

الأوضاع المتغيرة لسوق العمل والتنمية الاقتصادية

فى كل من هونج كونج، وجمهورية كوريا وسنغافورة وتايوان (الصين)

جارى . س فيلدز (*) Gary s. Fields

ترجمة اميمه عبد العزيز (**)

مقدمة

لقد استفاد كل العاملين فى الاقتصاديات حديثة التصنيع (هونج كونج وجمهورية كوريا وسنغافورة وتايوان (الصين)، من مؤسسات سوق العمل. حيث حققت هذه الدول العمالة الكاملة واحتفظت بها بصفة عامة، كما طورت تركيبة قوة العمل ورفعت من المكاسب الحقيقية لهذه العمالة وبالتالي خفضت معدلات الفقر.

وقد توصل هذا المقال الى نتيجتين رئيسيتين. أولاً أن ظروف سوق العمل استمرت فى التحسن فى كل الاقتصاديات الأربع فى الثمانينات بمعدلات مماثلة لمعدلات النمو الاقتصادى الاجمالى. ثانياً

(*) جارى فيلدز : من مدرسة العلاقات الصناعية والعمل وقسم علم الاقتصاد فى جامعة كورنيل
Cornel لقد اعدت نسخة مبكرة من تلك المقالة لمشروع البنك الدولى حول استراتيجيات
النمو السريع : " السياسة العامة والمعجزة الآسيوية " . ويشكر المؤلف المساعدات البحثية
المفيدة التى قدمها كل من سيبى باندارى Sipi Bhandari ولين براون Lynn Brown
وكاترين تورسون Kathryn Thorson وجيونججون يو Gyeongjoon Yoo
والتعليقات القيمة التى نشرت لثلاثة محكمين غير معروفين .
(**) اميمة عبد العزيز وكيل اول وزارة التعاون الدولى سابقا .

أن القيود على سوق العمل لم تكن عاملا جوهريا في تجارب النمو في تلك الاقتصاديات في الثمانينات وبالتالي يبدو أن القيود على سوق العمل ليست ضرورية ولا مرغوبا فيها للتنمية الاقتصادية المعتمدة على الخارج.

تمت الاقتصاديات حديثة التصنيع في شرق آسيا بمعدلات فائقة السرعة خلال الثمانينات. وفي ذلك العقد زاد نصيب الفرد من الدخل القومى الحقيقى بنسبة ٦٤٪ في هونج كونج ونسبة ١٢٢٪ في جمهورية كوريا و٧٨٪ في سنغافورة، ونسبة ٨٨٪ في تايوان (الصين) انظر جدول رقم (١). ويرجع الفضل في النمو الاقتصادى الى حد كبير للزيادة في نمو الصادرات.

ويستهدف هذا المقال التأكيد على أن ظروف سوق العمل تغيرت خلال هذه الفترة التي اتسمت بالنمو الناتج عن الصادرات. وثمة افتراضان مسلم بهما، أحدهما أن الأجور والأشكال الأخرى من حوافز العمل ينبغي أن تتباطأ في النمو حتى تظل صادرات شرق آسيا تنافسية في أسواق العالم. وطبقا لوجهة النظر هذه فمن المنتظر أن تصبح أية تحسينات تطرأ على أوضاع سوق العمل عند معدلات أبطأ من النمو الاقتصادى الاجمالي أما ضغط الأجور فيكون ضروريا لمنع أية عوائد عالية على العمل تؤدي الى تسعير صادرات الدول حديثة التصنيع بمعدلات تخرجها من التنافس في الأسواق العالمية وبالتالي تبطئ النمو الاقتصادى. أما الافتراض المسبق الثانى - وهو يتناقض مع الأول - فيقول بأن النمو سيؤدي الى تقليص أسواق العمل بصورة كبيرة ثم الى عوائد مرتفعة على العمل - ربما مرتفعة بدرجة فائقة - حيث يتنافس أصحاب العمل على العمالة النادرة لضمها لمشروعاتهم المتنامية.

ويجمع هذا المقال بيانات جديدة عما حدث في هونج كونج وكوريا وسنغافورة وتايوان (الصين) في الثمانينات. أما الدليل على ما حدث في الستينات والسبعينات فهو غنى عن الشرح. ففي المراحل المبكرة للنمو الاقتصادى السريع تحركت تلك الاقتصاديات أقرب نحو العمالة الكاملة، وتحسنت تركيبة قوة العمل ولكن الاجور الحقيقية لم تتغير الا قليلا. وحينما تحققت العمالة الكاملة وتلا ذلك نمو اقتصادى ارتفعت الأجور بسرعة في هونج كونج وتايوان (الصين) وكوريا وتحسنت تركيبة قوة العمل.

ويمكن فهم هذه النماذج من خلال استخدام الحسابات الشهيرة للنمو المزدوج التى قدمها لويس Lewis (1954) وكذلك فاي ورانيس Fei and Ranis (1964). فى البداية كانت الأجور مرتفعة للدرجة التى جعلت عرض العمل غير محدود (فى الأجر السائد W_0 (شكل ١) لقد حرك النمو السريع الناتج من الصادرات منحنى الطلب على العمل لأعلى بمعدل أسرع عن منحنى عرض العمل وبعد تطبيق هذا الأسلوب ظل منحنى عرض العمل ثابتا فى الشكل. وطالما استمرت الزيادة فى العرض أدى الطلب المتزايد على العمل (من D_1 الى D_3) الى عمالة متزايدة وليس أجورا متزايدة. ومع ذلك فعندما زاد الطلب على العمل عند أكثر مما هو معروض بدأت الأجور فى الارتفاع. وكلما تحركت منحنيات الطلب على العمل الى مواقع مثل، (D_4 & D_5) ارتفعت الأجور السى (W_4 & W_5)، على التوالى.

واستمر النظام السابق شرحه بدون انقطاع فى هونج كونج وكوريا وتايوان (الصين) ولكن فى سنغافورة اختلفت الصورة. فلم ترتفع الأجور الحقيقية الا بالكاد خلال السبعينات بسبب القيود القوية التى فرضتها حكومة سنغافورة على سوق العمل. وحافظت على انخفاض الأجور تحت المستويات السائدة فى السوق لعدة سنوات.

ويقدم هذا المقال تحليلات مبكرة لظروف سوق العمل وتوزيع الدخل فى تلك الاقتصاديات الأربع لتغطية فترة الثمانينات. وسأقوم هنا باستعراض قضيتين - الأولى كيف تغيرت الظروف خلال العقد. وسأتناول هذه التغيرات من خلال خمسة مؤشرات: معدل البطالة، وتركيب العمالة ومتوسط الأجور الحقيقية وتفاوت الدخل والفرق التام - اما القضية الثانية فهى قيود سوق العمل. هل هناك شواهد على قيود الأجور أو انحدادات العمل؟ وإذا كان الأمر كذلك فكيف حدثت هذه القيود؟ وهل هناك دلائل على أن النمو الاقتصادى قد تأثر، وهل كان هذا التأثير للأحسن أم للأسوأ؟

١- التغيرات التى طرأت فى الثمانينات

تعطى البيانات التى استقيناها عن الدول الأربع نفس المؤشرات: نمو اقتصادى سريع أدى الى تحسينات فى ظروف سوق العمل (بمقياس معدلات البطالة وتركيب قوة العمل والدخول الحقيقية) وانخفاض معدلات الفقر. ولقد استفاد العاملون فى تلك الدول كثيرا من النمو الاقتصادى الذى

حدث. والأكثر من ذلك أن المكاسب التى حصل عليها العمال كانت بصورة أساسية ماثلة للمكاسب التى حققها الدخل القومى كما يشير جدول (١) حيث لم يتجاهل النمو الاقتصادى فى شرق آسيا العمال. ويقدم جدول (٢) البيانات السنوية حول التغيرات التى حدثت فى ظروف سوق العمل وتوزيع الدخل فى الثمانينات لدول شرق آسيا الأربع^(١).

هونج كونج

لقد نما الناتج المحلى الاجمالى الحقيقى للفرد فى هونج كونج بنسبة ٦٤,٢٪ فى الثمانينات. وكان هذا النمو غير منتظم، ومع ذلك ففى عدة سنوات وصلت معدلات النمو الى أقل من ٢٪ بينما فى سنوات اخرى تراوحت بين ٩٪، ١٣٪.

وعادة ماتصبح البطالة متفيرة فى حالة عدم انتظام النمو. وفى الواقع ففى ظروف انخفاض الاقتصاد فى هونج كونج عام ١٩٨٢ زاد معدل البطالة الى نحو ٤٪ ولكن النمو الاقتصادى الذى تلا ذلك أدى الى انخفاض البطالة وأصبحت أقل من ٢٪ من قوة العمل منذ عام ١٩٨٧.

ويتسم سوق العمل المنكمش بتحسّن فى تركيبة قوة العمل^(٢) كما انخفض كذلك نصيب الزراعة فى العمالة الكلية رغم كونه فى الواقع منخفضا الى حد بعيد. وتم توظيف عدد اكبر من العمال فى الوظائف المهنية والادارية والاشرافيه والسكرتارية والمبيعات. ومع ذلك انخفض نصيب العمال بأجر فى العمالة الكلية، بسبب الزيادة الجوهرية فى أعداد ذوى المهن الحرة. ولاتتوفر معلومات كافية عن تغيرات دخل العمال فى هذه الفئات المتعددة - وثمة مؤشر آخر عن تحسّن تركيبة قوة العمل وهو التحصيل العلمى للعمال. وبسبب تغير أسلوب الحصول على هذه المعلومات لم تتوفر مع ذلك بيانات مقارنة للسنوات المختلفة عن هونج كونج.

