمنه من مزايا كتخفيض التعريفات الجمركية، من الآليات التي تؤدي بشكل خاص إلى مكاسب إنتاجية كبيرة على المدى المتوسط، كما يمكن أن تؤثر أيضا على السعر النسبي والأجور النسبية وعدم المساواة. يترافق هذا أيضًا مع تكاليف متزايدة للتكيف في المدى القصير، حيث ينعكس ذلك على المؤسسات والوظائف من خلال إعادة تخصيص الموارد بين القطاعات وفئات المجتمع، بما في ذلك فقدان الوظائف في بعض القطاعات وخلق مناصب عمل في أخرى. إذ أن عملية إعادة التخصيص هذه بالتحديد هي التي تسمح لرأس المال والعمالة بالتحرك نحو قطاعات ومؤسسات أكثر إنتاجية، تخلق وظائف جديدة ذات أجور أفضل، ويمكن أن يُعزى جزء كبير من مكاسب الإنتاجية المحققة في الاقتصادات المتقدمة إلى آثار إعادة التوزيع هذه. بشكل عام فإن الانخفاض الملحوظ في عدم المساواة الذي بدأ في منتصف التسعينيات وتسارع خلال العقد الأول من القرن الحالي، نتج عن مزيج من رؤية اقتصادية تضمنت الاستقرار الاقتصادي الكلي وشروط التجارة المفيدة، مع تغييرات هيكلية ومؤسسية في الاقتصاد، أبرزها نمو حصة العمالة الماهرة وزيادة الحد الأدنى الحقيقي للأجور. سمح هذا الوضع بزيادة الأجور الإجمالية، ولكن بمعدل أسرع في أدنى توزيع الدخل، وبالتالي الحد من عدم المساواة في الأجور. (S. Firpo & Portella, 2019)

إن التغييرات التي قد تطرأ على الحد الأدنى ومعدلات الأجور يمتد تأثيرها على مستويات مختلفة من الدخل، خاصة تلك التي تعتمد في تحديدها على المقاربة مع متغيرات سوق العمل. ويبدو أن التقدم الذي أحرزته البرازيل فيما يتعلق بالمؤشرات الاجتماعية للفقر وعدم المساواة منذ مطلع الألفية، فضلاً عن الزيادة الواضحة في النمو الاقتصادي وانخفاض البطالة، قد نتجا عن تعديلات سياسية مهمة بدأت في تحويل الاقتصاد. وتشمل هذه التغييرات في الإنفاق الاجتماعي والبرامج المستهدفة، والزيادات الحقيقية الكبيرة في الحد الأدنى للأجور، والتغييرات الإيجابية في سياسة الاقتصاد الكلي لمعظم الفترة، والتحويلات المؤسسية في سوق العمل التي زادت من القوة التفاوضية للعمالة، والتي يبدو أن معظم هذه التغييرات دائمة وليست مجرد نتاج انتعاش دوري. يرجع هذا جزئيًا إلى سياسات الاقتصاد الكلي المسيرة للدورة الاقتصادية، والتي يتطلب تعديلها مع استمرار التقدم في السياسة الصناعية والاستثمار العام لزيادة الإنتاجية، ومواصلة الحد من الفقر وعدم المساواة. (Melo, 2015)

من جانب آخر، أشارت تقارير بعض المنظمات الدولية إلى أن تطور الأجور العالمية على مدى العقود الماضية شهد نوعاً من الاتجاه نحو الركود في العديد من البلدان، حيث أن الزيادات في الأجور لم تواكب وتيرة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الإنتاجية. في الوقت نفسه، تزايدت ظاهرة عدم المساواة في الأجور، حيث يتمتع أصحاب الأجور الأعلى بارتفاع في الأجور أسرع عدة مرات من المتوسط، مع انخفاض حصة دخل العمل من الناتج المحلي الإجمالي، فيما لا يتم تقاسم الأرباح مع العمال بتناسب من خلال زيادة الأجور. يعتقد بأن هناك عدد من العوامل التي ساهمت في مثل هذه التطورات، والتي تشمل على وجه الخصوص انخفاض كثافة النقابات العمالية وتغطية المفاوضات الجماعية التي تتفاقم مع ارتفاع العمل منخفض الأجر وغير المستقر، الأمر الذي يؤدي إلى لوائح غير فعالة لسوق العمل وضعف مؤسساته، إذ تعد أنظمة المفاوضات الجماعية الوطنية أدوات أساسية لتضييق الفروق في الأجور وتقليل عدم المساواة. لهذا تصر النقابات العمالية على أنه لا ينبغي اعتبار هذه التطورات حتمية، التي تتطلب التزامًا سياسيًا مشتركًا مع الحكومات لمواجهة هذه التحديات بفعالية. حيث تدعو إلى تحديد الحد الأدنى للأجور بناءً على أدلة تكلفة المعيشة وبمشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين، مع تعزيز المفاوضات الجماعية على الأجور، ويجب أن تكون الاتفاقات ذات تغطية واسعة. (ITUC, 2018)

أما بخصوص الفوارق وفجوة الأجور الدولية، وبالرغم من أن عولمة الأسواق سمحت للشركات متعددة الجنسيات من تعظيم الأرباح التي تحصلها، لا يزال هناك اتساع للفجوة بين الأجور في الشمال والجنوب، خاصة بقطاع التصنيع. فحسب تقرير لـ International Observatory of Living Wages، يكسب العمال المكافئون في البرازيل 32% فقط مما ينبغي أن يحصلوه نظير عملية التصنيع من أجل أن يتم تعويضهم على قدم المساواة مع نظرائهم في الولايات المتحدة من حيث القوة الشرائية. فبينما يكسب العمال الأمريكيون 40,07 دولارًا في الساعة، يكسب العمال البرازيليون 8,16 دولارًا في الساعة. نظرًا لأن تكاليف المعيشة وفقًا لشروط تعادل القوة الشرائية البرازيل تبلغ 0,64 دولار لكل دولار أمريكي واحد، يجب أن يكسب عمال التصنيع البرازيليون المكافئون بدلاً يقر بحوالي 25,83 دولارًا في الساعة، من أجل التمتع بتعويض متساوٍ للقوة الشرائية. حسب التقرير، الفرق هو فجوة معدل الأجور التي يستفيد منها أصحاب العمل فعليًا لزيادة الأرباح. إذ على النقيض من ذلك، فإن كندا لديها فجوة أقل بكثير مقارنة مع نظيراتها في الولايات المتحدة، حيث أن معدل الأجور الاسمي الذي يبلغ 33,02 دولارًا يعادل 82% من معدل الأجور المكافئ لـ 40,21 دولارًا أمريكيًا، الأمر الذي يعتبر متكافئًا بالاعتماد على تعادل القوة الشرائية. (IOLW, 2020)

بعد أن توسعت بالبرازيل فجوة الأجور التصنيعية في عامي 2014 و2016 تبعًا لانخفاض قيمة عملتها منذ عام 2010 في ظل الركود المستمر، تمكنت من الحفاظ على استقرارها في عامي 2017 و2018، على الرغم من إقرار الحكومة آنذاك لقانون تجميد الإنفاق العام من أجل إنهاء الامتثال لقانون تقدير الحد الأدنى للأجور. ونتيجة لذلك، مع معدل تضخم بلغ 3,4% في عام 2018، ارتفع معدل التصنيع للساعة بنسبة 2,3%

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بوحدة العملة المحلية، وانخفض فعلياً بالقيمة الحقيقية. أما بالنسبة لسعر الساعة الاسمي بالدولار الأمريكي، فقد انخفض في البرازيل بنسبة 10,6% في عام 2018، ويرجع ذلك أساساً إلى انخفاض قيمة الريال بنسبة 12,7%. اتبعت الزيادات السنوية إلى حد كبير معادلة الناتج المحلي الإجمالي بالإضافة إلى معدل التضخم، وبالتالي، كانت الزيادة الفعلية 4,7% بدلاً من 5,8% في عام 2020. بالتالي، يعتقد بأنه طوال فترة الأربع وعشرين عاماً (1996-2018)، فإن معادلة أجر المعيشة لأجور قطاع التصنيع بالساعة كانت أقل قليلاً مما كانت عليه في عام 1996، حيث تعافت المعدلات تدريجياً بعد بداية الركود، لكن بحلول عام 2018، انخفض معادلتها مع الأجور الأمريكية المكافئة. (IOLW, 2020)

باختصار، يرى المحللون من منظور عام أن أكبر العقبات التي تحول دون استمرار سد فجوة معدل الأجور والفوارق هي تكلفة المعيشة على أساس تعادل القوة الشرائية ونمو الناتج المحلي الإجمالي. ولكي تخفض البرازيل باستمرار الفجوة المعيشية لديها لتحقيق المساواة في الأجور الحقيقية، وبشكل خاص لعمال قطاع التصنيع، لا بد من وضع التضخم تحت السيطرة أقل بحوالي 5% والاستمرار في زيادة الأجور الاسمية فوق معدلات التضخم. يتزامن ذلك أيضاً مع استعادة واستئناف معدلات نمو اقتصادي جيدة لا تقل عن 3 إلى 4% من الناتج المحلي الإجمالي السنوي. (Engbom & Moser, 2022; ILO, 2022a)

4-1-4-5- العمالة غير الرسمية وظاهرة دوران العمالة البرازيلية:

شهدت العمالة غير الرسمية تبايناً منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين تزامناً مع النمو الاقتصادي السريع خلال معظم الفترة، على الرغم من أن معدلات البطالة عرفت انخفاضاً في السنوات الأخيرة، إذ قدرت نسب ما يمثله القطاع غير الرسمي ما بين 50% إلى نحو 40% من إجمالي العمالة في البرازيل، خاصة فيما يتعلق بالقوى العاملة في المناطق الحضرية، إضافة إلى تغير التكوين الصناعي خلال هذه الفترة والعديد من السمات الديموغرافية، بما في ذلك مستويات التعليم والعمر. وتعتبر متابعة الجهود للحد من العمالة غير الرسمية أحد آليات الإصلاح التي تجعل من النمو الأكثر شمولاً في المستقبل. لا يتميز القطاع غير الرسمي في البرازيل بسوء نوعية الوظائف المعروضة فحسب، بل يتميز أيضاً بانخفاض الإنتاجية بشكل عام. عندما يشمل العمل غير الرسمي مؤسسات بأكملها، كما هو الحال غالباً، فإنه يمنع الوصول إلى الخدمات المالية والائتمان والمشتريات العامة. كما أن هناك من يصنف القطاع غير الرسمي باعتباره مكوناً من أصحاب المشاريع الصغيرة الذين يفضلون العمل بشكل غير رسمي لتجنب التكاليف التنظيمية المرتبطة بالتسجيل في اللوائح العامة واستحقاقات الضرائب وما إلى ذلك. بالتالي، فإن الطابع غير الرسمي هو أيضاً اختيار طوعي، وطالما أن تكاليف التسجيل

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

والإجراءات الأخرى تفوق العائدات الشكلية، فإن أصحاب المشاريع الصغيرة سيختارون العمل بشكل غير رسمي. (Bacchetta et al., 2009; David et al., 2021)

كما يعتقد بأن برنامج التحويلات الاجتماعية النقدي المشروط Bolsa Família وتضاعف القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، يعتبران من المحددات الرئيسية لظاهرة العمالة غير الرسمية في البلاد. إذ تشير بعض الدراسات لإمكانية تأثير برنامج Bolsa Família على الطابع غير الرسمي، وذلك عبر التكيف وفق القواعد التي يحددها البرنامج كحد أقصى لاستفادة من مزاياه على غرار مستوى دخل الأسرة أو الأفراد. الأمر الذي قد يدفع بعض العمال إلى تجنب العمل في القطاع الرسمي، واختيار بدلاً من ذلك العمل في القطاع غير الرسمي، أين من المرجح أن يكونوا مؤهلين للحصول على المزايا بإغفال مستوى الدخل. بينما يمتد تأثير بعض سياسات الأجور التي ركزت على الحد من الفقر عبر الزيادة في الحد الأدنى للأجور على كلا القطاعين الرسمي وغير الرسمي، باعتباره مؤشر مرجعي لتطور الأجور بمرور الوقت. غير أن قياس درجة تأثير الحد الأدنى للأجور في القطاعين الرسمي وغير الرسمي يعتبر أكثر تعقيداً، وبالأخص في دول أمريكا اللاتينية. (Fairris & Jonasson, 2016; World Bank, 2017a)

وفي العادة، يتم دفع العمال المسرحين من مناصب عملهم سواء في القطاعين الرسمي وغير الرسمي إلى محاولة إيجاد وظائف غير مستقرة مهما كان نوعها في محاولة لتأمين الدخل وتجنب تأثيرات البطالة. غير أن عمال القطاع غير الرسمي يعتبرون أكثر عرضة لانعكاسات التسريح والاستغناء عنهم خلال فترة التقلبات التي يشهدها سوق العمل، وبالأخص خلال الأزمة المماثلة لجائحة Covid-19. حيث اضطر العمال الذين فقدوا وظائفهم بين مارس وأبريل من سنة 2020 إلى الانسحاب من سوق العمل والانضمام إلى صفوف العمال غير النشطين، أي أولئك الذين يرغبون في العمل ولكنهم تخلوا عن البحث عن عمل بسبب الظروف والإجراءات التقييدية التي تسببت بها الأزمة الصحية. حيث أثر نقص التشغيل بالإضافة إلى تخفيض عدد ساعات العمل في المقام الأول على الوظائف غير الرسمية، التي انخفضت بنسبة 18% من حيث القيمة المطلقة مقارنة بـ 9% للتوظيف الرسمي، وتلت فترة الأزمة عملية تدريجية لانتعاش مؤشرات سوق العمل الإجمالية الرئيسية إلى مستوى ما قبل الجائحة بقطاعيه الرسمي وغير الرسمي. في نهاية عام 2021، قدر معدل البطالة 11,2% مقارنة بـ 11,1% في نهاية عام 2019، بينما قدر معدل النشاط غير الرسمي بـ 41,8% مقابل 41,4%، إلا أن معدل النشاط ومعدل التشغيل ظل أقل بمقدار نقطة مئوية واحدة عما كان عليه قبل الأزمة، بعد أن انخفض بأكثر من 6 نقاط في وقت حدوثها. (Beccaria et al., 2022; Bouvier et al., 2022)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

ومع ذلك، أشارت تقارير دولية سنة 2021 إلى أن المهن غير الرسمية هي التي يمكن أن تقود الانتعاش الجزئي في العمالة، كونها تمثل صلة وثيقة بين العمل غير الرسمي والدخل المنخفض وعدم المساواة. لهذا يمكن للبرازيل أن تستند على ما حققته بهذا الخصوص في الحد من القطاع غير الرسمي، باعتماد أجندة سياسات شاملة وتوافقية وواسعة النطاق تتمحور حول الأفراد، لدعم خلق فرص العمل الرسمية، وحماية المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، ودعم دخل العمال والأسر في الفئات الضعيفة، بما في ذلك تدابير لتخفيف العبء الإداري والمالي على المؤسسات الصغيرة والناشئة التي تتدرج ضمن القطاع الرسمي. وقد تؤدي إصلاحات سوق العمل أيضًا إلى تعزيز الحوافز لخلق فرص العمل في القطاع الرسمي، من خلال التحسينات التي تهدف إلى تبسيط معاملات إحصاء وتسجيل المؤسسات لجذب رواد الأعمال والعاملين للانضمام للعمالة الرسمية. (David et al., 2021; ILO, 2022c; Maurizio, 2021)

في المقابل، تعدّ ظاهرة دوران العمالة Labour Turnover من أبرز الخصائص المميزة لسوق العمل البرازيلي، وهذا بالرغم من أن قانون العمل البرازيلي شديد التقييد، غير أن تكاليف التسريح لا تعتبر عالية بالمقارنة مع البلدان الأخرى في المنطقة. فإعادة تخصيص الموارد بالنسبة لبعض العمال تعني الحاجة إلى البحث عن عمل جديد، حيث أن ثلث العمال في قطاع التصنيع يغيرون وظائفهم كل عام. تتشأ هذه الظاهرة كذلك جزئياً نتيجة بعض التدابير والبرامج المتعلقة بالأمن الوظيفي، على غرار الحوافز التي يقدمها نظام التأمين ضد البطالة FGTS. بالتالي من المحتمل أن يمثل ارتفاع معدل دوران العمالة خلال فترات التحول عبئاً يمكن تحمله على الأفراد الذين سيدون وظيفة جديدة في نفس القطاع. مع ذلك، عندما يواجه قطاع بأكمله انكماشاً ويحتاج العمال إلى تعلم مهارات جديدة، فمن المرجح أن تكون تكاليف التحول أكثر عبئاً. (Farias, 2018; Gonzaga, 2003; Pinto, 2015)

تشير التقديرات كذلك أن الفئات العمرية الشبانية تعاني من معدلات عالية للغاية لدوران العمالة في سوق العمل، ترتبط نوعاً ما بتخصيص العمال الشباب في مناصب غير مستقرة وقطاعات تشهد ارتفاع معدلات التشغيل والتسريح كالبناى أو البيع بالتجزئة. إذ بلغ متوسط معدلات التشغيل وتسريح العمال الشباب على مدى 15 عاماً للفترة الممتدة بين (1996-2010) أكثر من 90% و70% على التوالي، مما أدى إلى معدل دوران للعمالة يزيد عن 160%، وهو ضعف القيمة الملاحظة للبالغين. إلا أن هذا المستوى المرتفع من المعدل يميل إلى عرقلة تراكم الخبرة، التي تمثل عاملاً هاماً في تكوين رأس المال البشري. كما يمكن أن ينتج عن ذلك انخفاض في مستوى الإنتاجية، وما ينجر عنه من آثار سلبية على كل من المستويين الجزئي والكلي. (Corseuil et al., 2013)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

من جانب آخر، تظهر بعض الدراسات أن وظائف تكنولوجيا المعلومات هي الأكثر عرضة لدوران العمالة، أين يدرك الباحثون والمهنيون بشكل متزايد أن رأس المال البشري لتكنولوجيا المعلومات هو مورد استراتيجي وأن إدارته الفعالة تمثل قدرة تنظيمية كبيرة. فعلاوة على نمو السوق والتغير التكنولوجي السريع اللذان يساهمان في تزايد دوران العمالة داخل هذا القطاع، يعد دافع الأجور الذي يحفز على مغادرة منصب العمل إضافة كذلك إلى المشاكل المتعلقة بعلاقات العمل والأجور، مثل الاتصال، الافتقار إلى التقدير المهني والمشاركة التنظيمية، سوء التسيير وإدارة النزاع داخل شركات التكنولوجيا من بين الأسباب الرئيسية لهذه الظاهرة (Frufrek & Pansanato, 2015). كما تمّ ملاحظة أن لدوران العمالة تأثير قد يمتد على الأداء والمخاطر البنكية، وذلك حسب تحليل بيانات لمجموعة من البنوك البرازيلية خلال الفترة من يناير 2003 إلى ديسمبر 2019. إذ خلصت النتائج بأن معدل دوران العمالة يؤدي إلى تدهور الذاكرة المؤسسية « institutional memory » قصيرة المدى للبنك ويؤثر على إنتاج المعلومات المتعلقة بالخبرة والتجربة المالية، وتحديد ثقافة المخاطر المصرفية التي تتميز بنمو مرتفع في إقراض المعاملات قصيرة الأجل. (Wang, 2022)

لحد من الآثار السلبية لدوران العمالة، يمكن لسياسات سوق العمل النشطة التي يجب أن يكون هدفها حماية العمال أن تساعد على تغيير القطاعات من خلال التدريب والمساعدة، في حين أن إجمالي ونوعية الإنفاق على هذه السياسات يميل بشدة نحو دعم العمالة الذاتية وإعانات التشغيل، إضافة إلى تشجيع الآليات التي يمكن أن تبتكر نظاماً يخلق حوافز للعمال الشباب والمؤسسات لزيادة قيمة علاقات العمل طويلة الأمد. ومع ذلك، غالباً ما تكون هذه البرامج أقل فعالية في زيادة فرص العمل المستقبلية للمنخرطين بها، كما يعتبر تأثير الإعانات قصيرة الأجل بشكل عام. بالتالي يعتقد بأن إعادة توجيه الإنفاق نحو الآليات التي تعزز اكتساب مهارات جديدة، مثل التدريب، من شأنه أن يساعد البرازيليين في الاستعداد للوظائف الجديدة التي سيتم إنشاؤها، خاصة في القطاعات المتوسعة، بل ويزيد من فرصهم في العثور على وظيفة بأجر أفضل. (Pinto, 2015; Wang, 2022)

4-1-4-6- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل البرازيلي:

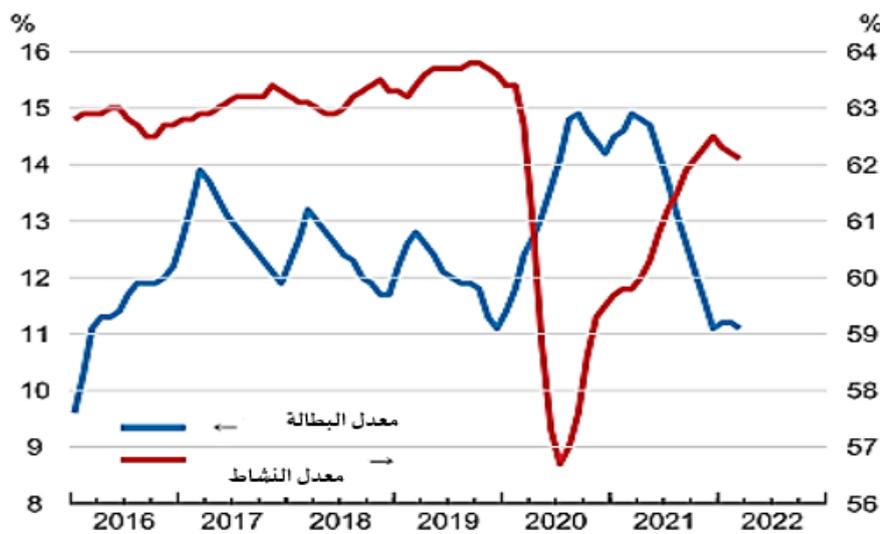
عانت البرازيل من العواقب الاقتصادية لجائحة Covid-19 بشكل أكبر ولا سيما عقب تطبيق التدابير الوقائية وتقييد الأنشطة ذات الاتصال البشري، باعتبار نموذج نموها الاقتصادي معرض من الناحية الهيكلية لمثل هذه الصدمة، كونه قائماً على الخدمات التي تمثل 61% من الناتج المحلي الإجمالي. وبينما كانت البرازيل لا تزال تتعافى من آثار الركود الاقتصادي للسنوات السابقة، إلا أن تعافي النشاط كان هشاً نسبياً، نظراً لكونه مدعوماً

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

أساسًا بالعوامل الديموغرافية بدلاً من زيادة الإنتاجية. كما تسببت جائحة Covid-19 في أكبر صدمة شهدتها سوق العمل البرازيلي على الإطلاق. بينما ارتفعت البطالة بشكل كبير، تم فقدان أكثر من 11 مليون وظيفة في الربع الثاني من عام 2020 مقارنة بفترة ما قبل الجائحة، في حين دفعت العمالة غير الرسمية الثمن الأكبر للأزمة مع فقدان ثلثي الوظائف. (Bouvier et al., 2022; Gantois & Ramos-Tallada, 2022)

بالرغم من حملة التلقيح ضد جائحة Covid-19، وانتعاش النشاط الاقتصادي بقوة في النصف الثاني لسنة 2021، مدفوعًا بشكل أساسي بالخدمات، إلا أن التضخم المتسارع وتشديد الأوضاع المالية وانتشار الفيروس المتحور Omicron أثر على ثقة المستهلك والأعمال عامة في أوائل سنة 2022. بلغ معدل التضخم السنوي نحو 12% شهر أبريل 2022، وهو أعلى مستوى له منذ ثمانية عشر عامًا، كما أدى ارتفاع أسعار الغذاء والوقود والطاقة إلى تآكل القدرة الشرائية للعائلات بشكل كبير، فيما أثرت الظروف المناخية غير المواتية بشكل خاص حتى وقت قريب على الزراعة، بينما أثرت الندرة وارتفاع تكاليف الإنتاج على القطاع الصناعي. وعلى الرغم من تعافي التشغيل وانخفاض البطالة سابقًا، إلا أن معدل النشاط وحصة العمال في القطاع الرسمي والأجور الحقيقية لا تزال أقل مما كانت عليه قبل الجائحة كما يبينه الشكل أدناه، إذ لم ترتفع الأجور الاسمية بما يكفي لتعويض ارتفاع التضخم، مما أدى إلى انخفاض الأجور الحقيقية في بداية عام 2022، كما انخفض متوسط الأجر الحقيقي للعمال الجدد بنسبة 1,1% على أساس سنوي في شهر فبراير من نفس السنة الجارية. (BCB, 2022; OCDE, 2020, 2022)

الشكل رقم 3-7: وضعية سوق العمل قبل وبعد جائحة Covid-19



المصدر: (OCDE, 2022, p. 96)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

من ناحية أخرى، سمحت تدابير إعادة الافتتاح المبكر للعديد من الأنشطة في شهر أوت 2020 بالحد من الركود في الربعين الأولين من العام، إلى جانب الدعم المقدم لفائدة العائلات من قبل السلطات الحكومية والشركات. فبعد أن بلغ معدل البطالة 14.6% خلال الربع الأخير من عام 2020، مقابل 11% في نهاية عام 2019، كان من المحتمل أن يكون سوق العمل قادراً على التعافي، ولكن ذلك يتم على حساب انعدام الأمن الوظيفي. منذ عام 2017، تم توفير ما يقرب من ثلثي الوظائف في القطاع غير الرسمي، أين لا يتمتع العمال بآليات الحماية التي تضمنها تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، إضافة إلى أن الأجر الشهري الاسمي أقل في المتوسط من القطاع الرسمي بمستوى 1.442 ريالاً برازيلياً مقابل 2,197 ريالاً خلال الربع الرابع من عام 2019. وهكذا شمل القطاع غير الرسمي 40% من العمالة في الربع الأخير من عام 2019. في حين بقيت القوى العاملة غير المستغلة بالكامل في سوق العمل مرتفعة للغاية في نهاية سنة 2019 التي قُدرت بحوالي 26,2 مليون شخص مقابل 15,1 مليون في بداية عام 2014. (Morgandi et al., 2020; OCDE, 2020, 2022)

تتوافق هذه الحالة مع حقيقة أن المؤسسات التي تنشط في القطاع الرسمي البرازيلي، تميل إلى التكيف خلال الأزمات عبر التباطؤ في التوظيف، بدلاً من زيادة التسريح من العمل، وهو ما لوحظ خلال أزمة Covid-19، حيث حدثت معظم خسائر التوظيف الصافية في الربع الثاني من عام 2020 بسبب تجميد التعيينات الجديدة، بدلاً من زيادة عمليات التسريح من العمل، إذ يبدو أن الانخفاض الهائل في معدلات النشاط هو المتغير الرئيسي للتكيف مع الصدمة، مقارنة مع البطالة، بل وأقل من ذلك في القطاع غير الرسمي. الأمر الذي يدفع إلى محاولة إدراك آليات التكيف مع الوضعية الجديدة خلال الأزمة لدى المنتمين للطبقة الفقيرة ممن فقدوا مناصب عملهم. وبالرغم من أن المؤشرات الإجمالية تشير إلى العودة للوضع الأولي بعد عامين من الجائحة، تُظهر بعض الاستقصاءات الدقيقة أن بنية سوق العمل شهدت تحولاً في جوانب منها، خاصة فيما يتعلق بأداء أسواق العمل المحلية. (Bouvier et al., 2022; ILO, 2022c; Morgandi et al., 2020)

4-2- التحولات الاقتصادية في روسيا:

تعتبر روسيا من دول BRICS الأكثر تطوراً وهشاشة في نفس الوقت، ذلك لأن اقتصادها يواجه صعوبة كبيرة في تنويع صناعاته وتعزيز إنتاجية القطاعات التي تخلق قيمة مضافة، في حين أن القطاع الصناعي في روسيا لا يزال أقل تنافسية وأقل تنوعاً، حيث أن فائض المبادلات التجارية ينتج غالباً من مبيعات المحروقات. إضافة إلى أن غالبية فئات المجتمع بما فيها النخب السياسية، الاقتصادية والعسكرية لازالت تعتمد أساساً في

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

معيشتها على المداخل المتأتية من ريع المحروقات، والذي يمثل المورد الرئيسي للعملة الصعبة. إلا أن ذلك يبرز عدم استقرار الاقتصاد الروسي ويجعله عرضة للأزمات المالية، خاصة فيما يتعلق بتنوع الموارد المالية لسد احتياجات بلد بحجم روسيا. (Jaffrelot, 2008)

4-2-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد الروسي:

عرفت روسيا خلال التسعينيات من القرن العشرين مرحلة التحول الاقتصادي من نظام التخطيط المركزي إلى النظام الرأسمالي في وضع سياسي مضطرب، وبإجراءات مباشرة هيكلية على شاكلة العلاج بالصدمة عبر إنهاء نظام التسعير المقنن، فتح الأسواق، الخوصصة وعرض الأسهم المملوكة للدولة والحزب الشيوعي للبيع. حدث هذا في غياب رقابة مؤسسات ديمقراطية ودعم شعبي، ما نتج عنه منظومة رأسمالية على نقيض ما سبق، أهم ما ميزها خلق طبقة جديدة احتكارية من الأثرياء وأصحاب المال، أغلبهم ممن تجمعهم علاقات بقيادات سياسية. هكذا اقترن العمل السياسي بالاقتصادي في روسيا، حيث إنشاء علاقات مع شخصيات سياسية والانتماء لجماعات ولوبيات نافذة في الدولة، يسمح بالولوج لميدان الاستثمار وامتلاك رؤوس الأموال وإدارة المؤسسات، كما يضمن الحصول على تسهيلات مالية، جبائية، نقدية، وكذلك امتيازات تفضيلية للنشاط الاقتصادي من عروض صفقات، تراخيص استثنائية للتصدير، حقوق حصرية للاستيراد وغيرها من المزايا. (Acemoglu & Robinson, 2013)

ولطالما تميزت البلدان الناشئة بخصائصها التي تتيح لها إمكانات اقتصادية استثنائية. كذلك تفخر روسيا بكونها أكبر إقليم وطني في العالم، حيث تقع ثلاثة أرباع مساحتها في آسيا، والربع المتبقي في أوروبا. من بين الأصول الرئيسية لروسيا مواردها الباطنية، حيث يعدّ النفط والغاز أصولاً ثمينة لفترة طويلة، وضمانة قوية للنمو الاقتصادي لهذا البلد، على الرغم من أنهما يؤديان أيضاً إلى نقاط ضعف. بينما لا يمكن تجاهل ما تجنيه روسيا من أرباح من الثروة المعدنية ووفرته في هذه المعادن الاستراتيجية، متقدمة أيضاً على جنوب إفريقيا، قبل أن يعرف هذا القطاع نوعاً من الانحدار. كما أن روسيا تتوفر على بحيرة Baïkal التي تعتبر أكبر محمية للمياه العذبة في العالم، إلى جانب ستة من أطول الأنهار في العالم. علاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى جودة التعليم في روسيا، حيث هناك عدد أكبر من الشباب الذين تبلغ أعمارهم 19 عاماً حاصلين على شهادة الثانوية العامة، مقارنة بمتوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (CAS, 2012; Leval, 2013)

كما أن التحولات التي استجبت على الاقتصاد الروسي في السنوات الأخيرة مرّت عبر مسار التحول من الرأسمالية الأوليغارشية إلى رأسمالية الدولة، والذي تمّ الإشارة فيه إلى أصحاب المال الجدد ودورهم الثانوي أمام

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

دور الدولة الرئيسي في الإصلاحات وتنظيم النشاط الاقتصادي، مما يبرز نوعاً ما أهمية التعاون بين القطاعين العام والخاص. كما أنه من خصائص الاقتصاد الروسي هيمنة الدولة على قطاعات معينة تعتبر إستراتيجية لها كالطاقة، صناعة الأسلحة، والتمويل البنكي، ما يسمح بتوجيه مبادرات القطاع الخاص ضمن نطاق اقتصادي ليبرالي. في حين تمّ القيام أيضاً بتشجيع رأس مال المخاطر، وإنشاء صندوق ادخار لاستثمار عائدات النفط، مثله مثل القيام بإنشاء مناطق الهندسة الفنية أو التقنية، وهي النسخة الروسية للأقطاب التنافسية. حيث تزامن العمل بهذا النموذج من المزيج الاقتصادي المختلط مع إنشاء الصناديق السيادية، أين استعانت الحكومة بالأسواق المالية لتمويل ميزانيتها. (Jaffrelot, 2008; Solanko, 2006)

في المقابل، فإن أوجه القصور المؤسسية في روسيا معروفة جيداً، وهي تلك التي تتعلق بالفساد الذي يضر بمناخ الأعمال، ويضفي قدرًا أكبر من عدم اليقين بشأن الاستراتيجية الاقتصادية للسلطة السياسية، إذ أن البعد التاريخي للحقبة السوفيتية لازال يلقي بظلاله على الأداء المؤسسي، خاصة بما يتعلق بتقييد السوق عبر الممارسات البيروقراطية، والذي أدى إلى انهيار الاقتصاد بأكمله حسب بعض الاقتصاديين (Stanziani, 2015). فالأوليغارشية أو الرأسمالية الروسية تميزت عن غيرها بأنها ذلك النظام الذي لا تزال النخب السياسية والإدارية في الدولة تتحكم في تنظيم النشاط الاقتصادي كالأستثمار، خلق المشاريع، وصولاً إلى التسيير الإداري للمؤسسات. مع ذلك، يمكن ملاحظة الأثر الإيجابي لبعض الإصلاحات والتي من أهمها تبسيط الإجراءات الإدارية والمعاملات المالية، تحسن علاقات الأستثمار والديناميكية الاقتصادية على المستويين الداخلي والخارجي، بالإضافة إلى تعزيز المبادلات الدولية والتي ساهمت بتحسين مناخ الأعمال في روسيا الفدرالية وأصبح أكثر ملائمة للمؤسسات. (Iwasaki, 2020)

تحتل روسيا المرتبة 29 بين بلدان منظمة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ APEC في تصنيف مؤشر مناخ الأعمال الصادر عن تقرير « Doing Business » لسنة 2020، متقدمة بذلك عن الصين واليابان، نتيجة الإصلاحات التي انتهجتها روسيا في سبيل تهيئة مناخ الأعمال منذ تسعينيات القرن الماضي. شملت هذه الإصلاحات تحسين الخدمات الإدارية للمستثمرين عبر إنشاء شبابيك موحدة هدفها تقليل إجراءات فتح الحسابات المصرفية للشركات والحصول على الائتمان البنكي، نقل الملكية، عملية الحصول على تصاريح البناء والأشغال والربط بشبكة الكهرباء، تخفيف العبء الإداري للضرائب على الشركات من خلال تبسيط إجراءات الامتثال الضريبي وتعزيز استخدام برامج المحاسبة الضريبية والخدمات الإلكترونية، إضافة إلى تسهيل التجارة عبر الحدود بإعطاء الأولوية للتخليص الجمركي عبر الإنترنت وإدخال حدود زمنية مختصرة لإكمالها آلياً. كما عززت السلطات

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الروسية من التنظيمات التي تهدف إلى حماية صغار المستثمرين، وإقرار سلسلة من الإجراءات التشريعية في عام 2009 لتحسين حقوق الدائنين ونظام الإعسار. (Doing Business, 2020)

وعلى صعيد الاندماج الاقتصادي والتعاون الدولي، خاصة مع البلدان الناشئة، تعد روسيا من بين الدول الخمس الأعضاء الأكثر تصميمًا على تعزيز دور BRICS كمؤسسة دولية مؤثرة. في وقت مبكر من عام 2013، دعا الرئيس الروسي إلى تحويل دول BRICS من منتدى للحوار يجعل من الممكن تنسيق مواقف المشاركين بشأن عدد محدود من القضايا إلى آلية شاملة للتعاون الاستراتيجي. منذ ذلك الحين، بذلت موسكو جهودًا كبيرة لدفع المجموعة في هذا الاتجاه، وسجلت بعض المبادرات المنصوص عليها في البيان الختامي لقمة BRICS التي أقيمت في Oufa سنة 2015، من أبرزها إنشاء بنك التنمية الجديد. كما أن رغبة روسيا في إضفاء الطابع المؤسسي اتجاه BRICS يستند على عوامل عديدة، أبرزها أن BRICS تعد واحدة من الائتلافات الدولية القليلة التي لا يهيمن عليها الغرب، والتي تلعب روسيا ضمنه دورًا قياديًا لا جدال فيه إلى جانب الصين، كما يوفر وجود BRICS لروسيا إمكانية التواجد ضمن حلف في مواجهة الدول الغربية خاصة منذ ضم شبه جزيرة القرم. (Lo, 2016)

من جانب آخر، يمكن القول بأن الحرب الروسية الأوكرانية قد أبرزت مكانة روسيا اقتصاديا من خلال انعكاسات الحرب على الاقتصاد العالمي. فبالرغم من أن حصص روسيا في التجارة والإنتاج العالميين صغيرة نسبيًا، إلا أنها تعتبر مورداً مهماً للمنتجات الأساسية، لا سيما الغذاء والطاقة، حيث تشكل روسيا وحدها 9,4% من التجارة العالمية في الوقود، بما في ذلك 20% من صادرات الغاز الطبيعي، فيما تعتمد العديد من الدول بشكل كبير على الواردات الغذائية من روسيا. نتيجة لذلك، ومن منظور الاقتصاد الكلي، سيؤدي ارتفاع أسعار الغذاء والطاقة الناتج عن تداعيات الحرب إلى خفض الدخل الحقيقي وانخفاض الطلب العالمي على الواردات. كما ستفرض العقوبات تكاليف اقتصادية ليس فقط على روسيا بشكل مباشر، ولكن أيضًا على شركائها التجاريين، إذ سترتفع تكاليف التجارة في المدى القريب بسبب العقوبات وقيود التصدير وارتفاع تكاليف الطاقة واضطراب النقل. (WTO, 2022b)

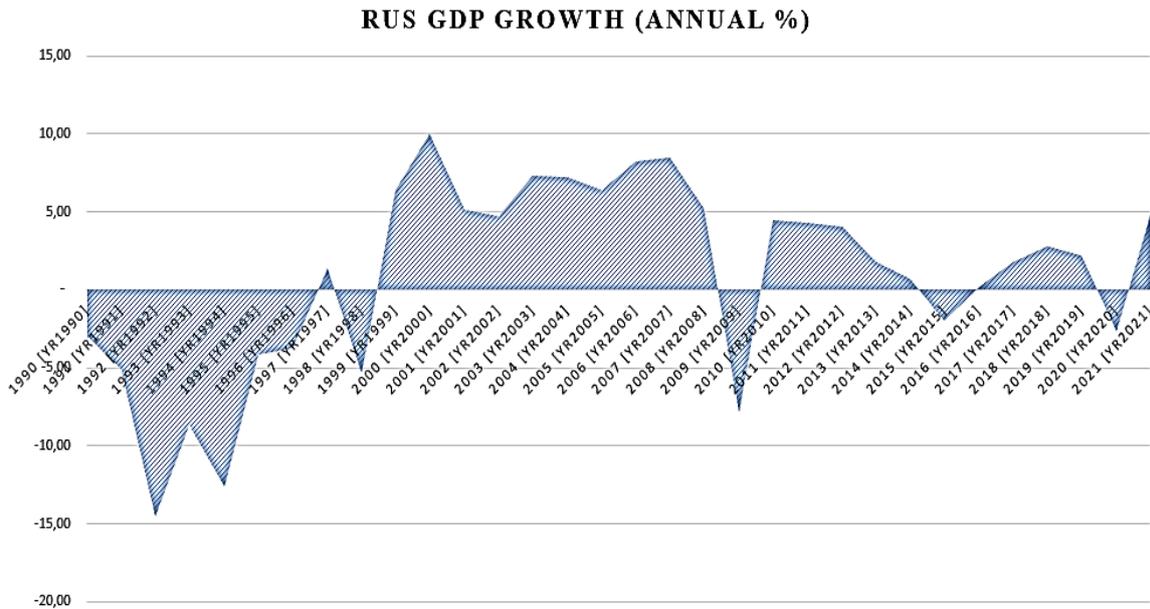
4-2-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في روسيا:

تعد روسيا منتجًا ومصدرًا رئيسيًا للسلع على مستوى العالم، حيث تمثل حوالي 10% أو أكثر من الإنتاج العالمي من النفط الخام والغاز الطبيعي والذهب والبلاستيك والقمح. يعني هذا بدوره، أن الاقتصاد الروسي يتأثر بشدة بتطورات سوق السلع العالمية. منذ الأزمة المالية لسنة 1998، بدأ الاقتصاد الروسي يسترجع نموه الاقتصادي شيئًا فشيئًا، أين أصبحت روسيا بحلول عام 2007 من بين أكبر 10 اقتصادات في العالم، حيث عرف الناتج

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المحلي الخام لفدرالية روسيا في عشر سنوات الأولى من الألفية الجديدة (2000-2010) ارتقاعا متسارعا يقدر بـ 487%، ليستقر عند حوالي 2046 مليار دولار بمعدل 14311,08 دولار كنصيب للفرد من الناتج المحلي الخام سنة 2011، فيما بلغ الناتج المحلي الخام سنة 2014 حوالي 2059,2 مليار دولار، بينما قدر سنة 2017 حوالي 1574,2 مليار دولار، والذي يمثل ما نسبته 3% من الناتج العالمي، ما يعني حالة من الاستقرار على المدى المتوسط. علاوة على ذلك، يتوقع صندوق النقد الدولي IMF، أن يبلغ الناتج المحلي لفدرالية روسيا سنة 2027 حوالي 2.235,8 مليار دولار بالرغم من توقعات تباطؤ النمو سنة 2023، حيث قدر سنة 2019 و2021 بحوالي 1693,1 مليار دولار و1775,7 مليار دولار على التوالي. (IMF, 2016b; IMF Database, 2022b; WB Database, 2022b)

الشكل رقم 3-8: تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي لروسيا (1990-2021)



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي WB (WB Database, 2022b)

كما بلغ حجم سوق رأس المال الاستثماري في روسيا 1.213 مليون دولار عام 2012، ليتضاعف بأكثر من عشرة مرات، إذ قدر بحوالي 108,3 مليون دولار في عام 2007، بنسبة نمو 63% على أساس سنوي، وهو ما جعل روسيا بالمرتبة الثانية أوروبا والخامسة عالميا من حيث قيمة رأس المال الاستثماري المتاح. كما تمثل تكنولوجيا المعلومات والسوق الاستهلاكية أهم محركات النمو الرئيسية، إذ حقق قطاع تكنولوجيا المعلومات 168 صفقة بقيمة 792,1 مليون دولار سنة 2012. يمتلك الاتحاد الروسي بالفعل مقومات جاهزة لدعم المهارات التقنية اللازمة ونظام تعليم ملائم لذلك، بما في ذلك الجامعات التقنية الحكومية، ما يتيح لرواد الأعمال تعزيز عملية الابتكار خاصة فيما يتعلق بإنشاء تطبيقات مبتكرة تمكنهم من تحقيق مكاسب اقتصادية، وهو ما سمح ب بروز رواد

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

عالميين في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على غرار Kaspersky Labs (Stott, 2014). ومع ذلك، تعتبر زيادة جاذبية ريادة الأعمال في حالة روسيا، تحدٍ في حد ذاته بشكل خاص وصعب في آن واحد. إذ كانت ريادة الأعمال قبل ثلاثين عامًا جريمة يعاقب عليها القانون، ولم يجعل تقنين الأعمال الخاصة هذه الأخيرة أكثر جاذبية، لذلك يعتبر التغلب على هذا النفور هو أحد التحديات الاستراتيجية التي تواجه البلاد. (Mau, 2018)

وبالرغم مما حققته الإدارة الاقتصادية لروسيا من استقرار في الاقتصاد الكلي، أين تحقق النمو السريع في الفترة ما بين (1999-2008) في جزء كبير منه للانتعاش الأولي لقطاع الخدمات وتطوره بعد الركود العميق في التسعينيات، واجهت في الوقت نفسه، انتقادات كثيرة بخصوص تأمين أكثر من نمو اقتصادي بطيء للغاية خلال الحقبة التي تلت العشرية الأولى من القرن العشرين، بسبب الآثار غير المباشرة للأزمة المالية العالمية سنة 2008 وتباطؤ النمو سنة 2012. أدت الأزمة المالية العالمية إلى توقف مفاجئ في التدفقات المالية الخارجية وهبوط في أسعار النفط. وعليه أعادت السلطات تركيز أولوياتها لتنويع الاقتصاد، بحيث تهدف سياسات الإصلاح إلى إنشاء مجالات لتحديث الاقتصاد وزيادة الكفاءة، بما في ذلك الطاقة، النقل، التقنيات النووية، تكنولوجيا المعلومات، الفضاء والاتصالات، المعدات الطبية، المستحضرات الصيدلانية، الزراعة والتحديث العسكري، حيث يتطلب تحسين أداء الاقتصاد بشكل أفضل على المدى الطويل إصلاحًا عميقًا للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية. (IMF, 2016b, 2018)

بعد انقضاء فترة حكم Medvedev وعودة Vladimir Putin إلى الرئاسة سنة 2012، بدأ الاقتصاد الروسي مستقرًا، على الرغم من نموه بشكل أبطأ مما كان عليه في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. انخفض متوسط التضخم إلى 5,1% في ذلك العام مقابل 8,4% عام 2011، في حين بلغ احتياطي الذهب والعملات الأجنبية في نهاية العام أكثر من 537 مليار دولار، أي حوالي ثلاثة أضعاف فاتورة الاستيراد السنوية. كما تجاوزت الإيرادات المجمعة للميزانيات الفيدرالية والإقليمية، بشكل طفيف نفقاتها الإجمالية. بينما في سنة 2013، أصبح الميزان الحكومي العام سلبياً بشكل هامشي، حيث تسارع التضخم السنوي إلى متوسط 6,8%، وانخفض احتياطي الذهب والأجنبي بشكل طفيف. ومع بدء العقوبات سنة 2014، والتأثير الفوري للانخفاض الحاد في أسعار النفط، أدى إلى بداية الركود والنمو البطيء للغاية، جنباً إلى جنب في البداية مع ارتفاع التضخم وانخفاض كبير في سعر الصرف. (Hanson, 2019; Mau, 2015)

في المقابل، عانت روسيا بين منتصف 2014 و2016 من ركود آخر بسبب مجموعة من الصدمات الاقتصادية والجيوسياسية مثل الانخفاض الكبير في أسعار النفط والسلع الأخرى، إضافة إلى العقوبات التي

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

فرضتها الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الأوروبي في أعقاب ضم شبه جزيرة القرم. ومع ذلك، حتى بعد انتعاش أسعار النفط جزئياً في (2017-2018)، لم يتجاوز النمو أبداً المعدل السنوي البالغ 2,5%، وتشير معظم التوقعات المتاحة إلى أن هذا يعد طبيعياً للاقتصاد الروسي على المدى المتوسط على الأقل (IMF, 2016a, 2018).

علاوة على ذلك، قامت وكالة Moody's إحدى أكبر ثلاث وكالات تصنيف ائتماني دولية في فبراير 2019، بترقية الديون السيادية الروسية إلى Baa3، مما يجعلها درجة استثمارية، حيث تم تصنيفها سابقاً على أنها غير مهمة، وهذا نظراً للتأثير الإيجابي للسياسات التي تم سنّها في السنوات الأخيرة في روسيا من أجل تعزيز المالية العامة والمقاييس الخارجية وتقليل تعرض البلاد للصدمات الخارجية بما في ذلك العقوبات الجديدة. وكانت قد عزت الوكالة انخفاض الاستثمار المزمّن ونمو الإنتاجية البطيء في روسيا إلى الافتقار للديناميكية والدور المهيمن لقطاع الدولة والتأثير المفرط لها بشكل عام، مما يقلل المنافسة ويضعف حقوق الملكية. (Hanson, 2019; IMF, 2021)

من ناحية أخرى، يعتبر حجم الاضطرابات الناجمة عن جائحة Covid-19 في العالم وروسيا بصفة خاصة، كارثة اقتصادية يمكن مقارنتها بالأزمة العسكرية. جعلت تدابير الحجر الصحي التي طبقتها معظم دول العالم، بما في ذلك روسيا، أمام تقاوم جميع المشاكل والقيود التنموية التي تراكمت في الاقتصاد الروسي خلال العقد الماضي ومواجهة ركود اقتصادي، بانخفاض في الناتج المحلي الإجمالي 5%، مع تدهور اجتماعي بارتراف في عدد الفقراء من 18 مليوناً إلى 21 مليون شخص تقريباً. في ظل هذه الظروف، اتخذت الحكومة بعض التدابير للتغلب على الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة Covid-19، على غرار خطة العمل الوطنية لإعادة التوظيف ودخل السكان، وتلك المتعلقة بالنمو الاقتصادي والتغيرات الهيكلية طويلة الأجل، الهادفة لكبح الانخفاض في الناتج المحلي الإجمالي في عام 2020 بمقدار 1 إلى 1,5 نقطة، ودعم الدخل الحقيقي للسكان، بينما كلفت حزمة الإجراءات المتخذة حوالي 2 إلى 2,4% من الناتج المحلي الإجمالي. (Aganbegyan et al., 2020)

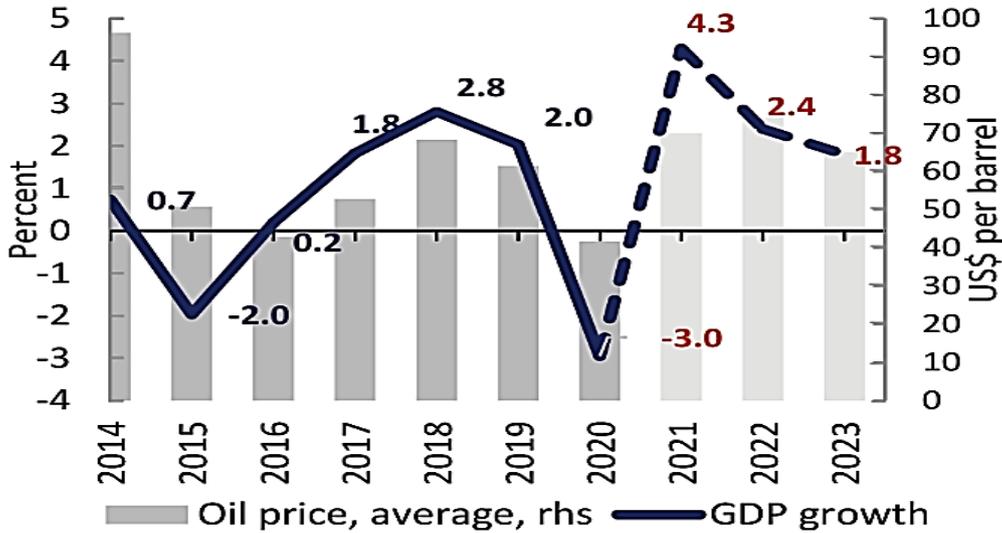
أما في الربع الثاني من سنة 2021 انتعش الاقتصاد الروسي بقوة، حيث تسارع النمو مع تخفيف القيود التي تزامنت مع جائحة Covid-19 وعودة المستهلكين إلى المتاجر. ارتفع استهلاك الأسر المعيشية في الربع الثاني بأكثر من 9% مقارنة بالربع السابق، ودفع النمو في الربع الثاني النشاط الاقتصادي الفصلي إلى أعلى مستوياته السابقة في عام 2019. نتج هذا الإنفاق الفائض بعد الإفراج عن الطلب الذي لم يتم الوفاء به بينما كانت قيود Covid-19 سارية، مدعوماً بزيادة الائتمان. كما تعزز نمو الاستثمار في نفس الفترة، حيث كان

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الاستثمار مرتفعاً بشكل خاص في قطاعات الخدمات المالية، خدمات الإيواء، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتجارة الجملة والتجزئة. (IMF, 2021)

إضافة إلى ذلك، أخذ التضخم في الارتفاع مع مواجهة روسيا لارتفاع الطلب، وارتفاع أسعار السلع الأساسية واختناقات العرض. إذ أدت ضغوط العرض والطلب، إلى زيادة التضخم في روسيا على غرار العديد من البلدان الأخرى سنة 2021، حيث ارتفع مؤشر أسعار المستهلك CPI شهر أكتوبر من نفس السنة بشكل مطرد إلى 8,1% على أساس سنوي، وهو أعلى مستوى في خمس سنوات. وقد عكس ارتفاع التضخم انتعاشاً سريعاً في الطلب مع سد فجوة الإنتاج السلبية، بالإضافة إلى قيود جانب العرض والارتفاعات الحادة في أسعار السلع، لا سيما في المواد الغذائية. ومع ذلك، فإن التوقعات تتأثر بعدة عوامل قصيرة الأجل، حيث من المتوقع أن يدعم استمرار ارتفاع أسعار السلع الأساسية زيادة الإنفاق المحلي في عام 2022، في حين يتوقع أن ينخفض نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي إلى 1,8% بحلول عام 2023 كما هو مبين في الشكل أدناه. (Pala, 2021)

الشكل رقم 3-9: توقعات البنك الدولي للنمو الاقتصادي في روسيا



المصدر: (Pala, 2021, p. 18)

من جانب آخر، وفي أعقاب قرار الرئيس الروسي Vladimir Putin في 24 فبراير 2022 ببدء هجوم عسكري ضد أوكرانيا، عرفت روسيا تطورات اقتصادية ومالية متأثرة بالعقوبات الغربية، كاستثناء روسيا من الأسواق المالية الدولية واحتياطات العملات الأجنبية المجمدة. حيث أدت الواردات المنخفضة بنسبة 25% إلى انخفاض مستويات الإنتاج، ومن المتوقع أن ينخفض الاستهلاك الخاص بنسبة 9% في عام 2022، بعد ارتفاع حالة عدم اليقين الاقتصادي في البلاد وخفض الأجور والتعبئة الجزئية التي أدت إلى مغادرة الناس للبلاد ما يعيق الاستثمار

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الداخلي، ويزيد من احتمالات انخفاض الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تتراوح ما بين 3% إلى 5% خلال العام المقبل، في مقابل نمو بنسبة 1,6% عام 2024 حسب توقعات المنظمات الدولية. كما أكد البنك الدولي في تقريره الاقتصادي لأوروبا وآسيا الوسطى لخريف 2022، أن الاستجابة المالية القوية بنسبة 3% من الناتج المحلي الإجمالي لروسيا والأوضاع النقدية الخاسرة قد استوعبت جزءًا من الانكماش الاقتصادي، في حين بلغت أحجام الصادرات مستويات غير مسبوقه في الربع الثاني من عام 2022، مقارنة بالانخفاض في الربع الأول بسبب ارتفاع أسعار مبيعات الوقود الأحفوري إلى أوروبا وتوسيع المبيعات إلى دول أخرى مثل الصين والهند وتركيا. (EGOV, 2022a, 2022b)

4-2-3- مؤشرات التنمية البشرية في روسيا:

ترتبط رفاهية المواطنين الروس وازدهار البلاد ارتباطاً مباشراً بأداء روسيا التنافسي في جميع المجالات الرئيسية، من الاقتصاد والصناعة إلى التعليم والثقافة. كما يعد الحفاظ على رأس مال بشري عالي الجودة مشكلة إستراتيجية. في الظروف التي تشهدها روسيا من انخفاض عدد السكان في سن العمل، والتخفيف الملحوظ للهجرة العالمية للجزء المتعلم من السكان، يصبح التحدي المتمثل في الحفاظ على رأس المال البشري أمراً صعباً بشكل خاص. كما يعتبر البعض أن الخطر يتمثل في وجود توازن سلبي في الهجرة، أي خروج الأشخاص الأكثر تعليماً وتقدماً من البلاد، والذين لديهم طلب جيد على السلع والخدمات ووصول الفقراء الأقل تعليماً. يضع هذا متطلبات متزايدة على جودة سياسة الدولة، حيث بدأت الدول في التنافس ليس فقط على الاستثمارات، ولكن أيضاً على الطلب على الجودة في قطاعي التعليم والرعاية الصحية. هذه القطاعات مهمة بشكل حصري لتحقيق أهداف النمو طويلة الأجل، ولكن تطويرها الفعال يتطلب التركيز على الطلب وليس على العرض فقط. (Mau, 2018)

وتميزت بداية الفترة الانتقالية في روسيا بانخفاض عام في مستوى دخل الأسرة، إذ يبرز بوضوح تأثير الوضع الاقتصادي في روسيا في التسعينيات من الفترة لسنة 1990 إلى 2000. حيث تجدر الإشارة إلى أن هذا كان أسوأ وضع في روسيا خلال الثلاثين عاماً الماضية بمعدل أقل من 0,72 لمؤشر التنمية البشرية، مع اختلافات في مداخل مجموعات مختلفة من السكان بسبب العديد من العوامل. مع بداية الألفية الجديدة، تحسن الوضع في البلاد بشكل واضح، وبحلول عام 2010 ارتفع مؤشر التنمية البشرية إلى مستوى عالٍ جداً تقريباً من التنمية البشرية قدر بـ 0,798. على مدى العقد الماضي، نما مؤشر التنمية البشرية بالتساوي، وفقاً لبيانات عام 2018، بلغ مؤشر التنمية البشرية في روسيا 0,824 وهو ما يعتبر الأعلى مستوى في الثلاثين عاماً الماضية. (KETKO et al., 2020)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

كما سمحت الديناميكية التي شهدتها الاقتصاد الروسي في السنوات الماضية بحدوث تنمية بشرية. فبعد تدهور الظروف المعيشية خلال سنوات التسعينيات، شهد البلد فيما بعد تحسناً وتقدماً في مجالات عديدة. قدّر مؤشر التنمية البشرية HDI لروسيا بـ 0,822 سنة 2021، حيث تعتبر فدرالية روسيا مؤخراً من البلدان التي لديها مؤشر تنمية HDI مرتفع تحتل به المركز 52 بعد أن كانت تحتل المرتبة 49 سنة 2020، وهذا على نقيض سنوات التسعينيات التي تميزت بانخفاض في المؤشر HDI، نظراً للتحويلات العميقة التي شهدتها روسيا سياسياً واقتصادياً، ما نتج عنها تقلص في مساحتها الجغرافية التي كانت تشملها أثناء فترة الإتحاد السوفياتي، إضافة إلى التخلي تدريجياً عن الاشتراكية. (UNDP, 2022a; UNDP database, 2022)

إن الانفتاح وتبني روسيا لاقتصاد السوق لم ينعكس فقط على مستويات الناتج المحلي الخام، بل كان له تأثير على المستوى المعيشي أيضاً. سنة 2005، عرف مؤشر التنمية البشرية HDI تقيماً في مستواه شمل جميع مناطق وأقاليم الفدرالية تقريباً، حيث سجل متوسط نمو للفترة من (1990-2021) يقدر بـ 33%. بالتالي حالة تدهور الأوضاع المعيشية التي شهدتها روسيا في السابق تتقلب لتعرف تحسناً ملحوظاً، ما عزز مرتبتها في التصنيف العالمي بالمرتبة 52 من بين 191 دولة، في حين أنها كانت تحتل في السنوات السابقة ما بعد مراتب 70. هذا التحسن في مؤشر HDI يرجع أساساً للتطور في جميع أبعاد التنمية البشرية، إلا أن متوسط الأعمار لا يزال منخفضاً بالمقارنة مع الدول المتطورة حيث قدّر بـ 69,4 سنة 2021 وهو المعدل السائد منذ سنوات. بينما متوسط سنوات التمدرس والذي يقدر بـ 15,8 سنة يعتبر الأعلى بين دول BRICS، وتحقق روسيا معدلات تعتبر الأعلى بين البلدان التي عملت على محو الأمية بين البالغين. (UNDP, 2022a; UNDP database, 2022)

لا تتشارك روسيا في الخصائص العامة مع بلدان BRICS الأخرى فيما يتعلق بمؤشرات الفقر، حيث لا تعرف الفئات السكانية بروسيا تدهوراً تحت مستوى الفقر بشكل عام، بالإضافة إلى نسبة الحصول على التعليم وغيره، ما يجعل احتمالات حصول غالبية السكان على مستوى معيشي لائق ممكنة. إذ قدّر مؤشر Gini بـ 36% سنة 2020، وهو المستوى الذي سجل انخفاضاً عن معدل 40% الذي كان سائداً لغاية سنة 2014 تقريباً، ما يعتبر تحسناً مقارنة ببعض البلدان الشيوعية السابقة والتي هي عضو حالياً في الإتحاد الأوروبي. كما أنه ما يقارب 12,1% من العائلات يعيش تحت مستوى الفقر حسب آخر تحديث لسنة 2020، بعد أن بلغ أدنى مستوى له سنة 2012 بنسبة 10,7% وهو ما يعتبر منخفضاً نسبياً مقارنة مع الصين والدول الأخرى لـ BRICS. (WB Database, 2022i, 2022f)

وعلى الرغم من كل الصعوبات في السنوات الأخيرة، تهدف السياسة الاجتماعية للسلطات الروسية إلى دعم العائلات التي لديها أطفال، عبر تنشيط صندوق الأمومة، حيث قامت الحكومة بتوسيع نطاق تغطيته وتمديد

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

مدته، من خلال الاستمرار في دفع بدل شهري للأسر الكبيرة، بما في ذلك إعانات خدمات المرافق. كما تعمل الحكومة على تجديد نظام الدعم الخاص بكبار السن وتطوير برنامج شامل لمساعدتهم ومنحهم المساعدة الطبية الكافية. حيث ترى السلطات الروسية بأن هذه الإجراءات كان لها عض التأثير، إذ تزايد عدد السكان الروس نسبيًا منذ الثمانينيات، كما تزايدت أيضًا نسبة الأسر التي لديها أكثر من طفل واحد، على الرغم من التحولات المعاكسة في الهيكل العمري للمجتمع، والتي تعود جذورها إلى انخفاض معدل المواليد خلال التسعينيات. (Medvedev, 2016)

من جانب آخر، على عكس تقييم مؤشر التنمية البشرية للأمم المتحدة الذي يصنف روسيا من بين دول التنمية البشرية العالية، يشير تقرير للبرلمان الأوروبي إلى رأي مخالف بشأن ذلك. إذ تعتقد المؤسسة الأوروبية بأن روسيا قد تحولت من المساواة في الحقبة السوفيتية إلى التطرف في الثروة والفقير. أدى النمو الاقتصادي الذي تحقق في روسيا خلال العقد الأول إلى تقليص الفجوة بين الأغنياء والفقراء بشكل طفيف، لكن عدم المساواة لا يزال أعلى مما هو عليه في معظم البلدان المتقدمة. تؤدي عوامل مثل الفساد وانخفاض الضرائب على الأغنياء إلى تفاقم فجوة الدخل، فيما يبدو أن الرعاية الصحية العامة المجانية ونظام التعليم الشامل نسبيًا يخفان من عدم المساواة. فحسب التقرير الذي يطغى عليه الموقف السياسي، تدهورت الظروف المعيشية للروس منذ عام 2014 وغزو القرم، بينما هناك العديد من المستشفيات غير مجهزة، فيما تكافح الجامعات للمقارنة مع نظيراتها الأجنبية. كما أن الحرب الروسية على أوكرانيا وفرض العقوبات الغربية تلقي بالفعل عبئًا على أفقر أفراد المجتمع الروسي، حيث ترتفع الأسعار وتبدأ السلع الأساسية في النفاد. (Eric & Russell, 2022)

4-2-4- سوق العمل وسياسة الأجور في روسيا:

لطالما حظي سوق العمل الروسي باهتمام خاص نظرًا لهيكلته التي شهدت تنوعًا أيديولوجيًا، وكون روسيا توفر اختبارًا مهمًا لنظريات سوق العمل بسبب حجم الصدمة الهيكلية التي تعرض لها الاقتصاد الروسي على مراحل مختلفة، مع تغييرات غير مسبوقه في هيكل الناتج والعمالة والأجور. حيث أن سوق العمل هو مجموعة المؤسسات التي ينتقل من خلالها تأثير تلك الصدمة إلى الأجراء.

4-2-4-1- مراحل تطور سوق العمل في روسيا:

إن التحولات الهيكلية للاقتصاد الروسي، إضافة إلى الصدمات والأزمات الاقتصادية كان لها التأثير الكبير على سوق العمل والأجور بصفة عامة. ولهذا قبل التطرق إلى مميزات سياسة الأجور للاتحاد الروسي خلال

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

مرحلة النشوء الاقتصادي التي برزت معالمها مع مطلع الألفية الجديدة، لابد من الإشارة إلى الحقبة السوفييتية وما تبعها من مرحلة انتقالية في التسعينيات، وصولاً إلى المرحلة المعاصرة.

I. الحقبة السوفييتية وانهايار الاقتصاد المخطط:

تميز سوق العمل خلال الحقبة السوفييتية بخصائص معينة، مبدأها الرئيسي هو الإقرار بأن قوة العمل ليست سلعة. كان العمال في الممارسة العملية أكثر حرية نسبياً في تغيير وظائفهم، فيما كان أصحاب العمل يتمتعون إلى حد ما بحرية التوظيف. كما أن الأجور كانت تخضع لرقابة صارمة في محاولة لقمع المنافسة في سوق العمل، مع هامش ضيق لأرباب العمل في قطاعات الاقتصاد ذات الأولوية الذين كانوا قادرين على تقديم أجور أعلى، ومجموعة واسعة ومتنامية من المزايا والرعاية الاجتماعية لجذب الموظفين المرغوب فيهم. كما لا ننسى الدور المهم الذي لعبه العمل الجبري طوال الحقبة السوفييتية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام عدد كبير من المجندين والعسكريين النظاميين على نطاق واسع للقيام بأعمال في المشاريع المدنية ولتلبية الطلبات الموسمية على العمالة. (Clarke, 1999, 2014)

ركزت السلطات السوفييتية أيضاً على آلية التخصيص الإداري للعمالة، وهو ما يعني تعيين أولئك الذين يتخلون عن الدراسة المؤسسات التعليمية في مناصب عملهم الأولى. تم تطبيق هذا النظام بشكل أساسي على خريجي مؤسسات التعليم العالي والثانوي، الذين تم تعيينهم إجبارياً في وظائفهم الأولى مع شرط البقاء في ذات المنصب لمدة ثلاث سنوات. أما فيما يتعلق بشغل المناصب العليا إدارياً، وعلى الرغم من وجود سلم وظيفي، إلا أن العلاقات الشخصية وكذلك الصفات المهنية والسياسية حيث لعبت دوراً مهماً أثناء. حيث يخضع تخصيص الأشخاص للمناصب العليا في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لنظام « nomenklatura » الذي بموجبه تحتفظ اللجان الحزبية على جميع المستويات بقائمة من المرشحين للترقية، والتي يتم من خلالها اختيار المرشحين لملء الوظائف الشاغرة. في المقابل، استخدمت حوافز مادية في الطرق الأخرى لتخصيص الأشخاص للوظائف بدلاً من آليات إدارية. تم كذلك إنشاء وتنظيم « Orgnabor » بشكل تدريجي وبيروقراطي في أوائل الثلاثينيات من قبل المؤسسات الصناعية التي عقدت اتفاقيات لتوريد العمالة مع المزارع الجماعية أو مجموعات الفلاحين، وسرعان ما أصبحت « Orgnabor » القناة الرئيسية لتوظيف سكان الريف للعمل في الصناعة والبناء في الفترة التي لم يكن فيها لسكان الريف الحق في مغادرة قراهم الأصلية. (Clarke, 1999, 2014; Ivakhnyuk, 2009)

II. التحول الاقتصادي خلال التسعينيات ومواجهة الصدمات الاقتصادية:

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

خلال هذا العقد المضطرب، بدأ الاتحاد الروسي بعد مرحلة الانتقال المؤلم من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق بعد انهيار الاتحاد السوفيتي. شهدت البلاد ركودًا اقتصاديًا عميقًا وطويل الأمد، حيث تعرضت لثلاث صدمات اقتصادية كلية خلال سنوات 1992 و1994 و1998. كانت الأخيرة في أوت 1998، ونجمت عن الأزمة المالية الآسيوية. بحلول ذلك الوقت كان الناتج المحلي الإجمالي للبلاد يمثل حوالي 60% من الناتج المحلي الإجمالي لآخر سنة من وجود الاتحاد السوفياتي سنة 1991، حيث تقلص الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 39% من عام 1991 إلى عام 1998. (Bignebat, 2006; Kapeliouchnikov, 1998; Standing, 1995)

ومع ذلك، لم يحدث الانهيار المتوقع على نطاق واسع لسوق العمل، فقد انخفضت العمالة بنسبة 15%، بينما استقرت البطالة عند مستويات معتدلة، لا سيما بالنظر إلى عمق الركود غير المسبوق. بلغ معدل البطالة ذروته على الإطلاق وهو 14% في عام 1999، لكنه بدأ في الانخفاض بعد ذلك بوقت قصير. أي أن كل نقطة مئوية من الانكماش في الناتج مصحوبة بحوالي 0,35% من تخفيض العمالة. في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، تسبب انخفاض بنسبة 25-30% في الناتج المحلي الإجمالي في انخفاض بنسبة 10-30% في التشغيل. كما ظلت نسبة العاطلين عن العمل لفترات طويلة معتدلة إلى حد ما في روسيا، حيث بلغت حصة هذه المجموعة بين العاطلين عن العمل الذين شملهم المسح عام 1998 حوالي 41%، بينما بلغت بين العاطلين المسجلين 19% فقط. كما أنه بحلول نهاية العقد فقدت الأجور الحقيقية ثلثي قيمتها مقارنة بسنة 1991. أدى استمرار التضخم المرتفع إلى جانب تأخر دفع الأجور إلى خفض تكاليف العمالة لأصحاب العمل، حيث ساعدت آليات التعديل الإضافية، مثل الإجازات الإدارية وترتيبات العمل لوقت قصير، إضافة إلى التوسع في العمالة غير الرسمية، في الحفاظ على معدلات البطالة منخفضة، وارتفاع معدلات التشغيل. (Bignebat, 2006; Gimpelson & Kapeliushnikov, 2011)

تميز سوق العمل الروسي خلال هذه الفترة أيضاً بارتفاع معدل دوران العمالة. بلغ معدل إعادة توزيع العمالة الإجمالي الذي تم تعريفه على أنه مجموع معدل الالتحاق ومعدل الفصل 40-45% في الاقتصاد ككل و45-50% في القطاع الصناعي. من خلال كثافة دوران العمالة، كانت روسيا متقدمة بشكل واضح على بلدان أوروبا الوسطى والشرقية. تشير هذه البيانات إلى أنه، مقارنة بالعمال في دول أوروبا الوسطى والشرقية، كان الروس أقل ارتباطاً بوظائفهم وكل عام أصبح جزء أكبر منهم عاطلين عن العمل. وبالتالي، على الرغم من العمق غير المسبوق وطول العمر الذي اتسمت به المرحلة الانتقالية، لم تشهد روسيا انخفاضاً حاداً في العمالة، ولا زيادة متفجرة في البطالة المفتوحة. لم يصل معدل البطالة العام فيها إلى المستوى الذي يميز ذروة الأزمة الانتقالية في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية. تقلب معدل البطالة المسجل حول علامة 2-3% مما جعل متوسط فترة البطالة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

معتدلاً إلى حد ما، وهكذا حافظت روسيا بالفعل على عمالة مستقرة نسبياً وحركة عالية للعمالة في ظل وضع اقتصادي شامل يعاني من أزمة عميقة. (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2011; Gishkaeva et al., 2020)

تم استخدام آلية الأجور المتأخرة في الدفع كاستراتيجية تعديل وحيدة. في المتوسط ما بين (1996-1997) لم يتم دفع أجور الشهر السابق بنسبة 50% لجميع الأجراء في الوقت المحدد. وبعد الأزمة المالية في شهر أوت من سنة 1998، ارتفعت نسبة الأجراء ذوي الأجور المتأخرة عن الشهر السابق إلى 71%. بحلول نهاية عام 1998، بلغ إجمالي الأجور المتأخرة حوالي 77 مليار روبل روسي، وهو ما يعادل آنذاك قيمة 4 مليار دولار أمريكي، أي 11% من إجمالي فاتورة الأجور السنوية. (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2011; Mir, 2003)

يشير ما سبق إلى حالة من التناقض لحد ما، وهو أنه على الرغم من الاختلالات العميقة الموروثة من نظام التخطيط المركزي جنباً إلى جنب مع مرونة وديناميكية أعلى داخل لسوق العمل، كانت التحولات الهيكلية أقل كثافة في الاقتصاد الروسي مقارنة بالاقتصادات الأخرى التي تمر بمرحلة انتقالية. إذ يعتقد أن أحد الدلائل هو الطابع اللامؤسستي «the de-institutionalised character» لسوق العمل الروسي، فبالإضافة إلى عدم وجود مجموعات قوية ذات مصالح خاصة، مثل النقابات العمالية أو جمعيات رجال الأعمال، والتي من شأن وجودها النشاط في الاقتصاد الروسي أن يزيد من احتمال إعاقة الانتقال وتثبيط آليات التكيف التي تطورت تلقائياً، هناك عوامل جوهرية، كالانتقال إلى قواعد واضحة وفعالة التي من شأنها توجيه التفاعل بين الفاعلين الاقتصاديين. وهو ما يعني فقط أن الترتيبات والمؤسسات غير الرسمية لها الأسبقية على الترتيبات والمؤسسات الرسمية، حيث تسود القواعد الضمنية والاتفاقية غير المكتوبة على أحكام العقد والالتزامات الرسمية الأخرى. (Clarke, 1999; Kapeliouchnikov, 1998)

III. مرحلة الانتعاش والنشوء الاقتصادي ما بعد التسعينيات:

مرت روسيا في التسعينيات بركود تحولي عسير، شهدت خلالها صدمات اقتصادية كلية متعددة وقوية. تخطى سوق العمل الروسي عدة أزمات عميقة وخضع لتغييرات هيكلية كبيرة، إذ كان للنموذج المؤسستي الراسخ دور فعال في امتصاص الصدمات. ومع ذلك، وعكس التوقعات بانخفاض العمالة والبطالة المرتفعة بشكل كبير، تبنى سوق العمل الروسي تدريجياً طريقة غير قياسية للتكيف مع الصدمات التي تم استيعابها إلى حد كبير من جانب السعر عبر تعديلات الأجور، بدلاً من الكمية عبر إجمالي العمالة والبطالة التي أظهرت حساسية قليلة. ترسخ هذا النموذج خلال فترة التحول وظل سمة بارزة لسوق العمل الروسي خلال العقود اللاحقة. بينما تأثر

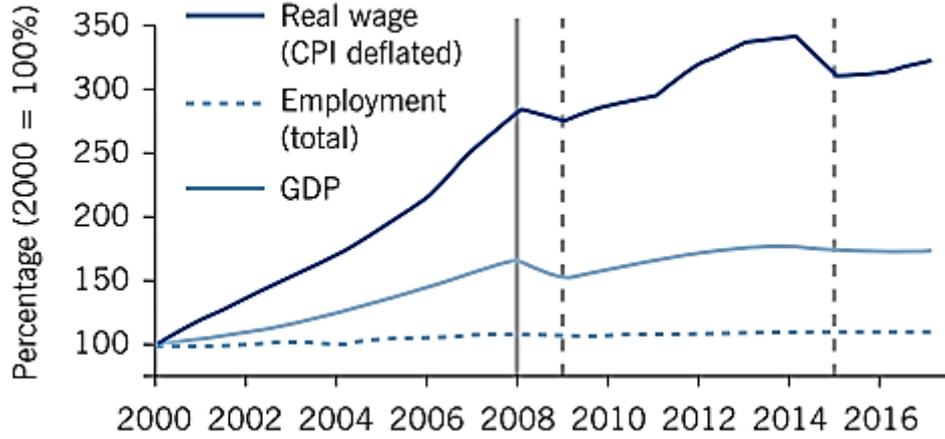
الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

العمال نتيجة هذا الوضع الوظيفي المستقر إلى حد ما في شكل أجور متقلبة ومخاطر عالية للأجور المنخفضة. (Gimpelson & Kapeliushnikov, 2014; TOPILIN et al., 2012)

وتعتبر الأجور أهم مصدر للدخل للمواطنين الروس، إذ بلغت نسبة الأجور سنة 2018 حوالي 59,3% من إجمالي الدخل النقدي. يظهر الأداء الإجمالي لسوق العمل الروسي منذ مطلع القرن للمرحلة الممتدة ما بين (2000-2017) كما هو موضح في الرسم البياني أدناه، تطور الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل والأجور الحقيقية من حيث النسبة المئوية مقارنة بالسنة المرجعية لعام 2000، فيما تفصل سنة 2008 هذه المرحلة إلى فترتين فرعيتين، تميزت الأولى بالنمو الاقتصادي السريع، بينما الثانية مرتبطة بركود طويل الأمد وأزميتين جديدتين وقعتا عامي 2009 و2015. حيث لم يظهر التشغيل الإجمالي أي رد فعل تقريباً على تغير الناتج المحلي الإجمالي في أي من الفترتين الفرعيتين، فقد نما بنسبة 9% فقط مقارنة بالنمو البالغ 66% في الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة الفرعية الأولى وظل ثابتاً إلى حد كبير خلال الفترة الثانية. ارتفعت قيمة الأجور الحقيقية بنسبة مذهلة بلغت 185% خلال الفترة الفرعية الأولى، بينما شهدت الثانية انخفاضاً غير بسيط في الأجر الحقيقي مع انتعاش سريع بينهما. تجاوز الناتج المحلي الإجمالي لعام 2017 مستوى الناتج لسنة 2008 بنسبة متواضعة تبلغ 5%. وعليه يبدو أن الأجور الحقيقية تعمل كأداة موازنة رئيسية للمساعدة في الحفاظ على استقرار التشغيل. كما ظلت العمالة المستقرة والبطالة المنخفضة مرتفعتين بشكل مستمر، حيث اتجهت نسبة العمالة على السكان لمن تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً إلى الارتفاع تدريجياً وبشكل رتيب على الرغم من الأزمات، إذ قدرت بدءاً من مستوى 63,3% في سنة 2000، لتصل إلى 70,3% في سنة 2017. وبهذه النسب، يكون مستوى التشغيل الروسي خلال هذه الفترة أعلى من متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (Gimpelson, 2019; Gimpelson & Kapeliushnikov, 2014; Gishkaeva et al., 2020)

الشكل رقم 3-10: تطور معدلات الأجور الحقيقية، التشغيل والناتج المحلي الإجمالي للفترة (2000-

(2017)



المصدر: (Gimpelson, 2019, p. 01)

يمكن تفسير استقرار التشغيل والأجور المرنة خلال هذه المرحلة على الرغم من العديد من الصدمات الاقتصادية الكلية الكبرى، إلى تأثير الخصائص المؤسسية لسوق العمل الروسي. حيث ساهمت العوامل المؤسسية المتأصلة على إبطاء التغيير الكلي للتشغيل ولكنها فرضت قيودًا قليلة على تحركات الأجور إلى أسفل وأعلى. في حين تعتمد مرونة الأجور على آلية تحديد الأجور الأساسية، والتي تتضمن قواعد تحديد الحد الأدنى للأجور وإجراءات المفاوضات الجماعية، إلا أن الحكومة الروسية قد اعتبرت دائمًا انخفاض البطالة من بين أولوياتها العليا في السياسة المحلية، بالرغم من أن المفاضلة بين الأجور والتشغيل تعد مشكلة سياسية اقتصادية إلى حد كبير. لهذا أخفى الأداء الكلي القوي بعض المشكلات المهمة، مثل الأجور المنخفضة وغير المستقرة، عدم المساواة والفوارق في المداخل، زيادة عدم استقرار الوظائف، وانخفاض الإنتاجية الإجمالية. (Kashtanova et al., 2020)

4-2-4-2- أثر العوامل الديمغرافية ورأس المال البشري على سوق العمل الروسي:

