

أثر الأجور على إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام في سورية

الدكتور عبد الهادي ممدوح الرفاعي *

حازم علي احمد **

ملخص

تناول هذا البحث إنتاجية العمل وأثر الأجور المدفوعة عليها في القطاع العام الصناعي في سورية خلال الفترة 2000-2019. وفيه تم التعرض إلى تعريف الأجور وأهم أشكالها وأهميتها بالنسبة للعاملين والمنشأة والمجتمع، كما تطرقنا إلى مفهوم إنتاجية العمل وأهميتها وأسباب انخفاضها ووسائل زيادتها، ومن ثم تم البحث في قيم إنتاجية العمل المتحققة والأجور المدفوعة خلال فترة دراسة ودراسة أثر الأجر على إنتاجية العمل، ووصلنا إلى نتيجة مفادها إنتاجية العمل كانت في أعلى مستوياتها في الصناعات الكيماوية وتكرير البترول تلبها الصناعات الاستخراجية وباقي الصناعات، وأن الأجور ساهمت بشكل ممتاز في تحقيق إنتاجية العمل في

* أستاذ، قسم الإحصاء والبرمجة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية، abdul-hadi.al-rifai@tishreen.edu.sy

rifai@tishreen.edu.sy

** طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم الإحصاء والبرمجة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية،

hazem.ahmad@tishreen.edu.sy

صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ وصناعة المنتجات غير المعدنية وبشكل جيد في الصناعات النسيجية والصناعات الاستخراجية وبشكل ضعيف في الصناعات الكيماوية وصناعة الكهرباء والماء كما كان لها أثر عكسي على إنتاجية العمل في المجموعات الخشب والموبيليا والأثاث وصناعة المنتجات المعدنية وأنها لم يكن لها دور في صناعة المنتجات الورقية والطباعة وصناعة المنتجات المعدنية الأساسية.

الكلمات المفتاحية : الأجور , الإنتاجية , إنتاجية العمل.

The impact of wages on labor productivity in public sector industries in Syria

Dr. Abdul Hadi M. Al-Rifai *

Hazem Ali Ahmed**

□ ABSTRACT □

This research deals with labor productivity and the impact of wages paid on it in the industrial public sector in Syria during the period 2000-2019. We discussed the definition of wages and its forms and its importance for workers, the facility and society. We also touched on the concept of labor productivity and its importance, the reasons for its decline and the means of increasing it. Then we searched in the values of labor productivity achieved and wages paid during the period of study and the impact of wages on labor productivity . and we came to the conclusion that labor productivity was at its highest levels in the chemical and petroleum refining industries, followed by the extractive industries and other industries, and that wages contributed: excellently to achieving labor productivity in the food, beverages, tobacco product industries and not metal products industries,- well to achieving labor productivity in the textile and extractive industries and weakly in the chemical, electricity and water industries. It also had an adverse effect on the productivity of labor in the wood, furniture industries, and metal products industries, and it did not have a role in the paper products industry, and the basic metal products industry.

Keywords: wages, productivity, labor productivity.

* Professor, Department of Statistics and Programming, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria . abdul-hadi.al-rifai@tishreen.edu.sy

** Postgraduate Student(Doctorate), Department of Statistics and Programming, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria, hazem.ahmad@tishreen.edu.sy

المقدمة:

من خلال عمل المنشآت الاقتصادية وتقديمها لمنتجاتها من الضروري أن تعمل بكفاءة إنتاجية تعتمد على استثمار الموارد المتاحة بأعلى كفاءة ممكنة، والإنتاجية بمفهومها العام تتكون من إنتاجية عناصر جزئية (إنتاجية آلات، إنتاجية رأسمال، إنتاجية عمل، إنتاجية أراضي، إلخ) وفي بحثنا هذا سنتناول واقع إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام وأثر الأجر المدفوعة في هذه الصناعات عليها، ورأينا أن ندرس واقع إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام بسبب أهمية هذه الصناعات في الاقتصاد السوري وضخامة أعداد العاملين فيها، وكون الأجر المدفوعة فيها تمثل كتلة نقدية لا يستهان بها من تكاليف الإنتاج، فهي تمثل البديل النقدي المدفوع لقاء الخدمة المقدمة من العنصر البشري الممثلة بالعمل المعروف بأنه الأساس في إنجاح أي مؤسسة أو فشلها مهما بلغت إمكانيات هذه المؤسسة من عناصر مادية، كما أنه يتم رصد اعتمادات كبيرة لهذه الأجر في موازنات الدولة لسداد الالتزامات المقابلة لخدمة العمل التي ستقدم من العاملين، وانطلاقاً من دور هذه الخدمة الحيوي والهام في تحقيق الأهداف والخطط الموضوعية، لذلك من الضروري أن يكون للأجر المدفوعة دور في زيادة إنتاجية العمل والتي بدورها ستسهم في تحقيق الإنتاجية الكلية، وستلعب دوراً في تعظيم أرباح المنشأة وقدرتها التنافسية على المستوى المحلي وتحقيق عائد أفضل للاقتصاد الوطني.

الدراسات السابقة:

1- دراسة بياسي (2010) - دراسة تحليلية للرواتب والأجر في سورية وعلاقتها بالنمو السكاني والموارد البشرية خلال الفترة (2000-2015). رسالة ماجستير، جامعة تشرين، سورية. تناولت هذه الدراسة مشكلة عدم وجود هيكل صحيح للأجر الوظيفية في سورية ومدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول والإنتاج المتحقق من قبل العاملين. وتوصلت إلى أن المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة تعتبر المحددات الأساسية والهامة في تعيين الأجر وبالرغم من ذلك فإن مستويات الأجر لم تكن متناسبة مع الجهد الحقيقي للعاملين المبذول في العملية الإنتاجية ولا تؤمن مستوى معيشي لائق لهم وهذا ما سيؤثر في إنتاجيتهم. كما أنها توصلت إلى أن أجر

العاملين في القطاع الخاص أكثر تماشياً مع الوضع المعيشي. وأوصت هذه الدراسة بضرورة إتباع الأسلوب العلمي في بناء هياكل الأجور كوسيلة لتحقيق العدالة فيها .

