

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسية بن بوعلی الشلف
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الشعبة : علوم اقتصادية

التخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسة

العنوان

أثر التكلفة النسبية على طلب العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة
في المؤسسة الانتاجية _ دراسة حالة _

من إعداد

الزهرة فلاحی

المناقشة بتاريخ 2017/05/17 من طرف اللجنة المكونة من:

رئيس	جامعة الشلف	أستاذ	أ.د محمد راتول
مقرر	جامعة الشلف	أستاذ	أ.د عبد الكريم البشير
ممتحن	جامعة عين تموشنت	أستاذ	أ.د نصر الدين عشوي
ممتحن	جامعة الشلف	أستاذ محاضر أ	د. ابراهيم شريقي
ممتحن	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر أ	د. جلول بن عناية
ممتحن	جامعة تسميلت	أستاذ محاضر أ	د. عيسى دراجي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى

﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾

(سورة هود الآية: 88)

قال تعالى

﴿ قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴾

(سورة الأحقاف آية 15)

شكر وتقدير

قال الله تعالى: ﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾¹

الحمد لله الذي منَّ عليَّ بعظيم فضله، وأعانني بقوته، ولأنعم عليَّ بنعمه، وأصلي وأسلم على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد ﷺ _ سيد الأولين والآخرين، وشفيعنا بإذنه تعالى يوم الدين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

وإقراراً بالفضل لذويه ونزولاً عند قول النبي ﷺ _ " من لا يشكر الناس لا يشكر الله"²

فإن الواجب يدفعني إلى أن أتوجه بعظيم الشكر والامتنان والعرفان والتقدير بعد الله تعالى، إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله لي وأطال في عمرهما لمساندتهما لي دائماً. وإلى أستاذي الفاضل/ الدكتور البشير عبد الكريم لما تفضل به علي من نصح وإرشاد وتوجيه لإنجاز هذا البحث على هذا الوجه، فجزاه الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على تفضلهم بمناقشة هذه الأطروحة.

ولا يفوتني أن أتقدم بعميق الشكر والتقدير لزوجي/ خليفة سنوسي عبد القادر على ما أحاطني به من رعاية وتشجيع، وما تحمله من عناء طوال فترة إعداد هذا البحث، فله ولكل أفراد عائلتي أدين بواجب الشكر والعرفان والوفاء.

والشكر كله لمن ساعدني وأعانني على إنجاز هذا البحث، وأخص بالذكر الأستاذ الفروفسور نور الدين الشرقاوي من جامعة الحسن الثاني المملكة المغربية، الأستاذ/ ترقو محمد والأستاذ/متناوي محمد من جامعة الشلف وصديقاتي من جامعة الشلف وقسنطينة. جزاهم الله خيراً، وسدد خطاهم وجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

وأخيراً الشكر موصول لمحضن العلم ومنارة العلماء وصرح الفكر والابداع جامعتي الغراء، جامعة حسيبة بن بوعلي _ الشلف _ متمثلة في أساتذتها والقائمين عليها من عمال إدارة ومكتبة.

شكراً جزيلاً لكم جميعاً

II

¹: سورة ابراهيم: الآية (7).

²: أخرجه أبو داود في سننه، (كتاب الأدب: باب في شكر المعروف، 2005/4، رقم: 4811)، وصححه الألباني في صحيح سنن أبي داود (182/3).

إهداء:

☞ إلى من روتني من شهدها النافع.. إلى من فرشت لي من قلبها الواسع.. إلى من رسمت حياتي بأجمل واقع إلى من رفعت الأيدي دعاء إلى أُمي العزيزة الغالية حفظها الله.

☞ إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح.. الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر . إلى والدي العزيز حفظه الله.

☞ إلى زوجي الذي حمل معي آمال المستقبل، وشاركني المشقة والعناء.
☞ إلى فلذة كبدي، ابني الكتكوت " الياس".

☞ إلى إخواني وزوجاتهم وأخواتي وأزواجهم الذي أحاطوني بالحب والعون والدعاء.

☞ إلى أهل زوجي.

☞ إلى كل من أحب لي الخير.

☞ إلى كل هؤلاء، أهدي ثمرة جهدي بنية صادقة.

الزهرة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	صفحة العنوان
I	آية قرآنية
II	شكر وتقدير
III	اهداء
V	فهرس المحتويات
X	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XV	فهرس الملاحق
أ- ذ	المقدمة

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية تأهيل القوى العاملة وتصنيفاتها
03	المطلب الأول: مفهوم تأهيل القوى العاملة
14	المطلب الثاني: مستوى ونوع تأهيل القوى العاملة
26	المطلب الثالث: تحديد القوى العاملة المؤهلة وتصنيفها
32	المبحث الثاني: النظريات والدراسات المفسرة لتأهيل القوى العاملة
32	المطلب الأول: النظريات التي اهتمت بالتعليم لتأهيل القوى العاملة
35	المطلب الثاني : النظريات التي اهتمت بالتدريب لتأهيل القوى العاملة
37	المطلب الثالث : النظريات الأخرى التي لها علاقة بتأهيل القوى العاملة
38	المبحث الثالث: استراتيجيات تأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية
38	المطلب الأول: استراتيجية التدريب

44	المطلب الثاني: استراتيجيات تمكين الأفراد
46	المطلب الثالث: استراتيجيات إعادة هندسة وظيفة الموارد البشرية
47	المطلب الرابع: استراتيجيات أخرى لتأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية
49	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل.....

51	تمهيد
52	المبحث الأول: سوق العمل، تعريفه ومؤشراته.....
52	المطلب الأول: ماهية سوق العمل.....
63	المطلب الثاني: التطور الميداني لمتغيرات ومؤشرات سوق العمل ودلالاتها.....
78	المطلب الثالث: سياسات التشغيل في ظل النظام السائد
81	المبحث الثاني: سياسات تشغيل القوى العاملة في الجزائر.....
82	المطلب الأول: أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
97	المطلب الثاني: الاستطلاع الوطني حول التشغيل
99	المطلب الثالث: دور سياسة التشغيل في تعزيز ديناميكية سوق العمل في الجزائر
107	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

109	تمهيد
110	المبحث الأول : الطلب على القوى العاملة.....
110	المطلب الأول : مفاهيم عامة حول الطلب على القوى العاملة.....
121	المطلب الثاني: مرونة وتقدير دوال الطلب على القوى العاملة.....
126	المطلب الثالث: تخطيط واستقطاب القوى العاملة في المؤسسة:.....
140	المبحث الثاني : مفاهيم أساسية حول تكلفة القوى العاملة.....
140	المطلب الأول: مفهوم تكلفة القوى العاملة.....

145	المطلب الثاني: مداخل ونماذج قياس تكلفة القوى العاملة.....
148	المطلب الثالث: طرق قياس تكلفة القوى العاملة.....
153	المبحث الثالث: تكاليف الحصول على القوى العاملة المؤهلة في المؤسسة.....
153	المطلب الأول: النظريات المفسرة لتكاليف الطلب على القوى العاملة المؤهلة.....
155	المطلب الثاني: تكاليف الحصول على القوى العاملة.....
160	المطلب الثالث: علاقة تأهيل القوى العاملة بتكاليف الطلب عليها.....
163	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع : دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بالشلف

165	تمهيد
166	المبحث الأول: تحليل تكاليف الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بالشلف
166	المطلب الأول: مؤشرات كمية حول تطور مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ..
170	المطلب الثاني: تطور الهيكل النسبي للطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة بالمؤسسة.
173	المطلب الثالث: تطور التكلفة الأجرية السنوية للقوى العاملة ونصيب العامل فيها للفترة (2001_2015).....
176	المبحث الثاني: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة المؤهلة
177	المطلب الأول: تقديم متغيرات الدراسة وتحليلها.....
186	المطلب الثاني: اختبار نموذج الدراسة وتقديره.....
187	المطلب الثالث: التفسير الاحصائي والاقتصادي لنتائج النموذج المقدر.....
192	المبحث الثالث: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة غير المؤهلة .
192	المطلب الأول: صياغة النموذج القياسي للدراسة.....

195المطلب الثاني: اختبار نموذج الدراسة وتقديره.....
196المطلب الثالث: التفسير الاحصائي والاقتصادي لنتائج النموذج المقدر.....
201خلاصة الفصل.....
203خاتمة.....
208قائمة المراجع.....
225قائمة الملاحق.....

فهرس الجداول

فهرس الجداول

رقم الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
16	مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم إسكيد 97	الجدول (1_1)
17	نسبة السكان الذين أعمارهم 10 سنوات فأكثر حسب مستوى التعليم للفترة 1987-1998-2012.	الجدول (2-1)
74	تطور السكان، السكان في سن العمل، القوى العاملة ومكوناتها من (2014-2003)	الجدول (1-2)
77	تطور معدلات البطالة، النشاط، العمالة والشغل من سنة 2003-2014	الجدول (2-2)
84	عدد مناصب الشغل المستحدثة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:	الجدول (3-2)
86	عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها في إطار جهاز CNAC	الجدول (4-2)
88	الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	الجدول (5-2)
89	الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	جدول (6-2)
91	عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار جهاز DAIP	الجدول (7-2)
92	عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج ESIL	الجدول (8-2)
93	عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج TUP.HIMO، 2013_1999	الجدول (9-2)
94	عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج IAIG، 2011_1999	جدول (10-2)
96	عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج CPE/PID خلال الفترة 2014_1999	جدول (11-2)
100	توزيع العمالة خلال الفترة 2014/2008 حسب الفئات العمرية (بالآلاف)	جدول (12-2)
102	توزيع العاملون حسب قطاع النشاط الاقتصادي (بالآلاف) والنسب (%)	جدول (13_2)
167	تطور انتاج مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2015_2000)	جدول (1_4)
168	تطور رقم أعمال مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2015_2000)	جدول (2_4)

169	تطور القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2015_1980)	الجدول (3_4)
171	تصنيف القوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة بمؤسسة الاسمنت بالشلف خلال الفترة (2015_1997)	الجدول (4_4)
172	تطور الهيكل النسبي للطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة بالمؤسسة للفترة (2015_2005).	الجدول (5-4)
173	تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة ونصيب العامل فيها للفترة (2015_2001).	الجدول (6-4)
175	تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة ونصيب العامل فيها للفترة (2015_2001).	جدول (7_4)
179	نتائج تقدير دالة الانتاج "كوب_دوجلاس"	الجدول (8-4)
185	الخصائص الوصفية لمتغيرات دالة الانتاج	الجدول (9-4)
185	الخصائص الوصفية لمتغيرات دالة الطلب على القوة العاملة	جدول (10-4)
186	نتائج دراسة الاستقرارية	جدول (11-4)
187	نتائج التقدير والتشخيص للنموذج	جدول (12-4)
195	نتائج دراسة الاستقرارية	جدول (13-4)
196	نتائج التقدير والتشخيص للنموذج	جدول (14-4)

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	بيان الشكل	رقم الشكل
07	مخطط تمثيل القوى العاملة	الشكل (1-1)
31	تصنيف العمالة المؤهلة والعمالة قليلة التأهيل	الشكل (2-1)
60	هيكل سوق العمل في الجزائر	الشكل (1-2)
65	مخطط السكان والقوى العاملة	الشكل (2-2)
75	تطور عدد السكان في سن العمل وحصتهم من حجم السكان الاجمالي	الشكل (3-2)
76	تطور القوى العاملة، المشتغلين والعاطلين خلال الفترة 2003-2014	الشكل (4-2)
77	تطور معدلات البطالة، النشاط، العمالة والشغل من سنة 2003-2014	الشكل (5-2)
101	تطور حجم العمالة حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2008_2014	الشكل (6-2)
103	نسبة تشغيل العمال حسب النشاط الاقتصادي للفترة 2000_2014	الشكل (7-2)
113	منحنى الطلب على العمل	الشكل (1-3)
117	منحنى الطلب على العمل في حالة تغير العوامل الأخرى عدا الأجور	الشكل (2-3)
128	مراحل تخطيط القوى العاملة	الشكل (3-3)
167	تطور انتاج مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015)	الشكل (1_4)
169	تطور رقم أعمال مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015).	شكل (2_4)
170	تطور القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015).	الشكل (3_4)
172	تطور الهيكل النسبي للطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة بالمؤسسة للفترة (2005_2015).	الشكل (4_4)
174	تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة خلال الفترة (2001_2015).	الشكل (5-4)
176	تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة للفترة (2001_2015).	الشكل (6-4)
181	تطور سعر رأس المال PK خلال الفترة (2001_2015)	الشكل (7-4)

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	بيان الملحق	رقم الملحق
225	معطيات الدراسة القياسية	الملحق رقم (01)
225	خصائص السلاسل الزمنية للمتغيرات المدروسة	الملحق رقم (02)
226	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " الطلب على العمالة المؤهلة (Log L1)"	الملحق رقم (03)
228	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " معدل الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة (Log wp1)"	الملحق رقم (04)
229	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " نسبة أجر العمالة المؤهلة إلى سعر رأس المال (Log wpk1)"	الملحق رقم (05)
230	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " نسبة تكلفة العمالة المؤهلة إلى العمالة غير المؤهلة (Log wr1)"	الملحق رقم (06)
231	تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة	الملحق رقم (07)
231	الاختبارات التشخيصية للنموذج	الملحق رقم (08)
234	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " الطلب على العمالة غير المؤهلة (Log L2)"	الملحق رقم (09)
235	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار (Log WP2)"	الملحق رقم (10)
236	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال (Log WPK2)"	الملحق رقم (11)
238	اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة (Log WR2)"	الملحق رقم (12)
239	تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة غير المؤهلة	الملحق رقم (13)
239	الاختبارات التشخيصية للنموذج.	الملحق رقم (14)

مقدمة

تعتبر القوى العاملة عاملا مهما في التنمية الاقتصادية وقد بينت العديد من الدراسات أن نسبة مردودية الاستثمار في القوى العاملة أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي. وما يلاحظ أن البلدان النامية بصفة عامة والبلدان العربية على وجه الخصوص تفتقر إلى موارد بشرية مكونة ومؤهلة في مختلف القطاعات الاقتصادية وهذا بسبب مشاكل وصعوبات عديدة تواجهها كتندي المستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تواكب متطلبات سوق العمل، غياب سياسات وخطط للتكوين المهني، تسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام مما يؤدي إلى عدم القابلية للاستخدام وينعكس هذا سلبا على الجانب الاقتصادي وعلى الجانب الاجتماعي من خلال تزايد البطالة خاصة في صفوف الشباب الذين يشكلون أغلبية السكان في هذه البلدان.

تعتبر العمالة في بلادنا، أحد المقومات الأساسية للاقتصاد وأحد الموارد البشرية التي تتميز بها البلاد، وهي تشمل الأفراد المشتغلين في النشاط الإنتاجي بالإضافة إلى الأفراد المتعطلين والباحثين عن الشغل. فلا بد أن تكون هذه العمالة مدربة ومؤهلة تأهيلا يسمح لها بالعمل في المؤسسات العمومية والخاصة.

كما تعتبر القوى العاملة أهم عناصر العمل والإنتاج، فبالرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال، التجهيزات ... الخ) ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، إلا أن القوى العاملة تعتبر أهمها لأنها هي التي تقوم بعملية الإبداع والابتكار، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والخطط والبرامج والاستراتيجيات وتنفيذها والاستثمار في رأس المال، كما أنها العنصر الحاسم في تحسين أداء المؤسسة واتخاذ القرارات التي تهين لها فرص النجاح والانطلاق أو تسبب لها خسائر واحتمالات الفشل. وهكذا يكون من البديهي القول بأن نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق غاياتها الأساسية مرتبط بنوعية القوى العاملة فيها وعلى الاستخدام الفاعل فيها.

إن تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي يستند إلى سعي البلدان لتوفير توازن في سوق عملها يصل إلى مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان. وهذه الملائمة هي بالضرورة مستقبلية، وبالتالي فهي تحتاج إلى دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاتها والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاته.

ومن خلال تحاليل بسيطة في سوق العمل مؤخرا وجد أن هناك نوعين من القوى العاملة هما القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة وأن العلاقة بين عاملي العمل ورأس المال في الواقع تكون عن القوى العاملة غير المؤهلة، أما القوى العاملة المؤهلة فهي ترتبط ارتباطا تكامليا مع رأس المال.

من خلال هذه التحاليل يتبين أن المشكلة التي لم تعد خافية على أحد حيث تتعدد أوجهها وتترابط بين تدني المهارات واحتياجات سوق العمل للقوى العاملة المؤهلة حتى يتم التوفيق بين طموحاتهم فيما يتعلق بالأجور واستخدام مهاراتهم. وهذا ما قادنا إلى صياغة الإشكالية على النحو التالي:

«ما مدى تأثير التكلفة النسبية للعمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة على طلبهما من طرف المؤسسات الإنتاجية؟»

تساؤلات الدراسة: في ضوء السؤال الرئيسي وضعت مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. على أي أساس يمكن تقييم القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة؟
2. ما الدور الذي لعبته سياسات تشغيل القوى العاملة في تعزيز ديناميكية سوق العمل؟
3. ما مدى انعكاس سياسة توظيف القوى العاملة على تكاليف الانتاج بالمؤسسة؟
4. هل يوجد أثر للتكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية عنصر العمل وامكانية تقسيمه إلى عمالة مؤهلة و عمالة غير مؤهلة لما له من تأثير على عملية استقطاب هذه العمالة من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على تكاليف هذه العمالة بالمؤسسة وكيفية تأثيرها على تنفيذ هذا النوع من القوى العاملة.

هدف الدراسة:

نههدف بدراستنا لهذا الموضوع لمعرفة إلى أي مدى يمكن أن يتأثر الطلب على القوى العاملة المؤهلة والطلب على القوى العاملة غير المؤهلة بتكاليفهما الأجرية في المؤسسة وتقدير مرونة هذه العمالة بسعر تكلفتها، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي أهداف جزئية منها:

- دراسة وتحليل القوى العاملة من خلال الاهتمام بالقوى العاملة غير المؤهلة وتطويرها لتصبح قوى عاملة مؤهلة في المستقبل لما لها من تأثير على إنتاجية المؤسسات.
- دراسة معايير التفرقة بين القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة.
- محاولة بناء نموذج من خلال تقدير كل من دالتي الطلب على القوى العاملة المؤهلة والطلب على القوى العاملة غير المؤهلة بالنسبة لتكلفتها النسبية.
- فتح المجال أمام الدراسات والأبحاث الأخرى، وذلك لقلّة الدراسات في هذا المجال على المستوى المحلي.

فرضيات الدراسة:

سنحاول طرح الفرضيات التالية:

- 1- يمكن التمييز بين العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة من خلال المستوى التعليمي لها والمناصب التي تشغلها في المؤسسات.

- 2- تساعد سياسات تشغيل القوى العاملة المؤسسات في استقطاب القوى العاملة المؤهلة في مؤسسة الاسمنت.
- 3- نتوقع أن تكاليف الانتاج بالمؤسسة تتبع القوى العاملة المؤهلة.
- 4- يوجد أثر عكسي للتكلفة النسبية على الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف.

حدود الدراسة:

تناولت الدراسة حالة مؤسسة انتاجية "مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف" من خلال تقدير مرونة التكلفة النسبية للعمالة وأثرها في الطلب على كل من العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة.

واقترنت دراستنا التطبيقية على حيز زمني يتمثل في سنوات الدراسة للفترة (2001-2015).

المنهج والأدوات المستخدمة في البحث:

من أجل معالجة حيثيات الموضوع تخلصنا باستخدام المنهجين المستخدمين في الدراسات الاقتصادية عموما وهما :

المنهج الاستنباطي: وذلك بهدف الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر الإشكالية وهذا من خلال الأسلوب الوصفي في بعض أجزاء البحث بتكوين القاعدة النظرية المستقاة من مختلف المراجع، ويعتبر الأسلوب الوصفي مناسباً لتقرير الحقائق والتعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة.

المنهج الاستقرائي: من خلال الأسلوب التحليلي لواقع تحليل العمالة وتكاليف الطلب عليها بالمؤسسة الانتاجية في إطار "دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف". ومن بين الأدوات الدراسية المستخدمة كذلك في هذا البحث: المسح المكتبي والغرض منها الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر باللغتين العربية والأجنبية في هذا الموضوع وكذا مواقع الانترنت والمقالات والمدخلات والتقارير والدراسات السابقة، بالإضافة إلى القياس الاقتصادي لاختبار مدى صحة بعض الفرضيات.

مبررات اختيار الموضوع:

فيما يخص الأسباب التي دفعتني إلى اختيار البحث في هذا الموضوع هو الرغبة في مواصلة دراسة سابقة لي في مرحلة الماجستير من جهة، بالإضافة إلى قلة الدراسات في هذا المجال خاصة باللغة العربية من جهة أخرى.

الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات السابقة الخاصة بهذه الدراسة، فبعد البحث تبين لنا أنه لا توجد دراسات مشابهة لهذه الدراسة بشكل كبير أو تناولته بشكل تفصيلي، والتي توضح أثر التكلفة النسبية على طلب العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة في المؤسسة، لكن سوف نقدم فيما يلي بعض الدراسات التي شملت بعض الجوانب لهذا الموضوع على النحو التالي:

1. الدراسات التي لها علاقة بتأهيل القوى العاملة

1. دراسة حسين يرقى (2008): حول استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية (حالة مؤسسة سوناطراك) أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر. حيث عالجت هذه الدراسة الاستراتيجيات الفعالة لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية في ظل المتغيرات الجديدة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها أنه يجب على المؤسسة العمل على اكساب مواردها البشرية المعارف والخبرات والمهارات والقيم والسلوكيات والعمل على تجديدها وتحسينها باستمرار خاصة تلك التي تتوافق طموحاتها مع احتياجات المؤسسة وهذا من أجل مواجهة المنافسة الشديدة.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها عالجت جانبا من دراستنا وهو جانب تأهيل العمالة في المؤسسة دون التطرق إلى التأهيل بصفة مباشرة ولكن أشارت إليه من خلال جملة من المصطلحات التي تدخل في مفهوم تأهيل القوى العاملة، حيث أشارت هذه الدراسة إلى ضرورة اهتمام المؤسسة بالقوى العاملة لديها والعمل على تأهيلها والمحافظة عليها.

2. دراسة يحضيه سملاي (2003_2004): حول أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة، أطروحة دكتوراه دولة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر. حيث ركزت هذه الدراسة على دور التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية، والتسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والكفاءات والمعرفة، وإدارة الجودة الشاملة في تحقيق وتطوير الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة الموارد البشرية والكفاءات تعتبر مصدرا أساسيا لامتلاك المؤسسة الاقتصادية للميزة التنافسية، وأن تحسين أداء الموارد البشرية وتنمية الكفاءات الفردية يؤدي إلى امتلاك المؤسسة للميزة التنافسية.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها أشارت إلى ضرورة تأهيل القوى العاملة في المؤسسة وعبرت عن تأهيل القوى العاملة بتنمية الكفاءات وهو جانب من دراستنا لكن لم تتطرق هذه الدراسة إلى استراتيجيات تأهيل هذه القوى العاملة.

3. دراسة Barro & Lee (2000): حول محددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960_1995، وقد وجد أن محددات النمو المهمة تتمثل في مخزون رأس المال البشري الأولي في البلدان وخصائص سكانها، وقد بين أن النمو مرتبط إيجابيا بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي والعالي للذكور

البالغين وفسر ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأولي مكتملون للتقنيات الجديدة ويؤدون دورا مهما في نشر التقانات، الأمر الذي يشكل عنصرا رئيسيا في عملية التنمية، ولا يلعب التعليم الابتدائي دورا معنويا في النمو، إلا أنه مطلب لا بد منه للعبور على السلم التعليمي إلى المراحل الأعلى ذات المردود التنموي. لكن اللافت للنظر أن نتائجه قد بينت ارتباطا غير معنوي بين سنوات التعليم المحصلة من المستويين الثانوي والعالي لدى الإناث وبين النمو وهو أمر يصعب قبوله من جانب المدافعين عن تعليم المرأة وتمكينها في التنمية والمجتمع. وقد أرجع ذلك إلى أن تشغيل المرأة المتعلمة لم يكن قد وصل بعد في معظم الدول إلى الدرجة التي يظهر أثر تعليمها على التنمية ولعل هذا ينطبق على تعليم المرأة في الوطن العربي.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها ركزت على جانب تأهيل القوى العاملة من حيث المستوى التعليمي وتوصلت إلى أن للتعليم العالي دور معنوي في المردود التنموي واعتبرت التعليم الابتدائي مطلب لا بد منه ولكن لا يجب الاكتفاء به للرفع من تأهيل القوى العاملة إلا أن هذه الدراسة لم تحدد معايير لتأهيل القوى العاملة كما أنها لم تقدم تعريف لمفهوم تأهيل القوى العاملة، وتبقى هذه الدراسة تصب في موضوع دراستنا من جانب تأهيل القوى العاملة.

4. **دراسة فلاحى الزهرة (2008):** حول سياسات تأهيل العمالة في القطاع المنتج وانعكاس ذلك على نمو الإنتاجية، دراسة مقارنة بين مؤسستي الاسمنت وسونغاز بالشلف، مذكرة ماجستير. حيث أوضحت الدراسة أن العمالة المؤهلة ليست منحصرة على المناصب ذات الأهمية الكبيرة في المؤسسة وإنما التأهيل يجب أن ننظر إليه بأنه خاصية يتميز بها كل فرد عن آخر وهذا من خلال المستوى التعليمي له وكذا الخبرة المكتسبة في المؤسسة واهتمامه بتطوير ذاته واهتمام المؤسسة به عن طريق تدريبه المستمر كما بينت الدراسة أن للعمالة المؤهلة دور كبير في رفع إنتاجية المؤسسات خاصة في صنف عون تنفيذ.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا الحالية أنها اهتمت بسياسات تأهيل القوى العاملة وأثر ذلك على إنتاجية المؤسسات، دون اعطاء تعريف دقيق لمفهوم التأهيل وتأهيل القوى العاملة وكذلك لم تتطرق لمعايير تأهيل القوى العاملة. كما أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى تكاليف تأهيل القوى العاملة. كما أن الجديد في هذه الدراسة أننا حاولنا أن نربط بين تأهيل القوى العاملة وتكاليف تأهيل هذه القوى وأثر ذلك على المؤسسة.

II. الدراسات التي لها علاقة بتكاليف القوى العاملة

1. **دراسة انتصار صابر نوري الجبوري (2008):** حول تحديد تكلفة الموارد البشرية والإجراءات والاساليب اللازمة لتخصيص العناصر المكونة لها، وتحليلها على الفروع والأقسام العلمية بجامعة الموصل وكانت في مصرف الدجلة والفرات الاسلامي للتنمية والاستثمار وكان الهدف من هذه الدراسة الوصول الى تكلفة الموارد البشرية في الفرع، ومن ثم توظيفها لخدمة القرارات الادارية المتعلقة بها. وقد استندت الدراسة إلى فرضية مفادها (أن قياس تكلفة الموارد البشرية وتبويبها يوفر المعلومات والبيانات المفصلة والتحليلية التي تساعد في وضع الخطط المستقبلية والرقابة على استخدام مواردها البشرية وصناعة

القرارات الخاصة بالموارد البشرية لغرض تأهيلها وحمايتها). ومن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة هي تزويد إدارة الموارد البشرية بالتكاليف الخاصة بالعاملين لغرض إعداد الموازنات التخطيطية. ومن أبرز التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي العمل على تصميم قوائم تكاليف الموارد البشرية على شكل تقارير وعلى وفق حاجة الإدارة لها، وأن تتميز بالدقة وأن تكون دورية.

أما ما توصل إليه الباحث فهو أن الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً جيداً بكل كفاية وفاعلية، حيث يشكل الأفراد عنصراً هاماً وحيوياً في مصرف دجلة والفرات الإسلامي للتنمية والاستثمار على اختلاف اختصاصاتهم ويتوقف نجاح المصرف في تحقيق أهدافه على الطريقة التي يتم بها الحصول عليهم وإدارتهم، لذلك يجب على إدارة المصرف التعامل مع العاملين من منطلق أن العنصر البشري المصدر الأساس للإبداع والتميز والمنافسة والنجاح، ومن هنا يتوجب الاعتناء وبصفة مستمرة بمواردها البشرية وبالطرق التي تستخدمها في توظيف واستثمار قابليات ومهارات هذه الموارد، ويتطلب ذلك إيجاد نظام محاسبي للموارد البشرية في مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار، ليساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الكمية، والتي إذا ما توافرت فإنها تساعد المصرف على القيام بواجباته، وتقديم الخدمات المصرفية بأحسن صورة، والتعامل مع الأفراد على أساس النظرة الإسلامية للموارد البشرية كونهم شركاء في العملية الانتاجية وليسوا كأجراء، مما يعكس هذا في رفع مفهوم الولاء من خلال تحقيق متطلبات الفرد ومتطلبات المنظمة.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها حاولت تحديد تكلفة القوى العاملة وتزويد إدارة الموارد البشرية بهذه التكاليف لغرض إعداد الموازنات التقديرية، كما توصل إلى ضرورة اهتمام الإدارة بالقوى العاملة المؤهلة والمدربة وكذلك في طرق توظيف هذه القوى العاملة معتمدة على إيجاد نظام محاسبي ليساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الكمية. فقد أشارت هذه الدراسة إلى أهمية تأهيل القوى العاملة دون ذكر معايير تأهيل هذه القوى العاملة، كما أشارت في الخاتمة إلى ضرورة اهتمام الإدارة بتكاليف الطلب على القوى العاملة وهو ما يصب في موضوع دراستنا.

2. دراسة الاستاذ الدكتور وليد ناجي الحياي (2007)، حول مشاكل محاسبية ونماذج مقترحة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، أهم ما توصل إليه الباحث هو أن إهمال المؤسسة لأهمية القوى العاملة وعدم القيام بالمحاسبة عن هذه القوى يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة ومن أجل ذلك زاد الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية التي تعطي الإدارة أساساً أفضل للاختيار من بين البدائل واتخاذ قراراتها بطريقة رشيدة تحقق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وقد انعكس هذا الاهتمام في صورة آراء تطالب باعتبار العنصر البشري أصلاً من أصول المؤسسة يجب إدراجه بالميزانية وتطبيق الاهلاك عليه وظهور قسط الاهلاك بقائمة الدخل وذلك على أساس أن الأصل تكلفتها تتحملها المؤسسة بغرض الحصول على خدمات مستقبلية وينطبق ذلك على العنصر الانساني باعتبار أن المؤسسة تتحمل بعض التكاليف للحصول على القوى العاملة مثل تكاليف الاعلان عن الوظيفة تكاليف الاختيار تكاليف التدريب والتعليم الخ .. مع تطويرهم وتنمية مهاراتهم باستمرار من خلال البرامج

التدريبية والبعثات أي جميع التكاليف التي تتحملها المؤسسة حتى يكون لديها عاملين على مستوى الخبرة والكفاءة والعمل المتألف مع الآخرين وذلك لتحقيق أهداف المنشأة.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها اهتمت بالقوى العاملة وبضرورة اعتبارها أصلا من أصول المؤسسة لا بد من ادراجه بالميزانية باعتبار هذا الأصل تكلفة تتحملها المؤسسة للحصول على القوى العاملة. حيث أن هذه الدراسة أشارت إلى التكاليف التي تتحملها المؤسسة من أجل الحصول على هذه القوى العاملة دون التطرق إلى هذه التكاليف.

3. دراسة (Ya-hu, XU)، (2007): حول **Study on Hum Ressources Cost Accounting based on standards and general rules**، بالصين، حيث تناولت هذه الدراسة تكاليف القوى العاملة ورواتب الموظفين وتنظيم الحسابات واعداد التقارير بالاستناد على الفقرات المتعلقة بذلك في المعايير المحاسبية في الصين وقواعد المالية العامة، ومعايير المحاسبة الدولية، وقد تضمن البحث ثلاثة أجزاء، في الجزء الأول تم وصف مفهوم تكاليف القوى العاملة ووجهات النظر المختلفة حول عناصر هذه التكاليف، وتضمن تصنيف هذه التكاليف، في الجزء الثاني تم تناول المعالجات المحاسبية لتكاليف القوى العاملة، حيث تم طرح أساليب معالجة محاسبية وحسابات تتعلق بتكاليف القوى العاملة وفقا لثلاثة جهات نظر مختلفة، أخيرا تم مناقشة هذه الأساليب الثلاث السابقة، وفي الجزء الثالث تم تناول التقارير عن تكاليف القوى العاملة، وتم عرض ثلاث جهات نظر مختلفة عن كيفية الافصاح عن تكاليف القوى العاملة في القوائم المالية وفي التقارير الداخلية الخاصة بالقوى العاملة. وتم من خلال هذه الدراسة تصنيف تكاليف القوى العاملة إلى خمسة أصناف رئيسية وهي:

- تكاليف الحصول على القوى العاملة.
- تكاليف استخدام القوى العاملة.
- تكاليف تطوير القوى العاملة.
- تكاليف حقوق القوى العاملة.
- تكاليف نهاية خدمة القوى العاملة.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها تعرضت إلى جاني تكاليف القوى العاملة وهو جزء من دراستنا حيث أنها قدمت مفهوما لتكاليف القوى العاملة، كما تناولت تكاليف القوى العاملة من الجانب المحاسبي وكيفية المعالجة، وفي الأخير أعطت تصنيفا لتكاليف القوى العاملة وصنفتها إلى خمسة أصناف دون التوسع في شرح هذه التكاليف، أما دراستنا فقد ركزت على جزء من أصناف هذه التكاليف وتم التوسع في شرحها، وهي تكاليف الحصول على القوى العاملة كما ربطنا هذه التكاليف بتأهيل القوى العاملة أي تطرقنا إلى تكاليف تأهيل القوى العاملة في المؤسسة.

III. الدراسات التي لها علاقة بتأهيل القوى العاملة وتكاليف تأهيل هذه القوى العاملة:

1. دراسة **Onaran (2007)**: حول تقدير معادلة الطلب على العمالة باستخدام بيانات سلاسل زمنية مقطعية للصناعات التحويلية في بلدان وسط وشرق أوروبا. حيث وكزت هذه الدراسة على اختبار أثر العوامل المحلية (الأجور والنتاج) والعوامل الدولية (الصادرات والواردات) والاستثمارات الأجنبية المباشرة على العمالة خلال فترة التوسع أو استعادة النشاط الاقتصادي. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى الآتي:

- إن العمالة لا تستجيب للأجور في أكثر من نصف الحالات.
- إن القيمة المقدرة لمرونة العمالة بالنسبة للنتاج كانت موجبة ومنخفضة في الأجل القصير.
- عدم وجود علاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة في بعض الحالات.
- إن كل من الاستثمارات الأجنبية المباشرة والتجارة الدولية لا تمنع النقص في الوظائف في الصناعات التحويلية، حيث كان للعوامل الدولية أثراً موجباً على العمالة في حالات قليلة جداً، بالإضافة إلى سيادة الآثار غير المعنوية لهذه العوامل، ووجود آثار سلبية لها في بعض الحالات.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها اهتمت بتقدير معادلة الطلب على العمالة على المستوى الكلي ودون التمييز بين أنواع العمالة (عمالة مؤهلة وعمالة غير مؤهلة)، كما أنها درست العلاقة بين العمالة والنمو الاقتصادي معتمدة على الأجور دون التطرق إلى تكاليف توظيف القوى العاملة. حيث أن دراستنا تهتم بتقدير كل من معادلتى الطلب على العمالة المؤهلة والطلب على العمالة غير المؤهلة في المؤسسة (على المستوى الجزئي) وباستخدام أسعار عناصر الإنتاج النسبية، من أجل قياس أثر التكلفة النسبية لهذه القوى أثناء الطلب عليها من قبل المؤسسات، كما تم التطرق إلى تكاليف الحصول على القوى العاملة بالمؤسسة، وكذلك تصنيف تأهيل هذه القوى العاملة.

2. دراسة **ladys Lopez-Acevedo و Marcela Rubio Sanchez و Monica Tinajero** (إبريل/نيسان 2005): حول آثار رأس المال البشري على الأجور والإنتاجية. في هذه الورقة، تم استخدام بيانات على مستوى الشركات مستقاة من الاستقصاء الوطني للعمالة والرواتب والتكنولوجيا والتدريب (ENESTYC) الذي أجراه المكتب الإحصائي الوطني في المكسيك، وذلك لدراسة ما إذا كانت الآثار المعززة لإنتاجية خصائص رأس المال البشري قد انعكست على المستحقات من الأجور. واقتداءً بكل من Hallerstein وآخرين (1999)، تم تقدير فروق الإنتاجية الحدية (للعامل)، ومن ثم مقارنتها مع الأجور النسبية المقدرة، وذلك بغرض إتاحة شواهد بشأن الإيضاحات المرتكزة على الإنتاجية وعوامل أخرى غير الإنتاجية فيما يتعلق بمحددات الأجور. وتضع هذه الورقة تأكيداً خاصاً على آثار متغيرات رأس المال البشري على فروق الأجور والإنتاجية. وتبرز هذه النتائج أن العمالة الأوفر حظاً من التعليم أكثر إنتاجية وتحصل على معدلات أعلى من الأجور. إلا أن فروق الإنتاجية أكبر من فروق الأجور، مما يدل على أن زيادة الإنتاجية لم تُترجم بقدر متساوٍ إلى زيادة في الأجور. وخلصت هذه الورقة أيضاً إلى أن العمالة التي تلقت تدريباً داخل الشركة أكثر إنتاجية، وتحصل على أجور أعلى مقارنة بالعمالة التي لم تحصل على

أي نوع من التدريب. وبالمثل، تُعتبر معدلات إنتاجية العمالة التي تلقت تدريباً رسمياً خارجياً أعلى بكثير. إلا أن فروق الإنتاجية بالنسبة للعمالة التي تلقت تدريباً رسمياً خارجياً تفوق بدرجة كبيرة فروق الأجور، وهو ما يشير إلى أن معدل المكاسب العائدة على أرباب العمل نتيجة للتدريب الرسمي الخارجي أكبر بكثير من المكاسب العائدة على العمالة نفسها.

ما يميز هذه الدراسة عن دراستنا أنها اهتمت بدراسة أثر كل من التعليم والتدريب على إنتاجية المؤسسات وعلى أجور العمال وكانت هذه الدراسة على المستوى الكلي، أما دراستنا فكانت على المستوى الجزئي، دراسة حالة مؤسسة واهتمت بتصنيف العمالة وتقسيمها إلى عمالة مؤهلة وأخرى غير مؤهلة وهذا حسب المستوى التعليمي ثم دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على هذه العمالة من قبل المؤسسة.

ما يميز الدراسات السابقة عن دراستنا، أن بعض هذه الدراسات تناولت موضوع تأهيل العمال كل حسب طريقته ووجهة نظره، وتوصلت إلى إثبات دور القوى العاملة في زيادة إنتاجية المؤسسات وضرورة تأهيلها مستقبلاً. والدراسات الأخرى تناولت تكاليف القوى العاملة وتصنيف هذه التكاليف وتوصلت إلى ضرورة الاهتمام بتكاليف هذه القوى وإظهارها في القوائم المالية. ودراستنا هذه هي مكملة للدراسات السابقة وتتطرق فيها إلى تصنيف القوى العاملة إلى عمالة مؤهلة وأخرى غير مؤهلة، ثم ربط هذه العمالة بتكاليف الطلب عليها في دالة للطلب على العمالة المؤهلة ودالة للطلب على العمالة غير المؤهلة لدراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على هذه العمالة على المستوى الجزئي وذلك بدراسة حالة مؤسسة. فإذا كان للعمالة المؤهلة دور في زيادة الإنتاجية في المؤسسة، فهل لهذه العمالة نفس الدور في زيادة تكاليفها الأجرية في المؤسسة؟ وكيف يكون ذلك؟ هذا ما سنجيب عنه في أقسام البحث التالية:

أقسام الدراسة:

قد تم تقسيم هذه الدراسة من خلال التركيز على بنيتها، ودراسة مكوناتها والعلاقة بينها والسعي إلى بناء نماذج معينة خاصة بدراسة الموضوع والوصول في النهاية إلى نتائج عامة، وبناء على ذلك ارتأينا تقسيم البحث إلى أربعة فصول كما يلي:

الفصل الأول تم فيه معالجة القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها، واستراتيجيات تأهيلها وهذا من خلال التطرق إلى ماهية تأهيل القوى العاملة ومختلف النظريات المفسرة لتأهيلها وكذا خطوات واستراتيجيات تأهيلها في المؤسسات الإنتاجية. ويتناول الفصل الثاني تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل من خلال التطرق إلى سوق العمل الجزائري ومتطلباته ومختلف سياسات التشغيل التي انتهجتها الجزائر من أجل خلق مناصب شغل ولو مؤقتة أما الفصل الثالث فتناول تكاليف الطلب على القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة، من خلال التطرق إلى مفهوم الطلب على القوى العاملة والتعريف بتكلفة القوى العاملة وكذلك تكاليف الحصول على هذه القوى حسب مستوى تأهيلها. أما الفصل الرابع فيتناول تقدير دوال الطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة من خلال تقدير مرونة التكلفة النسبية لأجور هذه العمالة داخل المؤسسة (باستخدام الراتب الأساسي وليس الشهري).

الفصل الأول:

القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها
واستراتيجيات تأهيلها

تمهيد

لقد أدى التحول الجوهري في الاقتصاد العالمي من اقتصاد يعتمد على الصناعة إلى اقتصاد قائم على المعرفة إلى نشوء طلب على "خدمات التقنية العالمية" يقدمها أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية، وفي بيئة كهذه يصبح هناك تركيز متزايد على القوى العاملة وتركيز أقل على رأس المال المادي لتقديم هذه الخدمات.

وانطلاقاً من هذا الاعتبار سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى معايير تصنيف القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة أو قليلة التأهيل وهذا بعد إعطاء مفهوم لتأهيل القوى العاملة وهذا من أجل مساعدة المؤسسات في سهولة الحصول على القوى العاملة بالنوع والكم المطلوب حيث تبحث المؤسسات دائماً عن الأفراد ذوي الكفاءات والمهارات والخبرات العلمية، ولضمان نجاعة هذا الفرد في المؤسسة عليها أن تعيد تأهيله في حالة الجمود الوظيفي. كما سنتطرق أيضاً إلى مختلف النظريات والدراسات التي اهتمت بتأهيل القوى العاملة، وسنعالج أيضاً من خلال هذا الفصل كيفية تأهيل القوى العاملة غير المؤهلة حتى تصبح مؤهلة.

بناءً على ما سبق يمكن تناول هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية تأهيل القوى العاملة وتصنيفاتها.

المبحث الثاني: النظريات والدراسات المفسرة لتأهيل القوى العاملة.

المبحث الثالث: استراتيجيات تأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية.

المبحث الأول: ماهية تأهيل القوى العاملة وتصنيفاتها

يعتبر تأهيل الفرد شيئاً ضرورياً كي يضمن استمرارية المؤسسة في سوق تحكمها قوانين المنافسة، فالإنسان الفاعل في هذا القرن هو الإنسان متعدد المهارات والقادر على التعلم الدائم والذي يقبل إعادة التدريب والتأهيل عدة مرات في حياته العلمية. وسنتطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم تأهيل القوى العاملة ومستوى ونوع التأهيل وخطوات التأهيل.

المطلب الأول: مفهوم تأهيل القوى العاملة:

يعتبر التأهيل من المصطلحات كثيرة التداول في الفكر الإداري الجزائري خاصة في السنوات الأخيرة وقد ازداد استعماله منذ التفاوض مع دول الاتحاد الأوروبي سنة 1998. كما تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح.

الفرع الأول: تعريف تأهيل القوى العاملة

أولاً: تحديد مصطلح التأهيل:

في هذا الصدد، يمكن تقديم مجموعة من تعريفات التأهيل حسب الزاوية التي ينظر إليها:

1/. التأهيل من وجهة نظر المؤسسات:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح منها:

التعريف الأول: «التأهيل يعني تطوير المؤسسة من أجل أن تصبح قادرة على المنافسة من ناحية الجودة أو الكفاءة الداخلية في استخدام مواردها، حتى تضمن شروط البقاء و تحقيق مردودية اقتصادية»¹.

التعريف الثاني: «التأهيل هو عبارة عن نظام تسييري يهتم ويعتمد على الموازنة و المقارنة بين إمكانات المؤسسة وقدراتها التسييرية مع المؤسسات المنافسة لها في نفس القطاع الذي تنشط فيه أو مع غيرها من المؤسسات الرائدة في قطاعات أخرى»².

التعريف الثالث: «تأهيل مؤسسة هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات والتدابير تهدف إلى تحسين وترقية فعالية أداء المؤسسة إلى مستوى منافسيها الرائدون في السوق»³.

¹: كمال رزيق، التصحيح الهيكلي وأثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 29 - 30 أكتوبر 2001، ص: 07.

²: Abdelhak Lamiri, **La mise à niveau**, un revue des sciences commerciales et de gestion, N2, école supérieur de commerce, Alger, Juillet, 2003, p 41.

³: ibid, p42.

التعريف الرابع: مفهوم التأهيل حسب منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (ONUDI) يعني: «عولمة المنافسة وتنوع الأسواق وتحديد المنتجات وتطبيق التكنولوجيات الحديثة، قد غيرت من محددات المنافسة على المستوى الدولي، فالمنافسة الآن لا تقتصر فقط على مستوى تكلفة عوامل الإنتاج وتوفير المواد الأولية، بل تتعداها إلى الأمور المتعلقة بـ¹ :
- نوعية هياكل المؤسسة .

- مدى ضغط المنافسة على الكفاءات و القدرات التنظيمية و التقنية للمؤسسات في الاستجابة السريعة لحاجيات الطلب والتغيرات الحاصلة فيه.
- فعالية مصادر التجديد داخل المؤسسة.

التعريف الخامس: التأهيل هو عبارة عن مصطلح إداري تم اعتماده من طرف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في السنوات الأخيرة، وهو عبارة عن منهج أو طريقة مستمرة تهدف إلى تحسين تنافسية المؤسسة، فهو لا يعتبر²:

-برنامجا لحماية المؤسسات التي تعاني من صعوبات و تواجه مشكلات.

-لا يعتبر برنامجا مفروضا من طرف الدولة أو الهيئات التابعة لها.

-لا يعتبر استراتيجية صناعية لتحديد القطاعات والفروع التي يجب تطويرها وحمايتها.

وإنما هو:

-مجموعة من الإجراءات التحفيزية الهدف منها هو تحسين القدرات التنافسية للمؤسسات وتطوير وسائل إنتاجها وتعزيز قدراتها الإدارية بغرض تحسين جودة منتجاتها أو خدماتها وتأقلمها مع المعايير والمواصفات الدولية المقدمة من طرف المنظمة العالمية للمواصفات القياسية مثل iso 9000 و iso 14000 .

-هو عملية تحسين مستمرة ودائمة تهدف إلى إدخال طابع التطور للمؤسسات مع الأخذ بعين الاعتبار نقاط القوة ونقاط الضعف في أدائها الداخلي.

-كما ينظر إلى التأهيل على أنه عملية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات كبيرة في المؤسسات ومحيطها الكلي بهدف تحضيرها وتكييفها مع متطلبات التبادل التجاري الحر وجعلها أكثر تنافسية وقادرة على متابعة التغيرات التكنولوجية العالمية.

في النهاية يمكن القول أن التأهيل من وجهة نظر المؤسسة يحوي مجموعة من العمليات ذات طابع تكنولوجي، تقني وتسييري يهدف إلى الوصول بالمؤسسة إلى المستوى

¹ : كمال رزيق ، مرجع سابق ، ص ص: 7،8.

² : Ministère de l'Industrie et de Restructuration, **Dispositif opérationnel de mise à niveau des entreprises et de leur environnement**, p. 19.

الذي تكون قادرة على منافسة المؤسسات الوطنية منها والأجنبية. أي جعلها تتمتع بقدرة تنافسية من خلال المنتجات الجيدة التي تستجيب للنوعية وتحقيق الأرباح.

2/. التأهيل من وجهة نظر الأفراد:

التعريف الأول: نقصد بالتأهيل اتخاذ مجموعة من الإجراءات قصد تحسين أداء الفرد ويعتبر التأهيل عملية مستمرة في الزمن تتركز على التجديد، التطوير والبحث. وكذا التركيز على الموارد البشرية من خلال الاهتمام بالتكوين والتدريب الذي يعمل على الإنتاج بالمقاييس الدولية وبالتالي زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة¹.

التعريف الثاني: هو تكوين وتربية أفراد المجتمع وتمكينهم من مهارات وقدرات وكفايات تجعلهم يندمجون في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة لمجتمعاتهم².

وعليه يمكن تعريف التأهيل على النحو التالي:

يعتبر التأهيل كصندوق أدوات تكتسبه القوى العاملة في المدرسة إما عن طريق تكوين مهني أو عن طريق الجامعة وإما من خلال التجربة المهنية والاجتماعية ويحتوي هذا الصندوق مزيجا من المعارف والمهارات والكفاءات والاتجاهات والمواقف والشهادات والخبرات المتراكمة، وهو عملية مستمرة في الزمن يتركز على التجديد والتطوير والبحث، وينتج عنه زيادة عدد القوى العاملة المؤهلة بالنسبة للوظائف المتاحة.

ونعني بـ:

المعارف: هي مجموعة المعلومات المحصل عليها الصحيحة والمقبولة متضمنة معطيات، أفعال، معلومات، في بعض الأحيان فرضيات.

المهارات: المهارة هي مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد وهي المهارة في الانجاز المادي وغير المادي.

الكفاءات: هي مهارة مركبة للتأثير أو التفاعل، فهي تجمع بين المعارف والمهارات وهي القدرة على حل المشاكل المهنية في سياق معطى³.

¹ : فلاح الزهرة، سياسات تأهيل العمالة في القطاع المنتج وانعكاس ذلك على نمو الانتاجية، دراسة مقارنة بين مؤسستي الاسمنت وسونلغاز، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، دفعة 2008، ص: 25.

² : موقع أنترنيت أطلع عليه يوم: 2011/03/10 <http://www.4bac.net/vb/showthread.php?t=230>

³ : معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية: مع دراسة حالات تطبيقية لبعض البلدان العربية، جامعة الجزائر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص: 24.

الاتجاهات: ونعني بها التصرفات والقيم. حيث التصرفات هي أحاسيس عميقة تدخل في شخصية الفرد ... أما القيم فهي المبادئ المعنوية التي تحكم سلوكيات أو تصرفات الفرد أو الجماعة.

المواقف: هي مجموعة من الاعتقادات المختلفة الأحاسيس والأفكار المسبقة ...

الشهادات: نعني بها الحصول على شهادة البكالوريا باعتبارها مرحلة بداية عملية التأهيل بالإضافة إلى مجمل الشهادات الأخرى المحصل عليها سواء من الجامعة أو مراكز التكوين المهني والمدارس العليا والمعاهد.

الخبرات المتراكمة: ونعني به الخبرات الناتجة عن التربية والتعليم والتكوين والتدريب والممارسات في النشاط الاقتصادي، حيث:

التربية: تنمية جسمية وروحية وعقلية للفرد ليصبح عضوا صالحا يندمج ويتجانس مع باقي أفراد المجتمع وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين لم يسبق لهم وأن مروا بها. والتربية أشمل من التعليم يقوم بها المعلم وغير المعلم (الموسوعة العربية العالمية، الجزء 6، ص: 204).

التعليم: جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى وبالمهارات التي يجب أن يكتسبها الجيل النامي (موسوعة المعارف التربوية، 2007، ص: 1082). كما يكسب التعليم الفرد مهارات جديدة ومتنوعة تساعد بدورها على زيادة قدرته الانتاجية وبالتالي قدرته على توليد الدخل والمساهمة في النمو الاقتصادي.

التدريب: تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد اتجاه عمله، حيث يسعى لزيادة مهارات الفرد لأداء العمل المحدد.

التكوين: هو عملية إعداد وتحضير للفرد حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.

ثانيا: تحديد مصطلح القوى العاملة:

لا يوجد حتى وقتنا الحاضر في المراجع الاقتصادية رأي واحد متفق عليه حول مضمون مفهوم القوى العاملة. حيث يرى بعض الاقتصاديين أنه لا يوجد فرق بين المصطلحات التالية: الموارد البشرية، القوى البشرية، القوى العاملة، السكان القادرين على العمل، السكان النشطون، فالموارد البشرية في بلد ما هي مجموع السكان القادرين عن العمل المنتج، ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسدي أو ذهني يؤدي أو يساهم في خلق سلعة أو تادية خدمة معينة. ولذلك فإن الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروح منه غير القادرين على العمل المنتج وهم:

1/. الأطفال تحت سن معينة (16 سنة في الجزائر).

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

2/. كبار السن ما داموا لا يمارسون نشاطا اقتصاديا.