ويظهر أيضا استمرار الانكماش فى سوق العمل فى الأجور الحقيقية. لقد ارتفعت الاجور الحقيقية بنسبة ٦٠٪ فى هونج كونج خلال الثمانينات، أى أقل قليلا من معدل نمو نصيب الفرد الحقيقى من الناتج المحلى الاجمالى (٦٤,٢٪) وقد أدى النمو فى الأجور الحقيقية الى انخفاض معدل الفقر من ٢٨,٥٪ عام ١٩٨١ الى ١٨,٣٪ عام ١٩٨٦. كما انخفضت معدلات التفاوت فى الدخل والتى كانت بالفعل عند معدلات معقولة فى هونج كونج من معامل جينى قدره ٠,٤١٤ عام

١٩٨١ الى ٣٨٨ .٠ عام ١٩٨٦.

جمهورية كوريا

واصل الاقتصاد الكورى نجاحه الملحوظ خلال الثمانينات. أما سوق العمل والذي كان منكمشا بالفعل فقد أصبح اكثر انكماشاً. كما أن معدل البطالة والذي تراوح حول ٤٪ فى السبعينات ووصل الى ٥,٢٪ فى الثمانينات بدأ فى الانخفاض حيث بلغ ٣,١٪ عام ١٩٨٧ و ٢,٤٪ عام ١٩٩٠. أما تركيبة قوة العمل فقد استمرت هى الأخرى فى التحسن حيث فاقت الزيادة فى فرص العمل فى القطاعات الأعلى أجوراً ثم عرض العمل. وفى الثمانينات استمر نصيب الزراعة من العمالة الكلية فى الانخفاض حيث انخفض الى النصف تقريباً. وقد ارتفع عدد العاملين بأجر (مقابل العاملين فى المهن الحرة والأسر العاملة فى مشروعاتها بدون أجر) من ٤٧,٣٪ الى ٦٠,٢٪. أما العاملون فى الأماكن المتميزة (من المهنيين والفنيين والاشرفيين والاداريين والسكرتارية والمبيعات) فقد زادوا بنسبة ٢٤,٨٪ وقد تحسن أيضاً التركيب التعليمى للقوى العاملة - وانخفضت نسبة العاملين الحاصلين على تعليم ابتدائى فقط الى حوالى النصف.

وتضاعفت الدخول الحقيقية خلال عقد الثمانينات فى كوريا. ووصل معدل الأجور الحقيقية عام ١٩٩٠ فى التعدين والصناعات التحويلية الى نحو ٢١٥,٨٪ من مستوياتها عام ١٩٨٠، واستمر نمو الأجور الحقيقية خلال الثمانينات (١١٥,٨٪) أى قريباً من معدل نمو نصيب الفرد من الناتج القومى الاجمالى (١٢١,٨٪) وكان متوسط معدل النمو الحقيقى للدخول وهو ٧,٧٪ يعتبر مرتفعاً للغاية. وبصفة عامة زادت الدخول الحقيقية فى كوريا خلال أعوام ١٩٦٦-١٩٩٠ ستة أضعاف داخل قوة عمل كاملة العمالة وهى أعلى نسبة حققها اقتصاد فى العالم خلال هذه الفترة.

واستقاء معلومات حول الفقر فى كوريا يعتبر مشكلة. فما هو متاح لا يخرج عن كونه معلومات عن عدد الأشخاص الذين يحصلون على مساعدة من وزارة الصحة أو الشؤون الاجتماعية فى شكل رعاية الأسرة أو رعاية مؤسسية أو مساعدات استهلاكية. وكانت نسبة الكوريين الذين يتلقون تلك المساعدات ٤,٨٪ فى عام ١٩٨٠ ارتفعت الى ٨,٦٪ خلال فترة الركود فى بداية الثمانينات ثم انخفضت الى ٥,٦٪ عام ١٩٨٥ حيث ظلت ثابتة الى حد ما منذ ذلك الحين - وكان

من الأفضل الحصول على معلومات عن الأسر أو الأشخاص ذوى الدخل أو الاستهلاك الأقل من خط ثابت للفقر ولكن حسب معلوماتى الخاصة لاتتوفر هذه البيانات.

وبلغة التفاوت النسبى. هناك فرق قوى بين ما يلاحظه الأشخاص وماتظهره الأرقام ، فبالرغم من الاعتقاد السائد بأن الأغنياء جدا فى كوريا أصبحوا أغنياء بمعدل أسرع من باقى الكوريين (كما يؤدي الى زيادة فى التفاوت فى الدخل الكلية) فان الدلائل تشير الى أن فروق الدخل فى كوريا انخفضت فى الثمانينات (انظر دراسات Choo 1992 & Y-B Park A-1992B & Leipziger 1992 ويعزو Topel 1992 & Kim 1992 الى تضيق الاختلافات فى الاجور بين خريجي الجامعات وخريجي المدارس . ويوضح Rhee & Kwark 1992 أن تلك المساواة حدثت من تضيق الفجوة فى هيكل الأجور المهنية ولأن الكثير من العمال المتعلمين حديثا تحركوا الى أسفل السلم الوظيفى حين قبلوا وظائف أقل مستوى عما كان يقبله المتعلمون قبل ذلك.

وبصفة عامة فان مثال كوريا يعتبر من التطورات السريعة جدا والمتواصلة فى ظروف سوق العمل.

سنغافورة

فيما عدا الكساد الذى ساد فى عامى ١٩٨٥ ، ١٩٨٦ حقق الاقتصاد السنغافورى نموا سريعا خلال الثمانينات ونتيجة لذلك ارتفع نصيب الفرد من الناتج المحلى الاجمالي بنسبة ٧٧,٥٪ فى نهاية العقد عما كان عليه فى بدايته.

ويعكس معدل البطالة نموا أداء الدولة. فقد ظل معدل البطالة حول ٣٪ حتى ارتفع نتيجة الكساد فى منتصف العقد الى ٦,٥٪. ثم انخفضت البطالة مرة اخرى مع الانتعاش الاقتصادى حيث وصلت الى ٢٪ فقط فى عام ١٩٩٠.

واستمرت تركيبة قوة العمل فى التحسن فى سنغافورة وان يكن بمعدل بطئ - فقد ارتفعت نسبة العاملين فى الأعمال المهنية والفنية والاشرفية والادارية والسكرتارية والمبيعات من ٤٢,٩٪

فى بداية العقد الى ٤٦,٨٪ فى نهايته. وفت شريحة العمالة الكلية (بسبب زيادة العمال ذوى الأجر فى مقابل المهن الحرة والعمال من أسر أصحاب المشروعات بدون أجر) - والتي كانت مرتفعة فى الأساس - من ٨٥٪ فى بداية العقد الى ٨٧,٥٪ فى نهايته. واستمرت نسبة القوى العاملة فى المستويات التعليمية الأعلى فى الارتفاع بينما انخفضت نسبة شريحة العاملين غير المتعلمين بحوالى الربع - وهناك مؤشر آخر شائع الاستخدام فى تركيبة قوة العمل وهو نسبة العمالة فى الزراعة. ومع ذلك ففى سنغافورة أصبحت نسبة العمالة الزراعية ضئيلة للغاية فى القوى العاملة (فقط ٠,٣٪ من قوة العمل فى الوقت الحالى) وبالتالي فان هذه البيانات غير ذات أهمية.

لقد تمت الدخول الحقيقية فى سنغافورة بنسبة ٧٩,٨٪ خلال الثمانينات. وكان هذا المعدل تقريبا مماثلا لمعدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلى الاجمالى خلال العقد (٥٧,٧٪) وكان تماثل نمو الدخول الحقيقية ونمو نصيب الفرد من الناتج المحلى الاجمالى الحقيقى متناقضا بوضوح مع تجربة سنغافورة فى السبعينات حيث تمت الدخول الحقيقية فى تلك الفترة بواقع ٢٪ سنويا بينما كان معدل النمو الاقتصادى ٩٪. وكان سبب الفرق بين السبعينات والثمانينات هو تحلى سنغافورة عن ممارساتها السابقة فى ضغط الأجر.

والمعلومات حول التفاوت لا تتوفر الا لبضعة سنوات متفرقة. وطبقا لبيانات حكومة سنغافورة (عدة سنوات ١٩٩٠) كان معامل جيني ٤١٨.٠ عام ٨٢-١٩٨٣, ٤٠٢.٠ عام ٨٨-١٩٨٩. وثمة شك فى أن هذا الانخفاض فى التفاوت له مغزى اقتصادى، وما يمكن حسمه بوضوح من البيانات هو أن معدل التفاوت فى سنغافورة لم يرتفع فى الثمانينات.

واستمرت معدلات الفقر فى الانخفاض - فقد انخفضت نسبة الاسر ذوى الدخول الأقل من الف دولار سنغافورى فى الشهر (باسعار ٨٢-١٩٨٣) من ٣١,٢٪ فى عام ٨٢-١٩٨٣ الى ٢٦,١٪ فى عام ٨٧-١٩٨٨.