2- دراسة العمري وحميدات (2013):

العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني. وهو بحث منشور في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. هدفت هذه الدراسة الى إلقاء الضوء على قطاع الصناعات التحويلية في الأردن والتعرف على العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في هذا القطاع خلال الفترة الزمنية 1985-2009. استخدمت الدراسة الاختبارات الإحصائية في دراسة نموذج (الإنتاجية -الأجور) لضمان مصداقية النتائج. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين متوسط الإنتاجية وبين متوسط نصيب العامل من الاستثمار ممثلاً بنصيب العامل من التعويضات في قطاع الصناعات التحويلية، وأشارت الدراسة بأن هذه النتائج منسجمة مع النظرية الاقتصادية التي تؤكد وجود علاقة طردية بين الاستثمار والإنتاج . بينما كانت العلاقة بين متوسط الإنتاجية وأرصدة التسهيلات الائتمانية الممنوحة للصناعات التحويلية علاقة عكسية، أما بالنسبة لعنصر العمل، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بينه وبين تعويضات العاملين.

3-دراسة لجنة العمالة السياسة الاجتماعية , مكتب العمل الدولي , جنيف (2011).-

اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة - سياسات الأجور ونمو الإنتاجية والعمالة. استعرضت هذه الدراسة اتجاهات الأجور على المستويين العالمي والإقليمي خلال الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية والسنوات السابقة لها، والاتجاهات في إنتاجية العمل والاستخدام كما حللت أدوات السياسة العامة كالحد الأدنى للأجور وسياسات الدخل المتاحة للهيئات الاقتصادية في سعيها إلى تحقيق انتعاش مستدام وواسع النطاق. وتوصلت إلى وجود تباطؤ حاد في نمو الأجور في العالم خلال الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية يدخل في سياق انخفاض نمو الأجور في العالم على المدى الطويل , لاسيما في البلدان المتقدمة حيث أصبحت الأجور أكثر فأكثر منفصلة عن المكاسب في إنتاجية العمل. وأوصت بتعزيز الروابط بين إنتاجية العمل والأجور وبضرورة إيجاد بيئة للعمل تدعم الحلقة بين مكاسب الإنتاجية ونمو الأجور وبالتالي العمالة والنمو والتنمية الاقتصاديين , و إرساء أرضية للأجور تحمي العمال ذوي الأجور المتدنية بحد أدنى للأجور .

4- دراسة هير و كازاندزيسكا Herr and Kazandziska (2011) :

مبادئ سياسة الحد الأدنى للأجور و الاقتصاد المؤسساتي والتوصيات.

Principles of minimum wage policy – Economics, Institutions and recommendations.

وهي ورقة عمل من ضمن أوراق عمل المشروع المعنون بالحد الأدنى للأجور في البلدان المتقدمة والبلدان النامية داخل الجامعة العمالية العالمية ومدعوم من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) - جنيف. وتناولت هذه الدراسة مبادئ سياسة الحد الأدنى للأجور وكيفية تحديدها وتعديلها وأثارها على الإنتاج والاقتصاد في كل من الهند والصين و روسيا والبرازيل وإيران وتركيا وماليزيا ونيجيريا وناميبيا وجنوب إفريقيا وكمبوديا. ولاحظت زيادة النفقات الحكومية وانخفاض للأجور الحقيقية ووجود سياسات ضريبية مشتتة وغير منظمة تصب غالباً في مصلحة الأغنياء. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجور هي سياسة اقتصادية واجتماعية ضرورية لمكافحة الفقر وتقليل عدم المساواة في الدخل والحفاظ على مستويات محددة للإنتاج، وأن الزيادة في الحد الأدنى للأجور ليست لها آثار إيجابية أو سلبية ذات أثر جوهري على مستوى الاقتصاد الكلي، والضغط المترتبة عنها على الاقتصاد غالباً ما تكون ضغوط خفيفة ومقبولة .

مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث حول واقع إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام وأثر الأجور المدفوعة في هذه الصناعات على إنتاجية العمل فيها. فبالرغم من الأجور التي تدفعها الدولة في مؤسساتها والتي تمثل كتلة مالية لا يستهان بها من تكاليف الإنتاج، نجد في بعض الأحيان أنه لا يوجد تناسب بين الأجور المدفوعة للعاملين وبين إنتاجية العمل المتحققة وهذا ما ينعكس على الإنتاج الكلي المتحقق، وأنه غالباً لا ترافق زيادة الأجور زيادة مماثلة في إنتاجية العمل وبالتالي تتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي:

هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور المدفوعة وإنتاجية العمل المتحققة في القطاع العام الصناعي. وما هو أثر الأجور المدفوعة على إنتاجية العمل في هذا القطاع.

أهمية البحث وأهدافه:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع المدروس وهو معرفة أثر الأجور على إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام، فمن المعروف أن الدولة ترصد أموالاً لا يستهان بها في موازنتها من أجل أجور العاملين في سبيل تحقيق خططها الإنتاجية وبالتالي يجب أن تدفع هذه الأجور ويتوافق معها إنتاج متحقق عن أكبر إنتاجية عمل ممكنة.

ومن أهداف البحث التركيز على النقاط التالية:

- 1- التعريف بالأجور وتوضيح أهميتها.
- 2- التعريف بإنتاجية العمل وأهميتها وسبل زيادتها.
- 3- دراسة أثر الأجور المدفوعة في صناعات القطاع العام خلال فترة الدراسة على إنتاجية العمل المتحققة فيها.

فرضية البحث:

تتمثل فرضية البحث بالفرضية التالية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور المدفوعة في صناعات القطاع العام وإنتاجية العمل المتحققة. وسيتم اختبار هذه الفرضية لكل صناعة من صناعات القطاع العام على حدى.

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي فيما يتعلق بوصف موضوع البحث وتحليل عناصره. حيث قام باستخراج البيانات من المجموعات الإحصائية للمواضيع المبحوثة بعد شرحها وتوصيفها، ومن ثم تحليل هذه البيانات بالطرائق الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS.20 للوصول إلى النتائج.

الحدود المكانية والزمانية للبحث:

إن الحدود المكانية للبحث هي الجمهورية العربية السورية، أما زمان البحث فهو الفترة من عام 2000 وحتى عام 2019.

مجتمع البحث:

إن مجتمع البحث هو القطاع العام الصناعي في سورية.

