

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف -  
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية

## محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية  
تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء

تحت إشراف الأستاذ

أ.د. عبد الكريم البشير

إعداد الطالبة:

لعريفي عودة

### لجنة المناقشة

رئيسا	أ.د. راتول محمد.....
مقررا	أ.د. البشير عبد الكريم.....
عضوا	د. عشوي نصر الدين.....
عضوا	أ. شريفي إبراهيم.....

السنة الجامعية 2010-2011

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى  
الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى إخوتي وأخواتي

وإلى كل طالب علم

## شكر

---

أوجه شكري للأستاذ المشرف الدكتور البشير عبد الكريم  
على تقبله الإشراف على هذا العمل.

أتوجه بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة  
التي قبلت مناقشة هذه المذكرة .

وأقدم بالشكر الجزيل والتقدير لكل من ساعدني  
من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل .

الصفحة	العنوان
I	الفهرس
VI	قائمة الجداول والأشكال
أ	مقدمة عامة
	الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل
1	تمهيد
2	المبحث الأول: ماهية سوق العمل
2	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل
2	أولاً: مفهوم سوق العمل
3	ثانياً: مؤشرات سوق العمل
5	المطلب الثاني: عرض العمل
5	أولاً: مفهوم عرض العمل
6	ثانياً: محددات عرض العمل
6	المطلب الثالث: الطلب على العمل
7	أولاً: مفهوم الطلب على العمل
7	ثانياً: محددات الطلب على العمل
8	المبحث الثاني: النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل
8	المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل
8	أولاً: مبادئ المدرسة الكلاسيكية
9	ثانياً: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك
20	ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك
21	المطلب الثاني: النظرية الكيترية لسوق العمل
21	أولاً: مبادئ المدرسة الكيترية
22	ثانياً: الطلب على العمل وعرضه عند كيتر
26	ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند كيتر
28	المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

28	أولا: نظرية البحث عن العمل
29	ثانيا: نظرية الداخلين والخارجين
29	ثالثا: نظرية تجزؤ سوق العمل
30	رابعا: نظرية اختلال سوق العمل
32	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الأجور، النظريات المفسرة لها ومحدداتها</b>
34	تمهيد
35	<b>المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور</b>
35	المطلب الأول: مفهوم الأجور وأنواعها
35	أولا: تعريف الأجر
36	ثانيا: أنواع الأجور
37	ثالثا: أهمية الأجور
38	المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور وأسباب تفاوتها .
38	أولا: أنظمة دفع الأجور
39	ثانيا: أسباب التفاوت في الأجور
41	المطلب الثالث: الأشكال المختلفة لزيادة الأجور وأثرها التشجيعي
42	أولا: مفهوم التعويضات غير المباشرة
42	ثانيا: أنواع التعويضات غير المباشرة
43	<b>المبحث الثاني: نظريات الأجور</b>
43	المطلب الأول: النظريات الاقتصادية التقليدية للأجور
44	أولا: نظرية حد الكفاف
45	ثانيا: نظرية رصيد الأجور
46	المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية الحديثة للأجور
46	أولا: نظرية الإنتاجية الحدية
47	ثانيا: نظرية العرض والطلب
47	المطلب الثالث: الأجور في الفكر الماركسي

47	أولا: نظرية الأجور الماركسية
49	ثانيا: الأجور في الفكر الاشتراكي
50	المبحث الثالث: محددات الأجور
50	المطلب الأول: الناتج الوطني وإنتاجية العمل
50	أولا: الناتج الوطني
52	ثانيا: إنتاجية العمل
56	المطلب الثاني: البطالة
56	أولا: تعريف البطالة
56	ثانيا: علاقة فليس في المدى القصير
57	ثالثا: منحني فليس المعدل
59	رابعا: منحني فليس في المدى الطويل
62	المطلب الثالث: القدرة الشرائية وقياسها
63	المطلب الرابع: دور التعليم في تحديد الأجور
63	أولا: الإستثمار في رأس المال البشري
65	ثانيا: نظريات الإستثمار في رأس المال البشري
66	ثالثا: دور رأس المال البشري في العملية الإنتاجية وتحسين الأجور
68	خلاصة
	<b>الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر</b>
70	تمهيد
71	المبحث الأول: مشكل البيانات وتحليل معطيات الأجور
71	المطلب الأول: أجهزة جمع المعطيات في الجزائر وخصائصها
71	أولا: مصادر المعطيات في الجزائر
71	ثانيا: خصائص المعطيات الإقتصادية
72	المطلب الثاني: تحليل معطيات الأجور
74	المطلب الثالث: تحليل معطيات محددات الأجور
74	أولا: تحليل تطور الناتج الداخلي الخام والإنتاجية

76	ثانيا: تحليل تطور معدل التضخم
78	ثالثا: تحليل تطور معدل البطالة
81	المبحث الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر
81	المطلب الأول: خصائص سوق العمل الجزائري
84	المطلب الثاني: المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر
95	المطلب الثالث: التمثيل البياني للعمالة في الجزائر
98	خلاصة
	الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر
100	تمهيد
101	المبحث الأول: دراسة قياسية لمحددات الأجر في الجزائر
101	المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج
111	المطلب الثاني: تقدير النموذج
113	المطلب الثالث: التنبؤ بالنموذج
117	المبحث الثاني: دراسة قياسية لإنعكاس محددات الكتلة الأجرية على العمالة في الجزائر
117	المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج
119	المطلب الثاني: تقدير النموذج
121	المطلب الثالث: التنبؤ بالنموذج
122	خلاصة
124	خاتمة عامة
128	المراجع
134	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	أثر الدخل وأثر الإحلال .	1-1
72	تطور الكتلة الأجرية خلال الفترة (1970-2009)	1-3
74	تطور الناتج الداخلي الخام الحقيقي والإنتاجية خلال الفترة (1970-2009) .	2-3
76	تطور معدل التضخم خلال الفترة (1970-2009)	3-3
78	تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970-2009)	4-3
83	تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي .	5-3
85	نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية في مختلف القطاعات (1980-1984) .	6-3
90	الشغل والبطالة في سنتي 1994 و1997 .	7-3
92	تطور عمليات الإدماج المهني .	8-3
94	تطور حصيلة عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة (1998-2000) .	9-3
95	تطور السكان، السكان في سن العمل، القوى العاملة ومكوناتها خلال الفترة (1970-2009) .	10-3



قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10	منحني دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل .	1-1
12	إشتقاق دالة الطلب على العمل .	2-1
13	الطلب على العمل عند الكلاسيك	3-1
14	عرض العمل عند النيوكلاسيك .	4-1
15	خريطة منحنيات السواء .	5-1
16	خط الأجر .	6-1
16	توازن العامل .	7-1
17	أثر الدخل وأثر الإحلال .	8-1
18	عرض العمل العادي وغير العادي .	9-1
19	منحني عرض العمل عند الكلاسيك .	10-1
20	التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك .	11-1
24	الطلب على العمل عند كيتز .	12-1
26	منحني عرض العمل عند كيتز .	13-1
27	التوازن في سوق العمل عند كيتز .	14-1
56	منحني فليس في الأجل القصير .	1-2
61	المعدل الطبيعي للنتائج، التوظيف والبطالة .	2-2
73	منحني تطور الكتلة الأجرية الإسمية والحقيقية خلال الفترة (2009-1970)	1-3
75	منحني الناتج الداخلي الخام الإسمي والحقيقي خلال الفترة (2009-1970)	2-3
76	منحني انتاجية العمل خلال الفترة (2009-1970)	3-3
77	منحني معدلات التضخم خلال الفترة (2009-1970)	4-3
78	منحني معدلات البطالة خلال الفترة (2009-1970)	5-3
95	تطور القوى العاملة ومكوناتها خلال الفترة (2009-1970)	6-3

يعتبر موضوع الأجور من أهم الموضوعات الاقتصادية التي لقيت إهتماماً كبيراً في التحليل والدراسات الاقتصادية في العقود السابقة، نظراً لما يمثله هذا المتغير من أهمية بالنسبة للفرد، المؤسسة والمجتمع. ينبغي على نظام الأجور أن يعكس العدالة في التوزيع، أما إذا إحتل هذا النظام فإنه يتسبب في تدهور الموارد المتاحة المعول عليها في عملية التنمية وخلق جو من الإستقرار الإقتصادي، وأهم هذه الموارد مورد البشري الذي أخذ قسطاً معتبراً من الإهتمام والدراسة والتكوين، كون الأجر إضافة لكونه عنصر تنمية يساهم في تشكيل طبقة عاملة فعالة ذات إنتاجية عالية - عامل إستقرار اجتماعي - يحرك الرغبة في التطور وإتقان العمل وتحسين المنتج وترقيته ليصبح عامل رفاه إقتصادي مهم تستطيع الدولة الإعتماد عليه في تحريك النشاط الإقتصادي من خلال رفع معدلات النمو .

يعكس نظام الأجور، النظام السياسي والإقتصادي السائد في البلد، ولذا سيكون عبارة عن إختيار سياسي في بداية الأمر ليأتي بعد ذلك دور المجتمع في رفض أو قبول هذا النظام من خلال قواعد إيديولوجية أو ممارسات يومية أو رفضه تماماً بحيث ينعكس هذا الرفض في كثرة الإضرابات العمالية، أو ينعكس في تراجع الإنتاجية مما يؤدي إلى تراجع معدلات النمو، وهنا تبدأ عملية المطالبة عن قواعد جديدة أكثر عدلاً وإنسجاماً مع دوافع ومحيط المجتمع .

تعتمد سوق اليد العاملة على مبدأ الإتفاقيات الجماعية، مما يؤثر على تحرك العمالة من قطاع إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى على أساس الأجور الموزعة .

تتعدد المتغيرات الاقتصادية التي تحدد معدلات الأجور من دولة إلى أخرى وفي طريقة تناولها من الناحية الجزئية أو من الناحية الكلية، فبعد تفكيرنا تناولنا الموضوع من الناحية الكلية والذي يجب أن يكون مبني على مدى توفر المادة الخام المتعلقة بالموضوع، والمتمثلة أساساً في معطيات الأجور، مستوى الأسعار، معدلات البطالة ومعدلات الإنتاجية. وعدم تناول الموضوع من الناحية الجزئية نظراً لعدم توفر بيانات خاصة بموضوع أجرة العامل في المؤسسة العامة أو الخاصة، سنه، خبرته، عدد الأولاد والمنطقة التي يعمل بها..... الخ.

### مشكلة البحث :

تعد مشكلة الإضرابات العمالية من بين المشاكل الاقتصادية الجديرة بالاهتمام في الجزائر في عملية تحديد معدلات الأجور، ومرد هذه المشكلة هو وجود متغيرات لها تأثير على نمو هذه المعدلات، وعليه فما هي العوامل المحددة للأجر، وما هو أثرها على العمالة في الجزائر ؟

### التساؤلات الفرعية :

- على أساس هذه الإشكالية يمكننا طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :
- 1- مادور سوق العمل في تحديد الأجور ؟
  - 2- في إطار تحديد معادلة الأجر ، ماهي محددات هذه الدالة ؟
  - 3- هل يمكن اعتبار التضخم المتغير الأساسي في تفسير الأجر في الجزائر ؟
  - 4- ما مدى تأثير معدلات الإنتاجية على العمالة في الجزائر؟.

### الفرضيات :

- للإجابة على الأسئلة السابقة تم إقتراح الفرضيات التالية :
- 1- إن لمعدلات البطالة علاقة مباشرة بمعدلات الأجور .
  - 2- يتحدد الأجر بمعدلات التضخم ، البطالة والإنتاجية .
  - 3- لا يعتبر التضخم المتغير الوحيد المفسر للأجر في الجزائر .
  - 4- تؤدي الزيادة في الإنتاجية إلى زيادة قليلة في العمالة .

### أهداف البحث:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر ، بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة ، ويندرج ضمن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية :
- الوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر .
  - دراسة سياسة التشغيل وتطورها عبر المراحل المختلفة لتطور الإقتصاد الجزائري .

### أهمية البحث :

- تكمن أهمية البحث في خطورة البطالة ومعدلات التضخم المرتفعة .
- كما تكمن أهمية البحث من خلال إهتمام وتركيز نظرية الأجور على محاولة تفسير الميكانيزمات التي تحكم سوق العمل . كما أنها تحاول تفسير أسباب تفاوت الأجور بين المهن .

### حدود الدراسة :

تحدد دراستنا لهذا الموضوع من جانبين زماني ومكاني، فالجانب المكاني يتمثل في التركيز على حالة الجزائر، في حين أن الجانب الزمني فسنتعرف من خلاله على النموذج الذي يحدد أهم العوامل المؤثرة على الأجر مع التطرق لدراسة تأثير هذه العوامل على العمالة حيث حاولنا دراسة هذا الموضوع إبتداءً من الفترة الممتدة من الاستقلال حتى الآن، ولكن نظراً لتعذر الحصول على البيانات فقد قمنا بدراستنا على الفترة الممتدة من 1970 إلى غاية 2009.

### منهج البحث :

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الإستنباطي وأداته الوصف بغية عرض التطور التاريخي للظاهرة لتحديد أهم المؤثرات على متغير الأجر وكيفية تأثيرها على العمالة في الجزائر، كما إعتدنا أيضا على المنهج الإستقرائي وأداته الإحصاء وذلك بغرض تحليل المعطيات الإحصائية .

### أقسام الدراسة :

بعد أن طرحنا الإشكالية وبيننا المنهجية المتبعة، قمنا بمعالجة البحث ضمن أربعة فصول :

**الفصل الأول:** معالجتنا لهذا الفصل انصبت على دراسة سوق العمل من خلال مفهومها والنظريات المفسرة لها .

**الفصل الثاني:** نتناول في هذا الفصل التعريف بالجانب النظري للأجور من حيث مفهومه، أشكاله، أسباب تفاوته بالإضافة إلى النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة عليه ونوضح كيف يتأثر الأجر بالعوامل التي تبنتها تلك النظريات .

**الفصل الثالث:** نتناول في هذا الفصل تحليل تطور الكتلة الأجرية والعمالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2009.

**الفصل الرابع:** سنقوم في هذا الفصل بتقدير نموذج قياسي للأجر، بالإضافة إلى تقدير نموذج قياسي بين محددات الكتلة الأجرية والعمالة في الجزائر، لنقوم بعد ذلك بتحليل نتائج النموذج المقترح ثم التنبؤ به .

### الدراسات السابقة :

1-دراسة الباحث بدر فهميم سالم الحسون بعنوان:محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية، مذكرة ماجستير في الإقتصاد جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2004.

قام الباحث بتقدير دالة الأجر في القطاع الصناعي ، كما أنه قام بقياس إستقرار هذا النموذج باستخدام إختبار شاو ، وتوصل في الأخير إلى أن الأجر يتحدد بكل من معدل التضخم ومعدل البطالة .

2-دراسة الباحثة سراج وهيبة بعنوان :دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ،مذكرة ماجستير، جامعة الشلف ،2007.

قامت الباحثة في هذه الدراسة بوضع نماذج قياسية عبّرت فيها عن تقييم عدالة الأجور في الجزائر ،وتوصلت إلى عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريين بحيث أن الأجر الحقيقي غير كاف لمتطلبات المعيشة وحصّة الأرباح من الدخل الكلي سائدة على حصّة الأجور.

3-دراسة الباحث لحسن بوريش بعنوان :البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر ،مذكرة ماجستير ،جامعة تلمسان 2003-2004.

حيث قام الباحث باستعراض فرضيات أهم النماذج التي تبحث في علاقة البطالة بالمتغيرات المفسرة لها وذلك لتحديد النموذج الذي يفسر البطالة في الجزائر ،وتوصل الباحث إلى اكتشاف علاقة أوكيون والتي تربط البطالة بالنمو بحيث اتضح بأن معدل البطالة في الفترة (t) يرتبط بمعدل البطالة في الفترة (t-1) ويتناسب طردياً معه بينما يتناسب عكسياً مع معدل النمو .

### صعوبات الدراسة :

لقد اعترض إنجاز هذا البحث عدة صعوبات أردنا الإشارة إليها ،نذكر من أهمها ما يلي :

- تضارب الإحصائيات المأخوذة من الجهات الرسمية والمتعلقة بمختلف المتغيرات المدرجة ضمن الدراسة .
- قلة مصادر المعلومات الخاصة بالأجور .

### تمهيد :

يتطلب دراسة موضوع سوق العمل تحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل ،وسندرس جانب الطلب من خلال سلوك صاحب العمل وسعيه للحصول على العمالة اللازمة للإنتاج وجانب العرض سندرسه من خلال سلوك الباحثين عن العمل .ويحدد التفاعل بين العرض والطلب أساساً مستويات التوظيف والأجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف وعلى هذا الأساس يمكن القول أن نتائج سوق العمل تتأثر بقوى العرض والطلب .

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتطرق إلى بعض المفاهيم الخاصة بسوق العمل ثم نتطرق إلى النظريات المفسرة لها ،حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين :

**المبحث الأول :ماهية سوق العمل .**

**المبحث الثاني :النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل.**

### المبحث الأول: ماهية سوق العمل

تطلب دراسة موضوع سوق العمل عرضاً لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع من تعاريف ، مؤشرات ومحددات وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم هذه المفاهيم .

### المطلب الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل

يتكون أي سوق من الأسواق من جانبين جانب يمثل العرض وجانب يمثل الطلب ، وأن الشيء موضوع التبادل في السوق قد يكون المنتج من سلعة أو خدمة ، ففي سوق العمل تعتبر خدمة العمل محل التبادل في هذا السوق<sup>1</sup> ، ولا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها .

### أولاً: مفهوم سوق العمل

يعرف سوق العمل بأنه «المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته ، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل»<sup>2</sup> . وبعد حصول التطور في وسائل الإتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الإقتصادي ، سواء كان هذا الإطار مكاناً أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس .

كما يمكن تعريف سوق العمل على أنه «السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ، ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والإختصاصات المختلفة»<sup>3</sup> .

إذاً يمكن تعريف سوق العمل بأنه: «المكان الذي تتوفر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل والباحثة عنه . وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافياً ، وإنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الإقتصادي من جهة والعالمية من جهة ثانية» .

<sup>1</sup> إبراهيم سليمان قطف ، علي محمد خليل ، مبادئ الإقتصاد الجزئي ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 252 .

<sup>2</sup> مدحت القرشي ، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007 ، ص 21 .

<sup>3</sup> محمد طاقة ، حسين عجلان حسن ، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى ، مكتبة الجامعة ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 31 .

### ثانياً: مؤشرات سوق العمل

توجد عدة مؤشرات خاصة بسوق العمل، ويمكن إجمال هذه المؤشرات فيما يلي:<sup>1</sup>

**1- معدل النشاط (TA):** يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل. لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل أي:

$$TA = \frac{PA}{PAT} * 100$$

حيث:

$PA$ : حجم السكان النشطين (القوى العاملة).

$PAT$ : حجم السكان في سن العمل.

$TA$ : معدل النشاط.

ويتوقف معدل النشاط على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر منها:

- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي والمسبق).

- معدل الزيادة الطبيعية للسكان.

- الظروف الاقتصادية وما يتميز به من ركود أو إنتعاش.

### 2- معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE)

\*معدل الشغل (TO):

إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص ونعبر عنه رياضياً كالاتي:

<sup>1</sup> عبد الكريم البشير، مداخلة بعنوان دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل - حالة الإقتصاد الجزائري، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 181.



## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

$$TO = \frac{PO}{PT} * 100$$

حيث :

$TO$ : معدل الشغل.

$PO$ : عدد الأفراد المشغلين.

$PT$ : عدد السكان الإجمالي = عدد السكان النشطين + عدد السكان غير النشطين .

أي :

$$PT = PA + PNA$$

حيث:

$PNA$ : عدد السكان غير النشطين (يشمل الأفراد الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل والأفراد الذين هم في سن العمل لا يعملون ولا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة).

$PA$ : عدد السكان النشطين .

\* **معدل العمالة ( $TE$ )**: هو نسبة السكان المشغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الإقتصاد على إستخدام اليد العاملة الموجودة. ونعبر عنه رياضياً كالاتي:

$$TE = \frac{PO}{PAT} * 100$$

يعرف السكان العاملين حسب المكتب العالمي للعمل بأنهم: «مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطاً إقتصادياً بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح»<sup>1</sup>.

**3- معدل البطالة ( $TC$ )**: يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للسكان النشطين (القوى العاملة) ونعبر عنه رياضياً كالاتي:<sup>2</sup>

$$TC = \frac{STR}{PA} * 100$$

حيث:

$TC$ : معدل البطالة

$STR$ : عدد الأفراد العاطلين .

<sup>1</sup> Activité, Emploi & chômage au 3<sup>ème</sup> trimestre, 1997, p1

<sup>2</sup> Blanchard et Daniel Cohen, **Macro économie**, 4<sup>ème</sup> édition, France, p26.

$PA$ : عدد السكان النشطين = عدد الأفراد المشتغلين + عدد الأفراد العاطلين<sup>1</sup>.

$$PA = PO + STR \text{ أي:}$$

يعرف السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل بأنهم مجموع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة :

- أنهم بدون عمل. بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط إقتصادي خلال الفترة المرجعية .
- أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوماً، وفي حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر .
- أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي .
- أنهم بدون عمل ومستعدين له وقد وجدوا عملاً سيشغلونه لاحقاً .

إذا كان هذا المعدل صغير، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل أما إذا كان هذا المعدل كبير معناه أن سوق العمل في حالة إختلال.

### المطلب الثاني: عرض العمل

سنتناول في هذا المطلب مفهوم عرض العمل ثم نتعرض إلى العوامل المحددة له.

#### أولاً: مفهوم عرض العمل

نعني بعرض العمل عدد العمال الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين<sup>2</sup>. وبعبارة أخرى هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة . وقد جرى تقسيم عرض العمل وفقاً لما جاءت به توصيات هيئة الأمم المتحدة بهذا الخصوص وكما يلي<sup>3</sup>:

**1- أصحاب العمل:** وهم الأفراد الذين يديرون نشاطاً إقتصادياً معيناً لحسابهم الخاص ويشغلون آخرين تحت أمرهم وإدارتهم .

**2- العاملون لحسابهم:** وهم العمال الذين يديرون نشاطاً إقتصادياً لحسابهم الخاص دون أن يقوموا بتأجير آخرين .

**3- الأجراء:** وهم الأشخاص الذين يعملون في الأنشطة الإقتصادية العامة أو الخاصة ويحصلون لقاء عملهم على أجر .

<sup>1</sup> Michael Burda ,charles wyplosz, **Macro économie**, 3<sup>ème</sup> édition ,paris ,France,2003,p81.

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية التحليل الإقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص77.

<sup>3</sup> محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص47.

**4-العمال العائليون:** وهم الأشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الأسرة. بمقابل أو بدون مقابل .

### ثانيا:محددات عرض العمل

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها:

**1-حجم السكان:** يؤثر حجم السكان على عرض العمل إذ كلما يزداد معدل نمو السكان يزداد عدد الأشخاص القادرين على العمل.

**2-عدد سنوات العمل:** يتوقف طول فترة العمل على :

القوانين التي تحدد سن العمل فلا بد من تحديد سن العمل للذكور والإناث في أية دولة من الدول من أجل إتاحة الفرصة للآخرين.<sup>1</sup>

**3- عرض ساعات العمل :** غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضاً عن عدد العمال ،حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل .

**4-عرض المهارات :** إن التزايد في عرض المهارات يؤدي إلى زيادة العرض الفعلي من العمل بجعل العمال أكثر إنتاجية .ويمكن إكتساب المهارة بشكل نظامي من خلال التعليم وبرامج التدريب أو غير نظامي من خلال العمل ذاته.

**5-المفاضلة بين الأجر و وقت الفراغ :** يعمل العامل من أجل الحصول على أجر معين وكل ساعة يعملها تعني فقدان ساعة من أوقات فراغه ،لذا فكل عامل يفاضل بين الأجر الإضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله .

### المطلب الثالث: الطلب على العمل

يحتل جانب الطلب على العمل أهمية أكبر من جانب العرض ،فمستوى التوظيف في أي إقتصاد يتحدد أساسا بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل .فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة على العمل وراغبة فيه ولكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع إستيعابها .لذلك فإنه غالبا ما يكون الطلب على العمل هو المحدد الرئيسي لحجم العمالة .

<sup>1</sup> حربي محمد عريقات ،مبادئ الإقتصاد ،التحليل الجزئي ،الطبعة الأولى،دار وائل للنشر ، عمان ،الأردن ، 2005 ،ص 205.

### أولاً: مفهوم الطلب على العمل

يمثل الطلب على العمل على المستوى الإجمالي قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، بينما من وجهة نظر صاحب العمل فإن الطلب على العمل يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، والطلب على العمل هو طلب مشتق، فصاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الإشباع المباشر من إستئجارهم، ولكن بغرض الإسهام في إنتاج سلعة معينة لبيعها.<sup>1</sup>

### ثانياً: محددات الطلب على العمل

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل وأهم هذه العوامل هي:

**1- الطلب على منتجات العامل:** الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على منتجات العامل لذلك فإن أي زيادة في الطلب على المنتجات التي يشترك العامل في إنتاجها تؤدي إلى زيادة في الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمل والعكس صحيح.<sup>2</sup>

**2- الإنتاجية الحدية:** كلما زادت الإنتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل، وكذلك مما يعمل على رفع الإنتاجية الرعاية الصحية، الإجتماعية والنفسية، فالمسكن غير الصحي وسوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئباً، وهذا من شأنه أن يقلل من الكفاية الإنتاجية، فينخفض الطلب على العمل.

**3- معدل الأجر:** الأجر باعتباره تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات فيعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الإقتصاد.<sup>3</sup>

**4- مستوى الطلب الكلي في سوق المنتجات:** يرتبط حجم الإنتاج إرتباطاً طردياً بمستوى الطلب الكلي، فالتغيرات في مستوى العمالة لاتعكس دائماً التغيرات في الأجر ولكنها يمكن أن تكون إنعكاس لما يطرأ على حجم الطلب في سوق المنتجات من تغيرات.

ففي حالة الإنتعاش الإقتصادي يشجع على زيادة الإنتاج وبالتالي طلب عمل إضافي لتمويل هذه الزيادة والعكس صحيح في حالة الإنكماش الإقتصادي.

<sup>1</sup> محمد عزيز، محمد عبد الجليل أبو سنينة، مبادئ الإقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002، ص 414.

<sup>2</sup> إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الإقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1988، ص 383.

<sup>3</sup> منى الطحاوي، إقتصاديات العمل، مكتبة مفضة الشرق، القاهرة 1995، ص 42.

**5- الاستثمار:** يزداد الطلب على العمل كلما إزداد حجم الإستثمارات في البلد، حيث أن زيادة الإستثمار تؤدي إلى زيادة الإنتاج، أي زيادة في معدل النمو الإقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على الأيدي العاملة.

**6- التطور التكنولوجي:** إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلباً أو إيجاباً على الطلب على الأيدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المحقق، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى إستخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل في العملية الإنتاجية وبالتالي ينخفض الطلب على العمل، والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي من النوع كثيف العمل فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل بسبب إرتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج.

### المبحث الثاني: النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل

لقد تعددت آراء الاقتصاديين في تفسير سوق العمل بحيث ظهرت نظريات حديثة انتقدت النظريات التقليدية وهذا ما سوف نتناوله من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل.

يتطلب دراسة التحليل الكلاسيكي معرفة مبادئ هذه المدارس ودراسة كل من دالة الطلب على العمل وعرضه، ثم نتعرض لمستوى الأجر والعمالة التوازنيين اللذان يحدداهما السوق .

### أولاً: مبادئ المدرسة الكلاسيكية :

لقد بنيت تحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين «آدم سميث» و« دافيد ريكاردو» و«ساي» على مجموعة من المبادئ هي<sup>1</sup>:

- 1- إن الاقتصاد تسوده المنافسة التامة .
- 2- المرونة التامة بالنسبة للأسعار والأجور .
- 3- إن السلوك الاقتصادي للفرد يتسم بالرشد، فالمنتج يستهدف تعظيم ربحه، المستهلك يستهدف تعظيم منفعته ومالكي عوامل الإنتاج يسعون إلى تعظيم دخلهم .

<sup>1</sup> خليل سامي ، نظرية الإقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994، ص145-149.

4- إن المجتمع تسوده حرية الملكية الفردية، وأن الدولة لا تستهدف التدخل في الشؤون الاقتصادية .

5- سيادة الإستهخدام الكامل، بمعنى آخر أن كل الموارد عند مستوى تشغيلها الكامل أي ليس هناك بطالة إلا تحت الظروف الطارئة<sup>1</sup>، إلا أنهم لم يستبعدوا إمكان حدوث البطالة الإختيارية وهي البطالة التي تنشأ من عدم قبول الأجور السائدة المنخفضة. فإذا حدث إختلال في سوق العمل بين عرضه والطلب عليه فإن مرونة تغير الأجور تعيد الإستقرار من جديد بين العرض والطلب . وعلى أساس هذه الإفتراضات يتم توزيع الموارد لإستخدامها في العملية الإنتاجية، ثم توزيع الإنتاج المسؤول عن إستخدام هذه الموارد في عملية الإنتاج ما بين مالكيها للحصول على أكبر ربح ممكن .

ثانياً: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك .

إن نقطة البداية في دراسة التوازن الكلاسيكي لتحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي دالة الإنتاج الكلية، وتمثل هذه الأخيرة: «العلاقة بين الكمية المنتجة وعوامل الإنتاج المستخدمة في إنتاج هذه الكمية»<sup>2</sup>.

وبما أننا في فترة قصيرة الأجل نفرض ثبات مخزون رأس المال وكذلك المستوى التقني، وهذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة ( $L$ ).

رياضياً تكتب دالة الإنتاج على الشكل التالي :

$$Q = Y = f(L)$$

حيث :

$Q$ : حجم الإنتاج الكلي .

$L$ : حجم العمل المستخدم .

وتحت الشروط التالية :

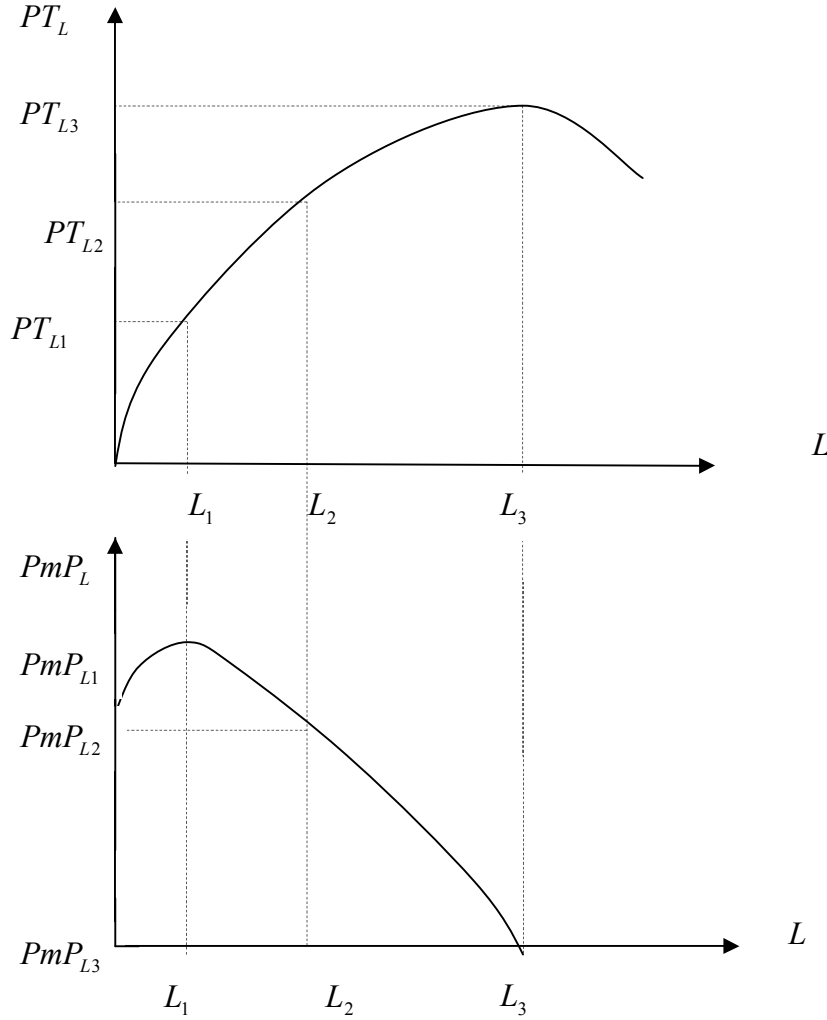
الشرط الأول:  $\frac{dQ}{dL} > 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الحدي للعمل يكون موجباً ومتناقصاً.

الشرط الثاني:  $\frac{d^2Q}{dL^2} < 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الكلي يتزايد بمعدلات متناقصة .

<sup>1</sup> سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الإقتصاد، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، مصر، 2000، ص 227.

<sup>2</sup> عمر صخري، التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 46.

الشكل رقم 1.1: منحنى دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل .



المصدر: بشير الدباغ، البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية  
، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، 2007، ص 37.

### 1- الطلب على العمل عند الكلاسيك

إعتقد الكلاسيك أن الإقتصاد يدخل في مسألة التوازن عندما تصبح الموارد منها العمل في حالة التشغيل الكامل، وفي إطار هذه الفرضية فإن الطلب على العمل سوف يتحدد في ضوء الأجر الحقيقي. وبمعنى آخر إن الطلب على العمل في النموذج الكلاسيكي تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي  $\left(\frac{W}{P}\right)$  أي أن الطلب على العمل يزداد عندما تنخفض الأجور والعكس صحيح .

رياضيا دالة الطلب على العمل تكتب على الشكل التالي: <sup>1</sup>

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

$L_d$ : الطلب على العمل .

$W$ : معدل الأجر الاسمي.

$P$ : المستوى العام للأسعار .

$\frac{W}{P}$ : معدل الأجر الحقيقي .

إن فرضيات النظرية التقليدية تشير إلى سيادة المنافسة التامة، ولذا فإن المنشأة تتصرف كما تتصرف المنشآت الأخرى إلى تحديد ذلك الحجم من العمل الذي تتساوى عنده الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي .

الطلب على العمل لا يمثل إلا الجزء المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية العينية للعمل والذي هو أسفل من منحنى الإنتاجية المتوسطة العينية المتناقصة. ويمكن أن نبرهن عليها كالاتي :  
- من شروط الدرجة الأولى لتعظيم الربح، هو أن المشتقة الأولى لدالة الربح بالنسبة للعنصر المتغير تكون معدومة .

$$\text{Max}\Pi \Leftrightarrow \text{Max} : p_Q \cdot Q - W \cdot L = P_Q \cdot PT_L - W \cdot L$$

$P_Q$ : سعر السلعة المنتجة.

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L} = P_Q \cdot \frac{\partial PT_L}{\partial L} - W = 0 \Rightarrow P_Q \cdot PmP_L = W \Rightarrow \frac{W}{P_Q} = PmP_L \dots (1)$$

$PmP_L$ : الإنتاجية الحدية للعمل .

بتطبيق الشروط الثانية لتعظيم الربح أي المشتقة الثانية تكون أقل من الصفر نجد :

$$\frac{\partial^2 \Pi}{\partial L^2} = P_Q \cdot \frac{\partial^2 PT_L}{\partial L^2} < 0 \Leftrightarrow \frac{dPmP_L}{dL} < 0 \dots (2)$$

هذا يعني أن منحنى الإنتاجية الحدية العينية يكون متناقصاً.

بتطبيق الشروط الأولى والثانية نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء المتناقص من قيمة الإنتاجية الحدية للعمل  $PmP_L$  .

<sup>1</sup> محمد العربي ساكر، محاضرات في الإقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة 2006، ص 4.

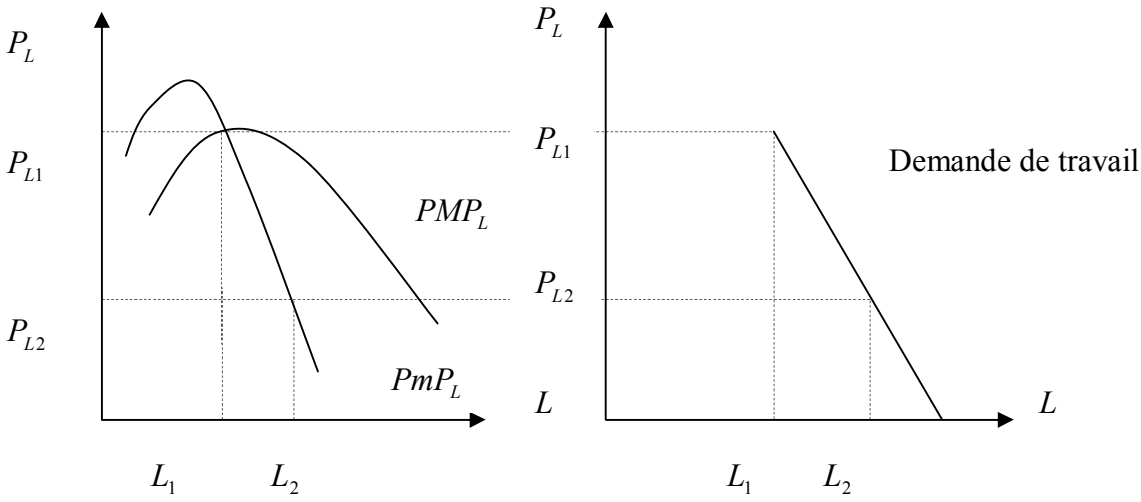


إذا إشرطنا تحقيق أرباح موجبة من طرف المنشأة فإننا نضيف شرطا ثالثا وهو :

$$\Pi > 0 \Rightarrow P_Q \cdot PT_L - W \cdot L > 0 \Rightarrow P_Q \cdot \frac{PT_L}{L} > W \Rightarrow \frac{PT_L}{L} > \frac{W}{P_Q} \Rightarrow PMP_L > PmP_L \dots (3)$$

من العلاقات السابقة، الأولى، الثانية والثالثة، نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية للعمل  $PmP_L$  الذي يقع أسفل منحنى الإنتاجية المتوسطة للعمل  $PMP_L$ ، ويكون على الشكل التالي :

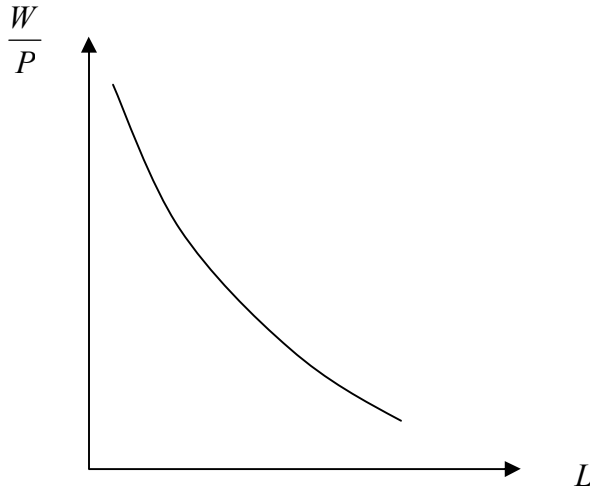
الشكل رقم 2.1: اشتقاق دالة الطلب على العمل



المصدر : عبد الكريم البشير، الإقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع، 2005، ص248.

إن منحنى الطلب الكلي للعمل هو عبارة عن المجموع الأفقي لمنحنيات طلب المنشآت المفردة، لذلك يمكن القول: أن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور، كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 3.1: الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص4.

-ماذا يحدث للطلب على العمل إذا زاد معدل الأجر؟

-إن الزيادة في الأجور تعني زيادة في تكاليف الإنتاج وعادة ماتؤدي هذه الزيادة إلى زيادة في أسعار المنتج النهائي، وبالطبع فإن المستويات المنخفضة من الإنتاج تعني مستويات منخفضة من العمالة .  
-كلما زادت الأجور كلما كان هناك حافز لدى أصحاب الأعمال لخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الإنتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكبر من اعتمادها على عنصر العمل، ولذا فإذا زادت الأجور فإن العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحول إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية .

2-عرض العمل عند الكلاسيك

إن عرض العمل لايعني فقط عدد العمال الراغبين في العمل بل ساعات العمل التي يقدمها المشتغلون، ويصدر هذا العرض عن العمال وقد إفترض الإقتصاديون الكلاسيكيون أن الأفراد يحاولون تعظيم المنفعة أو الإشباع .ومستوى المنفعة يتحدد طردياً بواسطة كلا من الدخل الحقيقي ووقت الفراغ<sup>1</sup>. فقد وضع الإقتصادي «Gary Becker» في عام 1965 درجة من التكامل بين الراحة والدخل بدليل أنه لكي ينتفع الفرد من الراحة لا بد له من دخل والعكس صحيح، فحتى ينتفع الفرد من دخله لا بد له من راحة لإنفاق هذا الدخل<sup>2</sup>.

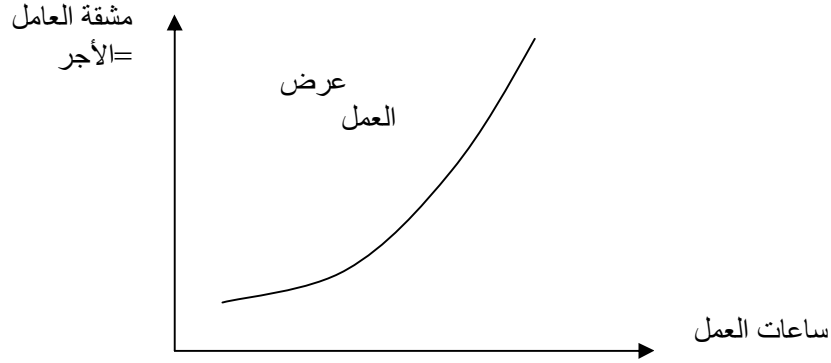
<sup>1</sup> صالح تومي، مبادئ التحليل الإقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 108.

<sup>2</sup> Jean-Michel Cousineau, *Economie du travail*, Gaétan Morin, Canada, 1981, p74.

– النظرية النيوكلاسيكية القديمة في عرض العمل (ألفراد مارشال) :

إن العمل بالنسبة « لألفراد مارشال » ليس مهما في حد ذاته، ولهذا يجب على الأجر أن يعوض المشقة والضجر الناتج عن العمل، ويرتفع مع الساعات المعمولة فعلا. كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 4.1: عرض العمل عند النيوكلاسيك

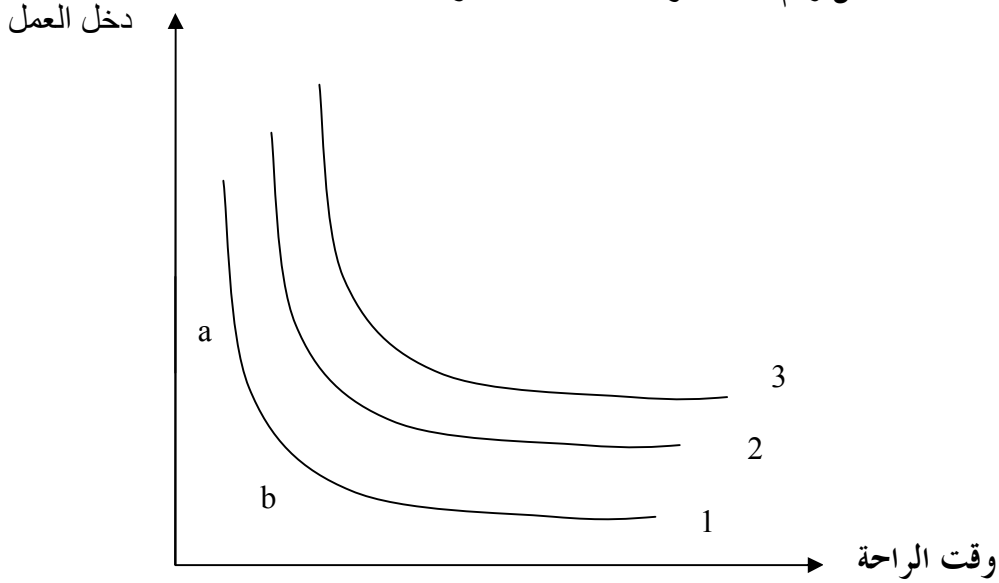


المصدر : عبد الكريم البشير، «محددات البطالة دراسة إقتصادية قياسية (حالة الجزائر)»، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2001-2002، ص 27.

– منحنيات سواء الدخل والراحة

يكون بإستطاعة العامل الحصول على دخل نقدي أكبر عند العمل ساعات أطول أي بتقليل ساعات الراحة، وهذا معناه إمكانية الإحلال بين الدخل والراحة، لذا فمنحنى السواء يبين لنا مختلف التوليفات من (العمل – الراحة) التي تعطي للفرد نفس مستوى الإشباع، كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 5.1: خريطة منحنيات السواء

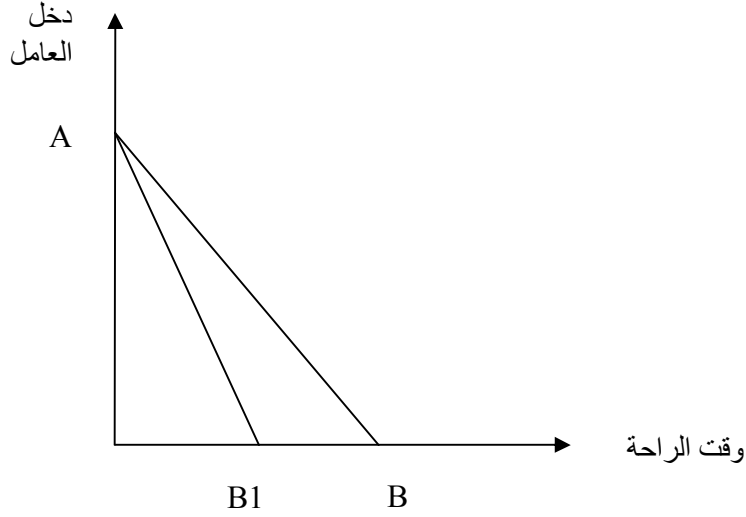


نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن إنتقال الفرد من المجموعة a إلى المجموعة b يعني التضحية بمقدار من الدخل مقابل حصوله على زيادة في الراحة لتعويضه عن خسارة الدخل، وعلى ذلك يكون الفرد متردداً في الاختيار بين المجموعتين a و b وبين أي من المجموعات الأخرى الواقعة على نفس المنحنى، وعلى إفتراض أن الفرد يفضل الأكثر على الأقل، فإن أي مجموعة واقعة على منحنى السواء رقم 2 تعتبر أفضل من أي مجموعة واقعة على منحنى السواء رقم 1، وبالطبع تكون المجموعات الواقعة على منحنى السواء رقم 3 أكثر تفضيلاً من تلك الواقعة على منحنى السواء رقم 2 لأن منحنى السواء رقم 3 يدل على مستوى إشباع أكبر من منحنى السواء رقم 2 والسبب في ذلك هو أن الفرد يحصل على كمية أكبر من الدخل والراحة في نفس الوقت .

كلما إنتعدت منحنيات السواء عن المبدأ كلما إرتفع مستوى الإشباع والعكس كلما إقتربت من المبدأ كلما إنخفض مستوى الإشباع .

— **خط الأجر**: يعتمد مقدار الدخل النقدي الذي يحصل عليه العامل على عدد ساعات العمل وعلى معدل الأجر الذي يتقاضاه عن كل ساعة، فاختيار العامل لأي ثنائية من الدخل والراحة الواقعة على منحنى السواء يعتمد على معدل أجر الساعة. ويمكن التعبير عن معدلات الأجر بخطوط مستقيمة ذات إنحدارات مختلفة كما في الشكل التالي :

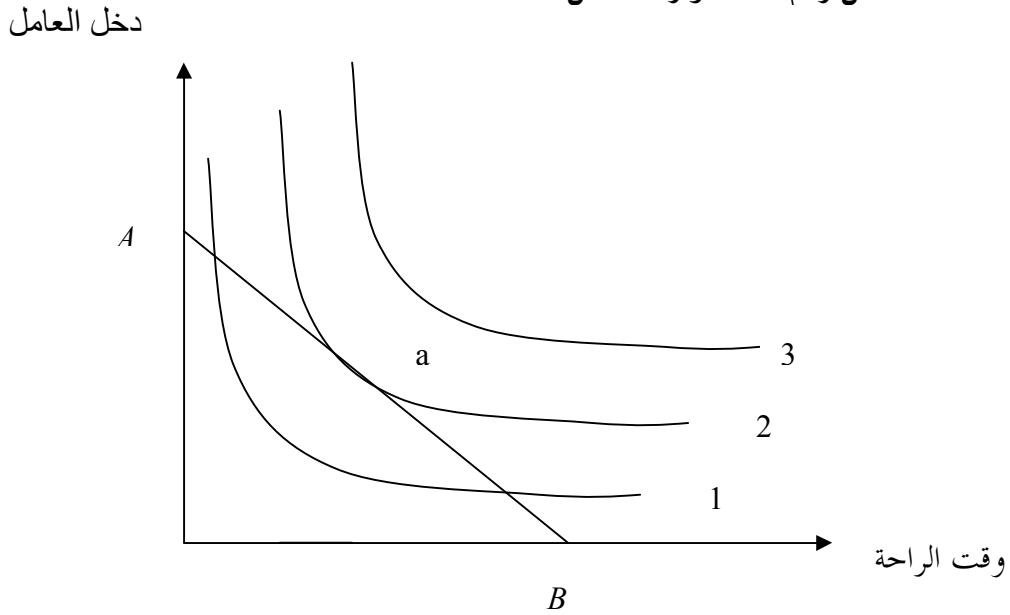
الشكل رقم 6.1: خط الأجر



—توازن العامل

بعدها تناولنا منحنى سواء الدخل والراحة وخط الأجر نتقل لدراسة توازن العامل بين الدخل والراحة، وهنا يحاول العامل إختيار الثنائية من الدخل والراحة التي تحقق له أكبر إشباع ممكن، إذن نقطة توازن العامل هي نقطة تماس خط الأجر مع منحنى السواء الأعلى والأبعد من نقطة المبدأ كما هو موضح

الشكل رقم 7.1: توازن العامل



أدناه.

المصدر: عبد الكريم البشير، محددات البطالة، مرجع سبق ذكره، ص 29.

النقطة a تمثل نقطة توازن العامل وهي النقطة التي تحقق للفرد أكبر إشباع ممكن .

-أثر الإحلال وأثر الدخل لتغير الأجر :

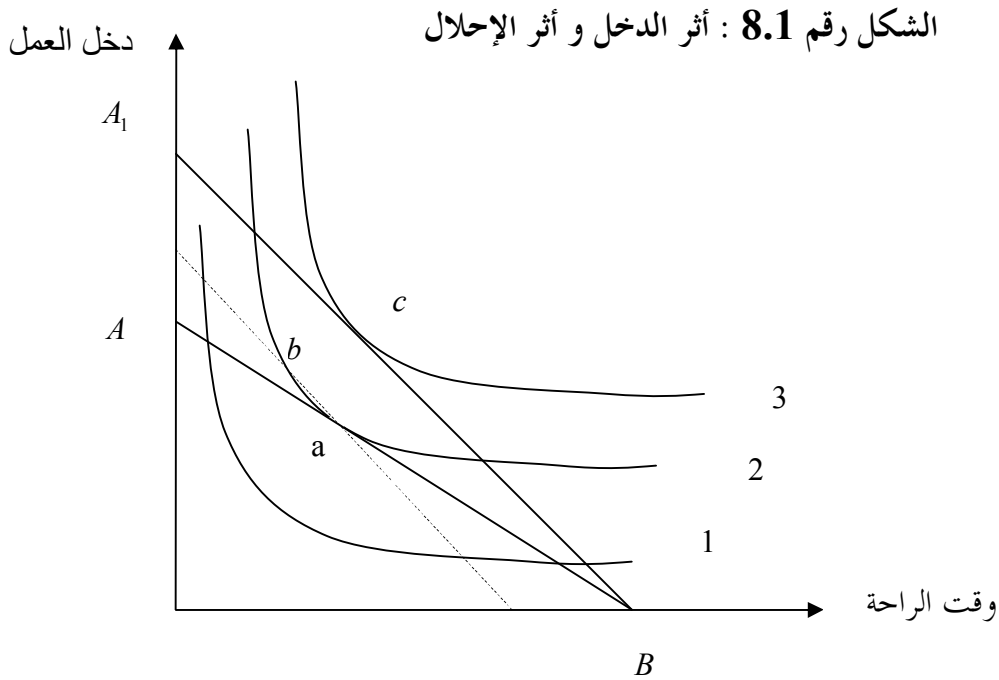
لمعرفة رد فعل الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم إذا تغير الأجر نحو الإرتفاع أو الإنخفاض نلجأ إلى أثر الإحلال وأثر الدخل .

عندما يرتفع سعر أي سلعة عادية يكون لدى المستهلك ميلاً لإحلالها بسلع أخرى بديلة أرخص منها نسبياً وهذا هو أثر الإحلال لإرتفاع السعر ،وعندما يرتفع الأجر فهذا يعني إرتفاع ثمن وقت الفراغ ،وبالتالي يميل المستهلك العامل إلى الحصول على كمية أقل منه وهذا هو أثر الإحلال لإرتفاع الأجر .ويعني إرتفاع الأجر في نفس الوقت ، ومن ثم زيادة طلبه على السلع العادية ومنها وقت الفراغ حيث يكون لديه الرغبة في التمتع بوقت فراغ أكبر ،ويوضح الجدول التالي ذلك :

الجدول رقم 1.1: أثر الدخل وأثر الإحلال

التغيرات في الأجر	أثر الدخل	أثر الإحلال
إرتفاع الأجر	زيادة وقت الفراغ	التقليل من وقت الفراغ
إنخفاض الأجر	التقليل من وقت الفراغ	زيادة وقت الفراغ

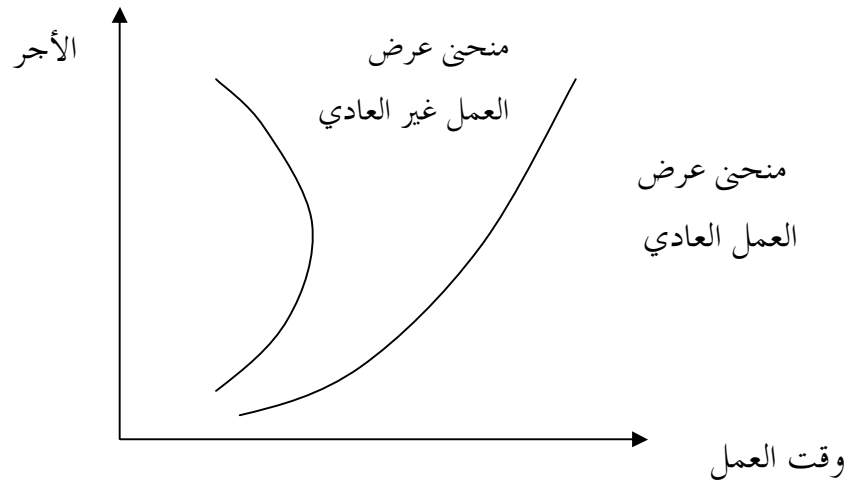
المصدر: نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر 2001-2002، ص 69.



المصدر: صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص 118.

نلاحظ من الرسم البياني السابق أنه :  
عندما تنتقل نقطة التوازن من  $a$  إلى  $b$ ، يدعى هذا بأثر الإحلال، وفي هذه الحالة يتغير عرض العمل في نفس الاتجاه مع معدل الأجر .  
عندما تنتقل نقطة التوازن من  $b$  إلى  $c$ ، يدعى هذا بأثر الدخل، وفي هذه الحالة يتغير عرض العمل في الاتجاه العكسي مع معدل الأجر .  
إذا تغلب أثر الدخل على أثر الإحلال، فإن الكميات المعروضة من العمل تنخفض مع إرتفاع الأجر في هذه الحالة يكون منحنى عرض العمل منحنى غير عادي، أما إذا تغلب أثر الإحلال على أثر الدخل فإن الكميات المعروضة من العمل تتغير في نفس الاتجاه مع الأجر ونكون بذلك في حالة منحنى عرض العمل العادي . كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 9.1: عرض العمل العادي وغير العادي



المصدر : عبد الكريم البشير، «محددات البطالة دراسة إقتصادية قياسية (حالة الجزائر)»، مرجع سبق ذكره، ص31.

### عرض العمل الكلي :

في الغالب ينظر إلى عرض العمل الكلي وقوة العمل على أنهما يعبران عن شيء واحد .ولكن قوة العمل تعرف بأنها «مجموعة الأشخاص البالغين من العمر 18 سنة فأكثر، ممن يعملون لحسابهم الخاص أو يشتغلون لحساب الآخرين أو العاطلين عن العمل أو الذين يمارسون الخدمة العسكرية»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص339.

## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

أما عرض العمل الكلي ماهو إلا تجميع للعروض الفردية ،فكلما إرتفع معدل الأجر زاد عدد الأفراد الذين يقدمون خدمات عملهم عند هذا المستوى ويترتب عن ذلك زيادة حجم العمل .وبشكل عام يرتبط عرض العمل الكلي طردياً بمعدل الأجر الحقيقي أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي<sup>1</sup> :

$$L_s = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

بجيث :

$$\frac{dL_s}{d\left(\frac{W}{P}\right)} > 0$$

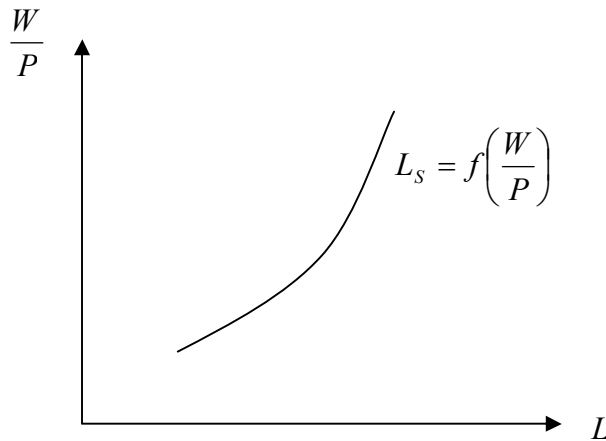
هناك خاصيتين هامتين في النموذج الكلاسيكي لعرض العمل وهما:<sup>2</sup>

- 1- يعتبر الأجر الحقيقي المحدد الرئيسي لحجم العمل المعروض ،والذي يجعل العامل في النهاية يتخذ قراره الخاص بتوزيع وقته بين الراحة والعمل ،وذلك بمقارنته لمقدار السلع والخدمات التي يستطيع الحصول عليها بمقابل وحدة من عمله .بمعنى أن العمال غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي .
- 2- تكون العمالة المعروضة أكبر عند أحوار حقيقية أعلى ،والذي يجعل العامل يختار راحة أقل ،أي

منحنى

عرض العمل له إنحدار موجب .ويمكن تمثيل دالة عرض العمل كما يلي :

الشكل رقم 10.1: منحنى عرض العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره

<sup>1</sup> محمد العربي ساكر ،مرجع سبق ذكره ،ص4.

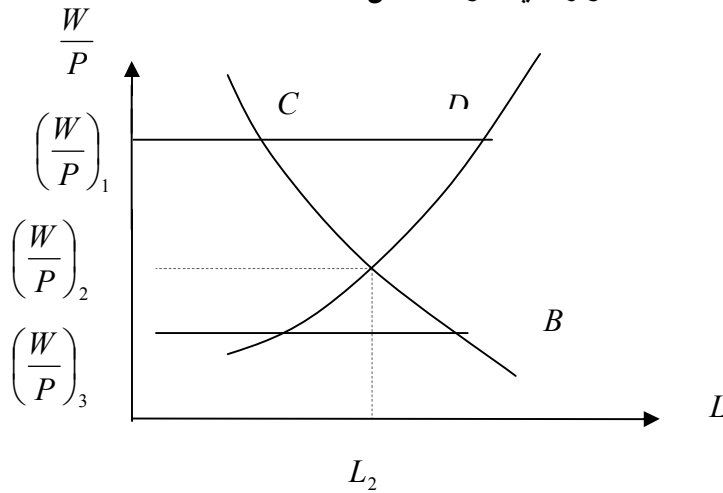
<sup>2</sup> صالح تومي ، مرجع سبق ذكره ،ص 108.



ثالثا: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك

يتحقق التوازن في سوق العمل عند نقطة إلتقاء منحني العرض مع منحني الطلب. هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 11.1: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص05.

عند معدل الأجر الحقيقي  $\left(\frac{W}{P3}\right)$  يكون الطلب على العمل أكبر من عرض العمل أي أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة AB وهذا يؤدي بالمنتجين الذين يعملون في سوق المنافسة التامة إلى التنافس من أجل الحصول على عمال وبالتالي:

يؤدي إلى زيادة أجورهم إلى  $\frac{W}{P2}$  ويحدث توازن بين العرض والطلب على العمل عند هذا الأجر، أما عند معدل الأجر الحقيقي  $\frac{W}{P1}$  فإن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، أي أن سوق العمل يعاني من فائض كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة CD.

ومن أجل القضاء على البطالة وتوظيف هذا الفائض من اليد العاملة يجب على العمال القبول بتخفيض أجورهم إلى المستوى الذي يتم فيه التوازن حيث ينخفض الأجر إلى المستوى  $\frac{W}{P2}$  وعند هذا المستوى

يتحدد حجم العمل التوازني ب:  $L_2$ .

وحسب النموذج الكلاسيكي فإن مستوى التوازن للعمل (L) يمثل المستوى الذي يكون فيه الإقتصاد في حالة التشغيل التام وفي حالة التوازن فإن البطالة التي يمكن أن تظهر فيما بعد ماهي إلا بطالة إرادية<sup>1</sup> وهذا راجع لسبب التالي:

**السبب الأول:** إذا وجد عند التوازن عمالا لا يشتغلون فإن هذا يرجع إلى أن هؤلاء العمال لا يرغبون في العمل بالأجور السائدة وإنما يرغبون في رفع هذه الأجور بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل، وبالتالي فإن بطالتهم تعتبر إرادية إذا قبلوا فقط بتخفيض بسيط في أجورهم الإسمية، وبالتالي فإن معدل الأجر الحقيقي سوف ينخفض وبالتالي يسمح بزيادة الطلب على العمل .  
بمساواة معادلة الطلب على العمل مع معادلة عرض العمل نحصل على معدل الأجر الحقيقي الذي يحقق التوازن في سوق العمل وبالتالي نحصل على حجم التوظيف، وبتعويض حجم التوظيف في دالة الإنتاج نحصل على ناتج التوظيف الكامل .

### المطلب الثاني: النظرية الكيترية لسوق العمل

بعد نهاية الأزمة الاقتصادية الكبرى التي اجتاحت العالم نهاية الثلاثينات، أصبحت النظرية الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الكثير من الظواهر الاقتصادية وخاصة مشكلة البطالة، مما أدى إلى انهيار تلك النظرية ونشوء نظرية جديدة وهي النظرية العامة «لكيتر» وذلك في عام 1936.  
لذا سنتناول في هذا المبحث: المبادئ الأساسية للنموذج الكيترية، سوق العمل وتوازنه .

### أولاً: مبادئ المدرسة الكيترية

من الضروري أن نذكر في البداية المبادئ التي تركز عليها نظرية كيتر في العمالة، فقد أوضح كيتر أوجه النقص في نظرية الاستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية بديلة لتفسير كيفية تحديد مستوى الاستخدام حيث بين أن الإقتصاديين الكلاسيك لا ينطبق تحليلهم إلا في حالة الاستخدام الكامل، في حين ينطبق تحليله على جميع مستويات الاستخدام، وذلك تحت الفرضيات التالية<sup>2</sup>:  
**الفرضية الأولى:** يقتصر كيتر على دراسة أداء الإقتصاد القومي في الزمن القصير إذ ينصب إهتمامه على تشغيل ماهو قائم من قوى إنتاجية .

**الفرضية الثانية:** يفترض كيتر أن معدلات الأجور النقدية والأسعار ثابتة، أي أن قيمة النقود لا تتغير.

<sup>1</sup> أحمد فريد مصطفى، التحليل الإقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000، ص 206.

<sup>2</sup> صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص 181-182.

الفرضية الثالثة: في حالة الإحتلال يكون التعديل الإقتصادي بواسطة الكميات .  
في حالة النموذج الكيترني تكون الأسعار جامدة في الأجل القصير ، بحيث أن المشتريات المرغوبة والتي تفوق الإنتاج المخطط تدفع المؤسسات للزيادة في الكميات المنتجة بدون الرفع في الأسعار ، وفي نفس الوقت إذا كانت المشتريات المرغوبة أقل من الإنتاج المخطط ، فإن المؤسسات تقوم بتقليص حجم الإنتاج بدون تخفيض السعر لأن تكاليف الإنتاج تكون ثابتة في الأجل القصير .  
الفرضية الرابعة: يفترض كيتر أن المشروعات متكاملة في هذا الاقتصاد ، بمعنى أن المشروع يقوم بكل العمليات اللازمة للإنتاج من إنتاج المواد الأولية حتى تجارة التجزئة في ناتج من المنتجات .

ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند كيتر

### 1-الطلب على العمل عند كيتر

لا يختلف كيتر مع الكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل . فهو يقبل فرضية المنافسة التامة وبالتالي السعي لتعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج ، ونموذج الدالة المعتر هو نفس النموذج المقدم في النظرية الكلاسيكية للمدى القصير ، وله نفس الخصائص :

أي أن :

$$Y = f(L)$$

مع الشروط التالية :

$$\frac{dy}{dL} > 0$$

$$\frac{d^2y}{dL^2} < 0$$

وقاعدة التوازن في هذه الحالة ، هي أن المنتج يستمر في إنتاج وعرض كميات إضافية من سلعته حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية بالقيمة<sup>1</sup> . تتمثل التكلفة الحدية في معدل الأجر الاسمي W ، أما قيمة الإنتاجية الحدية فما هي إلا الإنتاجية الحدية العينية للعمل في السعر السوقي P للسلعة المنتجة وتكتب كما يلي :

$$\frac{dY}{L} \cdot P$$

شرط توازن المنتج إذن هو:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الإقتصادية التحليل الإقتصادي الكلي ، مرجع سبق ذكره ، ص317.

<sup>2</sup> Gregory N. Mankiw, Macroéconomie , 3<sup>ème</sup> édition, 2003, paris , France , p63.

## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

$$PmP_L.P = W$$

يمكن كتابة هذه المعادلة كما يلي :

$$PmP_L = \frac{W}{P}$$

أي أن المنتج يستمر في الطلب على العمل حتى تتساوى إنتاجية العمل الحدية العينية بمعدل الأجر الحقيقي. وعليه تصبح دالة الطلب على العمل تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي  $\left(\frac{W}{P}\right)$  أي أن :

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

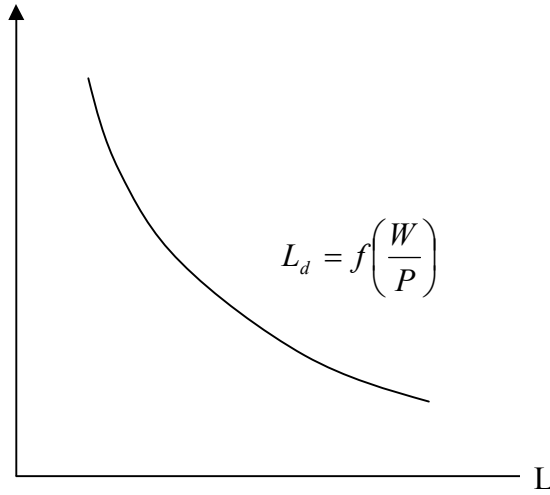
$L_d$ : الطلب على العمل .

$W$ : معدل الأجر الإسمي .

$P$ : المستوى العام للأسعار .

يمكن تمثيل الطلب على العمل بيانياً على الشكل التالي :

الشكل رقم 12.1: الطلب على العمل عند كيتز  $\frac{W}{P}$



المصدر: عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 273.

### 2- عرض العمل عند كيتز

يكمن الفرق الأساسي بين كيتز وأسلافه التقليديين في دالة عرض العمل بإختلافين أساسيين هما :

الاختلاف الأول: يتمثل في نوع معدل الأجر

بينما يفترض الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي  $\frac{W}{P}$ ، يعتبر كيتز أن ما يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الإسمي  $W$  ويمكن تلخيص رأي كيتز في نقطتين أساسيتين هما:<sup>1</sup>

**\*النقطة الأولى:** مفادها أن إعتبار الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي، بحيث أن العمال لا يتعرضون إلى ظاهرة الخداع النقدي، أي لا يحدد إرتفاع معدل الأجر الإسمي أو إنخفاضه لأنهم يأخذون بعين الاعتبار إرتفاع أو إنخفاض المستوى العام للأسعار .

يرى كيتز أن هذا غير أكيد وأن الرأي الأكثر واقعية هو أن العمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي، وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساساً بمعدل الأجر الإسمي ، أي أن معدل إرتفاع الأجر الإسمي يؤثر في سلوك العمال، إذ يؤدي بهم إلى زيادة عرض خدماتهم . فكل عامل يبحث عن أعلى أجر إسمي .

**\*النقطة الثانية:** وهي النقطة التي ينتقد فيها كيتز الكلاسيك مفادها أن فرضيتهم تستلزم تغير الأجر الحقيقية والأجر الإسمية بشكل متناسب، ولكن من الواضح أنه ليس هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك نظراً لكون أن المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة بينما يتحدد معدل الأجر الإسمي في سوق العمل .

**الإختلاف الثاني:** يتعلق بوضع معدل الأجر حيث يعتبر الكلاسيك أن معدل الأجر الحقيقي مرن أي أنه يتغير نحو الإرتفاع ونحو الإنخفاض، أما كيتز فإنه يرى بأن معدل الأجر الإسمي غير مرن نحو الإنخفاض ولكن مرن في إتجاه واحد نحو الإرتفاع فقط مما يؤدي إلى وجود نوع من البطالة لم تعرف من قبل الكلاسيك وهي البطالة غير الإرادية (حالة الإستخدام غير الكامل)<sup>2</sup>.

وبشكل أدق يفرض بأن هناك حد أدنى لمعدل الأجر الإسمي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه وإلا لا يوجد أي عامل يقبل عرض خدماته .

رياضياً عرض العمل يكتب على الشكل التالي :

$$L_s = f(W)$$

تحت الشروط التالية :

$$\frac{dL_s}{dW} \geq 0 \quad \text{الشرط الأول} :$$

$$W \geq \bar{W} \quad \text{الشرط الثاني} :$$

حيث  $\bar{W}$  حد أدنى لعرض العمل

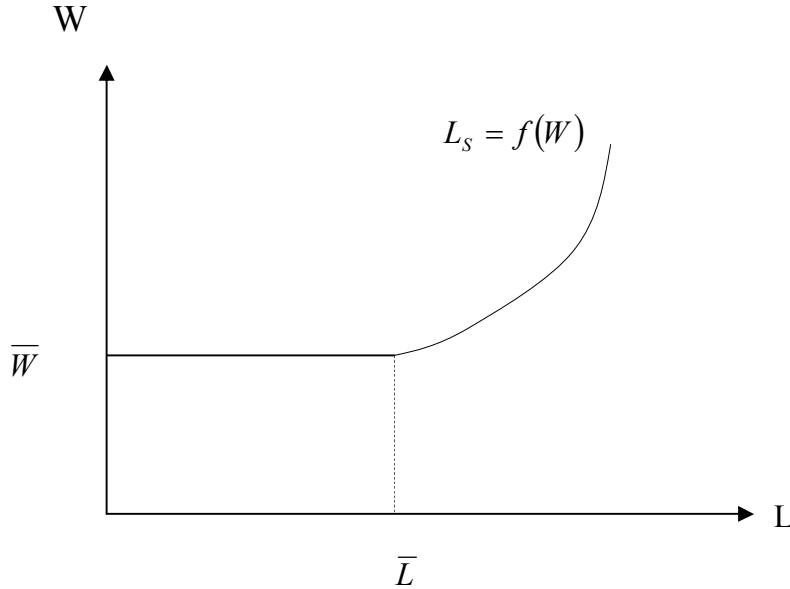
<sup>1</sup> محمد شريف إلمان، التحليل الإقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الإقتصادية، الجزائر 1982، ص137-143.

<sup>2</sup> Michel Devoly, *Théories macroéconomiques, fondement et controverses*, paris, édition, 1993, p75.

## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

بالنسبة للشرط الأول فهو يعني أن عرض العمل هو تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي، أما بالنسبة للشرط الثاني فهو يعني أن هناك حد أدنى للأجر  $\bar{W}$  لا يمكن تعديده .  
يمكن تمثيل منحني عرض العمل كما في الشكل التالي:

الشكل رقم 13.1 : عرض العمل عند كيتز



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص45.

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن :

$$l_s = f(W) \Leftrightarrow W = \bar{W} + W(L) \dots (*)$$

بحيث:  $W'(L) = 0$  إذا كان  $0 < L < \bar{L}$

و  $W'(L) > 0$  إذا كان  $\bar{L} < L < \infty$

حسب الشكل السابق نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي فإن الكمية المعروضة من العمل تنقص حتى تصل إلى النقطة  $(\bar{L}, \bar{W})$ .

أما على باقي المنحنى نرى أن مستوى معدل الأجر الاسمي ثابت مهما تكن الكمية المعروضة من العمل أي مهما تكن:  $(0 < L < \bar{L})$ .

ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند كيتز

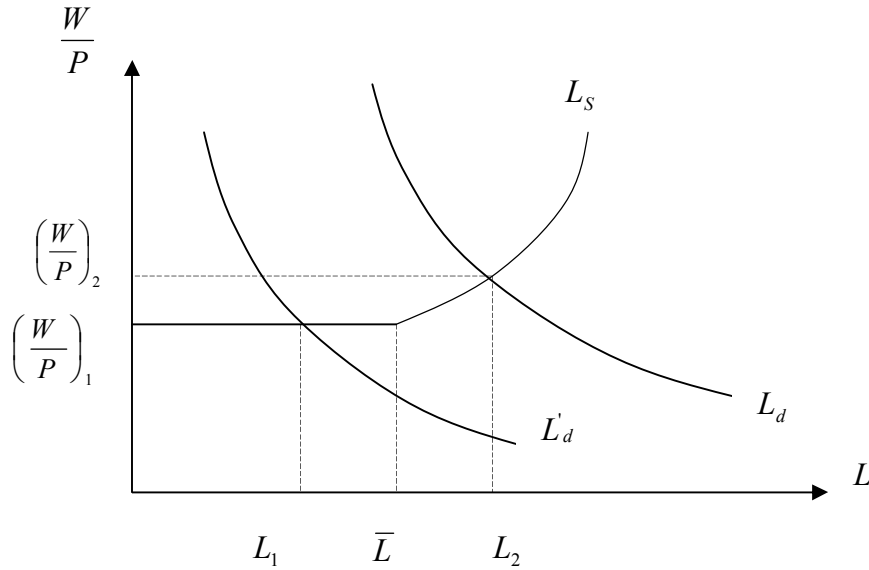
يتحقق التوازن عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة

## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

بقسمة المعادلة (\*) على المستوى العام للأسعار (P)، وذلك من أجل إعادة صياغة دالة عرض العمل بدلالة معدل الأجر الحقيقي أي :

$$\frac{W}{P} = \frac{\bar{W}}{P} + \frac{W(L)}{P} \Leftrightarrow L_S = f\left(\frac{W}{P}\right).$$

الشكل رقم 14.1: التوازن في سوق العمل عند كيتز



- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي  $L_d$ ، فإن نقطة التوازن هي  $\left(L_2, \left(\frac{W}{P}\right)_2\right)$  التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الإستخدام الكامل .

- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي  $L'_d$ ، فإن نقطة التوازن هي  $\left(L_1, \left(\frac{W}{P}\right)_1\right)$  التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الإستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي:  $(\bar{L} - L_1)$ .

نلاحظ من الشكل عندما ينخفض مستوى الإستخدام من  $(L_2)$  إلى  $(L_1)$  وهذا ما أدى إلى إنخفاض الأجر الحقيقي من:  $\left(\frac{W}{P}\right)_2$  إلى  $\left(\frac{W}{P}\right)_1$  وهذا بانتقال منحنى الطلب على العمل لليسار، وبالتالي فسوق العمل يواجه فائضا من عرض العمل قدره  $(L_1 - L_2)$  أي أن سوق العمل يعاني من البطالة والعكس صحيح يحدث عند إنتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليمين وهذا بارتفاع الطلب الكلي .

بالإرتكاز على النظريتين السابقتين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكيترية نستطيع القول أن الإستخدام الكامل هو حالة إقتصادية تمثل التوظيف الكامل لليد العاملة الموجودة والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق . ومن هنا ندرك أن البطالة الإرادية يشكلها أولئك الذين لا يقبلون قانون السوق ( الأجر السائد في السوق) وبالتالي فهم خارج سوق العمل ولا يعتبرون من السكان

النشطين وبالتالي لا يؤثران على حجم الإستخدام الكامل. أما إذا كان الأجر  $\bar{w}$  هو السعر السائد في السوق (السعر الأدنى المضمون)، توجد بطالة غير إرادية في حالة تجاوز هذا الأجر أجر التوازن، وفائض في الطلب على العمالة في حالة العكس. يمكن القول بأن الإقتصاد يصل إلى حالة التوظيف الكامل في حالة الرواج أي عندما يكون منحني الطلب على العمالة في وضع أعلى، ويكون الإقتصاد في حالة توظيف غير كامل في حالة الكساد أي عندما يكون منحني الطلب على العمل في مستوى أدنى.

### المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

ويشمل هذا المنظور عدد من النظريات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتماداً على صياغة بعض الفرضيات المتعلقة بألية التوازن نتيجة بروز ظاهرة البطالة ومن أبرز هذه النظريات: نظرية البحث عن العمل، نظرية الداخلين والخارجيين، نظرية تجزؤ سوق العمل ونظرية اختلال سوق العمل.

#### أولاً: نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فرضيات النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين السمة الأولى عملية مختلفة، لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختبار والسمة الثانية أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين طبقاً إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل.

فمن وجهة النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري، كما أن هذه البطالة تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مدي بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص



ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الإقتصادي العام في المجتمع، كما أن الداخليين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبانية نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم .  
والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال وأن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل وليس الفكر .

### ثانيا: نظرية الداخليين والخارجيين

يبين هذا التوجه أن الداخليين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسة ومن منطلق التواجد تتفاوض مع العمال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير. ومنه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعالا على الإطلاق لسببين، يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض الجهود المبذول في العملية الإنتاجية. أما الثاني فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، ستلجئ المؤسسة إلى توظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقل ليصبحوا بعد ذلك داخليين<sup>1</sup>، فعلى المؤسسة وأولى لها أن تحافظ على الداخليين الأوائل بأجور أعلى وخبرة وإنتاجية أكبر من خارجيين يصبحون داخليين جدد بأجور دنيا وكفاءة أقل .

### ثالثا: نظرية تجزؤ سوق العمل

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية وهي أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسية وأخرى ثانوية. ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسية بمهارات عالية وفرص للترقى جيدة، ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وشروط عمل جيدة. وتكون فئة الأعمار ما بين 25-45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق .

<sup>1</sup> عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 57.

ويتصف المشتغلون بالسوق الثانوية بانخفاض المهارات، وصغر سن الفئة العاملة، وحصولهم على أجور منخفضة، والمعاناة من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق. وتضم السوق بالإضافة إلى الشباب، فئات المهاجرين والإناث. وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة وأكثر هشاشة وضعفًا أمام تقلبات السوق. ولا توجد تشريعات وقوانين تحمي العاملين في هذه السوق<sup>1</sup>.