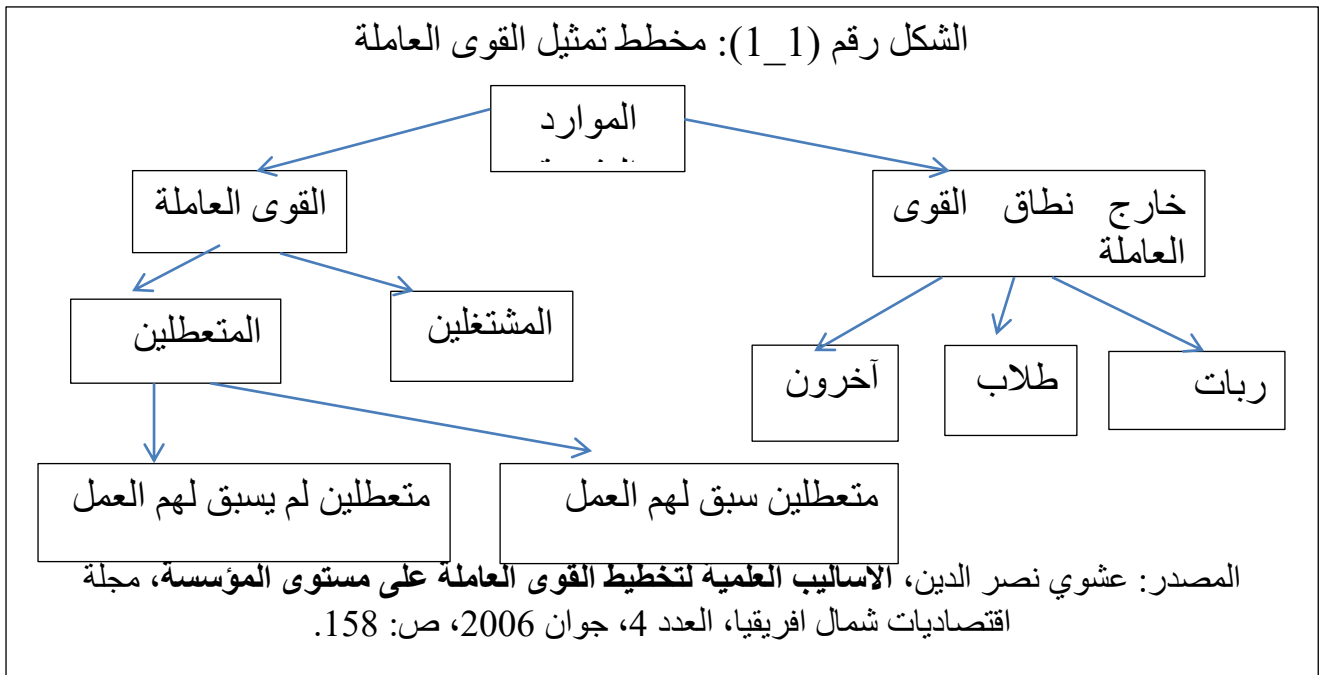
3/. العاجزون عجزا دائما كليا وكذلك الذين لا يمكن لهم أداء عمل ذو قيمة اقتصادية.

وتتألف الموارد البشرية من قسمين¹:

1. **القسم الأول:** يتكون من جميع القادرين على العمل المنتج ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل. ويدخل في هذه الطائفة ربات البيوت والطلبة المتفرغين للدراسة والمتقاعدون والأشخاص الذين هم يؤدون الخدمة العسكرية، نزلاء السجون والمستشفيات وغيرها من المؤسسات المماثلة. ويطلق على هؤلاء عادة القوى العاملة.

2. **القسم الثاني:** يتألف من جميع الأشخاص المتواجدين في سوق العمل سواء كانوا يعملون فعلا أو يبحثون عن عمل. وتسمى هذه الطائفة بالقوى العاملة أو السكان النشطون، وهي تشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين الذين يعملون لقاء أجر وقطاع المتعطلين القادرين والراغبين المستعدين للعمل في الحال لكنهم لا يجيدون عملا. بناءا على ما تقدم فإن مفهوم القوى العاملة يتضمن ثلاث مقومات وهي:

- قدرة الفرد على العمل.
 - رغبة الفرد في العمل.
 - إتاحة الفرد للعمل (توافر الفرد واستعداده للعمل).
- وعليه يمكن تمثيل مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة على النحو التالي:



¹: محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، الطبعة الثالثة، 1994، ص ص: 127_132.

الفرع الثالث: تعريف تأهيل القوى العاملة:

من خلال التعاريف السابقة لمفهوم التأهيل وبعد التعريف بالقوى العاملة يمكننا تعريف تأهيل القوى العاملة على النحو التالي:

إن تأهيل القوى العاملة يعني إكسابها مجموعة من المهارات المهنية والتعليمية والخبرات العلمية، وكذا حصولها على شهادة البكالوريا بالإضافة إلى شهادات أخرى منها المتخصصة كالليسانس وشهادات عالية كالماجستير والماستر وشهادات دقيقة كالدكتوراه وحتى شهادات أخرى من معاهد متخصصة ومراكز للتكوين، فكلها شهادات تؤهل هذه القوى العاملة للالتحاق بالمناصب العليا والمكانة الراقية وتجعلها أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة، فتكون بذلك قادرة على سد حاجات المجتمع حاضره ومستقبله بما يساير التطور المتغير الذي يحقق التنمية البشرية المستدامة لمجتمعاتهم.

وعملية تأهيل القوى العاملة تكون قبل التحاقها بعالم الشغل وتستمر عملية تأهيل القوى العاملة في المؤسسة أثناء العمل وحتى بعد انقطاع هذه القوى العاملة عن المؤسسة (التقاعد).

ويصف الدكتور عمر وصفي عقيلي تأهيل القوى العاملة ابتداء من شغلها لمنصب عمل بالتأهيل الأولي ويعرفها على النحو التالي¹: "التأهيل الأولي جهد تعليمي مخطط ومصمم على شكل برنامج لتأهيل وتقديم الموارد البشرية الجديدة التي تم اختيارها للتعيين في المنظمة لأول مرة، لبيئة العمل والوظائف التي صدر قرار بتعيينهم فيها، وذلك من أجل تحقيق سرعة التكيف الاجتماعي لديهم وأقلمتهم مع وظائفهم، وزملائهم، ورؤسائهم، ومرؤوسيتهم، والمناخ الاجتماعي السائد في بيئة المنظمة. وكذلك تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، والأنظمة والقواعد التي تنظم سير العمل في المنظمة، ليصبحوا عناصر بشرية ذات مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة".

وما يلاحظ حالياً ليس كل العمالة المؤهلة تجد مناصب العمل المناسبة لها وبالأجور المناسبة كما أنها ترضى بما هو موجود في سوق العمل وهذا يرجع لعدة أسباب أهمها:

● عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

● الزيادة الكبيرة في عرض العمل أكثر من الطلب على العمل.

ثالثاً: تحديات ومتطلبات تأهيل القوى العاملة:

هناك مجموعة من التحديات التي تواجه القوى العاملة وكذلك متطلبات من أجل تأهيل هذه القوى نعرضها فيما يلي:

1/. تحديات تأهيل القوى العاملة:

¹: د. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، جامعة حلب، الطبعة الأولى، 2005، ص487.

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

هناك مجموعة من التحديات تواجه القوى العاملة نذكر منها:

- إتمام الدراسة الثانوية، خصوصاً في المناطق التي تتسم بنوعية تعليم منخفضة وفقير.
 - اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل والبحث عن فرصة عمل والانخراط في القوة العاملة.
 - معدلات البطالة بين الشباب هي الأعلى مقارنة بالبلدان النامية الأخرى.
 - ما زال انخفاض معدلات المشاركة في القوة العاملة بين الإناث مستمراً.
 - الطلب المتزايد على التعليم في المجالات التي يحتاجها سوق العمل.
 - غياب المبدعين والمبدعين واختفاء الموهوبين.
 - تدني مستوى التعليم وتقليدية محتوى المناهج والمقررات الدراسية وراء ارتفاع أزمة البطالة.
- ولمواجهة هذه التحديات التي أشرنا إليها، يتطلب ذلك تحسين نوعية التعليم الأساسي وتوسيع نطاق الطاقة الاستيعابية في المدارس الثانوية لإتاحة فرص أفضل للشباب. ولا بد من التأكيد على إصلاح نوعية التعليم في كل مراحل ورفعه لمستوياته.

2/. متطلبات تأهيل القوى العاملة:

إن ما يشهده سوق العمل من تطورات هائلة بسبب العولمة، والانتشار المعرفي، والتقدم التقني، وثورة الاتصالات، أدى إلى ظهور حاجات جديدة ومتطلبات حديثة تواجه المجتمعات والأنظمة لا بد من توفرها في القوى العاملة نذكر منها:

- القدرة على النقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام.
- القدرة على التكيف والتعلم بسرعة وامتلاك المهارات اللازمة لذلك.
- إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل.
- القدرة على التعامل والعمل ضمن فريق، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية، والكتابية والافتراضية.
- امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية.
- إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عالمية.
- إتقان العمل خارج حدود الزمان والمكان والقدرة على إدارة العمل سواء كان في بيئات عمل توليدية، أو بيئات افتراضية.

الفرع الثاني: الكفاءة كمصطلح مرادف للتأهيل

إن العامل المؤهل تكون لديه مهارة تتحدد بمجموعة مندمجة ومتكاملة من الكفاءات الذهنية والسلوكيات والمواقف العملية لإنجاز نشاط وفق الشروط والمقاييس التي يقتضها مركز العمل¹، لذا يمكن اعتبار كل من الكفاءة والتأهيل وجهان لعملة واحدة.

أولاً: تعريف الكفاءة

لقد وردت العديد من التعاريف بهذا الصدد وذلك باختلاف الباحثين والدارسين لهذا المجال ويمكن تعريف الكفاءة حسب الزاوية التي ينظر إليها. أما نحن فسنتناولها من وجهة نظر العمال.

تعرف الكفاءة علي أنها هي " القدرات علي انجاز مجموعة من المهام المحددة والواضحة والقابلة للقياس في إطار النشاط"².

كما يمكن تعريفها على أنها " الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى مردودية وذلك بإشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل"³.

وعليه فالمنظمات التي لا تستطيع خلق درجات الرضا الوظيفي لدي أفرادها ضمن الاطار المعنوي، وتسعي إلى استثمار طاقاتها المادية فقط، فان هذا يؤدي إلى تعطيل طاقات المنظمة وخفض كفاءتها في استثمار الجهود البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية بشكل أمثل.

كما يمكن القول أن الكفاءة تعنى بالنسبة للفرد أو العامل أن يوفر له العمل المرضي والمناسب و يمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات و أن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب⁴.

إذن فالكفاءة من وجهة نظر العمال: هي القدرة التي يظهرها الفرد في وضع معارفه حيز التنفيذ

¹ ندوة حول: المعايير المهنية بعنوان "المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنظمة العربية" يوم 27-29/06/2006، القاهرة.

² الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2005.

³ خليل محمد محسن الشماع، خيضر كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، 2000، ص: 331.

⁴ عبد الغفار حنفي، أساسيات إدارة منظمات الأعمال، الدار الجامعية الإسكندرية، 2006، ص 224.

ثانيا: المقاربة التسييرية للكفاءة¹:

تتمثل وجهة نظر المقاربة التسييرية " l'approche gestionnaire " في مجمل المعارف والخبرات الفردية والجماعية المتراكبة عبر الزمن وعلى قدرة استغلال تلك المعارف والخبرات في ظل ظروف مهنية مختلفة، فمن هذا المنطق تصبح الكفاءات مكونة من رأس المال ومن المعرفة " le savoir " ومن المهارات " le savoir faire " وحسن التصرف " le savoir être "

- إن المقاربة التسييرية تفترض أن تكون جاهزية كفاءات التعبئة والاستغلال عالية أمام أي وضعية وظيفية محتملة، وبالتالي فإن الكفاءات وفق هذا المنظور تعد أداة متطورة وملازمة للوضعيات المهنية للعامل أثناء أداءه لمهامه.

- وإن الكفاءة كمنظومة متكاملة تعد مسؤولية كل من الموارد البشرية " أفراد ومجموعات " بسبب امتلاكها للمعرفة والخبرة والادارة التي تقع عليها مسؤولية توفير البيئة التنظيمية المناسبة والمنظومة التحفيزية.

ثالثا: أنواع الكفاءات: تصنف الكفاءات إلى:

1/. الكفاءات الفردية والجماعية: مهما كان مستوى الأفراد في الهيكل التنظيمي فإن المناصب التي يشغلونها تتطلب كفاءة معينة لأداء مهامهم بصورة تحقق معها أهداف المؤسسة وفيما يلي عرض الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأفراد.

- المثابرة والقدرة على العمل والتأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة.

- القدرة على التعلم السريع والتحكم في التقنيات التكنولوجية.

- توظيف المواهب، التعامل الايجابي مع المرؤوسين.

كما يمكن للمؤسسة أن تتوفر على كفاءة فردية باعتماد معايير و أسس موضوعية في عملية التوظيف، بالإضافة إلى عملية التكوين التي تمنحها إياهم بشكل يتماشى مع الوظائف التي يشغلونها.

1 سملاي يحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه دولة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص ص: 128 _ 129.

بينما نعتبر الكفاءات الجماعية أحد مجالات الاهتمام المتزايد للمؤسسات، فهي تنشأ من خلال تآزر وتعاون الكفاءات الفردية، ويتم ذلك من خلال عملية الاتصال بينهم وتبادل المعلومات والتعاون ومعالجة الصراعات.

2/. **الكفاءات الاستراتيجية:** يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

والكفاءات الاستراتيجية للمؤسسة لا ترتبط فقط بالموارد البشرية لأن كفاءة الفرد تتكون من خلال مجموع الصفات الفردية " المعرفة، المهارة، السلوك" في حين الكفاءات كقدرة على العمل بطريقة فعالة لا ترتبط بفرد واحد وإنما تقوم على آليات التعاون ضمن إقامة علاقات التأثير المتبادل.

- وبعبارة أخرى فإن الكفاءة الاستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم بها خلق تكامل ما بين الكفاءات الفردية وآليات تنسيق معينة.

ويمكن تنمية الكفاءات الاستراتيجية من ثلاثة أنواع للموارد وهي:

- الموارد المادية (المعدات، التكنولوجيا، المباني...الخ.
 - الموارد البشرية (القدرات، المهارات، و المعرفة، ...الخ)
 - الموارد التنظيمية (الهيكلة، و الرقابة،...الخ)
- 3/. **الكفاءات التنظيمية:**

ترتبط الكفاءات التنظيمية للمؤسسة بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها، وأن تحولات البيئة التنافسية ودرجة تعقدها وعدم استقرارها تفرض على المؤسسات الاقتصادية مرونة عالية في تسير مواردها البشرية قصد إعطائها حرية الإبداع وتطوير كفاءاتها الفردية أو الجماعية لأن المؤسسات التي تتصف بالمرونة هي تنظيمات غالبا ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية.¹

وهناك من يصنف الكفاءة إلى كفاءة عامة وكفاءة خصوصية²:

● **الكفاءة العامة:** (أو الكفاءة الأفقية) وهي تتعلق بامتلاك القدرات الذهنية والاجتماعية والسلوكية التي تمكن من تخطي الظروف الأنية والتكيف مع الظروف المستجدة وتمكن أيضا من تملك المبادرة الداخلية في حالة العمل المؤجر والمبادرة الخارجية في حالة إقامة مشروع.

¹ : سملاي يحضيه، أطروحة دكتوراه، مرجع سابق ، ص 127 .
² : ندوة حول: المعايير المهنية بعنوان "المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنظمة العربية"، مرجع سابق.

● الكفاءة الخصوصية: وهي قدرات علمية وفنية ووظيفية تمكن من القيام بالأنشطة والأعمال المتعلقة بالمهنة.

رابعاً: الفرق بين الكفاءة ومفاهيمها

1/. **الكفاءة والاحتراف:** في الواقع إن مفهوم الكفاءة غير ملموس، ولكن الشيء الملموس حقيقة، هم الأشخاص الأكثر أو الأقل كفاءة. وبالتالي فإنه من الأهمية تحديد ما يمكن فهمه من كلمة الاحتراف.

"تتوافق كلمة الاحتراف مع مدى القدرة على التحكم في الحالات المهنية التي يمكن للفرد مواجهتها معها. ترتبط هذه القدرة بالكفاءات التي يملكها والتي يقومها غالباً، من خلال نوعية العمل الملحوظ في اللحظة"¹. وعليه فالاحترافية تعكس مستوى تحكم الفرد في القدرات أثناء عمله.

2/. **الكفاءة والتأهيل:** خلال الأيام الدراسية العالمية للتكوين DEALIVILLE عام 1998 قامت حركة المؤسسات بفرنسا بوضع فرق بين مفاهيم التأهيل والكفاءات.

"يعتبر التأهيل كصندوق أدوات اكتسبه فرد ما في المدرسة أو عن طريق تكوين مهني أو من خلال التجربة المهنية والاجتماعية، إذا ما كان التأهيل هو مجموع العناصر المشكلة لهذا الصندوق (الأدوات)، فإن الكفاءة ما هي إلا طريقة استعمال لهذا الصندوق من قبل الفرد"².

3/. **الكفاءة والإمكانية:** يمكن للإمكانية أن تعرف كـ: "الاستعدادات والمميزات التي تدفع أي فرد ما للتفتح على المستقبل والتي تتعهد له بمسؤوليات عالية"³ ومع ذلك يمكن للإمكانيات أن تعتبر⁴:

- كمجموع الكفاءات الملاحظة حقيقة من الفرد والتي تطبق في وظيفته.
- مجموع الكفاءات الموجودة، والتي لم تنفذ بعد في الوظيفة المعنية.
- الاستعدادات الملاحظة عند أي فرد والتي لم تجد الفرصة بعد كي تتطور. تحوّل هذه الاستعدادات إلى كفاءات مستعملة من طرف المؤسسة بعد إجراء تكوين.

¹ : C. BATAL, « La gestion des ressources humaines dans le secteur public, tome 2 », Ed organisation, Paris, 1997, P : 252 .

² :D. DE CALAN Sous dir le « reconnaissances et compétence », objectif compétences, Paris, 2002, p : 13.

(http /objectif-compétences .medef.fr/)

³ : Cité par C. VERN, « l'évaluation des compétences », Ed. liaison, Paris, 2002, p : 43.

⁴ : J.F-AMADIEU et J-PROJET, « Gestion des Ressources Humaines et Relations Professionnelles », Ed Management, Paris, 1996.

4/. الكفاءة والأداء: حسب M.PARLIER يعتبر التأهيل: "تحقيقاً، انجازاً للعمل"¹، من جهة أخرى يمكن للتأهيل أن يعرف: "كنتيجة لتنسيق كفاءات، محفزات الأفراد بغية وضعها في التطبيق للتحديد الملائم للأهداف وتخصيص الموارد الضرورية".

ويمكن شرح هذا التنسيق عن طريق التركيبة الرياضية التالية:

$$P = (C, M, O, R)E = K$$

P: مستوى التأهيل المطلوب.

C: كفاءات الفرد

M: محفزات الفرد.

O: الأهداف المخصصة للفرد.

R: الموارد الممنوحة.

يعني المركب $E = K$ أن مستوى الأهلية ينبغي عليه أن يكون ملائماً للمتغيرات التي يمكن أن تحدث في المحيط.

نستنتج إذن، أن عدم أهلية أي فرد لا تثبت أبداً عدم كفاءته، بأن تتواجد عناصر أخرى لا تقل أهمية عن الكفاءة والتي تحدد الأهلية كـ (الأهداف، المحفزات والموارد...).

المطلب الثاني: مستوى ونوع تأهيل القوى العاملة:

تحتاج إدارة الموارد البشرية الاهتمام بمستوى ونوع تأهيل القوى العاملة، من حيث مستوى التأهيل العلمي ونوعه والخبرة العملية للقوى العاملة المتوفرة، ولقد بدأ الاهتمام بقضايا التعليم وتوسع تدريجياً بحيث أصبح علماء الاقتصاد يهتمون به حالياً والسبب هو أنهم وجدوا علاقة قوية بين مستوى النشاط الاقتصادي وحالة تأهيل وتعليم القوى العاملة، فإن لرأس المال البشري أهمية لا تقل، بل تزيد عن رأس المال المالي. نتعرف من خلال هذا المطلب على ما يهم إدارة الموارد البشرية في هذا المجال وتشمل²:

¹ : A.MASSON et M.PARLIER, sous dir. De, « les démarches compétences », Ed. Anact, Paris, 2004, p : 31.

² : د.سعاد نائف برنوطي، "إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد"، دار وائل للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004، ص: 80.

الفرع الأول: نوع ومستوى التعليم

أولاً: نوع التعليم

يعتبر التعليم المؤسسة الوحيدة في الدولة التي تمسك بثلاث زوايا مهمة في الوطن: الزاوية الأولى: العلاقة مع سياسة الدولة حيث يجب أن يتسق التعليم دائماً وأبداً مع سياسة الدولة بكل ما تعنيه هذه الكلمة من معنى، الزاوية الثانية: هي الأسرة حيث يجب أن تكون مؤسسات التعليم مبنية في سياساتها عن تنمية الأسرة ودعم مهامها التربوية عبر تقديم سلوك تعليمي متميز، الزاوية الثالثة هي المجتمع: حيث أن انضباط المجتمع قيماً وثقافياً لا يمكن أن يتم مهما بذلنا من أجلها إلا من خلال مؤسسات التعليم. هذه الزوايا الثلاث تعطي مؤسسة التعليم الأحقية الكاملة بأن تكون مسؤولة عن تنسيق مهم بين سياسة الدولة والأسرة والمجتمع.

التعليم بصورة عامة فهو زيادة قدرة وامكانية الشخص المتعلم على التفكير المنطقي وفهم وتفسير المعرفة المكتسبة عن طريق تنمية قدراته العقلية لكي يكون في متناولها فهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات من أجل شرح وتفسير وفهم الظواهر¹. من هنا يمكننا أن نلاحظ أن التعليم يهدف إلى زيادة المعرفة و الثقافة العامة التي تتعلق بالبيئة ككل، وتزداد الحاجة إليه في منظمة الأعمال كلما اتجهنا عبر الهيكل التنظيمي للمنظمة نحو الأعلى، أي صوب الوظائف الإدارية العليا التي علي مستواها يتم وضع الاستراتيجية، وترسم فيها السياسات ويتم فيها صنع و اتخاذ القرارات .

بدأ اهتمام علماء الاقتصاد والإدارة بالتعليم والأمية ونسبة المتعلمين وغيرها، باعتبار ذلك مهم لحالة القوى العاملة: فكلما كان التعليم أكثر انتشاراً، فهذا يعني توفر قوى عاملة مؤهلة، ولهذا ركزت الحكومات على توسيع معدلات المتعلمين وتقليل الأمية كوسيلة لتوفير القوى العاملة المؤهلة.

ثانياً: مستوى التعليم:

يرتبط مفهوم " مستويات التعليم " عموماً بتدرج خبرات وكفاءات التعلم التي يقتضيها برنامج تعليمي معين من المشتركين فيه إذا أريد منحهم فرصة معقولة لاكتساب ما صُمم البرنامج من أجل توفيره من معارف ومهارات وقدرات. وبالمعنى الواسع يرتبط المستوى بدرجة تعقيد مضمون البرنامج. غير أن هذا لا يعني أن مستويات التعليم تشكل سلماً يتوقف فيه بالضرورة التحاق المشتركين المحتملين بكل مستوى، على نجاحهم في إتمام المستوى

¹ : د. محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، مكتبة دار الشروق، عمان، 1990، ص:152.

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

السابق. كما أنه لا يمنع أن يكون بعض المشتركين في برنامج تعليمي ذي مستوى معين قد أتموا بنجاح من قبل برامج ذات مستوى أعلى¹.

ومن ثم فإن مفهوم مستويات التعليم إنما هو مبدأ منطقي يستند إلى افتراض إمكانية تصنيف البرامج التعليمية، سواء على الصعيد الوطني أو غير الوطني، في مجموعات مرتبة من الفئات المناظرة بوجه عام لمجمل المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة من المشتركين إذا أريد منحهم فرصة معقول للنجاح في اتمام البرامج المندرجة في هذه الفئات. وتمثل هذه الفئات درجات واسعة للتقدم التعليمي انطلاقاً من الخبرات الأولية للغاية حتى أكثرها تعقيداً مع ارتفاع مستوى التعليم كلما ازدادت درجة تعقيد البرنامج.

قد حدد التصنيف الدولي المعياري للتعليم سبع مستويات للتعليم تبدأ أرقامها الرمزية من 0 وتنتهي بالرقم 6².

ويبين الجدول (1_1) مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم إسكيد 97.

الجدول (1_1): مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم إسكيد 97

الرمز	اسم المستوى التعليمي
0	التعليم قبل الابتدائي
1	التعليم الابتدائي (المرحلة الأولى من التعليم الأساسي)
2	المرحلة الأولى من التعليم الثانوي (المرحلة الثانية من التعليم الأساسي)
3	التعليم الثانوي (المرحلة الثانية)
4	التعليم بعد الثانوي غير التعليم العالي
5	المرحلة الأولى من التعليم العالي (لا تؤدي مباشرة إلى مؤهل بحثي متقدم)
6	المرحلة الثانية من التعليم العالي (يؤدي إلى مؤهل بحث متقدم)

المصدر: م. أحمد مصطفى، التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الأردن، 2010، ص 14.

¹: منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، إسكيد 1997، التصنيف الدولي المقتن للتعليم، الطبعة الثانية، ماي 2006، ص: 15.

²: نفس المرجع، ص: 19.

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

إن المستوى التعليمي للسكان في الجزائر في تزايد ملحوظ، والجدول أسفله يوضح المستوى التعليمي للسكان الذين تزيد أعمارهم عن 10 سنوات حسب مستوى التعليم للفترات 1987-1998-2012

الجدول رقم (1-2): نسبة السكان الذين أعمارهم 10 سنوات فأكثر حسب مستوى التعليم للفترة 1987-1998-2012

الرمز	0		3-1		4-3		6-5		الجنس	السنوات
	بدون تعليم		مستوى متوسط		مستوى ثانوي		مستوى عالي			
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
	32.73	58.01	22.67	14.24	11.76	7.35	4.52	1.92		1987
	22.62	37.63	24.14	17.16	14.72	12.10	4.95	3.62		1998
	15.4	24.2	60	49.8	16.4	16.5	8.4	9.4		2012

المصدر: المكتب الوطني للإحصاء على موقع الأنترنت www.dz.ons (بتصرف)

يتضح من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي للسكان الذين تزيد أعمارهم عن العشر سنوات قد تحسن كثيرا في 2012 مقارنة مع سنة 1987 و 1998، حيث أن نسبة غير المتعلمين منهم انخفضت كثيرا في ظرف 25 سنة سواء كان ذلك عند الذكور أو الإناث. قد عرف المستوى التعليمي الطور المتوسط والعالي تقريبا قفزة نوعية خاصة خلال الفترة 1998_2012 سواء عند الذكور أو الإناث حيث كان يساوي 24.14% عند الذكور في 1998 ليصبح يساوي 60% في 2012 أما الإناث 17.16% سنة 1998 ليصل إلى 49.8% هذا في الطور المتوسط، أما في الطور العالي كانت نسبة الذكور في 1998 تمثل 4.95% لتصبح 8.4% سنة 2012، نفس الشيء بالنسبة لنسبة الإناث التي انتقلت من 3.62% سنة 1998 لتصبح 9.4% في 2012. كما عرف المستوى التعليمي عند الإناث قفزة نوعية، خاصة الطور الثانوي الذي انتقل تقريبا من واحد إلى الضعف، حيث كان يساوي 7.3 بالمائة في 1987 ليصبح يساوي 12.10 بالمائة في 1998، والطور العالي من 1.92 بالمائة إلى 3.62 بالمائة، في المقابل لم تتغير النسبة عند الذكور كثيرا. كما أصبح

هناك تقارب في الفرق في مستوى التعليم بين الذكور والإناث خاصة في التعليم الثانوي والتعليم العالي.

وقد أظهرت تجارب الدول النامية بأن المطلوب ليس فقط انتشار التعليم، بل الاهتمام بنوعه ومستواه من حيث المضمون والحدثة، والذي يتأثر بنضج أنظمة التعليم. فالمعروف أن مستوى التعليم في الدول المتقدمة هو أفضل بكثير منه في الدول النامية والتي قد توفر تعليم ضعيف وغير حديث. ولهذا حتى ولو كان التعليم منتشرًا في دولة نامية، فقد يكون مستوى التعليم وطبيعة تأهيل القوى العاملة ضعيف.

كما ينبغي الاهتمام بالابتكار¹ في التعليم بمراحله المختلفة وأهمها التعليم الجامعي حيث الاهتمام بتهيئة الخريج المسلح ليس فقط بمعارف متقدمة في مجالات الإدارة المتكاملة وفي مجال تخصصه، بل أيضاً بقدرات عملية تتضمن مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت وأن يكون أسلوب الفهم والتحليل والتخيل والابتكار هو السائد بدلاً من أسلوب حشر المعلومات والتلقين بالحفظ مما يعطل العقول. ونعني بالابتكار أنه تفكير غير عادي وغير مقيد يقوم على الخيال والمبادرة والمرونة بهدف تطوير شيء قائم مثل سلعة أو تطوير نظام عمل في مجال معين ويأخذ الابتكار أيضاً شكل إعادة ترتيب أو تجميع وتنسيق وتكامل عناصر أو أفكار متفرقة لتكوين شيء مفيد أو أعلى كفاءة فهو نجاح يتحقق في ظل قيود قائمة.

ثالثاً: معايير تصنيف مستويات التعليم:

1. معايير تصنيف المستوى صفر - التعليم قبل الابتدائي -

1.1: المعايير الرئيسية:

- الخصائص التعليمية للبرنامج، وتتمثل في تعويد صغار الأطفال على الوسط المدرسي، أي مد الجسر بين البيت والمدرسة. وعند الانتهاء من هذه البرامج يواصل الأطفال تعليمهم في المستوى 1 (التعليم الابتدائي).
- تطبيق البرنامج في مدرسة أو في مركز، وتستخدم العبارتان لتمييز الأنشطة التي تجري في أوساط مثل المدارس الابتدائية والمراكز قبل المدرسية ورياض الأطفال، عن الخدمات المقدمة في كنف الأسر أو العائلة.
- السن الدنيا للأطفال المعنيين، وحددت بثلاث سنوات على الأقل. واختيرت هذه السن لأن البرامج الموجهة للأطفال دونها لا تستجيب عادة للمعايير التعليمية المعتمدة في إسكند.
- السن القصوى للأطفال، وهي ترتبط في كل حالة بالسن المعتمدة للدخول في مرحلة التعليم الابتدائي.

موقع أنترنيت أطلع عليه يوم

<http://jeninnet.net/vb/showthread.php?p=17129286> :¹

2015/04/17

2.1: المعايير الثانوية:

- مؤهلات المعلمين، يمكن اعتبار شرط حصول المعلمين على المؤهلات التربوية اللازمة كمعيار بديل جيد لبرنامج تعليمي في جميع البلدان التي يفترض فيها هذا الشرط. وهو شرط يكفل التمييز بين التعليم قبل الابتدائي وبين رعاية الأطفال، التي لا يشترط لها سوى الالمام بقواعد الرعاية الصحية أو لا يشترط لها الحصول على أي مؤهلات.

3.1: ما يشمله هذا المستوى أيضا:

- التعليم المنظم للأطفال ذوي الحاجات الخاصة*. ويمكن توفير هذا التعليم أيضا في المستشفيات أو في مدارس أو مراكز تدريبية خاصة. وفي هذه الحالة لا يمكن تحديد سن قصوى.

- استبعاد تعليم الكبار.

2. معايير تصنيف المستوى 1 - التعليم الابتدائي أو المرحلة الأولى من التعليم الأساسي -

1.2: المعايير الرئيسية:

- بدء دراسات منتظمة يتميز بها التعليم الابتدائي، مثل القراءة والكتابة والحساب، إلى جانب فهم أولي لمواد أخرى مثل التاريخ والجغرافيا والعلوم الطبيعية والفنون والموسيقى. وفي بعض الحالات تدرج التربية الدينية في هذه البرامج.
- السن الدنيا للأطفال المعنيين، لا تقل السن المعتادة أو القانونية لقبولهم عن خمس سنوات ولا تزيد عن سبع سنوات.
- السن القصوى للأطفال، يشمل هذا المستوى مبدئيا ست سنوات من الدراسة كل الوقت.

* : التعليم الموجه لذوي الاحتياجات الخاصة: هو نشاط ودعم تعليمي مصمم لمواجهة احتياجات تعليمية خاصة. وبدأ استخدام تعبير "تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة" كبديل عن تعبير "التعليم الخاص". وكان يفهم من التعبير القديم أساسا تعليم الأطفال المعاقين والذي يقدم في مدارس خاصة أو مؤسسات معينة منفصلة عن مؤسسات المدارس والجامعات النظامية. ولكن الواقع الآن هو أن نسبة كبيرة من الأطفال المعاقين في الكثير من البلدان، يجري تعليمهم في مؤسسات التعليم النظامي. وعلاوة على ذلك اتسع مفهوم "الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة" وتجاوز فئات المعاقين ليشمل أيضا الأطفال الذين فشلوا في المدرسة لأسباب أخرى عديدة تُعد بمثابة عراقيل تعوق التقدم الأمثل للطفل في الدراسة. والواقع أن تحديد احتياج أو عدم احتياج هذه الفئة الموسعة من الأطفال إلى مساندة إضافية، هو أمر يتوقف على مدى قدرة المدارس على تطويع مناهجها الدراسية وطرائق تعليمها وتنظيمها و/أو قدرتها على توفير موارد بشرية ومادية إضافية كفيلة بحفز التحصيل الناجح الفعال لهؤلاء التلاميذ

الفصل الأول: القوى العاملة، تصنيفاتها، نظرياتها واستراتيجيات تأهيلها

- تنظم البرامج في وحدات أو مشروعات وليس في مواد دراسية، وهذه صفة أساسية تميز في معظم البلدان برامج هذا المستوى عن برامج المستوى الثاني.

2.2: المعايير الثانوية:

- الالتحاق بمؤسسات أو برامج عرفت على الصعيد الوطني بأنها مؤسسات أو برامج ابتدائية.
- بدء التعليم الإلزامي في حالة وجوده.

3.2: ما يشمله هذا المستوى أيضا:

- في البلدان التي يشكل فيها التعليم الابتدائي جزءا من التعليم الأساسي، فإن التعليم في المستوى 1 ينبغي أن يشمل المرحلة الأولى فقط. وإذا كان التعليم الأساسي غير مقسم رسميا إلى مراحل، فإنه ينبغي تصنيف السنوات الست الأولى فقط على أنها تمثل المستوى 1.

- تشمل فئة هذا المستوى أيضا البرامج المعدة للأطفال ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة.

- برامج محو الأمية داخل النظام المدرسي أو خارجه، المماثلة في مضمونها المماثلة في مضمونها لبرامج التعليم الابتدائي والموجهة للأشخاص الذين يعتبر أنهم تجاوزوا سن الالتحاق بالمدارس الابتدائية، فإنها تدرج أيضا في هذا المستوى لأنها لا تتطلب تعليما نظاميا سابقا.

3.3: معايير تصنيف المستوى 2 (المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو المرحلة الثانية من التعليم الأساسي)

1.3: المعايير الرئيسية:

- بدء تعليم المواد الدراسية عن طريق استخدام معلمين أكثر تأهيلا بالمقارنة بالمستوى 1.

- الاكتساب الكامل للمهارات الأساسية وإرساء الأساس للتعلم مدى الحياة.

2.3: المعايير الثانوية:

- الالتحاق بهذا المستوى يكون بعد مرور 6 سنوات من التعليم الابتدائي.
- تنتهي هذه المرحلة بعد 9 سنوات تقريبا من التعليم المدرسي اعتبارا من بداية التعليم الابتدائي.

- كثيرا ما يتزامن انتهاء هذه المرحلة مع نهاية التعليم الإلزامي في البلدان التي يطبق فيها هذا النظام.
- في بداية هذا المستوى، كثيرا ما يبدأ عدد المدرسين في التدريس في مجالات تخصصهم.

3.3: ما يشمل هذا المستوى أيضا

- في البلدان التي يشكل فيها التعليم الابتدائي جزءا من التعليم الأساسي ينبغي أن تدرج المرحلة الثانية من التعليم الأساسي في المستوى 2. أما إذا كان التعليم الأساسي غير مقسم رسميا إلى مرحلتين، فإن سنوات التعليم بعد السنة السادسة يجب أن تصنف باعتبارها مندرجة في المستوى 2.
- يشمل هذا المستوى برامج التعليم المخصصة لتلبية احتياجات خاصة وكل أنواع تعليم الكبار* المتشابهة في مضمونها للتعليم المقدم على هذا المستوى، مثل التعليم الذي يكسب الكبار المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة التعلم.
- الفئات التي يشملها هذا المستوى:

✓ التعليم العام.

✓ التعليم قبل المهني أو التعليم قبل التقني.

✓ التعليم المهني أو التقني.

4. معايير تصنيف المستوى 3 - المرحلة الثانية من التعليم الثانوي -

1.4: المعايير الرئيسية:

- تتطلب البرامج التعليمية التي يشملها هذا المستوى عادة إتمام نحو 9 سنوات من التعليم كامل الوقت (منذ بداية المستوى 1).
- تتراوح السن النموذجية للالتحاق بهذا المستوى ما بين 15 و 16 سنة.

* : تعليم الكبار (أو التعليم المستمر): هو عبارة عن المجموع الكلي للعمليات التعليمية المنظمة، أيا كان مضمونها أو مستواها أو أسلوبها، وسواء أكانت نظامية أو غير نظامية، وسواء أكانت استمرارا أو بديلا عن التعليم السابق في المدرسة أو الكلية أو الجامعة، أو في مراكز التدريب المهني، والذي يمكن الكبار، أو من يعتبرون كبارا في مجتمعهم، من تحسين كفاءاتهم التقنية أو المهنية وزيادة قدراتهم الذاتية وإثراء معارفهم، سعيا إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إكمال أحد مستويات التعليم النظامي.
- اكتساب معارف ومهارات في ميدان جديد.
- تجديد أو استيفاء معارفهم في ميدان معين.

- الحد الأدنى لشروط القبول (انجاز المستوى 2 عادة).
- يتعين غالبا أن يكون المدرسون أكثر تأهيلا أو تخصصا من مدرسي المستوى 2.

2.4: المعايير الثانوية:

- برامج المستوى 3 تؤدي مباشرة إلى الالتحاق بسوق العمل

3.4: ما يشملها هذا المستوى أيضا:

- برامج تعليمية لتلبية احتياجات خاصة وبرامج لتعليم الكبار.
- الفئات التي يشملها هذا المستوى هي نفس فئات المستوى 2:

✓ التعليم العام.

✓ التعليم قبل المهني أو التعليم قبل التقني.

✓ التعليم المهني أو التقني.

5. معايير تصنيف المستوى 4 _ التعليم بعد الثانوي غير التعليم العالي_

1.5: المعايير الرئيسية:

- تقتضي الدراسة في هذا المستوى عموما إتمام المستوى 3 بنجاح.
- مضمون هذا البرنامج أكثر تخصصا أو تفصيلا كما قد تكون التطبيقات في بعض الحالات أكثر تعقيدا من برامج المرحلة الثانية من التعليم الثانوي وذلك بغض النظر عن الاطار المؤسسي للبرامج.
- تتسم النماذج الغالبة على طلبة هذا المستوى بأنهم أكبر عمرا من طلبة المرحلة الثانية من التعليم الثانوي.
- المدة الزمنية المعادلة للدراسة بوقت كامل بهذا المستوى، تتراوح بين 6 أشهر وستين.

2.5: المعايير الثانوية:

- الفئات التي يشملها هذا المستوى هي نفس فئات المستوى 3:

✓ التعليم العام.

✓ التعليم قبل المهني أو التعليم قبل التقني.

✓ التعليم المهني أو التقني.

3.5: ما يشمله هذا المستوى أيضا:

- برامج تعليم الكبار، فيمكن أن تدرج في هذا المستوى مثلا، أي دورات تقنية قد يتلقاها الفرد في حياته المهنية بشأن موضوع محدد كبرامجيات الحواسيب على سبيل المثال.

6. معايير تصنيف المستوى 5 _ المرحلة الأولى من التعليم العالي _

1.6: المعايير الرئيسية:

- يعتبر النجاح في المستوى 4 الحد الأدنى اللازم توافره عادة للدراسة في هذا المستوى.
- لا تؤدي برامج المستوى 5 مباشرة إلى منح مؤهل بحثي متقدم (المستوى 6).
- يجب ألا تقل المدة التراكمية النظرية لهذه البرامج عن سنتين اعتبارا من بداية المستوى 5.

2.6: ما يشمله هذا المستوى أيضا

- يشمل جميع البرامج الخاصة بإجراء بحوث وليست جزءا من برنامج شهادة دكتوراه، ومثال ذلك أي نوع من برامج شهادات الماجستير.
- يسجل الطلبة في بعض البلدان مباشرة لمؤهل بحثي متقدم عندما يبدأون في التعليم العالي. وفي هذه الحالات، ينبغي تصنيف الجزء الذي يركز على البحث المتقدم، كعنصر يدرج في إطار المستوى 6، بينما ينبغي تصنيف سنوات البداية في إطار المستوى 5.
- يمكن أن تدرج في هذا المستوى برامج تعليم الكبار التي يعادل مضمونها مستوى الصنف 5.

7. معايير تصنيف المستوى 6 _ المرحلة الثانية من التعليم العالي (البرامج التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل بحثي متقدم).

1.7: المعايير الرئيسية:

- يتطلب هذا المستوى في صورته النموذجية، تقديم أطروحة أو بحث صالح للنشر ويشكل حصيلة جهد بحثي أصيل وإسهاما هاما في إثراء المعارف.

2.7: المعايير الثانوية:

- يُعدّ هذا المستوى خريجين لشغل وظائف في التعليم الجامعي في مؤسسات تقدم برامج من مستوى الصنف 5 برامج المسارات الطويلة، وكذلك لشغل وظائف تتعلق بالبحوث في هيئات حكومية أو صناعية، إلخ.

3.7: ما يشمله هذا المستوى أيضا:

- يشمل هذا المستوى الجزء الذي يركز على البحوث المتقدمة في حالة البلدان التي يسجل فيها الطلبة مباشرة لمؤهل بحثي متقدم عندما يبدأون التعليم العالي.

الفرع الثاني: انتشار ظاهرة هجرة الأدمغة:

لا يكفي أن تهتم إدارة الموارد البشرية بنوع ومستوى التعليم، بل عليها أن تهتم أيضا بتعرض المجتمع لظاهرة نسميها بـ "هجرة الأدمغة drain brain".

أولا: مفهوم الهجرة:

تناولت العديد من الكتب والأبحاث موضوع الهجرة سواء كانت دولية أو داخلية. وحسب أغلبية المراجع يمكن تعريف الهجرة كالتالي:

1. الهجرة لغويا تعني: "الهجرة ضد الوصل، هَجْرَةٌ، هَجْرًا و هِجْرَانًا: صَرَمَهُ وهما يهتجران ويتهاجران، والاسم منه الهجرة، يقال هجرت الشيء هجرا إذا تركته وأغفلته. والهجرةُ و الهُجرةُ: الخروج من أرض : قال الزهري: وأصل المُهاجرة عند العرب خروج البدوي من باديته إلى المدن، يقال هاجر الرجل إذا فعل ذلك.

كذلك كل مغل لمسكنه منتقل إلى قوم آخرين سكناه فقد هاجر قومه وسمي المهاجرين، مهاجرين لأنهم تركوا ديارهم ومسكنهم التي نشئوا بها لله وألحقوا بدار ليس لها بها أهل ولا مال حين هاجروا إلى المدينة فكل من فارق بلده من بدوي أو حضري أو ساكن بلد آخر فهو مهاجر والاسم منه الهجرة"¹.

2. وتعرف الهجرة كذلك: " أنها حركة الانسان من موطن إقامته الدائمة، حيث عاش وأصبح عنصرا حيويا، يتفاعل مع بيئته الاجتماعية والطبيعية، محاولا أن يكون جزء من هذا المجتمع، بانبا مستقبله محققا آماله وطموحه. ولسبب أو لآخر قد يفكر هذا الانسان بالتحرك خارج بيئته محاولا تحقيق ما عجز عنه فيها، فيعيش خارج بيئته لحقبة من الزمن قد تطول أو تقتصر، حسب الأهداف التي يحاول تحقيقها أو حسب الظروف التي

¹: ابن منظور: لسان العرب المحيط، المجلد 6، دار الجيل ودار لسان العرب، بيروت، لبنان، ص: 771.

أدت إلى تحركه وجعلته ينتقل من بيئته إلى بيئة أخرى قد تختلف اختلافا كبيرا أو قليلا من الناحية الاجتماعية أو الطبيعية أو الاقتصادية وهذا الانسان نطلق عليه مهاجرًا¹.

ثانيا: أنواع الهجرة: هناك نوعين أساسيين من الهجرة هما:

1. **الهجرة الخارجية:** وتكون باجتياز حدود المنطقة أو الاقليم، فإذا كانت المنطقة دولة أخرى ذات سيادة، سميت الهجرة بهجرة دولية.

2. **الهجرة الداخلية:** الهجرة الداخلية أو المحلية تنحصر داخل المنطقة أو الاقليم وهي انتقال السكان بين أجزاء الدولة الواحدة أي داخل حدودها أو الانتقال من وحدة إدارية محددة إلى وحدة إدارية أخرى. وهذه الوحدات قد تكون بلديات وبالتالي تصبح حركة الهجرة الداخلية تدور ضمن مجال الولاية الواحدة ويمكن أن نطلق عليها مصطلح الهجرة الإقليمية إذا كانت تدفقات الوافدين والمغادرين تتم من خارج الولاية من وإلى أقطاب الولاية المستقطبة.

الفرع الثالث: عدم التوافق بين مخرجات التعليم وحاجة الاقتصاد

إن مدى التوافق بين مخرجات التعليم، خاصة العالي وحاجة الاقتصاد، لهي مشكلة مهمة في الدول النامية والمتقدمة، ولكنها أكثر تعقيدا في الدول النامية. فقد يكون التعليم العالي في دولة نامية منتشرًا، ونسبة حملة الشهادات عالية، ولكن لا تتوفر للمنظمات القوى العاملة التي تحتاجها، والسبب هو أن هؤلاء المتخصصين لا يملكون التخصصات التي تحتاجها المنظمات، لذلك تسود ظاهرة شاذة هي نقص كبير لقوى عاملة تحتاجها الأعمال. وفي نفس الوقت تنتشر البطالة الهيكلية ونقص بذلك أنها بطالة ناجمة عن عدم التوافق بين نشاطات التعليم وحاجة الاقتصاد، والبطالة الهيكلية ظاهرة معقدة لها عدة أسباب أهمها:

- ضعف التوافق بين مخرجات التعليم وحاجة الاقتصاد.

- حصول تغيير جذري ومفاجئ في الاقتصاد والتكنولوجيا.

الفرع الرابع: حالة رأس المال البشري:

إن تأهيل القوى العاملة قضية مهمة ومعقدة، وقد كان علماء الاقتصاد سابقا يهتمون بها كقضية تعليم وأمية، ثم تحول اهتمامهم تدريجيا بحيث أصبح حاليا باعتباره يتعلق بحالة رأس المال البشري وتكوينه، أي دور أجهزة التعليم في تكوين التأهيل الذي يحتاجه الاقتصاد والمحافظة عليه من الهجرة وغيرها.

جاء التحول نتيجة تكاثر الدراسات العلمية التي تدلل عن وجود علاقة قوية بين حالة التعليم ومستواه ونوعه وبين حالة الاقتصاد ونموه وحتى بين متوسطات دخل الأفراد¹، أي

¹ : د. مكي عبد محمد عزيز، عبد الرسول علي الموسى، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين إلى الكويت، وكالة المطبوعات، الكويت، ط1، 1981، ص: 11.

أنه كلما ارتفعت نسبة المتعلمين في دولة ما ومستوى تعليمهم، كلما ارتفعت الإنتاجية في الاقتصاد عموماً، وارتفعت مؤشرات نضجه الأخرى. وهذا هو أحد أسباب تبني الكثير من الدول المتقدمة لسياسات هجرة الأدمغة لاستقطاب مهاجرين ذوي تأهيل عالي من الدول الأخرى، فهؤلاء سيدعمون اقتصادها تماماً كما يدعمه استقطاب الأموال. وهو يبين بأن إنتاجية المنظمة ترتفع عندما تستعين بعمالة ذات تأهيل علمي عالي، كما تكون عمليات الحصول على هذه العمالة أسهل وأقل كلفة لأنها متوفرة في الاقتصاد.

المطلب الثالث: تحديد القوى العاملة المؤهلة وتصنيفاتها

سيتم من خلال هذا المطلب تحديد كل من العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة ثم تصنيف هذه القوى العاملة حسب مستوى المهارة إلى خمس فئات وفي الأخير سنعرض تصنيف القوى العاملة من وجهة نظر المؤسسات الانتاجية محاولين ربط ذلك التصنيف بتأهيل القوى العاملة المذكور سالفاً.

الفرع الأول: تحديد القوى العاملة المؤهلة

من خلال الواقع الذي نعيشه، يمكننا القول أن العمالة غير المؤهلة هي عمالة تتمثل في تلك الشريحة من السكان الذين لم يتلقوا تعليماً (الأميين) أو الذين خرجوا إلى سوق العمل مبكراً ولم يكملوا دراستهم (المستوى الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي) ليشغلوا بذلك وظائف غير مؤهلة لها قوانين كثيرة غير ثابتة ويتقاضون أجوراً منخفضة ويشمل هؤلاء العمالة كل من: مساعداً العائلات، النساء العاملات في بيوت الآخرين، عمال النظافة، الباعة المتجولون، باعة المواد الغذائية، وكلاء الخدمة، الخادمت، العاملون في المطاعم والمقاهي ومحطة البنزين (مأجورون أو وكلاء) ... الخ. هذا على سبيل المثال لا على سبيل الحصر.

وكلما واصل الفرد تعليمه كلما زاد مستوى تأهيله. فعند حصول هذا الفرد على شهادة التعليم الثانوي أنه يفترب من نقطة بداية التأهيل حيث أن نقطة بداية التأهيل نعني بها حصول الفرد على شهادة البكالوريا وهي شهادة معترف بها عالمياً وبفضلها يستطيع الطالب التسجيل في أي جامعة ودراسة التخصص الذي يناسبه وهذا حسب المعدل المتحصل عليه.

إذن في مرحلة التعليم الثانوي يكون أمام الفرد خياران، إما الخروج إلى سوق العمل والالتحاق بمراكز التكوين المهني والتمهين من أجل اكتساب المهارة وتعلمه حرفة حسب احتياجات سوق العمل. أما إذا واصل هذا الفرد تعليمه وحصل على شهادة البكالوريا، فهنا يكون قد فتح الأبواب أمامه من أجل زيادة تأهيله وهذا من خلال مواصلة الدراسة في الجامعة وحصوله على شهادة تمكنه من الحصول على منصب عمل لائق ذو أجر مرتفع واحتمال ترقيته في عمله مستقبلاً. كما أن المؤسسة في حد ذاتها لا تجد صعوبة في تأهيل هذا الفرد وتدريبه حسب مستجدات العصر، عكس الفرد غير المؤهل أو قليل التأهيل والذي

¹: Mehta, Shailendra Raj, **Quality of Education, Productivity Changes, and Income Distribution**, in journal of Labor Economics 2000, Vol 18, p p.281-252 .

يكلفها أكثر أثناء تدريبه سواء من حيث درجة استيعابه أو تأقلمه مع المستجدات والتطورات السريعة التي تحدث في مختلف المجالات نتيجة التقدم التكنولوجي المذهل.

الفرع الثاني: تصنيف القوى العاملة

سنتناول من خلا هذا الفرع كل من التصنيف المهني للقوى العاملة حيث تم تصنيفها إلى خمسة فئات كما سنتناول تصنيف القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة في المؤسسات الانتاجية.

أولاً: التصنيف المهني للقوى العاملة

نتطرق أولاً إلى مفهوم التصنيف المهني من خلال تعريف التصنيف وخاصة التشابه للتصنيف ثم نتطرق إلى التصنيف المهني للعمال المؤهلة والعمال غير المؤهلة

1. مفهوم التصنيف المهني: نعرف أولاً التصنيف ثم خاصية التشابه للتصنيف لننتقل بعدها إلى التصنيف المهني للقوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة.

1-1: تعريف التصنيف

يمثل التصنيف المهني نظاماً لخصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها، وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً وفقاً لخاصية تشابه معتمدة بهدف توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهيكل المهنية للقوى العاملة، وتيسير: (1) جمع معلومات سوق العمل، (2) حوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها، (3) تبادل معلومات سوق العمل، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، هذا بالإضافة إلى استخدامات أخرى منها: التشغيل، وبناء المعايير المهنية، وتحديد الاحتياجات التدريبية الفردية، وتطوير أدوات الإرشاد المهني.