الإطار النظري

أولاً - مفهوم الأجور:

يعرف الأجر بأنه: المقابل الذي يحصل عليه العامل جزاء أدائه للعمل الموكل له سواء كان مادياً أو غير مادي، ويتحدد هذا الأجر وفقاً لعدة عوامل ومعايير أهمها: الظروف المحيطة بالعمل، الخبرة والشهادة العلمية للعامل، مستوى النمو الاقتصادي للبلد الذي يعمل فيه، كلفة المعيشة (المستوى العام للأسعار)، بالإضافة إلى مستوى عرض العمل والطلب عليه. (وهيئة، 2008). ويعرف بأنه ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للعامل لقاء ما يقوم به من عمل في مكان عمله بحيث يمكنه هذا المبلغ من سد احتياجاته الأساسية، ويجب أن يكون هذا الأجر قادراً على تحفيزه لبذل جهد أكثر، وبالتالي إنتاج أكثر كماً ونوعاً، وهذا ما ينعكس إيجاباً على الحياة الاجتماعية انعكاساً خاصاً، وعلى الاقتصاد الوطني على نحو عام. (بياسي، 2010).

أما فيما يتعلق بمفهوم الأجر في القطاع الحكومي، فقد عرفه القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم 50 لعام 2004 في المادة (1) منه: (بأنه المبلغ الشهري المقطوع الذي يستحقه العامل مقابل أدائه العمل المحدد في صك تعيينه وفق أحكام هذا القانون وطبقاً للجدول الملحقة به). فالأجر وفق هذا التعريف هو أجر ثابت ضمن مدة محددة يعطى في مواعيد محددة تحدده القوائم الموضوعية مسبقاً بالفترة التي ينتمي إليها هذا العامل. وهذا ما يجعل الأجور في الدولة عرضة للانتقاد بسبب ثباتها النسبي وعدم مرونة القوائم المحددة لها مع مستوى المعيشة الذي يرتفع بوتيرة أعلى من هذه الأجور.

ثانياً- أهمية الأجور:

تؤثر الأجور بشكل جوهري وكبير على العاملين من الناحية المادية والمعنوية، وتدفعهم نحو سلوك وظيفي واجتماعي معين يؤثر على المنشأة والمجتمع في نفس الوقت. لذلك يمكن دراسة أهمية الأجور بالنسبة للعاملين، المنشأة والمجتمع.

أ- أهمية الأجور بالنسبة إلى العاملين:

1- تمثل الأجور مصدراً هاماً لمعيشة الفرد، رفايته، خدماته و الاحتياجات المادية لكي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته.

2- للأجور دور في تأمين الحالة النفسية والمعنوية الجيدة للفرد وذلك عندما يشعر العامل بأنه يتقاضى الأجر العادل لقاء ما يبذله من جهد.

3- قد تؤثر الأجور التي يحصل عليها الفرد على وضعه في المجتمع وذلك قياساً بمركزه أو مكانته في عمله.

4- إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور. (وهيبة , 2008).

ب- أهمية الأجور بالنسبة للمنشأة:

تعتبر الأجور ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشآت وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

1- تشكل الأجور الجزء الأكبر والأهم من تكلفة الإنتاج، والتي تصل في بعض الحالات إلى أكثر من 80% من التكلفة الإجمالية، وإلى 100% في بعض مشاريع الخدمات. ففي الولايات المتحدة الأمريكية قد تصل تكلفة الأجور إلى 40% من ريع المبيعات، وقد تصل إلى أعلى من 70% في مؤسسات الخدمات.

2- تستطيع المنشآت من خلال الأجور، إيجاد علاقات طيبة بين الإدارات والأفراد، مما ينعكس إيجاباً على سير العمل.

3- تستطيع المنشآت من خلال الأجور استقطاب العمالة الجيدة وجذب الأفراد إلى أعمال معينة ذات ظروف قاسية في بعض الأحيان كأعمال النفط.

4- تعتبر الأجور إحدى الوسائل التي تستخدمها المنشآت من أجل تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم في العمل وزيادة إنتاجهم كماً ونوعاً. (بربر , 2000).

ج- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الأجور المدفوعة للأفراد ذات أهمية للمجتمع ككل وذلك لعدد من الأسباب أهمها:

1- بما أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم في هذا المجتمع، فإنها بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع. (ناصر , 2004).

2- في حال كانت الأجور مرتفعة فإنها تمكن الأفراد من الادخار الذي من الممكن أن يساهم في الاستثمار مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.

3- في المجتمعات التي تكون فيها مستويات الأجور مرتفعة فإنه يمكن فرض ضرائب على دخول الأفراد، يمكن أن تستخدم في العديد من المشاريع الخدمية العامة. لكن يجب أن نؤكد هنا على

أن هذه الضرائب يجب ألا تؤثر على المستوى المعيشي للأفراد وعلى درجة رضاهم عن الأجور، لأن ذلك يجعل هذه الضرائب تقوم بمفعول عكسي قد يؤدي إلى نتيجة سلبية.

4- من خلال سياسة الأجور الصحيحة يستطيع المجتمع أن يحافظ على الأيدي العاملة الخبيرة والجيدة.

ثالثاً- أهم أشكال الأجور:

يتقاضى العاملون أجورهم بأشكال مختلفة وتبعاً لطرق وأساليب متباينة تحددها الاتفاقيات أو عقود العمل، وغالباً ما يرغب كل من العمال وأصحاب العمل في اللجوء إلى شكل للأجور يلبي رغبتهم المشتركة، وتختلف رغبات الطرفين بحسب ظروف العمل وشروط السوق.

وتتخذ الأجور في الوقت الراهن عدة أشكال أهمها:

1- الأجر العيني: وهو الأجر الذي يدفع للعامل من الوحدات التي أنتجها نفسها، كأن يدفع لعامل عصر الزيتون كمية من الزيت، أو لعامل حلج القطن كمية من القطن، أو للطحان كمية من الطحين. وهذا النوع من الأجور كان سائداً في المراحل التي سبقت الرأسمالية وقد خف استعماله في الوقت الحاضر.

2- الأجر النقدي: وهو الأجر الذي يدفع للعامل مقداراً من الوحدات النقدية لقاء القيام بالعمل. ويعد هذا النوع من الأجور الأكثر شيوعاً في الوقت الحاضر. ويمكننا تمييز الأجر النقدي عن الأجر الحقيقي الذي يعرف بأنه كمية السلع والخدمات التي يستطيع الفرد الحصول عليها لقاء ما يحصل عليه من أجر نقدي (عبد الكبير, 2017).