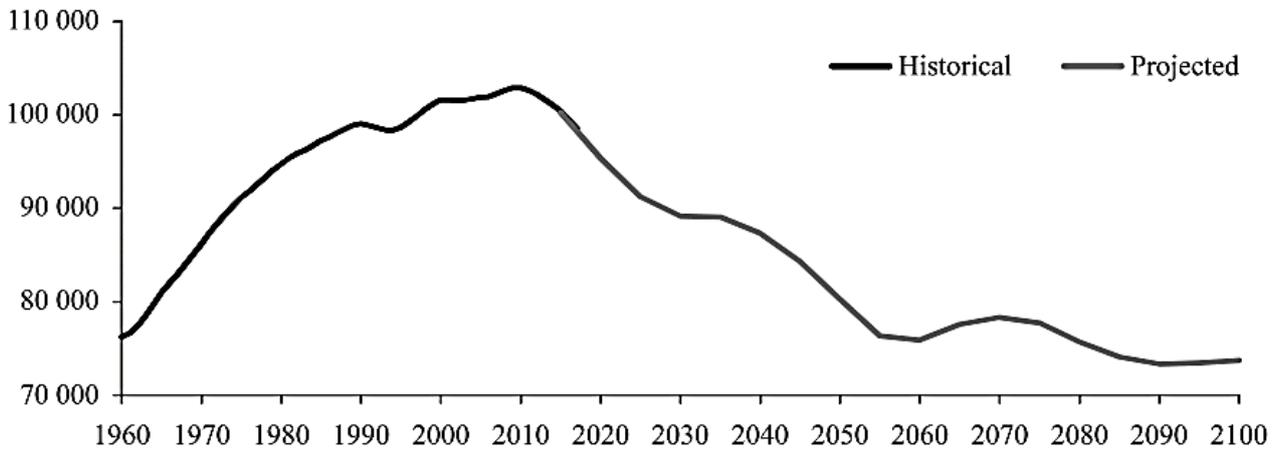
إن الانخفاض المستمر في عدد السكان في سن العمل يتطلب اتخاذ تدابير أكثر فاعلية لإدماج موارد العمل المتاحة وتركيزها في نقاط النمو الاقتصادي. لتحقيق هذه الغاية، يستلزم خفض تكاليف الانتقال إلى أماكن عمل جديدة وتطوير بنية تحتية اجتماعية ستكون متاحة في جميع أنحاء البلاد. هكذا تجد السلطات الروسية نفسها أمام مهمة خلق الملايين من الوظائف عالية الإنتاجية. ستتطلب معالجة هذه المشكلة حتمًا تحديثاً هائلاً لمنشآت الإنتاج وإغلاق أو تعليق أو إعادة بناء المنشآت القديمة. ترتبط هذه التغييرات دائمًا بالتسريح أو إعادة التدريب أو انتقال العمال إلى وظائف أخرى، وسيؤدي ذلك إلى اشتراطات أكثر صرامة في سوق العمل. كذلك ولأسباب ديموغرافية، ينضم عدد أقل من العمال إلى هذا السوق الآن، مما يخفف من حدة بعض مشكلات التشغيل التي

ظهرت أثناء تحديث الاقتصاد. (Medvedev, 2016)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

يعتقد أن التباطؤ لوتيرة النمو الاقتصادي في روسيا بعد سنة 2010 والذي أدى إلى اختلال سياسي واجتماعي، كان نتيجة طبيعية بسبب الاتجاهات الديموغرافية المعاكسة التي شهدتها روسيا منذ أوائل التسعينيات، من تزايد نسب الشيخوخة وتقلص السكان في سن العمل، حيث أن يتوقع خلال الأربعين سنة القادمة أن ينكمش عدد السكان في سن العمل بحوالي 25 مليون، أي بمقدار الربع كما هو موضح في الشكل أدناه. ينتج عن ذلك انخفاض المعروض من العمالة وشيخوخة السكان. حيث أن تقلص عرض العمالة المحلية يكون له تأثير سلبي على النمو الاقتصادي، بينما شيخوخة السكان لها تأثير سلبي على الاستدامة المالية للمعاشات العامة والرعاية الصحية وأنظمة الرعاية طويلة الأجل من خلال زيادة نسبة إعالة كبار السن، وقد يسهم أيضًا في تباطؤ نمو الإنتاجية الكلية نظرًا لأن العمال الشباب أكثر ديناميكية وانفتاحًا على الابتكار. تحاول روسيا مواجهة النقص في العمالة المحلية من خلال تنفيذ سياسة الباب المفتوح للعمال المهاجرين من دول الاتحاد السوفياتي السابق. (Dabrowski, 2019; Ivakhnyuk, 2009)

الشكل رقم 3-11: تطور النمو الديمغرافي في روسيا لفئة السن (15-64) الوحدة بالآلاف



المصدر: (Dabrowski, 2019, p. 332)

في ظل الظروف الحالية لروسيا، تخلق الاتجاهات الجيوسياسية والديموغرافية والتقنية واقعا جديداً تماماً لتنمية سوق العمل. يواجه العمال المحتملون حالة من عدم اليقين بشكل متزايد، لأنه في ظروف رقمنة الاقتصاد، تظهر كفاءات جديدة تماماً متأصلة في اقتصاد المعرفة في المقدمة. من حيث جاذبية سوق العمل للعمال المحتملين، يتخلف الاتحاد الروسي كثيراً ليس فقط عن البلدان المتقدمة ولكن أيضاً في العديد من البلدان النامية، حيث يستمر في فقدان العمال الموهوبين. ويرجع ذلك أساساً إلى أن الاقتصاد المحلي لا يزال قائماً على الموارد ويركز على تصدير الموارد الطبيعية، إلا أن السلطات أبدت اهتماماً كبيراً لمناقشة الابتكار والاقتصاد الرقمي وإنتاجية العمل والقدرة التنافسية. ومع ذلك، يعتقد أنه لا يمكن تنفيذ هذه الخطط دون اتباع نهج منظم لتنمية رأس

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المال البشري، بما في ذلك جذب أفضل العقول والاحتفاظ بها وتوفير الظروف لنمو أرباب العمل التقدميين. تتمثل إحدى أهم المهام في إنشاء أماكن عمل جديدة ذات مهارات عالية متأصلة في اقتصاد تكنولوجي ومتنوع وإبداعي، يسمى اقتصاد المعرفة. تظهر بعض الدراسات المعاصرة أن الدول الرائدة التي تعمل بنشاط على تحويل أنظمتها التعليمية، لا تركز فقط على تكوين الكفاءات المهنية ولكن أيضًا على تطوير المهارات المعرفية. (Kuznetsova et al., 2019)

من جانب آخر، شهد سوق العمل الروسي توسعًا سريعًا في مستويات العمالة ذات التعليم الجامعي. قبل انهيار الاتحاد السوفيتي، وبالخصوص عام 1989، كانت نسبة العمال الذين تحصلوا على تعليم جامعي تقدر بـ 6.1% من بين ستة عمال، بينما كانت النسبة سنة 2002 واحدًا من كل أربعة، لترتفع سنة 2015 إلى أكثر من عامل واحد من بين كل ثلاثة عمال. تجاوز العدد الإجمالي لجميع حاملي التعليم العالي 70% في عام 2015، ومع هذه الوفرة من حاملي الشهادات العليا، تجد روسيا نفسها متقدمة على معظم البلدان وفقًا لهذا المؤشر. ومع ذلك، ونظرًا للهيكلة الوظيفية الحالي الذي يحتوي على نسبة كبيرة من الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة، فقد أدى ذلك إلى تزايد إشكالية الإفراط في التعليم. في غضون ذلك، اختفت القوى العاملة ذات المهارات المنخفضة تقريبًا، حيث يشكل العمال الذين أتموا تسع سنوات أو أقل من التعليم أقل من 4% من إجمالي العمالة وهم في الغالب قريبون من بلوغ سن التقاعد. ومن المفارقة أن هذا الأمر، أي ارتفاع مستوى التعليم الرسمي، يؤثر على إنتاجية العمل التي لا تزال منخفضة. (OECD, 2013, 2016)

وفي نفس السياق، تواجه روسيا ضمن إستراتيجية رقمنة الاقتصاد، تحدي إعادة تهيئة سوق العمل بطريقة تقلل إلى أدنى حد من التأثير السلبي لانخفاض الطلب على العمال والموظفين في القطاعات التقليدية للاقتصاد وتزويد الموظفين بالصناعات المنشأة حديثًا. حيث تقدر وزارة العمل عدد الأشخاص الذين سيفقدون وظائفهم خلال هذه الفترة، من 30 إلى 40% من القوى العاملة الوطنية. في الوقت نفسه، يعاني الاقتصاد بالفعل من نقص في الكوادر في قطاعات الابتكار المنشأة حديثًا. هكذا تواجه الدولة مهمة إعادة الهيكلة الجذرية لمجموعة كاملة من مؤسسات سوق العمل، بدءًا بنظام التدريب، فيما تكتسب مشكلة تشكيل المعايير المهنية للمهن غير التقليدية للاقتصاد المحلي أهمية خاصة. ومع ذلك، من أجل ضمان مزيد من النمو المبتكر للاقتصاد تكنولوجيا المعلومات المحلي، وبوجود دعم فعال للتطوير المبتكر لسوق العمل، من الممكن الحصول على تأثير إيجابي لرقمنة الاقتصاد. (Putilov et al., 2018)

4-2-4-3 الحد الأدنى للأجور في روسيا:

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تم وضع تشريع الحد الأدنى للأجور في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية عام 1976، واستمر في الوجود بعد انهيار الاتحاد السوفياتي. يتم تحديد قيمة الحد الأدنى للأجور الفيدرالية رسمياً من خلال التفاوض بين النقابات العمالية والحكومة والبرلمان. تأخذ هذه العملية في الاعتبار إيرادات الميزانية والسياسات المحلية، ولكنها تتجاهل إلى حد كبير اعتبارات سوق العمل. أما من الناحية العملية، تتخذ الحكومة القرار بشأن الحد الأدنى للأجور. الحد الأدنى الفيدرالي ملزم قانوناً ويغطي جميع عقود العمل بدوام كامل، لا يتم تمييزها حسب الفئات العمرية أو فروع النشاط الاقتصادي. كما حددت السلطات الفيدرالية الحد الأدنى للأجور بشكل موحد لجميع المناطق، إلى غاية تعديلات قانون العمل وإصلاحات سنة 2007. بالإضافة إلى الحد الأدنى الوطني للأجور، سُمح لكل منطقة بتحديد الحد الأدنى للأجور الخاص بها على مستوى لا يقل عن المستوى الوطني. امتنعت بعض المناطق عن رفع مستوى الحد الأدنى الإقليمي للأجور، في حين تمّ رفعه في مناطق أخرى بشكل متواضع للغاية، بينما ارتفع مستواه بشكل أكبر بتحفيزات في مناطق على غرار العاصمة موسكو (Moscow, 2012; Bolsheva, 2012; Lukiyanova, 2011)

كذلك من المهم الإشارة إلى أن روسيا لم تصادق على اتفاقيتين من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن تنظيم الحد الأدنى للأجور، وهما اتفاقية الحد الأدنى للأجور رقم 26 واتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور رقم 131. وبدلاً من ذلك، فقد تم استخدامه كأساس لتقدير المزايا الاجتماعية المتعددة على غرار إعانات البطالة، مدفوعات الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية. وعليه فإن أي زيادة في الحد الأدنى، تؤدي إلى زيادة الإنفاق الاجتماعي. وعلى نفس المنوال، فإن أي ارتفاع من شأنه أن يغير سلم الأجور بالكامل في القطاع العام إلى أعلى، وبالتالي يؤدي أيضاً إلى تضخيم إجمالي الإنفاق. كما أن التنوع الهائل للمناطق الروسية يعني ضمناً أن أي زيادة كبيرة في الحد الأدنى للأجور الوطني أو إعانات البطالة يمكن أن تؤثر بشدة وسلبية على أسواق العمل الإقليمية الأكثر كساداً. في حين اعتبرت الحكومة ارتفاع معدلات البطالة تحدياً سياسياً خطيراً، فإن الحد الأدنى للأجور المنخفض مقارنة مع سمات مؤسساتية أخرى، ساعد على استيعاب العمالة منخفضة المهارات ومعدلات البطالة. (Bolsheva, 2012; Lukiyanova, 2011)

في عام 1964، كان الحد الأدنى للأجور في جميع قطاعات الاقتصاد الروسي يتراوح ما بين 40-45 روبل. واعتباراً من 1 يناير 1968، تمت زيادة الحد الأدنى للأجور الشهرية للعاملين والموظفين في جميع قطاعات الاقتصاد إلى 60 روبل. في عام 1972، كان الحد الأدنى للأجور وفقاً لمرسوم اللجنة المركزية للحزب الشيوعي ومجلس وزراء الاتحاد السوفيتي لمجلس نقابات العمال 70 روبل إلى غاية الأول من أكتوبر 1991. قانون اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية الصادر في 19 أبريل 1991 بشأن تحسين الضمانات الاجتماعية للحد الأدنى

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

لأجور العمال في روسيا، تم رفعه إلى 180 روبل شهرياً، وساهم النمو غير المنضبط للأسعار خلال الفترة (1991-1997) في المراجعة المستمرة للحد الأدنى للأجور من قبل حكومة الاتحاد الروسي. خلال فترة إصلاحات السوق من عام 1991 لغاية 1997، تغير الحد الأدنى للأجور سبعة عشر مرة، وبسبب نقص الأموال اللازمة في ميزانية الحكومة الفيدرالية تعذر رفع الحد الأدنى للأجور بعد التخلف عن السداد عام 1998، وجعل من المستحيل مراجعة قيمتها حتى يونيو 2000 أين ارتفع إلى 132 روبل، ومنذ تلك اللحظة بدأ نموه التدريجي وتحسن القوة الشرائية فيما يتعلق بتكلفة المعيشة. (Ajupov et al., 2015)

على مدار الفترة التي تلت بداية الألفية الجديدة، تم تثبيت الحد الأدنى للأجور عند مستويات منخفضة. إذ قدر سنة 2002 بـ 450 روبل ليرتفع سنة 2007 إلى 2300 روبل، أين ظلت نسبة الحد الأدنى إلى متوسط الأجور حسب نسبة Kaitz أقل من 10%. في يناير 2009، تضاعف الحد الأدنى للأجور تقريباً من 4330 روبل بالقيمة الاسمية بزيادة قدرت بـ 13% إلى 23% من متوسط الأجر. ومع ذلك، بعد فترة وجيزة من عام 2009، تراجعت نسبة Kaitz إلى 17% قبل أن ترتفع إلى 20% بحلول نهاية عام 2017. نظراً لأن متوسط الأجور في المناطق ذات الأداء الأفضل كان أعلى بخمس مرات مما هو عليه في المناطق الأسوأ أداءً، فإن الحد الأدنى الوطني للأجور في عام 2017، كان يعادل 15% فقط من متوسط الأجر في المناطق الأكثر ثراءً مثل موسكو أو منطقة Tyumen الغنية بالنفط، بينما يمكن أن يتجاوز 50% في المناطق الفقيرة كجمهوريات شمال القوقاز. خلال الفترة بأكملها، كانت هذه النسبة الوطنية أقل بكثير مما كانت عليه في أوروبا الوسطى والشرقية. واعتباراً من 1 يناير 2018، تم رفع الحد الأدنى للأجور إلى 9489 روبل شهرياً. كما أنه نظراً للمعاملات الإقليمية والنسبة المئوية للرسم الإضافي الشمالي، التي تأخذ في الاعتبار العوامل الجغرافية والظروف المناخية، يمكن أن يتراوح الحد الأدنى في بعض مناطق روسيا من 15182 روبل بما يعادل 205 يورو إلى 39649 روبل والذي يعادل 535 يورو. (Bolsheva, 2012; MALAKHOVA et al., 2018)

قدر الحد الأدنى للأجور بين عامي 2018 و2020، بما يعادل الحد الأدنى لتكلفة المعيشة التي تم تحديدها في البلاد. اعتباراً من عام 2021، تم حساب الحد الأدنى للأجور في روسيا بنسبة 42% من متوسط الأجر. وبلغ الحد الأدنى الفيدرالي للأجور الشهرية مؤخراً في روسيا، اعتباراً من الأول يناير 2023 حوالي 16242 روبل روسي، أو ما يقرب من 236 دولاراً أمريكياً. في العاصمة موسكو تم تحديده عن مستوى 24801 روبل روسي، أو ما يقرب من 362 دولاراً أمريكياً. بينما كان أقل قليلاً في سانت بطرسبرغ، ثاني أكبر مدينة في البلاد، حيث بلغ 23500 ألف روبل روسي. (statista.com, 2023)

فيما يتعلق بتحديد الأجور ومرونتها، لم تكن هيكليّة الأجور في الشركات الروسية مقيدة. عادة ما يحتوي أجر الفرد في كل من الشركات الخاصة والعامة على عنصرين، الجزء الأول ثابت في عقود العمل، أما الجزء الثاني يعتبر شديد التباين، يشتمل في المتوسط على ثلث إجمالي الأجر، وغالبًا ما يعتمد على الأداء المالي للشركة. بينما في القطاع العام، يرتبط الجزء المتغير بإيرادات الميزانيات الإقليمية والمحلية. بشكل عام، يكون الجزء المتغير مرتبطًا إيجابيًا بمتوسط الأجر عبر القطاعات الصناعية والشركات. إلا أن الجزء المتغير في هيكل الأجور إضافة إلى كونه عنصرًا تلقائيًا لتقاسم المخاطر في مواجهة حالة عدم اليقين العالية، فإنه نظرًا لما يمثله، يساهم في الوقت نفسه في زيادة عدم المساواة في الأجور. كما أن ما يميز فعلا سوق العمل الروسي هو المرونة العالية للأجور الحقيقية بالنسبة للبطالة. إضافة إلى أن معدلات الارتباط بين المؤشرات الرئيسية سوق العمل الروسية مستدامة على المدى الطويل، حيث تعتبر متانة الارتباطات نموذجية بالنسبة للأسواق الناشئة، مع استثناء يتعلق بالمرونة العالية للأجور حقيقية بالنسبة للبطالة. (E. T. Gurvich & Vakulenko, 2018; E. Gurvich & Vakulenko, 2017)

علاوة على ذلك، ترتبط العمالة المرتفعة ومعدلات البطالة المنخفضة في ظل وجود درجات منخفضة ومرونة أجور غير مقيدة تقريبًا بمجموعة كبيرة من الوظائف منخفضة الأجر. إذ يعتمد سوق العمل الروسي على إبقاء العمال في وظائف منخفضة الأجر، وهو ما يجعل الأخيرة خيار بديل للبطالة. ويعتبر العمال من ذوي الأجور المنخفضة إذا كانت أجورهم في الساعة أقل من ثلثي متوسط الدخل، حيث انخفض حجم المجموعة منخفضة الأجر من 30% في عام 2002 إلى 24% من إجمالي العمالة في عام 2016. هذه المعدلات أعلى بشكل ملحوظ من المتوسط في دول الاتحاد الأوروبي والتي تقدّر بحوالي 17% ولكنها قريبة من المعدلات في لاتفيا وليتوانيا ورومانيا. إن فرص الحصول على أجور منخفضة في روسيا يكون أعلى بكثير بالنسبة للعمال ذوي المستويات التعليمية والمهارات المنخفضة ولأولئك الذين يقيمون خارج المدن الكبيرة. وتشير بعض الدراسات إلى أن البقاء ضمن الأجور المنخفضة يعتبر في الغالب مصيدة على المدى الطويل، والتي كشفت أيضا أن اثنين من كل ثلاثة عمال ذوي الأجور المنخفضة غير قادرين على الخروج من هذه الحالة في غضون سنة، بالإضافة إلى أن تأثير المصيدة أقوى بالنسبة للنساء منه للرجال. (Kashtanova et al., 2020; Semenova et al., 2020)

من جانب آخر، يتوقع أن يواجه صانعو السياسات الاقتصادية خلال السنوات القادمة تحدياً يتعلق بالمشاكل الحادة المتشابكة في سوق العمل الروسي. حيث ساهمت حصة أجور العمال المتزايدة في الناتج المحلي الإجمالي في انخفاض القدرة التنافسية للاقتصاد الروسي، وبالتالي انخفاض الربحية الإجمالية التي تلعب دورها دورًا حاسمًا

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

كمصدر رئيسي للاستثمار، كما تشير التوقعات الديموغرافية إلى أن روسيا دخلت مرحلة مطولة من الانكماش السريع للقوى العاملة. وبالنظر إلى أن مستوى البطالة قد انخفض إلى ما دون المعيار الطبيعي له، وأن مرونة الأجور الحقيقية للبطالة مرتفعة، قد يتحول وضع سوق العمل إلى عائق خطير أمام النمو الاقتصادي في المستقبل، إذا لم يتم اتخاذ تدابير عاجلة وحيوية لتعويض هذه الاتجاهات. لذلك، يعتقد بأن تلعب التدابير المتخذة في سوق العمل دوراً رئيسياً في آفاق النمو الاقتصادي الروسي في المستقبل القريب. (E. T. Gurvich & Vakulenko, 2018; Semenova et al., 2020)

4-2-4-5- الفوارق وعدم المساواة في الأجور:

أظهرت بعض الدراسات أن الفوارق المتزايدة بالأجور في روسيا يهيمن عليها عدم المساواة ضمن الفئات المهنية داخل أسواق العمل المحلية. ويعتقد أن هذا التفاوت يرتبط في المقام الأول بالاختلافات بين الشركات في مستويات الأجور، وليس الحواجز التي تحول دون تنقل العمالة أو الاختلافات في رأس المال البشري. يتوافق هذا النمط من التمايز تماماً مع تحليلات الاقتصاديين المؤسستين ومنظري العلاقات الصناعية الذين يؤكدون على دور الأجر في تنظيم وتحفيز القوى العاملة زيادة على دورها في تأمين توازن سوق العمل. فقد أوضحت البيانات المتاحة أن بنية فروق الأجور التي تطورت في روسيا لا يبدو أنها ناتجة في المقام الأول عن عمليات سوق العمل، كعلاقتها بالتغيرات في طلب العمل، في حين أن جزءاً صغيراً فقط من فروق الأجور يبدو قابلاً للتفسير من حيث الاختلافات في رأس المال البشري. كما أن الفوارق العالية باستمرار ليست نتيجة للحواجز التي تحول دون تنقل العمالة الجغرافية أو المهنية، حيث أن معظم الاختلافات تقع ضمن المجموعات المهنية والصناعية داخل أسواق العمل المحلية. وبهذا فإن التحليلات تشير إلى أن التغيرات في الأجور النسبية يجب أن تفسر في المقام الأول من خلال المتغيرات الخاصة بالشركات، حيث قرر العديد من أصحاب العمل على الأقل جزئياً الحفاظ على القيمة الحقيقية للأجور في مواجهة التضخم، بحيث يكون ذلك مع التغير الجذري. (Clarke, 2002; Lukyanova, 2003)

كما أن ارتفاع معدل انخفاض الأجور وكذلك الاستخدام الواسع النطاق لتحديد الأجور المرتبط بالأداء يساهم في زيادة الفوارق وعدم المساواة في الأجور، فيما يعتبر البعض أن مستويات الفوارق وعدم المساواة المرتفعة في جزء منها إرث تاريخي من فترة التسعينيات الفوضوية. ومع ذلك، فإن أسرع وتيرة للحد من الفوارق عدم المساواة لوحظت خلال الفترة من عام 2000 إلى 2005، التي تزامنت مع انتعاش أسعار السلع الأساسية، وكذلك قبل رفع الحد الأدنى للأجور بشكل كبير مع عامي 2007 و2009. التفسير المبدئي لذلك هو أن الانتعاش السريع بعد الأزمة التي شهدتها روسيا سنة 1998، انعكس ايجابياً على أصحاب الأجور المنخفضة من خلال القضاء

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

السريع نسبياً على متأخرات الأجور المتركمة، وتقليص ترتيبات العمل ذات الوقت القصير والإجازات غير مدفوعة الأجر، كما ارتبطت تدابير الحد من الفوارق بإعادة تخصيص العمالة بين الصناعات. (OECD, 2013; Russell, 2018)

وأدى كذلك التحول إلى اقتصاد السوق إلى تحولات كبيرة في التكوين الصناعي للعمالة وهيكل الأجور الصناعية. بالنسبة للفترة 1994-2000، كانت التغيرات في المتوسط النسبي للأجور عبر الصناعات هي القوة الدافعة الرئيسية لزيادة عدم المساواة، حيث أن 70% من الزيادة الإجمالية في التباين ترجع إلى الزيادة في فروق الأجور في الصناعة، و48% تُعزى إلى زيادة التباين داخل الصناعات. تحولت العمالة نحو الصناعات مع متوسط الأجور أقرب إلى المتوسط، بينما أدت زيادة الأجور إلى خفض الطلب على العمالة في مثل هذه الصناعات. في المقابل، وعلى عكس التوقعات الأولية، كان التفاوت في الأجور في القطاعات الحكومية مختلفاً عن ذلك في القطاع الخاص، إذ أن كلاهما كان بمستوى مماثل واتباع أنماطاً متشابهة من التغييرات. إضافة إلى ذلك، تمّ تقدير أن الزيادة الحادة في القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور لها تأثير قوي في الحد من عدم المساواة في 2005-2009. في الوقت نفسه، كان للانخفاض البطيء في الحد الأدنى للأجور في 2009-2015 تأثير ضئيل على عدم المساواة. إذ أن تفسير هذه التداخيات يرتبط بهياكل الأجور التي سادت في قطاع الحكومي في روسيا خلال أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. (Lukyanova, 2003, 2018)

4-2-4-6- النقابات العمالية واتفاقيات الأجور:

عرفت نسبة الانتساب إلى النقابات العمالية تناقصاً في روسيا مقارنة بأوائل التسعينيات، وهذا بالرغم من أنه لا يزال أغلب العمال في الشركات الكبيرة والمتوسطة منتسبين إلى نقابات. كما عرفت الحركة العمالية الروسية انقساماً إلى معسكرين متناحرين باستمرار، النقابات الرسمية التابعة لاتحاد النقابات العمالية المستقلة التابع للإرث السوفيتي، وما يسمى بالنقابات العمالية البديلة أو الحرة. حيث تختلف النقابات العمالية الحرة عن النقابات الرسمية في العديد من النواحي، بما في ذلك طبيعتها النضالية وأيديولوجيتها القائمة على الصراع، الأساليب الشعبية لتعبئة العمال وتنظيمهم، الموارد المالية التي تستخدمها، وأشكال العضوية والقيادة. بينما تحديد الأجور في الشركات الروسية تقليدياً كان يبدو شديد المركزية ومنسقاً مع هيكل المفاوضات الجماعية متعدد الطبقات. حيث أن اللجنة الثلاثية هي هيئة على المستوى الوطني تتبنى اتفاقيات على مستوى الدولة، ويلي ذلك اتفاقيات على مستوى القطاعات الصناعية بين جمعيات أرباب العمل والنقابات العمالية الخاصة بقطاعات معينة، لتنتهي باتفاقيات ثلاثية على المستوى الإقليمي. ضمن هذا الإطار، قد يبدو أن الشركات لم تترك مجالاً لتعديلات الأجور اللامركزية، ومع ذلك، يظل الجزء المتغير من إجمالي الأجور مرهوناً بالأداء، مما يخلق ظاهرة سوقية فورية ومكوناً يعزز

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

عدم المساواة، ويؤثر على فعالية هيكل المفاوضات الجماعية بأكمله. (Ashwin & Clarke, 2002; Olimpieva, 2011; TOPILIN et al., 2012)

إضافة إلى ذلك، يختلف تطبيق قانون حماية العمالة اختلافاً كبيراً عبر المناطق والأقاليم، كما هو الحال أيضاً بين الشركات الروسية، مما يُترجم إلى أداء سوق العمل غير المتجانس. يؤدي التطبيق الصارم إلى زيادة تكاليف العمالة، مما يؤثر على العمالة بشكل سلبي والبطالة بشكل إيجابي، في حين يعمل الإنفاذ الضعيف على تحرير سوق العمل. غالباً ما يتم تعديل التطبيق الفعلي لهذه القواعد في منطقة معينة عن طريق التدخلات المباشرة من السلطات الإقليمية والمحلية في سياسات الشركات، وهكذا تصبح الدرجة الفعلية للإنفاذ وطبيعتها غير متوقعة مسبقاً، مما يزيد من عدم اليقين وكذا تكاليف التعديل الواقعي لأي تخفيضات جماعية. نتيجة لذلك، يميل أرباب العمل إلى تجنب تسريح العمال على نطاق واسع، مما يحفزهم بدلاً من ذلك على الاعتماد على الاستقلالات الفردية التي لا تحمل أي تكاليف فصل. في حين تساعد الأجور المرنة ذات الأجزاء الكبيرة المتغيرة على تحفيز مثل هذا الإقلاع في أوقات ضعف الأداء الاقتصادي. (Ashwin & Clarke, 2002; Olimpieva & Orttung, 2013)

4-2-4-7- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الروسي:

تمثل جائحة Covid-19 الذي اجتاح العالم، تحدياً خطيراً لسوق العمل الروسي. فالانكماش الاقتصادي الذي نتج عن الجائحة، وإن كان مختلفاً عن السابق، هو حلقة أخرى في سلسلة أزمات القرن الحادي والعشرين، التي غيرت أسواق العمل بعمق في جميع أنحاء العالم. وفقاً لتقارير منظمة العمل الدولية، فإن سوق العمل الروسي قد نجا من ارتفاع هائل في البطالة، فيما أشارت بعض الدراسات على أن الأجور في المناطق الروسية تقليدياً هي نتاج المرونة المؤسسية العالية لتحديد الأجور، وكذلك الحواجز الإدارية والمالية التي تحول دون تسريح العمال والموظفين. وبالتالي، فإن مستويات البطالة المتزايدة ارتبطت أكثر بالمناطق التي تمثل فيها الشركات المتوسطة والصغيرة حصة كبيرة من الاقتصاد مقارنة بتلك التي تهيمن عليها الشركات الكبيرة. غير أن الصناعات الأكثر تأثراً هي الإنتاج الصناعي والبناء والنقل والتجارة والخدمات، في حين كانت قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقطاع العام والتمويل أكثر مقاومة للقيود، والتي تحولت بنجاح إلى العمل عن بعد. لقد مرت التغييرات في سوق العمل دون أن يلاحظها أحد تقريباً بالنسبة للزراعة والإدارة العامة والبلدية والشرطة والمنظمات الكبيرة. وفقاً لبيانات Rosstat الرسمية، كان رد فعل سوق العمل الروسي على التغييرات الاقتصادية مع انخفاض طفيف في معدل التشغيل من 59,1% في مارس إلى 58,3% في أوت 2020 حيث ارتفع معدل البطالة من 4,7% إلى 6,4% وانخفض الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 8% في ذروة قيود Covid-19 خلال شهر أبريل وماي

2020. (ILO, 2020; Yemelyanova & Lyalina, 2020)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

أما بعد انحصار جائحة Covid-19، تعافت أسواق العمل نوعاً ما بارتفاع معدلات المشاركة في القوى العاملة إلى مستوياتها لكل من الرجال والنساء في النصف الأول من عام 2021. تزامنت هذه الزيادة في القوة العاملة مع انخفاض في معدل البطالة، حيث انخفض المعدل الوطني إلى 4,3% بحلول سبتمبر 2021، وهو أدنى مستوى منذ عام 2017. تشير بيانات وكالات التشغيل إلى أن العثور على العمال أصبح أكثر صعوبة بحلول منتصف العام، نتيجة انخفاض عدد المهاجرين الذين يمثلون مصدرًا مهمًا للعمالة منخفضة المهارة إلى مختلف القطاعات بمقدار الثلث، وهذا بالرغم من تمكن ما يصل إلى مليون مهاجر من بلدان رابطة الدول المستقلة من البقاء في البلاد نتيجة عفو الهجرة الوبائي، الذي كان ساري المفعول حتى 30 سبتمبر 2021. إذ قفزت إعلانات الوظائف من أرباب العمل بنسبة 24% على أساس سنوي في الربع الثاني، وانخفضت نسبة العاطلين عن العمل إلى مناصب العمل بقيمة 1,7 بأقل بكثير من التقديرات المقارنة البالغة 2,9 و 1,9 التي سجلت في عامي 2020 و 2019 على التوالي. إضافة إلى ذلك، استمر نمو الأجور الحقيقي بمتوسط 2,5% حتى شهر أوت من سنة 2021، والذي ظل أعلى بقليل من 2% سنة 2020. (ILO, 2022b; Pala, 2021)

4-3- التحولات الاقتصادية في الهند:

عرفت الهند في السنوات الأخيرة تسارعا في النمو الاقتصادي، ما سمح برفع المستوى المعيشي داخل هذا البلد الذي يشهد كثافة ديمغرافية عالية. غير أن النمو الاقتصادي لا يخفي حجم ما تواجهه الهند من تحديات ناتجة عن النمو الديمغرافي الهائل ومكافحة الفقر، كما أن تحسن مؤشرات التنمية البشرية ليس بالقدر الكافي لإزالة مستوى الفقر المدقع والسائد بين فئات المجتمع. إضافة إلى أن الحكومات الهندية المختلفة أصبحت ملزمة بإرضاء تطلعات الطبقة الوسطى المتزايدة، التي تتضمن تطوير البنية التحتية والاهتمام أكثر بتحسين التوسعات الحضرية للبلد بشكل أكبر من اهتمامها ببرامج المساعدات الاجتماعية.

4-3-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد الهندي:

ارتبطت التحولات الاقتصادية في الهند بإرث أيديولوجي اقتصادي وسياسي هام. حيث تغطي أربعة تيارات سياسية تؤثر على التحول الاقتصادي للهند: الحركة الغاندية Ghandism التي تدعو إلى المحافظة والبساطة، الحركة النهروانية Nehruism بتموجاتها الاجتماعية والديمقراطية، الإرث الشيوعي والليبرالي لعالم الأعمال. أهمية تأثير هذه التيارات السياسية المتنوعة هي ما يفسر بطء مراحل التحولات التي تشهدها الهند. ومع ذلك، فالتحولات الاقتصادية للهند كانت ذات أولوية لسياسات الحكومات المتعاقبة، بالرغم من اختلاف الأساليب وسرعة تنفيذ

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الإصلاحات، حيث لم تكن الرؤية موحدة أو منتظمة في سبيل تحقيق التحرير والانفتاح الاقتصادي. (Boillot, 2006)

يبرز مسار التنمية الجديد بالهند كذلك في الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تمويل وتسيير البنى التحتية، إتاحة الفرص أمام المقاولين ورواد الأعمال ورؤوس الأموال الخاصة بتقديم تسهيلات مالية وجبائية، لا سيما فيما يطلق عليه بالمناطق أو الفضاءات الاقتصادية الخاصة. كما قامت الحكومة برفع القيود عن نظام التراخيص «Licence Raj» بغرض تشجيع الشركات المتعددة الجنسيات الناشئة في الهند بالاندماج في العولمة، خصوصا في قطاع تكنولوجيا المعلومات، الصناعات الكيماوية والصيدلانية وصناعة السيارات... (Boillot, 2006; Kumari, 2020)

كما أن أزمة المدفوعات سنة 1991 وسياسة التصحيح الهيكلي التي فرضت من قبل صندوق النقد الدولي IMF في مقابل المساعدة المالية، قد ساهمت بالتعجيل في تطبيق استراتيجيات جديدة للتنمية مبنية على التحرير الاقتصادي والانفتاح الدولي. سبق للحكومة الهندية أن سطرت أهدافا عامة لذلك منذ سنوات الثمانينات للقرن السابق، إلا أن الإجراءات العملية التي اتخذت فعلا بهذا الشأن كانت عبر الإصلاحات الحكومية بقيادة Manmohan Singh (1996-1991) والتي تضمنت بشكل رئيسي عمليات هائلة للخصخصة، الانضمام لمنظمة التجارة العالمية، استقطاب رؤوس الأموال الأجنبية والعمل على إصلاح شروط تمويل الاستثمار من أجل تهيئة مناخ الأعمال. (Kumari, 2020)

رغم أن هيمنة الدولة والسلطات المحلية لا يزال قائما، والذي يتجلى عامة في تأطير النشاط الزراعي بدعم الأسعار، الإعانات والتدخل المباشر، كما هو الحال في القطاع الصناعي على غرار المساهمة العامة الحكومية، إعفاءات الرسوم والضرائب، تراخيص الاستيراد والانتاج، إلا أنه يمكن ملاحظة تراجع دور التنظيم والتخطيط الحكومي للنشاط الاقتصادي. فالتحول القطاعي يحدث بوتيرة بطيئة ومحدودة في الصناعة، إلا أنه أسرع وأشمل في قطاع الخدمات كالاتصالات، النقل الجوي وتكنولوجيا المعلومات. حيث تعتبر الهند من الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية WTO التي تدافع عن تحرير قطاع الخدمات بشكل تام. (Pandey, 2008)

وبالنظر إلى الفائض الذي سجلته الهند في الميزان التجاري لتبادل الخدمات، إلا أنها لازالت تعتبر بلداً صناعيا يواجه العديد من العقبات كتبعيته لواردات الطاقة. في المقابل، يعدّ ارتفاع مستوى التعليم في الهند نتيجة تطبيق سياسات تدعم ذلك وتمس جميع شرائح المجتمع، عاملا رئيسيا يؤدي إلى رفع إنتاجية اليد العاملة وتأهيلها بما يسمح لها بالاندماج في الاقتصاد العالمي والمساهمة في الشركات الكبرى للصناعة والخدمات. فيما يكمن التحدي الأكبر الذي تواجهه الهند هو تعزيز الحوكمة والمؤسسات العامة. (Kapur, 2013)

4-3-2- مؤشرات النمو والآداء الاقتصادي في الهند:

تميزت الإصلاحات الاقتصادية في العقود الثلاثة الأولى بعد استقلال الهند بالرقابة الصارمة والإدارة بالترخيص، مع إسناد دور محدود إلى القطاع الخاص. وبهدف إنشاء قاعدة سلع رأسمالية صلبة، ركّز صناع القرار السياسيون في الهند بشكل قوي على الصناعات الثقيلة مثل الحديد والصلب. كما تضمنت السياسات أيضًا إحلال الواردات، والقيود التي حدّت من قدرة الشركات المحلية، التردد في قبول الاستثمار الأجنبي والتكنولوجيا. وهكذا استجاب الاقتصاد خلال هذه الفترة الممتدة من عام 1947 إلى أوائل الثمانينيات، بشكل سيئ لهذه السياسات الصارمة، من خلال النمو بمعدل ضعيف يبلغ 3,5 % سنويًا. أثارت معدلات النمو المنخفضة للاقتصاد الهندي خلال المرحلة الأولى العديد من التساؤلات حول نجاعة السياسات التي اعتمدها الحكومة، مما أدى إلى تغيير في موقفها بخصوص ذلك في الثمانينيات. حيث تبنت الحكومة العديد من الإجراءات التي تهدف إلى تخفيف قيود الترخيص والاستيراد للقطاعات الصناعية والتجارية. ومع ذلك، لم تنتقل الهند بالكامل إلى اقتصاد السوق، واستمرت القيود المفروضة على الاستثمار الأجنبي ومعدلات الرسوم الجمركية المرتفعة. علاوة على ذلك، هدفت السياسات إلى مساعدة الشركات المحلية دون تشجيع المنافسة، ومع ازدهار قطاع الأعمال المحلي، شهد نمو الناتج المحلي الإجمالي تحولاً في الثمانينيات. تحسن نمو الناتج المحلي الإجمالي في الهند من 3,5 % خلال الفترة (1950-1979) إلى 5,5 % خلال الفترة (1980-1990)، وارتفع نمو دخل الفرد من 1,4 % فقط إلى 3,3 % (K. Basu & Maertens, 2007; Kapur, 2013)

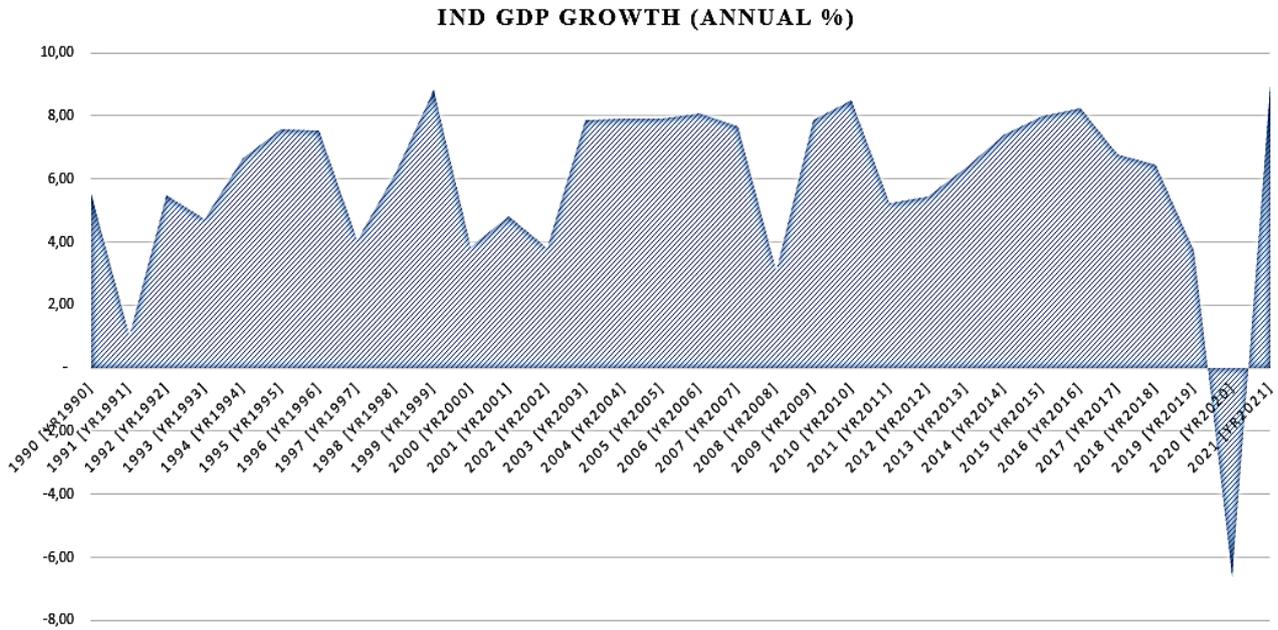
غير أن الإصلاحات المؤيدة للأعمال التجارية لم تساعد في الحفاظ على النمو لفترة أطول، وشهدت الهند أزمة حادة في ميزان المدفوعات في أوائل التسعينيات. في السنوات المضطربة من 1991 و1992، تباطأ النمو في الهند إلى 3,2 % فقط، مع تباطؤ نمو دخل الفرد إلى 1,3 %. ونتيجة لذلك، تم إدراج المزيد من الإصلاحات التي تضمنت إعادة صياغة كاملة للسياسة الصناعية والتجارية بالكامل في عام 1991. والتي أعطت دورًا بارزًا للقطاع الخاص، وفتحت السوق الهندية أمام المستثمرين الأجانب، وشملت إلغاء الترخيص بشكل كبير. انعكس هذا بشدة كالصدمة على الاقتصاد الهندي، ولم تكن الاستجابة الأولية خلال الفترة الانتقالية واعدة. إذ كان نمو الناتج المحلي الإجمالي بين عامي 1992 و2000 حوالي 6 % فقط، أي أعلى بنصف نقطة مئوية مقارنة بالفترة السابقة. ومع ذلك، اكتسب النمو زخمًا منذ أوائل العقد الأول من الألفية الجديدة، والذي غالبًا ما يُقال إنه استجابة متأخرة للإصلاحات في التسعينيات. (Erumban et al., 2019)

حسب توقعات صندوق النقد الدولي IMF، يُقدّر أن يرتفع الناتج المحلي الخام للهند إلى حوالي 5.365 مليار دولار سنة 2027، بعد أن بلغ سنة 2021 حوالي 3.179,4 مليار دولار. تعتبر الهند ثاني قوة اقتصادية

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بعد الصين بين بلدان BRICS، بينما يمثل ناتجها 3,3% من الإنتاج العالمي، حيث تضاعف هذا المعدل تقريبا في ظرف متوسط المدى منذ سنة 2000. كما حافظت الهند على مدى أكثر من 30 سنة، على معدل نمو للناتج المحلي الإجمالي بمتوسط 5,4% سنويا. خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 2000 و2010 تضاعف الناتج المحلي بنسبة 257,7%. بينما الزيادة في معدلات النمو الاقتصادي كانت معنوية كما هو موضح في الشكل أدناه، بمعدل 121,4% لنفس الفترة، إذ بلغ الناتج المحلي سنة 2010 حوالي 1.675,6 مليار دولار، ويكون نصيب الفرد من الناتج حوالي 1.357,6 دولار للفرد، فيما كان الناتج يقدر سنة 2000 بحوالي 468,4 مليار دولار، ونصيب الفرد منه 443,3 دولار. (IMF Database, 2022b; WB Database, 2022b, 2022d).

الشكل رقم 3-12: تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للهند (1990-2021)



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي WB (WB Database, 2022c)

كما تعرف الهند نمواً في صادرات السلع، وتحسناً نوعاً ما في نسبة مبادلاتها مع الخارج. على غرار البرازيل، تعتبر الهند من أهم البلدان المصدرة للمنتجات الزراعية والتي أصبحت تفوق مستوى 10% من نسبة صادرات السلع حسب احصائيات سنة 2014. يقوم البلد أيضاً بإعادة تصدير المنتجات البترولية بعد تحويلها، إضافة إلى النسيج، الجلود، الأحجار الكريمة، المنتجات الكيماوية والسيارات. فيما شهد حجم صادرات المنتجات المصنعة للهند والتي كان معظمها موجهاً للدول ذات الدخل المرتفع انخفاضاً، أين تقلصت حصتها لفائدة الدول النامية واقتصادات الدول العربية، لا سيما مع الإمارات العربية المتحدة والسعودية التي تضاعف حجم المبادلات

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

معهما خلال 20 سنة الأخيرة، ليقدّر إجمالاً بحوالي 116 مليون دولار سنة 2021. (DGCIS Kolkata, 2023b, 2023a)

وبرغم أن الهند أصبحت معروفة بديناميكية المقاولين ورواد الأعمال لديها، خاصة في قطاع الخدمات، إلا أن تجارة السلع لا تزال هي المهيمنة بتسجيلها زيادة في حصتها من الناتج المحلي الإجمالي بـ 26,8 % سنة 2010 بعد أن عرفت زيادة بـ 16 % سنة 2000، في حين سجلت ارتفاعاً بنسبة 22,5 % سنة 2021. بينما ارتفعت الصادرات الهندية للسلع والخدمات إلى 395,4 مليار دولار سنة 2021 بعد الركود الذي تسببت به جائحة Covid-19 سنة 2020. أما الواردات بلغت حوالي 572,9 مليار دولار ليقدّر عجز الميزان التجاري بـ 177,5 مليار دولار. إذ يعرف الميزان التجاري للهند عجزاً هيكلياً في فارق مبادلات السلع، حيث تنامي هذا العجز في العشرية الأولى من سنوات الألفية، مع توقعات بتعاظم العجز فوق مستوى 100 مليار دولار خلال السنوات القادمة حسب صندوق النقد الدولي. ومن الأسباب المفسرة لهذا العجز تزايد حجم الواردات للمحروقات والأسلحة، وتزامنه مع تدهور عملة الروبي المحلية، ما أدى إلى ارتفاع قيمة الواردات. تمثل واردات السلع أكثر من 40 % من إجمالي الواردات، مشتريات المحروقات تشمل معظم هذه النسبة ما يشكل عائقاً حقيقياً للاقتصاد الهندي. (IMF Database, 2022b; WTO Database, 2022a, 2022c)

علاوة على ذلك، يعد قطاع الخدمات في الهند أكبر مساهم في اقتصاد الدولة بأكثر من 50 % من الناتج المحلي الإجمالي. يشمل قطاع الخدمات في الهند خدمات البرمجيات، الاتصالات، وخدمات الأعمال كالتسويق، الموانئ، التخزين، التمويل، التأمين وما إلى ذلك، إضافة إلى السياحة والطيران. إذ أن خدمات تكنولوجيا المعلومات والتعامل مع العمليات التجارية وحدها توظف حوالي 4,47 مليون شخص بشكل مباشر وأكثر من 12 مليون بشكل غير مباشر في الفترة 2020-2021. تمثل صناعة تكنولوجيا المعلومات حوالي 8 % من الناتج المحلي الإجمالي للهند ولديها حصة تزيد عن 52 % في السوق العالمي، حيث بلغ نمو القطاع في النصف الأول من الفترة ما بين 2020 و2021 حوالي 10,8 %. في حين انتعشت صناعة خدمات السياحة في البلاد بشكل جيد بعد جائحة Covid-19 سنة 2022، مع زيادة إجمالي العمالة في القطاع بنسبة 48 % خلال شهر مارس 2022. (Government of India, 2023; ibef.org, 2023)

بلغت قيمة الصادرات للفترة في أبريل 2022-2023 حوالي 267,79 مليار دولار أمريكي مقابل 206,27 مليار دولار أمريكي في أبريل 2021-2022، مسجلة نمواً إيجابياً بنسبة 29,82 %. فيما بلغ إجمالي صادرات الخدمات من الهند في 2021-2022 ما يقرب 254,35 مليار دولار أمريكي، في مقابل 208,42 مليار دولار أمريكي للفترة 2020-2021. خلال الفترة من 2021 إلى 2022، بلغ الفائض التجاري لصادرات الخدمات

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الهندية 105,2 مليار دولار أمريكي، بزيادة قدرها 24٪ عن الفترة 2019-2020. يمثل هذا الفائض نسبة مميزة للهند إلى جانب الصين بين دول BRICS، نظراً للأداء العالي في الشركات الهندية المتعددة الجنسيات التي استفادت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الهندي، إضافة إلى توفر اليد العاملة المؤهلة التي تتقن جيداً اللغة الإنجليزية كلغة في ميدان العمل، لاسيما في قطاع تكنولوجيا الإعلام الآلي والاتصال. إذا ما ركزنا على التدفقات الدولية للخدمات التجارية، ستكون مبيعات الهند في الخدمات المقدمة للمؤسسات في المرتبة 7 السابعة بين المصدرين والمستوردين عالمياً، خلف الصين، وفي مقدمة دول BRICS الأخرى. (Government of India, 2023; ibef.org, 2023)

من جانب آخر، وبالنظر إلى أن تمركز غالبية السكان الهنود في الريف، وما يقرب من 50 ٪ من العاملين يشتغلون في الزراعة، تظل مساهمة قطاع الزراعة ما يقرب 17٪ فقط من الناتج المحلي الإجمالي. إذ تنشط نسبة كبيرة من العمالة بشكل غير منتظم، ما يجعل الأنشطة الزراعية أقل إنتاجية ولها تأثير ضئيل في الناتج المحلي الإجمالي. نتيجة لذلك، يُظهر نمو إنتاجية القوى العاملة سلوكاً متقلباً، مع عدم وجود مؤشر واضح على النمو المستدام ومتوسط 4,3٪ فقط على مدى العقود الثلاثة الماضية. كذلك وبالرغم من أن الهند حققت نمواً ملحوظاً في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات الأخيرة من الألفية الجديدة، إلا أن هنالك بعض العوائق التي تمنع تحقيق معدل نمو أسرع، حيث لازالت الهند تعاني من عدم الكفاءة البيروقراطية، الأعباء المؤسساتية، البنية التحتية السيئة، الواردات المتزايدة، القوى العاملة غير الماهرة، الأمية المرتفعة، والظروف الصحية المتردية. لهذا وفي سبيل تحقيق نمو متزايد ومستدام على المدى الطويل، يوصي العديد من الأكاديميين والسياسيين بتحسين جودة المؤسسات Institutions عبر حوكمة فعالة ونظام قانوني فعال، اتساق في إعداد السياسات ومكافحة الفساد بتكريس المساءلة، ما يؤدي إلى تحسين تأثير الإنفاق الحكومي وخلق بيئة جاذبة للاستثمار. (BOSWORTH et al., 2007; Erumban et al., 2019)

4-3-3 مؤشرات التنمية البشرية في الهند:

يقدر مؤشر التنمية البشرية HDI للهند بـ 0,633 في سنة 2021، إذ انتقل البلد نوعاً ما في 20 سنة من مستوى تنمية بشرية ضعيف إلى مستوى متوسط. حيث يعتبر هذا التحسن في مؤشرات التنمية البشرية جيداً في ظل نمو سكاني عالي لهذا البلد. ومع ذلك، يبقى مستوى HDI للهند هو الأضعف بين دول BRICS حيث تحتل الهند المرتبة 132 بين 191 دولة حسب بيانات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP. UNDP (database, 2022)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

كما يعتبر متوسط سنوات التمدرس الذي يقدر بـ 11,9 لنفس السنة 2021 الأدنى أيضا بين دول BRICS. مع ذلك، يعتقد أن يعرف هذا المعدل تحسنا نظرا لزيادة النفقات الاجتماعية للحكومة المركزية في الهند والتي أقرت قانونا يجعل من التعليم حق أساسي، حيث أصبح مجانيا وإجباريا لأصحاب الفئة العمرية ما بين 6 إلى 14 سنة، وفقا للتعديل الدستوري وقانون 2009 الذي يمنع أي نوع من التمييز داخل النظام التعليمي. كذلك ألزم القانون منذ سنة 2013 المدارس الخاصة التي تضمن تعليم ذو جودة عالية بقبول طلبة من فئات اجتماعية فقيرة في حدود 25 % من طاقتها الاستيعابية. (MHRD, 2020; PATEL, 2013; UNDP database, 2022)

من ناحية أخرى، يظهر جليا مدى التباين بين الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الهند. بفضل إصلاحات قطاع التعليم، أصبح بإمكان النمو الاقتصادي أن يتواصل ويحافظ على زخمه، وهذا نظرا لتعزز القدرات لدى الأفراد الذين أتاحت أمامهم خيارات اقتصادية واجتماعية أوسع وأفضل. وحسب مؤشر Gini الذي قدر بـ 35,7 % سنة 2019، تعتبر الهند أقل من حيث الفوارق مقارنة بجنوب افريقيا. كما أنه عند تحليل وضعية التنمية الاقتصادية في الهند، يمكن ملاحظة الأثر المباشر للنمو الاقتصادي خاصة على القطاع الصحي للبلد، بحيث استطاعت الهند إنتاج العديد من الأدوية والتجهيزات الطبية ذات التكلفة المنخفضة، وتزويد المناطق المختلفة داخل البلد وخارجه. (Kundu et al., 2013; WB Database, 2022f)

وبالرغم من حدة ظاهرة الفقر في المجتمع، إلا أن الهند استطاعت التخفيف من بعض حالاتها. فقد تمكنت الهند من تقليص نسبة الأفراد الذين يعيشون بأقل 1,25 دولار في اليوم من 49,4 % إلى 32,7 %، وهذا كنتيجة لسياسات التنمية من تطوير البنية التحتية لفك العزلة عن المناطق والأقاليم، بالإضافة لآليات دعم بعض الأنشطة والقطاعات كالبرنامج الوطني للعمالة الريفية الذي يسمح بتمويل 100 يوم من العمل الفلاحي بحد أدنى للأجور للفقراء القاطنين بالمناطق الريفية. (NITI Aayog, 2021)

في المقابل، وبالرغم من كل هذه الإجراءات، لا تزال معدلات الفقر في الهند هي الأعلى بين دول BRICS، فحوالي ثلث سكان الهند لا يتوفر لديهم خدمات الحد الأدنى للمعيشة، كما أن الأركان أو الشروط الأساسية من صحة جيدة، تعليم، ومستوى معيشي لائق ليست في متناول غالبية العائلات الهندية. أما الفوارق فيمكن ملاحظتها في التباين بين المناطق الجغرافية، وأيضا في التفاوت الاجتماعي بين الطبقات، حيث يتنامى دخل بعض الفئات المحدودة وتتركز الثروة لدى عدد قليل جداً بينهم، لتبرز بعض الطبقات الاجتماعية والعائلات الثرية على غرار «Baniya, Marwari, Parsi, Tata». يحدث هذا رغم واقع الحركة الاجتماعية التي تشهدها

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الهند، والجهود المبذولة لإلغاء سياسات التمييز، ما يعني تعميم نتائج النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة على الصعيد الاجتماعي. (Kundu et al., 2013; Sarda, 2016)

4-3-4- سوق العمل وسياسة الأجور في الهند:

بروز الهند كواحدة من أقوى الاقتصادات في العالم، مع توقع زيادة النمو بشكل كبير، والذي أصبح من الضروري توزيع مكاسب هذا النمو بشكل عادل على جميع شرائح المجتمع، يجعلها تمر بمنعطف مهم للغاية في عملية التنمية. ومن أكثر الاحتياجات الحيوية في هذا الصدد ضمان التشغيل للجميع ومعالجة قضايا العمل لأن هذا الجانب يرتبط ارتباطاً مباشراً بمعيشة السكان. بالنظر إلى نطاق وحجم قضايا العمل في الهند، فإن الإشكاليات التي تواجه البلاد فيما يتعلق بالعمل كثيرة ومتنوعة، تتراوح من المخاوف بشأن التشغيل والبطالة، إلى الضمان الاجتماعي للعمال إلى القضاء على عمالة الأطفال.

4-3-4-1- التوزيع القطاعي للعمالة وتدابير التشغيل والأجور في الهند:

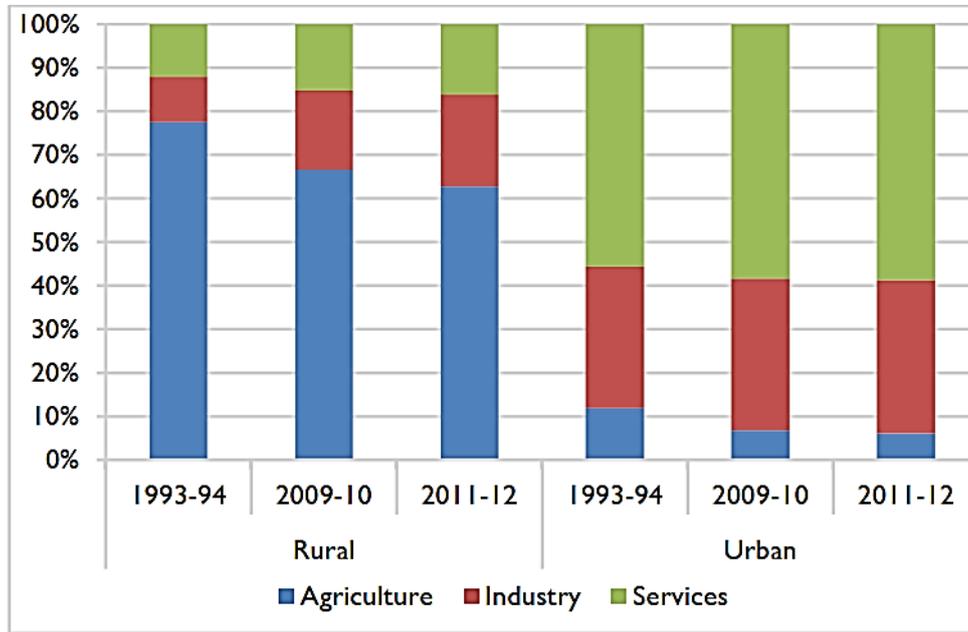
يعتبر سوق العمل في الهند معقدًا، وتشير الاتجاهات السائدة في العقود الأخيرة إلى مجموعة من النتائج أكثر دقة بكثير مما تصورها وجهة النظر القائلة بأن الهند شهدت نموًا للبطالة. بشكل عام، اتسم العقد الأخير بنمو أقوى للعمالة في المناطق الحضرية وللرجال، فيما شهدت هذه الفترة انسحابًا غير مسبوق لعمالة المرأة من الزراعة. وبالتالي، انخفضت مشاركة المرأة في القوى العاملة في الهند، والتي تعد منخفضة وفقًا للمعايير الدولية، في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. على الرغم من أن هناك عددًا من العوامل المترابطة والمعقدة التي تؤدي إلى التراجع، بما في ذلك زيادة الالتحاق بالتعليم وارتفاع الدخل، يبدو أن الافتقار إلى فرص العمل يمثل عقبة رئيسية. في خضم التحول الديموغرافي الذي تشهده الهند، انخفض متوسط معدل النمو السكاني السنوي من 2,16% خلال الفترة (1981-1991) إلى 1,64% خلال الفترة (2001-2011). ينتقل تأثير هذا التحول الديموغرافي إلى سوق العمل من خلال المؤشر الرئيسي لنسبة الإعالة، والتي تتعلق بنسبة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عامًا، والتي كانت في انخفاض مستمر. من المحتمل أن تكون هناك زيادة كبيرة في نسبة الأشخاص النشطين اقتصاديًا من السكان في العقود الثلاثة القادمة، وهذا ما ينعكس على سوق العمل في المدى القصير والطويل. (Sasikumar, 2015; S. S. Verick, 2018)

كما تسارعت وتيرة التحول الهيكلي في حركة العمالة داخل سوق العمل من القطاع الأولي الأقل إنتاجية في السنوات الأخيرة. في عام 1951، كان 72% من القوة العاملة الهندية البالغة 140 مليون يعملون في الزراعة، والتي ساهمت آنذاك بنسبة 51% من الناتج المحلي الإجمالي للهند. فيما اشتغل ما نسبته 11% و17% من إجمالي

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

القوى العاملة في قطاع الصناعة وقطاع الخدمات على التوالي، في حين انخفضت حصة الزراعة في أوائل الثمانينيات من حوالي 70٪ في إجمالي العمالة إلى 60٪ خلال الفترة (1999-2000)، وذلك حسب ما يظهر في الشكل البياني أدناه. بينما تم استيعاب الجزء الأكبر من القوى العاملة التي خرجت من الزراعة في قطاع البناء وقطاع الخدمات ذات الجودة المنخفضة في القطاع غير الرسمي. ومع ذلك، بحلول عام 2012، كان 47٪ فقط من القوة العاملة في الهند البالغة 332 مليوناً يعملون في الزراعة، و25٪ في الصناعة و28٪ في الخدمات، بينما قدرت مساهمة كل قطاع الزراعة، الصناعة والخدمات في الناتج المحلي الإجمالي للهند حوالي 14٪ و27٪ و59٪ على التوالي. (Borooah, 2019; ILO, 2017f; Sasikumar, 2015; S. S. Verick, 2018)

الشكل رقم 3-13: التحولات القطاعية لحصص العمالة في الهند للفترة (1993-2012)



المصدر: (ILO, 2017f, p. 3)

يتمثل الأثر الأول لهذه التغييرات خلال فترة ما بعد الاستقلال في الهند في حدوث تحول كبير في القوى العاملة من الزراعة إلى الصناعة والخدمات بين عامي 1951 و2012، مع مؤشرات تظهر استمرار هذه الاتجاهات. بين عامي 2011 و2015، تقلصت الوظائف في الزراعة بمقدار 26 مليوناً بينما زادت الوظائف غير الزراعية بمقدار 33 مليوناً. حدثت هذه التحولات الكبيرة، التي ترمز إلى التغييرات الهيكلية المهمة في الاقتصاد الهندي، بينما ارتفع العدد الإجمالي للوظائف بصعوبة من 456 مليوناً في عام 2011 إلى 463 مليوناً في عام 2015، بزيادة قدرها 7 ملايين وظيفة فقط في أربع سنوات. في حين أنه ومن الآثار الأخرى لهذه التغييرات أن

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الإنتاجية في الزراعة، مقارنة بالإنتاجية الإجمالية، قد انخفضت بشكل حاد بينما ارتفعت إنتاجية الخدمات بشكل كبير. (Borooah, 2019; ILO, 2017f; S. S. Verick, 2018)

من ناحية أخرى، عرفت الهند انتعاشاً في الاهتمام بدور تدابير سوق العمل، لا سيما في فيما يتعلق بآليات الحد الأدنى للأجور والمفاوضات الجماعية في تحديد مستويات الأجور وتوزيعها. إذ أن الأدوات التشريعية الرئيسية التي تنظم الأجور في الهند هي قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1948، قانون دفع الأجور 1936، قانون دفع المكافآت 1965، وقانون المساواة في الأجور لعام 1976. حيث ينص قانون دفع الأجور لسنة 1936، والذي يهدف لتنظيم وضبط دفع أجور فئات معينة من المستخدمين، وتجنب التأخير غير الضروري في دفع الأجور، مع منع الاقتطاعات غير المصرح بها. يشمل تطبيق هذا القانون معظم القطاعات الصناعية وخدمات النقل، إضافة إلى قطاع البناء والمؤسسات الحكومية التي تشغل بنفس الميدان. كما ينص القانون على وجوب دفع أجر كل شخص عامل، قبل انتهاء اليوم السابع من الشهر التالي، إلى اليوم العاشر، حسب حجم المنشأة التي ينتمي إليها. إضافة إلى ذلك، يهدف قانون عقود العمل الصادر سنة 1970، والذي يتضمن شروط تنظيم عقود العمل والإلغاء، إلى منع الاستغلال عبر عقود العمل المجحفة وتقديم ظروف أفضل للعمال. إلى جانب هذه الخطوات التشريعية، هناك مجموعة من التحديات أمام تنفيذ سياسة فعالة للأجور، بما في ذلك مستوى معين من التوافق حول الحاجة إلى ضمان تغطية أوسع للحد الأدنى للأجور وتبسيط هيكلته، مع تدابير لتحسين التنفيذ. (Papola & Kannan, 2017; Souza, 2008; Upadhyaya, 2015)

4-3-4-2 الحد الأدنى للأجور في الهند:

استلهمت سياسة الأجور في الهند وتأثرت بالعديد من الأيديولوجيات والتطورات الوطنية والدولية. من الواضح أن الحركة العمالية الهندية، التي بدأت تكتسب قوة كجزء من الحركة الوطنية للاستقلال خلال عشرينيات القرن الماضي، أثرت بشكل واضح على القيادة السياسية الوطنية لتشكيل سياسة عمالية تقدمية بشكل عام، وسياسة الأجور، خاصة في فترة ما بعد الاستقلال. إضافة إلى أن إنشاء منظمة العمل الدولية والتي أصبحت الهند عضواً مؤسساً فيها، واعتمادها للاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالأجور، كان له تأثير كبير في وضع سياسة الأجور والإطار التشريعي للأجور في الهند. (Wolfson, 2019)

تتشارك سياسة الأجور في الهند مع المبادئ والممارسات المعترف بها عالمياً على الاعتراف بالبعد المزدوج للأجور كمصدر لكسب العيش للعامل والتكلفة التي يتحملها صاحب العمل. كما لا توجد وثيقة أو بيان شامل واحد يحدد محتويات سياسة الأجور الهندية، وينعكس ذلك في العديد من البيانات في الوثائق الرسمية والتصريحات

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

والقرارات شبه الرسمية والتشريعات وتقارير اللجان والمجالس المعنية من قبل الحكومة من وقت لآخر. وبشكل عام تتكون المبادئ الأساسية لسياسة الأجور بشكل أساسي من ضرورة أن يتلقى العامل على الأقل حدًا أدنى للأجور يفي بمتطلبات الحد الأدنى المعقول من مستوى المعيشة للعامل وأسرته، إضافة إلى إمكانية حصول العامل على نصيب في أرباح المؤسسة المستخدمة على شكل زيادة في الأجور، بشرط ألا تكون أجورهم مرتفعة بحيث تؤثر سلباً على بقاء ونمو المؤسسة. وهكذا، إلى جانب الكفاف، ظهرت معايير مثل التغييرات في تكلفة المعيشة والإنتاجية والربحية في بيانات سياسة الأجور وعمليات تثبيت الأجور. (Papola & Kannan, 2017; Syamira et al., 2022)

وتعتبر الهند رائدة بين البلدان النامية في إقرار سياسة الحد الأدنى للأجور وتطوير الآليات لتحديد مستوياته، إذ سنّ قانون الحد الأدنى للأجور في الهند سنة 1948 في العام التالي للاستقلال، مما يضمن حصول العمال في الوظائف غير الرسمية منخفضة الأجر على الحد الأدنى للأجور. تم تعريف الحد الأدنى من احتياجات العمال على أنه الإنفاق المطلوب للحصول على الحد الأدنى من المدخول المكافئ لـ 2700 سعرة حرارية من التغذية في اليوم لكل شخص بالغ، ومتطلبات الملابس لكل أسرة في السنة، والحد الأدنى من إيجار المنزل والوقود والإضاءة وعناصر متنوعة أخرى من الإنفاق جميعاً لأسرة مكونة من شخصين بالغين وطفلين بما في ذلك معيل بأجر. ويهدف الحد الأدنى للأجور إلى توفير ومراجعة الحد الأدنى لمعدلات الأجور في فئات معينة من الوظائف والصناعات. يغطي القانون الوظائف المجدولة التي تم تحديد معدلات دنيا للأجور بشأنها وينطبق على العمال والموظفين المعيّنين بشكل مباشر وكذلك المتعاقدين. (Government of India, 1948; Papola & Kannan, 2017)

إضافة إلى أن الحد الأدنى للأجور يشمل جميع فئات العاملين بأجر، يوجد في الهند نظام تثبيت الحد الأدنى للأجور لبعض الوظائف المجدولة. حيث تدرج الوظائف المجدولة المختلفة تحت مجال كل من الحكومات الفيدرالية وحكومات الولايات، وبناءً عليه، تختلف معدلات الحد الأدنى للأجور حسب قطاع التوظيف ومستويات مهارة العمال. يوجد في الهند حالياً أكثر من 1900 من معدلات الحد الأدنى للأجور، 48 منها تقع ضمن صلاحية الحكومة الفيدرالية في المجال المركزي، والباقي ضمن صلاحية حكومات الولايات المختلفة. وعلى الرغم من زيادة تغطية عدد مناصب العمل التي تدرج ضمن فئة الوظائف المجدولة على مر السنين، إلا أن ما يصل إلى 76% فقط من إجمالي العمال في الهند يتمتعون بالحماية بموجب قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1948 حسب تقارير منظمة العمل الدولية. (Karan, 2021; M. Sharma & Estupinan, 2021)

كما عززت السلطات آليات تحديد معدلات الحد الأدنى للأجور في الهند سنة 1992 لتشمل مكونات إضافية، على غرار نفقات تعليم الأطفال، المتطلبات الطبية، الحالات الاستثنائية مثل الشيخوخة والزواج. فيما تم

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المساهمة في تثبيت آليات معدلات الحد الأدنى للأجور من قبل مختلف لجان العمال ومجموعات الخبراء في الولايات المختلفة على مر السنين، بما في ذلك اللجان الوطنية الأولى والثانية للعمل التي انعقدت سنوات 1969، 1999 و2002 على التوالي. علاوة على ذلك، أنشأت وزارة العمل والتشغيل للحكومة الهندية سنة 2018 لجنة خبراء لتحديد منهجية تحديد الحد الأدنى الوطني للأجور، والذي قد يصبح الحد الأدنى للأجور الأساسي في الهند، يغطي جميع الفئات العمالية بغض النظر عن مهاراتهم وقطاعاتهم. حيث قدمت لجنة الخبراء تقريرها في أوائل عام 2019، والذي خلص بإجراء تحليل قائم على الأدلة لتحديد الحد الأدنى من احتياجات العمال وأسرهم، فيما أوصت اللجنة بحد أدنى وطني للأجور يقدر بقيمة 375 روبية هندية في اليوم، مع خمس معدلات إقليمية تمثل مستويات التنمية وأوضاع أسواق العمل في خمس مجموعات من الولايات. (Karan, 2021)

وغالبا ما يتم تنفيذ سياسة الحد الأدنى للأجور كآلية للحد من الفقر، بالرغم من التشكيك في تأثير هذه السياسة، فيما إذا كانت تفي بالغرض بخصوص هذا الهدف. بعد الإصلاحات الليبرالية في عام 1991، كانت الهند تنمو بشكل مطرد، والتي تبعها انخفاض في معدلات الفقر. حاولت بعض الدراسات أن تقدر تأثير الحد الأدنى للأجور على الفقر في الهند، والتي أشارت العديد منها إلى تأثيره الإيجابي بشكل عام، وفي المقام الأول القطاع الريفي بشكل خاص، مع غياب التأثير بالنسبة للمناطق الحضرية. في حين تقدم نتائج أخرى دليلاً على أن الحد الأدنى للأجور يؤثر بشكل إيجابي على كل من الأجور والعمالة في خمس مجموعات صناعية، والتي تتضمن تصنيع المنتجات الغذائية والمشروبات، المنسوجات، إمدادات المياه والصرف الصحي، البناء وإصلاح السيارات. مع ذلك، يعتقد أنه لا بد من مناقشة أبعاد تأثير سياسة الحد الأدنى قطاعياً، غير أن ذلك لا ينفي بالضرورة الحاجة إلى تعميم الحد الأدنى للأجور. (Lindelöw, 2019; M. Sharma & Estupinan, 2021)

4-3-4-3- العمالة غير الرسمية وعدم المساواة في الأجور في الهند:

تتمتع الهند بخاصية مميزة في سوق العمل مقارنة بالبلدان الأخرى، بسبب التغير السريع في التوزيع العمري للسكان. توقف الانخفاض في نسبة السكان العاملين في الفئة العمرية للبالغين بينما ارتفع بشكل ملحوظ بالنسبة للنساء في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، فإن اتجاهات ونمط النمو الاقتصادي لا يضمن أن يكون النمو في فرص العمل مساوياً لنمو السكان في سن العمل أو أعلى من ذلك، بعد القضاء على تزايد معدلات البطالة. كما أدت العوائق المؤسسية والاجتماعية إلى تجزئة سوق العمل التي عرقلت تعميم مكاسب النمو الاقتصادي على العمال في المناطق المتخلفة والبلدات الصغيرة والمناطق الريفية والفئات الاجتماعية والاقتصادية المحرومة من السكان. وعلى عكس المدن الكبيرة، تزايدت ظاهرة عدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية والدينية، خاصة فيما

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

يتعلق بالتمييز والأفضلية للهندوس والسيخ وبين الأقلية المسلمة في المناطق الريفية والبلدات الصغيرة. أشارت بعض الدراسات إلى العوامل التي قد تواجه الأفراد في سوق العمل وتعزز من عدم المساواة، منها ما يتعلق بخطر عدم القدرة على العثور على وظيفة، احتمال صعوبة العثور على وظيفة جيدة من حيث العمل بأجر منتظم مقابل العمل السيئ كعامل بدوام جزئي، إضافة إلى تباين فرص العثور على عمل في المهن المرغوبة كالوظائف الإدارية مقابل المهن غير المرغوب فيها على غرار عمال الزراعة أو البناء. (Borooah, 2019; Kundu & Mohanan, 2009)

وبينما أدت ظاهرة العولمة إلى نمو في الاقتصاد الهندي وبروز سبل تشغيل جديدة، فإن معظم العمالة التي تم إنشاؤها هي ذات طبيعة غير رسمية وذات نوعية رديئة، مع إنتاجية منخفضة. وفقًا للإحصائيات، يمثل العمالة غير الرسمية نسبة 92% من إجمالي العمال. من بين 472 مليون عامل في 2011-2012، قُدر أن حوالي 392 مليونًا أو 83% يعملون في القطاع غير الرسمي الذي يضم مؤسسات مملوكة للقطاع الخاص، والتي توظف أقل من 10 عمال. حتى القطاع الرسمي، الذي يضم 80 مليون عامل، ينتمي 46 مليون عامل إلى فئة العمالة غير الرسمية بنسبة 58%. كذلك يظهر المسح الشامل على آليات التشغيل المختلفة أن العمل الحر هو العنصر الأكثر انتشارًا، حيث تبلغ حصة العمالة الذاتية 52,2%، خاصة بعد ما شهد سوق العمل تحولات في فترة ما بعد التحرير والانفتاح، عندما شهدت الصناعة الهندية توسعًا في التجارة الدولية. وعلى الرغم من عدم إجراء تغييرات في قوانين العمل، إلا أنه كان هناك ضعف عام في القدرة التفاوضية للعمال من خلال آليات إنفاذ مريحة، وزيادة استخدام العمل التعاقدية، والضعف العام للنقابات. وقد أثرت هذه التغييرات في سوق العمل على قاعدة سكانية كبيرة تعمل في النشاط الصناعي، حيث أن نمو الاقتصاد غير الرسمي يعني زيادة انعدام الأمن وضعف العمال. (Ghosh, 2015; Upadhyaya, 2015)

وبما أن العمال الهنود يساهمون في نمو قطاع الاقتصاد غير الرسمي، والذي بدوره يلعب دورًا رئيسيًا في التنمية والاقتصاد الهندي، خاصة من حيث مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل. مع ذلك تحتاج حقوق العمال ومستحقاتهم إلى الحماية، حيث تم إدراج عدد من التدابير في الدستور الهندي، لا سيما ما يتعلق بالحقوق الأساسية والمبادئ التوجيهية لسياسة الدولة في معالجة مختلف قضايا العمل والضمان الاجتماعي للعمال بشكل عام، وأولئك الذين يشتغلون في القطاع غير الرسمي بشكل خاص. حيث تم سن عدد من تشريعات العمل في الهند التي تتناول جوانب مختلفة مثل الأجور، علاقات العمل، ظروف التشغيل، تدابير الرعاية والضمان الاجتماعي. على غرار قانون المساواة في الأجور سنة 1976، والذي ينص على دفع أجر متساوٍ للعمال والعاملات

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

ومنع التمييز على أساس الجنس، لا سيما فيما يتعلق بمسألة التمييز في التشغيل ودفع الأجور ضد المرأة في والمسائل المرتبطة بها. (Bala & Samantroy, 2015; Ghosh, 2015; Upadhyaya, 2015)

كما يشكل العمال الريفيون في الهند الشريحة الأكبر من القوى العاملة. هم أيضا يمثلون أكثر الفئات ضعفا وهشاشة في المجتمع الريفي، إذ يفتقرون فعلياً إلى جميع الأصول الإنتاجية، مثل الأرض ورأس المال والمهارات، والولوج إلى خدمات الائتمان وما إلى ذلك. في معظم الحالات، يعتمدون بشكل مطلق على طبقات ملاك الأراضي. وكون طبقة العمال الريفيين غير منظمة، فإن قدرتها على المساومة هامشية، مما يؤدي إلى استغلالها القاسي من قبل ملاك الأراضي، والمزارعين الرأسماليين الأغنياء. إلى جانب ذلك، يتكون العمال الريفيون إلى حد كبير من أشخاص ينتمون إلى طبقات مضطهدة اجتماعياً واقتصادياً تنتمي لطوائف وإثنيات مختلفة، بحيث لا يشكلون مجموعة متجانسة. (Breitkreuz et al., 2017; Chauhan, 2015)

ومن أجل حماية العمالة الريفية، أطلقت الحكومة عدداً من برامج الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى عدد كبير من البرامج التي تعمل بمكونات الضمان الاجتماعي. ومن أبرزها قانون المهاتما غاندي الوطني لضمان العمالة الريفية «The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee» الذي تم تنفيذه من قبل وزارة التنمية الريفية اعتباراً من 2 فبراير 2006، والذي هو أحد برامج الحكومة الهندية التي تمس بشكل مباشر حياة الفقراء وتعزز النمو الشامل. يهدف القانون إلى تعزيز الأمن المعيشي لفقراء الريف من خلال ضمان 100 يوم عمل بأجر في السنة لكل أسرة ريفية يتطوع أعضاؤها البالغون للقيام بأعمال يدوية غير ماهرة، حيث شمل هذا القانون في البداية 200 منطقة من أكثر المناطق تخلفاً في البلاد، تم تمديده على مرحلتين لتغطية جميع المقاطعات المتبقية من البلاد. إضافة إلى هذا القانون، كان هناك أيضاً العديد من برامج المساعدة الاجتماعية لكبار السن والأشخاص ذوي القدرات المحدودة والأرامل، كما توفر الحكومة المركزية احتياجات الضمان الاجتماعي للعديد من الفلاحين المربين والحرفيين وغيرهم. (Breitkreuz et al., 2017; Chauhan, 2015)

إلى جانب ذلك، اتبعت الحكومات الهندية سياسة استباقية تجاه القضاء على عمالة الأطفال، وذلك بإقرار السياسة الوطنية لعمالة الأطفال «National Child Labour Policy» سنة 1987، من أجل حماية الأطفال من أشكال الاستغلال ولضمان إدماج جميع الأطفال في النظام التعليمي، نظراً لمشاركة الأطفال في أشكال متنوعة من الأنشطة مثل العمل المنزلي أو الأعمال المنزلية أو الزراعة والعمل المأجور، ما يعتبر استغلالياً ومسيئاً. حيث يضمن دستور الهند التعليم الابتدائي الإلزامي لجميع الأطفال عبر التعديل رقم 86، والذي جعل الحق في التعليم أساسياً لجميع الأطفال في الفئة العمرية من سن 6 إلى 14 عاماً. (Sekar, 2015)

4-4-3-4- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الهندي:

يعدّ تدهور ظروف سوق العمل في الهند أحد أكبر التداعيات الاقتصادية لجائحة Covid-19، إذ لطالما اعتبر سوق العمل الجانب الضعيف لعقود في الاقتصاد الهندي، وهذا على الرغم من النمو الاقتصادي القوي الذي بلغ 7% من معدل النمو السنوي المركب بين عامي 2003-2004 و2017-2018، إلا أن إجمالي نمو العمالة ظل منخفضًا بمعدل نمو سنوي مركب قدره 5%. كما أن تقدير انعكاسات جائحة Covid-19 في الهند على الأسر الفقيرة والضعيفة التي تعيش في المناطق الريفية عرف صعوبة كبيرة بسبب نقص البيانات المفصلة على مستوى الأسر، والتي يعتمد جزء كبير منها كذلك على التحويلات المالية من المهاجرين للحفاظ على سبل عيشهم. ومع ذلك، كشف التقارير أنه في الشهر اللاحق مباشرة لإعلان الإغلاق وفرض الحجر الصحي في الهند، انخفض الدخل المحلي الأسبوعي للأسرة بمقدار 1.022 روبية هندية، ما يعادل 13,5 دولارًا أمريكيًا، وهو انخفاض بنسبة 88% مقارنة بالمتوسط طويل الأجل مع انخفاض آخر بنسبة 63% في التحويلات. واستجابة للخسارة الهائلة في الدخل، خفضت الأسر بشكل كبير حصص الوجبات واستهلكت مواد غذائية أقل، لكن المعونة الغذائية الحكومية خففت بشكل طفيف من الآثار السلبية. (GUPTA et al., 2021; Kapoor, 2020)

من جانب آخر، أشارت بعض الدراسات إلى أن 400 مليون عامل في الاقتصاد غير الرسمي في الهند كانوا عرضة لخطر الوقوع أكثر في الفقر خلال جائحة Covid-19، حيث أدت الهجرة العكسية إلى زيادة الضغط على الزراعة والاقتصاد الريفي، الأمر الذي يؤدي إلى آثار قصيرة وطويل المدى على الاقتصاد الريفي في الهند. ولهذا تواجه الهند تحديًا هائلًا يتمثل في خلق وظائف ذات قاعدة عريضة عبر القطاعات خاصة للشباب. حيث سيكون من الصعب اعتماد مسار كثيف العمالة لاستيعاب السكان ذوي المهارات المنخفضة الهائلة في الهند نظرًا لزيادة اعتماد الشركات على التقنيات الموفرة للعمالة أثناء الجائحة. في الوقت نفسه، وفي حين أن خسائر التعليم قد تكون تحديًا قصير المدى بسبب الجائحة، أين أصبح العديد من الأطفال خارج شبكة التعليم أثناء إغلاق المدارس، إلا أن هذا الاضطراب قد يكون له تأثير طويل المدى على تطلعات الطلاب ويؤدي إلى تأثير التخلف على التعليم. (Singh, 2020; Tarkar, 2021)

وفقًا لتقرير حول التشغيل أجراه مركز مراقبة الاقتصاد الهندي، لا يزال إجمالي العمالة أقل من مستويات ما قبل الجائحة بمقدار 7,8 مليون للفترة المقارنة ما بين يناير 2020 ويناير 2022، فيما انخفض معدل مشاركة القوى العاملة بشكل وثيق إلى 3,0% في العامين الماضيين. وبحسب التقرير أيضا، شهد العمال بأجر أكبر انخفاض في التشغيل. لم تشهد الهند حتى الآن عودة 11,7 مليون وظيفة مدفوعة الأجر المفقودة منذ يناير

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

2020. علاوة على ذلك، ازداد التشغيل بشكل أساسي بين صغار التجار والعمال المأجورين والمزارعين، في حين أدى نقص الوظائف أيضًا إلى ارتفاع العمالة الذاتية في الاقتصاد. في المقابل، كان أحد مؤشرات سوق العمل البارزة هو معدل البطالة الذي انخفض إلى 6,57% خلال يناير 2022، بعد أن وصل إلى أعلى مستوى له على الإطلاق عند 23,52% خلال ذروة الجائحة في أبريل، والموجة الثانية في أبريل ويونيو 2021. تشير البيانات إلى أن الاقتصاد قد حافظ على زخم انتعاش مطرد في الربع من أكتوبر إلى ديسمبر من عام 2021، غير أن هذا لم يؤدي إلى تحسين وضع التشغيل في الهند ولم يشجع العمال على البحث للوظائف. (GUPTA et al., 2021; Majumdar, 2022)

ويعتقد أنه مع انحسار الأزمة الصحية في السنوات المقبلة وانتعاش الاقتصاد، قد يستغرق تعافي سوق العمل بعض الوقت، وذلك لأن تأثير التعافي على هذا السوق دائمًا ما كان محسوسًا بالتأخير، فمن المرجح أن يكون تعافي النمو مجزأً وسيؤثر على عدد وأنواع الوظائف المتاحة. على سبيل المثال، من المرجح أن يكون انتعاش عدد قليل من القطاعات، مثل قطاع الخدمات التي تتطلب عمالة كثيفة وتوظف عمالاً من ذوي المهارات المنخفضة إلى شبه المهرة. إلى جانب ذلك، من المحتمل أن تؤدي القيود المتقطعة على التنقل إلى تعطيل الخدمات اللوجستية وسلسلة التوريد، مما يؤدي إلى إعادة هيكلة الاستثمارات وتكثيف العمل بالرقمنة. ومع ذلك، من المحتمل أن تؤدي هذه العوامل إلى تحولات هيكلية تعيد تعريف طبيعة العمل الذي سيكون موجودًا والأشخاص المطلوب منهم القيام بهذه الوظائف، يتعين على الهند التعامل مع هذا التحدي الضخم بمجرد أن تترك جائحة Covid-19 وراءها إرثًا من البطالة المرتفعة والفرص غير المتكافئة. (Majumdar, 2022)

4-4- التحولات الاقتصادية للصين:

يشهد النمو الاقتصادي للصين ديناميكية متسارعة منذ تسعينيات القرن الماضي، ورغم التباطؤ الذي يعرفه في السنوات الأخيرة، إلا أن الواقع يبرهن بأن الصين أصبحت ثاني قوة اقتصادية في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية. فالنمو العالي للدخل الحقيقي سمح بتحسين المستوى المعيشي لغالبية السكان، مع أن بعض الفوارق التي لازالت سائدة بين المناطق والأقاليم في الصين، ولا سيما في بعض المدن الكبرى للجنوب الشرقي والمناطق الغربية للصين، إلا أن تزايد الفجوة في الفوارق تزامن مع بروز طبقة وسطى، تطمح أكثر لتحسين وضعيتها ما يستدعي تعزيز نموذج النمو الاقتصادي والذي لا يزال مرتبطًا بزخم الصادرات للمنتجات الصناعية ذات التكلفة المنخفضة.