2-1: خاصية التشابه للتصنيف

اعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن مفهومين أساسيين كخاصية تشابه للتصنيف: مفهوم نوع الشغل المؤدى أو العمل، ومفهوم المهارة.

يمثل مفهوم العمل الوحدة الإحصائية الأساسية في التصنيف العربي المعياري للمهن، ويعرف بأنه مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجراً، أو تولد له دخلاً (التشغيل الذاتي). ويعد العمل جزءاً من المهنة، إذ تتضمن المهنة مجموعة من الأعمال المتجانسة في طبيعتها والمتفاوتة في مستوى المهارة.

أما المهارة، فتعرف في هذا السياق بأنها القدرة على أداء مهام وواجبات عمل محدد بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل، ولها بعدان:

أ- مستوى المهارة Skill level

يتحدد مستوى المهارة بدلالة مدى سعة المهام والواجبات، ودرجة عمقها، وتعقيدها من حيث المجالات: المعرفي، والأدائي، والوجداني، والعلاقات البيئية، ودرجة المسؤولية المصاحبة لأدائها، ودرجة الإتقان

ب- التخصص المهاري Skill specialization

يتحدد التخصص المهاري بدلالة مجال المعلومات اللازمة، والأدوات والآلات المستخدمة، ومواد العمل، ونوع المنتجات والخدمات. وقد تم اعتماد مفهوم المهارة كما عرف هنا وبعديها كخاصية تشابه أساسية في ترتيب المصفوفات (المجموعات المهنية)، وتبويبها.

2: التصنيف المهني للعمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة

تبنى التصنيف العربي المعياري للمهن خمس فئات لمستوى المهارة، وقد تتضمن الفئة أكثر من مستوى ذلك ليعكس التصنيف العربي المعياري للمهن مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97، وواقع سوق العمل العربية ومتطلباته وليكون متناغماً مع النظام التعليمي العربي بعامة، ومع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني خاصة. وفيما يأتي تعريف بفئات مستوى المهارة:

1-2: فئة مستوى الاختصاصي Proffessional level category

تشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيلة المعرفة العلمية والمعرفية في مجال الشغل، ولتمكينهم أيضاً من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين. ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: محام، ومهندس مدني/أبنية، وطبيب، واختصاصي اجتماعي، وطبيب اختصاصي عيون، ومدرس فيزياء، وأستاذ قانون.

2-2: فئة مستوى الفني (التقني) Technician level category

تشمل فئة مستوى الفني (التقني) الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة، لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل متوسطين (ما بعد التعليم الثانوي ودون التعليم الجامعي)، أو في

مستوى كليات المجتمع أو ما يوازيها. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: فني مختبر مواد، ورسام معماري، وفني كهرباء.

2-3: فئة مستوى العامل المهني Craftsman level category

تشمل فئة المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: خراط عام، وممرض عملي، وطابع عام، وكهربائي تمديدات كهربائية.

2-4: فئة مستوى العامل الماهر Skilled worker level category

تشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: لحيم كهرباء، وكهربائي تمديدات منزلية، وطابع/ لغة إنجليزية، ومربي دواجن.

2-5: فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات Limited skills level category

تشمل فئة محدود (محدد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاماً وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية محدودة ومجهود عضلي، ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات. ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التدريب القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التعلم الذاتي، أو التدريب في موقع العمل.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: مشغل آلة، وبائع صحف، ومساعد كهربائي تمديدات منزلية، ومساعد لحيم كهرباء، ومصالح إطارات مركبات، وبواب عمارة، وحارس.

ثانياً: تصنيف القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة في المؤسسات الانتاجية.

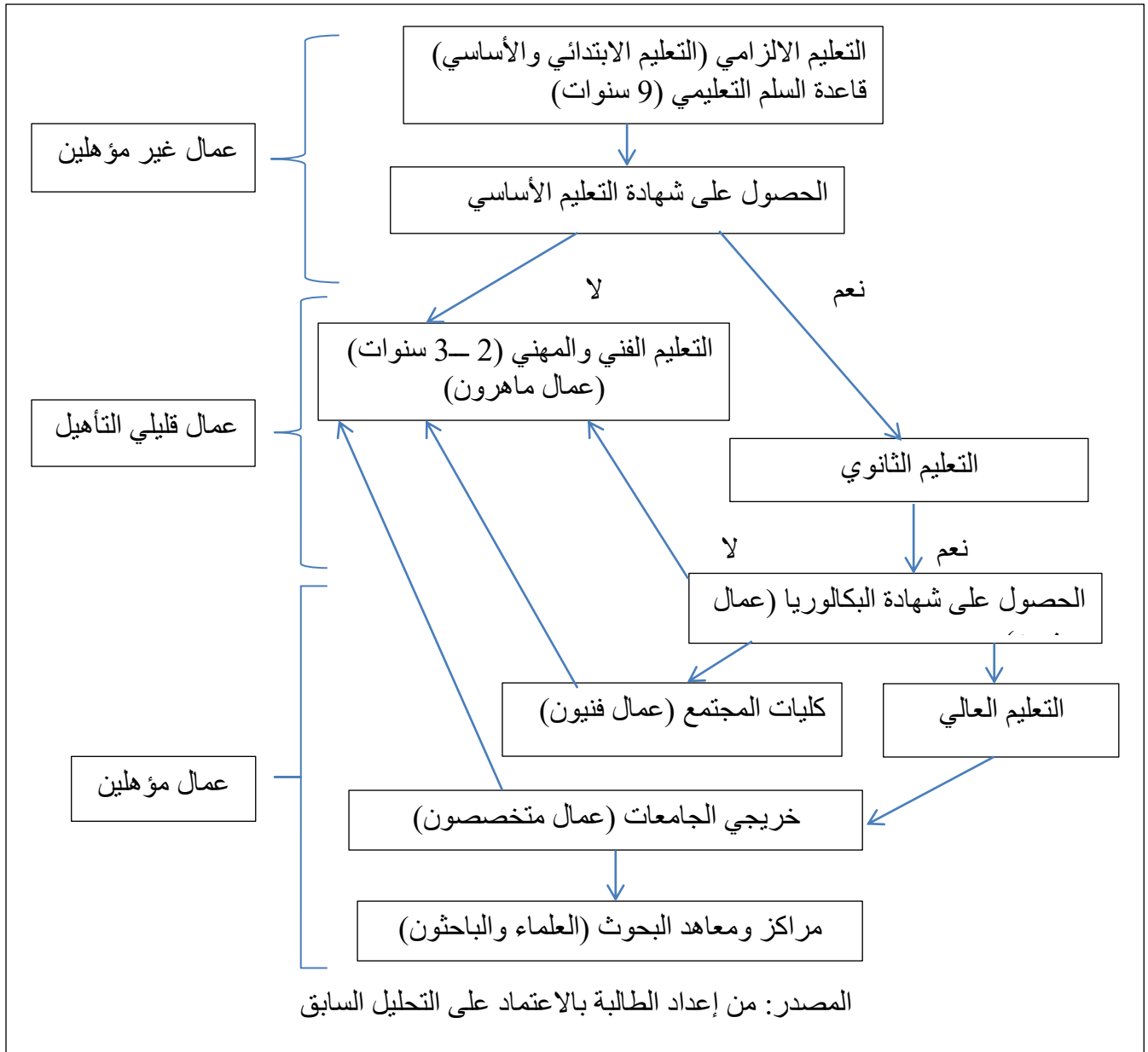
تعتبر القوى العاملة العنصر المتحرك الذي يقوم بالتخطيط والرقابة والإشراف والتنفيذ وهو الذي يقوم بتشغيل الانتاج، وبالنسبة لإنتاجية هذا العنصر فإنها تنسب إلى جانبين:

الجانب الأول وهو الجانب الإداري والتنظيمي وهو الذي يقوم بمهام التخطيط والرقابة أما الجانب الثاني فهو الجانب التشغيلي وهو الذي يقوم بمهام التنفيذ الفعلي للمهام المطلوبة.

انطلاقاً من هذا المفهوم فإن القوى العاملة في المؤسسة تصنف إلى ثلاثة أصناف وهي: الصنف الأول والثاني يمثل صنف الاطارات وصنف عون التحكم وهو يعكس الجانب الإداري والتنظيمي ويشمل العمالة المؤهلة، حيث نجد أن الإدارة هي التي تقوم بالتخطيط والرقابة ويقع عليها عبء تكوين أفضل مزيج من عناصر الانتاج، كما أن عليها تنسيق جهود الأفراد في التنظيم بوضع كل فرد في مكانه الملائم لتحقيق أفضل النتائج. ويمكننا القول أنه إذا فشلت الإدارة في اتخاذ الإجراءات الضرورية في هذا الشأن فإن المؤسسة تتعرض لانخفاض الانتاجية. ويكفي أن نذكر أنه لو توافرت كل مقومات النجاح لمؤسسة معينة دون أن تتوافر الكفاءة الإدارية، فإن انتاجيتها ستكون عند أدنى مستوياتها. أما الصنف الثالث فيمثل صنف عون التنفيذ وهو يعكس الجانب التشغيلي ويشمل العمالة غير مؤهلة، وهو يشير إلى القوى العاملة التي تقوم بالتنفيذ الفعلي للمهام، وهي من العناصر البارزة الأهمية في تحقيق الانتاجية المرتفعة، ذلك لأن العامل يعتبر العنصر الأدمي الذي يشارك في خلق انتاجية معينة مما يجعل حجم الناتج يتوقف على مدى الجهد الذي يبذله، فهو العنصر الوحيد الذي يمكن التأثير فيه لكي يقدم جهوده الكاملة لتمتزوج مع باقي العناصر الأخرى ليتشكل منها المنتج النهائي ولينعكس أثره على الانتاجية. والعديد من العمليات الصناعية تتطلب درجة من المهارة والتدريب والخبرة حتى يمكن تحقيق انتاجية مرتفعة¹. فالصناعات المختلفة تحتاج إلى درجات مختلفة من الأيدي العاملة المدربة والماهرة. وعلينا أن نفرق بين العمالة الماهرة والعمالة المؤهلة حيث تعتبر مدة الخدمة داخل العمل (الخبرة المكتسبة) عامل مهم لزيادة مهارة العامل أما سنوات التعليم لها تأثير في زيادة درجة تأهيله أي كلما زادت مدة الخدمة زادت المهارة وأن التعليم يزيد المهارة باطراد أيضاً، فكلما ازدادت سنوات التعليم، ازدادت درجة المهارة وكذا درجة تأهيل هذا العامل. واستناداً لهذا الشرح وللتحليل السابق نحاول وضع مخطط يبين لنا تصنيف العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة في المؤسسات الانتاجية.

¹ : علي الشرقاوي، إدارة النشاط الانساني (مدخل التحليل الكمي)، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص

الشكل رقم: (2_1): تصنيف العمالة المؤهلة والعمالة قليلة التأهيل



نلاحظ من خلال هذا المخطط أنه يمكن تصنيف العمالة إلى ثلاثة أصناف عمالة غير مؤهلة وتضم كل من العمال دون مستوى والعمال ذو المستوى الابتدائي والأساسي وهذا النوع من العمالة يكون في صنف عون تنفيذ في المؤسسات الانتاجية، أما الصنف الثاني يضم العمالة قليلة التأهيل ونجد فيها عمالة ذات مستوى تعليمي ثانوي أو ذو مستوى التعليم الفني والمهني غير الحاصلين على شهادة التعليم الأساسي أو ذو مستوى ثانوي وغير حاصلين على شهادة البكالوريا فهي عمالة ماهرة وهذا النوع من العمالة يكون في صنف

عون تنفيذ أو عون تحكم، أما الصنف الثالث فهو صنف العمالة المؤهلة ويضم العمالة الحاصلة على شهادة البكالوريا والعمالة ذو التعليم الفني والمهني الحاصلين على شهادة البكالوريا أو المسجلين في الكليات والجامعات كما يضم هذا الصنف أيضا العمالة المتخرجة من الجامعة في مستوى التدرج وما بعد التدرج والباحثين، فهي عمالة ماهرة ذات تأهيل عالي وتكون إما في صنف عون التحكم أو إطارات.

وهكذا يمكن القول أن هنالك علاقة قوية بين التعليم وتأهيل الفرد، فكلما زاد الفرد تعليما كلما زاد تأهيلا ونحافظ على هذا التأهيل من خلال التدريب المستمر في المؤسسة.

المبحث الثاني: النظريات والدراسات المفسرة لتأهيل القوى العاملة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى مختلف النظريات والدراسات المفسرة لتأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية إلا أنه لم تكن هناك نظرية تطرقت مباشرة لتأهيل العمالة، ولكن هناك مجموعة من النظريات والدراسات التي أحاطت بمفهوم تأهيل القوى العاملة من جوانب مختلفة فمنها من عالجت دور تأهيل القوى العاملة من جانب التعليم والتكوين والتدريب والخبرة والكفاءات والاستثمار في رأس المال البشري.... باعتبار كل هذه المفاهيم تدخل في مفهوم تأهيل القوى العاملة.

المطلب الأول: النظريات التي اهتمت بالتعليم لتأهيل القوى العاملة

الفرع الأول: نظرية آدم سميث (Adam Smith): (النظرية الاقتصادية الكلاسيكية) وهو من أوائل الاقتصاديين الكلاسيك (الأحرار) يرى بأن التعليم يزود العامل بالخبرات والمهارات، كما أن التعليم يساهم في زيادة الوعي الاجتماعي والحفاظ على الوضع السياسي في المجتمع.¹ ذكر آدم سميث في كتابه الشهير "ثروة الأمم" الذي نشر سنة 1776، حيث بين أهمية التعليم ورأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال، كما رأى أن التعليم يكسب الأفراد القدرات والمواهب حيث تعتبر هذه القدرات المكتسبة والنافعة والمواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيسياً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه. كما اعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني والآلات والمعدات.²

¹ : مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2007، ص: 171.

² : عبد الله بن محمد المالكي، أحمد بن سليمان بن عبيد، العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، سبتمبر، 2003.

يتميز سميث بين العمالة المؤهلة والعمالة العادية التي لا يلزمها ذلك، وهو يحتاج هنا بأن التعليم أو التدريب الرسمي عبارة عن استثمار، يكون المتوقع منه توليد أرباح من الدخل المستقبلي، كطريقة للتعويض عن تكاليف التعليم.¹

الفرع الثاني: نظرية ألفريد مارشال (A. Marshall): (النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية) وهو من الاقتصاديين الأحرار أيضاً، الشخص الذي مهد إلى نقل التعليم من كونه عامل خارجي في النمو الاقتصادي إلى اعتباره عاملاً من العوامل المباشرة التي تدخل في العملية الانتاجية وتؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي.² يرى ألفريد مارشال أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الانسان عن طريق التعليم، إذ بالإنسان تتقدم الأمم. والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى العاملة التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

الفرع الثالث: نظرية رأس المال البشري (Shultz): (النظرية الاقتصادية الحديثة) كان أول ظهور لهذه النظرية مع بداية الستينات في أعقاب بيان العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي، وكان شولتز (1961) من الرواد الأوائل الذين حاولوا تقدير وقياس مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي، حيث عرض شولتز هذه النظرية في كتابه (القيمة الاقتصادية للتعليم) عام 1963، والفكرة الأساسية لهذه النظرية هي افتراض أن التعليم ضروري لتحسين القدرة الانتاجية. وقد أسهم عدد من العلماء مثل دينسون وبيكر وهاربيسون ومايرز، جورج بيكاربولس في تعزيز فكرة القيمة الاقتصادية للتعليم، حيث يرى هؤلاء وغيرهم من المتخصصين في ميدان اقتصاديات التعليم أن الشعب المتعلم هو شعب أكثر انتاجية. وكلما زاد استثمار بلد ما للتعليم كان اقتحام هذا البلد لأسباب التنمية الاقتصادية المرغوبة أسهل وأيسر.³

فقد ركز شولتز اهتمامه للوصول إلى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه. كما ركز اهتمامه على عملية التعليم باعتباره استثماراً لازماً لتنمية القوى العاملة وبأنها شكل من أشكال رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصيح من الفرد الذي يتلقاه. وبما أن هذا لجزء أصبح جزءاً من الفرد ذاته، فإنه لا

¹: غاري سوتنيك وآخرون، محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز دراسات التنمية، جامعة بيرزت، رام الله، فلسطين، 2010، ص: 19.

²: المرجع نفسه، ص: 171.

³: محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2000، ص: 135.

يمكن بيعه أو شرائه أو معاملته كحق مملوك للمؤسسة. وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.¹

الفرع الرابع: نظرية العامل المتبقي لـ دينسون (Denison): (النظرية الاقتصادية الحديثة) يعتقد صاحب هذه النظرية التعليم يحسن من تأدية الأفراد العاملين بشكل مباشر عن طريق تنمية معارفهم ومهاراتهم، وبصورة غير مباشرة بسبب أن تقدم المعرفة يؤدي بدوره إلى تطور المستوى التكنولوجي الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الانتاجية، وحسب رأيه أيضا أن هذه الزيادة في الانتاجية تعود إلى رأس المال والعمل وكذلك إلى عوامل أخرى منها الانفاق على التعليم والصحة وهذه العوامل تسمى بالعامل المتبقي.²

الفرع الخامس: نظرية المواقف لـ جينتس: (النظرية الاقتصادية الحديثة) والتي تنص على أن المدرسة تحسن من انتاجية الفرد لا بما تقدمه من معرفة بل بما تنمي من سلوك ومواقف تحظى بتقدير المؤسسات الانتاجية، وتتمثل هذه المواقف بالامثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد كل فرد فيه مكانه.³

ما يلاحظ عن هذه النظريات أنها تعرضت إلى جملة من الانتقادات من طرف عدة باحثين موجزها فيما يلي:⁴

- افتراض كمال السوق، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الحركية.
- افتراض أن التعليم يرفع الانتاجية، وأن الانتاجية من خاصية العامل.
- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والخبرة) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرضي (إلا جزئيا).
- اختلاف الدخول بحسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل ... فهناك مثلا التصرفات التمييزية التي يصدرها أرباب العمل في السوق، حيث تبين دراسات أمريكية والخاصة بالأجور أن هناك فروقات ضخمة بين النساء والرجال على كل مستويات الأجور، حتى وإن كان للجنسين نفس المستوى التعليمي والتكويني.⁵

¹: رياض، نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، منتدى الموارد البشرية، موقع أنترنيت أطلع عليه

يوم: 2015/05/25 www.Hrdiscussion.Com/hr 2598. Htm

²: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص: 172.

³: المرجع نفسه، ص: 173.

⁴: محمد عدنان وديع، بحوث ومناقشات حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر، الجزء الثاني، 1998، ص: 24.

⁵: دحماني محمد ادريوش، اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2012-2013، ص: 136.

- اختلاف النتائج باختلاف النموذج والبيانات المستعملة.

- وجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية.

والانتقاد الأخير يعود للباحث الاقتصادي ج. س. إيشر (J.C.Eisher) الذي تحدث عن مشكلة تخص نظرية رأس المال البشري حيث كتب " لم يتوصل أحد لحد الآن إلى البرهان على أن التباينات في الأرباح (الأجور) الملحوظة ناجمة عن الاستثمار في التعلّم والتكوين".¹

إلا أن هذه النظريات تبقى تصب في موضوع دراستنا لأن الانتقادات الموجهة إليها لم تنفي كلياً مساهمة التعليم في زيادة إنتاجية المؤسسة ونحن نعتبر التعليم جزءاً من تأهيل القوى العاملة وبالتالي هناك عوامل أخرى لها دور في زيادة إنتاجية المؤسسة وبالتالي زيادة أجر العامل، وهذا ما سنراه من خلال النظريات التالية.

المطلب الثاني: النظريات التي اهتمت بالتدريب لتأهيل القوى العاملة

الفرع الأول: نظرية منسر للتدريب (Mincer):

تمثلت نظرية منسر في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات. وقد حدد منسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الاستثمار البشري.²

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.

- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب.

- تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

وقد شمل مفهوم منسر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي وغير الرسمي والتعليم بالخبرة وقد توصل إلى دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد منها:

- كلما زاد معدل دورات العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.

- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء العامل في المؤسسة.

¹ : D. Gambier, M. Vernières, **le marché du travail**, éd. Economica, France, 1982, p : 61.

² : بوزيان عثمان، **اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات**، مداخلة في ملتقى دولي حول: **تنمية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة الكفاءات البشرية**، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، يوم:

10_09 مارس 2014، ص: 5.

الفرع الثاني: نظرية ألفريد مارشال:

يقول ألفريد مارشال في كتابه "مبادئ الاقتصاد"، أن فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة وذلك لأن الناس بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والانتاج يستطيعون أن يستثمروا كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحهم بهدف الارتقاء بمستوى المعيشة وتوفير الحياة الكريمة للفرد والمجتمع.¹

الفرع الثالث: نظرية فيليبو (Filippo):

يقول فيليبو في كتابه "مبادئ إدارة الموارد البشرية"، بأن التدريب هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين".

الفرع الرابع: دراسة بايارز:

يقول: "بأن التدريب ينبغي أن يشمل الموظف حديث التعيين والموظفين القدامى على حد سواء فالموظف بحاجة إلى تحديث معلوماته باستمرار طالما بقي على رأس عمله مما ينعكس على أدائه الشخصي وأداء المؤسسة بشكل عام."²

الفرع الخامس: دراسة (Jean-Marie Paretti, 1994):³

يرى أن التدريب أوسع من تنمية القدرات، إذ أنه وسيلة للتطوير وزيادة المهارات وتحقيق الكفاءة في الأداء واكتساب مهارات جديدة.

الفرع السادس: دراسة (Jacque Soyer, 1998):⁴

يعتبر التدريب وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز والترقية في العمل.

¹ : محمد فاتح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص: 101.

² : حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص: 210.

³ : Jean-Marie Paretti, **Ressources Humaines et Gestion du Personnel**, Paris, Luibrarie, Vuibert, 1994 , p :184 .

⁴ : Jacque Soyer, **Fonction Formation**, 1^{er} édition d'organisation, Paris, 1998, p :292.

المطلب الثالث: النظريات الأخرى التي لها علاقة بتأهيل القوى العاملة

الفرع الأول: دراسة ستيفوارت (Stewart) التي اهتمت بالمعرفة لتأهيل القوى العاملة

يرى Stewart أن قيمة معرفة العاملين، ومهاراتهم ومعلوماتهم، يجب أن تتصف بما يلي:¹

- المعرفة المتميزة: بحيث لا يوجد من يملك نفس المهارات أو المعلومات في المؤسسات المنافسة.

- المعرفة الاستراتيجية: أي أن تكون لتلك المهارات والمعلومات قيمة يمكن للزبون أن يدفع ثمن مقابل الحصول عليها جزاء شرائه السلعة أو الخدمة المتميزة.

إن قيمة المعرفة تتركز في كونها أساس أنشطة إنتاج الثروة من خلال تطبيق الأفكار والمعلومات والمفاهيم والأساليب واستخدامها بغرض التحسين المستمر. وإنتاج عمليات ومنتجات جديدة ومختلفة، وابتكار عمليات ومنتجات وخدمات لم تكن معروفة من قبل وعلى هذا الأساس أصبحت المعرفة مصدر القوة والجودة ومن ثم فإن التنافس بين المؤسسات وفي ظل هذا الاتجاه كان اللجوء إلى اقتصاد المعرفة أهم سبل تحسين القدرة التنافسية.

الفرع الثاني: نظرية الدور الاجتماعي لرايف لينتون:

يقصد بالدور الاجتماعي أن المكانة عبارة عن مجموعة الحقوق والواجبات، وبأن الدور هو المظهر الديناميكي للمكانة. فالسير على هذه الحقوق والواجبات معناه القيام بالدور، ويشمل الدور عند لينتون الاتجاهات والقيم والسلوك التي يميلها المجتمع على كل الأشخاص الذين يشغلون مركزاً معيناً.²

الفرع الثالث: نموذج الحاجة للتربية لجاري فيلدز:

لقد اشتق فيلدز الحاجة للتربية واستطاع دمج ذلك في نماذج خاصة بسوق العمالة، وقد ركزت دراسته على أهمية التربية باعتبارها ليست فقط أداة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولكن أيضاً لكونها ذات فوائد شخصية مالية كما أن لها فوائد أخرى غير مالية.

¹: سعد الغنزي، أثر رأس المال البشري في أداء المنظمة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد 2001/28، ص: 155.

²: سلوى عبد المجيد الخطيب، نظرة معاصرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص: 131.

وقد قام فيلدز بإيضاح أن دوافع المواطنين لطلب التربية ليست فقط لتنمية المجتمع اقتصاديا أو اجتماعيا كمطلب شامل. بل أيضا لتعزيز وتقوية أوضاعهم الشخصية: اقتصاديا واجتماعيا.¹

المبحث الثالث: استراتيجيات تأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية

هناك عدة استراتيجيات يمكن الاعتماد عليها من أجل تأهيل القوى العاملة نذكر منها:

المطلب الأول: استراتيجية التدريب:

تهتم المؤسسات بالتدريب لأن ما ينفق فيه هو استثمار في القوى العاملة، قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، أما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات، الأمر الذي قد يؤدي إلى رفع دافعية وفكرة الفرد على العمل.

الفرع الأول - مفهوم التدريب والمفاهيم ذات الصلة به:

يعتبر التدريب في عصرنا الحاضر من الموضوعات الأساسية في الإدارة نظرا لما له من ارتباط مباشر بالكفاية الانتاجية وتنمية القوى العاملة. وقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ، وسد العجز والقصور في القوى العاملة. ولقد تعددت التعاريف لمفاهيم التدريب بين الكتاب والباحثين إلا أنهم كل منهم يكمل الآخر ونورد التعاريف التالية:

أولاً: مفهوم التدريب:

- يعتبر التدريب² « Training » "من الأنشطة التي ترفع القدرات و المهارات الحالية و المقبلة للعاملين، ويختلف التدريب عن التعليم، ذلك في أن التدريب يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد، بينما يعبر التعليم « Education » عن زيادة في المعارف والمدارس التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد."

- ويعرف أيضا بأنه " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم"³.

¹: صالح المحمّد الشعبي، التنمية واقتصاديات القوى العاملة، مطابع بحر العلوم، المملكة العربية السعودية، 1406هـ، ص: 136. نقلا عن: جاري فيلدز، المطلب الشخصي للتربية فيما يتعلق بسوق العمالة، المجلة الاقتصادية، عدد 336، ديسمبر 1984.

²: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية- مصر، 1996، ص: 320.

³: صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية-مصر، 2006، ص: 88.

- كما يعرفه (فليبو) في كتابه مبادئ إدارة الأفراد "بكونه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارات لأداء وتنفيذ عمل معين"¹.

من خلال ما سبق نستنتج أن :

التدريب عملية تعلم، تهدف إلى تطوير تحسين الأداء، أي إحداث تغيير فيه برفع مستواه إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة والتمرن. سواءً تم ذلك للأفراد من غير العاملين ذاتياً أو تحت إشراف المؤسسة بطريقة مباشرة أو بالاستفادة من جهود جهات أخرى في ذلك المجال بطريقة غير مباشرة. فالتدريب يسعى إلى زيادة مهارات الأفراد لأداء العمل محدد، ومجموعة الأنشطة التي تسعى إلى هذا الغرض تمثل في مجموعها أنشطة التدريب، كما يمكن اعتباره على أنه "تأقلم مع العمل" أو أنه "تغيير في الاتجاهات النفسية و الذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل".

ثانياً: المفاهيم ذات الصلة بالتدريب:

هناك مفاهيم ذات صلة بمفهوم التدريب، فبعض الكتاب والباحثين يفرقون بين مفهوم التنمية والتدريب من جهة، كما يفرقون بين مفهوم التعليم والتدريب وكذلك التكوين والتدريب.

1. الفرق بين التدريب والتنمية أو تطوير الموارد البشرية:

توجد عدة أسس للفرقة بين التدريب والتنمية للموارد البشرية منها²:

- يرى بعض الباحثين أن التدريب هو نقل مهارات معينة يغلب عليها الطابع اليدوي أو الحركي إلى المتدربين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى أداء مقبول. أما تنمية الموارد البشرية فيقصد بها تطوير المهارات العامة للعاملين ليصبحوا أكثر استعداداً لقبول متطلبات مهام جديدة أنيطت لهم.
- ويرى آخرون أن التدريب مخصص للعاملين من غير المديرين أما تنميته فمخصصة للمديرين فقط ويضيف البعض أن التدريب بأنواعه المختلفة يركز على مبدأ التخصص، بمعنى أنه يمد الفرد بمعلومات أو إرشادات أو تعليمات محددة لأداء عمل معين.
- كما يرى آخرون أن تنمية المديرين عملية مستمرة سواء كان التطوير داخلياً أو خارجياً ويجب أن لا تتوقف، بينما عملية التدريب قد تكون لفترات متقطعة

¹ : Edwin B. flippo, **principles of personnel management** 4 th, New Yourk, (USA), Moraw hill company inc, 1976, p:3.

² : عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2006، ص ص: 130-131.

ولتحقيق هدف معين. كما أن تطوير المدربين وتنميتهم لا تتوقف على البرامج التي تقدمها لهم المنظمة داخلها أو خارجها ولكنهم بالإضافة إلى ذلك مسؤولين عن تنمية قدراتهم الذاتية بأنفسهم.

وتتكون خطوات التدريب من أربعة مراحل منطقية و متتابعة هي: تحديد الاحتياجات التدريبية، صميم برنامج التدريب، تنفيذ برنامج التدريب، تقييم كفاءة التدريب.

ويتم ذلك من خلال تقييم أداء المتدربين محل التدريب, أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج, كما لا يجب أن ننسى أن تجميع نتائج التقدير في كل البرامج و قد يعني محاولة المنظمة إلى تقييم نشاط التدريب ككل.

2. الفرق بين التدريب والتعليم:

إن كل من التدريب والتعليم يهتمان بالتغيير الانساني، وذلك من خلال زيادة المعارف والمهارات للفرد، وكذلك قيمه وسلوكياته، ولكنهما يختلفان في الإطار العام حيث نوضح الفرق بينهما في النقاط التالية¹:

- **من حيث الهدف:** التدريب يهدف إلى زيادة المعلومات أو تطوير المهارات، وتمكين الفرد من إتقان عملية أو عمليات معينة، بينما التعليم يهدف إلى تزويد الفرد بمحصلة معينة من العلم والمعرفة تمكنه من الانتقال من مجال تخصصه إلى مجالات أخرى في مجال تخصصه بصورة عامة.

- **من حيث الارتباط:** التدريب في الغالب يرتبط بأهداف وحاجات المنظمة للوصول إلى تحقيق أعمال معينة، بينما يرتبط التعليم بأهداف الفرد أكثر من ارتباطه بأهداف المنظمة.

- **من حيث أساليب التقييم:** تتنوع طرق وتقييم العملية التدريبية بين التقارير وحل المشكلات والأبحاث العلمية، وهذا التقييم مستمر طول حياة البرنامج التدريبي، أما التعليم فيقتصر على إجراء الاختبارات لقياس مدى التحصيل العلمي.

ونظرا لوجود هذه الفروق بين المفهومين، إلا أنه لا يمكن أن يكون التدريب بديلا عن التعليم ولا يمكن الاستغناء عنه بحجة وجود مؤسسات تعليمية، كذلك يمكن للتنمية أيضا أن تستفيد من مبادئ التعليم ونظرياته في تنفيذ برامجها.

ويوضح محمد سعيد أنور السلطان الفرق بين التدريب والتعليم كما يلي: " أن التدريب هو تطبيق المعرفة وهو يمكن الأفراد بالإلمام والوعي بالقواعد والاجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، أما التعليم فهو على العكس يعمل على إرساء عمليات وأساليب للتفكير المنطقي

¹ :د. معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية: مع دراسة حالات تطبيقية لبعض البلدان العربية، بدون دار النشر، الطبعة الأولى، 2010، ص: 228.

السليم، وليس مجرد تعلم مجموعات من الحركات أو الخطوات المتتابعة، فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها".¹

3: الفرق بين التدريب والتكوين:

لا يختلف مفهوم كلمتي التدريب والتكوين في شيء ماعدا: التكوين يعني كل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات ومعلومات عامة، وكلمة التدريب يسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية فإن التدريب هو الأكثر استخداما من قبل القطاع الانتاجي بصورة عامة.²

الفرع الثاني: أنواع التدريب: يمكن تصنيف التدريب إلى:

أولاً: **التدريب حسب مرحلة التوظيف**³: وهو يضم توجيه الموظف الجديد « Orientation أي التدريب قبل التوظيف، التدريب أثناء العمل « On the job training »، التدريب بغرض تجديد المعارف و المهارة « Skill renewal training »، التدريب بغرض الترقية والنقل « Promotion transfer training »، التدريب لتهيئة المعاش « Retirement training » .

1. **التدريب قبل التوظيف (التوجيهي):** هذا النوع من التدريب يعتبر كمقدمة أولى للعمل المهني، وهو لازم للفرد قبل بدأ حياته العملية، ويطلق عليه بالتدريب الاعدايي أو التعريفي، حيث يهدف إلى تزويد العاملين الجدد بالمعلومات الأساسية من أهداف وسياسات تطبيق في المنظمة، ومختلف المفاهيم التي يتضمنها مجال تخصصه. إضافة إلى تزويد هؤلاء المتدربين بالمهارات المتصلة بالمجالات الوظيفية التي سوف يمارسها، كما يتم تنمية اتجاهات ايجابية لديه نحو المنظمة عموما ونحو مجال عمله خصوصا.

2. **التدريب أثناء ممارسة العمل:** يقدم هذا النوع من التدريب للعاملين الموجودين فعلا في العمل، بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم.

3. **التدريب بغرض الترقية والنقل:** يتضمن معلومات بغرض الترقية أو الانتقال لوظيفة أخرى والهادف إلى إعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة أو القيام بواجبات ومسؤوليات جديد.

4. **التدريب بهدف تهيئة المعاش:** وهذا بالنسبة لكبار السن عن طريق تدريبهم على البحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة، للسيطرة على التوترات الخاصة بالخروج على المعاش.

¹: محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2003، ص: 183.

²: أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للقطاعات الانتاجية في المؤسسة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص: 88.

³: حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن، 2007، ص: 44-45.

5. **التدريب بغرض تجديد المعارف و المهارة:** مثل هذا النوع من التدريب يمكن من استخدام تقنيات وأساليب حديثة تؤدي إلى الرفع والزيادة من كفاءة العامل.

ثانياً: التدريب حسب نوع الوظائف¹: وهو يضم: التدريب المهني و الفني « technical and vocational training » ، التدريب التخصصي « Professional training » ، التدريب للإداريين (التكوين الإداري) « Managenal training » . التدريب الإرشادي والتثقيفي، التدريب الإشرافي.

1. **التدريب المهني والفني:** مثل تدريب الأفراد على مهنة معينة مثل السكرتارية والطباعة أو الصيانة ... الخ.

2. **التدريب التخصصي:** يهدف إلى زيادة معلومات وقدرات الفرد المتدرب في نطاق محدد ووظيفة معينة لأداء عمل معين، وهذا قد يشمل الفنيين أو الحرفيين كعمال الصناعة أو الصيانة، كما يشمل بعض التخصصات كالأطباء والمحامين ... الخ.

3. **التدريب للإداريين:** بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم القيادية وتقلد المناصب الإدارية المختلفة.

4. **التدريب الإرشادي والتثقيفي:** يستعمل هذا النوع في حالة الموظفين الجدد أو المنقولين إلى وظائف جديدة لتعريفهم بالظروف الجديدة للعمل.

5. **التدريب الإشرافي:** يهدف إلى زيادة قدرات الفرد في الإشراف والتعامل مع المرؤوسين لزيادة رضاهم.

ثالثاً: التدريب حسب مكان التنفيذ²: وهي تضم: التدريب داخل الشركة « Internal training » ، التدريب خارج الشركة « External training » ، ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي إما بشركات خاصة أو بالاتحاق بالبرامج الحكومية.

1. **التدريب داخل المنظمة:** حيث يقوم المدرب بممارسة العمل أمام المتدرب مما يتيح له فرصة التعلم وإمكانية نقله لما يراه ويتعلمه أثناء تطبيقه، وبعد ذلك يجب على المدرب أن يقيم ويصحح الأخطاء ويوجه المتدرب.

من مزايا هذا التدريب أنه يساعد على توطيد العلاقة بين المتدربين إضافة إلى محدودية التكاليف، كما أنه يسهل إجراؤه وتطبيقه، أما من مساوئه فهو لا يساعد المتدرب على معرفة كيفية مواجهة المشكلات خصوصاً إذا حدثت لأول مرة أثناء أو بعد التدريب.

1: المرسي جمال الدين محمد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية-مصر، 2006، ص: 355.

2: محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2004، ص ص: 110-109.

2. **التدريب خارج المنظمة:** أي يكون التدريب في مراكز معاهد تدريبية متخصصة تابعة للمنظمة ويعتبر هذا النوع من التدريب مكملًا للتدريب في مواقع العمل، وهذا ما يتطلب توافر ظروف مشابهة لظروف العمل ليتمكن المتدرب (العامل) من زيادة معارفه ومهاراته والتي تمكنه من تأدية عمله الحالي.

3. **التدريب عن طريق المعاهد العليا والجامعات خارج المنظمة:** حيث تشجع بعض المنظمات العاملين فيها على المشاركة في البرامج العلمية المتخصصة التي تعقدتها هذه المعاهد عن طريق سداد نفقات اشتراكهم، كما تحت العاملين على الانضمام والمشاركة في أنشطة الهيئات المهنية والعلمية، وغالبًا ما تدفع تكاليف العضوية وتكاليف حضور الندوات واللقاءات التي تعقدتها، والتي من خلالها يستطيع المشاركون أن يلم بأحداث التطورات في مجال تخصص.

رابعاً: التدريب حسب عدد المتدربين¹: وهو يضم نوعان من التدريب هما: التدريب الفردي والتدريب الجماعي.

1. **التدريب الفردي:** وذلك لتطوير مهارات وقدرات المتدرب والتي يمكن ترقيته بموجبها إلى وظيفة جديدة، ويتم عن طريق شخص متمرس في العمل أو زميل متمرس، ويعتبر هذا النوع مكلف من ناحية الوقت لتدريب كل فرد على حدا.

2. **التدريب الجماعي:** يتم تدريب جماعة من المتدربين في آن واحد كالمجموعات التي تتدرب في مراكز تدريبية متخصصة، أو في حالة تدريب مجموعة من الفنيين على كيفية استخدام بعض الآلات والأجهزة الجديدة، ويعتبر من الأنواع الشائعة والمعروفة لقلّة تكاليفه واقتصاده للوقت.

الفرع الثالث: دور التدريب في تأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية

أصبح التدريب الحل الرئيسي لتوفير القوى العاملة القادرة على أداء مهام العمل، حيث يستهدف التدريب إكساب الأفراد المعلومات والمعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة وممارستها تطبيقياً، إضافة إلى تطوير هذه المعلومات والمعارف والمهارات بما يتناسب مع التغيير المنشود سواء في مهام الوظيفة الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء العامل وقدراته في أداء هذه المهام، بما يحقق للمؤسسة المزيد من الكفاءة الاقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويرسخ عوامل الاستقرار الوظيفي ويحد من معدلات الغياب ودوران العمل والحوادث المهنية بها، ويعزز قدراتها على المنافسة، فضلاً عن المردودات الاجتماعية خاصة من حيث رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة.

¹: يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع، طبعة أولى، الأردن، 2006، ص ص: 220-221.

يتبوأ الاستثمار في تأهيل القوى العاملة مكانة متميزة بين أوجه الاستثمار المختلفة نظرا لأهمية القوى العاملة في تحقيق التنمية والتقدم، إن الاستثمار في الموارد البشرية يعد أفضل من الاستثمار في الموارد المادية لطول فترة الخدمات التي يمكن الحصول عليها في الأولى عن الثانية¹. ويتفق هذا مع آراء الاقتصاديين أمثال: آدم سميث، وألفريد مارشال، وميلتون، بل إن "باتون" في كتابه عن نظرية المحاسبة قد أوضح أن "الموارد البشرية تعد أهم أصل في أي مشروع اقتصادي وبشكل يفوق الأصول المادية"²

يتزايد الإقبال على الاستثمار في التدريب يوما بعد يوم خصوصا مع التغيرات التقنية المتلاحقة التي تتسارع خطاها في العالم وتحاول المؤسسات تطبيقها لتحافظ على وضعها في الأسواق.

وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الاستثمار في التدريب لا تختلف باختلاف حجم ونوعية المؤسسات فهو ضرورة للمؤسسات الكبيرة وأيضا للمؤسسات الصغيرة خاصة وأن هذه النوعية من المؤسسات تعاني من مشكلات إدارية وتسويقية يمكن للتدريب حلها، كما أن التدريب له أهميته للمؤسسات الإنتاجية وأيضا للمؤسسات الخدمية لتحقيق ذات الأهداف، وفي داخل المؤسسة الواحدة فإن التدريب ضرورة لمختلف نوعيات الأعمال لتنمية الأداء في مختلف مجالات العمل الإدارية والفنية والتخصصية.

ويجب التنويه بوضوح إلى أن الناتج المحلي للمؤسسة هو محصلة أداء القوى العاملة بها، ويشكل مجموع هذا الناتج في كافة المؤسسات الناتج المحلي الإجمالي للاقتصاد الوطني، ومع تحسين أداء القوى العاملة من خلال التدريب فإن الأمر ينعكس في النهاية في زيادة هذا الناتج.

المطلب الثاني: استراتيجية تمكين الأفراد:

إن مفهوم تمكين لأفراد من المفاهيم التي صاحبت تطور الفكر الإداري في السنوات الأخيرة من خلال منحهم السلطة، وتوثيق العلاقة بينهم وبين المؤسسة في كل المستويات الإدارية بما يحفزهم على تقديم أفكارهم وتنمية مساهماتهم الابتكارية لخدمة مؤسساتهم، ولهذا سعت العديد من الاتجاهات والآراء والمؤسسات إلى المناداة بتمكين الأفراد وتقوية مركزهم بغية اتاحة الفرصة للإبداع والابتكار وزيادة الانتاجية، وذلك باعتبارهم جزءا أساسيا من النظام الإداري للمؤسسة.

¹ : El Hamani Larbi, la Formation outil de Gestion des ressources humaines Revue, formation, entreprise, (Casablanca N20 °) 30 mars 1993, P33.

² : منظمة العمل العربية، "مجلة العمل العربية"، (العدد 60)، فيفري 1995 ص 31 .

الفرع الأول: تعريف التمكين:

هناك العديد من الآراء التي ناقشت تعريف مصطلح التمكين، وتجمع في أغلبها على أن التمكين يتمحور حول إعطاء الفرد صلاحية وحرية أكبر للمشاركة وابداء الرأي في أمور في سياق الوظيفة، أي خارج إطار الوظيفة.¹

والتمكين عند البعض ينظر إليه على أنه تحرير الفرد من القيود، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والابداع.²

كما يُنظر إلى التمكين على أنه حالة ذهنية لدرجة أن الموظف الذي يمتلك هذه الحالة الذهنية يمتلك خصائص يطلق عليها خصائص الحالة الذهنية للتمكين والتي تشمل على:³

1. الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير.
2. الوعي والاحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والأشياء التي تدور في ذلك العمل الخاص الذي يقوم به العامل).
3. المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال العامل.
4. المشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو الدائرة وحتى المؤسسة التي يعمل بها.

الفرع الثاني: خصائص التمكين:

- التمكين واحد من المظاهر الجدية في إدارة الأعمال الحديثة.
- بدأ بمجرد تنفيذ النوعية في المصانع التي تطبق *de juste à temps*.
- نشر التمكين خارج المؤسسة مربوط بهدف إرضاء الزبون لأنه يحتاج أمامه إلى شخص يجيبه حالاً ويقرر.
- التمكين لا يخص فقط البائعين أو العمليين بل يخص كذلك الإطارات و المسيرين, لو طرحنا مثلاً السؤال التالي: "من يملك أفضل مكاناً لاتخاذ القرار الاستراتيجي المتعلق بتكليف المنتجات والخدمات ببلد أجنبي، المديرية العامة (البعيدة), أم مدير الفرع بهذا البلد

¹ : Conger, J .A. and Kanungo, R.B, **Empowerment Process: Integrating Theory and Practice**, Academy of Management Review, 1988, pp: 471_482.

² : Zemeke,R.and Schaaf, D, **The Service Edge: 101 Companies That Profit From Customer Care**, New York: American Library, 1989,pp: 65_66.

³ : Berry, L. **Relationship Marketing of services Growing Interest: Emerging Perspectives**, Journal of the Academy of Marketing Science, 1995, p: 236.

الأجنبي " ؟ في مؤسسة تطبق التمكين, الجواب سيكون مدير الفرع, في حدود الحفاظ على صفات المنتج النابع للعلامة و احترام المعايير.

- إذا أردنا الاهتمام بزبائننا مثلهم مثل المساهمين, يجب أن نضع القرار على المستوى العملي, هنا يكون له أكثر حظ في أن يكون الأحسن, لأن الذي اتخذه يعرف السياق و الحرفة, لديه الخبرة, و يمكن له معرفة و قياس الآثار بسرعة فيما يتعلق بالقرار الاستراتيجي المالي والعلمي.

- أغلب المنظمات التي لم تصل بعد إلى مرحلة اللامركزية, لازالت بعيدة عن التمكين, لأن المبدأ الأساسي المطبق هو تقسيمه إلى أصناف.

- للتمكين حدود معينة فإذا خرج المشكل منها, القرار يجب أن يتخذ على مستوى هيراركي أعلى ولا يمكن لأي شخص التدخل إلا تحكم حول الأشياء على مستواه.

الفرع الثالث: أهداف التمكين :

1. توجيه المؤسسات إلى زبائنها.
2. الاستجابة لتغيرات المحيط.
3. اختصار وقت القرار.
4. التمكين ضروري لتحسين كل الطرق بحذف أسباب الخطأ و التعطل, هذا ما جعل اليابانيين يفتحون المجال للتمكين. عندما سمحوا للعمال في سلسلة الإنتاج بإيقافها إذا أنجزت جزءاً معيناً من الإنتاج.
5. زيادة سرعة ردّ الفعل من طرف المؤسسة.
6. إعطاء أحسن قرار ملائم.
7. يجب أن يقود التمكين إلى إدماج و تحفيز الأفراد و إرضاء الزبائن.
8. الإحساس بالمسؤولية.
9. زيادة روح المبادرة.
10. رفع القدرات للفرد و الجماعة.

المطلب الثالث: استراتيجية إعادة هندسة وظيفة الموارد البشرية:

الدراسات المستخلصة من أكبر الشركات الأمريكية أظهرت رغبتها في تقليص تكاليف وظيفة الموارد البشرية ومستوى العمال, ولهذا ظهر ما يسمى إعادة هندسة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم إعادة هندسة الموارد البشرية:

تتضمن إعادة هندسة الموارد البشرية إلغاء الخدمات ذات القيمة المضافة المنخفضة, والاعتماد على المصادر الخارجية, واستعمال تكنولوجيا المعلومات الجديدة, والتي ستكون لها تأثير بالغ على نشاطات مكان ودور مدير الموارد البشرية. والسؤال المطروح هو على أي أساس يتم التقييم, و إجراءات مكافأة الأفراد, و لمن توجه برامج التدريب ؟ لمواجهة هذه التحديات عدة أساليب للتغيير يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار .

الفرع الثاني: أساليب التغيير¹:

1. توزيع الوظيفة على المسيرين الذين يريدون أن يصبحوا كلهم مديرين للموارد البشرية؛
2. التخطيط الاستراتيجي للوظيفة لمواجهة المشاكل الجوهرية في أعمال الشركة و كذلك من أجل إنتاج قيمة مضافة, وهنا محترف الموارد البشرية يصبح « Business partner » مهمته تكمن في مساعدة الأفراد في حل المشاكل التي يتعرضون لها وبدون آجال وبأحسن الأحوال وإرضاء الزبائن ورفع قيمة رقم الأعمال وزيادة الأرباح والإنتاجية.
3. إعادة تصميم هيكل يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الجماعية للدفاع عن حقوق العمال مع الأخذ بعين الاعتبار أن إعادة تصميم مسارات إدارة الموارد البشرية لا ينبغي أن يلغي وجود محترفي في هذه الوظيفة, بل يجب تطوير مكانتهم و دورهم بالنسبة للبعض, و على البعض الآخر أن يتجمعوا في مراكز داخلية و خارجية من أجل الانتقال من الإدارة المركزية إلى الوحدات العلمية.

المطلب الرابع: استراتيجيات أخرى لتأهيل القوى العاملة في المؤسسات الانتاجية:

هناك استراتيجيات أخرى لتأهيل القوى العاملة نذكر منها:

استراتيجية الاستثمار في رأس المال الفكري.

لقد ظهر رأس المال الفكري كمصطلح منذ 1958، إلا أنه لم يجسد كمفهوم إلا بحلول عام 1969، وقد كان الفضل في ذلك إلى الاقتصادي J.K.Galbraiths بعدها تو توظيف وتوسيع المفهوم من قبل المفكر Peter drucker سنة 1993، وعليه ابتداءا من هذه السنة

¹ : Jaques Igalem, *revue personnel*, N° 409 ; ANDCP ; Paris ; 2000 ; P 65.

تعددت التعاريف ووجهات النظر حول مفهوم رأس المال الفكري¹، وفيما يلي سوف نحاول التعرف على البعض منها:

يعرف Sterwart رأس المال الفكري على أنه يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمؤسسة.²

أما Youndt فيحاول اسقاط مفهوم رأس المال الفكري على كل من الانتاجية ومستويات الأداء العالية، فيقول بأن رأس المال الفكري يعبر عن قدرات متميزة، يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين المؤسسة، تمكنهم من تقديم اسهامات فكرية تمكن المؤسسة من زيادة انتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات المماثلة.³

مما يبق يمكن القول بأن رأس المال الفكري يتمثل في نخبة العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية التنظيمية دون غيرهم، حيث تمكنهم هذه القدرات من انتاج أفكار جديدة، أو حتى تطوير أفكار قديمة والتي تمكن المؤسسة من توسيع حصتها السوقية وتعزيز نقاط قوتها باقتناص الفرص المتاحة أمامها أو حتى خلقها.

¹ : عبد الحفيظ بيلعربي، جمال أبو راشد، شروط الأمثلية لمعدل الانفاق على أصول المعرفة لمنشأة أعمال، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، 27 28 أبريل 2005، ص:3

² : هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري، انطلاقة إدارية معاصرة، دار السحاب، القاهرة، 2008، ص: 18.

³ : عادل حرشوش المبرجي، صالح أحمد علي، رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2003، ص: 17.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل الذي تضمن معايير تأهيل القوى العاملة تمكنا من إعطاء تعريف شامل للتأهيل بصفة عامة وتعريف لتأهيل القوى العاملة بصفة خاصة حيث ساعدنا هذا على تحديد مفهوم القوى العاملة المؤهلة والقوى العاملة غير المؤهلة وذلك بالاستناد إلى جملة من المعايير لتصنيف القوى العاملة المؤهلة، حيث اعتبرنا أن حصول الطالب على شهادة البكالوريا زائد شهادة أخرى إما جامعية أو من مدرسة عليا أو مراكز متخصصة أو مراكز التكوين المهني والتمهين... تعتبر بمثابة تأشيرة لدخوله لعالم القوى العاملة المؤهلة. كما أن هناك قوى عاملة لديها كفاءة ومهارة عالية إلا أنها ليست حاصلة على شهادة البكالوريا وبذلك تبقى قوى عاملة قليلة التأهيل حيث اعتبرنا شهادة البكالوريا في نقطة بداية تأهيل القوى العاملة، ودليل ذلك هو أن هذه القوى لا تستطيع أن تتبوأ مناصب شغل عليا مالم تكن حاصلة على شهادة جامعية ولولا ذلك أيضا لما أُعيد بكالوريا 2016 لدورة ثانية بعد الشكوك في تسريب لبعض مواضيعه في بعض التخصصات.

كما توصلنا أيضا من خلال هذا الفصل إلى أن تأهيل القوى العاملة هو عملية مستمرة مدى الحياة، والعامل الماهر هو الذي يؤهل نفسه بنفسه من خلال اقتحامه مجال تعلم اللغات والاعلام الآلي والتكوين المهني في المجال الذي يهواه على الرغم من حصوله على شهادة جامعية، فكل هذا يرفع من مستوى تأهيله ويفتح الأبواب أمامه في سوق العمل حيث تكون مختلف برامج وسياسات الشغل تخدمه، هذا ما سنراه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني:

تحليل سياسات تشغيل القوى
العامة في سوق العمل

يواجه صانعو السياسات تحديات التشغيل في عالم القرن الواحد والعشرين ذات الطبيعة الأكثر تنوعا والمتعددة الأبعاد عما كانت عليه في الماضي نتيجة التحول الديمغرافي المتمم بالزيادة السريعة في عدد البالغين لسن العمل ولزيادة اقبال المرأة على الشغل وانخفاض فرص الهجرة، وتصاحب هذه التحولات الكمية مع تحدي نوعي يتمثل في الارتفاع السريع لعدد طلبة الجامعات وعدد الخريجين منها واقبالهم على سوق العمل، إذ يمثل ذلك الرهان الأكبر في مواجهة الضغط المتزايد على سوق العمل.