تايوان (الصين)

حافظ اقتصاد تايوان (الصين) على معدلات نموه المرتفعة خلال الثمانينات. وكان نصيب الفرد من الناتج القومى الاجمالى عام ١٩٩١ ضعف معدله عام ١٩٨٠ ولكن معدل التنمية الأبطأ فى بداية

الثمانينات أدى الى ارتفاع فى معدل البطالة تدريجيا من ١,٢٪ الى ٢,٩٪ حتى عاد الى الانخفاض مرة اخرى فبلغ ١,٧٪. واستمرت تركيبة قوة العمل فى التحسن خلال العقد: فقد انخفض نصيب العمالة فى الزراعة الى الثلث وزادت مشاركة العمال ذوى المستوى العالى من ٣١,٨٪ الى ٣٩,٨٪ (الفئات المهنية والفنية والاشرفية والادارية والسكرتارية والمبيعات) وذلك كنسبة من العمالة الكاملة وانخفضت مشاركة عدد المتعلمين الى النصف. وتضاعفت مرة اخرى الدخول الحقيقية وفت بسرعة اكبر خلال ١٩٨٠-١٩٩٠ (١٠٢,٧٪) عن نصيب الفرد الحقيقى من الناتج القومى الاجمالى (٨٨٪). وقد استفاد العمال فى تايوان بصورة كبيرة من النمو الاقتصادى فى الثمانينات.

والأكثر غرابة أنه مع النمو السريع للناتج القومى الاجمالى والدخول انخفضت معدلات الفقر بين الأسر من ٣٠,٧٪ عام ١٩٨٠ الى ١٣,٤٪ عام ١٩٨٩. أما بالنسبة للتفاوت فرغم أن تايوان تعتبر اكثر دخول العالم تساويا فان الثمانينات اتسمت بفترة عصبية من زيادة التفاوت حيث ارتفع معامل جينى من ٢٧٧,٠ الى ٣١٢,٠ وهى زيادة ملموسة فى وقت قصير. كما زادت الدخول الحقيقية لمجموعات الدخل الأعلى اكثر من الضعف بينما انخفضت بالنسبة لمجموعات الدخل الأدنى أقل من الضعف قليلا لذلك فان نسبة زيادة الأغنياء كانت أعلى من الآخرين.

٢- ضغط سوق العمل

يقال أحيانا ان الصناعة للتصدير يمكن أن تنجح فقط فى حالة عدم زيادة الدخول الحقيقية للعمل. وتوضح البيانات المعروضة فى القسم السابق بصورة لا تحتمل اللبس أن الأمر لم يكن كذلك فى الدول الآسيوية الأربع. بل على العكس تماما حيث كان النمو الاقتصادى الناتج عن زيادة الصادرات للأسواق العالمية متسقا الى حد كبير مع زيادات الدخول الحقيقية من العمل.

ومع ذلك ، فقد تكون احدى أو عدة دول حديثة التصنيع فى شرق آسيا قد تطورت من خلال تقييد نمو الأجور أو قوة العمل المنظم أو كليهما بهدف الاحتفاظ بمنافسة دولية وتسهيل النمو الاقتصادى. وسأستخدم مصطلح ضغط سوق العمل للتعبير عن قيود نمو الأجر (ضغط الأجر) أو ضغط العمل المنظم (تقييد العمل).

فهل يمكن أن ترتفع الأجور بينما هى مقيدة فى نفس الوقت؟ هل السياسة العامة تضعف من

القوة التفاوضية للعمل المنظم، فتؤدى الى نقص زيادات الأجور عما يحتمل أن تكون عليه؟ ماهى مؤشرات وجود ضغط سوق العمل؟ الاجابة على كل هذه الأسئلة تخرج عن نطاق هذا المقال - وكما ذكر أحد المحكمين ان الاجابة الكاملة على هذه الأسئلة تتطلب بناء نموذج يحاكي أسلوب الأجور الافتراضية فى القطاع الرسمى للاقتصاد فى ظل ظروف سوق عمل حر ثم مقارنة ذلك بالأسلوب الفعلى السائد. ومع ذلك فان نوعين من الشواهد تدلان على ذلك الأول دليل مباشر على عملية القوى الضاغطة أى مدخل " بندقية الدخان". ويندرج تحت هذا المدخل الدور الحكومى المباشر فى تحديد الأجور فى سنغافورة وأسلوب تشريع العلاقات الصناعية لاضعاف قوة التفاوض لدى اتحاد التجارة فى كوريا. ويمكن القول بأن هذه المؤسسات رغم كونها أدوات ضغط فرما نتج عنها مجرد اختلاف بسيط وهنا يأتى الدليل الثانى وهو نموذج الأجور والعمالة فى أسواق العمل.

ان ضغط الأجور اذا كان جادا بالفعل فمن المتوقع أن يسفر عن التالى: "اذا ماتم ضغط الأجور فان عرض العمل يقل عما لو كانت الاجور متروكة لظروف السوق" ثم يترتب على ذلك انخفاض العمالة نتيجة نقص العمل. ويوضح شكل (٢) ذلك الى جانب النتيجة المعروفة جيدا بأن الأجور الأعلى من مستوى السوق تقلل العمالة. وهكذا فان العمالة تصل الى أقصاها حينما تكون الأجور عند مستوى السوق اكثر مما لو كانت أقل أو أعلى من هذا المستوى. وقد قلصت سياسة ضغط الأجور فى سنغافورة العمالة ولذلك عرقلت النمو الاقتصادى وهذا واضح فى شكل (٢) لدولة تحركت نحو مرحلة مابعد فائض العمل الى المرحلة التى أصبح فيها سوق العمل من النوع النيوكلاسيكى. ويخفف ضغط الأجر النمو الاقتصادى من خلال تقليل كمية العمل المطروحة والتى تقلل بدورها كمية مدخلات العمل للقى عملية انتاج قياسية من نوع $Q = F(K, L)$ مقللة من المخرجات الناتجة عن استخدام أى وسيلة أخرى.

ويمكن أن ينفذ ضغط سوق العمل بأسلوب آخر، وهو اضعاف القوة التفاوضية للعمل. وفى هذه الحالة من المتوقع أن يصبح نصيب العمل من الناتج القومى منخفضا أو ترتفع الأجور بمعدل أبطأ من الناتج^(٣). ولم يكن هذا هو الوضع فى دول شرق آسيا حتى فى كوريا حيث طبق أسلوب ضغط العمل.

هونج كونج

لا يبدو أن هونج كونج كان لديها أى ضغط على سوق العمل أو تشويه فى الأجور. فمؤسسات سوق العمل فى هونج كونج أقرب ماتكون لنظام عدم التدخل. وليس لدى هونج كونج سياسة اقتصادية نشطة لا بصفة عامة أو فيما يخص سوق العمل. والحكومة لا تتدخل فى تحديد الأجور - وبصفة خاصة فليس لدى هونج كونج حد أدنى للأجور أو شروط معينة عما ينبغى ان تدفعه الشركات المملوكة لأجانب، كما لا يوجد آلية يمكن من خلالها أن تضغط الحكومة الأجور كسنغافورة مثلا حيث تمارس الضغط بواسطة مجلس قومي للأجور. ولا يدفع القطاع العام أجورا أعلى من القطاع الخاص. كما يسمح بإنشاء الاتحادات دون تشجيع أو منع من السياسة العامة. ولا يتحمس العمال كثيرا للانضمام للاتحادات أو للتفاوض الجماعى من أجل تحسين ظروف العمل. ورغم أن الاضرابات مصرح بها فى القطاع الخاص، فان معظم الاتحادات ليس لديها تمويل للاضرابات وذلك لعدم رغبتهم فى التظاهر. ولا يوجد لقانون العمل فى هونج كونج تأثير يذكر على سوق العمل. فمثلا مطلوب من أصحاب الأعمال ان يعطوا انذارا للعامل قبل سبعة أيام فقط من الفصل وعليهم أن يدفعوا مقابل سبعة أيام فقط للاتقطاع.

والخلاصة أن وضع هونج كونج هو سلام فى العمل مع أجور يحددها السوق وظروف العمالة.

جمهورية كوريا

وصف عدة كتاب ظروف سوق العمل فى كوريا على أنه سوق محدد - وقد بنيت هذه النتيجة على نقص القوى الواضح الذى دفع بالأجور إلى أعلى من مستويات السوق وكذلك على تحقيق العمالة الكاملة بصفة عامة ماعدا فى بعض فترات محدودة من الكساد الاقتصادى.

ودار حوار واسع حول ماذا كانت أجور كوريا أقل من مستويات السوق والدليل ان الأجور الحقيقية فى كوريا ارتفعت سريعا، أسرع من نمو الناتج القومى الاجمالى بين منتصف الستينات ومنتصف الثمانينات، فقد ارتفعت الأجور الحقيقية فى الصناعات التحويلية (أساس النمو الاقتصادى لكوريا) بمعدل سنوى قدره ٨,١٪ بينما ارتفع نصيب الفرد من الناتج المحلى الاجمالى بنحو ٦,٩٪ ويقول بعض الكتاب أن ضغط العمل كان ساريا فى كوريا. ومع ذلك فالآن طبقا لما

قاله Vogel & Lindauer* فان كوريا حاليا فى منتصف فترة انتقالية بعيدا عن نظام تعسفى قديم من التحكم فى العمل لم يعد قابلا للتطبيق. ومن المستحيل استمرار النظام القديم الذى يتحكم فى العمل وتسانده قوة الدولة". وربما كانت الأجور سترتفع بسرعة أكبر اذا كان التحكم فى العمل أقل. ولكن هذا شئ غير مؤكد.