وتتكون السوق الرئيسية من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنوناً إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال. وبالتالي فإن العاملين فيها يتمتعون بقدر عالٍ من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة. وبموجب حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع، فهي تتمتع بقدر عالٍ من الاستقرار والربحية، الأمر الذي يحقق استقرار أحوال العاملين فيها. ويدرج البعض تحت مسمى هذه السوق كافة منشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم.

أما السوق الثانوية التقليدية فتتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة الحجم لكن أدوات الإنتاج المستخدمة فيها بدائية وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات متدنية. وتكون منتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة، كما تكون عرضة للتأثر بالتقلبات الاقتصادية. وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كافٍ من الاستقرار، فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير. ويندرج تحت مسمى هذه السوق قطاع الزراعة، ووحدات الصناعات التحويلية غير المنظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء.

### رابعاً: نظرية اختلال سوق العمل

تفترض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير. ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي. وتكون النتيجة الحتمية، وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب، ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية. ولا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة يأتي نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده، بل إنها محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل.

<sup>1</sup> عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، البعد الإقتصادي، المحرر أثير داغر، الطبعة الأولى، العربية للعلوم - ناشرون، بيروت 2007، ص 136.

## الفصل الأول: مدخل لدراسة سوق العمل

لذلك فإن نظرية اختلال سوق العمل ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سبباً ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام. فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع. وهذا ما يدفع المنتجين ورجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف بل إلى التخلص من بعض العمالة. وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب على السلع والخدمات. لكن الاختلال في سوق العمل طبقاً لهذه النظرية يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت، مما يقود أرباب العمل والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، وربما إلى خفض عدد العمال في المنشآت، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال.

### خلاصة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل اتضح لنا بأن التطور السريع الذي عرفه العالم في النواحي العلمية غير مفهوم سوق العمل، فكان هذا السوق في السابق مجرد مكان جغرافي يتلاقى فيه عارض العمل مع طالب العمل، ليصبح الآن مكان إقتصادي تتم فيه المبادلات عن طريق وسائل إتصالات حديثة من هاتف وفاكس وحاسوب.

فسوق العمل له دور فعال في تحديد الأجور، وهذا بتفاعل عرض العمل والطلب عليه وذلك حسب آراء مختلف المدارس، غير أن كيتز إختلف مع الكلاسيك فيما يخص عرض العمل وإعتبر أن الأجر الإسمي غير مرن نحو الإنخفاض مما أدى إلى وجود نوع من البطالة لم تعرف من قبل الكلاسيك وهي البطالة غير الإرادية، في حين إعتبر الكلاسيك أن الأجور تتسم بالمرونة. أما فيما يخص النظريات الحديثة لسوق العمل كانت كمحاولة للتغلب على أوجه قصور النموذج التقليدي.

### تمهيد:

تعتبر الأجور من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل إذ أن جل التزايدات الحاصلة بينهما سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل .

تعكس نظريات الأجور الظروف الإقتصادية والإجتماعية السائدة ومحاولة تفسير تلك الظروف الصعبة التي ميزت حياة العمال في تلك الفترات، كما تحاول هذه النظريات تحديد العلاقة بين الأجور ومحدداتها مثل الناتج الوطني، الإنتاجية، معدل البطالة ومستوى المعيشة .

وعليه نحاول في هذا الفصل دراسة المفاهيم المتعلقة بالأجور، ثم سنتطرق إلى النظريات المفسرة لها ومحدداتها حيث قسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور .

المبحث الثاني: نظريات الأجور .

المبحث الثالث: محددات الأجور .

### المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور

يتطلب دراسة موضوع الأجور عرض لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، لذا سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى بعض المفاهيم الخاصة بالأجور كتعريفها، أنظمة دفعها، أسباب تفاوتها والأشكال المختلفة لزيادتها.

### المطلب الأول: مفهوم الأجور وأنواعها

من خلال هذا المطلب يتم التعريف بكل من الأجر، أنواعه وأهميته

#### أولاً: تعريف الأجر

يختلف مفهوم وطبيعة الأجر بين النظامين الرأسمالي والإشتراكي وذلك لكون الأجور تشكل جزءاً هاماً في نظرية التوزيع المرتبطة بملكية عناصر الإنتاج المختلفة المرتكزة على الملكية الفردية في النظام الرأسمالي، فيما تبرز الملكية العامة في النظام الإشتراكي، ومن ثم كان لا بد من وجود إختلاف في مفهوم الأجر .

إختلف التعريف لمفهوم الأجر من كاتب لآخر ومن دراسة لأخرى، فالبعض يرى بأن الأجر هو «ثمن العمل أو المقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا العامل، وهي بالنسبة للعامل تمثل الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل»<sup>1</sup>.

وهناك من يرى بأن الأجر هو ذلك الجزء من الناتج الكلي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في الإنتاج جنباً إلى جنب مع عناصر الإنتاج الأخرى .

ويمكن تعريف الأجر أيضاً بأنه عبارة عن ثمن الخدمات التي يقدمها العامل عندما يستخدم عمله، ويشمل ذلك الأجر النقدي والمدفوعات العينية (الأجر الإجمالي)<sup>2</sup>.

كما يعتبر الأجر ثمن سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى صاحب العمل من خلال عملية الإنتاج<sup>3</sup> والأجر بالمفهوم الإقتصادي، هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر، ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي

<sup>1</sup> صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999-2000، ص 359.

<sup>2</sup> بدر فهم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية، مذكرة ماجستير، إدارة السياسات الإقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2004، ص 2.

<sup>3</sup> المعهد العربي للتخطيط، أسواق العمل، الكويت، بدون تاريخ نشر، تاريخ الإطلاع 2010/06/07، الموقع :

يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيمياً أو إدارة<sup>1</sup>.  
وتجدر الإشارة إلى أهمية التفريق بين الأجر والكسب والدخل، فالأجر يعود على ما يتم دفعه للعامل لفترة زمنية معينة، أما الكسب فيشير إلى الأجور مضروبة في عدد الوحدات الزمنية للعمل أي أن الكسب يعتمد على الأجور وساعات العمل، بينما الدخل فهو مجموع القوة الشرائية للفرد أو الأسرة خلال فترة زمنية معينة أي أنه يتضمن الدخل المكتسب من العمل والدخل المكتسب من غير العمل مثل أرباح الأسهم والفائدة على الإستثمارات<sup>2</sup>.

من خلال التعاريف السابقة يمكن إقتراح التعريف التالي للأجر: «الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل».

### ثانياً: أنواع الأجور

تعتبر الأجور في جوهرها واحدة، ولكن في بعض الأحيان تختلف طريقة عرضها من دراسة لأخرى ولشمولية الموضوع سيتم إلقاء نظرة على بعض أشكال الأجور.

**1- الأجر الإسمي:** هو المبلغ الذي يتسلمه العامل لقاء الجهود التي يبذلها في العملية الإنتاجية في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، أسبوع، شهر...، وهو لا يعبر على القوة الشرائية للنقود التي قد يحصل عليها مقابل عمله، حيث أن صاحب العمل لا ينظر إلى الأجر إلا من الناحية الإسمية فقط أي القيمة التي يدفعها للعامل، في حين أن العامل لا يهتم الأجر النقدي بقدر ما يهتم مقدار ما يحصل عليه بهذا الأجر من السلع والخدمات<sup>3</sup>.

### 2- الأجر الحقيقي:

عرفه البنك العالمي بأنه «مجموع السلع والخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل أجره النقدي»<sup>4</sup>، وهذا النوع من الأجر هو محور اهتمام العامل حيث يربط الأجر بتغيرات الأسعار، وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل

الأجر الحقيقي = الأجر النقدي / المستوى العام للأسعار

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص331.

<sup>2</sup> رونالد إيرنبرج وروبرت سميث، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، إقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994، ص124.

<sup>3</sup> طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص144.

<sup>4</sup> Bureau international du travail, les comparaisons internationales du salaires réels, Genève, 1956, p03

3-الأجر الإضافي (الساعات الإضافية): هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانوناً<sup>1</sup>، وغالباً ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي.

4-الأجر الإجمالي: هو عبارة عن جميع ما يتسلمه العامل من تعويضات سواء كانت على شكل أجور نقدية أو مزايا عينية وذلك قبل خصم أية استقطاعات .

5-الأجر الصافي: وهو الأجر الإجمالي مطروحاً منه جميع الإقتطاعات مثل ضريبة الدخل والضمان الإجتماعي، أي أن هذا الأجر يمثل ما يتسلمه العامل فعلاً والذي يعكس قدرته على تحقيق رغباته في الإيفاء بمتطلباته المعيشية .

6-الأجر الجاري: يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب . وبيانياً يمثل هذا الأجر النقطة التي يتقاطع عندها منحني عرض العمل مع منحني الطلب عليه .

7-الأجر الطبيعي: هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة (حد الكفاف)<sup>2</sup>.

### ثالثاً: أهمية الأجور

#### -أهمية الأجر بالنسبة للفرد :

يعتبر الأجر محدداً رئيسياً لمستوى معيشة الفرد ومركزه الإجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته، إضافة إلى ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر أعلى قد يشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور .

#### -أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة :

تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجراً يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للإستمرار بالدفع له وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات .

<sup>1</sup> L.Skion,L.Blonlin,B.fabi,F.Chevalier,la gestion des ressources humaines,4éme lins,1993,p197.

<sup>2</sup> راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ص 18.

-أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع :

للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخاءه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات أجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مدا خيل الأفراد، وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس ومصانع وغيرها في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة في هذه المنطقة.<sup>1</sup>

المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور وأسباب تفاوتها

هناك أكثر من نظام لدفع أجور العاملين، بالإضافة إلى هذا هناك تفاوت في الأجور بين العاملين وهذا ما سوف نوضحه من خلال هذا المطلب .

أولا :أنظمة دفع الأجور :

**1-نظام الأجر الزمني:** يتم بمقتضاه دفع الأجور عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد العامل في عمله، ولا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج ويتم اللجوء إلى هذا النظام في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية مثل الأعمال الإدارية والهندسية والاستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الإهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية، ويؤخذ على هذا النظام عدم تشجيعه للإبتكار والإبداع من قبل الفرد العامل، إذ يتساوى أجر العامل المتميز مع غير المتميز وفيه يصعب التنبؤ بعنصر العمل كأحد عناصر الإنتاج .

**2-نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي:** يتوقف بموجب هذا النظام الأجر على الإنتاجية، وفيه يتم الإختيار بين عدة طرق لاحتساب الأجر المرتبط بالإنتاجية منها:<sup>2</sup>

**1-2-تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي:** حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده، ويختلف مقدار الأجر المحقق باختلاف الأساليب المعتمدة والتي تتضمن الآتي :

**1-1-1-أجر القطعة الموحدة:** وفيه يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد .

**1-1-2-أجر القطعة المتغير:** وفيه يحدد الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج كأن يكون مثلا: إذا كان عدد القطع المنتج أقل من 100 فإن أجر القطعة المنتجة 10دينار .

أما إذا كان عدد القطع المنتجة أكثر من 100 فإن أجر القطعة المنتجة 20دينار.

<sup>1</sup> إبراهيم مشورب، الاقتصاد السياسي، مبادئ -مدارس وأنظمة، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002، ص 241.

<sup>2</sup> منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 227.



وتستخدم المنظمات عدة أساليب لتحفيز العاملين على زيادة الإنتاجية منها :

\*-أسلوب فريدريك تايلور :وبموجبه يتم تحديد مستوى قياس للإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت ،وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح العامل أجرا معيناً عن كل وحدة منتجة ،وإذا بلغ الفرد العامل هذا المستوى أو تجاوزه تقاضى أجرا عن كل وحدة منتجة ،ولا يضمن هذا الأسلوب حد أدنى من الأجر .

\*-طريقة هالمي :وبموجبها يتم تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي إستغرقه في العمل مضافاً إليه جزء من أجر الوقت الذي وفّره أي أن :

الأجر المستحق للعامل =أجر الساعة( الوقت المستنفذ +نسبة مئوية من الوقت المقتصد )

تحفز هذه الطريقة الفرد العامل على الإقتصاد في الوقت وهي تضمن حد أدنى من الأجور يتمثل بأجر الوقت الذي قضاه العامل في العمل .

2-2- تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي :يتم حساب الأجر على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي المبذول في العمل ،وتشجع هذه الطريقة العمل الجماعي .

### ثانياً :أسباب التفاوت في الأجور

يعتبر التفاوت في الأجور بين العاملين من القضايا التي ترتبط بعوامل إقتصادية وإجتماعية مختلفة، فالتفاوت قد يكون بين الأنشطة الإقتصادية المختلفة مما يعمل على توزيع العمالة المتاحة لها ،كما أن تفاوت الأجور بين المناطق الجغرافية المختلفة سيؤدي إلى المساهمة في توزيع العمالة على المستوى الجغرافي .ويرجع التفاوت في الأجور إلى الأسباب التالية<sup>1</sup> :

#### 1-تفاوت مستويات التعليم بين العاملين

يعد التفاوت في المستوى التعليمي بين العمال من العوامل الهامة التي تؤدي إلى وجود فروقات في الأجر بينهم ،باعتبار أن التعليم هو أهم مكّون للإستثمار في رأس المال البشري ،والذي يعبر عن الإنفاق على التعليم والتدريب في سبيل إمتلاك المؤهلات الشخصية والقدرات المميزة التي تسهم بشكل إيجابي في تحسين ورفع مستوى الأجر مقارنةً بالعاملين ذوي المستوى التعليمي المتدني .

#### 2-رأس المال والتكنولوجيا

يعتبر رأس المال أحد العوامل المؤثرة على إنتاجية العامل وبالتالي على أجره ،فبشكل عام يمكن القول بأن الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية تؤثر على زيادة مهارة العاملين فيها من خلال زيادة مستوى التدريب

<sup>1</sup> بدر فهيم سالم الحسون ،مرجع سبق ذكره،ص ص 29-32.

لهم لتمكينهم من التعامل مع كل ما هو حديث في مجال الآلات والتقنيات المستخدمة في العملية الإنتاجية، وما لذلك من أثر على التخصص وتقسيم العمل وزيادة الإنتاج .

### 3- مستوى النشاط الاقتصادي

تتأثر الأجور في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بمسئوى النشاط الاقتصادي في حالة الإزدهار والركود، بحيث أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات، بمعنى أن العوامل التي يعتمد عليها تتأثر بالعوامل التي تؤثر في الطلب على السلع والخدمات. ففي حالة الازدهار وزيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات فإن ذلك يؤدي إلى زيادة أسعار المنتجات ومن ثم يؤثر إيجاباً على زيادة أرباح المنتجين مما يدفعهم إلى زيادة الإنتاج في مؤسستهم، والذي يتطلب زيادة الطلب على العمل، وبتزايد الطلب على العمل فإن ذلك يدفع إلى زيادة الأجور للعمال، والعكس يحدث في حالة الإنكماش الإقتصادي حيث يقل الطلب على السلع والخدمات مما يؤثر على إنخفاض أسعارها وبالتالي إنخفاض أرباح المنتجين وما يتبعه من تخفيض الإنتاج وأثر ذلك على الإنخفاض في الطلب على العمل وزيادة البطالة ومن ثم تقل أجور العمال .

### 4- عضوية النقابات العمالية

اعتبرت النقابة العمالية بأنها جمعية خاصة بالأجراء قائمة على أساس المحافظة على أجورهم وتطوير ظروف معيشتهم، وتؤثر النقابات العمالية القوية إيجاباً على زيادة أجور منتسبيها من العمال، وذلك بفضل قوة الضغط لها من خلال التفاوض مع أصحاب العمل، وبالتالي فإن مستوى أجور العمال يكون أعلى في النقابات العمالية من أجور العمال في المهن غير الأعضاء في نقابات عمالية. ويمكن أن تؤثر النقابات في ذلك من خلال سياسة الإضراب عن العمل للحصول على مكاسب لمنتسبيها، ومساهمة النقابات في عقد الدورات التدريبية لأعضائها مما يرفع مهارتهم وبالتالي إنتاجيتهم مقارنة مع العمال غير النقابيين، وتعتمد مطالبة النقابات بزيادة أجور الأعضاء فيها بعامل التضخم حيث تطالب بضرورة أن تكون الزيادة في الأجور متوافقة مع إرتفاع الأسعار. وتبرز القوة التفاوضية للنقابات بشكل واسع في الدول المتقدمة بينما تقل قدرة النقابات العمالية في الدول النامية بالتأثير على أجور منتسبيها .

### 5- اختلاف ظروف العمل

إذا كانت الأعمال التي يقوم بها العمال فيها نسبة معينة من المخاطرة مثل الأعمال الإنشائية والإستخراجية فإن الأجور هنا تكون مرتفعة عن غيرها من الأعمال التي تقل فيها درجة المخاطرة، كذلك الأمر كلما زادت مسؤوليات العامل سواء على العمال الآخرين أو على الآلات فإن الأجر الذي يتقاضاه سيكون أعلى من أجر غيره من العمال.

## 6- قطاع ونشاط المؤسسة

تتفاوت أجور العمال من قطاع لآخر، ويعتمد ذلك بحسب تركيز وإهتمام القطاعات عليه، فإذا كان التركيز على القطاع الصناعي فذلك يعني بأن العمل فيه أفضل ومن ثم إستقطاب العمالة الماهرة ذات الأجور الأعلى من عمال القطاعات الأخرى كالزراعة، أيضاً فإن تفاوت الأجور قد يكون من نشاط لآخر داخل القطاع الواحد .

## 7- العادات والتقاليد :

إن العادات والتقاليد لها آثار بالغة في التفاوت في الأجور، فمثلاً في الدول النامية فإن أجور العاملين في القطاع الزراعي أقل من غيرها في القطاعات الأخرى، نتيجة لانخفاض مستواهم التعليمي ومهاراتهم وإنتاجيتهم وعدم الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة وضعف الإهتمام الحكومي بهذا القطاع، بينما في الدول المتقدمة مثل ألمانيا فإن المركز الإجتماعي للمشتغلين في الزراعة يكون في الدرجة الثالثة بعد الأطباء والمحامين لما يتميز به هذا القطاع من إهتمام على كافة المستويات و إستخدام وسائل إنتاج حديثة فيه .

## 8- موقع المؤسسة

تختلف أجور العمال من مكان لآخر حتى بين أصحاب المهنة الواحدة، فالشركات الواقعة في المدن الرئيسية من الدولة تدفع أجور أعلى لعمالها من الشركات الواقعة في المناطق الصغيرة والريفية، واعتبارات هذا التفاوت تتمثل بتركز العمالة الأكثر مهارةً في المدن الكبرى والذي يؤثر على إرتفاع الإنتاجية لهم مقارنة بعمال المناطق الأخرى. علاوةً على ذلك فإن المدن الكبرى تتسم بارتفاع المستوى العام للأسعار مما يتطلب دفع أجور أعلى للعاملين فيها مقارنة بالمناطق الأخرى .

## المطلب الثالث: الأشكال المختلفة لزيادة الأجور وأثرها التشجيعي

تدخل هذه الأشكال في إطار ما يعرف بالتعويض غير المباشر والذي يعبر عن المنفعة التي يمكن أن يحققها الفرد بانتمائه لمنظمة معينة، أو الإستقرار في منظمة تمنح هذه المنافع، وبمعنى آخر فإن المنافع تستهدف تعزيز ولاء العامل للمنظمة من خلال خلقها الشعور بأهمية الإلتناء لمنظمة ما، كما أنها تحرك الشعور بالإلتناء لدى الأفراد عندما يكون خارج المنظمة وتدفعه للإلتناء لها والعمل في صفوفها .

### أولاً: مفهوم التعويضات غير المباشرة

يمكن تعريف التعويضات غير المباشرة بأنها المنافع التي تمنحها المنظمة للأفراد العاملين فيها أو من ترغب إرتباطهم بها، والتي تستهدف تحريك روح الإلتزام لدى الداخلين الجدد، وتزيد مستوى الولاء لدى الأفراد العاملين في المنظمة، مما ينعكس بنتائج إيجابية على صعيد الأداء والإنتاجية .  
وهذه المنافع يمكن أن تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات وتصبح مكان أفضل للعمل، فالمنظمة التي تمنح منافع إجتماعية أو صحية أو ظروف عمل أفضل يمكن أن تتفوق عن مثيلاتها من المنظمات الأخرى وتكسب ميزة تنافسية تمكنها من التغلغل أكثر في سوق أعمالها والحصول على حصة سوقية أكبر .  
وبغض النظر عن التعويضات غير المباشرة فإنها تكتسب أهمية خاصة في حياة المنظمة، وبسبب تلك الأهمية نجد أن هذه المنافع تغيرت مع التغير في حاجات ورغبات الموارد البشرية لأنها تحتل أهمية كبيرة لدى الأفراد العاملين ويمكن أن توجه لتحقيق مايلي :

- جذب موارد بشرية جيدة .

- تحفيز العاملين عن طريق زيادة معنوياتهم وتحسين ولائهم لعملهم ولنظمتهم .

### ثانياً: أنواع التعويضات غير المباشرة

توجد العديد من الأشكال التي تسمح للمؤسسة بزيادة أجر العمال وتشجيعهم على الأداء الجيد باعتباره السبيل الوحيد للدفع بالأجور نحو الأعلى، ومن بين هذه الأشكال نجد<sup>1</sup> :

**1- العلاوات الدورية:** يتوقف أثرها على أداء الأفراد وحوافزهم على الأساس الذي يؤخذ في الإعتبار عند منح هذه العلاوات وهل هي مجرد مسألة إجتماعية أم مكافأة مقابل الزيادة في أداء الفرد والتميز فيه، لذا من المطلوب دائماً توضيح الصلة المباشرة بين مستوى الكفاءة ومنح تلك العلاوة للأفراد، وأسباب حصولهم على علاوة مرتفعة أو منخفضة، والأعمال المرغوب فيها التي أدت إلى منحهم علاوة مرتفعة أو استثنائية أو الأعمال غير المرغوب فيها التي بدرت منهم وأدت إلى حرمانهم من العلاوة حتى لا تفقد العلاوة أثرها التحفيزي .

**2- المكافآت التشجيعية:** وهي نوع من المكافآت التي تمنح للتشجيع المادي لدعم الفرد مالياً على بذل جهود غير عادية أدت إلى تحقيق أهداف إضافية لصالح المنظمة، أو لتقديم إقتراحات لتحسين أسلوب العمل أو تعديله.

<sup>1</sup> منير نوري، مرجع سبق ذكره، ص230.

**3- البرامج الإضافية:** تستخدم هذه البرامج كمنافع إضافية إلى جانب خطط الضمان الاجتماعي وخطط الراتب التقاعدي، وتعتمد على المشاركة الطوعية من قبل العاملين في صناديق إدخار تستخدم لتغطية نفقات العاملين الطارئة على الأجل القصير ويطلق عليها بخطط المدخرات قصيرة الأجل، تلقى هذه البرامج قبولا من قبل الأفراد كونها أموال ضامنة للحالات الطارئة .

**4- المنح الخاصة:** وهي أجر إضافي حيث تعطى زيادة على الأجر الأساسي لأسباب معينة قد تكون بسبب مكان العمل أو ظروفه أو الترغيب فيه .

**5- برامج الحماية العامة والخاصة:** تستهدف هذه البرامج مساعدة الفرد العامل وعائلته في حالة توقف مكافئته المباشرة المتمثلة في الأجر، كما تستهدف التخفيف من أعباء النفقات الصحية .

**6- خطط الدفع المضمون:** تشتمل هذه الخطط على مبالغ نقدية يشارك فيها الأفراد العاملين والمنظمة على حد سواء، وتستخدم لحماية دخل العاملين خلال فترات البطالة غير الطوعية، ويشيع استخدام هذا النوع من الدفع في الصناعات الثقيلة أو الصناعات التي تتعرض لتغيرات في حجم الموارد البشرية المستخدمة فعند الإستهناء الإلزامي عن الفرد العامل تكون المنظمة ملزمة بدفع مبلغ من المال يطلق عليه بالدفع المضمون .

**7- منافع الرعاية الصحية:** تنظم هذه المنافع النفقات المقابلة للمستشفى وأجور الأطباء، ونفقات التأمين الطبي وتدفع إلى شركات التأمين، وتهدف إلى تغطية نفقات الخدمات الصحية وتحقيق أهداف التنمية البشرية في الجانب الصحي .

### المبحث الثاني: نظريات الأجور

تعكس هذه النظريات فكرة عامة حول الظروف الإقتصادية السائدة آنذاك والظروف القاسية التي كان يعيشها العمال في تلك الفترة، ولم يجد الإقتصاديون في تلك المرحلة سوى تدوين تلك الظروف المحيطة في حق العمال، ولذا سنحاول من خلال هذا المبحث إعطاء نظرة عن نظريات الأجور وطريقة تحديدها .

### المطلب الأول: النظريات الإقتصادية التقليدية للأجور

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى النظريات التقليدية للأجور وهي نظرية حد الكفاف ونظرية رصيد الأجور .

أولا: نظرية حد الكفاف

ارتبط مفهوم الأجور عند الكلاسيك بمفهوم الأجر الطبيعي أو ما يسمى بنظرية حد الكفاف وذلك «بافتراض أن ما يتقاضاه العامل في ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل العبودية أو الرق»<sup>1</sup>، وطور «جوزيف شومبيتر» و«آدم سميث» نظرية تكاملية حول الأجور، حيث ركز سميث على دراسة قوانين توزيع القيمة بين العمال والرأسماليين وصاحب الملكية، واعتبر أن الأخيرين لهما مقابل، أما العمال فيأخذون البواقي ويتم تحديد مستوى الأجور على مديين :

أ- **المدى الطويل**: يتم تحديد مستوى الأجور عن طريق تفاوض صاحب المشروع «رب العمل» والعمال، وأن الأول حسب سميث هو صاحب الكلمة الأولى والأخيرة، حيث أن الأجور لا تنخفض تحت مستوى معين يسمى «الأجر الطبيعي» .

ترتفع الأجور مع الوقت حسب المنطقة والثقافة، ويمكن للأجر الحقيقي أن يتجاوز الأجر الطبيعي، لكن مع النمو الديمغرافي وزيادة طلب العمل يعود الأجر إلى ما يسمى بالأجر الطبيعي .

ب- **المدى القصير**: هنا يكون عرض العمل معطاة، ومستوى الأجور مثبت بواسطة ما يسمى رصيد أو مخصصات الأجر، وبالتالي الأجر المتوسط يحصل عليه بالتوفيق بين الكتلة الأجرية والعدد الإجمالي للعمال، بالإضافة إلى هذا نضيف ما ورد عن ريكاردو وسميث و مالتس، و نتناول كل واحد على حده.

### 1- نظرية ريكاردو :

إن صاحب العمل يجب أن يدفع للعامل أجراً يكفي لتغطية الحد الأدنى من المعيشة (حد الكفاف) دون زيادة أو نقصان وهذا يمثل الأجر الحقيقي (الطبيعي) عند ريكاردو<sup>2</sup>، ويعتبر أن الأجر يتحدد عن طريق التغير بين السعر الطبيعي وسعر السوق .

### 2- نظرية آدم سميث :

«إن الأجور المدفوعة إلى العمال أو الخدم أياً كان نوعهم، يجب أن تكون بالقدر الكافي فقط لأن تتيح لهم الإحتفاظ بنوعهم، طبقاً لطلب المجتمع عليهم، زيادة أو نقص أو في حالة ثبات»<sup>3</sup>.  
نرى أن المصطلح المستخدم هو أجر العمل، وقد ميّز بعد ذلك ماركس بينه وبين قيمة العمل، على أن قيمة قوة العمل تتحدد بكمية العمل اللازمة لإعادة إنتاج قوة العمل أو الإبقاء على حالتها، وهي مرتبطة بما يبذله العامل من مجهود وهو متغير من شخص لآخر ومن مكان لآخر .

<sup>1</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص132.

<sup>2</sup> محمود الوادي، إبراهيم خريس، نضال الحوارى وضرار العتيبي، الأساس في علم الاقتصاد، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص290.

<sup>3</sup> حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص157.

**3-نظرية مالتيس:** إن عرض العمل مرن إلى مالا نهاية، فإذا تجاوزت الأجور الحد اللازم للبقاء فسيكون العمال أسراً كبيرة ويزداد عرض العمل، ومع زيادة العرض ستكون هناك منافسة على الوظائف المتوفرة، بحيث تنخفض الأجور حتماً لذلك، وبالعكس إذا انخفضت الأجور إلى مادون مستوى الكفاف، فإن الأطفال سيموتون أو لا يولدون أصلاً، وسوف يؤدي هذا إلى تخفيض عرض العمل في الجيل التالي، بحيث ترتفع الأجور من جديد ومعروف عن هذه الفكرة بالنظرية التشارؤية لمالتيس .

وعليه يلاحظ بأن هذه النظرية تشير لاستغلال العاملين بشكل واضح<sup>1</sup>، إضافة لقرب هذه النظرية من كونها نظرية لعرض العمل في المدى الطويل أكثر منها نظرية للأجور، وذلك لإهمالها جانب الطلب بشكل كامل .

### ثانياً: نظرية رصيد الأجور

وهي تطوير لنظرية حد الكفاف، حيث كان الهدف منها تغطية النواقص التي عانت منها ومن رواد هذه النظرية الإقتصادي جون ستيوارت ميل (1816-1873)<sup>2</sup>. وتفترض النظرية بأن معدل الأجر الذي يمثل حد الكفاف يكون بنسبة ثابتة من الأرباح ويعتمد ذلك على نسبة عدد السكان إلى رأس المال<sup>3</sup>، فيما يتم استبدال السكان بعنصر العمل في حال عدم وجود معلومات كافية عن السكان. وحسب النظرية فإن زيادة عدد السكان مع ثبات رأس المال يؤدي بأن عدداً من العمال سوف يصبحون مهددين بالبطالة مما يضطرهم إلى تقديم عملهم بأجر أقل من المعدل الثابت من الأرباح، مما يؤدي إلى إنخفاض المستوى المعيشي والعزوف عن الزواج و انخفاض النسل، وبالتالي إنخفاض عرض العمل في المدى الطويل ومن ثم عودة الأجر حسب المعدل الثابت من الأرباح، أما إذا زاد عدد السكان بنفس زيادة رأس المال فيبقى مستوى الأجر كما هو، في حين كلما كان النمو في السكان أقل من نمو رأس المال فإن ذلك يجعل الأجور في ازدياد مما يؤثر على زيادة النسل ومن ثم على عدد السكان وعرض العمل في المدى الطويل وما لذلك من أثر على إحداث ضغط على الأجور للانخفاض كما كانت عليه في السابق حسب المعدل الثابت من الأرباح .

ومن ثم يتضح مدى استغلال هذه النظرية للعاملين كما هو الحال في نظرية أجر حد الكفاف، يضاف إلى ذلك بأن التغيرات التقنية واتجاهات التركيز الرأسمالي التي أعقبت ظهور هذه النظرية خاصة في الدول المتقدمة قد أفرغتها من محتواها، بسبب زيادة الميل لإحلال العمل الآلي محل العمل اليدوي وزيادة الكثافة الرأسمالية مما يقلل أهمية الأجور إلى إجمالي رأس المال المقرر للإستثمار .

<sup>1</sup> عقاب أحمد أبو ناصر، نظرية التوزيع، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2007، ص38.

<sup>2</sup> زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، الإقتصاد السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007، ص500.

<sup>3</sup> سمير حسون، الإقتصاد السياسي، بدون دار وسنة النشر، ص272.

### المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية الحديثة للأجور

لقد ظهرت النظريات الحديثة نظراً لعجز النظريات التقليدية في تحديد الأجور، ومن أهم هذه النظريات هي نظرية الإنتاجية الحدية، نظرية العرض والطلب ونظرية المساومة الجماعية .

#### أولاً: نظرية الإنتاجية الحدية

وهي أهم وأشهر نظرية من نظريات الفكر الإقتصادي الرأسمالي الحديث، ومن رواد هذه النظرية الإقتصادي مارشال (1842-1924)، والتي عاجلت مشكلة تحديد سعر العنصر الإنتاجي (العمل) وكذلك أسعار عوامل الإنتاج الأخرى. وجوهر هذه النظرية يعبر أن سعر العنصر الإنتاجي يتحدد بإنتاجيته الحدية، بمعنى أن أجر العامل يرتبط بقيمة الناتج الحدي لعنصر العمل والذي يعني هذا الأخير تلك الإضافة إلى الناتج الكلي من خلال استخدام قوة عمل إضافية واحدة<sup>1</sup>. وعند التوازن يتساوى هذان المتغيرات، فصاحب العمل يستمر في استخدام المزيد من العمال ما دامت الإضافة إلى الإنتاج الكلي الناجمة عن استخدام عامل إضافي أكبر من معدل الأجر. وبالرغم من كون هذه النظرية هي الأفضل من الناحية الإقتصادية والأكثر قبولاً واستخداماً، إلا أنها لا تخلو من الإنتقادات، وفيما يلي إيجاز لتلك الإنتقادات :

- قيام النظرية على فرضيات بعيدة عن الواقع بشكل عام كالمنافسة التامة، وفرضية إمكانية قياس الإنتاجية الحدية للعمل .

- يرتبط تطبيق هذه النظرية بشرط تعظيم الربح، لكن هناك العديد من المؤسسات وأهمها القطاع العام الذي لا يهدف إلى تعظيم الربح، بل يهدف إلى تقديم خدمات معينة مثل الصحة والتعليم وغيرها، وبالتالي يكون هدف تلك المؤسسات تحقيق التعادل في ميزانيتها. بمعنى تساوي الإيرادات مع التكاليف، والذي يؤثر على أن يكون أجر العامل أكبر من الإنتاجية الحدية له مما يشير إلى أن المؤسسة تحقق خسارة لدفعها تكاليف تفوق الإيرادات المحققة .

- تتجاهل هذه النظرية التقدم التكنولوجي من أجل البرهان على الإنتاجية المتناقصة للعمل، فالتقدم التكنولوجي يؤدي إلى الإرتفاع المستمر في إنتاجية العامل<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> سمير حسون، مرجع سبق ذكره، ص 273-274.

<sup>2</sup> سكيبة بن حمودة، دروس في الإقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، دار الملكة للطباعة والإعلام، الجزائر، 2006، ص 349.



### ثانيا: نظرية العرض والطلب

يرى أصحاب هذه النظرية أن معدل الأجر يتحدد عند نقطة تقاطع منحني عرض العمل والطلب عليه أي عند نقطة التوازن<sup>1</sup>. وهذه النظرية مبنية على فرضية المنافسة التامة في سوق العمل كما افترضت عدم وجود نقابات ونفت أي تدخل من جانب السلطة العامة ، بالإضافة إلى هذا تعتبر أن العمل سلعة تبايع وتشتري كأى سلعة سوقية أخرى، فإذا كانت الأجور تتحدد على أساس قوى العرض والطلب على اليد العاملة فإن تغير معدلات الأجور تتحدد على أساس التغير في العرض والطلب، إلا أنه بفعل سلوك المنظم الذي يسعى دائما لتعظيم ربحه فإن طلبه سيتحدد على أساس مبدأ الإنتاجية الحدية، فإذا كانت الإنتاجية الحدية للعمل مرتفعة يعين المنظمون عمالا جدد، مما يترتب عليه رفع الأجر وانخفاض الإنتاجية الحدية. وفي حالة العكس يسرح المنظمون جزءا من عمالهم وعندئذ يتعادل معدل الإنتاجية ويحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعادل الحق لما يقدمه من إنتاج . ووجهت لهذه النظرية مجموعة من الإنتقادات منها :

-تتداخل الإعتبارات التاريخية والاجتماعية التي لا يمكن استبعادها من المجال الإقتصادي بهجرة العمال من الريف إلى المدينة، أو عندما تتسع الصناعة ويتحول الحرفيون وأصحاب المصانع الصغيرة إلى عمال، وبذلك يزداد عرض العمل مع إنخفاض الأجر .

-تفترض هذه النظرية أن الأجر يتحدد تلقائيا عند نقطة التقاء منحني عرض العمل ومنحني الطلب عليه، وهو افتراض يؤدي إلى استبعاد العمل النقابي وعدم جدواه في رفع مستوى معيشة العمال .

-أهملت هذه النظرية دور تدخل الدولة في هذا المجال، وهذا ليس بالأمر الجديد عند رواد المدرسة الكلاسيكية.

### المطلب الثالث: الأجور في الفكر الماركسي

#### أولا: نظرية الأجور الماركسية

ظهرت هذه النظرية في الفترة التي كان يعاني فيها العامل من علاقات العمل السائدة آنذاك، حيث أعتبر مثله مثل أي سلعة تبايع وتشتري في السوق، الأمر الذي أدى إلى بروز النظرية الماركسية في الأجور .

<sup>1</sup> محمود الوادي، إبراهيم خريس، نضال الخواري وضرار العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص292.

يتحدد الأجر حسب هذه النظرية بكمية العمل اللازم لإنتاج وسائل العيش الضرورية، ليس للبقاء فقط وإنما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية. إذا ووفق لهذه النظرية فإننا انتقلنا من الأجر مقابل الحياة إلى الأجر مقابل الإنتاج، ويرجع هذا التحول في مجال علاقات العمل إلى بروز فكرة تواجد النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال المهضومة.

لفهم فكرة ماركس جيداً نقدم التوضيحات التالية:

1- مفهوم الأجر البسيط والأجر المركب: يقصد بالأول قوة العمل غير المؤهلة أما الثاني فهي قوة العمل المؤهلة

2- الأجر عند ماركس مرتبط بكلفة إعادة إنتاج قوة العمل.

3- أشكال الأجور عند ماركس مهما تغيرت فإنها لا تتغير حسب رأيه، لأنه يتغير فقط شكل الاستغلال، أي استغلال الرأسمالي - رب العمل - للعامل صاحب قوة العمل.

4- ويرى ماركس أن معدلات البطالة دور في تغيير معدلات الأجور وهي:

- معدل بطالة مرتفع يؤدي إلى خفض مستويات الأجور المطلوبة.

- حالة البطالة تدفع المشتغلين إلى العمل أكثر حفاظاً على المكسب و العيش، وخوفاً من الطرد تحت ظروف الفقر بسبب عدم وجود فرص العمل.

5- تقسيم الرأسمال: يقسم إلى رأسمال ثابت ورأس مال متغير. ويعتبر ماركس أن الجزئين معا يكونان ما يسميه ماركس المكونات التقنية لرأس المال، وأن قوة العمل هي مصدر القيمة المضافة<sup>1</sup>.

6- تكلم ماركس عن دور النقابة، وطلب منها أن تقوم دور الرافعة لرفع الأجور<sup>2</sup>.

يرى ماركس أن سعر العمل في نظر المنظم الرأسمالي يتمثل في ذلك المقابل الضروري جداً والذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة، ومنه فتكلفة العمل يجب أن تتحدد بقيمة السلع الضرورية لضمان استمرارية الإنتاج، التطوير والمحافظة على خلود قوة العمل.

ويرى ماركس أن عمل العامل في المؤسسة الرأسمالية يتكون من جزأين: أحدهما يدفع عنه أجر والآخر يقوم به العامل دون أن يتقاضى عليه أجر<sup>3</sup>. الفرق بين الأجرين سماه ماركس فائض القيمة، ولا يظهر وراء شكل الأجر أن الرأسمالي لا يدفع للعامل سوى المقابل لجزء فقط من عمله، ومن ثم فالعامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية. ويرى أيضاً أن الربح عند الرأسمالي يتمثل في ذلك العائد الذي يتقاضاه من خلال فائض القيمة.

<sup>1</sup> AKacem Kada ,la théorie existe du salaire ,ALGERIE , 1971 , P62.

<sup>2</sup> حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 159.

<sup>3</sup> راشد البراوي، مرجع سبق ذكره، ص 21.