ويعتبر سوق العمل السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف، ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على القوى العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمؤسسات وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.

ومن أجل خلق فرص عمل، كان لزاما على الدول بما فيها الجزائر انتهاج سياسة تشغيل واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة، حيث تم تسطير عدة برامج وآليات ساهمت في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة وهذا ما سنتعرض إليه في هذا الفصل من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: سوق العمل، تعريفه، متطلباته ومؤشراته.

المبحث الثاني: سياسات تشغيل القوى العاملة في الجزائر.

المبحث الأول: سوق العمل، تعريفه، متطلباته ومؤشراته

لقد لقي سوق العمل اهتماما كبيرا من عدة نواحي (سياسيا، اقتصاديا، اجتماعيا، ... الخ) من حيث الدراسة والتحليل منذ القدم من طرف علماء الاقتصاد ومنظري الفكر الاقتصادي، كما تعمقت الدراسات والأبحاث في هذا المجال، حيث كانت لهذه الدراسات طرقا وأساليب متعددة في تحديد معنى سوق العمل ومتطلباته.

سنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على ماهية سوق العمل والتطور الميداني لمتغيرات ومؤشرات سوق العمل ودلالاتها بالإضافة إلى متطلبات سوق العمل بالجزائر.

المطلب الأول: ماهية سوق العمل

يشكل سوق العمل أحد الأركان المهمة في الاقتصاد الكلي، وهو يمثل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع الطالبين عليها، ويتم ذلك بواسطة آليات يتم من خلالها تحديد الأجور وعدد ساعات العمل.

وسنحاول في هذا المطلب تعريف كل من العمل، السوق وسوق العمل، كما سنتطرق إلى نظام معلومات سوق العمل ومصادره.

الفرع الأول: مفهوم العمل

يمثل العمل العنصر البشري وهو في صراع دائم مع الآلة التي أصبحت تحل مكانه في عدة أعمال، ولكن رغم ذلك يبقى عمل الإنسان ضروري لأنه هو الذي يضع استراتيجيات المؤسسة وخططها وأهدافها.

أولا : تعريف العمل: هناك عدة تعاريف أعطيت للعمل نذكر منها ما يلي:

1. " العمل هو ذلك الجهد الفكري أو العضلي الواعي والهادف الذي يقدمه الفرد مقابل أجر¹."

2. العمل هو ذلك النشاط الانساني الملزم الذي يقدم من خلال الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد العمل المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، كما اعتبره آدم سميث ودافيد هيوم على أنه أساس ثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها².

3. العمل هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة قيمة وخلق منفعة، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، هذا الدخل ينفقه الإنسان بدوره لتلبية حاجاته المتنامية باستمرار³.

¹: نعمت الله نجيب وآخرون، مقدمة في الاقتصاد، الدار الجامعية، 1990، القاهرة، ص: 39.
²: محمد طاقة، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص: 19.
³: أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب- الآثار- والحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 9.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

4. العمل هو ذلك النشاط الخاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون إلا بالفكر والعقل الذي يملكه الإنسان.¹

5. تتضح كلمة Labour أو (Labor) من قواميس اللغة الانجليزية أنها تعني جهد (جسدي أو عقلي)، وبخاصة حين يكون عسيرا أو إلزاميا. والعمل هو النشاط البشري الذي يؤمن السلع والخدمات في مجتمع ما، ويعني كذلك الخدمات التي يؤديها العمال لقاء أجور معينة. وفي تعريف القواميس الفرنسية نجد أن العمل هو شكل من نشاط الإنسان (الرجل أو المرأة) نشاط يدوي أو ذهني يهدف إلى إنتاج (أو المشاركة في إنتاج) نتائج نافعة.²

6. العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.³

7. العمل هو عبارة عن مجموع القدرات الفيزيائية والفكرية التي يمتلكها الإنسان لاستخدامها في إنتاج السلع والخدمات الضرورية لتلبية حاجياته؛ وحجم العمل مرتبط بعدد السكان النشيطين في البلد وكذا بعدد ساعات

العمل التي يبذلها كل عامل، هذا من جهة ومن جهة أخرى بإنتاجية عنصر العمل بحيث كلما زادت إنتاجية عنصر العمل أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج رغم أن عدد العمال أو عدد ساعات العمل تبقى على حالها.⁴

ثانيا: أهمية وضرورة العمل:

لا يمكن التغلب على الندرة إلا بالعمل، والفرد لكي يحصل على مختلف الخيرات ويلبي جميع حاجاته ويتحصل على أجره لا بد له من العمل. وما ينطبق على الفرد ينطبق على المؤسسة ثم بعدها المجتمع.

وقد قررت الشريعة الاسلامية أن قيمة الانسان لا تقاس إلا بالعمل وأن ليس للإنسان إلا ما سعى، وأن قيمة كل امرئ في المجتمع بما يقدمه لربه وللناس من عمل صالح كما أن

¹: د. باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006 ، ص:14.

²: غضبان بشير، الانسان، العمل ومكافأته والبطالة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول: "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15—16 نوفمبر 2011، ص: 1_2.

³: النعيمي محمد جلال، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص:17.

⁴: إنتاجية العمل هي حاصل قسمة التغير في الإنتاج المحقق على التغير في عدد وحدات العمل المستعملة في إنتاجه.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الشريعة رفعت شأن العمل إلى مصاف العبادات والواجبات الدينية الأساسية¹ قال الله جلّ علاه " فَأَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ " ² ، وقال سبحانه: "هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ"³، وقال النبي صلى الله عليه وسلم: "من الذنوب ذنوب لا يكفرها إلا اللهم بطلب المعيشة"⁴.

بالإضافة إلى ذلك فإن العمل بالنسبة للمسلم يعد عبادة وواجب ديني. قال الله عز وجل: " وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"⁵

وقال الرسول ﷺ (من عمل عملاً فليتقنه)

ثالثاً: أنواع العمل: هناك عدة أنواع للعمل نذكر منها

1. **نظام الرق:** وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز نوعين من الرق، الرق قصد إنتاج الخيرات، ويتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوربيين وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865، وهناك الرق المتعلق بالخدمات المنزلية.

2. **نظام العمل بالأجر:** هو العمل الذي يسود حالياً في جميع أنحاء العالم، وهو يتميز بأن العامل حر في نفسه، ضف إلى هذا أنه يتقاضى أجره نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص على مدة العمل، حقوق العامل وواجباته، بالإضافة إلى عمولته.

3. **أنواع أخرى للعمل:** هناك أنواع أخرى للعمل حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره وهو سائد أكثر في التعاونيات الفلاحية⁶، كذلك نجد العمل بالمكافأة والذي يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئته على انجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

الفرع الثاني: الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل

قد يخطر ببال أي طالب مبتدئ في دراسة وتحليل ظاهرة البطالة وسوق الشغل تساؤل جوهري ومهم هو: هل سوق الشغل هو نفسه سوق العمل؟، أم أن هناك فرق بين الأول

¹: د. صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، مطبعة المعارف ببغداد، ط2، سنة 1971، ص ص: 55_56.

²: سورة الجمعة: الآية العاشرة.

³: سورة الملك: الآية الخامسة عشر.

⁴: رواه الطبراني في: الأوسط، وأبو نعيم في: الحلية، والخطيب في التلخيص المتشابه، من حديث أبي هريرة . وأورده أبو حامد محمد بن محمد الغزالي في: إحياء علوم الدين، بتخريج: الحافظ العراقي، طبعة دار الشعب، القاهرة، سنة 1969، الجزء الرابع، ص: 702.

⁵: الآية 105 من سورة التوبة.

⁶: أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص ص: 56-57.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

والثاني؟، وفيما يتمثل هذا الفرق إن وجد؟، والإجابة على هذا السؤال هو أن العمل (Le Travail) والشغل (L'Emploi) مترادفان لغويًا لكن مختلفان في المعنى أو الاصطلاح، فسوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري والسلعة محل البيع هنا هي خدمات العمل وتكلفة شراء هذه الخدمات هي الأجور التي يقدمها أرباب العمل إلى العمال، ويمثل الطلب على خدمات العمل المؤسسات وقطاع الأعمال بينما تعرض خدمات العمل من طرف القوى العاملة (العمال والبطالين)، أما في سوق الشغل فتتبادل الأدوار بين المؤسسات والقوى العاملة، فالمؤسسات التي تمثل الطلب على العمل في سوق العمل هي التي تعرض مناصب الشغل، بينما يمثل البطالين مع العمال الباحثين عن مناصب عمل جديدة طلب الشغل، والسلعة محل التبادل هي مناصب الشغل.

الفرع الثالث: مفهوم سوق العمل

سنتناول فيه تعريف سوق العمل وخصائص وأنواع سوق العمل.

أولاً: تعريف سوق العمل:

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين، وذلك بسبب تعدد وتنوع المرجعيات النظرية والفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

1. عُرف سوق العمل بأنه: "هو السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمؤسسات، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة"¹.
2. يعطي كودمان - Goodman - تعريفًا عمليًا لسوق العمل المحلي، فيعرفه: "بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"².
3. هو "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل"³.
4. ويُعرف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية (آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف⁴.

¹: محمد طاقة، اقتصاديات العمل، إثناء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 31.

²: ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص: 11.

³: مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006، ص: 16.

⁴: د. نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية-مصر، 2001، ص: 15.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

5. ويعرف كذلك سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين، لخدمات العمل. والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري. ونتيجة حصول تطورات في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس"¹.

"قد يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات، فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها، وحينما يتقابل العرض مع الطلب يجرى تحديد للثمن (الأجر المحدد للوظيفة)"².

من خلال التعاريف السابقة التي رأيناها والخاصة بسوق العمل، يمكن القول بأن سوق العمل كأى سوق يتضمن بائعين ومنتسقين وأسعار وبيع، فهو يشمل كل من القوى العاملة التي تبحث عن عمل (تقديم خدمات العمل)، والمستخدمين ذوي الحاجة إلى اليد العاملة أو خدمات القوة العاملة لقيام مشروعاتهم سواء انتاجية أو خدمية، كما يمكن اعتبار مؤسسات التعليم بجميع مراحل وأنواعه كأحد المكونات والعوامل المؤثرة في سوق العمل، بالإضافة إلى مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة والمؤسسات المسؤولة عن تنظيم سوق العمل.

ثانياً: خصائص سوق العمل:

- يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص نذكر منها:
- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
 - خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
 - ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر، في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
 - الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل إنتاج سلع أو خدمات يتم تداولها وبيعها.
 - كثرة التشريعات والمؤسسات التي تحدد تنظيم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة، حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل كما هو الحال في مكاتب التوظيف، وشركات أو مؤسسات التصدير والاستيراد³.
 - غياب المنافسة الكاملة تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة.

¹: د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص: 21.

²: منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص35.

³: مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص 17.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

- سهولة التمييز بين خدمات العمل، حتى ولو تشابهت سواءاً لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن والثقافة...الخ.
- تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات داخل المؤسسة...الخ).
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، وكذلك تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى¹.

ثالثاً: أنواع سوق العمل:

تحدد أسواق العمل تبعاً للصفة التي تمثلها، فهناك الأسواق المحلية، والأسواق الإقليمية أو القطرية، والأسواق العالمية أو الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم.

1. **الأسواق العالمية:** هي أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم وباقتصاديات جميع دول العالم.

2. **الأسواق الإقليمية:** تتمثل بأسواق دول إقليم معين وهي أقل اتساعاً من الأسواق العالمية، ومن أمثلة ذلك: السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية،الخ.

3. **الأسواق المحلية:** فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة أو القطر وهي الأصغر في منظومة الأسواق السابقة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل منظم، وفق تشريعات وقبوض محددة، بينما تعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (سوق سوداء). أما النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في²:

- **التشغيل:** من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، الخسائر.
- **البطالة:** من حيث حجمها، وآثارها السلبية على الفرد والمجتمع.
- **الأجور:** من حيث ارتفاعها أو انخفاضها.

¹: د. نعمت الله نجيب ابراهيم، **نظرية اقتصاد العمل**، مرجع سابق، ص ص 11_13.

²: مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص ص 17-18.

رابعاً: المؤثرات في سوق العمل:

تتحكم في سوق العمل عوامل وأنظمة مختلفة، تؤثر في مواقفه وقراراته، حيث تتأثر هذه العوامل بسلوك وقرارات الآخرين سواء من خلال الرواتب أو مزايا العمل أو المهارات التي تقدم. ومن العوامل المؤثرة في سوق العمل ما يلي¹:

- 1. عوامل جغرافية:** والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، فهي تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل شروط الحياة للعامل وأسرته... الخ.
- 2. العامل الديمغرافي:** يعتبر معدل النمو الديمغرافي أحد أهم المؤثرات التي لها انعكاس على سوق العمل لكونها تحدد حجم اليد العاملة الوافدة إليه، والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بذلك الطلب على اليد العاملة. كما نجد العامل الديمغرافي يتأثر بدوره بالمؤثرات الخاصة بمعدل الولادات والوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق.
- 3. النظام الاقتصادي:** إن النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، يرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. أما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي إلى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية، يكون لها أثر على سوق العمل التي تصبح تعاني عجزاً في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.
- 4. النظام التكنولوجي:** والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، بحيث تحل الآلة محل العامل لما لها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف، فيصبح الطلب على الأيدي العاملة المؤهلة بمختلف المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة كالمهندسين والتقنيين والفنيين... الخ من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضاً في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.
- 5. النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة كالتأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها. وينتج عن

¹: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2010، ص: 60-

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق. وفي بعض الحالات تكون البطالة المقنعة مقبولة من الناحية السياسية أو الاجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل القطاع الزراعي الذي يقبل بها من أجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحو المدن.

6. **النظام التربوي والتكويني:** والذي يلعب دور كبير في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كمًا وكيفًا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات. والهدف من ذلك رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج المؤسسات.

إضافة إلى هذه العوامل هناك مجموعة أخرى من المتغيرات والتي تعتبر من المؤثرات في سوق العمل وهي¹:

- النقابات العمالية التي تسعى لتحقيق برامجها وأهدافها وغاياتها والتي تتمثل في الدفاع عن العمال وأصحاب الحرف وانصافهم، وتحصيل حقوقهم، والتحسين من أوضاعهم سواء من داخل العمل أو خارجه.

- أصحاب العمل أو أصحاب رؤوس الأعمال الراغبين في توظيف أيدي عاملة مدربة وخبيرة، تؤمن لهم منتجات منافسة محليا وإقليميا وحتى عالميا.

- التنظيمات المهنية، ومنها تنظيمات أصحاب العمل والممثلة في الغرفتين التجارية والصناعية، وجمعيات أصحاب العمل ومنظماتهم، ومنها ملاك المدارس الخاصة.

- الدولة صاحبة السلطة والسيادة بما تقوم به باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، إضافة لسن التشريعات والقوانين وإجراءات الدراسات والأبحاث ورسم السياسات الاقتصادية والتنموية، حيث لم يقف دور الدولة عند هذه الحدود بل يتعداها إلى البحث عن الأسواق الإقليمية والدولية لتأمين الواردات من المواد الخام، وتصدير المواد والسلع المصنعة وحمايتها من المنافسة الخارجية، إضافة لتنظيمها لحركة الأيدي العاملة الوافدة، كي لا تؤثر على الأيدي العاملة الوطنية وبالتالي يؤدي إلى حدوث بطالة.

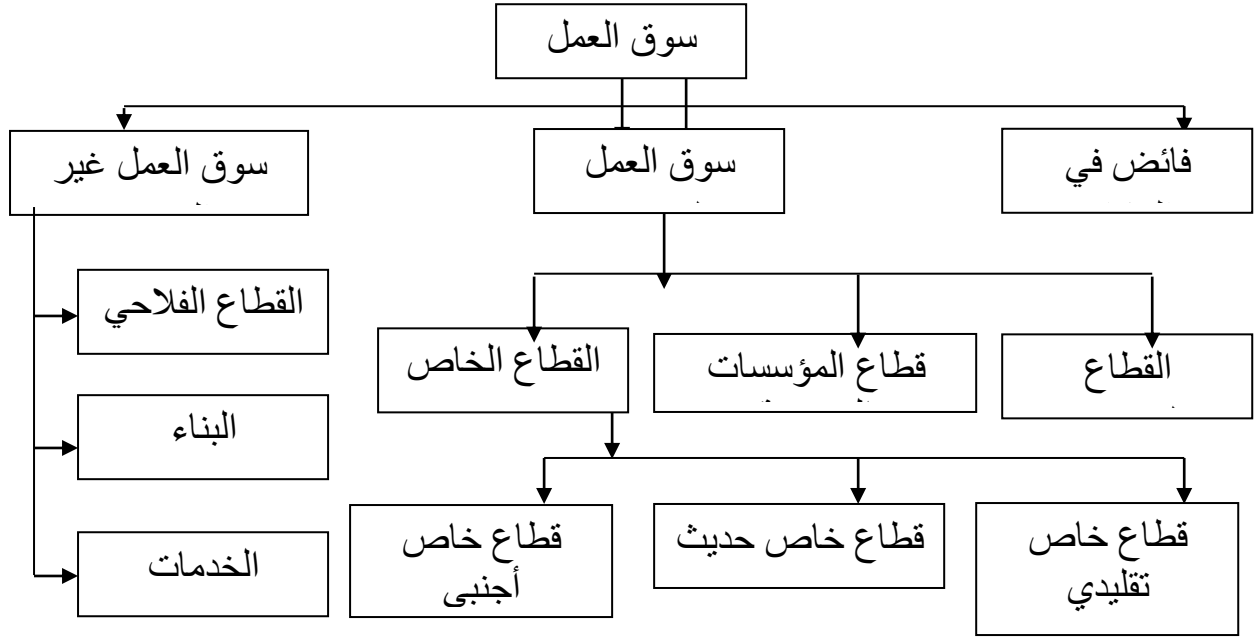
خامسا: هيكل سوق العمل في الجزائر:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك:

¹: مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، مرجع سابق، ص ص، 17- 18.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الشكل رقم (1-2): هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008، ص 270.

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

- **القطاع الحكومي:** وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لاأحذية أو تعاقدية. ويتميز هذا القطاع بتوفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية، وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي، وبالتالي نجد معلومات إحصائية عن المتعطلين ممن سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى إثرها يمكن قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والنساء في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين، وخاصة بالإدارة الحكومية والقلّة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي نجد أن وزارات القوى العاملة أو التشغيل تحفظ هذه الفئة.

يمثل هذا القطاع أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها، وقد كرسّت التشريعات منذ 1990 مبادئ ومرونة التشغيل وذلك للحفاظ عليه وتتعلق هذه القوانين فيما يلي:

- الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

- المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

- حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية.
 - النقابات والدفاع عن العمال.
 - الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة.
 - آليات التقاعد المسبق.
 - التأمين على البطالة.
- **قطاع المؤسسات العمومية:** لعبت المؤسسات العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ولكن هيكله وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعلت المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد وتغيير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر وما أسرى من امتيازات في قطاع الإدارة، أسرى على القطاع العمومي إلا أنه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء أكانت الحوافز جماعية أو فردية وفق الاتفاقيات الثنائية بين العمال وأرباب العمل.
- **القطاع الخاص:** يمثل فئة من العاملين الذين يعملون لحسابهم الخاص وكذلك من يعمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك 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، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة لأي أساس نظري ومحتاجة لكثير من الدراسات.
- يشترك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية. فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصخصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ويتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من سوق العمل وهي:

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

✓ **سوق القطاع الخاص التقليدي:** وتمثله المشروعات والمنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض.

✓ **سوق القطاع الخاص الحديث:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-25 عامل ويتميز بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

✓ **سوق القطاع الخاص الأجنبي:** يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة وذات خبرة طويلة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الأجنبية وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التدريب والتكوين.

2- **سوق العمل غير الرسمي:** يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب 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 الاقتصادية، حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حيث أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود¹، ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا إلى التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق والولوج فيه بسهولة، وقد اتسع بشكل واضح على مستوى العالم خلال الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين، بفعل مجموعة من العوامل وخاصة لدى الدول التي طبقت سياسة الإصلاح الاقتصادي (التثبيت والتعديل الهيكلي)، سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للالتزامات الاقتصادية وقد مسى هذا العمل غير الرسمي حتى الدول الصناعية، وأدى إلى ظهور العمل غير الرسمي من خلال سياسة الدولة المنتهجة سواء بالاهتمام بالسياسات الاستثمارية وتحرير التجارة وتشجيع الصادرات للمؤسسات الصغيرة وهو ما يؤدي إلى تقليص كثافة العمل لديها ومنها زيادة حدة البطالة كذلك تطبيق النظام الجزائي بعبء ضريبي كبير يجعل التهرب منه عن طريق السوق الموازية ومنها العمل غير الرسمي ويتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقاسا بعدد المشتغلين فيه وبقيمة رأس المال المستثمر، وبالتالي فإن الطلب على العمل في القطاع غير الرسمي هو الذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا، وكثيرا ما يكون منقوصا بحيث تميزه دخول منخفضة وفرص عمل ذات نوعية متدنية وشروط وظروف عمل سيئة والقيمة المضافة التي تولدها ضعيفة وخاصة لدى المرأة، ونجد في هذا السوق العديد من الأسواق الفرعية منها: قطاع الفلاحة والبناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

¹ : Philippe HUGON, Naima PAGES, *Ajustement structurelle emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique Francophone*, pp : 27- 28.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

المطلب الثاني: التطور الميداني لمتغيرات ومؤشرات سوق العمل ودلالاتها

سنتناول من خلال هذا المطلب مفهوم كل من السكان والقوى العاملة، المشتغلون والعاطلون باعتبارهم متغيرات تعكس حالة سوق العمل كما سيتم التطرق إلى مؤشرات سوق العمل لمعرفة الوضعية الحالية له ومقارنتها بالسنوات الأخرى وهذا بعد حساب مجموعة من المعدلات الشائعة الاستعمال في سوق العمل.

الفرع الأول: متغيرات سوق العمل: نتناول في هذا الفرع المتغيرات التي تعكس حالة سوق العمل في الجزائر، وهي: القوى العاملة، المشتغلون والعاطلون.

أولاً: السكان والقوى العاملة¹:

1. **السكان:** إن مجموع السكان (PT) يتكون من فئتين، فئة بلغت السن القانونية للعمل (16-59 سنة) ونطلق على هذه المجموعة مصطلح السكان في سن العمل (PAT) وفئة أخرى لم تبلغ هذا السن أو تجاوزته (أقل من 16 سنة أو أكثر من 60 سنة)، ويقسم السكان كذلك إلى سكان ينتمون للقوى العاملة (PA) وسكان خارج القوى العاملة (PNA) ويطلق الاقتصاديون على هذين الصنفين السكان النشطين وغير النشطين .

2. **القوى العاملة:** تعرف القوى العاملة بأنها مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع، ونطلق على القوة العاملة اسم السكان النشطين اقتصادياً².

إن القوى العاملة تشمل السكان في سن العمل الذين يصرحون أنهم يزاولون أو يبحثون عن نشاط مهني لقاء أجر وعليه نجد أن القوى العاملة تشمل كل من:

- كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب.
- أصحاب العمل سواء كانوا يستخدمون عمالاً أو يعملون لحسابهم الخاص وسواء كانوا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء.
- كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجر حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل. حيث يعتبر السكان العاطلون من السكان النشطين في سوق العمل رغم أنهم لا يزاولون أية وظيفة لأنهم يبحثون عن العمل ولم يجدوه ولهذا فهم نشطين لا يعملون، وعليه فالسكان النشطون يشملون كل القوى العاملة والمستعدة لإنتاج السلع والخدمات، أما غير النشطين يشملون الأفراد الذين سنهم يقل عن 16 سنة (لا يسمح لهم القانون بالعمل).

¹: البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مداخلة تم نشرها في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2011، ص 176.

²: أحمد الأشقر، السكان والتنمية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب-سوريا، 1983، ص: 115.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

- الأشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة أو لفترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا.
 - العمال الذي تعرضوا للبطالة بسبب الركود الاقتصادي أو بسبب ظروف أخرى.
 - القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب.
- أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة، يمكن ذكرهم كالتالي:
- المساجين والمحتجزين في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا، إذا لم يتقاضوا أجورا معينة مهما بلغ مقدارها لقاء عملهم.
 - السكان في سن العمل الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة.
 - التلاميذ والطلبة بدون مهنة وظيفية والذين يزاولون دراستهم.
 - النساء في البيت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة، وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة إذا تقاضين عن عملهن أجراً، سواء أكان ذلك لأفراد العائلة أو للغير.
 - الملاك العقاريين الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من إيرادات دون أن يكفوا أنفسهم عناء العمل أو إدارة شؤون عقاراتهم.
 - المتقاعدون الذين يحالون على المعاش وهم في سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر والصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب.
 - العاجزون عن العمل والمعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.

إن سوق العمالة يهتم فقط بالقوى العاملة (السكان النشطون) والتي تتكون من الأفراد المشتغلين (PO) بالإضافة إلى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل (STR) ، أما السكان العاملون أو القوى العاملة المستخدمة هي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الإنتاج، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدى الغير والذين يعملون مشاركة والذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف والمهن المستقلة، أما العاطلون فهم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه والذين يبحثون عن العمل عند الأجر السائد ولم يجدوه.

من التحليل السابق، نستنتج العلاقات التالية التي تربط بين السكان ومكونات القوى العاملة:

$$PT = PA + PNA \dots (1)$$

أي: عدد السكان الإجمالي (PT) = عدد السكان النشطين (PA) + عدد السكان غير

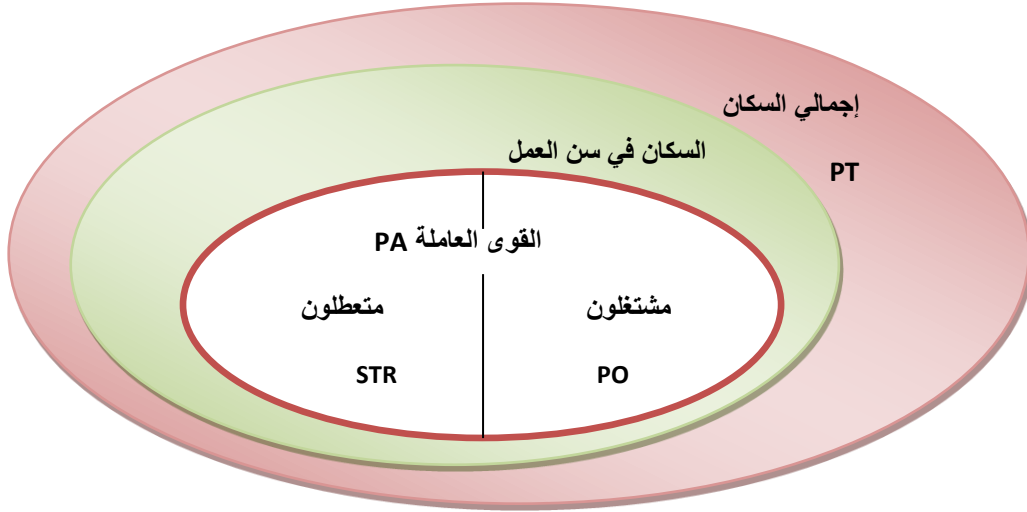
$$PA = PO + STR \dots (2)$$

أي: عدد السكان النشطين (PA) = عدد الأفراد المشتغلين (PO) + عدد الأفراد

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

لو مثلنا المجموعات السابقة في دوائر، فإن دائرة السكان تحوي دائرة السكان في سن العمل وهذه الأخيرة تحوي القوى العاملة التي بدورها تحوي العاطلين والمشتغلين:

شكل رقم (2-2): مخطط السكان والقوى العاملة:



المصدر: البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مصدر سابق، ص 178.

إن الدائرة أعلاه توضح أن السكان النشطين أو القوى العاملة محتواة في السكان الذين هم في سن العمل وتتكون من الأفراد العاملين بأجر والأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية (رغم تصريحهم أنهم بدون عمل أثناء المقابلة) بالإضافة إلى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل بأجر في أي وقت، كما تشمل الأفراد الذين هم في الخدمة الوطنية.¹ إن الفترة المرجعية تحدد قبل البدء في عملية التحقيق وعادة ما تكون في الأسبوع الذي يسبق العملية بشهر أو شهرين على أكثر تقدير.

نظرا لاختلاف النظم والتشريعات المعمول بها من دولة لأخرى، فإن المكتب العالمي للعمل (BIT) وحد المصطلحات الخاصة بسوق الشغل، وقد بين أن القوى العاملة تتكون من الأفراد المشتغلين بأجر بالإضافة إلى الأفراد الباحثين عن الشغل وذلك خلال فترة مرجعية² ونقصد بها الأسبوع الذي يسبق المسح. كما بيّن طرق التحقيقات (الاستطلاعات) التي تهدف لقياس هذه المؤشرات حتى يكون بالإمكان إجراء مقارنات دولية.

¹ مصدر هذا التعريف المكتب العالمي للعمل (BIT) ومأخوذ من المجلة الإحصائية:

Activité, Emploi & Chômage au 3ème trimestre 2004, n°411, ONS, Septembre, 2004, p5.

² L'emploi et le Chômage en Algérie, Enquête sur la mesure des niveaux de vie (LSMS)

1995, ONS, 1996, P1.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

ثانياً: مكونات القوى العاملة: تتكون القوى العاملة من العاملون والعاطلون

1. العاملون:

إن السكان العاملين حسب المكتب العالمي للعمل يشمل مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطاً اقتصادياً بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح، نساء في البيت أو أفراد غير نشطين (الأصناف الثلاث الأخيرة يطلق عليها السكان النشطين الهامشيين)، وينتمي كذلك أفراد الخدمة الوطنية لفئة العاملين¹. لو أردنا المرور إلى حجم السكان العاملين المدنيين، نطرح حجم أفراد الخدمة الوطنية من حجم الاستخدام.

كما يعرف السكان العاملين كذلك على أنهم عبارة عن مجموعة الأشخاص من الجنسين والذين بلغوا حدوداً عمرية معينة خلال فترة إسناد زمنية معينة *période de référence*²، وكانوا منتمين إلى إحدى الفئات الآتية³: عاملون بأجرة: وتضم كل من:

1-1 من يمارسون العمل، أي من كانوا يعملون خلال فترة الإسناد القصيرة مقابل أجر نقدي أو عيني أو كلاهما.

2-1 من لديهم وظيفة رسمية وأثناء فترة الإسناد لم يكونوا في العمل، ولكن على صلة وثيقة بصاحب العمل، وترتبط القوة بصاحب العمل أو ضعفها لعدة شروط منها:

- طول الفترة التي انقضت في التسريح أو الإجازة أو التغيب.

- وجود أو عدم وجود تاريخ محدد للاستدعاء، أو ضمان للعودة إلى العمل بعد انتهاء فترة طارئة محددة، أو انتهاء الإجازة.

- الاستمرار أو عدم الاستمرار في دفع الأجر.

3-1 أصحاب العمل والعاملون لحسابهم.

4-1 الأشخاص الذين يتلقون تكويناً ويتقاضون أجراً.

5-1 الطلاب وربات البيوت العاملون بأجر خلال فترة الإسناد الزمني.

إن حجم الطلب على العمل أكبر دائماً من حجم المناصب المستخدمة (عدد العاملين) لأنه يشمل المناصب المملوءة والمناصب الشاغرة. إن توزيع العاملين على قطاعات النشاط الاقتصادي، المناطق الجغرافية، النوع، العمر أو الشهادة لا يعبر فعلاً عن هيكل الطلب على العمالة إلا في حالة ضعف معدل البطالة الاحتكاكية والهيكلية، لكنه يعكس إلى حد ما هذا الهيكل. فحتى تكتمل معرفة مكونات جانب الطلب، ينبغي أن نُعرّف خصائص المناصب

¹: المرجع نفسه، ص 1.

²: فترة الإسناد هي الفترة التي أخذت فيها الإحصائيات.

³: من قاموس مصطلحات العمل، مجلة العمل العربي، العدد: 60، 1995/2، ص 185.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الشاغرة. وللأسف، فإن الديوان الوطني للإحصائيات لا يقوم بهذه المهمة، لكن الوكالة الوطنية للتشغيل تعطي حجم الشواغر عن طريق الفرق بين مجموع عروض العمل المقدمة إلى الوكالة خلال فترة زمنية ومجموع عروض العمل المنفذة خلال نفس الفترة (عادة ما يكون الفصل). لكن هذا الحجم لا يعكس عدد المناصب الشاغرة الفعلية نظرا لوجود عدد لا يستهان به من المنشآت ومن أصحاب الأعمال لا تمر أصلا من الوكالة الوطنية لملأ وظائفها الشاغرة، فعلى سبيل المثال، إن % 69.5 من الباحثين عن الشغل والذين اتخذوا إجراءات فعلية من أجل البحث على الوظيفة، مروا مباشرة من المؤسسات، أما نسبة الذين سجلوا أنفسهم في وكالات التشغيل بلغت % 63.6 فقط في سنة 1997¹.

2 العاطلون :

- يعرف السكان العاطلون حسب الديوان الوطني للإحصاء " بدون عمل " يقصد به " بطل " وهو ذلك الشخص الذي يستوفي في آن واحد على الشروط التالية²:

- 1-2 أن يكون في سن العمل أي بين 16 _ 59 سنة.
- 2-2 أن يكون بدون عمل أثناء فترة التحقيق.
- 3-2 أن يكون قد قام بالبحث الجاد عن العمل.
- 4-2 أن يكون متاح ومستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد .

- كما تُعرف البطالة في معناها الاقتصادي أنها: " اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى"³

- وتُعرّف البطالة بأنها الفرق بين حجم العمل المعروض عند المستويات السائدة للأجور وفي ظل ظروف معينة للعمل، وحجم العمل المستخدم عند هذه المستويات، وذلك خلال فترة زمنية معينة. إن الذين لا يعملون بالمقابل (أجر نقدي أو عيني) لكنهم يرغبون في العمل هم المتعطلين (STR) هؤلاء تعطلوا إجباريا وليس اختياريًا، وينقسم، هؤلاء إلى أفراد سبق لهم العمل وتعطلوا لسبب من الأسباب (STR 2) وأفراد دخلوا أول مرة سوق العمل (STR1) أي:

$$STR = STR1 + STR2.....(3)$$

أي:

عدد الأفراد العاطلين (STR) = عدد الأفراد الذين سبق لهم العمل وتعطلوا لسبب من الأسباب (STR₂) + عدد الأفراد الذين دخلوا أول مرة سوق العمل (STR₁)

¹ : Activité, Emploi & Chômage au 3ème trimestre 1997, p4.

² : Samira Lakel, (1998), L'emploi et le chômage en Algérie, mémoire d'ingénieur, INPS, p10.

³ زينب صالح الأشوح، الاطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2003، ص:

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

إن السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل يشمل مجموع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة¹:

- أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط اقتصادي خلال الفترة المرجعية (كل الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع الذي يسبق التحقيق لا يعتبرون من العاطلين).
- أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما (في حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر).
- أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي (اتخذوا الإجراءات الفعلية). إن شرط البحث الجدي عن العمل لا يأخذ بعين الاعتبار في تعريف المكتب الدولي للعمل في حالة الدول التي يكون فيها معدل تغطية المصالح العمومية للشغل ضعيفا² أي في حالة عجز الاقتصاد على توفير مناصب الشغل. أنهم بدون عمل ومستعدين له وقد وجدوا عملا سيشغلونه لاحقا.

إن حالة التعطل لها عدة أسباب من بينها فقدان العمل أو ترك العمل أو العودة للقوى العاملة (الأفراد الذين سبق لهم المشاركة في القوى العاملة ويعودون الآن بعد فترة من عدم المشاركة) أو دخول القوى العاملة لأول مرة، وعليه فهناك عدة أسباب للبطالة، أسباب خاصة بالأفراد الذين سبق لهم العمل وتعطلوا وأسباب خاصة بالأفراد الذين دخلوا أول مرة سوق العمل.

إن سبب تعطل الذين دخلوا أول مرة سوق العمل أي تحولوا من خارج القوى العاملة إلى داخلها ولم يتمكنوا من إيجاد منصب شغل بعد البحث عليه يرجع بالدرجة الأولى إلى الركود الاقتصادي (قلة الاستثمارات وعدم استيعابها لليد العاملة الفائضة) ولذلك يعتبر هذا التعطل تعطل إجباري وتسمى بطالة هؤلاء الأفراد بالبطالة الدورية أو الظرفية. ويوجد نوعين آخرين من البطالة وهما البطالة الاحتكاكية والهيكلية، ونقصد بالأولى انتقال الأفراد بين الوظائف للبحث عن الوظيفة الملائمة وهذا يستغرق وقتا يكون فيه الفرد في حالة عطالة إلى غاية إيجاد الوظيفة المناسبة، أما الثانية فهي عدم التوافق بين مؤهلات الأشخاص الباحثين عن العمل ومتطلبات المناصب المعروضة وبالتالي فإن ملأها يتطلب بعض الوقت حتى يتدرب الأفراد لكسب متطلبات الوظائف الشاغرة. إن البطالة الاحتكاكية والهيكلية تشكل ما يسمى بالبطالة الطبيعية وهي موجودة حتى في حالة التشغيل الكامل وبالتالي لا يمكن القضاء عليها وإنما التخفيف من حدتها عن طريق توفير المعلومات الخاصة بالمناصب الشاغرة والتي تسمح بتسهيل اللقاء بين العارضين لخدمات العمل وطالبيها بالنسبة للنوع الأول، وتسهيل التكوين والتدريب بالنسبة للنوع الثاني.

¹ :Frédéric Teulon, **Travail et emploi**, p10.

² : **Activité, Emploi & Chômage** au 3ème trimestre 1997, op-cit , p1.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

أما الأفراد الذين سبق لهم أن عملوا، فهناك عدة أسباب لتعطلهم أهمها: انتهاء العقد، الفصل الفردي أو الجماعي، انتهاء نشاط المؤسسة، انتهاء الورشة، (Fin de chantier) والتي تؤدي كلها إلى تعطل إجباري، أما الاستقالة أو التوقف عن العمل فهي سبب من أسباب التعطل الاختياري إن لم تكن تحت الضغوطات.

ثالثا: تخطيط القوى العاملة: تمثل القوى العاملة العناصر الأساسية التي تساهم في عمليات الإنتاج والتنمية وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين، وبما أن المتعطلين يعتبرون عائقا للتنمية لما يخافونه من آثار اجتماعية واقتصادية، فقد سعت الدول التي تعاني من هذه المشكلة إلى العمل على امتصاص البطالة، وذلك من أجل الوصول إلى هدف التشغيل الكامل، وهذا زاد من احتياج كل دولة لاعتماد سياسة التخطيط من أجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليه بتخطيط القوى العاملة الذي تلجأ إليه الحكومات لتخطيط ما هو معروض على الصعيد الوطني كقوى عاملة وما هو موجود كمقدرات اقتصادية و مالية عامة. ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة، وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع الخطة في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توفير فرص العمل المتنامي للقوى العاملة بمعنى آخر الهدف النهائي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تقاديا لظهور الفوائض والاختناقات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية.

ولذلك تزداد الحاجة لتخطيط القوى العاملة كلما كان هناك عدم تكافؤ بين العرض والطلب وهذا التخطيط يجنب مساوئ كثيرة منها:

- تحديد الإطار والتخصصات العلمية المطلوبة.

- تسهيل عملية التعيين والاختيار للموارد البشرية المطلوبة.

أما سوء التخطيط والإعداد لعناصر القوى العاملة يؤدي إلى:

تحديد قاصر أو غير دقيق للاحتياجات من القوى العاملة وذلك من حيث خصائصهم، تخصصاتهم، وبالإضافة إلى نمو في قوة العمل المتزايد هناك أيضا عامل آخر يطرح نفسه بقوة وهو تخرج العديد من الجامعيين وتوافدهم على سوق العمل والذين يحملون مؤهلات علمية ضمن عدة تخصصات جعلت منهم عنصرا من عناصر الإنتاج الواجب الاستثمار فيها حوّل هؤلاء إلى رأسمال بشري، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الأماكن المناسبة بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة من خريجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤلاء المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والخدمات فإنه لا بد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجد فيه مجالات لتصريف هذا المخزون التربوي.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الفرع الثاني: مؤشرات سوق العمل:

يقوم الديوان الوطني للإحصاء بعد تحديد كل من السكان النشطين، المشتغلين والعاطلين بحساب مجموعة من المعدلات الشائعة الاستعمال في سوق العمل لمعرفة الوضعية الحالية له ومقارنتها بالسنوات الأخرى، ومن أهم هذه المعدلات نجد: معدل النشاط، معدل العمالة ومعدل الشغل، معدل البطالة.

أولاً: معدل النشاط (TA):

حسب الديوان الوطني للإحصاء يوجد نوعين من معدل النشاط حيث نجد¹:

1. **معدل النشاط الأول:** ويمثل النسبة بين السكان النشطين كلياً والسكان الكليون المقيمون، حيث يسمح هذا المعدل بمعرفة تركيبة المجتمع الكلي أي معرفة حجم القوة العاملة المؤهلة للعمل مقارنة مع حجم السكان الكلي ويعطى هذا المعدل رياضياً بالصيغة التالية:

$$TA_1 = \frac{PO + STR}{PT}$$

أي:

معدل النشاط (TA₁) = السكان المشتغلين (PO) + السكان العاطلين (STR) / حجم السكان

2. **معدل النشاط الثاني:** ويمثل النسبة بين السكان النشطين كلياً والسكان البالغون سن العمل حسب مفهوم المكتب الدولي للعمل، حيث يسمح هذا المعدل بمعرفة الفئات التي لا تدخل ضمن فئة البطالين ولا المشتغلين كالطلبة وغيره ويعطى هذا المعدل رياضياً بالصيغة التالية:

$$TA_2 = \frac{PO+STR}{PAT}$$

أي:

معدل النشاط (TA₂) = السكان المشتغلين (PO) + السكان العاطلين (STR) / حجم السكان في سن

كما 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 أفراداً لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل. لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل ويعكس درجة حب العمل

¹ : ONS, Données statistiques, **Activité et emploi et chômage au 4^{ème} trimestre**, N° 463, 2006, p : 02.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو انتعاش بالإضافة إلى معتقدات المجتمع. يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$TA=PA/PAT.....(4)$$

أي: معدل النشاط (TA) = حجم السكان النشطين (PA) / حجم السكان في سن العمل

ويتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر من بينها:

3. القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به والمدة الإلزامية للتعليم.
4. القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي والمسبق).
5. مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.
6. الظرف الاقتصادي وما يتميز به من ركود أو انتعاش.
7. نظام التأمين على البطالة.
8. معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة.

ثانيا: معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE):

1. **معدل الشغل (TO):** الهدف من حساب هذا المعدل هو معرفة عدد المناصب التي تم خلقها للوقوف على تطور وضعية التشغيل، ويتم حسابه من خلال إيجاد النسبة بين السكان المشتغلين من جهة والسكان النشطين من جهة أخرى أي¹:

$$TO = \frac{PO}{PA}$$

حيث: معدل الشغل (TO) = حجم السكان المشتغلين (PO) / حجم السكان النشطين (PA)

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 لعيل هذا الشخص. فعلى سبيل المثال، كان كل فرد عامل في الجزائر يعيل تقريبا 6 أفراد في سنة 1996 وأصبح يعيل 4 أفراد فقط في سنة 2006 وهذا يدل على تحسن سوق

¹ : ONS, Données statistiques, **Activité et emploi et chômage au 3^{ème} trimestre**, N° 411, 2004, p : 02.

²: حسبنا هذه النسبة بقسمة عدد السكان على عدد المشتغلين في سنة 1996 وسنة 2006.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

العمالة من جهة وميول الأفراد إلى الاعتماد على النفس من جهة أخرى. نعبر رياضياً على معدل الشغل بالصيغة التالية:

$$TO=PO/PT.....(5)$$

أي: معدل الشغل (TO) = حجم السكان المشتغلين (PO) / حجم السكان الإجمالي (PT)

2. **معدل العمالة (TE):** فهو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم الموارد. نعبر رياضياً على معدل العمالة بالصيغة التالية:

$$TE=PO/PAT.....(6)$$

أي: معدل العمالة (TE) = حجم السكان المشتغلين (PO) / حجم السكان في سن العمل

ثالثاً: معدل البطالة (TC):

يُعرف معدل البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء أنه العلاقة النسبية بين السكان البطالين من جهة والسكان النشطين من جهة أخرى أي:

$$TC=STR/PA.....(7)$$

حيث: يسمح هذا المعدل بمعرفة القوة العاملة المؤهلة للعمل لكنها لا تشتغل.

معدل البطالة (TC) = حجم العمال العاطلين (STR) / حجم السكان النشطين (PA)

إذا كان هذا المعدل صغيراً، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل وإذا كان كبيراً معناه أن سوق العمل في حالة اختلال وعدم الاستقرار وأن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة. إن هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا تجد الفرصة. لكنها بالضرورة لا تعطي أي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة وذلك لعدة أسباب وهي¹:

¹: رونالد إيرنبرج وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994، ص: 578.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

- 1- هذا المعدل لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث بعد أن يئسوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا مضمنين في عدد العاطلين.
- 2- إحصاءات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين، وعمّا إذا كانت هذه المستويات تزيد على حد الفقر أم لا.
- 3- ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى أسر بها أكثر من عامل يحقق دخلاً، فكثيراً منهم من الشباب وهم عادة ليسوا بالعائل الأول للأسرة.
- 4- الكثيرين من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم من العمل، سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة.
- 5- بيانات معدل البطالة تقدم لنا معلومات عن النسبة العاطلة من القوى العاملة ولا تعطينا أي فكرة عن النسبة العاملة من السكان، إنما معدل العمالة أو معدل الشغل هو الذي يعطينا فكرة عن هذه النسبة.

الفرع الثالث: دلالات متغيرات ومؤشرات سوق العمل:

إن الجدول الموالي يبين لنا تطور كل من حجم السكان الكلي، السكان في سن العمل وحصتهم من السكان، السكان خارج سن العمل وحصتهم من السكان، القوى العاملة ومكوناتها من المشتغلين والعاطلين:

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الجدول رقم (1-2): تطور السكان، السكان في سن العمل، القوى العاملة ومكوناتها (من 2003-2014): (الوحدة: ساكن)

T	PAT	PT-PAT	PT	PAT/PT	(PT-PAT)/PT	PA	PO	STR
2003	22015895	9832105	31848000	69.13%	%30.87	8762326	6684056	2078270
2004	22493934	9870066	32364000	69.50%	%30.50	9469946	7798412	1671534
2005	23170732	9735268	32906000	70.42%	%29.59	9600000	8100000	1500000
2006	23787400	9693600	33481000	%71.05	%28.95	10109645	8868804	1240841
2007	24373853	9722147	34096000	%71.49	%28.51	9968906	8594243	1374663
2008	24736211	9723789	34460000	%71.78	%28.22	10315000	9146000	1169000
2009	25468599	9428401	34897000	%72.98	%27.02	10544000	9472000	1072000
2010	25928057	10049943	35978000	%72.07	%27.93	10812000	9736000	1076000
2011	26652500	10064500	36717000	%72.60	%27.41	10661000	9599000	1062000
2012	27197619	10297381	37495000	%72.54	%27.46	11423000	10170000	1253000
2013	27694444	10602556	38297000	%72.31	%27.68	11964000	10788000	1175000
2014	28690647	10423353	39114000	%73.35	%26.65	11964000	10788000	1175000

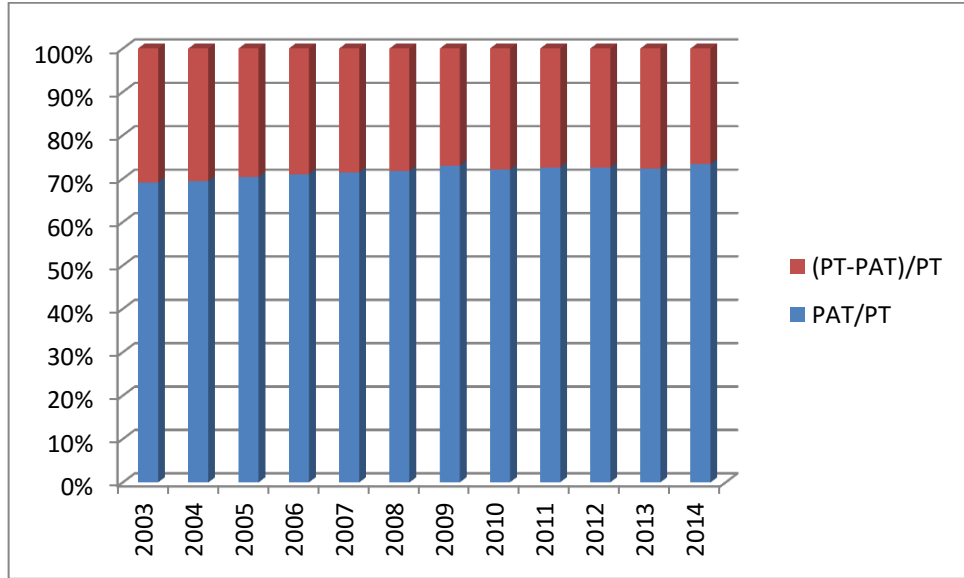
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، أما النسب فقد تم حسابها من طرف الطالبة

أولاً: تطور عدد السكان في سن العمل وحصتهم من حجم السكان الاجمالي

نستخدم المدرجات التكرارية المجمعّة حتى يتضح لنا تطور حصة السكان في سن العمل من حجم السكان الكلي بشكل أوضح ونبين ذلك من خلال الشكل التالي:

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الشكل رقم (2_3): تطور عدد السكان في سن العمل وحصتهم من حجم السكان الاجمالي (الوحدة: %).



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول السابق وبرنامج EXCEL

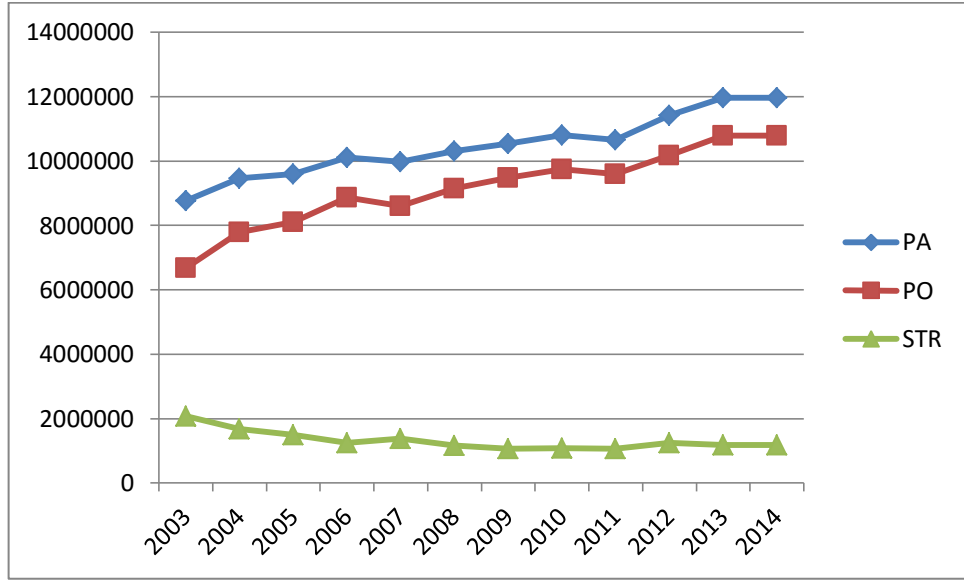
يوضح الشكل أعلاه أن نسبة السكان في سن العمل من حجم السكان الاجمالي كانت متزايدة خلال الفترة 2003-2014، ويرجع السبب في ذلك إلى تناقص المعدل الطبيعي لنمو السكان، الذي انخفض نسبيا في الجزائر خلال الأربع عقود الماضية من 3.06% سنة 1985 إلى 1.47% سنة 2010 ثم ارتفع إلى 1.9% سنة 2013 ليتراجع إلى 1.57% سنة 2014¹. كما نتوقع إثر هذه الزيادة، ارتفاع حجم القوى العاملة نتيجة ارتباطها القوي بفئة السكان في سن العمل. إن التغيرات التي حدثت في التوزيع العمري للسكان وخاصة لدى فئة الشباب قد ترتب عليها زيادة في نسبة السكان الباحثين عن عمل، وتسبب هذه الظاهرة تحديات أخرى تواجه سوق العمل. في حالة عجز الاقتصاد على توفير مناصب شغل إضافية كافية لتغطية العجز الناتج عن زيادة عرض الاستخدام، فإن ذلك ينعكس على تفاقم حدة البطالة واستخدام ناقص للقوى العاملة.

