

الريع الاقتصادي للعمالة الحكومية في الاقتصاد الكويتي

عيسى حاجي القيسي*

ملخص: استخدمت هذه الدراسة بيانات من عينة قوة العمل لعام 1988 للإجابة عن سؤال محدد ألا وهو: هل هناك ريع اقتصادي للعمالة الحكومية في الاقتصاد الكويتي؟ للإجابة عن هذا السؤال جرى تقدير دالة الأجر للذكور والإناث في القطاع الحكومي والقطاع الخاص كل على حدة، بعد ذلك جرى تحليل الاختلاف الكلي للأجور بين القطاعين إلى مكوناته. فجزء من اختلاف الأجور بين القطاعين يفسّر باختلاف الخصائص الشخصية ذات الصلة بالإنتاجية للعاملين في كل قطاع، والجزء الآخر يفسّر باختلاف هيكل الأجور بين القطاعين، أو ما يسمى بالريع الاقتصادي.

دلت نتائج هذه الدراسة على حصول الإناث العاملات في القطاع الحكومي على ريع اقتصادي أكبر مقارنة بالذكور العاملين في القطاع الحكومي، حيث يشكل الريع الاقتصادي للإناث حوالي 17% من أجور الإناث العاملات في القطاع الخاص، بينما يشكل الريع الاقتصادي حوالي 10% من أجور الذكور في القطاع الخاص للذكور العاملين في القطاع الحكومي.

المصطلحات الأساسية: القطاع الحكومي، القطاع الخاص، الاختلاف الكلي للأجور، الريع الاقتصادي، نظرية الاستثمار البشري، هيكل الأجور، الخصائص الشخصية للعامل.

مقدمة:

بدأ الاهتمام بدراسة سوق العمل الحكومي بعد ازدياد أثر دور الحكومة في سوق العمل كموظف، وكمحدد للأجر في الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد

* قسم الاقتصاد - كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.
(*) يشكر الباحث إدارة الأبحاث بجامعة الكويت على تمويلها للمشروع رقم IC02-99.

سواء، فالقطاع الحكومي يشغل حوالي 45% من جملة قوة العمل غير الزراعية في الدول الأفريقية، و36% في الدول الآسيوية. و27% في دول أمريكا اللاتينية، و24% في دول أوروبا الصناعية (Gaag, Stelcner & Vijverberg, 1989).

واهتمت معظم الدراسات العملية لسوق العمل الحكومي بمدى تفاوت الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص، وفيما إذا كان القطاع الحكومي يبالغ في الأجر المدفوع مما يثقل الموازنة العامة للدولة، خاصة في الدول النامية التي تعاني من مشكلة عجز الموازنة العامة وأعباء المديونية الخارجية.

لقد أكدت دراسات كل من (Smith, 1976) و (Gunderson, 1979) للاقتصاد الأمريكي والكندي على التوالي على وجود تفاوت في الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص لصالح العمالة الحكومية وحصول العمالة الحكومية على زيادة بالأجر ليس لها علاقة بالإنتاجية أو ما أطلق عليه (الريع الاقتصادي).

وقد قدرت الدراسات سالفه الذكر (Gunderson, 1979; Smith, 1976) الريع الاقتصادي بحوالي 18% من أجور العاملين في القطاع الخاص في الاقتصاد الأمريكي، وبحوالي 6.2% للذكور و8.6% للإناث في الاقتصاد الكندي. أما بالنسبة للاقتصادات النامية فهناك العديد من الدراسات العملية لسوق العمل الحكومي اتفقت معظمها بمنهجية البحث لكنها اختلفت بالنتائج⁽¹⁾.

فدراسات كل من (Lindauer & Sabot, 1983) للاقتصاد التنزاني، و (House, 1984) للاقتصاد القبرصي، و (Mann & Kapoor, 1988) للاقتصاد الهندي أكدت على ارتفاع أجور العمالة الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص وحصولها على عائد أو ريع اقتصادي مما يعني اتفاقها مع نتائج كل من (Smith, 1976) و (Gunderson, 1979) للاقتصادات المتقدمة.

كما شكل الريع الاقتصادي للعمالة الحكومية في الاقتصاد التنزاني حوالي 30% من أجور العاملين في القطاع الخاص، بينما تتراوح هذه النسبة بين 5% و109% للإناث، وبين 5% و46% للذكور العاملين في القطاع الحكومي في الاقتصاد

(1) للمزيد حول الدراسات المتعلقة بالدول النامية انظر: (Gaag, J. et al., 1989).

القبرصي، أما بالنسبة للاقتصاد الهندي فالعمالة الحكومية في ولاية البنجاب تتمتع بعائد اقتصادي يصل إلى 35% من أجور العاملين في القطاع الخاص.

أما دراسة (Corbo & Stelcner, 1983) للاقتصاد التشيلي فقد توصلت إلى نتائج مخالفة للدراسات السابقة؛ حيث إن العمالة في القطاع الخاص هي التي تتمتع بأجور عالية مقارنة بالعمالة في القطاع الحكومي. وجاءت نتائج دراسة (Mohan, 1986) لتؤكد على عدم وجود اختلاف في الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص في الاقتصاد الكولومبي.

أما بالنسبة للاقتصاد الكويتي الذي يعتبر من الاقتصاديات النامية التي تتسم بدور فعال للقطاع الحكومي خاصة فيما يتعلق بسوق العمل المحلي، فالقطاع الحكومي يستوعب حوالي 23% من إجمالي قوة العمل وحوالي 95% من قوة العمل الكويتية وفقاً لإحصاءات 1998⁽²⁾، كما أن الإنفاق على الرواتب والأجور بدأ يشكل عبئاً ثقيلاً على الموازنة العامة للدولة؛ حيث إن باب الأجور والمرتبات يشكل حوالي 32% من جملة الإنفاق الحكومي، وحوالي 48% من جملة الإنفاق الجاري، حسب إحصاءات موازنة 1997-1998⁽³⁾.