وفي ضوء هذا يمكن أن ننظر إلى يوم العمل أنه مكون من جزأين: جزءاً يعمل العامل في أثناءه من أجل نفسه، أي لإنتاج ما يعادل قيمة قوة العمل، ويطلق عليه مصطلح وقت العمل الضروري، والنتائج المتحقق في هذه الفترة نطلق عليه الناتج الضروري، أما الوقت المتبقي والذي يعمل فيه العامل من أجل الرأسمالي والذي يخلق فيه فائض القيمة نطلق عليه بوقت العمل الفائض، والنتائج المتحقق خلاله هو الناتج الفائض، والنسبة بين وقت العمل الفائض ووقت العمل الضروري يطلق عليها ماركس مصطلح معدل فائض القيمة ونعبر عنه رياضياً كالآتي:<sup>1</sup>

$$\text{معدل فائض القيمة} = (\text{وقت العمل الفائض} / \text{وقت العمل الضروري}) * 100$$

### ثانياً: الأجور في الفكر الاشتراكي

أعتبر الأجر في النظام الاشتراكي وسيلة ضمنية لتوزيع الثروة في المجتمع، فالمملكية العامة لوسائل الإنتاج هي الملكية السائدة في المجتمع الاشتراكي.

إن الأجور في النظام الاشتراكي لا تتحدد وفقاً لقانون العرض والطلب في السوق كما هو عليه في النظام الرأسمالي، وإنما تتحدد وفقاً لخطة الدولة، حيث تحدد الخطة رصيد الأجور بالنسبة للاقتصاد الوطني ومعدلات الأجور المختلفة التي يجب دفعها في مختلف القطاعات.

وعند إعداد الخطة تطلب الدولة عن طريق أجهزتها المختصة من كل قطاع اقتصادي أن يضع أرقام تقديرية عن عدد العمال اللازمين له لإنتاج كمية معلومة من الناتج. وكذلك كلفة الوحدة الواحدة من الناتج، وبذلك يمكن الحصول على بيان إجمالي للنفقات الإجمالية لجميع الوحدات الإنتاجية وعلى ضوء هذه البيانات يمكن تحديد المستوى الإجمالي للأجور في كل صناعة ولكنها لن تكن نهائية، بل قابلة للتعديل طبقاً لإجراءات وظروف الطلب على العمل. وطبقاً للتغيرات التي تطرأ على السياسة الاقتصادية وما يسمح به للأفراد من زيادة في سلع الإستهلاك على حساب سلع الإنتاج، وسيتم الوصول إلى الأجر التوازني الذي يحقق تساوي الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة من العمل.

ويتضمن مبدأ توزيع الجزء المخصص لدفع الأجور من الناتج الكلي حسب كمية ونوعية العمل المبذول الأمور التالية:<sup>2</sup>

- استغلال العمال عموماً لساعات عملهم استغلالاً كاملاً وإلى أقصى درجة من الكفاءة، ذلك لأن مصلحتهم عادة تتطلب ذلك.

<sup>1</sup> عبد الكريم البشير، محددات البطالة، مرجع سبق ذكره، ص 15.

<sup>2</sup> محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص 110.

- حصول العمال المهرة على أجر أعلى من العمال الغير مهرة، وهذا ما يشجع العمال على زيادة تنافسهم ومؤهلاتهم الفنية .

- دفع أجور أعلى للعمال في فروع الإنتاج الصعبة مقارنة بفروع الإنتاج العادية .

إن فكرة المساواة في الأجور لا تنجح وذلك بسبب تفاوت المهارة بين العمال والقدرة الجسمانية والذهنية . أما دور النقابات في المجتمع الإشتراكي فتعمل على تحقيق ما هو مدون في الخطة ودفع إنتاجية العمل وتحسين نوعية الإنتاج وخفض كلفته، وتحقيق دفع الأجور على أساس كمية ونوعية العمل.

### المبحث الثالث: محددات الأجور

يتحدد الأجر بمجموعة من المحددات والتي تأخذ الحصة الكبيرة في تفسير ظاهرة تحديد الأجور، ومن بين هذه المحددات هي الناتج الوطني، إنتاجية العمل، البطالة، القدرة الشرائية ودور التعليم والتكوين.

### المطلب الأول: الناتج الوطني وإنتاجية العمل

#### أولاً: الناتج الوطني

يعتبر الناتج الوطني من المؤشرات الأكثر استخداماً في دراسة الأوضاع الإقتصادية والتعرف على مدى تطورها فهو يستخدم لقياس مستوى التقدم الذي أحرزه هذا البلد، لذا فالناتج الوطني الإجمالي يأخذ في الاعتبار جنسية المنتجين ولا يهتم بتواجدهم داخل أو خارج الوطن<sup>1</sup>.

قد يتعرض الناتج الوطني إلى تراجع في النمو بسبب تعرض جانب مهم من الثروات البشرية أو الإقتصادية أو كلاهما للعطل. وذلك بسبب سوء استخدام كل الإمكانيات المتاحة، مما يزيد في تدهور حجم الناتج الوطني والذي ينعكس سلباً على حصة الأجور إلى الناتج الوطني .

إن إنخفاض الأجور يتسبب في تراجع مستوى معيشة العمال مما يزيد في تراجع النشاط الاقتصادي، إضافة إلى تدهور الحالة الصحية والنفسية للعمال مما ينعكس سلباً على الإنتاجية أيضاً، وهذا يزيد في تكريس إنخفاض الناتج الوطني مرة أخرى .

وهناك عدة طرق لحساب الناتج الوطني من بينها:<sup>2</sup>

#### 1- حساب الناتج الوطني بطريقة القيمة المضافة :

<sup>1</sup> عبد القادر محمود رضوان، مبادئ الحسابات الإقتصادية القومية، المحاسبة الوطنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص45.

<sup>2</sup> محمد فرحي، التحليل الإقتصادي الكلي- الأسس النظرية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص59-60.

الناتج الوطني الإجمالي، حسب هذه الطريقة يمثل مجموع القيم المضافة في كل قطاع خلال سنة معينة من النشاط، ونعبر عنه رياضياً كآتي :

$$PNG = \sum_{i=0}^n V_i$$

حيث: PNG: الناتج الوطني الإجمالي .

$V_i$ : القيمة المضافة في كل قطاع .

## 2- حساب الناتج الوطني بطريقة إضافة المنتجات النهائية :

الناتج الوطني حسب هذه الطريقة هو جميع السلع والخدمات النهائية المباعة إلى مختلف القطاعات، مضافاً إليها السلع الوسيطة .

إن الناتج الوطني حسب هذه الطريقة لا يستبعد مخصصات الإهلاك، وعند إستبعادها نحصل على الناتج الوطني الصافي، والذي نعبر عنه رياضياً كآتي :

$$PNN = PNG - AMORT$$

حيث:

$PNN$ : الناتج الوطني الصافي .

PNP: الناتج الوطني الإجمالي .

AMORT: الإهلاك.

وكذلك يتم التفريق بين الدخل الوطني RN والناتج الوطني الصافي PNN عن طريق المعادلة التالية :

$$RN = PNN - Imp Ind + Tr + sub$$

حيث:

Imp Ind: الضرائب غير المباشرة .

Tr: التحويلات.

Sub: إعانات الإنتاج .

## 3- حساب الناتج الوطني بطريقة الإنفاق :

الناتج الوطني حسب هذه الطريقة يمثل مجموع السلع والخدمات التي تم استهلاكها أو التي مثلت زيادة في المخزونات منقوص منه تلك التي تم استيرادها من إقتصاديات خارجية، ونعبر عنه رياضياً كآتي

$$PNG = C + I + G + (X - M)$$

حيث:

C: الإنفاق الاستهلاكي .

I: الإنفاق الإستثماري .

G: الإنفاق الحكومي .

X: الصادرات.

M: الواردات .

#### 4- حساب الناتج الوطني بطريقة الدخل :

كان تحصيل الناتج الوطني عبارة عن ثمرة تضافر كل القوى الإنتاجية المتعاونة وعلى رأسها أساساً: العمل، الأرض، رأس المال، التنظيم، وتتقاضى هذه العناصر مقابل مساهمتها عوائد، حيث يحصل عنصر العمل على الأجور  $Y_w$ ، وأصحاب رؤوس الأموال على الفائدة  $Y_i$  وملاك العقارات على الربح  $Y_r$  ويحصل المنظم على الربح  $Y_p$ ، وبهذه الطريقة يكتب الناتج الوطني على الشكل التالي

$$PNG = Y_w + Y_i + Y_r + Y_p$$

وبدراسة تفحص متغير الدخل الوطني، أين استنتجنا عدم كفاءة هذا المتغير لأنه كان في هذه الحالة أقل حجماً من متغير كتلة الأجور، وهذا غير صحيح، مما جعلنا نعبر عنه بمتغير يشبهه والذي فضلنا في هذه الحالة أن يكون متغير الناتج الداخلي الخام للجزائر للإعتبار المذكور سابقاً.

#### ثانياً: إنتاجية العمل

يعد مفهوم الإنتاجية من أكثر المفاهيم الإقتصادية شيوعاً في الوقت الحاضر، رغم حداثة استخدامه من قبل الباحثين الإقتصاديين، ولكن يعتقد أن هذا المفهوم بنفس الوقت قديم نسبياً ويرجع قدمه إلى القرن الثامن عشر وأول من تحدث عنه هم الفيزيوقراط بزعامة «د.فرانسوا كيني» وذلك عام 1774. ومنذ ذلك الوقت بدأ الغموض حول هذا المفهوم، وأصبح مفهوم الإنتاجية مثيراً للنقاش عندما أخذ الإقتصاديين الكتابة حول مفهوم الإنتاجية بدقة ووضوح أكثر وتقديم الدراسات والنظريات حوله، وكان ذلك في السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية .

#### 1- مفهوم الإنتاجية :

يمكننا دراسة تعاريف الإنتاجية وتجميعها في ثلاث مجموعات كما يلي: <sup>1</sup>

#### 1-1- الإنتاجية كنسبة بين المخرجات والمدخلات:

<sup>1</sup> سعيد بن علي حسن، «تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية»، بحث مقدم لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون، جامعة الملك عبد العزيز، 2009، ص 202.

يقول الإقتصادي الفرنسي «Albert Aftalion» أن الإنتاجية هي النسبة بين الإنتاج الإجمالي المحقق في وقت محدد وعوامل الإنتاج المستخدمة. ويقول الإقتصادي «John Kendrick» أن الإنتاجية هي نسبة الإنتاج الحقيقية إلى كمية المدخلات المادية الحقيقية .

### 1-2- الإنتاجية كدرجة من درجات الكفاءة :

يقول الإقتصادي «Bell» أن الإنتاجية هي مقياس لدرجة الكفاءة التي على أساسها تتحول المواد إلى سلع التي يحتاجها الإنسان. ويلاحظ هنا أن الإنتاجية مسألة نسبية تعبر عما أنتج فعلاً منسوباً إلى مقياس نظري لما يجب أن يكون قد أنتج .

### 1-3- الإنتاجية ككفاءة استخدام الموارد :

يعرف الإقتصادي «Bently» الإنتاجية بأنها تحسن مستمر في كفاءة التنظيم الناتج عن الإستعمال الكفء للموارد والعمالة .

ويمكن تعريف الإنتاجية بأنها إمكانية إنتاج قدر من السلع والخدمات بذات الجودة أو أفضل بوحدة أقل من عوامل الإنتاج في فترة زمنية محدودة. أي العلاقة بين كمية السلع والخدمات التي ينتجها الإقتصاد وكمية العمل ورؤوس الأموال التي تستخدم لإنتاج هذه السلع والخدمات في فترة زمنية محدودة. وعلى نطاق الدولة نجد أن الكفاءة الإنتاجية تعني تحقيق أكبر كمية إنتاج ممكنة باستغلال المقومات الإقتصادية أفضل استخدام يقضي على كافة أوجه الإسراف العملي والوقت والمال، أما على نطاق المشروع فتعني الكفاءة الإنتاجية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج من إمكانيات المشروع وموارده البشرية والمادية .

ويمكن قياس إنتاجية العمل بقسمة الإنتاج الكلي على عدد العمال، ونعبر عنها رياضياً كالاتي<sup>1</sup>:

$$PMPL = \frac{Q}{L}$$

حيث :

$PMPL$ : الإنتاجية المتوسطة للعمل .

$Q$ : الإنتاج الكلي .

$L$ : عدد وحدات العمل .

<sup>1</sup> ا عبد الكريم البشير، الإقتصاد الجزئي، مرجع سبق ذكره، ص146.

وتقاس عدد وحدات العمل إما بعدد العمال وعندئذ تعكس الإنتاجية المتوسطة للعمل ما ينتجه العامل الواحد، وإما بعدد ساعات العمل فتصبح الإنتاجية المتوسطة للعمل تعبر عن إنتاجية الساعة الواحدة. إذن إنتاجية العمل تعتبر مؤشر لقياس كفاءة العمل المبذول من قبل العاملين في العملية الإنتاجية. ويمكن التفريق بين الإنتاجية المتوسطة والإنتاجية الحدية في كون أن هذه الأخيرة تمثل تلك الزيادة في الناتج والناتجة من زيادة عنصر العمل بوحدة واحدة<sup>1</sup>. وفي الغالب تعبر هذه الزيادة عن ذلك الأجر الذي يقدمه الرأسمالي للعامل.

رياضياً الإنتاجية الحدية للعمل تكتب على الشكل التالي :

أ- إذا كانت  $Q$  دالة متقطعة فإن :

$$PmPL = \frac{\Delta Q}{\Delta L}$$

ب- إذا كانت  $Q$  دالة مستمرة فإن :

$$PmPL = \frac{dQ}{dL}$$

### 2-زيادة إنتاجية العمل ووسائل تحسينها :

تعتبر زيادة إنتاجية العمل خير مؤشر لما يلحق بالمنشآت من تطوير علمي وتقني، ينعكس على قدرة العنصر البشري وإن زيادة الإنتاجية لا تحدث بشكل عفوي، وإنما تأتي هذه الزيادة نتيجة لأخذ المنشأة بأسلوب التخطيط السليم وتعظيم إستخدام الموارد والطاقات البشرية والمادية المتاحة، إضافة إلى الإستفادة الكاملة من منجزات العلوم، والتطور الفني والتكنولوجي<sup>2</sup>.

### 2-1-دلالات زيادة الإنتاجية :

تأتي زيادة الإنتاجية عندما تستطيع المنشأة التحكم أو السيطرة على عنصري الناتج والعمل أو أحدهما على النحو الآتي :

\*زيادة الوحدات المنتجة، مع ثبات الوقت المبذول في العمل .

\*زيادة الوحدات المنتجة مع إنقاص الوقت المبذول في العمل .

\*زيادة الوحدات المنتجة بنسبة أكبر من نسبة الزيادة في الوقت المبذول في العمل .

\*إنقاص الوقت المبذول في العمل، مع ثبات عدد الوحدات المنتجة .

\*إنقاص الوقت المبذول في العمل، بنسبة أكبر من نسبة إنقاص عدد الوحدات المنتجة .

<sup>1</sup> بول سامويلسون، علم الاقتصاد (توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص17.

<sup>2</sup> مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، جسر التنمية، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد الواحد والستون، الكويت، مارس 2007، ص02.



## 2-2- العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل :

تتأثر إنتاجية العمل بالعوامل التالية :

**-العوامل العلمية:** إن الإنسان كأهم عنصر من عناصر الإنتاج يلعب خلال العملية الإنتاجية دوراً أساسياً ولهذا فإن عملية التأهيل تمكن الإنسان من الحصول على المهارة التي تمكنه من القيام بالأعمال المعقدة ، كما أن كيان التعليم في المجتمع يلعب دوراً كبيراً في إيصال المعرفة كما أن الكادر المؤهل يعتبر ضرورة ملحة خلال عملية الإنتاج من جهة ومن جهة ثانية يلعب التأهيل دوراً في خلق الشخصية المتطورة والمتعلمة داخل المجتمع .

كما أن استعمال الآلات المتطورة وتحقيق نسبة عالية من الإنتاجية ، لا يمكن أن يتم إلا بواسطة تشغيل كوادر مؤهلة بشكل يتطابق مع نسبة تطور تلك التقنيات والآلات .

**-العوامل الطبيعية:** إن العوامل الطبيعية من العوامل المهمة التي تؤثر على رفع إنتاجية العمل ، وهي عوامل دائمة للإنتاج ولحياة الإنسان .

وتحت العوامل الطبيعية مثلاً :درجة الحرارة ،درجة الرطوبة ،الأمطار ،الهواء ...الخ ودرجة توفرها و ملائمتها مع طبيعة الإنسان كلها سوف تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على مجمل العملية الإنتاجية سواء في القطاع الزراعي أو الصناعي أو بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى .

إن حل المفاوضات التي كانت بين النقابات العمالية والمستخدمين أو من يمثلهم كانت في السابق خاصة بقضايا الأجور ،إلا أنه ومنذ مدة أصبحت هذه المفاوضات مرتبطة أيضاً بموضوع الإنتاجية.ولهذا ربط المستخدمون موضوع رفع الأجور بمدى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية والتي تتم خارج مقرات النقابات العمالية وداخل المؤسسات الإنتاجية .

ومن هنا يتبين وجود تأثير متبادل بين إنتاجية العمل والأجور ، فعند حدوث زيادة معينة في إنتاجية العمل فمن المتوقع أن ترتفع الأجور بمعدل أكبر في البلاد التي تتزايد قوة نقابات العمال فيها<sup>1</sup>.

وكذلك تعمل زيادة إنتاجية العمل على زيادة الطلب على العمالة ، فعندما يكون العرض أقل من الطلب في سوق المنتجات فإن هذا يشجع أصحاب العمل على التوسع في الإنتاج وطلب عمالة أكبر وبالتالي إعطاء أجر أعلى ، بينما في حالة العكس عندما يكون عرض المنتجات أكبر من الطلب عليها فهنا أصحاب العمل سيقبلون من إنتاجهم ، وبالتالي رفع الإنتاجية لن يؤثر على مستوى العمالة والأجر إيجاباً .

<sup>1</sup> وهيبية سراج،دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ،مذكرة ماجستير ،جامعة حسيبة بن بوعلي،الشلف ،2007/2008،ص62.

كما أن الرفع من معدلات الأجور في شكل تحفيزي سيرفع من إنتاجية العامل. مما يزيد في كفاءته الإنتاجية أكثر، فالزيادة في مستويات الأجور ستشجع العامل على زيادة إتقانه لعمله طالما أن هناك مقابل لكل تحسن في مستوى الإنتاجية، وكذلك الرفع من معدلات الأجور يؤدي إلى تحسين مهارة العامل واكتساب خبرات جديدة وذلك عن طريق التعليم والتدريب .

إن هذا التحسن في الكفاءة الإنتاجية، سيزيد في كمية السلع والخدمات المطروحة في السوق عن طريق الزيادة في حجم هذه السلع والخدمات المنتجة مما يترتب عنه تطور مستوى الدخل الوطني، الذي يدفع بدوره إلى تحسين مستويات المعيشة تعبيراً عن الزيادة في إنتاجية العمل والتي تعتبر الشرط الأساسي لزيادة الأجور .

### المطلب الثاني: البطالة

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم في اختلاف مستويات تقدمها، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي توجد في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة .

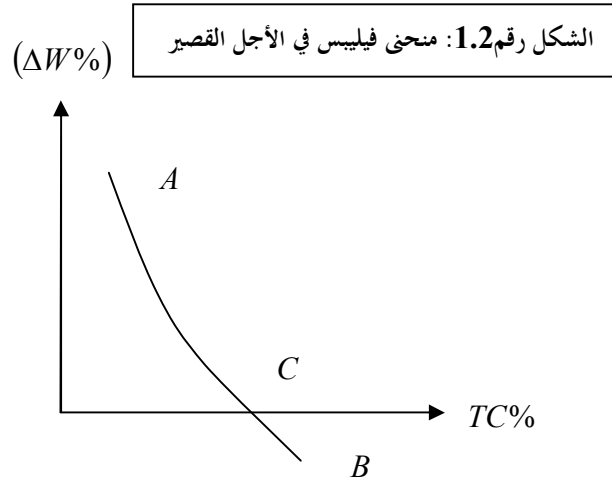
### أولاً: تعريف البطالة

تعرف البطالة على أنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون على عمل بشكل جدي<sup>1</sup>. ونشير إضافة إلى أن يكون الفرد ضمن السن القانوني للعمل .

### ثانياً: علاقة فيليبس في المدى القصير

يتميز الإقتصاديون بين علاقة فيليبس في المدى القصير وفي المدى الطويل، حيث أن المنحنى في الأجل القصير موضح في الشكل رقم (2-1)، وهو يبين وجود علاقة عكسية بين التغير النسبي لمعدلات الأجور الإسمية ( $\Delta W\%$ ) من جهة ومعدل البطالة ( $TC\%$ ) من جهة أخرى. إذ يمثل المحور الأفقي معدل البطالة ( $TC\%$ ) والمحور العمودي التغير النسبي للأجر ( $\Delta W\%$ ) .

<sup>1</sup> عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص285.



المصدر: عبد الكريم البشير، محددات البطالة، مرجع سبق ذكره، ص 64

إذا كان هناك فائض عرض -وجود بطالة عالية- فإن هذا سيدفع العمال لقبول أجور منخفضة وسيقومون بعرض قوة عملهم، أما إذا كان هناك فائض في الطلب في سوق العمل فإن المؤسسات تقوم بدفع أجور عالية بسبب ندرة العمال ويمكن التعبير عن هذا بالمعادلة الرياضية التالية:

$$\dot{W}_t = a_0 + a_1 TC_t^{-1} \dots (1)$$

حيث:

$\dot{W}_t$ : معدل نمو الأجور في الوقت (t).

$TC_t^{-1}$ : مقلوب معدل البطالة في الوقت (t).

$a_0$ : ثابت يحدد موقع منحني فيليبس.

$a_1$ : إنحدار منحني فيليبس.

لقد جاءت عدة نظريات تشرح هذه العلاقة، حيث قام «ليبسي» (lipesy) سنة 1960 بشرح هذه الفكرة في مقالة في مجلة «Economica» وأكد من خلالها وجود علاقة بين التغير في الأجر النقدي ومعدلات التغير في الطلب على سوق العمل وإستخدام بيانات البطالة لقياس فائض الطلب في سوق العمل، وأستنتج أنه كلما زاد فائض الطلب على العمل (إنخفاض حجم البطالة) إرتفع معدل الأجور.

$$W = \theta \left( \frac{S - N}{N} \right)^1 \text{ حيث}$$

<sup>1</sup> ملكة مسعودي، البطالة وحلقة أسعار -أجور مقدمة بنموذج العمال المؤهلين والعمال القليلي التأهيل، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مذكرة ماجستير، جامعة حسينية بن بوعلوي، الشلف 2007/2008، ص 19.

S: هي عدد المناصب الضرورية للمؤسسات (الشغل الموجود).

N: السكان النشطين .

مع:  $0 < \theta$ .

### ثالثاً: منحني فيليبس المعدل

توجد عوامل أخرى بجانب البطالة تؤثر في سرعة تعديل الأجور وأهمها نسبة التضخم المتوقع. قد تم إدخال التوقعات إلى نموذج فيليبس. ولعل أكثر الطرق فائدة تلك الصيغة لـ «sidney weintraub» المعروفة بنظرية التسعيرة بطريقة الهامش التي تقوم على فرضيتين أساسيتين:<sup>1</sup>

1- إن الهامش الذي يضاف إلى متوسط تكاليف الإنتاج لتحديد السعر يكون تقريباً ثابتاً.

2- إن الأجور هي أكبر عنصر في تكاليف الإنتاج .

معادلة التسعير بطريقة الهامش يمكن كتابتها على الشكل التالي:<sup>2</sup>

$$p = m \frac{W}{PMP_L}$$

بحيث :

m: مقدار الهامش الثابت الذي يضاف إلى التكلفة لتحديد السعر .

P: الرقم القياسي للأسعار .

W: معدل الأجر النقدي .

إن المعادلة أعلاه ما هي إلا مقدار الهامش مضروباً في الكلفة المتوسطة للوحدة المنتجة .

بإيجاد لوغاريتم الطرفين للمعادلة أعلاه ثم إيجاد التفاضل الكلي نحصل على علاقة مهمة جداً والتي تربط التضخم بمعدل نمو الأجور ومعدل نمو الإنتاجية المتوسطة .

$$P = m \frac{W}{PMP_L} \Rightarrow \log p = \log m + \log W - \log PMP_L \Rightarrow d \log p = \frac{dW}{W} - \frac{dPMP_L}{PMP_L}$$

$$\Rightarrow \dot{P} = \dot{W} - PMP_L \dot{\dots} \dots (3)$$

إن العلاقة أعلاه تعني أن المنشآت ترفع الأسعار في حالة إرتفاع تكاليف الأجر. بمعدل أسرع من معدل إرتفاع الإنتاجية وتخفيض الأسعار في حالة العكس .

العلاقة أعلاه يمكن كتابتها على الشكل التالي :

<sup>1</sup> سامي خليل، مرجع سبق ذكره، ص768.

<sup>2</sup> عبد الكريم البشير، «محددات البطالة»، مرجع سبق ذكره، ص70.

$$\dot{W}_t = \dot{P}_t + PM\dot{P}_{L_t} \dots\dots(4)$$

بتعويض المعادلة (1) في (4) نحصل على منحنى فيليبس المعدل في المدى القصير :

$$\dot{W}_t = \dot{p}_t + PM\dot{P}_{L_t} = a_0 + a_1TC_t^{-1} \Rightarrow \dot{P}_t = a_0 + a_1TC_t^{-1} - PM\dot{P}_{L_t} \dots\dots(5)$$

إن منحنى فيليبس المعدل يقع أسفل منحنى فيليبس الأصلي بمقدار معدل نمو الإنتاجية، وهذا دليل على أن معدل نمو الإنتاجية هو علاج فعال للتضخم والبطالة بشرط أن يكون مستواه مرتفعاً.

إن المعادلة (4) أعلاه لا تستطيع أن تشرح التغيرات من فترة إلى أخرى. حتى نجعل هذا المنحنى منحنى

ديناميكي نربط معدل نمو الأجر بالتضخم الماضي على الشكل التالي:  $\dot{W}_t = f(\dot{P}_{t-1})$

وهذا ما يسمى بالتغذية الإسترجاعية أو تأشير الأجر<sup>1</sup> والذي يتمثل في ربط الأجر بالمستوى العام للأسعار بغية أخذ التضخم وآثاره السلبية على الأجر بعين الاعتبار، وبالتالي المحافظة على القوة الشرائية للأجور .

إن التضخم من العام السابق سوف يغذي نمو الأجر هذا العام ويترتب عن ذلك زيادة التضخم في العام التالي والتي تزيد الأجر في العام التالي وهكذا. ففي كل مرة يتسارع التضخم، فإن طلب الأجر يزيد وينتقل منحنى فيليبس إلى أعلى .

وبإدخال تضخم السنة الماضية ضمن متغيرات المعادلة (1) فتصبح :

$$\dot{P}_t = a_0 + a_1TC_t^{-1} + a_2\dot{P}_{t-1} \dots\dots(5)$$

وبتعويض المعادلة (5) في (3) نحصل على منحنى فيليبس أكثر واقعية وإكتمالاً:

$$\dot{P}_t = a_0 + a_1TC_t^{-1} + a_2\dot{P}_{t-1} - PM\dot{P}_{L_t} \dots\dots(6)$$

توضح المعادلة أعلاه أن هناك عاملين رئيسيين يؤديان إلى انتقال منحنى فيليبس: التضخم ومعدل نمو الإنتاجية فالأول يؤدي إلى انتقال منحنى فيليبس إلى الأعلى ويترتب على ذلك زيادة الركود التضخمي والعامل الثاني يؤدي إلى انتقال منحنى فيليبس إلى الأسفل ويترتب على ذلك زيادة العمالة وإنخفاض التضخم .

#### رابعاً: منحنى فيليبس في المدى الطويل

إن علاقة فيليبس السابقة هي علاقة تصلح في المدى القصير لأنها تتناول الأجور والبطالة بدلالة التضخم الماضي. فالموائمة تصبح كاملة عندما يصبح التضخم الجاري مساوياً للتضخم الماضي. ويمكن التعبير عن ذلك رياضياً كالاتي :

<sup>1</sup> عبد الكريم البشير، «محددات البطالة»، مرجع سبق ذكره، ص71.

$$\dot{P}_t = \dot{P}_{t-1} = \dot{P}^* \dots (2)$$

$$\dot{P}^* = a_0 + a_1 TC_t^{-1} + a_2 \dot{P}^* - PM\dot{P}_{L_t}$$

$$\Rightarrow \dot{P}^* (1 - a_2) = a_0 + a_1 TC_t^{-1} - PM\dot{P}_{L_t}$$

$$\Rightarrow \dot{P}^* = \frac{a_0 - PM\dot{P}_{L_t}}{1 - a_2} + \frac{a_1}{1 - a_2} TC_t^{-1} \dots (3)$$

إن المعادلة أعلاه تمثل علاقة فيليبس في المدى الطويل وقيمة  $a_2$  تحدد فيما إذا كان منحنى فيليبس الطويل الأجل أشد إنحداراً أو مستوياً عن منحنى فيليبس في الزمن القصير .

إن مواءمة الأجور تستمر في الزمن القصير، أما في الزمن الطويل ينعكس التضخم السابق على الأجور. أي أن التضخم لا يتأثر بمستوى البطالة وبالتالي يصبح منحنى فيليبس الطويل الأجل منحنى رأسياً<sup>1</sup> وهذا ما أثبتته ملتن فريدمان باستعمال معدل البطالة الطبيعي .

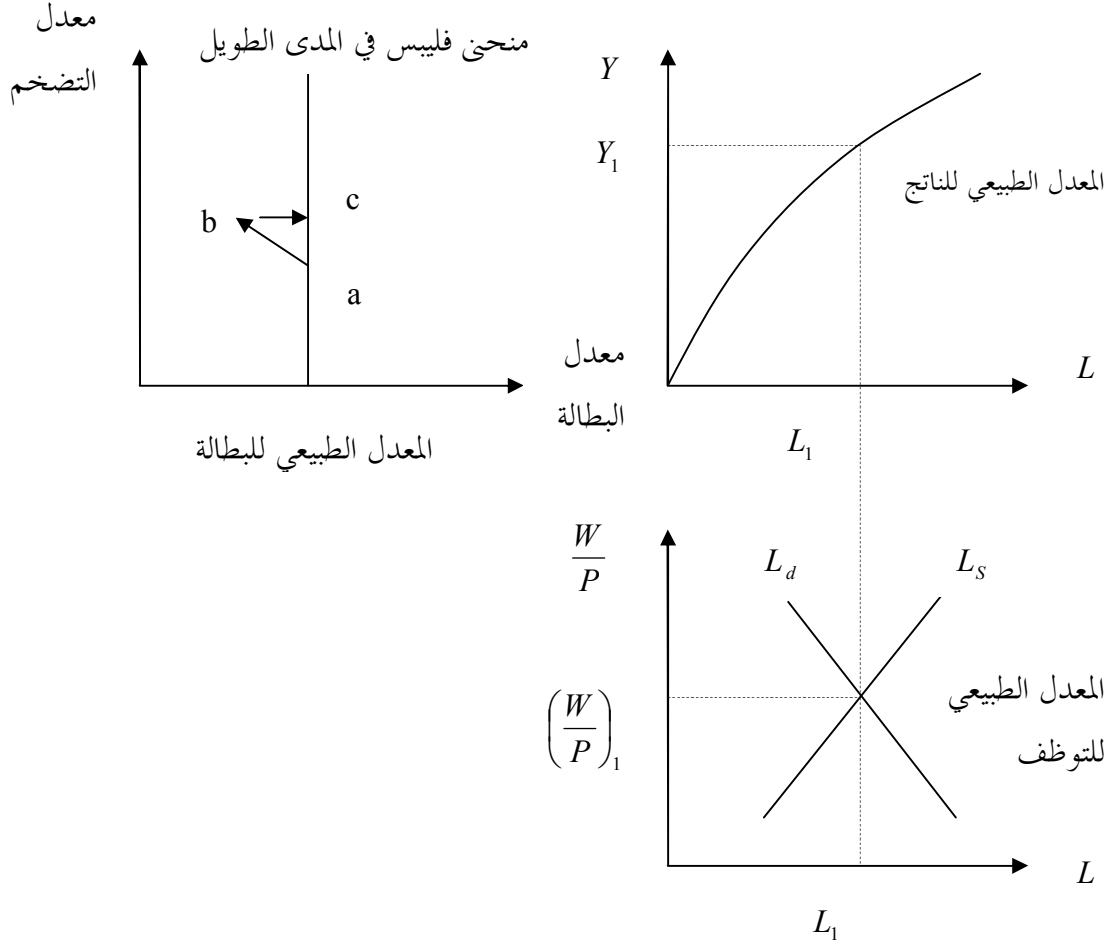
ففي نهاية 1967 إحتج « Milton Fridman » على فعالية منحنى فيليبس في المدى الطويل. إن الأساس النظري الذي وضعه «فريدمان» هو نظرية المعدل الطبيعي للبطالة والمعدل الطبيعي للنتاج، فلكل اقتصاد قومي يوجد مستوى ناتج توازن ويصاحبه معدل بطالة محدد.

إن رد فعل العمال أمام إرتفاع الأسعار هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة. إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة إرتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص ويعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، وهذا الأخير سماه فريدمان معدل البطالة الطبيعي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> P .Arestis and G .Hadj Matheon , **Introduction Macroéconomique Modelling** ,the Macccruillan press ,LID -1982 ,P 133.

<sup>2</sup> Jean- Michel cousineau ,Economie du travail,op cit,p196.

الشكل رقم 2.2: المعدل الطبيعي للناتج، التوظيف والبطالة



المصدر: عبد الكريم البشير، مرجع سبق ذكره، ص 79.

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن النقطة  $a$  تتحول إلى النقطة  $b$  وهذا يعني إنخفاض البطالة وزيادة نسبة التضخم في نفس الوقت، بعد إرتفاع الأجور تتحول النقطة  $b$  إلى النقطة  $c$  وهذا يعني أن معدل البطالة عاد إلى قيمته الأولى أما معدل التضخم فهو في نفس المستوى مع النقطة  $b$  وهكذا. يمكننا الآن التمييز بين منحنيات فيليبس في المدى القصير و منحني فيليبس في المدى الطويل الذي ينطبق على الخط الرأسي الذي يتعد على المحور العيني بقيمة معدل البطالة الطبيعي .

### المطلب الثالث: القدرة الشرائية وقياسها

إن الأجر لا يفي بكثير من المتطلبات منها قياس القدرة الشرائية، وحتى يعكس هذا الأجر حقيقة ما يتقاضاه العامل يجب إعطائه قيمته الحقيقية، من خلال إستخدام مؤشرات أسعار مناسبة لقياس القدرة

الشرائية للأجير، ومنه إمكانية تحديد مستوى معيشة الأفراد للوقوف على مدى رفاهية وتطور معيشة المجتمع المرتبطة بدورها بمدى تطور مستوى الإنتاجية .

لذا فالأجور تتأثر بتكلفة المعيشة في المجتمع، فكلما ارتفعت تكاليف المعيشة انخفض الأجر الحقيقي للعامل وأدى ذلك إلى خفض مستوى المعيشة .

إن الإرتفاع المستمر في الأسعار يؤثر سلباً على الأجور، وبالتالي التأثير على القدرة الشرائية للمواطن، حيث لا يصبح المواطن في مقدوره الحصول على نفس كمية السلع والخدمات التي كان يفتنيها بالأمس بنفس الدخل. ولهذا كان من الضروري قياس القدرة الشرائية من خلال إستخدام الأجر الحقيقي ونعبر عنه رياضياً كالاتي :

$$w_t = \frac{W_t}{P_t}$$

حيث:

$w_t$ : الأجر الحقيقي .

$W_t$ : الأجر الاسمي .

$P_t$ : الرقم القياسي للأسعار .

يمكن قياس القدرة الشرائية باستخدام المؤشرات التالية :

### 1- مؤشر أسعار الاستهلاك :

أستخدم هذا المؤشر لقياس تكلفة المعيشة، ويرجع استخدامه إلى الحرب العالمية الأولى حيث سجل إرتفاعاً شديداً في مستوى الأسعار خاصة في مراكز صناعة السفن .

يهدف هذا المؤشر إلى قياس متوسط تغير الأسعار المدفوعة من طرف عينة من السكان مقابل الحصول على نفس السلة من السلع والخدمات من حيث الكمية والنوعية، ونعبر عنه رياضياً كالاتي<sup>1</sup>:

$$CPI = \frac{\sum_{i=0}^n p_i^i q_0^i}{\sum_{i=0}^n p_0^i q_0^i} \times 100 \dots \dots (1)$$

حيث :

$n$ : عدد السلع .

$p_i^i$ : سعر السلعة  $i$  في سنة المقارنة

$p_0^i$ : سعر السلعة  $i$  في سنة الأساس.

<sup>1</sup> محمد فرحي، مرجع سبق ذكره، ص77.



$q_i^i$ : كمية السلعة  $i$  المقتناة سنة الأساس .

يفترض هذا المؤشر أن المستهلكين يستمرون في استهلاك نفس السلع التي يستهلكونها في سنة الأساس مهما تغيرت أسعارها وأن أذواقهم لم تتغير وبالتالي فهذا الرقم لا يساير التغير المستمر في أذواق المستهلكين .

## 2- مؤشر الإنتاج المحلي الخام :

يمثل هذا المؤشر العلاقة بين الإنتاج المحلي الخام بالأرقام الإسمية  $NGDP$  والإنتاج المحلي الخام بالأرقام الحقيقية  $RGDP$  ونعبر عنه رياضياً كالاتي :

$$GDPI = \frac{NGDP}{RGDP}$$

## المطلب الرابع: دور التعليم في تحديد الأجور

بالإضافة إلى تجربة سوق العمل في تحديد الأجور نسجل دور وأثر التعليم في تحديد أجور الأفراد الذي يتوقف على أثر التعليم في إنتاجية العامل، فلما يكون مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية بسيطة لا يكون للتعليم أي أثر في تحديد الأجور، أما إذا كانت التكنولوجيا المستخدمة متقدمة يكون للتعليم أثر بالغ في تحديد أجور الأفراد .

توجد علاقة بين الأجور والسن، حيث يزداد هذا الأجر بمعدلات معتبرة خلال المرحلة الأولى من حياة العامل المهنية، فيرجع هذا النمو السريع في الأجور الحقيقية خلال هذه المرحلة لتركز التكوين والتدريب فيها، أين تتراكم المعرفة والمعلومات والخبرة بسرعة أكبر لدى العامل الشاب .

## أولاً: الإستثمار في رأس المال البشري

يعتبر الإستثمار بمثابة تكلفة يتحملها المستثمر على أمل تغطيتها وتحقيق عائد صافي في المستقبل، وينقسم الإستثمار إلى قسمين<sup>1</sup>:

### 1- الإستثمار في الأصول المادية :

وهو الإستثمار الذي يؤدي إلى زيادة رأس المال المادي في المجتمع (وهو الثروة المادية التي يمتلكها المجتمع من المصانع، المعدات والمباني).

### 2- الإستثمار في الموارد البشرية :

<sup>1</sup> مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص167.

ويتمثل هذا الإستثمار في التعليم والتدريب ، ويعبر عن مجموعة العلوم والمعارف والمواهب المكتسبة من طرف أعضاء المجتمع بالرأسمال البشري وذلك راجع لاكتساب المواهب يكلف إنفاقاً معتبراً خلال فترة الدراسة .

ففي مجال الأجور ، فإن أجر الفرد الذي يعمل على تكوين شخصيته لاحتلال وظيفة معينة يجب أن يعكس أجر العامل البسيط مضاف إليه كل تعويضات التكوين والتعليم السابقة . وهنا يكشف « آدم سميث » تأثير التعليم آنذاك على الإنتاجية ولهذا فقد رأى أنه من الضروري ضمان التعليم لكل أفراد المجتمع ، بعد أن كان منحصراً على أبناء الطبقة الراقية في المجتمع .