لقد أعد (S.J. Park 1992) عرضا شاملا لمراحل ممارسات العلاقات الصناعية فى كوريا. وأثبت وجود ثلاث آليات يمكن أن يكون ضغط العمل قد تم بواسطتها فى كوريا، القيود على النقابات، الاجبار الحكومى لشركات القطاع الخاص بتحجيم الزيادات فى الاجور وكذلك القيود المفروضة على الائتمان لغير المستجيبين، وحتى عام ١٩٨٧ كانت الاتحادات العمالية فى كوريا ضعيفة للغاية حيث لم يتعد عدد المنضمين للاتحادات ١٥٪ واقتصرت قوة الاتحادات فى استخدام بضعة حقوق، كان المسموح فقط هو اتحادات الشركات، اما الاتحادات القومية والاتحاد الفيدرالى القومى لنقابات التجارة الدولية فكانت تحت سيطرة الحكومة ولا تتدخل فى التفاوض الجماعى، والمظاهرات يتم قمعها بواسطة الشرطة حيث تقبض على قيادات الاتحاد أو كليهما وفى حالة خلافات العمل يكون التحكيم اجباريا. وبالتالي كانت القوة الاقتصادية للنقابات محدودة واستمر معدل نمو الأجور منخفضا كنتيجة لتلك المحاولة المتعمدة للحكومات الكورية السابقة لإضعاف الاتحادات وفيما يتعلق بفترة ما قبل الثمانينات انظر (You 1990 & Lindauer 1991).

وهناك وسيلة اخرى من المحتمل ان تكون الحكومة قد مارستها لضغط العمل وهى التهديد العلنى والمستتر. لقد أصدرت الحكومة معايير ارشادية لزيادات الأجور تم فرضها من خلف الستار بواسطة نظام الائتمان:

" من خلال العمل بواسطة مؤسسة البنكيين حاولت الحكومة كذلك الحفاظ على انخفاض معدلات زيادة الأجور بواسطة اجبار البنوك على تقييد الائتمان للشركات التى رفعت الأجور عما قرره الحكومة فى معاييرها. وحينما تكون هناك مواجهة اكثر وضوحا حول هذه القضية فان الحكومة تقول ليس هناك معايير رسمية - انه مجرد اقتراح من جانب الحكومة".

ومع الانغماس التام للحكومة فى الاقتصاد الكورى اعتبر الكثير من الاقتصاديين المهتمين

بقضايا العمل فى كوريا (Bai 1985) محاولات الضغط لخفض الأجور أمرا تعسفيا .

وهناك عدة دلائل على ان الاتحادات كانت ضعيفة فى كوريا، على الأقل حتى ١٩٨٧ وأن معدل نمو الأجر قد تم خفضه كنتيجة للقيود المختلفة التى فرضتها الحكومة.

- اكتشف بارك (١٩٨٠) أن عضوية اتحاد ليست محددا جوهريا للدخول فى كوريا فى السبعينات وهى نتيجة يمكن التوصل اليها فقط اذا كانت الاتحادات ضعيفة جدا ليكون لها أى تأثير اقتصادى.

- وتوصل كويل وكيم الى عدم وجود علاقة فى فترة ١٩٧٨-١٩٨٥ بين نمو الأجر ونمو العمالة لعدة صناعات محورية. وهذا يعنى ان نمو الأجر الكلى لايتغير بين القطاعات، مما أدى الى أن يستنتج أن هناك " سوقا واحدا للعمل فى كوريا" وأن الاتحادات لم تلعب دورا هاما فى رفع أجور أعضائها بالمقارنة بعاملين آخرين فى قطاعات الاقتصاد الأخرى.

- ويشير You أن ثلاث فترات من الضغط السياسى المكثف (١٩٦١-١٩٦٤، ١٩٧١-١٩٧٢، ١٩٨٠-١٩٨٢) كانت أيضا فترات من النمو السالب أو الراكد للأجر الحقيقى. ومع ذلك اتسمت تلك الأوقات بالتحسن الاقتصادى الكلى. وقد فسر You ذلك كدليل على أن " أوضاع حقوق العمل كان لها تأثير جوهرى على تكوين الأجر".

وقد علق عدة كتاب كذلك على نمو الأجور والانتاجية تعليقات غير حاسمة. فقد وجد بعض الكتاب دليلا على ضغط الأجور. واستنتج Topel & Kim - (شكل ١) انه فى بداية الثمانينات تباطأ نمو الأجر الحقيقى عن نمو الانتاجية. وتوصلا الى ان " مساعى الحكومة لضغط نمو الاجور - على الأقل بالنسبة للعاملين الأقل مهارة - كانت ناجحة فى تلك السنوات" ويوضح (Mazumdar 1990) أن كوريا حققت خلال الفترة ١٩٦٧-١٩٨٦ " معدلا مرتفعا ومتواصلا فى زيادة انتاجية العمل" ومع ذلك تبين أن الأجور الحقيقية نمت بمعدل أبطأ من الانتاجية. وقد فسر ذلك كدليل على "أهمية وصاية الدولة فى مفاوضات الأجر فى القطاع الحكومى للحفاظ على تواكب زيادات الاجور الحقيقية مع معدل نمو الانتاجية ولكن أقل منها بقليل فى معظم الفترات. كما حققت نجاحا أيضا فى إبطاء نمو الأجر الحقيقى بصورة كبيرة وفى بعض الأحيان إيقاف هذا النمو أثناء فترات الأزمة" وهو

يصف العلاقة بين الأجر والانتاجية بأنها " صحية" وهو وصف لا يشاركه فيه الكل.

وثمة مقارنات أخرى للأجور والانتاجية تعطى صورة مختلفة تماما - ويشير Lindauer (١٩٩١) أن نمو الأجور الحقيقية فى كوريا واكب زيادات الانتاجية خلال الفترة ١٩٦٥-١٩٨٤- ويلاحظ You انه على المدى البعيد كان معدل نمو الأجور الحقيقية فى الصناعة الكورية (٨٪ سنويا) أى أعلى من معدل نمو الانتاجية (٦٪ سنويا). ويستنتج You من ذلك ان نجاح كوريا السريع فى التصنيع وبصفة خاصة فى الصناعات التصديرية لم يكن بالتالى مبنيا على أجور منخفضة، بل تم تجاوزها من خلال نمو سريع وغير عادى للأجور الحقيقية. " ان الارتفاع السريع فى الأجور الحقيقية فى كوريا كان نتيجة نمو سريع للانتاجية والنمو السريع فى الطلب على العمل".

وتساعد بيانات نصيب العمل فى الدخل القومى على حل الصراع حول وجود قيود على سوق العمل. ويشير Park الى ان تعويض العامل كنسبة من الدخل القومى زاد من ٣١.٨٪ فى عام ١٩٦٥ الى ٣٩.٧٪ عام ١٩٧٠ ثم الى ٥١.٦٪ عام ١٩٨٠ وفى عام ١٩٨٩ بلغت النسبة ٥٦.٣٪ - ولم يكن من الممكن تقييد العمل الكورى بهذا القدر.

ومن المهم الاشارة الى أن كل الدلائل السابقة ترجع لعام ١٩٨٧ وهى سنة هامة فى تاريخ العمل الكورى لأنه فى يوم ٢٩ يونيو من هذا العام تم اصلاح نظام العلاقات الصناعية بصورة جوهرية. وكجزء من تحرير سياسى اكبر قدمت الحكومة حقوقا جديدة. والأهم من ذلك وافقت الحكومة على أن تظل بعيدة عن مفاوضات ادارة العمل تاركة للطرفين أن يتفاوضا بصورة مستقلة.

وكان لاصلاحات ١٩٨٧ أثرا مباشرا: زيادة حركة الاضرابات وتزايد تنظيم الاتحادات العمالية. فقد تلت حركة التحرير عام ١٩٨٧ مباشرة مجموعة من الاضرابات، حيث شهدت كوريا عددا من الاضرابات خلال شهرى يوليو واغسطس يوازي ماشهدته خلال الخمسة وعشرين عاما السابقة ولكن مناخ العلاقات الصناعية استقر بعد ذلك: فقد نقص عدد المنازعات العمالية من ٣٧٤٩ عام ١٩٨٧ الى ١٨٧٣ فى عام ١٩٨٨ ثم الى ٢٣٤ فقط عام ١٩٩١. وفى هذه الأثناء اتسعت حركة اتحاد التجارة بسرعة. فقد زاد عدد المؤسسات المنظمة بين يوليو ١٩٨٧ وديسمبر ١٩٨٩ ثلاث مرات وتضاعفت عضوية الاتحاد. ومع ذلك لم تشمل اتفاقيات التفاوض الجماعى الا

٤, ١٧٪ من جملة العاملين. وظلت نشاطات الاتحاد محدودة. وظل قانون اتحاد التجارة الكورى يذافع عن مبدأ " التشريع الخاص " أى أن كل مجموعة من العاملين مؤهلة لأن يمثلها فقط اتحاد معترف به وبالتالي منع أى هجمات منافسة منظمة. ويستمر اتحاد النقابات للتجارة الكورية الاتحاد التجارى الوحيد الرسمى المعترف به. وهذا يجعل عمليات الاتحادات المستقلة الأكثر تطرفا غير قانونية. وكذلك المجلس الذى ينتمون اليه (المجلس القومى لاتحادات التجارة) كما يضعف حركة العمل. ورغم أن العاملين فى الشركات العامة يحصلون الآن على نفس حقوق العاملين فى القطاع الخاص، فان المدرسين والموظفين فى الدولة مازالوا ممنوعين من الانضمام للنقابات التجارية وليس لهم حق الاضراب. ولقد وافق المجلس القومى عام ١٩٨٩ على تعديلات جوهرية فى قوانين العمل الكورية ولكن الرئيس رفضها. ومنذ عام ١٩٩٠ حاولت الحكومة مرة اخرى السيطرة على نتائج التفاوض الجماعى من خلال الضغط لاجساد تسوية عاجلة لمفاوضات الأجور ومن خلال الحث على أن تظل زيادات الأجور فى نطاق ضيق. ويصف (Park) فترة ما بعد عام ١٩٨٩ كاحدى " التدخلات المختارة" بالمقارنة بأعوام ١٩٨٧-١٩٨٩ والتي أسماها " عدم التدخل" وعلى الرغم من هذه القيود على انشاء اتحاد وعلى التفاوض الجماعى، قال اثنان من كبار المهتمين باقتصاديات العمل فى كوريا، ان العمال الكوريين " قد حصلوا على حرية أكبر فى ممارسة حقوق العمل الأساسية فى التنظيم والتفاوض الجماعى والاضراب .