رابعاً- إنتاجية العمل:

تزايد اهتمام الاقتصاديين الأكاديميين والمؤسسات الحكومية والمؤسسات والمنظمات الدولية على امتداد العالم بالبحث في كيفية زيادة إنتاجية العمل، واعتبرت المصدر الأهم لتحقيق النمو الاقتصادي لاسيما في الدول المتقدمة التي استفذت طاقات عناصر الإنتاج التقليدية المتاحة لديها.

-تعريف إنتاجية العمل:

تعرف إنتاجية العمل بأنها العلاقة بين النتائج المتحصل عليها (الإنتاج) وكمية عنصر العمل المستعملة في ذلك. (العمرى وحמידات, 2013). كما تعرف بأنها كمية أو قيمة مساهمة الفرد الواحد في حجم الإنتاج الاجمالي في فترة محددة (عادةً ما تكون سنة). (الزهرة, 2008). ويعتبر مقياس إنتاجية العمل أحد مقاييس الإنتاجية الجزئية الشائعة الاستخدام، ويتم قياس إنتاجية العمل بإيجاد العلاقة بين المنتجات النهائية (المخرجات) وعنصر العمل كأحد عناصر المدخلات. ويعبر عن ذلك بالعلاقة التالية:

إنتاجية العمل: كمية المنتجات التي تم إنتاجها / عدد ساعات العمل.

ونظراً للصعوبات التي تعترض طرق قياس الإنتاجية الكلية، يعتمد الباحثون طرق قياس إنتاجية العمل الجزئية التي تمثل العلاقة بين الإنتاج وأحد مقاييس العمل:

إنتاجية العمل = الإنتاج الكلي / عدد العمال.

إنتاجية العمل = قيمة الإنتاج الكلي / عدد العمال.

إنتاجية العمل (إنتاجية ساعة عمل واحدة) = الإنتاج الكلي / عدد ساعات العمل.

إنتاجية العمل (إنتاجية الأجر) = قيمة الإنتاج الكلي / الأجر الكلية.

-أهمية إنتاجية العمل:

أصبح موضوع إنتاجية العمل موضوعاً حيوياً، وذلك في كل البلاد الصناعية المتقدمة والبلاد النامية على حدّ سواء. وازدادت أهمية قياس الإنتاجية، باعتبارها تمثل أحد أهم الأدوات الرقابية الفعالة، سواء كانت تلك الرقابة داخلية ضمن المؤسسة أو خارجية تمارس من قبل سلطات مركزية مختصة.

لقد اهتمت معظم الدراسات الخاصة بالإنتاجية المتوسطة بدراسة إنتاجية العمل دون سواها من عناصر الإنتاج الأخرى حيث أنها قد حظيت بنصيب الأسد، حتى أنه قد اتفق على أنه حينما تذكر الإنتاجية منفردة فيكون المقصود بها إنتاجية العمل ويرجع ذلك للأسباب الآتية: (القليطي وحسنين, 2016)

1- إن قوى العمل هي من أهم دعائم الدولة، فالإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية حيث أن العمل هو الذي يخلق قيماً جديدة والمصدر الرئيسي في الإنتاج، فتقدم أي مجتمع أو

تخلفه إنما يرجع أساساً إلى الموارد الإنسانية فيه، ويرى بعض الاقتصاديين أن تراكم رأس المال في الدول المتقدمة صناعياً لا يرجع إلى ما هو موجود من معدات رأسمالية بل يرجع إلى مدى المعرفة المتاحة لسكانها وطاقاتهم.

2- إنتاجية العمل هي من أهم المقاييس لتقدم الدولة في أي وقت من الأوقات كما أنها من أهم الطرق إلى زيادة الدخل القومي وزيادة دخل الفرد وهي الهدف الأساسي للتنمية الاقتصادية.

3- إحصائيات العمل هي أكثر الإحصائيات توافراً ودقة ومثل ذلك إحصائية العمالة والبطالة وساعات العمل بأجر ومن غير أجر، وغير ذلك من البيانات المتعلقة بعنصر العمل.

4- تعتبر البيانات والنتائج التي نحصل عليها من قياس إنتاجية العمل وسيلة ترشيد هامة في يد كل المشرفين على القطاع الإنتاجي كلٌّ في مجال اختصاصه، ومن خلال نتائج القياس يمكن للمعنيين الوقوف على مراكز الضعف واكتشاف اسبابها وعلاجها وفقاً لما يخدم اهدافها.

- أسباب انخفاض إنتاجية العمل:

تعاني الكثير من المؤسسات الإنتاجية مشكلات عدة تؤثر على الإنتاجية، ورغم تواجد تفاوت في تصنيف العوامل والمسببات المؤثرة عليها، إلا أنه يمكن تقسيمها إلى عوامل معينة هي: (الحزازين والراعي، 2016).

a- العوامل الإدارية:

1- عدم توافر المعرفة الإدارية: يرجع ذلك إلى عدم توافر نظم متكاملة وفعالة للمعلومات بالمؤسسة تمكن المسؤولين من الإلمام بكل ما يدور فيها، بالإضافة إلى عدم متابعة أحدث أساليب المعرفة الإدارية.

2- انخفاض المهارات الإدارية: إن التعرف على مشاكل المشروع وتشخيصها من طرف المدير لوضع العلاج السليم، كلها ممارسات إدارية ضرورية، وعدم الاهتمام بها يؤثر سلباً على الإنتاجية.

3- عدم توافق القيم الإدارية مع قيم جماعة العمل: إن المؤسسة التي تتعارض مع قيم مديرها، أو القيم السائدة لدى العاملين، سوف تتعرض للعديد من المشاكل التي تؤدي إلى انخفاض الفعالية الإدارية وقدرات العاملين.

b- العوامل والمسببات الإنسانية:

1- انخفاض قدرات العاملين على العمل: وذلك إما لنقص المعرفة أو التعليم أو التدريب، وكذلك نقص الخبرة .

2-انخفاض الرغبة في العمل: وهنا يجب على إدارة المؤسسة تنمية العمل واستخدام الأنظمة الملائمة من الحوافز لرفع رغبة العمل بما يمكن زيادة الإنتاجية.