4-4-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد الصيني:

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

في بداية تحولها في أواخر السبعينيات، كانت الصين لا تزال متخلفة وزراعية إلى حد كبير. وكان نحو 70% من سكانها فلاحين. كان لدى الصين قاعدة صناعية صغيرة وغير قادرة على المنافسة، وقدرة علمية ضئيلة، بينما عانت من مشكلة الزيادة السكانية مقارنة بالأراضي المتاحة ونقص الموارد نسبياً، مما أدى إلى توفر العمالة الرخيصة. فيما عرفت الصين منعطفاً هاماً في توجهها الاقتصادي أواخر سبعينيات القرن العشرين، لا سيما بعد تولي «Deng Xiao Ping» القيادة سنة 1978، وهو ما سمح للبلد بأن يشهد تطوراً لافتاً، كان سببه الرئيسي الالتزام بالعمل على تطوير وعصرنة القطاعات الكبرى وهي الصناعة، الزراعة، الأمن القومي، العلوم والتكنولوجيا. لقد اعتمد إصلاح السوق في الصين على التدرج وليس العلاج بالصدمة، وشرع بتطبيق الإصلاحات عبر مراحل مختلفة، حيث كانت العناصر الرئيسية للإصلاح الاقتصادي في الصين تتلخص في تفكيك الزراعة الجماعية، إنشاء مشاريع البلدات والقرى، العمل على استقرار الأسعار، إنشاء مؤسسات حضرية مملوكة للقطاع الخاص وإنشاء مناطق اقتصادية خاصة، تطوير مؤسسات الدعم والرقابة، وخصخصة الشركات المملوكة للدولة. وعليه، تمّ سنة 1979 تبني سياسة لتحرير الأنشطة الاقتصادية بشكل تدريجي ضمن نطاق المناطق أو الفضاءات الاقتصادية الخاصة في جنوب الصين من أجل إنشاء فروع صناعية متخصصة في تصدير المنتجات المصنعة. ومنذ بداية سنة 1984، استأنفت الدولة مراجعة قانون الأعمال وتبسيط المعاملات الإدارية المتعلقة بإنشاء الشركات، كما تمّ تعديل القوانين الأساسية للمؤسسات والذي سمح بتصنيف المؤسسات العمومية المفلسة. (Artus et al., 2011; Kim, 2015)

ساهم كذلك انضمام الصين لمنظمة التجارة العالمية سنة 2001 في عملية التنمية القائمة بشكل رئيسي على تصدير المنتجات المصنعة، وتزايد أيضاً بشكل متسارع دور الأسواق المالية في تمويل الاستثمار. تحرير أسواق رؤوس الأموال ساعد في تحفيز القطاع الزراعي، أين استبدلت الملكية العامة للدولة بمساهمات القطاع الخاص والملكيّات التعاونية. وبمرور الوقت، شهد التحول التدريجي داخل آسيا تفوق الصين على اليابان باعتبارها أكبر مصدر من المنطقة في عام 2004، ثم أصبحت أكبر مصدر في العالم في عام 2007. كما عززت الصين استراتيجيتها «Made In China 2025»، وهي السياسة التي تهدف إلى تحديث قطاع التصنيع في الصين ودمجه في قطاع الخدمات المعاصر. (Hoa, 2010; OMC, 2020; UNCTAD, 2018; WTO, 2022a)

لقد حققت الصين نجاحاً تجارياً من خلال الجمع بين الإصلاح الاقتصادي المحلي والتكيف الذكي مع الفرص التي خلقتها إعادة الهيكلة الاقتصادية في شرق آسيا والاستثمار الأجنبي. لقد تطورت الصين من واحدة من أكثر الاقتصادات المنغلقة في العالم إلى الاقتصاد الكبير الأكثر انفتاحاً في العالم، وقد فعلت ذلك بأقل قدر من الاضطراب والمشاكل المتعلقة بالتجارة. إن الصين أشبه باتحاد اقتصادي يضم اقتصاداً ساحلياً شديداً الانفتاح

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

واقتصاداً داخلياً أقل تكاملاً، وظلت لأكثر من عقد من الزمان واحدة من أهم الجهات للاستثمار الأجنبي المباشر في العالم. بدأت الاستثمارات تتدفق إلى الصين بعد عام 1992، وبلغت التدفقات السنوية أكثر من 40 مليار دولار منذ عام 1996. وفي اتجاه تصاعدي مطرد، بلغت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر 63 مليار دولار في كل من عامي 2004 و2005. وهذه التدفقات هي الأكبر على الإطلاق من أي دولة نامية وظلت مستقرة وقوية بشكل ملحوظ على الرغم من التقلبات الكبيرة التي شهدتها الاقتصادات الآسيوية والعالمية. وقد شكلت الصين نحو ثلث إجمالي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى البلدان النامية في السنوات الأخيرة، أين لعبت شبكات التصنيع العالمية التي تستثمر خاصة في الصناعة التحويلية، بدلاً من الخدمات أو استخراج الموارد، والتي أنشأها الاستثمار الأجنبي المباشر في الصين دوراً حاسماً في الاقتصاد العالمي، تدفقت أغلبها من اقتصادات شرق آسيا الأخرى، وخاصة هونج كونج وتايوان. كما سمحت للصين من الوصول إلى رأس المال العالمي. (Hahm, 2019; Naughton, 2015)

من جانب آخر، لازالت بعض المؤسسات العمومية في الصين تتحكم في بعض الصناعات، إضافة إلى القيود المفروضة على الاستثمار الأجنبي في بعض مجال صناعة السيارات، الطاقة، المالية والاتصالات، مما يجعل مفهوم اقتصاد السوق المطبق في الصين محل نقاش وتشكيك، حيث يبدو توجيه الاقتصاد واضحاً. تضمن المخططان الخماسيان الثاني عشر والحادي عشر إصلاحات عميقة متعلقة بالانفتاح على العالم الخارجي، حددت كهدف نسبة نمو سنوية تقدر بـ 7% لخمس سنوات القادمة والتي يستوجب أن تتناسق وأن تتوافق مع تحكم في انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون من أجل تحسين جودة المعيشة للسكان. ويهتم المخطط الخماسي الثاني عشر أيضاً بالابتكار، إدماج العمال المهاجرين في المناطق الحضرية، تقليل الفوارق الجهوية بين الأقاليم وتحفيز الطلب الداخلي من أجل تجسيد أو تحقيق مسار لنموذج اقتصادي يركز أساساً على التصدير وتحفيز الطلب الداخلي. (Casey & Koleski, 2011; Shi & Xu, 2018)

علاوة على ذلك، تحول اقتصاد الصين خلال العقود الأربعة الماضية من اقتصاد زراعي في الغالب إلى قوة صناعية، وهو الآن موجه بشكل متزايد نحو الخدمات. ويشكل صعود الصين السريع فرصاً هائلة لبلدان أخرى في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، عبر توسيع التجارة والاستثمار في المناطق ذات القيمة المضافة المتزايدة. وهكذا، تم إنشاء مناطق نموذجية للتبادل الحر في شنغهاي سنة 2013، والذي كان من أبرز مظاهر الانفتاح الاقتصادي للصين. وبحسب التجارب المماثلة، أقرت الحكومة الصينية بعض الإجراءات كحرية تحويل صرف عملتها اليوان، مرونة معدل الفائدة، ورفع القيود عن المستثمرين الأجانب. باختصار، تعتبر المناطق النموذجية تحضيراً للمرحلة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

القادمة من الانفتاح والتحرر التجاري، البنكي والمالي الذي يسمح بتعميم التداول الدولي للعملة الصينية، وتحسين تنافسية الشركات الصينية على المستوى العالمي. (Hahm, 2019; Yao & Whalley, 2015)

4-4-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في الصين:

تعتبر الصين من أبرز البلدان الناشئة اقتصادياً، إذ شهدت نمواً هائلاً وتحسناً في مؤهلات التنمية، مع ارتفاع مستوى مكاسب الإنتاجية نتيجة التطور التكنولوجي، وارتفاع مستوى التعليم. كما تعدّ الصين أول قوة اقتصادية بين دول BRICS وثاني قوة اقتصادية عالمية متقدمة على اليابان، إلا أن موقعها في الاقتصاد العالمي ينبغي أن يتعزز أكثر مستقبلاً، وذلك أنه يمثل حالياً ما يفوق نسبة 18% من الإنتاج العالمي حسب معطيات سنة 2021، في مقابل 9% سنة 2010 و4% سنة 2000. (WB Database, 2022b, 2022e)

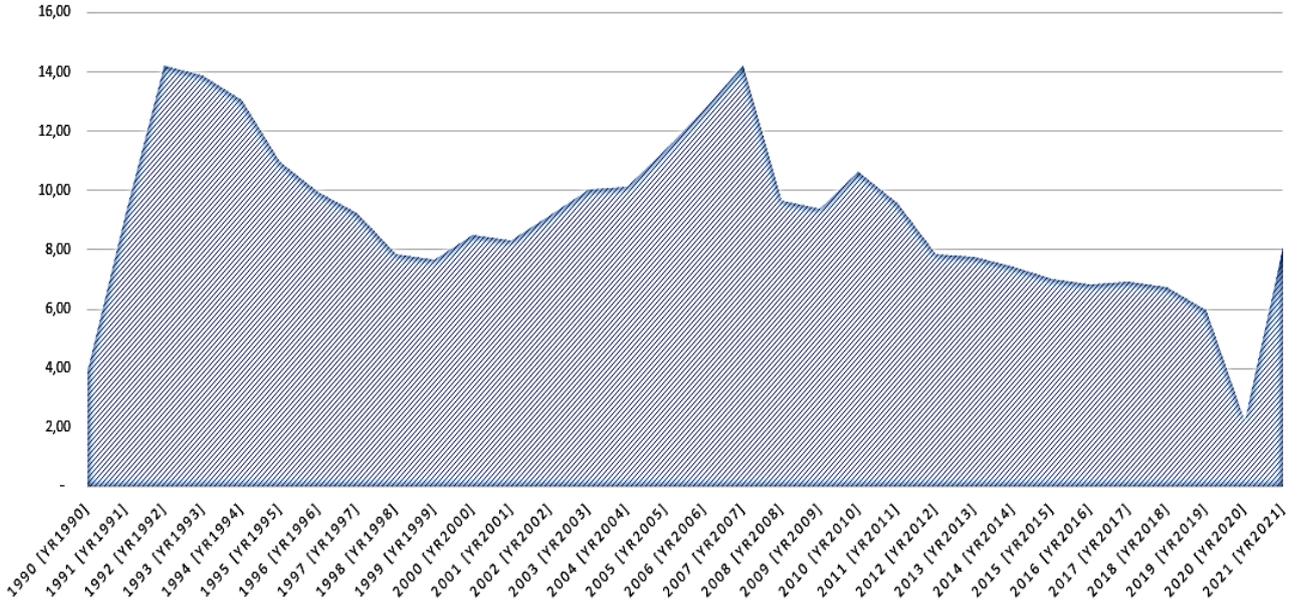
حسب توقعات صندوق النقد الدولي IMF، فإن الناتج المحلي الإجمالي للصين سيرتفع لحوالي 26.438 مليار دولار سنة 2027، وهذا بعد أن بلغ سنة 2021 حوالي 17.734 مليار دولار. في العشرية الأولى من الألفية الجديدة (2000-2010) سجل الناتج المحلي الإجمالي للصين نمواً هو الأعلى بين دول BRICS، قدر بـ 402,5% بمستوى مضاعف لأربع مرات في 10 سنوات فقط، غير أنه عرف تباطؤاً في العشرية التالية (2010-2021) بمعدل نمو قدر بحوالي 191%. كما تزايد مستوى خلق الثروة بنسبة أقل لكن بشكل معتبر، حيث قدر نصيب الفرد من الناتج المحلي حوالي 12.556 دولار سنة 2021. (IMF Database, 2022b; WB Database, 2022d, 2022b)

الشكل رقم 3-14: تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي للصين (1990-

(2021)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

CHIN GDP GROWTH (ANNUAL %) ..



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي WB (WB Database, 2022b)

لا تزال معدلات النمو الاقتصادي في الصين، كما هي موضحة في الشكل أعلاه، تعتمد بشكل رئيسي على تراكم رأس المال. ومع ذلك، أصبح التوسع الاقتصادي في الصين يعتمد بشكل متزايد على الاستهلاك، والذي يعتقد بأنه يرجع في الأساس إلى تباطؤ نمو الاستثمار، وليس الزيادة الحادة في الاستهلاك، حيث يعتقد بأن تباطؤ الاستثمار منذ بداية العقد الأخير هو المسؤول بشكل رئيسي عن اعتدال النمو، رغم ارتفاع الاستثمار العقاري ومشاريع البنية التحتية الكبرى الذي عوض نوعا ما هذا التأثير لبعض الوقت. في حين أصبحت مساهمة الاستهلاك في النمو الإجمالي في الآونة الأخيرة أقرب إلى الحد الأدنى لنطاق 4-6 نقاط مئوية كما كانت عليه طوال عقدين من الزمن. وعلى الرغم من المحاولات المختلفة لتعزيز الاستهلاك، مثل توسيع التجارة الإلكترونية إلى المناطق الريفية أو التخفيضات الضريبية، فإن الصينيين لا يزال لديهم أسباب قوية للادخار. إن المستوى المرتفع لأسعار العقارات، التي لا تزال بعيدة كل البعد عن متناول الأشخاص ذوي الدخل المتوسط في المدن الكبرى، فضلاً عن ارتفاع معدلات ملكية المنازل والطبيعة المحدودة لأسواق الإيجار، يشجع الأفراد على الادخار. وينطبق هذا أيضاً على نظام التعليم، حيث يكون النجاح الأكاديمي مشروطاً بالالتحاق بالمدارس الإعدادية التي تتطلب إنفاقاً خاصاً كبيراً، وعلى النظام الصحي الذي يتميز بمشاركة عالية من المرضى في تكاليف الرعاية. وبالتالي، فإن انخفاض رصيد الادخار والاستثمار منذ الأزمة المالية العالمية يُعزى إلى انخفاض معدل الاستثمار المرتبط بالأزمة وليس إلى انخفاض معدل الادخار. كما أن تباطؤ النمو في الصين مع بلوغ الاقتصاد أقصى مستوياته، وتوقعات بانخفاضه في المستقبل، يشار إليه بالوضع الطبيعي الجديد، مع اعتراف الحكومة الصينية بالحاجة إلى تبني

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

نموذج نمو جديد يعتمد بشكل أقل على الاستثمار الثابت والتصدير، وبشكل أكبر على الاستهلاك الخاص والخدمات والابتكار لدفع النمو الاقتصادي. وذلك من أجل تجنب الوقوع في مصيدة الدخل المتوسط «middle-income trap» (Morrison, 2019; Naughton, 2015; OCDE, 2019).

ورغم أن الاقتصاد الصيني صمد بشكل أفضل من اقتصادات كثيرة أخرى، فإن انهيار الطلب العالمي في أكتوبر 2008 أدى إلى انخفاض صادراتها وتباطؤ حاد في إنتاجها في الربع الأخير من عام 2008 والربع الأول من عام 2009. فقد تضررت الصين بشدة من الركود الذي أعقب الأزمة المالية العالمية، نتيجة انهيار التجارة العالمية. انخفض النمو إلى 8٪، ولوحظ انخفاض في إنتاج الكهرباء، الصلب واستهلاك النفط، إضافة إلى توقف الهجرة من الريف إلى المدن. في مواجهة هذه التقلبات، نفذت الحكومة الصينية خطة تعافي واسعة النطاق في وقت مبكر، حيث تمّ الشروع في اتخاذ تدابير لصالح استهلاك الأسر والإنفاق الضخم على البنية التحتية، ما أدى إلى استجابة النشاط في جميع المجالات، على غرار قطاع البناء والأشغال العامة، الاستثمار التجاري وما إلى ذلك. (Adas & Tussupova, 2016; Tong & Kong, 2017; UNCTAD, 2010).

علاوة على ذلك، وبالرغم من تباطؤ نمو التجارة وسط تزايد حالة عدم اليقين، والذي يمكن أن يعزى إلى التغيرات الهيكلية، لا سيما انخفاض هامش التوسع الناتج عن تشبع الأسواق بالمنتجات الصينية، لا يزال النفوذ الاقتصادي العالمي المتنامي للصين والسياسات الاقتصادية والتجارية التي تنتهجها لها آثار كبيرة على أكبر اقتصاد عالمي، وهو اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية. إذ تعتبر الصين سوقاً كبيرة ومتنامية للشركات الأمريكية، بينما تحولها غير المكتمل إلى اقتصاد السوق الحر أدى إلى سياسات اقتصادية تعتبر ضارة بالمصالح الاقتصادية الأمريكية، مثل السياسات الصناعية والادعاءات المتعلقة بسرقة الملكية الفكرية الأمريكية. تزامن ذلك مع إجراءات الحكومة الأمريكية التي تعتبر أكبر شريك اقتصادي للصين، وذلك بعد أن أطلقت إدارة ترامب تحقيقاً بشأن سياسات الابتكار والملكية الفكرية في الصين والتي تعتبر ضارة بالمصالح الاقتصادية الأمريكية. في وقت لاحق، قامت برفع الرسوم الجمركية بنسبة 25% على واردات بقيمة 250 مليار دولار من الصين، في حين رفعت الصين من جانبها الرسوم الجمركية التي تتراوح من 5% إلى 25% على واردات بقيمة 110 مليار دولار من الولايات المتحدة، مما أدى إلى انخفاض حاد في المبادلات التجارية الثنائية في عام 2019. ومع ذلك، ارتفعت صادرات السلع للصين سنة 2021 إلى حوالي 3.364 مليار دولار، بينما قدرّت وارداتها بحوالي 2.689 مليار دولار، بفائض في الميزان الجاري يقدر 675 مليار دولار. لهذا تعدّ الصين دولة تجارية ذات فائض دائم وهيكلية في الميزان التجاري، والتي غالباً ما تنتقد من قبل شركائها التجاريين بالنظر للمزايا المقارنة للصين غير العادلة حسب وجهة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

نظرهم، والتي يرجع سببها لانخفاض تكلفة الأجور وسياسة الإغراق النقدي التي تعتمد على تخفيض قيمة العملة بشكل ممنهج. (Morrison, 2019; UNCTAD, 2018; WTO Database, 2022a, 2022c)

في الفترة ما بين (2005-2007)، قَدَّرت تجارة السلع والخدمات بنسبة 33 إلى 36% من الناتج الإجمالي، بينما كانت تمثل في بداية الألفية للفترة (2000-2003) من 20 إلى 26% من الناتج الإجمالي، لتعود وتستقر عند 20% سنة 2021. حصة هامة من تدفق المبادلات التجارية يمكن تفسيرها نتيجة التقسيم الدولي الجديد للعمل، حيث أن تضخم تجارة المنتجات نصف المصنعة يعزز حجم المبادلات بين الدول التي تعتمد على إضافة نسبة قليلة من التصنيع النهائي على المنتجات قبل إعادة تصديرها. ولهذا تعتبر الصين كورشة أو منصة للتصدير تعتمد أساساً على استيراد منتجات ذات قيمة مضافة عالية من الدول المتطورة لشرق آسيا على غرار اليابان، تايوان وكوريا الجنوبية، والعمل على إعادة تصديرها للأسواق العالمية كمنتجات نهائية للتصنيع. (Morrison & Labonte, 2013; WB Database, 2022a)

منذ انضمام الصين لمنظمة التجارة العالمية WTO سنة 2001، انخفضت حقوق الجمارك على المنتجات المصنعة لمستوى 5% و 10% بالنسبة للمعدل المشترك. في بداية سنوات الألفية، قدرت نسبة الواردات من المنتجات الصناعية كالسيارات، الآلات والتجهيزات، معدات النقل وغيرها بثلاثة أرباع من مجمل واردات السلع. في سنة 2012 أصبحت تمثل 55% بانخفاض 20 نقطة خلال عشر سنوات، وعليه يمكن القول بأن التنمية في الصين اعتمدت بشكل رئيسي على تصحيح أو تعديل بنية أو هيكل الواردات لا سيما بارتفاع مشتريات التمويل من المحروقات والمعادن، حيث تفوق واردات المحروقات نسبة 18% من مجمل واردات السلع سنة 2012، في مقابل 10% سنة 2000. تزايد مستوى مشتريات الصين من المحروقات يفسر نوعاً ما الانخفاض المحسوس للمبادلات منذ سنة 2003، والذي تحسن بعد 2009. وبينما اتجهت أسعار المواد الأولية نحو الارتفاع، عرفت أسعار المنتجات المصنعة انخفاضاً، والتي تشمل أكثر من 90% من صادرات الصين. كما تجدر الإشارة إلى أن صادرات المنتجات العالية التكنولوجية عرفت تزايداً بشكل متباطئ ولكن منتظم خلال عشر سنوات الماضية، في حين أن ميدان تركيب المنتجات الفاخرة سمح بكسب المعرفة والخبرة للشركات المحلية وعزز من جهود الدولة والخواص في مجال البحث والتطوير، مما خفف من حالة التبعية للدول الأجنبية التي تمتلك التكنولوجيا في قطاعات مختلفة. (THORSTENSEN & OLIVEIRA, 2014; UNCTAD, 2021)

كما تزامن تسارع النمو الاقتصادي في الصين مع تباطؤ النمو السكاني، وبالتالي تسارع نمو نصيب الفرد. وفقاً للبيانات الرسمية، تسارع متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي من 6% في فترة ما قبل عام 1978

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

إلى 9,6% في الفترة من 1978 إلى 2005. وفي الوقت نفسه، تباطأ النمو السكاني من 1,9% سنوياً قبل عام 1978 إلى 1,1% فقط بعد عام 1978. ونتيجة لذلك، تضاعف نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، حيث قفز من 4,1% إلى 8,5% سنوياً. ووفقاً لمعايير التعداد السكاني والتنبؤات السكانية للأمم المتحدة، فالعدد المطلق للسكان المسنين في الصين كبير وينمو بسرعة. استناداً على ذلك، لا بد من تحليل انعكاسات شيخوخة السكان على المعروض من القوى العاملة، وتراكم رأس المال، ونظام الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، وهذا بالرغم من أن تجربة النمو في الصين بعد عام 1978 تعتبر غير عادية بكل المقاييس، مع اعتقاد البعض أن ازدهار السوق الاستهلاكية لكبار السن سيحفز النمو السريع للصناعات التي تخدم كبار السن. (Jiang, 2018)

في المقابل، يعتقد أن معدلات النمو المتسارع تحجب بعض الجوانب في استراتيجية الانفتاح الصينية، فالزيادة في المحتوى التكنولوجي للمنتجات التي تصدرها الصين لم تكن مصحوبة بتحركها نحو السوق الراقية. منذ بداية انفتاحها على التجارة الدولية، حافظت الصين على تخصص قوي للغاية في المنتجات المنخفضة السعر، حيث لا يقتصر هذا على الفروع التقليدية مثل منتجات المنسوجات والملابس، بل يشمل قطاع التكنولوجيا العالية أيضاً. كما قد شهدت الصين انخفاضاً بنحو 2% في معدل نموها السنوي في فترة السبع سنوات قبل عام 2007 مقارنة بنفس الفترة بعد عام 2007، وهو ما يشير إلى تباطؤ طفيف ولكن ليس ركوداً حاداً. على المدى الطويل، لا يزال التقلب الاقتصادي في النطاق الطبيعي وهو ما يفسر حجم تأثير الصين كالاقتصاد الرئيسي. (Ling & Heng, 2017)

4-4-3- مؤشرات التنمية البشرية في الصين:

بينما تسعى الصين في تجسيد التنافس والتناسق الاجتماعي، إلا أن ذلك لم يتحقق بشكل شامل لكل السكان نظراً للفوارق البيئية قطاعياً، جغرافياً، عرقياً وبين الأقليات الإثنية، والتي تعززت خاصة عند تلك الفئات التي لم تساند الثورة الشيوعية في السابق خلال المسيرة الطويلة. وبالرغم أيضاً من أن فترة التسعينيات، التي اتسمت بتحرير أسواق العمل، وارتفاع العائدات على المهارات، وتسارع وتيرة التوسع الحضري، إلا أن الأسر والعائلات التي حظيت بشروط تنمية بشرية أفضل، على غرار مستوى تعليمي أحسن، كانت أكثر قدرة على الحركة وأكثر انتقائية في خيارات الهجرة الخاصة بها. وبالتالي، يبدو أن خيارات التنقل للأسر ذات رأس المال البشري المرتفع قد عززت التوزيع الإقليمي المتباين لرأس المال البشري، مما يثبت أهمية تحسين مؤشرات التنمية البشرية في الصين وأثرها على سوق العمل والنمو الاقتصادي. (Fu & Gabriel, 2012; Guo et al., 2019)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

بلغ مؤشر التنمية البشرية HDI سنة 2021 للصين 0,768 حسب تقرير UNDP، حيث تنتمي الصين حالياً للبلدان ذات المستوى HDI المرتفع في المرتبة 79 من بين 191 بلداً، بعد أن كانت تنتمي للبلدان ذات المؤشر المنخفض وتحتل مرتبة بعد المائة منذ عشر سنوات فقط. وبشكل عام، عرفت الصين قفزة عالية في HDI عالمياً منذ بداية ثمانينيات القرن الماضي، حيث أصبح ضمان التعليم حتى سن 9 سنوات اجبارياً في الصين منذ سنة 1986، كما تضاعف معدل سنوات التمدرس المتوقع والذي قدر سنة 2021 بحوالي 14,2 مع تحسن مستوى جودة التعليم. تحقيقات PISA أظهرت أن مستوى أداء للطلبة في مناطق الحكم الذاتي كشنغهاي وهونغ كونغ أصبح مكافئاً لمستوى أداء طلبة الدول الصناعية الكبرى. ومع ذلك، فإن مستوى HDI يتباين بشدة من منطقة لأخرى حسب الإقليم في الصين. مؤشرات التنمية البشرية لازالت ضعيفة أو بسيطة بالرغم من تقدمها لا سيما في المناطق الغربية والجنوبية كإقليم Xinjiang أو Tibet، بينما التحسن يكون مميّزاً أو متبايناً لعائلات العمال المهاجرين في المناطق الحضرية. (OECD, 2019; UNDP, 2022a; UNDP database, 2022)

إضافة إلى ذلك، وفي ظرف أربعين سنة، أصبح أكثر من 800 مليون شخصاً في الصين خارج مستوى الفقر في الصين، أين ساهمت سياسات توزيع الثروة والمداخيل في التخفيف من مستويات الفقر، حيث أن نسبة السكان بدخل يقل عن 1,90 دولار في اليوم انتقل إلى أقل من 10%. ومع ذلك، فالتنمية التي تشهدها الصين لا تخلو من مظاهر الفوارق العالية في المداخيل، فحسب تقرير الأمم المتحدة لبرنامج التنمية UNDP، لا يزال 8% من السكان محرومين من الحاجات الأساسية للمعيشة كالصحة، التعليم أو مستوى المعيشة بشكل عام. تأمين دخل أدنى في المناطق الحضرية وإنشاء نظام لضمان حد أدنى من ضروريات المعيشة، لا يخفي بعض الفوارق التي لازالت موجودة. قدر مؤشر Gini بـ 38,2 سنة 2019 والذي يعتبر ملائماً نسبياً مقارنة بدول أخرى لازالت تتبنى الإيديولوجية الاشتراكية كنظام سياسي واقتصادي للدولة، وهذا بالرغم من انعكاسات سنتين من جائحة Covid-19 بتأثيرات اجتماعية واقتصادية، أضعف نسبياً مستويات التنمية البشرية مقارنة بالمتوسط العالمي، مما يؤثر على فرص العمل وكذلك سبل العيش. في حين سجل عام 2022 تباطؤاً كبيراً نسبياً، لا تزال هناك درجة من حالة من عدم اليقين حول عام 2023 وما بعده. (Liu, 2022; UNDP, 2022a; WB Database, 2022f; World Bank, 2022)

علاوة على ذلك، تمكنت الصين تقريباً بعد سنوات عديدة من الجهود، من تحقيق التغطية الصحية الشاملة، حيث أصبح أكثر من 95% من السكان مشمولين بالتأمين الطبي الأساسي. ويعد معدل التغطية المرتفع أمراً أساسياً لحماية الناس، ولكنه يزيد أيضاً من العبء المالي على الحكومة، التي تضاعفت مؤخراً بسبب تكلفة توفير لقاح Covid-19 مجاناً وتدابير المراقبة والحماية ذات الصلة. اعتباراً من أبريل 2021، بلغت تكلفة حملة التطعيم

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

ضد فيروس كورونا وحدها 120 مليار يوان صيني بما يعادل 18,6 مليار دولار أمريكي، يتم تغطيتها بشكل مشترك من قبل صناديق التأمين الطبي الصينية والميزانية الحكومية. وتعمل الصين أيضاً على دمج خطط التأمين الصحي في المناطق الريفية والحضرية، والتي تتمتع بمعدلات تغطية وسداد مختلفة، كخطوة رئيسية في تضيق الفجوة بين المناطق الحضرية والريفية في الخدمات العامة. وبالإضافة إلى التأمين الصحي، يعد التأمين ضد البطالة حاسماً أيضاً في تعزيز قدرة الناس على تحمل الصدمات. إذ قامت الصين خلال أزمة Covid-19 بتوسيع التغطية، وقدمت مساعدة مؤقتة في شكل تحويل نقدي لمرة واحدة إلى 7,5 مليون شخص لا يشملهم التأمين ضد البطالة. (Yin et al., 2023)

4-4-4- سوق العمل وسياسة الأجور في الصين:

حققت الصين تقدماً غير مسبوق خلال العقود الثلاثة الماضية فيما يتعلق بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، بما في ذلك تطوير نظام سوق العمل الذي يغطي إصلاحات قانون العمل، تعزيز التشغيل، الضمان الاجتماعي، مستويات الأجور وعلاقات العمل. تزامن تحقيق النمو المتسارع مع تطور إدارة العمل الشامل في الصين، بما في ذلك التحسينات في كل من الإطار القانوني ومؤسسات سوق العمل، والتي من المعتقد أن تلعب أدواراً أكبر في تحقيق التوازن الصحيح بين حماية العمال ومرونة السوق.

4-4-4-1- تطور التنظيم المؤسسي لسوق العمل في الصين:

تميزت الفترة التي امتدت بين الثورة الشيوعية في الصين إلى سنوات الألفية الجديدة بتطور الهيكل القانوني فيما يتعلق بالعمل، خاصة مع ارتباط ذلك في سياق عدة موجات من التحرير الاقتصادي في الصين، إذ يمكن تمييز مرحلتين حاسمتين في التاريخ التنظيمي الذي تطورت من خلاله مؤسسات العمل الرسمية، المرحلة الأولى من القوانين امتدت ما قبل منتصف التسعينيات والثانية بعد سنة 2008. جلبت حقبة الثمانينيات الأولى اعترافاً تدريجياً بالقطاع الخاص والانفتاح على رأس المال الأجنبي، لكن هذه العملية توقفت في أعقاب احتجاجات عام 1989 أو كما تُعرف في الصين بحادثة الرابع من يونيو. توقفت الإصلاحات الاقتصادية لمدة ثلاث سنوات، وبعد ذلك، خلال عقد الحزب الشيوعي مؤتمره الرابع عشر في خريف عام 1992، أكد «Deng Xiaoping» من جديد التزام الدولة بالتنمية القائمة على السوق، حيث أعيد تعريف الاقتصاد الصيني باعتباره اقتصاد السوق الاشتراكي، وكان لا بد من إنشاء القنوات التنظيمية لواقع اقتصادي جديد قائم على السوق. (Estlund, 2017; Pearson et al., 2023)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تم إقرار قانون النقابات العمالية سنة 1992، بعد أن كان حق العمال في الاضراب يعرف تجاذبا بين الموافقة عليه وإلغاءه، إذ أن الدستور الصيني لعام 1954 لم يعترف صراحة بالحق في الإضراب، على عكس نسختي 1975 و1978 اللتان فعلتا ذلك، في حين ألغى دستور عام 1982 ذلك. وفي عام 1993 أصبح من الممكن التحكيم في النزاعات العمالية لجميع المؤسسات، مما وفر شكلاً بدائياً لحل النزاعات، بينما التحول من قاعدة القرارات الإدارية ووضع عقد العمل كان بموجب قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية الذي تم إقراره سنة 1995. والأهم من ذلك بالنسبة للتنظيم المؤسسي الرسمي، أن قانون العمل لعام 1995 كان بمثابة نهاية للحقوق المضمونة فعلياً مدى الحياة للعامل الاشتراكي القديم أو ما يعرف بـ: "كسر وعاء الأرز الحديدي"، مما أدى إلى إنشاء نظام عمل واحد يهدف إلى استبدال الشبكة المتنوعة والمعقدة من القوانين واللوائح والتوجيهات التي نظمت أسواق العمل في الصين. ومع ذلك، على الرغم من أن العقود كانت ضرورية لإرساء علاقات السوق، إلا أنها تسببت بشكل أساسي في تقليل حقوق العامل العادي بدلاً من زيادتها. في الواقع، لم يتم تطبيق هذا القانون فعلياً، وتمت محاولة معالجة العدد الكبير من النزاعات والاضطرابات العمالية من خلال التعديلات على قانون عقود العمل الوطني سنة 2001، وبعدها في عام 2008، والتعديلات التي عرفها اعتباراً من 1 يوليو 2013، التي تهدف إلى زيادة عدد العمال المشمولين بعقود العمل وتوسيع نطاق الحماية القانونية، من أجل تقييد استخدام العمالة المؤقتة. (Casale & Zhu, 2013; Guiheux, 2021)

إلى جانب ذلك، حاولت المبادرات المتجددة تعزيز قانون العمل، وحدثت في سياق عدة إجراءات وخطط أكثر تماسكاً وحدائية للمساعدة الاجتماعية والتأمين الطبي، بالرغم من أنها لا تمثل لوائح عمل بالمعنى الضيق، إلا أنها مؤسسات تكميلية ساهمت في تغيير موقف العمال وحتى توقعاتهم المتعلقة بالعمل، حيث أنشئ أول قانون وطني للتأمين الاجتماعي سنة 2011. كان الهدف من إصلاحات التأمين الطبي هو زيادة نطاق التغطية الصحية التي تطورت عبر مراحل، مع تطبيق المخطط الريفي في عام 2003، وتنفيذ المخطط الحضري بالكامل في عام 2007. إضافة إلى برنامج المساعدة الاجتماعية «The Dibao» الذي يهدف إلى التخفيف من حدة الفقر، وتم تجريبه لأول مرة في شنغهاي في عام 1993، أين غطى جميع المناطق الحضرية في عام 1999، وأصبح وطنياً في عام 2007 من خلال تغطية المناطق الريفية بالكامل. (Lixiong, 2018)

كما برزت بعض الخصائص المتعلقة بالهجرة نتيجة التحضر السريع في الصين والهجرة المكثفة من الريف إلى الحضر خلال العقود الأخيرة، حيث زاد حجم الهجرة بسرعة وأصبحت الهجرة الطويلة الأجل هي السمة الرئيسية. ولا تتحدد الخصائص السكانية للهجرة من خلال قرار شخصي فحسب، بل وأيضاً من خلال قرار مشترك داخل الأسر بإرسال أفراد يتمتعون بمزايا نسبية في التصنيع والخدمات، وهم عادة من الذكور والشباب، للعمل في

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المدن والمناطق الساحلية، أين يتم تطوير التصنيع والخدمات بشكل أفضل، وخاصة المدن الكبرى، التي تعدّ الجهات الرئيسية، إذ أن التطلع إلى دخل أعلى وفرص عمل أفضل هو القوة الرئيسية التي تدفع إلى الهجرة. ومع ذلك، وفي مواجهة تحديات التحضر السريع والانعكاسات المرتبطة بها، لا تزال الحكومات المحلية تعتمد على النظام الحالي للسيطرة على تدفق السكان إلى المدن الكبير سعياً لتحقيق التوسع الحضري الفعال والمتناغم من خلال التحول إلى سياسات أكثر تأييداً للسوق، بالإضافة إلى إقرار قانون الهجرة سنة 2013، الذي من شأنه مراقبة الدخول والخروج إلى الصين. (Lu & Xia, 2016)

بشكل عام، شهد سوق العمل في الصين تغييرات كبيرة منذ الإصلاح والانفتاح، وذلك مع عمل الحكومة على تشكيل بنية سوق جديدة. إذ يمكن ملاحظة اختفاء العمل مدى الحياة الذي تم تشكيله في ظل نظام «Danwei» System الأصلي تدريجياً، بينما ازداد تأثير آلية السوق على علاقات العمل. انعكاسات هذه الأخيرة من شأنها أن تخلف تأثيراً مهماً على فجوة التفاوت الاجتماعي، حيث لوحظ إلى أنه في المناطق التي يقل فيها التدخل الحكومي في سوق العمل، يتمتع أصحاب العمل بسلطة أقوى لتعظيم الأرباح، وهو ما لا يؤدي فقط إلى زيادة عدد العمال غير المستقرين، بل يؤدي أيضاً إلى زيادة التمييز ضد العمال غير المستقرين واستبعادهم. ومع ذلك، فإن التغييرات في سوق العمل في الصين لا تتوافق مع التوقعات النيوليبرالية، حيث أنه ومع تنفيذ سلسلة من القوانين واللوائح والسياسات الاجتماعية المؤيدة للعمال في الصين، يستمر عدد الوظائف المستقرة في سوق العمل في الصين في الارتفاع. بالتالي ومن منظور المؤسساتية الجديدة «New Institutionalism»، وعندما تتغير سياسة العمل في الصين، فإن الصراع بين المتطلبات التنظيمية للسياسات الوطنية الصينية ومتطلبات الكفاءة التي يواجهها أصحاب العمل يصبح بارزاً. (Zhu, 2023)

4-4-2- تدابير التشغيل والتوزيع القطاعي للعمالة في الصين:

مع تجاوز عدد السكان في البر الرئيسي الصيني عتبة 1,3 مليار نسمة منذ أكثر من عقد من الزمن، ينتمي أكثر من نصفهم للقوة العاملة بعدد يفوق 700 مليون عامل، ويدخل كل عام ما يقرب من 10 ملايين من الداخلين الجدد إلى سوق العمل في المناطق الحضرية، وهو ما يجب أن يستوعب في الوقت نفسه ما بين 8 و10 ملايين عاطل عن العمل، إضافة إلى أن عدد العمال المهاجرين من الريف إلى الحضر يقدر بحوالي 250 مليوناً، وهو رقم من المتوقع أن يرتفع بشكل مطرد خلال السنوات القادمة. ومن المتوقع أن يستمر سيناريو تجاوز عرض العمالة الطلب على العمالة في العقد القادم. تسعى الصين أمام هذه التحديات إلى العمل على خلق المزيد من الوظائف، وبظروف لائقة مع توفير الضمان الاجتماعي للجميع، في سياق مسعاها الوطني لتحقيق مجتمع متناغم

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

يأخذ في الاعتبار الرفاهية الفردية. حيث أقرت الصين لأول مرة سياسة التشغيل الوطنية في عام 2002. وكان الهدف هو مواجهة التحدي المتمثل في إعادة تشغيل حوالي 30 مليون عامل تم تسريحهم من وظائفهم نتيجة للإصلاحات الوطنية المتعلقة بخصخصة الشركات المملوكة للدولة منذ منتصف التسعينيات. وتضمنت سياسة التشغيل مجموعة من الإجراءات والتدابير، تمحورت حول المحاور الرئيسية الآتية: (Casale & Zhu, 2013; ILO, 2017c; Zeng, 2014)

- السياسات القطاعية وسياسات الاقتصاد الكلي والتجارة الدولية والاستثمار والتنمية الريفية لتشجيع الصناعات التحويلية، التي تعتمد على تحليل الديناميكيات بين النمو الاقتصادي ونمو العمالة، حيث ينبغي لهذه السياسات أن تأخذ في الاعتبار هدفين رئيسيين، وهما عدد فرص العمل الجديدة التي تم إنشاؤها ومعدل البطالة. فيما ينبغي وضع سياسات ضريبية ومالية تفضيلية لتعزيز قطاعات الخدمات التقليدية كثيفة العمالة؛
- السياسات الضريبية والمالية لتطوير ريادة الأعمال، وذلك عبر تشجيع العمل الحر، حيث يحصل الباحث عن عمل والذي يدير مشروعه الخاص على خصم ضريبي سنوي قدره 8000 يوان صيني، وإعفاء من الرسوم الإدارية لمدة ثلاث سنوات، وإئتمان صغير يصل إلى 20.000 حتى 100.000 يوان صيني لمدة سنتين إلى أربع سنوات؛
- سياسات إعانات التشغيل لمساعدة الفئات الضعيفة، والتي تهدف إلى تشجيع التشغيل، يحصل صاحب العمل الذي يقوم بتعيين شخص عاطل عن العمل على خصم ضريبي سنوي قدره 4800 يوان صيني لكل شخص يتم تعيينه، بالإضافة إلى إعانات التأمين الاجتماعي؛
- سياسة سوق العمل الداخلية للشركات الكبيرة المملوكة للدولة، ويتم بموجبها منح الإعفاء الضريبي للشركات التي تعيد توزيع العمال العاطلين عن العمل داخل المؤسسة، بدلا من تسريحهم؛
- تعزيز آليات التشغيل المرنة من خلال التخفيضات الضريبية، وإعانات التأمين الاجتماعي، ودعم الأجور. مع الاستفادة من توسيع نطاق سياسات سوق العمل، ليشمل خدمات التوظيف العامة، وعلاوات التدريب المهني، ونظام معلومات سوق العمل، إضافة إلى إنشاء نظام إنذار مسبق للتنبؤ بالبطالة؛

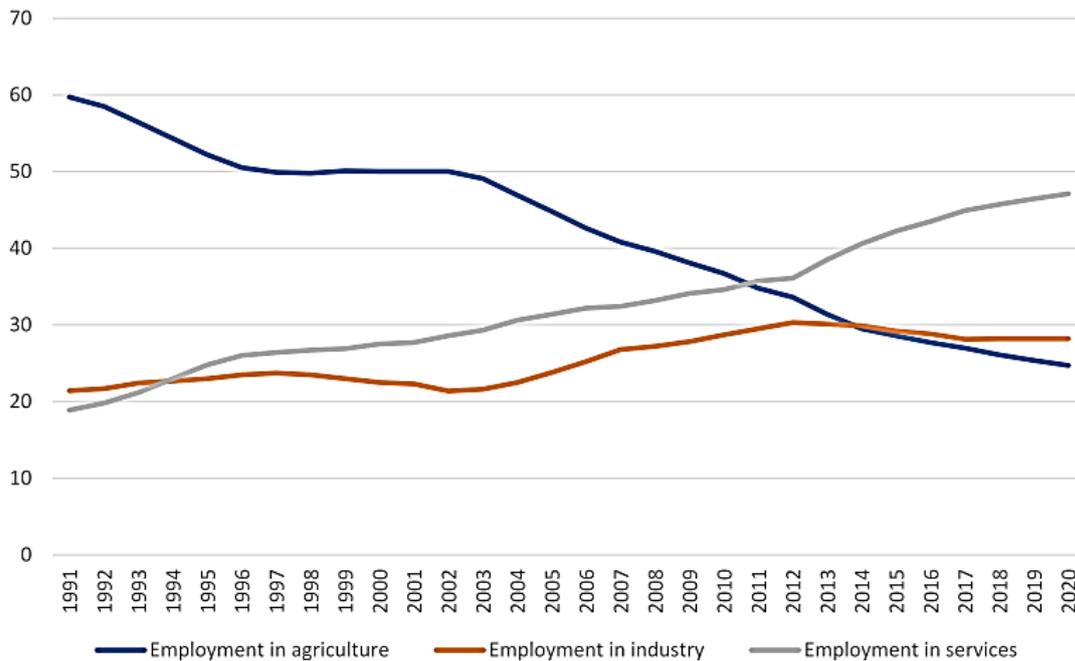
وقد تم تجديد العمل بسياسة التشغيل الوطنية خمس مرات منذ إقرارها سنة 2002. عملت الحكومة على تقييم تنفيذ هذه السياسة، بينما تم تحسين برنامج تشغيل العمالة سنة 2008 من أجل مواجهة تحدي البطالة بين خريجي الجامعات، إذ تم توسيع المجموعة المستهدفة لبرنامج تشغيل العمالة من العمال المسرحين في الشركات المملوكة للدولة إلى جميع الباحثين عن عمل للتوافق مع متطلبات قانون تعزيز العمالة الذي صدر في نفس العام.

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

وفي عام 2009، تم تبني سياسة الشراكة الاقتصادية مرة أخرى استجابة للأزمة المالية العالمية، في حين أنه سنة 2015، وعلى خلفية إصلاحات جانب العرض والوضع الطبيعي الجديد الاقتصادي المتمثل في انخفاض نمو الناتج المحلي الإجمالي، تم تجديد برنامج الطاقة الاقتصادية مرة أخرى، مما وضع تنمية ريادة الأعمال في قلب جهود خلق فرص العمل. أما أحدث نسخة من برنامج التشغيل الاقتصادي والتي كانت في أبريل 2017، ركزت على سياسات الاقتصاد الكلي الداعمة للتشغيل وريادة الأعمال والابتكار. وفي كل نسخة جديدة، ظل الإطار الأساسي لسياسات التشغيل على حالها والذي تمتد فترته لثلاث سنوات، غير أن تعديل محتويات السياسة والأولويات والفئات المستهدفة تأخذ في الاعتبار التغيرات في سوق العمل. (ILO, 2017c; Zeng, 2014)

من جانب آخر، يختلف تطور الحصة النسبية لهيكل العمالة في الصين عما عرفته بعض البلدان الناشئة. قد شهدت حصة الزراعة انخفاضاً ملحوظاً منذ عام 2002، عندما بلغت 50%، على الرغم من أنها لا تزال عند مستوى مرتفع نسبياً يبلغ 24,7%. فيما ارتفعت حصة الخدمات تدريجياً وتجاوزت حصة الصناعة في عام 1994 وحصة الزراعة حتى وقت قريب في عام 2011، لتصل الآن إلى مستوى 47,1%. أما حصة الصناعة ارتفعت إلى أعلى مستوياتها عام 2012 حيث بلغت 30,3%، ثم انخفضت إلى 28,2% بحلول عام 2020، وذلك حسب ما يظهر في الشكل أدناه. (Lučev, 2021)

الشكل رقم 3-15: تطور الحصة النسبية لهيكل العمالة في الصين



المصدر: (Lučev, 2021, p. 243)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

لقد تفوق قطاع الخدمات على الصناعة في منتصف التسعينيات ولم يتجاوز القطاع الزراعي إلا مؤخرًا. وهذا من شأنه أن يشير إلى أنه لا يزال هناك مجال لنمو سكان الحضر في أشكال العمالة في الصناعة والخدمات. ومع ذلك، كان المحرك الرئيسي وراء هذه التحولات هو الاستعانة بالعمالة الريفية المنخفضة التكلفة كعامل في نمو الصناعة الموجهة للتصدير على الساحل، باعتبارها نمطاً شائعاً من التنمية. غير أنه وفي مرحلة ما، تتخفف العمالة الريفية، مما يؤدي إلى ارتفاع الأجور في كل من الريف والحضر، وهو ما يشير إلى مجموعة مختلفة من المدخلات المتاحة مع اكتساب العمالة المزيد من القوة الهيكلية من خلال ندرتها، وبالتالي تضائل قدرة أصحاب العمل على استبدال العمال بسهولة. ونظراً لارتفاع مستوى استخدام العمالة وانخفاض عدد السكان النشطين المرتبط بالشيخوخة الديموغرافية، فمن غير الممكن تعزيز مساهمة عامل العمل في النمو، وهو ما يبدو غير مرجح في السنوات المقبلة. وعلى هذا فإن إنتاجية العامل الإجمالي، التي يدفعها الابتكار، لا بد أن تصبح محركاً أكثر أهمية لضمان استدامة النمو. وعلى عكس بعض الاقتصادات الناشئة الأخرى، تمكنت من تقليص فجوة الإنتاجية بشكل كبير مع الولايات المتحدة في قطاع التصنيع على مدى الخمسة عشر عاماً الماضية، بالرغم من أنها لا تزال كبيرة. ومع ذلك، تتمتع الصين بنمو إيجابي في العمالة، وبالتالي لا تساهم في فقدان الوظائف، وهو ما يعكس جزئياً إعادة توزيع العمالة على هذه القطاعات خلال الأزمة. (ILO, 2022c; OCDE, 2019)

4-4-3- الحد الأدنى للأجور في الصين:

بالتزامن مع سياسة الانفتاح والتحول إلى اقتصاد موجه نحو السوق ابتداءً من عام 1978، بدأت الحكومة الصينية في النظر في تطوير نظام الحد الأدنى للأجور. وفي سنة 1984، اعترفت الصين رسمياً بمعاهدة الحد الأدنى للأجور لعام 1928 لمنظمة العمل الدولية. حيث بدأ التنفيذ الفعلي للوائح الحد الأدنى للأجور المحلية في أواخر الثمانينيات، وكان ذلك سنة 1989 على مستوى محافظة Zhuhai التابعة لمقاطعة Guangdong، لتشمل بالتدريج باقي المحافظات. فيما تم وضع سياسة وطنية بشأن الحد الأدنى للأجور عندما أصدرت الحكومة المركزية اللوائح المتعلقة بالحد الأدنى للأجور في المؤسسات في 24 نوفمبر 1993. وأصبحت هذه اللوائح سارية المفعول في يوليو 1994، والتي تم دمجها في قانون العمل لعام 1995، إذ تنص المادة 48 من هذا القانون على أن الحد الأدنى المعياري للأجور يجب أن تحدده حكومات المقاطعات والمناطق ذاتية الحكم، وكذا البلديات التي تحت إشراف وزارة العمل المركزية، ويجب إبلاغ مجلس الدولة عن ذلك للسجل. وتشتترط المادة نفسها أيضاً أن تكون مدفوعات الشركات للعمال أعلى من الحد الأدنى المحلي للأجور. نصت المادة 49 من قانون العمل على أن العوامل التي يجب مراعاتها عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور يجب أن تشمل الحد الأدنى لنفقات معيشة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

العمال ومتوسط نفقات أسرهم، ومتوسط مستويات الأجور المحلية، وإنتاجية العمل، والوضع الوظيفي والاختلافات في التنمية الاقتصادية بين المناطق. (Schmillen & Wang, 2016)

خلال التسعينيات وأوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، كان هناك تدفق كبير للمهاجرين الريفيين إلى مدن الصين، أين اشتغل معظم هؤلاء المهاجرين في وظائف منخفضة الأجر لا تغطيها عادة لوائح الحد الأدنى للأجور في المؤسسات. وبالتزامن مع استمرار سياسة الانفتاح في الصين، لاسيما بعد انضمامها إلى منظمة التجارة العالمية في عام 2001، أصبح يُنظر إلى لوائح الحد الأدنى للأجور في المؤسسات على نحو متزايد على أنها غير كافية وبحاجة إلى التغيير، الأمر الذي دفع بالحكومة المركزية إلى إعادة النظر في تنظيم الحد الأدنى للأجور. أصبح نظام الحد الأدنى للأجور سنة 2004 في الصين أكثر تنظيماً وصرامة عندما تم استبدال لوائح الحد الأدنى للأجور في المؤسسات بتلك التي أصدرتها وزارة العمل والضمان الاجتماعي، التي سبقت وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية الحالية، والتي تُعرف أيضاً باسم الأمر رقم 21 الصادر عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي في عام 2004، تختلف عن المواد المتعلقة بالحد الأدنى المنصوص عليها في قانون العمل لعام 1995 في المحاور الرئيسية التالية: (Belser et al., 2018; Fang & Lin, 2015)

- تم توسيع نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور بشكل كبير من الموظفين العاملين في الشركات الخاصة فقط إلى كل موظف في المؤسسات غير الربحية، الوكالات الحكومية، المؤسسات العامة، والمنظمات الاجتماعية بغض النظر عن علاقة العمل المحددة بين الموظف وصاحب العمل. وامتدت التغطية أيضاً لتشمل العمال في البلدات والقرى وليس فقط العاملين في المدن؛
- ينطبق الحد الأدنى للأجور الشهرية على العاملين بدوام كامل والحد الأدنى للأجور بالساعة على العاملين بدوام جزئي. بالنسبة للعاملين بدوام كامل، يعتمد الحد الأدنى للأجور عمومًا على أجورهم الأساسية الشهرية دون المزايا أو مكافآت العمل الإضافي؛
- عوض إجراء تعديلات على الحد الأدنى للأجور بشكل أكثر تكرارا وبشكل منهجي، أصبح يُطلب من حكومات المقاطعات الآن تعديل الحد الأدنى المحلي للأجور مرة واحدة على الأقل كل عامين بناءً على معايير محددة تتعلق بالتنمية الاقتصادية المحلية كالتشغيل، متوسط الأجور، سعر الاستهلاك، الحد الأدنى لمستويات المعيشة وغيرها؛

تبعاً لذلك وخلال الفترة الممتدة ما بين (2004-2014) تضاعف متوسط الحد الأدنى للأجور في الصين ثلاث مرات تقريباً بالقيمة الاسمية. فيما حدد المخطط الخماسي الثاني عشر للصين هدفاً لزيادة الحد الأدنى

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

للأجور بنسبة 13% سنويا بين عامي 2011 و2015، وزيادة دخل الأسرة بنسبة 7%. كما ارتفع متوسط الحد الأدنى للأجور في الصين بنسبة 120% بين عامي 2004 و2014، بمعدل نمو سنوي مركب بلغ 8,4%. ورغم أن الحكومة الصينية لطالما اعتمدت على نظام الحد الأدنى للأجور لتضييق الفوارق في توزيع الدخل، إلا أنه ومع تباطؤ معدل النمو الاقتصادي في الصين في السنوات الأخيرة، اشتكت العديد من الشركات من أن التكاليف المتسارعة الارتفاع للعمالة أصبحت غير قابلة للاستمرار. في ظل هذه الظروف، علقت الحكومة تدريجياً نيتها المعلنة سابقاً المتمثلة في استخدام زيادات الحد الأدنى للأجور كأداة لتضييق الفوارق، وبدلاً من ذلك، تحول تركيز السياسات العامة نحو الحد من أعباء تكاليف العمالة التي تتحملها الشركات، الأمر الذي أدى إلى تباطؤ معدلات نمو الحد الأدنى للأجور، واتساع الفجوة بين الحد الأدنى ومتوسط الأجور في الصين على مدى العقد الماضي. (Casey & Koleski, 2011; ILO, 2016)

كما يلعب الحد الأدنى للأجور الشهرية دوراً اقتصادياً أكثر أهمية بكثير من الحد الأدنى للأجور في الساعة، وهذا نظراً للاعتماد عليه في كأجور مرجعية من قبل العديد من أصحاب العمل الذين يدفعون عموماً أجوراً أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور الشهري الإلزامي. على غرار ما يتم في بعض مصانع التصنيع جنوب الصين، يكون إجمالي أجور العمال أعلى بكثير من مستوى الحد الأدنى المحلي للأجور، حتى برغم أن أجورهم الأساسية تعادل هذا المستوى تقريباً. وذلك لأن جزءاً كبيراً من إجمالي أجور العمال يتكون من أجر الجدارة وأجر العمل الإضافي، والذي يتم حسابه عن طريق ضرب مستوى الحد الأدنى للأجور الشهري بمعامل. ومع ذلك، يزعم معارضو الحد الأدنى للأجور في الصين أن مثل هذا التشريع قد لا يحقق أهدافه السياسية المقصودة بشكل فعال، وقد يلحق الضرر في الواقع بالفئات الضعيفة ذات الأجور المنخفضة التي يعترزم مساعدتها. فقد يؤدي ارتفاع الحد الأدنى للأجور إلى تقليل فرص العمل للعمال ذوي المهارات المنخفضة ويؤدي إلى تخفيضات في عناصر أخرى من حزمة التعويضات، مثل المزايا غير المتعلقة بالأجور. كما يمكن أن يؤدي إلى تقليص الميزة النسبية للصين القائمة على وفرة العمالة ذات الأجور المنخفضة، وتقويض أرباح الشركات، ويؤدي إلى البطالة بين العمال المهاجرين من الريف إلى الحضر الذين يميلون إلى الحصول على أجور منخفضة للغاية. (Belser et al., 2018)

4-4-4-4 نمو الأجور ومستويات الفوارق في الصين:

على مدى العقدين الماضيين، كانت الأجور في الصين في ارتفاع مضطرد؛ وقد شكل هذا جزءاً كبيراً من نمو الأجور العالمية. كما انخفضت نسبة الفقر من 88% في عام 1981 إلى 11% في عام 2010. وفي عام 2015، كان نحو 60% من العمال الصينيين ينتمون إلى الطبقة المتوسطة، إذ ساهم ارتفاع الأجور في الحد من

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

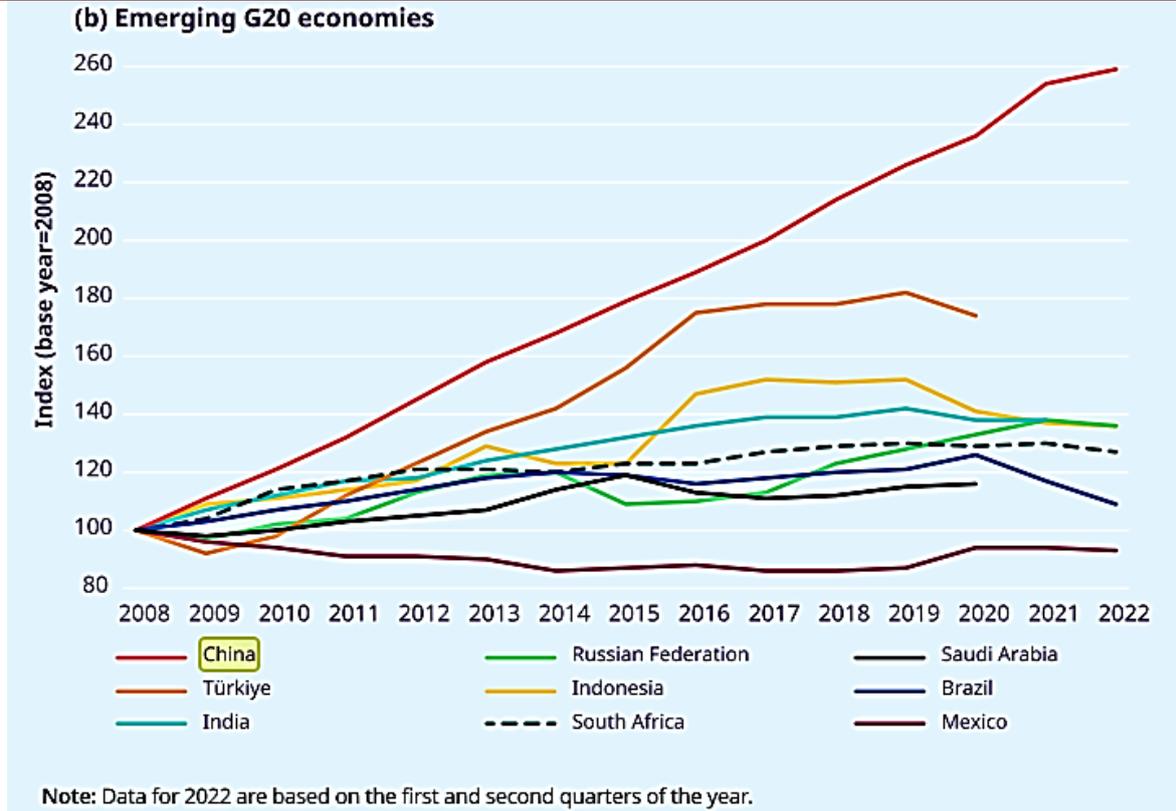
الفقر وتوسيع الطبقة المتوسطة. وخلال الفترة بين عامي 2008 و2014، ارتفعت الأجور الحقيقية في الوحدات الحضرية في الصين بمعدل سنوي مركب بلغ 9,1%. أما بالنسبة للموظفين والعمال في الشركات الخاصة الحضرية حيث الأجور أقل بكثير من نظيراتها في القطاع العام، كان نمو الأجور الحقيقية أسرع بمستوى 10,7% سنوياً. فيما بلغ متوسط الأجر الشهري بالقيمة الاسمية في الوحدات الحضرية في الصين في عام 2008 حوالي 2.408 يوان صيني، وهو أعلى بنسبة 69% من متوسط الأجر الذي بلغ 1.423 يواناً صينياً في الشركات الخاصة الحضرية. ورغم أن الفارق تقلص في السنوات الأخيرة، فإن مستوى الأجور في الوحدات الحضرية ظل أعلى بنسبة 55% من نظيره في الشركات الخاصة في عام 2014. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية ILO استناداً على إحصائيات المكتب الوطني للإحصاء NBS، بلغ إجمالي معدل النمو السنوي لمتوسط الأجور الحقيقية في المناطق الحضرية في الصين 9% خلال نفس الفترة، بما فيها الشركات الخاصة، وبالتالي فقد نمت الأجور الحقيقية في الصين بمعدل أسرع من متوسط اقتصاديات في مجموعة العشرين. (ILO, 2016)

وبالنظر على مدى أطول، فإن نمو الأجور الحقيقية كان الأعلى في الصين بين جميع دول مجموعة العشرين بين عامي 2008، حسب ما هو مبين في الشكل أدناه 2022. حيث كانت الأجور الشهرية الحقيقية في عام 2022 تعادل حوالي 2,6 ضعف قيمتها الحقيقية في عام 2008. وبتقدير متوسط الأجور في جميع دول مجموعة العشرين بالدولار الأمريكي حسب تعادل القوة الشرائية يؤدي إلى متوسط أجر بسيط يبلغ حوالي 4000 دولار أمريكي شهرياً في اقتصادات مجموعة العشرين المتقدمة، ونحو 1800 دولار أمريكي شهرياً في اقتصادات مجموعة العشرين الناشئة. (ILO, 2022a)

الشكل رقم 3-16: مؤشرات نمو الأجور الحقيقية في الصين مقارنة مع دول مجموعة العشرين (2008-

(2022)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة



المصدر: (ILO, 2022a, p. 52)

إضافة إلى ذلك، وبعد سنوات من اتباع سياسة التخصيص الإداري للعمالة، أين ينشط معظم العمال في قطاعات الدولة، أدت سياسة الانفتاح خلال النصف الثاني من التسعينيات وما أعقبها من زيادة الطلب الأجنبي، إلى نمو اقتصادي سريع. في حين غيرت الإصلاحات العلاقة بين وحدات العمل والعمال لا سيما في المناطق الحضرية في الصين، وانكسرت العلاقات التي استمرت مدى الحياة بين العمال ووحدات العمل، بينما تم تمكن العديد من العمال الحصول على أجور تعكس إلى حد كبير ظروف السوق. وكان النمو الاقتصادي الملحوظ في الصين مصحوباً بتحول بنيوي كبير بالفعل مع انتقال العمال من القطاعات الزراعية المنخفضة الإنتاجية إلى القطاعات الصناعية الأعلى إنتاجية، وبالتالي زيادة مستويات إنتاجية العمل العامة. الأمر الذي يعدّ مهماً بالنسبة للحكومة الصينية، والتي أشارت لذلك في مخططها الخماسي الثالث عشر، عبر ربط نمو الأجور بنمو الإنتاجية بالحفاظ على معدل نمو الإنتاجية المرتفع نسبياً بمعدل 6,6% سنوياً، وبالتالي إمكانية مشاركة العمال في مكاسب الإنتاجية، بينما الشركات تصبح قادرة على زيادة إجمالي فائض التشغيل لديها جنباً إلى جنب مع نمو الإنتاجية. ومع ذلك، أثار ارتفاع الأجور بوتيرة مستمرة قلق بعض المراقبين الذين يعتقدون أن هذا من شأنه أن يؤدي إلى خسارة الصين لقدرتها التنافسية في السوق العالمية، ما دفع إلى التدقيق السياسي بشأن ذلك. (Gustafsson & Wan, 2020; Pearson et al., 2023)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

من جانب آخر، وعلى مدى السنوات الأربعين الماضية، انخفض عدد الأشخاص في الصين الذين يقل دخلهم عن 1,90 دولار يوميا بما يقرب من 800 مليون شخص. وبذلك، شكلت الصين أكثر من 70% من الانخفاض العالمي في عدد الأشخاص الذين يعيشون في فقر مدقع. إن جهود الحد من الفقر في الصين لم يسبق لها مثيل تاريخيا من حيث السرعة والحجم، والذي يمكن أن يعزى للنمو الاقتصادي السريع، صاحبه تحول اقتصادي واسع النطاق. مع إصلاحات في القطاع الزراعي، حيث تمكن الفقراء من الاستفادة بشكل مباشر من التحسينات في الإنتاجية المرتبطة بتقديم حوافز السوق. وقد وفر تطوير الصناعات ذات المهارات المتدنية وكثيفة العمالة مصدراً للتشغيل للعمال الذين تم تسريحهم من الزراعة. أدى الاستثمار العام في البنية التحتية إلى تحسين الظروف المعيشية في المناطق الريفية، ولكنه أدى أيضًا إلى ربطها بالأسواق الحضرية وأسواق التصدير. كما جددت الحكومة الصينية التزامها بالحفاظ على مكاسب الماضي من خلال تبني استراتيجية تنشيط الريف، بهدف تحقيق الرخاء المشترك في المناطق الحضرية والريفية وتعزيز التكامل بين اقتصاد كل منهما. وعلى التأكيد على خلق فرص العمل والفرص الاقتصادية مع تبني عتبة فقر أعلى وأكثر انسجاماً مع متوسط مستوى نصيب الفرد في الدخل الحالي، الذي من شأنه أن يجعل ارتفاع مكاسب الأجور مرة أخرى محركاً رئيسياً للحد من الفقر. ولضمان تكافؤ الفرص للجميع في مواجهة سوق العمل المتغير بسرعة، لا بد من سد الفجوات المتبقية في الوصول إلى الخدمات الجيدة وخاصة الخدمات التعليمية. (World Bank, 2022)

4-4-4-5- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل الصيني:

تعدّ جائحة Covid-19 أحد أشد الأوبئة خطورة في تاريخ البشرية، والتي تأثرت بها جميع بلدان العالم. بحلول نهاية عام 2021، ومع أكثر من 400 مليون حالة مؤكدة وأكثر من خمسة ملايين حالة وفاة في جميع أنحاء العالم، تسبب الوباء في انكماش اقتصادي كبير، إذ انخفض الناتج المحلي الإجمالي الصيني بنسبة 6,8% في الربع الأول من عام 2020، عندما انتشر الفيروس بسرعة في جميع أنحاء الصين، ليقدّر النمو الاقتصادي بحوالي 2,3% فقط مع نهاية عام 2020. وأشارت التقارير إلى زيادة من احتمالية أن يصبح العمال عاطلين عن العمل، وانخفاض أجور العمال بشرط توظيفهم، كما أدى Covid-19 إلى انخفاض التشغيل بنسبة 5%، فيما انخفض متوسط معدل الأجور بنسبة 5%، وذلك تبعا بالتأكيد لسياسات الإغلاق التي تبنتها الحكومة الصينية للسيطرة على انتشار الفيروس، ما يعتبر إحدى القنوات المهمة التي كان يؤثر من خلالها Covid-19 على سوق العمل. (Zou & Han, 2023)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

وكان الخريجون المهنيون من بين الأكثر تضررا من الأزمة. إذ أشارت بعض التقارير إلى أن التواجد في المقاطعات ذات الكثافة الوبائية العالية قلل بشكل كبير من التشغيل في وظائف بدوام كامل لخريجي التعليم المهني وكذلك دخلهم الشهري. كما أن أبرز انعكاسات Covid-19 على سوق العمل يمكن أن تعزى إلى الانكماش واسع النطاق في الطلب على العمالة في الشركات التي كانت توظف خريجين مهنيين. ولمواجهة هذا الوضع، اتخذ الخريجون المهنيون تدابير مختلفة، بما في ذلك تقليل الاستهلاك، والسحب من مدخراتهم، والبحث عن وظائف جديدة، والعمل بدوام جزئي، واقتراض الأموال، وحضور برامج تدريبية جديدة. (Liang et al., 2022)

كما أجرى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP سنة 2021، مسحا للمستوى المعيشي للأسر، وذلك من أجل قياس تأثير Covid-19 في خمس مقاطعات فقيرة في الصين، مع التركيز بشكل خاص على الفئات الضعيفة. وقد أسفر التقرير عن بعض النتائج فيما يتعلق بمدى تعرض المجموعات المختلفة للصدمات، حيث أشار إلى انخفاض الوقت الذي يقضيه العمال في العمل، وبالتالي انخفاض دخلهم في القطاع غير الرسمي بشكل حاد أكثر من نظيره في القطاع الرسمي. وقد عانى هؤلاء العمال، الذين كانوا محرومين بالفعل بسبب عدم الحصول على الحماية الاجتماعية، من خسائر مالية أكبر. ونظراً لمحدودية توافر البيانات المصنفة، فمن الصعب جمع صورة شاملة لتأثير Covid-19 على مختلف أشكال الفوارق وعدم المساواة، بما في ذلك النوع الاجتماعي. وعلى غرار الاتجاهات العالمية، عانى الشباب في الصين من فقدان وظائف كبيرة بسبب فيروس كورونا، حيث بلغ معدل البطالة بين الشباب الذي شمله الاستطلاع أعلى مستوى له على الإطلاق عند 19,9% في يوليو 2022، بينما بلغ متوسط معدل البطالة 17,6% في العام الماضي، مقابل 14,3% سنة 2021 و 11,9% سنة 2019. (Liu, 2022)

في المقابل، أظهرت الصين أكبر قدر من المرونة في عام 2020 وحققت انتعاشاً أكثر ديناميكية في عام 2021، بعد أن بدأت في تقليص الاستثمار العام والدعم المالي، الأمر الذي عزز نموها وكان له آثار مضاعفة في جميع أنحاء المنطقة، لا سيما في آسيا والمحيط الهادئ، أين يعد تأثير نمو الأجور المرتفعة في الصين قبل الجائحة كبيراً. حيث تراوح نمو الأجور الحقيقية في السنوات الثلاث التي سبقت الجائحة من 3,0 إلى 3,3% في المنطقة عندما يتم تضمين الصين. ومع ذلك، عندما يتم استبعاد الصين، ينخفض نمو الأجور الإقليمية في السنوات الثلاث التي سبقت الوباء إلى 1,5% أو أقل. وفي عام 2020، انخفض نمو الأجور في المنطقة إلى 1%، بل ويتحول إلى مستوى سلبي عندما يتم استبعاد الصين. وبعد التعافي في عام 2021، انخفض نمو الأجور مرة أخرى لكنه ظل إيجابياً عند 1,3% مع بدء التضخم في الارتفاع في عام 2022. (ILO, 2022a)

4-5- التحولات الاقتصادية لجنوب إفريقيا:

استطاعت جنوب إفريقيا البروز كقوة اقتصادية إفريقية وتحقيق النشوء الاقتصادي عالمياً نوعاً ما، وهذا بالرغم مما واجهته من تحديات مزدوجة تتعلق بالتحول السياسي الذي تزامن مع محاولات الاندماج في الاقتصاد العالمي. كما أن انقضاء نظام الفصل العنصري «Apartheid» ساعد في تعجيل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن النمو الاقتصادي المتواضع والذي يعتبر الأقل بين اقتصاديات BRICS لم يسمح بمواجهة جميع التحديات، خاصة تلك المرتبطة بالفوارق الاجتماعية وانتشار العنف والجريمة.