إذن العائد المتوقع من الإستثمار في رأس المال البشري يتمثل في الزيادة في إنتاجية الفرد العامل وبالتالي الزيادة في الدخل المتحقق من العمل والذي ينعكس على مستوى الرفاه الإقتصادي على مدى حياة الفرد . وهناك العديد من الطرق التي يمكن بها للعمال من زيادة طاقاتهم على الكسب من خلال التعليم فيمكنهم مثلاً دخول المدارس الثانوية أو المعاهد العليا أو كليات الجامعة . ويمكنهم أن ينتظموا في برنامج خاص للتدريب أو أن يكتسبوا المهارات أثناء العمل .

وهناك إختلاف فيما بين الأشخاص بخصوص الأهداف المتوخاة من التعليم ويعتمد ذلك على مدة التعليم فيما إذا كانت قصيرة المدى أو طويلة المدى . فالشخص الذي يطلب التعليم لفترة قصيرة كمن يدخل الجامعة من أجل غاية التعليم ذاتها أو حياً في مجال معين وهذا النمط من التعليم يمثل إنفاقاً إستهلاكياً . وهناك أشخاص آخريين الذين يطلبون التعليم لفترة طويلة ، أي كمن يدخل الجامعة لتحقيق أهداف بعيدة المدى ومنها تحقيق أجر أعلى والوصول إلى مستوى وظيفي أعلى وهذا السلوك يمثل نمطاً من الإنفاق الإستثماري .

والطلب على التعليم يتناسب عكسياً مع مستوى التكاليف الدراسية أي كلما تزداد التكاليف الدراسية يقل الطلب على التعليم ، لكنه يتناسب طردياً مع الإيرادات الناجمة عن التعليم ، أي كلما ازدادت الإيرادات الناجمة عن التعليم يزداد الطلب على التعليم والعكس صحيح .

### ثانياً: نظريات الإستثمار في رأس المال البشري<sup>1</sup>

لقد حظي دور التعليم في التنمية الاقتصادية منذ القدم باهتمام المفكرين الإقتصاديين ، ففي الفكر الإقتصادي المعاصر نجد إهتمام المدرسة التجارية في فرنسا وإسبانيا وإنجلترا في القرن السادس عشر والذي

<sup>1</sup> مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 170 .

ركز على التعليم، حيث أعتبر التعليم من أهم العوامل المساعدة على زيادة الإنتاجية والتي تؤدي إلى زيادة ثروة الأمة، حيث كانت فكرتهم تتمحور حول ضرورة زيادة ثروة الأمة، وأن الثروة تتمثل بإكتناز المعادن الثمينة، ولهذا فقد أعتبر الإقتصادي الفرنسي «كولبير» بأن التعليم من أهم العوامل المساعدة على زيادة الإنتاجية التي تؤدي إلى زيادة ثروة الأمة، ولذلك فقد قام بتشجيع العلم من خلال تأسيس المراكز العلمية وتشجيع الإختراعات والبحوث العلمية واستقطاب الأدمغة من الخارج وكذلك منح الجوائز لهم . ومعلوم أن دخل الشخص المتعلم أكبر من دخل غير المتعلم، ولكي يكون الإستثمار مجدداً لا بد أن يكون العائد من الإستثمار أكبر من التكاليف .

ويرى «آدم سميث» بأن التعليم عامل أساسي في زيادة الرفاهية الإقتصادية للمجتمع من خلال مساهمته في زيادة الإنتاجية للعامل. فالتعليم يزود العامل بالخبرات والمهارات، كما أن التعليم يساهم في زيادة الوعي الإجتماعي. والثروة عند «آدم سميث» هي مقدار ما يملكه المجتمع من قدرة على الإنتاج وكلما زاد الإنتاج زادت ثروة المجتمع .

ويعتبر «ألفراد مارشال» وهو من الإقتصاديين الكلاسيك أيضاً، الشخص الذي مهد إلى نقل التعليم من كونه عامل خارجي في النمو الإقتصادي إلى اعتباره عاملاً من العوامل المباشرة التي تدخل في العملية الإنتاجية وتؤدي إلى زيادة النمو الإقتصادي. وقد تزايد الإهتمام بدور التعليم من قبل العديد من المهتمين بالإقتصاد من أجل تبرير الزيادة الهائلة في حجم النفقات التعليمية في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء . وقد نجم عن هذا الإهتمام ظهور نظرية رأس المال البشري والتي تعتبر الإنفاق على التربية والتعليم إستثماراً يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته، وهذه النظرية تعود إلى الاقتصادي «شولتز» في عام 1961.

لكن النظريات الحديثة، حسب آراء جميع الاقتصاديين وخصوصاً الذين قاموا بدراسات ميدانية كلها انتقدت ما توصل إليه الكتاب السابقون حول الإنفاق على التعليم، فقد توصل «فيشر» من خلال دراسته في عام 1994 إلى أنه ينبغي إضافة سن العمل ومدة العمل لتفسير جزء من الإختلافات في مستوى الكسب. إذ أن الإستثمار في التعليم طويل المدى لا يتحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن وكلما زاد عمر الإنسان قلَّ الإنفاق على التعليم .

وجاءت نظرية المواقف «لجينتس» والتي تنص على أن المدرسة تحسن من إنتاجية الفرد ليس بما تقدمه من معرفة بل بما تنمي من سلوك ومواقف تحضى بتقدير المؤسسات الإنتاجية، وتتمثل هذه المواقف بالإمثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة لنظام معين حيث يجد كل فرد فيه مكانته .

وهناك أيضاً نظرية المنافسة من أجل الإستخدام والتي تؤكد بأن الإنتاجية هي خاصية تتعلق بالوظائف لبالعاملين، أي أن الأفراد يتنافسون على الوظائف الأكثر إنتاجية والأعلى أجراً لذا فإنه لايعترف بحملة الشهادات بالأولوية إلا بمقدار ما يعتبرهم أصحاب الأعمال قادرين أكثر من غيرهم على التكيف مع شروط الوظيفة .

### ثالثاً: دور رأس المال البشري في العملية الإنتاجية وتحسين الأجور

تهدف العملية الإنتاجية إلى تعظيم مردوديتها المتمثلة في الناتج في شكل سلع إستهلاكية وإنتاجية من خلال المزج الأمثل لعناصر الإنتاج .

لقد مهد الكلاسيك والنيوكلاسيك إلى أهمية الإستثمار البشري بالنسبة لعملية التطور الإقتصادي والبشري من خلال رفع المهارات المكتسبة لدى الفرد وكفاءته الإنتاجية . ثم جاءت الثورة الصناعية لتثبت ما ذهب إليه هؤلاء من بروز دور العلم في الإنتاج الصناعي مما استدعى تضاعف الاهتمام بالإستثمار في المورد البشري عامة بوتيرة عالية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية من خلال استحداث وحدات بحث متطورة في البحوث العلمية المتطورة والعمل على تطبيقها ميدانياً وذلك بالإستعانة بالمهارات الموجودة .

على غرار الدراسات التي قام بها كل من «كوب ودوقلاس» لتحليل دالة الإنتاج لمعرفة أثر كل من العمل ورأس المال على الإنتاج مع افتراض بقاء المستوى العلمي ثابتاً، قام الإقتصادي «تمبرجن» (Jan Timbergen) بدراسة أثر التطور العلمي إلى جانب العمل ورأس المال على الناتج .

نعبر عن دالة الإنتاج رياضياً كالاتي :

$$Q = f(L, K, t)$$

حيث :

$L$ : عنصر العمل .

$K$ : عنصر رأس المال .

$t$ : متغير الإتجاه العام عن التطور العلمي .

نستطيع كتابة هذه الدالة على الشكل التالي :

$$Q = AK^\alpha L^\beta t^\gamma$$

ويمكن حساب وتيرة نمو الناتج المحلي كالاتي <sup>1</sup>:

$$ra = \alpha r_k + \beta r_l + r_t$$

<sup>1</sup> عصام عزيز شريف، مقدمة في القياس الإقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص135.

حيث :

$ra$  : وتيرة نمو الناتج المحلي .

$r_k$  : وتيرة نمو رأس المال .

$r_l$  : وتيرة نمو العمل .

$r_t$  : وتيرة نمو التطور العلمي .

استطاع الإقتصادي « تمبرجن » من خلال المعادلة السابقة تبيان أن العمل ورأس المال يفسران 82% من نمو الناتج الإجمالي في بريطانيا و 73% في الولايات المتحدة الأمريكية و 56% في ألمانيا و 42% في فرنسا ، والباقي من كل نسبة مئوية ترجع إلى العوامل التقنية والعلمية في نمو الناتج الإجمالي على الترتيب خلال الفترة 1899-1922<sup>1</sup>.

ومن هنا تبينت أهمية الإستثمار في رأس المال البشري لما له من آثار إيجابية على الناتج من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية. هذا كله إنعكس على مستويات الأجور التي تحسنت بشكل لائق لزيادة الرخاء الإقتصادي للعمال من خلال إشراكهم في المنافع المادية التي تحققها المؤسسة من جراء إستخدامهم ، وكذا توسيع شبكة التمدرس لكل أبناء المجتمع لتطوير كفاءات الأفراد وذلك لتأهيلها للقيام بالوظائف الموكلة لهم ثم الرفع من كفاءتهم الإنتاجية .

#### خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نستعرض أهم نظريات الأجور التي تحاول عرض العوامل التي تساهم في تحديد مستوى الأجور ، ثم تعرضنا إلى محدداتها وقد إتضح لنا بأن علاقة الأجور بالناتج الداخلي الخام ذات أهمية بالنسبة للفرد والمجتمع إذا كانت النسبة مرتفعة وناجحة عن إنتاجية العمل . إن زيادة الإنتاجية ستنعكس إيجاباً على مستوى الأسعار لتدفعها نحو الإنخفاض ومنه زيادة القوة الشرائية للأجور . بالإضافة إلى هذا يعتبر متغير البطالة من المتغيرات الأساسية المطروحة بين النقابات العمالية والحكومة إلى جانب متغير الأجور والإنتاجية .

<sup>1</sup> J.L. Bridge «Applied Econometrics», North Holland publishing company , 1971 , p354.

إن وضع أي سياسة تنموية لاتأخذ بعين الإعتبار دور التعليم والتكوين في تحديد الأجور سيكون مآلها الفشل، بالإضافة إلى ذلك فإن تحديد الأجور وفق المتغيرات السابقة يبقى منقوصاً إن لم يدعم بقياس القدرة الشرائية .

لقد حظي موضوع الأجور بإهتمام كبير لما له من آثار على العمالة، والتي تكون موضوع دراستنا في الفصل الموالي، حيث سنحاول التطرق لتطور الأجور والعمالة في الجزائر مدعمين ذلك بدراسة تطبيقية إعتماًداً على مجموعة من الإحصائيات المتوفرة .

### تمهيد :

يتلقى الباحث في الجزائر صعوبات كبيرة في جمع المعطيات الإحصائية تحت أعدار متعددة منها السرية، ففي كثير من الحالات يتحصل الباحث على تلك المعطيات عن طريق مصادر أجنبية في الوقت الذي يجد فيه الباحث وفي كثير من الدول كل المعلومات التي يحتاج إليها سواءً في منشورات دورية أو عن طريق شبكة الإعلام الآلي .

رغبة في الوقوف على أهم المتغيرات ذات التأثير المعبر على متغير الأجور، سنتناول المتغيرات المتوفرة بياناً، قصد الوقوف على أهميتها ودورها في تحديد الأجور، بالإضافة إلى هذا تكمن أهمية إحصائيات الأجور في إبراز دور العمالة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلد .

وعليه نحاول في هذا الفصل دراسة تطور الأجور والعمالة في الجزائر وذلك من خلال المباحث التالية

**المبحث الأول:** مشكل البيانات وتحليل معطيات الأجور .

**المبحث الثاني:** تطور سياسة التشغيل في الجزائر.

### المبحث الأول: مشكل البيانات وتحليل معطيات الأجور.

تلعب المعطيات الاقتصادية دوراً حاسماً في تطور حياة الأمم، فالإهتمام بهذا الموضوع جاء نتيجة لتطور هذه البلدان وتعقد الحياة الاقتصادية والاجتماعية بها، ورغبة في الوقوف على أهم المتغيرات ذات التأثير المعبر على متغير الأجور، سنتناول المتغيرات المتوفرة بياناتها، قصد الوقوف على أهميتها ودورها في تحديد الأجور .

### المطلب الأول: أجهزة جمع المعطيات في الجزائر وخصائصها

لقد إزداد الطلب على المعطيات الاقتصادية بشكل لم يسبق له مثيل من قبل، فتطورت أجهزة جمع المعطيات تبعاً لذلك .

### أولاً: مصادر المعطيات في الجزائر

من بين مصادر المعطيات في الجزائر هي :

- 1-الديوان الوطني للإحصائيات: تتمثل مهمته في جمع المعطيات حول الإقتصاد الوطني ونشرها بقصد الإستفادة منها في مجالات الإقتصاد المتنوعة .
  - 2-الوزارات المعنية: تقوم هذه الوزارات بجمع وتدوين معطيات قطاعها بنفسها، إستجابة لحاجاتها لهذه المعطيات، كأن تجمع مثلاً وزارة الفلاحة معطيات خاصة بالقطاع الفلاحي، ووزارة الصناعة في المجالات الصناعية والجمارك في ميدان الصادرات والواردات.
- نشير إلى أن هذه الإزدواجية في جمع المعطيات كرسست ظاهرة تضارب الأرقام وإختلافها، فمهدت لعملية التلاعب بالأرقام لأغراض شخصية أو سياسية كما هو شائع في بلدان العالم الثالث .

### ثانياً: خصائص المعطيات الاقتصادية

- يجب أن تتميز المعطيات الاقتصادية بمجموعة من الخصائص التي تجعلنا نتأكد من مصداقيتها، ومن بين هذه الخصائص هي :
- أ-الدقة: إن جمع المعطيات الاقتصادية يقتضي توفر شرط الدقة من خلال الحرص على أن تكون هذه المعطيات مطابقة للواقع .
  - ب-الكفاية: حتى تكون الدراسة المعتمدة على هذه المعطيات كاملة وذات مصداقية يجب توفرها بالشكل الكلي والمناسب .



## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

ج-سهولة الإستخدام: يتطلب هذا الأمر نشر هذه المعطيات في الشكل المطلوب، وفي التوقيت المناسب مع توضيح ماهيتها وكيفية جمعها إن إقتضت الضرورة، إضافة إلى تبيان التحويلات التي أجريت عليها وبأي طريقة تمت .

د-الإتساق: يتمثل هذا العنصر في مدى سهولة تقييم المعطيات ومتابعتها من خلال إجراء المقارنة المستمرة بين المعطيات والبحث في مدى عدم تغير محتوى الجداول لتفادي مشكل الإزدواجية . كل هذه العناصر تبين ثقل المسؤولية الملقاة على عاتق أجهزة جمع المعطيات والمحافظة على عنصر المصدقية لها، من خلال الحرص قدر الإمكان على تفادي أخطاء الجمع والتدوين .

### المطلب الثاني: تحليل معطيات الأجور .

لتحليل تطور الكتلة الأجرية نستعين بالجدول التالي :

### الجدول رقم 1.3: تطور الكتلة الأجرية الحقيقية والاسمية خلال الفترة 1970-2009

الوحدة: مليون دج

السنوات	الكتلة الأجرية الإسمية	الكتلة الأجرية الحقيقية	معدل نمو الكتلة الأجرية الاسمية %	معدل نمو الكتلة الأجرية الحقيقية %
1970	8.400.000.0	38.700.000.0		
1971	9.400.000.0	42.000.000.0	11,3	8,3
1972	11.200.000.0	48.200.000.0	19,6	14,9
1973	12.000.000.0	48.300.000.0	7,1	0,2
1974	16.700.000.0	65.500.000.0	39,3	35,5
1975	20.600.000.0	74.400.000.0	23,4	13,6
1976	24.700.000.0	82.300.000.0	19,9	10,7
1977	29.600.000.0	88.900.000.0	19,8	8,0
1978	37.500.000.0	97.400.000.0	26,7	9,6
1979	46.100.000.0	108.500.000.0	22,9	11,4
1980	57.100.000.0	123.100.000.0	23,9	13,5
1981	65.800.000.0	123.700.000.0	15,2	0,5
1982	76.900.000.0	136.100.000.0	16,9	10,0
1983	88.600.000.0	147.900.000.0	15,2	8,7
1984	94.200.000.0	145.400.000.0	6,3	-1,7
1985	103.000.000.0	143.900.000.0	9,3	-1,0
1986	120.100.000.0	149.400.000.0	16,6	3,8
1987	125.700.000.0	145.500.000.0	4,7	-2,6
1988	137.500.000.0	150.300.000.0	9,4	3,3
1989	152.200.000.0	152.200.000.0	10,7	1,3
1990	180.000.000.0	152.700.000.0	18,3	0,3
1991	255.500.000.0	172.200.000.0	41,9	12,8
1992	341.300.000.0	174.700.000.0	33,6	1,5
1993	412.500.000.0	175.200.000.0	20,9	0,3
1994	469.900.000.0	154.600.000.0	13,9	-11,7
1995	568.800.000.0	144.200.000.0	21,0	-6,7
1996	667.200.000.0	142.500.000.0	17,3	-1,2
1997	722.100.000.0	145.900.000.0	8,2	2,4
1998	794.600.000.0	153.000.000.0	10,0	4,8

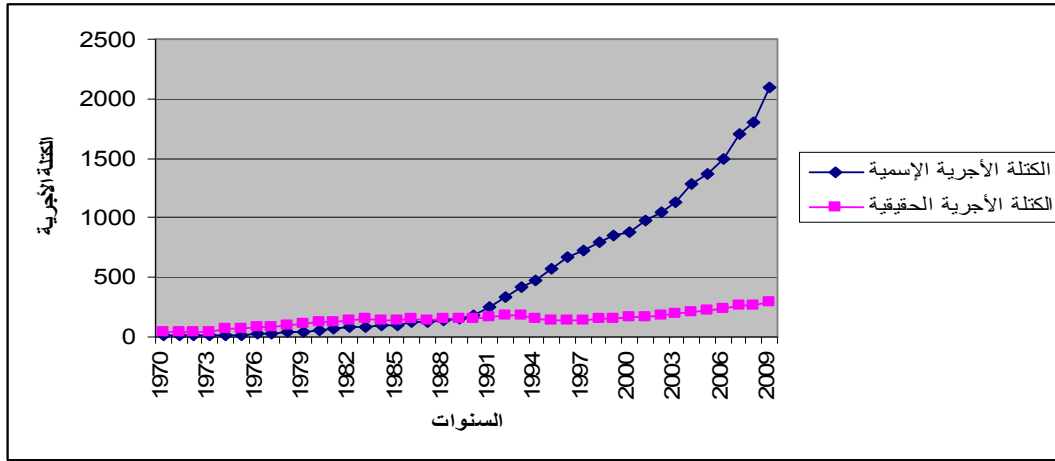
## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

3,9	6,7	159.000.000.0	847.600.000.0	1999
4,0	4,4	165.300.000.0	884.600.000.0	2000
5,5	9,9	174.400.000.0	972.400.000.0	2001
6,3	7,8	185.400.000.0	1.048.700.000.0	2002
5,7	8,4	196.000.000.0	1.137.100.000.0	2003
8,6	12,4	212.800.000.0	1.278.600.000.0	2004
4,9	6,6	223.300.000.0	1.363.500.000.0	2005
7,3	10,0	239.600.000.0	1.500.000.000.0	2006
9,4	13,2	262.104.000.0	1.698.700.000.0	2007
7,12	11,87	284.382.000.0	1.900.500.000.0	2008
10,98	10,5	315.607.000.0	2.100.000.000.0	2009

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

حساب معدلات نمو الكتلة الأجرية الحقيقية والاسمية: من إعداد الطالبة

### الشكل رقم 1.3: منحنى الكتلة الأجرية الحقيقية والاسمية خلال الفترة (1970-2009)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول و المنحنى أعلاه أن الأجور الاسمية قد شهدت تطور سريع في معدلات نموها وقد كان هذا سبباً من بين الأسباب التي أدت إلى تطور المستوى العام للأسعار في مرحلة ما قبل التسعينات، بفعل لجوء البنك المركزي إلى التمويل التضخمي لتغطية العجز في الميزانية العامة، الناجم عن دفع أجور مؤسسات القطاع العام. إن تسارع وتيرة الأجور الاسمية بدأ مباشرة بعد سنة 1974، وهو تاريخ بداية تدخل الدولة في تسيير علاقات العمل وتحديد الأجور، وخلال الفترة (1974-1990) وهي الفترة الموافقة لمرحلة التسيير المركزي للأجور أين تطورت الأجور بفعل سياسة الدولة في مجال علاقات العمل، والتي تعول كثيراً على الريع البترولي في تحديد الأجور، ومع تطبيق القانون الأساسي العام للعامل سجلنا خلال هذه الفترة إرتفاعاً ملحوظاً في كتلة الأجور، كما شهدت سنة 1987 إنخفاض في معدل نمو الكتلة الأجرية الحقيقية وهذا راجع لأزمة البترول سنة 1986.

أما خلال الفترة المواقبة لمرحلة الإنتقال إلى إقتصاد السوق وهي الفترة الممتدة من (1990-1999) فمع تحرير الأسعار وإنخفاض قيمة العملة المحلية وإرتفاع معدل التضخم سجلنا تباعد بين قيم الكتلة الأجرية

## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

الحقيقية والإسمية، أما في الفترة الأخيرة فقد إقترب متوسط معدل النمو الحقيقي من الإسمي وذلك بفعل التحكم الحسن في التضخم .

### المطلب الثالث: تحليل معطيات محددات الأجور

رغبة في الوقوف على أهم المتغيرات ذات التأثير المعتبر على متغير الأجور، سنتناول هذه المتغيرات قصد الوقوف على أهميتها في تحديد الأجور .

### أولا: تحليل تطور الناتج الداخلي الخام والإنتاجية

لتحليل تطور الناتج الداخلي الخام والإنتاجية نستعين بالجدول التالي :

### الجدول رقم 2.3: تطور الناتج الداخلي الخام والإنتاجية خلال الفترة (1970-2009)

السنوات	الناتج الداخلي الخام الحقيقي (10 <sup>9</sup> )	الناتج الداخلي الخام الإسمي (10 <sup>6</sup> )	الإنتاجية (PMPL)
1970	85.05	24.0	49285.5
1971	80.55	24.9	48127.7
1972	85.23	30.4	55675.3
1973	95.29	34.6	56423
1974	119.4	55.6	84320
1975	139.7	61.6	80901
1976	160.7	74.1	82087.4
1977	198.03	87.2	83298.5
1978	232.3	104.9	79258.02
1979	256.3	128.2	85585.4
1980	281.5	162.5	98166.2
1981	290.0	191.4	100074.01
1982	308.8	207.5	93573.7
1983	325.5	233.7	95014.2
1984	343.5	263.8	95961.5
1985	362.2	291.6	92634.5
1986	366.5	296.5	78747.2
1987	363.6	312.7	72933.5
1988	370.7	347.7	73443.7
1989	422	422	79441.7
1990	425.6	554.4	87127.3
1991	430.3	862.1	103572.7
1992	440	1074.7	102275.8
1993	428.7	1189.7	84875.2
1994	415.2	1487.4	81331.8
1995	435.3	2005.0	81224.8
1996	450.8	2570.0	85508.4
1997	457.7	2780.1	85789.2
1998	486.4	2830.4	81414.02
1999	504.2	3238.1	91171.30
2000	517.8	4123.5	111867
2001	517.3	4227.1	109073
2002	547.6	4521.8	114145
2003	587.3	5247.5	121475
2004	610.1	6135.9	117811
2005	648.9	7543.9	139690
2006	667	8460.5	157442

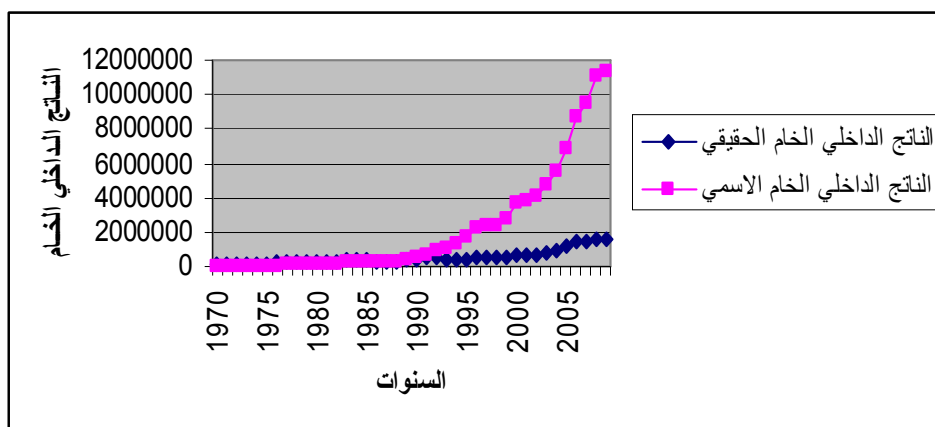
## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

170954	9306.2	677.6	2007
178916	11008.2	714.19	2008
169078	10919.3	698.97	2009

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات .

حساب معدلات نمو الناتج الداخلي الخام الحقيقي والاسمي: من إعداد الطالبة

الشكل رقم 2.3: منحني الناتج الداخلي الخام الإسمي والحقيقي خلال الفترة (1970-2009)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج EXcel.

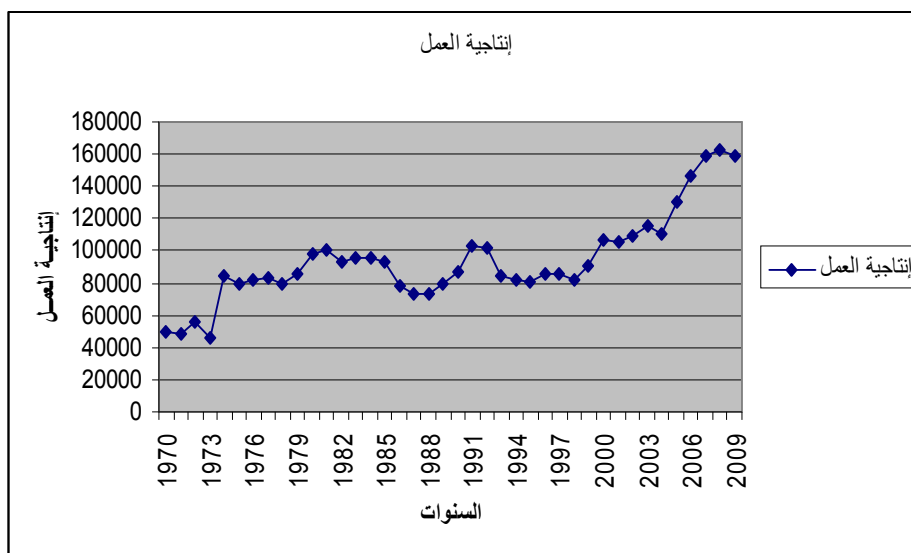
نلاحظ من خلال الجدول والمنحنى أعلاه أن معدل النمو الإسمي دائماً أكبر من الحقيقي ، وكلما كان معدل التضخم مرتفعاً كلما كانت الفجوة بينهما وكلما دل ذلك على تذبذب الإقتصاد وعدم إستقراره .

لقد بلغ معدل النمو ذروته في سنة 1974 وكان ذلك بسبب ارتفاع أسعار البترول التي عرفتها الأسواق الدولية ، كما نلاحظ أن معدلات النمو إنخفضت إلى أدنى مستوياتها سنة 1986 وهذا راجع أيضاً إلى إنخفاض أسعار المحروقات ، بالإضافة إلى هذا قد سجلنا في سنة 1991 إرتفاع في معدل النمو وذلك لإرتفاع أسعار البترول بسبب حرب الخليج كما شهدت سنة 1998 إنخفاض في معدل النمو بسبب انخفاض سعر البترول الناجم عن أزمة جنوب شرق آسيا التي أدت إلى إنخفاض الطلب العالمي والتي كانت تشكل دول جنوب شرق آسيا نسبة كبيرة منه ، لنلاحظ في مطلع الألفية الثالثة زيادات في معدلات النمو الإقتصادي بسبب إنتعاش أسعار المحروقات في العالمية والناتج عن بروز قوة إقتصادية جديدة وهي الصين والتي تشكل نسبة كبيرة من الطلب العالمي ، كما نلاحظ في سنة 2009 انخفاض معدل نمو الناتج الداخلي الخام وهذا راجع لانخفاض أسعار البترول .

## 2- إنتاجية العمل

إن عملية الانتقال من الإقتصاد المخطط إلى إقتصاد السوق أملت ظروف إقتصادية صعبة تبلورت في شكل ظواهر سلبية برزت في الحياة الإقتصادية والإجتماعية، تمثلت تلك المظاهر السلبية في إرتفاع الأسعار، إرتفاع معدلات البطالة، إنخفاض إنتاجية العمل وإنتشار الفقر.

الشكل رقم 3.3: منحنى إنتاجية العمل خلال الفترة (1970-2009).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول و المنحنى أعلاه أن إنتاجية العمل قد شهدت معدلات نمو متذبذبة متقاربة أحياناً ومتباعدة أحياناً أخرى، بحيث وصلت إنتاجية العمل أقصى نسبة نمو لها سنة 1974 نتيجة إرتفاع أسعار البترول، كما نلاحظ أنه في فترة الثمانينات سجلنا معدلات منخفضة لإنتاجية العمل ويفسر إنخفاض تلك المعدلات بتراجع أسعار النفط إذ وصل سعر البرميل الواحد إلى أقل من 12 دولار عام 1986، وإبتداءً من سنة 2000 فقد عرفت إنتاجية العمل إرتفاعاً متزايداً ماعدا السنوات 2001، 2004، 2009 فقد تم تسجيل معدلات نمو سالبة، ودائماً يفسر ذلك بإنخفاض أسعار البترول باعتبار أن الإقتصاد الوطني يعتمد على صادرات المحروقات بنسبة تفوق 96%.

### ثانياً: تحليل تطور معدل التضخم

يمكن تتبع تطور معدل التضخم من خلال الجدول التالي :

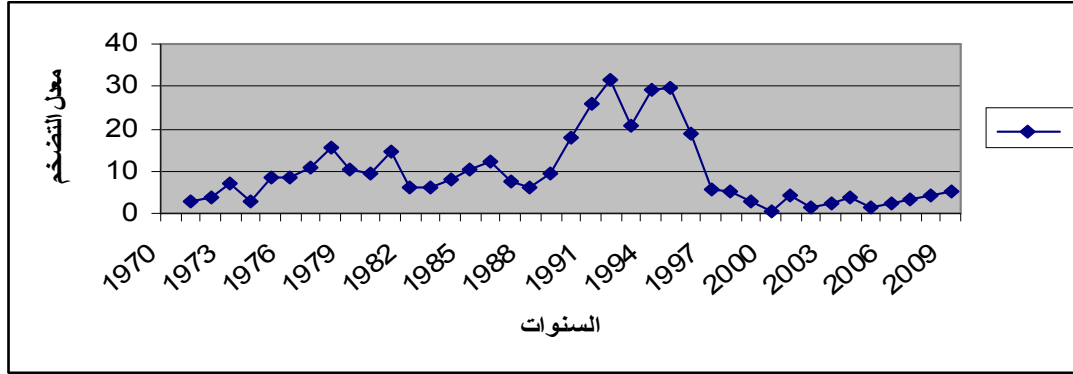
الجدول رقم 3.3: تطور معدل التضخم خلال الفترة (1970-2009)

السنوات	معدل التضخم	السنوات	معدل التضخم
1970	4.80	1990	17.9
1971	2.80	1991	25.90
1972	4	1992	31.70
1973	6.90	1993	20.52
1974	2.80	1994	29
1975	8.60	1995	29.80

18.70	1996	8.30	1976
5.70	1997	11	1977
5	1998	15.61	1978
2.6	1999	10.4	1979
0.3	2000	9.2	1980
4.2	2001	14.7	1981
1.4	2002	6.2	1982
2.58	2003	6	1983
3.56	2004	8.2	1984
1.63	2005	10.50	1985
2.53	2006	12.3	1986
3.5	2007	7.5	1987
4.45	2008	5.9	1988
5.7	2009	9.3	1989

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم 3-4: منحنى معدلات التضخم خلال الفترة (1970-2009)



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج EXcel.

نلاحظ من خلال الجدول و المنحنى أعلاه أنه في سنة 1992 بلغت معدلات التضخم معدلات قياسية بحيث وصلت إلى 31,7%، وإبتداءً من سنة 1997 بدأ هذا المعدل بالإنخفاض ليصل إلى 0,3% سنة 2000، وهذا راجع إلى الفسحة المالية الناجمة عن إرتفاع أسعار المحروقات والإنتلاق في تنفيذ برنامج الإنعاش الإقتصادي، وفي سنة 2009 تم تسجيل إرتفاع في نسبة التضخم بحيث وصلت إلى 5.7% مقابل 4.45% سنة 2008 و 3.5% سنة 2007 وذلك نتيجة ضخ أموال معتبرة على أثر تفعيل حركية الإستثمارات ورفع الأجور وكذا المضاربة القوية التي شهدتها أسعار المنتوجات الفلاحية الطازجة .

ثالثا: تحليل تطور معدل البطالة

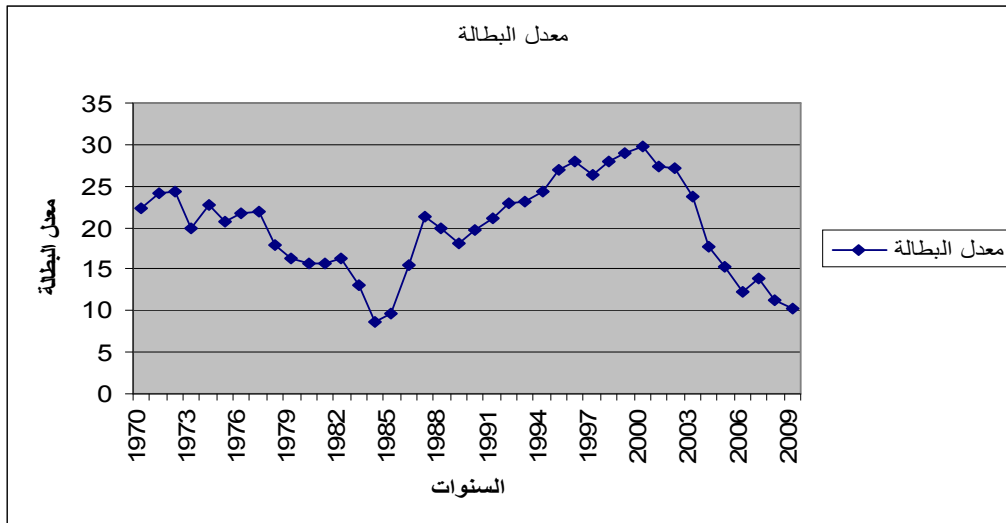
يمكن تتبع تطور معدل البطالة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4.3: تطور معدل البطالة خلال الفترة (1970-2009)

السنوات	TC%	السنوات	TC%
1970	22.4	1990	19.8
1971	24.20	1991	21.2
1972	24.43	1992	23
1973	20	1993	23.15
1974	22.7	1994	24.36
1975	20.75	1995	26.99
1976	21.64	1996	27.99
1977	22	1997	26.41
1978	17.87	1998	28.02
1979	16.33	1999	28.89
1980	15.76	2000	29.77
1981	15.62	2001	27.3
1982	16.30	2002	27.2
1983	13.10	2003	23.7
1984	8.7	2004	17.7
1985	9.7	2005	15.3
1986	15.55	2006	12.3
1987	21.4	2007	13.8
1988	19.9	2008	11.3
1989	18.1	2009	10.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم 5.3: منحني معدلات البطالة خلال الفترة (1970-2009).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول و المنحنى أعلاه أن معدل البطالة بقي مرتفعا في الفترة التي كانت الأجور فيها محددة وفق الموروث الإستعماري ،حتى بلغ أدنى معدل له سنة 1984 وهو 8,7% ،ليبدأ هذا المعدل في الإرتفاع بعد هذه السنة ليصل إلى 29,77% سنة 2000 ،ومن بين الأسباب التي أدت إلى إرتفاع معدلات البطالة في الجزائر خلال هذه الفترة هي :

**1-إنخفاض أسعار المحروقات :**بما أن الجزائر بلد طاقوي ويحتل قطاع المحروقات فيه أهمية كبيرة بحيث يعتمد الإقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 12 دولار للبرميل في عام 1986 ،مما أدى إلى إنكماش إقتصادي في الجزائر ،وبالتالي تقلص حجم الإستثمارات المحلية ومن ثم إرتفاع معدل البطالة بحيث إرتفع من 9.70% سنة 1985 إلى 15.55% سنة 1986.

#### **2-إنخفاض معدلات النمو الإقتصادي في الدول الصناعية الكبرى :**

وترتب عن ذلك إتباع سياسة إنكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي قد إنخفض من 9,4% سنة 1980 إلى 5,3% سنة 1983 ثم إلى 3,3% سنة 1986 مما أدى إلى إنخفاض واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر ،وبالتالي فإن ظاهرة الركود الإقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير .

#### **3-تدهور شروط التبادل التجاري الدولي :<sup>2</sup>**

إن إنخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124,3% في الفترة (1984-1985) إلى 101,9% في الفترة (1986-1987) ،أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي بحيث إنخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و 20% أمام كل من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات ،كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وبالتالي التأثير على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة .

#### **4-عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل :**

إن مدة التعليم ومن ثم مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معاً وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الإرتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ،وأن عدم التناسق بين التعليم والتوظيف<sup>3</sup> قد أدى إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل

<sup>1</sup> ONS, Retrospective statistique (1970-2002),édition 2005.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة ،مرجع سبق ذكره،ص254.

<sup>3</sup> المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل ،الدورة الرابعة عشر ،نوفمبر 1999،ص62.



دون مراعاة التخصصات التعليمية مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة وبالتالي زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل .

### 5- قلة المؤسسات البحثية :

إن تطور أساليب الإنتاج والإبتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية باستحداث وضع سلع تتلائم مع المنتجات في الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف القدرة التصديرية للإقتصاد الوطني وأثر على مستوى الدخل والعمالة معا، بالإضافة إلى عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها، كما أنه لا يوجد تناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين المؤسسات الإقتصادية مما أدى إلى ضآلة في التدفقات الإستثمارية الخارجية إلى الجزائر، وعليه كان إنتقال التكنولوجيا الحديثة إلى الجزائر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة حيث يرى البعض<sup>1</sup> أن ثبات حجم الإنتاج وإرتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين في مجال الأنشطة الإقتصادية، وبالتالي فإن التكنولوجيا الحديثة تؤدي إلى زيادة البطالة إذ لم يواكبها زيادة في الإنتاج .

### 6- تخطيط القوى العاملة :

إن سوء تخطيط القوى العاملة سبباً جوهرياً في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة<sup>2</sup> هو خلق الوظائف ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغير بعض الأساليب الإنتاجية وبالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كماً ونوعاً وصولاً إلى أفضل الإنتاج ولاشك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة، كما يؤدي إلى توجيه العمالة إلى القطاعات الأكثر حاجة إليها . وإبتداءً من سنة 2000 بدأت معدلات البطالة في الإنخفاض بحيث وصلت إلى 10.2% سنة 2009 وهذا راجع إلى البرامج التي إتبعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة ومن بين هذه البرامج برنامج تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل.....الخ.

<sup>1</sup>أشرف محمد جمعة البنان، دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2002، ص26.

<sup>2</sup>محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة (المفاهيم - الأسس - الأساليب) كتاب الأهرام الإقتصادي، مؤسسة الأهرام، مصر العربية، العدد 141، 1999/10/01، ص03.

### المبحث الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

إذا كان النمو الإقتصادي السريع المترتب عن سياسة الإستثمار قد مكّن خلال سنوات عديدة التوفير المكثف لمناصب العمل، إلا أنه في بداية الثمانينات وذلك خلال الأزمة الإقتصادية العالمية التي تجلت عنها إنخفاض الإيرادات من العملة الصعبة ومنها إنخفاض الواردات وحجم الإستثمارات الذي ساهم في تدهور التشغيل وبذلك تكون بداية لظهور حدة البطالة في الجزائر .