ومع تدهور أسعار النفط منذ الثمانينيات وما ترتب عليه من انخفاض الإيرادات العامة للدولة وبداية ظهور عجز الموازنة العامة أصبح ضرورياً دراسة سوق العمل الحكومي، خاصة فيما يتعلق بالأجور والمرتبات ومدى ارتفاعها عما هو سائد في القطاع الخاص، لتحديد ما إذا كان القطاع الحكومي يبالغ في الأجور والمرتبات المدفوعة لموظفيه مما يترتب عليه حصول العامل الحكومي على زيادة في الأجر ليس لها علاقة بالخصائص الشخصية للعامل (مثل التعليم والخبرة... إلخ) ذات الصلة بالإنتاجية أو ما يسمى بالربيع الاقتصادي، وبالتالي تسهم سياسة الأجور الحكومية في تضخم باب الأجور والمرتبات مما ينعكس في النهاية على زيادة عجز الموازنة العامة للدولة.

(2) معهد الدراسات المصرفية (1999): قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية والمصرفية. الكويت، جدول (9-1) - (10-1).

(3) معهد الدراسات المصرفية (1999): قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية والمصرفية. الكويت، محسوبة من جدول (9-3) و جدول (12-3).

وتبرز أهمية هذه الدراسة لكونها أول دراسة تحلل تفاوت أو اختلاف الأجور والمرتبات بين القطاعين الحكومي والخاص في الاقتصاد الكويتي إلى مكوناته لتعرّف مقدار الزيادة في الأجور والمرتبات الحكومية التي ليس لها علاقة بالإنتاجية والتي تعتبر فائضاً في الأجر أو ما يطلق عليه بالأدبيات الاقتصادية بالريع الاقتصادي مما يسهم في تقديم التوصيات الملائمة لخفض باب الأجور والمرتبات الحكومية.

وتبعاً لما تقدم فإن هذه الدراسة تهدف إلى الإجابة عن سؤال محدد هو: هل هناك فائض في الأجر أو الريع الاقتصادي للعمالة الحكومية؟

لتحقيق هذا الهدف سوف نقوم بتقسيم البحث إلى ثلاثة أقسام؛ يقدم القسم الأول نبذة مختصرة عن أهم ملامح سوق العمل الحكومي، ويعرض القسم الثاني الإطار النظري أو منهجية البحث التي على أساسها يمكن تحديد مكونات اختلاف الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص، والأسلوب المتبع لتقدير هذا الاختلاف، واشتقاق فائض الأجر أو الريع الاقتصادي، أما القسم الثالث والأخير فيقدم نتائج الدراسة.

أولاً - سوق العمل الحكومي - الملامح الأساسية:

1 - يعتبر القطاع الحكومي أكبر موظف للعمالة في الاقتصاد الكويتي؛ حيث إنه يستوعب حوالي 23% من قوة العمل الإجمالية⁽⁴⁾.

2 - يعتبر القطاع الحكومي الموظف الرئيس للعمالة الكويتية، حيث إن نسبة الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي تقدر بحوالي 94% من قوة العمل الكويتية، كما أن نسبة العمالة الكويتية قد ارتفعت في إجمالي قوة العمل الحكومية من 37% في العام 1985 إلى 68% العام 1998، وهذا يعود - بالدرجة الأولى - إلى سياسة التكويت التي اتبعتها الحكومة منذ الستينيات (وليد الوهيب، 1997 ب جدول 1-5-A).

3 - ارتفاع نسبة أصحاب المؤهلات الدنيا (المتوسطة وما دون) بين الكويتيين في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص؛ إذ تبلغ 44% في القطاع

(4) معهد الدراسات المصرفية (1999): قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية والمصرفية. الكويت، جدول (1-5-A).

الحكومي مقارنة بـ 36% في القطاع الخاص. والعكس في حالة غير الكويتيين حيث ترتفع نسبة أصحاب المؤهلات الدنيا إلى 78% في القطاع الخاص مقارنة بـ 40% في القطاع الحكومي طبقاً لإحصاءات 1998⁽⁵⁾.

4 - ليس لقوى السوق (العرض والطلب) دور أساسي في تحديد مستويات الأجور والمرتبات في القطاع الحكومي، بل إنها تحدّد على أساس خليط من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لتحقيق هدف دولة الرفاهية.

الملاحظ أن سلم الأجور والمرتبات في القطاع الحكومي يأخذ في الاعتبار المستوى التعليمي للفرد كأساس لتحديد درجة التوظيف (مثلاً حملة الشهادة الجامعية يعينون على الدرجة الرابعة) بالإضافة إلى ذلك فإن للجانب الاجتماعي أهميته؛ حيث يفرق في الأجر بين العزب والمتزوج فتضاف علاوة الزوجة والأولاد (50 ديناراً لكل طفل) إلى أجر أو راتب المتزوج (جدول 1) يوضح متوسط المرتبات عند التعيين في القطاع الحكومي ويلاحظ دور مستوى التعليم والحالة الاجتماعية في تحديد الرواتب للكويتيين).

5 - تفاوت في متوسط الأجر بين القطاعين الحكومي والخاص غير النفطي لصالح العمالة الحكومية حيث يشكل متوسط الأجر في القطاع الخاص غير النفطي حوالي ثلث متوسط الأجر في القطاع الحكومي خلال الثمانينيات، كما هو موضح بالجدول (2).

ثانياً - الإطار النظري:

تقوم منهجية البحث على توصيف وقياس دوال الأجور للقطاعين الحكومي والخاص لتعرّف فائض الأجر أو الربيع الاقتصادي العائد للعمالة الحكومية.