4-5-1- التحولات الهيكلية للاقتصاد جنوب إفريقي:

ارتبطت فكرة التحول الاقتصادي في جنوب إفريقيا بالمشهد السياسي والاجتماعي بعد أن ورثت جنوب إفريقيا الديمقراطية البلاد مع التحديات الثلاثية المتمثلة في البطالة والفقر وعدم المساواة. ورغم نجاح حزب المؤتمر الوطني الإفريقي المدعوم من اتحاد نقابات جنوب إفريقيا والحزب الشيوعي ضمن تحالف القوى السياسية في أول انتخابات متعددة الأحزاب والأعراف سنة 1994، إلا أن ذلك لم يمنع من التوجه الليبرالي في الإصلاحات الاقتصادية، بالرغم من التأثير الشديد للتيار اليساري داخل هذا التحالف في توجيه الاستثمار. أخذت الإصلاحات الاقتصادية للحكومة جنوب إفريقية بعداً عرقياً إرضاءً لتطلعات السكان السود، مما جعلها محل انتقاد لمدى فاعليتها. وفي هذا الصدد، تمّ إقرار العديد من التشريعات التي توطر النشاط الاقتصادي وتضبط قوانين الملكية خاصة في المجال الزراعي والصناعي. شهدت مناطق الأرياف في التاريخ جنوب الإفريقي حركة توطين للمهاجرين الأوروبيين البيض في المزارع التي تمّ تهجير أصحابها السود، ففي سنة 1994 كان أكثر من 85% من الأراضي الصالحة للزراعة ملكاً للمزارعين البيض. عندها التزمت الحكومة بإعادة شراء الأراضي بسعر السوق لإعادة توزيعها، بهدف تخصيص حوالي 30% من الأراضي للمواطنين السود. كما أقرت القوانين الجديدة نصوصاً لتسهيل وترقية تملك السود لرؤوس الأموال في الشركات، حيث تضمّنت تخلي الجماعات الكبرى عن 10% إلى 26% من رؤوس الأموال لصالح السود، الهنود وذوي العرق المختلط والتي مسّت قطاع المناجم والبنوك. (Lundahl & Petersson, 2009; Masipa, 2018)

إن الغرض من تبني هذا التوجه في الإصلاحات هو معالجة الفوارق التي نتجت عن نظام الفصل العنصري السابق «Apartheid»، ما قد ينتج عنه خلق بعض الإيرادات الجديدة. قد تكون هذه السياسات أقل تنافسية، لكنها تهدف أيضاً لترقية المقاولاتية، ومن بينها قانون التمكين الاقتصادي للسود «Black Economic Empowerment BEE» الذي تمّ المصادقة عليه سنة 2004. هذه البرامج الاقتصادية كانت نتيجة بروز نخب

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

جديدة، ينتمي أفرادها غالباً لحزب المؤتمر الوطني أو لل نقابات، اقتحمت عالم الأعمال، فيما برزت طبقة وسطى جديدة للسود مكونة من المثقفين وأصحاب الشهادات، قاطني المدن، ملاك مساكنهم بفضل الاستفادة من القروض البنكية. (Krüger, 2011)

علاوة على ذلك، كان تسريع التنمية الريفية أحد أهم التدخلات المقترحة في مسار النمو الجديد كوسيلة لمعالجة التحديات الهيكلية التي تكمن وراء عدم المساواة الاقتصادية والمكانية في البلاد. ولهذا يعتبر إنشاء وزارة التنمية الريفية وإصلاح الأراضي سنة 2009 نقطة تحول للتنمية الريفية في جنوب أفريقيا والتي تعتبر بداية لسياسة جديدة ونموذج تنموي للمناطق الريفية، عكس نموذج ما بعد عام 1994 كان مبنياً على افتراض أن التنمية الحضرية سوف تشمل حتماً وتنتقل تدريجياً إلى القطاع الريفي. تتمثل الجوانب الرئيسية لهذا النموذج الجديد في التحول الزراعي المنسق والمتكامل واسع النطاق، فضلاً عن الاستثمار الاستراتيجي في البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية التي ستفيد المجتمع الريفي بأكمله. (Rogerson, 2014)

بدأ تحرير التجارة في جنوب أفريقيا في سبعينيات القرن العشرين مع تقديم إعانات دعم الصادرات واستبدال القيود الكمية المفروضة على الواردات. تم تنفيذ إصلاحات تجارية مختلفة على مر السنين، من بينها خطة عامة لحوافز التصدير خلال تسعينيات القرن العشرين، وكانت عبارة عن حزمة تشمل الاقتصاد بأكمله وتعتمد على القيمة المضافة والمحتوى المحلي لتوفير حافز كبير للتصدير. في الثمانينات، كانت المنتجات الأولية لا تزال هي منتجات التصدير المهيمنة في جنوب أفريقيا. وفي الفترة بين عامي 1991 و2000، شهدت جنوب أفريقيا نمواً كبيراً في الصادرات، واليوم أصبحت سلة صادرات جنوب أفريقيا أكثر تنوعاً، حيث تساهم المنتجات الأولية بحوالي 30% من إجمالي الصادرات، والتصنيع بأكثر من 50%، والباقي يتمثل في الخدمات. عندما أصبحت جنوب أفريقيا عضواً في منظمة التجارة العالمية، أعقب ذلك قدر أكبر من تحرير التجارة بتخفيض كبير في التعريفات وتوقيع اتفاقيات تجارية مختلفة، بما في ذلك اتفاقيات التجارة الحرة مع مجموعة تنمية جنوب أفريقيا، الاتحاد الأوروبي، المجتمع الاقتصادي لبلدان أمريكا الجنوبية Mecosur، رابطة التجارة الحرة الأوروبية، الهند والصين، وغيرها. (DPME, 2014; Kearney & Odusola, 2011; OCDE, 2002)

ومع تبني الحكومة لاستراتيجية النمو، التشغيل وإعادة التوزيع في عام 1996، ظل الهدف الرئيسي للسياسة النقدية هو الاستقرار المالي وخفض معدل التضخم. وكان الهدف هو الحفاظ على أسعار فائدة حقيقية منخفضة لكن إيجابية لتشجيع الادخار والاستثمار وكذلك لتعزيز النمو الاقتصادي. وتضمنت الاستراتيجية تحقيق ذلك بمعدلات تضخم منخفضة، والحد من الادخار الحكومي الذي من شأنه أن يقلل الضغوط على أسواق رأس

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

المال، مع العمل على جذب تدفقات رأس المال الطويلة الأجل، وخاصة تدفقات الاستثمار المباشر، والالتزام بسعر صرف حقيقي مستقر. إذ يعتبر القطاع المالي في جنوب أفريقيا الأكثر تطوراً في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، ومع التحرير التدريجي لسعر الصرف، يُسمح الآن للمؤسسات المحلية باستثمار ما يصل إلى 15% من أصول ميزانيتها في الخارج. فيما ترسخت التطورات الرئيسية في سوق الأوراق المالية أيضاً، حيث زادت ببورصة جوهانسبرج للأوراق المالية أحد أكبر سوق الأسهم الأفريقية وأكثرها تطوراً، من مشاركتها الأجنبية منذ عام 1994، ونتيجة لذلك، يمتلك غير المقيمين حوالي 9% من السوق ويمثلون 30% من التداول. (DPME, 2014; Kearney & Odusola, 2011; OCDE, 2002)

لقد أحرزت جنوب أفريقيا بعض التقدم في تحقيق أهدافها الإنمائية للألفية. ومع ذلك، هناك بعض الفجوات التي يجب الاهتمام بها، بما في ذلك عدم المساواة، حيث لم تستعد كل القطاعات من التفضيلات الخاصة لهذه السياسات، كصناعات استخراج الفحم، الذهب أو الماس، أين الأجور لازالت ضعيفة وشروط العمل سيئة، ولاتزال تشهد الإضرابات بشكل دوري، ما ينعكس على تعديل موازين القوى من أجل التحضير لمفاوضات الأجور وزيادة الضغط على الحكومة من أجل التدخل أكثر لتنظيم نشاط هذه الصناعات. إضافة إلى تمسك حزب المؤتمر الوطني الحاكم باستراتيجيته لتحرير الاقتصاد وادماجه في العولمة، والتركيز على التصدير كوسيلة. وعلى غرار دول BRICS الأخرى، يطغى الفساد الحكومي والبيروقراطي ليشكل عائقاً أمام تحقيق الانسجام الاجتماعي، ويضع فعالية الأداء الإداري محل جدل سياسي، حيث لازالت جنوب أفريقيا تواجه مشاكل تتعلق بانتشار الجريمة في المحيط الحضري والريفي، ونتائج السياسات الفاسدة والتمييزية، بالإضافة إلى تدهور العلاقات العنيفة في العمل، وانعكاسات حركات الهجرة. (Henrik et al., 2017; Masipa, 2018)

4-5-2- مؤشرات النمو والأداء الاقتصادي في جنوب أفريقيا:

كان الأداء المقارن لاقتصاد جنوب أفريقيا في الفترة من الستينيات إلى التسعينيات متواضعاً. بدأ معدل النمو في الانخفاض تدريجياً منذ منتصف الستينيات، وشهدت الثمانينيات أداءً لم يكن قوياً بما يكفي في المتوسط لمنع انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، بينما انخفض الناتج المحلي الإجمالي بالقيمة الحقيقية منذ عام 1990. ومع حلول مايو 1993، لم يصل اقتصاد جنوب أفريقيا ومعدلات النمو إلى مستوى منخفض فحسب، بل نتيجة لنظام الفصل العنصري «Apartheid»، كانت مخرجات أي نمو قد تم توزيعها بشكل غير متساوٍ للغاية، حيث تشير جميع المؤشرات إلى تركيز كبير لصالح السكان البيض، إذ تحصل الأفارقة السود على حوالي 9% فقط مما كسبه البيض، وهو نفس المبلغ تقريباً في عام 1917. (ARORA, 2005; Lundahl & Petersson, 2009)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

تعزز أداء النمو في جنوب أفريقيا بشكل كبير منذ نهاية نظام الفصل العنصري «Apartheid» في عام 1994. وتشير تقديرات نمو الناتج المحتمل استناداً إلى تقارير صندوق النقد الدولي بأن معدل نمو الناتج المحتمل ارتفع خلال الفترة (1995-2003) إلى 3%، في مقابل ارتفاع المعدل الفعلي لنمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي إلى ما يقرب من 1,25% إلى 3% خلال الفترة (1980-1994)، مما يعكس إلى حد كبير تحولاً في نمو إنتاجية عوامل الإنتاج، حيث ظلت مساهمة العمالة وتراكم رأس المال في النمو دون تغيير تقريباً. ويرجع هذا الأداء جزئياً إلى تأثير الجمود المؤسسي الذي ربما أعاق النمو في الماضي، فيما تغيرت بعد ذلك السياسات التي شملت العوامل الهيكلية والاقتصادية، ولا سيما زيادة التجارة الدولية ومشاركة القطاع الخاص في الاقتصاد، والذي يعتبر أمراً مهماً على المدى الطويل عندما يعتمد على التحسينات في التكنولوجيا والكفاءة التي تتجسد في إنتاجية عوامل الإنتاج بدلاً من تراكم العوامل، التي تخضع لقيود متصلة تعتمد على التركيبة السكانية. (ARORA, 2005; Lundahl & Petersson, 2009)

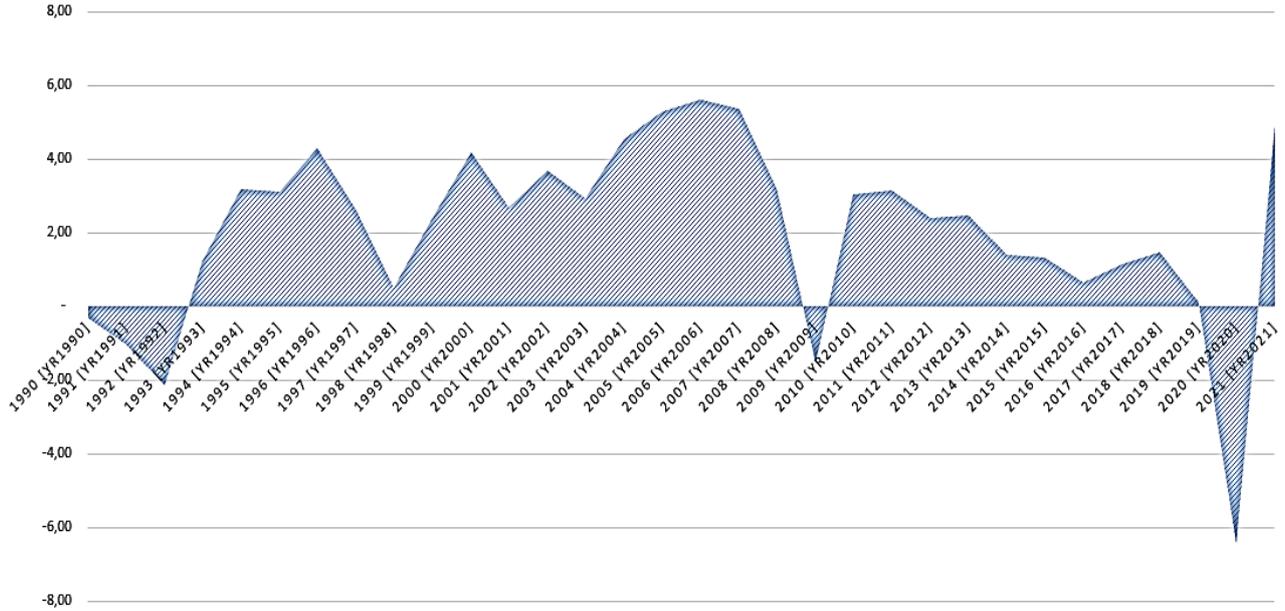
حسب توقعات صندوق النقد الدولي IMF، سيعرف الناتج المحلي الإجمالي GDP ارتفاعاً سنة 2027 بحوالي 490,6 مليار دولار. فيما قدر الناتج المحلي سنة 2021 حوالي 419,9 مليار دولار، بعد أن بلغ سنة 2019 حوالي 387,9 مليار دولار. في العشرية الأولى من الألفية الجديدة (2000-2010) ارتفع الناتج المحلي بدرجة أقل مقارنة بدول BRICS الأخرى، إلا أن الارتفاع استقر عند 175%، فيما عرف النمو أحسن معدلاته هذه الفترة كما هو موضح في الشكل أدناه. تزايد خلق الثروة كان بدرجة أقل، بمستوى 141,5% ما بين 2000 و2010، ليكون نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي سنة 2011 حوالي 8.810,9 دولار للفرد، بينما انخفض إلى 6.994,2 دولار للفرد سنة 2021. (IMF Database, 2022b; WB Database, 2022c, 2022b, 2022d)

الشكل رقم 3-17: تطور النمو بالنسبة المئوية حسب الناتج المحلي الإجمالي لجنوب إفريقيا (1990-

(2021)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

ZAF GDP GROWTH (ANNUAL %) ..



المصدر: من إعداد الباحث تبعا لبيانات البنك العالمي (WB Database, 2022b)

وبالرغم من أن جمهورية جنوب أفريقيا تعتبر منذ العقد الأول للألفية الجديدة من أكبر اقتصاديات قارة إفريقيا، إلا أنها تعتبر أصغر اقتصاد بين دول BRICS حيث تمثل أقل من 1% من الاقتصاد العالمي. يتميز الاقتصاد الجنوب الإفريقي بالصناعة المنجمية والتعدين، ويعتبر البلد الأول عالميا من حيث عدد المناجم التي تحتوي على الذهب، البلاتين، الراديوم، الكروم والمغنيزيوم، لتمثل الصناعة في مجملها حوالي 24,4% من الناتج المحلي الإجمالي. تمثل الزراعة أقل من 3% من الناتج المحلي، ورغم ذلك يعتبر انتاجها تنافسيا باعتبار البلد مصدر للإنتاج الزراعي. هيمنة القطاعات الأساسية لا يعني عدم بروز حركية في مجالات صناعية أخرى كتركيب السيارات بتواجد سبعة مصنعين في البلد، إضافة إلى مجال الطيران على غرار Aerosud، وتواجد شركات الطاقة مثل Eskom. كما نجح برنامج منتجي الطاقة المتجددة في جنوب أفريقيا بتوجيه خبرات القطاع الخاص واستثماراته نحو الطاقة المتجددة المرتبطة بالشبكة. وقد تدفق نحو 14 مليار دولار أمريكي على 64 مشروعًا، بعضها دخل حيز التنفيذ بالفعل. مما أدى إلى انخفاض في متوسط أسعار معدات الطاقة الشمسية الكهروضوئية وطاقة الرياح بحوالي 68% و 42% على التوالي، فيما خلقت المبادرة ما يقدر بنحو 39000 فرصة عمل للشباب والنساء وخفضت انبعاثات الكربون في جنوب أفريقيا بمقدار 33,2 مليون طن. (Andreoni et al., 2021; csir, 2009; OECD, 2021; WB Database, 2022j)

بلغت صادرات جنوب إفريقيا سنة 2021 حوالي 123,6 مليار دولار، أما الواردات فقدت بـ 120,3 مليار دولار، ليتحسن فائض الميزان التجاري بأكثر من 3 مليار دولار، والذي يعتبر الأعلى خلال فترة العقدين

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الماضيين بعد أن ارتبط العجز بالميزان التجاري لجنوب إفريقيا في أغلب هذه الفترة، أين بدأ يعرف تحسنا منذ سنة 2016. عرفت تجارة السلع والخدمات حصة متزايدة من نسبة الناتج المحلي الإجمالي قُدّرت بحوالي 31,1% وهي النسبة التي لم تعرفها منذ سنة 2008، حيث يمثل تزايد صادرات المناجم والمعادن النسبة الأكبر. كما انخفضت الحقوق الجمركية على المنتجات المصنعة خلال عشر سنوات لتستقر في حدود 8%، والذي يعتبر معدلا منخفضا مقارنة بالدول الإفريقية الأخرى، لتعود وترتفع إلى مستوى 10% ضمن سياسة داعمة لصناعة التعدين الجنوب إفريقية. ارتفعت واردات المحروقات بشكل سريع حيث تمثل 22,5% من المنتجات المستوردة، في مقابل 15% سابقا في منتصف سنة 2000. في حين يلاحظ تراجع واردات جنوب إفريقيا من الدول المتقدمة لصالح الدول الناشئة، ولا سيما الصين. خلال عشر سنوات الأخيرة، حصة الواردات من منتجات الدول المتقدمة انخفضت من نسبة 80% إلى 60% وذلك لصالح استيراد منتجات من دول شرق آسيا والتي ارتفعت من 7% إلى 20% منذ سنة 2012. وبعد الركود أو الجمود في بداية سنوات 2000، عرفت جنوب إفريقيا تحسنا في المبادلات نظرا لتطور صادراتها المنجمية ومبيعات المعادن المستخرجة التي عرفت أسعارها ارتفاعا ملحوظا في الأسواق العالمية نتيجة زيادة الطلب عليها من البلدان الناشئة. كما أنه وبالرغم من أهمية قطاع الخدمات السياحية، فإن الميزان التجاري الخفي لقطاع الخدمات يبقى عاجزا هيكليا. (Andreoni et al., 2021; OMC et al., 2022; WTO Database, 2022a, 2022c)

4-5-3- مؤشرات التنمية البشرية في جنوب إفريقيا:

بمؤشر تنمية بشرية HDI يقدر بـ 0,713 سنة 2021، تصنف جنوب إفريقيا في مجموعة الدول ذات التنمية البشرية HDI المرتفع بالمرتبة 109 بين 191 دولة، قريبا ببعض المراتب فقط عن المستوى المتوسط الذي كانت تصنف ضمنه منذ سنوات ماضية. متوسط الأعمار يقدر بحوالي 62,3 سنوات والذي يعتبر الأضعف بين دول BRICS. في حين أن الميزة التي تتفرد بها جنوب إفريقيا بين دول BRICS، هي الفارق الكبير بين مرتبتها حسب معيار نصيب الفرد من الدخل الإجمالي ومرتبته حسب مؤشر التنمية البشرية HDI. إذ أن القيمة العظمى السلبية والمقدرة بـ -17 سنة 2021 تشير إلى أن البلد قد حسّن من الأداء الاقتصادي، إلا أن ذلك لم يحسن استغلاله لتحسين مؤشرات التنمية البشرية، فمظاهر الفقر وانتشار الأوبئة كمرض السيدا أدى إلى تراجع مرتبة جنوب إفريقيا في التصنيف بالرغم من نمو مؤشر التنمية البشرية HDI بنسبة 0,39 ما بين 1990 و 2021. (UNDP, 2022a; UNDP database, 2022)

هناك صعوبات عديدة تواجه غالبية السكان، فمكاسب النمو الاقتصادي لم تنعكس بشكل إيجابي بل تعززت حجم الفوارق في المداخل، وهذا ما يبيّنه مؤشر Gini الذي يقدر بـ 63 حسب آخر تحديث للمؤشر من

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

قاعدة بيانات البنك الدولي. لهذا تعدّ جنوب إفريقيا الأولى بين دول BRICS التي بها فوارق شاسعة، وتنتشر فيها الجريمة بمعدلات مقلقة بين كل الفئات السكانية سواء كانوا أصحاب مزارع بيض البشرة، أو مهاجرين من الدول المجاورة. بالإضافة إلى أن حالة التوزيع غير العادل للموارد بين المناطق، والذي يفسره بشكل كبير مدى اهتراء وتداعي البنية التحتية، على غرار ندرة توفر الطاقة الكهربائية حتى في بعض المناطق الحضرية. (UNDP, 2022a; WB Database, 2022f)

إضافة إلى ذلك، حددت الحكومة هدفا طموحا يتمثل في توسيع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى 2,5 مليون مسجل بحلول عام 2030 كوسيلة لخفض عدد الشباب البطالين غير المتعلمين أو المدربين والمقدّر عددهم حاليا حوالي 3,4 مليون. حيث تمثل البطالة بين الشباب في جنوب أفريقيا تحديا متعدد الجوانب يحد من إمكانات الشباب في الكسب، ويعيق نمو الأعمال، ويهدد التماسك الاجتماعي، ويفرض ضغوطا على الموارد العامة. وبناء على ذلك، وبمعالجة البطالة بين الشباب، ستقوم البلاد في نفس الوقت بمعالجة الفقر وعدم المساواة في الدخل، الأمر يشكل ضرورة إنمائية. (OECD, 2021)

بشكل عام، ساهمت بعض السياسات التفضيلية في تحسين وضعية بعض الفئات الفقيرة، لا سيما السكان السود، والذين عانوا من الفوارق الاقتصادية والاجتماعية منذ سنوات. إذ انه وبالرغم من بروز طبقة اجتماعية جديدة من السود، لم يغير ذلك من الواقع المعيشي لحالة الفقر السائدة لغنتهم، حيث يبقى السود هم الذين يشكلون غالبية من يعيشون عند مستويات الفقر. ومع ذلك، لا يزال يعيش ما يقرب من 55% من سكان جنوب أفريقيا ضمن مستوى الفقر، وإذا ما أخذنا في الاعتبار مستوى الفقر الأدنى، فإن 40% من سكان جنوب أفريقيا يعيشون تحت عتبة الفقر، وهي واحدة من أعلى المعدلات في البلدان المتوسطة الدخل في العالم. وعليه، تستشهد خطة التنمية الوطنية لجنوب أفريقيا لعام 2030، ببيان من برنامج إعادة الإعمار والتنمية لعام 1994، والتي تجعل مكافحة الفقر والحرمان الأولوية الأولى لأي حكومة ديمقراطية، بينما تتطلع في هذا السياق ضمن رؤية 2030 لجنوب أفريقيا على معالجة التحديات التنموية الكبرى التي تواجهها البلاد، بالنظر لما حقته جنوب أفريقيا من تقدم ملحوظ في التحول من الفصل العنصري إلى الديمقراطية، أين اتسمت هذه الفترة الانتقالية بالسلمية على الرغم من تاريخ البلاد الحافل بالصراع العنيف ونزع الملكية. (UNDP, 2022b)

4-5-4- سوق العمل وسياسة الأجور في جنوب إفريقيا:

منذ التحول الديمقراطي الذي شهدته جنوب إفريقيا، حدثت تحسينات كبيرة في التشغيل والأجور والمساواة وعلاقات العمل. وبشكل عام، سعت هذه القوانين إلى إرساء حقوق العمال الأساسية، وتسهيل إعادة اندماج جنوب

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

أفريقيا في الاقتصاد العالمي والتغلب على إرث الفصل العنصري في سوق العمل الذي يتميز بمستويات عالية من عدم المساواة والبطالة وانخفاض مستويات الأجور والإنتاجية. وقد تميز تطور هذه القوانين بعملية حوار اجتماعي وُصفت بأنها مكثفة وبناءة وفعالة.

4-5-4-1- تدابير التشغيل والتنظيم المؤسسي لسوق العمل في جنوب إفريقيا:

شهدت السنوات العشر الأولى من الديمقراطية في جنوب إفريقيا تطوير وصقل برنامج مهم للغاية لتنظيم سوق العمل، باستثناء مجال الصحة والسلامة المهنية فقط الذي اعتمد تنظيمه على تشريعات ما قبل عام 1994. وقد وسع النظام الجديد نطاقاً كبيراً من الحقوق ليشمل جميع العمال والموظفين تقريباً، وأنشئت هيكل للتغلب على عجز نظام الفصل العنصري. عرفت الفترة الأولى من الإصلاح البرلماني الديمقراطي في جنوب إفريقيا سن دستور عام 1996 وإنشاء إطار تشريعي جديد للعمل يتألف من قانون علاقات العمل، قانون الشروط الأساسية للتشغيل، قانون المساواة في العمل، وقانون تنمية المهارات. بينما يمكن اعتبار فترة الولاية البرلمانية الثانية ومدتها خمس سنوات بمثابة فترة مراجعة وتعديل، وقد تم تبني ذلك في سياسات الرئيس «Mbeki» منذ عام 1999، حيث أعلن عن مراجعة تشريعات العمل لتحديد أوجه الجمود التي أدخلتها القوانين الجديدة وأي عواقب مقصودة على خلق فرص العمل والأعمال التجارية. (Benjamin, 2005)

وتجدر الإشارة بأن تدابير خلق فرص العمل في جنوب إفريقيا يتم دمجها في السياسة الاقتصادية الكلية والجزئية، إذ لا تمتلك سياسة تشغيل وطنية قائمة بذاتها. على المستوى الكلي، تشمل سياسات التشغيل سياسات مالية معاكسة للدورات الاقتصادية والميزانية الداعمة لحماية وخلق فرص العمل أثناء فترات الركود الاقتصادي، إلى جانب السياسات المالية التي تعزز الخدمات العامة والبرامج الاجتماعية وتطوير البنية التحتية. أما على المستوى الجزئي، بدأت جنوب أفريقيا في التأكيد على الاستراتيجيات الصناعية والقطاعية التي تدعم النمو الشامل وتخلق فرص العمل. وتشمل سياسات التشغيل أيضاً مجموعة من سياسات سوق العمل النشطة مثل برنامج الأشغال العامة الموسع، وبرنامج الأشغال المجتمعية، وخطة تسريح العمال للتدريب، وبرنامج التلمذة الصناعية، وخدمات التوظيف العامة. فيما يتم صياغة استراتيجية التنمية الوطنية إلى خطط عمل على المستويين الإداري والصناعي كما يلي: (ILO, 2017d, 2017b; Pietschmann, 2020)

- خطة التنمية الوطنية (2011-2030) التي تحدد رؤية لتوفير 11 مليون فرصة عمل بحلول عام 2030 من خلال إجراءات رئيسية، بما في ذلك تهيئة بيئة مناسبة للتشغيل المستدام والنمو الاقتصادي، تعزيز فرص العمل في الصناعات كثيفة العمالة وتعزيز الصادرات والقدرة التنافسية؛

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

■ الإطار الاستراتيجي متوسط الأجل (2009-2014) هو خطة خماسية لدعم خطة التنمية الوطنية، تهدف إلى زيادة الدخل والمساواة الاجتماعية والاقتصادية، واستيعاب العمالة والتشغيل، فضلاً عن نمو الناتج المحلي الإجمالي والتنوع الاقتصادي. وتشمل التدخلات الرئيسية لدعم خلق فرص العمل برامج البنية التحتية الكبرى التي تؤثر على الإنتاجية والقدرة التنافسية، وتتمحور مبادرات التشغيل العام حول مشاريع الأشغال العامة والخدمات العامة، المشاريع الاستثمارية الكبيرة التي ينفذها القطاع الخاص ذات الأثر الكبير في استيعاب العمالة، الاستثمار في التعليم الجيد وتنمية المهارات، إصلاح شامل لنظام الضمان الاجتماعي؛

■ مسار النمو الجديد (2010-2020) يهدف إلى خلق خمسة ملايين فرصة عمل إضافية بحلول عام 2020. وتتمثل الإجراءات الرئيسية المحددة في خلق فرص عمل في القطاعات الرئيسية التي تدفع النمو ضمن القطاعات المحددة في خطة التنمية الوطنية على غرار البنية التحتية والتنمية المكانية، سلاسل القيمة الزراعية والتعدينية، قطاع التصنيع، السياحة والخدمات رفيعة المستوى؛ والاقتصاد الأخضر واقتصاد المعرفة؛

عند تنسيق سياسة التشغيل تندمج التدابير المتعلقة بذلك ضمن إطار مؤسسي أوسع للسياسة الاقتصادية والاجتماعية. فمن ناحية، تتقاسم الإدارات والمؤسسات مسؤوليات التنفيذ، ومن ناحية أخرى، تشارك المقاطعات والحكومات المحلية، وكذلك الأعمال والشركات المنظمة في هذه السياسات من خلال المنتديات المختلفة. وتتعامل المقاطعات مع هذه السياسات من خلال لجنة التنسيق الرئاسية على المستوى الوطني، في حين توجد هياكل مماثلة داخل المقاطعات. أما فيما يخص اللجان، تعدّ اللجنة الوزارية للقطاعات الاقتصادية والتشغيل وتطوير البنية التحتية إحدى اللجان الوزارية التي تتداول بشأن التقارير المتعلقة بالتشغيل، أنشئت اللجنة في 20 يونيو 2012، ويرأسها الرئيس، وتضم 21 وزيراً. إضافة إلى بعض اللجان الأخرى والتي تتنوع مهامها بين تقديم التقارير إلى لجنة مجلس الوزراء بشأن المسائل المتعلقة بالاقتصاد، بما في ذلك خلق فرص العمل والتقدم المحرز في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات عبر الحكومة الوطنية والإقليمية والمحلية. في حين تتمتع كل خطة من خطط التشغيل بمصادر تمويل متعددة لدعمها في تحقيق أهدافها، أهمها وبشكل رئيسي مخصصات الموازنة لمجموعة من مبادرات خلق فرص العمل. كما أنشأت الحكومة صندوق العمل ليكون بمثابة حافز للمشاريع المبتكرة التي يمكن أن تدعم خلق فرص العمل وتشجع القطاع الخاص على استثمار الأموال، إضافة إلى نظام المنح المطبق لدعم تنمية المهارات المخصصة من خلال هيئات التعليم والتدريب وصندوق التأمين ضد البطالة. (Duval et al., 2021; ILO, 2017d)

4-5-4-2- الحد الأدنى للأجور في جنوب إفريقيا:

تعتبر جنوب أفريقيا دولة ذات دخل متوسط أعلى تواجه تحديات اقتصادية هيكلية خطيرة، ناجمة إلى حد كبير عن تاريخ الفصل العنصري الذي لا يزال يحدد المشهد الاجتماعي والاقتصادي. وفي هذا السياق الأوسع، تم إقرار الحد الأدنى للأجور كاستجابة سياسية نشطة لبعض المخاوف الأكثر إلحاحًا في البلاد، نتيجة زيادة مستويات الفقر بين الأسر وعدم المساواة في الدخل منذ عام 1994، مع انخفاض عضوية نقابات في القطاع الخاص، فيما تنتشر الأجور المنخفضة في سوق العمل. تمت صياغة قانون الحد الأدنى للأجور بناءً على عدة سنوات من البحث والمداولات في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، والذي يشير إلى التفاوتات الهائلة في الدخل في سوق العمل الوطني والحاجة إلى معالجة كل من الفقر وعدم المساواة في العمالة. إذ يوفر قانون العمل في جنوب أفريقيا آليتين لتحديد الحد الأدنى للأجور وشروط العمل الأخرى، وهي عبارة عن توسيع الاتفاقيات الجماعية التي تم التفاوض بشأنها في مجالس المشاورات من قبل وزير العمل ووضع حدود دنيا في القطاعات المحددة. وعند اتخاذ القرارات بشأن كل قطاع، يعمل الوزير بناءً على نصيحة لجنة التنسيق الاقتصادية. وتتص كلا الآليتين على تحديد الحد الأدنى للأجور وغير ذلك من شروط العمل. في حين أن هذين الشكلين من تحديد الأجور كانا موجودين في التشريعات السابقة، فقد أدخلت القوانين الجديدة تغييرات كبيرة على عملية تحديد الأجور. والتزمت الحكومة بقيادة حزب المؤتمر الوطني الأفريقي بالمبادرات السياسية المهمة والتي تتضمن رفع الأجور وتحسين ظروف العمل للعمال من ذوي الأجور المنخفضة في البلاد، وهذا بالرغم من الجدل حول تأثيرات الحد الأدنى للأجور. أصبح الحد الأدنى للأجور الذي يغطي ما يقدر بنحو مليون عامل منزلي في جنوب أفريقيا ساري المفعول في نوفمبر 2002، وتمت تغطية مليون آخرين أو نحو ذلك من عمال تجارة الجملة والتجزئة اعتبارًا من فبراير 2003، بينما في الأول من مارس من نفس السنة، تم توسيع الحد الأدنى للأجور ليشمل ما يقرب من 800 ألف عامل زراعي. (Bhorat et al., 2020; Sparreboom, 2003)

تحديد حد أدنى وطني للأجور في مجتمع يتميز بمستوى عالٍ للغاية من عدم المساواة، ونسبة كبيرة من أصحاب الدخل الذين يعيشون في أسر معيشية تحت خط الفقر، هي مهمة تتطلب حسابًا تفصيليًا لسوق العمل، ولا سيما في جنوب إفريقيا، أين تشكل أجور سوق العمل أكبر عنصر في إجمالي دخل الأسرة، وبالتالي تلعب الأجور دورًا حاسمًا في سبل عيش الأسر في جنوب أفريقيا. وعلى الرغم من ارتفاع متوسط الأجور الحقيقية في فترة ما بعد الفصل العنصري، إلا أن التفاوت في الأجور ودخل الأسر ظل مرتفعًا للغاية، حيث تمثل ما بين 80% و90% من عدم المساواة الإجمالية في البلاد. حوالي ثلث العمال يتم تغطيتهم بحد أدنى للأجور يبلغ 2500 راند، ويحصل 40% من العمال على أقل من 3000 راند، فيما يبلغ المتوسط حوالي 3500 راند. ويغطي

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الأجر البالغ 5000 راند ما يقرب من 60% من أصحاب الدخل، 70% كانوا أقل من 7000 راند، في حين أن ما يقرب من 80% يكسبون أقل من 10000 راند، وهو الحد الأعلى. (Finn, 2015)

تم تقدير خط الفقر بالنسبة للعمال بحوالي 4317 راند في عام 2016. ويكسب أكثر من 6,7 مليون شخص أقل من 4000 راند شهرياً. أكثر من نصف القوى العاملة في جنوب أفريقيا يكسبون أقل من 3700 راند، و4,6 مليون شخص لا يكسبون حتى 2500 راند شهرياً. أما إذا كان العامل يعيل أسرة مكونة من خمسة أفراد، فإن مبلغ 2500 راند سيغطي فقط الحد الأدنى من المتطلبات الغذائية، حيث يُقدر الحد الأدنى من النظام الغذائي الذي يبلغ 2.100 سعرة حرارية يومياً بـ 445,55 راند للشخص الواحد شهرياً. ومع ذلك، يعيش أكثر من 11 مليون شخص في جنوب أفريقيا تحت هذا المستوى. وبالتالي فإن البيانات ترسم صورة واضحة للفقر باعتباره مزيجاً من انخفاض الأجور ومستويات البطالة المرتفعة للغاية، يضاف إلى ذلك المستويات العالية بشكل استثنائي من عدم المساواة في البلاد. وقد اتفق الشركاء الاجتماعيون على أن تطبيق الحد الأدنى الوطني للأجور يوفر تدخلاً إيجابياً في معالجة هذا الوضع في جنوب إفريقيا، حيث اتفق الشركاء الاجتماعيين والأطراف المهتمة سنة 2016 على أن مستوى 20 راند في الساعة المعدل إلى أجر شهري يبلغ حوالي 3500 راند كان مستوى البداية للحد الأدنى الوطني للأجور الذي ومن شأنه أن يزيد من المنافع للفقراء ويقلل من أي آثار محتملة لعدم التشغيل. (NTSA, 2016)

ومنذ صدور قانون الحد الأدنى الوطني للأجور في نوفمبر 2018، أصبح الحد الأدنى الوطني يقدر بـ 20,76 راند للساعة اعتباراً من 1 مارس 2020، مع حد أدنى لأجور العمال الزراعيين والمنزليين. سيكون الحد الأدنى للأجور أكثر إلزاماً وبالتالي سيحد من الفقر في العمل ولكن ربما أيضاً من العمالة ذات المهارات المنخفضة في تلك الصناعات التي تغطيها التحديدات القطاعية، حيث أن مستواه يقف فوق متوسط الأجر السائد في معظم هذه الصناعات. ولأن هذه الفجوة كانت ستكون أكبر في الزراعة والخدمات المنزلية، فقد تم اعتماد حد أدنى للأجور في هذه الصناعات. وباعتبار الحد الأدنى للأجور مرتفع بالمقارنة الدولية، يزيد ذلك من التحديات التي تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة ويجعل من الصعب على العمال المحرومين العثور على وظائف منتظمة والاحتفاظ بها. عند حوالي 90% من متوسط أجور عمال القطاع الرسمي، تعد نسبة الحد الأدنى للأجور إلى المتوسط أعلى بكثير مما هي عليه في أي بلد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وهي واحدة من أعلى المعدلات بين اقتصادات الأسواق الناشئة والاقتصادات النامية. يعكس هذا جزئياً انخفاض الأجور المتوسطة المطلقة، وهو ما يتطلب تحديد الحد الأدنى للأجور عند مستوى نسبي مرتفع لتحقيق هدف مكافحة الفقر. (Duval et al., 2021; STAATSKOERANT, 2023)

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

وبالنظر لارتباط الحد الأدنى للأجور باستراتيجيات الإصلاح لمؤسسات سوق العمل بهدف معالجة الأسباب الجذرية للبطالة الهيكلية الشديدة، والحد من الفوارق وعدم المساواة، ينبغي حسب صندوق النقد الدولي، أن يوازن عند تحديد الحد الأدنى للأجور في جنوب إفريقيا بعناية بين الحد من الفقر أثناء العمل وتعزيز فرص العمل للفئات المحرومة. كما يجب أن تسترشد المراجعة السنوية التي تجريها اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور بتقييمات مستقلة لتأثيراته على فرص العمل للفئات المحرومة، فضلا عن ظروف الاقتصاد الكلي الشاملة، بما في ذلك نمو الإنتاجية الإجمالي. وعلى المدى المتوسط، ومع استعادة الحيز المالي، يمكن أن تتمثل إحدى الطرق لتحقيق أهداف التشغيل والفقر في العمل في تقديم إعفاءات ضريبية أثناء العمل تستهدف ذوي الدخل المنخفض مقابل الاعتدال في الحد الأدنى للأجور. كما تجدر الإشارة إلى أنه تم رفع الحد الأدنى الوطني للأجور اعتباراً من 1 مارس 2023. حيث ارتفع الحد الأدنى البالغ 23,19 راند في الساعة إلى 25,42 راند في الساعة بزيادة قدرها 9,6% تقريباً، ويحدد الحد الأدنى الجديد خط أساس جديد في جميع القطاعات، مع بعض الاستثناءات، والتي تتعلق بالعمال العاملين في الأشغال العامة الموسعة بحد أدنى يقدر بـ 13,97 راند للساعة، إضافة إلى العمال الذين لديهم اتفاقيات تعلم فيما يتعلق بقانون تنمية المهارات. (Duval et al., 2021; STAATSKOERANT, 2023)

4-4-5-3- العمالة غير الرسمية ونمو الأجور في جنوب إفريقيا:

بعد التحول السياسي في جنوب أفريقيا في عام 1994، نما الاقتصاد غير الرسمي وكانت هناك زيادات كبيرة في كل من الأجور غير الرسمية والعمل الحر وارتفاع معدلات البطالة المفتوحة. كان معدل البطالة الرسمي يبلغ 18% في عام 1995، بينما ارتفع بعد سبع سنوات في عام 2002، إلى 31%، وكان السبب الرئيسي وراء ذلك هو ارتفاع عدد الداخلين الجدد إلى قوة العمل، إلى جانب انخفاض معدلات استيعاب العمالة. ونظراً للنمو الراكد نسبياً في العمالة الرسمية، أصبحت العمالة غير الرسمية حاجزاً أمام الملايين من العاطلين عن العمل في جنوب أفريقيا. وهذا بالرغم من أن معدلات التشغيل في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين كانت آخذة في الارتفاع بفضل زيادة التصنيع والعمل الذي يتطلب مهارات عالية في القطاع الرسمي، إلا أنها بدأت في الانخفاض باستمرار قبل عام 2010. وحسب بعض الدراسات، لا يمثل القطاع غير الرسمي بديلاً صالحاً للعمل الرسمي، ويكمن فشل القطاع غير الرسمي في جنوب أفريقيا في استيعاب العمالة التي لا تجد مكاناً لها في القطاع الرسمي، إلى حواجز هيكلية ومحددة تاريخياً أمام العمالة غير الرسمية، مما يؤدي إلى أن معظم العاملين غير الرسميين الذين يعملون لحسابهم الخاص في جنوب أفريقيا ينخرطون في هذه الأشكال من الأعمال الحرة كاستراتيجيات للبقاء. ينعكس هذا بشكل عميق على تحولات سوق العمل في جنوب أفريقيا، فغياب شبكات أمان غير رسمية

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

حيوية في شكل فرص العمل الحر غير الرسمي، يعني أن التحولات من العمالة الرسمية غالباً ما ترتبط بالانحدار إلى الفقر. وبالنظر إلى مدى هذا التقلب في سوق العمل ومعدل دوران العمالة، يجد المراقبون بأن هذا المعدل مرتفع في جنوب أفريقيا وفقاً للمعايير الدولية. وفي حين ترتبط التحولات الوظيفية في كثير من الأحيان بتحويلات الفقر، فإن محددات وعواقب تقلبات العمالة لا تزال غير مفهومة بشكل جيد. (Kiaga & Leung, 2020; Vaccaro et al., 2023)

من ناحية أخرى، يعتبر الاقتصاد غير الرسمي مساهماً كبيراً في الاقتصاد والتشغيل. تبلغ المساهمة المقدرة للاقتصاد غير الرسمي في الناتج المحلي الإجمالي حوالي 7% وتختلف باختلاف طرق الحساب. واستناداً إلى مسح القوى العاملة في عام 2007، يساهم الاقتصاد غير الرسمي بنسبة 11,1% من إجمالي الدخل المكتسب في الوظائف الرئيسية لجميع الأشخاص العاملين. وإذا تم استبعاد القطاع الزراعي من الحساب، فإن مساهمة الاقتصاد غير الرسمي تبلغ 10,7%. تمتعت جنوب أفريقيا بخطة صحية للنمو الاقتصادي قبل اندلاع الأزمة في أواخر عام 2008، إذ دخل اقتصاد جنوب إفريقيا في حالة ركود لأول مرة منذ 17 عاماً، انخفضت العمالة في القطاع غير الرسمي كنسبة من إجمالي العمالة خلال معظم فترة الأزمة، من 17% في الربع الثاني من عام 2008 إلى 15,5% في الربع الثالث من عام 2009. ومن بين 4,1 مليون عاطل عن العمل خلال الربع الثاني من عام 2009، تم تسجيل 154.312 فقط مقابل 111.692 من المطالبين المسجلين لنفس الفترة من العام السابق. وفي الربع الأخير من عام 2009، انتعشت العمالة في القطاع غير الرسمي بمقدار 116.000 مقارنة بـ 41.000 في القطاع الرسمي، على الرغم من استمرار القطاع الزراعي في التخلص من الوظائف. وبشكل عام، فقد حققت جنوب أفريقيا نتائج مشجعة بإضفاء الطابع الرسمي خلال العقدين الماضيين، وفقاً لمنظمة العمل الدولية. حسب البيانات الوطنية، انخفضت حصة العمالة غير الرسمية غير الزراعية بنسبة 28,4% بين عامي 2001 و2015. وللاستجابة للزيادات الكبيرة في الأجور غير الرسمية والعمل الحر وارتفاع معدلات البطالة المفتوحة بعد التحول السياسي في جنوب أفريقيا في عام 1994، أقرت الحكومة التنظيمات الخاصة بالأعمال التجارية الصغيرة سنة 1995 بهدف خلق بيئة تمكينية للشركات الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك المؤسسات غير الرسمية. ومنذ سنة 2000، اعتمدت حكومة جنوب أفريقيا استراتيجيات متكاملة بشأن إضفاء الطابع الرسمي تهدف إلى تسهيل خلق فرص العمل الرسمية وإضفاء الطابع الرسمي على الوظائف والمؤسسات غير الرسمية. (Kiaga & Leung, 2020; Vaccaro et al., 2023)

علاوة على ذلك، تتكون شبكة الأمان الاجتماعي القائمة على مكان العمل في جنوب أفريقيا من اقتصاد مختلط من الأموال القانونية والخطط التعاقدية. المؤسساتان القانونيتان الرئيسيتان هما صندوق التأمين ضد البطالة

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

وصندوق تعويض العمال، إضافة إلى تغطية كبيرة جدًا لصناديق التقاعد التعاقدية والتأمين الصحي. وكان أهم تشريع للتأمين الاجتماعي بعد الفصل العنصري هو إقرار قانون التأمين ضد البطالة لعام 2001، حيث أدى هذا القانون إلى تحديث النظام الحالي لاستحقاقات البطالة والأمومة والمرض. كما تم تصميم قانون المساواة في العمل لتحقيق العدالة في مكان العمل من خلال حظر التمييز غير العادل والمطالبة بتنفيذ تدابير العمل الإيجابي لضمان التمثيل العادل للمجموعات المحددة على غرار السود والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة في جميع الفئات والمستويات المهنية في القوى العاملة. كما أن قانون التمكين الاقتصادي للسود واسع النطاق يعد محور الإستراتيجية الاقتصادية للحكومة ضد عدم المساواة الاقتصادية التي تعد سمة مميزة لاقتصاد جنوب إفريقيا. ويشير إدراج مصطلح قاعدة عريضة إلى نية مفادها أن التمكين يجب أن يفيد جميع السود، وليس فقط النخبة الثرية. ويؤكد كذلك على الحاجة إلى تسهيل ملكية وإدارة المشاريع من قبل النساء السود والمجتمعات الريفية والتعاونيات. ومع ذلك، لا تزال الفجوة في الأجور بين العرق والجنس قائمة بعد مرور 30 عامًا على نهاية نظام الفصل العنصري، ففي حين أن بعض الفجوات تفسر بالاختلافات في خصائص العمال، لا يزال الكثير من هذه الفجوات غير مبرر. (Benjamin, 2005; Francis & Valodia, 2021a)

وتعتمد آفاق النمو في جنوب أفريقيا على المدى الطويل بشكل مهم على السياسات والمؤسسات التي من شأنها أن تساعد في الحفاظ على نمو إنتاجية عوامل الإنتاج، والحد من البطالة من خلال تعزيز المهارات الوظيفية، وزيادة مرونة سوق العمل، وخفض تكاليف العمالة نسبة إلى رأس المال، إضافة إلى تحسين بيئة الاستثمار. حسب هذا المنظور، من شأن هذه الإجراءات التي تستهدف البطالة أن تؤدي إلى ارتفاع النمو، لا سيما إذا تم الحفاظ على معدلات نمو إجمالي عوامل الإنتاج الأخيرة عند مستوى 1,4% تقريباً، وانخفض معدل البطالة بشكل مضطرب حتى نهاية العقد، فإن نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي السنوي قد يرتفع إلى ما يزيد كثيراً عن 5%. ومع ذلك، هناك العديد من المخاطر التي تهدد التوقعات على المدى الطويل، بما في ذلك التأثير السلبي المحتمل لفيروس نقص المناعة البشرية الإيدز على القوى العاملة والإنتاجية. (Duval et al., 2021)

من جانب آخر، أشار تحقيق حكومي إلى التأثير السلبي المحتمل لنمو مستويات الأجور على خلق فرص العمل، خلص إلى أن هناك مرونة على المدى الطويل تبلغ حوالي -0,7 مما يعني أن زيادة الأجور بنسبة 10% ستربط بانخفاض قدره 7% في مستويات التشغيل. واستند هذا الاستنتاج إلى دراسة أجراها البنك الدولي بالإضافة إلى بعض التقارير الحكومية والتي كانت محل بعض الانتقادات لمنظمة العمل الدولية. ومع ذلك، يعتقد بأن جنوب أفريقيا خطت خطوات كبيرة في إدخال وتعديل قوانين العمل التي تمنح أصحاب العمل والعمال اليقين والأمان في

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

علاقة العمل الخاصة بهم. ويشهد الانخفاض الكبير في أيام الإضرابات على نجاح هذه السياسة. (Molapo & Mutedi, 2021)

4-4-5-4- انعكاسات جائحة Covid-19 على سوق العمل في جنوب إفريقيا:

كان اقتصاد جنوب أفريقيا ضعيفاً بالفعل بعد ربعين متتاليين من الركود. وأدى الوباء إلى تعميق الأزمة الاقتصادية وعدم المساواة والفقر. فقد الكثير من الناس وظائفهم، وعاشوا بدون دخل لفترات طويلة. في الواقع، بين الربع الأول والربع الثاني من عام 2020، انخفض توظيف العمال في أعلى 20% من توزيع الأجور بنسبة 35%، ولكن بنسبة أقل من 10% للعاملين في أعلى 20% من توزيع الأجور. علاوة على ذلك، وبسبب Covid-19، كانت أعلى الخسائر المسجلة في الوظائف في قطاع التجارة 309.000 منصب عمل، أما قطاعي الخدمات المجتمعية والاجتماعية وقطاع البناء بمستوى 210.000 و65.000 منصب عمل على التوالي. خلال الربع الثالث من عام 2021، لم يكن من المتوقع أن يعمل حوالي 15% من 14,3 مليون شخص كانوا يعملون أثناء الإغلاق العام، أي 2 من كل 10. بالإضافة إلى ذلك، لم يتلق حوالي 7% من العاملين أجرًا. (UNDP, 2022b)

وظل أداء اقتصاد جنوب إفريقيا ضعيفاً نسبياً ولكن بنتائج متباينة في السنة المالية 21/2020. على الرغم من تسجيل نمو إيجابي للنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي في الربعين الثالث والرابع من عام 2020، إلا أنه لم يكن كافياً لتعويض التأثير المدمر لقيود الإغلاق الناجمة عن جائحة Covid-19، ولا سيما في الربع الثاني من عام 2020. تشير الإحصاءات لحكومة جنوب إفريقيا إلى أن اتجاهات مستويات التشغيل في القطاعين الرسمي وغير الرسمي غير الزراعي كانت غير مستقرة بسبب تأثير قيود الإغلاق على الاقتصاد وسوق العمل، إما من خلال انخفاض الأرباح أو ساعات العمل أو فقدان الوظائف بالكامل. فقدان حوالي 1,3 مليون وظيفة بين مارس 2020 ومارس 2021، مما رفع عدد العاملين إلى ما يقرب من 15 مليوناً من 16 مليوناً في مارس 2020. وبالرغم من أن 532.180 فرداً قد استفادوا بشكل مباشر من حوافز التشغيل بموجب قرار رئاسي، أشارت التقارير أن معدل البطالة الرسمي الوطني بلغ 32,6% بنهاية مارس 2021، بزيادة قدرها 2,5 نقطة مئوية بين مارس 2020 و2021. وقد أدى ذلك أيضاً إلى ارتفاع معدل البطالة بين الشباب خلال نفس الفترة. بالإضافة إلى ذلك، سجل سوق العمل زيادة سنوية قدرها 213 ألف باحث عن عمل بين مارس 2020 ومارس 2021. (Molapo & Mutedi, 2021)

وبما أن الوضع في جنوب أفريقيا عرف بشكل خاص ظروفًا صعبة، حيث كانت البلاد تواجه أزمة مالية حتى قبل الجائحة، أعلنت الحكومة في أبريل 2020 عن حزمة كبيرة من التدابير بقيمة 500 مليار راند جنوب أفريقي، أو حوالي 26 مليار دولار أمريكي، لدعم نظام الرعاية الصحية وكذلك الشركات والأفراد المتضررين من

الفصل الثالث: تحليل الأداء الاقتصادي وسياسة الأجور في البلدان الناشئة

الأزمة. يتألف 40% من الحزمة من خطة ضمان ائتماني لتشجيع البنوك على تقديم الائتمان للشركات المؤهلة. وتضمنت الحزمة أيضاً مجموعة كبيرة من التدابير المالية، بما في ذلك مساعدة البلديات لتوفير الخدمات الأساسية، ودعم الأجور من خلال صندوق التأمين ضد البطالة، ومزيد من دعم الدخل من خلال الإعفاء الضريبي، إضافة إلى دعم الشركات الصغيرة والأعمال التجارية غير الرسمية. كانت استجابة جنوب أفريقيا على مستوى السياسات كبيرة للغاية مقارنة بالعديد من الاقتصاديات الأخرى، الناشئة والمتقدمة على حد سواء. ولكن بسبب الوضع الخطير للميزانية، اضطرت الحكومة إلى إجراء عملية إعادة تخصيص واسعة النطاق للنفقات مقارنة بميزانيتها الأولية لعام 2020 من أجل تمويل حزمة الدعم هذه. كما قدمت حكومة جنوب أفريقيا علاوة على دعمها للقطاع السياحي، برنامجها الخاص لمنح الإغاثة من فيروس Covid-19 الذي يستهدف البالغين العاطلين عن العمل. وكان من المقرر أن ينتهي هذا المخطط بحلول أوائل عام 2021، ومع ذلك، تدرس الحكومة تقديم منحة دخل أساسي أكثر استدامة لجميع مواطني جنوب إفريقيا المحتاجين والعاطلين عن العمل. (OECD, 2021)

من جانب آخر، وفي إطار نشاطها الداعم للعمال، لا سيما في مواجهة انعكاسات جائحة Covid-19، ساهمت منظمة العمل الدولية في بلوغ التحويلات النقدية كمستحقات أجور لبعض العمال الجنوب إفريقيين، وتقديم الإغاثة المالية لعاملات المنازل المهاجرات في جنوب أفريقيا لعد استقاداتهن من أي حزم الإغاثة من الحكومة المضيفة رغم انتمائهم للفئات الأكثر حرماناً. إضافة إلى ذلك، عملت المنظمة في مشروع مبادرة المهارات من أجل أفريقيا بالتعاون مع المنظمات المحلية لإجراء تقييم سريع لاحتياجات إعادة صقل المهارات وتحسين المهارات الناشئة عن Covid-19. وقد حدد هذا عدداً من الأولويات الجديدة التي تتطلب استجابة من نظام المهارات بما في ذلك المهارات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والحاجة إلى مراكز تدريب للنساء، وخاصة في المناطق الريفية. (ILO, 2022b)

خاتمة الفصل:

ومن الواضح أن أسواق العمل وسياسات الأجور في البلدان الناشئة تلعب دوراً محورياً في تشكيل الأداء الاقتصادي الأوسع والاستجابة له. ومن المكاسب الديموغرافية إلى الفجوات في المهارات، تؤكد تعقيدات أنماط التشغيل وديناميكيات القوى العاملة على التحديات والإمكانات التي تواجهها هذه الدول، من زيادة الفوارق وعدم المساواة، ولاسيما بعد مواجهة أزمات عالمية تهدد مكونات سوق العمل ومستويات الأجور، على غرار ما واجهته دول العالم خلال جائحة Covid-19.

حاولنا أن نقدم هذا الفصل تحليلاً شاملاً للأداء الاقتصادي وأسواق العمل في البلدان الناشئة، مع تسليط الضوء على العوامل التي تحدد مسارات نموها. وقد أوضح فحص المؤشرات الاقتصادية، مثل معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي، التحولات السريعة التي تشهدها هذه البلدان، والتي تتسم بالتحديات والفرص. وتعكس أسواق العمل في البلدان الناشئة التحولات الديموغرافية، والتوسع الحضري، وتطور الطلب على المهارات التي تصاحب بروزها الاقتصادي.

بينما ركزنا في مضمون الفصل على مجموعة BRICS، وذلك بالتطرق إلى التحولات الهيكلية لاقتصاداتها، ودراسة تطور مؤشرات النمو والتنمية البشرية، لنقوم بعد ذلك بالتعمق في أسواق العمل بها وآليات الأجور المطبقة بها، حتى يمكننا أن نتخذ من هذا التحليل قاعدة للجانب القياسي من الدراسة.

الفصل الرابع:

دراسة قياسية تحليلية لسياسة الأجور

على النمو في البلدان الناشئة - حالة

دول BRICS

مقدمة الفصل:

نظرا لتعقيدات العلاقة التي تميز تطور النمو الاقتصادي في دول BRICS وانعكاسات ذلك على مؤشرات سوق العمل، من مستويات الأجور والفوارق، إضافة إلى التباين والاختلاف في تنفيذ وتطبيق لوائح الحد الأدنى للأجور، تدابير التشغيل والحماية الاجتماعية، نسعى في هذا الفصل إلى القيام بالتحليلات التجريبية باستخدام نماذج الاقتصاد القياسي لفحص اتساق سياسات الأجور مع مؤشرات النمو الاقتصادي ولاسيما نمو الناتج المحلي الإجمالي.

وبالاعتماد على البيانات المتاحة لدول BRICS، نسعى إلى التحليل عبر الكشف عن الأنماط المتبادلة والروابط السببية المحتملة التي تساهم في تصور العلاقات القائمة على الاتساق بين سياسات الأجور والنمو في هذه الدول. حيث سنقوم في البداية باستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا وتوثيق ما خلص إليه الباحثون في هذا الشأن، وذلك لتحديد أهم المتغيرات التي يمكن إدراجها ضمن اختبارات الدراسة القياسية. إذ سنعتمد في ذلك على اختبارات نموذج بيانات البانل «Panel Data».

1- استعراض الدراسات السابقة:

نستهل هذا الفصل باستعراض الدراسات السابقة المقدره بثلاثة وثلاثون (33) دراسة، والتي تمحورت موضوعاتها بشكل رئيسي حول الأجور وآلياتها في اقتصاديات دول BRICS، والتي سنتطرق إليها لكل دولة على حدة، لنجمع في الأخير بعض الدراسات التي شملت دول BRICS مجملة.

1-1- دراسات سابقة حول البرازيل:

❖ دراسة Roberto B. M. Macedo لموضوع « Critical Review of the Relation between the Post-1964 Wage Policy and the Worsening of Brazil's Size Income Distribution in the Sixties » سنة 1977:

الغرض من هذه الورقة البحثية هو مناقشة بعض جوانب سياسة الأجور التي انتهجتها الحكومة البرازيلية خلال فترة ستينيات القرن العشرين، وعلاقتها بحجم تدهور نصيب الفرد من توزيع الدخل في البرازيل. فحسب الباحث، وباعتماده على مراجعة بعض الدراسات المتعلقة بتلك الفترة من وجهة النظر المفاهيمية والتجريبية، تتطلب سياسة الأجور بعد سنة 1964 مزيداً من الفحص، خاصة فيما يتعلق بدورها في تشكيل توزيع الدخل. (Macedo, 1977)

تطرق الباحث في تحليله لسياسة الأجور البرازيلية بمناقشتها عبر ثلاث مجالات، وهي الحد الأدنى للأجور، التعديل الجماعي للأجور الناتجة عن عملية التفاوض والتشاور المقيدة قانوناً بين أرباب العمل والنقابات العمالية، إضافة إلى الأجور والمرتبات التي تخضع بشكل مباشر لرقابة الحكومة تلك الخاصة بالموظفين العموميين والعاملين في المنشآت العامة والمرافق العامة أو الشركات التي تدعمها الحكومة.

فيما يتعلق بالخسارة الناتجة عن تعديل الأجور، وعند محاولة توضيح آثار سياسة الأجور، عادة ما يتم مقارنة مقاييس الأجور في نقاط معزولة عبر سلسلة زمنية، ما يمكن من توفير صورة جزئية عن الخسارة النهائية في الأجور الحقيقية الناتجة عن التعديل الجماعي المقدم للتعويض عن التضخم. في فترة بين تعديلين، تعتمد الخسارة الحقيقية بطريقة بسيطة، على طول الفترة الزمنية بين عمليات إعادة التعديل على معدل التضخم، وعلى مستوى الأجور في فترة الأساس. ستكون الخسارة أكبر كلما ارتفع مستوى الأجور في فترة الأساس، وكلما طالت الفترة الزمنية بين عمليات إعادة التكييف، وارتفع معدل التضخم. علاوة على ذلك، وعلى مدى فترة سنوات، تعتمد الخسارة أيضاً على كيفية إعادة تكوين الأجور من خلال كل تعديل.

كما أشار الباحث عند تحليل سياسة الأجور ما بعد عام 1964، إلى انعكاسات معدلات التضخم للفترة 1960-1964 والتي بلغت ضعف متوسط الفترة 1965-1969 تقريباً، بافتراض أن الأجور والأسعار مهمة لخفض معدل التضخم. وهكذا يمكن أن ينشأ مصدر آخر لخسائر الأجور الحقيقية من التوقعات المتعلقة بمعدل التضخم المستقبلي، التي قد تتأثر بالتوقعات الحكومية، حيث يؤدي ذلك إلى قيام العمال بتسوية الأجور المنخفضة في الفترات التي يتبين أن معدل التضخم الفعلي أعلى من ذلك الذي تشير إليه الحكومة. ومع ذلك، يعتقد الباحث أن هذه التوقعات يمكن أن تمثل عوامل تشير بأن السياسة الاقتصادية البرازيلية بشكل عام، وسياسة الأجور على وجه الخصوص قد تؤثر سلباً على العمال من خلال رفع توقعات غير دقيقة فيما يتعلق بالمعدل المستقبلي للتضخم.

بعد الأخذ في الاعتبار العديد من جوانبها التي لم يتم مناقشتها حتى الآن في الأدبيات، خلص الباحث بأن سياسة الأجور لم تكن محايدة في أثرها التوزيعي، وأن هذا التأثير له طبيعة أكثر تعقيداً بكثير من تلك التي تنطوي عليها التحليلات التي تمت مراجعتها. وسيظهر أن مجموعات معينة من العاملين بأجر قد تأثر دخلها بشكل واضح بسياسة الأجور. ومع ذلك، واستناداً إلى الأدلة الموجودة، يستنتج الباحث أن عدم حيادية سياسة الأجور كان مسؤولاً عن التغييرات الملحوظة في توزيع الدخل الإجمالي حسب الحجم في الستينيات. علاوة على ذلك، فإن تأثير عدة عوامل أخرى تجعل من الصعب للغاية عزل تأثير سياسة الأجور وتقييم أهميتها النسبية.

❖ دراسة Lopes & Bacha لموضوع «Inflation, Growth and Wage Policy : A Brazilian Perspective» سنة 1983:

تركز الورقة البحثية على سياسة الأجور البرازيلية خلال حقبة معينة للاقتصاد البرازيلي، وذلك من أجل دراسة وتحليل المسائل المتعلقة بفكرة تعزيز الاستقرار من خلال إجراء مقايسة كاملة للأجور، أي وجود سياسة للأجور تفرض تسويات الأجور الإلزامية ذات الدوام الثابت لجميع العمال المسجلين. (Lopes & Bacha, 1983) في هذا السياق، حاول الباحثان أولاً تحديد قدرة النمو وعلاقته بمعدل التضخم من خلال المدخرات القسرية وآثار ضريبة التضخم، إضافة إلى محاولة نمذجة سلوك عدم التوازن لمعدل التضخم في سياق آلية تعديل الأسعار المرنة، والتطرق إلى الانعكاسات السلبية القصيرة والطويلة الأجل لسياسة الاستقرار التقليدية خلال الفترة من ستينيات إلى ثمانينيات القرن الماضي.

استعرض الباحثان في الدراسة تحليلهم بخصوص النتائج المترتبة عن قانون مقايسة الأجور والتسويات الإلزامية على تطور الأجر الحقيقي بمرور الزمن، لأي فئة من العمال تشترك في نفس تاريخ التسوية. هذا القانون يفرض إعادة تحديد الأجور كل ستة أشهر وفقاً لتكلفة المعيشية للفترة السابقة، مع الأخذ بعين الاعتبار عامل الإنتاجية الذي يجري التفاوض عليه بين العمال والشركات، مع مراعاة ما ينص عليه القانون بفرض حد أدنى للأجور. ما يجعل الشركات تعتم على دوران العمل كآلية وحيدة للالتفاف حول القانون وتخفيض من الأجر في وظيفة معينة، وهي تسريح العامل والتشغيل عامل جديد إذا ما وجد لأداء نفس الوظيفة بأجر أقل. وبطبيعة الحال، حس الباحثين، فإن مرونة الزيادات في الأجور غير مقيدة طالما أن الشركات يمكنها التفاوض على زيادات أكبر في الإنتاجية بالنسبة لشكل العمل ككل، أو منح زيادات انتقائية أو نسبية في الأجور عن طريق الترقيات للوظائف.

كما لوحظ أن الأجر الاسمي يظل ثابتاً بين تواريخ التسوية، ويستمر التضخم بشكل مطرد، مما يؤدي إلى انخفاض مستمر في الأجر الحقيقي. ونظراً لأن سياسة الأجور تعيد دائماً إنشاء نفس مستوى الذروة الحقيقي للأجور في كل تاريخ تسوية، مع افتراض عدم زيادة الإنتاجية، فإن متوسط الأجر الحقيقي خلال تواريخ التسوية سيظل ثابتاً طالما ظل معدل التضخم ثابتاً. إضافة إلى ذلك، إذا تغير معدل التضخم، فإن متوسط الأجر الحقيقي سيتغير أيضاً، ولكن في الاتجاه المعاكس.

وخلص الباحثان إلى أن الاعتماد على تحليل منحني Philips التقليدي قد يكون غير كافٍ لدراسة مشاكل الاستقرار في الاقتصاد البرازيلي خلال فترة الدراسة، والذي يتميز بنظام مقايسة للأجور الذي يحدد إلى حد كبير ديناميكيات الأجور الفعلية. إلى جانب ذلك، وبالاعتماد على الدراسات السابقة للاقتصاديين البرازيليين، اقترح الباحثان آنذاك مخطط مبدئي لنموذج اقتصادي كلي بديل لدراسة سياسات الاستقرار في البرازيل، حيث يعتقد بأن أزمة الاستقرار ليست بالضرورة متعلقة بالتكلفة الرئيسية لبرنامج تقليدي لمكافحة التضخم. كما اقترح أيضاً تنفيذ إصلاح مالي يرفع من المدخرات الحكومية، من أجل تجنب عواقب انخفاض النمو.

❖ دراسة Foguel & Ramos & Carneiro لموضوع «The impacts of the minimum wage on the

labor market, poverty and fiscal budget in Brazil» سنة 2015:

الورقة البحثية تم إعدادها من قبل الباحثين على مستوى معهد البحوث للاقتصاد التطبيقي Institute of Applied Economic Research (ipea)، الكائن بالعاصمة Brasília ، والتي تتناول دور الحد الأدنى للأجور في

البرازيل وتأثيره على مخرجات سوق العمل، خاصة فيما يتعلق بمكافحة الفقر والأثر المالي. (Foguel et al., 2015)

بعد أن تطرق الباحثون في القسم الأول من البحث إلى التطور التاريخي لسياسة الحد الأدنى للأجور في البرازيل، حاولوا تحديد خصائص فئة الأفراد المستفيدين من الحد الأدنى ونوعية المهن والأعمال التي يشتغلون بها. تنتمي هذه الفئة للقطاع الرسمي من العمالة النشطة الحضرية والتي تقدر بحوالي 40,2 مليون عامل، حيث يمثل الموظفون والعمال الذين يتقاضون الحد الأدنى للأجور بحوالي 2,4 مليون شخص نسبة 10% من القطاع الرسمي و6% من العمالة النشطة. تشكل الإناث 58,3% والذكور 41,7% تتراوح أعمار أغليبيتهم ما بين 20 و29 سنة بنسبة 34,9%، بينما المستوى التعليمي لمعظمهم ما بين الابتدائي والمتوسط، فيما يمتهن هؤلاء العمال والموظفين في قطاعات البناء والخدمات.

اعتمد الباحثون في محاولة تحليلهم لأثر الحد الأدنى للأجور على سوق العمل على استعراض الأدبيات النظرية التي تبرز مراحل تطبيق الحد الأدنى وانعكاساتها في العرض والطلب على العمل، بالإضافة إلى تقدير الأثر على التشغيل والأجور. هذه الأخير تم الإشارة إليها عبر العلاقة الإيجابية التي تبرز بين معدل الأجر الاسمي والحد الأدنى للأجور باعتباره كأحد المتغيرات المستقلة، حيث كشفت التقديرات الهيكلية لسلك الأجور الاسمية على المدى الطويل مرونة الأجور الاسمية فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور والمعاملات الإيجابية لإنتاجية العمل والتضخم، مع تأثير سلبي للبطالة. علاوة على ذلك، تؤدي زيادة إنتاجية العمل بنسبة 10% إلى زيادة بنسبة 4% في الأجور الاسمية، في حين زيادة معدل البطالة بنسبة 10% تؤدي إلى انخفاض الأجور بنسبة 6% بالقيمة الاسمية. تأثير التغيرات في البطالة كان أكثر وضوحاً لأن مرونة الأجور الاسمية فيما يتعلق بالبطالة كانت أعلى بكثير، كما أن المعامل الإيجابي لإنتاجية العمل يشير إلى أن كلاً من عمال القطاع الرسمي وغير الرسمي في البرازيل قادرون على تحويل صدمات الطلب الإيجابية للعمالة إلى زيادات في الأجور.

أما بالنسبة لديناميكية الأجور الاسمية على المدى القصير، لاحظ الباحثون انخفاضاً كبيراً لدور الحد الأدنى للأجور في عملية تحديد الأجور، إذ تتخفف مرونة الحد الأدنى للأجور بشكل كبير لكلا القطاعين الرسمي وغير الرسمي على المدى القصير. قد يشير هذا حسبهم إلى أن التغييرات في الحد الأدنى للأجور يكون لها تأثير أكبر في أرباح القطاع غير الرسمي الذي يتميز بمعدلات أجور أقل وكثافة أكثر للفئة الفقيرة من السكان. كما أن مداخل العمال في القطاع غير الرسمي أكثر حساسية لتقلبات النشاط الاقتصادي على المدى القصير، حيث قدرت مرونة البطالة للأجور الاسمية لعمال القطاع غير الرسمي 0,12 مقابل 0,09 في القطاع الرسمي. وهذا

يشير إلى أن زيادة البطالة بنسبة 10% تؤدي إلى انخفاض بنسبة 1,2% في مداخيل عمال القطاع غير الرسمي مقابل انخفاض بنسبة 0,9% فقط في أجور العمال القطاع الرسمي.

بخصوص الأثر على الفقر، وحتى يمكن أن تؤدي الزيادات في الحد الأدنى للأجور إلى ارتفاع دخل العائلات الفقيرة، يشترط الباحثون توفر مجموعة من العوامل. أولاً، من الضروري أن تتجاوز الزيادة في مكاسب العائلات الفقيرة الناتجة عن زيادة الحد الأدنى للأجور الخسارة في الدخل بين العمال ذوي الأجور المنخفضة الذين فقدوا وظائفهم. ثانياً، من المهم معرفة اتجاه وحجم تأثير الحد الأدنى للأجور على توفير العمالة لأفراد الأسر الأخرى. ثالثاً، ونظراً لأن ارتفاع الحد الأدنى للأجور قد يغير من مداخيل العائلات، من المهم أيضاً النظر في تعويض الدخل الذي قد يتم توجيهه من خلال التحويلات الحكومية، كبرامج التأمين ضد البطالة.

إن تناول الباحثين لأثر تطبيق الحد الأدنى للأجور على العجز المالي، يعتبر من أهم أقسام الورقة البحثية. تمّ في هذا القسم تقدير أثر التعديلات في الحد الأدنى للأجور على عنصرين ذوي صلة بالعجز المالي في البرازيل، ألا وهما كشف مرتبات المستويات الحكومية الثلاثة الفيدرالية، الولائية والبلدية من جهة، وميزانية الضمان الاجتماعي من جهة أخرى. حيث اعتمد الباحثون في ذلك على محاكاة التأثير الذي قد يحدث مع افتراض بعض القيم المرجعية لقيمة الحد الأدنى للأجور.

تحليل كشف المرتبات للمستويات الثلاثة للحكومة يهدف إلى حساب حجم الأثر الذي يمكن أن ينشأ من التعديلات التي تطرأ على الحد الأدنى للأجور. حيث أظهرت النتائج أن الأثر يكون مباشراً على كشف رواتب المستويات الثلاثة للحكومة فيما يتعلق بتعديل رواتب وأجور الموظفين العموميين الذين يكسبون أقل من القيمة الجديدة للحد الأدنى للأجور تلقائياً. بينما يكون الأثر بدون دلالة معنوية على المستوى الفيدرالي، عكس المستويين المحليين، خاصة بالنسبة للإدارة البلدية. ويرجع ذلك إلى أن النسبة الأكبر من الموظفين العموميين الذين تقل رواتبهم عن الحد الأدنى للأجور أو مساوية له تشتغل في المستويات المحلية.

ولتقدير أثر الحد الأدنى للأجور لكل مستوى من مستويات الحكومة، استند الباحثون في ذلك على البيانات المتاحة من وزارة العمل لسنة 1997، والتي تحتوي على معلومات عن عدد موظفي القطاع الرسمي ورواتبهم في ديسمبر من ذلك العام. وبشكل أكثر تحديداً، ضمت العينة الموظفون العاملون في الإدارة الفيدرالية والولائية والبلدية الذين ينتمون إلى قطاع الإدارة العامة التنفيذية والتشريعية والقضائية فقط، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في الجيش والشرطة. فيما تمّ استبعاد موظفي المؤسسات العامة من عينة الدراسة.

من ناحية أخرى، أصبح الحد الأدنى للأجور يعتمد عليه كقيمة مرجعي في تحديد مزايا الضمان الاجتماعي في البرازيل منذ صدور الدستور الاتحادي في عام 1988. وهذا يعني أنه في كل مرة يتم فيها تعديل الحد الأدنى للأجور، سيتم تعديل معاشات العمال المتقاعدين الذين يتلقون مزايا بين قيمة الحد الأدنى للأجور القديمة والجديدة. نظرًا لوجود نسبة كبيرة من العمال المتقاعدين في هذه المجموعة، فإن نتائج البحث تشير إلى أن تأثير الحد الأدنى للأجور كمتغير ملزم على ميزانية الضمان الاجتماعي كبير، حيث أنه مقابل كل 1 ريال برازيلي من الزيادة في الحد الأدنى للأجور، سيرتفع عجز الضمان الاجتماعي بنحو 160 مليون ريال برازيلي.

في القسم الأخير من البحث، تم مناقشة بعض التوصيات حول إصلاح سياسة الحد الأدنى للأجور في البرازيل. في هذا الصدد ركز على مسألتين رئيسيتين، نطاق سياسة الحد الأدنى للأجور والمعايير المستخدمة لتعديل قيمتها. وبشكل عام، يعتقد الباحثون أن آليات تحديد الحد الأدنى للأجور تتسم ببعض العيوب، لعدة أسباب أهمها أنه يتطلب درجة عالية من التجانس مع سياسات التنمية الاقتصادية وظروف سوق العمل في البلاد. عندما لا يتم استيفاء هذه الشروط، فإن تحديد حد أدنى للأجور للبلد بأكمله قد يؤدي إلى آثار سلبية معتبرة.

❖ دراسة Broecke & Vandeweyer لموضوع «Doubling the minimum wage and its effects on labour market outcomes: evidence from Brazil» سنة 2016:

حاول الباحثان في هذه الدراسة تقييم تأثير ارتفاع الحد الأدنى للأجور على مخرجات سوق العمل، ما يجعل البحث يقدم تحدياً مهماً حول تطورات وتأثير الحد الأدنى للأجور في البرازيل بعد حقبة الثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين. إذ يرى الباحثان أنه خلال وبعد هذه الفترة، شهدت القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور في البرازيل تضاعفاً، وفقاً للمعايير الدولية، وتم تحديد قيمته عند مستوى مرتفع جداً مقارنة بمتوسط الأجور. في الوقت نفسه، كان هناك التزام متزايد بتطبيق الحد الأدنى للأجور، مع انخفاض الطابع غير الرسمي، نظراً لتزايد نسبة تغطية العمال في البرازيل. (Broecke & Vandeweyer, 2016)

تبحث الورقة أيضاً في عدم التجانس في الأثر الناتج عن الزيادة في الحد الأدنى للأجور من خلال دراسة مجموعات فرعية مهمة من السكان مثل الشباب وذوي المهارات المنخفضة. حيث اعتمد في ذلك على منهجيات مختلفة واختبار تغيرات الحد الأدنى للأجور، باستخدام بيانات تخص المسح الشهري للقوى العاملة في البرازيل، والذي يغطي المناطق الحضرية الكبرى الست في ساو باولو، ريسيفي، ريو دي جانيرو، بيلو هوريزونتي، سلفادور

وبورتو أليغري، للفترة من يناير 2003 إلى مارس 2014، من أجل التحقيق في تأثير التغييرات في الحد الأدنى للأجور على التشغيل، ساعات العمل، فئة الشباب، الإجراءات الشكلية واحتمال العمل في وظيفة رسمية.

أشار الباحثان إلى تضاعف القيمة الحقيقية للحد الأدنى الوطني للأجور في البرازيل، تقريبًا بين يناير 2003 ومارس 2014، بنسبة تعادل ما يقرب من 70% من متوسط الأجر في البلاد، وهي نسبة أعلى بكثير مما لوحظ بشكل عام في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي قدرت بـ 49% في المتوسط سنة 2012. تزامن ذلك مع تزايد نسبة تغطية العمال في البرازيل بالحد الأدنى، نتيجة مجموعة من العوامل بما في ذلك نظام الحد الأدنى للأجور الوطني المبسط نسبيًا، والضغط الذي مارسه النقابات، بالإضافة إلى جهود الإنفاذ الموثوقة من قبل الحكومة.

تشير النتائج إلى أنه على الرغم من أن الزيادات في الحد الأدنى للأجور كان لها تأثير كبير على توزيع الدخل في البرازيل، إلا أنه لم يكن لها سوى تأثير ضئيل على مخرجات سوق العمل في المناطق الحضرية. في حالة متغير التشغيل وساعات العمل، فإن غالبية التقديرات ذات دلالة غير معنوية، وعندما تكون كذلك، يتم الكشف عن تأثيرات العمالة الإيجابية والسلبية. في حين أن أحد التقديرات على فئة الشباب هو أكثر سلبية بشكل حدي، وعليه يستنتج الباحثان أن الزيادات في الحد الأدنى للأجور بشكل عام في البرازيل لم يكن لها أثر كبير على التشغيل خلال الفترة (2003-2014).

كما أن هناك أدلة قليلة على وجود أثر سلبي متدني على الإجراءات الشكلية، بينما يكون هذا الأثر أكبر بالنسبة للشباب وذوي المهارات المنخفضة. في حالة الشباب، يرتبط الحد الأدنى للأجور بانخفاض 5% في الإجراءات الشكلية. بينما تشير هذه النتائج بشكل عام، إلى أن الزيادات الأخيرة في البرازيل في الحد الأدنى للأجور لم يكن لها سوى تأثير محدود على سوق العمل، مع التشديد إلى أن هذه النتائج تنطبق فقط على أكبر ست مناطق حضرية في البرازيل. حيث يشير الباحثين إلى القيود المتعلقة بالبيانات التي لا تزال تجعل من المستحيل إجراء تقدير قوي لأثر تغييرات الحد الأدنى للأجور في المناطق الريفية في البرازيل، أين يُتوقع أن يكون لها تأثير أكبر.

علاوة على ذلك، وكما يتضح من الإحصاءات الوصفية والنتائج المقدمة في الورقة، فإنه يحتوي أيضًا حسب الباحثين على رسالة سياسية مهمة للاقتصادات الناشئة الأخرى المعنية بظاهرة عدم المساواة في الدخل

خلال أوقات النمو الاقتصادي القوي، والذي قد يلعب الحد الأدنى للأجور دورًا مهمًا في إعادة التوزيع مع ضمان تقاسم مكاسب النمو بشكل عادل، مع تأثير سلبي ضئيل أو معدوم على العمالة الإجمالية.

❖ دراسة Lessa Kerstenetzky & Scalioni Brito لموضوع «Has the minimum wage policy been important for reducing poverty in Brazil? A decomposition analysis for the period from 2002 to 2013 سنة 2019:»

الدراسة هي عبارة عن مقال منشور في مجلة «EconomiA» سنة 2019، من إعداد Alessandra Celia Lessa Kerstenetzky & Scalioni Brito. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل المساهمة الناتجة عن تطبيق سياسة تثمين الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين في البرازيل، مع الأخذ في الاعتبار انتشار الفقر، مستوى شدته وحدته. اعتمد في قياس ذلك على مؤشر Foster-Greer-Thorbecke (FGT)، وهو مقياس عام للفقر تم تطويره بواسطة James Foster & Joel Greer & Erik Thorbecke، والذي يقيس عدم المساواة بين الفقراء ويسمح بتغيير مقدار الأوزان على مستويات الدخل عند حساب الفقر في الاقتصاد. (Scalioni Brito & Lessa Kerstenetzky, 2019)

استخدم الباحثان منهجية التحليل لعزل المساهمة الحدية للحد الأدنى للأجور في التغييرات المرصودة، مع الأخذ في الاعتبار أدوار تحديد قيم المعاشات الأساسية وخدمات المساعدة الاجتماعية، بالإضافة إلى مستويات تحديد الأجور للفترة الممتدة ما بين عامي 2002 و2013. حيث تم الاعتماد على البيانات الجزئية للمعهد البرازيلي للجغرافيا والإحصاء «The Brazilian Institute of Geography and Statistics IBGE» للفترة (2002-2013)، والتي تتميز بكونها أطول فترة تم فيها تخفيف الفقر في البرازيل منذ بدء سياسة تثمين الحد الأدنى للأجور، حيث قسمت على فترتين لتحديد الاختلافات المحتملة في الآثار بين الحكومات المختلفة، وهي حكومة Luís Inácio Lula da Silva من 2002 إلى 2009، وحكومة Dilma Rousseff من 2009 إلى 2013. فيما ركز التحليل على نصيب الفرد من دخل العائلات التي تتوفر لديها بيانات الدخل الشهرية، ما يجعل عينة الدراسة تتكون من 109.036 أسرة في المتوسط بالنسبة لكل سنة.

يعتقد الباحثان أن سياسات إعادة التوزيع على غرار برامج تحويل الدخل وآثارها على الفقر وعدم المساواة، حظيت باهتمام خاص، بينما تم تسليط الضوء بشكل أقل على سياسة تثمين الحد الأدنى للأجور، على الرغم من أن العديد من الدراسات حسب الباحثين، تشير إلى تأثير الحد الأدنى في التخفيف من عدم المساواة في الأجور.

لهذا يعدّ اعتبار سياسة الحد الأدنى للأجور كمرجعية أساسية لسياسات تنظيم سوق العمل، في مقابل تخصيصها كسياسة إعادة توزيع بمعنى أوسع. حيث فسّر الباحثان ذلك كون الحد الأدنى للأجور في البرازيل، كما هو الحال في بعض البلدان الأخرى، يعتبر مؤشرًا اجتماعيًا لتحديد الحد الأدنى للمزايا والخدمات الاجتماعية المضمونة دستوريًا.

ولتقدير مساهمة سياسة تثمين الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر في البرازيل، قام الباحثان بتطبيق منهجية تحليل لبيانات الإحصاء الوطني لفئة العائلات «Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios» ، للفترة الممتدة من سنة 2002 إلى 2013. حيث تم اعتماد متغيرات الانخفاض في الفقر ليس فقط من خلال احتساب متغير الانخفاض في نسبة الفقراء بين السكان، بل أيضًا احتساب متغير شدة الفقر عبر الانخفاض في مستوى الفقر بين أولئك الذين ظلوا فقراء، إضافة إلى متغير حدّة الفقر. فيما تم استخدام التحليل لعرض الوزن النسبي لمكونات دخل الأسرة المختلفة في تباين متغيرات الفقر الثلاثة هذه للفترة (2002-2013).