3- عدم توافق قيم العاملين مع القيم السائدة في المؤسسة: فقد تتميز إدارة المؤسسة بخصائص لا تتكيف مع قيم عمالها، مما يؤثر سلباً على أدائهم ويؤدي إلى انخفاض إنتاجيتهم.

c- العوامل والمسببات الفنية:

وتتضمن ما يلي:

1- صعوبات تواجهها المؤسسة في الحصول على المدخلات: بسبب ندرتها أو عدم توفرها محلياً، أو لصعوبة صناعتها بالكميات المطلوبة وبالمواصفات المحددة ، مما ينتج عنه تناقص في الإنتاجية.

2- صعوبات تواجهها المؤسسة في عملية التحويل الإنتاجي للمدخلات: وتتمثل هذه الصعوبات في تعطل الآلات أو عدم وجود الفنيين اللازمين لإعدادها في الوقت المناسب، وعراقيل أخرى فنية ميكانيكية أو برمجية تؤثر على الإنتاج بشكل واضح.

3-صعوبات تواجهها المؤسسة في إعداد المخرجات وتصريفها: على الإدارة المسؤولة انتهاز أساليب فعالة لحل مشكلات العمل والعاملين خاصةً ما يرتبط بأنشطة الإنتاج وتسويق المنتجات وتحري الأسواق الجديدة لتصريف المنتجات باعتبار ذلك محور النشاط في المؤسسات الإنتاجية.

d- العوامل والمسببات الخارجية:

يمكن تقسيمها إلى أربعة عوامل رئيسة وهي:

1-العوامل الاجتماعية: هناك العديد من العوامل والمتغيرات الاجتماعية التي تؤثر على نشاط المؤسسة وتساهم في تخفيض إنتاجيتها، ترتبط خاصةً بالجوانب الحضارية والثقافية والفكرية....

2-العوامل والمسببات الاقتصادية: وهي تلك العوامل المتعلقة بالسوق والعرض والطلب، والمنافسة ومصادر العمالة وغيرها، وعدم مواجهة هذه العوامل والتغلب عليها يؤثر على نتائج الإنتاجية.

3- العوامل التكنولوجية: فكلما كان التطور التقني كبيراً كلما احتاجت المؤسسة إلى التطوير التقني لمواجهته .

4-العوامل والمسببات السياسية: فالتنظيمات السياسية والهيئات الحكومية تؤثر على المؤسسة والعاملين من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها.

- وسائل زيادة إنتاجية العمل:

يجب التمييز بين طريقتين لزيادة إنتاجية العمل وهما:

1- زيادة الإنتاجية من خلال التوسع في حجم المشروع وزيادة استخدامه لكل العناصر وتحقيقه لوفورات الإنتاج الكبير. وهذا يؤثر بشكل إيجابي على كفاءة جميع العناصر في المشروع بما فيها عنصر العمل مع التوسع في استخدامه.

2- زيادة الإنتاجية بتحسين كفاءة عنصر العمل ذاته بتزويده مستويات أعلى من التعليم أو تزويده بمهارات أحدث أو استبدال العمال بأخرين أكثر مهارة. أو تحسين مستوى كفاءة العناصر المتضافرة مع عنصر العمل في عملية الإنتاج كاستخدام مواد أولية أجود أو آلات ومعدات بطاقة إنتاجية أعلى أو الاستعانة بخبرات إدارية أكفأ أو تطبيق أساليب إنتاج أكثر تقدماً... وهنا تزداد الكمية التي يستطيع كل عامل إنتاجها. (زيتون, 2018).

الإطار العملي:

دراسة أثر الأجور على إنتاجية العمل في القطاع الصناعي العام:

تمت الدراسة على بيانات القطاع العام الصناعي والتي بوبها المكتب المركزي للإحصاء تبعاً لنوع الصناعة إلى المجموعات التالية:

1. صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ
2. صناعة المنسوجات والملابس والمنتجات الجلدية
3. صناعة الخشب والموبيليا والأثاث
4. صناعة الورق ومنتجاته والطباعة
5. الصناعات الكيماوية ومنتجاتها وتكرير البترول
6. صناعة المنتجات غير المعدنية
7. صناعة المنتجات المعدنية الأساسية

8. صناعة المنتجات المعدنية المصنعة.

9. الصناعات الاستخراجية

10. صناعة الكهرباء و الماء.

وباحتساب انتاجية العمل المتحقق خلال فترة الدراسة وفقاً لقسمة قيمة الإنتاج المتحقق في الصناعات على عدد العاملين في سنوات الدراسة والتي تم استخراج قيمها من المجموعات الإحصائية لسنوات الدراسة نجد مايلي:

جدول 1() إنتاجية العامل بالمليون ل.س/عامل في صناعات القطاع العام

العالم	مج1	مج2	مج3	مج4	مج5	مج6	مج7	مج8	مج9	مج
2000	1.18	0.46	1.12	0.49	7.54	2.38	2.48	3.08	13.71	مج8
2001	1.33	0.47	1.17	0.47	7.47	2.78	2.63	3.4	10.61	مج9
2002	1.53	0.46	1.06	0.34	7.47	3.08	2.46	3.91	10.73	مج8
2003	1.63	0.52	1	0.97	7.33	3.23	2.48	3.82	12.81	مج9
2004	1.7	0.66	1.23	1.33	8.1	3.77	4.01	4.32	16.12	مج8
2005	1.65	0.71	1.46	1.37	13.15	4.85	5.02	4.61	17.47	مج9
2006	1.62	0.7	2.27	1.85	21.05	5.27	4.97	5.79	20.64	مج8
2007	1.6	0.68	2.64	1.84	24.7	5.44	4.98	5.34	23.16	مج9
2008	1.53	0.7	3.37	0.87	31.76	7.12	5.7	5.6	29.56	مج8
2009	2.06	0.62	4.51	0.89	20.08	8.31	5.87	5.2	22.33	مج9
2010	2.21	0.89	5.61	0.8	26.76	10.69	4.9	7.23	28.83	مج8
2011	2.34	1.08	7.63	0.96	38.62	10.78	1.58	7.26	37.65	مج9
2012	2.25	1.36	5.4	0	38.19	9.83	0.24	12.26	27.13	مج8
2013	3.57	0.9	4.04	0	38.45	12.75	0.34	15.09	19.32	مج9
2014	4.31	0.5	9.98	0.13	48.06	19.3	0.97	11.77	22.93	مج8
2015	5.18	1.02	17.58	0.29	56.72	27.56	2.49	23.07	17.66	مج9
2016	9.11	2.04	20.06	0.7	85.99	70.3	4.82	28.7	24.99	مج8
2017	14.23	3.1	29.23	1.1	107.8	98.09	36.97	66.17	44.48	مج9
2018	11.26	3.65	31.5	0.51	111.8	101.5	70.73	92.74	61.63	مج8
2019	4.42	3.86	48.92	1.24	126.7	74.54	95.39	76.22	59.16	مج9

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المجموعات الإحصائية لسنوات الدراسة.