هناك العديد من النظريات التي قدّمت تفسيراً لتحديد الأجور في القطاعين الحكومي والخاص، إلا أن نظرية الاستثمار برأس المال البشري تعتبر من أهم هذه النظريات وأكثرها استخداماً في الدراسات العملية لسوق العمل سواء في الاقتصاديات المتقدمة أو النامية على حد سواء⁽⁶⁾.

(5) معهد الدراسات المصرفية (1999) قاعدة المعلومات الاقتصادية والمالية والمصرفية. الكويت، جدول (1-9) (1-10).

(6) للمزيد حول نظريات تحديد الأجور في القطاع الحكومي انظر: Gunderson, 1978

جدول (1)
متوسط المرتبات السنوية للكويتيين وغير الكويتيين عند التعيين
حسب مؤهلاتهم العلمية (دينار كويتي)

غير كويتي (نكور وإناث) (عزب ومتزوج)	كويتي		المؤهل العلمي	
	متزوج (نكور)	عزب (نكور + إناث)		
4000	8500	7000	فني	الجامعي
2500	7000	6000	غير فني	
2500	6600	5600	فني	الدبلوم + ثانوية عامة ودورة
2000	6000	5000	غير فني	
1800	4300	3400	ثانوية عامة وما يعادلها بدون دورة	
1400	4000	3000	متوسط	
1100	3800	2900	ابتدائي وأقل من الابتدائي	
15300	40200	32900	إجمالي المرتبات السنوية	
2185	5742	4700	متوسط إجمالي المرتبات السنوية	

المصدر: وليد الوهيب 1997 - أ.

جدول (2)
مقارنة التطور في متوسط الأجر في القطاعات غير النفطية الخاصة والعامة
خلال الفترة من 1985 إلى 1993 (دينار كويتي)

متوسط الأجر في القطاع الخاص إلى القطاع العام	القطاع الخاص			القطاع العام			السنوات
	متوسط الأجر	عدد العاملين	الأجور	متوسط الأجر	عدد العاملين	الأجور	
38,8	2288,4	286594	656,3	5893,6	229180	135,7	1985
28,6	1819	3222,5	586,1	6353,5	223168	1417,9	1986
27,2	1792	361482	647,8	6583,3	226573	1491,6	1987
26,6	1747,4	372493	650,9	6551,1	236784	1551,2	1988
24,7	1726,8	377688	652,2	6977,9	231087	1612,5	1989
13,1	1481,8	401381	594,8	11307,8	167414	1893,1	1992
16,0	1535	404691	621,2	9589	196493	1884,2	1993

المصدر: ديوان الخدمة المدنية (يونيو 1997).

وتشكل كتابات كلٍّ من (Shultz, 1960) و (Mincer 1958, 1974) و (Becker, 1975) اللبنة الأولى في تكوين البنية الأساسية لنظرية الاستثمار برأس المال البشري. فطبقاً لنظرية الاستثمار برأس المال البشري فإن الأفراد يعظمون من منفعتهم عن طريق الاستثمار بالتعليم والتدريب، وإن هناك علاقة موجبة بين مستوى أجر الفرد ومستوى تعليمه وتدريبه.

لذلك يمكن التعبير عن دالة الأجر طبقاً لفرضيات نظرية رأس المال البشري كالآتي:

$$W = f(S, X) \quad (1)$$

حيث إن W : مستوى الأجر

S : سنوات التعليم

X : سنوات الخبرة

أو يمكن إعادة صياغة دالة الأجر (1) بصورة أكثر شمولية وبالصيغة اللوغاريتمية كالآتي:

$$\ln w = \sum X_i B_i \quad (2)$$

حيث إن $\ln w$: اللوغاريتم الطبيعي لمستوى الأجر.

X_i : تشمل جميع العوامل المؤثرة في تحديد أجر الفرد سواء أكانت

ذات صلة مباشرة بالإنتاجية (التعليم والخبرة) أم ليس لها صلة

مباشرة بالإنتاجية (النوع، العمر، الجنسية... إلخ).

B_i : معاملات العوامل المحددة لمستوى الأجر.

بعد توصيف دالة الأجر بالمعادلة (2) نأتي لتعرف على فائض الأجر أو الريع الاقتصادي العائد للعمالة الحكومية عن طريق تحليل اختلاف الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص إلى مكوناته. لتحقيق ذلك تتبّع هذه الدراسة المنهجية العلمية التي قدمها وطورها كل من (Malkiel & Malkial, 1973; Oaxaca, 1973) في دراساتهم للتمييز في سوق العمل، واستخدمت لقياس الريع الاقتصادي للعاملين في القطاع الحكومي في دراسات كل من (Smith 1976) للاقتصاد الأمريكي و (Gunderson, 1979) للاقتصاد الكندي وغيرهما⁽⁷⁾.

(7) للمزيد حول الطرق المختلفة لقياس اختلاف الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص انظر: Belman. & Heywood, 1989.

وللبداء بتحليل اختلاف الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص إلى مكوناته يجب أولاً إعادة كتابة معادلة الأجر (2) لكل قطاع على حدة كالآتي:

$$L n \bar{w}_g = \sum B_g \bar{X}_g \quad (3)$$

$$L n \bar{w}_p = \sum B_p \bar{X}_p \quad (4)$$

حيث إن (g) ترمز إلى القطاع الحكومي - (P) ترمز إلى القطاع الخاص والخط فوق w و x يعني متوسط الأجر ومتوسط العوامل المحددة لمستوى الأجر في كل قطاع.