ثانيا: تطور القوى العاملة، المشتغلين والعاطلين خلال الفترة 2003-2014:

إن الشكل الموالي يبين تطور البيانات الاحصائية الخاصة بالقوى العاملة

¹: بيانات البنك العالمي (WDI).

الشكل رقم (2_4): تطور القوى العاملة، المشتغلين والعاطلين خلال الفترة 2003-2014:



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول السابق وبرنامج EXCEL

نلاحظ من خلال الشكل أن هناك تطورا مستمرا في حجم اليد العاملة النشطة والمشتغلين، وهذا ما يدل على تزايد في الطلب على التشغيل أي على الاستعداد للانتقال إلى فئة اليد العاملة المشتغلة، حيث أصبح الفارق بين حجم السكان المشتغلين والنشطين يتقلص مع مرور الزمن، وهذا يدل على أن العمالة أصبحت تنمو بوتيرة أسرع من القوى العاملة وهذا ما يقلص الفارق بينهما والذي يمثل الهدف الأساس لأي سياسة تشغيل، كما يجعل العاطلين في عدد تنازلي كما يوضحه الشكل أعلاه، ويدل ذلك على قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير مناصب شغل وذلك بتكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل، خاصة دعم تشغيل الشباب سواء ما تعلق منها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ما تعلق بدعم العمل المأجور.

ثالثا: تطور كل من معدل البطالة، النشاط، العمالة ومعدل الشغل:

إن الجدول التالي يبين تطور كل من معدل البطالة ومعدل النشاط ومعدل العمالة والشغل

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

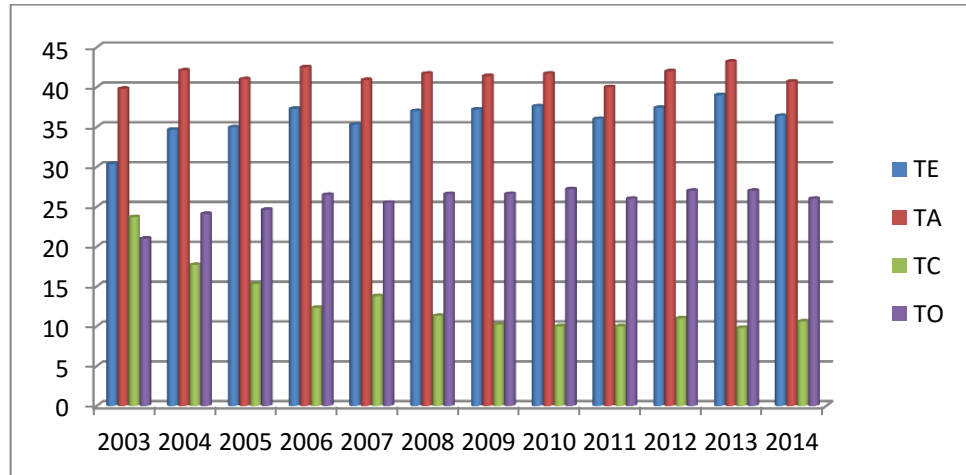
الجدول رقم (2_2): تطور معدلات البطالة، النشاط، العمالة والشغل من سنة 2003-2014: (الوحدة: %)

t	TC	TA	TE	TO
2003	23.7	39.8	30.36	20.99
2004	17.7	42.1	34.67	24.10
2005	15.3	41	34.96	24.62
2006	12.3	42.5	37.28	26.49
2007	13.79	40.9	35.3	25.5
2008	11.3	41.70	37.0	26.6
2009	10.2	41.40	37.2	26.6
2010	10	41.70	37.6	27.2
2011	10	40.00	36.02	26
2012	11	42	37.4	27
2013	9.8	43.2	39	27
2014	10.6	40.7	36.4	26

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

نمثل تطور كل من معدل البطالة والنشاط، العمالة والشغل من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2_5): تطور معدلات البطالة، النشاط، العمالة والشغل من سنة 2003-2014:



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الجدول السابق وبرنامج EXCEL

نلاحظ من خلال الشكل أن هناك انخفاض في معدل البطالة والذي يرجع بالدرجة الأولى إلى تغير الاتجاهات الديمغرافية حيث كان هناك تباطؤ في النمو السكاني حيث أن هذا التحول الديمغرافي يؤثر على التشغيل من خلال تحديد نسبة السكان في سن العمل وذلك بارتفاع أو انخفاض هذه النسبة وكذلك تحديد معدل المشاركة في قوة العمل حيث أن انخفاض

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

معدل الخصوبة قد يقدم للنساء فرصة أكبر للإسهام في قوة العمل ومن ناحية أخرى فإن انخفاض عدد الأطفال يتيح الفرصة للمزيد من الاستثمار في تعليمهم، وهو ما يؤخر دخولهم إلى سوق العمل، كما يؤثر كذلك التحول الديمغرافي على تحديد ساعات العمل لكل عامل.¹

كما نلاحظ من خلال الشكل ارتفاع معدل العمالة وهذا يدل على أن الاقتصاد الجزائري بدأ يخطو خطوات سريعة نحو الاستخدام الكامل للموارد الإنتاجية، ولكن رغم تحسن مؤشرات سوق الشغل الجزائرية إلا أنها مازالت بعيدة عن المستويات المقبولة والمعقولة حيث أن معدلا العمالة والنشاط ما زالا تحت المستوى المطلوب مقارنة ببعض الدول المتقدمة، كما أن معدل البطالة الذي يعكس إلى حد ما مستوى الاستخدام الكامل مزال عاليا 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 هذا المعدل أكبر وهذا يدل على أن الاقتصاد الجزائري مزال عاجزا على توفير العدد الكافي من الوظائف. فبالرغم من أن الجزائر حققت نجاحا كبيرا في الحد من معدلات البطالة، فقد خُفِضت نسبة البطالة فيها بأكثر من النصف ما بين 1986 و2014، إلا أن هذا التخفيض أتى على حساب جودة فرص العمل المتاحة.² كما أن اتباع الجزائر لعدة برامج تنموية وإعطاء الأولوية لمكافحة البطالة ساهم في خفض معدلات البطالة بحيث انخفضت نسبتها إلى 12.3% سنة 2006، و10% سنة 2010، كما بلغت 11% سنة 2012، لتبلغ 10.6% سنة 2014 وهذا راجع إلى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء والأشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من القوى العاملة.

المطلب الثالث: سياسات التشغيل في ظل النظام السائد

الفرع الأول: ماهية سياسة التشغيل

يعتبر حجم التشغيل من أهم المؤشرات الاقتصادية التي يتم مراقبتها عن كثب، وتعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل، وتتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما: سياسة والتشغيل

أولا: تعريف كلمة سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

ثانيا: تعريف كلمة التشغيل:

غالبا ما يتداخل مفهوم العمل (Travail) والتشغيل (Emploi)، لكن مفهوم التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه

¹ : Heba Nassar, **Demographic Transition, Employment and Labour Migration in the Arab Region**, UN/POP/EGM , 2006, p:12.

²: الحسن عاشي، سوق العمل في المنطقة المغاربية، الهياكل والمؤسسات والسياسات، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، ملتقى دولي، الرباط، 2010.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الفئة تحديداً من ناحية اشتغالها، بطالتها وتوزيعها في ميدان الشغل... الخ¹. وللتشغيل تعاريف تختلف باختلاف أنواعه ويمكن أن نقدم بعض التعاريف الموجزة فيما يلي:

- 1- يعرف التشغيل حسب القرار المتخذ في الندوة الدولية الثالثة عشر لأخصائي العمل لسنة 1982² "يتكون الأشخاص الحائزون على شغل من كل الأفراد الذين تعدوا سنا معينة، والذين يوجدون خلال فترة قصيرة مرجعية من الزمن (مثلاً أسبوع أو يوم)".
- 2- هو الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة، إذن فهناك قوة يقتضي بذلها، وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية، ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل³.
- 3- هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بثتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الانساني المبذول في سبيل الانتاج سواءً كان ذهنياً أو جسدياً، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف⁴.
- 4- هو "مجموعة من الفعليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة"⁵.
- 5- إن التشغيل هو "ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفوءة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملأ تلك المناصب الشاغرة"⁶.
- 6- التشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وامكانية
- 7- اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات⁷.

¹: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص: 15.

² : BIT, **Annuaire des statistiques du travail**, BIT, Genève, 1997, P: 80.

³: بوتر اند بوغارو، **المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث**، ترجمة دار رضا، دار المكتبة، الحياة، بيروت، بدون تاريخ، ص23.

⁴: محمد نديم بساطة، **الاقتصاد السياسي**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتب الشرق، الطبعة الأولى، حلب، 1969، ص 50.

⁵ : Belanger , **gestion des ressources humaines** , guetan morin , editeur 1982, P 83.

⁶ : Ibid., P 83.

⁷: معين محمد رجب، أحمد فاروق الفراء، **سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق**، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009، ص 53.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

وفي المفهوم الحديث للتشغيل فهو لا يعني عكس البطالة ولا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. ونجد التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، فكان بذلك له من الأهمية ما يؤسس لتطوير وترقية العمل. وكلمة التشغيل حدده MARC OLIVIER والذي حسبه يعني عدة مفاهيم أهمها أن التشغيل هو: " استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد وهذا مناسب لمنصب عمل، وأيضاً استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل. وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن"¹.

من خلال جملة التعاريف التي تم رصدها يمكن القول أن التشغيل بمفهومه الحديث عكس البطالة، ولا يعني العمل فقط، فالتشغيل أوسع من عملية توفير مناصب شغل فقط، فهو يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. كما أن التشغيل هو استخدام قوة العمل لمختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها قانون العمل، داخل نظام اقتصادي مبدؤه تحقيق الربح أما الهدف الأساسي للتشغيل فهو اختيار الشخص المناسب ووضعها في الوظيفة المناسبة، ولهذا يجب الاهتمام بالشخص المتقدم من حيث مؤهلاته وشخصيته.

ثالثاً: تعريف سياسة التشغيل:

هناك عدة تعريفات لسياسة التشغيل منها:

- تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمواً

متناسقاً في مختلف الصناعات والمناطق.²

- كما تعرف على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات ولقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرة للعمل وحق المواطن فيه.

¹: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. مرجع سابق، ص: 14 .

²: أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985، ص

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الفرع الثاني: سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي

التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقاً من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

الفرع الثالث: سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي:

يعتبر العمل مصدراً لكل القيم وحقاً لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية)، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفاً في حد ذاته.

إذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصاداتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماماً، وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل، والذي يدفع في أحيان كثيرة ولضغوط اجتماعية وسياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة، وبالرغم من أن الوصول إلى درجة التشغيل الكامل أمر يصعب تحقيقه، فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب كل أفراد القوى العاملة، فإن قدراً من البطالة سوف يكون موجوداً لأنه يوجد في كل وقت مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى، وهذا ما يسبب وجود عدد من العمال العاطلين، وتختلف البطالة هنا عن تلك الناتجة عن عدم توفير فرص العمل، كونها بطالة مؤقتة تقتاضها طبيعة التطور الاقتصادي، وهي شائعة في البلدان المتقدمة أكثر من شيوعها في البلدان النامية.

المبحث الثاني: سياسات تشغيل القوى العاملة في الجزائر

نتيجة التزايد المستمر في مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق العرض وما ينجم عن ذلك من آفات وضغوط اجتماعية تهدد الاستقرار الاجتماعي، ومن أجل مواجهة هذا الوضع أصبحت سياسة التشغيل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية حيث اعتمدت الحكومة جملة من الآليات والبرامج تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وخاصة تشغيل الشباب من أجل تقليص حجم البطالة وخلق فرص العمل. حيث تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور. كما تم إنشاء وزارة للشغل باسم وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي اسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001، وسنعالج من خلال هذا المبحث مفهوم سياسة التشغيل ومختلف برامج التشغيل.

المطلب الأول: أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر

تعني جميع البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً، إن أجهزة التشغيل متعددة وسنحاول التطرق لأهم هذه الأجهزة والتي هي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي يمكننا من خلالها معرفة مدى فعالية سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر ويمكن تقسيم هذه البرامج كالتالي:

الفرع الأول: ترقية الشغل عن طريق تنمية روح المبادرات المقاولاتية

إن استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب تعتبر من التجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة التي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة في مجال خلق النشاط نذكر منها:

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (جهاز الدعم والاندماج المهني للشباب) :ANSEJ

أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لانعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات. كما أن الهيئة المختصة المعروفة باسم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، هي التي كُلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز.

يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:

- مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة

الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي (المادة 4) ويتولى الوزير المكلف بتشغيل الشباب المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

وعملا بأحكام المادة 16 من الأمر 14-69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق لـ 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹.

الإطار العام لدعم تشغيل الشباب : يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي:

- تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف .
- يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود الشخصي على الخصوص.
- يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:
 - إعانات في شكل قروض مكافأة.
 - تخفيف في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.
 - تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.
- مهام الوكالة :** تقوم الوكالة بالاتصال بالمؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية²:
 - تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
 - تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما

¹: مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق لـ 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق لـ 06 سبتمبر 2003.

²: المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 296 / 96 .

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

منها الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصون عليها.

تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود الدفاتر.

الجدول التالي يوضح عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

جدول رقم (2_3): عدد مناصب الشغل المستحدثة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ :

السنوات	1999_2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد مناصب الشغل	219187	31418	57812	60132	92682	129203	96233
عدد المشاريع	79101	10634	20848	22641	42832	65812	43039

المصدر: 1999_2007: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل مكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب.

Ministère du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. :2008,2013

نلاحظ من خلال الجدول أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ تساهم في خلق عدد لا بأس به من المشاريع، وهذا بدوره يساعد في خلق مناصب شغل للقوى العاملة وكلما كان عدد المشاريع كبير كلما كانت مناصب الشغل المستحدثة في هذا الإطار كبيرة حيث وصل عدد المشاريع سنة 2012 إلى 65812 مشروع أين حقق أكبر عدد لمناصب الشغل المستحدثة التي بلغت 129203 منصب لتراجع سنة 2013 إلى 96233 منصب مقابل 43039 مشروع.

ولقد أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ خلفا لصندوق دعم تشغيل الشباب¹ FAEJ الذي تم انشاؤه سنة 1989 وهو أول برنامج شرع في تطبيقه وهو موجه لفئة الشباب المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و27 سنة، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء ما يسمى بالتعاونيات، يمول برنامج تشغيل

¹: العايب ياسين، دراسة وتحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لا نشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد رقم 01_2014، ص: 43.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الشباب من طرف الدولة عن طريق "صندوق مساعدة تشغيل الشباب" الذي تم انشاؤه خصيصا لذلك حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك¹.

وننتجت عدة نقائص في هذا البرنامج (إدارية ومالية)، مما جعل السلطات تقترح برنامجا آخر هو "جهاز الادمج المهني للشباب" سنة 1990.

ثانيا: جهاز الصندوق الوطني للتأمين من البطالة CNAC :

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 288/94²، والذي تضمن القانون الأساسي لصندوق التأمين عن البطالة. يعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء لأسباب اقتصادية سواء في إطار التقليل من عدد العمال أو حل المؤسسات، والمعنيون بالاستفادة تتراوح أعمارهم من 35 إلى 50 سنة، ويكمن دوره في المحافظة على الشغل وحماية الأجراء. وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منسطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل، ويتم التكفل بوظائف هذا الصندوق من طرف مركز البحث عن العمل ومركز دعم العمل الحر والتي انطلق نشاطها في سنة 1998.

ومن شروط الاستفادة من إعانات الصندوق أن يكون الأجير مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على الأقل منذ 6 أشهر كطالب عمل، أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، وأن لا يكون قد قام بنشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهر على الأقل، وأن لا يكون قد استفاد من إعانات في إطار خلق نشاطات وأن يكون بإمكانه المساهمة في تمويل المشروع وأن يتمتع بكفاءات مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.

كما باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة. تكمن الخدمات

¹: علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة — دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15 — 16 نوفمبر 2011، ص: 5.

²: مرسوم 88/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتعلق بالقانون الأساسي للصندوق.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

الموجّهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد .

إن الاستثمارات المنجزة في الميدان تركز على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدّى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً. فضلاً عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات ماليّة وجبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز. فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين(70) بالمائة. بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويلٍ من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهامٍ من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية. علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

1. تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.
 2. تخفيض نسب الرسوم الجمركية.
 3. الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي.
 4. الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- فيما يخص عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها في إطار هذا الصندوق سيتم عرضها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2_4): عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها في إطار جهاز CNAC:

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد مناصب الشغل	6078	6949	5781	9574	15804	35953	59125	41786
عدد المشاريع	2236	2574	2429	4221	7465	18490	34801	21412

Source : Ministère du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, 2005-2013.

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تزايد مستمر في خلق مناصب الشغل في إطار جهاز CNAC خلال الفترة 2006-2012 وهذا يرجع لزيادة عدد المشاريع في هذا الإطار، إلا أن هذه الزيادة أقل مقارنة بعدد المشاريع المنجزة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

يعتبر القرض المصغر "سلفة صغيرة الحجم وهو مخصص لاقتناء عتاد بسيط يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كفاءات تتوافق مع الاحتياجات أو العوائق التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين"¹

وبرنامج القرض المصغر جزء لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ولقد ظهر هذا النوع من القرض سنة 2004 في العديد من البلدان السائرة في طريق النمو والتي شهدت فائض في اليد العاملة بسبب تسريح العمال جراء الاصلاحات الاقتصادية التي شهدتها، وهو موجه أساسا نحو ترقية الشغل الحر (الشغل الذاتي) والشغل المنجز بالمنازل وكذا نحو الحرف الصغيرة التقليدية المنتجة للسلع والخدمات وغيرها من مختلف النشاطات فهو يمس شريحة لا بأس بها من السكان.

إن الهدف الأساسي للقرض المصغر هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم، فهو يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي، ولا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاول". تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجهة المسيرة لهذا البرنامج، وهي تعمل على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم و الانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

وللحصول على القرض المصغر لابد من توفر الشروط التالية²:

1. بلوغ سن 18 سنة فما فوق، ليس هناك حد أقصى لسن المستفيد.
2. التمتع بالكفاءات التي تتوافق مع المشروع المراد إنجازه.
3. عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.
4. إلزامية تسديد مبلغ السلفة والفوائد إلى البنك حسب الجدول الزمني للاستحقاق الذي تم الاتفاق عليه مع البنك.
5. إلزامية دفع منحة الخطر سنويا والمقدرة بـ 01% من كلفة المشروع لدى صندوق الضمان.
6. اثبات مقر الإقامة.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

1. سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
2. قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80% إلى 90%.

¹: منشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999 متعلق بتطبيق الاجراءات الخاصة بالقرض المصغر.

²: منشورات وكالة التنمية الاجتماعية بعنوان القرض المصغر.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل.

ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التريبة المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

رغم التسهيلات التي وفرتها الدولة في منح هذا النوع من القروض، كتخفيض معدل الفائدة غير أن البنوك المانحة أصبحت تخشى تمويل هذا النوع من المشاريع، بسبب تعدد مخاطر عدم التسديد وتخوفها من عدم استرجاع أموالها.

كما أن مساهمة هذا البرنامج في مجال التشغيل جد نسبية ويعود ذلك لطبيعة القرض الممنوح، فالمبلغ الممنوح لا يسمح إلا بإنشاء مشاريع صغيرة لا يمكن أن تشغل أكبر عدد من العمال، أما فيما يخص حصيلة مناصب العمل التي تم انشاؤها في إطار هذا البرنامج منذ 2005 إلى غاية سنة 2014 نبينه في الجدول التالي:

جدول رقم (2_5): الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :ANGEM

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد مناصب الشغل	4994	33331	25846	63149	91101	77934	161417	219641	166053

Source : Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مساهمة الوكالة في التوظيف في تزايد مستمر حيث انتقل عدد مناصب الشغل المستحدثة في هذا الإطار من 4994 منصب شغل سنة 2005 إلى 219641 منصب شغل سنة 2012 ليتراجع سنة 2013 إلى 166053 منصب شغل. على الرغم من هذا التراجع في عدد مناصب الشغل المستحدثة في هذا الإطار إلا أن زيادة التشغيل في هذا الجهاز تعتبر كبيرة.

رابعا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

انشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 10-03 والمتعلق بتطوير الاستثمار، وقد تم استحداثها كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) سابق في 20 أوت 2002، كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت من أجلها. وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتولى مهام إعلام ومساعدة المستثمرين في إطار انجاز

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

مشاريعهم، وكذا تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وانجاز المشاريع. تعنى بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء.

لقد يجسد الانتقال من وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطار المؤسسية والتنظيمية والمتمثلة في¹:

1. إنشاء المجلس الوطني للاستثمار، وهو هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات وأولويات التطوير.

2. إنشاء هيكل جهوية للوكالة والتي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية.

3. إرساء لجنة طعن مكلفة باستقبال شكاوي المستثمرين والفصل فيها.

4. مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار.

5. تخفيض آجال الرّد للمستثمرين من 60 يوما إلى 72 ساعة.

6. تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.

وقد أدت هذه التعديلات على مستوى الجهاز بنتائج أفضل من سابقتها في وكالة ترقية ودعم الاستثمار، وتجلت ذلك في الأعداد المقبولة من مناصب الشغل المستحدثة في إطار هذه الوكالة، حيث يمكن تلخيص ذلك في الجدول الموالي.

جدول رقم (2_6): الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :ANDI

السنة	2002	2003	2004	2006	2008
عدد الوظائف	30674	37579	25007	62887	97698
السنة	2009	2010	2011	2012	2014
عدد الوظائف	72440	67594	133824	91415	11000

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار <http://www.andi.dz/index.php/ar>

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تطور مستمر في عدد الوظائف على مستوى الوكالة ويمكن تفسير هذا التطور على أنه تزامن مع مخطط الانعاش الاقتصادي 2001-2004 والمخطط الموالي 2005-2009 حيث ارتبط بموجة ارتفاع أسعار البترول خلال تلك الفترة،

¹: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، من نحن، فيفري 2010 عل الموقع:

<http://www.andi.dz/ar/?fc=apropos>

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

سمح للحكومة بمنح مساعدات ومزايا من شأنها التشجيع على فتح مشاريع جديدة أو توسيع وتطوير مشاريع قديمة، والمخطط الموالي 2000-2014 حيث ارتبط بالعودة إلى دولة الرفاه في ظل روح المشاركة والعدالة الاجتماعية، وتجلى ذلك من خلال اهتمام السلطات العمومية بالشباب في السنوات الأخيرة، من خلال إجراءات الدعم للتمكن من إدماجهم في عملية التنمية. حيث وصل عدد مناصب الشغل أعلى قمة سنة 2012 حيث بلغ 91415 منصب عمل.

الفرع الثاني: برامج دعم ترقية الشغل المأجور:

مقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء في بحثهم هذا تم اعتماد مجموعة من التدابير والآليات كالتالي:

أولاً: برنامج جهاز الإدماج المهني: DAIP:

يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني الذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية، في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 126-08 المؤرخ في 2008/04/19¹، يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل. كما يهدف إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهو عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين والذين دخلوا إلى سوق العمل، وهم موزعون على ثلاث فئات²:

1. فئة المتحصلين على شهادات جامعية (CID) والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.
2. فئة الشباب المتحصلين على شهادات التكوين والتعليم المهنيين والحائزين على عقود الإدماج المهني (CIP)، (طلبة التعليم المتوسط).
3. شباب بدون تكوين أو تأهيل (CFI):

¹: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 8-126 المؤرخ في 21 أبريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية عدد 22، المؤرخة في 30 أبريل 2008، ص: 19.

²: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

ويتم تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والمديريات الولائية¹، بالنسبة لعدد المناصب المستحدثة في هذا الإطار نوضحها في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2_7): عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار جهاز DAIP:

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	DAIP
39745	43548	75671	26974 6	99691	89101	48002	CID
37566	43939	95333	22628 4	85114	75973	29721	CIP
36106	51486	70989	16478 0	88336	11254 4	86573	CFI
11341 7	13897 3	24199 3	66081 0	27314 1	27761 8	16429 6	المجموع

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale

ثانيا: برنامج ADS: البرنامج الخاص بأشغال ذات منفعة عمومية: وهو يضم الوكالات التالية:

1. الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL :

انطلق هذا البرنامج للمرة الأولى في سنة 1990 في إطار أول جهاز للإدماج المهني للشباب، فقد ظل إلى سنة 1997 كوسيلة إدماج اجتماعي ومهني للشباب طالبي الشغل، ويرمي هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الانتاج أو الادارة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا. وتتولى توظيف هؤلاء الشباب الجماعات المحلية² ويسير هذا الجهاز بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية (ADS) ومديريات النشاط الاجتماعي (DAS). غير أن حجم الوظائف المأجورة بمبادرة محلية يبقى خاضعا لمستوى التمويل المخصص في إطار الغلاف المالي الموجه لتمويل

¹: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، مارس 2008، ص:6_7. على الموقع: www.mtess.gov/dz/mtss_ar_N/.../pr_180308_ar.doc

²: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير أجهزة الشغل، لسنة 2000، ص:ص:

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

مختلف أجهزة تشغيل الشباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية¹.

الجدول التالي يوضح عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار ESIL.

الجدول رقم (2_8): عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج ESIL:

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003
عدد الوظائف المحدثه	79000	72500	89000	70500	72500
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	1.37	1.17	1.42	1.126	1.084
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011
عدد الوظائف المحدثه	126266	131516	130976	62161	173023
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	1.46	1.43	1.38	0.63	1.80

Source : A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, **étude portant sur les transferts sociaux en 2005-1999 provenance du budget de l'Etat**, Décembre 2006, p: 16. Gouvernement Algérien, Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006, développement, septembre 2010, p: 33. 2010_2011: وزارة الاستشراف والاحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012، ص: 59.

* تم حساب النسبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار برنامج العمل المأجور الذي اعتمده الدولة من خلال برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية ESIL في تطور مستمر، فهذا البرنامج يساهم في تشغيل القوى العاملة حيث بلغت نسبة مساهمته في التشغيل الكلي 1.80 % سنة 2011.

2. برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO:

تم وضع هذا البرنامج سنة 1997 عن طريق تمويل خارجي (قرض من البنك الدولي للإنشاء والتعمير) بمبلغ 50 مليون دولار، وهو موجه أساسا إلى البطالين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، حيث أن الوظائف المعروضة مؤقتة، وتتمثل في أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات.

يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية، وإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل

¹: مشروع التقرير حول " الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001"، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، جوان، 2002.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل وتخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات وغيرها.

والجدول الموالي يوضح عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار برنامج TUP.HIMO خلال الفترة 1999_2014.

الجدول رقم (2_9): عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج TUP.HIMO،
1999_2013:

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد الوظائف المحدثه	41650	17314	11811	17257	16745	11797	10820	19936
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	0.72	0.28	0.18	0.27	0.25	0.15	0.13	0.22
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
عدد الوظائف المحدثه	19131	12973	15964	12098	12308	21987	36327	
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	0.22	0.14	0.16	0.12	0.13	0.21	0.30	

Source: A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, op-cit, p : 16.

Agence de développement social (A .D.S)2013_2011

Gouvernement Algérien, Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006 développement, septembre 2010, p : 33.

2010_2011: وزارة الاستشراف والاحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، مرجع سابق، ص: 59.

* تم حساب النسبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS

نلاحظ من خلال الجدول أن هذا البرنامج يساهم ولو بنسبة قليلة في امتصاص اليد العاملة وبالتالي خلق مناصب شغل مؤقتة حيث بلغت عدد المناصب التي تم خلقها سنة 2013 بلغت 36327 منصب بنسبة 0.30% من التشغيل الكلي فعل الرغم من صغر هذه النسبة إلا أنها تساهم في التخفيض من حجم البطالة.

3. برنامج الشبكة الاجتماعية IAIG:

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وهو برنامج تشغيل في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد بـ 300 دج لكل شهر¹، وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني².

¹: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، مرجع سابق، ص: 281.

²: ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سابق، ص: 281 .

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخصخصة من جهة أخرى.

إلا أن هذا الجهاز سجل عدة نقائص تتعلق أساسا بالأهداف المسطرة والجوانب التنظيمية والقانونية لتحقيقها وتتمثل في:¹

1. طبيعة العمل المقترح غير محدد بما أنها تدخل في إطار "نشاطات ذات المنفعة العامة" وهي مفهوم غامض ومبهم، وكذلك أن المهن في مناصب الشغل المقترحة في إطار هذا الجهاز لا تشكل علاقة عمل حسب قانون الشغل المعمول به، وفي هذه الحالة هل يمكن اعتبار هذا العمل المؤقت كشغل؟

2. ماهي خصائص مناصب الشغل المقترحة في إطار التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، بالمقارنة مع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية مطورة في إطار جهاز خاص؟. إن الفرق الوحيد الذي يميز النوعين من الشغل هو الأجر الذي يقدر بـ 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و 2500 دج شهريا بالنسبة للوظائف المأجورة بمبادرة محلية. وهنا يطرح التساؤل التالي: ما هو المنطق السائد في تحديد مستويات الأجور مقابل أشغال متساوية تقريبا؟ وفي جميع الأحوال يعتبر التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، والأجر الممنوح في إطار الوظائف المأجورة بمبادرة محلية أجور زهيدة، ولا تغطي الاحتياجات الغذائية. بالنسبة لمناصب الشغل المستحدثة في إطار هذا البرنامج نوردها في الجدول التالي.

الجدول رقم (2_10): عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج IAIG، 1999-2011:

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
عدد الوظائف المحدثه	128000	125000	132255	155814	180000	180100	185275
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	2.23	2.02	2.12	2.49	2.69	2.30	2.30
السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
عدد الوظائف المحدثه	217590	252980	262655	267601	259872	271918	
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	2.45	2.94	2.87	2.82	2.66	2.83	

Source: A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les transferts sociaux en 2005-1999 provenance du budget de l'Etat, op-cit, p: 16.

¹: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول أجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، الجزائر، جوان 2002، ص: 92.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

Gouvernement Algérien, Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement, 2006-2009, op-cit, p : 33.
2010_2011: وزارة الاستشراف والاحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، مرجع سابق، ص: 59.

* تم حساب النسبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS

نلاحظ من خلال أرقام الجدول أن هذا البرنامج يساهم بنسبة كبيرة في خلق مناصب الشغل حيث بلغت هذه النسبة 2.83% سنة 2011 وكانت عدد المناصب المحققة 271918 منصب.

4. برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE :

أصبح يسمى هذا البرنامج منحة إدماج حاملي الشهادات PID جاء هذا البرنامج من أجل مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة، منهم حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين الذين لهم مستوى تقني سامي والباحثين عن منصب شغل لأول مرة.¹ هذا باعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى، خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).²

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

1. بالنسبة للشباب البطال:

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
 - تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.
 - زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).
- #### 2. بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:
- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

¹: المرجع نفسه، ص: 93.

²: ناصر داداي عدون، مرجع سابق، ص: 282 .

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.
- تتم عملية تقييم البرنامج على أساس العناصر التي تقدمها وزارة العمل والضمان الاجتماعي وأهم الهيئات المسيرة (وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية للتشغيل) وقد أظهر البرنامج العناصر التالية¹:
- نسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، وبالتالي 90% من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن العمل، وفي النهاية يبقى برنامج عقود ما قبل التشغيل فترة تأجيل دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم.
- غياب الجمعية الوطنية للحائزين على الشهادات العاطلين عن العمل في تطبيق البرنامج، علما أن تدخل هذه الجمعية كهمزة وصل وشبكة إعلامية عامل ضروري في نجاح البرنامج.
- التمرکز القوي للمستفيدين في الإدارة على حساب القطاعات الانتاجية.

الجدول رقم (2_11): عدد مناصب الشغل التي تم خلقها في إطار برنامج CPE /PID خلال الفترة 1999_2014: (الفترة 1999_2008: CPE أما برنامج PID فهو ابتداء من سنة 2010)

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد الوظائف المحدثه	14006	11543	6614	4683	4805	52172	48718	41375
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	0.24	0.18	0.10	0.074	0.07	0.66	0.60	0.46
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد الوظائف المحدثه	62382	55977	21929	48843	46218	34002	46163	48117
نسبة المساهمة في التشغيل الكلي* (%)	0.72	0.61	0.23	0.45	0.43	0.33	0.38	0.43

- Source:** A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, étude portant sur les transferts sociaux en 2005-1999 provenance du budget de l'Etat, op-cit, p : 17.
- Gouvernement Algérien, Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2009-2006, développement, septembre 2010, p : 38.
 - 2014_2010: وزارة التضامن الاجتماعي.
 - * تم حساب النسبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS

¹: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول أجهزة التشغيل، مرجع سابق، ص: 117.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة مساهمة برنامج CPE في خلق مناصب الشغل خلال الفترة 1999_2014 تبقى ضعيفة جدا وتكاد تكون مستقرة.

المطلب الثاني: الاستطلاع الوطني حول التشغيل في الجزائر

نحاول من خلال هذا المطلب التعريف بمفهوم الاستطلاع الوطني حول التشغيل ثم نتطرق إلى مراحل هذا الاستطلاع كما يلي:¹

الفرع الأول: مفهوم الاستطلاع الوطني حول التشغيل

إن الاستطلاع الوطني حول التشغيل هو العملية الأساسية لقياس حجم وهيكل العمالة والبطالة في الجزائر ويسمح بجمع المعلومات الخاصة بالقوى العاملة، وعادة ما يجري كل سنة خلال شهري أكتوبر ونوفمبر وتكون الفترة المرجعية عبارة عن الأسبوع الأول من شهر سبتمبر. تتكون العينة العشوائية المختارة من عدد كبير من العائلات موزعة على مجموع التراب الوطني ويتم التحقيق مع الأفراد المكونين للعائلة والذين يتجاوز سنهم 15 سنة بالمقابلة المباشرة مع المستجوب.

الفرع الثاني: مراحل الاستطلاع الوطني حول التشغيل

لتقدير القوى العاملة ومكوناتها المتمثلة في المشتغلين والعاطلين يقوم المحققون بإتباع ثلاثة مراحل مع الأخذ بعين الاعتبار التعاريف الصادرة من المكتب العالمي للعمل والتي تطرقنا لها سابقا:

أولاً: في المرحلة الأولى يطلب من الأفراد الذين يفوق سنهم 15 سنة توضيح حالتهم الشخصية عن طريق طرح السؤال الأساسي التالي " ما هي حالتك الشخصية؟ " خلال الأسبوع المرجعي المختار مع توضيح طرق الإجابات على السؤال كالتالي:

1. مشتغل (OCC): الفرد الذي يمارس نشاطا معيناً مقابل أجر نقدي أو مادي . .
2. بدون عمل ويبحث عنه (STR): الفرد الذي لا يعمل ويبحث عن العمل (عاطل).
3. في الخدمة الوطنية (SN): أي في الخدمة العسكرية.
4. المرأة في البيت (FAF): المرأة التي لا تمارس أي نشاط اقتصادي سوقي وتهتم بشؤون البيت فقط.
5. طالب أو تلميذ (ETU/ECO): الفرد المنشغل بالدراسة فقط.
6. متقاعد أو صاحب معاش (RET/PENS): الفرد الذي لا يمارس أي نشاط اقتصادي سوقي ويعيش من التقاعد أو من المنحة.

¹: د. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مرجع سابق، ص: 88.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

7. آخر غير نشيط (AUT): الفرد الذي لا يمارس أي نشاط سوقي ولا يمكن تصنيفه في أي من العناوين السابقة.

بعد التصريحات العفوية للمستجوبين، تحصل الجهة المحققة على تقييم أولي للقوى العاملة: عدد المشتغلين ويساوي إلى عدد الأفراد الذين صرحوا أثناء المقابلة أنهم يعملون بما فيهم الأفراد في الخدمة الوطنية:

$$OCC_1 = OCC + SN$$

عدد الأفراد العاطلين الذين سنهم يتراوح بين 16 و 59 سنة وصرحوا أنهم بدون عمل ويبحثون عنه:

$$CHOM_1 = STR$$

ومنه نحصل على حجم القوى العاملة والتي تتكون من المشتغلين والعاطلين:

$$ACT_1 = OCC_1 + CHOM_1$$

ثانياً: المرحلة الثانية والتي يطلب فيها للمرة الثانية من الأفراد الذين لا ينتمون إلى مجموعة المشتغلين بما فيهم أصحاب الخدمة الوطنية إذا ما مارسوا نشاطا سويقيا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع المرجعي، فإذا أجابوا بنعم فقدوا الحالة الشخصية الأولى وأدمجوا مع العاملين وإلا حافظوا على نفس الحالة الشخصية الأولى وعليه فإن حجم السكان المشتغلين، العاطلين والنشطين يعطى بالعلاقات التالية:

$$OCC_2 = OCC_1 + (\text{المجيبين بنعم من الفئات الأخرى})$$

$$CHOM_2 = CHOM_1 - (\text{المجيبين بنعم من فئة العاطلين})$$

$$ACT_2 = OCC_2 + CHOM_2$$

ثالثاً: في المرحلة الثالثة يطلب من العاطلين عن العمل الذين لم يمارسوا نشاطا سويقيا خلال الأسبوع المرجعي هل يبحثون بالفعل عن العمل أم لا؟ فإذا كانوا يبحثون بالفعل فإنهم يعتبرون كعاطلين وإلا فإنهم يدمجون مع غير النشطين الآخرين وبالتالي فإن مكونات القوى العاملة تكون كالتالي:

$$OCC_3 = OCC_2$$

$$CHOM_3 = CHOM_2 - (\text{العاطلين الذين صرحوا أنهم لا يبحثون عن العمل})$$

$$ACT_3 = OCC_3 + CHOM_3$$

رابعا: توجد مرحلة رابعة تنفَّذ من طرف المحققين لكن الإدارة التقنية المكلفة بالسكان والتشغيل لا تأخذها بعين الاعتبار وهي متعلقة باستجواب العاطلين عن العمل هل هم يبحثون عن العمل بشكل جدي أم لا وبعبارة أخرى هل اتخذوا الإجراءات الفعلية أم لا؟ إن شرط

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

البحث الجدي عن العمل لا يأخذ بعين الاعتبار في تعريف المكتب الدولي للعمل في حالة الدول التي يكون فيها معدل تغطية المصالح العمومية للشغل ضعيفا¹ كالجزائر لأن سوق العمالة في الجزائر غير مُهيكل بشكل جيد ونعني بذلك عدم وجود مؤسسات قادرة على تغطية عروض العمل وطلبات العمل على المستوى الوطني.

الفرع الثالث: مصادر احصائيات سوق العمل الجزائري

إن تحليل سوق العمل يختلف بعض الشيء وفق مصادر إحصائية مختلفة في الجزائر، وهناك مصدرين إحصائيين أكثر أهمية يمكن أن يسما بتحليل سوق العمل هما:

1- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (L'O.N.S) الذي يحلل سوق العمل من خلال الثنائي "توظيف/بطالة".

2- إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل (L'A.N.E.M) الذي يراقب سوق العمل تحت نمط ثنائي "عرض/طلب" العمل.

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت في سبتمبر 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 17/06/1971، تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتهما) للوصول إلى أفضل تكامل بين الأليتين، كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط، وبذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية في خلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل، كما تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة.

المطلب الثالث: دور سياسة التشغيل في تعزيز ديناميكية سوق العمل في الجزائر

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى معايير سياسة التشغيل في تصنيف القوى العاملة وذلك من خلال كل من معيار العمر، معيار النشاط الاقتصادي ومعيار التأهيل انعرج بعد ذلك إلى دور سياسات التشغيل في خلق مناصب شغل

الفرع الأول: معايير سياسة التشغيل في تصنيف القوى العاملة:

يمكن اعتماد ثلاث معايير أساسية لسياسة التشغيل في تصنيف القوى العاملة:

¹ : Activité, Emploi & Chômage au 3ème trimestre 1997, p1.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

أولاً: معيار العمر:

حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.

والجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب الفئات العمرية خلال فترة زمنية 2014/2008 وهذا الجدول يعتمد على فئة عمرية محصورة بين 15 و59 سنة لقياس معدلات البطالة في الجزائر .

الجدول رقم(2_12): توزيع العمالة خلال الفترة 2014/2008 حسب الفئات العمرية (بالآلاف):

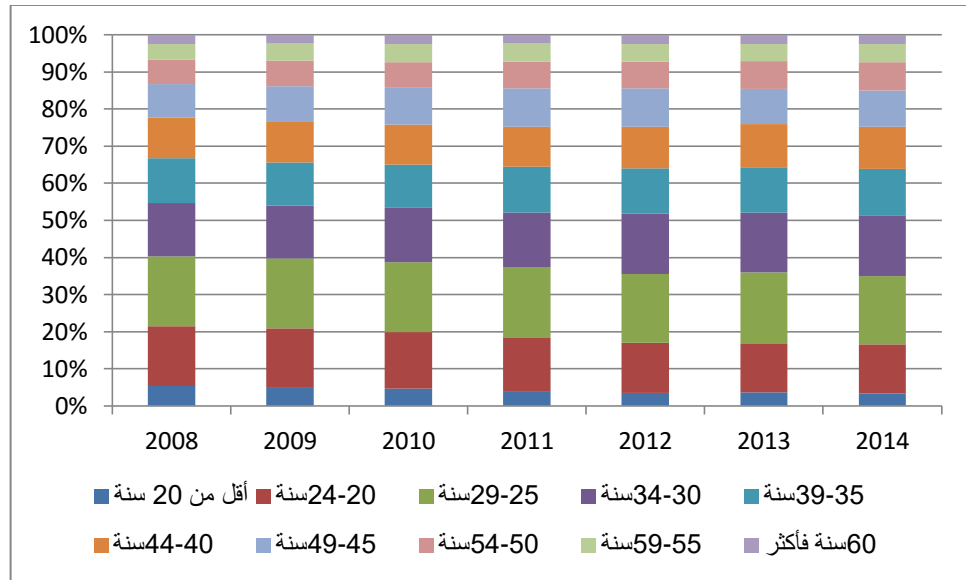
2010			2009			2008			
المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	
499	48	451	539	48	492	555	121	434	أقل من 20 سنة
1659	285	1375	1659	274	1384	1663	287	1376	20-24 سنة
2030	447	1583	1993	439	1554	1939	298	1641	25-29 سنة
1578	303	1275	1497	286	1211	1486	208	1278	30-34 سنة
1269	231	1038	1235	231	1003	1247	167	1080	35-39 سنة
1156	193	963	1148	199	949	1115	128	987	40-44 سنة
1082	158	924	1015	134	881	936	113	823	45-49 سنة
741	90	651	726	84	641	678	79	599	50-54 سنة
523	40	483	483	43	440	436	71	365	55-59 سنة
274	28	246	251	27	223	260	82	178	60 سنة فأكثر
10812	1822	8990	10544	1767	8777	10315	1554	8761	المجموع
2013			2012			2011			
المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال	
430	39	391	407	38	369	400	32	368	أقل من 20 سنة
1594	318	1276	1543	319	1224	1549	308	1241	20-24 سنة
2279	551	1728	2107	517	1590	2019	471	1548	25-29 سنة
1934	415	1519	1853	420	1433	1587	327	1260	30-34 سنة
1458	295	1163	1400	275	1125	1309	234	1075	35-39 سنة
1390	281	1109	1282	212	1070	1148	205	943	40-44 سنة
1127	188	939	1183	181	1002	1116	144	972	45-49 سنة
895	110	785	812	102	710	754	90	664	50-54 سنة
556	50	506	556	52	504	531	47	484	55-59 سنة
302	29	272	280	26	254	247	25	222	60 سنة فأكثر
11964	2275	9689	11423	2142	9281	10661	1885	8777	المجموع

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

2014			
المجموع	نساء	رجال	
379	32	348	أقل من 20 سنة
1518	275	1243	20-24 سنة
2103	527	1576	25-29 سنة
1876	394	1482	30-34 سنة
1438	289	1150	35-39 سنة
1294	216	1078	40-44 سنة
1130	166	964	45-49 سنة
875	112	763	50-54 سنة
554	44	510	55-59 سنة
286	23	263	60 سنة فأكثر
11453	2078	9376	المجموع

source: ONS in données statistiques n°514,541,564,173.

الشكل رقم (2_6): تطور حجم العمالة حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2008_2014



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول السابق وبرنامج EXCEL.

نلاحظ من خلال الشكل أن الفئة الأكثر عرض عمل في سوق العمل هي الفئة العمرية من (24_34) وهي تمثل فئة الشباب حيث كان أكبر تشغيل لهذه الفئة سنة 2013 خاصة الفئة العمري (25_29) أين بلغ حجم التشغيل فيها 2279 عامل، تليها بعد ذلك فئة الكهول (40_59)، ثم الفئة الأقل من 24 سنة حيث أن هذه الفئة بعدما سجلت نسبة عالية في البنية الديمغرافية للمجتمع إلا أن نصيبها في حيز مناصب عمل كان قليلا وهذا راجع لصغر سنها، لتكون في الأخير الفئة الأكثر من 60 سنة هي الفئة الأقل حظا في التشغيل.

وما يلاحظ أن حجم العاملات أقل دائما من حجم تشغيل الرجال وهذا ما يوضح بأن المجتمع الجزائري رغم بنيته المتساوية بين الرجال والنساء إلا أن الرجال هم المسؤولون

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

على الأعمال خارج المنزل حيث يشكلون نسبة 82.57 % من مجموع العاملين، وهو ما يثبت أيضا عدم دخول المرأة الجزائرية سوق العمل وذلك لان نسبة كبيرة من النساء لا ينتمين إلى الفئة العاملة والمنتجة، فهن إما وجدن صعوبة في حجز مناصب عمل وبالتالي فيعتبرن بطالات أو أنهن لا ينتمين إلى الفئة النشيطة بالكامل.

ثانيا: معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي لكل دولة، والجدول التالي يوضح لنا تصنيف القوى العاملة حسب القطاعات الفلاحة والصناعة والبناء والأشغال العمومية وتجارة وخدمات في الجزائر:

الجدول رقم (2_13): توزيع العاملون حسب قطاع النشاط الاقتصادي (بالآلاف) والنسب (%)

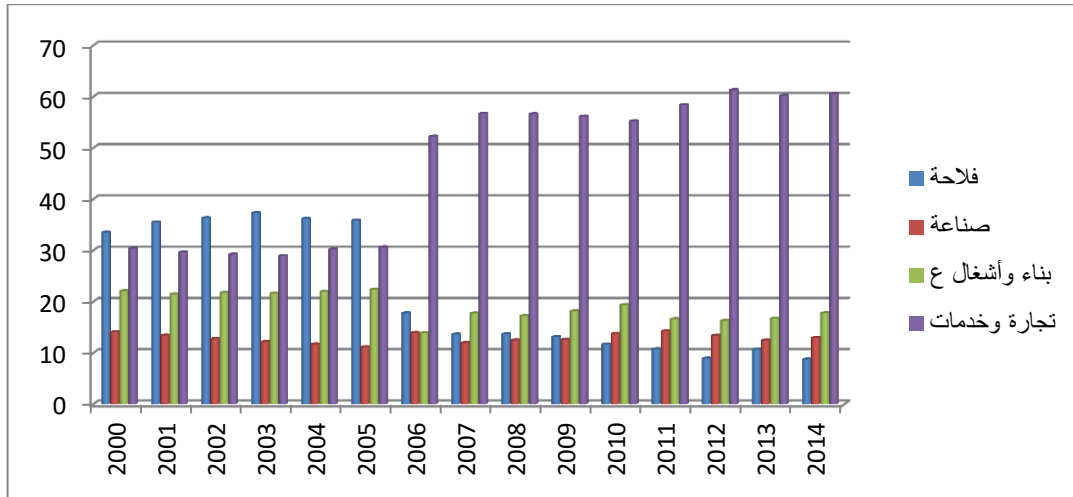
2004		2003		2002		2001		2000		النشاط الاقتصادي
النسبة %	العاملون ن	النسبة %	العاملون ن	النسبة %	العاملون ن	النسبة %	العاملون ن	النسبة %	العاملون ن	
36.18	1617	37.31	1565	36.32	1438	35.49	1328	33.50	1185	فلاحة
11.70	523	12.16	510	12.73	504	13.41	502	14.05	497	صناعة
21.93	980	21.62	907	21.72	860	21.46	803	22.08	781	بناء وأشغال ع
30.19	1349	28.92	1213	29.23	1157	29.64	1109	30.37	1074	تجارة وخدمات
100	4469	100	4195	100	3959	100	3742	100	3537	المجموع
2009		2008		2007		2006		2005		النشاط الاقتصادي
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
13.11	1242	13.69	1252	13.62	1171	17.75	1610	35.85	1683	فلاحة
12.61	1194	12.48	1141	11.96	1028	13.94	1264	11.14	523	صناعة
18.14	1718	17.22	1575	17.73	1524	13.87	1258	22.36	1050	بناء وأشغال ع
56.14	5318	56.61	5178	56.69	4872	52.24	4738	30.65	1439	تجارة وخدمات
100	7249	100	9146	100	8595	100	9070	100	4695	المجموع

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

2014		2013		2012		2011		2010		النشاط الاقتصادي
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
8.75	899	10.65	1141	8.93	912	10.77	1034	11.67	1136	فلاحة
12.93	1329	12.46	1335	13.39	1367	14.24	1367	13.73	1337	صناعة
17.77	1826	16.71	1791	16.28	1663	16.62	1595	19.37	1886	بناء وأشغال ع
60.55	6224	60.18	6449	61.30	6260	58.37	5603	55.23	5377	تجارة وخدمات
100	10278	100	10716	100	10212	100	9599	100	9736	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ons

الشكل رقم (2_7): نسبة تشغيل العمال حسب النشاط الاقتصادي للفترة 2000_2014



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول السابق وبرنامج EXCEL

نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة تشغيل العمال في قطاع التجارة لا سيما ما تعلق بالتجارة والإدارة العمومية وغيرها من الخدمات يحتل المرتبة الأولى خاصة خلال الفترة (2007_2014)، حيث يشغل هذا القطاع حاليا أكثر من النصف أي 60.55% من إجمالي السكان النشطين، حيث عرف هذا الأخير انتعاشا بعد فترة طويلة من الركود والتذبذب، وخاصة مع بداية تطبيق برامج الانعاش الاقتصادي ودعم وتعزيز النمو (مشاريع السكن والمواصلات) وارتفع نصيب القوى العاملة في هذا القطاع من 1074 عامل سنة 2000 ليصل إلى 6224 عامل سنة 2014. غير أن هذا القطاع حسب بعض الاقتصاديين غير منتج، لأنه لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج. وهو يدل على التقدم والرفاه الاقتصادي

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

والاجتماعي، حيث كلما زاد التطور والرفاه صاحبه زيادة في الطلب على الخدمات من المواطنين.

يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 17.77% وقطاع الصناعة الذي بقي منخفضا خلال هذه الفترة ليلعب نسبة 12.93% ثم قطاع الفلاحة بنسبة 8.75 حيث شهد هذا القطاع انخفاض في تشغيل العمالة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وبالرغم من انخفاض نسبة تشغيل العمالة في هذا القطاع إلا أنه شهد ارتفاعا في حجم التشغيل خلال الفترة 2000 إلى غاية 2007، "ويرجع ذلك لاستجابة سوق العمل لبعض الإصلاحات الزراعية التي شهدتها هذه الفترة والتسهيلات التي منحتها الدولة في هذه الفترة للفلاحين وصغار المستثمرين، إلا أن هذا القطاع شهد مرة أخرى تراجع في حجم العمالة بداية من سنة 2008 ليثبت مرة أخرى أن العمل في هذا القطاع يبقى مرهونا بالظروف المناخية وتساقط الأمطار"¹، وهو ما يشير أن أغلب العمال في هذا القطاع مؤقتين ويتأثرون بالتقلبات التي يشهدها القطاع من سنة لأخرى وهذا ما يفسر بأن سياسات الدولة في تطوير ودعم القطاع ما زالت لم تحقق الفعالية الكافية للنهوض به.

كما أكد الديوان الوطني للإحصاء أن نسبة البطالة بالجزائر بلغت 9.8 خلال 2014 مقابل 11.3 سنة 2008 وحسب المعطيات الإحصائية لتحقيق أعدته مصالح الديوان الوطني للإحصائيات فإن عدد السكان النشطين الذين يعانون من البطالة أو الباحثين عن منصب شغل يقدر بـ 1151000 شخص من مجموع السكان النشطين المقدر عددهم بـ 11716000 شخص في أفريل 2014، أي ما يعني ارتفاعا طفيفا في نسبة التشغيل 43.2 مقابل 41.7 في 2008.