نلاحظ من الجدول السابق تغير إنتاجية العمل تبعاً لتغيرات الإنتاج واعداد العاملين كما يلي:

المجموعة الأولى (صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ): تزايد إنتاجية العامل من 1.18 مليون/ عامل في عام 2000 إلى 1.7 مليون/عامل في عام 2004 ثم أخذت بالانخفاض التدريجي لتصل إلى 1.53 مليون/عامل في عام 2008 ثم عادت للارتفاع التدريجي لتصل إلى أعلى قيمة لها 14.23 مليون/عامل لتعود بالانخفاض إلى بشكل كبير إلى 4.42 مليون/عامل في عام 2019.

المجموعة الثانية (صناعة المنسوجات والملابس والمنتجات الجلدية): تزايد الإنتاجية وبشكل متذبذب من 0.46 مليون/عامل في عام 2000 إلى 1.36 مليون/عامل في عام 2012 ثم الانخفاض إلى وبشكل كبير إلى 0.5 مليون/عامل في عام 2014 ثم العودة إلى الارتفاع التدريجي لتصل إلى أعلى قيمة لها في عام 2019 وهي 3.86 مليون/عامل

المجموعة الثالثة (صناعة الخشب والموبيليا والأثاث): تزايد إنتاجية العامل خلال فترة الدراسة من 1.12 مليون/عامل في عام 2000 وبشكل متذبذب إلى 7.63 مليون/عامل في عام 2011 ثم الانخفاض الحاد إلى 4.04 مليون/عامل في عام 2013 ثم العودة إلى الارتفاع التدريجي إلى 48.92 مليون/عامل في عام 2019.

المجموعة الرابعة (صناعة الورق ومنتجاته والطباعة): تزايد الإنتاجية من 0.49 مليون/عامل في عام 2000 وبشكل متذبذب إلى 1.85 في عام 2006 ثم العودة للانخفاض وبشكل متذبذب لتتعدم إنتاجية العمل في عامي 2012 و2013 حيث كانت قيمة الإنتاج معدومة إلى العودة إلى الارتفاع وبشكل متذبذب ليصل إلى 1.24 في عام 2019.

المجموعة الخامسة (الصناعات الكيماوية ومنتجاتها وتكرير البترول): تزايد الإنتاجية من 7.54 مليون/عامل وبشكل متذبذب لتصل إلى 31.76 مليون/عامل في عام 2008 والانخفاض إلى 20.08 في عام 2009 وبعدها العودة إلى الارتفاع وبشكل تدريجي لتصل إلى أعلى قيمة لها 126.7 مليون/عامل في عام 2019.

المجموعة السادسة (صناعة المنتجات غير المعدنية): التزايد بشكل طردي من 2.38 مليون/عامل في عام 2000 وبشكل تدريجي ليصل إلى 10.78 مليون/عامل في عام 2011 لينخفض بشكل طفيف إلى 9.83 مليون/عامل في عام 2012 ثم العودة إلى التزايد وبشكل مطرد ليصل إلى 101.5 مليون/عامل في عام 2018 مع انخفاض في عام 2019 ليصبح 74.54 مليون/عامل.

المجموعة السابعة(صناعة المنتجات المعدنية الأساسية): ارتفعت الإنتاجية من 2.48 مليون/عامل وبشكل متذبذب الى 5.87 مليون/عامل في عام 2009 ثم عادت للانخفاض بشكل مطرد لتصل الى 0.24 مليون/عامل في عام 2012 ثم عادت للارتفاع وبشكل مطرد لتصل الى أعلى مستوى لها في عام 2019 حيث بلغت 95.39 مليون/عامل.

المجموعة الثامنة(صناعة المنتجات المعدنية المصنعة): ارتفعت الإنتاجية من 3.08 مليون/عامل في عام 2000 وبشكل تدريجي ومتذبذب في بعض الأحيان لتصل إلى 15.09 مليون/عامل في عام 2013 وانخفضت في عام 2014 الى 11.77 مليون/عامل ثم عادت للارتفاع وبشكل مطرد لتصل الى اعلى قيمة لها وهي 92.74 مليون/عامل في عام 2018 مع انخفاضها في عام 2019 الى 76.22 مليون/عامل.

المجموعة التاسعة(الصناعات الاستخراجية): بلغت في عام 2000 قيمة 13.71 مليون/عامل واتصفت قيمها بالتذبذب ما بين الارتفاع والانخفاض النسبي ولكن الاتجاه العام لها كان الارتفاع حيث وصل الى 61.63 مليون/عامل في عام 2018 ثم انخفضت إلى 59.16 مليون/عامل في عام 2019.

المجموعة العاشرة(صناعة الكهرباء والماء): تزايدت من 0.88 مليون/عامل في عام 2000 وبشكل تدريجي لتصل الى 10.28 مليون/عامل في عام 2014 وانخفضت الى 8.65 مليون/عامل في عام 2015 ثم عادت للارتفاع لتصل الى 18.94 مليون/عامل في عام 2018. وهي أعلى قيمة لها مع انخفاضها بشكل ضئيل في عام 2019.

وبحساب متوسط إنتاجية العمل في مجموعات المؤسسات نجد مايلي:

جدول (2) متوسط انتاجية العمل في صناعات القطاع العام

	N	Mean
نتاجية المجموعة 5 كيميائية	20	41.3910
نتاجية المجموعة 9 استخراجية	20	26.0460
نتاجية المجموعة 6 غير معدنية	20	24.0785
نتاجية المجموعة 8 معدنية مصنعة	20	19.2790

أثر الأجر على إنتاجية العمل في صناعات القطاع العام في سورية

نتاجية المجموعة 7 معدنية اساسية	20	12.9515
لانتاجية المجموعة 3 اثاث	20	8.8075
نتاجية المجموعة 10 كهرباء وماء	20	6.4020
نتاجية المجموعة 1 غذائية	20	3.7355
نتاجية المجموعة 2 منسوجات	20	1.2190
نتاجية مجموعة 4 الصناعات الورقية	20	0.8075
Valid N (listwise)	20	

المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول السابق وبمقارنة متوسط إنتاجية العمل بين مجموعات الصناعات نلاحظ أن متوسط إنتاجية العمل الأعلى كان في مجموعة الصناعات الكيماوية تليها الصناعات الاستخراجية ثم غير المعدنية وبقية المؤسسات كما هو مبين في الجدول (2) و الإنتاجية في مجموعة الصناعات الورقية والطباعة حازت على المرتبة الأخيرة.