وبطرح المعادلة (4) من المعادلة (3) نحصل على متوسط الاختلاف الكلي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص.

$$L n \bar{w}_g - L n \bar{w}_p = \sum B_g \bar{X}_g - \sum B_p \bar{X}_p \quad (5)$$

لتحليل الاختلاف الكلي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص إلى مكوناته نقوم بطرح وإضافة $\sum B_p \bar{X}_g$ إلى الطرف الأيمن من المعادلة (5) أي استخدام معاملات دالة الأجر للقطاع الخاص لتقييم الخصائص الشخصية للعاملين في القطاع الحكومي، وبعد عملية الترتيب نتوصل للآتي:

$$L n \bar{w}_g - L n \bar{w}_p = \sum (B_g - B_p) \bar{X}_g + \sum B_p (\bar{X}_g - \bar{X}_p) \quad (6)$$

المعادلة (6) تفسر الاختلاف الكلي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص وتعيده إلى اختلاف هيكل الأجور بين القطاعين (اختلاف معاملات دالة الأجر لكل قطاع) أو ما سمي بالريع الاقتصادي وهو عبارة عن الفرق بين متوسط الأجر الافتراضي للعمالة الحكومية $\sum \bar{X}_g B_p$ (تقييم الخصائص الشخصية للعمالة الحكومية طبقاً لمعاملات دالة الأجر للقطاع الخاص) ومتوسط الأجر الفعلي للعمالة الحكومية $\sum B_g \bar{X}_g$. وهذا الاختلاف عبارة عن الجزء الأول من الطرف الأيمن للمعادلة (6) وهو اختلاف عائد لاختلاف الخصائص الشخصية للعاملين في القطاعين معبر عنه بالجزء الثاني من الطرف الأيمن للمعادلة (6) وهذا الاختلاف طبيعي ومبرر من الناحية الاقتصادية، فالقطاع الذي يستخدم في المتوسط عمالة ذات كفاءة إنتاجية عالية من المتوقع أن يدفع أجوراً مرتفعة مقارنة بالقطاع الذي يستخدم عمالة متوسطة الكفاءة والإنتاجية.

يمكن تلخيص مكونات اختلاف الأجر بين القطاعين الحكومي والخاص كالآتي:

1 - الاختلاف العائد لتباين هيكل الأجور أو الربيع الاقتصادي

$$\sum (B_g - B_p) \bar{X}_g = \sum B_g \bar{X}_g - \sum B_p \bar{X}_g$$

2 - الاختلاف العائد لاختلاف الخصائص الشخصية للعاملين

$$\sum B_p (\bar{X}_g - \bar{X}_p) = \sum B_p \bar{X}_g - \sum B_p \bar{X}_p$$

ثالثاً - التحليل والنتائج:

أ - عينة البحث ومتغيرات دالة الأجر

لتقدير الربيع الاقتصادي للعمالة الحكومية استُخدمت بيانات من عينة قوة العمل التي أجرتها وزارة التخطيط عام 1988، وعينة الدراسة تقتصر على الذكور والإناث ممن هم في سن العمل (15 سنة فما فوق) ويعملون بأجر إما في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وتقرر استبعاد من هم دون 15 سنة والطلبة وربات البيوت والعجزة والعاملون بدون أجر.

لقد اشتملت عينة الذكور على 12926 فرداً منهم 8196 يعملون بالقطاع الحكومي و4730 يعملون بالقطاع الخاص، أما عينة الإناث فشملت 3275 أنثى منهن 2544 يعملن بالقطاع الحكومي و731 يعملن بالقطاع الخاص.

الخطوة الأولى لقياس دالة الأجر حسب النوع (ذكر / أنثى) وحسب القطاع (حكومي / خاص) تتطلب تحديد وقياس متغيرات دالة الأجر.

يمكن إعادة كتابة دالة الأجر (2) كالآتي⁽⁸⁾:

$$\ln w = \ln w_o + \sum B_i X_i + e \quad (7)$$

حيث إن $\ln w$: اللوغاريتم الطبيعي للأجر الشهري.

$\ln w_o$: اللوغاريتم الطبيعي للأجر المستقل أو الثابت غير المتوقع على

المتغيرات الداخلة في دالة الأجر.

e : خطأ عشوائي error term موزع توزيعاً طبيعياً.

B_i : معاملات يجب تقديرها لتحديد تأثير كل متغير على مستوى أجر الفرد.

X_i : يشمل جميع المتغيرات المحددة لمستوى الأجر وبسبب عدم

(8) استخدمت الصيغة اللوغاريتمية لدالة الأجر للتقليل من مشكلة Heteroscedasticity.

توفر كافة المتغيرات أو الخصائص الشخصية للفرد المؤثرة على مستوى الأجر في عينة البحث، وهذا أمر طبيعي في أي عينة بحث فقد اقتضت المتغيرات المستقلة independent variables على:

المجموعة الأولى: متغيرات ذات صلة مباشرة بالإنتاجية وتشمل:
1 - التعليم: يقاس بسنوات الدراسة وهذا متوفر بعينة البحث.

2 - الخبرة: تقاس بالسنوات التي عملها الفرد منذ دخوله سوق العمل، ونظراً لعدم توفر الخبرة في عينة البحث فقد جرى اتباع طريقتين، طريقة منسر (Mincer 1974) التي تقتضي طرح سنوات التعليم بالإضافة إلى خمس سنوات من العمر (الخبرة = العمر - سنوات التعليم - 5)، أما الطريقة الثانية فتتطلب طرح خمس عشرة سنة من العمر (الخبرة = العمر - 15) ثم الأخذ بأقل تقدير، وإن اتباع هذا الأسلوب يقلل من تضخم سنوات الخبرة أو التدريب خاصة أن العينة تحتوي على نسبة كبيرة من أصحاب المستويات التعليمية المنخفضة.

المجموعة الثانية: تشمل المتغيرات التي ليست لها صلة مباشرة بالإنتاجية وهي:

1 - الحالة الاجتماعية: متزوج أو غير متزوج؛ حيث استخدم البحث متغيراً صورياً dummy variable للدلالة على الحالة الاجتماعية يأخذ قيمة (واحد) للمتزوجين و(صفر) لغير ذلك.