وينعكس تحرير نظام العلاقات الصناعية فى كوريا فى جزئه الأكبر فى أوضاع سوق عمل متغيرة. وبين عامى ١٩٨٦ . ١٩٩١ زاد الأجر الحقيقى فى الصناعة التحويلية بواقع ٦٧,٧٪ بينما زادت الانتاجية بنحو ٦,٤٠٪ فقط وفى الفترة الأخيرة فشلت سياسة أحادية التوجه وارتفعت الأجور بحوالى ١٨,٨٪ فى عام ١٩٩٠ (٣,٢٠٪ فى الصناعة التحويلية) ومن العجيب أن الزيادة التى أبلغت للحكومة كانت ٩,١٪ فقط. وكانت تلك الزيادة للأجر الأساسى دون الزيادات من حوافز وأجور خاصة ومزايا اخرى اضافية. وتسمى الحكومة فى الوقت الحالى لتنفيذ " نظام كلى للأجور" وفرضه من خلال العقوبات المالية عند تخصيص الائتمان ومن خلال التفتيش الصحى والوقائى. ولم يتضح بعد تأثير هذا النظام.

وكانت مقولة أن النمو فى الأجور الحقيقية أسرع من النمو فى الانتاجية عكس الدليل المزدوج السابق الذى شهدته فترة ما قبل تحرير نظام العلاقات الصناعية الكورية. وبدل النمو الأسرع للأجور

الحقيقية على أن التأييد الاضافى المقدم للاتحادات وللعمالين بصفة عامة ساعد على زيادة الأجور بمعدلات حقيقية أعلى مما كانت سابقا خلال الفترة التى اتسمت بقيود اكثر. ومن غير الممكن معرفة الأجدى للوصول للزيادات فى الأجور أهو تقوية العمل المنظم أم تضيق شروط سوق العمل؟ لاشك ان كليهما قد لعب دورا ما.

سنغافورة

يمكن العثور على حسابات تفصيلية حول تجربة علاقات العمل فى سنغافورة فى- (Pang 1988) (Lim 1990- Pang & Lim 1989) وهى البيانات التى استقينها منها ماسيرد فى الفقرة التالية - لقد تميز التاريخ المبكر للعمل فى سنغافورة بالتركيز على سلام العمل . فقد تم حل الاتحادات الشيوعية واعتبرت الاضرابات ضد القانون. وكانت الاتحادات حرة فى التفاوض حول الأجور. وحتى عام ١٩٧٢ كانت الأجور فى سنغافورة تتقرر بصفة أساسية طبقا لقوى السوق.

ولكن فى عام ١٩٧٢ انشئ المجلس القومى للأجور لتقديم توصيات سنوية بشأن زيادات الأجور. ونفس الحق اعطى للإدارة: المجلس القومى لاتحاد التجارة والحكومة. والعلاقة بين المجلس القومى لاتحاد التجارة والحكومة كانت ومازالت وثيقة جدا. وهذه الحقيقة جنبنا الى جنب مع الدور القومى للغاية لحكومة سنغافورة، كان يعنى أن المعايير الارشادية للمجلس القومى للأجور كانت غالبا يتم تنفيذها. والمجلس القومى للأجور كان يوصى بزيادات طفيفة جدا. حيث ارتفعت الأجور الحقيقية بين أعوام ١٩٧٢-١٩٧٩ بنسبة ٢٪ بينما زاد الناتج المحلى الاجمالى الحقيقى ٩٪.

وكان السبب وراء ضغط الأجور خلال تلك الفترة، الحفاظ على المنافسة الدولية لصناعات التصدير كثيفة العمالة. وقد صرح وزير العمل فى منتصف السبعينات بالتالى:

" ان القوى العاملة فى سنغافورة ينبغي أن تمر بفترة شد الأحزمة ومن الواضح أن العامل الرئيسى فى استراتيجيتنا الجديدة يجب ان يكون قبضة قوية على زيادات الأجور فاذا لم نغير بسرعة وعن طيب خاطر الى مستويات أقل فى الأجور فاننا سنضطر لاعاقة الاستثمار وزيادة حدة مشكلة البطالة".

ولكن سياسة ضغط الأجور استمرت لأبعد الحدود ، وتقلص سوق العمل للدرجة التى وصل فيها نقص العمل الى منطقة الخطر. كان أصحاب الأعمال يرغبون فى تقديم أجورا أعلى لاجتذاب العمال الذين يحتاجونهم ولكن المعايير الارشادية للمجلس القومى وقفت عقبة أمامهم وتم تخفيف قيود الهجرة قليلا حتى تواكب جزءا من الطلب الزائد ولكن عجز العمل تفاقم. وكانت النتيجة الكلية مع الأسف ليس فقط تقليص النمو الاقتصادى ولكن تباطؤ معدل ارتفاع مستويات المعيشة.

وفى عام ١٩٧٩ ظهرت آثار قصور نظام ضغط الأجور. وفى تلك السنة أعلنت الحكومة سياسة " لتصحيح الأجر " مستهدفة تخفيف عجز العمل وإعادة هيكلة الاقتصاد بعيدا عن الصناعات كثيفة العمالة ونحو عمالة كثيفة رأس المال وكثيفة المهارات. وفى ظل سياسة تعديل الأجر كان من المنتظر أن ترتفع الأجور لمعدلات مضاعفة. ولكن هذا لم يحدث فقد ارتفعت الأجور بمعدل حقيقى ٧٪ وهو نفس معدل نمو الناتج المحلى الاجمالى وليس أسرع.

وفى عامى ١٩٨٢ . ١٩٨٣ ضعف دور المجلس القومى للأجور فى تحديد الأجر. وخلصت الحكومة نفسها من المجلس (الذى أصبح ثنائيا) وأصبحت ارشاداته أقل مركزية فيما يتعلق بتحديد الأجر. وفى عام ١٩٨٥ انخفض معدل الناتج المحلى الاجمالى بنسبة ١,٧٪ وضاعت ٩٠ ألف فرصة عمل. وفرضت الحكومة تجميدا مؤقتا للأجور توقف بعد عام. وفيما عدا عام الكساد ١٩٨٥ ظلت حكومة سنغافورة بعيدة عن عملية تحديد الأجور.

والخلاصة، وفى سبيل تقييم قضية ضغط الأجور، فان تاريخ سنغافورة يمكن أن يقسم لأربع فترات: الاعتماد على اتجاه أجر السوق قبل ١٩٧٢، ضغط الأجور من ١٩٧٢-١٩٧٩، تصحيح الأجور من ١٩٧٩-١٩٨٢ وأخيرا عودة الى اتجاه أجر السوق منذ ذلك الحين.

تايوان (الصين)

فى تايوان (الصين) نما الناتج المحلى الاجمالى الحقيقى ودخول الصناعات التحويلية الحقيقية بمعدلات متشابهة فى الثمانينات (٨٨٪، ١٠٢,٧٪ على التوالى) بينما ظل معدل البطالة حول ٢٪ وهذا يدل على أن تايوان لاتمارس أى ضغوط على الأجور وليست لديها زيادات غير حقيقية فى الأجور. ومن المحتمل أن تكون الأجور تتحدد طبقا للعرض والطلب.

وتفسير العرض والطلب متسق مع ملاحظات الكثير من الكتاب بأن قوى مثل الاتحادات، والأجور الدنيا، وسياسة أجر القطاع العام، والمؤسسات متعددة الجنسية وقوانين العمل، لم يكن لها أهمية تذكر فى تاويان

وكانت قوة الاتحادات محدودة لعدة أسباب: عوامل السوق (قوانين Hicks-Marshall للطلب المنشأ)، ومبدأ التشريع الكلى فى علاقات العمل، وحظر الاتحاد الصينى للعمل من المشاركة فى التفاوض الجماعى، وعدم مبالاة العاملين بصفة عامة. وكنتيجة لضعف حركة الاتحاد قدرت دخول العاملين الأعضاء فى الاتحاد بما يفوق دخول غير الأعضاء بنسبة بين ٣،٠٪، ٩،١٪ فقط والحد الأدنى للأجر لايعتبر قضية لأنه منخفض بالفعل (أقل من نصف الأجر المتوسط) ويسبب عدم تبليغ أى عامل عن حدوث خرق للمعدل. وأصدرت تاويان قانون معايير العمل الأساسى عام ١٩٨٤، ورغم الهجوم عليه بسبب الصعاب المحتمل أن تنتج عنه، فمن الواضح أن تأثيره مازال ضعيفا حتى الآن.