تشير النتائج بشكل عام خلال الفترة الممتدة بين عامي 2002 و2013 إلى انخفاض معدل انتشار الفقر بنسبة 21,7 نقطة مئوية، حيث انخفض معدل الفقر الذي يؤثر على 37,6% من السكان إلى 15,9%. واعتبرت العوامل المتعلقة بالحد الأدنى للأجور مسؤولة عن 38,2% من هذا التخفيض، والتي توزع تأثيرها عبر سوق العمل بنسبة 20%، وبنسبة 14,4% عبر الضمان الاجتماعي، وبنسبة 3,8% عبر المعاشات والخدمات الاجتماعية. أما بالنظر إلى عوامل القيمة ونسبة السكان، كان التباين الإيجابي في قيمة الحد الأدنى للأجور أكثر أهمية بشكل عام من التباين الإيجابي في نسبة السكان الذين يتلقون هذا الدخل. ومع ذلك، كان العامل الوحيد الأكثر أهمية هو دخل العمل من دون الحد الأدنى للأجور، والذي كان مسؤولاً عن 52,9% من تأثير التخفيض الملحوظ.

كما لوحظ انخفاض مؤشر FGT بمقدار 14,5 نقطة مئوية، وبلغت مساهمة الحد الأدنى للأجور في هذا التخفيض 41,9%، توزع تأثيره بين سوق العمل بمقدار 20%، الضمان الاجتماعي 16,1%، والمعاشات والخدمات الاجتماعية 5,8%. إذ كان تأثير دخل العمالة من دون الحد الأدنى للأجور ملحوظ بشكل خاص مرة أخرى، متجاوزًا التأثير الإجمالي للحد الأدنى للأجور. قدّر التباين في تأثير الفقر خلال حكومة Dilma الأولى بحوالي 7,2 أين بلغت مساهمة الحد الأدنى للأجور عبر سوق العمل 22,4%، بينما قدرت عبر نظام الضمان الاجتماعي بـ 14,1%، وعبر المعاشات والخدمات الاجتماعية بـ 1,3%، ليكون الإجمالي 37,8%. بشكل

عام، أهمية التباين في شدة وحدة الفقر كانت أعلى في حكومة Dilma من 2009 إلى 2013، مقارنة بحكومة Lula من 2002 إلى 2009.

وتدعم النتائج الموضحة في هذه الدراسة فرضية المساهمة الإيجابية والهامة للحد الأدنى للأجور في مكافحة الفقر في البرازيل، خاصة في المنطقة الشمالية الشرقية، بناءً على تجربة العقد الماضي. حيث انخفض الفقر بالتزامن مع تهمين كبير للحد الأدنى للأجور. علاوة على ذلك، أشارت نتائج التحليل إلى أن هذه المساهمة لم تكن فقط في حدوث انتشار الفقر ولكن أيضًا على شدته وحدته، بمقدار 38,2% و 39,4% و 40,6% على التوالي للتباين في المقاييس الثلاثة. وعلى عكس بعض نتائج الدراسات التي تم تناولها في البحث، التي تفيد بأن الضمان الاجتماعي يعتبر أهم قناة ووسيلة للخروج من الفقر، تختلف نتائج البحث الحالي مع ذلك، والتي كشفت بأن سوق العمل يعتبر القناة الرئيسية، وهو ما يتوافق مع التمثيل الزائد للأشخاص العاملين الذين يتلقون الحد الأدنى للأجور في الأسر الفقيرة، وينتشر بشكل كبير في المناطق الأقل نموًا.

كما يشير الباحثان كذلك إلى عدم التأكد من ثبوت العلاقة السببية حول تأثير الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر. حيث أن نتائج البحث تدفع إلى التساؤل حول الدور الذي لعبه التوسع الكبير في إضفاء الطابع الرسمي على العمل، بمقابل مدى التأثير الذي يدفع النمو الاقتصادي نتيجة سياسة تهمين الحد الأدنى للأجور. ومع ذلك، يرى الباحثان أن الدراسة لا تشتمل على تقدير كامل لتأثير الحد الأدنى للأجور، والذي يمكن للتعديلات المتعلقة به أن يمتد تأثيرها على أنواع أخرى من دخل العمل.

وهكذا تظهر خلاصة النتائج أن سياسة الحد الأدنى للأجور كان لها مساهمة كبيرة وذات دلالة في جميع التغييرات على التدابير ذات الصلة. والملفت للانتباه حسب الباحثين، أن الحد الأدنى للأجور ساهم في التخفيف من حدة الفقر وشدته أكثر مما ساهم في خفض نسبة الفقراء، مما كشف عن أهميته بالنسبة للعائلات شديدة الفقر. كما أثبت عنصر الدخل الذي يتضمن البرامج والخدمات الاجتماعية التي تهدف في الأساس إلى التخفيف من الفقر كبرنامج Bolsa Família، أهميته في الحد من شدة الفقر وحدته، إلا أنه كان أقل أهمية في تقليل نسبة الفقراء. حيث أن التفسير المحتمل حسب الباحثين هو القيمة المنخفضة للمنافع، والتي عادة ما تكون غير كافية لرفع المستفيدين منها فوق خط الفقر. ومع ذلك، يعتقد أنه في حين أن البرامج الموجهة للفقراء قد تكون أكثر كفاءة، إلا أن البرامج الأكثر عمومية، مثل سياسة الحد الأدنى للأجور، تميل إلى أن تكون أكثر فعالية سياسياً.

في المقابل، وعلى الرغم من هذه النتائج المهمة، التي تبرز المساهمة المتنوعة لمصادر الدخل من خلال التدابير المختلفة لتخفيف الفقر في البرازيل، يتوّه الباحثون بحدود المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة. إذ أنه بخلاف تقدير الارتباط بين المتغيرات والتدابير المرصودة لا تسمح لنا بتأكيد العلاقات السببية. ومع ذلك، يعتقد الباحثان أن المعلومات التي قاموا بتنظيمها وتحليلها يجب أن تكون قادرة على تحفيز البحث والتحقيق في الأسباب الكامنة وراء هذه الاشكالية.

❖ دراسة Saltiel & Urzua لموضوع «Does an Increasing Minimum Wage Reduce Formal Sector Employment ? Evidence from Brazil» سنة 2022:

يحاول الباحثان Fernando Saltiel & Sergio Urzua في هذا المقال دراسة آثار الحد الأدنى للأجور على تدابير التشغيل المختلفة في البرازيل للفترة الممتدة من سنة 2003 إلى 2012، أين يقدر إجمالي القوى العاملة بأكثر من 100 مليون فرد، وذلك من أجل استكشاف ما إذا كان ارتفاع الحد الأدنى للأجور قد أدى إلى تأثيرات سلبية على التشغيل في القطاع الرسمي في البرازيل. حيث نما الحد الأدنى للأجور الوطني الحقيقي بنسبة 62%، وهو ما يتجاوز بكثير النمو الاقتصادي التراكمي للبلاد في هذه الفترة الزمنية، بنسبة 48% على أساس الناتج المحلي الإجمالي، حسب تعادل القوة الشرائية بالدولار الثابت لعام 2011. حيث افترض الباحثان أن النمو الاقتصادي للبرازيل كان مدفوعاً بالزيادة الكبيرة في أسعار السلع الأساسية، ولم تكن جميع المناطق قادرة على الاستفادة بالتساوي من هذا الازدهار، حيث كان من الممكن أن يكون لزيادة الحد الأدنى للأجور تأثيرات غير متجانسة على العمالة عبر المناطق المعرضة بشكل مختلف لهذه الظاهرة. (Saltiel & Urzua, 2022)

كما تطرق الباحثان لدراسة تأثير إقرار قانون 2000، الذي يسمح للولايات بتطبيق حد للأجور الإقليمية التي تستهدف العاملين في قطاع الإقامة والمطاعم، على التشغيل عبر تقدير التباين في المناطق الصغيرة التي تمتد عبر حدود الدولة. وعلى الرغم من أن العينة النهائية تضم 89 منطقة صغيرة و69 من المناطق الصغيرة المزدوجة، إلا الدراسة امتدت على مستوى البلديات، والذي يوسع العينة لتشمل 1109 بلدية. ومع ذلك، نظراً لأن هذه السياسة تم تقديمها فقط في خمس ولايات، فقد لا يعكس هذا التحليل تأثير الحد الأدنى للأجور على التشغيل بشكل كامل.

اعتمد الباحثان على البيانات الإدارية للقائمة السنوية للمعلومات الاجتماعية Relação Anual de Informações Sociais RAIS للفترة الممتدة من سنة 2003 إلى 2012، والتي تحتوي على بيانات مرتبطة بين

العمال وأرباب العمل المستخرجة من مسح سنوي إلزامي تم ملؤه من قبل جميع الشركات المسجلة في القطاع الرسمي في البرازيل، وبالتالي يغطي جميع الولايات في الاقتصاد البرازيلي، حيث يشمل تحليل هذا البحث على بيانات 26 من أصل 27 ولاية في البرازيل. كما يشمل البحث المعلومات الجغرافية في RAIS التي تسمح بتقدير النتائج على مستوى المناطق الصغيرة، وهو ما يمثل ميزة مهمة في القدرة على مراقبة التشغيل بشكل صحيح في مناطق جغرافية محددة بدقة.

إضافة إلى ذلك، يتم تحديد الفئات التي ستستفيد كل مباشر من الحد الأدنى للأجور، فمثلاً يتم تتبع نتائج توظيف جميع المتسربين من المدارس الثانوية الذين عملوا في القطاع الرسمي لمدة ثلاثة أشهر على الأقل في عام 2003 حتى عام 2012، وكل ما يتعلق بعدد شهور العمل في وظيفتهم الرئيسية، بينما يصنف على أنهم غير مشاركين في القطاع الرسمي كل من ينتمي لتلك الفئة ولم يتم ملاحظة بياناتهم في RAIS. فيما قام الباحثان ببناء مقاييس لجميع مؤشرات التوظيف ذات الصلة على المستوى ربع السنوي، تبعاً لتواريخ الدخول والخروج لجميع العمال. ولقياس العمالة منخفضة المهارة، يتم إحصاء عدد العمال الموظفين بدوام كامل المكافئ للعمال المتحصلين على أقل من شهادة الدراسة الثانوية.

لم تكشف النتائج عن آثار سلبية كبيرة على التشغيل في القطاع الرسمي، لكن لوحظ أن حدود الأجور لم يتم الالتزام بها إلا في عدد قليل من الولايات. بينما تم تنفيذ إجراءات مختلفة في تطبيق الحد الأدنى للأجور الوطني عبر المناطق الصغرى، حيث قام الباحثان بتقدير أثره على التشغيل في معظم القطاعات. ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال تفاعل الحد الأدنى للأجور واللوائح الأخرى التي تؤثر على شركات القطاع الرسمي في البرازيل، مثل تكاليف إنهاء الخدمة المرتفعة. ونتيجة لذلك، قد تجد الشركات البرازيلية أنه من الأفضل تخفيض الحجم الساعي للعمل بدلاً من تكبد مدفوعات إنهاء الخدمة المكلفة. مع الإشارة إلى أنه تم معاينة مرونة سلبية أكبر في المناطق الصغرى الأقل تعرضاً وكذلك في التقديرات الطولية، بدلالة إحصائية متفاوتة. ومع ذلك، فإن التوسع الاقتصادي المستدام للبرازيل خلال الفترة الزمنية للتحليل يثير التساؤلات حول ما إذا كانت هذه التأثيرات ستكون أكبر خلال فترة الانكماش الاقتصادي. تشير التقديرات التي تظهر أن تأثيرات العمالة كانت أكبر بكثير في المناطق الصغرى الأقل تعرضاً للازدهار الاقتصادي الذي حدث في أوائل العقد الأول من القرن الحالي، غير أنه نظراً لتغير الصدمات الخارجية للبلاد في السنوات القليلة الماضية، من الممكن حسب الباحثين أن تعاني العمالة في القطاع الرسمي بسبب الحد الأدنى للأجور الكبير. ومع أنه لا يزال هناك المزيد من التساؤلات حول

هذا الموضوع، إلا أن هذا البحث قد قدم تحليلاً هاماً نحو فهم أفضل لتأثير الحد الأدنى للأجور في أمريكا اللاتينية.

❖ دراسة Amorim & Tabosa & Almeida & Castelar لموضوع «The impact of unemployment insurance on reinsertion wages in 2015 in the rural environment of Brazil» سنة 2022:

سعى الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى تقديم أدلة جديدة حول أثر برنامج التأمين ضد البطالة «Programa Seguro-Desemprego PSD» على أجور إعادة الإدماج للمستفيدين منه في البرازيل، مع مراعاة البيئة الريفية البرازيلية. (Amorim et al., 2022)

أشار الباحثان إلى أهمية برنامج التأمين ضد البطالة PSD في البرازيل باعتباره مصدر للدخل المؤقت، مما يسمح للعامل العاطل عن العمل بأن يكون أكثر انتقائية في اختيار الوظيفة التالية، بينما في نفس الوقت، يفتح فرصاً جديدة لتحسين تدريبهم المهني. فيما نوه الباحثان كذلك للانتقادات حول برنامج PSD، التي ترجع أساساً إلى المعايير غير المنتظمة للاستفادة من مزايا البرنامج وآثاره السلبية، والتي يحتمل غالباً في أن تكون حافزاً للبطالة. كما يعتقد بأن برنامج التأمين ضد البطالة في البرازيل يمثل دافعا للبحث عن وظيفة أفضل، لا يمكن للعامل التوجه إليها إلا عند تسريحه من العمل دون مبرر. من هذا المنظور، يشجع البرنامج على تقليص عمر علاقات العمل، خاصة في فترات الانتعاش الاقتصادي، ما يؤثر سلباً على الاستثمار في رأس المال البشري، الإنتاجية ومستويات الأجور.

باقتراح فرضية أن التأمين ضد البطالة يساهم بشكل إيجابي في زيادة أجور إعادة الإدماج للمستفيدين من برنامج البطالة في البيئة الريفية البرازيلية، يحاول الباحثان التحقق ما إذا كان هناك تأثير للمزايا على أجور إعادة الإدماج للعمال البرازيليين المرتبطين بعلاقة عمل في منطقة ريفية برازيلية، وما إذا كانت العلاقة بين إعانة البطالة وأجر إعادة الإدماج إيجابية حسب المنظور النظري لنظرية رأس المال البشري وعرض العمل. بالإضافة إلى ذلك، افترض الباحثان أن الحوافز الهادفة التي تنشأ عن نظام التأمين ضد البطالة يمكن أن تولد عيوب تؤدي في نهاية المطاف إلى جعل البرنامج أقل فعالية، وإلى عدم الكفاءة في تخصيص الموارد.

من أجل اختبار الفرضية المذكورة أعلاه، تم تطبيق اختبارات الانحدار لنموذج Sharp، بينما فسر الباحثان تركيزهما على البيئة الريفية للبرازيل كعينة، كونها تظهر خصائص مختلفة عن المنطقة الحضرية، أين يميل العمال الريفيون إلى تحقيق معدل دوران للعمالة أعلى من العمال الحضريين، لا سيما فيما يتعلق بالجوانب الموسمية

للإنتاج الزراعي، فضلاً عن كونهم أكثر عرضة للبطالة المفاجئة بسبب التقلب في أسعار السلع الزراعية، حيث يتوق أرباب العمل إلى خفضها.

تم استخدام البيانات المأخوذة من المسح الوطني السنوي للعينة المنزلية «Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios- PNAD لعام 2015، الذي يسمح التحقق ما إذا كان الفرد قد تلقى تأميناً ضد البطالة بعد ترك وظيفته الرسمية الأخيرة، مع الأخذ في الاعتبار سكان البيئة الريفية البرازيلية. ويبرر الباحثان الاعتماد على سنة بيانات سنة 2015، كون IBGE بدأت في اعتماد منهجية أخرى في مسح PNAD باستبيان جديد بعد عام 2015، لا يسمح بالحصول على مثل هذه المعلومات.

من أجل تقييم تأثير برنامج التأمين ضد البطالة PSD على أجور إعادة الإدماج للمستفيدين في المناطق الريفية بالبرازيل، تم إجراء تحليل للاختلاف في الوسائل بين العمال الذين تلقوا المساعدة عندما تركوا وظائفهم السابقة، مقارنةً بالعمال الذين لم يستوفوا شروط الحصول على مخصصات التأمين. حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً على أجور إعادة الإدماج للأفراد الذين شاركوا في برنامج التأمين ضد البطالة في ريف البرازيل. عند التصنيف حسب المناطق البرازيلية، كان لمنطقة الجنوب الشرقي تأثير إيجابي أكبر على أجور إعادة الإدماج، في حين أن منطقة الغرب الأوسط لها تأثير سلبي على العمال الذين شاركوا في برنامج التأمين ضد البطالة. من بين الاستنتاجات الرئيسية، يعتقد الباحثان أن برنامج التأمين ضد البطالة كان له تأثير إيجابي على العمال الريفيين البرازيليين الرسميين المقيمين في جنوب شرق البلاد، ولكنه كان له تأثير سلبي على أولئك الذين يقيمون في منطقة وسط غرب البرازيل.

ومن النتائج المهمة الأخرى حسب الباحثين، حدوث قفزة في أجور إعادة الإدماج للأفراد الذين شاركوا في برنامج التأمين ضد البطالة، وبالتالي، يُقترح أن يتم التفكير في شكل برنامج التأمين ضد البطالة للأفراد في البيئة الريفية البرازيلية وتنظيمها بطريقة تولد مستويات أعلى من المعلومات عن سوق العمل، فضلاً عن إضافة نوع من تكوين رأس المال البشري لهؤلاء الأفراد، من خلال الدورات التأهيلية والتدريب وإعادة التدريب، حيث أنه من هذه النقطة سيتمكن العمال من الدخول مرة أخرى إلى سوق العمل بشكل أسرع وأكثر استقراراً ومستويات أجور أعلى. كما أن الاهتمام بتصميم البرامج لا يقل أهمية عن وجوده، لأنه يمثل آلية هامة تولد بها الحوافز الصحيحة والسلوك المحفز الذي يعتبره المجتمع مناسباً.

❖ دراسة Monasterio & Ehrl & Adamczyk لموضوع «Skills and employment transitions in Brazil سنة 2022»

الورقة البحثية تتناول موضوع Skills and employment transitions in Brazil، وتم إعدادها لفائدة منظمة العمل الدولية ILO. تهدف الدراسة إلى تحليل التحولات التي تطرأ على التشغيل ومهارات العمال في البرازيل بالاعتماد على عينة عشوائية من قطاع العمل الرسمي للفترة الممتدة من 2003 إلى 2018، طور خلالها الباحثون إجراءً جديدًا لاشتقاق مقياس للمسافة المهنية ومقاييس المهارة القابلة للمقارنة دوليًا من مهام الأعمال للبلد. كما تهتم الدراسة بشكل خاص بكيفية ارتباط مهارات العمال بتحولات التشغيل، وتهدف للحصول على فهم أفضل لديناميكيات سوق العمل لمتوسطي الدخل خلال الأزمات الاقتصادية والتغيرات المتعلقة بالتكنولوجيا. وهذا بالنظر إلى أن معظم هذه الظواهر تتم دراستها في البلدان المتقدمة حسب رأي الباحثين، فإنهم يحاولون من خلال هذه الورقة استكشاف ما إذا كانت أنماط التحولات المهنية والتغير التكنولوجي المنحاز للمهارات والاستقطاب الملحوظ في البلدان الغنية موجودة أيضًا في البرازيل. (Adamczyk et al., 2022)

تقدم الدراسة إحصائيات مجمعة تتعلق بالتغيرات والتحولات في التشغيل. وبالتالي، تُظهر الانحدارات على مستوى العمال كيف ترتبط المهارات skills بالتغيرات المهنية occupation changes، تغيرات القطاع sector changes، المسافة المهنية occupational distance، تغيرات الأجور wage changes، ومخاطر الخروج من سوق العمل labour market exit risk. لمعالجة هذه التساؤلات، تم الاعتماد على تقرير المعلومات الاجتماعية السنوي الذي تصدره وزارة الاقتصاد البرازيلية حول سوق العمل الرسمي، وهو عبارة عن سجل إداري رئيسي لبيانات أصحاب العمل والعمال الذي يغطي القطاعين العام والخاص. اعتمد عليه الباحثون في سحب عينة عشوائية بنسبة 10% من مجتمع العمال، حيث ركز بحثهم على العمال والعاملات الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و60 عامًا بمعلومات كاملة في المتغيرات المختارة، يضم جميع عقود التوظيف الرسمية بين عامي 2003 و2018. ما يتيح أكثر من 50 مليون مشاهدة لـ 6,4 مليون رجل وامرأة من جميع القطاعات، ما يجعل العينة والتقديرات المرتبطة بها تمثل سوق العمل البرازيلي الرسمي بأكمله.

فيما تستمد الدراسة أهميتها من نطاق تقييم سوق العمل البرازيلي الذي يمتد على مدى عقدين من التغيرات الجذرية والأزمات الاقتصادية. إضافة إلى هدف الباحثين بالتوثيق الشامل للعلاقة بين المهارات وتحولات التشغيل خلال هذه الفترة، مع التنويه إلى صلة تماثل تحولات سوق العمل البرازيلي مع البلدان المنخفضة والمتوسطة

الدخل، وإمكانية تحسن الأبحاث المستقبلية بعد التمييز بين مختلف الآليات التي تؤثر بها الصدمات المتعلقة بالتكنولوجيا أو أثر الطلب على سوق العمل في البلدان النامية. في المقابل، أشار الباحثون إلى إشكالية الطريقة المنتهجة التي ترتبط بهذه الدراسة، كونها تعتبر غير ملائمة للبلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. ومع ذلك، يوفر البحث مقياسًا مستمرًا للمهارات يعتمد بشكل أساسي على أوصاف المهام للمهن للبلد قيد الدراسة، كما في الحالة الحالية، التصنيف البرازيلي للمهن.

تطرق الباحثون إلى الحالة الاقتصادية للبرازيل قبل أن تتأثر بجائحة Covid-19، أين عانت البلاد من ركود اقتصادي تاريخي، ومنذ ذلك الحين لم تستعد مستوى الناتج المحلي الإجمالي المحقق لعام 2013. وعلى الرغم من حالة عدم اليقين بشأن تعافي الاقتصاد البرازيلي وعودته إلى المسار الصحيح، فإن التجربة الأخيرة للولايات المتحدة الأمريكية تظهر أن التعافي قد لا يؤدي بالضرورة إلى إعادة إنشاء مناصب العمل والوظائف المفقودة، تماشيًا مع الفرضية القائلة بأن أثر التغيير التكنولوجي على سوق العمل منحاز للمهارات، حيث أن المؤسسات تعيد هيكلتها خلال فترة الانكماش، وتقوم باستبدال أو إحلال للمهن والمهام الروتينية بالآلات أو التقنيات الرقمية.

بشكل عام، تؤكد النتائج أن مهارات العمال مرتبطة بتحويلات التشغيل. حيث أكد الباحثون عبر النتائج التي توصلوا إليها، أن معدلات العمالة ونمو الأجور أعلى بالنسبة للعمال الذين يستخدمون "المهارات المعرفية المكثفة غير الروتينية" «workers who use non-routine cognitive skills intensively»، كما تم تعريفهم من قبل الباحثين في الدراسة. كما كشف استخدام المتغيرات الوسيطة في الانحدار الممثل للدراسة عن عدم تجانس كبير بين مهارات العمال فيما يتعلق بعمر العمال ومدة عملهم وحجم المؤسسة. ولوحظ أن العمال الذين يستخدمون المهارات المعرفية غير الروتينية بشكل مكثف يواجهون احتمالات منخفضة نسبيًا للإحلال المهني والقطاعي، إضافة إلى أن مخاطر خروجهم من سوق العمل منخفضة نسبيًا. أما في حالة حدوث تغيير مهني «occupation changes»، يميل هؤلاء العمال إلى إيجاد وظائف ذات أجور أعلى وأقرب من حيث محتوى مهامهم. في مقابل هذه الخصائص، يعتقد الباحثون أن العمال أصحاب المهارات اليدوية يواجهون احتمالات أسوأ حالًا في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، ومما تم ملاحظته، هو زيادة درجات المهارات المعرفية مع توزيع الأجور، فيما تنخفض درجات المهارات اليدوية.

علاوة على ذلك، كشفت النتائج أيضا إلى أنه كانت هناك علامات على انحياز روتيني للتغير التكنولوجي «routine-biased technological change» واستقطاب للعمالة منذ الركود الاقتصادي للبرازيل سنة 2014. عانت المهن التي تتطلب مهارات متوسطة في قطاع التصنيع من خسائر نسبية أكبر في فقدان مناصب العمل خلال فترة الركود الأخيرة الممتدة من سنوات 2013 إلى 2018. من جانب آخر، وعندما يتم تصنيف الوظائف حسب متوسط الأجر، يلاحظ أن هناك مكاسب في التشغيل عند الحد الأدنى والأعلى للتوزيع، بينما تعاني المهن التي تقع في منتصف توزيع الأجور من خسائر التشغيل. هناك أيضًا اتجاه واضح للعمال ذوي الأجور المتوسطة الذين يستخدمون المزيد من المهارات المعرفية غير الروتينية.

وفي سبيل تقديم وصف موجز للعمال من خلال الكثافة النسبية للمهارات، يدل ملخص النتائج الرئيسية من المجالات المختلفة التي اعتمد عليها في التحليل حسب الباحثين، على أن المهارة المكتسبة للعامل مرتبطة باحتمالية مغادرته لسوق العمل الرسمي والانتقال إلى مهنة أو قطاع مختلف. لهذا يبدو أن مهارات العمال تلعب أيضًا دورًا أساسيًا في تفسير المسافة من حيث المهام بين وظيفتين والتغيرات ذات الصلة في الأجور. حيث يستنتج أن وضعية العمال الذين يستخدمون المهارات المعرفية غير الروتينية تكون في موقع أكثر امتيازًا في جميع المناطق التي تم تحليلها. وعلى وجه الخصوص، بإمكان مهاراتهم أن توفر درجة حماية بشكل جيد نسبيًا اتجاه فقدان الوظائف، حتى أثناء الركود الاقتصادي. كما تكشف الدراسة أيضًا عن عدم تجانس كبير بين العاملين من نفس نوع المهارة، مع الإشارة إلى أن الدراسات التي تركز بشكل أكبر على الاختلافات بين القطاعات والتعليم وما إلى ذلك، من المرجح أن تكشف عن المزيد من الانعكاسات الدقيقة لمهارات العمال.

تماشياً مع النتائج السابقة، والتي تشير إلى أن العمال الديوين يتأثرون بشدة أثناء فترات الانكماش الاقتصادي، ومن أجل تخفيف آثارها التي تمتد على المدى الطويل، يوصي الباحثون بالجهود المبذولة المتعلقة بتحفيز تراكم رأس المال البشري لهذه الفئة من العمالة. كما أنه وبالرغم من أن بعض الدراسات المستندة على مقارنة المهام خلصت بأن برامج التدريب لديها القدرة على زيادة أداء العمال في المهارات التحليلية وغير الروتينية، يرى الباحثون أن تأثير تلك البرامج على العمالة أو الأجور لا يبدو واعدًا. فمن ناحية، تظهر التجارب الدولية المستخلصة أن تجسيد الأهداف الفعلية فيما يخص التشغيل وتحسين الأجور لا يعتمد ببساطة على تفاصيل تصميم وتنفيذ هذه البرامج. من ناحية أخرى، تميل تدابير التدريب إلى أن تكون أكثر نجاعة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، لا سيما عندما تشارك المؤسسات في تحديد محتوى دورات التدريب والتكوين.

كما سلط الباحثون الضوء على أهمية التغييرات والتحولت الأساسية التي تحدثها تطبيقات التكنولوجيا في سوق العمل. إذ بإمكان هذه التكنولوجيات تحويل العمال ذوي المهارات المتوسطة المكثفة في الأنشطة الروتينية لأداء مهام وشغل الوظائف ذات المهارات المنخفضة، ما يعتبر عملية إحلال في مناصب العمل حسب مستويات العمال. حيث كشفت بعض الدراسات التي تهتم بالتحول التكنولوجي واستخدام آليات الحوسبة ضمن الوظائف في سوق العمل البرازيلية أن 45% على الأقل من العمالة، والتي يشمل معظمها المهن اليدوية منخفضة المهارات، ستكون مهامها عرضة للإحلال بآليات التكنولوجيا في المستقبل القريب. ومع ذلك، تظل تحولات التشغيل نتيجة تطبيق الآليات التكنولوجية ضمن الآفاق، على الأقل حالياً حسب اعتقاد الباحثين، إذ لا تظهر اتجاهات واضحة بخصوص العمالة والبطالة الشاملة الناتجة عن التكنولوجيا الدولية.

1-2- دراسات سابقة حول روسيا:

❖ دراسة Beck & Kamps & Mileva لموضوع « Long term growth prospects for the Russian economy سنة 2007:»

أعدت هذه الورقة البحثية من طرف الباحثين، وقدمت كتقرير أيضاً لفائدة البنك المركزي الأوروبي. تناول البحث تقييماً لآفاق النمو على المدى الطويل في روسيا، وعلى وجه الخصوص مسألة الاستدامة لمعدلات النمو المرتفعة في البلاد. انطلاقاً من فكرة أن التوسع الاقتصادي السريع لروسيا في السنوات الأخيرة قد استفاد من عدد من العوامل الفردية مثل الارتفاع غير المسبوق في أسعار النفط، تقدم الورقة دليلاً جديداً على اعتماد روسيا على أسعار النفط باستخدام نموذج تصحيح الخطأ Vector Error Correction Model VECM. (Beck et al., 2007)

يتطرق البحث إلى كيفية تطور اعتماد روسيا على أسعار النفط خلال السنوات الأخيرة، كما يناقش آفاق النمو على المدى المتوسط إلى الطويل في البلاد. في القسم الأول، تحلل الورقة دور صناعات النفط والغاز في الاقتصاد الروسي، حيث تشير إلى أن دور هذه الصناعات قد ازداد من حيث القيمة الاسمية، لكن أقل من ذلك من حيث القيمة الحقيقية. إذ أن التحليل الاقتصادي القياسي لحساسية نمو الناتج المحلي الإجمالي لروسيا لأسعار النفط وسعر الصرف الحقيقي، خلص إلى أن عدم اقتران النمو الملحوظ من ارتفاع أسعار النفط على مدى السنوات القليلة الماضية لا يعني أن النمو لم يعد حساساً لأسعار النفط، وقد يكون أحد التفسيرات لظاهرة فك الاقتران هو اندفاع الواردات الناجم عن التقدير الحقيقي. بالإضافة إلى ذلك، هناك تقديرات محدودة على أعراض ظاهرة العلة الهولندية في روسيا، حيث أنه بالرغم من تضائل بعض الصناعات التحويلية، لم يحدث تباطؤ صناعي قوي. في

الوقت نفسه، لاحظ الباحثون وجود دعم قوي لقطاع الخدمات المزدهر في روسيا، إلا أنهم اعتبروا ذلك مرتبطاً بالمرحلة الانتقالية ما بعد الحقبة السوفييتية.

في القسم الثاني من الورقة، يتم تقييم توقعات النمو على المدى المتوسط والطويل في روسيا من منظور السلاسل الزمنية، واستقراء بيانات الناتج المحلي الإجمالي التاريخية، التي تشير إلى أن زخم النمو الحالي لروسيا قوي. ومع ذلك، هناك عدد من العوامل مثل المعوقات الهيكلية والحاجة إلى إعادة هيكلة الاقتصاد الروسي. بشكل عام، تشير النتائج إلى أن زيادة التأثير الإيجابي لارتفاع أسعار النفط على نمو الناتج المحلي الإجمالي لروسيا في السنوات الأخيرة، إلا أنه يميل إلى أن يتم دعمه من خلال ارتفاع سعر الصرف الفعلي الحقيقي الذي يحفز الواردات. بالإضافة إلى ذلك، هناك تأكيد من نتائج تجريبي على أن النمو في قطاع الخدمات، والذي يرتبط عادة بأعراض ظاهرة العلة الهولندية، ناتج بشكل أساسي عن عملية التحول الاقتصادي.

من منظور شامل، يبدو أن الحفاظ على معدلات النمو المرتفعة يمثل تحدياً كبيراً، في حين يشير المستوى المرتفع لرأس المال البشري في روسيا إلى أن الدولة قد يكون لديها آفاق نمو أكثر إشراقاً من اقتصادات الأسواق الناشئة الأخرى. كما أوصى الباحثون على العوامل ذات الصلة، والتي من المحتمل أن تؤثر على أداء النمو الروسي في المستقبل. حيث يبدو أن الزيادة في معدلات الاستثمار المنخفضة الحالية تشكل متغيراً رئيسياً في السياسة العامة لضمان استدامة النمو المرتفع. كما أن التحسينات في مناخ الاستثمار والتقدم المستمر في مجال إصلاح القطاع المصرفي، في هذه المرحلة، يعتبران عاملان رئيسيان لضمان الاستثمارات الكبيرة والضرورية.

❖ دراسة Anna Lukiyanova لموضوع «Effects of minimum wages on the Russian wage distribution سنة 2011»

تتناول Lukiyanova في هذه الورقة البحثية تأثيرات الحد الأدنى للأجور في روسيا. إذ تعتبر الباحثة بأن أهمية بحثها تنبع من قلة الدراسات التجريبية حول تأثيرات الحد الأدنى للأجور في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، أين تشهد مؤسسات institutions سوق العمل تغيرات سريعة، وتتعاظم مع تعديلات واختلافات تطبيق القانون في نواح كثيرة ومهمة. إضافة إلى أن روسيا تقدم حالة جيدة لدراسة تأثير الحد الأدنى للأجور على عدم المساواة في الأجور والتشغيل، حيث شهدت البلاد ارتفاعاً كبيراً في الحد الأدنى للأجور في النصف الثاني من العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. على مدى فترة قصيرة بين عامي 2005 و2009، زاد الحد الأدنى القانوني للأجور الفيدرالية بمعامل 5,4 بالقيمة الاسمية وبمعامل 3,6 بالقيمة الحقيقية. وبعد أكثر من عقد، بلغ

الحد الأدنى للأجور نسبة 25٪ من متوسط الأجور في روسيا، وأصبح ملزمًا لفئات معينة من العمال ذوي الأجور المنخفضة. (Lukiyanova, 2011)

تهدف هذه الورقة إلى سد هذه الفجوة في الدراسات، وتقدير تأثير الحد الأدنى للأجور على توزيع الأجور في روسيا. حيث اعتمدت الباحثة في منهجيتها على ملاحظة مفادها أن تأثيرات سياسات الحد الأدنى للأجور تكون أكثر وضوحًا في المناطق ذات الأجور المنخفضة بالمقارنة مع المناطق ذات الأجور المرتفعة. كما استخدمت التباين الإقليمي في المستوى النسبي للحد الأدنى الفيدرالي للأجور لتحديد تأثير الزيادة بمقدار ثلاثة أضعاف في القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور على توزيع الأجور في روسيا بين عامي 2005 و2009. ويشير التحليل إلى أن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يفسر الجزء الأكبر من الانخفاض في عدم المساواة للفئات الدنيا، وخاصة بالنسبة للإناث.

اعتمد البحث على بيانات المسح نصف السنوي للأجور المهنية الذي ينفذه مكتب الإحصاء الروسي (Rosstat)، لا سيما تلك المتعلقة بالاستطلاع الذي أجري في سنوات 2005، 2007 و2009. في كل استطلاع يكون الشهر المرجعي للمسح هو أكتوبر. خلال الفترة محل الدراسة، ارتفع الحد الأدنى الفيدرالي للأجور من 800 روبل روسي إلى 4330 روبل روسي، وتمت مقايسته ثلاث مرات، في مايو 2006، وسبتمبر 2007، ويناير 2009. وبالتالي، فإن استخدام البيانات من 2005 إلى 2009 قد يكون مهما حسب الباحثة، باعتبار الحد الأدنى للأجور ارتفع خلال الفترة بمعامل 5,4 بالقيمة الاسمية وبمعامل 3,6 بالقيمة الحقيقية. يشمل المسح الأجور المهنية لعينات من العمال داخل الشركات، أين يتم توفير بيانات حول الأجور وخصائص العمال المنتمون إلى الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم من جميع فروع النشاط الاقتصادي، مع استثناءات ملحوظة لقطاع الزراعة وصيد الأسماك والإدارة العامة والوساطة المالية. كما تغطي العينات فقط العمال الذين عملوا بدوام كامل، وقدرت بحوالي 700.000 لكل استطلاع، وممثلة على لـ 79 منطقة روسية.

ومن أهم النتائج التي خلص إليها الدراسة، قدرت الباحثة فيما يتعلق بفترة البحث أن حوالي 50٪ من انخفاض الضغط على الفئات الدنيا من عدم المساواة في التوزيع الإجمالي للأجور، و75٪ من الانخفاض في عدم المساواة بين الإناث، و30٪ من الانخفاض في عدم المساواة بين الذكور، يُعزى إلى الزيادة في القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور. كان تأثير الضغط أشد بالنسبة للمراهقين وكبار السن والعاملين ذوي التعليم المنخفض وموظفي القطاع العام. فيما أدت نتائج هيكلية الأجور الأخرى حدوث انخفاض في فجوة الأجور بين القطاعين

العام والخاص، وفوارق الأجور بين الصناعات، وانخفاض طفيف في فجوة الأجور بين الجنسين. ورغم أن الحد الأدنى للأجور كان بالتأكيد عاملاً مهماً يساهم في انخفاض عدم المساواة، خاصة بالنسبة للإناث، إلا أنه لم يكن العامل الوحيد. بدأ النمو السريع للأجور في أسفل التوزيع عام 2001 عندما كان الحد الأدنى للأجور رمزياً. ومع ذلك، ركزت هذه الورقة على تأثير التغييرات في الحد الأدنى الفيدرالي للأجور وتجاهلت الحد الأدنى الإقليمي للأجور الذي تم تقديمه منذ عام 2007. كما أنه وبسبب القيود المتعلقة البيانات، تتغاضى الورقة عن آثار البطالة وإمكانية مزاحمة العمال في القطاع غير الرسمي. علاوة على ذلك، فإن عدم وجود أدلة على تأثيرات العمالة للحد الأدنى للأجور في روسيا يحد من نطاق تأثير السياسات.

❖ دراسة Kudrin & Gurvich لموضوع «A new growth model for the Russian economy» سنة 2015:

يحاول الباحثان في هذا المقال تشخيص المشاكل الكامنة وراء التباطؤ الاقتصاد الروسي خلال مرحل معينة، والتي اعتبرت ذات طبيعة مستمرة ولا يمكن حلها بإجراءات بسيطة مثل سياسة نقدية أو مالية أكثر ليونة. حيث أن السبب الأساسي لهذه المشاكل حسب الباحثين هو بيئة السوق الضعيفة التي تهيمن عليها الشركات العامة وشبه العامة. إذ يرى الباحثان أنه يجب اعتماد نموذج جديد للنمو مبني على تحفيز قوي للأعمال التجارية، وكذلك تنظيم الحكومي لتحسين الكفاءة. (Kudrin & Gurvich, 2015)

أشار الباحثان إلى أن روسيا شهدت نمو اقتصادياً معتبراً في الفترة ما بين الأزميتين (1998-2009)، أدى إلى نمو حصتها من الإنتاج العالمي نتيجة ارتفاع مستويات الناتج المحلي الإجمالي والإنتاجية بنسبة 83% و70% على التوالي، حيث أن الصادرات اعتبرت من أهم العوامل المحفزة للنمو، والتي ارتبطت آنذاك بارتفاع أسعار النفط والغاز. هذا ما ساهم في تحسن المستوى المعيشي للأفراد وتضاعف معدلات الأجور الحقيقية بمقدار 3 إلى 4 مرات، خاصة في القطاعات الصناعية. كما أن زياد الانفاق الحكومي والأجور المتزايدة في القطاع العام إلى زيادة الطلب الاستهلاكي. إضافة إلى أن الرصيد المتبقي من فائض الإيرادات لدى المنتجين بعد دفع الضرائب تمّ استغلاله في رفع الأجور، وعليه تجاوز نمو الأجور النمو في الإنتاجية.

أما بعد الأزمة المالية (2009-2013) تباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى 1% وتراجع أداء الاقتصاد الروسي بالمطلق على غرار الاقتصاد العالمي، فيما اعتبر نمو حصة روسيا عالمياً في قطاع التكنولوجيات

المتطورة ضئيلاً، وبالرغم من المكانة القوية لروسيا في أسواق الطاقة والمعادن التي تعتبر ثاني أعلى صادراتها، إلا أن ذلك لم يحسن بشكل كبير في القدرة التنافسية لديها.

ومن أهم ما خلص إليه الباحثان، هو أن فائض الإيرادات الذي حققته روسيا نتيجة الظروف المواتية في أسواق المواد الأولية أدى إلى تسارع نمو الإنتاج، ما ساهم بزيادة قياسية في دخل العائلات والأسر، جنباً إلى جنب مع الأجور في جميع القطاعات، بما في ذلك أجور القطاعات العامة والمعاشات التقاعدية. ومع ذلك، شهد الاقتصاد الروسي بعض التعديلات التي أضرت بتوزيع الدخل الأساسي. ففي الفترة الممتدة ما بين (2006-2013) عرفت حصة مدفوعات العمالة زيادة بنسبة 0,8%، بينما انخفض إجمالي بنسبة 7,3%، ما يعني أن منحى العرض الكلي يتحول كل عام نحو اليسار، وأن جاذبية الاستثمار في الاقتصاد الروسي آخذة في الانخفاض، والتي تعد سبباً رئيسياً في محدودية الموارد الاستثمارية والمالية. إضافة إلى أن ارتفاع تسعيرة الطاقة في روسيا زاد من تكاليف المستهلكين الصناعيين، مع تسارع نمو الأجور، يثبط من دعم القدرة التنافسية للمنتجين الروس.

وعليه، مما سبق، اقترح الباحثان بعض الخطوات والتدابير التي يجب اتخاذها من أجل بناء نموذج محفز للنمو. من بين أهم هذه التدابير والتي ترتبط بسوق العمل وسياسية الأجور، إجراءات تكميلية تتعلق بتغيير الاتجاه المستقر لانخفاض نسبة إجمالي الربح من الناتج المحلي الإجمالي، خاصة تلك المرتبطة بانخفاض العمالة، ما يستدعي تعويضها بزيادة عرض العمل، مع عدم السماح للأجور بالنمو بوتيرة أسرع من إنتاجية العمل. خاصة بعد أن شهدت الأجور زيادة متسارعة في عدد من الصناعات الممولة من القطاع العام، والتي امتدت لاحقاً إلى الاقتصاد بأكمله، إذ أن عدد موظفي القطاعات العامة في روسيا مفرط بشكل واضح، مقارنة بالدول المتقدمة والناشئة. حيث يتعين التحول من استراتيجية الحد من البطالة تدريجياً إلى العمل على الرفع من القدرة التنافسية، مع تحسين الآليات التنظيمية للهجرة لجذب العمال الملائمين لحجرات سوق العمل. ومن الضروري أيضاً حسب الباحثين، يجب أن يقوم نموذج النمو على حوافز متينة لكل من التنظيم الحكومي ومناخ الأعمال لتحسين الكفاءة، من أجل استعادة ثقة المستثمرين في استقرار الاقتصاد الكلي، بالتزامن مع سياسة التغيير المؤسساتي الذي يندرج ضمن الحلول طويلة الأمد.

❖ دراسة Vakulenko & Leukhin لموضوع « Wage discrimination against foreign workers in Russia سنة 2017 »

حاول الباحثان من خلال هذا المقال مقارنة أجور المهاجرين الأجانب المؤقتين والعمال الروس، حيث يكمن تساؤل الدراسة حول التحقق عن وجود تمييز ضد العمال الأجانب في سوق العمل الروسي، وإذا كان الأمر كذلك، كيف يتجلى ذلك من الناحية الكمية. كما أن الاهتمام الأكاديمي بمقارنة أجور العمل بين المهاجرين الأجانب والعمال المحليين تخلق أساساً لتوصيات سياسة الهجرة. (Vakulenko & Leukhin, 2017)

تبرز أهمية الدراسة حسب الباحثين حول وضعية العمال المهاجرين الأجانب في سوق العمل الروسي، كونهم يمثلون شريحة كبيرة من العمالة الروسية. في سنة 2013 على سبيل المثال، تم إصدار وثائق تسمح بنشاط عمالي في الاتحاد الروسي لما يقرب من ثلاثة ملايين مهاجر أجنبي. وفقاً لدائرة الهجرة الفيدرالية، يمثل هذا الرقم حوالي 4% من السكان النشطين اقتصادياً داخل الاتحاد الروسي. كثيراً ما تنشأ مناقشات سياسية بشأن الحاجة إلى مثل هذا العدد الكبير من التراخيص، فيما يدافع العديد من خبراء الديموغرافيا عن وجهة النظر القائلة بأنه بالنظر إلى الانخفاض المتوقع في عدد السكان القادرين على العمل في المدى الطويل بآفاق عام 2050 حسب توقعاتهم، ستعاني البلاد من عجز كبير في القوى العاملة حتى لو تم تعبئة جميع موارد العمالة المتاحة محلياً. في المقابل، يرى البعض أن فائدة الزيادة الفعلية في تدفق الهجرة ليست واضحة، ما قد ينشأ عنها زيادة في مستويات البطالة أو التأثير على أجور العمال المحليين العاملين في وظائف مماثلة.

اعتمد الباحثان في هذه الورقة على بيانات من المصالح الفيدرالية للعمل والتشغيل، والتي جمعت من بيانات حول متطلبات القوى العاملة من سنة 2009 إلى 2013. كمصدر آخر، استخدم الباحثان قاعدة بيانات المسح الرقابي الروسي الخاص بالمدرسة لعليا للاقتصاد لنفس الفترة. حيث أن البيانات الرسمية التي تقدمها دائرة الهجرة الفيدرالية محدودة، نظراً لافتقارها إلى المعلومات حول الأجور المدفوعة للعمال الأجانب، بالإضافة إلى أن هناك عيوب أخرى في البيانات المأخوذة أحياناً من مسح المهاجرين والتي تحتوي على معلومات حول تدفق المهاجرين من بلد واحد.

ولمعرفة أي جزء من الفجوة في الأجور يُعزى إلى الاختلافات في الخصائص بين العمال الروس والمهاجرين، وكذا مقدار التمييز ضد العمال الأجانب، استخدم الباحثان منهجية تحليل «the Oaxaca–Blinder decomposition method». في حين تم تمثيل الأجور في تقدير العلاقة كمتغير تابع، بينما تم تمثيل المتغيرات المستقلة بمستوى التعليم الدراسي والخبرة المهنية المعبر عنهما بالسنوات. أما بخصوص عدم إدراج متغيرات

تفسيرية أخرى في نموذج الدراسة حسب الباحثين، هو عدم وجود معيار واضح بشأن المتغيرات الإضافية التي يجب تضمينها، حيث أن القدرة على تضمين متغيرات معينة في النموذج محدود بالبيانات المستخدمة في الدراسة. ومن أهم ما خلص إليه الباحثين من نتائج الدراسة، والتي تثبت أن العمال الأجانب يتعرضون للتمييز من حيث الأجور، هو متوسط الأجور المدفوعة للعمال الروس الذين لديهم نفس مستوى إنتاجية العمال المهاجرين، والذي يتجاوز 40% بنسبة أعلى خلال الفترة موضوع الدراسة (2009-2013). في الوقت نفسه، فإنه يمكن تفسير فجوة التمييز هذه بشكل أكبر عند التركيز على نوع النشاط الاقتصادي أو الصناعة التي يعمل فيها العمال. كما أنه قد تعزى الاختلافات إلى أشكال التشغيل والتوظيف غير الرسمية. كقاعدة عامة، يحصل المهاجرون غير الشرعيين على أجور أقل، لأن عملهم غير محمي بموجب القانون.

ومع ذلك، تبقى العديد من التساؤلات حول طبيعة فجوة التمييز وتأثيرها على سوق العمل الروسي. على سبيل المثال، من غير الواضح كيف تؤثر الأجور المنخفضة المدفوعة للمهاجرين على الأجور المدفوعة للعمال الروس العاملين في وظائف مماثلة، حيث أشار الباحثان إلى أن الأجور المنخفضة المدفوعة للمهاجرين لا تؤثر على تلك المدفوعة للعمال المحليين، أي أن فجوة التمييز تظل ثابتة على المدى الطويل. كما أنه من غير الواضح كيف يؤثر وجود العمال الأجانب في سوق العمل الروسي على توظيف العمال المحليين ذوي المهارات المنخفضة. كل هذا يستدعي الحاجة إلى المزيد من البيانات عالية الجودة والدراسات الجديدة في مجال اقتصاديات الهجرة التي ستخلق أساساً لتوصيات سياسية صحيحة.

❖ دراسة Rozhkova & Roshchin & Solntsev لموضوع «Wage Adjustment Policies in Russian Firms» سنة 2018:

باعتبار الأجور مؤشراً رئيسياً لسوق العمل وعنصراً مهماً في علاقات العمل، يتطرق الباحثون في هذه الورقة البحثية إلى سياسات تعديل الأجور، والتي تعد آلية رد فعل لظروف السوق المتغيرة وتشكل جزءاً مهماً من سياسة الأجور. تحدد الأجور من قبل صاحب العمل، وتعكس على الفور القيمة الداخلية لرأس المال البشري للعامل والخصائص الشخصية الأخرى. ومع ذلك، فإن عملية تحديد الأجور ليست واضحة، إذ أن خصائص الشركة معترف بها على نطاق واسع كسبب للاختلافات المتعلقة بالسلوك. فيما يبدو أن قرار الشركة بتعديل الأجور يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل الداخلية والخارجية، بما في ذلك الإطار المؤسسي لسوق العمل، ظروف الاقتصاد الكلي، والوضع المالي للشركة. (Rozhkova et al., 2018)

يهدف البحث إلى التمييز بين الخصائص التي تحفز الشركات على استخدام تعديلات الأجور. وما يقصده الباحثون بتعديل الأجور في هذه الورقة، هو إما زيادة أو نقصان في الأجر القاعدي الاسمي للعامل، حيث لا تعتبر زيادة أجر الأداء بمثابة تعديل بسبب الاختلافات الهيكلية بين الشركات. ولمعرفة كيف تؤثر المؤسسات وخصائص صاحب العمل على تعديلات الأجور، قام الباحثون بتضمين سبعة دوافع داخلية وخارجية لمراجعات الأجور في التحليل، كالتضخم، التغيرات في متوسط الأجور الإقليمية، التغيرات في متوسط أجر المنافسين، التغيرات في متوسط الأجر الوطني، تحسن الوضع المالي، التغيرات في الاتفاقات الجماعية مع النقابات، إضافة إلى زيادة الحد الأدنى للأجور الوطنية.

تحل هذه الورقة محددات تعديل الأجور بناءً على بيانات من الشركات الروسية للفترة الممتدة ما بين (2015-2017). يستند التحليل إلى بيانات تفصيلية من مسح صاحب العمل الذي يغطي عينة تشمل 5.058 شركة من 25 منطقة، في كل من القطاعين العام والخاص. تتبنى الدراسة نماذج احتمالية لتحديد الأسباب التي تحدد مراجعة الأجور، اعتمادًا على خصائص صاحب العمل الداخلي وظروف سوق العمل الخارجية، حيث استخدم الباحثون مسح تفاعل أسواق العمل الداخلية والخارجية (IIELM)، والذي يتم إجراؤه سنويًا من قبل المدرسة العليا للاقتصاد بجامعة الأبحاث الوطنية منذ عام 2009 ويحتوي على معلومات حول تقنيات إدارة الموارد البشرية. يوفر المسح معلومات مفصلة عن جوانب أدائهم الاقتصادي، بما في ذلك مركزهم المالي، وسياسات مراجعة الأجور والقوى العاملة.

تتوافق النتائج، حسب ما خلص إليه الباحثون مع أبحاث السابقة حول هذا الموضوع، إذ تشير إلى أن العوامل الداخلية والخارجية تؤثر على تعديل الأجور. فبالاستناد على التحليل الذي تضمن ستة عشر متغيرًا مستقلًا، والتي تم تقسيمها إلى مجموعتين فرعيتين من المتغيرات التفسيرية: السمات الهيكلية للشركات والظروف المؤسسية. كشف تحليل النتائج فيما يتعلق بالمجموعة الأولى من المتغيرات، ارتباط حجم الشركة والاستثمار ودوران العمالة بشكل إيجابي باحتمالية تعديل الأجور. على العكس من ذلك، فإن الوضع المالي أو نشاط الابتكار لا يميل إلى أن يكون ذا دلالة إحصائية تحت أي ظرف من الظروف. فيما يبدو أن الملكية مهمة عندما يتعلق الأمر بالشركات المملوكة لأجانب. أما فيما يتعلق بالمجموعة الثانية من المتغيرات، كشفت النتائج بأن المشاركة النقابية تؤثر على بروز بعض العوامل المعينة في تعديل الأجور.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن مراجعة الأجور القاعدية شائع في الغالب لدى الشركات الناجحة التي تقدم أجوراً أعلى وتوظف المزيد من العمال. تعديل الأجور هو آلية لأولئك الذين لديهم القدرة على الدفع. كما أن الإطار المؤسسي المعبر عنه في مشاركة النقابات العمالية، وعلى الرغم من أهميته، يترك للشركات الروسية مجالاً للمناورة، حيث يقوم أصحاب العمل بالمراجعة وتعديل الأجر القاعدي على الرغم من المرونة التي توفرها الأجور المتغيرة في سوق العمل الروسي.

❖ دراسة Vadim Kabanov لموضوع «Wage growth in Russia: opportunities and consequences» سنة 2021:

يحاول الباحث في هذه الورقة تقييم إمكانية زيادة الحد الأدنى ومتوسط الأجور في الاقتصاد الروسي، بدراسة الأجور المدفوعة للعمال والموظفين، وعلاقتها بأرباح الشركات والاستثمارات الرأسمالية. إذ أشار الباحث أنه خلال المرحلة المعاصرة في روسيا، تم مناقشة مسألة الأجور من قبل هيئة رئاسة الأكاديمية الروسية للعلوم في إطار تقرير العلوم الاقتصادية والتنموية في روسيا الصادر في يناير 1999. وعبر التحقق من المؤشرات المتعلقة بانخفاض الإنتاجية والأجور في روسيا، لوحظ أنه مقابل دولار واحد من الأجور، ينتج العامل العادي في روسيا ما يقرب من ثلاثة أضعاف المنتجات النهائية مقارنة بالولايات المتحدة الأمريكية. من وجهة نظر الباحث، فإن الاستنتاج الذي تم التوصل إليه منذ أكثر من 20 عاماً صالح اليوم، حيث أن الحاجة إلى زيادة الأجور مطلب مشترك من قبل جميع طبقات المجتمع الروسي. كما أن الباحث قد شارك نتائج أبحاثه على مدار العشرين عاماً الماضية إلى جانب أعمال اقتصاديين روس بارزين، في تقرير أعدّ حول التغلب على الأزمة الحالية وسبل تطوير الاقتصاد الروسي، والذي يقترح على الحكومة زيادة مستوى الحد الأدنى للأجور للعاملين في جميع أنواع النشاط الاقتصادي، والحاجة إلى اتخاذ تدابير تهدف إلى زيادة مستوى الأجور. (Kabanov, 2021)

وبالاستناد على المفهوم الماركسي للقيمة المضافة المنتجة، فإن الغرض من هذا البحث المتعلق بتقييم الإمكانيات التي يمكن أن توفر زيادة في متوسط الأجور في الاقتصاد الروسي، اعتمد على دراسة وتحديد التغيرات في حصص الأجور والأرباح في القيمة المضافة المنتجة، وتقييم استخدام هذه الأرباح من أجل الحفاظ على المنشآت القائمة وتحديثها وإنشاء مرافق جديدة. إضافة إلى استخلاص العوامل التي قد تعزز زيادة متوسط مستوى الأجور. كما تم الاعتماد على البيانات الإحصائية الحكومية المتاحة كمؤشرات أولية في إعداد الدراسة، بينما أثناء إجراء البحث، تمكن الباحث من الحصول على قيم كمية للفترة من 2002 إلى 2019. يتم تمثيل القيمة المضافة

النتيجة كمجموع من ثلاثة عناصر: أجور العمال والضرائب والأرباح. في حين، أخذ الباحث في الاعتبار تأثير القطاع العام على الاقتصاد، كالتعليم، الرعاية الصحية، الإدارة العامة، بحسب المصنف الروسي للأنشطة الاقتصادية.

ومن خلال مناقشة النتائج، خلص الباحث إلى أنه من الضروري التنبؤ بالتغيرات في التضخم والبطالة وعدم المساواة وإنتاجية العمل والهجرة، لتقييم الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية لنمو الحد الأدنى للأجور ومتوسط قيمة الأجور في الاقتصاد الروسي. كما أوصى بتنفيذ المقترحات المذكورة في التقارير السابقة والتي تهدف إلى زيادة دخل السكان، بالتزامن مع إدخال التعديلات على التشريعات الضريبية للاتحاد الروسي، لغرض تسهيل الزيادة في الحد الأدنى ومتوسط الأجور في القطاع غير الحكومي للاقتصاد. وبشكل عام، يؤكد الباحث أن الاقتصاد الروسي لديه القدرة على تحقيق نمو مضاعف للأجور في القطاع غير الحكومي للاقتصاد. حيث أن عمل سلطات الدولة على تحسين النظام الضريبي من حيث منهج متميز لفرض ضرائب على الأرباح بهدف الاستثمار المباشر، يجب أن يؤدي إلى تحفيز النشاط الاستثماري لأصحاب الأعمال والحد من الرغبة في الإثراء الشخصي.

❖ دراسة Chernina & Gimpelson & Voskoboynikov لموضوع «Does Worker 's Experience Matter

for Russian Growth ?» سنة 2022:

تتدرج هذه الدراسة حسب الباحثين ضمن الأدبيات المتعلقة بتأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي، مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات في إنتاجية مجموعات مختلفة من العمال. حيث يركز الباحثون بوجه التحديد، على تحليل المقاطع العرضية المتكررة وبيانات الأجور حسب متغيرات (العمر/المكاسب- العمر/ الخبرة- الفوج - المساهمات الزمنية)، ومقاربتها في صيغة محاسبية بسيطة للنمو الاقتصادي الروسي. (Voskoboynikov et al., 2022)

يجسد تأثير التجربة تراكم رأس المال البشري على مدار دورة الحياة، ويلتقط تأثير المجموعة نموًا بين الإنتاجية المتعلقة بمستوى رأس المال البشري النسبي لمجموعة من العمال في وقت دخولهم سوق العمل، فيما يلتقط التأثير الزمني للتغيرات في سعر استخدام رأس المال البشري.

بينما يعتقد الباحثون أن العلاقة الإيجابية بين المكاسب والخبرة كانت إحدى الحقائق المنمقة في اقتصاديات العمل، فهم يفترضون بأن إحدى الإشكاليات المنهجية لاستكشاف علاقة الخبرة بالأجور هي في وجود علاقة

خطية متعددة قوية لفوج الفترة العمرية، والمعروفة بإشكالية APC المقصود بها «Age-Period-Cohort»، أي "العمر-المدة الزمنية-الفوج". يعكس تأثير الخبرة تراكم رأس المال البشري وانخفاض قيمته. بدوره، يعكس تأثير المجموعات أو الفوج الاختلافات في المهارات والأفكار، إضافة إلى القيم والمعايير في الوقت الذي ينشئ فيه الأفراد علاقات اجتماعية أثناء تعليمهم تكوينهم عند ولوج سوق العمل. إذ أنه يمكن للنشأة أثناء فترة الركود أو الازدهار، أو في ظل نظام سياسي ومؤسسي معين أن تحدث فرقاً.

فيما يخص البيانات، اعتمد الباحثون على من المسح الأسري، الذي هو عبارة عن سلسلة من الاستطلاعات على المستوى الوطني، ويغطي حوالي 10.000 بالغ في حوالي 5.000 أسرة، خلال الفترة الممتدة ما بين سنوات (2000-2019)، أين تم تطبيق إجراء لفصل تشابك التأثيرات. بعد ذلك، وباستخدام صيغة محاسبة النمو القاعدية، والبيانات الخاصة بـ «Conference Board Total Economy Database TED»، تم حساب مساهمات كل من هذه التأثيرات في النمو الاقتصادي الروسي خلال الفترة (2000-2019). تتكون العينة الأساسية للدراسة من موظفين وعمال ذكور بأجر بدوام كامل، تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 60 عاماً، وأن يكون لديهم خبرة عملية تصل إلى 40 عاماً، غير مسجلين حالياً في مؤسسات تعليمية بدوام كامل.

أظهرت نتائج الدراسة أن دور تراكم الخبرة ضئيل بالمقارنة مع تأثير الفوج، ما يجعل روسيا شبيهة بالصين. ومع ذلك، على عكس الصين بمساهمتها الإيجابية في مكون التجربة، فإن تأثير التجربة في روسيا صغير وسلبى حتى منتصف عام 2010. حيث أن دخول بعض العمال الروس إلى سوق العمل كان في فترة الاقتصاد المخطط، في حين بدأت الأجيال الشابة العمل في بيئة تنافسية لاقتصاد السوق، ما جعل هذا الجيل الأصغر أكثر قبولاً للتجربة، وقادر على تحويلها إلى نمو إنتاجي شخصي. هذه النتائج جديدة ويمكن تفسيرها على أنها انعكاسات على المدى الطويل نتجت عن صدمة التحول من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وأيضاً كدليل على البيئة المؤسسية التي يعتقد، حسب الباحثين، أنها غير محفزة للنمو الاقتصادي في روسيا.

1-3- دراسات سابقة حول الهند:

❖ دراسة Berg & Bhattacharyya & Rajasekhar & Manjula لموضوع «Can public works increase equilibrium wages? Evidence from India's National Rural Employment Guarantee» سنة 2017:

تبحث هذه الورقة في أحد برامج التشغيل العام واسع النطاق المسمى ضمان التشغيل الريفي الوطني للحكومة الهندية The Indian government's National Rural Employment Guarantee NREG، وتحلل تأثيره على أجور القطاع الزراعي. يوفر NREG في سوق العمل بالهند سياقاً جيداً لدراسة تأثير برامج التشغيل العامة على الأجور. ويعدّ NREG حسب الباحثين برنامجاً ضخماً بكل المقاييس، إذ تم تقديم المخطط في عام 2006، وامتد ليشمل الهند بأكملها في عام 2008 على ثلاث مراحل متميزة، حيث أنه في السنة المالية 2010-2011، خلق البرنامج 2,6 مليار يوم عمل، وبالتالي فهو ذو أهمية كبيرة في حد ذاته. كما تقدم الورقة مساهمتين رئيسيتين، تتمثل في تقدير تأثير برنامج تشغيل كبير على الأجور في دولة نامية، إضافة إلى أن مجموعة البيانات الخاصة بها تسمح باختبار التأثيرات غير المتجانسة عبر المناطق والمواسم وفئة المهارة والجنس. (E. Berg et al., 2017)

بالاعتماد على الفترة الزمنية (2000-2011) من البيانات الشهرية حول الأجور الزراعية لمجموعة تضم 209 مقاطعة عبر 18 ولاية هندية، تبين أنه في المتوسط، عزز NREG معدل الأجور الزراعية اليومية الحقيقية في الهند بنسبة 4,3٪ سنوياً. من المساهمات الرئيسية لهذه الورقة استخدام الملاحظات الشهرية للأجور، مما يسمح لنا بإجراء تحليل لن يكون ممكناً مع ملاحظات أقل تكراراً. تشير النتائج الرئيسية إلى أن إدخال NREG في منطقة متوسطة يؤدي إلى زيادة معدل نمو الأجور في المنطقة. وهذا يتفق مع فرضية أن البرنامج يزداد تدريجياً في شدته بمجرد إطلاقه. تركز التأثير في بعض الولايات وفي موسم الذروة الزراعية، ويبدو أنه كان محايداً بين الجنسين وكان منحازاً نحو العمالة غير الماهرة. في حين أنه من غير المرجح أن يستمر التأثير على معدل نمو الأجور الزراعية إلى أجل غير مسمى، إلا أن البحث لا يشير بأنه قد تضاعف بنهاية السلسلة الزمنية، بعد ثلاث سنوات من تقديمها في جميع المناطق الريفية في الهند.

وتشير النتائج التي توصل إليها الباحثون، أنه في ظل صعوبة تعميم فرض الحد الأدنى القانوني للأجور على حكومات البلدان النامية، وعلى وجه الخصوص الهند، يمكن لبرامج التشغيل العامة أن تزود الحكومات بألية عملية، وإن كانت مكلفة، يمكن من خلالها التأثير على معدلات الأجور في سوق العمل الريفي غير الماهر. وبما أن الصلة كذلك بين الأجور الزراعية ومعدلات الفقر راسخة، بإمكان التشغيل العام التأثير على الأجور الزراعية، مع إمكانية أن يشمل التشغيل لاحقاً إلى أبعد من أولئك الذين يشاركون بالفعل في البرنامج. ونظراً لأن العديد من أفقر سكان العالم يعتمدون على العمل الزراعي الموسمي لكسب عيشهم، بينما في الوقت نفسه من غير المرجح أن تكون تشريعات الحد الأدنى للأجور فعالة في العديد من البلدان النامية، يعتقد الباحثون بالاستناد على نتائج الدراسة أن برامج التشغيل الريفية تشكل أداة محتملة لسياسة مكافحة الفقر.

❖ دراسة Paul Wolfson لموضوع «A review of the consequences of the Indian minimum wage on Indian wages and employment» سنة 2019:

تدرج هذه الورقة البحثية ضمن سلسلة من الدراسات التي يعدّها الباحثون لفائدة المنظمة الدولية للعمل ILO عبر مكتبها الفرعي لدول آسيا، حيث تستعرض هذه الورقة الأدبيات التي تربط الحد الأدنى للأجور في الهند بمستويات الأجور ومخرجات التشغيل، باعتبارهما المتغيرين الأكثر ارتباطاً مباشرة بتغيرات الحد الأدنى في الاقتصاديات المتقدمة حسب الباحث، ما يساهم في تنظيم الحد الأدنى للأجور وتحديد المستوى الأكثر ملائمة مع مستوى الأجور. ومع ذلك، إذا أدت الأجور الأعلى إلى انخفاض العمالة، فمن الممكن ألا تتحقق الأهداف المقصودة لسياسة الحد الأدنى للأجور، وهذا هو السبب في أن استجابة التشغيل هي النتيجة الأخرى الأكثر دراسة. (Wolfson, 2019)

يشير الباحث إلى أن الأدبيات التجريبية الكاملة حول تحليل الحد الأدنى للأجور في الهند ليست كثيرة، والجزء الذي يركز على الأجور والتشغيل لا يشمل سوى عدد قليل من التحليلات. فيما تتناول الكثير من الأدبيات المتوفرة العوامل المؤسسية وغيرها من التفاصيل الوصفية، لمختلف مستويات الحد الأدنى للأجور المطبقة في جميع أنحاء الهند وقطاعات الاقتصاد المختلفة، وذلك بدلاً من التحليل الإحصائي الاستنتاجي الذي يؤدي إلى تقييم الآثار السببية ونتائجها.

ولدراسة وفحص تأثير الحد الأدنى للأجور على الأجور في الهند، اعتمد الباحث في الدراسة على طريقتين للاختبار. طريقة مخطط كثافة النواة (KDPs) kernel density plot وهي طريقة لتصوير توزيع الملاحظات في مجموعة بيانات مماثلة للرسم البياني، والتي تنتمي إلى فرع الإحصاء المعروف باسم الإحصاء الوصفي. بينما اعتمد الباحث من حيث الأسلوب الاستنتاجي القياسي لفحص تأثير الحد الأدنى للأجور على مستويات الأجور والتشغيل على تحليل الانحدار لمعادلة الأجور Regression Analysis of a Wage Equation، بصياغة معادلة يكون فيها أجر الفرد هو المتغير التابع ومجموعة من المتغيرات التي تصف الفرد مثل الجنس والعمر ومستوى التعليم، إلى جانب متغيرات سوق العمل ذي الصلة كالموقع منطقة العمل، قطاع العمل، للتعويض بالأجور. أما بالنسبة لاستجابة التشغيل لتأثير الحد الأدنى للأجور، يرى الباحث أن تقديرات ذلك في الهند قليلة. فيما تم ملاحظة تقارب قطاعي البناء والصناعة باعتبار أن الصناعة هي القطاع التي تهاجر إليه معظم العمالة عندما

لا يتمكنون من العثور على عمل في مجال البناء، بينما تحديد الحد الأدنى للأجور يعتبر أمر سهل نسبياً بالنسبة لذلك.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأجور. ومع ذلك، لا يحدث هذا بالقرب من أسفل توزيع الأجور، كما هو متوقع من حد أدنى للأجور، ولكن بالقرب من متوسط التوزيع، والذي يشار إليه بتأثير المنارة «Lighthouse Effect»، أو يمكن أن يكون كمستوى قاعدي للأجور أقل من كونه هدفاً يتطلع إليه العمال. علاوة على ذلك، يلاحظ التأثير الضئيل على التشغيل في قطاع البناء أو القطاع الحضري، ويرتبط بمستويات أعلى من العمالة مدفوعة الأجر في القطاع الريفي. كما يبدو بشكل عام أنه يقلل من عمالة الأطفال في الريف ولكن ليس في القطاع الحضري.

❖ دراسة Mansoor & Neill لموضوع «Minimum wage compliance and household welfare: An analysis of over 1500 minimum wages in India» سنة 2021:

نظراً للتباين الكبير بين التنظيم القانوني والواقعي للحد الأدنى للأجور الذي يوجد في العديد من البلدان النامية، يسعى الباحثان في هذه الورقة البحثية إلى دراسة انعكاسات ذلك من خلال النظر في الآثار غير المتجانسة للحد الأدنى للأجور عبر أنظمة الامتثال في الهند. خاصة وأن الدراسات تشير إلى معدلات عدم امتثال تصل إلى 50% لبعض البلدان النامية والناشئة، مما يعقد تحليل أثر الحد الأدنى للأجور في سوق العمل للبلدان النامية. (Mansoor & Neill, 2021)

كما يحاول الباحثان المساهمة في هذه الورقة القيام بإنشاء مجموعة بيانات جديدة للهند، وذلك عبر دمج مصادر البيانات الحالية مع أكثر من 1500 من أنظمة الحد الأدنى للأجور حسب القطاع الصناعي. استخدمت هذه البيانات لتقدير وفحص معدلات الامتثال للحد الأدنى للأجور في الهند من 1999 إلى 2011. ليتم فيما بعد استغلال مؤشرات التباين في الحد الأدنى للأجور ومعدلات الامتثال عبر الولايات من أجل فحص أثر الحد الأدنى للأجور وعدم الامتثال على الأجور والاستهلاك والعمل.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على بيانات مكتب الإحصاء الوطني National Sample Survey Office (NSSO) مع البيانات الإدارية الواردة في تقرير عمل قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1948. ولإنشاء قاعدة بيانات خاصة للحد الأدنى للأجور عبر الولايات والصناعات والسنوات، اعتمد الباحثان على أربع جولات من مسح العمالة والبطالة الذي تم إجراؤه في الأعوام 1999-2000 و 2004-2005 و 2007-2008 و 2011-2012.

استقصاءات التشغيل هذه تحتوي على معلومات مفصلة عن المداخيل والاستهلاك والعمالة، فضلاً عن الخصائص الديموغرافية الاجتماعية للأسر مثل التعليم والعمر ومنطقة الإقامة والحالة الاجتماعية والدينية. ينقسم المجتمع الهندي على أسس طبقية ودينية. الهندوس هم الأغلبية الدينية، في حين أن المسلمين هم أكبر أقلية دينية، يليهم المسيحيون والسيخ.

ولتقدير عدم الامتثال، استخدم الباحثان مؤشراً مطوراً يطبق على مقياس الفقر لـ «The Foster-Greer-Thorbecke poverty metric». حيث أظهرت النتائج أن الحد الأدنى للأجور له تأثير إيجابي على الأجور، دون أن يكون له تأثير مماثل على العمالة. ونتيجة لذلك، يزيد استهلاك الأسرة بعد الزيادات في الحد الأدنى للأجور. مع ذلك، أشار الباحثان إلى أن عدم الامتثال هو سمة رئيسية لسوق العمل الهندي، مع معدلات عدم امتثال تصل إلى 90% لبعض فئات العمال. وبالنظر إلى هذه النتائج، من الضروري أن يشتمل إصلاح سوق العمل على أنظمة فعالة لتطبيق نظام الحد الأدنى للأجور. قد تتضمن مثل هذه المبادرات عكس مسار التخفيف من عمليات التفتيش على سوق العمل الذي حدث في السنوات الأخيرة، وتطوير نظام أكثر فعالية للعقوبات وزيادة تطوير دور الحكومة كصاحب عمل الملاذ الأخير. بمجرد معالجة هذه القضايا، سيستعيد العمال بالكامل مزايا الحد الأدنى للأجور.

❖ دراسة Sharma & Estupinan لموضوع «Impact of minimum wages on wages and employment

in selected Indian States» سنة 2021:

تهدف الدراسة إلى مراجعة أثر سياسة الحد الأدنى للأجور على مستوى الأجور والتشغيل في بعض الولايات الهندية للفترة الممتدة من سنة 2017 إلى 2019، والتي كانت لا تزال تدرج تحت قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1948، قبل أن يحدث قانون الأجور لعام 2019 العديد من التغييرات على لوائح الحد الأدنى للأجور التي تتناول بعض الانتقادات والملاحظات. علماً بأن قانون الأجور قد عمم تطبيق الحد الأدنى للأجور اجبارياً ودفع الأجور لجميع العمال، مع تبسيط هيكل الحد الأدنى للأجور. (M. Sharma & Estupinan, 2021)

تستخدم هذه الدراسة مجموعة بيانات مسح القوى العاملة الدورية للفترة (2017-18) و(2018-19) لتقدير متغيرات النتائج الأولية لمتوسط الأجور ومتوسط أيام العمل. تم الاستعانة أيضاً بالبيانات المتعلقة بالمتغيرات مثل الجنس، والمجموعة الاجتماعية والاقتصادية، ومستوى التعليم العام، الحالة الاجتماعية، الطائفة الدينية، حجم الأسرة وعمر العامل. أما بخصوص البيانات الخاصة بالحد الأدنى للأجور فتمّ تجميعها من الإخطارات على

مستوى الدولة، حيث أن تقارير المتعلقة بإخاطر الحد الأدنى للأجور لجميع الولايات يميّز بين مستويات الحد الأدنى للأجور للعمالة غير الماهرة، وشبه الماهرة، والماهرة، وذات المهارات العالية. فيما قام الباحثان باختيار 13 ولاية هندية كعينة لهذه الدراسة.

تقدم نتائج الدراسة دليلاً على أن الحد الأدنى للأجور يؤثر بشكل إيجابي على كل من الأجور والعمالة في خمس مجموعات صناعية، وهي صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات، المنسوجات والملابس، إمدادات المياه، الصرف الصحي، إدارة النفايات، بناء، تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السيارات. تستند هذه النتائج إلى تغييرات الحد الأدنى للأجور في الولايات الثلاثة عشر بين عامي 2017-18 و2018-19. كما يُظهر التحليل أيضاً مستوى مرتفعاً من عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور، مع استثناءات قليلة لثلاثة ولايات، حيث أن عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور هو أحد الخصائص الواضحة للحد الأدنى للأجور في الهند والبلدان النامية بشكل عام حسب الباحثين.

ويعتقد الباحثان أن نظام الحد الأدنى للأجور في الهند، أين تحدد حكومات الولايات الهندية الحد الأدنى للأجور بشكل مستقل عن الولايات الأخرى، بيئة مناسبة لمعاينة الاختلافات بين الولايات من أجل تقدير أثر الحد الأدنى للأجور، مع مراعاة عدم التجانس المتغير بمرور الوقت. كما يمكن أن يوفر قانون الأجور في الهند فرصة لتوسيع تغطية الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين بأجر، وإنفاذ أحكام الحد الأدنى للأجور لزيادة درجة الامتثال، حيث ستظهر الأبحاث المستقبلية ما إذا كان أثر الحد الأدنى للأجور سيختلف مع مستويات أعلى من الإنفاذ.

❖ دراسة Syamira & Iskandar & Muhamad لموضوع «Impact of Minimum Wage on Labour»

«Market Institutions in Developing Countries: A Systematic Review» سنة 2022:

يتطرق الباحثون في بحثهم هذا إلى سياسات الحد الأدنى للأجور التي يتم تنفيذها في معظم البلدان النامية، في محاولة لفهم آثارها وتحديد مدى فعاليتها، وذلك لاعتقادهم أن أنظمة الحد الأدنى للأجور يجب أن تعزز وتتكامل مع السياسات الاجتماعية وسياسات التشغيل الأخرى. وهكذا فالغرض من هذه الورقة البحثية حسب الباحثين، هو التأكيد على مراجعة شاملة للأدبيات التي تناولت تأثير الحد الأدنى للأجور على مؤسسات سوق العمل في البلدان النامية. (Syamira et al., 2022)

يتمحور التساؤل المركزي لهذا البحث حول تأثير الحد الأدنى للأجور على سوق العمل في البلدان النامية. إذ ركّز الباحثون بشكل خاص على مجموعة من البلدان النامية، كون القضايا التي تواجهها هذه البلدان مختلفة

إلى حد ما وأوسع نطاقاً من تلك التي تواجهها البلدان المتقدمة. من أجل هذا الغرض، أشار الباحثون في القسم الأول من هذه الدراسة إلى دور صانعي السياسات في تقديم صورة أوضح عن نتائج تطبيق الحد الأدنى للأجور، والذي يعتبر سياسة عامة موثوقة لتعزيز القدرة التفاوضية للعمال في سوق العمل، كزيادة العمالة والإنتاجية، إضافة إلى كيفية تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور جنباً إلى جنب مع الحوافز الضريبية على مخرجات العمل. أما في القسم التالي، تم تناول جوانب تأثير الحد الأدنى للأجور على إدارة الشركات عبر متغيرات الربحية، تكاليف العمالة، والتقلبات في قيمة الشركة استجابة لزيادة الحد الأدنى، إذ يرى الباحثون أن الدراسات حول العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وربحية الشركات قليلة نسبياً على عكس العديد من الدراسات التجريبية حول تأثيرات الحد الأدنى للأجور على العمالة والأسعار.

بعد ذلك، ناقش الباحثون أثر الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر، حيث من المتوقع أن يؤدي معدل الحد الأدنى للأجور إلى زيادة القدرة المالية للعامل، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى المعيشة، فيما قد يؤثر أيضاً على متطلبات الأهلية للحصول على المزايا الاجتماعية. أما من منظور تنظيم سوق العمل، يجب على صانعي السياسات السعي إلى تعزيز مرونة وحركية القوى العاملة والأمن الوظيفي. تعتمد فعالية سياسة الحد الأدنى للأجور في بلد ما على قدرتها في إعادة توزيع الدخل على العمال ذوي الأجور المنخفضة دون التسبب في فقدان العمل، أو استبدال العمال ذوي المهارات المنخفضة بأولئك الذين لديهم تكوين رأس مال بشري أعلى.

الدراسة لها العديد من التأثيرات الهامة على المراجع فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، حيث ستؤدي مخرجاتها حسب الباحثين، إلى تقليل فجوة المعلومات بين الدراسات السابقة، كما ستحدد أولويات البحوث المستقبلية. ولهذا استخدم الباحثون في هذه الدراسة منهجية عناصر التقارير المفضلة للمراجعات المنهجية والتحليل البعدي « Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses PRISMA »، في تحليل 22 مقالاً بالاعتماد على قاعدة البيانات لمجلتي Scopus و Web of Science. تم اختيار المجالات ذات المقالات التي تحتوي على بيانات تجريبية فقط لفترة خمس سنوات ما بين سنوات 2017 و 2021، لمراقبة تطور البحوث والمنشورات ذات الصلة. أسفرت المراجعة في تحديد أربعة محاور رئيسية وهي صناع السياسات Policymaker، إدارة الشركة Firm Management، الحد من الفقر Reduce Poverty والعمال ذوي الأجور المنخفضة Low-Wage Worker، فيما أدى التحليل الإضافي للمواضيع الأربعة إلى تحديد ستة عشر موضوعاً فرعياً. كما تركزت عملية المراجعة على تأثير الحد الأدنى للأجور على مؤسسات سوق العمل حول الدول النامية. توزعت إلى مجموعات، ثلاث دراسات على كل من رومانيا، المكسيك وإندونيسيا. دراستان على تأثير الحد الأدنى للأجور في

الهند، وغطت دراسة واحدة 11 دولة مختلفة، بما في ذلك البوسنة والهرسك، تركيا، البرتغال، فيتنام، ليتوانيا، أوروغواي، تايلاند، البرازيل، الأرجنتين، هندوراس وماليزيا.