2 - عدد الأبناء: توفر لنا العينة عدد الأبناء في كل أسرة وكان التركيز على الأبناء غير العاملين من الطلبة ومن هم أقل من خمس عشرة سنة.

3 - الجنسية: توفر العينة جنسية العامل سواء أكان كويتي أم غير كويتي واستُخدم متغير صوري للدلالة على الجنسية يأخذ قيمة (واحد) للكويتي و(صفر) لغير ذلك.

ب - النتائج:

يظهر الجدول (3) نتائج تقدير دالة الأجر للذكور والإناث العاملين في القطاعين الحكومي والخاص باستخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS)⁽⁹⁾ التي

(9) نعرّف بوجود الاختيار المتحيز Selectivity bias بسبب احتمال كون اختيار الفرد للقطاع الذي يعمل به متغيراً داخلياً endogenous ويمكن التعامل مع هذه المشكلة باستخدام طريقة (Heckman, 1979)، وبسبب قصور في المتغيرات المتوفرة في عينة البحث مما يؤدي إلى صعوبة تقدير الاختيار القطاعي للفرد، لذلك رأينا استخدام طريقة OLS لتقدير دالة الأجر مع افتراض أن اختيار الفرد للقطاع الذي يعمل به متغير خارجي exogenous.

على أساسها سيتم تحليل اختلاف الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص إلى مكوناته للتوصل إلى الربع الاقتصادي العائد للعمالة الحكومية من الجنسين ذكوراً وإناثاً.

جدول (3)

نتائج تقدير دالة الأجر للقطاع الحكومي والخاص حسب النوع (ذكور/إناث)
(المتغير التابع: اللوغاريتم الطبيعي للأجور والمرتبات الشهرية L_{nw})

القطاع الحكومي		القطاع الخاص		المتغيرات المستقلة
ذكور	إناث	ذكور	إناث	
.037 (39.18)	.076 (55.51)	.075 (51.67)	.086 (18.61)	سنوات التعليم
.008 (15.25)	.021 (26.62)	.014 (15.81)	.016 (6.13)	سنوات الخبرة
.026 (15.81)	-.004 (-2.20)	.049 (15.67)	-.0009 (-1.00)	عدد الأطفال
.463 (31.71)	-.005 (0.36)	.418 (18.16)	-.138 (-3.017)	الحالة الاجتماعية
.393 (36.50)	.479 (38.52)	.698 (15.84)	.802 (9.48)	الجنسية
4.801 (233.03)	4.163 (134.12)	4.025 (149.45)	3.902 (45.88)	الثابت
.42	.62	.48	.41	R ²
1.74	1.81	1.68	1.72	D.W.

الأرقام بين القوسين تمثل اختبار «ت» (t-statistics).

- الذكور: طبقاً لنتائج تقدير دالة الأجر للذكور العاملين في القطاع الحكومي والخاص - جدول (3) - فإن متوسط لوغاريتم أجر الذكور العاملين في القطاع الحكومي يساوي 6.008 ($\sum \bar{X}_g B_g$)، والذكور العاملين في القطاع الخاص يساوي 5.502 ($\sum \bar{X}_p B_p$) بفارق قدره 506. لصالح الذكور العاملين في القطاع الحكومي، أما بالصيغة النقدية فإن متوسط أجر الذكور العاملين في القطاع الحكومي يساوي 405 دنانير (antilogy 6.008)، ومتوسط أجرهم في القطاع الخاص يساوي 245 ديناراً (antilogy 5.502)، بفارق قدره 160 ديناراً لصالح الذكور العاملين في القطاع الحكومي أي أن الذكور العاملين في القطاع الحكومي يحصلون في المتوسط على

أجور تفوق نظيرتها في القطاع الخاص بمقدار 160 ديناراً أو ما يساوي 65% من أجور الذكور العاملين في القطاع الخاص.

هذا الاختلاف الإجمالي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص (506. = $\ln \bar{w}_g - \ln \bar{w}_p$) يعكس في الواقع اختلافاً في الخصائص الشخصية للعاملين في كل قطاع واختلافاً في هيكل الأجور (معاملات دالة الأجر في كل قطاع) - معادلة (6) - وهذا ما سنحاول تعرّفه كل على حدة.

إن الاختلاف الإجمالي للأجور العائد لاختلاف هيكل الأجور أو ما يطلق عليه الربيع الاقتصادي فهو عبارة عن الفرق بين متوسط لوغاريتم الأجر الافتراضي للذكور العاملين في القطاع الحكومي مستخدمين هيكل الأجور في القطاع الخاص ($\sum \bar{X}_g B_p$) ويساوي 5.9411 أو نقدياً يساوي 380 ديناراً، ومتوسط لوغاريتم الأجر الفعلي للذكور العاملين في القطاع الحكومي ($\sum \bar{X}_g B_g$) ويساوي 6.008 أو نقدياً يساوي 405 دنانير بفارق قدره 0.067. بالصيغة اللوغاريتمية أو 25 ديناراً بالصيغة النقدية، معنى ذلك أن الذكور العاملين في القطاع الحكومي يحصلون على زيادة في الأجر غير مرتبطة بخصائصهم الشخصية أو ريع اقتصادي يساوي 25 ديناراً، وهذه الزيادة تشكل حوالي 10% من أجور الذكور العاملين في القطاع الخاص.

بعد استبعاد الاختلاف في الأجور العائد لاختلاف هيكل الأجور - الربيع الاقتصادي - (25 ديناراً) من الاختلاف الإجمالي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص (160 ديناراً) نحصل على الاختلاف في الأجور العائد لاختلاف الخصائص الشخصية للعاملين في كل قطاع، وهذا يساوي 135 ديناراً لصالح الذكور العاملين في القطاع الحكومي أو ما يشكل 55% من أجور الذكور العاملين في القطاع الخاص.