سنحاول في هذا المبحث التطرق بداية إلى خصائص سوق العمل الجزائري ثم تحليل تطور العمالة في الجزائر.

### المطلب الأول: خصائص سوق العمل الجزائري

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تنفرع إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة فيه .

أولاً: تجزؤ سوق العمل: ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية .

**1- سوق العمل الرسمي:** وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد ومن بينها :

**1-1- القطاع الحكومي:** وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة وتوفر قدر كبير من الإستقرار في العمل وثبات الدخل . كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية .

**1-2- قطاع المؤسسات العمومية:** لعبت المؤسسات الإقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالإتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك إنخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر وما أسري من إمتيازات في قطاع الإدارة، أسري على القطاع

العمومي إلا أنه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالإرتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة، نتيجة إستحداث بعض الحوافز سواء كانت حوافز جماعية أو فردية وفق الإتفاقيات بين العمال وأرباب العمل .

**1-3-1-القطاع الخاص:** وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين .

يشارك القطاع الخاص في الحياة الإقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الإقتصادية، فقد إنحصر دوره عند تطبيق سياسة الإقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الإقتصادية للجزائر بشكل فعال وإستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الإقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق حوصصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الإستقرار الوظيفي، وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة. ويتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من أسواق العمل :

**1-3-1-سوق القطاع الخاص التقليدي:** ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض .

**1-3-2-سوق القطاع الخاص الحديث:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل .

**1-3-3-القطاع الأجنبي:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتميز العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التكوين.

**2-سوق العمل الغير رسمي:** إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الإستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الإقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما

تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود. ولقد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية<sup>1</sup>. إن العمل الغير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت، بحيث إرتفعت نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 15,25% سنة 1993 من مجموع الوظائف حيث أن العمل الفلاحي إرتفع من نسبة 16,04% إلى 17,13% من مجموع الوظائف لسنتي 1994 و 1995 على التوالي، كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة إرتفع من 20% إلى 21% من مجموع الوظائف، وهو ما يقارب نسبة 17,13% أي بمجموع 984000 عامل سنة 1996 وبالتالي نجد أن العمل الرسمي إرتفع من نسبة 26,6% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى نسبة 34,7% في سنة 2001 والجدول التالي يبين تلك النسب بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي .

الجدول رقم 5.3: تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي

الوحدة : ( ألف )

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 203.

نلاحظ من خلال الجدول مايلي :

-حوالي 17,05% من مجموع مناصب الشغل تتم في القطاع الغير الرسمي .  
-إستمرار زيادة نسبة العمل الغير الرسمي<sup>2</sup> حيث نجد أن بين سنتي 1993 و 1994 زادت بمقدار 7,8% وتضاعفت هذه النسبة ووصلت إلى 12,30% بين سنتي 1994 و 1995 ووصلت إلى 12.3% بين سنتي 1996 و 1997 .

### ثانيا: جمود سوق العمل

إن ضعف الإنتقال من وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمودا أفقيا أو جمودا رأسيا<sup>3</sup> .

### ثالثا: إنتشار ظاهرة البطالة

<sup>1</sup> سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية 2005، ص 371.

<sup>2</sup> لحسن بوريش، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، علوم إقتصادية، جامعة تلمسان 2003-2004، ص 150.

<sup>3</sup> إسماعيل صيري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989، ص 41.

من سمات سوق العمل الجزائري إنتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الإقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينات، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الإقتصادي وقيام المؤسسات الإقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر، أو بالتسريح الجماعي ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا .

### المطلب الثاني: الخطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر

لقد مرت سياسة التشغيل في الجزائر بمجموعة من المراحل ضمن مراحل تطور الإقتصاد الجزائري ومن بين هذه المراحل هي :

#### المرحلة الأولى: 1966-1980

إستهدفت الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة التي كانت تعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الإستقلال .

حسب تطورات الإقتصاد الجزائري فقمنا بتقسيم هذه المرحلة إلى مرحلتين قبل 1973 كمرحلة أولى والفترة ما بين 1974 و 1980 كفترة ثانية .

#### الفترة السابقة لسنة 1973:

إنعكست قضية البطالة على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل<sup>1</sup> حوالي 35,17% سنة 1971 و 31,91% سنة 1972 و 30,95% سنة 1973 وقد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44,26% في سنة 1971 و 48,29% في سنة 1972 و 47,03% في سنة 1973 و كانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن، بحيث قدر معدل طلب العمل السنوي ب 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة كما ساهمت تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية، وتميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة .

#### الفترة بين (1974-1980):

<sup>1</sup> مدي بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 164.

## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى تبني المخطط الرباعي الأول التي من مهامه إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية إستيعاب البطالة، وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية ولقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من إختصاصات الدولة. ونذكر من بين هذه الوظائف النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن، كما تميزت هذه الفترة بوفرة عروض العمل، كما أن طالبي العمل كانت لهم إستعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر وأحسن الإمتيازات المصاحبة للعمل .

كما يمكن ملاحظة خلال هذه الفترة مايلي :

-إنخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طلباً مقارنة مع الفترة(1971-1973) التي كانت 228.233 طلب عمل .

-التغيير الجذري في إستخدام قوة العمل وذلك نتيجة إنتقال المنتجين من مجال الفلاحة إلى مجال الصناعة في المدن، وذلك نتيجة للتطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي .

### المرحلة الثانية: 1981-1990

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضرراً بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر المؤهلين وذوي الخبرة الطويلة، وتميزت فترة الثمانينات في الجزائر بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينيات التي شهدت نمواً ملحوظاً للتشغيل والتكوين وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية .

### -الفترة الأولى: 1981-1984

من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد وإتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل .

وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة(1981-1984)معدل سنوي لطلبات العمل قدره 157.943 طلباً ومعدل سنوي لعروض العمل قدره 149.064 عرض، والجدول التالي يبين لنا الفارق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه بحسب القطاعات المختلفة .

### الجدول رقم 6.3: نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية في مختلف القطاعات (1980-1984)

القطاع	المتوقع	المتحقق
الصناعة	185000	6,8%
البناء والأشغال العمومية	218000	31%
الخدمات والنقل والتجارة	410000	39,20%

الإدارات	230000	%82,2
----------	--------	-------

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 167.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث إحتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر ب 3,2% سنويا<sup>1</sup>، كما نجد أن قطاع الخدمات والنقل والتجارة قد حقق ما قيمته 410.000 منصب عمل جديد وهذا مايمثل نسبة 39,20%، بينما قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا مايمثل نسبة 31%، وذلك راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ماتبقى من برنامج المخطط الرباعي وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الإجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8%، وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب شغل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة والإنخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية وصعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى، أما مانج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أن هذا القطاع ما يقارب 9000 منصب عمل رغم تحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين ويرجع هذا إلى الإنخفاض في مناصب العمل في القطاع الزراعي وإلى إنخفاض مردودية الأراضي والعوامل الطبيعية من جفاف وإنخفاض المستوى المعيشي للفلاحين بالمقارنة بعمال القطاعات الأخرى .

#### –الفترة الثانية: 1985-1989

عرفت الجزائر في هذه الفترة وضعاً إقتصادياً متميزاً حيث زاد عدد السكان القادرين عن العمل بحيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 منصب سنة 1986 ليصل إلى 59000 منصب سنة 1989، كل ذلك كان نتيجة للأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الإقتصاد الجزائري خاصة من خلال إنخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما إنعكس على مختلف الأنشطة الاقتصادية والإجتماعية رغم

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 109.

الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات. حيث أن هذه الإصلاحات كانت على النحو التالي :

-إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية<sup>1</sup> وذلك من خلال إعطاء أكثر إستقلالية حيث أنها تتكفل بشؤونها وتحسن المستمر لإنتاجية العمل ورأس المال ودراسة سوق العمل من خلال إحتياجاتها وعروضها للعمل .

-دخول الإستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية وإعطائه أكثر حرية من ذي قبل حيث حددت له مهام معينة من بينها تكثيف الأنشطة الإنتاجية في مختلف الفروع وإنشاء مناصب شغل<sup>2</sup>.

-تشجيع التصدير وذلك من خلال تسهيل إستيراد المواد للمؤسسات المصدرة، ومنح إمتيازات تتعلق بإجراءات النقل، ومنح بطاقات القروض لبعض المؤسسات العمومية المصدرة، كل ذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة لكن نتائج هذا القانون كان محدوداً نظراً لإفتقار الإقتصاد للمواد القابلة للتصدير بسبب قلة الإنتاج .

-توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وإمتصاص فائض العمالة المترتب عن تناقص الإستثمارات الجديدة الناجمة عن إنخفاض واردات الجزائر .

والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني يتميز بتقليص عرض العمل نتيجة تناقص الإستثمارات الجديدة وإنقطاع التموين لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطة، وهذا ما أدى إلى إضطراب القاعدة الإجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية كحرماتها من القدرة على الإحتفاظ بالعاملين فيها من جهة والحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية من جهة أخرى ورغم التحفيزات إلا أن تدهور الأوضاع في مجال التشغيل يمس بالدرجة الأولى القطاع الخاص وهذا ما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنويا .

### المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى إقتصاد السوق (1990-1999)

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن إستفحال الأزمة أثرت سلباً على الأوضاع الداخلية في إنخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي وتضخم الديون<sup>3</sup> هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الإستثمارات الجديدة وإستيراد التجهيزات والمواد

<sup>1</sup> القانون رقم 01/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 172.

<sup>3</sup> عبد العزيز الشرايبي، عبد الرزاق بالحبيب، السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي مع إشارة خاصة إلى معضلة البطالة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد السادس، 1997، ص 56-58.



الأولية والمواد النصف مصنعة وقطع الغيار، مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو وتسجيل معدل مرتفع من البطالة، ففي هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الإتفاقيات مع صندوق النقد الدولي .

#### أولاً- حالة الشغل عند الإتفاق الأول :

إن مشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وإرتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والمواد الغذائية الواسعة الإستهلاك جعلت الجزائر تطلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتواجه الإختلال في ميزان المعاملات الإقتصادية حيث خصص لها سحب من التسهيلات التعويضية بالإضافة إلى سحب الجزء الخاص من إحتياطاتها وكان ذلك ما يعادل مليون دولار أمريكي كقروض، وفي هذه الفترة تقلصت عروض العمل مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث إنتقل عدد البطالين من 409483 بطل سنة 1985 ليصل إلى 1156000 بطل سنة 1990.

#### ثانياً- حالة الشغل عند الإتفاق الثاني والثالث :

إن الوضع الإقتصادي في الجزائر زادت حدته وشحت الموارد المالية، مما تطلب اللجوء إلى صندوق النقد الدولي مرة أخرى بعد إنتهاء الإتفاق السابق وبالتالي إدخال إصلاحات إقتصادية جديدة وذلك من خلال خطاب النوايا الموجه إلى صندوق النقد الدولي والذي من خلاله تعهدت الجزائر بإجراء الإصلاحات التالية:

- تخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أكثر أمام المؤسسات الخاصة .

- إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات، معدلات الصرف وأسعار الفائدة .

- تحرير التجارة الخارجية ورفع نظام رخص الإستيراد وتشجيع الصادرات<sup>1</sup> .

وقد زاد حجم الدعم بـ 400 مليون دولار مقسمة إلى أربعة دفعات لمدة 10 أشهر وتمت الإستفادة من ثلاث دفعات، أما الدفعة الرابعة تم توقيفها نتيجة<sup>2</sup> عدم التزام الجزائر بنود الإتفاق وخاصة فيما يخص تجميد الأجور التي عرفت زيادة نتيجة إتفاق بين الحكومة الجزائرية والإتحاد العام للعمال الجزائريين .

ومن نتائج هذا الإتفاق زيادة عدد البطالين من 1220883 بطل سنة 1991 ليصبح 1367454 سنة 1992 بطل ليتزايد سنة (1993-1994) من 1518832 إلى 1660000 بطل، رغم أنه كان من ضمن برنامج الحكومة لسنة 1992 تطبيقا مع بداية جانفي سنة 1992 نظام الشبكة الإجتماعية ولم يتم ذلك إلا في شهر أفريل سنة 1992 حيث تم الشروع في تقديم إعانات للعائلات الفقيرة والأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج ومع نهاية السداسي الأول لسنة 1992 شرعت الجزائر في مفاوضات

<sup>1</sup> الهادي خالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي، دار الهومة للنشر، الجزائر، أفريل 1996، ص 114.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 178.

مع المؤسسات المالية وخاصة صندوق النقد الدولي من أجل الحصول على إتفاقيات جديدة، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية والتي أثرت على الإقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 18 منتج مع إجراءات تسريجات للعمال وغلق بعض المؤسسات العمومية .

إن نسبة البطالة تغيرت من فترة لأخرى حسب الأهداف التي سطرها الجزائر إذ نلاحظ أن نسبة البطالة إنخفضت إلى غاية 1990 إنخفاضاً نسبياً إلا أن بعد هذه السنة بدأت في الإرتفاع تدريجياً مع دخول الجزائر في نظام إقتصاد السوق.

### ثالثاً- حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي :

لقد إعتمدت الجزائر على التدفقات المالية الأجنبية في شكل منح وقروض تستخدم لرفد الإستثمار المحلي الذي ارتكز على قطاع النفط فقط، وبالتالي لعبت المحروقات دور في حياة الإقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية ومنها ظهر العجز المالي في الجزائر، بحيث إنخفضت الجباية البترولية من 15,9% سنة 1985 إلى 07% في سنة 1986 ومنه إنخفضت الإستثمارات العمومية من 15,3% سنة 1985 إلى 13,8% سنة 1986، تلك الأوضاع دفعت بالجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الإقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن إقتصادي، مالي ونقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة وتحرير الإقتصاد بتفعيل آليات السوق وتخلي الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية، وتخفيف دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الإقتصادي الذي نفذ في مارس سنة 1994 حيث عرف هذا البرنامج إصلاحات واسعة منها: تحرير التجارة، تخفيض الدعم وإلغاء تراخيص الإستيراد وذلك بهدف خلق مناخ إستثماري خال من القيود الجمركية ومحفز للنشاط في القطاع الخاص لجلب الإستثمار الأجنبي المباشر، يضاف إلى ذلك البدء في تنفيذ برنامج الخصخصة، وهي أهم محاور سياسة التعديل الهيكلي إلا أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الإقتصادي وإلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر .

وقد أصبحت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة، بحيث تأثرت مستويات التشغيل سلباً نتيجة غياب الإستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخصخصة، أثر سلباً على مجموع الإستثمار وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة<sup>1</sup> بحيث إرتفعت النسبة من 24,36% سنة 1994 إلى 26,41% سنة 1997 في هذه الفترة قدر عدد البطالين إلى 2.3 مليون بطل منها 80% من البطالين هم شباب أقل من 30 سنة

<sup>1</sup> روابح عبد الباقي وعلي همال، آثار إعادة الهيكلة على سوق العمل وتدابير الحماية الإجتماعية، دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية

وثلاثين منهم عديمين الخبرة وحوالي 80000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة وحوالي 360000 أجير فقدوا مناصب عملهم بين 1994 و 1998 وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تتراوح ما بين 250.000 إلى 300.000 طلب عمل سنوي

والجدول التالي يبين الشغل والبطالة في سنتي 1994 و 1997 .

الجدول رقم 7.3: الشغل والبطالة في سنتي 1994 و 1997

الفئات	العدد الإجمالي في سنة (1994)	النسبة % في سنة (1994)	العدد الإجمالي في سنة (1997)	النسبة % في سنة (1997)
فئة اليد العاملة	6814000		8069000	
فئة المشتغلين	5154000	100	5710000	100
منهم :				
الشغل المنظم	4325000	84,0	4743000	83,1
الفلاحة	1023000	19,3	1317000	23,07
الصناعة	528000	10,0	500000	8,8
البناء والأشغال العمومية	667000	13,0	700000	12,3
الخدمات والاتصال	896000	17,06	1016000	17,8
الإدارة	1211000	23	1327000	23,2
العمل في المنازل	829000	16,0	967000	16,6
البطالون	1660000	-	2049000	-
نسبة البطالة %	-	24,36	-	26,41

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 182.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت من العمل غير رسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي وهو ما أزم من وضع سياسة عامة للقضاء على البطالة ونجد أن فئة الشباب هي الأكثر عرضة لظاهرة البطالة بكل أنواعها وتحتل فيها المرأة مكانة كبيرة بنسبة من مجموع نسبة البطالة .

وحسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي :<sup>1</sup>  
 1- أن خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة .  
 2- 75,4% من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب .

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 182.

3- نسبة 26,7% من هم في سن العمل لا يبحثون عن العمل ويعود ذلك لأسباب إجتماعية وتخص كل بطال أو لأهم في غير حاجة أصلا للعمل أو أنهم يعملون في أعمال غير رسمية أو لأهم يأسوا من البحث عن العمل .

5- نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الإقتصادية منهم 10% تم طردهم ، 12% في إطار سياسة التقليل من العمالة ، 11,4% نتيجة غلق المؤسسات 11,1 نتيجة الذهاب الإرادي .

6- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم .

### \*البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة :

إن الفئات في عرض العمل وندرة مناصب الشغل وعدم إستقرارها غيرت من سلوكات البطالين ، ففكرت الجزائر في حلول مؤقتة لمكافحة البطالة وتتمثل هذه الحلول في :

#### 1- برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية ، إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب .

#### 2- جهاز الإدماج المهني للشباب :

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من إكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر وإثنى عشر شهرا ، إلا أنّ حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفيد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3% إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين وقد إستفاد قرابة 33200 شخص من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت :

-الإدارة والقطاعات الإجتماعية والتربوية 45% .

-البناء والأشغال العمومية 34,6% .

-الفلاحة وخاصة قطاع الغابات 17,7% .

القطاع الصناعي 2,7% .

نلاحظ أن قطاع الإدارة يتصدر عملية الإدماج وذلك لسياسة الحكومة في إنشاء مناصب عمل ضمن التدابير الرامية إلى تحسين مستوى الإدارة العمومية، أما أضعف نسبة نجدها في قطاع الصناعة حيث لم تتعدى 3%، وذلك نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية الممولة من قبل الهيئات المالية العالمية . وفي الفترة (1990-1994) حيث نجد أن عدد الشباب الذين إستفادوا من منصب دائم لم يتجاوز 11000 أي نسبة 3,3% من إجمال الإدماجات المنجزة، والجدول التالي يبين ذلك :

الجدول رقم 8.3: تطور عمليات الإدماج المهني .

السنوات	1991-1990	1992	1993	1994	المجموع
عمليات الإدماج في إطار الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية	69927	64719	81775	115.582	332.003
الدائمين	2834	2789	2173	3206	11.002

المصدر: تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الدورة العشرون 2002، ص 96. وفي سنة 1997 بلغ عدد الشباب المستفيدين 185.160 منهم 8300 إستفادوا من منصب عمل دائم أي نسبة 4,5%، أما قطاعات النشاط نجد أن: قطاع الخدمات 38,7%، قطاع البناء والأشغال العمومية والري 29,5%، الإدارة 22%، قطاع الفلاحة 7,5%، أما قطاع الصناعة فلم يتعدى نسبة 2,3%.

### 3- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة :

هي عملية تشغيل الشباب ضمن الشبكة الإجتماعية في ورشات البلديات وقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات، كما أنه ساعد الجماعات المحلية للتعويض عن نقص العمال، وقد بلغ عدد المستفيدين من التعويض سنة 1995 مقابل نشاطات ذات منفعة عامة 588200 شخص ب 31500 ورشة، أما في سنة 1996 فقد بلغ عدد المستفيدين 283100 ب 17200 ورشة أما سنة 1997 حيث بلغ عدد المستفيدين 11400 شخصا ب 8500 ورشة .

### 4- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الإستعمال المكثف لليد العاملة :

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية

والإجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، أشغال الغابات وصيانة شبكة المياه ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية، وتم إنجاز هذه الأشغال على مرحلتين :

**\*المرحلة الأولى (1997-2000):**

في هذه المرحلة سمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للإستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والري .

وقد خصصت الجزائر قيمة 4.13 مليار دينار، ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير وذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة بقيمة مالية قدرها 1.075.958 لكل ورشة، وخلال هذه المرحلة نجد أن أغلب المشاريع تم إنجازها خلال سنتي (1998-1999) أما بالنسبة لسنة 2000 لم يبقى إلا الأشغال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف مما أدت إلى تشغيل 140.000 شخص ومنه تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم .

**\*المرحلة الثانية (2001-2004) :**

وتخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الإقتصادي الممتد على المرحلة (2001-2004) من أجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار، إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والإستعمال المكثف لليد العاملة قد يسمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة حيث كانت 108406 دج سنويا وذلك نتيجة التنافس ونسبة ضئيلة للمواد والمعدات مع كثافة عالية لليد العاملة .

**5- عقود ما قبل التشغيل:** نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والإقتصادية، وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من سنة 1998 وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل في إطار برنامج العمل المؤقت مثل برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية أو الأنشطة ذات المنفعة العامة وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر وذلك بطلب من المستخدم ويلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية. والجدول التالي يبين لنا تطور حصيلة عقود ما قبل التشغيل :

الجدول رقم 9.3: تطور حصيلة عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة (1998-2000) .

**الوحدة: منصب عمل**

قطاع النشاط	1998	1999	2000
-------------	------	------	------

## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	
2000	4000	5927	7274	5347	5980	المجال الإداري
7711	7543	4639	6332	926	991	المجال الإقتصادي
9711	11593	10566	13606	6273	6971	المجموع

المصدر: التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000، منشورات المجلس الوطني الإجتماعي والإقتصادي، الدورة العامة التاسعة عشر، ص156.

إن مجموع العروض في إطار عقود ما قبل التشغيل أكبر بكثير من التوظيف في نفس الإطار، وأن أكبر نسبة كانت في الإدارة.

### 6- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة :

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997 ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الإجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الإقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة، ويمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لتشغيل الشباب.

تبين حصيلة نهاية سنة 2000 أنه تم تسجيل 145600 طلب، تم الموافقة على 130309 طلب حيث باشرت نشاطها وشملت 366685 شخصا بعدما كانت في نهاية سنة 1997 ما يقدر ب 3570 مؤسسة مصغرة وبها 8280 شخصا، وفي نهاية شهر مارس 1998 بلغ عدد الملفات التي تم إيداعها بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 22700 ملف .

### 7- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الإستقرار الإقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الإستثمار وزيادة الطلب على العمل، مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل في الفترة 1993-1994 مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحدياً كبيراً وفي مرحلة الإنتقال إلى إقتصاد السوق .

### 8- التكوين :

يقترح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين لتأمين مستوى التشغيل وذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية وإدماجهم في الحياة الإقتصادية، ففي سنة 2001 بلغ عدد الأشخاص المكونين 7286 شخص جاء هذا الإجراء نتيجة أن أغلب المستفيدين ذي المستويات الدنيا أي حوالي

## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

80,70% دون المستوى التعليم الأساسي بينما ذوي المستوى الثانوي 15,09% أما الجامعيين فقد بلغت النسبة 4,29% .

### 9-مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات :

ويدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومحيطه وخاصة المؤسسات الإقتصادية المواجهة للصعوبات والهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها لعملية إعادة التأهيل، وهذا الإجراء وقائي لحماية الشغل حيث نجد أن المؤسسات تواجه بدرجات متفاوتة صعوبات ظرفية سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة .

إن وضعية المستفيدين من إجراءات التأمين عن البطالة تضاعفت مع مرور الزمن بحيث إنتقلت الملفات المقبولة من حيث الكم من 36108 ملف سنة 1996 إلى 188411 ملف عند نهاية 2003 .

### المطلب الثالث: التمثيل البياني للعمالة في الجزائر

يمكن تتبع التطور الحاصل للعمالة في الجزائر من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم 10.3: تطور السكان، السكان في سن العمل، القوى العاملة ومكوناتها خلال الفترة (1970-2009)

السنوات	PT	PAT	PA	PO	STR	TC(%)	TE(%)
1970	13.309.000	6616398	2555670	1983200	572470	22.4	29.97
1971	13.739.000	—	2658557	2015200	643357	24.2	—
1972	14.171.000	—	2697081	2033300	663781	24.43	—
1973	14.649.000	—	2704925	2042000	662925	20	—
1974	15.164.000	—	3065847	2392600	673247	22.7	—
1975	15.768.000	—	3076214	2437900	638314	20.75	—
1976	16.450.000	—	3381444	2649700	731744	21.64	—
1977	17.058.000	7427978	3550897	2769700	781197	22	37.3
1978	17.600.000	—	3674175	3017600	656575	17.87	—
1979	18.120.000	—	3709812	3104000	605812	16.33	—
1980	18.666.000	—	3735754	3147000	588754	15.76	—
1981	19.262.000	—	3762739	3175000	587739	15.62	—
1982	19.883.000	10424501	4091995	3425000	666995	16.30	32.85
1983	20.520.000	—	4116225	3577000	539225	13.10	—
1984	21.185.000	12079000	4069003	3715000	354003	8.70	30.7
1985	21.863.000	12841000	4221483	3812000	409483	9.70	29.7
1986	22.512.000	13165000	4684428	3956000	728428	15.55	30.0
1987	23.139.000	13485000	5264631	4138000	1126631	21.4	30.7
1988	23.783.000	13817000	5388264	4316000	1072264	19.9	31.2



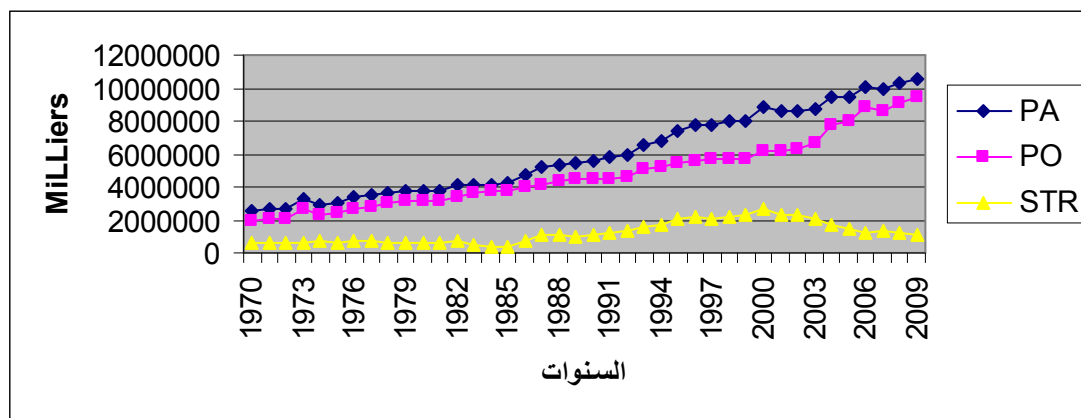
## الفصل الثالث: تطور محددات الأجور والعمالة في الجزائر

30.2	18.1	1115169	4471000	5459096	14795000	24.409.000	1989
29.5	19.8	1156000	4517000	5632169	15284000	25022000	1990
29.1	21.2	1220883	4538000	5758883	15576000	25643000	1991
28.5	23	1367454	4578000	5945454	16033000	26271000	1992
31.3	23.15	1518832	5042000	6560832	16094000	26894000	1993
31.8	24.36	1660000	5154000	6814000	16176678	27496000	1994
33.2	26.99	2010000	5436000	7446000	16363829	28060000	1995
33.80	27.99	2186000	5625000	7811000	16642011	28566000	1996
34.20	26.41	2049000	5708000	7757000	16690058	29045000	1997
33.90	28.02	2225484	5717000	7942484	16864306	29507000	1998
31.70	28.89	2326313	5726000	8052313	18063091	29965000	1999
28.89	29.77	2619654	6179992	8799646	21391457	30416000	2000
29.01	27.30	2339163	6229200	8568363	21472595	30879000	2001
29.10	27.20	2337641	6256628	8594269	21500439	31357000	2002
30.36	23.7	2078270	6684056	8762326	22015894	31848000	2003
34.67	17.7	1671534	7798412	9469946	22493933	32364000	2004
34.71	15.3	1448288	8044220	9492508	23170731	32906000	2005
36.12	12.3	1205349	8594243	9799592	23787400	33481000	2006
36.38	13.8	1419831	8868804	10288635	24373853	34096000	2007
36.97	11.3	1169000	9146000	10315000	24736211	34460000	2008
37.19	10.2	1072000	9472000	10544000	25468599	34897000	2009

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

إن الجدول أعلاه يبين أن نسبة السكان في سن العمل من حجم السكان الإجمالي كانت متزايدة خلال الفترة (1990-2009)، ويرجع هذا إلى تناقص المعدل الطبيعي لنمو السكان، وتوقع إثر هذا الزيادة إرتفاع حجم القوى العاملة نتيجة إرتباطها القوي بفترة السكان في سن العمل. في حالة عجز الإقتصاد على توفير مناصب شغل إضافية كافية لتغطية العجز الناتج عن زيادة عرض الإستخدام، فإن ذلك سينعكس على تفاقم حدة البطالة .

الشكل رقم 6.3: تطور القوى العاملة ومكوناتها خلال الفترة (1970-2009)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel.

إن المنحنى الممثل لتطور العاطلين يظهر أن حجم هؤلاء في إنخفاض مستمر ويدل ذلك على عافية الإقتصاد وقدرته على توفير مناصب الشغل، وخاصة أن الفرق بين حجم السكان النشطين والمشتغلين أصبح يتقلص مع مرور الزمن وهذا يدل على أن العمالة أصبحت تنمو بوتيرة أسرع من القوى العاملة وهذا ما يقلص الفرق بينهما ويجعل العاطلين في عد تنازلي .

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الإقتصاد بدأ يخطو خطوات سريعة نحو الوصول إلى الإستخدام الكامل للموارد الإنتاجية من خلال إنخفاض معدل البطالة وإرتفاع معدل العمالة . ورغم تحسن مؤشرات سوق الشغل الجزائرية لكنها مازالت بعيدة عن المستويات المقبولة. إن معدل البطالة الذي يعكس إلى حد ما مستوى الإستخدام الكامل مازال كبيراً رغم ضعف معدل النشاط وبتعبير آخر فإن هناك عدد كبير من السكان في سن العمل غير نشطين ولا يبحثون عن العمل ولو أصبحوا نشطين لكان المعدل أكبر وهذا يدل على أن الإقتصاد الجزائري مازال عاجزاً على توفير العدد الكافي من الوظائف .

إن معدل العمالة يتحسن بمجرد تحول الأفراد من خارج القوى العاملة إلى الشغل وبالتالي فإن هذا المعدل يعبر بالفعل عن مدى إستخدام الإقتصاد لليد العاملة . أما معدل البطالة فينخفض بمجرد إنخفاض الأفراد العاطلين ولا يعني هذا أنهم تحولوا بالضرورة إلى أفراد مشتغلين ، ومن المحتمل أن يتحول جزء منهم إلى خارج القوى العاملة وعليه فإن إنخفاض معدل البطالة لا يعني إنتعاش الإقتصاد إلا إذا تصاحب مع زيادة معدل العمالة . من التحليل السابق يظهر أن إنخفاض معدلات البطالة أحياناً لا يدل على تحسن الإقتصاد إن لم تكن مصحوبة بارتفاع معدلات العمالة وبالتالي فإن الإعتماد على هذا المؤشر يكون مظللاً، أما تحسن معدلات العمالة يؤدي حتماً إلى إنخفاض معدل البطالة ويعكس بالفعل الحالة الجيدة للإقتصاد إذ أن يكون من الأولى إستخدام معدل العمالة للدلالة على فعالية سوق العمل بدلاً من معدل البطالة .

#### خلاصة:

إن التطور السريع المسجل في مستوى الأسعار، جاء نتيجة لإتباع الدولة سياسة في مجال التوظيف والأجور وذلك بفعل الإيرادات البترولية المعتبرة خلال فترتي السبعينات وبداية الثمانينات، ونظراً لإلتزام المؤسسات العمومية بالدفع المنتظم للأجور المستحقة فعلى البنك المركزي سوى اللجوء إلى التمويل التضخمي لتغطية العجز، مما يسرع وتيرة التضخم خاصة أمام تردي الطاقة الإنتاجية للمؤسسات العمومية وتراجع معدلات الإنتاجية .

لقد مرت سياسة التشغيل في الجزائر بعدة مراحل باختلاف المراحل التي مرّ بها النظام الإقتصادي، فتميزت مرحلة عودة الإقتصاد الجزائري إلى السوق بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بالإضافة إلى وفرة عروض العمل وبالمقابل فإن طالبي العمل كانت لهم إستعدادات لقبول المناصب الشاغرة، لتأتي بعد ذلك مرحلة الإقتصاد الإداري المخطط، ففي فترة الثمانينات شهد سوق العمل تقلص وكان الشباب هم الضحايا الأوائل باعتبارهم يشكلون فئة السكان الأكثر تضرراً، أما مرحلة التحول نحو إقتصاد السوق فشهدت هذه المرحلة تطبيق برنامج الإستقرار الهيكلي المدعم من طرف المؤسسات المالية العالمية التي عقدت الجزائر معها مجموعة من الإتفاقيات، بالإضافة إلى مرحلة تطبيق سياسة الإنعاش الإقتصادي التي كانت لها آثار إيجابية على البطالة، فإنخفاض هذه الأخيرة لايعني إنتعاش الإقتصاد إلا إذا صاحبه زيادة العمالة .



### تمهيد:

يتطلب تحديد العوامل المؤثرة على الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2009) إجراء دراسة قياسية، وذلك من خلال تحديد النماذج القياسية المقترحة مع تحديد الطريقة القياسية المستخدمة بغية التوصل إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ومن ثم تقدير النماذج وتحليل النتائج ثم التنبؤ بالقيم المستقبلية للأجر والعمالة اعتماداً على النماذج التي تم التوصل إليها .  
وقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول:** دراسة قياسية لمحددات الأجر في الجزائر.

**المبحث الثاني:** دراسة قياسية لانعكاس محددات الكتلة الأجرية على العمالة في الجزائر.

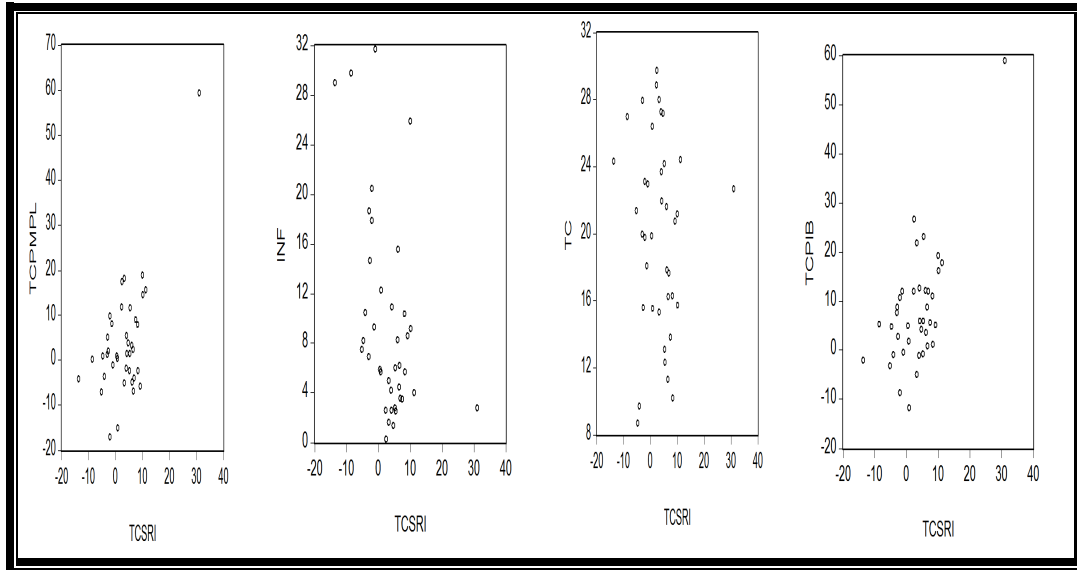
### المبحث الأول : دراسة قياسية لمحددات الأجر في الجزائر

تعتبر عملية تحديد النموذج القياسي لأي ظاهرة إقتصادية من أولى الخطوات في عملية القياس ،حيث يحاول الباحث في هذه الخطوة تحديد متغيرات النموذج و دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات وصياغتها في صورتها الرياضية .

#### المطلب الأول :تحديد متغيرات النموذج

لإيجاد العلاقة بين الكتلة الأجرية ومحدداتها نقوم بتقدير النموذج باستعمال طريقة الإنحدار المتعدد لتحديد المتغيرات المفسرة للأجر في الجزائر،وتعتبر طريقة المربعات الصغرى الطريقة المثلى في تقدير النموذج الأمثل لدالة الأجر في الجزائر،وفيما يلي رسم بياني يوضح انتشار قيم معدلات نمو الأجر الحقيقي للفرد .

#### الشكل رقم 1.4:رسم بياني يوضح العلاقة بين الأجر الحقيقي للفرد والمتغيرات المفسرة



المصدر :من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن جميع القيم تقريبا تنتشر حول خط مستقيم مما يدل على وجود علاقة خطية بين المتغيرات المفسرة والمتغير التابع ،وعليه فإن طريقة المربعات الصغرى تصلح لتقدير معالم النموذج القياسي،وبالتالي تم وصف النموذج الرياضي لمحددات الأجر في الجزائر كالآتي :

$$TCSRI = F(TC, INF, TCPIB, \varepsilon)$$

حيث :  $TCSRI$  :معدل نمو الأجر الحقيقي للفرد .

$TCPIB$  :معدل نمو الناتج الداخلي الخام .

$TC$  :معدل البطالة .

$INF$  :معدل التضخم .

TCPMPL: معدل نمو الإنتاجية .

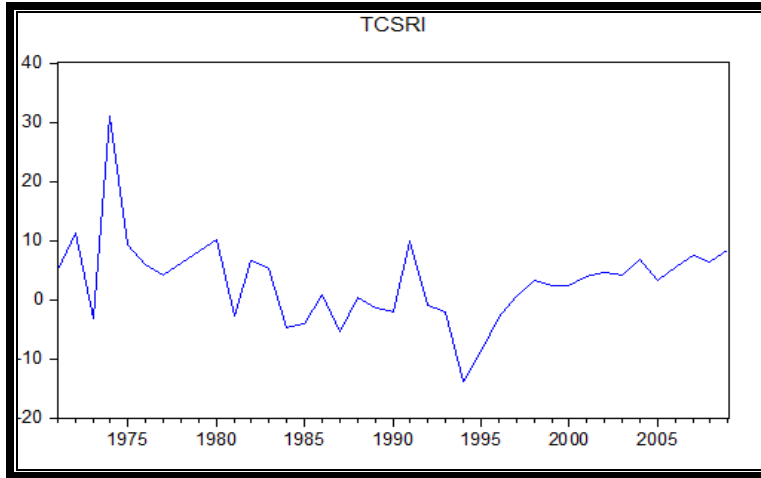
$\varepsilon$ : متغير عشوائي.

-إختبار إستقرارية المتغيرات:

لدراسة إستقرارية المتغيرات سوف نعلم على إخبار ديكي فولر .

1-إختبار إستقرارية المتغير التابع

الشكل رقم 2.4: معدلات نمو الكتلة الأجرية الحقيقية للفرد



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

باستعمال دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية ندرس إستقرارية السلسلة (TCSRI) الموضحة كما يلي:

الشكل رقم 3.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل نمو الأجر الحقيقي للفرد .

Date: 03/07/11 Time: 08:43 Sample: 1971 2009 Included observations: 38						
Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	-0.556	-0.556	12.698	0.000
		2	0.141	-0.243	13.540	0.001
		3	-0.054	-0.141	13.667	0.003
		4	-0.049	-0.186	13.775	0.008
		5	0.025	-0.160	13.804	0.017
		6	0.122	0.092	14.505	0.024
		7	-0.259	-0.203	17.782	0.013
		8	0.211	-0.088	20.032	0.010
		9	0.033	0.192	20.089	0.017
		10	-0.145	-0.003	21.232	0.020
		11	0.087	-0.058	21.663	0.027
		12	0.010	0.111	21.668	0.041
		13	-0.063	0.071	21.911	0.057
		14	0.065	-0.059	22.179	0.075
		15	-0.086	-0.065	22.671	0.091
		16	-0.055	-0.135	22.880	0.117

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة عدم إستقرار ،وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار

ديكي فولر .