دراسة أثر الأجر على إنتاجية العمل في القطاع العام الصناعي

لا يخفى أنه من أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية العامل هو الأجر وذلك إذا لم يكن الأهم على الإطلاق. ودراسة الأجر المدفوعة للعاملين في مجموعات المؤسسات الصناعية المدروسة نبين مايلي:

جدول (3) الأجر المدفوعة للعاملين في مؤسسات القطاع العام الصناعي بالمليون ليرة سورية.

العام	مج1	مج2	مج3	مج4	مج5	مج6	مج7	مج8	مج9	مج10
2000	3099	3143	36	58	1894	463	2.48	297	2317	4777
2001	3656	3692	42	74	2332	553	2.63	353	2621	5631
2002	4236	4303	42	69	2721	602	2.46	346	2932	6926
2003	4417	4412	39	91	2784	616	2.48	395	2981	7493
2004	4451	4810	37	98	2993	710	4.01	425	3544	7981
2005	4799	4990	35	107	3874	714	5.02	406	4391	9504
2006	5792	5505	37	114	4256	777	4.97	411	5095	10698
2007	6132	5469	33	120	4188	734	4.98	590	5217	11605
2008	6945	6321	36	130	4875	831	5.7	568	6392	13584
2009	7359	6559	34	146	4952	827	5.87	600	6860	15506
2010	7828	6739	33	142	5249	834	4.9	543	7159	17097
2011	9376	6257	35	156	6021	820	1.58	552	8089	18796
2012	9972	7222	32	88	5900	671	0.24	180	7871	21646
2013	10235	7222	32	104	5518	574	0.34	180	7840	25931
2014	11109	7260	29	126	6105	617	0.97	377	9075	26097
2015	11462	5550	27	128	6663	609	2.49	307	9518	27229
2016	11607	6827	26	136	7456	628	4.82	281	10389	30989
2017	13468	8208	22	170	8066	807	36.97	237	11057	34117
2018	13703	9354	17	129	8289	1058	70.73	208	12113	36994
2019	18217	9746	14	111	7708	1110	95.39	214	12166	38165

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المجموعات الإحصائية لسنوات الدراسة.

نلاحظ من الجدول السابق أن الاتجاه العام للأجور المدفوعة كان الزيادة في أغلب مجموعات مؤسسات القطاع العام صناعي وذلك بسبب الزيادات التي حصلت بأعداد العمال وبسبب الزيادات التي طرأت على رواتب العاملين خلال فترات الدراسة. عانت بعض مجموعات الصناعات من انخفاض في الأجور المدفوعة في أعوام 2011 و 2012 و 2013 وهي سنين بداية الأزمة في سورية وما رافقها من إغلاق لبعض المنشآت الصناعية أو نقلها أو توقفها عن الإنتاج.

وبدراسة العلاقة بين إنتاجية العمل المتحققة في الصناعات خلال فترة الدراسة والأجور المدفوعة في هذه الصناعات سيتم اختبار فرضية العدم التالية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

إنتاجية العمل المتحققة في الصناعات والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة. حيث يتبين من حساب معامل ارتباط بيرسون بينهما لكافة المجموعات المدروسة ما يلي:

جدول (4) الارتباط بين قيم إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة في صناعات القطاع العام

المجموعة	الارتباط	نوع الارتباط	معامل الدلالة	معنوية الارتباط
1	0.690	طردي ضعيف	0.001	معنوي
2	0.818	طردي جيد	0	معنوي
3	-- 0.940	عكسي متين	0	معنوي
4	0.244	طردي ضعيف	0.3	غير معنوي
5	0.910	طردي متين	0	معنوي
6	0.560	طردي ضعيف	0.01	معنوي
7	0.221	طردي ضعيف	0.349	غير معنوي
8	-0.563	عكسي ضعيف	0.01	معنوي
9	0.813	طردي جيد	0	معنوي
10	0.968	طردي متين	0	معنوي

المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول السابق نلاحظ:

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في صناعة المنتجات الغذائية وصناعة المنتجات غير المعدنية هو ارتباط طردي ضعيف أي أنه كان للأجور المدفوعة فيها دور في تحقيق إنتاجية العمل وهو دور ضعيف وقيمة معامل الدلالة أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في الصناعات المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في صناعة المنسوجات والصناعات الاستخراجية هو ارتباط طردي جيد أي أنه كان للأجور المدفوعة فيها دور في تحقيق إنتاجية العمل وهو دور جيد وقيمة معامل الدلالة أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه يوجد علاقة ذات دلالة

إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في الصناعات المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في الصناعات الكيماوية وصناعة الكهرباء والماء هو ارتباط طردي متين أي أنه كان للأجور المدفوعة فيها دور في تحقيق إنتاجية العمل وهو دور متين وقيمة معامل الدلالة أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في مجموعات الصناعات المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في صناعة الخشب والموبيليا والأثاث هو ارتباط عكسي متين أي أنه كان للأجور المدفوعة أثر عكسي متين على إنتاجية العمل وقيمة معامل الدلالة أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في المجموعة المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في صناعة المنتجات المعدنية المصنعة هو ارتباط عكسي ضعيف أي أنه كان للأجور المدفوعة أثر عكسي ضعيف على إنتاجية العمل وقيمة معامل الدلالة أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في المجموعة المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

إن الارتباط بين إنتاجية العمل المتحققة وكتلة الرواتب المدفوعة خلال فترة الدراسة في صناعة الورق ومنتجاته والطباعة وصناعة المنتجات المعدنية الأساسية هو ارتباط طردي ضعيف وقيمة معامل الدلالة أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تنص أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية العمل المتحققة في المجموعات المذكورة والأجور المدفوعة فيها خلال فترة الدراسة.