ثالثا: معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها .

الفرع الثاني: دور سياسات التشغيل في خلق مناصب شغل

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الطيب لوح اليوم 2016/03/06 بالجزائر العاصمة أن سياسة التشغيل ضمن المخطط الخماسي 2010-2014 حققت إلى حد الآن 78 بالمائة من أهدافها. وأكد لوح الذي نزل ضيفا على حصة "نقاش الأسبوع" للقناة الأولى للإذاعة الوطنية التي تمحورت حول مخطط عمل الحكومة حول التشغيل ومحاربة البطالة أنه تم استحداث بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 أكثر من مليون منصب شغل بالقطاعين الاقتصادي ووظيف العمومي (مليون و248 ألف و819 منصب) في حين تم استحداث مليون و94 ألف منصبا آخر في إطار أجهزة الإدماج المهني. وتدخل هذه العملية في إطار برنامج رئيس الجمهورية (عبد العزيز بوتفليقة) حول ترقية التشغيل ومكافحة

¹: عمر جنينة، مديحة بخوش، دور القطاع الزراعي في امتصاص البطالة بالجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15_16 نوفمبر، 2001، ص: 14.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

البطالة والرامي الى استحداث 3 ملايين منصب شغل بين سنة 2010 و2014 . وأوضح في نفس الإطار أنه علاوة على الأهداف المسطرة ضمن المخطط الخماسي فان الشبكة الاجتماعية المستحدثة في اطار التضامن الوطني ساهمت من جهتها بخلق 535 033 1منصب شغل. وقد تم في هذا السياق -حسب وزير العمل والتشغيل- إنشاء 279 ألف مؤسسة مصغرة من قبل الشباب بين سنة 2010 والسادسي الأول سنة 2012 في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة. وقال في نفس الصدد أنه من بين أهداف مخطط الحكومة "تشجيع الشراكة" بين القطاعين العمومي الذي حقق نجاحا والخاص لمساعدة المؤسسات التابعة لهذا الأخير والتي لم تستطع إثبات وجودها بالسوق الاقتصادية. وتهدف هذه الشراكة التي ستكون "مفتوحة و إرادية" إلى ترقية المؤسسة اقتصاديا وتشجيع المنافسة لتحقيق نمو وثروة اقتصادية. وأكد لوح بأن مخطط الحكومة في مجال ترقية التشغيل ومكافحة البطالة سيرتكز على تنشيط القطاعات المنشأة لمناصب شغل مثل الفلاحة والسياحة والبناء والأشغال العمومية والخدمات. وفي هذا السياق كشف مدير الوكالة الوطنية للتشغيل السيد محمد الطاهر شعلال في تصريح خصّ به النهار على هامش الملتقى الوطني السنوي لإطارات المصالح المحلية للتشغيل أن شباب الولايات الداخلية والساحلية رفضوا 25 ألف منصب عمل تم توفيره لهم سنة 2014 وهذا بعد تلقيهم استدعائهم للعمل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي كانوا قد سجلوا أنفسهم على مستواها للبحث عن عمل ووظيفة للهروب من شح البطالة. وقال أن الشباب اليوم يتجهون نحو المهن التي لا تتطلب جهدا، والغريب في الأمر أن أغلب هؤلاء الأشخاص البطالين حسب تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2014 هم أشخاص بطالين ذو مستوى تعليمي متدني أي ليست لديهم أية شهادة فهم قوى عاملة غير مؤهلة، في حين أن نسبة بطالة القوى العاملة المؤهلة (بطالة حاملي الشهادات) فهي في تحسن مستمر بعدما كانت 21,4% سنة 2012 أصبحت 13% سنة 2014.

وقد صرح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن الحكومة ستطلق صيغة جديدة بدلا من عقود العمل المؤقتة وهي عقد العمل الأولى الذي يضمن للشباب العديد من الامتيازات من بينها الضمان الاجتماعي وكذا الحصول على راتب المنصب الذي توفره المؤسسات كاملا باعتبار أن المؤسسات ستستفيد أيضا من إعفاء الضريبة على الدخل في نهاية كل سنة. وقال وزير العمل والتشغيل أن القطاع الخاص يعتبر الممول الأساسي لسوق التشغيل بنسبة 58.8% من إجمالي مناصب الشغل المستحدثة سنة 2013 في وقت تبقى 71% من التنسيبات المحققة من طرف الوكالة تمت في القطاع الخاص. وأن سوق العمل في الجزائر يهيمن عليه فئة طالبي الشغل الشباب الذين لا تزيد أعمارهم عن 30 سنة وهم يشملون 56% من مجموع طالبي العمل ... وفي ذات الشأن أكد وزير العمل أن الحكومة نسعى للاتجاه نحو لا مركزية العمال والوظائف. كما أشار إلى أنه يتم حاليا دراسة مقترح يتعلق بإلغاء عقود العمل الدائمة خاصة في المؤسسات الاقتصادية والذهاب تدريجيا نحو ابرام عقود عمل محددة لمدة وذلك لتفادي افلاس بعض المؤسسات وكذا اعطاء الفرص للعمال للتنقل والبحث عن وظائف تكسبهم الخبرة.

الفصل الثاني: تحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل

كما يعتمد المخطط الخماسي حسب نفس المسؤول على تشجيع التشغيل لتحريك آلة النمو الاقتصادي خارج المحروقات على إعادة النظر في الجباية والضرائب المفروضة على المؤسسات من أجل خلق تحفيز على الاستثمار داخل الوطن بدل الاستيراد الذي يشجع خلق مناصب شغل بالخارج مشيراً على سبيل المثال إلى استيراد السيارات . وفيما يتعلق بنسبة البطالة بالجزائر أكد لوح أنها بلغت 9% وهي تقريبا نفس النسبة التي جاءت في تقرير صندوق النقد الدولي حول الآفاق الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة المغرب العربي والشرق الأوسط (9.7%) موضحاً بأن هذه النسبة يجب أن تنخفض لأنها شهدت تراجعاً في السنوات السابقة بفضل الاستثمارات التي تحققت في هذا الإطار.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بتحليل سياسات تشغيل القوى العاملة في سوق العمل، حيث بدأنا بدراسة وصفية لسوق العمل حيث يساعدنا ذلك على التحليل الجيد عند دراسة سوق الشغل في الجزائر، وذلك من خلال الفصل بين العديد من المفاهيم المتداخلة فيما بينها والمستعملة في سوق العمل.

كما تطرقنا إلى نظام معلومات سوق العمل والدور الوسيط الذي يلعبه في تحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة والمؤسسات المسؤولة عنه منها الوكالة الوطنية للتشغيل ومكاتب توظيف أخرى إلا أنها فشلت في تنظيم سوق العمل بسبب غياب المعلومات الدقيقة عن العرض والطلب في سوق العمل.

كما تعرضنا لبعض المؤشرات والمقاييس لقياس شريحة القوى العاملة المشتغلة وخلصنا إلى أن الوضع الاقتصادي يؤثر على حجم هذه الفئة، كما تعرضنا إلى سياسات تشغيل القوى العاملة في الجزائر من خلال التركيز على أهم برامج وأجهزة التشغيل التي تستهدف بطريقة مباشرة قطاع التشغيل والتي تدخل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي منها أجهزة التشغيل التي تدعم العمل المأجور وأجهزة أخرى تدعم المبادرات الفردية والحررة، وانتقلنا إلى لغة الأرقام أين عرضنا برامج التشغيل على المستوى الوطني حتى يتسنى لنا معرفة نتائج سياسات التشغيل على معدلات البطالة.

ولتقييم سياسة التشغيل اكتفينا بمؤشر عدد مناصب الشغل المستحدثة حيث وفرت مختلف برامج التشغيل عددا هاما من مناصب العمل المستحدثة بلغت 156000 منصب عمل في 2014 حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مما سمح بتراجع نسبة البطالة لتصل في أبريل 2014 نسبة 9.8%، إلا أن نسبتها تبقى مرتفعة لدى الشباب وخريجي الجامعات، ويرجع ذلك إلى أن ثلث أرباع السكان هم شباب ومعظمهم أصحاب شهادات فمن الطبيعي أن يكونوا عرضة للبطالة.

ولنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل والعمل على عصرنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل. وهذا حتى يسهل على المؤسسات في حالة طلبها على هذه القوى العاملة اختيار أفضلها تأهيلا وكفاءة مراعية في ذلك مجمل التكاليف التي ستتحملها عند الحصول على هذه القوى العاملة وهذا ما سنراه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث:

تكاليف الطلب على القوى
العامة

تمهيد

ما يميز أسواق العمل اليوم عدم الاستقرار وعدم وضوح الاتجاه العام للطلب والعرض للقوى العاملة التي تتنافس المؤسسات عليها بالكم والنوع المطلوب وبأقل التكاليف.

وتميل المؤسسات المعاصرة إلى الاهتمام أكثر باستقطاب القوى العاملة المؤهلة اعتقاداً منها أن تميز المؤسسات فيما بينها يكمن في حسن اختيار هذه الموارد التي يصعب تقليدها من قبل الآخرين والتي تؤدي إلى تحقيق النجاح فيها، إن اختيار القوى العاملة يلزم المؤسسة الاحتفاظ بها مهما كانت نوعية المهارات والقدرات والمعارف التي تتمتع بها، وعليه ينتج من عملية الطلب على القوى العاملة تكاليف عالية تتحملها المؤسسة مباشرة وغير مباشرة.

سنحاول في هذا الفصل دراسة الطلب على القوى العاملة وتوضيح مختلف التكاليف التي ستتحملها المؤسسة لطلبها على هذه القوى العاملة وذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم الطلب على القوى العاملة.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول تكلفة القوى العاملة.

المبحث الثالث: تكاليف الحصول على القوى العاملة.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

المبحث الأول: الطلب على القوى العاملة

يتحدد الطلب على القوى العاملة في أي اقتصاد أساساً بمستوى طلب المؤسسات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل، لذلك فإنه غالباً ما يكون الطلب على العمل هو المحدد الرئيسي لحجم القوى العاملة.

تحتاج كل مؤسسة إلى قوى عاملة سواء مؤهلة أو قليلة التأهيل التي تؤدي من خلالها أنشطتها، وعليه تلجأ هذه المؤسسات إلى سوق العمل للحصول على احتياجاتها من القوى العاملة وعليها أن تعرف مدى توفرهم من حيث الحجم ومن حيث المؤهلات.

وفي ظل انتشار البطالة يسهل على المؤسسات الحصول على القوى العاملة بالشروط التي تراها مناسبة، أما في ظل انخفاض معدلات البطالة فإن التنافس بين المؤسسات على طلب القوى العاملة المؤهلة يجعل الحصول عليها مكلفاً.

وستتناول في هذا المبحث كل من مفهوم الطلب على القوى العاملة وكذا مرونة وتقدير دوال الطلب على القوى العاملة كما سنتناول في الأخير كيفية تخطيط واستقطاب القوى العاملة في المؤسسة.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الطلب على القوى العاملة

يعتمد الطلب على القوى العاملة على الظروف السائدة في سوقي السلع والعمل، فإذا اعتمد صاحب العمل على طرق إنتاجية كثيفة العمل سيزيد من استخدامه للقوى العاملة في حالة زيادة الطلب على منتجاته والعكس صحيح. وستتطرق من خلال هذا المبحث إلى كل من مفهوم الطلب على العمالة وعلاقتها بالتغير في العوامل إضافة إلى التطرق إلى كل من أساليب وطرق تقدير دوال الطلب على العمل.

الفرع الأول: مفهوم الطلب على العمالة وقانون العمل.

إن الطلب على العمالة يمثله أصحاب وأرباب العمل أو المستخدمين من مؤسسات طبيعية كانت أو معنوية، عمومية أو خاصة. والطلب على العمالة له مدلول اقتصادي على القدرة أو العجز في توظيف الأيدي العاملة وفق المحددات والمتغيرات التي تحكم هذا الطلب، تفترض هذه النظرية وجود منافسة كاملة في سوق العمل وتحت هذه الظروف فإن الطلب على أي مدخل للمؤسسة وذلك للحصول على أقصى ربح سوف يتوقف على:

- سعر المدخل: أي معدل الأجر الذي يجب أن تدفعه المؤسسة
- الإضافة الحدية في شكل وحدات عينية، تساهم بها كل وحدة من وحدات المدخل في ناتج المؤسسة الكلي.
- سعر الوحدة من الانتاج الذي يمكن أن تباع عنده.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

أولاً: تعريف الطلب على العمالة:

- إن الطلب على العمالة هو "طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات حسب النظرية الاقتصادية وليس طلباً نهائياً ويتم اشتقاقه من عملية تعظيم الأرباح أو تخفيض التكاليف"¹.
 - يعرف الطلب على العمالة على أنه "عدد الوحدات (رجل/ساعة) من العمل التي تطلب عند مستوى الأجر السائد في فترة زمنية معينة".
 - ويعرف على أنه "كمية العمل التي يرغب ويقدر المنتج على استخدامها خلال فترة زمنية محددة، وعند مستويات أجور محددة"².
 - كما يعرف الطلب على العمالة على أنه "طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل، وأن صاحب العمل يستأجر العمال لغرض استخدامهم في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته. ويمتاز الطلب على العمل بخاصيتين: الأولى أن منحى الطلب على العمالة ينحدر إلى الأسفل، والثانية هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجور"³.
 - ويعرف أيضاً على أنه "إجمالي قوة العمل القائمة مضافاً إليها فرص العمل الشاغرة والمتاحة، وهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالظروف الاقتصادية والمالية للقطاع الانتاجي والخدمي، والظروف القانونية المنظمة لسوق العمل وظروفه"⁴.
 - ويعرف أيضاً على أنه: "....إجمالي قوة العمل القائمة، مضافاً إليها فرص العمل الشاغرة والمتاحة، وهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالظروف الاقتصادية والمالية للقطاع الانتاجي والخدمي، والظروف القانونية المنظمة لسوق العمل وظروفه"⁵.
- بناءً على التعاريف السابقة يمكن تعريف الطلب على العمالة على أنه: طلب يصدر من طرف أرباب العمل بسبب الطلب على السلع الانتاجية ويرتبط بمعدل الأجر الحقيقي، وهو يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل. والطلب على العمالة يمثل على المستوى الاجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة

¹: خليفة محمد، الطلب على القوى العاملة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة، جامعة بيرزيت، برنامج دراسات التنمية (سلسلة الرسائل 1)، 1997، ص 169.

²: مكحول، باسم: تحليل العرض والطلب على القوى العاملة الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله - فلسطين، كانون الأول، 2000، ص 19.

³: د. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص 31.

⁴: خليل أنور عبد الرحمن وآخرون، حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية المفاهيم. الأجهزة . التطوير، سلسلة الدراسات الاجتماعية، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية والخليجية، المنامة، 1986، ص 5.

⁵: المرجع نفسه، ص: 56.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال. ويرتبط الطلب على العمالة بشكل مباشر بالظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، يترتب على ذلك استثمار وبناء مشاريع جديدة أو توسيع في المشاريع القائمة.

ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمال على أربعة فروض وهي¹:

- يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيرادات المبيعات وتكاليف الإنتاج).

تستأجر المؤسسات عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن الاحلال بينهما وثمة دالة إنتاج ذات عاملين وهي تشير إلى كيفية دمج عنصر العمل (L) ورأس المال (K) لإنتاج المنتج (y) كما يلي:

$$y = f(L, K) \dots \dots \dots (1)$$

وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة.

- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل، أي تتجاهل وجود تكاليف استئجار العمال وتدريبهم والمزايا غير النقدية التي لا تتغير بتغير ساعات العمل.

- إن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.

ثانياً: قانون الطلب على العمالة:

وينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي كلما زاد مستوى الأجر الحقيقي مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة من العمل والعكس صحيح، والطلب على العمل (من قبل أصحاب العمل) يعتمد على الأجر الحقيقي من جهة وعلى الانتاجية الحدية للعامل من جهة أخرى، والتي نعرفها اختصاراً بـ $(MP_L)^2$ ، يتعين الإشارة إلى أن منحني الطلب على العمل بالنسبة للمؤسسة الانتاجية يمثل قيمة الناتج الحدي للعمل، تحت فرضيتي المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الإنتاج الأخرى، وتتناقص قيمة الناتج الحدي للعمل وذلك لأنه مع تزايد عدد العاملين يزداد الناتج ولكن بمعدل متناقص وذلك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية.

وبعبارة أدق يعتبر الطلب على العمالة (L^d) سواء عند الكلاسيكيين أو الكينزيين تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي (w/p)، أي أن³: $L^d = D \left(\frac{W}{P} \right)$ حيث:

W: معدل الأجر الاسمي (النقدي)

¹: رونالد إيرنبرج وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، اقتصاديات العمل، تعريف د. فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994، ص: 87_89.

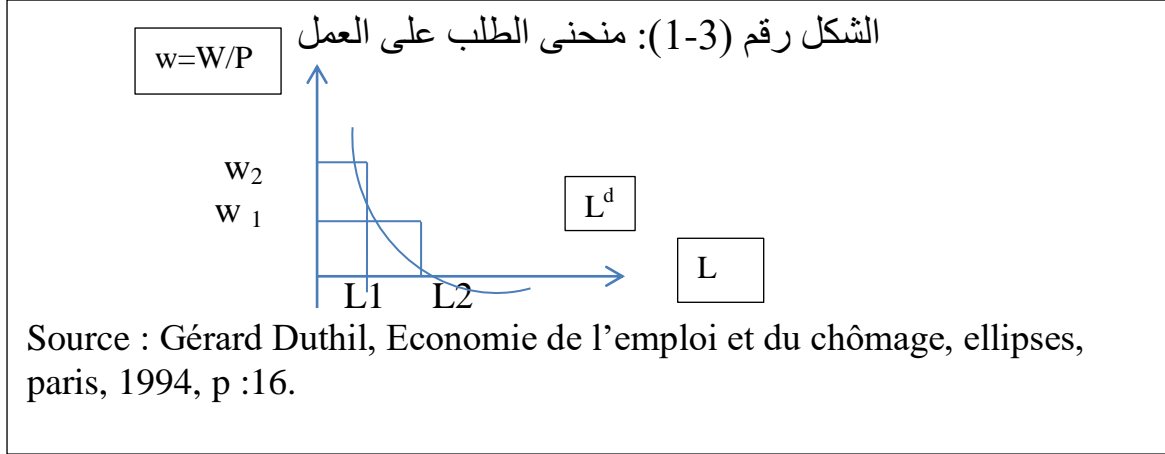
²: د. مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 32.

³: د. البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية، (حالة الجزائر)، أطروحة دكتوراه، المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء، جوان 2003، ص: 38.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

P : المستوى العام لأسعار

يمكن رسم دالة الطلب على العمالة في شكلها العام كما يلي:



يرتكز الاستدلال الكلاسيكي في العلاقة العكسية بين الطلب على العمل ومعدّل الأجر الحقيقي في هذا المجال على السلوك العقلاني للمنتج الفردي في سوق تسوده المنافسة الكاملة، والمرتكز على قاعدة تعظيم الربح.

ويمكن الإشارة إلى الملاحظات التالية المتعلقة بالاستدلالات الكلاسيكية:

الملاحظة الأولى: يستند البرهان الكلاسيكي في الواقع على سلوك المستحدث الفرد (المنتج) في ظل المنافسة الكاملة، إذ أن هذا المستحدث يكون هدفه الأساسي تحقيق الحد الأقصى من الربح. ولبلوغ هذا الهدف، فإنه سوف يعمل إلى زيادة الانتاج إلى غاية النقطة التي تتساوى عندها قيمة الانتاج الحدي مع تكلفة هذا الانتاج.

هذا يعني أن صاحب هذه المؤسسة الانتاجية من وجهة نظر الاستخدام، يستعمل عمال إضافيين إلى حدّ بلوغ نقطة التوازن بين قيمة الناتج الحدي للعمل وتكلفته الحدية.

لنفرض أن صاحب المؤسسة الانتاجية يبيع في السوق مجموعة من السلع بالسعر p ويدفع للعمال أجرا نقديا w. إذا اعتبرنا للتبسيط فقط أن التكاليف الوحيدة التي سيدفعها صاحب المؤسسة هي تكاليف الأجور، فإن الربح الاجمالي π ، ما هو إلا الفرق ما بين الدخل $P \times Y$ والتكاليف $W \times L$ أي:

حيث $\pi = PY - WL$ وسيكون الربح في حده الأقصى بالنسبة للعدد المستعمل من العمال حيث أن:

$$PM_l = \frac{W}{P} = \frac{\partial Y}{\partial L} \text{ أي } \frac{\partial \pi}{\partial L} = 0$$

حيث تمثل $\frac{\partial Y}{\partial L}$ الانتاجية الحدية للعمل التي نرسم إليها بـ PM_l

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

انطلاقاً من هذا، فإن شرط تعظيم الربح بالنسبة للمنتجين يكون عندما تتعادل الانتاجية الحدية للعمل مع معدّل الأجر الحقيقي أي: $w = \frac{W}{P} = PM_L = f'(L)$

الملاحظة الثانية: لنفترض أن هذا الشرط قد تحقق، وحيث أن الناتج الحدي للعمل متناقص أي $f''(L) < 0$ ولذلك نلاحظ أن تخفيض الأجر الحقيقي $\frac{W}{P}$ هو الحل الوحيد الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل، ويمكن الوصول إلى تخفيض $\frac{W}{P}$ بطريقتين:

1. إما أن يخفض في الأجر الاسمي w مع بقاء سعر البيع ثابتاً p مما يؤدي إلى انخفاض $\frac{W}{P}$.

2. إما بارتفاع في الأسعار p مع بقاء الأجر الاسمي w ثابتاً مما يؤدي إلى تخفيض $\frac{W}{P}$.

عندما ينخفض معدل الأجر الحقيقي يدفع المستحدث (المنتج) نحو زيادة الطلب على عنصر العمل.

الفرع الثاني: الطلب على العمل والتغير في العوامل الأخرى المؤثرة في الطلب:

عند انخفاض سعر رأس المال مع ثبات معدل الأجر، فإن ذلك يجعل التكاليف الانتاجية تميل إلى الانخفاض مما يشجع على زيادة الانتاج ويؤدي ذلك بدوره إلى زيادة في عدد العمال المطلوبين (زيادة في الطلب على العمل).

وعند تحليل القرارات المتعلقة بتوظيف العمال فإن صاحب العمل يقارن بين التكاليف الحدية للعامل MC_L وهو الأجر الحقيقي وبين الناتج الحدي للعمل MP_L (الإيراد الحدي)، فإذا كان الإيراد الحدي الذي يولده العامل يفوق التكاليف الحدية لاستئجار العامل فإن صاحب العمل يقرر تشغيل ذلك العامل ويكون بإمكان المؤسسة زيادة أرباحها. وإذا كانت التكاليف الحدية أكبر من الإيراد الحدي للعامل فإن المؤسسة تتحمل بعض الخسارة باستئجار تلك الوحدة الأخيرة من العمل. وبإمكان المؤسسة زيادة أرباحها بتخفيض كمية العمل وعدم تشغيل الوحدة الأخيرة.

إن مستوى التشغيل الوحيد الذي يتفق وتعظيم الربح هو ذلك المستوى الذي يتساوى عنده كل من الإيراد الحدي للعمل والتكلفة الحدية لاستئجار الوحدة الأخيرة من العمل أي الأجر الحقيقي $(\frac{W}{P})$ ، ونعبر عن ذلك بالمعادلة التالية:

$$\frac{\Delta Q}{\Delta L} = MP_L \geq \frac{W}{P}$$

حيث:

$\frac{\Delta Q}{\Delta L}$ أو MP_L : تمثل الانتاجية الحدية للعامل.

$\frac{W}{P}$: يمثل الأجر الحقيقي.

الفرع الثالث: محددات الطلب على العمالة:

يعتبر عنصر العمل العامل الرئيسي في مدخلات العملية الانتاجية، تتزايد أهميته في المجتمعات التي تعاني من ندرة الموارد الطبيعية، لذا كان من الضروري إعطاء أهمية قصوى، خصوصا في ظل ندرة رأس المال، والموارد الطبيعية، كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية.

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمالة والتي يمكن حصرها فيما يلي:

أولا: التغيير في الأجر:

تعتبر الأجور المحدد الرئيسي لقوى الطلب من القوى العاملة. وكما هو معروف أنه كلما ارتفع الأجر الحقيقي كلما انخفضت الكمية المطلوبة من العمل والعكس صحيح، وذلك بالتحرك من نقطة إلى أخرى على منحى الطلب، كما هو موضح في الشكل البياني رقم (1_3) فعندما يكون الأجر الحقيقي مساويا إلى w_1 فإن الكمية المطلوبة من العمل تكون مساوية إلى OL_1 . وعندما يرتفع الأجر الحقيقي إلى w_2 تنخفض الكمية المطلوبة من العمل إلى OL_2 .

وتجدر الإشارة إلى أن التغيير في الأجر على حجم الطلب على العمل ينتج عن عاملين هما¹:

أ/. تأثير الحجم أو السعة: إن الزيادة في مستوى الأجر (بفرض ثبات العوامل الأخرى) تؤدي إلى زيادة تكاليف الانتاج ويترتب على ذلك ارتفاع سعر المنتج وهذا يؤدي إلى انخفاض الطلب على هذا الأخير ويضطر في هذه الحالة صاحب العمل لتخفيض الانتاج وتخفيض العمالة ومنه نستنتج أن: الزيادة في الأجر أدت إلى تقليص العمالة وهذا ما يسمى بتأثير الحجم أو السعة.

ب/. تأثير الإحلال: كلما زادت الأجور (بفرض ثبات سعر رأس المال) كلما كان هناك حافز لدى أصحاب الأعمال بخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الإنتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكثر من اعتماده على عنصر العمل الذي أصبح أرخص نسبيا من العمالة، ولهذا فإذا زادت الأجور فإن العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحول إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية، وهذا ما يسمى بتأثير الإحلال، لأن رأس المال يحل محل عنصر العمل عند زيادة الأجور كلما سمحت التقنية بذلك.

ثانيا: التغيير في العوامل الأخرى عدا الأجر

هناك مجموعة من العوامل الأخرى المؤثرة في الطلب على العمالة عدا الأجر نذكر منها:

¹: رونالد اهرنبرج وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص 47.

1/. مرونة الطلب على العمل وإمكانية الاحلال بين العمل وعناصر الانتاج الأخرى:

عندما ترتفع أجور مجموعة معينة من العمال فإن هذا يدفع بصاحب العمل إلى استبدالهم بالعناصر الإنتاجية الأخرى التي تعتبر أرخص نسبيًا، وعليه كلما ازدادت سهولة إحلال عناصر إنتاجية محل عناصر أخرى كلما ارتفعت مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر، والعكس صحيح. ولكن في حالة عدم إمكانية تحقيق الاحلال فيما بين العناصر المختلفة للإنتاج، أي لابد من استخدام عدد محدود من وحدات العمل لإنتاج الوحدة من المنتج، ففي هذه الحالة لن يكون هناك نقص في تشغيل الأيدي العاملة بسبب عدم إمكانية الاحلال¹.

بعبارة أخرى كلما انخفضت مرونة الاحلال صعب على صاحب العمل إنقاص أو زيادة كمية العمل في حالة ارتفاع أو انخفاض الأجور على الترتيب.

2/. معدل النمو الاقتصادي:

ويعتبر النمو الاقتصادي أحد المتغيرات الذي يُفترض أن يؤدي إلى خفض معدلات البطالة داخل الاقتصاد الوطني. فتحقيق المزيد من المخرجات (الناتج) يتطلب توافر المزيد من (المدخلات) عوامل الإنتاج. و من ثم فإن تحقيق معدل نمو مرتفع في الناتج يتطلب توافر حجم كبير من العمالة. وبالتالي يفترض أن زيادة النمو الاقتصادي يترتب عليها زيادة حجم التوظيف، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى خفض أعداد العاطلين.

وقد تمت دراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة تجريبيًا في الأدب الاقتصادي بالاعتماد الذي يتمثل في وجود علاقة عكسية تبادلية بين معدل التغير في Okun علي ما يعرف بقانون معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتغير في معدل البطالة. وقد حظي هذا الأدب بالعديد من الدراسات التي تناولت هذه العلاقة*.

يتوقف معدل النمو في حجم التوظيف علي معدل النمو المتحقق في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي. ويتحدد معدل نمو إجمالي العمالة الناجم عن النمو الحادث في هذا الناتج في اقتصاد ما بالقدرة الاستيعابية للعمالة في القطاعات المختلفة داخل هذا الاقتصاد. بالنسبة لتطور معدل نمو إجمالي العمالة مقارنة بالنمو الاقتصادي

إن النمو الاقتصادي يعني الزيادة المحققة في الناتج المحلي الاجمالي، أي الزيادة الحاصلة في كمية السلع والخدمات المنتجة في البلد، فكلما ارتفع معدل النمو الاقتصادي كلما ازداد الطلب على العمل والعكس صحيح.

¹: المرجع نفسه، ص ص: 142_150.

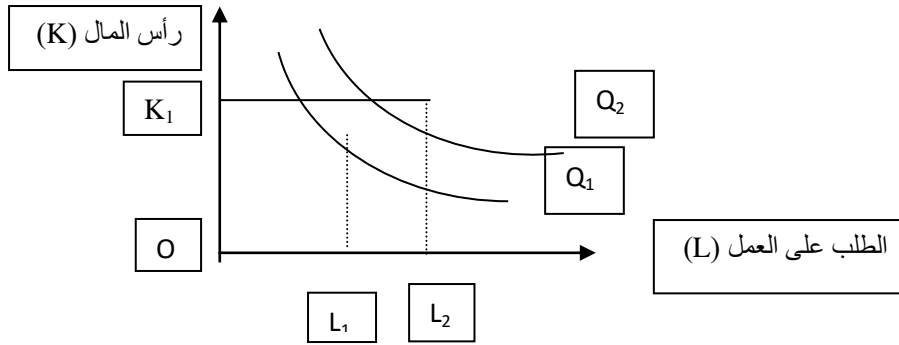
*: انظر علي سبيل المثال الدراسات التالية:

Mássé, 1995; Padalina, 1997; Baker and Schmitt, 1999; Alleyne, 2000; Döpke, 2001; Ahtonen, 2003; Hu, 2004; Kapsos, 2005; Ramsaran and Hosein, 2006; Engemann and Owyang, 2007; Suryadarma et al., 2007; Jiménez-Rodríguez and Russo, 2007; Bhattacharya and Sakthivel, 2007.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

إن زيادة الطلب على العمل تعمل على تحريك منحنى الطلب على العمل إلى اليمين وتزداد نتيجة لذلك الكمية المطلوبة من العمل. والشكل البياني رقم (2) يوضح ذلك، حيث أن منحنى الناتج المتساوي Q_1 يمثل الناتج الكلي المعين، وأن منحنى الناتج المتساوي Q_2 يمثل إمكانية إنتاجية أكبر. وعند إنتاج الكمية Q_1 تكون كمية العمل المستخدمة (OL_1) وكمية رأس المال المستخدمة (OK_1). وعند حصول زيادة في كمية الإنتاج يتحرك منحنى الناتج المتساوي إلى اليمين من Q_1 إلى Q_2 وعندها وبنفس كمية رأس المال السابقة فإن الإنتاج يزداد مع حصول زيادة في عدد العاملين المستخدم في الإنتاج من (OL_1) إلى (OL_2). وهكذا فإن زيادة حجم الإنتاج الكلي يؤدي إلى زيادة تشغيل الأيدي العاملة.

الشكل رقم (2-3): منحنى الطلب على العمل في حالة تغير العوامل الأخرى عدا الأجر



المصدر: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص 48.

3. الإنتاجية الحدية:

اعتقد آدم سميث أنه كلما زادت الإنتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل¹.

يركز بعض الاقتصاديين الانتباه إلى أن الطلب على العمل هو عنصر مشتق من الطلب على ثمار العمل من سلع وخدمات اقتصادية أكثر من كونه خاضعا لإرادة المنتجين بحسب مقدار المبالغ التي يخصصونها لاستخدامها في مجال الاستثمار. إذ لم يعد يعتبر رأس المال كشيء ثابت سلفا بل كشيء متغير. وأن أية زيادة في إنتاجية العمل تشجع على انسياب رأس المال بسرعة إلى مجال الاستثمار وزيادة الطلب على العمل، أملا في الحصول على الأرباح الوفيرة نتيجة انخفاض تكاليف الإنتاج المتولدة عن زيادة إنتاجية العمل. لأن من يملك مبالغ نقدية جاهزة يفضل إذا تأكد من الربح أن يستثمرها على أن يتفقهها في الاستمتاع الآني².

وهكذا أصبح واضحا أن زيادة الإنتاجية تسبب زيادة الطلب على العمل.

¹: Paul Sultan, **Labor Economics**, U.S.A, 1957, p 47.

²: د. صادق مهدي السعيد، **العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة**، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد، بدون سنة نشر، ص: 215.

4. مرونة جهاز الانتاج:

إذا كان نمو الطلب على السلع والخدمات ينعكس على سوق العمل في شكل تزايد الطلب، فإن مدى هذا الانعكاس يتوقف على مرونة جهاز الانتاج، أي يتوقف على سرعة وسهولة استجابة الانتاج للزيادة في الطلب، فإذا كان الجهاز الانتاجي يتمتع بمرونة عالية فهذا يعني أن الزيادة في الطلب الكلي سيتجه أثرها مباشرة وبقوة الانتاج، فتدفعه إلى الأعلى، يصحب ذلك زيادة سريعة في الطلب على العمل، وذلك لتحقيق الزيادة اللازمة في العرض الكلي، والعكس صحيح¹.

5. مستوى الطلب في سوق الانتاج:

إن انخفاض الأجر لا يؤدي بالضرورة إلى الزيادة في الطلب على العمل، ولكي يشغل رب العمل عامل إضافي عندما ينخفض الأجر لا بد أن يكون الطلب السلعي كافياً لاستيعاب الانتاج الجديد الذي يصحب الزيادة في حجم العمل، أما إذا كان سوق المنتجات يعاني من الكساد ففي هذه الحالة تقبل المشروعات عن زيادة التشغيل.

6. التطور التكنولوجي:

يشكل التطور التكنولوجي العديد من الصعوبات والتعقيدات لا سيما في الحصول على الفرد المؤهل بهذه التكنولوجيات، ويمكن أن يؤثر التطور التكنولوجي سلباً أو إيجاباً على الطلب على الأيدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المتحقق، حيث أن ادخال التكنولوجيات من شأنها أن تحدث تغيير في الطبيعة الفنية للعمل وبالتالي في نوع مهام الوظيفة ككل في المؤسسة باستخدام آلات ومواد جديدة وبروز أساليب وطرق انتاج حديثة تغير بالضرورة نوعية ومهام الوظائف، فتختفي بعض الوظائف وتحل مكانها أخرى وتكون بذلك المؤسسة بحاجة إلى يد عاملة مؤهلة ذات كفاءة فنية عالية لتلبية متطلبات هذه الظروف الجديدة. فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الانتاجية فهذا يؤدي إلى احلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل في العملية الانتاجية وبالتالي يتخفف الطلب على العمل والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي من النوع كثيف العمل فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل، إن كل أسلوب انتاجي يعبر عن مستوى تكنولوجي معين والتوجه العالمي هو لإحلال رأس المال محل العمل، لذا فإن الطلب على العمل ينخفض كلما استخدمنا تكنولوجيا كثيفة رأس المال، أما التقدم التكنولوجي المحايد فيعني أن هذا التقدم التكنولوجي لا يثيز لرأس المال أو للعمل بل هو محايد بين الاثنين أي أنه يؤدي إلى زيادة رأس المال والعمل بنسب متساوية.

¹ : إلياس يحيياوي، مرجع سابق، ص ص: 37_38.

7/. الاستثمار:

يوجد ارتباط وثيق بين نمو الاستثمارات من جهة، وبين زيادة فرص التوظيف من جهة أخرى. فكلما اتجهت الاستثمارات نحو التزايد نتوقع تحسنا في أوضاع التوظيف خصوصا في الأنشطة الخدمية باعتباره النشاط القادر على تحمل مخاطر كبيرة للعمل. إن زيادة معدلات الاستثمار تؤدي إلى زيادة الانتاجية، مما يترتب على ذلك زيادة الدخل المحلي الحقيقي، وزيادة متوسط دخل الفرد الحقيقي، وتوفير فرص التوظيف.

8/. التقاعد:

عند وصول القوى العاملة إلى سن متقدمة تقوم بترك العمل أي التوجه نحو التقاعد، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة بقدر عدد المتقاعدين. حيث أن عدد المتقاعدين في فترة معينة يعتمد على القوانين والأنظمة التي تحكم سن التقاعد. فعند تخفيض سن التقاعد مثلا من 65 سنة إلى 60 سنة فإن الطلب على الأيدي العاملة يزداد والعكس صحيح. وهكذا يتأثر حجم الطلب السنوي على الأيدي العاملة بعدد المتقاعدين في فترة معينة وذلك من أجل الاحلال محل العمال المتقاعدين. ويتحرك منحني الطلب على العمل إلى اليمين أو إلى اليسار مع انخفاض أو ارتفاع سن التقاعد على التوالي.

9/. الوفيات¹:

هناك علاقة طردية بين الوفيات والقوى العاملة حيث كلما ازدادت الوفيات بين العاملين كلما ازداد الطلب على الأيدي العاملة وتحرك منحني الطلب على العمل إلى اليمين مما يؤدي إلى زيادة في الكمية المطلوبة من العمل وتنقسم الوفيات إلى وفيات من جراء الحوادث في العمل أو وفيات لأسباب أخرى.

10/. حجم السكان:

يؤثر حجم السكان على حجم السوق وذلك حسب تركيب السكان وهيكل توزيعه حسب العمر والجنس والمناطق الجغرافية وحسب مستوياتهم التعليمية والثقافية، حيث أن طلب سكان المدن يفوق في الغالب طلب سكان الريف، وطلب صغار السن يكون مرتبط ببيع السلع، وطلب كبار السن يرتبط بسلع أخرى، وهو الأمر الذي يرتبط بأشكال توزيع السكان الأخرى. وهو الأمر الذي يرتبط به ارتفاع أو انخفاض في الطلب على سلعة معينة، وينخفض الطلب على سلع أخرى نتيجة لذلك، وهذا ما يؤدي إلى زيادة أو نقص في انتاج المؤسسة وذلك حسب السلعة المطلوبة وبالتالي يكون هناك زيادة أو نقص في الطلب على الأيدي العاملة.

¹ د. معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية، مرجع سابق، ص: 130.

11/. القوانين والأنظمة:

بالرغم من اتساع الحرية الاقتصادية لمختلف النشاطات إلا أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي ما زال يأخذ مكانا هاما في تحديد التشريعات القانونية والاجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة, فهناك بعض القوانين التي تلزم أصحاب العمل بتوظيف عدد معين من القوى العاملة من فئات معينة مثل أشخاص من أعراق معينة أو من مناطق جغرافية أو إقليمية معينة أو من ذوي الحاجات الخاصة والمواطنين الأجانب، لذلك فإن الطلب على العمل من هذه الفئات قد يزداد وفق القوانين والأنظمة الصادرة، كالاتى: كالاتى على مؤسسة معينة تريد فتح مصنع لها في منطقة معينة أن توظف نسبة معينة من أبناء المنطقة. أو أن تفرض قوانين وشروط متعلقة بالسن والجنس والجنسية، كما تفرض كذلك حد أدنى للأجور وظروف العمل المناسبة داخل المؤسسة وهذا يفرض قيود عليها, وهكذا.

12/. درجة التطور والتخلف:

إن حاجات الانسان المتخلف أو المتأخر، وأنماط معاشه، وسلوكه تختلف عن حاجات الانسان المتقدم والمتطور، ولذا فإن الطلب على العمل لإنتاج ما يشبع هذه الحاجات المذكورة في تغيير مستمر سلبا أو إيجابا بحسب نسبة تأخر وتقدم وتطور المجتمع وتغيير أذواق وأنماط معيشة أفراد وسلوكهم الخاص والاجتماعي والعام أيضا، إذ كلما كان المجتمع متقدما من الناحية الثقافية والاقتصادية كانت حاجات الانسان كثيرة ومختلفة مما يحفز أصحاب رؤوس الأموال والأعمال المنتجين جميعا على مضاعفة طلباتهم على العمل لغرض الحصول على الخدمات والسلع الاقتصادية بغية اشباع هذه الحاجات المتزايدة المتنوعة والمتطورة والعكس في الغالب هو الصحيح، أي كلما كانت درجة المستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي منخفضة كلما كان الطلب على العمل قليلا لقلة حاجات الناس في المجتمع المتخلف. فبعض الناس بل أغلبهم في المجتمعات المتخلفة متواكلون قانعون بالشيء اليسير في مجال أعمالهم واستهلاكهم على أساس القناعة الضيقة. فصاحب المحل الصناعي أو التجاري الصغير مثلا لا يفكر في الغالب في توسيع دائرة أعماله، كما أن حاجة الفقراء وهم كثرة قليلة، وأن جهلهم يجعلهم قانعين بحالتهم البائسة معتقدين بأن الفقر قدرهم ونصيبهم من الحياة، غير محاولين السير قدما ووجد لتغيير واقعهم ومستوى حياتهم، فتبقى طلباتهم على الخدمات الاقتصادية والمواد الاستهلاكية محدودة لذا يبقى الطلب على العمل في الغالب ضيقا¹.

¹: د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد العمل الاجتماعي، بغداد، 1966، ص: 204.

13. عامل اللغة:

أصبح لعامل اللغة في مختلف المجتمعات وظيفة انتقائية حيث إن الذي لا يتقن لغة معينة مرفوض، لكونه يعيق سيرورة التنمية وتطوير المؤسسات العامة الاقتصادية منها والخدمية. إلا أن اللغة تعتبر وسيلة اتصال وترابط داخل المؤسسة، وبهذا ترتقي لأن تكون أداة من الأدوات التي تحقق بها المؤسسة توازنها الثقافي والاتصال المنظم والتالي روح التفاهم والعمل، وهكذا يجب أن لا تكون اللغة محدد وعائق في التوظيف على حساب المعرفة والكفاءة والجدارة والقيم الأخلاقية.

المطلب الثاني: مرونة وتقدير دوال الطلب على القوى العاملة

مما هو معلوم أن عدد العمال المطلوبين ينخفض كلما زاد الأجر، ففي بعض الحالات يكون هذا الانخفاض أكثر منه في حالات أخرى، ولهذا فإن لدرجة الاستجابة أهمية خاصة وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث إضافة إلى مختلف الأساليب والطرق الممكنة لتقدير دوال الطلب على العمالة.

الفرع الأول: مرونة الطلب على القوى العاملة والعوامل المؤثرة فيها:

سنعالج من خلال هذا المطلب كل من مرونة الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيها نظرا لأهميتها وتأثيرها على السياسات الحكومية المختلفة على مستويات التشغيل والأجور.

أولاً: مرونة الطلب على العمالة:

تمثل مرونة الطلب على العمل مدى استجابة الطلب على العمل للتغيرات الحاصلة في الأجور الحقيقية. وتقاس من خلال حاصل قسمة نسبة التغير في كمية الطلب على العمل على نسبة التغير في معدلات الأجور الحقيقية، كما في المعادلة التالية:

$$ED_{Li} = \frac{\% \Delta L_i}{\% \Delta W_i} = \frac{\Delta L_i / L_i}{\Delta W_i / W_i}$$

$$ED_{Li} = \frac{\Delta L_i}{\Delta W_i} \times \frac{W_i}{L_i} = \frac{L_1 - L_0}{W_1 - W_0} \times \frac{W_0 + W_1}{L_0 + L_1}$$

حيث:

L_i : كمية الطلب على العمل لفئة معينة من العمال (i).

W_i : معدل الأجر لنفس الفئة من العمال (i).

ED_{Li} : معامل مرونة الطلب على العمل للفئة (i).

حيث أن مرونة الطلب على العمل تكون دائماً سالبة بسبب العلاقة العكسية بين الطلب على العمل ومستوى الأجر. إلا أن الإشارة هنا تُهمل ويُكتفى فقط بالقيمة المطلقة لمعامل مرونة الطلب، فإذا كان يزيد عن الواحد الصحيح يكون الطلب مرناً، أي أن زيادة في الأجور لمجموعة معينة من العمال بنسبة 1% سوف يتولد عنها نقصاً في التشغيل (التوظيف) يزيد عن 1% وهذا يعني أن منحني الطلب على العمل مرن والعكس صحيح.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

ومثل ما هو معلوم فإن نسبة الزيادة في الطلب على العمل تكون أقل من نسبة الانخفاض في معدل الأجر.

ثانياً: العوامل المؤثرة في مرونة الطلب على العمالة بالنسبة للأجور

تعتبر العوامل المؤثرة في مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجور بمثابة قوانين للطلب المشتق، حيث أن المرونة تزداد بزيادة العوامل التالية¹:

1. **مرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة:** بما أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة المنتجة، فإنه كلما تزداد مرونة الطلب السعرية للمنتج النهائي فإن انخفاض سعر السلعة المنتجة يؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة من السلعة بنسبة أكبر من نسبة انخفاض سعر السلعة، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة المنتجة لهذه السلعة والعكس صحيح.

2. **امكانية استبدال العمال بعناصر الإنتاج الأخرى:** عندما ترتفع أجور مجموعة معينة من العمال يكون لدى المؤسسة الدافع لاستبدالهم بالعناصر الانتاجية الأخرى التي تعتبر أرخص نسبياً الآن، وعليه كلما ازدادت سهولة احلال عناصر انتاجية محل عناصر أخرى كلما ارتفعت مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر والعكس صحيح. إلا في حالة عدم امكانية تحقيق الاحلال بين عناصر الانتاج المختلفة، حيث أن محدودية إمكانية الإحلال لا تنشأ دائماً لأسباب فنية، فعادة ما يسعى اتحادات العمال إلى الحد من إمكانية الإحلال عن طريق تضمين عقود العمل بعض القواعد الخاصة بمواصفات الوظيفة، وهنا لا بد من استخدام عدد محدود من وحدات العمل لإنتاج الوحدة من المنتج ولن يكون هناك نقص في التشغيل.

3. **مرونة منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى:** هناك علاقة طردية بين مرونة الطلب على العمل ومرونة منحنيات عرض عناصر الإنتاج الأخرى، أي كلما كانت مرونة عرض الإنتاج منخفضة (أو عديمة المرونة) كلما كانت مرونة الطلب على العمل منخفضة، وذلك لانعدام قابلية الاحلال لعناصر الانتاج الأخرى الرخيصة نسبياً، والعكس صحيح في المدى القصير. أما في المدى الطويل فإن إمكانية زيادة عرض عناصر الإنتاج الأخرى كبيرة مما يجعل مرونة الطلب على العمل كبيرة.

4. **نصيب الأجور في التكاليف الاجمالية:** إن نصيب عنصر العمل في التكاليف الاجمالية للإنتاج يعتبر عاملاً مهماً في تحديد مرونة الطلب على العمل. حيث كلما تزداد حصة أجور العمل في التكاليف الاجمالية تزداد مرونة الطلب على العمل، حيث أن هذه الزيادة في الأجور تؤثر على مرونة الطلب على العمال من خلال أثرين هما: أثر الاحلال وأثر السعة. وكلاهما يخفض الطلب على العمالة وتوظيفهم.

¹: رونالد اهرنبرج، روبرت سميث، مصدر سابق، ص ص: 142 — 150.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

أ/. أثر الاحلال: إن الزيادة في معدل الأجر تؤدي إلى زيادة التكلفة النسبية لمجموعة العمال موضوع البحث وتدفع صاحب العمل إلى تشغيل عدد أقل من هذه المجموعة والمزيد من عناصر الانتاج الأخرى.

ب/. أثر السعة: إن زيادة الأجر تؤدي إلى زيادة التكلفة الحدية للإنتاج، مما يدفع إلى زيادة سعر السلعة وخفض الانتاج وبالتالي تقليل حجم التشغيل.

الفرع الثاني: أساليب تقدير الطلب من القوى العاملة.

هناك أساليب عديدة تستعمل لغرض تقدير الطلب من القوى العاملة، وهي تختلف فيما بينها بمدى التعقيد والحاجة إلى بيانات مفصلة والفرضيات الضرورية لتقدير المعلمات الأساسية. سنذكر ثلاثة من هذه الأساليب وهي¹:

أولاً: مرونة الطلب على العمل بالنسبة للقيمة المضافة.

يمكن استخراج مرونة الطلب على العمل بقسمة نسبة الزيادة في العمالة على نسبة الزيادة في الناتج أي:

$$e_i = \frac{\Delta E_i}{\Delta VA_i} \dots \dots \dots (1)^*$$

حيث:

- e_i : مرونة الطلب على العمل بالنسبة إلى القطاع (i).
- ΔE_i : التغير النسبي للعمل للقطاع (i).
- ΔVA_i : التغير النسبي للقيمة المضافة للقطاع (i).

إذا أردنا حساب مرونة العمل بالنسبة للقيمة المضافة لعدة سنوات، يكفي أن نحسب النسبة بين متوسطات العمل والقيمة المضافة للقطاع كالتالي:

$$e_i = \frac{\overline{\Delta E_i}}{\overline{\Delta VA_i}} \dots \dots \dots (2)$$

حيث:

- $\overline{\Delta E_i}$: متوسط التغير النسبي السنوي للعمل للقطاع (i).
- $\overline{\Delta VA_i}$: متوسط التغير النسبي للقيمة المضافة للقطاع (i).

¹: شقبق عيسى، النمذجة القياسية للطلب على العمل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 6، 2011، ص ص: 65، 73.
*: العلاقة (1) تعطينا مرونة الطلب على العمل بالنسبة للقيمة المضافة لكل سنة.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

ثانياً: دوال القيمة المضافة للعمل.

يمكن أن يكون الطلب على العمل دالة خطية في القيمة المضافة، فيمكن أن تأخذ الشكل التالي:

$$E_{it}=a_i+b_i.VA_{it}.....(3)$$

حيث:

a_i : ثابت الدالة للقطاع (i).

b_i : معامل تغير القيمة المضافة للقطاع (i).

يمكن أن يكون أيضاً الطلب على العمل دالة غير خطية في القيمة المضافة من الشكل:

$$E_{it}=a_i.VA_{it}^{b_i}.....(4)$$

ويمكن تحويلها إلى دالة لوغاريتمية خطية من الشكل:

$$\log E_{it}=\log a_i+b_i.\log VA_{it}.....(5)$$

وبإضافة الزمن كمتغير في الدالة، تصبح المعادلات أعلاه من الشكل:

$$E_{it}=a_i+b_i.VA_{it}+c_{it}.....(6)$$

$$E_{it}=a_i.VA_{it}^{b_i}.e^{c_{it}}.....(7)$$

$$\log E_{it}=\log a_i+b_i.\log VA_{it}+c_{it}.....(8)$$

ثالثاً: دوال الانتاج:

يمكن استعمال دوال الانتاج من نمط كوب — دوقلاس Coub_ douglas أو ما يقاربها وهي طريقة مثلى وأكثر دقة، ولو أنها معقدة قليلاً في تقدير الطلب على العمل للسنوات المقبلة. وتستخدم هذه الطريقة إذا كان للباحث قناعة أن كوب — دوقلاس أو دوال الانتاج الأخرى تشكل التمثيل الصحيح للعلاقة الفنية الانتاجية. الشكل الشائع لدوال كوب — دوقلاس الانتاجية العكسية يمكن أن تكون كما يلي:

$$E_{it}=a_i.VA_{it}^{b_i}.K_{it}^{c_i}e^{dit}.....(9)$$

حيث:

a_i : ثابت للقطاع i.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

b_i : عامل المرونة الذي يتعلق بالقيمة المضافة (ينسب العمالة إلى القيمة المضافة في القطاع i).

c_i : عامل المرونة الذي يتعلق برأس المال (ينسب العمالة إلى قيمة المخزون الرأس مالي في القطاع i).

d_i : عامل ينسب العمالة إلى المتغير الزمني في القطاع i .

K : مخزون رأس المال.

ويمكن تحويل الدالة أعلاه إلى دالة خطية لوغاريتمية على النمط التالي:

$$\log E_{it} = \log a_i + b_i \cdot \log V A_{it} + c_i \cdot \log K_{it} + d_i t$$

الفرع الثالث: طرق تقدير دوال الطلب على العمل.

هناك عدة طرق لتقدير دوال الطلب على العمل، يمكن حصرها بأربع طرق كالتالي¹:

أولاً: الطريقة الكلاسيكية:

ويتم من خلالها تحديد مستوى التشغيل الأمثل للعمل من خلال شروط الانتاجية الحدية، بهدف تعظيم الأرباح أو تقليل التكاليف، ومن خلال هذه الشروط، تشتق دالة الطلب على العمل كدالة لقيمة عناصر الانتاج، وأسعار المنتوجات في حالة تعظيم الأرباح.

ثانياً: طريقة التقدير المباشر للطلب على العمل.