والملاحظ فى تاويان هو سوق عمل متكامل بدرجة كبيرة. فأجور الصناعة التحويلية أعلى ٢٠٪ فقط من أجور الزراعة (بالمقارنة بأجور أعلى ١٥٠٪ فى كولومبيا وجامايكا)^(٤). وتشير البيانات أيضا الى عدم وجود علاقة جوهرية بين معدل نمو الدخل فى صناعات مختلفة ونمو العائد والعمالة أو الصادرات فى تلك الصناعات. وهذا يرجع الى أن أسواق العمل فى قطاعات مختلفة مرتبطة ببعضها الى حد كبير حتى ان التغيرات فى الدخل تتحدد بنمو الاقتصاد ككل وليس بالنمو الاقتصادى فى قطاع معين. وعلى العكس من ذلك يرتبط نمو العائد بمعدل نمو العمالة فى القطاع. وهذا الارتباط الجوهري يمكن تفسيره على أنه تحويل الطلب الى منحنيات العمل التى تحدد استعداد الشركات لمنح زيادات فى الأجور لجذب أو استبقاء العاملين.

والخلاصة، أن سوق العمل فى تاويان يقترب الى حد بعيد من سيناريو سوق العمل التنافسى. أما ضغط الأجور فلم يمارس فى تاويان.

٣- استنتاجات

توصلت هذه المقالة لاستنتاجين أساسيين - الأول: أن أوضاع سوق العمل استمرت فى التحسن فى الاقتصاديات الأربع فى الثمانينات بمعدلات تكاد تتماثل مع معدلات النمو الاقتصادى الكلى.

الثانى: رغم أن ضغط الأجور لم يكن عاملا أساسيا فى تجارب النمو لتلك الدول فى الثمانينات، فإن إضعاف حركة العمل كان عاملا جوهريا فى دولة واحدة وهى جمهورية كوريا، على الأقل حتى عام ١٩٨٧.

هل ضغط سوق العمل ضرورى لتحقيق نمو اقتصادى ناجح؟ والاجابة المتوفرة من الدلائل المتاحة تنفى ذلك. ان ضغط سوق العمل ليس ضروريا لأن تاوان (الصين) وهونج كونج تطورتا بشكل جيد جدا دون ضغط سوق العمل. هل ضغط سوق العمل مرغوب فيه؟ ومرة ثانية الاجابة بالنفى - لقد كان لضغط الاجور نتائج اقتصادية سلبية فى سنغافورة فى السبعينات حتى تم التخلي عنها ولم تقام منذ ذلك الحين . وأضحى من المتعذر الدفاع عن ضغط العمل فى كوريا حتى انه فى عام ١٩٨٧ أصدرت تلك الدولة سياسة تحرير عامة تضمنت تغييرات أساسية فى ممارسات العلاقات الصناعية.

ومع ذلك فهناك من يجادل بأن الأجور ينبغى أن تخفض فى المستقبل حتى لاتعوق النمو الاقتصادى بسبب فقدان المنافسة. واننى أضع سؤالين أمام من ينادون بهذا المبدأ. الأول، اذا انخفضت الأجور كيف يتسنى للشركات مواجهة العجز فى العمل المترتب على ذلك؟ هل سينكمش النمو الاقتصادى؟ والسؤال الثانى ما فائدة النمو الناتج من التصدير اذا لم يستفد منه العاملون؟ ما هو الهدف من تحقيق النمو؟

ان درس سوق العمل العام الذى تتعلمه من دول شرق آسيا حديثة التصنيع هو أن كل العاملين يمكن أن يستفيدوا وقد استفادوا بالفعل من مؤسسات سوق العمل. لقد مكنت مؤسسات سوق العمل العمالة والدخول أن ترتفع بسرعة، مما أدى الى زيادة الطلب على العمل المنبعث من النمو الناتج من التصدير. والأرقام القياسية لهذه الاقتصاديات فى الحصول على والحفاظ بصفة عامة على العمالة الكاملة ومحسين تركيبات قوة العمل، ورفع الدخل الحقيقية وخفض معدلات الفقر. كل هذا مشار حسد باقى الدول النامية.

جدول رقم (١)
نمو الدخل القومى والدخول فى اربع دول حديثة
التصنيع فى شرق آسيا ١٩٨٠-١٩٩٠

النمو فى الدخل الحقيقية	النمو فى نصيب الفرد فى الناتج القومى الاجمالى والناتج المحلى الاجمالى	الاقتصاد
٦٠,٠ C	٦٤,٢ A	هونج كونج
١١٥,٨ D	١٢١,٨ B	كوريا
٧٩,٨ E	٧٧,٥ A	سنغافوره
١٠٢,٧ C	٨٨,٠ B	تايبوان (الصين)

A نمو الناتج المحلى الاجمالى

B نمو الناتج القومى الاجمالى

C صناعة تحويلية

D تعدينية وتحويلية

E كل الصناعات

المصدر :

بيانات هونج كونج : حكومة هونج كونج (عدة سنوات)

بيانات كوريا بيانات قطرية غير منشورة.

بيانات سنغافوره حكومة سنغافوره (١٩٩٠)

بيانات تايبوان (الصين) حكومة الصين (١٩٩١B).

جدول رقم (٢)
التغييرات فى أوضاع سوق العمل وتوزيع الدخل فى اربع دول
حديثه التصنيع فى شرق آسيا ١٩٨٠-١٩٩٠

المؤشر	السنة	هونج كونج	كوريا	سنغافوره	تايبوان (الصين)
١- معدل البطالة (نسبة)	١٩٨٠	٣,٨	٥,٢	٣,١	١,٢
	١٩٨١	٣,٥	٤,٥	٢,٩	١,٤
	١٩٨٢	٣,٨	٤,٤	٢,٦	٢,١
	١٩٨٣	٤,١	٤,١	٣,٢	٢,٧
	١٩٨٤	٣,٨	٣,٩	٢,٧	٢,٤
	١٩٨٥	٣,٣	٤,٠	٤,١	٢,٩
	١٩٨٦	٢,٦	٣,٨	٦,٥	٢,٧
	١٩٨٧	١,٩	٣,١	٤,٧	٢,٠
	١٩٨٨	١,٥	٢,٥	٣,٣	١,٧
	١٩٨٩	١,٤	٢,٦	٢,٢	١,٦
	١٩٩٠	١,٧	٢,٤	٢,٠	١,٧
٢- تكوين العمالة (نسبة من العمالة الكلية) أ- الزراعة	١٩٨٠	-	٣٤,٠	١,٧٥	١٩,٥
	١٩٨١	٢,٠	٣٤,٢	١,٤٩	١٨,٨
	١٩٨٢	-	٣٢,١	١,٣٥	١٨,٩
	١٩٨٣	-	٢٩,٧	١,٣٤	١٨,٦
	١٩٨٤	-	٢٧,١	١,٠٨	١٧,٦
	١٩٨٥	-	٢٤,٩	١,١١	١٧,٥
	١٩٨٦	١,٨	٢٣,٦	١,٢٠	١٧,٠
	١٩٨٧	-	٢١,٩	٠,٨٧	١٥,٣
	١٩٨٨	-	٢٠,٧	٠,٧٢	١٣,٧
	١٩٨٩	-	١٩,٥	٠,٧١	١٢,٩
	١٩٩٠	-	١٨,٣	٠,٣٢	١٢,٨

تابع جدول دقم (٢)

٦٤,٤	٨٥,٠	٤٧,٣	-	١٩٨٠	ب - العاملين
٦٤,٣	٨٥,١	٤٧,٢	٨٨,٥	١٩٨١	
٦٤,١	٨٤,٧	٤٧,٦	-	١٩٨٢	
٦٣,٨	٨٤,٣	٤٩,٥	-	١٩٨٣	
٦٤,٤	٨٤,٤	٥٢,٩	-	١٩٨٤	
٦٤,١	٨٤,٤	٥٤,١	-	١٩٨٥	
٦٤,٧	٨٤,٤	٥٤,٤	٨٧,٤	١٩٨٦	
٦٦,٧	٨٤,٢	٥٦,٢	-	١٩٨٧	
٦٧,١	٨٥,٤	٥٧,٠	-	١٩٨٨	
٦٧,٤	٨٥,٦	٥٩,١	-	١٩٨٩	
٦٥,٦	٨٧,٥	٦٠,٢	-	١٩٩٠	
٣١,٨	٤٢,٩	٢٩,٠	-	١٩٨٠	
٣٢,٧	٤٢,٨	٢٩,٢	٨٣٠,٨	١٩٨١	
٣٣,١	٤٤,٢	٣٠,٦	-	١٩٨٢	
٣٣,٤	٤٥,٥	٣٢,١	-	١٩٨٣	
٣٣,٧	٤٦,٥	٣٢,٩	-	١٩٨٤	
٣٤,٢	٤٦,٥	٣٤,٣	-	١٩٨٥	
٣٤,٣	٤٦,٢	٣٤,٣	٨٣٧,٩	١٩٨٦	
٣٥,١	٤٧,٠	٣٤,١	-	١٩٨٧	
٣٧,٢	٤٦,١	٣٤,٦	-	١٩٨٨	
٣٨,٥	٤٦,٨	٣٥,٤	-	١٩٨٩	
٣٩,٨	٤٦,٠	٣٦,٢	-	١٩٩٠	
٩,٨	٢٥,٢	-	-	١٩٨٠	د - عاملين غير متعلمين
٩,٤	٢٤,٥	-	-	١٩٨١	
٨,٩	٢٤,٩	-	-	١٩٨٢	
٨,٩	٢٣,٣	-	-	١٩٨٣	
٨,٦	٢٠,٧	-	-	١٩٨٤	
٨,٢	٢٢,٨	-	-	١٩٨٥	
٨,٠	٢٢,١	-	-	١٩٨٦	
٧,١	٢٣,١	-	-	١٩٨٧	
٦,٢	١٩,٥	-	-	١٩٨٨	
٥,٧	١٩,٤	-	-	١٩٨٩	
٥,١	-	-	-	١٩٩٠	