الجدول رقم 1.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	6.84	6.97
1	6.82	7.00
2	6.86	7.08
3	6.17	6.44

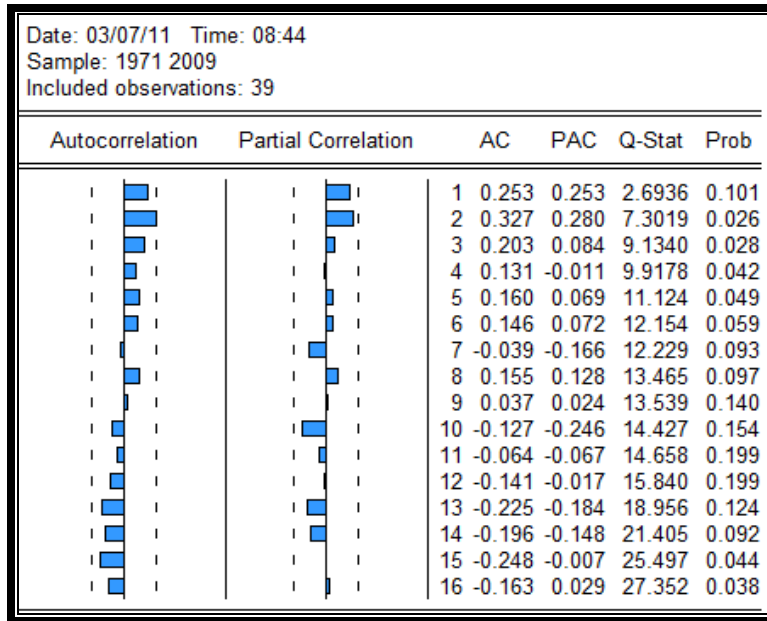
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أصغر قيمة لمعيارى Akai و schw هي في حالة  $p=3$ . إن المتغير التابع غير مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أكبر من القيمة المجدولة والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم 2.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

القيمة المجدولة	القيمة المحسوبة	النموذج
-2.94	-2.91	1
-3.54	-2.23	2
-1.95	-2.87	3

سنقوم بإجراء نفس الإختبار على الفروقات من الدرجة الأولى لجعل السلسلة مستقرة .

الشكل رقم 4.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل نمو الأجر بعد إجراء الفروقات من الدرجة الأولى



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر.



الجدول رقم 3.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	6.95	7.08
1	6.92	7.10
2	6.28	6.50
3	6.26	6.53

إن المتغير التابع مستقر لأن القيمة المحسوبة لـ ADF أصغر من القيمة الجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$  حسب الجدول التالي :

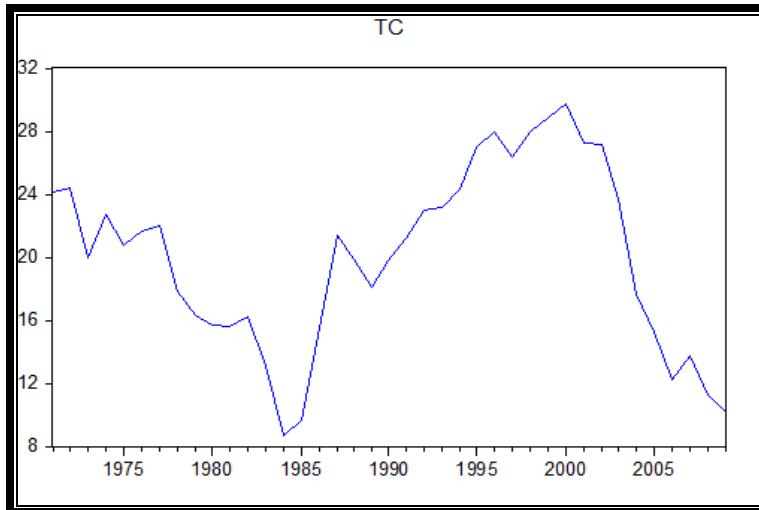
الجدول رقم 4.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

القيمة الجدولة	القيمة المحسوبة	النموذج
-2.94	4.43-	4
-3.54	4.95-	5
-1.95	4.49-	6

2- إختبار إستقرارية المتغيرات المستقلة

2-1- معدل البطالة :

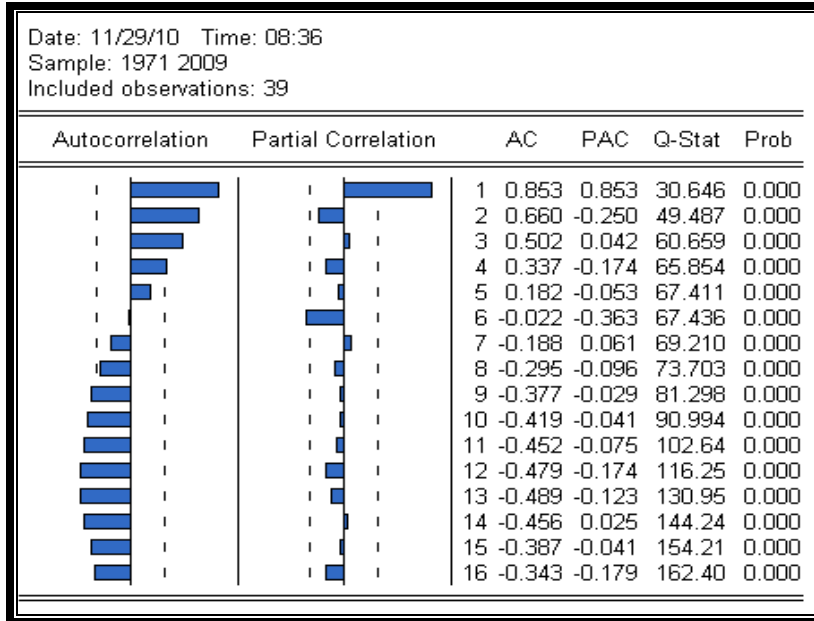
الشكل رقم 5.4: معدل البطالة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

باستعمال ذاتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية ندرس إستقرارية السلسلة (TC)

الشكل رقم 6.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل البطالة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة عدم إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر .

الجدول رقم 5.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	4.86	4.99
1	4.84	5.01
2	4.85	5.07
3	4.85	5.11

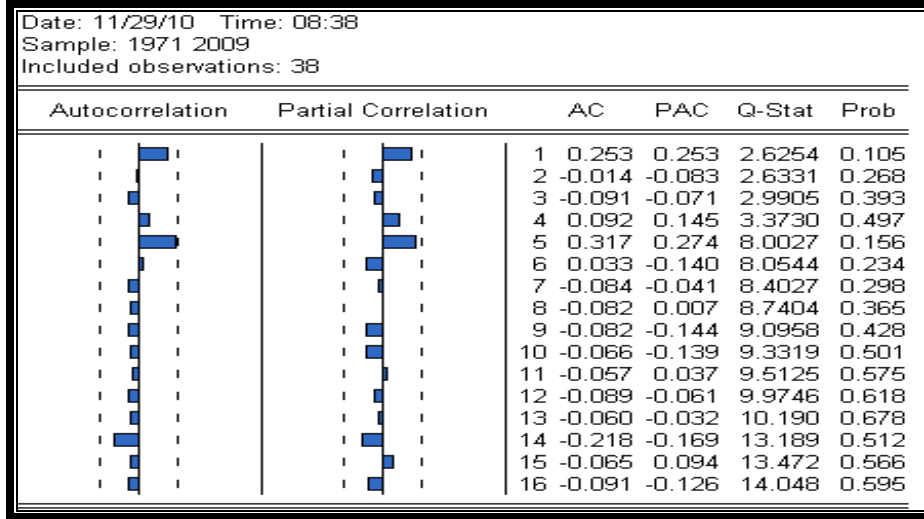
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أصغر قيمة لمعباري akai و schw هي في حالة  $p=1$ . إن المتغير المستقل غير مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أكبر من القيمة المجدولة والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 6.4 : جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

النموذج	القيمة المحسوبة	القيمة المجدولة
1	-1.55	-2.94
2	-1.47	-3.53
3	-1.06	-1.95

سنقوم بإجراء نفس الإختبار على الفروقات من الدرجة الأولى لجعل السلسلة مستقرة .

الشكل رقم 7.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل البطالة بعد إجراء الفروقات من الدرجة الأولى



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر.

الجدول رقم 7.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	4.85	4.98
1	4.83	5
2	4.84	5.06
3	4.83	5.10

إن المتغير المستقل مستقر لأن القيمة المحسوبة لـ ADF أصغر من القيمة المجدولة عند مستوى معنوية

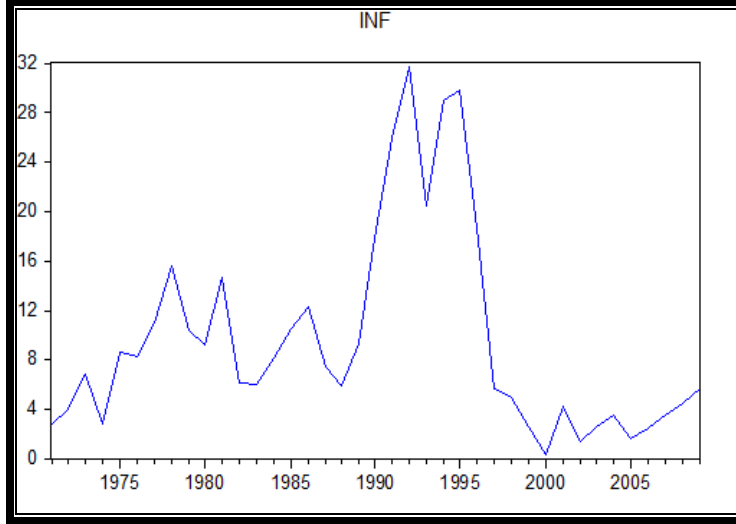
$\alpha = 5\%$  حسب الجدول التالي :

الجدول رقم 8.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

القيمة المجدولة	القيمة المحسوبة	النموذج
-2.94	-3.91	4
-3.53	-3.98	5
-1.95	-3.93	6

2-2- معدل التضخم :

الشكل رقم 8.4: معدل البطالة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

باستعمال دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية ندرس إستقرارية السلسلة (INF)

الشكل رقم 9.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل التضخم

Date: 11/29/10 Time: 08:40  
Sample: 1971 2009  
Included observations: 39

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
1	0.801	0.801	26.973	0.000	
2	0.591	-0.141	42.042	0.000	
3	0.429	0.005	50.198	0.000	
4	0.217	-0.265	52.346	0.000	
5	0.027	-0.081	52.380	0.000	
6	-0.133	-0.135	53.239	0.000	
7	-0.261	-0.061	56.637	0.000	
8	-0.270	0.167	60.410	0.000	
9	-0.257	-0.041	63.919	0.000	
10	-0.274	-0.127	68.057	0.000	
11	-0.258	-0.069	71.856	0.000	
12	-0.265	-0.182	76.004	0.000	
13	-0.197	0.206	78.395	0.000	
14	-0.125	-0.040	79.401	0.000	
15	-0.102	-0.001	80.089	0.000	
16	-0.074	-0.081	80.468	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة عدم إستقرار ،وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر .

الجدول رقم 9.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	6.11	6.24
1	6.18	6.35
2	6.27	6.49
3	6.25	6.52

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أصغر قيمة لمعاري AKai و schw هي في حالة  $p=0$ . إن المتغير المستقل غير مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أكبر من القيمة الجدولة والجدول التالي يوضح ذلك :

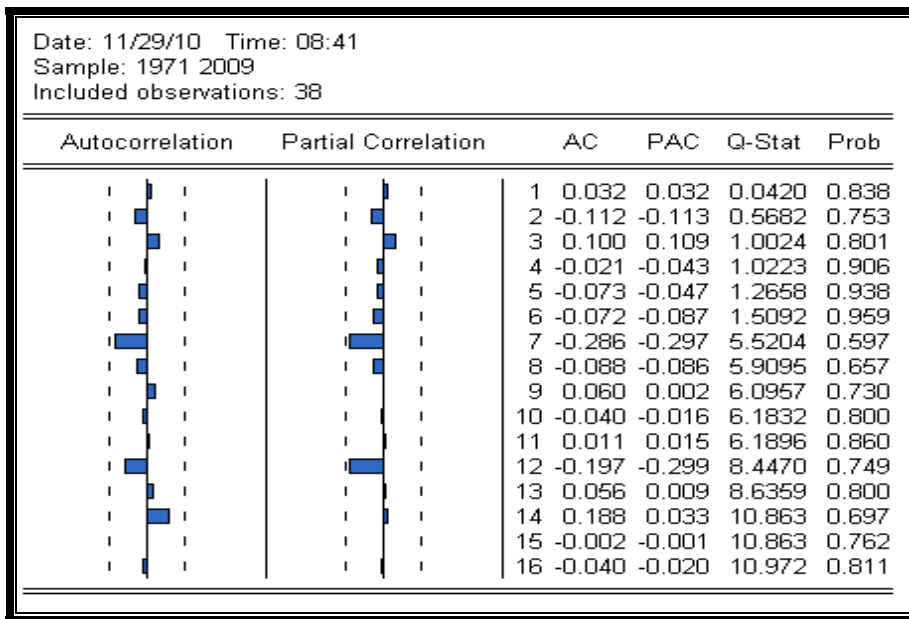
الجدول رقم 10.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

النموذج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولة
1	-2	-2.93
2	-2.06	-3.53
3	-1.19	-1.94

سنقوم بإجراء نفس الإختبار على الفروقات من الدرجة الأولى لجعل السلسلة مستقرة .

الشكل رقم 10.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل التضخم بعد إجراء الفروقات من

الدرجة الأولى



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر.

الجدول رقم 11.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	6.26	6.39
1	6.32	6.5
2	6.38	6.60
3	6.44	6.71

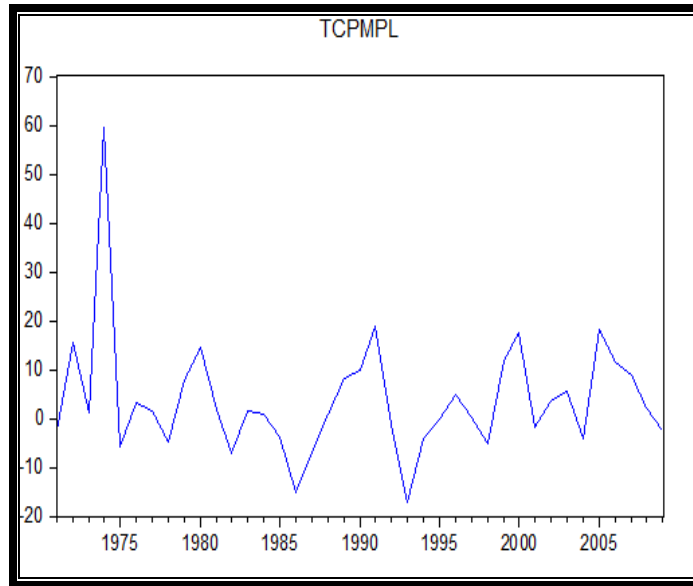
إن المتغير المستقل مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أصغر من القيمة المحدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$  حسب الجدول التالي :

الجدول رقم 12.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمحدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

النموذج	القيمة المحسوبة	القيمة المحدولة
4	-5.72	-2.94
5	-5.69	-3.53
6	-5.81	-1.95

2-3- معدل نمو الإنتاجية :

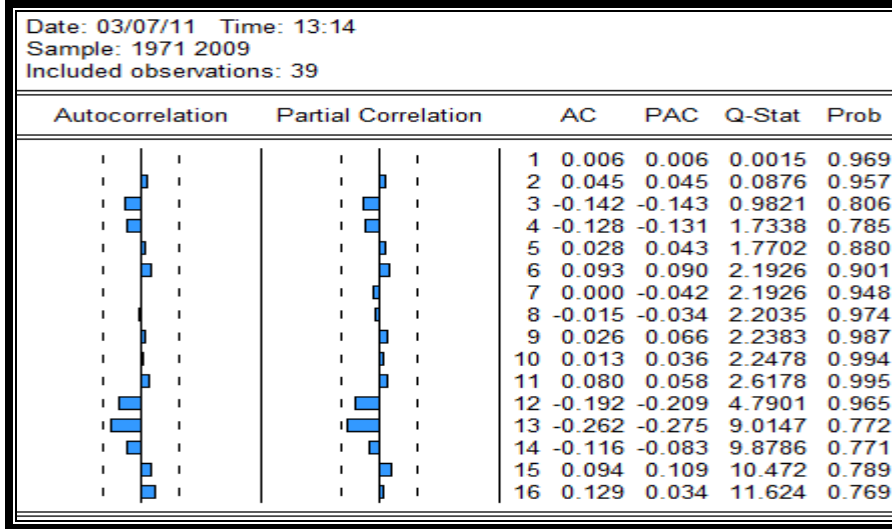
الشكل رقم 11.4: معدل نمو الإنتاجية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

باستعمال ذاتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية ندرس إستقرارية السلسلة (TCPMPL)

الشكل رقم 12.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل نمو الإنتاجية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر .

الجدول رقم 13.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
0	8.01	8.14
1	8.08	8.25
2	8.14	8.36
3	7.32	7.59

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أصغر قيمة لمعباري akai و schw هي في حالة  $p=3$ .

إن المتغير المستقل مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أصغر من القيمة الجدولة والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 14.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha=5\%$

النموذج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولة
1	-5.27	-2.94
2	-5.09	-3.54
3	-4.93	-1.95

### المطلب الثاني: تقدير النموذج

لمعرفة المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر نقوم بتقدير النموذج القياسي، ولقد كانت نتائج عملية التقدير النهائية كالتالي  
بعد القيام بالتأخيرات واختيار النموذج الذي يحتوي على أقل قيمة لمعيارى akai و schw فكان النموذج المختار هو النموذج ذوا التأخير الثاني، وبعد حذف المتغيرات التي ليست لها معنوية إحصائية تحصلنا على التقدير التالي :

الجدول رقم 15.4: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المفسرة .

Dependent Variable: DTCSRI  
Method: Least Squares  
Date: 06/22/11 Time: 12:40  
Sample(adjusted): 1973 2009  
Included observations: 37 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DINF	-0.177539	0.144007	-1.232850	0.0266
TCPMPL	0.380267	0.074215	5.123821	0.0000
C	3.663964	3.009505	1.217464	0.0323
TCPMPL(-1)	0.133291	0.073225	1.820304	0.0181
TCPMPL(-2)	0.219122	0.072804	3.009747	0.0051
R-squared	0.568060	Mean dependent var		2.820270
Adjusted R-squared	0.514068	S.D. dependent var		7.228837
S.E. of regression	5.039140	Akaike info criterion		6.197436
Sum squared resid	812.5737	Schwarz criterion		6.415128
Log likelihood	-109.6526	F-statistic		10.52109
Durbin-Watson stat	1.950897	Prob(F-statistic)		0.000015

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

من خلال الجدول أعلاه يمكن كتابة العلاقة كمايلي :

$$TCSRI = 3.66 - 0.17DINF + 0.38TCPMPL + 0.13TCPMPL(-1) + 0.21TCPMPL(-2)$$

$$Obs = 37 \quad DW = 1.95 \quad p(F - stat) = 0.00 \quad F - stat = 10.52 \quad R^2_{adjusted} = 0.51$$

### 1- التحليل الإحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كل المعاملات لها معنوية إحصائية لأن الاحتمال المقابل لها أقل من 0.05 أي أنها مقبولة ولها تأثير جيد في النموذج .

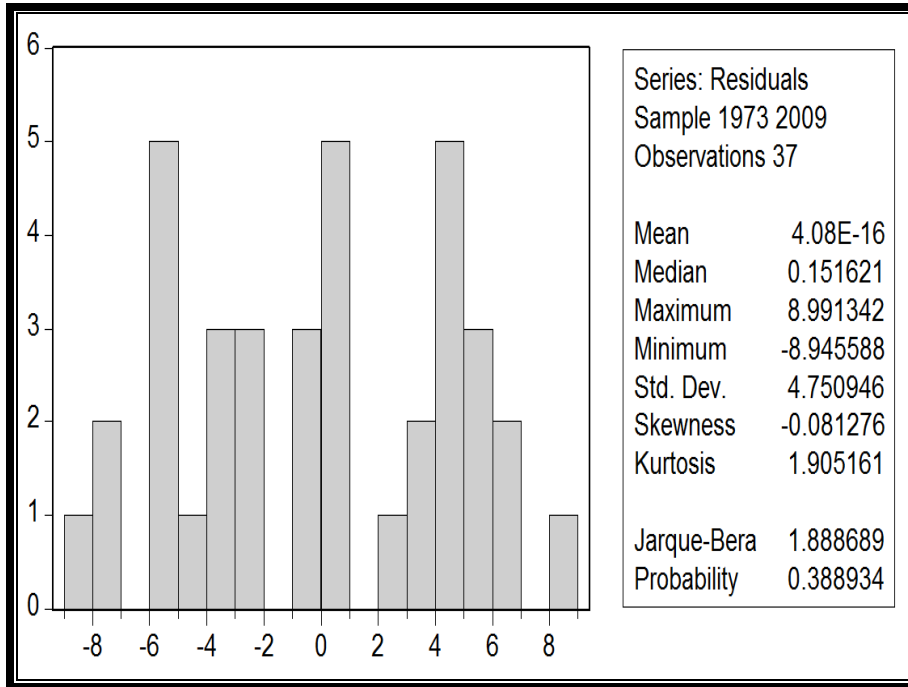


## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

إن المتغيرات المستقلة تفسر 51.40% من التغيرات التي تحدث في الأجر، أما النسبة الباقية فترجع لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج .

من خلال اختبار فيشر نستطيع القول بأن المتغيرات لها تأثير كبير في النموذج لأن القيمة المحسوبة  $F_{cal}$  أكبر من القيمة الجدولة  $F_{(4,33)}^{5\%}$  أي :  $10.52 > 2.65$ .

### الشكل رقم 13.4: معاملات التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

- حسب إحصائية jaque-bera لدينا  $P = 0.38 > 0.05$  وعليه فإن توزيع البواقي طبيعي

- من أجل إختبار إختلاف أو تجانس التباين يمكن إجراء اختبار ARCH-LM :

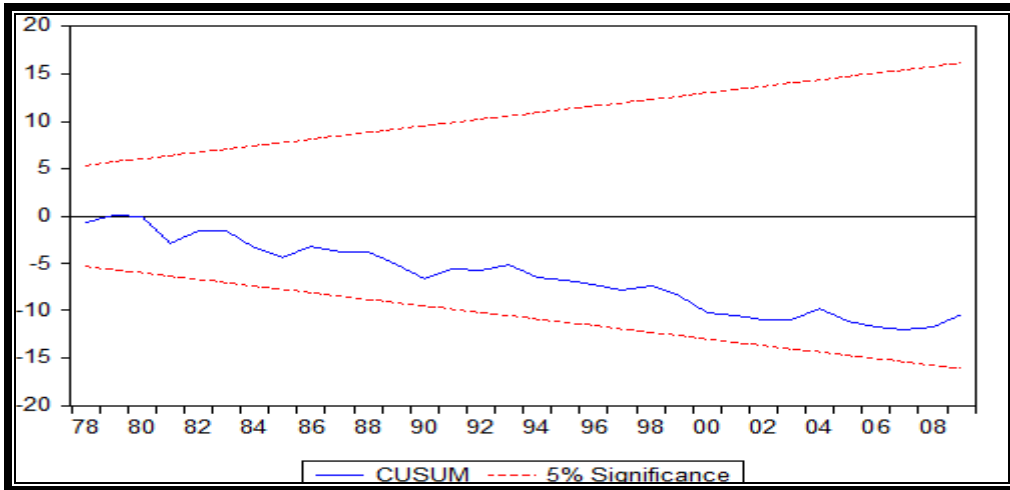
حسب اختبار ARCH-LM لدينا :  $\chi^2_{(2)} = 9.21 < nR^2 = 0.15$

إذن هناك تجانس في التباين .

- من أجل إختبار عدم وجود الارتباط ما بين الأخطاء نلجأ إلى إختبار دربن واتسن، فنلاحظ أن القيمة المحسوبة لإحصائية دربن واتسن مساوية ل(1.95) فهي تقع في مجال إستقلال الأخطاء [1.72, 2.27] مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا.

- إختبار (cusum of square) لمعرفة إذا كان النموذج مستقرا والشكل الموالي يبين ذلك .

### الشكل رقم 14.4: اختبار استقرار النموذج



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

من خلال الشكل أعلاه يلاحظ تميز النموذج بالاستقرار.

بعد إجراء اختبارات صلاحية النموذج وبعد تحليل النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن النموذج مقبول من الناحية الاقتصادية ومن ثم فهو صالح للتنبؤ .

## 2- التحليل الاقتصادي :

يتبين لنا من خلال دراسة محددات الأجر بأنه يتحدد بكل من معدل التضخم ومعدل نمو الإنتاجية حيث أن هناك علاقة طردية بين معدل نمو الإنتاجية ومعدل نمو الأجر أي كلما ازداد معدل نمو الإنتاجية للسنة (T) ب1% يزداد معدل نمو الأجر الحقيقي ب0.38%، وكلما ازداد معدل نمو الإنتاجية للسنة (T-1) ب1% يزداد معدل نمو الأجر الحقيقي ب0.13%، وكلما ازداد معدل نمو الإنتاجية للسنة (T-2) ب1% يزداد معدل نمو الأجر الحقيقي ب0.21% في حين أن هناك علاقة عكسية بين معدل نمو الأجر الحقيقي ومعدل التضخم بحيث كلما ازداد معدل التضخم ب1% ينخفض معدل نمو الأجر الحقيقي ب0.17%.

## المطلب الثالث: التنبؤ بالنموذج

بعد تحديد النموذج واختبار صلاحيته تأتي مرحلة التنبؤ بالنموذج ونلاحظ أن المتغيرات المفسرة لهذه الدالة هي ((TCPMPL, TCPMPL(-1), TCPMPL(-2), DINF), وللقيام بهذه العملية استخدمنا طريقة بوكس جينكيتز .

### 1- معدل التضخم :

بعد إجراء عدة اختبارات تم اختيار النموذج التالي :

الجدول رقم 16.4: تقدير نموذج معدل التضخم

## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

Dependent Variable: DINF				
Method: Least Squares				
Date: 02/27/11 Time: 10:15				
Sample(adjusted): 1973 2009				
Included observations: 37 after adjusting endpoints				
Convergence achieved after 99 iterations				
Backcast: OFF (Roots of MA process too large)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AR(1)	0.958841	0.033793	28.37374	0.0000
MA(1)	-1.400164	0.241253	-5.803725	0.0000
R-squared	0.415279	Mean dependent var		0.045946
Adjusted R-squared	0.398573	S.D. dependent var		5.204978
S.E. of regression	4.036550	Akaike info criterion		5.681196
Sum squared resid	570.2806	Schwarz criterion		5.768272
Log likelihood	-103.1021	Durbin-Watson stat		2.149816
Inverted AR Roots	.96			
Inverted MA Roots	1.40			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Eviews.

يمكن كتابة معادلة النموذج المقدر كما يلي :

$$DINF_t = 0.95DINF_{t-1} - 1.40\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

بعد أن تم تقدير النموذج سنقوم باختبار صلاحيته، وذلك اعتماداً على الإختبارات التالية :

- حسب إحصائية ستيدونت نلاحظ أن كل المعالم لها معنوية إحصائية .

- حسب إحصائية jaque-bera لدينا  $P = 0.94 > 0.05$  وعليه فإن توزيع البواقي طبيعي .

حسب اختبار ARCH-LM لدينا:  $\chi^2_{(2)} = 9.21 < nR^2 = 7.65$

إذن هناك تجانس في التباين .

من أجل اختبار عدم وجود الارتباط ما بين الأخطاء نلجأ إلى اختبار دربن واتسن، فنلاحظ أن القيمة

المحسوبة لإحصائية دربن واتسن مساوية ل(2.14) فهي تقع في مجال استقلال الأخطاء [1.59,2.41] مما يدل

على أن الأخطاء مستقلة ذاتياً. وبالتالي فإن نموذجنا صالح للتنبؤ.

### الجدول رقم 17.4: تنبؤات السلسلة الزمنية لمعدل التضخم للفترة 2010-2012

الزمن	السنة	معدل التضخم %
T+1	2010	6.20
T+2	2011	6.67
T+3	2012	7.11

من أجل التأكد من دقة التنبؤ، أجرينا إختبار Chow Forecast، وكانت النتائج على الشكل التالي :

### الجدول رقم 18.4: إختبار Chow Forecast

## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

Chow Forecast Test: Forecast from 2007 to 2009			
F-statistic	0.602597	Probability	0.618080
Log likelihood ratio	2.033352	Probability	0.565513

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Eviews.

$$F_c = 0.60 < F_t = F_{(K+1, n-2(K+1))} = f_{(3,31)} = 2.91$$

وبالتالي النموذج ثابت للسنوات الثلاثة الأخيرة للسلسلة، ويعني أن التنبؤات بعد سنة 2009 ستكون دقيقة

### 2- الإنتاجية:

بعد إجراء عدة إختبارات تم اختيار النموذج التالي :

الجدول رقم 19.4: تقدير نموذج معدلات الإنتاجية

Dependent Variable: TCPMPL				
Method: Least Squares				
Date: 03/24/11 Time: 10:43				
Sample(adjusted): 1972 2009				
Included observations: 38 after adjusting endpoints				
Convergence achieved after 15 iterations				
Backcast: 1971				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.696589	1.952745	1.893021	0.0666
AR(1)	-0.689004	0.085735	-8.036415	0.0000
MA(1)	0.997450	0.056842	17.54781	0.0000
R-squared	0.317220	Mean dependent var		4.043421
Adjusted R-squared	0.278204	S.D. dependent var		12.53526
S.E. of regression	10.64978	Akaike info criterion		7.644612
Sum squared resid	3969.624	Schwarz criterion		7.773896
Log likelihood	-142.2476	F-statistic		8.130509
Durbin-Watson stat	1.791587	Prob(F-statistic)		0.001259
Inverted AR Roots	-.69			
Inverted MA Roots	-1.00			

## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Eviews.

يمكن كتابة معادلة النموذج المقدر كما يلي :

$$TCPMPL_t = 3.69 - 0.68TCPMPL_{t-1} + 0.99\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

بعد أن تم تقدير النموذج سنقوم باختبار صلاحيته، وذلك اعتماداً على الإختبارات التالية :

-إختبار ستيدونت : كل المعالم لها معنوية إحصائية .

-حسب إحصائية jaque-bera لدينا  $P = 0.30 > 0.05$  وعليه فإن توزيع البواقي طبيعي

حسب إختبار ARCH-LM لدينا :  $\chi^2_{(2)} = 9.21 < nR^2 = 0.54$

إذن هناك تجانس في التباين .

من أجل اختبار عدم وجود الارتباط مابين الأخطاء نلجأ إلى اختبار دربن واتسن ، فنلاحظ أن القيمة المحسوبة لإحصائية دربن واتسن مساوية ل(1.79) فهي تقع في مجال استقلال الأخطاء [1.59,2.41] مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا. وبالتالي فإن نموذجنا صالح للتنبؤ.

### الجدول رقم 20.4: تنبؤات السلسلة الزمنية لمعدلات نمو الإنتاجية للفترة 2010-2012

الزمن	السنة	معدل نمو الإنتاجية %
T+1	2010	5.04
T+2	2011	0.26
T+3	2012	3.51

من أجل التأكد من دقة التنبؤ ، أجرينا اختبار Chow Forecast ، وكانت النتائج على الشكل التالي :

### الجدول رقم 21.4: إختبار Chow Forecast

Chow Forecast Test: Forecast from 2007 to 2009			
F-statistic	0.579992	Probability	0.632422
Log likelihood ratio	2.012007	Probability	0.569918

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Eviews.

$$F_c = 0.57 < F_t = F_{(3,32)} = 2.90$$

وبالتالي النموذج ثابت للسنوات الثلاثة الأخيرة للسلسلة ، ويعني أن التنبؤات بعد سنة 2009 ستكون دقيقة

بعد أن تم التنبؤ بالقيم المستقبلية للمتغيرات المفسرة لنموذج الأجر سنقوم بالتنبؤ بقيم معدلات نمو الأجر الحقيقي للفرد في الجزائر إلى غاية سنة 2012 كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم 22.4: قيم معدلات نمو الأجر الحقيقي للفرد المتنبأ بها للفترة 2010-2012 :

السنة	معدل نمو الأجر الحقيقي للفرد %
2010	4.02
2011	2.46
2012	3.01

المبحث الثاني: دراسة قياسية لانعكاس محددات الكتلة الأجرية على العمالة في الجزائر

سنتناول في هذا المبحث تحديد متغيرات النموذج و دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات وصياغتها في صورتها الرياضية .

المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج

تم وصف النموذج الرياضي لانعكاس محددات الكتلة الأجرية على العمالة في الجزائر كالاتي :

$$TCE = F(TCPMPL, DINF, M, \varepsilon)$$

حيث:

$TCPMPL$ : معدل نمو الإنتاجية .

$TCE$ : معدل نمو العمالة .

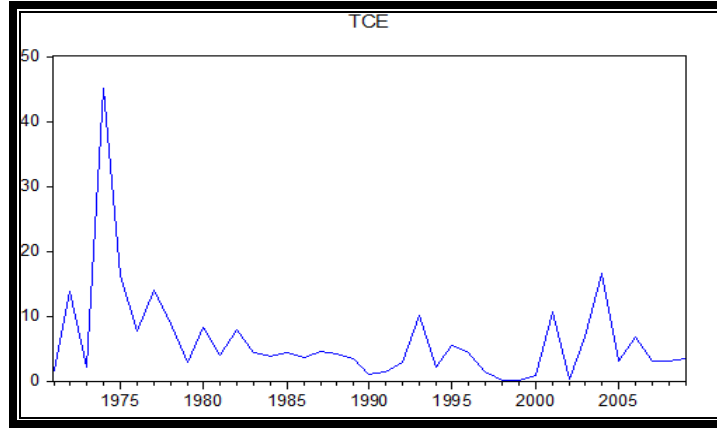
$INF$ : معدل التضخم.

-دراسة إستقرارية المتغيرات :

\*معدل نمو العمالة :

الشكل رقم 15.4: معدل نمو العمالة

## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

باستعمال دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية ندرس إستقرارية السلسلة TCE

### الشكل رقم 16.4: دالتي الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لمعدل نمو العمالة

Date: 02/09/11 Time: 12:07  
Sample: 1971 2009  
Included observations: 39

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.065	0.065	0.1759	0.675
		2	0.182	0.178	1.6018	0.449
		3	0.216	0.202	3.6754	0.299
		4	0.012	-0.038	3.6821	0.451
		5	-0.019	-0.098	3.6984	0.594
		6	0.081	0.049	4.0195	0.674
		7	-0.034	-0.011	4.0772	0.771
		8	0.081	0.091	4.4120	0.818
		9	-0.023	-0.051	4.4411	0.880
		10	-0.041	-0.066	4.5328	0.920
		11	0.011	-0.001	4.5401	0.951
		12	-0.010	0.022	4.5462	0.971
		13	-0.042	-0.010	4.6568	0.982
		14	-0.042	-0.068	4.7685	0.989
		15	0.106	0.133	5.5235	0.987
		16	-0.118	-0.109	6.4918	0.982

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول أن السلسلة في حالة إستقرار، وللتأكد من ذلك سنلجأ إلى إختبار ديكي فولر .

### الجدول رقم 23.4: جدول درجة التأخير

P	AKai	schw
---	------	------

## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

0	6.91	7.04
1	6.97	7.15
2	7.02	7.24
3	5.57	5.83

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أصغر قيمة لمعيارى akai و schw هي في حالة  $p=3$ . إن المتغير المستقل مستقر لأن القيمة المحسوبة ل ADF أصغر من القيمة المجدولة والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 24.4: جدول يوضح قيمتي ADF المحسوبة والمجدولة عند مستوى معنوية  $\alpha = 5\%$

القيمة المجدولة	القيمة المحسوبة	النموذج
2.94-	4.91-	1
3.54-	4.01-	2
1.95-	4.25-	3

### المطلب الثاني: تقدير النموذج

لمعرفة العلاقة بين محددات الأجر والعمالة في الجزائر نقوم بتقدير النموذج القياسي كما يلي:

الجدول رقم 25.4: تقدير علاقة معدل نمو العمالة بالمتغيرات المفسرة .

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL(-1)	0.150241	0.046023	3.264454	0.0027
C	3.783678	0.659847	5.734177	0.0000
TCPMPL(-3)	0.094797	0.045125	2.100762	0.0439
TCPMPL(-4)	0.129768	0.045592	2.846314	0.0078
R-squared	0.410894	Mean dependent var		5.255429
Adjusted R-squared	0.353884	S.D. dependent var		4.250531
S.E. of regression	3.416634	Akaike info criterion		5.402399
Sum squared resid	361.8750	Schwarz criterion		5.580153
Log likelihood	-90.54199	F-statistic		7.207378
Durbin-Watson stat	1.963153	Prob(F-statistic)		0.000833

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Eviews.



## الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجر وأثرها على العمالة في الجزائر

من خلال الجدول أعلاه يمكن كتابة العلاقة كمايلي :

$$TCE = 3.78 + 0.15TCPMPL(-1) + 0.09TCPMPL(-3) + 0.12TCPMPL(-4)$$

$$R^2_{adjusted} = 0.35 \quad DW = 1.96 \quad Obs = 35$$

التحليل الإحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول أن كل المعاملات لها معنوية إحصائية أي أنها مقبولة ولها تأثير جيد في النموذج

إن متغير الإنتاجية للسنة (T-1) تفسر 35.38% من التغيرات التي تحدث في العمالة.

-من خلال إختبار فيشر نستطيع القول بأن المتغيرات لها تأثير كبير في النموذج لأن القيمة المحسوبة  $F_{cal}$

أكبر من القيمة الجدولة  $F_{(3,32)}^{5\%} = 2.90$  أي :  $7.20 > 2.90$ .

-من أجل إختبار إختلاف أو تجانس التباين يمكن إجراء اختبار ARCH-LM:

حسب اختبار ARCH-LM لدينا :  $\chi^2_{(2)} = 9.21 > nR^2 = 0.30$

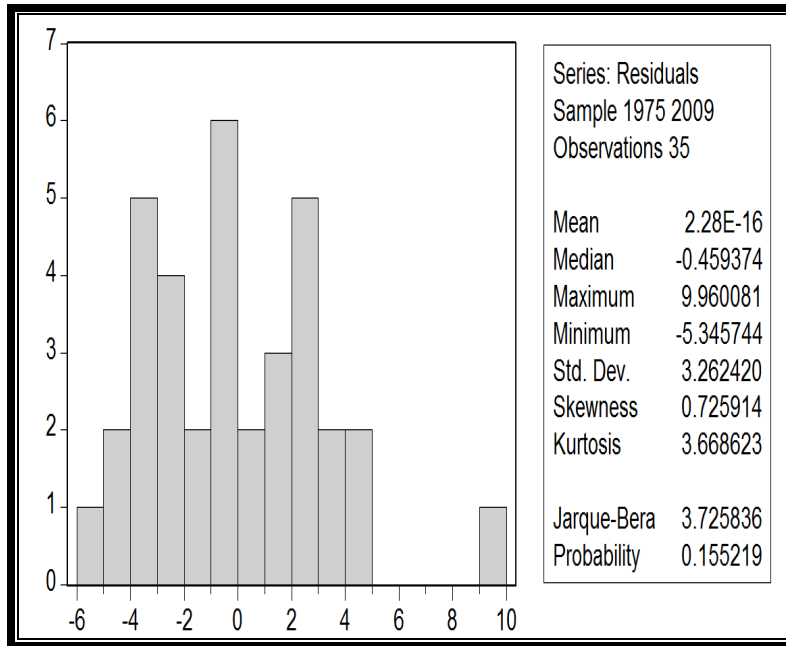
إذن هناك تجانس في التباين .