تشتق دالة الطلب على العمل كدالة لتحديد حجم العمل اللازم لدالة الانتاج.

$$Q = Q(L, K) \quad \text{أولاً:}$$

حيث:

Q : تمثل حجم الانتاج.

K : يمثل عنصر رأس المال.

L : يمثل عنصر العمل.

ثانياً: إعادة صياغة دالة الانتاج بدلالة (Q, K) ، حيث يصبح عنصر العمل متغيراً تابعاً كما يلي:

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

¹: جلال نافل سلام شيخ العبد، تقدير دوال الطلب على القوى العاملة الفلسطينية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص دراسات اقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص: 113.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

ثالثاً: طريقة الطلب النسبي على عناصر الانتاج.

بحيث يصبح المتغير التابع هو قيمة العمل من رأس المال $\left(\frac{L}{K}\right)$ ، لتهتم بتقدير مرونة الاحلال بين عنصر العمل، ورأس المال.

رابعاً: طريقة تقسيم عنصر العمل على مجموعات فرعية في الاقتصاد المحلي.

مثل تقسيم عنصر العمل إلى قوى عاملة ماهرة وغير ماهرة، أو ذكور وإناث، أو حسب المؤهل العلمي، أو حسب المهنة، ويتم تقدير الطلب على كل مجموعة من العمل كجزء من نظام المعادلات الأنية.

لذا يوجد ارتباط بين الطلب على العمل، والطلب على السلع والخدمات، كونهما ذا تأثير تناظري بين العمل وانتاج السلع والخدمات.

المطلب الثالث: تخطيط واستقطاب القوى العاملة في المؤسسة:

تحتاج أي مؤسسة إلى قوى عاملة تؤدي من خلالها نشاطها، وعليه يجب عليها أن تقوم بتقدير دقيق لاحتياجاتها مراعية في ذلك العدد والمواصفات والكفاءات والمهارات واختيار الأحسن من بينها، حتى يكون لها هامش تطور في الكفاءة والتأهيل، كما تمتلك القدرة على التجديد والتفتح على التغيرات والتطورات، حيث أن استقطاب وتعيين مثل هذه الكفاءات سيكون له أثر كبير على تحفيز الأفراد السابقين بالمؤسسة بسبب المنافسة التي قد تنشأ بينهم، أو بسبب الخوف من الاقصاء.

إن التقدير الدقيق لاحتياجات المؤسسة من القوى العاملة يساهم بشكل فعال في دعم النشاطات اللاحقة لإدارة القوى العاملة: كالتوظيف والتدريب والتطوير وصيانة القوى العاملة وبسبب تلك الأهمية فقد عد تخطيط القوى العاملة عاملاً أساسياً في تخفيض تكاليف المؤسسة، وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى كل من مفهوم تخطيط القوى العاملة، وراحل وأساليب تخطيطها وكذا كيفية استقطاب هذه القوى العاملة.

الفرع الأول: مراحل وأساليب تخطيط القوى العاملة:

يعتبر تخطيط القوى العاملة من المهام الرئيسية التي يجب أن تقوم بها إدارة المؤسسة، وذلك بهدف تحديد احتياجات العمل للفترة اللاحقة من خبرات وتخصصات وتأمين الاستعمال الفعال لهذه الخبرات والوصول بها لأعلى مستويات الانتاجية.

أولاً: مفهوم تخطيط القوى العاملة:

هناك عدة تعاريف لتخطيط القوى العاملة نذكر منها:

- يعرف تخطيط القوى العاملة على أنه: " عملية تحديد احتياجات المؤسسة الكمية والكيفية من الأفراد المؤهلين والقيام بالوظائف اللازمة للإجابة عن هذه الاحتياجات خلال فترة زمنية يمكن أن تكون قصيرة، متوسطة أو قصيرة المدى"¹.
- كما يعرف تخطيط القوى العاملة على أنه: " عملية الحصول على العدد المناسب، لضمان أداء المؤسسة لواجباتها ومهامها المناطة بها بكفاءة وفاعلية وتأديتها لدورها الاقتصادي والاجتماعي ضمن المحيط الذي تشكل هي نظاماً فرعياً منه، وبما يؤدي إلى خلق حالة توازن بين احتياجاتها من القوى العاملة والعرض المتاح منها"².
- ويعرف أيضاً على أنه: " سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى ضبط وتنظيم الموازنة الوظيفية للمؤسسة وتحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة للفترة القادمة (العدد والمواصفات)"³.

وعليه فإن عملية تخطيط القوى العاملة في المؤسسة تستند في الأساس على عملية التنبؤ وتقوم على تحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمؤسسة من القوى العاملة، وتركز على توقع التغيير في الاتجاهات البيئية العامة وبيئة الأعمال الذي يجعلها تأخذ بعين الاعتبار تحديد الطلب على القوى العاملة، إضافة إلى أن عملية التخطيط للقوى العاملة ترتبط بشكل مباشر بالتخطيط العام للمؤسسة ومستوى أعمالها وتشتق من الاستراتيجية العامة للمؤسسة، التي تتطلب توفير المعلومات اللازمة عن نقاط القوة والضعف في مجال تنمية القوى العاملة في المؤسسة وفرص التهديدات في سوق العمل.⁴

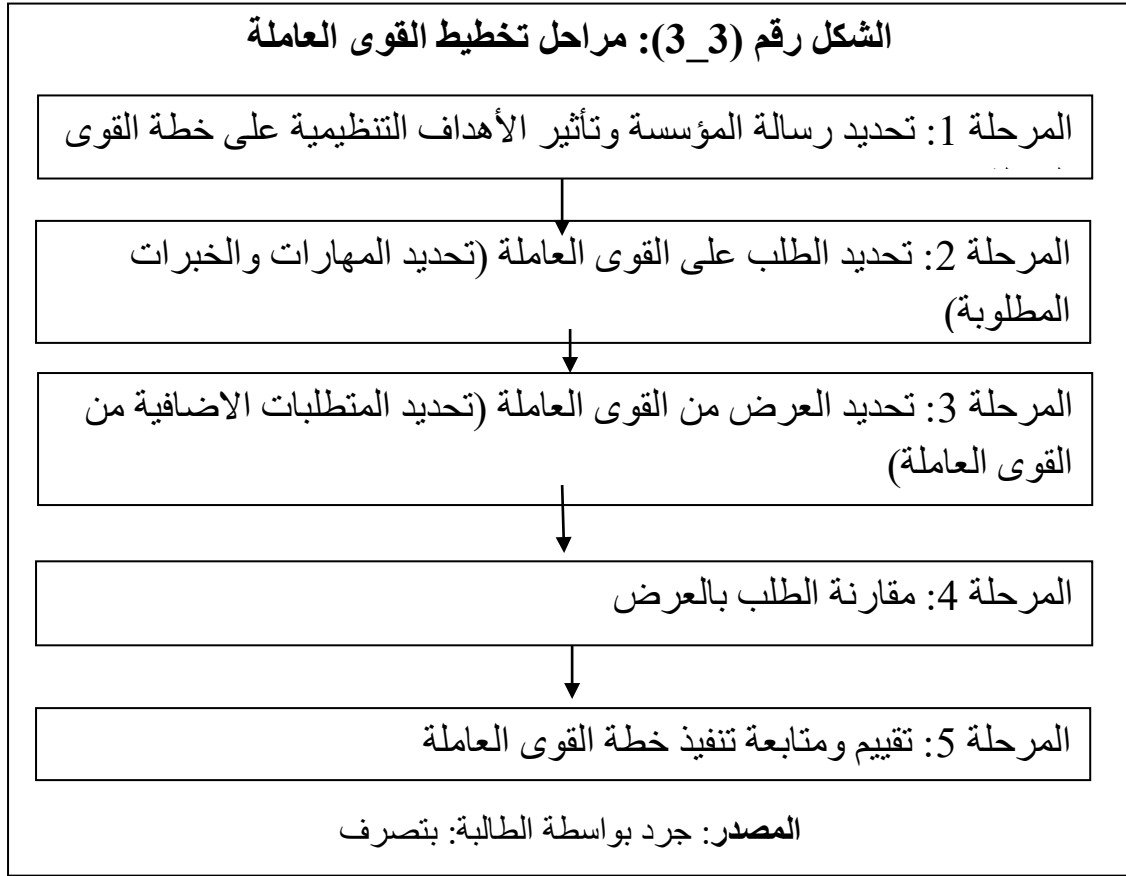
ثانياً: مراحل تخطيط القوى العاملة:

لقد تعددت وتنوعت خطوات تخطيط القوى العاملة، ولقد تناولها الكتاب من جوانب مختلفة وفقاً لشمولية العملية وأهميتها في المؤسسة فمنهم من تناوله من جانبه الاقتصادي ومنهم من تناوله من جانبه الخدماتي الخاص بالمؤسسة، وبالرغم من اختلاف الكتاب في تحديد هذه الخطوات، إلا أنهم يتفقون أن خطط القوى العاملة يجب أن ترتبط باستراتيجية المؤسسة.

¹: حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الجزائر، 2005، ص: 67.
²: د. عشوي نصر الدين، التخطيط طويل الأمد على مستوى المؤسسة - كنظام - أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2006/2005، ص: 58_59.
³: الديب، إبراهيم، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006، ص: 91.
⁴: خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2005، ص: 71.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

وأهم مراحل تخطيط القوى العاملة هي ما أجمع عليه معظم الباحثين في هذا المجال كما هو موضح في الشكل التالي:



1/ المرحلة 1: تحديد رسالة المؤسسة وتأثير الأهداف التنظيمية على خطة القوى العاملة
يتم في هذه المرحلة تحديد رسالة المؤسسة من أهداف طويلة الأجل والاستراتيجيات ثم الأهداف متوسطة وقصيرة الأجل ثم دراسة تأثير هذه الأهداف على خطة القوى العاملة. وفي هذه المرحلة لابد من تحليل ودراسة ما يلي:

1-1: مراجعة خطط المؤسسة وأهدافها بعيدة المدى ومعرفة إذا كانت في توسع أو انكماش في نشاطاتها وفق سياسات وتطلعات الإدارة العليا بناء على الظروف المتغيرة في ذلك من أثر على الاحتياجات من القوى العاملة.

1-2: مراجعة رسالة المؤسسة وثقافتها وسياساتها.

1-3: إدراك الإدارة العليا للقيود والمعوقات في تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتمثلة في النقص في اليد العاملة وندرته في بعض الأحيان والاهتمام المطلوب لتأمين التخصصات المطلوبة.

1-4: ربط دورة حياة المؤسسة بخطة القوى العاملة لإكسابها الواقعية والموضوعية.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

2/. المرحلة 2: تحديد الطلب على القوى العاملة (تحديد المهارات والخبرات المطلوبة)

تبدأ هذه المرحلة بمراجعة التوصيف الوظيفي ثم ترجمة المهارات والخبرات المطلوبة إلى العدد والنوع من كل صنف. وتحديد الطلب على القوى العاملة يرتبط بالإجابة على مجموعة من الأسئلة والتي بدورها تتأثر بأوضاع المؤسسة داخليا وخارجيا وبمدى تخطيط القوى العاملة، فكلما كان التخطيط بعيدا كانت نسبة التغيير في المؤسسة أكثر وضوحا وتأثيرا. وتتمثل هذه الأسئلة في التالي:

2-1: ما هو عدد العاملين الذين تحتاج إليهم المؤسسة في المستقبل؟

2-2: ما هي مواصفات هؤلاء العاملين كالخبرة والتعليم، المهارات، إلخ؟

2-3: ما هو الوقت الملائم لتعيينهم في المؤسسة؟

3/. المرحلة 3: تحديد العرض من القوى العاملة (تحديد المتطلبات الاضافية من القوى العاملة)

تتعلق هذه المرحلة أساسا بدراسة وتحليل ما يتوفر في أسواق العمالة في ضوء الاحتياجات التي تم تحديدها في المرحلة السابقة، وتشمل على ثلاث عناصر أساسية وهي:

3-1: تحديد عدد العاملين حاليا في المؤسسة وما لديهم من قدرات ومهارات وخبرات ... إلخ.

3-2: تحليل طبيعة الأعمال داخل المؤسسة للتأكد من المهارات والقدرات المطلوبة للقيام بالعمل.

3-3: التأكد من توافق العاملين مع ما يقومون به من أعمال.

عند تقييم ودراسة ما يتوفر داخل المؤسسة من قوى عاملة كما ونوعا، قد يتبين للمؤسسة قدرتها على اشباع احتياجاتها من القوى العاملة بالاعتماد على مصادرها الداخلية، وفي حالة عدم التأكد من الايفاء باحتياجاتها عندئذ عليها أن تدرس أسواق العمالة الخارجية لمعرفة إمكانية الاعتماد عليها لإشباع احتياجاتها من القوى العاملة مستقبلا.

وفي هذه الحالة على مخططي القوى العاملة أن يدركوا ويتفهموا العناصر التالية عند دراسة تلك الأسواق:

- النوعية والخبرة (القدرات) المتوفرة في الأسواق.

- نسبة (معدل) البطالة ونوعيتها وهل هي موسمية أم مقنعة؟

- اتجاهات وسياسات التدريب والتعلم في الدولة.

- الهجرة الداخلية والخارجية للقوى العاملة.

- حجم وتوزيع القوى العاملة على الأنشطة المختلفة.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

وفي ضوء نتائج التقييم والدراسة لتلك العناصر في أسواق العمالة يستطيع مخططي القوى العاملة أن يقرروا على أي المصدرين الداخلي أو الخارجي تعتمد المؤسسة لإشباع حاجاتها؟

4/. **المرحلة 4: مقارنة الطلب بالعرض:** في هذه المرحلة تقوم المؤسسة بمقارنة الطلب على القوى العاملة مع العرض المتوقع لهذه القوى، وفي ضوء نتيجة المقارنة يتم اتخاذ سلسلة من القرارات والسياسات لمعالجة نتيجة هذه المقارنة، فإذا كان الطلب أكبر من العرض، فإن المؤسسة تلجأ لسد النقص من القوى العاملة عن طريق¹:

4-1: توظيف عاملين جدد.

4-2: تشغيل العاملين وقتاً إضافياً.

4-3: إحلال الآلات محل الأيدي العاملة.

4-4: اللجوء إلى العمالة الخارجية.

4-5: وفي حالة عدم قدرة المؤسسة على توفير المطلوب من القوى العاملة فإن الحل هو تعديل أهدافها بالنسبة للتوسعات والنمو بشكل يتلاءم مع سوق العمل.

أما في حالة الطلب أقل من العرض فتلجأ المؤسسة إلى ما يلي:

- تسريح العاملين.
- الإحالة على التقاعد.
- نقل العاملين من عمل إلى آخر.
- إعادة تدريب العاملين.
- تخفيض ساعات العمل.
- إلغاء العمل الإضافي.
- منح إجازات طويلة نسبياً.

5/. المرحلة 5: تقييم ومتابعة تنفيذ خطة القوى العاملة

يتم في هذه المرحلة تقييم ومتابعة تنفيذ خطة القوى العاملة بصورة مستمرة ودورية لتصحيح الانحرافات أول بأول ولإنجاز النتائج المرغوبة وفقاً لاحتياجات المؤسسة المحددة مسبقاً، فإذا ظهرت الحاجة من إضافات من القوى العاملة تتجه الخطة إلى الاستقطاب، الاختيار، التوجيه والتدريب، أما إذا كان المطلوب هو تخفيض العمالة فإنه لا بد من وضع خطط للقيام بالتعديلات اللازمة.

ويهدف متابعة وتقييم تنفيذ الخطة الإجابة على الأسئلة التالية:

5-1: ما مدى كفاءة الخطة حتى الآن في تنفيذ أهداف المؤسسة؟

¹: شاويش، مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية _ إدارة الأفراد _ الطبعة العربية الثالثة، الإصدار الثالث، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص: 141.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

2-5: ما الذي يجب تغييره في الخطة؟

3-5: هل الخطة فعالة من حيث التكلفة والعائد؟

4-5: ما هي انعكاسات الخطة على كل من المؤسسة والعاملين؟

وهناك عدة قرارات يمكن للخطة أن تتضمنها لكن اختيار وتنفيذ أي منها يستند في الأساس إلى نتائج مقارنة العرض والطلب، من هذه الخطط والقرارات ما يلي:

- خطة للاختيار والتوظيف والتعيين.

- خطة للترقية والنقل والتقاعد.

- خطة تدريب وتطوير العاملين.

- خطة لإحداث تغيير في المؤسسة بهدف تطويرها.

- خطة لتعديل مستوى ومعايير تقييم الأداء وأساليبه.

- خطة لإعادة توزيع المسؤوليات والمهام.

- خطة لتغيير هيكل جدول الأجور والرواتب.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة:

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة إلى مجموعتين رئيسيتين كالتالي:

1/. العوامل المؤثرة على البيئة الخارجية: يتأثر تخطيط القوى العاملة بمجموعة من المتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمؤسسة منها:

1-1: التشريعات الحكومية: يقصد بها القواعد التي تضعها الدولة بالنسبة لتشغيل الأفراد منها ساعات العمل، والحد الأدنى من الأجور، ونسبة العمال الأجانب إلى العمال المحليين¹ وارتفاع مستوى الضرائب من شأنه الحد من قدرة المؤسسة على توفير المنافع بأنواعها للعاملين، وتؤثر سياسات الدولة التي تصدر لتنظيم المعاهد والجامعات ومراكز التكوين المهني على حجم القوى العاملة في سوق العمل والتوسع في إقامة تلك المؤسسات التعليمية ودعمها مادياً من قبل الدولة يؤدي إلى توفير القوى العاملة مكونة وبمخصصات مطلوبة في السوق².

¹: عبد الباري، وآخرون، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (منحنى تنظيمي)، دار

وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 166.

²: د. معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية، في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية مع دراسة حالات تطبيقية لبعض البلدان العربية، مرجع سابق، ص: 75_76.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

2-1: الظروف الاقتصادية: تعتبر الحالات الاقتصادية من رواج وكساد وتضخم التي تمر بها الدولة مؤثرة على سوق العمل، ويتطلب ذلك تعديل خطط القوى العاملة لتواكب تلك التغيرات: ففي حالة الرواج الاقتصادي يتعين على المؤسسات التوسع في الانتاج مما يتطلب زيادة معدلات التوظيف، أما في حالة الركود تقوم المؤسسة باتخاذ سياسات مغايرة تقتضي تسريح جزء من العمال.

وفي حالة التضخم تجبر المؤسسات على رفع مستوى الأجور للعاملين، مما يؤدي إلى رفع أسعار منتجاتها وتصبح هذه الأسعار غير منافسة.

3-1: أوضاع سوق العمل: وتشمل التغييرات التي تطرأ على سوق العمل من حيث الفائض أو العجز ومدى توفر الاحتياجات من القوى العاملة. ففي حالة الفائض تقوم المؤسسة بتجميد الاستخدام أو إعادة توزيع العمل وحتى فصل وعزل العمال، أما في حالة عجز سوق العمل مثلاً عن توفير الاحتياجات من القوى العاملة، فإن المؤسسة قد تلجأ إلى توفير العمالة من السوق الخارجية.

4-1: العوامل الاجتماعية والسكانية: وتتضمن هذه التغييرات السكانية: الهرم السكاني، وتوزيع السكان وانتقالهم من منطقة إلى أخرى أو الهجرة العكسية أو الخارجية، وتشمل أيضاً العادات والتقاليد.

5-1: عوامل تنافسية: وتتضمن هذه العوامل التأثيرات الموافقة للمنافسة في حصة المؤسسة من السوق. وهذا يؤثر في طلب القوى العاملة من قبل المؤسسة، فكلما ازدادت المنافسة تصبح حاجة المؤسسة لقوى عاملة مؤهلة ومدربة ومنافسة أكبر لأنها العامل الذي يحدث الأثر في السوق مع وجود خدمات بديلة.

2/. العوامل المؤثرة على البيئة الداخلية: ويمكن حصر هذه المؤثرات فيما يلي¹:

1-2: التغييرات التنظيمية: تؤثر قرارات المؤسسة التنظيمية بشكل مباشر في طلب القوى العاملة، كإعادة توزيع العاملين على الوظائف، أو إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي، الذي يؤثر بدوره على الأفراد وعلى التدريب الذي يحتاجونه كما يؤثر على الوظائف وحاجات المؤسسة إضافة إلى خروج أو انتماء بعض الأشخاص من أو إلى المؤسسة.

2-2: أهداف المؤسسة: حيث تشكل هذه الأهداف القاعدة الأساسية التي تحتاجها المؤسسة من القوى العاملة، وهي تحدد نوع هذه القوى من حيث المهن المطلوبة والمؤهلات وما تحتاجه المؤسسة من قدرات تخصصية.

- **حجم العمل:** ويتضمن كبر المؤسسة وتعدد الوظائف والأعمال التي تؤديها، وكذلك طبيعة الوظائف عدد العمال الذين يعملون بالمؤسسة.

¹: المدهون، محمد ابراهيم، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، إبداع للطباعة والنشر، غزة،

2005، ص: 38.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

- **الوضع المالي:** يؤثر الوضع المالي في تخطيط القوى العاملة لانعكاساته على سياسات التدريب والأجور والرواتب والتوظيف، والحوافز والتخطيط المهني.
- **عوامل تقنية:** ونعني بها حجم التقدم التقني المستخدم في المؤسسة في عملية الانتاج، وعلى الرغم من أثر التقدم التقني إلا أنه يصعب التنبؤ بأثره من حيث زيادة القوى العاملة أو نقصها.

الفرع الثاني: أساليب تخطيط القوى العاملة:

يقصد بهذه الأساليب الطرق التي يمكن استخدامها في تحديد الأعداد المطلوبة من العاملين بالمؤسسة في مختلف المهن ودرجات الكفاءة بكل منها، والتي تلزم لإنجاز حجم النشاط الاقتصادي المخطط للمؤسسة عن فترة زمنية مستقبلية. وهناك العديد من الأساليب المتبعة في تخطيط القوى العاملة وعادة ما يشيع استخدام أحد الأسلوبين هما: الأساليب الكمية (المباشرة أو الاحصائية) والأساليب غير الكمية.

أولاً: الأساليب الكمية (المباشرة أو الاحصائية): تنقسم الأساليب الكمية إلى نوعين هما:

1: الأسلوب المباشر:

يهدف هذا الأسلوب إلى تقدير الأعداد اللازمة من القوى العاملة خلال فترة إعداد الخطة، ويعتمد على تحليل عبء العمل عن طريق تحديد حجم الانتاج اللازم في كل وحدة من وحدات السلع والخدمات، وبناءا عليه يتم تحديد العدد اللازم من القوى العاملة لتلك الوحدات. وتأخذ المؤسسات بعين الاعتبار مجموعة من العوامل لتحديد المزيج الكمي والنوعي من القوى العاملة والمتضمن:

- **التغيرات الثقافية:** إن التغير في نظام ونطاق العمل يتطلب تغييرا في تركيبة القوى العاملة المستخدمة، فالتطور الثقافي ينعكس على أساليب أداء العمل مما يستلزم إعادة النظر في التركيبة مهارية والمعرفية للقوى العاملة.
- **التغيرات التنظيمية:** تتطلب إجراء تغييرات في الهيكل التنظيمي وإعادة توزيع الصلاحيات والمسؤوليات، واستحداث وحدات تنظيمية جديدة، ... إلخ.

2. الأسلوب الاحصائي

يتم هذا الأسلوب عن طريق التنبؤ بحجم قوة العمل وذلك بالمسح الميداني الشامل والتعداد السكاني باستخدام إحدى الطرق التالية¹:

1-2: **طريقة السلاسل الزمنية:** تتم هذه الطريقة بدراسة علاقة الزمن بالمشاهدات المختلفة لظاهرة معينة لفترات منتظمة، وتسجيل قيمتها لمتابعة ما يطرأ من زيادة أو نقص.

¹: حسن ياسين طعمة ، نماذج وأساليب كمية في الإدارة والتخطيط، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص: 15.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

2-2: **طريقة الانحدار المستقيم:** وتتم هذه الطريقة باستخدام العلاقة الموجودة بين متغيرين خلال فترات زمنية معينة كأساس للتنبؤ بقيم إحدى الظاهرتين في فترات زمنية مستقبلية، وذلك على أساس أن الظروف التي ستسود في المستقبل تشابه الظروف التي كانت سائدة خلال الفترة المدروسة.

2-3: **طريقة تحليل سلسلة ماركوف:** وهي عبارة عن سلسلة زمنية تستخدم عادة في المؤسسات التي توظف أعدادا كبيرة من العمال، وهي تعتمد على دراسة التغيرات في القوى العاملة من حالة معينة بزمان معين إلى حالة أخرى في زمن لاحق.

ولاستخدام سلسلة ماركوف للتنبؤ في تقدير القوى العاملة المستقبلية، فإنه يجب التحقق من توافر عدد من المسلمات قبل استخدام هذه الطريقة وهي:

- أن يكون لدى المؤسسة بيانات مفصلة وصادقة عن حركة القوى العاملة لفترة زمنية طويلة نسبيا، مع امكانية تحويل هذه البيانات إلى نسب واحتمالات.
- الثبات النسبي لنظام القوى العاملة خلال السنوات الماضية، بحيث تكون المؤثرات في القوى العاملة في أحداث الماضي من سياسات وبرامج للقوى العاملة كما هي في المستقبل.

ثانيا: الأساليب غير الكمية وتتمثل في الآتي:

1/. **أسلوب طريقة الإسقاط:** يمارس هذا الأسلوب عن طريق ايجاد هياكل وظيفية لكل من المشاريع المختلفة بحيث تعكس الواقع الفعلي من الاحتياجات من القوى العاملة، أو عن طريق إسقاط اتجاهات الماضي لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة في المستقبل مع استبعاد العوامل الخارجية غير ذات الأثر.

2/. **أسلوب طريقة المقارنة:** ويمارس هذا الأسلوب عن طريق مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة لمؤسسة ما بمؤسسة أخرى مشابهة لها في نموها الاقتصادي خلال فترة زمنية معينة ويعيب هذا الأسلوب إغفاله للجوانب الأخرى المؤثرة كالجوانب الثقافية والمالية والتقنية والاجتماعية ونحوها.

3/. **أسلوب الطرق المعيارية:** يمارس هذا الأسلوب عن طريق تحديد الأهداف التفصيلية للوحدات الإدارية وفقا للأهداف العامة لخطة المؤسسة الشاملة، ومن ثم تقدير الاحتياجات من القوى العاملة على ضوءها، وينبغي أن تكون الأهداف محددة بشكل واضح ودقيق حتى لا يؤدي ذلك إلى سوء التقدير للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

4/. أسلوب استطلاع آراء المسؤولين: يستخدم هذا الأسلوب من أجل التعرف على وجهات نظر المسؤولين عن حجم القوى العاملة بالوحدات لديهم بناءً على خبرات السابقة، إلا أن هذا الأسلوب يفتقد للتناسق نظراً لاختلاف مستوى خبرات المسؤولين¹.

ثالثاً: استقطاب القوى العاملة:

تعتبر عملية التوظيف من العمليات التي تستخدمها المؤسسة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والفعالية والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها، فبعد قيام المؤسسة للتخطيط للقوى العاملة والتي يتم من خلالها الوصف الجيد للوظائف التي سيتم شغلها وتحديد مواصفات من يشغلها تبدأ الخطوة التالية وهي البحث عن أنسب الأشخاص لهذه الوظائف ومحاولة جذب واستقطاب أكفئهم للعمل بالمؤسسة. وترغيبهم للبقاء بها إذ يتطلب منها دراسة دقيقة للمصادر التي يمكن الحصول منها على هذه الأيدي العاملة بغية التقليل من مساوئها، وتخفيض تكاليف اللجوء إليها، وتحقيق أكبر المزايا منها.

1/. عموميات حول الاستقطاب:

1-1: مفهوم الاستقطاب: سيتم التطرق من خلال هذا العنصر إلى كل من تعريف الاستقطاب وأهميته والأهداف المرجوة منه.

- تعريف الاستقطاب: يمكن إعطاء مجموعة من التعاريف لعملية الاستقطاب كما يلي:

- الاستقطاب يعني البحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة²، فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث عن المرشحين وجذب الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة، ومن أجل تحقيق النجاح في عملية الاستقطاب وزيادة فاعليته لا بد أن لا تكون الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها وتعريفها.

- يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل، أو العمليات المختلفة للبحث عن المترشحين الملائمين لملاً الوظائف الشاغرة بالمؤسسة³، وقبل القيام بهذه الوظيفة ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة إلى شغل الوظيفة، ومن مراجعة خطة القوى العاملة بالمؤسسة. ومن وجود تحليل وتصنيف للوظائف يوضح البيانات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة.

¹: محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد تعيلب، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)، دار الفكر الجامعي، طبعة أولى، الإسكندرية، مصر، 2010، ص: 53_56.

²: د. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2004، ص: 103.

³: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية- مصر، 1996، ص: 141.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

- الاستقطاب يعني تلك العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل للتقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة¹، وقد يتم ذلك عن طريق الاعلان الموسع كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمؤسسة، وبذلك يكون أمام الإدارة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة.

وعليه يمكن الخروج بتعريف لعملية الاستقطاب على أنها تلك العملية التي تتضمن مجموعة من النشاطات والاجراءات والتي تهتم بجذب وترغيب أكبر عدد ممكن من القوى العاملة التي تحتاجها المؤسسة والمتاحة في سوق العمل بأقل تكلفة ممكنة ووفق نوعيات ومواصفات محددة تخدم نشاطها الاستقطابي.

2-1: أهمية الاستقطاب: تظهر أهمية استقطاب القوى العاملة من خلال النقاط التالية:

- رفع مستوى المنتجات أو الخدمات المقدمة لأن المؤسسة تستخدم الأفضل.
- زيادة الانتاجية حيث تتوافر الكفاءات العالية.
- ترجمة مبادئ الجدارة بشكل عملي لأنها تجتذب الأكفاء لشغل الوظائف.
- تمثيل كافة الشرائح الاجتماعية في الوظائف من خلال تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص.
- المساعدة في اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.

3-1: أهداف عملية الاستقطاب: تهدف عملية الاستقطاب إلى تحقيق ما يلي²:

- حصر عملية الاستقطاب التي يقتضيها كل من تحليل العمل (حيث تحدد المواصفات والشروط الواجب توافرها في من يشغل الوظيفة) وتخطيط القوى العاملة (حيث تحدد الأعداد والنوعيات المطلوبة من العاملين).
- توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
- الاسهام في زيادة عملية الاختيار من خلال التركيز على استقطاب وجذب القوى العاملة المناسبة والتي يتم الاختيار من بينها وبالتالي تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين لشغل الوظائف.
- الاسهام في زيادة فاعلية المؤسسة عن طريق زيادة معدلات استقرار العمالة، وتكوين قوى عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية.

وحسب carole pageau فإن تخطيط القوى العاملة يهدف أيضا إلى ما يلي¹:

¹: د. عبد الغفار رضني، د، حسين القزازي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1996، ص: 487.

²: أسامة كامل، محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006، ص: 82.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

- تحقيق الاستفادة القصوى من القوى العاملة وضمان التنمية المستمرة.
- تأمين الطاقة الانتاجية اللازمة لدعم أهداف المؤسسة.
- مزامنة أنشطة القوى العاملة مع أهداف المؤسسة.
- زيادة انتاج المؤسسة.

2/. خطوات عملية الاستقطاب:

تمر عملية استقطاب القوى العاملة بعدة مراحل كالتالي:

2-1: تخطيط القوى العاملة: حيث يتم تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة طبقاً لخطط الانتاج والعمل في الفترة القادمة.

2-2: طلبات المديرين من العمالة: وتتضمن هذه الخطوات تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والذهنية، والقدرات والمهارات.

2-3: تحديد الوظائف الشاغرة: بناءً على الخطوتين السابقتين، يكون لدى إدارة الموارد البشرية تصور كامل عن إعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها، وفي أي الإدارات والأقسام وأيضا في المستويات الوظيفية تقع تلك الوظائف.

2-4: النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظيفة: بعد تحديد عدد الوظائف الشاغرة يكون من الضروري مراجعة وتحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة من واجبات ومسؤوليات، وأيضا مراجعة المواصفات التي ينبغي توفرها في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل، وعدد سنوات الخبرة ونوعها.

2-5: الاستقطاب: وهو بداية العملية لجذب العمالة، وتتضمن عددا من الأنشطة.

3/. أساليب الاستقطاب:

قد يكون من السهولة الحديث عن أساليب تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني إلا أنه من الصعوبة الحديث عن تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، وذلك نظرا لصعوبة وضوح ماهية هذه الأساليب، ونظرا لعدم توافر الخبرات الإدارية في هذا المجال.

الفرع الثالث: مصادر استقطاب القوى العاملة:

هناك مصادر مختلفة للحصول على القوى العاملة يمكن تقسيمها إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية.

¹ : Carole Pageau, **human resources Management Guide for information Technology Companies, Tchno compétences et Emploi-Québec**, Québec, Canada, 2004, p 12.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

أولاً: المصادر الداخلية (من داخل المؤسسة): إن العامل داخل المؤسسة يطمح دائماً إلى تحسين منصب عمله والارتقاء للمناصب الأكثر أجراً واحتراماً وتقديراً، ومن أجل ترتيب أوضاع مختلفة باعتبار العمال ومناصب العمل في حركة دائمة، تلجأ المؤسسة إلى إحداث تغييرات في هيكل الوظائف بنقل وترقية العاملين من وإلى وظائف مختلفة، ومن المصادر الداخلية لاستقطاب القوى العاملة نذكر ما يلي:

1. **النقل والتحويل:** إن نقل العمال لا يعني التغيير من مهامهم ولا يعتبر دائماً ترقية وإنما تنشأ الحاجة إليه نتيجة إلى¹:

- إلغاء الوظيفة بحد ذاتها، لأسباب لا تتعلق بالموظف نفسه يتوجب على المؤسسة وضعه في وظيفة أخرى.

- طلب التغيير من قبل الموظف، فإذا كانت الأسباب معقولة يتوجب على المؤسسة الموافقة على نقله، وقد يتعذر ذلك في حالات أخرى.

- اعتقاد الإدارة بأن العامل لم يوضع في المكان المناسب، وفي هذه الحالة تبادر المؤسسة بنقل العمال من وظائفهم إلى وظائف أخرى إذا تبين لها أنهم أنسب لها.

2. **الترقية:** تنطوي الترقية على التعيين في وظيفة أصعب تحتاج إلى مهارات ومسؤولية أكبر وبالتالي تستحق راتبا أفضل².

تعتبر الكفاءة والأقدمية عاملان مهمان في الترقية حيث تقوم بعض المؤسسات بإعداد خطة متكاملة للترقية تكون واضحة ومعلنة لكافة العاملين، ويتم من خلالها التعرف على مختلف الطرق والجراءات التي يجب اتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة العليا.

ثانياً: المصادر الخارجية (من خارج المؤسسة): تعتبر المصادر الخارجية الملجأ للمؤسسة للحصول على الأيدي العاملة المطلوبة وهذا في حالة وجود عجز أو تدهور في المصادر الداخلية، فمهما كان لدى المؤسسة من اكتفاء ذاتي لشغل الوظائف الخالية بها من أفراد يعملون بها، فلا بد لها من الالتجاء إلى المصادر الخارجية للحصول على بعض العاملين ذوي الكفاءات الخاصة ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

1_ **الاعلان:** يعتبر من أكثر الوسائل استخداماً لاستقطاب القوى العاملة، حيث تقوم المؤسسة بالإعلان عن حاجاتها من القوى العاملة في الصحف اليومية والمجلات والدوريات المتخصصة، بالإضافة إلى الاعلان المرئي كالتلفزيون والمسموع كالراديو، وهنا على المؤسسة أن تختار وسيلة الاعلان التي تناسب الوظيفة المطلوب شغلها، ويشترط في استعمال هذا الأسلوب أن تكون المعلومات كافية فيما يخص اسم المؤسسة، نوعية الوظائف،

¹: كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءات الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997، ص: 71.

²: حنفي محمود سليمان، الأفراد، دار الجامعات المصرية، مصر، بدون تاريخ نشر، ص: 204.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

مواصفات الوظيفة، وأيضا المتعلقة بالمستويات التعليمية والسن،... إلخ والتي تكون موضحة بصفة أكثر في طلبات العمل التي تضم معلومات دقيقة عن المتقدم للوظيفة.

2_ مكاتب العمل: حيث تشرف على هذه المكاتب وزارة العمل وهي منتشرة في مختلف المناطق الجغرافيا سواء كانت عامة أو خاصة. تقوم هذه المكاتب بدور الوسيط بين طالبي العمل والمؤسسة الباحثة عن طالبي العمل، فهي المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على العمل، حيث يتم تسجيل أسماء طالبي العمل من العمالة العادية أو المهرة بالنسبة لمختلف المهن والوظائف التقنية والإدارية. يمكن لمختلف المؤسسات اللجوء إلى هذه المكاتب للاستدلال منها عن طالبي العمل الذين تتوفر فيهم الصفات والمؤهلات الأساسية للقيام بمهام الوظائف الشاغرة والتي هي بحاجة إليها المؤسسات. فهي مكاتب تقدم خدمات لطالب العمل من جهة وإلى عارضي العمل من جهة أخرى.

3- المدارس والجامعات: تعتبر من المصادر المباشرة لأنها تعتمد على الاتصال المباشر في المدارس الفنية أو الجامعات التي تخرج الأفراد بمواصفات معينة، تحتاج إليها المؤسسة. وهي تستخدم بصفة خاصة في حالات نقص سوق العمل والندرة في تخصصات معينة.

4- آراء الخبراء والأساتذة: تميل بعض المؤسسات إلى توظيف القوى العاملة التي يوصي بها خبراء الأعمال، أو أساتذة الجامعات، باعتبارهم أشخاصا موثوقا بهم.¹

5- مكاتب التوظيف الخاصة: ظهرت هذه المكاتب في كثير من الدول وغالبا ما يعتمد عليها للحصول على القوى العاملة غير الماهرة أو قليلة التأهيل، وفي الدول المتقدمة تقوم مكاتب التوظيف الخاصة بدور كبير من توفير وقت إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، إذ أدت واجبها بشكل جيد

وتمثل الوكالة الوطنية للتشغيل بالجزائر (ANEM) إحدى مكاتب التوظيف الخاصة وتتمثل مهمتها في تنظيم وتطوير سوق العمل وضمان لجميع طالبي العمل وكل المؤسسات خدمة توظيف فعالة. والهدف من هذه الوكالة هو ضمان نجاح عملية التوظيف للمؤسسات وتقديم الدعم لهم على نحو فعال في توظيف المترشحين، ايمانا بأن القوى العاملة للمؤسسة ستكون عاملا رئيسيا لزيادة قدرتها التنافسية والتنمية.

¹: عبد الوهاب، محمد علي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، جامعة عين شمس، 2000، ص: 139.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول تكلفة القوى العاملة

لقد ظهرت في الآونة الأخيرة عدة دراسات وبحوث تستهدف التعريف بتكلفة القوى العاملة وأخذت هذه الدراسات مناهج عدة تتفق وطبيعة هذه الأصول، وعلى الرغم من أن هذه الدراسات المتنوعة تختلف في مناهجها إلا أنها تتفق على أهمية قياس تكلفة أو قيمة هذه القوى العاملة وذلك لما لهذا القياس من آثار جوهرية على حسن أداء الإدارة لواجباتها، ومنها إدارة الموارد البشرية وكذلك إدراك دور هذه القوى العاملة الحاسم في تحقيق أهداف المؤسسة.

وسوف نحاول في هذا المبحث توضيح كل من مفهوم تكلفة القوى العاملة كما سنتعرض إلى مداخل ونماذج قياس هذه القوى العاملة بالإضافة إلى التعرض إلى طرق القياس.

المطلب الأول: مفهوم تكلفة القوى العاملة

تمثل تكلفة القوى العاملة عنصراً هاماً في تكاليف الإنتاج لا يقل أهميته عن عنصر المواد، وسوف نتعرض في هذا المطلب إلى كل من مفهوم التكلفة وأصنافها ثم نخرج إلى التعريف بتكلفة القوى العاملة وعناصرها بما فيها من أجور نقدية ومزايا عينية ومزايا تأمينية.

الفرع الأول: مفهوم التكلفة

يعتبر مصطلح التكلفة من أكثر المصطلحات المحاسبية تداولاً وانتشاراً، كما تعددت واختلقت معانيه باختلاف الصفة الدالة له، والغرض الذي سوف يستخدم من أجله، والمجال الذي يستخدم فيه. وبناءً على ذلك فإنه سيتم عرض المفاهيم المختلفة للتكلفة وأصنافها وكذلك مدلولها في الدراسات الاقتصادية.

أولاً: تعريف التكلفة:

التكلفة في معناها المتداول هي تلك القيمة النقدية المدفوعة بهدف الحصول على منفعة اقتصادية متمثلة في سلعة أو خدمة معينة، وفيما يلي نقوم بتوضيح هذا المصطلح بدقة من خلال عرض بعض التعاريف حيث:

1. يعرفها J.Margerin بأنها: "مجموعة من الأعباء المحاسبية المنسوبة إلى شيء معين".¹

2. أما Strumey و Peace فيعرفانها بأنها: "الانفاقات المالية التي تتحملها إدارة المشروع في سبيل تجميع الموارد الانتاجية لغرض انتاج سلع أو خدمات يمكن بيعها".²

¹ : J. Margerin, *base de la comptabilité analytique*, editon sedifor, Grenoble, 1991, p : 14.

²: صلاح الدين الشناوي، دراسات في اقتصاديات الأعمال، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة نشر، ص: 207.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

3. ويعرفها محمد نور بأنها: "تضحية ذات قيمة اقتصادية، في سبيل الحصول على سلعة أو خدمة في الحاضر أو المستقبل".¹
 4. وقد أورد أبو نصار تعريف للتكاليف بأنها: "التضحيات أو المنافع التي تتكبدها الشركة في سبيل الحصول على سلعة أو خدمة أو منفعة، أو تحقيق هدف معين".²
 5. ويعرفها Gerard Mylon بأنها: "تتشكل بتجميع كل الأعباء المتعلقة بصنع منتج معين (سلعة أو خدمة) وهي عبارة عن مفهوم داخلي في المؤسسة".³
 6. كما يعرفها (Pandey, 1995, p : 129) بأنها "تضحية اقتصادية تقاس بوحدة النقد، حدثت أو يتوقع حدوثها، لا نجاح غرض محدد".⁴
- وهناك ثلاثة خصائص مترادفة في هذا التعريف وهي:

- التضحية Sacrifice: يجب أن تقاس التكلفة كتضحية تقدم هذه التضحية الآن أو في المستقبل لتخفيض في النقدية أو الموجودات الأخرى أو زيادة في المطلوبات الحالية أو المستقبلية.
- القيمة النقدية Money value: إن استخدام الموارد يتم قياسه في إطار وحدة النقد، وقد تكون الموارد مواد، أجور، والخدمات الأخرى.
- هدف محدد Stated Objective: عند وقوع التضحية الاقتصادية لا بد أن تكون مقترنة بالحصول على المنفعة. لذا يجب أن تكون التكلفة مقترنة بهدف محدد.

ثانياً: أصناف التكلفة:

- هناك تصنيفات مختلفة للتكلفة وذلك حسب المجال الذي تستخدم فيه. فبيانات التكاليف المسجلة وفق أسلوب محدد ولغرض محدد ربما لا تكون مناسبة لغرض آخر. ومن هنا سوف يتم تصنيف التكلفة حسب الأغراض التالية:
1. مفاهيم التكلفة لأغراض تحديد تكلفة المنتج: وتشمل تكلفة مباشرة وتكلفة غير مباشرة كما يلي

¹: أحمد محمد نور، محاسبة التكاليف لأغراض القياس في بيئة التصنيع المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص: 65.

²: أبو نصار محمد، المحاسبة الإدارية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص: 27.

³: G.Mylon, Comptabilité analytique, Edition Baréal, Paris, 2001, p : 15.

⁴: صلاح مهدي جواد، حسين عمران الرفاعي، دور التكاليف الملائمة في ترشيد القرارات التشغيلية، دراسة تطبيقية في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوي، جامعة كربلاء، مقال، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 18، العدد 1، 2010، ص: 2.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

1_1: تكلفة مباشرة: هي تلك التكلفة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بوحدة الإنتاج. وتتمثل في عناصر التكاليف التي يسهل تمييزها وتحديدتها وربطها بوحدة إنتاج معين فهي عناصر مباشرة صرفت خصيصاً على وحدات إنتاج معينة بذاتها.¹

1_2: تكلفة غير مباشرة: هي تلك التكلفة التي لا ترتبط بوحدة إنتاج معينة بذاتها وإنما تنفق على المصنع ككل مثل إيجار المصنع، والقوى المحركة. فهذه المصروفات عامة، أي أنها تصرف على المصنع ككل ولا تصرف خصيصاً على وحدة إنتاج معينة بذاتها لذلك عرفت بالتكلفة غير المباشرة.²

2. مفاهيم التكلفة لأغراض التخطيط والرقابة: وتضم ثلاثة أنواع

2_1: التكلفة التقديرية والتكلفة المعيارية: تعرف التكلفة التقديرية بأنها عملية تعيين مستوى سلوك التكلفة من خلال استخدام أساليب تقوم على أساس تقدير العلاقة بين التكلفة والنشاط.³ أما التكلفة المعيارية فإنها أداة تستخدم من قبل الإدارة لأغراض التخطيط والرقابة على التكاليف عن طريق تحديد تكلفة المواد المباشرة، الأجور المباشرة، والتكاليف الصناعية وذلك على أساس تكلفة الوحدة الواحدة التامة من المنتج. مع الإشارة إلى أن التكلفة المعيارية تركز على التكلفة الكلية لوحدة المنتج.

2_2: التكلفة القابلة للرقابة والتكلفة غير القابلة للرقابة: تعرف التكلفة القابلة للرقابة على أنها التكلفة التي يستطيع مدير مستوى إداري معين مراقبتها والتأثير عليها. أما التكلفة التي لا يستطيع المدير من التأثير فيها بقراراته فتصنف بأنها تكلفة غير قابلة للرقابة.

2_3: التكلفة الثابتة والتكلفة المتغيرة: تعرف التكلفة المتغيرة بأنها التكلفة التي تتغير زيادة أو نقصاً وبنفس النسبة مع تغير حجم النشاط، مثل: المواد المباشرة والأجور المباشرة. أما التكاليف الثابتة فتعرف بأنها التكلفة التي لا تتغير في الأجل القصير على الرغم من حجم النشاط مثل اندثار الموجودات الثابتة.

مفاهيم التكلفة لأغراض اتخاذ القرارات: وتضم تكلفة ملائمة وتكلفة غير ملائمة

3_1: تكلفة ملائمة: هي التكلفة المتوقعة مستقبلاً التي تختلف أو تتفاوت من بديل لآخر من بدائل القرار. وتتميز التكلفة الملائمة بخاصيتين أساسيتين: أنها تكلفة مستقبلية أي يتوقع حدوثها مستقبلاً ولم تحدث بالفعل بعد. والخاصية الثانية: أنها تكلفة تفاضلية أي تكلفة تختلف وتتفاوت من بديل لآخر من بدائل القرار.

¹: عبد الرحيم وآخرون، أساسيات التكاليف والمحاسبة الإدارية، الكويت، جامعة الكويت، 1990، ص: 67.

²: عبد الرحيم وآخرون، المرجع نفسه، ص: 67.

³: Hilton, Ronald W, **Managerial Accounting**, Fourth Edition, Mc Grow-Hill, USA, 1999, p: 276.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

3_2: **تكلفة غير ملائمة:** أي التكلفة التي لا تتأثر بأي بديل من بدائل القرار، أي أنها متساوية بالنسبة لكل البدائل. وعلى ذلك فهي لا تؤثر على تفضيل بديل معين وترك بديل آخر.

ثالثاً: مدلول التكلفة في الدراسات الاقتصادية:

تركزت الدراسات الاقتصادية للتكاليف على الجوانب التالية¹:

- دراسة دور التكاليف في تحديد الأسعار السوقية للمنتجات والخدمات.
- دراسة دور التكاليف في تحديد حجم الانتاج الأمثل بالنسبة للمشروع.
- دراسة دور التكاليف في تحديد في تعظيم الانتاج.

فعلى مستوى المشروع اهتم الاقتصاديون بالتكاليف كعنصر هام في تحديد الانتاج الأمثل، ويتحدد ذلك إذا تساوى حجم الأيراد الحدي مع التكلفة الحدية، حيث تعتبر التكلفة الحدية المقياس الأمثل للتغيرات المتوقعة في التكاليف الكلية، نتيجة للتغيرات في حجم الانتاج على المدى القصير.

الفرع الثاني: التعريف بتكلفة القوى العاملة

تشمل تكلفة القوى العاملة الأجور والمرتبات والمكافآت والبدلات التي يحصل عليها العاملون نظير تأديتهم العمل، إضافة إلى الاستثمارات الاجتماعية مثل المساكن والأندية ووسائل الترفيه والوسائل الصحية والتعليمية².

كما تعرف تكلفة القوى العاملة على أنها: "كل ما تدفعه أو تتحمله المؤسسة من أجور نقدية ومزايا عينية وحصص المؤسسة في التأمينات الاجتماعية لصالح العاملين بها للحصول على خدمات عنصر العمل، وهذه الخدمات قد تكون مباشرة أي يمكن ربطها أو تتبعها بالمنتج وهي المتصلة به مباشرة، أو قد تكون غير مباشرة أي لا يمكن ربطها أو تتبعها بالمنتج مثل مرتب المدير العام أو مرتبات إدارة الحسابات أو أجور عمال النظافة بالمؤسسة"³.

وعليه يمكن القول بأن تكلفة القوى العاملة (أو تكلفة العمالة) هي مجمل التكاليف المتعلقة بأجور العمالة نظير تأدية العمل. ويمكن شرح تكلفة العمالة على النحو التالي:

¹: محمد أحمد خليل، **التكاليف في الوحدات الصناعية**، دار الجامعات المصرية، مصر، بدون سنة نشر، ص: 12.

²: محمد هشام خواجكية، **دراسات الجدوى للمشروعات الصناعية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص: 292.

³: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، **محاسبة التكاليف _ سلوك التكاليف وطرق قياس التكاليف** _ الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكتبة البخاري، المملكة العربية السعودية، بدون سنة نشر، ص: 9. كتاب على موقع أنترنيت: www.makktaba.Com أطلع عليه يوم 2012/08/01.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

فتعريف التكلفة كما ورد في معجم الصحاح هو: "تشجم وتحمل نائبة أو حق تجاه غرض ما أو تجاه أحد ما".¹ وتعرف التكلفة في علم الاقتصاد بعدة تعريفات:

- التكلفة هي: "مجموع الأموال والأوقات والمصادر التي تحتاجها للقيام بنشاط ما أو عملية شراء".²

- التكلفة هي: "تقييم مجموعة من الأموال المهمة والتي لها علاقة مباشرة بمجموعة من العوامل كالمال والجهد المستغرق في صناعته ويشمل ذلك أجور العمال على سبيل المثال والمواد الخام المطلوبة لصنعه والمصادر والفرص المتاحة لصنعه والوقت، كذلك تشمل التكاليف قيمة المخاطر المحتمل وقوعها، وعليه فإن هذه الأجور تشمل توصيل منتج أو تقديم خدمة ما".³

ولتلخيص مصطلح التكلفة نقول أنها الأموال التي نحتاجها لصنع منتج أو الحصول على خدمة ما، وكل ما أضفنا قيمة ما إلى المنتج فإن ذلك يزيد من تكلفته.

- العمل في اللغة هو المهنة ويستخدم اصطلاحا بمعنى الحرفة والمهنة وطلب الرزق، والعامل هو صاحب الحرفة والمهنة سواء أكانت مهنة عقلية أو جسدية.⁴

- والعمالة في مصطلح أهل الاقتصاد عبارة عن أحد العوامل المطلوب توافرها في صناعة منتج ما ويتضمن الجهود البشري الذي يبذله مجموعة من الأفراد لتقديم خدمة أو صناعة منتج ما سواء كان هذا الجهود جسديا أو عقليا.

الفرع الثالث: عناصر تكلفة القوى العاملة

تضم تكلفة القوى العاملة جميع التكاليف التي تحملتها المؤسسة في سبيل الحصول على خدمات العمل، ويشترط لاعتبار تكلفة القوى العاملة ضمن الأجور أن يرتبط العامل الذي تم الحصول من خلاله على خدمة القوى العاملة بالمؤسسة لعلاقة عمل تعاقدية -دائمة أو مؤقتة- الأمر الذي يعني أن تكلفة الخدمات الخاصة بالقوى العاملة التي لا ترتبط بالمؤسسة بعلاقة عمل تعاقدية، لا تدرج ضمن وعاء الأجور.

ومن المتعارف عليه أن مقابل عمل القوى العاملة يتضمن من ثلاثة مجموعات هي¹:

¹: الامام اسماعيل بن حماد الجوهري، معجم الصحاح، دار المعرفة، لبنان، 2007، ص: 921.