ركزت 16 دراسة من أصل 22 على محور دور صانعي السياسات عند تطبيق الحد الأدنى للأجور، إذ خلص التحليل بأن الفكرة المشتركة لتأثير ممارسات الحد الأدنى للأجور من قبل صانعي السياسات هو زيادة التشغيل، بينما وجدت الأخرى أنه يعتمد عليها لزيادة الإنتاجية، في حين ركزت بقية الدراسات على الحوافز الضريبية. فيما يتعلق بالهند عبر هذا المحور، يمكن أن يؤدي تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور إلى زيادة العمالة، اعتمادًا على حجم فجوة الأجور بين الحد الأدنى للأجور وأجور السوق الحالية. بعبارة أخرى، نظرًا لدرجة قوة احتكار تحديد الأجور، والحد الأدنى المنخفض نسبيًا لقيمة الأجر المكافئ للإنتاجية الحدية للعامل، يمكن لصاحب العمل دفع الحد الأدنى للأجور مع الاستمرار في توظيف المزيد من العمال حتى يساوي الحد الأدنى للأجور قيمة الإنتاجية الحدية. أما على المدى القصير، كان لتأثير التشريعات على كل من الهوامش المكثفة للأجور الحقيقية والواسعة للتشغيل، تأثير إيجابي وذات دلالة معنوية على الأجور الحقيقية في المناطق الحضرية في أربع ولايات هندية.

تم الإشارة إلى محور إدارة الشركة في الدراسات كأحد التدابير للتأثير على الحد الأدنى للأجور، من خلال تكلفة العمالة، زيادة الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل وربحية الشركة. في المقابل، برز محور الحد من الفقر في الدراسات من خلال جوانب تحسين مستويات المعيشة، التأمين الاجتماعي، الأمن الوظيفي ومعدل البطالة. أما بالنسبة للعمال ذوي الأجور المنخفضة، تشير الاستنتاجات إلى أن الحد الأدنى المرتفع قد يثني الشركات عن تشغيل نفس العمال ذوي الأجور المنخفضة والمهارات المنخفضة. حيث ظهر أن هناك آثارًا سلبية على العمال غير المهرة، تشتد حدتها أكثر في الشركات الصغيرة، كون الحد الأدنى للأجور يعد عائقًا أمام توسع الأعمال وتشغيل العمال، خاصة أولئك الذين لديهم مهارات أقل. وعلى الرغم من ذلك، يعتقد بأن الحد الأدنى للأجور يحفز العمال على بذل المزيد من الجهد، وكنتيجة لذلك، يُعتقد أن إنتاجية العمل تنشأ بسبب الجهد الإنتاجي للعمال بسبب الأجور أو الحوافز المقدمة لهم.

في الأخير، تم التوصية بإجراء المزيد من الدراسات النوعية، وذلك باستخدام طريقة مراجعة منهجية محددة ومعيارية لتوجيه البحث في سياق الحد الأدنى للأجور، وإرساء تقنيات البحث التكميلية. حيث يعتقد الباحثون أن النظرية الاقتصادية تقدم القليل من الإرشادات فيما يتعلق بمستوى الحد الأدنى للأجور الأمثل.

1-4- دراسات سابقة حول الصين:

❖ دراسة Fang & Lin لموضوع «Minimum wages and employment in China» سنة 2015:

يتطرق الباحثان في هذه الورقة إلى سياسة الحد الأدنى للأجور في الصين بغرض دراسة أثرها على العمالة والذي لا يمكن تقديره بسهولة، خاصة بعد إصدار الصين منذ يناير 2004 لوائح جديدة للحد الأدنى للأجور، والتي ألزمت الحكومات المحلية بإدخال زيادة في الحد الأدنى للأجور مرة واحدة على الأقل كل عامين، إلى جانب الإجراءات الأخرى، مما أدى إلى زيادات متكررة وكبيرة في الحد الأدنى للأجور في السنوات اللاحقة. (Fang & Lin, 2015)

تستخدم هذه الورقة بيانات الحد الأدنى للأجور على مستوى المقاطعة جنباً إلى جنب مع مجموعة البيانات الدقيقة لمسح الأسر في المناطق الحضرية من 16 مقاطعة تمثيلية كفريق مدمج على مستوى المقاطعة خلال الفترة (2002-2009)، وذلك لتقدير ما إذا كانت التغييرات في الحد الأدنى للأجور قد أثرت على سوق العمل الصيني، ومدى تأثيرها من خلال قياس تأثير الحد الأدنى للأجور على التشغيل. وللقيام بذلك، قام الباحثان بتحليل استجابة سوق العمل للتغيرات في معايير الحد الأدنى للأجور باستخدام بيانات البانل panel data. وما يميز هذه البيانات حسب الباحثين أنها تغطي بيانات الحد الأدنى السنوية لأكثر من 2000 مقاطعة في الصين.

كشفت النتائج عن تأثير كبير للحد الأدنى للأجور على عدم تشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً بين عامي 2004 و2009 على المستوى الوطني. كما أشارت النتائج إلى الأثر السلبي للحد الأدنى للأجور في الفترة السابقة لذلك على تشغيل الفئات المعرضة للخطر، والتي يتم تعريفها على أنها العمال الذين تتراوح أعمارهم الشهرية بين معايير الحد الأدنى للأجور القديمة والجديدة. وعلى هذا النحو، من المرجح أن تتأثر أجور ونسبة تشغيل هذه المجموعة المعرضة للخطر بالتغيرات في الحد الأدنى للأجور. كما تم دراسة تأثير الحد الأدنى للأجور على توظيف العمال حسب مستوى المهارة، كون العمال ذوي المهارات المنخفضة معرضون نسبياً لفقدان الوظائف عندما يواجهون زيادات في الحد الأدنى للأجور. وكما كان متوقعاً، يُظهر تحليل البيانات أن الحد الأدنى الحالي للأجور له تأثير سلبي، وإن كان ربما طفيفاً، على تشغيل العمال ذوي المهارات المنخفضة، والمحددین على أنهم أولئك الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو أقل.

وعلى النقيض من النتائج التي أبلغت عنها الدراسات السابقة باستخدام البيانات على مستوى المقاطعات، تقدم الدراسة حسب الباحثين عدداً من المساهمات الهامة في الأدبيات التجريبية حول الحد الأدنى للأجور في الصين، أكبر اقتصاد انتقالي في العالم، وتخلص بشكل عام على أن التغيرات في الحد الأدنى للأجور أدت إلى آثار سلبية كبيرة على التشغيل في المناطق الشرقية والوسطى من الصين، وأدت إلى البطالة بين الإناث والعمال الشباب.

❖ دراسة Li & Lin لموضوع «The Impacts of the Minimum Wage Policy in China» سنة 2015:

تهتم هذه الورقة البحثية بأثر سياسة الحد الأدنى للأجور في الصين على جوانب مختلفة من سوق العمل، لا سيما الأجور، التشغيل، الفوارق بين الجنسين وعدم المساواة في الدخل، والتفاوتات الإقليمية. إذ يولي الباحثان اهتماماً خاصاً لعينة العمال المهاجرين من الريف إلى المدن في الصين البالغ عددهم 168 مليوناً، مع التركيز على تأثيرات الأجور والتشغيل التي يتعرضون لها نتيجة لسياسات الحد الأدنى للأجور. (Li & Lin, 2015)

استعرض الباحثان، وبالاعتماد على نتائج دراساتهما السابقة والحالية، أن تغييرات الحد الأدنى للأجور في الصين أدت إلى آثار سلبية كبيرة على التشغيل في المناطق الشرقية والوسطى، وتسببت في البطالة بين الشباب والعمال ذوي المهارات المنخفضة. من ناحية أخرى كانت الفجوة في الأجور بين الجنسين صغيرة في ظل الاقتصاد المخطط سابقاً، ولكن بمجرد أن بدأت البلاد في التحول إلى اقتصاد السوق خاصة بعد التسعينيات، بدأت فجوة الأجور بين الجنسين تدريجياً بالازدياد. حيث يرى الباحثان أن تطبيق الحكومة الصينية نظام الحد الأدنى للأجور رسمياً في عام 1994، ساهم ذلك عموماً في زيادة أجور جميع الفئات ذات الدخل المنخفض. ولذلك، إذا كانت نسبة العمال الذين يتقاضون أجوراً أقل من مستوى الحد الأدنى للأجور أعلى بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور، فإن تنفيذ نظام الحد الأدنى للأجور ينبغي أن يؤدي إلى تضيق فجوة الأجور بين الجنسين. وعليه، تظهر النتائج أن تبني نظام الحد الأدنى للأجور، يسهم على المدى الطويل تضيق فجوة الأجور بين الجنسين.

كما كشفت النتائج أيضاً أنه ومنذ عام 2004، ارتفع الحد الأدنى للأجور الاسمية في الصين بشكل كبير، بمتوسط 11% سنوياً، مما أدى إلى آثار إيجابية على الأجور وانخفاض الفوارق بين الجنسين وعدم المساواة في الدخل. في المقابل، أدى ارتفاع الحد الأدنى للأجور إلى فقدان الوظائف للشباب والنساء والعمال ذوي المهارات المنخفضة. أما بالنسبة للعمال المهاجرين، فإن الحد الأدنى للأجور له آثار سلبية محدودة على تشغيل المهاجرين في المناطق الشرقية والوسطى وليس له أي تأثير في الغرب. بالإضافة إلى ذلك، يرى مشروعنا أن أصحاب العمل

يرفعون حجم ساعات العمل الشهرية للعمال المهاجرين. وهذا يعني ضمناً أنه يتم تعويض تكاليف الحد الأدنى الأعلى للأجور من خلال زيادة عدد ساعات العمل، بدون الضرورة لتسريح العمال المهاجرين.

بشكل عام، خلص الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجور في الصين أدت إلى تأثيرات إيجابية وسلبية، مما أدى إلى خلق مقايضة لصناع السياسات. ومع ذلك، لا يمكن إهمال التأثيرات الناجمة عن سياسة الحد الأدنى للأجور، كما يقترح مراعاة انعكاسات تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور لما لها من تأثير سلبي على التشغيل، ويجب أن تتمحور حول هدفها الأصلي والبسيط، وهو حماية العمال من عدم تلقي أجورهم القانونية والحفاظ على بلوغ الأفراد وأسرهم لاحتياجاتهم الأساسية في الحياة اليومية.

❖ دراسة Kong & Wang & Zhang لموضوع «Efficiency Wages as Gift Exchange : Evidence from Corporate Innovation in China سنة 2019»

تبحث هذه الورقة في الأثر الإيجابي للأجور النسبية للموظفين العاديين «rank-and-file employees» على الابتكار في الشركات من حيث كمية ونوعية براءات الاختراع. حيث يرى الباحثون أن رأس المال البشري يلعب دوراً مهماً في النجاح الاقتصادي للصين في العقود الأخيرة، إضافة إلى أن نظريات النمو الداخلي تنظر على نطاق واسع إلى رأس المال البشري باعتباره المحرك لعملية الابتكار، والذي يعتبر عملية تتضمن موظفين نشطين ومتحمسين وملتزمين في الشركة. فبالرغم من عديد الدراسات التي تبحث في دور المديرين التنفيذيين في الابتكار، إلا أن الموظفين العاديين هم المساهمون العمليون في ابتكار الشركات حسب الباحثين. ولهذا تحاول هذه الورقة دراسة دور الموظفين العاديين في الابتكار، وعلى وجه التحديد، دراسة العلاقة بين أجور العمل للموظفين العاديين ومخرجات الابتكار في الشركات. (Kong et al., 2019)

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على بيانات أجور العمالة التي تحصلوا عليها من قاعدة بيانات سوق الأوراق المالية والبحوث المحاسبة الصينية، بينما يأتي ناتج الابتكار من مجموعة كبيرة من الشركات الصينية التي يغطيها مكتب الدولة للملكية الفكرية والمكتب الأوروبي لبراءات الاختراع. وباستخدام إجمالي 12824 مشاهدة لشركات على مدى الفترة من (2007-2013)، قام الباحثون بإجراء العديد من الاختبارات لتحديد اتجاه السببية، مع التحقيق في كيفية مقارنة مخرجات الابتكار للشركات في الصناعات كثيفة العمالة مع الشركات في الصناعات كثيفة رأس المال بعد الزيادة الخارجية في تعويضات الموظفين العاديين، والذي نتج عن قانون عقود العمل الصيني في عام 2008.

تشير النتائج إلى أن تأثير الأجور النسبية للموظفين على الابتكار يكون قويا في الشركات التي لديها نسبة كبيرة من الموظفين المهرة وكثافة عالية في البحث والتطوير، إذ أن النتائج مدفوعة بشكل أساسي بالشركات غير المملوكة للدولة. كما يرى الباحثون وفقا للنتائج، أن الأجور المرتفعة يمكن أن تعمل على تحسين الابتكار في الشركات من خلال استخلاص إنتاجية عالية من الموظفين العاديين الذين يشاركون بشكل مباشر في أنشطة الابتكار في الشركة، وعبر جذب المواهب المبتكرة عالية الجودة من سوق العمل. علاوة على ذلك، كشفت النتائج أن الأجور النسبية المرتفعة بين الموظفين العاديين تزيد من عدد العمالة ذات المهارات العالية في الشركات من حيث النسبة المئوية للموظفين ذوي المستويات التعليمية العالية وعدد المخترعين، بالإضافة أيضًا إلى أن الأجور النسبية المرتفعة تعزز أهمية براءات الاختراع وحدادتها من حيث كثافة استغلال براءات الاختراع.

خلص الباحثون بشكل عام إلى أن الابتكار قد أصبح استراتيجية ذات أهمية متزايدة تعزز النمو على المدى الطويل والقدرة التنافسية للشركة، حيث تم توثيق التأثير الإيجابي للأجور النسبية للموظفين العاديين على نتائج الابتكار. ويتعزز هذا التأثير في الشركات التي تضم نسبة كبيرة من الموظفين المهرة وتشهد كثافة عالية في البحث والتطوير وليست مملوكة للدولة، مما يؤكد بالتالي تأثير الاحتفاظ بأجور الكفاءة «Efficiency wages» بدلاً من التأثير البديل للتكنولوجيات الموفرة للعمالة. فيما كشف التحليل الإضافي للورقة عن الآليات الاقتصادية الأساسية التي من خلالها تزيد أجور العمل من مخرجات الابتكار في الشركات. علاوة على ذلك، فالأجور النسبية المرتفعة تزيد من مخزون رأس المال البشري وتحسن إنتاجية المخترعين من حيث حادثة براءات الاختراع وأهميتها، وهو ما يتوافق مع نظريات أجور الكفاءة. وعليه، فالدراسة تؤكد أن جاذبية وتحفيز الأجور النسبية المرتفعة للمواهب تبدو آليات أساسية معقولة، مما يبسط الضوء على أهمية رأس المال البشري للموظفين العاديين في الابتكار التكنولوجي.

❖ دراسة Cheng & Hu & Li لموضوع «Wage Differential between Rural Migrant and Urban

Workers in the People's Republic of China» سنة 2020:

يسعى الباحثون من خلال هذه الورقة إلى محاولة فهم أسباب الفجوة في الدخل بين المهاجرين الريفيين والعمال الحضريين، نظرا للأهمية التي تكتسيها حركة العمال المهاجرين الريفيين واسعة النطاق من قطاع الزراعة منخفض الإنتاجية إلى القطاعات عالية الإنتاجية والتي كانت وراء تنمية اقتصاد الصين، وفي ظل وجود أدلة تشير إلى أن العمال المهاجرين الريفيين يحصلون على أجور أقل بكثير من العمال الحضريين. (Cheng et al., 2020)

استندت الدراسة على مجموعة بيانات تم إنشاؤها مؤخرًا، والتي تعتمد على استقصاء شمل أصحاب العمل والعمال. وفقًا للمكتب الوطني للإحصاء الصيني، بلغ إجمالي عدد العمال المهاجرين الريفيين 286,5 مليونًا ويمثلون 37% من إجمالي القوى العاملة في الصين في عام 2017. حيث يمثل عمل العمال المهاجرين الريفيين أهمية خاصة في قطاع التصنيع، والذي يعتمد بشكل كبير على العمالة منخفضة التكلفة وغير الماهرة. ومع ذلك، لإعادة النظر فيما إذا كانت هناك فجوة في الدخل بين المهاجرين الريفيين والعمال الحضريين في الصين، ولتحديد حجم الفجوة التي يمكن تفسيرها حسب الخصائص الفردية ومستويات رأس المال البشري للعاملين. قام الباحثون أولاً بقياس فجوة الدخل بين المهاجرين الريفيين والعمال الحضريين من حيث الأجور الشهرية وأجور الساعة. بعد ذلك، تم دراسة مقدار هذه الفجوة التي يحاول تفسيرها من خلال الاختلافات في الخصائص الفردية ومستويات رأس المال البشري للعمال بعد التحكم في التأثيرات الثابتة للمقاطعة. وأخيرًا، يتحقق الباحثون مما إذا كان حجم فجوة الأرباح والمبلغ المتبقي غير المفسر يختلف باختلاف نوع ملكية الشركة، والتحصيل التعليمي، والمنطقة.

كشفت النتائج أن العمال المهاجرين الريفيين يحصلون على أجور أقل بنسبة 22,3% شهريًا وأقل بنسبة 32,2% في الساعة من العمال الحضريين. كما وجد بأن الفجوة في الدخل بالساعة أكبر من الفجوة في الدخل الشهري لأن العمال المهاجرين الريفيين يميلون إلى العمل بمعدل 5,6% ساعات أكثر شهريًا مقارنة بالعمال الحضريين. وتحليل هذه البيانات، وجد الباحثون أيضًا أن 87,4% من فجوة الدخل الشهري و73,9% من فجوة الدخل بالساعة يمكن أن تعزى إلى الاختلافات في الخصائص الفردية ومستويات رأس المال البشري للعمال المهاجرين من الريف والحضر.

كما أشارت النتائج أيضًا إلى أن فجوة الدخل بين المهاجرين الريفيين والعمال الحضريين تتباين بشكل كبير بين العمال الذين يعملون في شركات تحت أنواع مختلفة من الملكية، لديهم مستويات مختلفة من التحصيل التعليمي، ويعيشون في مقاطعات مختلفة. وعلى وجه التحديد، وجد بأن فجوة الدخل في الساعة بين المهاجرين من الريف والعمال في المناطق الحضرية أكبر بنحو 14% في الشركات المملوكة للدولة مقارنة بالشركات الأخرى. وقد يشير هذا إلى أن الشركات المملوكة للدولة تفضل العمال المحليين في المناطق الحضرية كوسيلة لدعم سعي الحكومة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي. ومن حيث مستويات التحصيل العلمي، نجد أن فجوة الدخل في الساعة أكبر بنسبة 10,9% بين المهاجرين الريفيين والعمال الحضريين الذين حصلوا على تعليم جامعي على الأقل مقارنة بالعمال ذوي المستويات الأدنى من التحصيل العلمي. وأخيرًا، وجد أن الفجوة في الدخل في الساعة أكبر بمقدار 5% في مقاطعة Guangdong مقارنة بمقاطعة Hubei.

خلصت الدراسة من جهة إلى أن هذه الفجوة هي مظهر من مظاهر سوء التخصيص المكاني للعمل. وبالتالي، ينبغي إزالة بعض الحواجز المؤسسية أو احتكاك حركية العمالة لتشجيع العمال على الخروج من المناطق الريفية الأقل إنتاجية أو القطاعات الزراعية لتحقيق مكاسب الإنتاجية والرفاهية. وفي المقابل، يرى بأن التوزيع المكاني للعمالة قد يكون فعالاً بالفعل، وأن مثل هذه الفجوات يمكن أن تعكس ببساطة الاختلافات في رأس المال البشري والمهارات غير الملحوظة. إذ يتم تصنيف العمال جغرافياً إلى مناطق حضرية وريفية بناءً على رأس مالهم البشري ومهاراتهم استجابة للطلب الإقليمي على المهارات. بشكل عام، الصناعات الحضرية أكثر كثافة في المهارات ولها طلب نسبي أعلى على العمال المهرة. ولذلك، قد يكون العمال في المناطق الحضرية أكثر تعليماً ولديهم قدرة جوهرية أعلى. وإلى حد ما، هذا قد يفسر أسباب الفجوة بين الريف والحضر في كل من الإنتاجية والأجور.

❖ دراسة Wan & Gustafsson لموضوع «Wage growth and inequality in urban China: 1988–2013» سنة 2020:

تبحث هذه الورقة كيفية تطور مستويات الأجور، إضافة إلى الفوارق ومحددات الأجور بين سكان المناطق الحضرية في الصين على مدى فترة 25 عاماً من سنة 1988 إلى غاية 2013، وهي فترة تصل إلى جيل واحد. كما تهدف إلى تحليل تغير أجور العمال، والفوارق وتأثير الأجور المنخفضة نسبياً، إضافة إلى إظهار كيفية تباين مستويات الأجور والارتباط بين الخصائص المختلفة للعامل والأجور. (Gustafsson & Wan, 2020)

وما يميز هذه الورقة هو طول فترة الدراسة، والتي اعتمدت على بيانات مشروع دخل الأسرة الصينية للأعوام 1988، 1995، 2002، 2007 و 2013، أين تمّ التحقيق في أجور الأشخاص من جميع الأعمار الذين كانوا يعملون بأجر لاثني عشر مقاطعة صينية. خلال السنة الأولى من الدراسة 1988، ضمت هذه الفئة نسبة كبيرة جداً من جميع الأشخاص في المناطق الحضرية الذين تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 55 عاماً. ومع ذلك، أصبح العاملون بأجر بعد ذلك نسبة أقل بكثير من جميع الأشخاص في هذه الفئة العمرية.

من بين أهم الملاحظات التي خلص إليها الباحثان من الدراسة، هو أن متوسط نمو الأجور بين سكان المناطق الحضرية في الصين كان مثيراً للانتباه، ومعبراً عنه بالأسعار الثابتة باستخدام مؤشر سعر الاستهلاك في المناطق الحضرية الذي يقدمه المكتب الوطني للإحصاء. بلغ متوسط الأجور سنة 2013 حوالي عشرة أضعاف ما كان عليه في عام 1988. وبالعكس معدل نمو الأجور في البلدان المرتفعة الدخل الذي تأثر مع في

عام 2007 خلال الأزمة المالية العالمية، ارتفع متوسط الأجور في المناطق الحضرية في الصين بسرعة ملحوظة من عام 2007 إلى عام 2013. كما لوحظ أن الفوارق في الأجور بين سكان المناطق الحضرية كان على مسار الزيادة لفترة طويلة. ومع ذلك، أشار الباحثان إلى أن الاتجاه نحو زيادة الفوارق في الأجور لم يستمر بعد عام 2007، فيما ارتفعت معدلات الأجور المنخفضة، والتي تشير لأولئك الذين يكسبون أقل من ثلثي الدخل المتوسط المعاصر، من 17% في عام 1988 إلى 27% في عام 2002، ولكن ليس بعد ذلك.

في حين أنه وخلال مرحلة التخطيط الاقتصادي، أدى الجمع بين جداول الأجور التي تعتمد على الأقدمية والحركة المنخفضة للغاية للعمال إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين العمر والأجور استمرت طوال الحياة العملية، فيما تعزى معظم الفوارق في الأجور إلى الاختلافات في العمر بين العمال. ومع ذلك، فقد تغير هذا في الفترة الأخيرة من الدراسة أين أصبحت أجور العمال الأكبر سناً أقل من أجور العمال في منتصف العمر الذين يتمتعون بنفس الخصائص. كما أنه خلال نفس المرحلة من الاقتصاد المخطط، كانت العلاقة ضعيفة بين مدة تعليم العمال والأجور في المناطق الحضرية في الصين، وهي أضعف بكثير مما كانت عليه في البلدان ذات الدخل المرتفع. ولذلك يؤكد الباحثان أنه بعد عام 1988 وحتى عام 2007، أصبحت العلاقة بين مدة التعليم والأجور أقوى، بينما تعزى نسبة كبيرة من الفوارق في الأجور إلى الاختلافات في مدة التعليم. ويفسر هذا التطور حسب الباحثان من منظور آليات تحديد الأجور المتغيرة، بالإضافة إلى الزيادة السريعة في عدد العمال الأقل تأهيلاً بسبب الهجرة الداخلية والطلب المتزايد بسرعة على العمالة الماهرة. فيما لم يستمر هذا الاتجاه بعد عام 2007، ويتسق هذا مع تغير المعروض من العمال ذوي المؤهلات المختلفة، على سبيل المثال بسبب التوسع السريع في التعليم العالي في الصين.

من جانب آخر، كانت فجوة الأجور بين الجنسين في عام 1988 منخفضة في المناطق الحضرية في الصين مقارنة بالمستويات الدولية. ومع ذلك، فإن التطور بعد ذلك كان أقل ملاءمة للنساء منه للرجال، واتسعت الفجوة في معدل المشاركة في القوى العاملة بين النساء والرجال بسرعة، لا سيما خلال الفترة من عام 1995 إلى عام 2007، فيما انتقل عدد أكبر من الرجال إلى العمل الحر. كما لوحظ بأن العمال في الوحدات المملوكة للدولة والعاملين في الشركات المملوكة لأجانب يتمتعون بعلاوة الأجور مقارنة بالعمال ذوي الخصائص المماثلة العاملين في أنواع أخرى من الملكية.

❖ دراسة Geng & Huang & Lin & Liu لموضوع «Minimum Wage and Corporate Investment: Evidence from Manufacturing Firms in China» سنة 2022:

تدرس هذه الورقة كيفية تأثير سياسات الحد الأدنى للأجور على استثمار رأس المال باستخدام التعداد الصناعي لشركات التصنيع في الصين، حيث تختلف سياسات الحد الأدنى للأجور عبر المقاطعات. وباعتبارها عنصرًا أساسيًا في سياسات العمل وقضية مثيرة للجدل على الساحة السياسية، إضافة إلى محاولة فهم المزيد عن استجابة الشركات لسياسات الحد الأدنى للأجور، يسعى الباحثون في هذه الدراسة، إلى بحث كيفية تأثير سياسات الحد الأدنى على استثمارات رأس مال الشركات. (Geng et al., 2022)

وبما أن النظريات تقدم توجيهات مختلطة حسب الباحثين، فإن مسألة كيفية تأثير سياسات الحد الأدنى للأجور على قرارات استثمار رأس المال هي مسألة تجريبية. لهذا تحاول هذه الورقة الإجابة على هذا التساؤل باستخدام عينة من شركات التصنيع الصينية بالاعتماد على مجموعة بيانات المؤسسات الصناعية الصينية الصادرة عن المكتب الوطني للإحصاء للفترة 1998-2013. كما اعتمد الباحثون في هذه الدراسة أيضا على بيانات مباشرة من وزارة حقوق الإنسان والضمان الاجتماعي وكذا الأكاديمية الصينية للعمل والضمان الاجتماعيين، التي تغطي مجموعة بيانات الحد الأدنى للأجور الشهرية في جميع مقاطعات الصين بين عامي 1996 و2012، إضافة إلى إنشاء مقياس سنوي للحد الأدنى ومطابقته بالبيانات المالية للشركات المصرح بها سنويًا، من أجل التنبؤ باستثمار رأس المال للعام التالي.

النتائج التي توصل إليها الباحثون تدعم فرضية استبدال رأس المال والعمالة، بناء على التأثير الإيجابي لسياسات الحد الأدنى للأجور على الاستثمارات الرأسمالية. إذ تشير النتائج التي توصل إليها إلى أن الشركات، بدلا من استيعاب التكاليف الناجمة عن ارتفاع الحد الأدنى للأجور بشكل سلبي، تتفاعل بنشاط للتعويض عن ارتفاع تكاليف العمالة من خلال أتمتة المهام الروتينية التي كان يؤديها في السابق العمال الذين يكسبون الحد الأدنى، بما يتفق مع فرضية استبدال رأس المال بالعمالة. فيما يظهر تحليل الورقة أن استجابة الاستثمار للحد الأدنى تكون أكبر بالنسبة للشركات المتخلفة من الناحية التكنولوجية، ولا يمكنها تحويل تكاليف العمالة بشكل كافٍ إلى المستهلكين، والتي تقع في مناطق تتمتع بحماية أفضل لحقوق الملكية. كما كشفت النتائج بأن زيادة بنسبة 10% في الحد الأدنى للأجور يقابله ارتفاع مستوى الاستثمار بنسبة 1,22% من إجمالي الأصول في العام

التالي، أي ما يعادل 8,83% من متوسط عينة متغير الاستثمار. تشير الأدلة الإضافية إلى أن استجابة الاستثمار لسياسات الحد الأدنى للأجور تمتد على مدى عام واحد.

وعليه، خلص الباحثون عموماً، إلى أن الحد الأدنى للأجور يزيد من استثمار رأس المال، باستغلال انقطاع سياسة الحد الأدنى للأجور على حدود المقاطعات. وتكون الاستجابة الاستثمارية للحد الأدنى للأجور أقوى بالنسبة للشركات التي تتطلب عمالة كثيفة، والتي لديها مجال أكبر للتحسين التكنولوجي، والتي لا تستطيع تمرير تكاليف العمالة بالقدر الكافي إلى المستهلكين. كما يرى الباحثون أن هذه الدراسة توسع أدبيات الخاصة بسياسات الحد الأدنى للأجور، من خلال تنسيق سياسات التشغيل مع سياسات الاستثمار، كونها توفر منظوراً جديداً لانعكاسات سياسات الحد الأدنى الاقتصادية، ونظراً لتزايد تكاليف العمالة في البلدان النامية. حيث سيكون من المفيد حسب الباحثين فهم تخصيصات رأس المال والعمالة عبر الحدود داخل الشركات المتعددة الجنسيات عندما تقوم دولة ما بزيادة الحد الأدنى مقارنة بأخرى.

1-5- دراسات سابقة حول جنوب أفريقيا:

❖ دراسة Klein لموضوع «Real Wage, Labor Productivity and Employment Trends in South Africa : A Closer Look» سنة 2012:

تتناول هذه الورقة البحثية التي تم إعدادها ضمن الأعمال البحثية المنشورة من قبل الصندوق النقد الدولي IMF، ديناميكيات التشغيل في جنوب أفريقيا وتفحص العوامل التي ساهمت في فقدان الوظائف الذي لوحظ خلال الأزمة المالية العالمية سنة 2008. كما تهدف الورقة استكشاف إلى أي مدى يمكن أن تسبب حالة فقدان الوظائف خلال هذه المرحلة إلى تطور الأجور الحقيقية. بالإضافة إلى ذلك، يحاول الباحث تقييم العلاقة بين نمو الأجور الحقيقية والتغير في إنتاجية العمل، ومقارنتها بما حدث في الاقتصاديات المماثلة. وتركز الورقة بشكل خاص على التساؤلات التالية: (Klein, 2012)

- إلى أي مدى ساهمت الفجوة بين نمو الأجور الحقيقية ونمو إنتاجية العمل في فقدان الوظائف بشكل كبير في السنوات الأخيرة، وهل تأثيرها على العمالة الرسمية وغير الرسمية متماثل؟
- هل هناك علاقة طويلة الأمد بين إنتاجية العمل والأجور الحقيقية، وهل تعكس الفترة الأخيرة انحرافاً كبيراً عن التوازن؟

■ هل تؤثر التغيرات في ظروف سوق العمل على نمو الأجور الحقيقية في الأسواق الناشئة، وإلى أي مدى يختلف دور هذه العوامل في جنوب أفريقيا؟

ويشير التحليل إلى أن الأجر الحقيقي لعب دورا هاما في كبح خلق فرص العمل في جنوب أفريقيا. وعلى وجه الخصوص، تظهر النتائج أن ارتفاع نمو الأجور الحقيقية أدى إلى تأثير سلبي وكبير على إجمالي العمالة الرسمية. كما تشير الحسابات التقريبية إلى أن نمو الأجور الحقيقية يمثل ما لا يقل عن 25% من خسارة العمالة خلال الفترة 2008-2010. في المقابل، ورغم أن بعض النتائج ليست قاطعة، فإنها تشير إلى أن تأثير نمو الأجور الحقيقية على العمالة غير الرسمية إيجابي، مما يعني ضمنا أن ارتفاع الأجور الحقيقية ينتج عنه إحلال بين العمالة الرسمية وغير الرسمية.

وتشير النتائج كذلك إلى وجود علاقة طويلة المدى بين إنتاجية العمل والأجر الحقيقي. إذ كشفت الاختبارات الإحصائية إلى أن المتغيرين متكاملان، على الرغم من أن العلاقة الطويلة الأجل تشير إلى أن المرونة أقل بكثير من الواحد، مما يعني ضمنا أن نمو الأجور الحقيقية مدفوع بعوامل أخرى. ورغم أن النتائج تظهر دليلا واضحا على وجود صلة ضعيفة بين نمو الأجور الحقيقية ونمو إنتاجية العمل في جنوب أفريقيا، فإنه ينبغي التعامل معها بحذر نظرا للإصلاحات الهيكلية الكبيرة التي مر بها الاقتصاد في السنوات الماضية، وخاصة في حقبة ما بعد الفصل العنصري. فحسب الباحث، لقد غيرت هذه الإصلاحات الهيكلية البيئة الاقتصادية، وبالتالي غيرت الروابط بين بعض المتغيرات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال جمع البيانات حول الأجور والإنتاجية والإنتاج يمثل تحديًا بسبب نشاط القطاع غير الرسمي الكبير، والذي قد لا يتم إحصاءه بالكامل. ومما يزيد الأمر تعقيدا حدوث انقطاعات هيكلية في السلسلة التاريخية بسبب التغيرات المنهجية في تغطية مسوحات القوى العاملة.

وبشكل عام، يخلص البحث إلى أن النمو السريع للأجور الحقيقية، الذي فاق نمو إنتاجية العمل في معظم القطاعات، لعب دورا هاما في كبح خلق فرص العمل. إضافة إلى أنه على الرغم من وجود علاقة تكامل مشترك بين الأجر الحقيقي وإنتاجية العمل، فإن الانحرافات عن التوازن مستمرة وبالتالي تساهم في ضعف العلاقة بين نمو الأجور الحقيقية ونمو إنتاجية العمل على المدى القصير. وتدعم نتائج البحث أيضًا تحليلا شاملا لعدة بلدان، حيث أظهرت أن العلاقة بين الأجر الحقيقي وإنتاجية العمل في جنوب أفريقيا أضعف بكثير مما هي عليه في الأسواق الناشئة الأخرى، حتى بعد التحكم في مؤشرات سوق العمل.

❖ دراسة «Demographic, employment and wage trends in South Africa» لموضوع Bhorat & Naidoo & Oosthuizen & Pillay سنة 2016:

تسعى هذه الورقة البحثية إلى الكشف عن مصيدة النمو والفرص المتاحة لاقتصاد جنوب أفريقيا، مع التركيز على ديناميكيات سوق العمل الأساسية، بالأخذ بالاعتبار العائد الديموغرافي بالإضافة إلى هيكل سوق العمل والتفاعلات بين النمو والتشغيل، التي تكشف عن مسار الطلب على العمالة المتحيز للمهارات في الاقتصاد والاتجاه المتزايد في استخدام وسطاء العمل للحصول على عمال مؤقتين. ليجري الباحثون في الأخير أن اتجاهاً جديداً قد ظهر في سوق العمل، بارتفاع في حصة العمالة في القطاع العام إلى جانب ارتفاع العائدات المشروطة للعاملين في القطاع العام مقارنة بالعاملين في القطاع الخاص. (Bhorat et al., 2016)

أشار الباحثون في تحليلهم إلى أن النمو الاقتصادي في جنوب أفريقيا على مدى العقدين الماضيين كان مدفوعاً في المقام الأول بقطاع الخدمات، والذي يتضمن قطاع الخدمات المالية والتجارية، والبناء، وإلى حد ما تجارة الجملة والتجزئة. فيما نمو العمالة مدفوعاً بقطاعات الخدمات، ولا سيما المهن التي تتطلب مهارات عالية. ويأتي هذا على خلفية العجز الصارخ في رأس المال البشري الناتج عن ارتفاع معدلات التسرب من المدارس الثانوية وانخفاض مستويات التعلم لأولئك الذين أكملوا دراستهم الثانوية. ويمكن القول إن هذين العاملين يشكلان أهمية مركزية في استمرار ارتفاع مستويات البطالة وعدم المساواة.

كما تبين أن نمو قطاع خدمات التدريب والتعليم يمثل اتجاهاً جديداً نسبياً في سوق العمل. جزء من النمو في التشغيل في الخدمات كان نتيجة ارتفاع عدد وسطاء العمل الذين يقومون باجتذاب عمال خدمات التشغيل المؤقت إلى القطاع. ظاهرياً، يبدو أن الأمر مرتبط بأنظمة سوق العمل الصارمة في جنوب أفريقيا، ومع ذلك، فإن هذا يحتاج إلى تحقيق أعمق حسب الباحثين.

كشفت الورقة أيضاً أن الاتجاه المهم في سوق العمل في جنوب إفريقيا يتمثل في ارتفاع حصة العاملين في القطاع العام، وعلى وجه الخصوص في القطاع الحكومي. تركز خلق فرص العمل في القطاع الحكومي على مدى السنوات الست الماضية في المهن التي لا تتطلب مهارات ومتوسطة المهارات، وتشير البيانات إلى أنه قد يكون مرتبطاً ببرنامجه تقوده الحكومة لخلق فرص عمل للعاطلين غير المهرة في الأنشطة المتعلقة ببناء البنية التحتية، السلامة العامة، وغيرها من وظائف الخدمة العامة المجتمعية.

وبشكل عام، يرى الباحثون أن متوسط الأجور أعلى في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص. تظهر تقديرات علاوات الأجور للعاملين في القطاع العام أن الكثير من الفوارق بين الأجور في القطاعين العام والخاص يتعلق بعضوية النقابات. بالنسبة للعمال النقابيين في سوق العمل بجنوب أفريقيا، يرتبط العمل في الحكومة بعوائد أعلى بكثير من العمل في القطاع الخاص. ما يشير إلى شكل رئيسي جديد من التقسيم في سوق العمل في جنوب إفريقيا، وتحديدًا بين العاملين في القطاع العام النقابيين ذوي الدخل المرتفع وبقية سوق العمل.

ما خلص إليه الباحثون، أنه عادةً ما يكون مثل هذا التقسيم موضع فضول عام واهتمام أكاديمي. ولكن إلى جانب وضعية الاقتصاد غير القادرة على توليد أعداد كبيرة من فرص العمل في القطاع الخاص، وبالخصوص في قطاع التصنيع، فإن هذه النتيجة مثيرة للقلق بشكل خاص. ويتطلب مسار التشغيل الطويل الأجل المبني على القطاع العام إعادة تقييم حاسمة كجزء من عملية تنشيط أوسع نطاقًا لاستراتيجية النمو الاقتصادي والتنمية.

❖ دراسة «The Impact of the National Minimum Wage موضوع Bhorat & Lilenstein & Stanwix»
«in South Africa: Early Quantitative Evidence» سنة 2020:

هذه الدراسة عبارة عن تقرير صادر عن وحدة البحث في سياسات التنمية بجامعة Cape Town، يقدم تقييمًا كميًا أساسيًا لسياسة الحد الأدنى الوطني للأجور المطبقة مؤخرًا في جنوب إفريقيا، مع التركيز بشكل خاص على تأثيرات سوق العمل على المدى القصير، ولا سيما أثر السياسة على الأجور والتوظيف وساعات العمل، على مدى 12 شهرًا منذ دخول التشريع حيز التنفيذ في الأول من يناير 2019. ومن أجل دراسة هذه التأثيرات، تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية، يبدأ القسم الأول بتقديم لمحة موجزة عن الحد الأدنى الوطني للأجور، ووضعها في سياق سوق العمل في جنوب إفريقيا، مع الإشارة إلى كيفية اختلافه عن نظام الحد الأدنى للأجور القطاعي السابق. أما القسم الثاني فيصف نهجين تحليليين منفصلين يستخدمان لاختبار تأثير الحد الأدنى، ويقدم البيانات ذات الصلة. بينما يعرض القسم الأخير ويناقش النتائج الرئيسية، التي تعتمد على كل من الاتجاهات الوصفية وتحليل الانحدار، لينتهي التقرير بتأمل النتائج الرئيسية وخاتمة قصيرة. (Bhorat et al., 2020)

من أجل اختبار تأثير الحد الأدنى على الأجور وساعات العمل والتشغيل، استخدم الباحثون بيانات من المسح الفصلي للقوى العاملة الذي تجريه هيئة الإحصاء لجنوب أفريقيا، والذي يعد بمثابة مسح أسري تمثيلي على المستوى الوطني، ويتم إعداده بواسطة الهيئة أربع مرات سنويًا. يتم إجراء المسوحات لأفراد الأسرة الذين تزيد أعمارهم عن 15 عامًا ويتم جمع المعلومات بالوكالة لأولئك الغائبين، كما يحتوي المسح على معلومات حول

المتغيرات الديموغرافية و متغيرات سوق العمل، ويتضمن أيضاً متغيرات أخرى يتم استغلالها في التحليل. عادةً ما يتم إصدار بيانات الأجور المجمعّة في المسح سنويًا في مجموعة بيانات ديناميكيات سوق العمل في جنوب إفريقيا، والتي تحتوي على جدول إصدار متأخر. ومع ذلك، في هذه الحالة، تم تزويد فريق البحث ببيانات الأجور لكل فصل من السنة بناءً على طلب اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور، وتغطي على وجه التحديد، فترة السنتين بين الربع الأول من عام 2018 والربع الرابع من عام 2019.

ويتيح استخدام نموذج اختبارات بيانات البانل Panel Data حسب الباحثين محاولة قياس وتحديد تأثير الحد الأدنى الوطني للأجور بطريقة أكثر وضوحًا، من خلال تتبع العمال الذين يشملهم الحد الأدنى وغير المشمولين كذلك بمرور الوقت، ومقارنة النتائج. هذه الأخيرة كشفت بأن الحد الأدنى للأجور يتطلب زيادة ضرورية في الأجور لمجموعة كبيرة من العمال، حيث تشير تقديرات الباحثين إلى أن ما يقرب من نصف جميع العمال بنسبة 46% أو 5,2 مليون عامل، كانوا يحصلون على أجور بالساعة أقل من الحد الأدنى للأجر الوطني في الفترة السابقة لتطبيقه. ويشير هذا المستوى المرتفع نسبياً من الحد الأدنى، والذي أدى إلى تغطية واسعة النطاق، إلى تدخل سياسي كان من المرجح أن يكون له تأثيرات كبيرة على سوق العمل. ومع ذلك، فإن ما تشير إليه البيانات المستمدة من الدراسة هو أن آثار القانون، على الأقل في المدى القصير، كانت في الواقع أكثر اعتدالاً بكثير مما كان متوقعاً. بالنسبة لغالبية العمال، لا يبدو أن الأجور بالساعة قد زادت بشكل كبير. وفي حين أبلغ 43,5% من العمال على المستوى الوطني عن حصولهم على أجور أقل من الحد الأدنى في نهاية عام 2019، كانت مستويات عدم الامتثال للحد الأدنى مرتفعة نسبياً، على الرغم من أنها لا تختلف بشكل كبير عن إجمالي عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور في الماضي.

من جانب آخر، يظل الإطار الزمني لهذا التحليل قصيراً نسبياً، ولذلك يوصي الباحثون بتفسير النتائج مع بعض الحذر. حيث أن حقيقة عدم ملاحظة تأثيرات أقوى على الأجور بشكل عام، ساهم في عدم توضيح أي أثر على التشغيل، باستثناء انخفاض طفيف في ساعات العمل حسب مواصفات اللجنة الخاصة، والذي تأثر بالتأكيد بعدم استجابة أصحاب العمل على نطاق واسع للحد الأدنى. ومن المؤكد أن ما تشير إليه هذه النتائج هو أنه بالإضافة إلى إطار زمني أطول، حسب الباحثين، لا بد من تطوير فهم تجريبي أفضل لانعكاسات عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور، خاصة باعتبارها عوامل حاسمة لفهم أكثر شمولاً لتأثير الحد الأدنى للأجور في جنوب إفريقيا.

❖ دراسة Mbaleki لموضوع «Public service wage bill and economic growth: Evidence from South Africa سنة 2021»:

تم إعداد هذه الورقة كجزء من برنامج جنوب أفريقيا نحو تنمية اقتصادية شاملة «South Africa Towards inclusive economic development» للباحثين الشباب، والذي يعد جزءًا من المبادرات المصممة لدعم تنمية المهارات والقدرات في جوانب البحث وصنع السياسات للتنمية الاقتصادية. وتهدف الورقة لدراسة أثر النمو الاقتصادي في المدى الطويل والقصير على إجمالي الإنفاق على أجور قطاع الخدمات العامة في جنوب أفريقيا. الدافع وراء الدراسة هو النقاش الحالي ودعوة الحكومة لفرض حد أقصى على الإنفاق العام المتزايد على الأجور، ومن خلال القيام بذلك، تعترم الحكومة احتواء النفقات المتزايدة وتحقيق التوازن المالي والاستقرار. تعتبر هذه الدراسة مهمة بالنسبة لجنوب أفريقيا حيث تعمل الحكومة كصاحب عمل رئيسي، إذ لطالما كان ارتفاع الأجور مبررا دائما كوسيلة لمعالجة الفجوات في الأجور القائمة على العرق كإرث من نظام الفصل العنصري.

تتضمن الدراسة علاوة على استعراض للأدبيات المتعلقة بنظريات كفاءة الأجور والنمو الاقتصادي، الاتجاهات الملحوظة بشأن الإنفاق على الأجور العامة والنمو الاقتصادي في جنوب أفريقيا، إضافة إلى النموذج القياسي المعتمد تحليل الاختبارات التشخيصية المستخدمة. وتعتمد هذه الدراسة على نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة «autoregressive distributed lag model ARDL» فيما يخص الجانب القياسي من الدراسة والذي يعتمد على بيانات السلاسل الزمنية السنوية الخاصة بالفترة الممتدة من عام 1983 إلى عام 2019. تم الحصول عليها من قاعدة البيانات المتاحة عبر الإنترنت لبنك الاحتياطي الجنوب أفريقي، كما قام الباحث بدراسة بنود الإنفاق الحكومي الأخرى، وإجمالي تكوين رأس المال الثابت.

فيما كشفت النتائج عدم وجود علاقة سلبية بين الإنفاق على الأجور والنمو الاقتصادي، كما هو مفترض على نطاق واسع. ومع ذلك، فإن تأثير الإنفاق على الأجور، وبالرغم من كونه إيجابيا، إلا أنه ضئيل للغاية مقارنة بالإنفاق الحكومي على الصحة والحماية الاجتماعية والتعليم والاستثمار، مما يشير إلى احتمال حدوث أثر مزاحمة، وهو ما عليه الحال على المدى القصير والطويل.

وبعد ما خلصت إليه النتائج، أوصى الباحث بإجراء إصلاحات هيكلية تهدف إلى تحسين كفاءة الإنفاق وإدارة الإنفاق على الأجور بشكل فعال لضمان تقديم الخدمات العامة بطريقة مستدامة ماليا وفعالة من حيث التكلفة. فيما يوصي كذلك بإجراء تعديلات معقولة وودية على الإنفاق تكون ضمن الإطار المالي الموحد وتضمن

عوائد متبادلة على الاقتصاد. ويتم تحقيق ذلك من خلال النظر في بعض عناصر الإنفاق حيث يمكن تركيز الميزانية الوطنية إلى حد كبير لضمان نمو الاقتصاد، مثل الإنفاق على الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية وإجمالي تكوين رأس المال.

❖ دراسة Francis & Valodia لموضوع «Inequality in the South African labour market: The political economy of the national minimum wage» سنة 2021:

يستعرض هذا المقال تدابير الحد الأدنى الوطني للأجور من حيث تقييم الأدلة الاقتصادية ودراسة الاقتصاد السياسي للحد الأدنى للأجور في جنوب أفريقيا، وذلك من أجل فهم أفضل لعملية صنع السياسات. إذ تظهر سياسة الحد الأدنى الوطني للأجور أن الحوار الاجتماعي المؤسسي لا يزال يشكل جزءًا أساسيًا من عملية صنع السياسات، ولكن لا يمكن اعتباره أمرًا مفروغًا منه نظرًا للتكوين الخاص بعملية الحوار الاجتماعي والأدوار المخصصة لكل طرف، إضافة إلى أهمية التدخل الهيكلي بالحد الأدنى في سوق العمل في جنوب أفريقيا الذي لا يزال يولد بعضًا من أعلى مستويات التفاوت في الدخل والثروة في العالم، مع تسليط الضوء على القضايا التي لا تزال تؤدي إلى عدم المساواة في سوق العمل. (Francis & Valodia, 2021b)

يقوم الباحثان بمراجعة سياسة الحد الأدنى الوطني للأجور في هذه المقالة أولاً عبر تقديم تأصيل تاريخي مختصر للحد الأدنى الوطني للأجور في جنوب أفريقيا، ثم استعراض وجهات النظر المؤيدة والمنتقدة لسياسة الحد الأدنى الوطني للأجور من خلال منظور الأدلة الاقتصادية والاقتصاد السياسي، من أجل تسليط الضوء على مجالات التوافق الاختلاف لعملية صنع السياسات. وأخيراً، يحاول الباحثان تقديم أفكار ختامية حول مركزية الحوار الاجتماعي في عملية صنع السياسات.

ومما خلص إليه الباحثان، أن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جنوب إفريقيا يعد تقدمًا مهمًا في هيكل الحماية الاجتماعية في البلاد من خلال سياسة سوق العمل التقدمية، إضافة إلى أنه أداة تدخل مهمة في السياسة الاجتماعية لمعالجة عدم المساواة في سوق العمل في جنوب إفريقيا، وذلك بالضغط على فجوة الأجور، ومعالجة الفوارق إلى حد ما من خلال ضمان حد أدنى ثابت للأجور للعمال الأكثر ضعفًا، بما في ذلك النساء. والأهم من ذلك، أنه تدخل هيكلي إذا أمكن إنفاذه بشكل صحيح، يعالج بعض الدوافع الأساسية لإنتاج وإعادة إنتاج الفوارق وعدم المساواة في سوق العمل. كما استخلص الباحثان كذلك، أن هناك إجماعًا قويًا على سياسة مكافحة الفقر في جنوب إفريقيا، حيث شهدت فترة ما بعد الفصل العنصري دعمًا واسع النطاق بتنفيذ هذه السياسات، من خلال

التدخلات الرامية إلى مكافحة الفقر، كنظام المنح الاجتماعية وتوفير الخدمات الأساسية المجانية. بينما ينبغي حسب الباحثين، النظر إلى سياسة الحد الأدنى الوطني للأجور في هذا السياق من وجهة نظر تختلف عن التدخلات السياسية السابقة من حيث أنها تمثل آلية تدخل أكثر هيكلية.

1-6- دراسات سابقة حول BRICS عامة:

❖ دراسة Broecke & Forti & Vandeweyer لموضوع «THE EFFECT OF MINIMUM WAGES ON EMPLOYMENT IN EMERGING ECONOMIES: A LITERATURE REVIEW» سنة 2017:

تستعرض هذه الورقة الأدلة على الأثر الذي ينشأ عن الزيادات في الحد الأدنى للأجور على التشغيل باستخدام التحليل البعدي Meta-Analysis Methods، في عشرة اقتصاديات ناشئة رئيسية وهي البرازيل، تشيلي، الصين، كولومبيا، الهند، إندونيسيا، المكسيك، روسيا الاتحادية، جنوب أفريقيا وتركيا. فبالرغم من أن أثر الحد الأدنى للأجور على التشغيل قد تم بحثه بشكل مكثف في الاقتصاديات المتقدمة، يعتقد الباحثون أنه لا يُعرف الكثير عن تأثيرها في الاقتصاديات الناشئة. ومع ذلك، افترض في الدراسة أنه يمكن توقع أثر أكبر، بسبب حقيقة أن الحد الأدنى للأجور في الاقتصاديات الناشئة غالبًا ما يتم تحديده عند مستوى مرتفع جدًا، أو لأن نسبة أكبر من القوى العاملة غير ماهرة. بالإضافة إلى أنه غالبًا ما يكون للحد الأدنى للأجور تأثير أعلى في توزيع الدخل نظراً لاستخدامه كمؤشر في تعديلات الأجور عامة. (Broecke et al., 2017)

تتكون البيانات التي تم جمعها من أجل التحليل البعدي لهذا البحث من جميع المعاملات الخاصة بمتغير الحد الأدنى للأجور في الانحدارات، حيث يكون المتغير التابع هو التشغيل، بينما تكون التقديرات التي تم الحصول عليها في شكل مرونة. تغطي مجموعة البيانات 741 تقديرًا من 74 دراسة مجملتها استخدمت بالتوزيع في كل فروع الدراسة، كما كانت المقاربة المتبعة من طرف الباحثين هي تضمين جميع المرونة المقدمة في كل بحث.

بشكل عام، تبين النتائج أن الزيادات في الحد الأدنى للأجور ليس لها سوى تأثير ضئيل أو شبه منعدم على التشغيل في الاقتصادات الناشئة. في حين أن الفئات الأكثر ضعفًا من ذوي المهارات المنخفضة والشباب وذوي الأجور المنخفضة هم أكثر عرضة للتأثر سلبًا، إلا أن هذه التأثيرات صغيرة جدًا من الناحية الكمية. التأثير على الإجراءات الشكلية إيجابي، لكنه أيضًا ضئيل للغاية. كما وجدت الورقة دليلاً على أن الدراسات الحديثة أكثر احتمالاً أن تجد تأثيرات إيجابية على التشغيل، إضافة إلى أن المنهجية ونوع البيانات المستخدمة قد يكون لهما

تأثير مستقل على اتجاه وأهمية معامل الحد الأدنى للأجور. إضافة إلى ذلك، فقد أشارت النتائج إلى أن الزيادات في الحد الأدنى للأجور مرتبطة بالتغيرات في مستويات العمالة الرسمية وغير الرسمية، ولكن أيضا بأثر ضئيل. حسب الباحثين، تتوافق هذه النتائج إلى حد كبير مع الإجماع المتزايد حول أثر الحد الأدنى للأجور على التشغيل في الاقتصاديات الأكثر تقدماً، عكس ما تمّ افتراضه.

من بين ما خلص إليه الباحثون كذلك، أهمية هذا البحث من منظور السياسات. حيث يعتقدون أنه يجب أن يصبح الرصد والتقييم المنتظم لأثر الحد الأدنى للأجور مؤسسياً في تلك الاقتصاديات الناشئة. ولتحفيز مثل هذا النوع من التحليل، من المهم التوصية بتحسين الولوج إلى بيانات أفضل، إضافة إلى إنشاء هيئات مخصصة حيث يمكن تبادل هذه المعلومات ومناقشتها. في بعض البلدان، تُتخذ القرارات بشأن زيادات الحد الأدنى للأجور من قبل لجان خبرة مستقلة، تستند في توصياتها على معلومات ومشورة دقيقة وحديثة ومحيدة تراعي بعناية ظروف سوق العمل الحالية والمستقبلية. فيما يتعلق بزيادة الحد الأدنى للأجور، تدعم نتائج هذه الورقة أيضاً ممارسة التعديلات المنتظمة كالحاجة إلى تحسين التغطية والامتثال للحد الأدنى للأجور في الاقتصاديات الناشئة، بدلاً من الزيادات غير المتكررة والكبيرة جداً، والتي من المرجح أن يكون لها تأثيرات سلبية على التشغيل. كما أن التحديثات المنتظمة، لا سيما عندما يتم دمجها مع لجان الخبرة المستقلة، تقلل أيضاً من مخاطر تأثير سياسة الحد الأدنى للأجور بالاعتبارات السياسية، مع إيلاء القليل من الاهتمام لظروف سوق العمل الحالية والمستقبلية.

❖ دراسة Giotis & Mylonas لموضوع «Employment Effect of Minimum Wages» سنة 2022:

تعد دراسة تأثير الحد الأدنى للأجور على التشغيل موضوعاً متجدداً يتم بحثه باستمرار، ولهذا يحاول الباحثون عبر هذه الورقة البحثية مناقشة المقاربات النظرية الأساسية حول العلاقة بين الحد الأدنى للأجور والتشغيل، والتي تنعكس من النتائج التجريبية للأدبيات الدولية، باستعراض مخرجات أحدث البحوث ونتائج التحليل البعدي المتعلقة هذا الموضوع. (Giotis & Mylonas, 2022)

شملت التحليل البعدي أحدث الأدبيات التجريبية المنشورة ما بين سنة 2021 و2022، والتي قدرت بـ 21 دراسة تضمنت حالات دولية من بلدان العالم، بما في ذلك الدراسات التي تطرقت لاقتصاديات دول ناشئة من بينها دول BRICS. ضمن هذا الإطار، يعد التحليل البعدي باستخدام أحدث الدراسات كعينة وصفية ضرورياً للغاية لتحديد مصادر عدم التجانس بين الدراسات ويمكن أن يوضح وجود تحيز النشر لصالح التقديرات الإيجابية

أو السلبية. بمجرد تصحيح هذا التحيز المحتمل، فإن تحليل الانحدار البعدي meta-regression analysis سيولد التأثير الحقيقي والصادق للحد الأدنى للأجور على التشغيل.

الدراسات التي تم إجراؤها خلال الفترة الزمنية الأخيرة لا تقدم إشارة واضحة ومحددة للعلاقة، وقد أسفرت عن نتائج تجريبية متناقضة. حيث استخدمت إحدى الدراسات عينة وصفية من البحوث التي أجريت في 14 اقتصاداً ناشئاً وهي الأرجنتين البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، الهند، إندونيسيا، المكسيك، بولندا، الفلبين، الاتحاد الروسي، جنوب إفريقيا، تايلاند وتركيا. خلصت الدراسة إلى أن تأثير الحد الأدنى للأجور على التشغيل كان ضئيلاً فقط، في حين ارتبط الحد الأدنى للأجور بالآثار السلبية على تشغيل الشباب والعمال ذوي المهارات المتدنية.

وبينما تتباين المقاربات النظرية ونتائج الدراسات التجريبية، فإن التحليل البعدي يوضح عدم وجود ارتباط كبير بين الحد الأدنى للأجور والتشغيل. فحسب الباحثين، لا تقدم الأدبيات إشارة واضحة ومحددة للعلاقة، غير أنه يبدو أن العلاقة تشير لاتجاه سلبي للتأثير بالنسبة للمجموعات الأكثر حساسية. لذلك يوصي الباحثان بضرورة الإلمام أكثر بهذه المسألة.

2- دراسة قياسية تحليلية لسياسة الأجور على النمو الاقتصادي في دول BRICS:

بعد أن استعرضنا سابقاً في هذا الفصل الدراسات السابقة، المتعلقة بالمتغيرات المحددة لسياسة الأجور في البلدان الناشئة لدول BRICS، والتي تم تناولها حسب كل دولة على حدة من دول المجموعة، ومجموعة بشكل عام، لا سيما تلك الدراسات التي تناولت الحد الأدنى للأجور والنمو الاقتصادي. سنحاول في هذا القسم نمذجة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية لموضوع أطروحتنا باستخدام بيانات البانل «Panel Data»، والتي تتمحور بشكل رئيسي حول دراسة وتحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والمتغيرات الممثلة لمكونات ومحددات سياسة الأجور لدول مجموعة BRICS، ضمن الفترة الممتدة بين (1990-2020).

إن أهمية مميزات بيانات البانل «Panel Data» والتي سنعتمد عليها في بناء نموذجنا القياسي، تكمن في الجمع بين خصائص كل من البيانات المقطعية والسلاسل الزمنية، خاصة وأنها تتلائم مع موضوع أطروحتنا الذي يتضمن تحليل السياسات الاقتصادية خلال فترات معينة لمجموعة من الدول مجتمعة. كما تسمح بيانات البانل بالربط بين سلوك مفردات العينة من لحظة زمنية لأخرى، وتتيح لنا دراسة محددات سياسة الأجور وتحليل اتساقها مع النمو الاقتصادي في دول BRICS، لا سيما على المدى الطويل. في حين أن عدم توفر البيانات

المتعلقة بموضوع دراستنا بشكل متكافئ بنفس عدد المفردات والسلاسل الزمنية باستثناء النمو الاقتصادي، يجعلنا أمام حالة بيانات بانل غير متوازنة «Unbalanced Panel Data» بالنسبة لدراستنا القياسية. (Bourbonnais, 2015)

2-1- متغيرات الدراسة:

إن التطرق لمختلف النظريات الاقتصادية وتحليل سياسة الأجور للبلدان الناشئة في الفصول السابقة، بالإضافة إلى صياغة الإشكالية في موضوع أطروحتنا، سمح لنا باستخلاص متغيرات الدراسة والتي تتمثل فيما يلي:

- المتغير التابع: يتمثل في النمو الاقتصادي ممثلاً بالنتاج المحلي الإجمالي Gross Domestic Product بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي Current Dollars، ويرمز له بـ GDP.
- المتغيرات المستقلة: بالاعتماد على البيانات المتاحة والتي لها صلة بموضوع دراستنا، استخدمنا في نموذج الدراسة خمس متغيرات مستقلة تتمثل في:

✓ الحد الأدنى للأجور، ويرمز له بالرمز MIN_WAGE؛

✓ الأجر والعاملون بأجر، ويرمز له بـ SALARIED؛

✓ أصحاب العمل، ويرمز له بـ EMPLOYERS؛

✓ القوى العاملة، ويرمز له بـ LABOR_FORCE؛

✓ معدل البطالة، ويرمز له بـ UNEMPLOYMENT؛

تم الاعتماد على قواعد بيانات دولية للحصول على مصادر متغيرات الدراسة، وتمثلت المصادر أساساً في البيانات السنوية الصادرة عن البنك الدولي «World Bank_WB» والمنظمة الدولية للعمل «International Labour Office_ILO» للفترة الممتدة من 1990 إلى 2020، والتي استخلصنا منها أغلب معطيات الدراسة، على غرار الناتج المحلي الإجمالي GDP، القوة العاملة Labour Force، معدل البطالة Unemployment، الأجر والعاملون بأجر Wage and salaried workers كنسبة مئوية من التشغيل، أصحاب العمل Employers، إضافة إلى الحد الأدنى للأجور Minimum Wage. وتجدر الإشارة إلى أننا قد

قمنا بتوليد القيم المفقودة الخاصة بمتغير معدل البطالة، الأجر والعاملون بأجر، الحد الأدنى للأجور وأصحاب العمل باستخدام برنامج STATA17.

2-2- فحص مصفوفة الارتباط:

ومن أجل التأكد من خلو النموذج من المشاكل التي يمكن أن تحدث عند تقدير نموذج بيانات بانل «Panel Data»، لابد في البداية من القيام بإجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية على المتغيرات الممثلة في النموذج، وفحص مصفوفة الارتباط بينها بتحديد أزواج الارتباط الممكنة بين المتغيرات، وذلك بالاعتماد على برمجية Eviews- 10.

2-2-1- مصفوفة الارتباط "البرازيل":

يستعرض الجدول أدناه مصفوفة معاملات الارتباط «Matrice de corrélation Pearson» بين متغيرات الدراسة في البرازيل خلال الفترة (1990-2020).

الجدول رقم 4-1: مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة البرازيل

	GDP	MIN WAGE	SALARIED	EMPLOYERS	LABOR FO...	UNEMPLOY...
GDP	1.000000					
MIN_WAGE	0.659450	1.000000				
SALARIED	0.865804	0.855804	1.000000			
EMPLOYERS	0.335680	0.230319	-0.149975	1.000000		
LABOR_FORCE	0.055002	0.983018	0.844462	0.199610	1.000000	
UNEMPLOYMENT	-0.026954	0.558493	0.101781	0.598592	0.537376	1.000000

المصدر: مخرجات برمجية Eviews- 10

تظهر نتائج الارتباط أن هناك ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين كل من المتغير التابع GDP وباقي متغيرات الدراسة ما عدا معدل البطالة UNEMPLOYMENT الذي يقدر بقيمة -0.026954. كما نلاحظ أن أصغر قيمة لمعامل ارتباط كان لمتغيرة LABOR-FORCE بقيمة 0.055002 في حين كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط لمتغيرة SALARIED بقيمة 0.865804 وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين في البرازيل مقارنة مع المتغيرات الأخرى.

يمكن أن تتأثر العلاقة بين النمو الاقتصادي ممثلاً بالنواتج المحلي الإجمالي والبطالة بعوامل مختلفة. يجب مراعاة أثر الإبطاء Lag Effect، إذ يمكن ألا أن تعرف التغيرات في النمو والبطالة تناسقا على المدى القصير، وقد تكون هناك فجوة بين تطورات النمو وتأثيرها على سوق العمل، نظرا للفترة التي قد تستغرقها الشركات للاستجابة حتى تبدأ في التشغيل بعد فترة من التوسع الاقتصادي، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الهيكلية داخل

الاقتصاد، مثل مستوى التعليم ومهارات القوى العاملة، وأنظمة سوق العمل، وكفاءة عملية مطابقة الوظائف خاصة عندما تتعلق بعدم التطابق على المدى الطويل بين المهارات ومتطلبات الوظيفة. بينما التكوين القطاعي للاقتصاد في البرازيل والذي يرتبط بالبيئة الاقتصادية العالمية، أين تلعب العوامل الخارجية مثل ظروف التجارة الدولية وأسعار السلع الأولية دورا هاما بالتأثير على الأداء الاقتصادي وعليه على البطالة. إضافة إلى التدخلات السياسية التي تتباين لارتباطها بالسياسات العامة للحكومات البرازيلية المتعاقبة اليسارية أو ليبرالية.

أما فيما يخص علاقة الارتباط الايجابي بين النمو الاقتصادي وسياسة الحد الأدنى للأجور في البرازيل، بالإضافة إلى معامل الارتباط المرتفع لمتغير الأجر والعاملون بأجر SALARIED بشكل خاص، فهي تتطوي على عدة ديناميكيات التي يجب مراعاتها عند تفسير هذه العلاقة. من الممكن أن تؤثر زيادة الحد الأدنى للأجور بشكل إيجابي على توزيع الدخل من خلال زيادة دخل العمال ذوي الأجور المنخفضة. وهذا بدوره قد يساهم في الحد من الفوارق وعدم المساواة في الدخل. بينما غالبا ما تؤدي زيادة الحد الأدنى للأجور إلى ارتفاع الدخل المتاح للعمال ذوي الأجور المنخفضة، وهذا ما يمكن أن يعزز الإنفاق الاستهلاكي، الذي يمكن أن يؤدي بدوره إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات، ما يحفز النشاط الاقتصادي.

2-2-2- مصفوفة الارتباط "روسيا":

يستعرض الجدول أدناه مصفوفة معاملات الارتباط «Matrice de corrélation Pearson» بين متغيرات الدراسة في روسيا خلال الفترة (1990-2020).

الجدول رقم 4-2: مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة روسيا

	GDP	MIN WAGE	SALARIED	EMPLOYERS	LABOR FO...	UNEMPLOY...
GDP	1.000000					
MIN_WAGE	0.572074	1.000000				
SALARIED	-0.202069	-0.466799	1.000000			
EMPLOYERS	0.427701	0.739471	-0.833271	1.000000		
LABOR_FORCE	0.085427	0.253868	-0.096310	0.014188	1.000000	
UNEMPLOYMENT	-0.077758	-0.486199	-0.142961	0.007012	-0.753492	1.000000

المصدر: مخرجات برمجية 10 - Eviews

تظهر نتائج الارتباط أن هناك ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين كل من المتغير التابع GDP وباقي متغيرات الدراسة ما عدا متغير SALARIED ومتغير معدل البطالة UNEMPLOYMENT. كما نلاحظ أن أصغر قيمة لمعامل ارتباط كان لمتغير القوى العاملة LABOR-FORCE بقيمة 0.085427 في حين كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط لمتغيرة MIN_WAGE بقيمة 0.572074 وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين في روسيا مقارنة مع المتغيرات الأخرى.

توضح النتائج المقدمة العديد من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على العلاقة بين النمو الاقتصادي والمتغيرات الأخرى. فعلى سبيل المثال، تشكل معدلات الشيخوخة والانخفاض المستمر في عدد السكان في سن العمل في روسيا تحدياً أمام النمو الاقتصادي، ويمكن أن يؤدي تقلص القوى العاملة إلى انخفاض المعروض من العمالة، مما يعيق التوسع الاقتصادي. ولهذا تتبنى روسيا سياسة الباب المفتوح أمام العمال المهاجرين لمعالجة النقص في العمالة المحلية، ويمكن لهذه السياسة أن تؤثر على معدل البطالة من خلال جلب العمال الأجانب لسد الفجوات في سوق العمل.

في حين يشير الارتباط الإيجابي العالي بين الحد الأدنى للأجور والنتائج المحلي الإجمالي إلى أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور في روسيا ترتبط بارتفاع النمو الاقتصادي، نتيجة تأثره بالظروف الاقتصادية، والعوامل الإقليمية. كما أن التحديات الاقتصادية التاريخية، واعتبارات الإنفاق الاجتماعي، والفوارق الإقليمية قد أثرت أيضاً على تطور الحد الأدنى للأجور في روسيا، وبالتالي التأثير المحتمل للتغيرات في الحد الأدنى للأجور على المزايا الاجتماعية وجدول الأجور العام في القطاع العام. ومع ذلك، من الممكن أن يساهم التفاعل بين الاتجاهات الديموغرافية، وجهود التحديث، وسياسات الهجرة، والفوارق التعليمية في تحديد العلاقة بين النمو الاقتصادي ومتغيرات سوق العمل في روسيا، مع التأكيد على الحاجة إلى فهم دقيق لهذه الديناميكيات في تشكيل سياسات سوق العمل.

2-2-3- مصفوفة الارتباط "الهند":

يستعرض الجدول أدناه مصفوفة معاملات الارتباط «Matrice de corrélation Pearson» بين متغيرات الدراسة في الهند خلال الفترة (1990-2020).

الجدول رقم 4-3: مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة الهند

	GDP	MIN WAGE	SALARIED EMPLOYERS	LABOR FO...	UNEMPLOY...	
GDP	1.000000					
MIN_WAGE	0.803756	1.000000				
SALARIED	0.948221	0.870361	1.000000			
EMPLOYERS	0.229446	0.492532	0.378120	1.000000		
LABOR_FORCE	0.838246	0.526075	0.767601	-0.221461	1.000000	
UNEMPLOYMENT	0.363901	0.111470	0.225343	-0.453500	0.630408	1.000000

المصدر: مخرجات برمجية Eviews- 10

تظهر نتائج الارتباط أن هناك ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين كل من المتغير التابع GDP وباقي متغيرات الدراسة. كما نلاحظ أن أصغر قيمة لمعامل ارتباط كان لمتغير أصحاب العمل EMPLOYERS

بقيمة 0.229446 في حين كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط لمتغيرة SALARIED بقيمة 0.948221 وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين في الهند مقارنة مع المتغيرات الأخرى.

من وجهة نظر عامة على النمو الاقتصادي في الهند والمتغيرات المستقلة التي يرتبط بها، يمكن القول أنه بالرغم من أن قطاع الخدمات يدفع نمو الناتج المحلي الإجمالي، فإن ما يقرب من نصف قوة العمل في الهند لا تزال تعمل في القطاع الأولي والذي يتمثل في الزراعة، مما يشير إلى إمكانية التغيير البنوي، مع التأكيد على الحاجة إلى حركة العمالة ورأس المال نحو قطاعات أكثر إنتاجية. فيما انخفاض معامل الارتباط مع معدل البطالة تفرضه هيمنة القطاع غير الرسمي على سوق العمل، إضافة إلى تحديات تنظيم الأجور واستقرار الدخل.

كما أن تركيز السياسات على دعم العمال من خلال تدابير الحماية الاجتماعية، تعزيز مهارات الأفراد العاملين والتحويلات الهيكلية، وتسريع التحول في سوق العمل، علاوة على سياسة الأجور في الهند التي تهدف إلى ضمان الحد الأدنى من الدخل للعمال، وتقاسم مكاسب الإنتاجية، وتطوير هيكل الأجور الذي يفضي إلى زيادة الإنتاجية، هو ما يفسر النتائج الموضحة أعلاه. ومع ذلك، لا يمكن تجاهل أثر العاملين في القطاع الرسمي، إضافة إلى مسار التقدم البطيء في التحول من الزراعة إلى التصنيع والخدمات، وكذا والمخاوف بشأن بطء وتيرة خلق فرص العمل، خاصة في القطاعات ذات الإنتاجية العالية على مخرجات الدراسة، بسبب البيانات غير الشاملة لسوق العمل الهندي.

2-2-4- مصفوفة الارتباط "الصين":

يستعرض الجدول أدناه مصفوفة معاملات الارتباط «Matrice de corrélation Pearson» بين متغيرات الدراسة في الصين خلال الفترة (1990-2020).

الجدول رقم 4-4: مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة الصين

	GDP	MIN WAGE	SALARIED	EMPLOYERS	LABOR FO...	UNEMPLOY...
GDP	1.000000					
MIN_WAGE	0.922538	1.000000				
SALARIED	0.978262	0.977219	1.000000			
EMPLOYERS	0.804950	0.037404	-0.125924	1.000000		
LABOR_FORCE	0.640007	0.882074	0.774018	0.490724	1.000000	
UNEMPLOYMENT	0.665993	0.888951	0.794547	0.379790	0.958368	1.000000

المصدر: مخرجات برمجية 10-Eviews

تظهر نتائج الارتباط أن هناك ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين كل من المتغير التابع GDP وباقي متغيرات الدراسة. كما نلاحظ أن أصغر قيمة لمعامل ارتباط كان لمتغير القوى العاملة LABOR_FORCE

بقيمة 0,640007 في حين كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط لمتغير SALARIED بقيمة 0.978262 وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين في الصين مقارنة مع المتغيرات الأخرى.

إن النتائج المبينة أعلاه تنطبق على تطورات سوق العمل الصيني، والذي لطالما كانت العمالة منخفضة التكلفة تعتبر المحرك الرئيسي للاقتصاد الذي اعتمد على المشاركة الموسعة في التجارة العالمية منذ بدء الإصلاحات الاقتصادية أواخر السبعينيات. فيما بدأت الأجور في الارتفاع في الصين منذ أواخر التسعينيات. حيث أدت سياسة الانفتاح وما أعقبها من زيادة الطلب الأجنبي إلى نمو اقتصادي سريع، والذي تم الحفاظ عليه بفضل معدل الاستثمارات المرتفع في الصين والزيادة السريعة في الطلب المحلي. خلال النصف الثاني من التسعينيات، غيرت الإصلاحات العلاقة بين وحدات العمل والعمال في المناطق الحضرية في الصين. وانكسرت العلاقات التي استمرت مدى الحياة بين العمال ووحدات العمل، وبرز العديد من العمال بأجور تعكس إلى حد كبير ظروف السوق. خلال الفترة نفسها، أصبح العديد من العمال عاطلين عن العمل، بينما ترك آخرون القوة العاملة. وزاد التشغيل في الشركات الخاصة والعمل الحر بسرعة. في الوقت نفسه، تغير تكوين القوى العاملة بسبب التوسع السريع للغاية في التعليم العالي، كما شهدت المناطق الحضرية في الصين تدفقاً كبيراً للمهاجرين الذين يحملون تصريح إقامة ريفي، والذين عادة ما يكون هؤلاء المهاجرون أقل تأهيلاً من السكان المحليين في المناطق الحضرية، ويتنافسون مع سكان المناطق الحضرية على الوظائف ذات الأجور المنخفضة. ومع ذلك، في الأونة الأخيرة، استقر عدد المهاجرين الذين يعيشون في المناطق الحضرية في الصين، وأصبحت مؤهلاتهم أقل اختلافاً عن مؤهلات سكان المناطق الحضرية عما كانت عليه الحال في السابق.

أما تحليل تأثير لوائح الحد الأدنى للأجور في الصين على سوق العمل يتضمن تناولها من عدة جوانب، نظراً المرونة المتباينة بين المقاطعات الصينية في تحديد الحد الأدنى للأجور إلى مستويات متعددة، مما يتطلب بيانات مفصلة على مستوى المقاطعة أو المدينة، والتي غالباً ما تكون غير متوفرة. أما المتغيرات المحذوفة والعوامل الداخلية كعدم إدراج الضمان الاجتماعي عند حساب الحد الأدنى للأجور، تجعل من الصعب التمييز بين التأثيرات السببية وتلك التي تتأثر بعوامل غير ملحوظة، مما يؤدي إلى تعقيد المقارنات بين المقاطعات. ومع ذلك، تشير دراسة العوامل التي تؤثر على كيفية تحديد مستويات الحد الأدنى للأجور في الصين إلى وجود مستويات مترابطة للحد الأدنى للأجور عبر المقاطعات المحلية، والذي يعزى إلى الحوافز السائدة للحكومات المحلية للانخراط في تحديد الحد الأدنى لأجورها لجذب الشركات المتعددة الجنسيات ورأس المال الأجنبي، ومواقف

بعض المسؤولين الحكوميين الذين قد لا يرغبون في تقليل حماية العمال حتى مع رغبتهم في التنافس اقتصادياً مع الحكومات المحلية المجاورة.

2-2-5- مصفوفة الارتباط "جنوب إفريقيا":

يستعرض الجدول أدناه مصفوفة معاملات الارتباط «Matrice de corrélation Pearson» بين متغيرات الدراسة في جنوب إفريقيا خلال الفترة (1990-2020).

الجدول رقم 4-5: مصفوفة معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة لحالة جنوب إفريقيا

	GDP	MIN WAGE	EMPLOYERS	SALARIED	LABOR FO...	UNEMPLOY...
GDP	1.000000					
MIN_WAGE	0.619772	1.000000				
EMPLOYERS	-0.393445	-0.764534	1.000000			
SALARIED	0.302581	0.688432	-0.973739	1.000000		
LABOR_FORCE	0.142375	0.983499	-0.702310	0.631070	1.000000	
UNEMPLOYMENT	0.127176	0.664704	-0.716431	0.665623	0.594633	1.000000

المصدر: مخرجات برمجية 10 - Eviews

تظهر نتائج الارتباط أن هناك ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين كل GDP وباقي متغيرات الدراسة ما عدا EMPLOYERS. كما نلاحظ أن أصغر قيمة لمعامل ارتباط كان لمتغيرة معدل البطالة UNEMPLOYMENT بقيمة 0.127176 والقوى العاملة LABOR_FORCE بقيمة 0.142375 في حين كانت أكبر قيمة لمعامل الارتباط لمتغيرة MIN_WAGE بقيمة 0.619772 وهي قيمة مرتفعة تدل على قوة العلاقة بين المتغيرين في جنوب إفريقيا مقارنة مع المتغيرات الأخرى.

ترتبط النتائج نوعاً بما يشهده تنظيم سوق العمل في جنوب إفريقيا من إصلاحات هائلة، وخاصة في السنوات الأولى من الديمقراطية. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى المدى الذي يستمر فيه انعكاس ثقل الماضي على ذلك. إذ يعتقد أنه منذ التحول الديمقراطي في عام 1994، فشلت جنوب إفريقيا في تنمية القدرة الاستيعابية للعمالة في الاقتصاد بنفس قدر معدل النمو في القوى العاملة، فيما كان مسار النمو في جنوب إفريقيا متحيزاً ضد العمال غير المهرة. وتميل القطاعات كثيفة العمالة تدريجياً إلى استبدال رأس المال بالعمالة، مما أدى إلى انخفاض إجمالي العمالة في هذه القطاعات بمرور الوقت مع ارتفاع الإنتاجية، حيث يتجلى تحيز المهارات في خلق فرص العمل أيضاً في ديناميكيات التشغيل على المستوى الفردي. وبالرغم مما يحتويه الإطار التشريعي على مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التنظيمية، إلا أن الوتيرة الكبيرة للإصلاح جعلت من تطوير هذه المعايير يتم بمعزل

عن بعضها البعض، إضافة إلى أن مستويات الإنفاذ والامتثال لمعايير العمل لا تزال منخفضة للغاية، وهذا ما يثير التساؤلات حول فعالية الأنظمة والاستراتيجيات التنظيمية.

2-3- بناء النموذج القياسي:

بعد تحديد المتغيرات ذات الارتباط الضعيف مع النمو الاقتصادي باستخدام طريقة PCA ثم استبعادها من أجل الحصول على نموذج قياسي ذو قوة تفسيرية عالية، يمكن كتابة نموذج الدراسة على النحو التالي:

$$GDP = \beta_0 + \beta_1 \text{MIN_WAGE} + \beta_2 \text{SALARIED} + \beta_3 \text{EMPLOYERS} + \varepsilon_t$$

حيث أن كل المتغيرات قد سبق تعريفها، ما عدا β_0 الذي يمثل الحد الثابت، β_1 β_2 β_3 معاملات

العلاقة طويلة الاجل، و ε_t حد الخطأ العشوائي.