كما يوضح الجدول (4) المساهمة النسبية لكل متغير يفسر الاختلاف الكلي للأجور للذكور بين القطاعين الحكومي والخاص، إن الإشارة الموجبة تعني ميزة لصالح القطاع الحكومي (مساهمة إيجابية لاختلاف الأجر الإجمالي) أما الإشارة السالبة فتعني ميزة لصالح القطاع الخاص.

ويوضح العمود (1) من جدول (4) المساهمة النسبية للخصائص الشخصية، والملاحظ أن جميع الخصائص الشخصية للذكور فيما عدا سنوات الخبرة لصالح العاملين في القطاع الحكومي (إشارة موجبة) وأنها تفسر حوالي 87% من الاختلاف الإجمالي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص دلالة على أن 87% من اختلاف الأجور بين القطاعين يعود إلى أن الذكور في القطاع الحكومي يتميزون

بارتفاع مستوى تعليمهم وأن غالبيتهم من الكويتيين ومن المتزوجين ويعولون عدداً أكبر من الأطفال بالمقارنة إلى الذكور العاملين في القطاع الخاص. أما العمود (2) من الجدول (4) فإنه يوضح المساهمة النسبية لاختلاف هيكل الأجور بين القطاعين (الربع الاقتصادي)، والملاحظ أن اختلاف هيكل الأجور يساهم بحوالي 13% من الاختلاف الإجمالي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص، وأن معظم هذه المساهمة نتيجة لاختلاف الجزء الثابت constant term لمعادلة الأجر لكل قطاع وليس لارتفاع العائد على الخصائص الشخصية للذكور العاملين في القطاع الحكومي، وهذا واضح من خلال الإشارة الموجبة للقيمة المرتفعة للجزء الثابت والإشارة السالبة لعوائد الخصائص الشخصية للعامل (معاملات دالة الأجور)، مما يقدم دليلاً على أن القطاع الحكومي يعطي ريعاً اقتصادياً للذكور العاملين في شكل مكافأة ثابتة أو ميزة ثابتة في الأجر Fixed premium وليس في شكل ارتفاع عائد الخصائص الشخصية للعامل (مثلاً: التعليم، الخبرة... إلخ) حيث الملاحظ أن مساهمتها بالسالب دلالة على انخفاض عائد الخصائص الشخصية للعامل مقارنة بالقطاع الخاص، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات الربع الاقتصادي للذكور العاملين في القطاع الحكومي (Gunderson, 1979; Lindauer & Sabot 1983; Prescott & Wandschneider, 1999; Terrell 1993).

جدول (4)

المساهمة النسبية للمتغيرات المستقلة لاختلاف الأجور للذكور

مساهمة كل متغير على حدة للوغاريتم اختلاف الأجور		المتغيرات المستقلة
هيكل الأجر (wage structural) (b _g -b _p) X _g	الخصائص الشخصية (Endowments) (X _g -X _p)b _p	
.7761	-----	الثابت
-.4021	.0615	سنوات التعليم
-.1160	-.0071	سنوات الخبرة
.1002	.0963	عدد الأطفال
.0366	.0217	الحالة الاجتماعية
-.1267	.2662	الجنسية
.0677	.4386	الإجمالي
.5063		

الإناث: طبقاً لنتائج تقدير دالة الأجر للإناث العاملات في القطاع الحكومي والخاص - جدول (3) - فإن متوسط لوغاريتم أجر الإناث العاملات في القطاع الحكومي يساوي 5.731 ($\sum \bar{X}_g B_g$)، والإناث العاملات في القطاع الخاص يساوي 5.167 ($\sum \bar{X}_p B_p$) بفارق وقدره 564. لصالح الإناث العاملات في القطاع الحكومي أو بالصيغة النقدية فإن متوسط أجر الإناث العاملات في القطاع الحكومي يساوي 308 دنانير (antilog 5.731) والإناث العاملات في القطاع الخاص يساوي 175 ديناراً (antilog 5.167) بفارق قدره 133 ديناراً لصالح العاملات في القطاع الحكومي، وهذا دليل على أن الإناث العاملات في القطاع الحكومي يحصلن بالمتوسط على أجور تفوق نظيرتها في القطاع الخاص بمقدار 133 ديناراً أو ما يساوي 76% من أجور الإناث العاملات في القطاع الخاص. هذا الاختلاف الإجمالي للأجور بين القطاعين الحكومي والخاص إنما يعكس اختلافاً في هيكل الأجور واختلافاً في الخصائص الشخصية للإناث العاملات في كل قطاع.

إن الاختلاف العائد لاختلاف هيكل الأجور أو ما يطلق عليه الربيع الاقتصادي هو عبارة عن الفرق بين متوسط لوغاريتم الأجر الافتراضي للإناث العاملات في القطاع الحكومي مستخدمين هيكل الأجور في القطاع الخاص ($\sum \bar{X}_g B_p$) ويساوي 5.6341 أو نقدياً يساوي 279 ديناراً، ومتوسط لوغاريتم الأجر الفعلي للإناث العاملات في القطاع الحكومي ($\sum \bar{X}_g B_g$) ويساوي 5.731 أو نقدياً يساوي 308 دنانير بفارق قدره 097. بالصيغة اللوغاريتمية أو 29 ديناراً بالصيغة النقدية. إن في ذلك دلالة على أن الإناث العاملات في القطاع الحكومي يحصلن على ريع اقتصادي يساوي 29 ديناراً أو ما يشكل حوالي 17% من أجور الإناث العاملات في القطاع الخاص.

وللتوصل إلى الاختلاف في الأجور العائد لاختلاف الخصائص الشخصية للعاملات في كل قطاع نقوم باستبعاد الاختلاف في الأجور العائد لهيكل الأجور، أو الربيع الاقتصادي وقدره 29 ديناراً من الاختلاف الإجمالي للأجور وقدره 133 ديناراً لتحصل على اختلاف في الأجر قدره 104 دنانير وهو ما يشكل 59% من أجور الإناث العاملات في القطاع الخاص.