الاستنتاجات:

(a) لقد كانت إنتاجية العمل في أعلى مستوياتها في الصناعات الكيماوية تليها الصناعات الاستخراجية , الصناعات غير المعدنية , صناعة المنتجات المعدنية المصنعة, صناعة المنتجات المعدنية الأساسية, صناعة الخشب والموبيليا والأثاث, صناعة الكهرباء والماء, صناعة المنتجات الغذائية والتبغ والشروبات, الصناعات النسيجية, وأخيراً صناعة المنتجات الورقية والطباعة حيث كانت إنتاجية العمل فيها في أدنى مستوياتها.

(b) لقد ساهمت الأجور المدفوعة في صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ وصناعة المنتجات غير المعدنية بشكل ضعيف في تحقيق إنتاجية العمل. بينما ساهمت الأجور المدفوعة في صناعات المنسوجات والملابس والمنتجات الجلدية والصناعات الاستخراجية بشكل جيد في تحقيق إنتاجية العمل. وساهمت الأجور المدفوعة في الصناعات الكيماوية ومنتجاتها وتكرير البترول وصناعة الكهرباء والماء بشكل متين في تحقيق إنتاجية العمل.

(c) كان للأجور المدفوعة في صناعة الخشب والموبيليا والأثاث أثر عكسي متين في تحقيق إنتاجية العمل وكان للأجور المدفوعة في صناعة المنتجات المعدنية المصنعة أثر عكسي ضعيف على إنتاجية العمل المحققة.

(d) لم يكن للأجور المدفوعة في صناعة الورق ومنتجاته والطباعة وصناعة المنتجات المعدنية الأساسية دور في تحقيق إنتاجية العمل.

التوصيات:

(a) تخطيط العمالة بما يتناسب مع الإنتاج المخطط في كافة صناعات القطاع العام بما يحقق إنتاجية عمل أعلى في كافة الصناعات وخصوصاً صناعة المنتجات الورقية والطباعة.

- (b) وضع هيكلية للأجور بطريقة أكثر فعالية عن طريق ربطها بالإنتاج المتحقق وخصوصاً لتلك الصناعات التي كان للأجور المدفوعة فيها دور ضعيف في تحقيق إنتاجية العمل والصناعات التي لم تؤثر الأجور المدفوعة فيها على إنتاجية العمل.
- (c) إن الأثر السلبي للأجور المدفوعة على إنتاجية العمل في بعض الصناعات يتطلب إعادة دراسة العمالة وتوزيعها على الوظائف المتعددة واستبعاد العمالة المقنعة فيها.
- (d) دراسة ظروف العمل المحيطة بالعاملين في الصناعات المختلفة دراسة واقعية وبتحديث مستمر وتدعيم الأجور بمتنمات الأجر (حوافز, تعويضات, طبيعة عمل....) تبعاً للجهد المبذول من العاملين وبما يحقق العدالة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع وهذا ما يحقق إنتاجية أكبر للأجر في كافة الصناعات.

المراجع:

- بربر, كامل. 2000, *إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي*. الطبعة الثانية, المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر, الجزائر.
- بياسي, نيفين, خالد. 2010, *دراسة تحليلية للرواتب والأجور في سورية وعلاقتها بالنمو السكاني والموارد البشرية خلال الفترة (2000,2015)*. جامعة تشرين, سورية.
- الحزازين, حاتم والراعي, محمد. *العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة الفلسطينية*, خلال الفترة 1994-2012م, *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم التطبيقية*, المجلد 18, العدد الأول, 1-20, 2016.

- الخير, طارق, المخلافي ; عبد الواسع عبد الغني. 2006, الأسس العلمية لتحقيق العدالة في هياكل الاجور الوظيفية. مجلة جامعة تشرين, سورية, المجلد 28, العدد 2 , -154 137.
- الرفاعي, عبد الهادي ; العلي, إبراهيم. 2017, الرياضيات الاقتصادية. كلية الاقتصاد, جامعة تشرين, سورية.
- الزهرة, غربي. 2008, إنتاجية العمل - دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة (دراسة حالة مؤسسة الزجاج NOVER العمومية والأجر CCB الخاصة خلال الفترة (2006-2002), رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة حسيبة بن بوعلي, الجزائر.
- زيتون, بشار. 2018, بيئة العمل النفسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لدى عينة من العاملين في المؤسسة الصناعية, مجلة جامعة البعث, المجلد 40, العدد 10, -202 155.
- العمري, وليد وحמידات, محمود. 2013, العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال, المجلد 9, العدد 1, 80-96.
- عبد الكبير, ليلي. 2017 , أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية-دراسة ميدانية بمؤسسة حضانة الحليب بالمسيلة-أطروحة ماجستير, جامعة محمد بو ضياف, الجزائر .
- عبدوس, عبد العزيز. 2013 , سياسة الانفتاح التجاري ودورها في تحسين الإنتاجية في المؤسسات الجزائرية كمؤشر تنافسية مع التركيز على مؤشر إنتاجية العامل, مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 3, 163-183.
- القليطي, سعيد و حسنين وائل. 2016 , تعريف الكفاءة الإنتاجية لموظفي القطاع العام وأساليب قياسها وآليات تحسينها باستخدام تقنيات الهندسة الصناعية, مؤتمر التنمية الادارية-الواقع والطموح, جامعة الملك عبد العزيز, جدة - المملكة العربية السعودية.

- ناصر , سومر أديب.2004 , أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية "دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري", جامعة تشرين,سورية.
- وهيبة , سراج.2008 , دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر, جامعة الشلف,الجزائر .
- لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية , مكتب العمل الدولي .2011 , اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة - سياسات الأجور ونمو الإنتاجية والعمالة. جنيف.
- تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)- الأمم المتحدة. 2007, تحليل الأداء الاقتصادي وتقييم النمو والإنتاجية في منطقة الإسكوا، العدد الخامس، ص20.
- HERR, H ; KAZANDZISKA ,M .2011, *Principles of minimum wage policy – Economics, Institutions and recommendations*. Working Paper No.11, International Labour Office ,Switzerland.
- Sauermann, Jan. 2016, *Performance measures and worker productivity*. Stockholm University, Stockholm.
- **THE INTERACTION OF RESOURCE AND LABOURPRODUCTIVITY**. 2015, Sustainable Europe Research Institute (SERI),