2-4- تحليل ومناقشة النتائج:

2-4-1- دراسة مستويات تكامل المتغيرات:

تعتبر الاستقرار ذات أهمية كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي عدم استقرارية المتغيرات المستخدمة إلى استنتاجات مضللة وتحدث انحرافات في النتائج. فعلى سبيل المثال، قد يؤدي عدم استقرارية السلاسل الزمنية إلى تكوين تماثلات عشوائية مشتركة تؤدي إلى الوصول إلى استنتاجات مزيفة. لذا من الضروري استقرار السلاسل الزمنية عند المستوى أو عند الفرق الأول. ومن أجل اختبار مستوى تكامل السلاسل الزمنية نجري اختبارات الاستقرار للبيانات المقطعية الأكثر استعمالاً والموضحة في الجدول أدناه والتي تعتمد كلها على فرضيتين:

- الفرضية الصفرية: وجود جذر وحدة، ويعني عدم استقرار السلسلة الزمنية؛
- الفرضية البديلة: عدم وجود جذر وحدة، ويعني استقرار السلسلة الزمنية؛

الجدول 4-6: نتائج الاستقرار والتكامل المشترك

Vabs / Tests	في المستوى				عند الفرق الأول			
	GDP	MIN_WAGE	SALARIED	EMPLOYERS	GDP	MIN_WAGE	SALARIED	EMPLOYERS
LLC	- 0.08494 (0.4662)	3.98117 (1.0000)	1.31604- (0.0941)	0.31621 (0.6241)	4.12481- (0.0000)	2.47870- (0.0066)	1.02658- (0.1523)	2.88215- (0.0020)
Breitung	2.34652	7.67765	2.74189	5.32654	1.07923-	4.5726	1.99100	1.82005

	(0.9905)	(1.0000)	(0.9969)	(1.0000)	(0.1402)	(1.0000)	(0.9768)	(0.9656)
IPS	0.51680 (0.6974)	4.63993 (1.0000)	1.85432- (0.0318)	0.60230 (0.7265)	6.63575- (0.0000)	3.89824- (0.0000)	1.09513- (0.0367)	7.16515- (0.0000)
ADF-Fisher	6.33097 (0.7867)	2.46560 (0.9914)	20.2492 (0.0270)	7.39528 (0.6877)	55.9613 (0.0000)	35.6930 (0.0001)	27.6287 (0.0021)	61.4248 (0.0000)
PP-Fisher	6.13297 (0.8040)	2.62540 (0.9889)	5.99911 (0.8153)	4.96158 (0.8937)	60.8859 (0.0000)	38.2093 (0.0000)	31.4010 (0.0005)	65.9552 (0.0000)
KAO	0.110911 (0.4558)							

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برمجية Eviews-10.

وفقاً للنتائج المسجلة في الجدول أعلاه، والتي تشير إلى وجود جذور وحدة في جميع المتغيرات عند المستوى للمستوى، أي أن المتغيرات محل الدراسة غير مستقرة عند مستوى معنوية 5% ما عدا متغير SALARIED الذي كان مستقر في المستوى وهو ما أثبتته مستوى المعنوية الأقل من 5% بالنسبة لاختباري Lm, Pesaran and Shin W-stat (IPS) و ADF- Fisher Chi-square فقط. وحتى تستقر المتغيرات، قمنا بأخذ الفرق الأول لكل سلسلة واستخدمنا نفس الاختبارات السابقة لرفض الفرضية الصفرية عند مستوى معنوي 5% وتأكيد عدم وجود جذر وحدة واستقرار المتغيرات. إذن، فإن السلاسل الزمنية متكاملة من الدرجة الأولى. بعد التحقق من تكامل السلاسل الزمنية عند نفس الدرجة (الدرجة الأولى)، فإنه يمكن أن يكون هناك تكامل مشترك لمتغيرات الدراسة، وللتحقق من ذلك، نجري اختبار (Kao Test)، الموضحة نتائجه في الجدول أعلاه. بلغت قيمة الاحتمال المرافق لهذا الاختبار (0.4558) وهي أكبر من مستوى معنوي 5%. وهو ما يمكننا من قبول الفرضية الصفرية (عدم وجود تكامل مشترك) ورفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة تكامل مشترك على المدى البعيد بين المتغيرات التفسيرية والمتغير التابع.

2-4-2- تحديد نوع الاثر في بيانات متغيرات الدراسة:

في الجدول الموالي، يتم تسجيل تقديرات لثلاثة نماذج مختلفة، وهي نموذج التجانس الكلي Pooled Model، نموذج الأثر الثابت Fixed Effects Model ونموذج الأثر العشوائي Random Effects Model. حيث يتم تقدير نموذج التجانس الكلي باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، ويقوم بتقدير نفس العلاقة لجميع الوحدات الفردية في العينة. أما تقدير النموذج الثاني (نموذج الأثر الثابت)، فيتم باستخدام طريقة المربعات الصغرى بالاعتماد على المتغيرات الوهمية (DVOLS) حيث يتم تضمين متغيرات وهمية لكل وحدة فردية في النموذج، مما يسمح بتقدير تأثير ثابت خاص بكل وحدة. أما تقدير النموذج الأخير (نموذج الأثر العشوائي)، فيتم باستخدام طريقة المربعات الصغرى المعممة (GLS). يفترض هذا النموذج وجود تباين عشوائي في المتغيرات التفسيرية عبر الوحدات الفردية.

الجدول 4-7: نتائج تقديرات المربعات الصغرى

Model	Pooled	Fixed	Random
Cons.	1860.466 (0.0078)	-26626.02 (0.0000)	-20176.05 (0.0000)
MIN_WAGE	0.067844 (0.4980)	0.160963 (0.0002)	0.182407 (0.0000)
SALARIED	-13.58502 (0.0802)	432.9945 (0.0000)	338.2506 (0.0000)
EMPLOYERS	101.2962 (0.3721)	555.8685 (0.0003)	327.3434 (0.0232)
R-squared	0.025013	0.857235	0.613228
Prob(F-statistic)	0.279536	0.000000	0.000000
Durbin-watson stat	0.020430	0.88652	0.082657
Hausman Test	/	/	113.812350 (0.0000)
Cross-section F	/	214.226935 (0.0000)	/

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد الملاحق رقم 2-4

تختلف هذه النماذج في الفروض والطرق المستخدمة، وتقديم تقديرات مختلفة للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. ولاختيار النموذج الأنسب تجري اختبار Hausman Test الذي يقوم بالمفاضلة بين نموذج الاثر العشوائي ونموذج الأثر الثابت. ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يتبين لنا أن قيمة احتمالية اختبار (Hausman Test) أقل من مستوى معنوية 5%، وبالتالي تدفعنا هذه النتيجة إلى رفض فرضية العدم (نموذج التأثيرات العشوائية هو الأنسب) وقبول الفرضية البديلة (نموذج التأثيرات الثابتة هو الأنسب). أما من أجل المفاضلة بين نموذج التجانس الكلي ونموذج الاثر الثابت تجري اختبار فيشر المقيد، ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق نستنتج أن نموذج الأثر الثابت هو النموذج الملائم للبيانات المدروسة.

2-5- اختبار جودة النموذج المختار Fixed Effect Model:

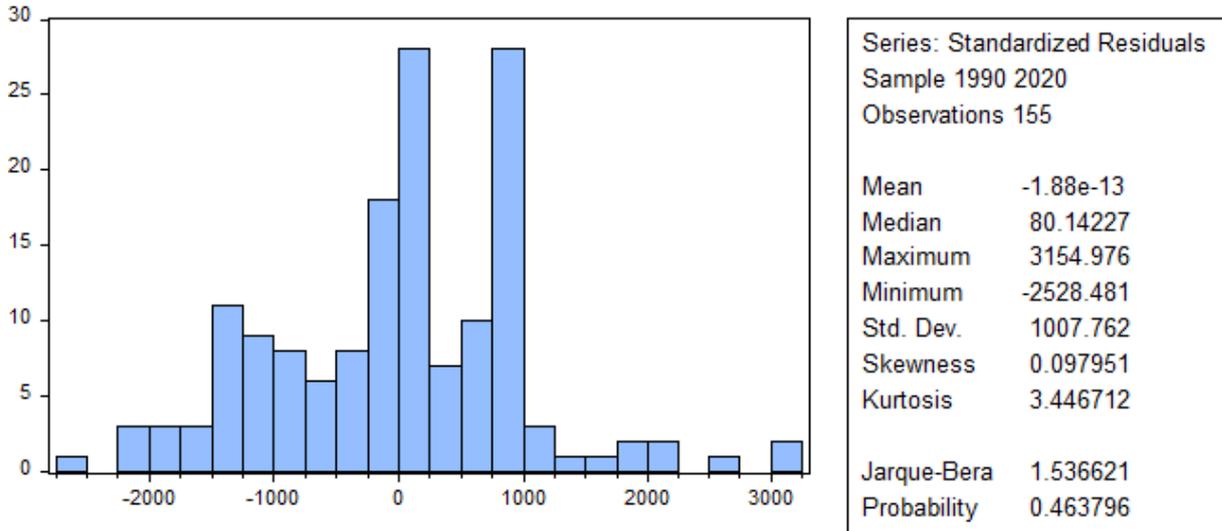
للتأكد من جودة أداء النموذج المختار المتمثل في نموذج الأثر الثابت Fixed Effect Model، نقوم

بإجراء الاختبارين التاليين:

2-5-1- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي:

بهدف التأكد من أن السلسلة تتوزع طبيعياً نقوم بجراء اختبار jarque-bera. نلاحظ من خلال نتائج الشكل أدناه أن احتمالية jarque-bera أكبر من 0.05 أي أن البواقي تتوزع توزيعاً طبيعياً، ومنه نستطيع القول أن البواقي تتوزع توزيعاً طبيعياً في مجال ثقة 95%.

الشكل 4-1: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: مخرجات برمجية Eviews-10.

2-5-2- اختبار الارتباط الذاتي للأخطاء:

للتأكد من عدم وجود ارتباط ذاتي نلجأ لاختبارات الارتباط الذاتي للأخطاء، كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول 4-8: نتائج اختبار الارتباط الذاتي للبواقي

Residual Cross-Section Dependence Test
 Null hypothesis: No cross-section dependence (correlation) in residuals
 Equation: Untitled
 Periods included: 31
 Cross-sections included: 5
 Total panel observations: 155
 Cross-section effects were removed during estimation

Test	Statistic	d.f.	Prob.
Breusch-Pagan LM	107.3947	10	0.4421
Pesaran scaled LM	21.77811		0.6480
Bias-corrected scaled LM	21.69477		0.5210
Pesaran CD	-0.816143		0.4144

المصدر: مخرجات برمجية Eviews-10.

بناءً على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، نجد أن احتمالية جميع الاختبارات غير معنوية (أكبر من مستوى معنوية 5%)، وبالتالي نقر بعدم وجود ارتباط ذاتي بين متغيرات النموذج المختار.

2-5-3- تحليل نموذج الأثر الثابت:

بناءً على النتائج المبينة في الجداول الموضحة في الملاحق رقم (01،02،03،04،07)، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين المتغير التابع GDP والمتغيرات EMPLOYERS، SALARIED، MIN_WAGE. حيث أن النتائج تتوافق مع ما يتوقع عادة، وهو ارتفاع في الأجور المدفوعة ومستويات الحد الأدنى للأجور خلال فترة النمو الاقتصادي الإيجابي، الذي يتميز بالنمو المتسارع في حالة بلدان BRICS موضوع دراستنا. ومع ذلك، فإنه ليس مضموناً، إذ يمكن أن يؤدي ارتفاع الحد الأدنى للأجور إلى زيادة تكاليف العمالة على أصحاب العمل والشركات عموماً، خاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وقد يؤدي هذا إلى مخاوف بشأن التأثير السلبي المحتمل على ربحية الشركات، وفي بعض الحالات، قدرتها على تشغيل عمال إضافيين، لا سيما للعمال من ذوي المهارات المتدنية، حيث يشكل التأثير على مستويات العمالة جانباً حاسماً. في المقابل يشير المؤيدون أن رفع الحد الأدنى للأجور من الممكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وانخفاض معدل دوران العمالة. في حين أن المخاوف من أن الزيادات الكبيرة في الحد الأدنى للأجور قد تساهم في الضغوط التضخمية، خاصة إذا قامت الشركات بتمرير تكاليف العمالة المرتفعة إلى المستهلكين من خلال زيادة أسعار السلع والخدمات.

علاوة على ذلك، ولا اعتبارات حجم وتأثير القطاع غير الرسمي الذي يعتبر كبيراً في البلدان الناشئة كدول BRICS، قد لا يكون لزيادة الحد الأدنى للأجور تأثير موحد، كون الأعمال التجارية غير الرسمية قد لا تلتزم بلوائح الحد الأدنى للأجور، وهو ما يمكن أن يؤثر على الفعالية الشاملة للسياسة. كما تلعب السياسة المالية للحكومات دوراً حاسماً، وخاصة كيفية الموازنة بين الحاجة إلى دعم العمال والتأثير المحتمل على الشركات. يمكن أن تؤثر التدابير الحكومية للتخفيف من الآثار السلبية المحتملة على الشركات، مثل الإعانات المستهدفة أو الحوافز الضريبية، على التأثير الاقتصادي العام. فخلال فترات التوسع الاقتصادي، قد يكون تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور مختلفاً على الدورة الاقتصادية عما كان عليه أثناء فترة الركود. يمكن أن تؤثر الظروف الاقتصادية على كيفية استجابة الشركات والعمال للتغيرات في الحد الأدنى للأجور. فيما لا بد من التمييز بين التأثير على المدى

القصير وعلى المدى الطويل، إذ قد تكون هناك تعديلات فورية من قبل الشركات استجابة لزيادة الحد الأدنى للأجور، أما التأثير طويل المدى على النمو الاقتصادي قد يعتمد على كيفية تكيف الاقتصاد مع مرور الوقت. كما أن تفسير العلاقة بين النمو الاقتصادي وأصحاب العمل يتطلب النظر في هذه العوامل المختلفة والتعرف على التوازنات المرغوب في تحقيقها، والتي تتطوي على خصائص متباينة. فكثيراً ما يهدف صناع السياسات إلى تحقيق التوازن بين تحسين رفاهية العمال ذوي الأجور المنخفضة وضمان استدامة الشركات وقدرتها التنافسية في الاقتصاد الأوسع.

خاتمة الفصل:

حاولنا خلال هذا الفصل، بعد تناول عدد من الدراسات السابقة المرتبطة في مضمونها بموضوع دراستنا، تطبيق اختبارات نموذج بيانات البانل «Panel Data» على البيانات المتاحة خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 1990 إلى غاية 2020 لعدد من المتغيرات المستقلة إلى جانب المتغير التابع وهو الناتج المحلي الإجمالي. قمنا بتحديد مصفوفة الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة لكل دولة من دول BRICS على حدا، إضافة إلى الاختبارات اللاحقة ذات الصلة، والتي ساعدتنا في تحديد نموذج الأثر الثابت Fixed Effect Model هو الأنسب لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

كما أنه وبالرغم من مخرجات الدراسة القياسية، إلا أن عدم توازن سلاسل البيانات بين دول عينة الدراسة، والفجوات الزمنية، إضافة إلى العوامل الاقتصادية المميزة لأسواق العمل في دول BRICS على غرار حجم العمالة غير الرسمية ومعدلات الفقر والفوارق التي لاتزال عالية، ينعكس ذلك على التحليل العام بخصوص تحديد الاتساق بين سياسة الأجور والنمو الاقتصادي، لاسيما على المدى الطويل.

الختامة العامة

الخاتمة العامة:

بالنظر إلى أن كل دولة من دول BRICS الناشئة لها سياقها الاقتصادي والاجتماعي الفريد، يظهر سوق العمل وسياسات الأجور بها خصائص متنوعة بسبب الاختلافات في الهياكل الاقتصادية، ومراحل التنمية، وأساليب السياسات. من بين هذه الخصائص العامة التي تميزها، الكثافة السكانية الهائلة لهذه الدول مجتمعة وما تمثله من نسبة كبيرة من سكان العالم، ولكل منها قوى عاملة متنوعة، تشغل النسبة الأكبر منها في القطاع غير رسمي. تطبق معظم دول BRICS سياسات الحد الأدنى للأجور، على الرغم من اختلاف المستويات وآليات التنفيذ، فيما تلعب النقابات دورًا مهمًا في تحديد الأجور وظروف العمل، وتعد الاختلافات الإقليمية في مستويات الأجور شائعة داخل هذه الدول. بينما تواجه BRICS تحديات متنوعة في إدارة معدلات البطالة، وقد تشهد بعض البلدان مستويات عالية من البطالة بين الشباب، في حين قد تواجه بلدان أخرى مشاكل البطالة الهيكلية، إضافة إلى تأثير ديناميكيات التجارة والاتجاهات الاقتصادية العالمية على أسواق عمل BRICS وأنماط العمالة بها. حيث يمكن تلخيص ما ورد في دراستنا من مميزات سوق العمل وسياسات الأجور بالنظر إلى تطور النمو الاقتصادي لكل دولة من BRICS على النحو الآتي:

في بلد غير متكافئ للغاية مثل البرازيل، هناك من يعتقد أن كلا من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومؤشر التنمية البشرية هي قيم متوسطة، لا تكشف الكثير عن وضع أولئك الموجودين في أسفل توزيع الدخل. إذ تظهر الحاجة إلى استراتيجيات أكثر فعالية لمعالجة نقاط الضعف الاقتصادية بالنظر للعديد من التحديات والفرص الرئيسية التي تواجه الاقتصاد البرازيلي، مع تفاقم الاختلالات المالية، وزيادة السياسات الاقتصادية المتدخلية، إضافة إلى عامل شيخوخة السكان الذي من المتوقع أن يؤدي إلى تباطؤ النمو الاقتصادي، مع التأكيد على أهمية تعزيز الاستثمار للحفاظ على إمكانات النمو والإنتاجية. كما يعتقد بأن مزاحمة الإنفاق العام للاستثمارات الخاصة قد يعيق تطوير أسواق رأس المال الخاصة التي تعمل بشكل جيد، ولهذا توصي الدراسات إلى أن تبسيط الضرائب، وتقليل الأعباء الإدارية، وتبسيط أنظمة الترخيص، من الممكن أن يعزز ربحية الاستثمار والقدرة التنافسية، ويعزز النمو الاقتصادي.

أما على الصعيد الدولي، يشار إلى أن انخفاض اندماج البرازيل نسبيًا في التجارة العالمية بسبب التدابير الحمائية يمثل عائقًا أمام الوصول إلى الفرص العالمية والمنافسة الأجنبية. فيما يرى أنصار المزيد

من الانفتاح أن زيادة التكامل العالمي من الممكن أن تؤدي إلى مكاسب الإنتاجية، وخلق فرص العمل، وتحقيق النمو الاقتصادي الشامل، حيث تشمل المكاسب المحتملة أسعارًا أكثر تنافسية، وفرص عمل جديدة، وتحسين الآفاق للأفراد ذوي المهارات المنخفضة وذوي الدخل المنخفض. كما يتم التأكيد على أهمية السياسات المصممة بشكل جيد والتي تحمي العمال بدلًا من الوظائف، من خلال الجمع بين التدريب وتأمين الدخل لتعزيز النمو الشامل. ويعتبر ترويج الصادرات آلية حاسمة لدعم المنتجين المحليين، مع إمكانية زيادة مكاسب التوظيف الإجمالية، وخاصة بالنسبة للعمالة ذات المهارات المنخفضة. ويقترح أن الاقتصاد البرازيلي الأكثر انفتاحًا يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع أجور موظفي الشركات المصدرة وخلق فرص عمل، مما يفيد الفئات الأكثر فقرًا وزيادة عمالة الإناث.

من جانب آخر، وبالرغم من أن الزيادات في الحد الأدنى للأجور قد يكون لها آثار توزيعية في المقام الأول خلال فترات النمو الاقتصادي، مما يساهم في إضفاء الطابع الرسمي وزيادة فرص العمل. فالظروف المواتية والاستقرار الاقتصادي قد سمحا تاريخياً بزيادات حقيقية في الحد الأدنى للأجور، مما أدى إلى تقليص الفوارق وعدم المساواة. ومع ذلك، يشار إلى أن قدرة الحد الأدنى للأجور على معالجة عدم المساواة في الأجور قد تضاءلت لسببين رئيسيين. أولاً، تتسم التوقعات الاقتصادية الحالية في البرازيل بالتحديات، حيث تتميز بركود الأجور، والزيادة السريعة في البطالة، وآفاق النمو غير المؤكدة. ويُنظر إلى العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وعدم المساواة على أنها تعتمد على السياق الاقتصادي، وقد لا تكون الظروف الحالية مواتية للتأثير الإيجابي الذي لوحظ في الماضي. ثانياً، عند بلوغ الحد الأدنى للأجور في البرازيل مستويات عالية تاريخياً، يعتقد بأن الحد الأدنى قد يكون له قدرة محدودة على ممارسة الضغط على توزيع الأرباح، وعليه تزداد المخاوف بشأن فعالية الحد الأدنى للأجور كأداة لمعالجة عدم المساواة في الأجور في المناخ الاقتصادي الحالي في البرازيل، وهو ما تؤكدته التدابير التي اتخذتها الحكومة بوقف الزيادات الحقيقية. ولطالما كان التحول الاستراتيجي نحو السياسات التي تشجع الاستثمار، وتعالج الاختلالات، وتزيد التكامل العالمي مفيدة لإطلاق الإمكانيات الاقتصادية الكاملة للبرازيل. وينصب التركيز على تعزيز النمو الشامل من خلال التدابير التي تعود بالنفع على مجموعة واسعة من السكان، مما يضمن توزيع مكاسب التنمية الاقتصادية بشكل أكثر إنصافاً.

اما في روسيا، فتجتمع العديد من العوامل المؤسسية التي تؤثر سلبًا على القدرة التنافسية للاقتصاد الروسي، والتي لا تساعد في نمو إجمالي الإنتاجية الكلية. من أهم هذه العوامل التي يمكن ذكرها، الحصة المتزايدة لملكية الدولة في الاقتصاد الروسي، التصور السائد لضعف الأعمال ومناخ الاستثمار، سوء الإدارة وانعدام الأمن المحيط بحقوق الملكية. لهذا يعتقد بأن الاقتصاد الروسي لا يمكن أن ينمو بالوتيرة التي شهدتها في أوائل ومنتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين بسبب البيئة الخارجية المختلفة، ومراحل التطور والاتجاهات الديموغرافية المعاكسة، على غرار شيخوخة السكان التي تساهم في ارتفاع نسبة الإعالة بين كبار السن، مما يؤثر على الاستدامة المالية للمعاشات العامة والرعاية الصحية وأنظمة الرعاية الطويلة الأجل.

ومع ذلك، يمكن أن ينمو بشكل أسرع مما هو عليه حاليًا، بتعزيز الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج والعودة إلى التقارب التدريجي بين نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مع البلدان ذات الدخل المرتفع، إضافة إلى إصلاحات مؤسسية وهيكلية بعيدة المدى تعتمد بدورها على الإصلاح السياسي. حيث يوصي صندوق النقد الدولي بتنفيذ مثل هذه الإصلاحات في عديد المجالات والتي تشمل تحسين مناخ الاستثمار، بما في ذلك تعزيز حقوق الملكية وإنفاذ العقود، والحد من عبء إجراءات إدارة الأعمال والترخيص التي تثبط المستثمرين الأجانب، إضافة إلى الاستثمار في البنية التحتية لتحسين الاتصال وتقليل تكاليف النقل وضمان وصول أفضل إلى الأسواق المحلية والأجنبية، مع العمل على خلق سوق سلع أكثر كفاءة من خلال تبسيط الإجراءات الجمركية. في ظل هذه الظروف، من المهم ليس فقط استعادة النمو الاقتصادي ولكن ضمان معدلته المستدام على المدى الطويل، حيث يتمثل النموذج الجديد للنمو الاقتصادي في المقام الأول في تنمية الاستثمارات الخاصة من خلال خلق مناخ أعمال ملائم وتشجيع مبادرات الأعمال.

وكون روسيا تعدّ أكبر اقتصاد في منطقتها، فإن سوق العمل لديها يؤثر على الأداء الاقتصادي والرفاهية في العديد من دول الاتحاد السوفيتي السابق، من خلال التجارة والهجرة بالإضافة إلى التأثير المباشر على رفاهية مواطنيها، نظرًا لحجمه النسبي وتخصه الاقتصادي وموروثاته التاريخية. طور سوق العمل الروسي مجموعة من الترتيبات المؤسسية التكميلية التي نجت من أزمات متعددة منذ أوائل التسعينيات. تكمن قوة هذا النموذج في الأجور المرنة للغاية، بينما ضعفها يتمثل في الحساسية المنخفضة للعمالة. يساعد هذا المزيج في صد مختلف الصدمات دون زيادة البطالة، لكنه غير مناسب تمامًا للتعامل

مع الضغوط التنافسية، كما أنه يولد تقلبات في الدخل وعدم مساواة عالية. ويعتقد بأن نموذج سوق العمل الروسي يعدّ أفضل ما هو متاح في ظروف معينة من الركود العميق وعدم اليقين السياسي، والبيئة المؤسساتية الضعيفة. ومع ذلك، ينبغي تبسيط لوائح سوق العمل، وجعلها أكثر شفافية وأقل تكلفة لكل من الشركات والعاملين، كما يجب تحسين تطبيق القوانين والعقود بشكل جذري. من ناحية أخرى، فإن القيود الرئيسية على خلق فرص العمل، نمو الإنتاجية والاستخدام الأكثر كفاءة لرأس المال البشري يعتقد انها تكمن خارج سوق العمل في حد ذاته.

بالنسبة للهند، غالبًا ما يُقارن النمو الاقتصادي بها بنمو الصين المجاورة، على الرغم من الاختلافات الجوهرية بين البلدين في مسار التنمية التاريخي والبيئة المؤسساتية. يتمثل الاختلاف الرئيسي بين عملية النمو الملحوظة في الهند والصين في أهمية التصنيع في النمو الإجمالي في الصين وأهمية الخدمات في الهند. بينما تبدو عملية التنمية في الصين أكثر انسجامًا مع التحول الهيكلي التقليدي، حيث انتقلت الموارد من القطاع الأولي إلى التصنيع وانتقلت الآن بشكل متزايد إلى الخدمات، يبدو أن عملية النمو في الهند قد تجاوزت إلى حد كبير المرحلة الثانية في التحول الهيكلي. ومع ذلك، فإن الانتقال إلى اقتصاد الخدمات ليس فريدًا بالنسبة للهند، على الرغم من أن وتيرته عالية جدًا وتأتي بدون قاعدة تصنيعية صلبة.

ومع ذلك، فإن التغيير الهيكلي في الهند، والذي يتعارض مع تجارب العديد من الاقتصاديات المتقدمة، يفرض تحديات كبيرة. تشير الدلائل من العديد من الاقتصاديات المتقدمة اليوم في كل من آسيا وأماكن أخرى إلى أنه لم يحقق أي بلد مستوى أعلى من التنمية بدون وجود قطاع تصنيع قوي. وحتى اليوم، مع نمو الناتج المحلي الإجمالي مدفوعًا بشكل أساسي بقطاع الخدمات، يعمل ما يقرب من نصف عمال الهند في القطاع الأولي، مما يشير إلى إمكانية أخرى للتغيير الهيكلي. كما أن توفير فرص عمل جيدة للسكان الشباب بشكل متزايد يبرز كواحد من التحديات الحاسمة في الهند. ونظرًا لاستمرار العمل للحساب الخاص، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتحقيق استقرار الدخل وخيارات سبل العيش المستدامة، لا سيما لذوي الدخل المحدود الذين يعملون لحسابهم الخاص في الزراعة والخدمات، من خلال تعزيز الحماية الاجتماعية وتحسين مهاراتهم لبدء وإدارة مشاريعهم الصغيرة الخاصة بهم. وسيساهم ذلك في نمو خيارات العمالة غير الزراعية في المناطق الريفية، إلى جانب تشجيع الاتجاه نحو العمل بأجر منتظم، هناك حاجة إلى رفع أجور

العاملين بأجر موسمي وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية لهم. يجب الحفاظ على الاتجاه نحو انخفاض عدم المساواة في الأجور على أساس الجنس واتخاذ التدابير لتحقيق التكافؤ الكامل.

في حين كان لسياسة الأجور في الهند بشكل عام أهداف واقعية، أبرزها ضمان حد أدنى من الدخل للعمال وتقاسم مكاسب نمو الإنتاجية والازدهار الصناعي العام مع العمال، علاوة على تطوير هيكل للأجور يفضي إلى زيادة إنتاجية وكفاءة العمال وبالتالي المساهمة في نمو الصناعة والاقتصاد. وقد تم اتخاذ العديد من الإجراءات التشريعية والمؤسسية الموجهة نحو تحقيق هذه الأهداف. ومع ذلك، فإن معظم التدابير قابلة للتطبيق على جزء صغير من العمال المنتمون للقطاع الرسمي، إذ يمكن القول بأن أجور الغالبية العظمى من العمال في الهند تقع خارج نطاق أي تنظيم للحكومة أو من قبل النقابات العمالية من خلال المفاوضات الجماعية، حيث يتم تحديدها في المقام الأول من خلال الظروف في سوق العمل. ونظرًا لأن سوق العمل يتميز بفائض المعروض من العمالة، فإن أجور العمال في القطاعات غير الرسمية تميل إلى مستوى الكفاف دون أي زيادة كبيرة، لا سيما فيما يتعلق بمؤشرات النمو الأخرى كدخل الفرد على مر السنين. فيما الفجوة في الأجور بين العمال تتزايد بشكل حاد.

في حالة الصين، والتي شهدت نموًا اقتصاديًا سريعاً في العقود الأخيرة، لكن هذا النمو تباطأ مؤخرًا. كان تسارع النمو في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين مدفوعاً بمعدل استثمار قياسي، والذي شجع القدرات الصناعية الفائضة التي نشأت على هذا النحو بزيادة الصادرات بأسعار منخفضة. إلا أن تراجع استهلاك الأسر بسبب ضعف النمو في الأجور المنخفضة وعدم نجاعة سياسة إعادة التوزيع، واعتماد نمو الناتج المحلي الإجمالي بشكل متزايد على الطلب الخارجي جعل من عامل استهلاك الأسر هو الحلقة الأضعف في النمو الصيني. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تسارع النمو الصناعي يصاحبه اتساع فجوة عدم المساواة الإقليمية والاجتماعية. ولذلك تسعى الحكومة الصينية إلى تبني نموذج جديد للنمو الاقتصادي يعتمد على الاستهلاك الخاص والخدمات والابتكار، ولكن يتعين عليها أن تواجه مشاكل مثل الفساد والتحديات الديموغرافية.

وتواجه الصين أيضًا مشاكل مثل ارتفاع تكاليف العمالة، وخلل السياسات الاقتصادية، والشيخوخة السكانية. ولمواجهة هذه التحديات، تسعى الصين إلى إعادة هيكلة نموذجها الاقتصادي. إن السياسات التي تم توظيفها في الماضي لتحقيق النمو الاقتصادي السريع بأي ثمن كانت ناجحة للغاية. ومع ذلك، فإن مثل

هذه السياسات تتطوي على عدد من الآثار الاقتصادية الجانبية، لذلك تعمل الصين على تطوير نموذج نمو جديد يعمل على تشجيع نمو اقتصادي أكثر استدامة وأقل تكلفة، يركز بشكل أكبر على الاستهلاك الخاص والإبداع باعتبارهما المحركين الجديدين للاقتصاد الصيني. إن تنفيذ نموذج نمو جديد يدعم النمو الاقتصادي الصحي قد يشكل تحدياً كبيراً ما لم تتمكن الصين من تنفيذ إصلاحات اقتصادية جديدة بفعالية. ويحذر العديد من المحللين من أنه في غياب مثل هذه الإصلاحات، قد تواجه الصين فترة من ركود النمو الاقتصادي ومستويات المعيشة.

في حين تظهر أسواق العمل الصينية ديناميكية الحماية الرسمية العالية مع وجود فجوة كبيرة في التنفيذ، وترتبط جميعها بسوق عمل مزدوج مع انخفاض إمكانيات تنظيم العمل والحماية المستقلة. ويميل مثل هذا الهيكل المؤسسي إلى الاعتماد على قنوات السلطة غير الرسمية كالعلاقات داخل الحزب أو داخل المجتمع. وفي حين أن قوة العمل الهيكلية مرتفعة، فإن القوة النقابية تظل منخفضة حيث لا توجد نقابات مستقلة لحماية العمال. لا يوجد سوى اتحاد نقابات العمال الحر الذي تسيطر عليها الدولة. إذ يُنظر إلى حقوق العمال تقليدياً على أنها حقوق فردية، ويُنظر إلى المنظمات العمالية المستقلة على أنها سياسية، ولا تتوافق بالضرورة مع النظام الاشتراكي للحزب الواحد في الصين. ولهذا يعتقد بعض المحللين أن الاتجاه المتغير لسوق العمل في الصين يمكن تفسيره من منظور المؤسساتية الجديدة، التي يتم تطبيقها على التغيرات الهيكلية والسلوكية في منظمات محددة في معظم الحالات.

أما سياسة الأجور في الصين فتتميز بعدة سمات رئيسية، على غرار اللامركزية والتنوع الإقليمي. حيث تتمتع المقاطعات والبلديات بالمرونة اللازمة لتحديد الحد الأدنى للأجور الخاص بها، والذي يمثل دافعا لدى الحكومات المحلية لجذب الشركات متعددة الجنسيات ورأس المال الأجنبي، مع سعيها للحفاظ على التوازن بين ضمان حماية العمال وتعزيز القدرة التنافسية الاقتصادية. وقد أدى ذلك إلى اختلافات إقليمية كبيرة في مستويات الأجور، مما يعكس التباين في الظروف الاقتصادية المحلية وتكاليف المعيشة. كما لوحظ على مدى العقود القليلة الماضية اتجاه ملحوظ لارتفاع الأجور في الصين، خاصة منذ أواخر التسعينيات. وقد تأثر هذا المسار التصاعدي بعوامل مثل سياسة الانفتاح، وزيادة الطلب الأجنبي، والنمو الاقتصادي السريع للبلاد. بينما أدت الإصلاحات في أواخر التسعينيات إلى تعطيل العلاقات التقليدية مدى الحياة بين العمال و وحدات العمل، ونتيجة لذلك أصبحت الأجور تعكس على نحو متزايد ظروف السوق،

وهو ما يمثل تحولاً من نظام الأجور التي تسيطر عليها الدولة إلى الأجور التي يحركها السوق. من جانب آخر، أدى تدفق المهاجرين من المناطق الريفية للمراكز الحضرية إلى خلق تفاوتات في الأجور بين سكان الريف والحضر. ويتنافس المهاجرون، الذين غالباً ما يكونون من ذوي المؤهلات الأقل، مع سكان الحضر على الوظائف المنخفضة الأجر. في حين تشير الاتجاهات الأخيرة إلى استقرار عدد المهاجرين المقيمين في المناطق الحضرية، أين أصبحت مؤهلاتهم أقل تبايناً مع مؤهلات سكان المناطق الحضرية، وهو ما يدل على تحول محتمل في ديناميكيات سوق العمل في الصين.

وتأتي جنوب إفريقيا، آخر دول BRICS التي يتسم سوق العمل بها وسياسة الأجور بعدة عوامل، أبرزها الإرث التاريخي لنظام الفصل العنصري «Apartheid» لا سيما ظاهرة التمييز العرقي وعدم المساواة الاقتصادية، والذي لا تزال آثار هذا التاريخ تؤثر على سوق العمل، مما يساهم في التفاوت في فرص العمل والأجور وتنمية المهارات. تواجه جنوب أفريقيا مستويات مرتفعة من البطالة، خاصة بين الشباب، وتزايد الفجوات في الأجور بين العمال المهرة وغير المهرة، مما يعزز من ظاهرة عدم المساواة في الدخل. وتساهم القضايا الهيكلية في الاقتصاد، بما في ذلك عدم تطابق المهارات وعدم كفاية خلق فرص العمل في هذه التحديات. لهذا أقرت جنوب أفريقيا تشريعات الحد الأدنى للأجور التي يتم تحديدها على المستوى الوطني لمعالجة الفوارق وعدم المساواة في الأجور وضمان الأجر العادل، خاصة للعمال ذوي المهارات المنخفضة. علاوة على ذلك، تتمتع جنوب إفريقيا بتقاليد قوية في النقابات العمالية، وتلعب المفاوضات الجماعية دوراً حاسماً في تحديد الأجور وظروف العمل عبر مختلف القطاعات، وذلك تماشياً مع تنفيذ الحكومة مبادرات مختلفة لتعزيز خلق فرص العمل ومعالجة البطالة. تشمل هذه البرامج آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاريع تطوير البنية التحتية، مبادرات التعليم وتنمية المهارات تشمل برامج التدريب المهني، إلى جانب وضع سياسات العمل الإيجابي على غرار قانون التمكين الاقتصادي للسود لمعالجة الاختلالات التاريخية، والتي تهدف إلى زيادة تمثيل المجموعات المحرومة سابقاً في القوى العاملة. في حين يعمل جزء كبير من القوى العاملة في جنوب إفريقيا في الاقتصاد غير الرسمي، وكثيراً ما يتميز هذا القطاع بانخفاض الأمن الوظيفي ومحدودية الوصول إلى المزايا الاجتماعية.

يتضح جلياً من التحليل أعلاه، أنه وبناءً على ما سبق من المعطيات النظرية والكمية، وبالاعتماد على تحليل التقارير والدراسات السابقة، إضافة إلى مخرجات دراستنا القياسية ونتائجها، يمكن القول بأن

سياسة الأجور المطبقة في البلدان الناشئة، ولا سيما بلدان BRICS كعينة لموضوع دراستنا، غير متسقة مع النمو الاقتصادي على المدى الطويل. الأمر الذي ينفي فرضية الدراسة ويشير إلى أن سياسة الأجور لا تتلائم باتساق وبشكل تلقائي مع معدلات النمو المحققة فعليا.

استندنا في إجابتنا الموضحة أعلاه من منطلق مؤسسات سوق العمل «Labour market institution» متعددة الأبعاد وسياسات الأجور المرتبطة بها، التي لا يمكن تحليل ووصف مدى الاتساق بينها وبين النمو الاقتصادي على المدى الطويل بسهولة، لاسيما في البلدان الناشئة. ومع ذلك، يتم الاستعانة بالمؤشرات المتاحة والقائمة على التصورات الرئيسية التي تهدف إلى قياس القوانين واللوائح، ومدى الامتثال لها وإنفاذها مع الأخذ بالاعتبار العوامل المؤثرة على غرار حجم القطاع غير الرسمي. فالمؤسسات «Institutions» تعتبر عاملا بالغ الأهمية يؤثر بعمق على الناتج المحلي الإجمالي ونموه في المستقبل، إضافة إلى تحسين اتساق السياسات مع الوقت، وتصور الأفراد لاستعداد الحكومات للوفاء بالوعود التي قطعوها بالنظر إلى مدى فعالية السياسات المنتهجة. إذ لوحظ أن معظم الدراسات التي تتناول الحد الأدنى للأجور تتعامل معه باعتباره متغيرًا خارجيًا يتغير نتيجة للصدمة، لذلك تقوم بتقييم تأثير هذه الصدمة على النتائج الاقتصادية الرئيسية. ومن الناحية العملية، فإن تعديل الحد الأدنى للأجور يشمل العديد من أصحاب المصلحة، وإجراءات هذا التعديل مليئة بالتسوية والتنسيق بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والحكومة، والقرار النهائي عبارة عن توليفة تؤكد على البعد المؤسسي للحد الأدنى وسياسات الأجور عامة.

إن مراجعتنا للأدبيات والدراسات المتعلقة بسياسة الأجور للبلدان الناشئة من منظور اتساقها مع معدلات النمو الاقتصادي المحققة فعليا على المدى الطويل، يستلزم إجراء المزيد من الأبحاث إذا أردنا تطوير نماذج التحليل التي تتطرق للتأثير الذي يمكن أن ينتج عن تعميم مكاسب التنمية وانعكاساتها على مستويات الأجور وتوزيع الدخل في سوق العمل. إذ أن التركيز في الدراسات على تحليل بيانات مسوحات القوى العاملة الدورية والإحصائيات المتباينة وكونها الأداة الرئيسية التي لا توفر مستوى التفاصيل الدقيقة المطلوبة للتحليل، وتتضمن قصورا وفجوات زمنية وإحصائية، قد يترك لنا فهماً ضعيفاً يؤثر بدوره على تحليل آليات الأجور وفعالية سياساتها في سوق العمل وكيف تغير ذلك في فترة ما بعد النشوء الاقتصادي. كما أن سياسات الأجور وأنظمة حماية العمالة، ولا سيما سياسة الحد الأدنى للأجور التي تم التركيز عليها في بحثنا هذا، غالبا ما تكون قضايا ميسية إلى حد كبير. ونتيجة لذلك، ليس من السهل استخلاص

استنتاجات لا لبس فيها حول تأثير لوائح العمل على مستويات التشغيل والأجور ودوران العمالة وغيرها من النتائج بسبب غموض النماذج النظرية وندرة الأدلة التجريبية حول الآثار السببية لأنظمة العمل. إضافة إلى أن الأدلة التجريبية أكثر ندرة بالنسبة للاقتصادات النامية والناشئة مقارنة بالبلدان المتقدمة.

وتجدر الإشارة إلى أن التأكد من موثوقية ودقة البيانات الاقتصادية التي نستخدمها للتحليل، قد تتأثر في بعض الأحيان بالتقلبات في بيانات العمالة الإحصائية أو التغيرات في منهجيات القياس. إن تحليل هذه العوامل والنظر في السياق الاقتصادي الأوسع سيوفر فهمًا أكثر دقة للعلاقة بين النمو الاقتصادي وسياسات الأجور. من المهم أيضًا أن نضع في الاعتبار أن الظروف الاقتصادية يمكن أن تتغير، وأن العلاقة بين هذه المتغيرات قد تتطور بمرور الوقت.

وحتى لو تمكنا من تحسين البيانات، فلا تزال هناك بعض الفجوات النظرية والتجريبية في فهمنا للعلاقة بين سياسة الأجور ومحدداتها في سوق العمل وبين النمو الاقتصادي على المدى الطويل. فالتحليل الشامل والدقيق يتطلب تفسير الروابط المفاهيمية والمؤسسية بين العوامل المؤثرة بين المتغيرات بشكل أفضل، وكيف يمكن للتغيرات وتطور مستويات الأجور بالنظر للسياسات والآليات المتعلقة بها في سوق العمل أن تتسق مع النمو، في ظل النشوء الاقتصادي الذي يتسم بتسارع معدلات النمو ومحاولة تعميم مكاسب التنمية التي تم تجسيدها.

وفي الأخير، وبالرغم من تزايد استخدام الحد الأدنى للأجور في البلدان الناشئة محل دراستنا، كإجراء سياسي لمكافحة استغلال العمال ورفع مستويات المعيشة، تماشياً مع مكتسبات التنمية التي تعززت بفضل النمو الاقتصادي المتسارع، خاصة مع بداية الألفية الجديدة، إلا أن هذه التشريعات لا يمكن أن تكون فعالة إلا إذا تم تطبيقها بشكل صحيح. إن مجرد تشريع حد أدنى للأجور لا يكفي لتحقيق ذلك، فالفرق الجوهرى بين التنظيم القانوني والفعلي، وما يجمعهم من عوامل مؤسسية، لا سيما تلك المتعلقة بسوق العمل ومكوناته الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، لازالت تؤثر على مدى اتساق سياسات الأجور المطبقة في البلدان مع النمو الاقتصادي، وذلك بالرغم أن هذه السياسات وأهدافها تعتبر أولوية لدى العديد من حكومات البلدان الناشئة باعتبارها رؤية وغاية على المدى الطويل.

قائمة المراجع

- Acemoglu, D. (2007). *Introduction to Modern Economic Growth*. Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology.
- Acemoglu, D., Aghion, P., & Zilibotti, F. (2006). Distance to Frontier, Selection and. *Journal of the European Economic Association*, 4(March), 37–74.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en%7B&%7DbtnG=Search%7B&%7Dq=intitle:Distance+to+Frontier,+Selection+and%7B#%7D3>
- Acemoglu, D., Cutler, D., Finkelstein, A., & Linn, J. (2006). DID MEDICARE INDUCE PHARMACEUTICAL INNOVATION? (No. 11949; Issue January).
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. (2004). INSTITUTIONS AS THE FUNDAMENTAL CAUSE OF LONG-RUN GROWTH (No. 10481).
- Acemoglu, D., & Robinson, J. (2013). Economics versus politics: Pitfalls of policy advice. *Voprosy Ekonomiki*, 2013(12), 4–28. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2013-12-4-28>
- Adamczyk, W., Ehrl, P., & Monasterio, L. (2022). Skills and employment transitions in Brazil (No. 65).
- Adas, C. G., & Tussupova, B. (2016). Effects of the Global Financial Crisis on Chinese Economy. *International Journal of Social Science Studies*, 4(4), 136–150.
<https://doi.org/10.11114/ijsss.v4i4.1501>
- Aganbegyan, A. G., Klepach, A. N., Porfiriev, B. N., Uzyakov, M. N., & Shirov, A. A. (2020). Post-Pandemic Recovery : The Russian Economy and the Transition to Sustainable Social and Economic Development. *Studies on Russian Economic Development*, 31(6), 599–605. <https://doi.org/10.1134/S1075700720060027>
- Agarwal, M., Azim, R., & Kumar, S. (2022). BRICS : The 2008 financial crisis and economic performance. *BRICS JOURNAL OF ECONOMICS*, 3(2), 21–49.
<https://doi.org/10.3897/brics-econ.3.e86488>
- Aghion, P., & Durlauf, S. (2009). From Growth Theory to Growth Policy Design. *LSE, Economic & Social Research Council (ESRC)*, 11.
- Aghion, Philippe. (2002). Les défis d’une nouvelle théorie de la croissance. *L’Actualité Économique*, 78(4), 459. <https://doi.org/10.7202/007261ar>
- Aghion, Philippe, & Antonin, C. (2017). ProgrÈs technique et croissance depuis la crise. *Revue de l’OFCE*, 153(4), 63–78. <https://doi.org/10.3917/reof.153.0063>
- Aghion, Philippe, Askenazy, P., Bourlès, R., & Cette, G. (2008). rigidités de marché , éducation. *ECONOMIE ET STATISTIQUE*, 419–420, 11–30.
- Aghion, Philippe, García-Peñalosa, C., & Howitt, P. (2004). Knowledge and development: A schumpeterian approach. *Economic Growth and Macroeconomic Dynamics: Recent Developments in Economic Theory*, 9780521835, 46–80.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511606618.004>
- Aghion, Philippe, & Howitt, P. (2010). Le bénéfice de la santé. *REVUE DE L’OFCE*.
- Aglietta, M. (1999). Les transformations du capitalisme contemporain. In *Capitalisme et socialisme en perspective. Évolution et transformation des systèmes économiques* (pp. 275–292). La Découverte.
- Ahmad, I., & Raposo, E. G. V. (2021). *Brasil Decent Work Check 2021*.
- Ajupov, A. A., Kurilova, A. A., & Efimova, E. A. (2015). Setting the minimum wage in the russian federation regions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1S3), 35–39.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1s3p35>
- Al-zeaud, H., & Al-hosban, S. (2015). DOES PHILLIPS CURVE REALLY EXIST ? AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM JORDAN. *European Scientific Journal*, 11(10), 253–

- 275.
- Aldashev, G., Aldashev, S., & Carletti, T. (2014). *On Convergence in the Spatial AK Growth Models*.
- Alexiadis, S. (2012). *Convergence Clubs and Spatial Externalities: Models and Applications of Regional Convergence in Europe* (pp. 61–87). Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10-1007/978-3-642-31626-5>
- Allain, O. (2009). La modération salariale: Le point de vue (néo-)kaleckien. *Revue Économique*, 60(1), 81–108.
- Almaany.com. (n.d.). تعريف و شرح و معنى أجر بالعربي في معاجم اللغة العربية معجم المعاني الجامع، المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصر، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط - معجم عربي عربي Retrieved December 24, 2017, from <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/أجر/>
- Almudhaf, F., & Alkulaib, Y. A. (2015). ARE CIVETS STOCK MARKETS PREDICTABLE? *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, August.
- Altman, M. (2013). Economic Growth and the High Wage Economy Choices , constraints and opportunities in the market economy. *ROUTLEDGE FrONTIERs OF POLITICAL ECONOMY*.
- Alvarez, F. E., Buera, F. J., & Lucas, R. E. (2013). *IDEA FLOWS, ECONOMIC GROWTH, AND TRADE* (No. 19667).
- Amable, B. (2000). *Un survol des théories de la croissance endogène*.
- Amano, R., Brouillette, D., & Gnocchi, S. (2016). Analyse microéconomique et macroéconomique de la rigidité à la baisse des salaires nominaux. *Revue de La Banque Du Canada*, 1936, 16–30.
- Amorim, D. I. M., Tabosa, F. J. S., Almeida, A. N., & Castelar, P. U. de C. (2022). The impact of unemployment insurance on reinsertion wages in 2015 in the rural environment of Brazil. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 61(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.242480>
- Andrada, A. F. S. (2016). Understanding Robert E. Lucas Jr. his influence and influences. *Economia*, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2016.09.001>
- Andreff, W. (2016). BRICs et émergents : les nouveaux investisseurs internationaux. *La Vie Des Idées*.
- Andreoni, A., Kaziboni, L., & Roberts, S. (2021). Metals, Machinery, and Mining Equipment Industries in South Africa: The Relationship between Power, Governance, and Technological Capabilities. *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192894311.003.0003>
- Angeriz, A., McCombie, J., & Roberts, M. (2008). *Returns to Scale for EU Regional Manufacturing* (Vol. 20, Issue August).
- Anne, D., & L'Horty, Y. (2013). *Économie de l'emploi et du chômage* (A. Colin (ed.)).
- ARORA, V. (2005). *Economic Growth in Post-Apartheid: A Growth-Accounting Analysis*.
- Artus, P. (1993). Croissance endogène : revue des modèles et tentatives de synthèse. *Revue Économique*, 44(2), 189–228. <https://doi.org/10.3406/reco.1993.409448>
- Artus, P., Mistral, J., & Plagnol, V. (2011). *L'émergence de la Chine : impact économique et implications de politique économique*. CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE.
- Asensio, A. (2009). *Sur le " modèle keynésien minimaliste "* (Halshs-00496937).
- Ashwin, S., & Clarke, S. (2002). *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. Springer. <https://doi.org/10.1057/9780230598355>
- Aubert, N., Chassagnon, V., & Hollandts, X. (2016). ACTIONNARIAT SALARIÉ , GOUVERNANCE ET PERFORMANCE DE LA FIRME : une étude de cas économétrique portant sur un groupe français coté. *Revue d'économie Industrielle*, 154, 151–176.

- Autume, A. (2018). Choix éducatifs, équilibre général et croissance économique. *Économie & Prévision*, 35–48.
- Avallone, N., & Nicolas, F. (2003). *THEORIE DE LA CROISSANCE : LES LEÇONS POUR LES PAYS EN DEVELOPPEMENT* (No. 2003-75/EL).
- Azan, W. (2003). *Du concept de développement chez F. Perroux aux théories de la performance par le changement organisationnel en sciences de gestion*.
- Azariadis, C. (1975). Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*, 83(6), 1183–1202. <https://doi.org/10.1086/260388>
- Bacchetta, M., Bustamante, J. P., & Juana, E. E. (2009). *GLOBALIZATION AND INFORMAL JOBS IN DEVELOPING COUNTRIES A joint study of Prepared by*.
- Bachmann, R., Bauer, T. K., & Kroeger, H. (2012). *Minimum Wages as a Barrier to Entry : Evidence from Germany* (No. 6484; Issue 6484).
- Baily, M. N., Bartelsman, E. J., & Haltiwanger, J. (2001). LABOR PRODUCTIVITY : STRUCTURAL CHANGE AND CYCLICAL DYNAMICS. *The Review of Economics and Statistics*, 83(3), 420–433.
- Bala, S., & Samantroy, E. (2015). *Gender issues in labour statistics*. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.1999.tb00388.x>
- Baldassarri, M., Paganetto, L., & Phelps, E. S. (2016). Equity, Efficiency and Growth: The Future of the Welfare State. *Springer*, 41–56.
- Banque Mondiale. (2017). *Rapport annuel 2017_Mettre fin à l'extrême pauvreté & Promouvoir une prospérité partagée*.
- Banque Mondiale. (2018). *Rapport ANNUEL 2018: Investir dans les opportunités & mettre fin à la pauvreté*.
- Banque Mondiale. (2021). *Rapport annuel 2021: de la crise à une reprise verte, résiliente et inclusive*.
- Baptista Luz. (2021). *DOING BUSINESS IN BRAZIL: FROM LABOR PERSPECTIVE*.
- Barbosa, A. D. F., Cordeiro, I. P., Silva, M. B. e, & Farhat, S. B. (2020). *Living Wage Report Non-Metropolitan Brazil State of São Paulo* (Issue 24).
- Barbosa, A. L. N. de H., Foguel, M. N., & Bilo, C. (2017). *The Brazilian government severance indemnity fund for employees (FGTS) and unemployment insurance savings accounts in other countries: A comparative analysis of their effects on the labour market* (No. 164).
- Bárcena, A., Pardo, A., Hopenhayn, M., Jaspers_Faijer, D., Gerstenfeld, P., Quarless, D., & Pérez, R. (2013). *Social Panorama of Latin America*. United Nations.
- Barreau, J., & Brochard, D. (2003). Les politiques de rémunération des entreprises : écarts entre pratiques et discours. *Travail et Emploi*, 93, 45–59.
- Barro, R. (1989). *ECONOMIC GROWTH IN A CROSS SECTION OF COUNTRIES* (Issue 3120).
- Barro, R. J., & Sala-I-Martin, X. (1992). Convergence. *Journal of Political Economy*, 223–251. <https://doi.org/10.1086/261816>
- Barro, Robert J. (1988). *GOVERNMENT SPENDING IN A SIMPLE MODEL OF ENDOGENOUS GROWTH* *Government Spending in a Simple Model of Endogenous Growth* (Issue 2588).
- Barro, Robert J. (2020). *Double-Counting of Investment** *Robert J. Barro, Harvard University December 2020* (Issue December).
- Barro, Robert J. (2019). *Taxes and the macro economy **. 37(2), 1–6.
- Barro, Robert J, Furman, J., & Furman, J. (2019). Macroeconomic Effects of the 2017 Tax Reform. *Brookings Papers on Economic Activity*, 345, 257–345.
- Basu, K., & Maertens, A. (2007). The Pattern and Causes of Economic Growth in India.

- Oxford Review of Economic Policy*, 23(2), 143–167. <https://doi.org/10.1093/icb/grm012>
- Basu, T., & Barik, D. (2013). Demographic Determinants of Economic Growth in BRICS and selected Developed Countries. *XXVII IUSSP International Population Conference (IUSSP 2013) 26-31st August 2013 at BEXCO, Busan, Republic of Korea*.
- Baumann, R., Damico, F., Abdenur, A. E., Folly, M., Cozende, C. M., & Jr, R. G. F. (2017). BRICS: Studies and Documents. *Funag*. www.funag.gov.br
- Baumol, W. J. (1986). Productivity Growth, Convergence, and Welfare: What the Long-Run Data Show. *American Economic Association*, 76(5), 1072–1085.
- Baumol, W. J., & Wolff, E. N. (1988). Productivity Growth, Convergence, and Welfare: Reply. *American Economic Association Productivity*, 78(5), 1155–1159.
- Baumont, C. (1998). *Economie géographique et intégration régionale (quels enseignements pour les pays d'Europe Centrale et Orientale ?)* (No. 9811).
- Baumont, C., Ertur, C., & Gallo, J. Le. (2006). Clubs de convergence et effets de débordements géographiques: une analyse spatiale sur données régionales européennes, 1980-1995. *Économie & Prévision*, 2(173), 111–134. <https://doi.org/10.3917/ecop.173.0111>
- Baumont, C., Ertur, C., Gallo, J. Le, Baumont, C., Ertur, C., Le, J., & Estimation, G. (2002). Estimation des effets de proximité dans le processus de convergence régionale: une approche par l' économétrie spatiale sur 92 régions européennes (1980-1995). *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2, 203–216. <https://doi.org/10.3917/reru.022.0203>
- Bayari, C. (2012). *The Origin of Minimum Wage Determination in Australia: The Political and Legal Institutions* (No. 102294; MPRA Paper).
- BCB. (2022). *Labor market situation according to alternative indicators* (Issue March).
- BCE. (2013). RAPPORT SUR LA CONVERGENCE. In *Occupational Medicine* (Vol. 53, Issue 4).
- Beccaria, L., Bertranou, F., & Maurizio, R. (2022). COVID-19 in Latin America: The effects of an unprecedented crisis on employment and income. *International Labour Review*, 161(1). <https://doi.org/10.1111/ilr.12361>
- Beck, R., Kamps, A., & Mileva, E. (2007). Long-Term Growth Prospects for the Russian Economy. In *SSRN Electronic Journal* (Issue 58). <https://doi.org/10.2139/ssrn.967603>
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Beings. *The Journal of Political Economy*, 5(October), 9–49.
- Becker, G. S. (1995). *Human Capital and Poverty Alleviation* (No. 1448; Issue March).
- BECKER, G. S. (1993). *A Treatise on the Family*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Behringer, J., & Treeck, T. Van. (2018). Income distribution and the current account. *Journal of International Economics*, 114, 238–254. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2018.06.006>
- Béliveau, G., & Hébert, I. (2008). *LES DÉFIS DE LA RÉMUNÉRATION*.
- Bell, S. (2005). Institutionalism: Old and New. *Semantic Scholar*, 1–16. <https://doi.org/10.4337/9781843768661.00081>
- Belser, P., Xu, D., Marinakis, A., Gindling, T. H., Neumark, D., Cetto, G., Varkkey, B., Korde, R., Fang, T., Bhorat, H., Kanbur, R., & Stanwix, B. (2018). Minimum wage: global challenges and perspectives. *The International Policy Centre for Inclusive Growth*, 15(2).
- Bendewald, J. (2008). *Subsistence Theory in the U. S. Context: A Cross-Sectional Labor Supply Estimate* (No. 7; Honors Projects).
- Benhabib, L. (2017). *Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien: analyses multidimensionnelles et expérimentation*. Université Paris-Est.
- Benjamin, P. (2005). Market Regulation: International and South African Perspectives. In *A*

- Review of Labour Markets in South Africa* (Issue October).
- Béraud, A. (2011a). KALDOR ET LA THÉORIE KEYNÉSIIENNE DE LA RÉPARTITION. *Cahiers d'économie Politique*, 61, 113–155. <https://doi.org/10.3917/cep.061.0113>
- Béraud, A. (2011b). Walras et l'économie publique. *Æconomia - History/Methodology/Philosophy, Nec- Plus/Association Æconomia*, 2011(3), 351–392.
- Berg, E., Bhattacharyya, S., Rajasekhar, D., & Manjula, R. (2017). Can public works increase equilibrium wages? Evidence from India's National Rural Employment Guarantee. *World Development*, 103(September), 239–254. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.10.027>
- Berg, J. (2009). *BRAZIL UNEMPLOYMENT INSURANCE*.
- Bersch, K., Praça, S., & Taylor, M. (2017). State Capacity, Bureaucratic Politicization, and Corruption in the Brazilian State. *Governance*, 30(1), 105–124. <https://doi.org/10.1111/gove.12196>
- Berthélemy, J. C. (2006). Clubs de convergence et équilibres multiples: Comment les économies émergentes ont-elles réussi à échapper au piège du sous-développement? In *Revue d'Economie du Développement* (Vol. 20, Issue 1). <https://doi.org/10.3917/edd.201.05>
- Betcherman, G. (2013). *Labor Market Institutions A Review of the Literature* (No. 6276; Policy Research, Issue November 2012).
- Betz, F. (2015). Disequilibrium Systems Representation of Growth Models—Harrod-Domar, Solow, Leontief, Minsky, and Why the U.S. Fed Opened the Discount Window to Money-Market Funds. *Modern Economy*, 06(12), 1189–1208. <https://doi.org/10.4236/me.2015.612113>
- Bhaduri, A., & Marglin, S. (1990). Unemployment and the real wage: the economic basis for contesting political ideologies. *Cambridge Journal of Economics*, 14(4), 375–393.
- Bhorat, H., Lilenstein, A., & Stanwix, B. (2020). *The Impact of the National Minimum Wage in South Africa: Early Quantitative Evidence* (Issue November).
- Bhorat, H., Naidoo, K., Oosthuizen, M., & Pillay, K. (2016). *Demographic , employment , and wage trends in South Africa* (Issue June).
- Biétry, F. (2000). Stratégies de rémunération Introduction : la politique salariale entre liberté et contraintes. *Actes Des XVeme Journées Des Des IAE*.
- Biétry, F., & Devin, O. (2000). Audit stratégique des rémunérations. *XIe Congrès AGRH, ESCP-EAP*.
- Bignebat, C. (2006). Employment levels and local labour concentration : a monopsonistic analysis of the evolution of the Russian labour market. *IZA World of Labor*, 106–112.
- Bittencourt, G. F. (2019). *THE BRAZILIAN LABOR REFORMS OF 2017 : HOW DOES THE FLEXIBILIZATION OF EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION AFFECT WAGES?* Central European University.
- Blanchard, O., & Galí, J. (2007). Real wage rigidities and the new Keynesian model. *Journal of Money, Credit and Banking*, 39(SUPPL.1), 35–65. <https://doi.org/10.1111/j.1538-4616.2007.00015.x>
- Blanchard, O. J. (1979). Wage Indexing Rules and the Behavior of the Economy. *Journal of Political Economy*, 87(4), 798–815. <https://doi.org/10.1086/260793>
- blogs.worldbank.org. (2020). *Nouvelle classification des pays en fonction de leur revenu _ actualisation 2019-2020*. <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/nouvelle-classification-des-pays-en-fonction-de-leur-revenu-actualisation-2019-2020>
- Blume, L. E., & Sargent, T. J. (2015). HARROD 1939. *Economic Journal*, 125(583), 350–377. <https://doi.org/10.1111/eoj.12224>
- Boikete, P. (2011). *L' INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES : ATOUTS ET*

ENJEUX.

- Boillot, J. (2006). *L'économie de l'Inde* (La Découverte).
- Bolsheva, A. (2012). *Minimum Wage Development in the Russian Federation* (Issue 15).
- Borooah, V. (2019). *The Labour Market in India* (MPRA Munich Personal RePEc Archive; Issue July).
- BOSWORTH, B., COLLINS, S. M., & VIRMANI, A. (2007). Sources of Growth in the Indian Economy. *INDIA POLICY FORUM*.
- Botella, P. (1993). Making a Miracle. *Econometrica*, 61(02), 251–272.
- Boucekkine, R., Camacho, C., & Fabbri, G. (2013). *Spatial dynamics and convergence : The spatial AK model HAL Id : halshs-00827641 Centre d ' Economie de la Sorbonne Documents de Travail du Spatial dynamics and convergence : The spatial AK model*.
- Boucher, J. (1990). *Théorie de la régulation et rapport salarial* (No. ET9001; Cahiers Du Centre de Recherche Sur Les Innovations Sociales (CRISES) Collection Études Théoriques).
- Boulet, J.-F. (2013). *L'indexation automatique des salaires* (No. 170).
- Bourbonnais, R. (2015). *Économétrie* (9e ed.). Dunod.
- Bourdin, S. (2013). Pour une approche géographique de la convergence . Les inégalités régionales dans l ' Union européenne et leur évolution. *L'Espace Géographique*, 3(42), 270–285. <https://doi.org/10.3917/eg.423.0270>
- Bouvier, M., Razafindrakoto, M., Teixeira, R., & Roubaud, F. (2022). *Labour market transitions in the time of Covid-19 in Brazil : a panel data analysis* (No. 15).
- Boyer, J. de. (2007). *Indétermination de l'équilibre keynésien et loi de Walras*.
- Boyer, R. (2003). Les institutions dans la théorie de la régulation. *Cahiers d'économie Politique/Papers in Political Economy*, 08(1).
- BOYER, R. (1998). LE LIEN SALAIRE/EMPLOI DANS LA THEORIE DE LA REGULATION Autant de relations que de configurations institutionnelles. *Qu'a-t-on Appris Sur Le Lien Salaire.Emploi ?*, 9814(25-26 Juin).
- Boyer, R., & Orléan, A. (1990). *LA CONVENTION SALARIALE FORDIENNE: Les obstacles d'une innovation locale dans la transformation du mode de régulation* (No. 9029).
- Boyer, R., & Orléan, A. (1991). Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire d ' Henry Ford au fordisme. *Revue Économique*, 42(2), 233–272.
- BrazilGovNews. (2011). *BRÉSIL Le pays des grandes opportunités*. Secretariat for Social Communication Presidency of the Federative Republic of Brazil.
- Breitkreuz, R., Stanton, C., Brady, N., Pattison-williams, J., King, E. D., Mishra, C., & Swallow, B. (2017). The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme : A Policy Solution to Rural Poverty in India ? *Development Policy Review*, 35(3), 397–417. <https://doi.org/10.1111/dpr.12220>
- Brito, A., Foguel, M., & Kerstenetzky, C. (2017). The contribution of minimum wage valorization policy to the decline in household income inequality in Brazil: a decomposition approach. *Journal of Post Keynesian Economics*, 40(4), 540–575.
- Broecke, S., Forti, A., & Vandeweyer, M. (2017). The effect of minimum wages on employment in emerging economies: a survey and meta-analysis. *Oxford Development Studies*, 45(3), 366–391.
- Broecke, S., & Vandeweyer, M. (2016). Doubling the minimum wage and its effects on labour market outcomes: evidence from Brazil. *In 4th SOLE/EALE World Meeting*.
- Bucci, A., & Guerrini, L. (2008). Transitional Dynamics in the Solow-Swan Growth Model with AK Technology and Logistic Population Change *. *The 6th International Conference on Economic Theory ("Market Quality Dynamics"*, 1–9.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. (2012). *Justice sociale et croissance : le rôle*

- du salaire minimum. *Journal International de Recherche Syndicale*, 4(1), 7–12.
- Bussière, M., & Valla, N. (2015).  conomie mondiale : croissance fragile , reprise contrastée. *Collection Repères,  ditions La Découverte, 2012.*
- Caire, G. (2002). Les trois ages de la liaison salaire-productivite. *Travail et Emploi*, 91, 57–69.
- Cakmaklı, C., Demiralp, S., Zcan, S, ebnem Kalemli  O, Ye,silta,, S., & Yildırım, M. A. (2020). *COVID-19 and Emerging Markets: An Epidemiological Model with International Production Networks and Capital Flows* (WP/20/133).
- CAMPBELL, C. M. (1994). Wage Change and the Quit Behavior of Workers: Implications for Efficiency Wage Theory. *Southern Economic Journal*, 61(1), 133. <https://doi.org/10.2307/1060135>
- Carrasco, E. R., & Williams, S. (2012). *Emerging Economies After the Global Financial Crisis : the Case of Brazil*. 33(1).
- Carroll, C. D. (2020). *The Rebelo AK Growth Model*. 1(1991).
- CAS. (2012). *Growth in major emerging countries : Convergence and tensions* (Issue 285).
- Casale, G., & Zhu, C. (2013). *Labour administration reforms in China*.
- Case, K. E., Fair, R. C., & Oster, S. M. (2016). *Principles of Macroeconomics* (Vol. 15, Issue 2). Pearson Education, Inc.
- Casey, J., & Koleski, K. (2011). Backgrounder : China ’ s 12th Five-Year Plan. *U.S.-China Economic & Security Review Commission*.
- Castillo, S. (2018). Emerging markets : An uncertain route adjustment. *BBVA Research*, September, 1–3.
- Cayatte, J. (1999). UTILITE ET DESUTILITE DU TRAVAIL: Les implications de l’hypothèse de neutralité du travail. *Séminaire de l’ERUDITE*, 11(2).
- Cecchini, S., Morales, B., & Gilbert, R. (2018). *Renforcer la protection sociale L’expérience de l’Amérique latine et des Caraïbes L’expérience de l’Amérique latine et des Caraïbes*. Nations Unies.
- Chapelain, C. Le, Mat os, S., & Chapelain, C. Le. (2020). Schultz et le capital humain : une trajectoire intellectuelle Schultz and the Human Capital Concept : • L E. *Revue d’ conomie Politique*, 130(1), 5–25. <https://doi.org/10.3917/redp.301.0005>
- Charpe, M., Flaschel, P., & Proa o, C. R. (2018). Long-phased Marx-Goodwin profit- and wage-squeeze cycles in wage-led economies. *Economic Issues*, 23(1), 55–66.
- Chauhan, P. S. (2015). *Social Security and Rural Labour*.
- Chenaf-nicet, D., & Rougier, E. (2009). *Les effets de la crise mondiale sur les pays émergents* (Emergences Capitalistes Aux Suds La Crise Qui R v la l’émergence).
- Cheng, H., Hu, D., & Li, H. (2020). Wage Differential between Rural Migrant and Urban Workers in the People’s Republic of China. *Asian Development Review*, 37(1), 43–60.
- Cheshire, P., & Magrini, S. (2000). Endogenous Processes in European Regional Growth : Convergence and Policy. *Growth and Change*, 31(May 1999), 455–479.
- Chobanov, D., & Mladenova, A. (2009). What Is the Optimum Size of Government. *Institute for Market Economics, Bulgaria, August*, 1–47.
- Clarke, S. (1999). *The Formation of a Labour Market in Russia*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Clarke, S. (2002). MARKET AND INSTITUTIONAL DETERMINANTS OF WAGE DIFFERENTIATION IN RUSSIA. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4), 628–648.
- Clarke, S. (2014). Labour Motivation and the Labour Market in a Soviet-type System : Historical Legacies and Contemporary Challenges. *The Journal of Comparative Economic Studies*, 9, 9–28.