يوضح الجدول (5) المساهمة النسبية لكل متغير يفسر الاختلاف الكلي لأجور الإناث بين القطاعين الحكومي والخاص. وتعني الإشارة الموجبة ميزة لصالح القطاع الحكومي أما الإشارة السالبة فتعني ميزة لصالح القطاع الخاص.

يوضح العمود (1) من جدول (5) المساهمة النسبية للخصائص الشخصية، والملاحظ أن الخصائص الشخصية للإناث (التعليم، الخبرة، الجنسية) جاءت لصالح العاملات في القطاع الحكومي (إشارة موجبة) وأنها تفسر حوالي 83% من الاختلاف الكلي للأجور، وهذا دلالة على أن 83% من اختلاف الأجور بين القطاعين يعود إلى أن الإناث العاملات في القطاع الحكومي يتميزن بارتفاع مستويات تعليمهن وخبرتهن، وأن غالبيةهن من الكويتيات مقارنة بالإناث العاملات في القطاع الخاص.

أما العمود (2) من جدول (5) فيوضح المساهمة النسبية لاختلاف هيكل الأجور بين القطاعين (الربيع الاقتصادي). والملاحظ أن اختلاف هيكل الأجور يسهم بحوالي 17% من الاختلاف الإجمالي أي أن 17% من اختلاف الأجور بين القطاعين هو في شكل عائد ليس له علاقة بالإنتاجية أو هو ريع اقتصادي، وأن معظم هذه المساهمة في شكل ميزة ثابتة في الأجر Fixed premium، وهذا واضح من الإشارة الموجبة للقيمة المرتفعة للجزء الثابت. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات العائد الاقتصادي للإناث العاملات في القطاع الحكومي. (Gunderson 1979, Kaneltopoulos, 1997; Shapiro & Stelcner 1989).

جدول (5)

المساهمة النسبية للمتغيرات المستقلة لاختلاف الأجور للإناث

مساهمة كل متغير على حدة للوغاريتم اختلاف الأجور		المتغيرات المستقلة
هيكل الأجر (wage structural) (b _g -b _p) X _g	الخصائص الشخصية (Endowments) (X _g -X _p)b _p	
.2604	---	
-.1390	.0575	سنوات التعليم
.0727	.0059	سنوات الخبرة
-.0157	-.0007	عدد الأطفال
.1008	-.0070	الحالة الاجتماعية
-.1824	.4114	الجنسية
.0968	.4671	الإجمالي
.5649		

يمكن تلخيص النتائج السابقة (للذكور والإناث) في جدول موحد كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6) ملخص لنتائج البحث

ذكور	إناث		
6.008 405	5.731 308	الصيغة اللوغاريتمية K.D	متوسط الأجر في القطاع الحكومي
5.502 245	5.167 175	الصيغة اللوغاريتمية K.D	متوسط الأجر في القطاع الخاص
.506 160 65	.564 133 76	الصيغة اللوغاريتمية K.D %	إجمالي اختلاف الأجور كنسبة من أجر القطاع الخاص
.067 25 10 16	.097 29 17 22	الصيغة اللوغاريتمية K.D % %	الريع الاقتصادي كنسبة من أجر القطاع الخاص (K.D) كنسبة من إجمالي الاختلاف (K.D)
.439 135 55 84	.467 104 59 78	الصيغة اللوغاريتمية K.D % %	اختلاف الخصائص كنسبة من أجر القطاع الخاص (K.D) كنسبة من إجمالي الاختلاف (K.D)

الخلاصة:

يستخلص من هذه الدراسة الآتي:

1 - أن هناك تفاوتاً أو اختلافاً في الأجور بين القطاعين الحكومي والخاص لصالح العمالة الحكومية، ومقدار هذا الاختلاف يتفاوت بين الذكور والإناث. فالذكور يحصلون على زيادة في الأجر مقدارها 160 ديناراً أو ما يشكل حوالي 65% من أجور الذكور العاملين في القطاع الخاص، أما الإناث فيحصلن على زيادة في الأجر مقدارها 133 ديناراً أو ما يشكل حوالي 76% من أجور العاملات في القطاع الخاص.

2 - أن العمالة الحكومية تحصل على ريع اقتصادي أو عائد ليس له علاقة بالإنتاجية يساوي 25 ديناراً للذكور أو ما شكل 10% من أجور العاملين في القطاع

الخاص مقارنة بـ 29 ديناراً للإناث أو ما يشكل 17% من أجور العاملات في القطاع الخاص دلالة على ارتفاع الريع الاقتصادي للإناث مقارنة بريع الذكور.

3 - أن الريع الاقتصادي العائد للعمالة الحكومية هو عبارة عن ميزة ثابتة في الأجر Fixed premium ليس لها علاقة بإنتاجية العامل الحكومي، مما يعني مبالغة سياسة الأجور الحكومية في تقييم إنتاجية العامل وبالتالي الأجر.

4 - من النتائج السابقة يمكن القول إن سياسة الأجور الحكومية لا تأخذ في الاعتبار فقط العوامل الاقتصادية كمحدد للإنتاجية والأجر بل إن للعوامل السياسية والاجتماعية دور فعال في تحديد الأجور في القطاع الحكومي مما ترتب عليه ارتفاع أجور العاملين في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص.

إن سياسة المغالاة في الأجر في القطاع الحكومي أدت إلى سوء توزيع للموارد البشرية داخل الاقتصاد الكويتي، فقد تكسدت العمالة الكويتية في القطاع الحكومي للاستفادة من ميزة الأجر وفتحت المجال للعمالة الوافدة للسيطرة على القطاع الخاص.