تابع جدول رقم (٢)

١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠	١٩٨٠	٣- متوسط الدخول الشهرية الحقيقية (C) (١٠٠=١٩٨٠)
١٠٢,٠	١٠٥,٥	٩٨,٩	١٠٢	١٩٨١	
١٠٨,٧	١١٦,٩	١٠٥,٩	١٠٧	١٩٨٢	
١١٤,١	١٢٥,٩	١١٤,٦	١٠٦	١٩٨٣	
١٢٤,٠	١٣٤,١	١٢٠,٧	١١٤	١٩٨٤	
١٢٩,٥	١٤٦,٦	١٢٩,٧	١١٩	١٩٨٥	
١٤١,٦	١٥١,١	١٣٧,٨	١٣٢	١٩٨٦	
١٥٤,٨	١٥٢,٩	١٤٩,٠	١٤٠	١٩٨٧	
١٦٩,٥	١٥٨,٤	١٦٥,٦	١٤٧	١٩٨٨	
١٨٦,٠	١٧٠,٤	١٩٥,٣	١٥٥	١٩٨٩	
٢٠٢,٧	١٧٩,٨	٢١٥,٨	١٦٠	١٩٩٠	
٣٠,٧	-	٤,٨	-	١٩٨٠	٤- الفقرة (D) (نسبة)
٣٢,٩	-	٥,٣	٢٨,٥	١٩٨١	
٣٢,٦	F٣١,٢	٨,٦	-	١٩٨٢	
٢٩,٠	-	٧,٣	-	١٩٨٣	
٢٤,٩	-	٦,٢	-	١٩٨٤	
٢٣,٩	-	٥,٦	-	١٩٨٥	
٢٠,٨	-	٥,٣	١٨,٣	١٩٨٦	
١٨,٥	F٢٦,١	٥,٧	-	١٩٨٧	
١٥,٢	-	٥,٥	-	١٩٨٨	
١٣,٤	-	٥,٦	-	١٩٨٩	
-	-	٥,٣	-	١٩٩٠	
٠,٢٧٧	-	E,٣٨٩١	-	١٩٨٠	٥- الفروق مقاسة بمعامل GINI للدخل بين الأسر
٠,٢٨١	-	-	٠,٤١٤	١٩٨١	
٠,٢٨٣	F٠,٤١٨	-	-	١٩٨٢	
٠,٢٨٧	-	-	-	١٩٨٣	
٠,٢٨٧	-	-	-	١٩٨٤	
٠,٢٩٠	-	E,٣٤٤٩	-	١٩٨٥	
٠,٢٩٦	-	-	٠,٣٨٨	١٩٨٦	
٠,٢٩٩	F٠,٤٠٢	-	-	١٩٨٧	
٠,٣٠٣	-	-	-	١٩٨٨	
٠,٣٠٣	-	-	-	١٩٨٩	
٠,٣١٢	-	E,٢٨٨٦	-	١٩٩٠	

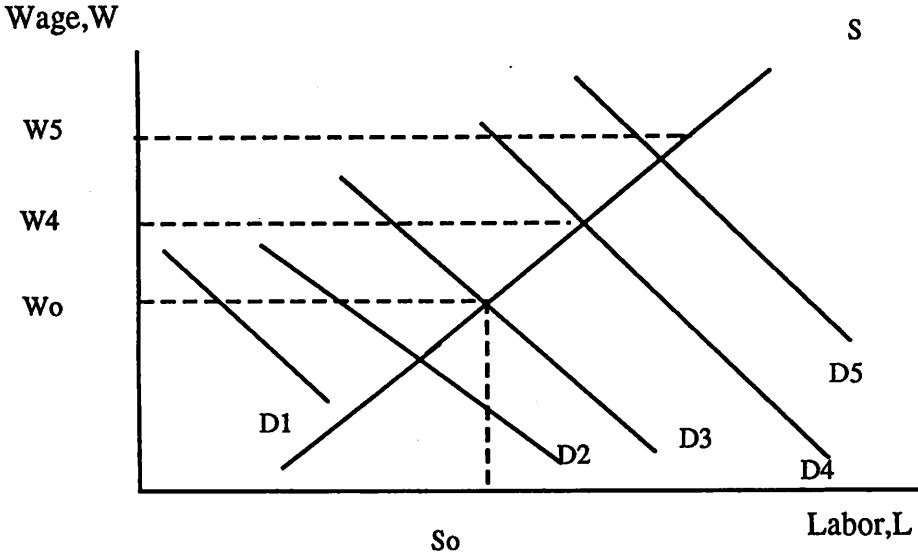
ملاحظات على جدول (٢)

- غير متاح A. العمالة الكلية تتضمن العمال العاطلين الذين كانوا يعملون من قبل
- B تتضمن العمال المكلفين
- C بالنسبة لهونج كونج البيانات لاجور الصناعات التحويلية لكوريا دخول التعدين والتحويلية -
لسنغافورة الدخل فى كل الصناعات وبالنسبة لتايوان دخول الصناعات التحويلية
- D نسبة الاسر ذوى الدخل الشهرية الاقل من ٢٠٠٠ دولار هونج كونج (بأسعار ١٩٨١) ولأسر
سنغافوره الف دولار تايوانى (بأسعار ١٩٨٦) وبالنسبة لكوريا فإن الارقام تعبر عن نسبة
السكان الذين يحصلون على اعانة معيشة.
- E معامل Gini لدخل المناطق الحضرية. F تشير البيانات للسنة المالية

المصدر :

لهونج كونج حكومة هونج كونج (١٩٨١ : جدول ٢-٩ عام ١٩٨٦ a ، ١٩٨٦ b عدة سنوات)
وبيانات قطرية غير منشورة - وفيما يتعلق بكوريا : حكومة كوريا (عدة قضايا ، وعدة سنوات
١٩٨٨) (b ١٩٩٢ ، ١٩٩٢) Y.B.Park وبيانات قطرية غير منشورة سنغافورة : (١٩٨٥)
Fields وحكومة سنغافوره (عدة سنوات) أما بيانات تايوان فهى مستقاه من حكومة الصين (عدة
سنوات b ١٩٩١).

شكل (١)
العرض والطلب للعمل مع زيادة الطلب أسرع من العرض



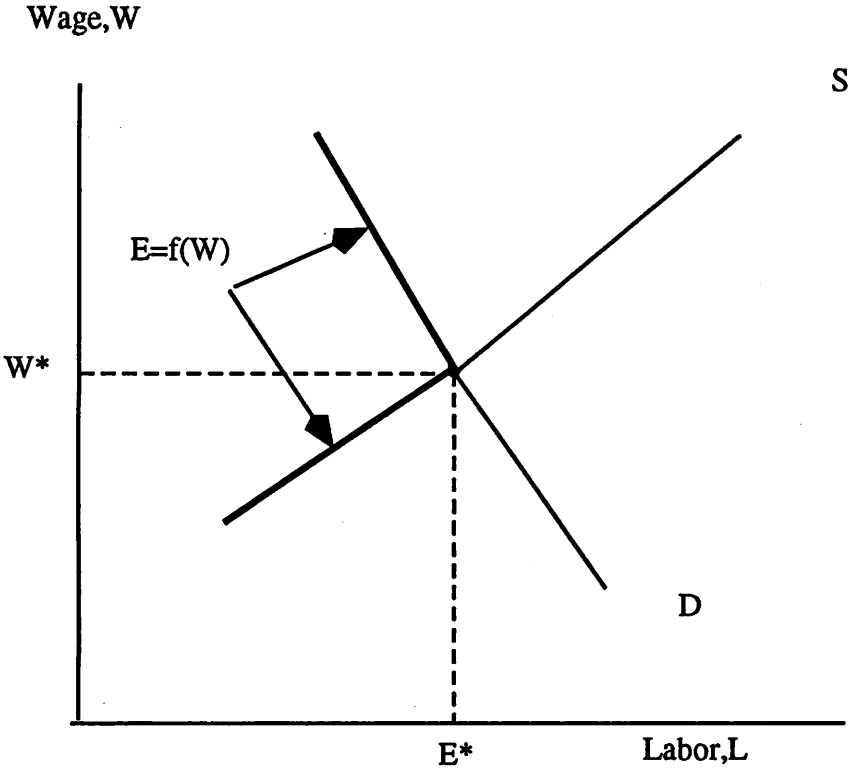
الأجر = W

الطلب = D

العرض = S

العمل = L

شكل (٢) تأثير ضغط الأجور على سوق العمل



الهوامش

- (١) مصادر البيانات فى المقابل موجودة فى جدولى ١ . ٢ . الا اذا اشير لغير ذلك.
- (٢) تركيبة قوة العمل ليست متاحة فى التقارير السنوية. ومصادر الأرقام المقدمة هنا هى تعداد ١٩٨١، والتعداد الاضافى لعام ١٩٨٦ أما نتائج تعداد ١٩٩١ فلم تكن قد اجيزت بعد حينما كتبت هذه المقالة.
- (٣) فى اتصال خاص اقترح Bruce Reynolds تفسيراً مختلفاً وهو أن مؤسسات الضغط كانت موجودة وأحدثت اختلافاً لأنها وازنت أو اكتسبت أولوية فى نشاط العمل المنظم.
- (٤) أرقام كولومبيا للصناعات التحويلية مقارنة بالزراعة، أما أرقام جامايكا فهى لعمال البناء غير المهرة مقابل الزراعة.