- Clements, K. W., Izan, H. Y., & Selvanathan, E. A. (2006). STOCHASTIC INDEX NUMBERS : A REVIEW. *International Statistical Review*, 74(2), 235–270.
- Club de Paris. (2019). *Club de Paris: comment sont restructurées les dettes souveraines et pourquoi une alternative est nécessaire*.
- CNUCED. (2012). *RAPPORT SUR LE COMMERCE ET LE DÉVELOPPEMENT*.
- CNUCED. (2020). *RAPPORT SUR L'INVESTISSEMENT DANS LE MONDE*.
- CNUCED. (2022). *RAPPORT SUR L'INVESTISSEMENT DANS LE MONDE*.
- Conte, B. (2010). *Le concept de développement*.
- Corseuil, C. H., Ribeiro, E. P., Foguel, M., & Gonzaga, G. (2013). Youth Turnover in Brazil : Job and Worker Flows and an Evaluation of a Youth-Targeted Training Program. In *LABOR MARKETS FOR INCLUSIVE GROWTH IN LATIN AMERICA*.
- Cottrell, A. (2019). The Cobb Douglas Production Function. *Economics*, 207, 1–4.
<http://study.com/academy/lesson/the-cobb-douglas-production-function-definition-formula-example.html>
- Cousineau, J.-M., & Lacroix, R. (1981). *L'INDEXATION DES SALAIRES* (No. 10).
- Crescenzi, R., & Rodríguez-Pose, A. (2011). Reconciling top-down and bottom-up development policies. *Environment and Planning A*, 43(4), 773–780.
<https://doi.org/10.1068/a43492>
- csir. (2009). SOUTH AFRICA'S COUNCIL FOR SCIENTIFIC AND INDUSTRIAL RESEARCH: SCIENCE AND TECHNOLOGY FOR INDUSTRY. *Science Scope*, 3(3).
- Dabrowski, M. (2019). Factors determining Russia's long-term growth rate. *Russian Journal of Economics*, 5(December), 328–353. <https://doi.org/10.32609/j.ruje.5.49417>
- Darreau, P. (1995). *Institutions et croissance économique selon North*.
- Das, U. S., Mazarei, A., & van der Hoorn, H. E. (2010). *Economics of Sovereign Wealth Funds: Issues for Policymakers*.
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS%7B&%7DCSC=Y%7B&%7DNEWS=N%7B&%7DPAGE=fulltext%7B&%7DD=econ%7B&%7DAN=1232168>
- David, A. C., Lambert, F., & Toscani, F. (2021). Informality and Labor Market Dynamics in Latin America. In *The Global Informal Workforce. Priorities for inclusive growth*.
- Davidov, G. (2009). A Purposive Interpretation of the National Minimum Wage Act. *The Modern Law Review*, 72(4), 581–606.
- Daziano, L. (2014). *Les pays émergents: Approche géoéconomique* (Dunod (ed.)). Armand Colin.
- Delacour, C. B. (2015). Les fonds souverains. In *Techniques Financières et Développement: Vol. N° 119* (Issue 2). Groupe Eyrolles & Les Echos Editions.
<https://doi.org/10.3917/tfd.119.0009>
- Delinic, T., & Pandey, N. N. (2012). *SAARC : Towards Meaningful Cooperation*. Centre for South Asian Studies (CSAS) & Konrad Adenauer Stiftung (KAS).
- Dervis, K. (2012). interdépendance et divergence. *Finances & Développement*, 10–14.
- Desdoigts, A. (1997). Vers une convergence globale ou locale? *Economie Internationale*, 71(3), 43–74.
- DGCIS Kolkata. (2023a). *Export Import Data Bank 2021/2022*.
<https://commerce.gov.in/trade-statistics/>
- DGCIS Kolkata. (2023b). *System on Foreign Trade Performance Analysis (FTPA) INDIA*.
<https://commerce.gov.in/trade-statistics/>
- dictionary.cambridge.org*. (n.d.). Retrieved December 24, 2017, from
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/wage>
- Didry, C., Vincensini, C., Didry, C., Vincensini, C., De, A., & Cachan-cnrs, E. N. S. De. (2008). *Au-delà de la dichotomie marché-société : l' institutionnalisme de Douglass C .*

- North (00326116).
- Diemer, A. (2004). Enseigner l'économie. In *L'HARMATTAN*.
[https://books.google.dz/books?id=n-PVsfDzSs0C&pg=PA3&dq=Diemer,+A.+\(2004\).+Enseigner+l%27économie.+L%27Harmattan&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwjYw9aHpdbzAhUB0uAKHdZcC5sQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Diemer%2C+A.+\(2004\).+Enseigner+l%27économie.+L'Harmattan&f=false](https://books.google.dz/books?id=n-PVsfDzSs0C&pg=PA3&dq=Diemer,+A.+(2004).+Enseigner+l%27économie.+L%27Harmattan&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwjYw9aHpdbzAhUB0uAKHdZcC5sQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Diemer%2C+A.+(2004).+Enseigner+l%27économie.+L'Harmattan&f=false)
- Diemer, A., & Lallement, J. (2003). *De Auguste à Léon Walras : Retour sur les origines du marché et de la concurrence walrassiennes*.
- Dieuaide, P., & Motamed-nejad, R. (1993). Théories du rapport salarial et question de la transition dans les économies de type soviétique (E . T . S .) : bilan et perspectives. *Revue d ' Études Comparatives Est- Ouest*, 24(2), 5–45.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3406/receo.1993.2607>
- DOCKÈS, P. (2009). LES FONDS SOUVERAINS ET L'IMPÉRIALISME D'ÉMERGENCE. *REVUE D'ÉCONOMIE FINANCIÈRE*, 27–38.
- Doeringer, P. B. (1986). Internal Labor Markets and Noncompeting Groups. *The American Economic Review*, 76(2), 48–52.
- Doing Business. (2020). *Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC)*. doingbusiness.org
- Domar, E. D. (1947). EXPANSION AND EMPLOYMENT. *American Economic Association*, 37(1), 34–55.
- Dowrick, B. S., & Rogers, M. (2002). Classical and technological convergence : beyond the Solow-Swan growth model. *Oxford Economic Papers*, 54, 369–385.
- DPME. (2014). *economic transformation*.
- Dube, A. (2011). Minimum Wages. *Journal of Economic Literature*, 49(3), 762–766.
- Dufour, C., Fayolle, J., Husson, M., Hege, A., Rehfeldt, U., & Beuve, J. (2005). *Négociations et dynamiques salariales comparées en Europe Rapport final* (Issue Septembre).
- Dufour, C., & Hege, A. (2010). LÉGITIMITÉ DES ACTEURS COLLECTIFS ET RENOUVEAU SYNDICAL. *La Revue de l'Ires*, 65, 67–85.
<https://doi.org/10.3917/rdli.065.0067>
- Dufour, J. M., Khalaf, L., & Kichian, M. (2006). Inflation dynamics and the New Keynesian Phillips Curve: An identification robust econometric analysis. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 30(9–10), 1707–1727. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2005.08.013>
- Dullien, S., Kotte, D. J., Márquez, A., & Priewe, J. (2010). *The Financial and Economic Crisis of 2008-2009 and Developing Countries*. UNCTAD.
- Dutt, A. K. (2011). Economic Growth and Income Distribution: Kalecki, the Kaleckians and Their Critics. In P. Arestis (Ed.), *Microeconomics, Macroeconomics and Economic Policy* (pp. 134–152). PALGRAVE MACMILLAN.
- Dutt, A. K. (2012). Distributional dynamics in Post Keynesian growth models. *Journal of Post Keynesian Economics*, 34(3), 431–452. <https://doi.org/10.2307/23119480>
- Dutt, A. K. (2017). Income inequality , the wage share , and economic growth. *Review of Keynesian Economics*, 5(2), 170–195.
- Duval, R., Ji, Y., & Shibata, I. (2021). *Labor Market Reform Options to Boost Employment in South Africa* (21/165).
- Duval, R., & Loungani, P. (2019). *Designing Labor Market Institutions in Emerging Market and Developing Economies : Evidence and Policy Options*.
- Eckert, H., & Monchatre, S. (2009). Les carrières ouvrières à l ' épreuve de la polyvalence , analyse de deux cas français Les carrières ouvrières à l ' épreuve de la polyvalence , analyse de deux cas français Henri ECKERT , et Observatoire Jeunes et Société – Inrs-Ucs , Canada Sylvie MONCH. *Revue Multidisciplinaire Sur l'emploi , Le Syndicalisme*

- et Le Travail*, 4(2), 104–124.
- EGOV. (2022a). *Economic repercussions of Russia's war on Ukraine -Weekly Digest* (Issue June).
- EGOV. (2022b). *Economic repercussions of Russia 's war on Ukraine – Weekly Digest* (Issue November).
- Elvio, A., & Brida, J. G. (2007). Population growth and the Solow-Swan model. *International Journal of Ecological Economics & Statistics (IJEES)*, 8(07), 54–63.
- Engbom, N., & Moser, C. (2022). Earnings Inequality and the Minimum Wage : Evidence from Brazil. *American Economic Review*, 112(12), 3803–3847. <https://doi.org/10.1257/aer.20181506>
- Englmann, F. (1995). INDUSTRIAL CENTERS AND REGIONAL GROWTH IN THE PRESENCE OF LOCAL INPUTS. *JOURNAL O REGIONAL SCIENCE*, 35(1), 3–27.
- Eric, P., & Russell, M. (2022). Human development in Putin's Russia: What the data tell us. In *socioeconomic inequality and on the education system*. (Issue April).
- Erumban, A. A., Das, D. K., Aggarwal, S., & Das, P. C. (2019). Structural change and economic growth in India. *Structural Change and Economic Dynamics*, 51, 186–202. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2019.07.006>
- Estlund, C. (2017). A New Deal for China's Workers? *THE CHINA JOURNAL*, 79, 140–142.
- Estrades, C. (2012). *Is MERCOSUR external agenda pro-poor? An assessment of the EU-MERCOSUR free trade agreement on Uruguayan poverty applying MIRAGE* (No. 212036).
- etymonline.com. (n.d.). *wage _ Origin and meaning of wage by Online Etymology Dictionary*. Online Etymology Dictionary. Retrieved December 24, 2017, from <https://www.etymonline.com/word/wage#:~:text=1300%2C%22a%20payment%20for%20services,%20covenant%2C%22%20Gothic%20wadi%22>
- Eustache, D. (2001). Politique salariale, régulation et échange social. *Revue Française de Sociologie*, 42(2), 295–326.
- EXPORT-IMPORT BANK OF INDIA. (2012). *INDIAN OCEAN RIM ASSOCIATION FOR REGIONAL CO-OPERATION (IOR-ARC) - A STUDY OF INDIA ' S TRADE AND INVESTMENT POTENTIAL* (No. 157; EXIM Bank's Occasional Paper Series).
- Faccarello, G. (2000). Karl Marx et la critique de l'économie politique : « Le purgatoire du temps présent ». *Nouvelle Histoire de La Pensée Économique*, 2, 62–170.
- Fairris, D., & Jonasson, E. (2016). *Determinants of Changing Informal Employment in Brazil, 2000 – 2010* (No. 71475; Issue 71475).
- Fang, T., & Lin, C. (2015). Minimum wages and employment in China. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(22). <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0050-9>
- Farias, A. R. de. (2018). *Unemployment Insurance and Labor Turnover : Evidence from Brazil* (Issue September). Rio De Janeiro.
- Favereau, O. (1999). SALAIRE , EMPLOI ET ÉCONOMIE DES CONVENTIONS. *Cahiers d'économie Politique*, 34, 163–194.
- Felsberg Advogados. (2021). *Doing Business in Brazil*.
- Fiaschi, D., & Signorino, R. (2010). The European Journal of the History of Economic Thought Consumption patterns , development and growth : Adam Smith , David Ricardo and Thomas Robert Malthus. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 10(01), 37–41. <https://doi.org/10.1080/0967256032000043779>
- Findlay, R., & Wellisz, S. (1993). *The Political Comparative Study Economy of Poverty, Equity and Growth: Five Small Open Economies*.
- Finn, A. (2015). A National Minimum Wage in the Context of the South African Labour Market National Minimum Wage Research Initiative. In *National Minimum Wage*

- Research Initiative* (No. 1). www.nationalminimumwage.co.za.
- Firpo, S. P., Portella, A., Riva, F., & Úbida, G. (2021). *The changing nature of work and inequality in Brazil (2003-19): A descriptive analysis* (No. 162).
<https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/102-0>
- Firpo, S., & Portella, A. (2019). Decline in Wage Inequality in Brazil A Survey. In *Poverty and Equity Global Practice* (No. 9096; Issue December).
- Fleury, M.-F., & Théry, H. (2016). *Les contrastes du développement au Brésil*.
- Foguel, M. N., Ramos, L. R. A. ., & Carneiro, F. G. (2015). *The impacts of the minimum wage on the labor market, poverty and fiscal budget in Brazil* (No. 108).
- Fonteneau, B., Neamtan, N., Wanyama, F., Morais, L. P., & Poorter, M. de. (2010).
« *Économie sociale et solidaire : construire une base de compréhension commune* »
(l'Académie).
- Forbes_ The Global 2000. (2022). *The Global 2000_ Forbes Magazine Ranking*.
<https://www.forbes.com/lists/global2000/?sh=632638f45ac0>
- Fortune_ Global 500. (2010). *Global 500 2010_ Global 500 1-100 - FORTUNE on CNNMoney*. https://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/full_list/
- Fortune_ Global 500. (2022). *Fortune Global 500 _ 2022 Full list of rankings world's largest companies by revenue*. <https://fortune.com/global500/>
- Fouquin, M. (2007). Qu ' est ce qu ' un pays é mergent ? *Séminaire de l'IDDRI : Pays Émergents et Aide Publique Au Développement*.
- Francis, D., & Valodia, I. (2021a). *Black Economic Empowerment: A Review of the Literature* (No. 21; Issue September).
- Francis, D., & Valodia, I. (2021b). Inequality in the South African labour market : The political economy of the national minimum wage. *Critical Social Policy, 41*(3), 385–403.
<https://doi.org/10.1177/02610183211009893>
- Frankel, M. (1962). THE PRODUCTION FUNCTION IN ALLOCATION AND GROWTH: A SYNTHESIS. *American Economic Association The, 52*(5), 996–1022.
- Freeman, R. B. (2007). *Labor Market Institutions Around the World* (No. 13242; Issue July).
- Freeman, R. B. (2009). *LABOR REGULATIONS, UNIONS, AND SOCIAL PROTECTION IN DEVELOPING COUNTRIES: MARKET DISTORTIONS OR EFFICIENT INSTITUTIONS?* (No. 14789).
- Frémeaux, S., & Noël-Lemaître, C. (2011). Qu ' est-ce qu ' une juste rémunération ? Ce que nous enseigne la conception du juste salaire de Thomas d ' Aquin. *Management & Avenir, 48*, 76–93.
- Frufrek, G. L., & Pansanato, L. T. E. (2015). Employee turnover : An analysis of Brazilian software development professionals. *8th IADIS International Conference Information Systems, January*.
- Fu, Y., & Gabriel, S. A. (2012). Labor migration , human capital agglomeration and regional development in China. *Regional Science and Urban Economics, 42*(3), 473–484.
<https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.08.006>
- Gagnepain, P. (2011). La nouvelle théorie de la régulation des monopoles naturels : fondements et tests To. *Revue Française d'Économie, Association Française d'Économie, 4*, 55–110.
- Galanis, G., & Onaran, Ö. (2012). Is aggregate demand wage-led National and global effects. In *Conditions of Work and Employment Branch Is* (Issue 40).
- Galí, J. (2012). *NOTES FOR A NEW GUIDE TO KEYNES (I): WAGES, AGGREGATE DEMAND, AND EMPLOYMENT* (No. 18651; Issue I).
- Gantois, T., & Ramos-Tallada, J. (2022). *Brèves économiques du Brésil*.
- García-herrero, A. (2013). *Inclusive growth in emerging markets ? Rapid poverty reduction*

- but increasing* (Issue January).
- Gauthier, W. (2016). *La rémunération du travail salarié*. Université de Bordeaux.
- Gbaguidi, D. (2012). LA COURBE DE PHILLIPS : TEMPS D ' ARBITRAGE ET / OU ARBITRAGE DE TEMPS. *L'Actualité Économique*, 88(01), 87–119.
- Gélis, O. (2015). *Etude de rémunérations*.
- Geng, H. (Griffin), Huang, Y., Lin, C., & Liu, S. (2022). Minimum Wage and Corporate Investment : Evidence from Manufacturing Firms in China. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 50(1), 94–126. <https://doi.org/10.1017/S0022109021000053>
- Georgiadis, A. (2008). Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage : Evidence from a Low-Wage Labour Market. *Economist*, 857.
- Gharyeni, A. (2015). *Dysfonctionnement de la théorie néoclassique : Le salaire minimum un des exemples* (No. 73499; MPRA Paper).
- Ghosh, R. (2015). *Health Insecurities of Workers in Informal Employment*.
- Gimpelson, V. (2019). The labor market in Russia, 2000–2017. *IZA World of Labor*, September, 1–13. <https://doi.org/10.15185/izawol.466>
- Gimpelson, V., & Kapeliushnikov, R. (2011). *Labor market adjustment : Is Russia different ? Labor Market Adjustment : Is Russia Different ?* (Issue 5588).
- Gimpelson, V., & Kapeliushnikov, R. (2014). *Between Light and Shadow : Informality in the Russian Labour Market Between Light and Shadow* : (Issue 8279).
- Giotis, G., & Mylonas, N. (2022). *Employment Effect of Minimum Wages*. 1880–1892.
- Gishkaeva, L. L., Azieva, R. K., & Khatsieva, L. U. (2020). Wages In The Russian Economy: Levels And Dynamics. *International Scientific Conference «Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism»*, 1800–1806. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.05.238>
- GIULIANI, C.-A. (2005). *IMPACT MACROÉCONOMIQUE DES BAISSSES DE CHARGES SUR*.
- Global SWF. (2022). *Global SWF - Sovereign Wealth Funds & Public Pension Funds*. <https://globalswf.com/>
- Godin, M., & Hindriks, J. (2018). Disparités et convergence économiques : rattrapage économique wallon ? *Regards Économiques*, October. <https://doi.org/10.14428/regardseco2015.11.01>
- Goldstein, M. (1975). Wage Indexation, Inflation and Labor Market. *IMF STAFF PAPERS*, 22(3), 680–713.
- Gonzaga, G. (2003). *Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil Labor* (No. 475).
- Gordon, D. F. (1998). The New Keynesian Economics. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 241–243.
- Gourdel, P., Ngoc, L. H., Le Van, C., & Mazamba, T. (2004). Equilibrium and competitive equilibrium in a discrete-time lucas model. *Journal of Difference Equations and Applications*, 10(5), 501–514. <https://doi.org/10.1080/1023619042000193658>
- Government of India. (1948). *Minimum Wages Act , 1948*. CLC.
- Government of India. (2023). *Economic Survey 2022-23*.
- Gray, E., & Grimaud, A. (2011). Diffusion de la connaissance: Étude d'un modèle de croissance schumpetérien et applications. *Revue Economique*, 62(3), 579–588. <https://doi.org/10.3917/reco.623.0579>
- Gray, J. A. (1976). WAGE INDEXATION: A MACROECONOMIC APPROACH Jo. *Journal of Monetary Economics*, 2, 221–235.
- Griffith-Jones, S. (2014). *A brics development bank: a dream coming true?* (No. 215; Issue 215).
- Guerra, S. C., Malkov, P., Sharma, S., Jizhe, N., & Maluleke, R. (2020). BRICS Joint

- Statistical Publication 2020. In *Rosstat*.
- Guerrien, B., & Gun, O. (2012). Dictionnaire d'analyse économique: Microéconomie, macroéconomie, monnaie, finance. In *La Découverte* (p. 576).
<https://www.cairn.info/dictionnaire-d-analyse-economique--9782707174222.htm>
- Guiheux, G. (2021). Chinese Worker's Livelihood Strategies: A Zhejiang Case Study in the Garment Industry. *China Perspectives*, 4, 51–60.
<https://doi.org/10.4000/chinaperspectives.12767>
- Guillemin, H., & Moule, M. (1993). LA DÉCOMPOSITION-RECOMPOSITION DU RAPPORT SALARIAL DANS LA CRISE : RISQUES ET ENJEUX. *Actuel Marx*, 13(0994–4524), 181–191. <https://doi.org/10.3917/amx.013.0181>
- Guo, L., Huang, J., & Zhang, Y. (2019). Education Development in China : Education Return , Quality , and Equity. *Sustainability*, 11(13), 3750.
- GUPTA, A., ZHU, H., DOAN, M. K., MICHUDA, A., & MAJUMDER, B. (2021). ECONOMIC IMPACTS OF THE COVID–19 LOCKDOWN IN A REMITTANCE-DEPENDENT REGION. *Merican Journal of Agricultural Economics*, 103(2), 466-485.
<https://doi.org/10.1111/ajae.12178>
- Gurvich, E. T., & Vakulenko, E. S. (2018). Studies of Russian labor market and economic policy. *Zhournal Novoi Ekonomicheskoi Associacii /Journal of the New Economic Association*, 1(37), 203–212. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2018-37-1-11>
- Gurvich, E., & Vakulenko, E. (2017). Macroeconomic and structural properties of the Russian labor market: A cross-country comparison. *Russian Journal of Economics*, 3(4), 411–424. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2017.12.006>
- Gustafsson, B., & Wan, H. (2020). Wage growth and inequality in urban China: 1988–2013. *China Economic Review*, 62(April). <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2020.101462>
- Habchi, L., & Martinet, L. (2013). Les BRICS en Afrique Ambitions et réalités d'un groupe d'influence. *Afrique Contemporaine*, 248(4), 13–30.
- Hahm, H. (2019). *China's economic transformation: Impacts on Asia and the Pacific* (No. 2836). [https://www.unescap.org/sites/default/files/China%27s economic transformation_impacts on Asia and the Pacific.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/China%27s%20economic%20transformation_impacts_on_Asia_and_the_Pacific.pdf)
- Hall, A. (2006). From Fome Zero to Bolsa Família : social policies and poverty alleviation under Lula. *Journal of Latin American Studies*, 38(4), 689–709.
<https://doi.org/10.1017/S0022216X0600157X>
- Halsmayer, V., & Hoover, K. D. (2013). Solow's Harrod: Transforming Cyclical Dynamics into a Model of Long-Run Growth. In *CHOPE* (No. 2).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2241066>
- Hamermesh, D. S. (1986). The Demand For Labor in The Long Run. In *Handbook o Labor Economics* (Vol. 1, pp. 429–471). Elsevier Science Publiqsher BV.
- Hanson, P. (2019). Russian Economic Policy and the Russian Economic System: Stability Versus Growth. *Chatham House Research Paper, December*.
- Hanushek, E. A. (2017). For long-term economic development , only skills matter. *IZA World of Labor*, 343(March), 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.343>
- Hart, O. (2017). Incomplete Contracts and Control. *American Economic Review*, 107(7), 1731–1752.
- Hart, O., & Holmström, B. (2009). A THEORY OF FIRM SCOPE. *Quarterly Journal of Economics*.
- Hart, O., & Moore, J. (1999). Foundations of incomplete contracts. *The Review of Economic Studies*, 66(1), 115–138.
- Hasenclever, L., & Fauré, Y. (2002). *Les défis du développement économique et social du Brésil contemporain par Sommaire*.

- Häusermann, S., & Schwander, H. (2010). Varieties of dualization ? Labor market segmentation and insider outsider divides across regimes. *The Conference "The Dualisation of European Societies?" Green Templeton College, University of Oxford, January 14-16th.*
- Hausmann, R., Pritchett, L., & Rodrik, D. (2004). *GROWTH ACCELERATIONS* (No. 10566; NBER WORKING PAPER SERIES GROWTH).
- Hayes, M. (2008). *The Economics of Keynes A New Guide to The General Theory.* Edward Elgar Publishing.
- Hein, E. (2015). *The principle of effective demand: Marx, Kalecki, Keynes and beyond* (Issue 60).
- HEINEMANN, F. (2003). *THE INFLATIONARY IMPACT OF WAGE* (No. 867; CATEGORY 6: MONETARY POLICY AND INTERNATIONAL FINANCE).
- Henrik, C., Kotsadam, A., & Olsen, E. H. (2017). Mining and Local Corruption in Africa. *American Journal of Political Science*, 61(2), 320–334. <https://doi.org/10.1111/ajps>.
- Hermet, G., & Jaffrelot, C. (2008). Les droits de l’homme à l’épreuve des pays émergents. *L’enjeu Mondial. Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.)*, 287–296. <http://www.cairn.info/l-enjeu-mondial-1--9782724610871-page-287.htm>
- Herr, H., & Horn, G. A. (2012). *Wage Policy Today* (GLOBAL LABOUR UNIVERSITY, Issue 16).
- Herr, H., & Kazandziska, M. (2011). *Principles of Minimum Wage Policy – Economics , Institutions and Recommendations* (No. 11; Global Labour University Working Paper, Issue 11).
- Hicks, J. R. (1932). *THE THEORY OF WAGES* (P. MACMILLAN (Ed.); 1963rd ed.). <https://doi.org/10.1007/978-1-349-00189-7>
- Hoa, T. Van. (2010). Impact of WTO Membership , Regional Economic Integration and Structural Change on China ’ s Trade and Growth. *Review of Development Economics*, 14(3), 577–591.
- Hodgson, G. M. (2017). Introduction to the Douglass C. North memorial issue. *Journal of Institutional Economics*, 13(1), 1–23. <https://doi.org/10.1017/S1744137416000400>
- Holmström, B. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), 74–91.
- Holmström, B. (2017). Pay for performance and beyond. *American Economic Review*, 107(7), 413–442.
- Hoon, H. T., & Phelps, E. S. (2003). Low-Wage Employment Subsidies in a Labor-Turnover Model of the ‘ Natural Rate .’ In *Research Collection School Of Economics* (No. 583).
- Hoover, K. D., & Boianovsky, M. (2009). The Neoclassical Growth Model and 20th Century Economics. *The 20 Th Annual History of Political Economy Conference, January.*
- Horodecka, A., & VOZNA, L. (2018). Wage inequality and macroeconomic stability : a synergetic approach. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 17(3), 265–277. <https://doi.org/10.12775/EiP.2018.019.Wage>
- Huck, S., Seltzer, A. J., & Wallace, B. (2011). Deferred Compensation in Multi-Period Labor Contracts: An Experimental Test of Lazear’s Model. *The American Economic Review*, 101, 819–843.
- ibef.org. (2023). *Service Export from India.* <https://www.ibef.org/exports/services-industry-india#:~:text=Export Trend,services%2C and communication%2C etc>
- IBGE database. (2022). *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística _ Cities and States.* <https://www.ibge.gov.br/en/cities-and-states>
- IFC. (1998). *The World’s Leading source of information on financial markets in the Developing world: Emerging Stock Markets Factbook* (No. 23462; Issue May).

- ilo.org. (2021). *Labour & wages Regulatory framework_ Brazil*.
https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BRA,,2021
- ILO. (2016). Wages , productivity and labour share in China. In *Regional Economic and Social Analysis Unit (RESA)* (Issue April). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_475254.pdf
- ILO. (2017a). *Chapitre 5 - Fixation et ajustement du salaire minimum*.
https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_566328/lang--fr/index.htm
- ILO. (2017b). *EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION MECHANISMS ACROSS COUNTRIES*.
- ILO. (2017c). *EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION MECHANISMS IN CHINA* (Issue April).
- ILO. (2017d). *EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION MECHANISMS IN SOUTH AFRICA*.
- ILO. (2017e). *EMPLOYMENT RESEARCH BRIEF: EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION MECHANISMS IN BRAZIL*.
- ILO. (2017f). *India Labour Market Update* (Issue July).
- ILO. (2020). *Programme of cooperation between the Russian Federation and the International Labour Organisation for 2021-2024*.
- ILO. (2022a). *Global Wage Report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*.
- ILO. (2022b). *Independent High-Level Evaluation of ILO 's COVID-19 response 2020-22*.
- ILO. (2022c). *World Employment and Social Outlook Trends 2022*.
- IMF. (2016a). *RUSSIAN FEDERATION: FINANCIAL SYSTEM STABILITY ASSESSMENT* (Issue 231).
- IMF. (2016b). *RUSSIAN FEDERATION: SELECTED ISSUES* (Issue 230).
- IMF. (2018). *IMF Executive Board Concludes 2018 Article IV Consultation with the Russian Federation* (Issue 346).
- IMF. (2021). *IMF Executive Board Concludes 2020 Article IV Consultation with the Russian Federation* (Issue 36).
- IMF Database. (2022a). *IMF World Economic Outlook Database BRAZIL, 2022*.
<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/October/select-country-group>
- IMF Database. (2022b). *IMF World Economic Outlook database BRICS, October 2022*.
https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/October/weo-report?c=924,534,922,199,&s=NGDPD,NGDPDPC,NID_NGDP,NGSD_NGDP,PCPI,TM_RPCH,TMG_RPCH,TX_RPCH,TXG_RPCH,LUR,LP,GGR_NGDP,GGX_NGDP,BCA,BCA_NGDPD,&sy=1980&ey=2027&ssm=0&scsm=1&sc=0&ssd=1&ssc=
- Protection Of Wages Convention, Pub. L. No. Appl. 22.95 (1949).
- Convention N°131 sur la fixation des salaires minima ILO BIT, Pub. L. No. 131 (1970).
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. (2012). *Global Wage Report 2012 / 13 Wages and equitable growth*.
- IOLW. (2020). *Brazil's Wage Gaps: Manufacturing wage gaps for Brazil vis-à-vis selected developed and "emerging" economies, with available wage and PPP data (1996-2018)*.
- Isaias, D., Amorim, M., José, F., & Tabosa, S. (2021). Reinsertion wages in the job market considering the Programa Seguro-Desemprego Unemployment Insurance Program in Brazil. *Research, Society and Development*, 10(02), 1–22.
- ITUC. (2018). Economic and social policy brief : The case for wage led growth. In *L20*

- Argentina 2018.*
- Ivakhnyuk, I. (2009). Russian Migration Policy and Its Impact on Human Development. *Human Development Research Paper No.14, New York*(19196), UNDP.
- Ivan, D., & Patrick, L. (2007). François Perroux. Economie, pouvoir et stratégie. In Thomas Loilier et Albéric Tellier (Ed.), *Les grands auteurs en stratégie* (Éditions E, Issue November 2016, pp. 21–38). <https://doi.org/10.3917/ems.loili.2020.01.0028>
- Iwasaki, I. (2020). *The Economics of Transition : Developing and Reforming Emerging Economies* (Routledge (Ed.); Issue May). the Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429264979>
- Jaffrelot, C. (2008). *L'ENJEU MONDIAL: Les pays émergents* (Presses de).
- Jaffrelot, C. (2010). Au-delà des BRIC: les nouveaux pays émergents. *Mondes*, 5.
- Jean-luc, B. (2001). *La mesure en unité de salaire et la définition de la demande effective* (Issue March).
- Jelloul, M. Ben, Meunier, N., & Sy, M. (2012). *La croissance chez les grands émergents : convergences et tensions.*
- Jensen, C. (2013). *An Endogenously Derived AK-model of Economic Growth* (Issue 44487).
- Jensen, T. H., Anton, J., & Larsen, K. (2004). The BRIC Countries. *International Relations*, 39–54.
- Jeune_Afrique. (2022). *Classement 2022 des 500 premières entreprises africaines _ le palmarès complet – Jeune Afrique.* <https://www.jeuneafrique.com/1338581/economie/classement-2022-des-500-premieres-entreprises-africaines-le-palmares-complet/>
- Jiang, N. (2018). The Influence of Population Aging on Chinese Economy. *Atlantis Press*, 163(99), 1025–1030.
- Jones, C. I. (2019). Paul Romer: Ideas, Nonrivalry, and Endogenous Growth. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 859–883. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12370>
- Joumady, O., & Ris, C. (2005). Diffusion du capital humain et efficience salariale: Une application sur données appariées employé -employeur. *Economie & Prévision*, 3(169-170–171), 127–137.
- Kabanov, V. (2021). Wage growth in Russia : opportunities and consequences. *Economic Annals-XXI*, 191((7-8(1))), 43–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.21003/ea.V191-04>
- Kapeliouchnikov, R. (1998). Russia ' S Labour Market : Adjustment Without Restructuring. *World*, 120–125.
- Kapoor, R. (2020). *COVID -19 and the State of India's Labour Market* (No. 18; Issue June).
- Kapur, D. (2013). *India's Economic Development.*
- Kar, S., & Datta, D. (2015). Asymmetric Information in the Labor Market. *India Studies in Business and Economics*, 25. <https://doi.org/10.1007/978-81-322-2017-6>
- Karan, A. (2021). *Setting national minimum wages in India: a need-based approach.*
- Kashtanova, E. V., Ashurbekov, R. A., & Maslennikov, I. A. (2020). Russian Labour Market Outlook. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 753(8). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/753/8/082026>
- Kateb, A. (2011). La diplomatie économique des nouvelles puissances. *Géoéconomie*, 56, 87–96. <https://doi.org/10.3917/geoec.056.0087>
- Katz, L. F. (1986). Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. *Macroeconomics Annual*, 1, 235–276.
- Kaufman, B. E. (2007). The institutional economics of John R. Commons: Complement and substitute for neoclassical economic theory. *Socio-Economic Review*, 5(1), 3–45. <https://doi.org/10.1093/ser/mwl016>
- Kearney, M., & Odusola, A. (2011). *Realizing the Millennium Development Goals through*

- socially inclusive macroeconomic policies Country* (Issue March).
- KETKO, N., MORZOVA, I., DYSHLOVOI, I., VOLKOV, S., AKIMOVA, O., & KOZLOVA, E. (2020). STUDY OF PECULIARITIES AND REGULARITIES OF DYNAMICS OF HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN RUSSIA. *Applied Econometrics and International Development*, 20(2), 89–98.
- Keveiche, H., & Berrahal, A. (2017). Modèles de croissance endogène : Model de Barro (capital public). *Review of Economic Papers*, December, 1–11.
- Kiaga, A., & Leung, V. (2020). The Transition from the Informal to the Formal Economy in Africa. In *Global Employment Policy Review* (No. 4; Issue December). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_792078.pdf
- Kim, Y. C. (2015). Economic Transition in China and Russia. *European Scientific Journal*, 1(May), 355–366.
- Kitagawa, K. (2015). *Uniqueness of cumulative causation in J. R. Commons ' s Institutional Economics*. 10–12.
- Klein, N. (2012). *Real Wage, Labor Productivity and Employment Trends in South Africa : A Closer Look* (12/92).
- Knack, S., & Keefer, P. (1995). Institutions and Economic Performance: Cross-Country Tests Using Alternative Institutional Measures. *Economics & Politics*, 7(3), 207–227. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0343.1995.tb00111.x>
- Knell, M. (2010). *Nominal and real wage rigidities. In theory and in Europe* (No. 1180; ECB Working Paper, Issue 1180).
- Köhler, K. (2018). *The limits to profit-wage redistribution : Endogenous regime shifts in Kaleckian models of growth and distribution* (Issue 112).
- Kong, D., Wang, Y., & Zhang, J. (2019). *Efficiency Wages as Gift Exchange : Evidence from Corporate Innovation in China*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3437225>. This
- Krüger, P. (2011). The impact of black economic empowerment (BEE) on South African businesses : Focusing on ten dimensions of business performance. *Southern African Business Review*, 15(3), 207–233.
- Krugman, P., & Venables, A. J. (1995). Globalization and the Inequality of Nations. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(4), 857–880.
- Kryńska, E., & Kopycińska, D. (2015). Wages in Labour Market theories. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 177–190. <https://doi.org/10.1515/fofi-2015-0044>
- Kudrin, A., & Gurvich, E. (2015). A new growth model for the Russian economy. *Russian Journal of Economics*, 1(1), 30–54. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2015.05.002>
- Kuhlmann, S., & Ordóñez-, G. (2015). Introduction : governance of innovation in emerging countries : understanding failures and exploring options. In *In Research Handbook on Innovation Governance for Emerging Economies* (pp. 1–34). Edward Elgar Publishing.
- Kuma, J. K. (2020a). *Comprendre la convergence économique : résumé théorique et revue de littérature* (hal-02424898).
- Kuma, J. K. (2020b). *Dérivation des équations de convergence dans le modèle de Solow : démarche mathématique* (hal-02424875).
- Kumari, S. (2020). Transformation of Indian Economy from Licence Raj to Competition ERA. *International Journal of Scientific Research and Engineering Development*, 3(6), 1069–1084.
- Kundu, A., & Mohanan, P. C. (2009). EMPLOYMENT AND INEQUALITY OUTCOMES IN INDIA. *Seminar on Employment and Inequality, Organized by the Employment, Labour and Social Affairs Directorate and Development Centre*.
- Kundu, A., Mohanan, P. C., & Varghese, K. (2013). *Spatial and Social Inequalities in Human*

- Development : India in the Global Context.*
- Kuznets, S. (1971). *Simon Kuznets - Prize Lecture_ Modern Economic Growth_ Findings and Reflections*. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1971/kuznets/lecture/>
- Kuznetsova, I. G., Bulyga, R. P., Rakhmatullina, L. V., Titova, S. V., Shichiyakh, R. A., & Zakirov, R. A. (2019). Problems and prospects of human capital development in Modern Russia. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 164–175. <https://doi.org/10.35808/ijeba/224>
- Lacomblez, M. (2001). Analyse du travail et élaboration des programmes de formation professionnelle des programmes de formation. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 56(3), 543–578.
- Lafargue, F. (2011). *Des économies émergentes aux puissances émergentes*. 101–108.
- Landefeld, J. S. (2000). GDP: One of the Great Inventions of the 20th Century. *Survey of Current Business*, January, 6–14.
- Lavoie, M., & Stockhammer, E. (2012). Wage-led growth : concept , theories and policies. In *Conditions of Work and Employment Branch* (Issue Xx).
- Lavoie, M., & Stockhammer, E. (2013). *Wage-Led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery* (PALGRAVE MACMILLAN & INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (Ed.)). <https://doi.org/10.1057/9781137357939>
- Lechevalier, S. (2015). Des relations entre institutions et performances économiques Quelques remarques critiques et une proposition On. *Histoire & Mesure*, 1957–7745, 0982–1783.
- Lengyel, I. (2009). Bottom-up Regional Economic Development : Competition , Competitiveness and Clusters. *Regional Competitiveness, Innovation and Environment*, JATEPress, Szeged, 13–38.
- Leroy, C. (2002). LES SALAIRES EN LONGUE PÉRIODE. In *in Robert Boyer et al., Théorie de la régulation, l'état des savoirs* (2nd ed., pp. 115–125). La Découverte « Recherches ».
- Leval, H. (2013). LA RUSSIE DANS LES BRICS UNE EMERGENCE VENUE DU FROID. *ANNUAIRE FRANÇAIS DE RELATIONS INTERNATIONALES, XIV*. <https://www.afri-ct.org/afri-volumes/afri-xiv-2013/>
- Levero, E. S. (2013). Marx on Absolute and Relative Wages and the Modern Theory of Distribution. *Review of Political Economy*, 25(1), 91–116.
- Li, S., & Lin, C. (2015). *The Impacts of the Minimum Wage Policy in China* (No. 35; Issue 35).
- Liang, X., Rozelle, S., & Yi, H. (2022). The impact of COVID-19 on employment and income of vocational graduates in China: Evidence from surveys in January and July 2020. *China Economic Review*, 75(January). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chieco.2022.101832> Received
- Lima, P. A. B., Paião Júnior, G. D., Santos, T. L., Furlan, M., Battistelle, R. A. G., Silva, G. H. R., Ferraz, D., & Mariano, E. B. (2022). Sustainable Human Development at the Municipal Level: A Data Envelopment Analysis Index. *Infrastructures*, 7(12). <https://doi.org/10.3390/infrastructures7020012>
- Lindbeck, A., & Snower, D. (2002). *The Insider-Outsider Theory : A Survey* (No. 534; Issue 1).
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1986). *Efficiency wages versus insiders and outsiders* (No. 360).
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188.
- Lindelöw, V. (2019). *Minimum wages and poverty* (Issue May). Lund University.

- Linden, B. Van Der. (2011). *Economie du Travail*.
- Ling, L., & Heng, Q. (2017). The Logic of Long-term Growth of China : From New Normal to Supply-side Reform. *International Journal of China Studies*, 8(2), 139–160.
- Lipsey, R. G. (2016). THE PHILLIPS CURVE AND AN ASSUMED UNIQUE MACROECONOMIC EQUILIBRIUM IN HISTORICAL CONTEXT. *Journal of the History of Economic Thought*, 38(January 1976), 415–429. <https://doi.org/10.1017/S1053837215000863>
- Liu, Q. (2022). *Human Development Report 2021-22: A perspective from China*.
- Lixiong, Y. (2018). The Social Assistance Reform in China : Towards a Fair and Inclusive Social Safety net. “*Addressing Inequalities and Challenges to Social Inclusion through Fiscal, Wage and Social Protection Policies*,” June. <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2018/06/The-Social-Assistance-Reform-in-China.pdf>
- Lo, B. (2016). *La Russie, la Chine et les BRICS : une illusion de convergence ?*
- Lopes, F. L., & Bacha, E. L. (1983). INFLATION, GROWTH AND WAGE POLICY: A Brazilian Perspective. *Journal of Development Economics*, 13, 1–20.
- Lordon, F. (1991). Théories de la croissance : quelques développements récents Deuxième partie* : La redécouverte des rendements croissants. *Observations et Diagnostics Économiques*, 37, 191–243.
- Lounsbury, M., & Zhao, E. Y. (2017). *Neo-institutional Theory Neo-institutional Theory* (Issue January 2014). Oxford Bibliographies.
- Lu, M., & Xia, Y. (2016). Migration in the People’s Republic of China. In *Cities of Dragons and Elephants* (No. 593). <https://doi.org/10.1093/oso/9780198829225.003.0006>
- Lucas, R. E. (1988). ON THE MECHANICS OF ECONOMIC DEVELOPMENT. *Journal of Monetary Economics*, 22(August 1987), 3–42.
- Lucas, R. E. (2008). *IDEAS AND GROWTH* (No. 14133).
- Lučev, J. (2021). *Systemic Cycle and Institutional Change_ Labor Markets in the USA, Germany and China*. Palgrave Macmillan.
- Lukiyanova, A. (2011). *Effects of minimum wages on the Russian wage distribution* (WP BRP, 9).
- Lukyanova, A. (2003). Wage Inequality in Russia (1994 – 2003). *Education*, 06(03).
- Lukyanova, A. (2018). Do Minimum Wages Matter for Earnings Inequality? Evidence from Large Increases of Minimum Wage in Russia (2005-2015). In *2nd IZA/HSE Workshop: Ten Years After the Financial Crisis - Labor Market Adjustment in Emerging and Post-transition Economies*.
- Lundahl, M., & Petersson, L. (2009). *Post-apartheid South Africa : An economic success Story ?* (No. 56).
- Lynch, R. (2009). Health care and economic realities. *Operating Room Leadership and Management*, 39–45. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139084277.007>
- Macedo, R. B. M. (1977). *Critical Review of the Relation between the Post-1964 Wage Policy and the Worsening of Brazil’s Size Income Distribution in the Sixties* (Vol. 4, Issue 1).
- Majumdar, R. (2022). *An analysis of India’s labour market: The elephant in the room _creating jobs and skills of the future* (Issue March).
- MALAKHOVA, A., ZYRYANOVA, I. I., STAROVA, O. V., & ZYABLIKOV, D. V. (2018). the Policy of Minimum Wages in Russia and Abroad. *5th SGEM International Multidisciplinary Scientific Conferences on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM2018, Modern Science*, 5. <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2018/1.4/s04.081>
- Mankiw, N. G., Phelps, E. S., & Romer, P. M. (1995). The Growth of Nations. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1995(1), 275–326.

- Mankiw, N. G., Romer, D., Ball, L., Blanchard, O., Case, A., Katz, L., Romer, P., Sala, X., & Saisbury, A. (1990). *A CONTRIBUTION TO THE EMPIRICS OF ECONOMIC GROWTH* (No. 3541; NBER WORKING PAPERS SERIES).
- Manktelow, A. (2014). guide to Emerging Markets: The business outlook, opportunities and obstacles. *The Economist in Association with Profile Books LTD.*
- Mansoor, K., & Neill, D. O. (2021). Minimum wage compliance and household welfare : An analysis of over 1500 minimum wages in India. *World Development, 147*, 105653. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105653>
- Mantzavinos, C., North, D. C., & Shariq, S. (2004). *Learning, Institutions, and Economic Performance.*
- Marca, M. La, & Lee, S. (2013). Wages and Growth in Open Economies: A Policy Dilemma? In *Beyond Macroeconomic Stability: Structural Transformation and Inclusive Development* (pp. 263–287). PALGRAVE MACMILLAN & the INTERNATIONAL LABOUR OFFICE.
- Maria, C. C., Chakrabarty, T., Rodgers, G., & Tatei, F. (2015). *Minimum Wage Policy in Brazil and India and its Impact on Labour Market Inequality.*
- Márquez, F. B. (2017). *Analysis of Emerging Market Multinationals ' subsidiaries in developed host countries : An institutional theory approach.* UNIVERSITAT de BARCELONA.
- Marshall, A. (1890). *Principes d'économie politique* (J.-M. Tremblay (Ed.); VI, Issue 1906).
- Martin, G. (2010). La nouvelle économie institutionnelle. *Idées Économiques et Sociales, 01*(159), 35–40. <https://doi.org/10.3917/idee.159.0035>
- Martin, P. J. (2000). The role of public policy in the process of regional convergence The role of public policy in the process of regional convergence. *EIB Papers, 5*(2), 6979.
- Marx, K. (1865, June). salaire, prix et profit. *Conseil Général de l'Association Internationale Des Travailleurs.*
- Marx, K. (1912). *Salaires, prix et profits* (M. Giard & É. Brière (Eds.); libraires-).
- Masipa, T. (2018). South Africa's transition to democracy and democratic consolidation: A reflection on socio-economic challenges. *Journal of Public Affairs, 18*(4), 1–6. <https://doi.org/10.1002/pa.1713>
- Matthieu, C., Slim, B., & Peter, M. (2019). Labor share and growth in the long run. In *ECB Working Paper* (Issue 2251).
- Mau, V. (2015). Between crises and sanctions : economic policy of the Russian Federation. *Post-Soviet Affairs, 32*(4), 350–377. <https://doi.org/10.1080/1060586X.2015.1053723>
- Mau, V. (2018). Russian economic policy : Challenges of growth. *Russian Journal of Economics, 4*(June), 87–107. <https://doi.org/10.3897/j.ruje.4.27743>
- Maurizio, R. (2021). *Employment and informality in Latin America and the Caribbean : an insufficient and unequal recovery* (Vol. 4, Issue 54).
- Medvedev, D. (2016). Social and economic development of Russia : Finding new dynamics. *Russian Journal of Economics, 2*(4), 327–348. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2016.11.001>
- Meena, K. (2017). BRICS : An Explanation in Critical Geography. *Contexto Internacional, 35*(02), 565–593. <https://doi.org/10.1590/S0102-85292013000200009>
- Melecky, M. (2020). *Long-run Returns to Impact Investing in Emerging Market and Developing Economies* (No. 9366; Issue August).
- Melo, F. L. B. de. (2015). The Minimum Wage Campaign in Brazil and the Fight against Inequality. *Global Labour Journal, 6*(3), 283–301.
- Melo, F. L. B. de, Figueiredo, A., Mineiro, A. S., & Mendonça, S. E. A. (2012). Rescuing the minimum wage as a tool for development in Brazil. *International Journal of Labour Research, 4*(1), 27–44.

- Mesplé-Somps, S., & Robilliard, A. (2018). Réduire les inégalités : enjeux conceptuels , statistiques et politiques. *STATECO*, 112, 53–62.
- Mester, L. J. (2015). *Long-Run Economic Growth*.
- MHRD. (2020). *National Education Policy 2020 Government of India*.
- Minimum Wage Fixing Recommendation No. 135 ILO. (1970). *Recommendation R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312473
- Mir, I. V. (2003). *The Russian Labor Market : Moving from Crisis to Recovery*. A copublication of Izdatelstvo Ves Mir and the World Bank.
- Mody, A. (2004). *What Is an Emerging Market ? (WP/04/177)*.
- MOKHTARI, F., & TCHIKO, F. (2006). Capital social et croissance économique : Une approche analytique. *Les Cahiers Du MECAS*, 2, 32–41.
- Molapo, S., & Mutedi, A. (2021). *ANNUAL LABOUR MARKET BULLETIN 2020-2021*.
- Monchatre, S., W, C., & C, D. (2007). Mobilisation des compétences et reconnaissance des métiers : le « mandat » en questions. *Economica*, 65–79. <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-01100092>
- Morel, S. (2010). L' économie du travail commonsienne : l' analyse transactionnelle de la relation salariale. *Revue Interventions Économiques*, 42, 1–24.
- Morgandi, M., Fietz, K. M., Ed, M. L. S., De Farias, A. R., & Weber, M. (2020). *Enhancing Coverage and Cost-effectiveness of Brazil's Unemployment Protection System: Insights from International Experience*.
- Morrison, W. M. (2019). *China ' s Economic Rise : History , Trends , Challenges , and Implications for the United States*. <https://fas.org/sgp/crs/row/RL33534.pdf>
- Morrison, W. M., & Labonte, M. (2013). China's currency: An analysis of the economic issues. *Asian Economic and Political Issues*, 15(July), 183–216.
- MOTYOVSKY, G. (2013). The Evolution of Phillips Curve Concepts and Their implications for Economic Policy. *History of Economic Thought, Term Paper*.
- Moubarack, L. (2008). *L ' EMERGENCE ECONOMIQUE DES PAYS*.
- Muet, P. (1993). Les théories contemporaines de la croissance. *Observations et Diagnostics Économiques*, 45, 11–51.
- Murtala, W. (2019). *A Review of: Mancur Olson (1982) The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. (Issue 1982).
<https://ssrn.com/abstract=3531904>
- Naughton, B. (2015). *THE CHINESE ECONOMY: Transitions and growth*. MIT Press books.
<https://doi.org/10.1097/ID.0000000000000212>
- NBER. (1958). The National Economic Accounts of the United States: Review, Appraisal, and Recommendations. In *National Accounts Review Committee* (Vol. 147004, Issue 1905). <https://sci-hub.tw/10.1002/iroh.19620470121>
- Ndiaye, B., & Malou, J. B. (2014). Applicabilité des modèles de croissance endogène : une analyse comparative des pays du Nord avec le cas du Sénégal. *Marché et Organisations*, N° 20(1), 41–52. <https://doi.org/10.3917/maorg.020.0041>
- Neil, M. B., Clark, K. B., Summers, L. H., Holt, C. C., Hall, R. E., Clark, K. B., Clark, K. I. M. B., & Summers, H. (2009). Labor Market Dynamics Unemployment : Reconsideration. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1979(1), 13–72.
- Neill, J. O. ' . (2001). Building Better Global Economic BRICs. *Goldman Economics Paper*, 66(November 2001). <https://www.goldmansachs.com/insights/archive/archive-pdfs/build-better-brics.pdf>
- Nelson, R. R., Romer, P. M., Nelson, R. R., & Romer, P. M. (2016). Science, Economic

- Growth, and Public Policy. *Challenge*, 5132(September).
<https://doi.org/10.1080/05775132.1996.11471873>
- Nicet-chenaf, D. (2014). Les pays émergents : performance ou développement ? *La Vie Des Idées*, 4.
- Nicet-chenaf, D. (2013). Les pays émergents ne sont - ils que des performeurs ou l'émergence autorise-t elle le développement? *Instability in Emerging Countries*, Décembre.
<https://doi.org/10.13140/2.1.1140.0641>
- Ning, C.-Y., & Shun, H.-Y. (2021). The Influence of Learning by Doing Effect and the Accumulation of Human Capital on Economic Growth. *Open Journal of Social Sciences*, 09(10), 465–471. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.910033>
- NITI Aayog. (2021). *Rural Development Sector Report* (Issue July).
- North, D. C. (1991). Institutions. *The Journal Of Economic Perspectives*, 5(1), 97–112.
- North, D. C. (2003). Understanding the Process of Economic Change. *Institutional Barriers to Economic Change: Cases Considered*, 106.
- NORTH, D. C. (1994). Economic performance through time. *The American Economic Review*, 84(3), 359–368.
- NORTH, D. C. (1997). The Process of Economic Change. In *Social Provision in Low-Income Countries* (No. 128). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199242191.003.0002>
- NTSA. (2016). *Annual Minimum Wage: Recommendations on Policy and Implementation*.
http://www.treasury.gov.za/publications/other/NMW_Report_Draft_CoP_FINAL.PDF
- OCDE. (2002). *South Africa*.
- OCDE. (2018). Brésil. In *OCDE Études économiques*.
- OCDE. (2019). Chine. In *OCDE Études économiques*. <https://doi.org/10.18356/8c42d904-fr>
- OCDE. (2020). Brésil. In *Études économiques de l'OCDE*.
- OCDE. (2022). Brésil. In *PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES DE L'OCDE* (Issue 1).
- OECD. (2010). Gross Domestic Product. In *NATIONAL ACCOUNTS AT A GLANCE*.
<https://doi.org/10.1787/factbook-2010-97-en>
- OECD. (2013). *Better Policies Russia: Modernising the economy* (Issue April).
<https://books.google.de/books?id=DCJWAgAAQBAJ>
- OECD. (2016). *The new OECD Jobs Strategy How does Russia compare?*
- OECD. (2019). *Country Note - PISA 2018 Results: Beijing , Shanghai , Jiangsu and Zhejiang (China)*.
- OECD. (2021). Business Insights on Emerging Markets 2021. *Emnet Journal*, 4(1), 1–126.
- Olimpieva, I. (2011). “ Free ” and “ Official ” Labor Unions in Russia : Different Modes of Labor Interest Representation. In *RUSSIAN ANALYTICAL DIGEST* (Issue 104).
- Olimpieva, I., & Orttung, R. (2013). Russian unions as political actors. *Problems of Post-Communism*, 60(5), 3–16. <https://doi.org/10.2753/PPC1075-8216600501>
- OMC. (2020). *Rapport sur le commerce mondial 2020: Les politiques publiques visant à promouvoir l'innovation à l'ère numérique*. www.wto.org/fr
- OMC. (2021a). *Rapport sur le commerce mondial 2021: Résilience économique et commerce*. www.wto.org/fr
- OMC. (2021b). *RAPPORTS ANNUEL DE L'ORGANE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS - OMC*. https://www.wto.org/french/tratop_f/dispu_f/disputats_f.htm
- OMC, ITC, & CNUCED. (2022). *Les Profils tarifaires dans le monde*.
https://www.wto.org/french/res_f/publications_f/world_tariff_profiles22_f.htm
- OPPENHEIMER, F. (2013). *MOYENS ÉCONOMIQUES CONTRE MOYENS POLITIQUES* (A. Laurent (Ed.); Les Belles).
- Orlando, G., & Della Rossa, F. (2019). An empirical test on Harrod's open economy dynamics. *Mathematics*, 7(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/math7060524>

- Pala, C. (2021). *Russia Economic Report: Amidst strong economic recovery, risks stemming from COVID-19 and inflation build* (Issue 46).
- Pandey, A. K. (2008). *Globalization and WTO : Impact on India ' s economic growth and export* (Issue 16104).
- Papola, T. S., & Kannan, K. P. (2017). *Towards an India Wage Report*.
- Parker, J. (2012). *THEORIES OF ENDOGENOUS GROWTH* (314th ed.). Economics Coursebook.
- PATEL, J. (2013). Education System in India. *International Journal for Research in Education*, 2(2), 39–48.
- Patriarca, F., & Sardoni, C. (2011). *Distribution and Growth: A Dynamic Kaleckian Approach* (No. 697).
- Pearson, M. M., Rithmire, M., & Tsai, K. (2023). The State and Capitalism in China. In *Elements in Politics and Society in East Asia* (Vol. 7368). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009356732>
- Pedrosa, R. H. de L., & Chaimovich, H. (2016). *Rapport de l'unesco sur la science Brésil*.
- Pereira, T. A. Z. (2020). The North-South Divide: Real wages and welfare in Brazil during the early 20th century. *Revista de Historia Economica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 38(1), 185–214. <https://doi.org/10.1017/S0212610919000132>
- Perret, C. (2014). *DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL ENDOGENE : VERS UNE PRISE EN COMPTE DU CAPITAL SOCIAL* (No. 11–05).
- Perrot, A. (1990). La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives. *Économie & Prévision*, 92, 15–20.
- Perroux, F. (1957). Les pôles de développement et la politique de l' Est. *Politique Étrangère*, 3(2018), 233–270.
- PERROUX, F. (2014). *A NEW CONCEPT OF DEVELOPMENT Basic Tenets* (ROUTLEDGE LIBRARY EDITIONS (Ed.); 105th ed.). Routledge.
- PHELPS, E. S. (2007). Macroeconomics for a Modern Economy. *THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, 97(03), 543–561.
- Philippe, A., & Howitt, P. (1992). A Model of Growth Through Creative Destruction. *Econometrica, Econometric Society*, 60(2), 323–351. <https://doi.org/10.3386/w3223>
- Phillips, A. W. (1958). The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom , 1861-1957 '. *ECONOMICA, NOVEMBER*, 283–299.
- Pietschmann, I. (2020). Guidelines on establishing Labour Market Information Systems To Support effective Labour Market Governance in Africa. In *Labour Market Information (LMI)*.
- Pinto, R. de C. C. (2015). *Three essays on labor market institutions and labor turnover in Brazil* (Issue April). Rio De Janeiro.
- PNUD. (2014). *RAPPORT ANNUEL DU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT 2013-2014*.
- Ponzetto, G. A. M., Troiano, U., & Troiano, U. (2018). *Social capital , government expenditures and growth* (Issue 1307).
- PROGUNOVA, L. V., TROKHOVA, E. V., & MILONOVA, M. V. (2019). Internationalization patterns of BRICS Multinational Enterprises MNEs : how differ from other emerging markets ? *REVISTA ESPACIOS*, 40(35).
- PURUGGANAN, J., JAFRI, A., & SOLON, P. (2010). *BRICS: A global trade power in a multi-polar world* (Critical Perspectives on Emerging Economies).
- Putilov, A. V., Bugaenko, M. V., & Timokhin, D. V. (2018). Development of Russian labor

- market in the context of informatization and computerization of the economy. *Procedia Computer Science*, 145, 169–176. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.11.035>
- Raychete, E. S. K., & Cristaldo, R. C. (2013). The National Bank of Economic and Social Development on the Brazilian Development Strategies : From Internal Articulation to Expansion to Latin America □. *Geopolítica(S)*, 4(1), 63–86.
- Razmi, A. (2015). The Limits to Wage-Led Growth In a Low-Income Economy. In *Economics Department Working Paper* (No. 196).
- Rebelo, S. (1991). Long-Run Policy Analysis and Long-Run Growth. *The Journal of Political Economy*, 99(3), 500–521.
- Reuter. (2010). *After BRICs, look to CIVETS for growth - HSBC CEO _ Reuters*. <https://www.reuters.com/article/hsbc-emergingmarkets-idUSLDE63Q26Q20100427>
- Rey, S. (2015). *Convergence réelle et convergence nominale dans les Pays de la région MENA* (Issue September 2005).
- Reynaud, B. (1994). *Les théories du salaire* (La Découverte).
- Reynaud, B. (2002). DIVERSITÉ ET CHANGEMENT DES RÈGLES SALARIALES. In *in Robert Boyer et al., Théorie de la régulation, l'état des savoirs* (2nd ed., pp. 135–143). La Découverte « Recherches ».
- Rigaud, P. (2014). *Les BRICS Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud, les puissances économiques du XXIe siècle* (Bréal (Ed.); 2e édition).
- Roberts, J., Kayande, U., Srivastava, R. K., & Roberts, J. (2015). What ' s Different About Emerging Markets , and What Does it Mean for Theory and Practice ? builds upon the increasing academic and managerial interest. *Springer*, 245–250. <https://doi.org/10.1007/s40547-015-0056-x>
- Rodić, I. (2007). *Responsabilité sociale des entreprises – le développement d' un cadre européen*. INSTITUT EUROPEEN DE L'UNIVERSITE DE GENEVE.
- Rodrick, D., Subramanian, A., & Trebbi, F. (2002). *Institutions Rule: The Primacy of Institutions over Integration and Geography in Economic Development* (No. 189; 02).
- Rodrik, D. (2011). The Future of Economic Convergence. In *NBER Working paper series* (No. 17400). <http://www.nber.org/papers/w17400>
- Rodrik, D., Subramanian, A., & Trebbi, F. (2004). Institutions rule: The primacy of institutions over geography and integration in economic development. *Journal of Economic Growth*, 9(2), 131–165. <https://doi.org/10.1023/B:JOEG.0000031425.72248.85>
- Rogerson, christian m. (2014). Reframing place-based economic development in South Africa : the example of local economic development. *Bulletin of Geography. Socio-Economic*, 24, 203–218.
- Roman, B. (2010). *Bâtir une stratégie de rémunération* (Donod (Ed.); 2eme ed.).
- Romer, P. M. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002–1037.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *The Journal of Political Economy*, 98(5), 71–102.
- Romer, P. M. (1994). The Origins of Endogenous Growth. *The Journal of Economic Perspectives*, 8(1), 3–22.
- Romer, P. M. (2015). Mathiness in the Theory of Economic Growth. *American Economic Review*, 105(5), 89–93.
- Romer, P. M., Becker, G., Shell, K., Lucas, R., Grossman, G., & Helpinan, E. (1989). *ENDOGENOUS TECHNOLOGICAL CHANGE* (Issue 3210).
- Rowthorn, R. (2020). The Godley – Tobin lecture * Keynesian economics – back from the dead? *Review of Keynesian Economics*, 8(1), 1–20.

- Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Y., & Solntsev, S. A. (2018). Wage Adjustment Policies in Russian Firms. In *ECONOMICS* (No. 205; Issue January).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3298848>
- Rubin, G. (2012). Robert Solow de la courbe de Phillips à la question des fondements de la macroéconomie: 1960-1981. *XIVe Colloque de l'Association Charles Gide*, hal-008522. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00852269>
- Ruch, F. U. (2020). *Policy Challenges for Emerging and Developing Economies Lessons from the Past Decade* (No. 9180; Issue March).
- Russell, M. (2018). *Socioeconomic inequality in Russia* (Issue April).
<http://www.europarl.europa.eu/thinktank>
- Sachs, J. D., & Warner, A. M. (1995). Economic Convergence and Economic Policies. *SSRN Electronic Journal*, April. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1479610>
- Sala-i-martin, X. (2006). THE WORLD DISTRIBUTION OF INCOME : FALLING POVERTY AND ... CONVERGENCE , PERIOD (*). *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*, 121(2), 351–397.
- Salesina, M. (2012). *Contribution à l'analyse de l'influence des institutions représentatives du personnel sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans le contexte français*. UNIVERSITE DE LORRAINE - ISAM-IAE NANCY.
- Saltiel, F., & Urzua, S. (2022). Does an Increasing Minimum Wage Reduce Formal Sector Employment ? Evidence from Brazil. *Economic Development and Cultural Change*, 70(4), 1403–1437. <https://doi.org/10.1086/714114>
- Samir, T. (2013). *CORRELATION ENTRE LA STRATEGIE D ' ENTREPRISE ET LA POLITIQUE DE REMUNERATION CAS : S.N.T.F D'ORAN*. Université Abou Bekr Belkaid -Tlemcen- Algérie.
- Sapsford, D., & Tzannatos, Z. (1993). *THE ECONOMICS OF THE LABOUR MARKET* (Macmillan).
- Sarda, C. (2016). *Organization of Kinship and Family in Marwari Community : The Case of Chickpet in Bengaluru* (Issue June). CHRIST UNIVERSITY- BENGALURU, INDIA.
- Sartoris, F. (1999). LA THEORIE DES SALAIRES D'EFFICIENCE ET L'EVOLUTION DES SALAIRES REELS EN SUISSE. *Séminaire d'histoire Économique et de Politique Économique et Sociale*, 332.
- Sasikumar, S. K. (2015). *India's Labour and Employment Scenario: An Overview*. [https://vvnli.gov.in/sites/default/files/India Handbook of Labour- Final-English.pdf#page=8](https://vvnli.gov.in/sites/default/files/India%20Handbook%20of%20Labour-%20Final-English.pdf#page=8)
- Scalioni Brito, A., & Lessa Kerstenetzky, C. (2019). Has the minimum wage policy been important for reducing poverty in Brazil? A decomposition analysis for the period from 2002 to 2013. *Economia*, 20(1), 27–43. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2019.02.002>
- Schmillen, A., & Wang, D. (2016). *BALANCING WORKERS' PROTECTION AND LABOR MARKET FLEXIBILITY IN CHINA*.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, 51(01), 1–17.
- Scodro, C. L., & Pasqualetto, O. de Q. F. (2020). DISPATCH NO . 29 - BRAZIL CORONAVIRUS AND TURBULENCE IN BRAZILIAN LABOR LAW : AN ANALYSIS ON THE MAIN LEGAL CHANGES DURING THE PANDEMIC. *COMPARATIVE LABOR LAW & POLICY JOURNAL*, 9(29), 1–8.
- Segerstrom, P. S. (2000). The long-run growth effects of R & D subsidies. *Journal of Economic Growth*, 5(3), 277–305. <https://doi.org/10.1023/A:1009881717993>
- Sekar, H. R. (2015). *Preventing Children ' s Entry into Employment at Tender Age and Ending Child Labour in India*.

- Semenova, A., Zaytseva, N., Gordeeva, L., Abrosimova, M., Litvinova, O., Makushev, A., Nesterova, N., & Tolstova, M. (2020). Hidden unemployment in Russia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 433(1), 0–6. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/433/1/012037>
- Sharma, M., & Estupinan, X. (2021). *Impact of minimum wages on wages and employment in selected Indian States* (Issue August).
- Sharma, R. (2018). INVESTMENT IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT SECTORS. *Ekonomika*, 64(4), 121–134. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1804119c>
- Shi, X., & Xu, Z. (2018). Environmental regulation and firm exports : Evidence from the eleventh Five-Year Plan in China. *Journal of Environmental Economics and Management*, 89, 187–200. <https://doi.org/10.1016/j.jeem.2018.03.003>
- sigma. (2019). *Emerging markets : the silver lining amid a challenging outlook* (Issue 1).
- Singh, B. P. (2020). *Impact of COVID-19 on Rural Economy in India* (No. 100530; Issue May).
- SOBEL, M. (1999). *LE RAPPORT SALARIAL DANS L'ANALYSE ECONOMIQUE: Un essai critique de mise en perspective théorique à la lumière des débats contemporains*. UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE.
- Sobel, R. (2009). La définition de la force de travail , pièce manquante de la Théorie de la Régulation ? *Économies et Sociétés*, 9(31), 1379–1411.
- Sokic, A. (2006). Convergences réelle et nominale dans les PECO. *Courrier Des Pays de l'Est*, 1054(2), 62–69. <https://doi.org/10.3917/cpe.062.0062>
- Solanko, L. (2006). *Essays on Russia's Economic Transition*. The Bank of Finland.
- Solow, R. (2000a). Medium Run. *Journal of Economic Perspectives*, 14(1), 151–158.
- Solow, R. (2000b). The neoclassical theory of growth and distribution. *BNL Quarterly Review*. <http://bib03.caspar.it/ojspadis/index.php/PSLQuarterlyReview/article/view/9923>
- Solow, R. M. . (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65–94. <http://www.jstor.org/stable/1884513>
- Soto, H. De, Haley, U., Europe, E., & Korea, S. (2014). THE EMERGING ECONOMIES CLASSIFICATION IN TERMS OF THEIR DEFINING , GROUPING CRITERIA AND ACRONYMS. *Management Strategies Journal*, 311–319.
- Souza, E. D. (2008). Labour market institutions in India : Their impact on growth and employment. In *ILO Asia-Pacific Working Paper Series* (Issue May).
- Sparreboom, T. (2003). South Africa's labour markets and policies. *Economic & Labour Market Review*, September.
- St-Laurent, J., Tremblay, M.-A., & Dubé, Y. (1969). Wage Policy. *Industrial Relations*, 24(1), 82–86. <https://doi.org/10.7202/027988ar>
- STAATSKOERANT. (2023). *National Minimum Wage Act: National Minimum Wages* (Issue 21 February 2023). DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND LABOUR. www.gpwonline.co.za
- Standing, G. (1995). *ENTREPRISE RESTRUCTURING IN RUSSIAN INDUSTRY AND MASS UNEMPLOYMENT*.
- Stanziani, A. (2015). Comment mesurer l'efficacité des institutions ? Measuring the Efficiency of Institutions. *Histoire & Mesure*, 3–24(1957–7745).
- statista.com. (2023). *Russia _ monthly minimum wage 2023 _ Statista*. <https://www.statista.com/statistics/1023237/russia-monthly-minimum-wage/>
- Stirati, A. (2014). Real wages in the business cycle : an unresolved conflict between theory and facts in mainstream macroeconomics. *MPRA*, 53743.
- Stockhammer, E. (2011). *WAGE-LED GROWTH: AN INTRODUCTION* (No. 2011–1; Issue May).

- Stockhammer, E. (2015). *Wage-led Growth* (FRIEDRICH EBERT STITUNG, Issue 5).
- Storm, S., & Naastepad, C. W. M. (2012). Wage-led or Profit-led Supply : Wages , Productivity and Investment. In *Conditions of Work and Employment Branch* (Issue 36).
- Stott, A. (2014). *OPEN DATA FOR ECONOMIC GROWTH IN RUSSIA* (Issue July).
- SWFI. (2022). *SWF Rankings by Total Assets* _SWF Institute.
<https://www.swfinstitute.org/fund-rankings/sovereign-wealth-fund>
- Syamira, N., Iskandar, A. M., & Muhamad, S. (2022). Impact of Minimum Wage on Labour Market Institutions in Developing Countries: A Systematic Review. *ESTEEM Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(2), 1–17. <https://ejssh.uitm.edu.my>
- Szymborska, H., & Toporowski, J. (2015). “Dr.Kalecki” and Mr.Keynes. In *In Michal Kalecki in the 21st Century* (Issue January, pp. 108–115). PALGRAVE MACMILLAN.
- Tani, Y. A. (2013). *Analyse de la politique économique algérienne*. UNIVERSITE PARIS 1 - PANTHEON SORBONNE.
- Tarkar, P. (2021). Impact Of Covid-19 Pandemic On Education System Impact Of Covid-19 Pandemic On Education System. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 3812–3814.
- Techo, V. P. (2018). *Introduction to Emerging International Markets*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18491.72482>
- Tédie, M. (2007). A Simple Version of the Lucas Model. *SEMANTINC SCHOLAR*, 1–10.
- Teixeira, P. N. (2014). Gary Becker ’ s early work on human capital – collaborations and distinctiveness. *Journal of Labor Economics IZA, Becker 1964*, 1–20.
- The Economist. (2008). *Ins and outs | Special report | The Economist*.
<https://www.economist.com/special-report/2008/09/20/ins-and-outs>
- The Economist. (2017). *What’s in a name? - Defining emerging markets | Special report*.
<https://www.economist.com/special-report/2017/10/05/defining-emerging-markets>
- The Goldman Sachs Group. (2007). *BRICS AND BEYOND*.
- Thong, L. N., & Hao, N. T. (2019). The Harrod – Domar Growth Model and its Implications for Economic Development in Vietnam. *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 6(4), 11–17. <https://doi.org/10.20431/2349-0381.0604003>
- THORSTENSEN, V., & OLIVEIRA, I. T. M. (2014). *BRICS in the World Trade Organization : Comparative Trade Policies*.
- Tinel, B. (2006). Karl Marx : l’organisation et l’exploitation du travail. In *Encyclopédie des ressources humaines* (2eme ed., pp. 1557–1564). Vuibert.
- Tong, S. Y., & Kong, T. Y. (2017). The Changing Pattern of China ’ s Trade and Implications for Southeast Asia. *International Journal of China Studies*, 8(2), 161–182.
- Topel, R. (1999). Labor Markets and Economic Growth. In *Handbook of labor economics* (3rd ed., pp. 2943–2984).
- TOPILIN, M., SALAZAR-XIRINACHS, J. M., PROKOPOV, F., SHMAKOV, M., AWAD, A. B., BLINOVA, T., KARAGODIN, M., NESPOROVA, A., GADENKO, G., GADENKO, G., KOLBANOV, V., EVANS-KLOCK, C., KRAVTSOV, S., & VOVCHENKO, A. (2012). *Employment and Labour Market Strategies in Russia in the Context of Innovations Economy* (Issue September). International Labour Organization.
- UNCTAD. (2010). *TRADE AND DEVELOPMENT REPORT*.
- UNCTAD. (2018). Trade and Development Report 2018: Power, Platforms and the Free Trade Delusion. In *United Nations Publication*.
- UNCTAD. (2021). *Handbook of Statistics 21*. United Nations Publications.
- UNCTAD. (2022). *TRANSNATIONAL CORPORATIONS: INVESTMENT AND DEVELOPMENT* (Vol. 29, Issue 2). United Nations Publications.
<https://doi.org/10.18356/2076099x-29-2>

- UNDP. (2022a). *Human Development Report 2021/2022*.
- UNDP. (2022b). *South Africa National Human Development Report 2022: Harnessing the Employability of South Africa's Youth*.
- UNDP database. (2022). *Human Development Index and its components 2021*.
<https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>
- Upadhyaya, S. (2015). *Labour Laws for Informal Sector Workers in India*.
- Uzawa, H. (1965). Optimum Technical Change in An Aggregative Model of Economic Growth. *International Economic Review*, 6(1), 18–31.
<http://links.jstor.org/sici?sici=0020-6598%28196501%296%3A1%3C18%3AOTCIAA%3E2.0.CO%3B2-Y>
- Vaccaro, G., Orsholits, D., Setyonaluri, D., Aryaputra, C., Zizzamia, R., Steinmetz, S., Studer, M., & Vandecasteele, L. (2023). *Labour Market Transitions in South Africa and Indonesia : A descriptive analysis using panel data* (No. 16; Issue March).
- Vakulenko, E., & Leukhin, R. (2017). Wage discrimination against foreign workers in Russia. *Russian Journal of Economics*, 3(1), 83–100. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2017.02.006>
- Vargas-hernández, J. G. (2008). INSTITUTIONAL AND NEO-INSTITUTIONALISM THEORY IN THE INTERNATIONAL MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS. *Visión de Futuro*, 9(2).
- Vercueil, J. (2011). *Emergences-généalogie-et-définitions.pdf*.
- Verick, S., & Islam, I. (2010). *The Great Recession of 2008-2009 : Causes , Consequences and Policy Responses* (Issue 4934).
- Verick, S. S. (2018). *The Puzzles and Contradictions of the Indian Labour Market : What Will the Future of Work Look Like ?* (No. 11376).
- Vocabulary.com. (n.d.). Retrieved December 24, 2017, from
<https://www.vocabulary.com/dictionary/salary>
- Voskoboynikov, I. B., Chernina, E. M., & Gimpelson, V. E. (2022). *Does Worker 's Experience Matter for Russian Growth ?*
- Vroey, M. De. (2012). The European Journal of the History of Economic Thought Marshall and Walras : Incompatible bedfellows ? *The European Journal of the History of Economic Thought*, 19(5), 37–41. <https://doi.org/10.1080/09672567.2010.540345>
- Vuillemeij, G. (2008). Les effets économiques du salaire minimum. In *Note économique de l'ITEM*.
- Wachtel, H. M. (2013). Labor and the Economy. In *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-729120-8.50005-9>
- wageindicator.org. (2023). *Minimum wage - Brazil - WageIndicator*.
<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/brazil#:~:text=The current minimum wage in,valid on January 1%2C 2023.>
- Wang, W. (2022). *Essays in Empirical Banking*. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE).
- Wardaya, W., & Landiyanto, E. A. (2005). Club Convergence & Regional Spillovers In East Java CLUB CONVERGENCE & REGIONAL SPILLOVERS IN EAST JAVA. *Regional Economic Development*, 17(13.15-14.45).
- WB Database. (2022a). *Exports & Imports of goods and services (% of GDP) - World Bank Database*.
<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=>
- WB Database. (2022b). *GDP (current US\$) - World Bank Database*.
<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=>

- WB Database. (2022c). *GDP growth (annual %) - World Bank Database*.
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS
 &country=](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=)
- WB Database. (2022d). *GDP per capita (current US\$) - World Bank Database*.
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS
 &country=](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=)
- WB Database. (2022e). *GDP World countries (current US\$) - World Bank Database*.
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS
 &country=](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=)
- WB Database. (2022f). *Indice du Gini_ World Bank Database*.
<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SI.POV.GINI>
- WB Database. (2022g). *Inflation, GDP deflator (annual %) - World Bank Database*.
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS
 &country=](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=)
- WB Database. (2022h). *Population, total - World Bank Database*.
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS
 &country=](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.WORK.MA.ZS&country=)
- WB Database. (2022i). *Poverty ratio at national poverty lines (% of population) _ World Bank Database*. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SI.POV.GINI>
- WB Database. (2022j). *World Development Indicators_WB_2022*.
<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- Weisbrot, M., Johnston, J., & Lefebvre, S. (2014). *The Brazilian Economy in Transition : Macroeconomic Policy , Labor and Inequality* (Issue September).
- Wicks-lim, J. (2005). *MANDATED WAGE FLOORS AND THE WAGE STRUCTURE: ANALYZING THE RIPPLE EFFECTS OF MINIMUM AND PREVAILING WAGE LAWS* (Issue September). University of Massachusetts Amherst.
- Williamson, O. (2000). The New Institutional Economics : Taking Stock , Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, XXXVIII(September), 595–613.
- Williamson, O. E. (2010). Transaction Cost Economics : The Natural Progression. *American Economic Association*, 100(June), 673–690.
- Wilson, D. (2003). Paper No : 99 Dreaming With BRICs : The Path to 2050. *Global Economics Paper*, 99(October 2003), 1–24.
<https://www.goldmansachs.com/insights/archive/archive-pdfs/brics-dream.pdf>
- Wolfson, P. (2019). A review of the consequences of the Indian minimum wage on Indian wages and employment. In *ILO Asia-Pacific Working Paper Series* (Issue May).
www.ilo.org/publns
- World Bank. (2017a). *A Fair Adjustment: Efficiency and Equity of Public Spending in Brazil*.
- World Bank. (2017b). *Doing Business _Equal Opportunity for All: Economy Profile of Brazil*.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0948-4>
- World Bank. (2020a). *Doing Business: Economy Profile of Brazil*.
- World Bank. (2020b). World Bank Country and Lending Groups – World Bank Data Help Desk. In *The World Bank* (pp. 1–8).
<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>
- World Bank. (2022). *Four Decades of Poverty Reduction in China: Drivers, Insights for the World, and the Way Ahead*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1877-6>
- WTO. (2010). *WTO PUBLIC FORUM 2009: Global problems, global solutions* (World Trade Organization (Ed.)). WTO Publications.
- WTO. (2020). *The COVID-19 pandemic and trade-related developments in LDCs* (Issue August).

- WTO. (2022a). *Annual Report 2022*. www.wto.org/dg
- WTO. (2022b). *The Crisis in Ukraine. Implication of the War for Global Trade and Development*. https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/imparctukraine422_e.pdf
- WTO Database. (2022a). *Exportations de marchandises BRICS - World Trade Organization Database*. <https://stats.wto.org/>
- WTO Database. (2022b). *Exportations de marchandises des pays occident - World Trade Organization Database*. <https://stats.wto.org/>
- WTO Database. (2022c). *Importations de marchandises BRICS - World Trade Organization Database*. <https://stats.wto.org/>
- WTO Database. (2022d). *WTO membership - Members and Observers*. https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm
- Wu, J. S. K., & Ho, C. P. (2017). The Shapiro-Stiglitz Model with Non-constant Marginal Utility. *Open Economics*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.1515/openec-2017-0003>
- www.IFC.org. (n.d.). *Establishing 'Emerging Markets.'* Retrieved August 4, 2019, from https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/corp_ext_content/ifc_external_corporate_site/about+ifc_new/ifc+history/establishing-emerging-markets
- www.ilo.org. (n.d.). *About the ILO*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>
- Xavier, R. J. B., & Sala, X. (1990). *public finance in models of economic growth* (No. 3362; Issue May).
- Xiong, H.-F. (2012). *China-South Africa Relations in the Context of BRICS* (Issue February). University of the Witwatersrand.
- Yao, D., & Whalley, J. (2015). *THE CHINA (SHANGHAI) PILOT FREE TRADE ZONE: BACKGROUND, DEVELOPMENTS AND PRELIMINARY ASSESSMENT OF INITIAL IMPACTS* (No. 20924).
- Yemelyanova, L. L., & Lyalina, A. V. (2020). the Labour Market of Russia's Kaliningrad Exclave Amid Covid-19. *Baltic Region*, 12(4), 61–82. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-4-4>
- Yildizoglu, M. (2014). Sources de la croissance économique. *Théâtralités Contemporaines*. <https://doi.org/10.3726/978-3-0352-0111-6/9>
- Yin, T., Wu, K., Xie, X., Wei, M., & Zheng, X. (2023). Research on the Government's Responsibility in China's Social Security under the Background of the COVID-19. *Social Security and Administration Management*, 4(1), 41–47. <https://doi.org/10.23977/socsam.2023.040106>
- Zeng, X. (2014). *Employment policy implementation mechanisms in China* (No. 157).
- Zhang, X., & Daly, K. (2014). Emerging Markets Banks Performance Evidence from China's Banks in Hong Kong. *Emerging Markets and the Global Economy*, 51–65. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-411549-1.00003-X>
- Zhao, R. (2019). Technology and economic growth: From Robert Solow to Paul Romer. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1(1), 62–65. <https://doi.org/10.1002/hbe2.116>
- Zhu, B. (2023). Stabilization and structuralization : transformations of China's labor market from the perspective of new institutionalism (2006 – 2017). *The Journal of Chinese Sociology*, 10(7). <https://doi.org/10.1186/s40711-023-00183-8>
- Zou, X., & Han, J. (2023). *The Impact of COVID-19 on the Labor Market in China*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4100602>.This
- Zuleta, H. (2007). Biased innovations in the Harrod-Domar model. *Revista de Economia Del Rosario*, 10(2), 153–169.

الملاحق

الملحق رقم 01: نتائج اختبارات الاستقرارية للمتغير GDP

Panel unit root test: Summary
 Series: GDP
 Date: 09/17/23 Time: 13:39
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 1
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-0.08494	0.4662	5	149
Breitung t-stat	2.34652	0.9905	5	144
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.51680	0.6974	5	149
ADF - Fisher Chi-square	6.33097	0.7867	5	149
PP - Fisher Chi-square	6.13297	0.8040	5	150

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Panel unit root test: Summary
 Series: D(GDP)
 Date: 09/17/23 Time: 13:41
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 6
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-4.12481	0.0000	5	139
Breitung t-stat	-1.07923	0.1402	5	134
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-6.63575	0.0000	5	139
ADF - Fisher Chi-square	55.9613	0.0000	5	139
PP - Fisher Chi-square	60.8859	0.0000	5	145

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

الملحق رقم 02: نتائج اختبارات الاستقرار للمتغير MIN_WAGE

Panel unit root test: Summary
 Series: MINN_WAGE
 Date: 09/17/23 Time: 13:42
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel
 Balanced observations for each test

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	3.98117	1.0000	5	150
Breitung t-stat	7.67765	1.0000	5	145
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	4.63993	1.0000	5	150
ADF - Fisher Chi-square	2.46560	0.9914	5	150
PP - Fisher Chi-square	2.62540	0.9889	5	150

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Panel unit root test: Summary
 Series: D(MINN_WAGE)
 Date: 09/17/23 Time: 13:43
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 1
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-2.47870	0.0066	5	144
Breitung t-stat	4.57526	1.0000	5	139
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-3.89824	0.0000	5	144
ADF - Fisher Chi-square	35.6930	0.0001	5	144
PP - Fisher Chi-square	38.2093	0.0000	5	145

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

الملحق رقم 03: نتائج اختبارات الاستقرارية للمتغير SALARIED

Panel unit root test: Summary
 Series: SALARIED
 Date: 09/17/23 Time: 13:44
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 6
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-1.31604	0.0941	5	135
Breitung t-stat	2.74189	0.9969	5	130
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-1.85432	0.0318	5	135
ADF - Fisher Chi-square	20.2492	0.0270	5	135
PP - Fisher Chi-square	5.99911	0.8153	5	150

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Panel unit root test: Summary
 Series: D(SALARIED)
 Date: 09/17/23 Time: 13:44
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 2
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-1.02658	0.1523	5	141
Breitung t-stat	1.99100	0.9768	5	136
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-1.09513	0.0367	5	141
ADF - Fisher Chi-square	27.6287	0.0021	5	141
PP - Fisher Chi-square	31.4010	0.0005	5	145

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

الملحق رقم 04: نتائج اختبارات الاستقرار للمتغير EMPLOYERS

Panel unit root test: Summary
 Series: EMPLOYERS
 Date: 09/17/23 Time: 13:46
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 2
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	0.31621	0.6241	5	147
Breitung t-stat	5.32654	1.0000	5	142
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	0.60230	0.7265	5	147
ADF - Fisher Chi-square	7.39528	0.6877	5	147
PP - Fisher Chi-square	4.96158	0.8937	5	150

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Panel unit root test: Summary
 Series: D(EMPLOYERS)
 Date: 09/17/23 Time: 13:47
 Sample: 1990 2020
 Exogenous variables: Individual effects, individual linear trends
 Automatic selection of maximum lags
 Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 2
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<u>Null: Unit root (assumes common unit root process)</u>				
Levin, Lin & Chu t*	-2.88215	0.0020	5	142
Breitung t-stat	1.82005	0.9656	5	137
<u>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</u>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-7.16515	0.0000	5	142
ADF - Fisher Chi-square	61.4248	0.0000	5	142
PP - Fisher Chi-square	65.9552	0.0000	5	145

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

الملحق رقم 05: نتائج اختبار التكامل المشترك KAO test

Kao Residual Cointegration Test
 Series: GDP MIN_WAGE SALARIED EMPLOYERS
 Date: 09/17/23 Time: 13:48
 Sample: 1990 2020
 Included observations: 155
 Null Hypothesis: No cointegration
 Trend assumption: No deterministic trend
 Automatic lag length selection based on SIC with a max lag of 7
 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

	t-Statistic	Prob.
ADF	0.110911	0.4558
Residual variance	116852.0	
HAC variance	174203.7	

الملحق رقم 06: نتائج نموذج التجانس الكلي Pooled Model

Dependent Variable: GDP
 Method: Panel Least Squares
 Date: 09/17/23 Time: 13:55
 Sample: 1990 2020
 Periods included: 31
 Cross-sections included: 5
 Total panel (balanced) observations: 155

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MIN_WAGE	0.067844	0.099884	0.679226	0.4980
SALARIED	-13.58502	7.712966	-1.761322	0.0802
EMPLOYERS	101.2962	113.1645	0.895123	0.3721
C	1860.466	689.4040	2.698659	0.0078
R-squared	0.025013	Mean dependent var		1527.444
Adjusted R-squared	0.005643	S.D. dependent var		2667.147
S.E. of regression	2659.611	Akaike info criterion		18.63522
Sum squared resid	1.07E+09	Schwarz criterion		18.71376
Log likelihood	-1440.229	Hannan-Quinn criter.		18.66712
F-statistic	1.291306	Durbin-Watson stat		0.020430
Prob(F-statistic)	0.279536			

الملحق رقم 07: نتائج نموذج الأثر الثابت Fixed Effect Model

Dependent Variable: GDP
 Method: Panel Least Squares
 Date: 09/17/23 Time: 13:56
 Sample: 1990 2020
 Periods included: 31
 Cross-sections included: 5
 Total panel (balanced) observations: 155

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MIN_WAGE	0.160963	0.041833	3.847768	0.0002
SALARIED	432.9945	19.45524	22.25593	0.0000
EMPLOYERS	555.8685	149.5973	3.715765	0.0003
C	-26626.02	1372.421	-19.40076	0.0000

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.857235	Mean dependent var	1527.444
Adjusted R-squared	0.850437	S.D. dependent var	2667.147
S.E. of regression	1031.477	Akaike info criterion	16.76561
Sum squared resid	1.56E+08	Schwarz criterion	16.92269
Log likelihood	-1291.334	Hannan-Quinn criter.	16.82941
F-statistic	126.0947	Durbin-Watson stat	0.88651
Prob(F-statistic)	0.000000		

الملحق رقم 08: نتائج نموذج الأثر العشوائي Random Effect Model

Dependent Variable: GDP
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 09/17/23 Time: 13:57
 Sample: 1990 2020
 Periods included: 31
 Cross-sections included: 5
 Total panel (balanced) observations: 155
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MIN_WAGE	0.182407	0.041729	4.371198	0.0000
SALARIED	338.2506	17.28208	19.57233	0.0000
EMPLOYERS	327.3434	142.7615	2.292938	0.0232
C	-20176.05	1626.177	-12.40704	0.0000

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	2406.710	0.8448
Idiosyncratic random	1031.477	0.1552

Weighted Statistics

R-squared	0.613228	Mean dependent var	117.2297
Adjusted R-squared	0.605544	S.D. dependent var	2162.554
S.E. of regression	1358.208	Sum squared resid	2.79E+08
F-statistic	79.80372	Durbin-Watson stat	0.082657
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics

R-squared	-14.125079	Mean dependent var	1527.444
Sum squared resid	1.66E+10	Durbin-Watson stat	0.001390

الملحق رقم 09: نتائج اختبار hausman test

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	113.812350	3	0.0000

الملحق رقم 10: نتائج اختبار فيشر

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	214.226935	(4,147)	0.0000
Cross-section Chi-square	297.789537	4	0.0000

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى تحليل سياسة الأجور من خلال التركيز على مستويات الحد الأدنى للأجور، ومحاولة فحص اتساقها مع النمو الاقتصادي، لاسيما على المدى الطويل في البلدان الناشئة، وبالخصوص مجموعة BRICS. وباستخدام النموذج القياسي لبيانات البانل «Panel Data» التي شملت الفترة الزمنية (1990-2020)، إضافة إلى الاعتماد على البيانات المتاحة ومخرجات الدراسات السابقة، خلصت النتائج إلى عدم امكانية ثبوت الاتساق بين التغيرات في محددات سياسة الأجور وتطور النمو على المدى الطويل تبعا للعديد من العوامل المؤثرة ذات الأبعاد المؤسسية، والتي تتطلب بيانات أكثر دقة وموثوقية تساهم في تحليل وتفسير العلاقة.

الكلمات المفتاحية: سياسة الأجور؛ سوق العمل؛ النمو الاقتصادي، البلدان الناشئة؛

Résumé :

Cette recherche a pour objet d'analyser les politiques salariales en se concentrant sur les niveaux de salaire minimum et en tentant d'examiner leur cohérence avec la croissance économique, notamment à long terme dans les pays émergents, en particulier dans le groupe des BRICS. De plus, en utilisant le modèle économétrique des données de panel couvrant la période (1990-2020), tout en tenant compte des données disponibles et des extrants des études empiriques, les résultats ont conclu à l'absence de consistance entre les changements dans les déterminants des politiques salariales et l'évolution de la croissance à long terme en raison de plusieurs facteurs influents avec des dimensions institutionnelles. Ces facteurs nécessitent des données plus précises et fiables pour contribuer à l'analyse et à l'interprétation de la relation.

Les mots clés : Politique salariale ; Marché du travail ; Croissance économique, Pays émergents ;

Abstract:

This research aims to analyze wage policies with a specific focus on minimum wage levels, seeking to examine their consistency with economic growth, particularly over the long term in emerging countries, specifically within the BRICS group. Utilizing an econometric Panel Data model covering the period (1990-2020), and taking into account available data and empirical studies outputs, the findings suggested a lack of consistency between changes in determinants of wage policy and the long-term evolution of growth. This discrepancy is attributed to various influencing factors with institutional dimensions. These factors underscore the need for more precise and reliable data to enhance the depth of analysis and interpretation of the relationship.

The key words: wage policy; Labor market; Economic growth, emerging countries;