كما أن سياسة المغالاة في الأجر أسهمت في تضخم باب الأجور والرواتب مما أثقل الموازنة العامة للدولة.

لذلك توصي هذه الدراسة بأنه لخفض مساهمة باب الرواتب والأجور فإن الأمر لا يتطلب فقط خفض أعداد العاملين في القطاع الحكومي، بل يتطلب إعادة النظر في سياسة الأجور الحكومية الحالية ومحاولة تحييد تأثير العوامل الأخرى التي ليس لها علاقة بإنتاجية العامل مما يعني خفض الأجور الحكومية لتعكس إلى حد كبير إنتاجية العامل والقضاء على أي ميزة أخرى مثل الريع الاقتصادي كما دلت نتائج هذه الدراسة، لذلك نرى أن الأجر الحكومي يجب أن ينخفض بمقدار يتراوح بين 10% و17% مما سيؤدي إلى خفض باب الأجور والمرتبات. والإسهام في خفض عجز الموازنة العامة للدولة. وقد يدفع ذلك جزءاً من العمالة الحكومية إلى العمل في القطاع الخاص.

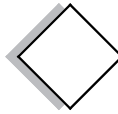
المصادر

- ديوان الخدمة المدنية (يونيو 1997). *التقرير الفصلي للقوى العاملة*. الكويت: ديوان الخدمة المدنية.
- وليد الوهيب (1997 أ). الأجور وتصحيح الاختلالات الاقتصادية. ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين، الكويت، أبريل 1997.
- وليد الوهيب (1997 ب). الإحلال الوظيفي.. هل هو خيار استراتيجي لحل مشكلة التوظيف والعمالة بدولة الكويت. دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين، الكويت، أبريل 1997.
- Beker, G. (1975). *Human capital*. The University of Chicago Press, 2nd ed.
- Belman, D., & Heywood J. (1989). Government wage differential: A sample selection approach. *Applied Economics*, 21: 477-438.
- Corbo, V., & Stelcner, M., (1983). Earning determination and labor market: Gran Santiago. *Journal of Development Economics*, 12 (3): 251-242.
- Gaag, J., Stelcner, M., & Vijverberg, W. (1989). Wage differential and moonlighting by civil servants: Evidence from Cote Divories and Peru. *The World Bank Economic Review*, 1.3: 67-95.
- Gunderson, M. (1978). Public sector wage determination: A review of the literature. In D.K. Foor, (Ed.), *Public employment and compensation in Canada*. Toronto; Bufferworth Co.
- Gunderson, M. (1979). Earning differential between the public and private sector. *Canadian Journal of Economics*, 12 (2): 228-242.
- Heckman, J. (1979). Sample bias as a specification error. *Econometrica*, 47: 153-162.
- House, W. (1984). Labor market segmentation: Evidence from Cyprus. *World Development*, 12 (4): 403-418.
- Kanellopoulos, C. (1997). Public - private wage differential in Greece. *Applied Economics*, 92: 1023-1032.
- Lindauer, D., & Sabot, R.H. (1983). The public - private wage differential in a poor urban economy. *Journal of Developments Economics*, 12 (3): 137-152.
- Little, R. (1985). A note about models for selectivity bias. *Econometrica*, 53, (6): 1469-1474.
- Malkiel, B., & Malkiel, J. (1973). Male - female pay differential in professional employment. *American Economic Review*, 63: 693-705.
- Mann, P., & Kapoor B. (1988). Earning differential between public, private and joint sectors in Pungab (India). *Journal of Development Studies*, Oct: 97-111.
- Mincer, J. (1958) Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 56 (4): 281-302.

- Mincer, J. (1974). *Schooling: Experince and earning*. New York: National Bureau of Economic Research and Columbia University Press.
- Mohan, R. (1986). *Work, wage, and welfare in a developing metropolis: Consequences of growth in Bogota*, Columbia. New York: Oxford University Presses.
- Oaxaca, R. (1973). Male - female earning differential. *International Economic Review*, 14: 693-709.
- Olsen, R. (1980). A least square correction for selectivity bias. *Econometrica*, 48 (7): 1815-1821.
- Prescott, D., & Wandschneider, B. (1999). Public - private sector wage differential in Canada - evidence from the 1991 and 1982 survey of consumer finance. *Applied Economics*, 31: 723-731.
- Robinson, C., & Tomes, N. (1984). Union wage differential in the public and private sectors: A simultaneous equation specification. *Journal of Labor Economics*, January.: 106-127.
- Shapiro, D.M., & Stelcher, M. (1989). Canadian public - private sector earning differential 1970-1980. *Industrial Relation*, 28 (1): 72-81.
- Shultz, T.W. (1960). Investment in human capital. Presidential address delivered at the seventy - third annual meeting of the American Enonomic Association. St. Louis, Mo. December 28.
- Smith, S. (1976). Pay differential between federal government and private sector workers. *Industrial and Labor Relation Review*, 29: 179-197.
- Terrell, K. (1993). Public - private wage differential in Haiti: Do public servants earn a rent. *Journal of Development Economics*, 42: 293-314.

مقدم في إبريل 2000.

أجيز في إبريل 2001.



Economics

Economic Rent for Government Employees in Kuwait Economy

*Issa Al Quisi**

This study used data from a labor force study (1988) to answer a central question whether or not government sector employees are earning economic rent. Separate wages equations were estimated for government and private sector employees, males and females, and the overall average wages differential was decomposed into two parts: one due to different endowments of productivity related characteristics, and another due to a pure surplus or economic rent. The results show that females working in the government sector earn more economic rent compared to males working in the government sector. Females earn 17% of females wages in the private sector as economic rent compared to 10% of males wages in private sector for males.

Keywords: Government Sector, Private Sector, Overall Wages Differential, Economic Rent, Human Capital Investment, Wages Structure, Employees Endowments.

* Dept. of Economics, Faculty of Administrative Sciences, Kuwait University.