-من أجل إختبار عدم وجود الارتباط ما بين الأخطاء نلجأ إلى إختبار دربن واتسن ، فنلاحظ أن القيمة

المحسوبة لإحصائية دربن واتسن مساوية ل(1.96) فهي تقع في مجال إستقلال الأخطاء [1.65,2.34] مما يدل

على الأخطاء مستقلة ذاتيا.

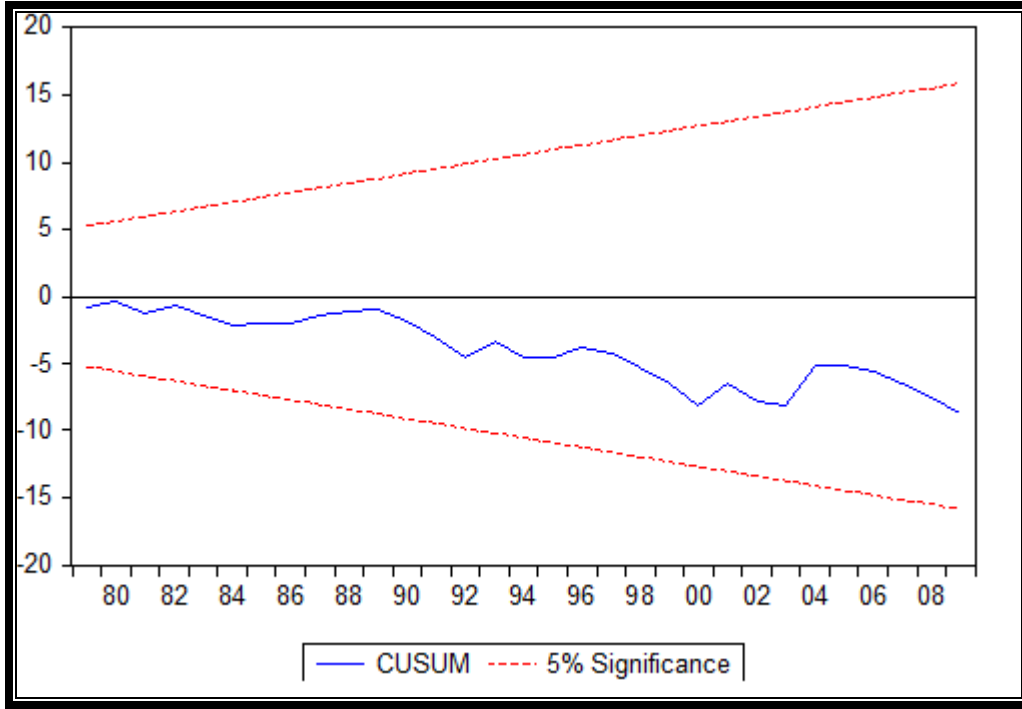
### الشكل رقم 17.4: معاملات التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

- حسب إحصائية jaque-bera لدينا  $p = 0.15 > 0.05$  وعليه فإن توزيع البواقي طبيعي.
- إختبار (cusum of square) لمعرفة إذا كان النموذج مستقرا والشكل الموالي يبين ذلك .

#### الشكل رقم 18.4: إختبار إستقرار النموذج



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews

من خلال الشكل أعلاه يلاحظ تميز النموذج بالإستقرار. بعد إجراء إختبارات صلاحية النموذج وبعد تحليل النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن النموذج مقبول من الناحية الإقتصادية ومن ثم فهو صالح للتنبؤ .

#### 2- التحليل الاقتصادي :

يتبين لنا من خلال دراسة وتحليل النموذج أن هناك علاقة طردية بين معدل نمو العمالة ومعدل نمو الإنتاجية، بحيث أن زيادة معدل الإنتاجية للسنوات (T-1, T-3, T-4) ب 1% أدت إلى زيادة معدل العمالة بنسبة (0.12%, 0.09%, 0.15%) على التوالي .

#### المطلب الثالث: التنبؤ بالنموذج

بعد تحديد النموذج واختبار صلاحيته تأتي مرحلة التنبؤ بالنموذج وللقيام بهذه العملية إستخدمنا طريقة بوكس جينكيتز .

لقد تم التنبؤ بالقيم المستقبلية لمتغير الإنتاجية في المبحث الأول وعليه سنقوم بالتنبؤ بقيم معدلات نمو العمالة في الجزائر إلى غاية سنة 2013 كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم 26.4: تنبؤات السلسلة الزمنية لمعدل نمو العمالة للفترة 2010-2013

الزمن	السنة	معدل نمو العمالة %
T+1	2010	5.65
T+2	2011	5.79
T+3	2012	3.86

إنطلاقاً من الجدول أعلاه، نتوقع أن يصل معدل نمو العمالة في الجزائر في سنة 2012 إلى 3.86% .

خلاصة :

بعد أن تناولنا مختلف العوامل المحددة للأجر وأثر إنعكاس هذه الأخيرة على العمالة في الجزائر من الناحية النظرية في الفصل الثاني، قمنا في هذا الفصل بإسقاط تلك المتغيرات التي تتوافق مع طبيعة الإقتصاد الجزائري وذلك من خلال إجراء دراسة قياسية بتطبيق نموذج الإنحدار الخطي المتعدد، فكانت النتائج مقبولة إحصائياً وإقتصادياً كما رأينا .

من خلال نتائج الدراسة يتبين لنا أن كل من معدل التضخم ومعدل نمو الإنتاجية للسنوات (T, T-1, T-2)، من أهم العوامل التي تحدد الأجر في الجزائر، بالإضافة إلى هذا وجدنا أنه توجد علاقة طردية بين معدل نمو العمالة للسنة (T) ومعدل نمو الإنتاجية للسنوات (T-1, T-3, T-4).

إن الأجور هي قلب العلاقة بين الأجير ورب العمل ونتيجة كل عمل ومصدر كل إشباع للطلبات ، وتختلف النظرة المفسرة للأجور حسب الزمان والمكان والشخص المحلل، فإذا كان العامل يعتبره عائداً يحصل عليه مقابل عمله، فإن صاحب المؤسسة يعتبره أحد مكونات تكاليف الإنتاج، فبقدر ما يحرص صاحب المشروع على تعظيم أرباحه بتحديد الأجور أو عدم تجاوز الحد الأقصى لزيادة التراكم في رأسماله، فإن العامل يحرص على المطالبة بأقصى الأجور التي تحقق له رغباته وتفي بحاجياته، بالإضافة إلى هذا تلعب إنتاجية العمل والمستوى العام للأسعار دوراً مهماً في ذلك، وبذلك يظهر الدور المزدوج للأجر في تحقيق النمو الاقتصادي من جهة، ومن جهة ثانية في إشباع رغباته وتحقيق مطالبه وبطبيعة الحال يعكس المفكرون هذا الواقع في دراساتهم وتحليلاتهم وتنوعت تبعاً لذلك النظريات المرتبطة بموضوع الأجور .

إن زيادة الحاجة إلى اليد العاملة وارتفاع مستويات المعيشة إضافة إلى بروز النقابات العمالية، سمحت بتطور علاقات العمل ونظريات الأجور، ليصبح موضوع الإنتاجية من إهتمامات النقابة بعد أن كان منحصراً على المنظمين فقط .

لقد إنصبت إهتماماتنا على دراسة المتغيرات الكلية المهمة في تحديد الأجور من بينها الإنتاجية نظراً للتأثير الكبير الذي يمارسه على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية . وأولت السلطات العمومية إهتمامات كبرى لموضوع البطالة كونه من المتغيرات الأساسية المطروحة بين النقابات العمالية والحكومات إلى جانب متغير الأجور ومتغير الإنتاجية .

إن الدراسة المنجزة مكنتنا من التوصل للنتائج التالية :

1- إن التغيرات الحاصلة في معدلات نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغير في معدلات البطالة ، وإنما كانت ناجمة عن معدلات التضخم من جهة ومعدلات نمو الإنتاجية من جهة أخرى بالقيم المؤخرة ، وقد كان النموذج على النحو التالي :

$$TCSRI = 2.79 - 0.23INF + 0.31TCPMPL + 0.12TCPMPL(-1) + 0.16TCPMPL(-2)$$

2- إن تطور الكتلة الأجرية كان سريعاً ومواكباً لتطور الأسعار .

3- إن التحسن المسجل في حصة الأجور إلى الناتج الداخلي الخام، قد يعكس عملية إعادة توزيع الربح البترولي على المجتمع، فبمجرد انخفاض أسعار هذه المحروقات سنة 1986، بدأت حصة الأجور إلى الناتج الداخلي الخام في التراجع .

- 4- بعد التقديرات التي قمنا بها استنتجنا بأن معدل البطالة لا يؤثر في الأجر ومعدل التضخم لا يؤثر في العمالة .
- 5- سياسة التشغيل كانت جد طموحة ، وواكبت تطور سوق العمل بحيث إنخفضت معدلات البطالة ووصلت إلى 10.2% سنة 2009 .
- 6- لا يرجى من سياسة تجميد الأجر أي مساهمة في زيادة التشغيل .
- 7- بعدما تطرقنا إلى المؤشرات الخاصة بسوق العمل والتطورات الميدانية لها توصلنا إلى أن العلاقة العكسية بين معدل البطالة ومعدل العمالة تدل على أن البطالة ستخفض مستقبلاً إذا كان للإقتصاد القدرة على توفير مناصب الشغل .
- 8- إن الاعتماد على معدل البطالة في تفسير فعالية سوق العمل يكون مضللاً ، بل من الأولى إستخدام معدل العمالة للدلالة على فعالية هذه السوق .
- 9- بعد دراسة العلاقة بين محددات الكتلة الأجرية والعمالة توصلنا إلى النموذج التالي :
- $$TCE = 3.78 + 0.15TCPMPL(-1) + 0.09TCPMPL(-3) + 0.12TCPMPL(-4)$$
- والذي يبين بأن هناك علاقة طردية بين معدل نمو العمالة للسنة (t) ومعدل نمو الإنتاجية للسنوات (t-1,t-3,t-4).

#### التوصيات :

- إن التوصيات التي يمكن أن نقدمها في هذا المجال ، بالاعتماد على النتائج السابقة هي :
- 1- على السلطات العمومية أن تولي أهمية كبرى لموضوع الأجر ، فبها تستطيع كسر الحلقة أجر - أسعار عن طريق دفع معدلات الإنتاجية نحو الأحسن إستجابة للوضع الإقتصادي وتداعياته على أساس رفع معنويات العمال .
- 2- على الدولة إتخاذ كافة التدابير التي من شأنها تخفيض معدل البطالة كونه من المتغيرات الأساسية المطروحة بين النقابات العمالية والحكومات إلى جانب متغير الأجر .
- 3- تحديد معدل نمو الأجر الوطني الأدنى المضمون مع الأخذ بعين الإعتبار القدرة الشرائية للعامل وذلك للتخفيض من معدل البطالة .
- 4- تحفيز العمال من خلال تطبيق عدد من الإجراءات ممتثلة بالحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في تحسين الإنتاجية .

5- إعتداد أنظمة واضحة للأجور تأخذ بعين الإعتبار تغيرات مستويات المعيشة الناتجة عن تغيرات الأسعار .

#### آفاق الدراسة :

إن هذه الدراسة مكنتنا من فتح الأفاق التالية :

- 1- دراسة علاقة الأجور بأسعار البترول .
- 2- دراسة سياسة الأجور في القطاع العام.
- 3- أثر الإستثمارات الأجنبية المباشرة على حجم العمالة .
- 4- دراسة العلاقة بين معدل البطالة ومعدل العمالة .

أولاً: المراجع باللغة العربية

1-الكتب

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 2-أحمد فريد مصطفى، التحليل الإقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000.
- 3-الهادي خالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي، دار الهومة للنشر، الجزائر، أفريل، 1996.
- 4-إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الإقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1988.
- 5-إبراهيم مشورب، الإقتصاد السياسي مبادئ -مدارس وأنظمة، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002.
- 6-إبراهيم سليمان قطف، علي محمد خليل، مبادئ الإقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 7-إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989.
- 8-بشير الدباغ، البطالة والتضخم -المقولات النظرية ومناهج السياسة الإقتصادية، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، 2007.
- 9-بول سامويلسون، علم الإقتصاد توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج، الجزء، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 10-حربي محمد عريقات، مبادئ الإقتصاد، التحليل الجزئي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
- 11-حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 12-خليل سامي، نظرية الإقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994.
- 13-رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، تعريب الدكتور فريد طاهر، إقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
- 14-راشد البراوي، الموسوعة الإقتصادية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1971.
- 15-زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، الإقتصاد السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007.
- 16-سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005.
- 17-سكينة بن حمودة، دروس في الإقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، دار الملكية للطباعة والإعلام، الجزائر، 2006.
- 18-سمير حسون، الإقتصاد السياسي .

- 19- سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الإقتصاد، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، مصر، 2000.
- 20- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999-2000.
- 21- صالح تومي، مبادئ التحليل الإقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 22- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 23- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 24- ضياء مجيد، النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 25- طارق الحاج، علم الإقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
- 26- عمر صخري، التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 27- عقاب أحمد أبو ناصر، نظرية التوزيع، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2007.
- 28- عبد القادر محمود رضوان، مبادئ الحسابات الإقتصادية القومية، المحاسبة الوطنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 29- عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الإقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- 30- عصام عزيز شريف، مقدمة في القياس الإقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 31- عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، البعد الإقتصادي، المحرر ألب داغر، الطبعة الأولى، العربية للعلوم - ناشرون، بيروت، 2007.
- 32- عبد الكريم البشير، الإقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 33- منى الطحاوي، إقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1995.
- 34- محمد عزيز، محمد عبد الجليل أبو سنينة، مبادئ الإقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002.
- 35- مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
- 36- محمد العربي ساكر، محاضرات في الإقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 37- محمد دويدار، مبادئ الإقتصاد السياسي، الإقتصاد النقدي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 38- محمد فرحي، التحليل الإقتصادي الكلي، الأسس النظرية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 39- مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، الطبعة الأولى دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.



- 40- محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة (المفاهيم - الأسس والأساليب)، مؤسسة الأهرام، مصر العربية، 1999.
- 41- محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 42- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، إقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن، 2007.
- 43- محمود الوادي، إبراهيم الخريس، نضال الحوارى وضرار العتيبي، الأساس في علم الإقتصاد، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 44- منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 45- نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، -2002، 2001.
- 2- المذكرات والأطروحات والمنشورات :
- 1- أشرف محمد جمعة البنان، دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2002.
- 2- بدر فهميم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية، مذكرة ماجستير، إدارة السياسات الإقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2004.
- 3- عبد القادر خليل، دراسة إقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 4- عبد الكريم البشير، محددات البطالة، دراسة إقتصادية قياسية حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2001-2002.
- 5- لحسن بوريش، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، علوم إقتصادية، جامعة تلمسان، 2003-2004.
- 6- محمد الشريف إلمان، التحليل الإقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 1982.
- 7- مليكة مسعودي، البطالة وحلقة أسعار - أجور مقدمة بنموذج العمال المؤهلين والعمال القليلي التأهيل، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مذكرة ماجستير، جامعة حسينية بن بوعللي، الشلف 2007/2008.
- 8- وهيبة سراج، دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة حسينية بن بوعللي، الشلف، 2007-2008.

### 9-القوانين والمراسيم :

1-القانون رقم 01/88 الصادر بتاريخ 12/01/1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991

### 4-المجلات ،التقارير والمدخلات :

1-المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي ، تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل ،الدورة العشرون ،2002.  
2-المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي ،التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000 ،الدورة العامة التاسعة عشر ،نوفمبر 2001 .

3- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي ،مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل ،الدورة الرابعة عشر ،نوفمبر 1999 .

4-روابح عبد الباقي ،علي همال ،آثار إعادة الهيكلة على سوق العمل وتدابير الحماية الإجتماعية دراسة حالة الجزائر ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة منشوري ،قسنطينة ،العدد 22 ،ديسمبر 2004 .

5-سعيد بن علي حسن ،«تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية» ،بمبحث مقدم لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون ،جامعة الملك عبد العزيز ،2009 .

6-عبد العزيز الشرايبي ،عبد الرزاق بالحبيب ،السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي مع إشارة خاصة إلى معضلة البطالة ،مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر ،العدد 6 ،1997 .

7-عبد الكريم البشير ،دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل حالة الإقتصاد الجزائري ،مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا ،العدد 6 ،2009 .

8-مصطفى بابكر ،الإنتاجية وقياسها ،جسر التنمية ،سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية ،العدد الواحد والستون ،الكويت ،مارس 2007 .

### 5-المواقع الإلكترونية :

المعهد العربي للتخطيط ،أسواق العمل ،الكويت ،الموقع :

[http :www.arab-api.org /course3/c3\\_6-3htm](http://www.arab-api.org/course3/c3_6-3htm)

ثانيا:المراجع باللغة الأجنبية

- 1-Activité,Emploi &chômage au 3<sup>ème</sup> trimestre,1997.
- 2-AKacem Kada ,la théorie existe du salaire ,Algerie ,1971 .
- 3-Blanchard et Daniel Cohen, **Macro économie**, 4<sup>ème</sup> édition ,France.
- 4-Bénédicte Reynand , **les Théories des salaires**,paris,1994.
- 5-Bureau international du travail ,les comparaisons internationales du salaires réels,Genève,1956
- 6-Gregory N. Mankiw, **Macroéconomie** ,3<sup>ème</sup> édition,2003,paris ,France .

7-Hanson J. L. «**An Introduction to Applied Economics** » ,Mac Donald and Evans ,1957

8-Jean-Michel Cousineau, **Economie du travail** ,Gaétan Morin ,canada ,1981.

9-L.Skion,L.Blonlin,B.fabi,F.Chevalier,la gestion des ressources humaines,4<sup>ème</sup> lins,1993,.

10- Michael Burda ,charles wyplosz,**Macroéconomie**,3<sup>ème</sup> édition ,paris ,France,2003.

11-MichelDevoly, **Théories macroéconomiques**,fondement et controverses paris, édition,1993..

12-P .Arestis and G .Hadj Matheon , **Introduction Macroéconomic Modeling** ,the Macruillan press ,LID -1982 .

الملاحق:

الملحق رقم 01: معادلات اختبار جذور الوحدة

1- متغير معدل نمو الأجر

النموذج الرابع:

ADF Test Statistic	-4.431286	1% Critical Value*	-3.6353
		5% Critical Value	-2.9499
		10% Critical Value	-2.6133

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
Dependent Variable: D(TCSRI,2)  
Method: Least Squares  
Date: 03/07/11 Time: 11:41  
Sample(adjusted): 1976 2009  
Included observations: 34 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TCSRI(-1))	-2.096695	0.473157	-4.431286	0.0001
D(TCSRI(-1),2)	0.702287	0.365847	1.919619	0.0648
D(TCSRI(-2),2)	0.396124	0.254395	1.557122	0.1303
D(TCSRI(-3),2)	0.160406	0.126531	1.267716	0.2150
C	-0.266198	0.920146	-0.289300	0.7744
R-squared	0.726754	Mean dependent var	0.696294	
Adjusted R-squared	0.689064	S.D. dependent var	9.549589	
S.E. of regression	5.325003	Akaike info criterion	6.317756	
Sum squared resid	822.3140	Schwarz criterion	6.542221	
Log likelihood	-102.4019	F-statistic	19.28283	
Durbin-Watson stat	2.146329	Prob(F-statistic)	0.000000	

النموذج الخامس:

ADF Test Statistic	-4.951850	1% Critical Value*	-4.2505
		5% Critical Value	-3.5468
		10% Critical Value	-3.2056

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
Dependent Variable: D(TCSRI,2)  
Method: Least Squares  
Date: 03/07/11 Time: 11:42  
Sample(adjusted): 1976 2009  
Included observations: 34 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TCSRI(-1))	-2.386257	0.481892	-4.951850	0.0000
D(TCSRI(-1),2)	0.876530	0.364581	2.404215	0.0231
D(TCSRI(-2),2)	0.495386	0.250650	1.976405	0.0580
D(TCSRI(-3),2)	0.195418	0.123207	1.586101	0.1239
C	-4.123039	2.287515	-1.802410	0.0823
@TREND(1971)	0.175985	0.096248	1.828451	0.0782
R-squared	0.755900	Mean dependent var	0.696294	
Adjusted R-squared	0.712310	S.D. dependent var	9.549589	
S.E. of regression	5.122087	Akaike info criterion	6.263786	
Sum squared resid	734.6017	Schwarz criterion	6.533144	
Log likelihood	-100.4844	F-statistic	17.34137	
Durbin-Watson stat	2.154385	Prob(F-statistic)	0.000000	

النموذج السادس:

ADF Test Statistic	-4.491753	1% Critical Value*	-2.6321
		5% Critical Value	-1.9510
		10% Critical Value	-1.6209

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(TCSRI,2)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 11:43

Sample(adjusted): 1976 2009

Included observations: 34 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TCSRI(-1))	-2.085182	0.464225	-4.491753	0.0001
D(TCSRI(-1),2)	0.696630	0.359702	1.936689	0.0623
D(TCSRI(-2),2)	0.392670	0.250203	1.569402	0.1270
D(TCSRI(-3),2)	0.159040	0.124497	1.277462	0.2112
R-squared	0.725965	Mean dependent var		0.696294
Adjusted R-squared	0.698562	S.D. dependent var		9.549589
S.E. of regression	5.243050	Akaike info criterion		6.261815
Sum squared resid	824.6872	Schwarz criterion		6.441387
Log likelihood	-102.4509	Durbin-Watson stat		2.153343

2-متغير معدل التضخم

النموذج الرابع:

ADF Test Statistic	-5.729478	1% Critical Value*	-3.6171
		5% Critical Value	-2.9422
		10% Critical Value	-2.6092

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(INF,2)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 11:48

Sample(adjusted): 1973 2009

Included observations: 37 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(INF(-1))	-0.968022	0.168955	-5.729478	0.0000
C	0.044520	0.867420	0.051324	0.9594
R-squared	0.483981	Mean dependent var		0.001351
Adjusted R-squared	0.469237	S.D. dependent var		7.242087
S.E. of regression	5.276111	Akaike info criterion		6.216794
Sum squared resid	974.3073	Schwarz criterion		6.303871
Log likelihood	-113.0107	F-statistic		32.82692
Durbin-Watson stat	1.989881	Prob(F-statistic)		0.000002

النموذج الخامس:

ADF Test Statistic	-5.693649	1% Critical Value*	-4.2242
		5% Critical Value	-3.5348
		10% Critical Value	-3.1988

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(INF,2)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 11:48

Sample(adjusted): 1973 2009

Included observations: 37 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(INF(-1))	-0.978507	0.171859	-5.693649	0.0000
C	0.921056	1.871505	0.492147	0.6258
@TREND(1971)	-0.043803	0.082635	-0.530084	0.5995
R-squared	0.488210	Mean dependent var		0.001351
Adjusted R-squared	0.458105	S.D. dependent var		7.242087
S.E. of regression	5.331155	Akaike info criterion		6.262618
Sum squared resid	966.3212	Schwarz criterion		6.393233
Log likelihood	-112.8584	F-statistic		16.21677
Durbin-Watson stat	1.987647	Prob(F-statistic)		0.000011

النموذج السادس:

ADF Test Statistic	-5.810300	1% Critical Value*	-2.6261
		5% Critical Value	-1.9501
		10% Critical Value	-1.6205

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(INF,2)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 11:49  
 Sample(adjusted): 1973 2009  
 Included observations: 37 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(INF(-1))	-0.967946	0.166591	-5.810300	0.0000
R-squared	0.483942	Mean dependent var		0.001351
Adjusted R-squared	0.483942	S.D. dependent var		7.242087
S.E. of regression	5.202512	Akaike info criterion		6.162815
Sum squared resid	974.3806	Schwarz criterion		6.206354
Log likelihood	-113.0121	Durbin-Watson stat		1.989865

3-متغير معدل نمو الإنتاجية

النموذج الرابع:

ADF Test Statistic	-5.278536	1% Critical Value*	-3.6289
		5% Critical Value	-2.9472
		10% Critical Value	-2.6118

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TCPMPL)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 13:09  
 Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL(-1)	-1.232475	0.233488	-5.278536	0.0000
D(TCPMPL(-1))	0.271418	0.196964	1.378007	0.1784
D(TCPMPL(-2))	0.206640	0.164629	1.255191	0.2191
D(TCPMPL(-3))	0.124005	0.117379	1.056450	0.2992
C	3.109878	1.745941	1.781204	0.0850
R-squared	0.693359	Mean dependent var		-1.763143
Adjusted R-squared	0.652474	S.D. dependent var		14.89687
S.E. of regression	8.781907	Akaike info criterion		7.314828
Sum squared resid	2313.657	Schwarz criterion		7.537020
Log likelihood	-123.0095	F-statistic		16.95858
Durbin-Watson stat	1.439378	Prob(F-statistic)		0.000000

النموذج الخامس:

ADF Test Statistic	-5.095483	1% Critical Value*	-4.2412
		5% Critical Value	-3.5426
		10% Critical Value	-3.2032

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TCPMPL)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 13:10  
 Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL(-1)	-1.195407	0.234601	-5.095483	0.0000
D(TCPMPL(-1))	0.242014	0.197683	1.224256	0.2307
D(TCPMPL(-2))	0.180179	0.165453	1.089001	0.2851
D(TCPMPL(-3))	0.109699	0.117473	0.933824	0.3581
C	-0.576093	3.671769	-0.156898	0.8764
@TREND(1971)	0.168591	0.147953	1.139492	0.2638
R-squared	0.706500	Mean dependent var		-1.763143
Adjusted R-squared	0.655897	S.D. dependent var		14.89687
S.E. of regression	8.738549	Akaike info criterion		7.328170
Sum squared resid	2214.505	Schwarz criterion		7.594801
Log likelihood	-122.2430	F-statistic		13.96152
Durbin-Watson stat	1.516066	Prob(F-statistic)		0.000001

النموذج السادس:

ADF Test Statistic	-4.935042	1% Critical Value*	-2.6300
		5% Critical Value	-1.9507
		10% Critical Value	-1.6208

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(TCPMPL)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 13:11

Sample(adjusted): 1975 2009

Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL(-1)	-1.013672	0.205403	-4.935042	0.0000
D(TCPMPL(-1))	0.112224	0.181566	0.618090	0.5410
D(TCPMPL(-2))	0.097016	0.157952	0.614211	0.5436
D(TCPMPL(-3))	0.067210	0.116857	0.575150	0.5693
R-squared	0.660930	Mean dependent var	-1.763143	
Adjusted R-squared	0.628117	S.D. dependent var	14.89687	
S.E. of regression	9.084443	Akaike info criterion	7.358215	
Sum squared resid	2558.340	Schwarz criterion	7.535969	
Log likelihood	-124.7688	Durbin-Watson stat	1.398413	

4-متغير معدل البطالة

النموذج الرابع:

ADF Test Statistic	-3.910777	1% Critical Value*	-3.6228
		5% Critical Value	-2.9446
		10% Critical Value	-2.6105

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(TC,2)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 11:57

Sample(adjusted): 1974 2009

Included observations: 36 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TC(-1))	-0.801970	0.205067	-3.910777	0.0004
D(TC(-1),2)	0.086649	0.168133	0.515363	0.6097
C	-0.193425	0.433444	-0.446253	0.6583
R-squared	0.390104	Mean dependent var	0.092500	
Adjusted R-squared	0.353140	S.D. dependent var	3.193890	
S.E. of regression	2.568769	Akaike info criterion	4.804386	
Sum squared resid	217.7529	Schwarz criterion	4.936346	
Log likelihood	-83.47895	F-statistic	10.55377	
Durbin-Watson stat	1.767147	Prob(F-statistic)	0.000286	

النموذج الخامس:

ADF Test Statistic	-3.981149	1% Critical Value*	-4.2324
		5% Critical Value	-3.5386
		10% Critical Value	-3.2009

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(TC,2)

Method: Least Squares

Date: 03/07/11 Time: 11:58

Sample(adjusted): 1974 2009

Included observations: 36 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TC(-1))	-0.820566	0.206113	-3.981149	0.0004
D(TC(-1),2)	0.092941	0.168388	0.551946	0.5848
C	0.627555	0.948005	0.661974	0.5127
@TREND(1971)	-0.040355	0.041435	-0.973949	0.3374
R-squared	0.407662	Mean dependent var	0.092500	
Adjusted R-squared	0.352131	S.D. dependent var	3.193890	
S.E. of regression	2.570773	Akaike info criterion	4.830729	
Sum squared resid	211.4839	Schwarz criterion	5.006676	
Log likelihood	-82.95313	F-statistic	7.341078	
Durbin-Watson stat	1.796213	Prob(F-statistic)	0.000705	

النموذج السادس:

ADF Test Statistic	-3.935127	1% Critical Value*	-2.6280
		5% Critical Value	-1.9504
		10% Critical Value	-1.6206

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TC,2)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 11:59  
 Sample(adjusted): 1974 2009  
 Included observations: 36 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(TC(-1))	-0.787840	0.200207	-3.935127	0.0004
D(TC(-1),2)	0.080869	0.165647	0.488199	0.6285
R-squared	0.386423	Mean dependent var		0.092500
Adjusted R-squared	0.368377	S.D. dependent var		3.193890
S.E. of regression	2.538335	Akaike info criterion		4.754847
Sum squared resid	219.0670	Schwarz criterion		4.842820
Log likelihood	-83.58724	Durbin-Watson stat		1.771019

5-متغير معدل نمو العمالة

النموذج الأول:

ADF Test Statistic	-4.917657	1% Critical Value*	-3.6289
		5% Critical Value	-2.9472
		10% Critical Value	-2.6118

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TCE)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 12:00  
 Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCE(-1)	-0.611370	0.124321	-4.917657	0.0000
D(TCE(-1))	-0.192065	0.119668	-1.604983	0.1190
D(TCE(-2))	-0.146342	0.107629	-1.359693	0.1841
D(TCE(-3))	0.069039	0.078765	0.876518	0.3877
C	2.701890	1.013005	2.667203	0.0122
R-squared	0.778760	Mean dependent var		-1.185714
Adjusted R-squared	0.749261	S.D. dependent var		7.134819
S.E. of regression	3.572677	Akaike info criterion		5.516071
Sum squared resid	382.9207	Schwarz criterion		5.738264
Log likelihood	-91.53125	F-statistic		26.39981
Durbin-Watson stat	2.412336	Prob(F-statistic)		0.000000



النموذج الثاني:

ADF Test Statistic	-4.016504	1% Critical Value*	-4.2412
		5% Critical Value	-3.5426
		10% Critical Value	-3.2032

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TCE)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 12:01  
 Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCE(-1)	-0.624597	0.155508	-4.016504	0.0004
D(TCE(-1))	-0.182599	0.137865	-1.324472	0.1957
D(TCE(-2))	-0.139956	0.117847	-1.187607	0.2446
D(TCE(-3))	0.071925	0.082486	0.871974	0.3904
C	3.017946	2.397085	1.259007	0.2181
@TREND(1971)	-0.010932	0.074869	-0.146015	0.8849
R-squared	0.778922	Mean dependent var	-1.185714	
Adjusted R-squared	0.740806	S.D. dependent var	7.134819	
S.E. of regression	3.632418	Akaike info criterion	5.572479	
Sum squared resid	382.6394	Schwarz criterion	5.839110	
Log likelihood	-91.51839	F-statistic	20.43512	
Durbin-Watson stat	2.406639	Prob(F-statistic)	0.000000	

النموذج الثالث:

ADF Test Statistic	-4.254680	1% Critical Value*	-2.6300
		5% Critical Value	-1.9507
		10% Critical Value	-1.6208

\*MacKinnon critical values for rejection of hypothesis of a unit root.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(TCE)  
 Method: Least Squares  
 Date: 03/07/11 Time: 12:02  
 Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCE(-1)	-0.345230	0.081141	-4.254680	0.0002
D(TCE(-1))	-0.394965	0.101077	-3.907573	0.0005
D(TCE(-2))	-0.284584	0.103211	-2.757311	0.0097
D(TCE(-3))	0.003100	0.081828	0.037882	0.9700
R-squared	0.726297	Mean dependent var	-1.185714	
Adjusted R-squared	0.699809	S.D. dependent var	7.134819	
S.E. of regression	3.909144	Akaike info criterion	5.671725	
Sum squared resid	473.7237	Schwarz criterion	5.849479	
Log likelihood	-95.25518	Durbin-Watson stat	2.067379	

الملحق رقم 2: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المستقلة

Dependent Variable: DTCSRI  
 Method: Least Squares  
 Date: 06/22/11 Time: 12:45  
 Sample: 1971 2009  
 Included observations: 39

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL	0.106415	0.245830	0.432881	0.6678
TCPIB	0.246158	0.238090	1.033884	0.3085
DTC	-0.256105	0.110521	-2.317251	0.0266
DINF	-0.096663	0.152529	-0.633732	0.5305
C	5.197080	3.525771	1.474027	0.1497
R-squared	0.504533	Mean dependent var	3.095897	
Adjusted R-squared	0.446243	S.D. dependent var	7.172353	
S.E. of regression	5.337295	Akaike info criterion	6.306524	
Sum squared resid	968.5484	Schwarz criterion	6.519801	
Log likelihood	-117.9772	F-statistic	8.655543	

Durbin-Watson stat 1.653116 Prob(F-statistic) 0.000063

### الملحق رقم 3: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المستقلة بعد القيام بالتأخير الأول

Dependent Variable: DTCSRI

Method: Least Squares

Date: 06/22/11 Time: 12:47

Sample(adjusted): 1972 2009

Included observations: 38 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL	0.017308	0.277443	0.062382	0.9507
TCPIB	0.337091	0.265728	1.268555	0.2147
DTC	-0.378342	0.194612	-1.944085	0.0616
DINF	0.314721	0.430333	0.731344	0.4704
C	5.189615	4.089140	1.269121	0.2145
TCPIB(-1)	0.070349	0.247453	0.284294	0.7782
DTC(-1)	0.140272	0.205464	0.682707	0.5002
DINF(-1)	-0.481813	0.423087	-1.138804	0.2641
TCPMPL(-1)	0.099091	0.252343	0.392685	0.6974
R-squared	0.575572	Mean dependent var		3.042368
Adjusted R-squared	0.458488	S.D. dependent var		7.260731
S.E. of regression	5.342989	Akaike info criterion		6.392841
Sum squared resid	827.8784	Schwarz criterion		6.780691
Log likelihood	-112.4640	F-statistic		4.915904
Durbin-Watson stat	1.821184	Prob(F-statistic)		0.000659

### الملحق رقم 4: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المستقلة بعد القيام بالتأخير الثاني

Dependent Variable: DTCSRI

Method: Least Squares

Date: 06/22/11 Time: 12:48

Sample(adjusted): 1973 2009

Included observations: 37 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL	0.075919	0.277333	0.273747	0.0066
TCPIB	0.303869	0.266202	1.141497	0.2649
DTC	-0.329053	0.190289	-1.729224	0.0966
DINF	-0.013942	0.445512	-0.031294	0.0053
C	5.763848	4.389740	1.313027	0.2016
TCPIB(-1)	0.097090	0.254525	0.381455	0.7062
DTC(-1)	0.158898	0.273781	0.580382	0.5671
DINF(-1)	0.105305	0.687399	0.153194	0.8795
TCPMPL(-1)	0.059928	0.263612	0.227335	0.8221
DTC(-2)	-0.020833	0.209767	-0.099317	0.9217
DINF(-2)	-0.328679	0.453463	-0.724820	0.4756
TCPIB(-2)	-0.135053	0.237889	-0.567712	0.5755
TCPMPL(-2)	0.338006	0.246680	1.370221	0.0833
R-squared	0.672785	Mean dependent var		2.820270
Adjusted R-squared	0.509177	S.D. dependent var		7.228837
S.E. of regression	5.064432	Akaike info criterion		6.152200
Sum squared resid	615.5633	Schwarz criterion		6.418198
Log likelihood	-104.5157	F-statistic		4.112188
Durbin-Watson stat	1.999122	Prob(F-statistic)		0.001562

## الملحق رقم 5: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المستقلة بعد القيام بالتأخير الثالث :

Dependent Variable: DTCSRI

Method: Least Squares

Date: 06/22/11 Time: 13:52

Sample(adjusted): 1974 2009

Included observations: 36 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL	0.132119	0.303254	0.435670	0.6680
TCPMPL(-1)	0.144313	0.293873	0.491074	0.6290
TCPMPL(-2)	0.376964	0.300886	1.252844	0.2255
DINF	-0.132786	0.515637	-0.257518	0.7995
C	5.446400	5.541525	0.982834	0.3380
TCPMPL(-3)	0.022602	0.297889	0.075872	0.9403
DINF(-1)	0.184187	0.850148	0.216653	0.8308
DINF(-2)	-0.276842	0.849623	-0.325841	0.7481
DINF(-3)	0.045953	0.508847	0.090308	0.9290
DTC	-0.346742	0.205242	-1.689427	0.1075
DTC(-1)	0.221151	0.301741	0.732917	0.4726
DTC(-2)	-0.027419	0.303618	-0.090308	0.9290
DTC(-3)	-0.063904	0.246592	-0.259150	0.7983
TCPIB	0.246522	0.295262	0.834924	0.4141
TCPIB(-1)	0.010996	0.283723	0.038755	0.9695
TCPIB(-2)	-0.199829	0.281434	-0.710040	0.4863
TCPIB(-3)	0.052461	0.286454	0.183139	0.8566
R-squared	0.709469	Mean dependent var	2.983611	
Adjusted R-squared	0.464812	S.D. dependent var	7.261801	
S.E. of regression	5.312483	Akaike info criterion	6.483360	
Sum squared resid	536.2269	Schwarz criterion	7.231133	
Log likelihood	-99.70048	F-statistic	2.899849	
Durbin-Watson stat	1.954697	Prob(F-statistic)	0.014472	

## الملحق رقم 6: تقدير علاقة الأجر بالمتغيرات المستقلة بعد القيام بالتأخير الرابع :

Dependent Variable: DTCSRI

Method: Least Squares

Date: 06/22/11 Time: 13:53

Sample(adjusted): 1975 2009  
 Included observations: 35 after adjusting endpoints

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TCPMPL	0.252544	0.314046	0.804162	0.4347
TCPMPL(-1)	0.097960	0.280663	0.349029	0.7323
TCPMPL(-2)	0.240882	0.308229	0.781505	0.4475
DINF	-0.137382	0.591555	-0.232238	0.8197
C	1.246174	6.193870	0.201195	0.8434
TCPMPL(-3)	-0.163547	0.312386	-0.523541	0.6088
DINF(-1)	0.393881	0.901726	0.436808	0.6689
DINF(-2)	-0.547305	0.868307	-0.630313	0.5386
DINF(-3)	0.716590	0.839262	0.853833	0.4076
DTC	-0.348361	0.237963	-1.463928	0.1653
DTC(-1)	0.233506	0.275912	0.846305	0.4116
DTC(-2)	-0.058269	0.284366	-0.204910	0.8406
DTC(-3)	-0.058370	0.315417	-0.185057	0.8558
TCPIB	-0.061348	0.316696	-0.193712	0.8492
TCPIB(-1)	0.035516	0.263329	0.134874	0.8946
TCPIB(-2)	-0.102710	0.281035	-0.365471	0.7202
TCPIB(-3)	0.186359	0.296825	0.627842	0.5402
TCPIB(-4)	0.452881	0.277270	1.633357	0.1247
DINF(-4)	-0.398410	0.537772	-0.740852	0.4710
DTC(-4)	-0.111839	0.248836	-0.449450	0.6600
TCPMPL(-4)	-0.363387	0.286138	-1.269973	0.2248
R-squared	0.709668	Mean dependent var	2.182000	
Adjusted R-squared	0.294907	S.D. dependent var	5.520097	
S.E. of regression	4.635214	Akaike info criterion	6.188951	
Sum squared resid	300.7929	Schwarz criterion	7.122160	
Log likelihood	-87.30664	F-statistic	1.711031	
Durbin-Watson stat	2.397627	Prob(F-statistic)	0.153336	