REFERENCES

- Bai, Moo-Ki. 1985. Industrial Development and Structural Changes in the Labor Market : The Case of Korea .” In Moo-ki Bai and Chang-Nam Kim, eds., **Industrial Development and Structural Changes in the Labor Market: Korea and Southeast Asia** . Tokya: Intitute of Developing Economies.
- Castaneda, Tarsicio, and Fun-Koo park. 1986. “Structural Adjustment and the Role of the Labor Market: The Case of Korea,” Paper Presented at the **Conference on Structural Adjustment in a Newly Industrialized Country : Lessons from Korea**, Washington, D.C., June 17-18. Processed.
- Change, Ching-huei. 1989. ”A Study on the Labor Market in Taiwan. “Paper Presented at the **1989 Joint Conference on the Industrial Policies of the Republic of China and the Republic of Taiwan**, Taipei, Taiwan (China). Processed.
- Cheng , Tong Yung. 1977. **The Economy of Hong Kong** . Hong

Kong:Far Eastern Publications.

Choo, Hakchung. 1992,"Income Distribution and Distributive Equity in Korea ."Paper Presented at the **Symposium on Micro-Social Issues in South Korea**,University of California at San Diego , June. Korea Development Institute, Processed.

Chow, Steven C., and Gustav Papanek, 1981. "Laissez-faire, Growth,and Equity-hong kong. "**Economic Journal** 91 (362,June):466-85.

Deyo, Frederic C. 1989. **Beneath the miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism**.Berkeley : University of California Press.

Fei, John C.H., and gustav ranis. 1964. **Development of the Labor Surplus Economy**. Homewood,III. :Irwin.

Fields, Gary S. 1984."Employment,Income Distribution and Economic Growth in Seven Small Open Economies."**The Economic Journal** 94 (373,March):74-83.

.1985."Industrialisation and Employment in Hong kong, Korea, Singapore, and taiwan."In Walter Galenson, ed., **Foreign Trade and Investment : Economic Growth in the Newly Industrialising Asian Countries**. Madison, Wis: University of wisconsin Press.

.1992. "living Standards, Labor Markets, and Humane Resources in Taiwan. "In Gustav Ranis, ed., **Taiwan: From Developing to Mature Economy**. Boulder,Colo. Westview Press.

Fields, Gary S., and Henry Wan, Jr.1989. "Wage-setting Institutions and Economic Growth."**World Development** 17(9):1471-84.

Government of China. Various years. Report on Survey of Personal Income Distribution in Taiwan Area of the Republic of China. Taipei, People's Republic of China: Directorate General of Budget, Accounting, and Statistics.

-- 1991a. **Statistical Yearbook of the Republic of China 1991.** Taipei, Republic of China: Directorate General of Budget, Accounting, and Statistics.

-- 1991b. **National Income in Taiwan Area of the Republic of China 1991.** Taipei, Republic of China: Directorate General of Budget, Accounting, and Statistics.

Government of Hong Kong. 1981. Hong Kong 1981: Census Main Report. Census and Statistics Dpartment, Hong Kong.

-- 1986a. **Hong Kong 1986 By-Census: District Summary Tables.** Census and Statistics Department, Hong Kong.

-- 1986b **Hong Kong 1986 By-Census Summary Results.** Census and Statistics Department, Hong Kong.

--Various,years, **Hong Kong in Figures.** 1985-1991 editions. Census and Statistics Department, Hong Kong.

Government of Korea. Various years. Annual Report on the Economically Active Population Survey. National Statistical Office, Seoul.

--Various issues. **Monthly Statistical Bulletin.** National Statistical Office, Seoul.

-- 1988.**Economic Statistics Yearbook.** National Statistical Office, Seoul.

Government of Singapore. Various years. Report on Household

- Expenditure Survey.** Department of Statistics. Singapore.
- 1990.**Yearbook of Statistics.** Department of Statistics. Singapore.
- Hpu, Chi-Ming, and Hui-Lin Wu.1985."Wages and Labor Productivity in Taiwan". **Industry of Free China** 63 (May):1-7.
- Hsia,Ronals, and Laurence Chau.1978.**Industrialisation, Employment and Income Distribution.**Geneva: International Labour Office.
- Kuo,Shirley W.Y.1983.The Taiwan Economy in Transition. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Kuznets, Paul. 1988."An East Asian Model of Economic Develoment: Japan, Taiwan, and South Korea. " **Economic development and Cultural Change** 36(Supplement, April): S11-43.
- Kwark, Noh-Sun, and Changyong Rhee.1992."Educational Wage Differntials in Korea. "Working Paper 318 (March).Rochester Center for Economic Research, Rochester, N.Y.Processed.*
- Leipzigiger, Danny.1992."Korea: Issues of Distribution."Paper presented at the **Symposium on Micro-Social Issues in South Korea.**University of California at San Diego,June.World Bank, Latin America and the Caribbean Country Department IV, Washington, D.C.Processed.*
- Lewis, W.Arthur, 1954."Development with Unlimited Supplies of Labour."Manchester School 22 (May): 139-91.
- Li,K.T. 1989. **The Evolution of Policy behind Taiwan's Developemt Success.**New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Lim,Linda Y.C. 1990."Singapore."In Stephen Herzenberg and Jorge f. Perez-Lopez, eds. **Labor Standards and Development in the Global**

- Economy. Wasgington,D.C.:U.S.Department of Labor.**
- Lin,Chung-Cheng. 1989."Economics of Unions:Taiwan's Case Stusy."Self-Published.Processed.***
- Lindaauer,David L. 1984."Labor Market Behaviour in the Republic of Korea."World Bank Staff Working Paper 641.World Bank Washington D.C. Processed.***
- 1991. Korea: The Strains of Economic Growth. Cambridge, Mass: Harvard Institute for International Development.**
- Mazumdar,Dipak.1990."Korea's Labor Markets under Structural Adjustment. "World Bank Working Paper 554. World Bank, Africa Regional Office, Washington,D.C.Procesed.***
- Moran, Ricardo. 1976."Labor Availability and Employment." In Parvez Hasan, ed., Korea: Problems and Issues in a Rapidly Growing Economy. Baltimore, Md. : Johns Hopkins University Press.**
- Nam, Sang-Woo. 1984."Korea's Stabilization Efforts since the Late 1970's."Korea Development Institute Working Paper 8405.Korea Development Institute. Seoil. Processed.***
- Pang, Eng-Fong. 1988. Labour Market Development and Structural change: The Experience of ASEAN and Australia. Singapore: Singapore Universty Press.**
- Pang, Enmg-Fong, and Linda Y.C.Lim 1989."Wage Policy in Singapore." In International Laboure Office, Government Wage Policy Formulation in Developing Countries: Seven Country Studies. Geneva.**
- Park, Fun-Koo, and Young-Bum Park. 1991."Korea's Industrial Relations Development since the 1987 Democratization**

- Declaration: Main Features and Issues,"Korea Labor Institute Seoul.Processed.*
- Park, Se-II.1980."Wages in Korea: Determination of the Wage Levels and the Wage Structure in a Dualistic Labor Market."Ph.D.diss., Cornell University. Ithaca, N.Y.Processed.*
- 1993."The Role of the State in Industrial Relations: The Case of Korea." **Comparative Labor Law Journal** 14(3):321-38.
- Park, Young-Bum. 1992a. "State Regulations, the Labor Market and Economic Development: Korea." Paper presented at the **Conference on Labour Institutions and Economic Development in Asia**, Bali, February. Korea Labor Institute, Seoul. Processed.*
- 1992b. "Wage-Fixing Institutions in South Korea." Korea Labor Institute Working Paper . Korea Labor Institute, Seoul. Processed.*
- Rabushka,Alvin.1979.**Hong Kong: A Study in Economic Freedom.** Chicago: University of Chicago,Graduate School of Business.
- Richardson, Ray, and Whan-Byung Kim. 1985."The Structure of Labour Markets in LDCs: Overview for South Korea, 1953-1984." Paperprepared for the world Bank, Employment and Income Distribution Division, Washington,D.C.Processed.*
- Topel,Robert,and Dae-II Kim. 1992."Labor Markets and Economic Growth: Lessons from Korea's Industrialization, 1970-1990. "Paper presented at the **Universities Research Conference: The Labor Market in International Perspective**, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., April. Cambridge, Mass.:NBER.

- Turner,H.A.1980.**The Last Colony: But Whose?** New York: Cambridge Univeristy Press.
- Vogel, Ezra, and David L. Lindauer, 1991. “ Towared a Social Compact for Korean Labor.” In David L. Lindauer, **Korea: The Strains of Economic Growth**. Cambridge, Mass.: Harvard Institute for International development.
- Wu, Rong-1. 1986.” Taiwan’s Industrialization.” In Institute of Strategic and International Studies, ed., **Lessons from Taiwan; Pathways to Follow and Pitfalls to Avoid**. Kuala Lumpur :ISIS.
- You, Jong-II.1990. “South Korea.” In Stephen Herzenberg and Jorge F. Perez-Lopez,eds., **Labor Standards and Development in the Global Economy**. Washington, D.C.:U.S.Department of Labor.
- 1992. “ Labour Institutions and Economic Development in South Korea.” Paper presented at the **conference of Labor Institutions and Economic Development in Asia**, Bali, February. International Insdtitute for Labour Studies.Geneva. Processed.*
- Young, Alwyn. 1989.”Hong Kong.”In Ronald Findllay and Stanislaw Wellisz, eds., **The Political Economy of Poverty, Equity, and Growth: Five Small Countries**. Wahsington,D.C.:World Bank.