²: موقع أنترنيت أطلع عليه يوم 25 /07 /2012 www.investorwords.com/1148/cost.html

³: موقع أنترنيت أطلع عليه يوم 25 /07 /2012

www.businessdictionary.com/definition/cost.htm

⁴: عبد الله المصلح، صلاح الصاوي، ما لا يسع التاجر جهله، دار المسلم للنشر والتوزيع، 2001، ص:

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

أولاً: الأجر النقدي: وتتمثل في المبالغ النقدية التي يحصل عليها العامل نقداً وليس صافي الأجر النقدي وتتمثل الأجر النقدي في الأجر العادية بالإضافة إلى البدلات والمكافآت والحوافز المادية.

حيث: صافي الأجر النقدي = اجمالي الأجر النقدي - الاستقطاعات

والاستقطاعات ماهي إلا مبالغ تؤديها المؤسسة نيابة عن العامل إلى جهات مختلفة

ثانياً: المزايا العينية: وتتمثل في قيمة ما تقدمه المؤسسة للقوى العاملة من مزايا بشكل غير نقدي كالملابس والأغذية والنقل والعلاج والسكن ... الخ. وعليه فإن المبلغ الذي ساهم به العامل في هذه المزايا العينية لا يعتبر ضمن بند الأجر.

ثالثاً: المزايا التأمينية: وتمثل حصة المؤسسة في التأمينات الاجتماعية للقوى العاملة، أما حصة القوى العاملة في هذه التأمينات فهي تمثل استقطاعاً من الأجر النقدي للعامل.

المطلب الثاني: مداخل ونماذج قياس تكلفة القوى العاملة

أصبح من الضروري تطوير طريقة ما لحساب قيمة المعرفة ودافعها ومهاراتها ومساهمة القوى العاملة وكذلك مساهمة العمليات التنظيمية مثل الاستقطاب، الاختيار والتعيين ... الخ المستخدم لبناء ودعم هذه الجوانب البشرية لغرض تقدير تكلفة القوى العاملة، وهذا المنطق ينسجم مع المقولة القائلة بأن ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته.

الفرع الأول: مفهوم قياس تكلفة القوى العاملة

أولاً: مفهوم القياس: القياس وظيفة مهمة في المحاسبة لكونه يفصح عن معلومات مهمة بالنسبة للعمال، فقد عرف (yuji ljiri)² القياس بأنه: "لغة خاصة تمثل ظواهر حقيقية وذلك عن طريق الأعداد والعلاقات فيما بين هذه الأعداد، والتي تكون محددة مسبقاً (متفق عليها) في النظام العددي". أما (normen campbell) فقد عرفه بأنه: "تحديد الأعداد لتمثل خواص الأنظمة المادية بدلاً من العدد، وذلك بفضل القوانين التي تحكم هذه الخواص"³. إن الأعداد التي أشار إليها (ljiri) في تعريفه للقياس، تعني الرموز التي تستخدم الأشياء والعلاقات بين هذه الأشياء، وإن الإضافة المهمة إلى اللغة الاعتيادية لتصبح لغة خاصة، وهي استخدام العلاقات بين الأعداد المحددة مسبقاً في النظام العددي، ذلك هو الشيء الذي يميز اللغة الخاصة عن الاعتيادية، أما الأنظمة المادية التي أوردها (campbell) في تعريفه للقياس فتعني أشياء مثل المنازل أو الأثاث أو الموجودات ... وتتمثل خواص هذه

¹: بهاء الحسيني، محاسبة التكاليف من المفهوم وحتى حساب تكلفة المنتج، المنتديات العامة للعلوم المالية والمحاسبية، شبكة المحاسبين العرب، موقع أنترنيت، أطلع عليه يوم: 2011/04/26

www.doubleclick.com.eg

²: Yuji ljiri, **The Foundation of Accounting Measurement**, Prentice Hall, Inc, 1967, p: 19.

³: Kem, Vernon, **Accounting Theory**, John Wiley & Sons, Inc., 1986 20-Lev, 32 Baruch and Schwartz, Aba, ((On the use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements)), **The Accounting Review**, January, 1971, p : 330.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

الأنظمة بالجوانب أو الصفات الخاصة بتلك الأنظمة مثل الطول أو العرض أو الوزن أو اللون ... ودائماً تقاس الخصائص، وليس الأنظمة نفسها وأن تحديد أو تخصيص الأعداد يتم طبقاً للقوانين التي تحكم الخاصية. إذن التمييز يكون بين خائص تلك القوى العاملة والتي تعتبر أصولاً. إذ أننا لا نقيس العمال أنفسهم وإنما نقيس صفاتهم أو قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم وخدماتهم.

وقد عرف القياس بصفة عامة بأنه: عبارة عن تخصيص أرقام للأشياء أو الأحداث وفقاً للقواعد، كما أنه عملية مقارنة تهدف إلى الحصول على معلومات للتمييز بين بديل وآخر في حالة اتخاذ القرار.¹

يعبر عن القياس غالباً بوحدات نقدية، وتستهدف عملية القياس قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد، وأي مورد لا يمكن قياس خدماته الاقتصادية المستقبلية بشكل مالي لا يمكن معاملته محاسبياً على أنه أصل.

ثانياً: تعريف قياس تكلفة القوى العاملة:

يقصد بقياس تكلفة القوى العاملة، تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها هذه القوى العاملة في المستقبل ويتم ذلك من خلال إحدى طرق التقييم التي تراها المؤسسة مناسبة، إضافة إلى ذلك فإن قياس تكلفة القوى العاملة سوف يساعد إجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث نسبة رأس المال البشري ونسب الاستثمار في القوى العاملة ونسب العائد.²

ويساعد أيضاً قياس تكلفة القوى العاملة على التعرف على أحسن طرق القياس لمجمل التكاليف التي انفقت في استقطاب القوى العاملة وتكاليف تشغيل واستخدام وتوجيه هذه القوى العاملة. كما يساعد قياس تكلفة القوى العاملة في إقامة العلاقات السلمية بين الأفراد والجماعات.³

الفرع الثاني: وجهة نظر رأي المحاسبة والاقتصاد حول قياس تكلفة القوى العاملة

لقد اختلف المحاسبون عن الاقتصاديين في مسألة طبيعة قياس تكلفة القوى العاملة والهدف منه ، فمن حيث طبيعة القياس فإن المحاسب يهتم بمصلحة المؤسسة ذاتها ، دون الاخذ بالحسبان بقية العوامل الاخرى كالمحيط الذي تتعامل معه المؤسسة ، ومصلحة العاملين داخل المؤسسة . أما الاقتصادي فإن اهتمامه ينصرف الى المجتمع الذي يقوم بدراسته ومعرفة طبيعته ، منطلقاً من أن القوى العاملة وليس رأس المال أو الدخل أو الموارد الطبيعية، هي التي تكون الأساس لثروة الأمة . ومن جانب آخر يتناقض المحاسب

¹: شرويدر وآخرون، نظرية المحاسبة، تعريب خالد علي ، ابراهيم ولد فال ، دار المريخ للنشر ، الرياض، 2006، ص: 185.

²: منندى محاسبي تكنولوجيا المعلومات، امكانية تقييم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، 2006. على الموقع: <http://infotechaccoountants.com>

³: علي محمد عبد الوهاب، سعيد ياسين عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، 1984، ص:

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

والاقتصادي في موضوع الهدف من القياس ، ففي الوقت الذي يكون هدف المحاسب هو دراسة وتحديد الانفاق على القوى العاملة ، ومقابلته بالإيرادات لتحديد نتائج العمليات يذهب الاقتصادي الى الاهتمام بالقوى العاملة ، لعددها عاملا من عوامل الانتاج ، بجانب قيامه بدراسته وتحليل العلاقة فيما بين الانفاق والعائد الحدي للإنتاج .وعلى أساس ما تقدم يتضح ، بأن اطلاق لفظ الأصول على القوى العاملة ، لا يشوبه أي نقص من ناحية التعريف العلمي للأصل، ومدى شموله للقوى العاملة ، فضلا عن ذلك ، إمكانية عرض قيمتها في الكشوفات المالية ، ويستند في ذلك على توصية جمعية المحاسبين الأمريكية (A.A.A) ، في أن المستعملين المستثمرين ، لديهم الرغبة في معرفة درجات كفاية العاملين ، ونوعية المنتج ، وسمعة المؤسسة من خلال مدى تأصيل القوى العاملة ، وفيما إذا كان القياس ممكنا ، فإن الكمية الأساسية للمعلومات الإضافية ذات الصلة يمكن أن تغذي للمستعملين الخارجيين. وعليه فإنه يجب على المحاسبين أن يكونوا باستمرار يقضين لذكر المعلومات عن القوى العاملة.

ويمكن تلخيص ما تقدم بأن الاقتصاديين قد سبقوا المحاسبين في الاهتمام بموضوع القوى العاملة والمحاسبة عليها ، وقد تجسد هذا الاهتمام في كتابات الاقتصاديين الأوائل، والذين سعوا نحو تطوير نظريات القياس الخاصة بجانب إمكانية قياس وتحديد القيمة النقدية للقوى العاملة، وبالرغم من اختلاف آراء المحاسبين والاقتصاديين في مفهوم الأصل فإن انطباقه على القوى العاملة لا يشوبه أي نقص من ناحية التعريف العلمي للأصل وخصائصه التي نجدهم متفقين عليها.

الفرع الثالث: نماذج قياس تكلفة القوى العاملة

من أجل قياس تكلفة القوى العاملة بالمؤسسة يتم الاعتماد على نموذجين يتم من خلالهما تحديد وقياس قيمة هذه القوى العاملة هما كالتالي¹:

النموذج الأول : نموذج فلامهولتس Flamholtz (محددات قيمة الفرد):

يتم قياس تكلفة العامل في المؤسسة وفق هذا النموذج من خلال قياس قيمته المتوقعة القابلة للتحقيق، وأن مثل هذا القياس ينتج عنه تفاعل متغيرين:

1. قيمة العامل الشرطية المتوقعة: وهي تمثل المبلغ الذي يمكن أن تحققه المؤسسة من خدمات ذلك العامل، وتتكون القيمة الشرطية من ثلاث عوامل متغيرة ومتعددة الأبعاد (الانتاجية، قابلية التنازل عنه، قابلية الترقية).

ويتم إدراك عناصر القيمة الشرطية بأنها ناتج لخواص وصفات معينة للعامل من جهة، ومن جهة أخرى ناتج لأبعاد معينة للمؤسسة حيث يعمل هذا العامل. كما يوجد محددان هامان على مستوى العامل هما: مهارات العامل ومستوى تفعيلها، وبصورة مماثلة فإن المحددات

¹: رضوان حلوة، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص: 58.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

المرتبطة بالمؤسسة هي الدور التنظيمي للعمال، والمكافآت التي يتوقعها هؤلاء العمال من عضويتهم في المؤسسة. وأخيراً يجب التأكد أن محددات العمال ومحددات المؤسسة تتفاعل مع بعضها لتكون معاً ناتج القيمة الشريطة للعمال.

2. احتمال أن العامل سيبقى عضواً في المؤسسة وهذا يرتبط طردياً بدرجة الرضا الوظيفي.

النموذج الثاني : أنموذج ليكرت_بورس (محددات قيمة المجموعة):

يفحص هذا الأنموذج محددات قيمة المجموعة لغرض تمثيل القدرة الانتاجية للمؤسسة، ويحدد ثلاث متغيرات تؤثر على فعالية المؤسسة في تنظيم القوى العاملة هي كالتالي:

1. متغيرات سببية: وهي متغيرات مستقلة يمكن تبديلها أو تغييرها مباشرة من قبل المؤسسة، وهي تحدد مسار التطورات داخل المؤسسة وتشمل فقط تلك المتغيرات الخاضعة لرقابة المؤسسة أو إدارتها والخاصة بهيكل المؤسسة، وسياسات إدارتها وقراراتها واستراتيجيتها القيادية وكذلك مهارات وسلوك العمال.

2. متغيرات وسيطة: تعكس هذه المتغيرات الوضع الداخلي والصحة وقدرات أداء المؤسسة، وهذا يعني الولاء والدوافع وأهداف الأداء ومواقف العاملين، وكذا إدراك القدرات الفردية والجماعية بغرض فاعلية التصرفات والسلوك.

3. متغيرات نتائج نهائية: هي متغيرات تابعة تعكس النتائج التي حققتها المؤسسة الانتاجية من تكاليف، خسارة، النمو، الحصة السوقية للمؤسسة والمكتسبات المحققة.

يوضح نموذج ليكرت_بورس أن متغيرات سببية معينة تحدث مستويات معينة للمتغيرات الوسيطة، وهذه الأخيرة بدورها تعطي وتنتج مستويات لمتغيرات النتائج النهائية، أن المتغيرات السببية هي سلوك الإدارة والهيكل التنظيمي للمؤسسة، والمتغيرات الوسيطة هي تلك العمليات مثل الوعي والاتصالات والدافعية واتخاذ القرارات والرقابة والتنسيق. وأخيراً فإن النتائج النهائية تتمثل في الصحة (السلامة)، الرضا، الانتاجية والأداء المالي.

المطلب الثالث: طرق قياس تكلفة القوى العاملة

هناك طرق عديدة لقياس تكلفة القوى العاملة نذكر منها ما يلي:

الفرع الأول: طريقة التكلفة التاريخية: يقصد بها مجمل التكاليف الفعلية التي أنفقت في سبيل الحصول على القوى العاملة كتكاليف الاستدعاء والاختيار والتوظيف وتدريب العاملين، واعتبارها نفقات رأسمالية يستفاد منها لعدة فترات مما يتعين اهتلاكها على العمر الانتاجي

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

لذلك الأصول البشرية لتحديد نصيب كل فترة منها وفي حالة تصفية الأصل أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الانتاجية ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة.¹

ومن أجل قياس التكلفة التاريخية للقوى العاملة لابد من تبويبها إلى عنصرين هما²:

أولاً: تكلفة الحصول على القوى العاملة: وهي تمثل التكلفة التي يجب أن تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على من يشغل مركزاً معيناً، وهذه التكاليف قد تكون مباشرة أو غير مباشرة، وتتكون من العناصر التالية:

1. **تكلفة الاستقطاب:** وتمثل تكلفة استقطاب العمال لجدد التي ترغب المؤسسة في اجتذابهم: تكلفة الاعلان، مصاريف عقود التوظيف، أتعاب هيئة التوظيف، تكلفة الامتيازات وكل المصاريف التي تتحملها المؤسسة في سبيل جذب واستقطاب اليد العاملة.

2. **تكلفة الاختيار:** تتحمل المؤسسة جملة من التكاليف في سبيل اختيار القوى العاملة الملائمة للمنصب الملائم مثل تكاليف المقابلات والامتحانات ومسابقات التوظيف وكل النفقات الأخرى التي تتحملها المؤسسة في سبيل اختيار القوى العاملة الملائمة.

3. **تكلفة التعيين:** تتمثل في كل التكاليف التي تتحملها المؤسسة عند عملية التعيين للعامل الجديد الذي استقبلته.

ثانياً: تكلفة التعليم والتدريب³: وتتمثل في التضحية التي يجب أن تحدث حتى يمكن نقل العامل من مستوى أداء معين إلى مستوى أكثر مهارة، وتتمثل في التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل تدريب العاملين، وتشمل على تكاليف مباشرة وغير مباشرة مثل تكاليف التأهيل والتدريب سواء المدربين أو المتدربين.

وتتميز هذه الطريقة بالسهولة والبساطة في القياس وما يعيها هو أن التكلفة التاريخية للقوى العاملة لا تعبر عن الطاقة الانتاجية الأساسية للأفراد، والتي لا يمكن بدونها اعتباره أصلاً بشرياً، كما أن قيمة الفرد خلال فترة زمنية تتغير، سواء بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، أو بالنقصان بسبب تقدم السن، أو المرض، مما يؤدي إلى وجود عائد غير سليم لقيمتها الاستثمارية.

¹: أسامة علي عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة، مجلة العمل العربية، العدد (60)، منظمة العمل العربية، 1995، ص: 44.

²: كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، الملتقى الدولي حول "إدارة وقياس رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة" يومي 02 و03 ديسمبر 2008، بمداخلة تحت عنوان "محاسبة رأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق"، جامعة البليدة.

³: نوال بن عمار، صديقي مسعود، محاسبة الموارد البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10_09 مارس 2004، ص: 135

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

الفرع الثاني: طريقة تكلفة الاحلال: وتعرف تكلفة الاحلال للقوى العاملة بأنها "التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة الآن"¹، أي أن المؤسسة تقيم تكلفة العامل بما يساويه في سوق العمالة. وتشمل نوعان من تكلفة الاحلال هما:

أولاً: تكلفة الاحلال الوظيفي: يقصد بها التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل احلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم، بحيث يكون البديل قادرا على القيام بنفس الأعباء وتقديم نفس الخدمات التي تلوم لهذه الوظيفة². أي قيمة اليد العاملة التي لها نفس المؤهلات في سوق العمل التي ممكن أن تحل محل اليد العاملة القديمة وتؤدي نفس العمل الذي كانت تؤديه اليد العاملة القديمة وبنفس المهارة والمؤهلات.

وتتكون تكلفة الاحلال الوظيفي من تكلفة الحصول على الأفراد (كتكاليف الاستقطاب، الجذب والاختيار) وتكلفة التعليم وتكلفة ترك العمل (كتكلفة التعويض عن سنوات الخدمة، تكاليف التسريح، تكاليف الفرصة البديلة ...).

ثانياً: تكلفة الاحلال الشخصي: تعبر عن التضحية التي تتحملها المؤسسة حالياً في سبيل احلال عامل محل آخر يكون قادرا على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها العامل الحالي، وتشمل تكلفة احلال الفرد أو التنظيم البشري كله.

الفرع الثالث: طريقة تكلفة الفرصة البديلة: وتعرف بأنها: "قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي"³.

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم القوى العاملة في المؤسسة إلى مجموعتين⁴:

أولاً: فئة القوى العاملة غير المؤهلة أو قليلة التأهيل: والذين يسهل احلالهم بأخرين. أي كل العمال غير المحترفين وليسوا من ذوي المهارات داخل المؤسسة وعادة تكون مثل هذه اليد العاملة رخيصة وغير مؤهلة، ويسهل احتساب تكلفتها، بحيث يتم تقييمها على أساس نفقات الاستدعاء والأجر وبعض مصاريف الخطر ... الخ.

ثانياً: فئة القوى العاملة المؤهلة: يتم تقويم هذه الفئة باعتبارها قوى عاملة يتم استخدامها في أكثر من نشاط، أي عدة بدائل لمعرفة قيمتهم في أفضل استخدام لهم وتؤكد هذه الطريقة أن مدير ومراكز الاستثمار في المؤسسة يتنافسون من أجل الحصول على ذلك الفرد والمهارة العالية، وتمثل تكلفة الفرصة البديلة لتلك القوى العاملة، العمل على ايجاد أفضل الظروف

¹: سمية أمين علي، المحاسبة عن رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (60)، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص: 283.

²: شوقي السيد فوده، مدخل نحو تطوير الاطار الفكري للمحاسبة عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية من حيث المفاهيم والمبادئ وطرق القياس، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، إدارة التنمية بمصر في ظل التحولات العالمية، الزقازيق، 7_8 نوفمبر 1999، ص: 214.

³: نوال بن عمارة، صديقي مسعود، مرجع سابق، ص: 136.

⁴: أسامة علي عبد الخالق، مرجع سابق، ص: 47.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

الملائمة لاستقطاب القوى العاملة، إلا أنها لا تهتم إلا بفترة العاملين المؤهلين ذوي الكفاءة العالية والنادرة.

الفرع الرابع: طريقة العوائد المستقبلية: يتم من خلال هذه الطريقة تقييم القوى العاملة على أساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمره الانتاجي بالمؤسسة للتمكن من حساب القيمة الاجمالية للقوى العاملة من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين، إلا أنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا عنصرا واحدا من عناصر التكاليف للوصول إلى قيمة القوى العاملة، وإهمال عوامل أخرى كسن العامل وكفاءته وأقدميته.

الفرع الخامس: طريقة التكلفة الاقتصادية: ويتم من خلال هذه الطريقة تقييم القوى العاملة وفقا لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه، أي تحدد قيمة العامل بالمؤسسة بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية معتمدين في ذلك على مدى مساهمة العامل في تحقيق أهداف المؤسسة.

الفرع السادس: طريقة رسملة الأجور: تعتمد هذه الطريقة على ايجاد قياس لتكلفة القوى العاملة على مقدار الرواتب والأجور المدفوعة للعمال في المؤسسة لقاء ما يقدمونه من خدمات.

تقوم هذه الطريقة على رسملة القيمة الحالية لمجموع الرواتب والأجور المدفوعة للعمال في المؤسسة خلال بقائهم فيها آخذين بعين الاعتبار احتمالات ترك الخدمة أو الوفاة قبل الاحالة للتقاعد .. والبعض حدد المدة بخمس سنوات قادمة وهذا الأنسب (المعايير المحاسبية، المعيار الدولي الثامن والثلاثون)¹.

ويعاب على هذه الطريقة أنها تعتمد على الأجر أو الراتب في الوصول إلى تكلفة القوى العاملة متجاهلين النفقات الأخرى التي يمكن أن تنفق على العاملين في سبيل الحصول على القوى العاملة وتدريبها وتأهيلها والتعويضات المختلفة التي يمكن أن تدفع لها. كما تقترض هذه الطريقة أن زيادة الأجور والمرتبات تعني ارتفاع في تكلفة القوى العاملة.

الفرع السابع: نموذج التعويضات

ويسمى أيضا بنموذج لف وشوارتز (Lev and Schwartz) يستخدم هاذان الباحثان المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري في البيانات المالية، ويستنتجان من نظرية ارفنج فيشر (I. Fisher) أن رأس المال هو الذي يعرف على أنه مصدر لتدفق الدخل، وقيمه (ثروته) هي القيمة الحالية لمجموعة الدخول المستقبلية المحسوبة بمعدل خصم معين لصاحب هذا المورد بسبب ظاهرة عدم التأكد والصعوبة المرتبطة بتحديد قيمة رأس المال البشري يقترح لفوشوارتز استخدام التعويضات المستقبلية للشخص العامل كبديل لقيمه².

¹: المعايير المحاسبية، المعيار الدولي الثامن والثلاثون _ IAS 38.

²: عاشور كتوش، مرجع سابق، ص: 138.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

وتبعاً لذلك فإن تكلفة القوى العاملة لشخص عامل عمره (Y) هي القيمة الحالية لمكتسباته المستقبلية الباقية، حتى سن تقاعده، ويمكن التعبير عن هذه القيمة وفق العلاقة التالية:

$$V_y = \sum_1^t Y \frac{I(t)}{(1+r)^{t-Y}}$$

حيث أن:

V_y : تكلفة القوى العاملة لعامل عمره Y سنة.

$I(t)$: المكتسبات السنوية للعامل حتى تاريخ تقاعده.

r : معدل الخصم الخاص بالعامل.

$t-Y$: السنوات المتبقية لعامل عمره Y سنة حتى يصل سن التقاعد.

t : سن تقاعد العامل.

بما أن (V_y) تمثل قيمة بعدية Ex-Post Value ، فالمكتسبات (التعويضات ($I(t)$)) يحصل عليها الشخص المعني فقط بعد سن التقاعد، كما أن (V_y) تتجاهل إمكانية (الموت) قبل التقاعد.

ملاحظة: حتى يكون مصطلح "الموت" مفيداً، يجب أن يتضمن أيضاً إمكانية أن العامل سيترك المؤسسة لأي سبب مثل الاستقالة أو التقاعد، فلقد قام لف وشوارتز بتعديل نموذج التقويم السابق ليصبح كما يلي:

$$(E)V_y^* = \sum_1^t y P_y(t+1) = \sum_1^t 1 \frac{I_1^*}{(1+r)^{t-y}}$$

حيث أن:

$(E)V_y^*$: القيمة المتوقعة للقوى العاملة لعامل عمره y حتى يبلغ سن التقاعد مع مراعاة احتمال موته أو تركه العمل.

$P_y(t)$: احتمال وفاة عامل في سن t.

I_1^* : المكتسبات السنوية المستقبلية.

يقدم أنموذج التعويضات مقياساً مقبولاً للقوى العاملة، ويمكن أن يكون مفيداً في تقدير ديناميكية القوى العاملة على المستوى الكلي. لكن على مستوى المؤسسة الفردية يعاني هذا الأنموذج من ذاتية متعددة الجوانب: ذاتية ترتبط بتحديد مستوى المكتسبات المستقبلية، ذاتية طول فترة الاستخدام المتبقية المتوقعة للعامل داخل المؤسسة، وأخيراً ذاتية تقدير معدل الخصم.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

المبحث الثالث: تكاليف الحصول على القوى العاملة المؤهلة في المؤسسة

إن عملية تأهيل القوى العاملة الايجابية تعتمد على نوعية التعليم بصفة خاصة ومدى ملائمته لاحتياجات المجتمع في مراحل التنمية المختلفة، يضاف إلى ذلك أن تعليم مهارات الانتاج الحديثة لمن هم حاصلون على تعليم جامعي فما فوق أسهل وأقل تكلفة من تدريب غير المتعلمين أو الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم.

وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري أو ما تسمى بصناعات العقل البشري يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة. وكلما كان العامل أكثر تأهيلاً قابله ذلك زيادة في تكلفته الأجرية من قبل المؤسسة.

وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لبعض النظريات المفسرة لتكاليف الطلب على القوى العاملة المؤهلة كما سنتناول كذلك تكاليف

المطلب الأول: النظريات المفسرة لتكاليف الطلب على القوى العاملة المؤهلة

نتعرض من خلال هذا المطلب لبعض النظريات التي حاولت ربط تكلفة القوى العاملة (أجر القوى العاملة) بمستوى تأهيلها (بالتعليم والتدريب والتكوين والخبرة ...) وظهرت هذه النظريات بعد الانتقادات التي وجهت لنظريات رأس المال البشري التي تم التطرق إليها في الفصل الأول. ومن بين هذه النظريات هناك نظرية القابليات، نظرية الإشارة والمؤشرات، نظرية المصفاة ونظرية التنافس على العمل حيث برزت هذه النظريات لتفسير الفوارق بين التكلفة الأجرية للعمال، وهي ترى أن التعليم لا يرفع الانتاجية بل يكشف عنها لرب العمل، وأن التعليم يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله. وقد تم اختبار هذه النظريات بالعديد من الدراسات وكانت النتائج متفاوتة.

الفرع الأول: نظرية القابليات: la théorie des attitude

يرى (GINTIS، 1971) في تحليله للعلاقة بين أجر العامل ومستوى تعليمه، أن هناك ثلاثة أنواع من الخصائص والمميزات الشخصية للفرد ترتبط بها القيمة السوقية للعامل وهي:

أولاً: المميزات الذهنية: القدرات الفردية على التركيب والتحليل المنطقي، التعليق واستعمال الرموز.

ثانياً: المميزات العاطفية: وتشمل كل النزعات والأنماط العاطفية الكفيلة بشدذ وتحفيز الهمم لدى العامل من أجل أن يؤدي عمله على أحسن حال ممكن.

ثالثاً: المميزات الشخصية: مثل: الجنس، العرق، الدين، الطبقة الاجتماعية، لون العينين، المنطقة الجغرافية.

ويلاحظ أنه مع التطورات الكبيرة التي عرفها العالم (خاصة في مجال حقوق الانسان ومحاربة التمييز العنصري) لم يعد للمميزات العرقية والجنسية للفرد دور يذكر في تحديد دخله ولهذا فقد استبعده من البداية من التحليل وركز على النوعين الآخرين من المميزات.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

وحاول بعد ذلك أن يثبت تجريبيا أن الاعتماد على المستوى الأول من الخصائص فقط يؤدي في حالات كثيرة إلى نتائج غير معنوية احصائيا.

ولهذا فقد ركز كثيرا على الخصائص الوجدانية للفرد من حيث آلية اكتسابها ومن حيث دورها في الانتاجية، خاصة قابلية النظام وقابلية الطاعة على أساس أن هيكل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وتنظيم العمل يتطلبان كثيرا هاذين النوعين من القابليات.

ويخلص (H،GINTIS) إلى أن التعليم (النظام التعليمي بصفة عامة) يلعب دورا كبيرا في تطوير وتنمية هذه القابليات التي يحتاجها سوق العمل.

الفرع الثاني: نظرية الإشارة والمؤشرات: la théorie du signal

ينطلق (SPENCE, 1973) من اعتبار أن أي فرد يدخل إلى سوق العمل كباحث عن العمل يملك نوعين من الخصائص يصطلح عليها اسم "المؤشرات والاشارات".

أولاً: المؤشرات: يقصد بها كل الخصائص والصفات الثابتة التي تميز الفرد ولا يستطيع تغييرها كالجنس واللون والعرق ...

ثانياً: الاشارات: يقصد بها كل المميزات الفردية القابلة للتغيير، مثل المستوى التعليمي (المعارف والكفاءات)، الخبرات ...

من هذا المنطلق فنظرية الاشارة تعتبر التعليم والتكوين الذي تلقاه الفرد ما هو إلا مجرد إشارة أولية عن انتاجيته المستقبلية المحتملة يرسلها ويبيئها في سوق العمل لأرباب العمل.

فالنظرية تفترض أن هناك "لا تناظر في المعلومات" في سوق العمل من جهة أصحاب العمل لأنهم لا يعلمون مسبقا للإنتاجية الحقيقية لطالبي العمل. ولهذا فالأجر حسب هذه النظرية يتحدد بالأساس من خبرة التوظيفات السابقة التي قام بها أرباب العمل، وبالتوليف بين المؤشرات والإشارات، وعليه فالنظرية ترى أن الأفراد سيسعون للحصول على أكبر مستوى تعليمي تحت قيد تكلفة الاكتساب ليطلقوا أقوى إشارة في سوق العمل.

الفرع الثالث: نظرية المصفاة: la théorie du filtre

ينطلق (ARROW, 1973) في تفسيره للعلاقة الموجودة بين تكلفة العامل (الأجر) وتأهيله (المستوى التعليمي والخبرة) من أن سوق العمل غير كامل لأن المعلومات غير غير تامة وغير كاملة من جهة أرباب العمل، وترى أن التعليم يقدم للفرد بعض المميزات المطلوبة في سوق العمل مثل، الانضباط، القدرة على العمل، الاندماج، الذكاء وغيرها.

وتعتبر نظرية المصفاة أن تأهيل الفرد، من ناحية المستوى التعليمي بصفة عامة والشهادة المتحصل عليها بصفة خاصة يقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنف ويرتب على أساسه الأفراد في سوق العمل لما له من ميزات موضوعية بالنظر لباقي المؤشرات الأخرى.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

تُعتبر نظرية المصفاة امتداد متطرفاً لتحليلات وتفسيرات نظرية "المؤشر" حين تعتبر أن وظيفة التعليم يكمن في أنه وظيفة ترتيبية تصفوية، يمكن القيام بها بشكل أفضل لو ربما قام رب العمل بإجراء اختبارات لطالبي العمل. وأضف إلى ذلك عجزها عن تحديد الجزء من الفروق في الأجور الذي يفسره التعليم.

الفرع الرابع: التنافس على العمل: le modèle de concurrence pour l'emploi

يرى (THUROW, 1975) من خلال هذه النظرية أن التعليم يكشف عن قدرات المتعلم على التكيف والتعلم، فهو يرى أنه من جانب عرض العمل، الأفراد لا يتفوقون عن بعضهم البعض بالإنتاجية وإنما بالتكاليف التي يبذلونها في سبيل التعلم والتكوين واكتساب الخبرة ويسميتها "Background characteristics" ولهذا فحسب هذه النظرية رب العمل مستعد لتكوين العاملين لديه لشغل الأعمال اللازمة له (السوق الداخلية) ومستعد كذلك لدفع أجر عالي لحماية المهارات للاحتفاظ بهم (التكوين الخاص) أما إذا اضطر إلى السوق الخارجية للعمل فالمستوى التعليمي يعتبر المحدد الرئيسي للتفريق بين المترشحين حيث يختار رب العمل المترشح الذي يحقق شروط منصب العمل بالحد الأدنى من المستوى التعليمي المطلوب (بمعنى أنه لو تنافس على منصب عمل فردان تتحقق فيهما شروط منصب العمل، رب العمل سيختار الفرد ذو المستوى الأدنى على افتراض أن المتنافسين يقبلون بالبقاق في خط الانتظار بغية الحصول على منصب عمل جيد)، وعندما لا يستطيع المستوى التعليمي أن يفرق بين المترشحين المتنافسين على منصب العمل (عندما يكون لديهم نفس المستوى) يختار رب العمل واحد من بين المتنافسين. أو ربما خوفاً من ترك هذا العامل لمنصبه إذا ما وجد عملاً آخرًا ذوا أجر أعلى.

المطلب الثاني: تكاليف الحصول على القوى العاملة

تتحمل المؤسسة في سبيل الحصول على القوى العاملة جملة من التكاليف أو الأموال وتتمثل أساساً في تكاليف مباشرة للاستقطاب، الاختيار التعيين وكذا تكاليف غير مباشرة مثل تكلفة الترقية داخل المؤسسة. إلا أننا سنركز من خلال هذا المطلب على تكاليف الاختيار، التعيين والتوظيف وكذا تكاليف التدريب والتطوير، إضافة إلى التمييز بين التكاليف الأجرية والتكاليف غير الأجرية باعتبار تكلفة القوى العاملة في المؤسسة تمثل التكاليف الأجرية.

الفرع الأول: تكاليف استقطاب القوى العاملة:

تشمل تكاليف استقطاب القوى العاملة كل من تكاليف الاعلانات، تكاليف الاختيار والتعيين والتوظيف.

أولاً: تكاليف الاعلانات

إن تكاليف اجتذاب أفراد جدد إلى المؤسسة بغرض سد احتياجاتها من القوى العاملة تشمل على تكاليف الاعلانات والاستعدادات، حيث أن اعلام المستخدمين ضروري في عملية التوظيف لأن التوظيف ليس عملية غامضة ويجب أن يكون المستخدم على علم

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

بالشروط المطلوبة وتاريخ إجراء المسابقة ومكان المؤسسة وكذا بعض متطلبات الوظيفة والامتيازات المتعلقة بها. وسواء كان التوظيف موجه إلى الداخل فقط أو إلى الخارج فإنها بحاجة إلى اتصالات. ويتم تنفيذ الاعلان بوسائل عديدة منها: الرسائل، الهاتف، الفاكس، الجرائد والراديو والتلفزيون، والاعلانات في الصحف والمجلات.¹

إن تكاليف الاعلان حسب ما تم ملاحظته في بعض المؤسسات لم تعد موجودة، حيث لا تقوم المؤسسات بدفع أي شيء يذكر على الاعلان من أجل توظيف القوى العاملة، وهذا يرجع إلى دور الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM والتي أصبحت هي من يتكفل بكل طلبات أو عروض العمل وبالتالي لم تعد المؤسسات بحاجة إلى وضع إعلانات من أجل البحث عن القوى العاملة.

ثانياً: تكاليف الاختيار:

يعتبر الاختيار مرحلة فرعية أساسية في عملية التوظيف، والهدف الأساسي منها امداد المؤسسة باحتياجاتها من القوى العاملة، وبالتالي فإن حسن اختيار وتوزيع القوى العاملة داخل المؤسسة، ووضع الفرد المناسب فيها في المكان المناسب كل حسب قدرته وامكانياته ينعكس ايجابيا على أداء كل من العاملين والمؤسسة، ومن هنا فإن عملية الاختيار تحظى بعناية واهتمام فائقين من قبل المنظمة لما قد يترتب على الاختيار من خطأ من سلبيات. ويتحقق الاختيار الخطأ في حالة اختيار شخص تقل قدرته عن واجبات وظيفة معينة أو اختيار شخص تفوق قدرته واجبات تلك الوظيفة.²

تتحمل المؤسسة تكاليف الاختيار في سبيل انتقاء وتحديد من الذي يجب أن تمنحه الوظيفة والذي يتوقع أن يكون بذلك الأصلح للقيام بشؤون هذه الوظيفة الشاغرة. وهذه العملية أو المرحلة من مراحل تنفيذ سياسة التوظيف تشمل على كافة التكاليف من تكلفة المقابلات والاختبارات والتكاليف إذا استعانت المؤسسة بمكاتب استشارة خاصة للقيام لها بعملية الاختبار والمقابلة وبذلك يكون حجم أو نصيب كل فرد من هذه التكلفة يتوقف على المستوى التنظيمي للوظيفة المطلوب شغلها، اختيار الأفراد في المستويات الإدارية العليا تزيد عن تلك التي تتحملها المؤسسة في سبيل اختيار موظف بسيط على آلة ما.

وتشمل تكاليف الاختيار كذلك تكاليف استدعاءات المترشحين وتكاليف المقابلات التي تلجأ إليها المؤسسة للتأكد من صحة المعلومات الواردة في طلبات التوظيف وللكشف عن بعض الخصائص والمميزات الشخصية التي تتوفر في شاغل الوظيفة وهذا بقبول البعض

¹: معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية، الطبعة الأولى، مرجع سابق، ص: 240.

²: عبد الباري ابراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2008، ص: 221.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

ورفض البعض الآخر، وهي تكاليف متغيرة تختلف باختلاف حجم العملية المطلوبة وحجم المترشحين وهي تتمثل أساساً في:¹

- تكاليف لجنة المناقشة في حالة ما إذا كانت الاختبارات شفوية ويتم تنظيم المقابلات من خلال اختيار لجنة مناقشة من داخل أو خارج المؤسسة، وعادة ما تأخذ العملية وقت طويل قد يتعدى 08 أيام وبالتالي فهي مكلفة جدا وفي نفس الوقت لا يمكن الاستغناء عنها كمرحلة مهمة.
 - تكاليف ونفقات الامتحانات (كالأقلام، الأوراق وبعض المأكولات والمشروبات المقدمة، حراسة، تصحيح... الخ) إذا كان الاختبار كتابي.
 - تكاليف المشرفين والأدوات المسخرة للعملية إذا كان الاختبار أدائي عملي إلى جانب نفقات أخرى قد تظهر وقد لا تظهر.
- غير أن هذه التكاليف لا تشكل عبء كبير على المؤسسة مقارنة بتكاليف أخرى كالتأهيل والتدريب.

ثالثاً: تكاليف التوظيف (التعيين والتوجيه)

بعد أن يتم اختيار الشخص الملائم للوظيفة الشاغرة يتخذ قرار بتعيينه في تلك الوظيفة، شريطة أن يعين الشخص في وظيفة تتناسب مع قدراته وامكانيته. أي أن هناك توافق مشترك بين متطلبات الوظيفة وقدرات وامكانيات الشخص بحيث يكون هناك استثمار أفضل لقدرات الشخص وزيادة شعوره بالرضا نظراً لتوافق قدراته مع طبيعة الوظيفة التي عين فيها، من ناحية أخرى إذا تم تعيين الشخص بناءً على التوافق المشار إليه يخفف ذلك من الأعباء التدريبية ويزيد من فاعلية أداء الشخص.²

وبعد انتهاء عملية الاختيار والتعيين تبدأ عملية التوجيه (التوظيف) والتي يقصد بها تقديم الشخص الذي تم تعيينه إلى المؤسسة والوظيفة والزملاء والعاملين، وذلك عن طريق امداده بمعلومات كتابياً أو شفويًا عن المؤسسة والوظيفة والعاملين فيها.³

وعليه تتحمل المؤسسة تكاليف جديدة متعلقة بالتوظيف (أو التعيين) أي مقابل وضع إدخال الموظف الجديد في التنظيم الإداري للمؤسسة وتنصيبه على رأس الوظيفة الشاغرة وتتضمن هذه المرحلة تكاليف التنصيب التي تشمل على العديد من التكاليف ذات الطبيعة الإدارية التي تتحملها في سبيل وضع الموظف في الوظيفة بصفة نهائية بالإضافة إلى تكاليف بعض التدريبات البسيطة في أساليب العمل الروتينية.

¹: معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ، ص: 157.

²: Charle Vaver, *The Right To Straighen out a Youg Manger Nation Business*, December, 1975, pp: 62_64.

³: معين أمين السيد، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ، ص247.

الفرع الثاني: تكاليف التدريب والتطوير

يرى بعض الباحثين أن التدريب سيتطلب الكثير من الوقت والتكلفة في الوقت الحالي والمستقبلي، وذلك راجع لعدة أسباب يمكن ذكرها على النحو التالي:¹

- ارتفاع عدد القوى العاملة غير المؤهلة التي تستعمل في وظائف إدارية.
 - التطور الحاصل في التكنولوجيات المعقدة وأهمية استخدامها لتأهيل القوى العاملة.
 - زيادة عدد المؤسسات التي استعانت بمجموعات وفرق العمل المدربة والقادرة على استخدام أدوات الابداع والابتكار.
 - حاجة المؤسسات إلى تأهيل القوى العاملة كأداة فعالة في مواجهة تحديات المحيط التنافسي المحلي العالمي.
- وعليه يمكن القول بأن تكاليف التدريب تحتل الجزء الأكبر في تكلفة تأهيل القوى العامل، لذلك فإن تكلفة البرنامج التدريبي تعتبر على قدر كبير من الأهمية للأسباب التالية:
- لحساب تكاليف البرنامج التدريبي المباشرة وغير المباشرة.
 - لمقارنة البدائل المختلفة للبرنامج التدريبي.
 - لتقييم تكاليف التصميم، الإدارة وكذلك لمعرفة ما تم انفاقه من تدريب على الفئات الوظيفية المختلفة.
 - للرقابة على التكاليف.
- ومنه فإن تكاليف التدريب يمكن تحديدها على النحو التالي:²

أولاً: التكاليف المباشرة: وتشمل أجور جميع العاملين في البرنامج التدريبي، أجور المتدربين والمستشارين، العاملين بالبرنامج، القائمين على تجهيز البرنامج، أدوات التدريب، قاعة التدريب، المخاير السمعية والبصرية، وتكاليف بدل السفر.

ثانياً: التكاليف غير المباشرة: هي تكاليف غير مباشرة ولكنها مرتبطة بالبرنامج التدريبي مثل: المصاريف المكتبية في إدارة التدريب، كالتصوير، المحادثات التلفزيونية، الأدوات المكتبية، والتسهيلات، حجز تذاكر السفر، الحجز في الفندق، علاوة على التكاليف غير المرتبطة بالبرنامج التدريبي مباشرة كأجور العاملين في إدارة التدريب.

أما بخصوص التطوير فإنه يختلف عن التدريب في كون أن التدريب يشمل القوى العاملة المشتغلة بالمستويات الاشرافية في المؤسسة، في حين التطوير أو التنمية تطال القوى العاملة والمدراء الذين يعملون في المستويات الادارية الوسطى أو العليا ولأهداف تقنية وتنفيذية مستقبلية.³

¹: حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص: 241.

²: جمال ثابت، مبادئ ونظريات التعلم، ورقة عمل مقدمة في الملتقى العربي الأول بعنوان: التدريب المؤسسي الموجه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2008، ص: 250.

³: حسين ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، مرجع سابق ذكره، ص: 236.

الفرع الثالث: التكاليف الأجرية وغير الأجرية

نعني بالتكلفة الأجرية الأجر الذي يتقاضاه العامل جراء عمله في المؤسسة وسيتم توضيح ذلك كما يلي:

أولاً: التكاليف الأجرية:

يمثل عنصر الأجور (تكلفة القوى العاملة) في كثير من المؤسسات الاقتصادية العنصر الأهم من عناصر التكاليف، ولذا فإن تكلفة الأجور تحظى بأهمية بالغة من قبل الإدارة وذلك بغرض تحقيق الرقابة وتفاذي وجود ضياع غير عادي والعمل على تخفيض نسبة الضياع العادي إلى أدنى حد ممكن، ووجود معايير لتكلفة الأجور يساعد أيضا في تحديد الاحتياجات من القوى العاملة وذلك عند اعداد موازنة المؤسسة.

وتشمل التكاليف الأجرية مجمل التكاليف التي تدفع لكافة العاملين داخل الأقسام الانتاجية أو داخل أقسام الخدمات الانتاجية وهي نوعان: تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة¹.

1. **التكاليف المباشرة:** وتمثل أجور ورواتب العاملين المستخدمة بشكل مباشر على تحويل المواد المباشرة إلى منتج نهائي مثل العمال الذين يقومون بأعمال داخل الورش وأقسام الانتاج ويرتبط عملهم بالمنتج النهائي مباشرة.

2. **التكاليف غير المباشرة:** وهي تكلفة الأجور والخدمات الأخرى اللازمة لإتمام العملية الانتاجية بشكل عام ولا ترتبط ارتباطا مباشرا بمنتج معين أي أنها تمثل أجور ومرتبوات العمال الذين يقومون بأعمال متممة للعملية الانتاجية ولكنهم لا يشاركون في العمل على وحدات معينة من الانتاج بصورة مباشرة، ويقومون بخدماتهم عادة بصفة عامة، مثل المديرين ورؤساء العمل والمشرفين وعمال الصيانة والاصلاح وعمال النظافة.

ثانياً: التكاليف غير الأجرية:

إن تكلفة القوى العاملة من غير الأجور يقسمها البنك الدولي كما يلي:

1. التكاليف غير الأجرية للعمال كنسبة من الراتب وهي تضم التأمينات الأجرية (التأمين الصحي، بدل، سكن، تعويضات، إصابات العمل، أية تعويضات للأسرة).

2. أية ضرائب يدفعها صاحب العمل عن العامل.

¹: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الادارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، محاسبة التكاليف، سلوك التكاليف وطرق قياس التكاليف، مرجع سابق، ص: 13. موقع أنترنيت:

www.maktaba.com أطلع عليه يوم: 2012/08/01.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

المطلب الثالث: علاقة تأهيل القوى العاملة بتكاليف الطلب عليها

سنتناول في هذا المطلب العلاقة ما بين تأهيل القوى العاملة ومختلف التكاليف التي تتحملها المؤسسة بعد الطلب على هذه القوى العاملة وذلك من خلال التطرق إلى تكاليف تأهيل القوى العاملة وكذلك نماذج تأهيل هذه القوى في أسواق العمالة.

الفرع الأول: تكاليف تأهيل القوى العاملة

نعني بتكاليف تأهيل القوى العاملة مجمل التكاليف التي تحملها الطالب أثناء فترة الدراسة أملا في الحصول على أجر مرتفع، أي أن العمال يؤجرون ما يملكون من مهارات لأصحاب الأعمال، هذه المهارات والخبرات التي يملكها العامل يحصل عليها من التعليم والتدريب والتكوين والخبرة.

عادة ما ينظر لكلفة التأهيل على أنها مرادف لنفقاته، فالبعض ينظر إليها على أنها النفقات الجارية، فهي تلك التي تنفق بصورة دورية ومنتظمة كالمرتبات والأجور وما شابهها، والبعض الآخر يرى ضرورة أن تشمل النفقات الرأسمالية، حيث يمتد أثر بعض النفقات لعدة سنوات لاحقة لسنة الانفاق (كما في تكاليف المباني والمعدات). في حين يرى فريق ثالث أن كلفة تأهيل القوى العاملة ينبغي أن تشمل إلى جانب النفقات الجارية والرأسمالية، ما تنفقه الأسرة في سبيل تأهيل أبنائها مثل: الاشتراكات المدرسية، تكاليف شراء الكتب والأدوات ... كما تنادي طائفة أخرى بضرورة ألا تقتصر كلفة التأهيل على ما سبق، وإنما يجب أن تمتد لتشمل كذلك التكاليف غير المباشرة والمتمثلة في كلفة الفرصة، وتعني قيمة الفرائد أو الدخول التي تم التضحية بها نتيجة للإنفاق على التأهيل، وتفضيله على الاتجاهات الاستثمارية البديلة أو الأخرى. وعليه تضم تكاليف تأهيل القوى العاملة ما يلي:

أولاً: تكاليف الدخل الضائع (المفقود): وتمثل الإيرادات الضائعة للقوى العاملة والتي كان يمكن الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم. وتحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطالب من منظورين¹:

1. إمكانية النظر إلى دراسة ومذاكرة الطالب على أنها عمل. وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكنه أن يساعده على تنمية موارده البشرية.
2. افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقاً بالعملية التعليمية فإنه يمكن أن يكون مشاركاً في القوى العامل، يحقق إنتاجاً أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية والتي يحصل بناءً عليها على أجر.

وعلى هذا فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة. ويمكن من خلال مفاهيم هذين المنظورين تفسير عديد من الظواهر مثل: الاختلاف في مستوى أجور العمال، وهجرة العمالة، والزيادة في الإيرادات المحققة للفرد..

¹: رياض، نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، منتدى الموارد البشرية، على الموقع: www.hrdiscussion.com/hr2598.html أطلع عليه يوم: 2015/05/25.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

حيث يسعى كل عامل إلى الحصول على دخل مرتفع وهذا بعد الانتهاء من التعليم وممارسة العمل بالمقارنة مع الدخل الذي يحصل عليه لو لم يدخل إلى الجامعة ولم يتحصل على شهادة جامعية، ومن المتوقع بطبيعة الحال أن يكون الدخل بعد التعليم الجامعي أعلى من الدخل الذي يحصل عليه بدون التعليم الجامعي، وأن الفرق في الدخل هو الذي يدفع الشخص بطلب التعليم الجامعي والانفاق عليه.

ويظهر من مقارنة تيار الدخل الذي يحصل عليه الشخص بعد التعليم الجامعي وتيار الدخل الذي يحصل عليه لو لم يحصل على التعليم الجامعي هو أن الدخل في الحالة الأولى يبدأ فوراً أي حال الاشتغال، أي أنه لا يرتفع بدرجة كبيرة وهذا هو دخل خريج المدارس العليا. أما الدخل الآخر الذي يحصل عليه خريج الجامعة فسوف يكون سالبا طول فترة الدراسة حيث أنه يقوم بالإنفاق على التعليم خلالها، ثم يكون الدخل موجبا وأعلى من دخل خريج الثانوي، وذلك بعد التخرج من الجامعة حيث يكون الراتب في البداية أقل مما يحصل عليه خريج المدرسة العليا خلال نفس فترة الدراسة من ممارسة العمل، ولكن دخل الشخص الجامعي يرتفع بعد ذلك فوق الدخل الآخر الذي يحصل عليه خريج المدرسة العليا.¹

ثانياً: تكاليف الضغوط النفسية: وتمثل التكاليف غير المادية (الاجتماعية) والمتمثلة في الناحية النفسية للطالب، حيث أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال في رأي بعض الباحثين من الأمور التي تقلل من شأن الانسان وتسيء إلى نفسيته.

إن التكاليف المترتبة على تأهيل القوى العاملة تشمل التكاليف المباشرة والدخل المضحي به للتفرغ للدراسة (أي تكلفة الفرصة)، وهنا لا بد من تقدير القيمة الحالية للتكاليف حيث أن التكاليف تتحقق بعضها في الوقت الحالي وبعضها في السنوات اللاحقة، وذلك من خلال خصم هذه التكاليف بمعدل خصم معين لكل سنة من السنوات التي تتحقق فيها التكاليف كما يلي:

$$C_{PV} = \frac{C_1}{(1+r)^1} + \frac{C_2}{(1+r)^2} + \frac{C_3}{(1+r)^3}$$

حيث أن:

C : التكاليف السنوية لثلاث سنوات (أدنى حد لنيل شهادة جامعية، شهادة الليسانس)

r : معدل الخصم

C_{PV} : القيمة الحالية للتكاليف السنوية.

ثالثاً: تكاليف المصاريف الدراسية: وتمثل انفاق الطالب على التعليم والكتب أثناء فترة الدراسة على أمل حصوله على وظيفة مناسبة لمستوى تعليمه، قادرة على خلق فرق في الأجر بسبب هذا الانفاق الحالي على المصاريف الدراسية وهذا مقارنة بالأجر الذي يتلقاه الطالب الذي لم يكمل دراسته.

¹: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، مرجع سابق، ص: 174.

الفصل الثالث: تكاليف الطلب على القوى العاملة

الفرع الثاني: نماذج تأهيل القوى العاملة في أسواق العمالة

قد قسم فيلدر سلوك سوق العمل على أساس ثلاث أسواق عمل تتضح في النماذج الثلاث الآتية:

أولاً: نموذج الاحلال بالأقدمية:

يستعمل هذا النموذج في تحليل النظم التربوية والمهارات المكتسبة تعليمياً وتربوياً وتلك التي تؤدي إلى تطوير المهارات الفردية، والتي قد ينتج عنها زيادة عدد الأشخاص المؤهلين بالنسبة للوظائف المتاحة. وبالمثل ففي المرحلة التالية قد يقبل الأشخاص المؤهلين ووظائف من غير مستوى تأهيلهم و مهاراتهم فيؤدي ذلك إلى الحاجة الدائمة للتعليم والتربية. والمرحلة الأخيرة هي عبارة عن وجود الوظائف المدنية في خارج نطاق المهارات المكتسبة، كما أن الوظائف يشغلها إما أشخاص مؤهلين أو قليلي التأهيل، وهذا يحد من الحاجة للتعليم ويؤدي إلى ضعف في نمو القوى العاملة.

ثانياً: النموذج الطبقي لسوق العمل:

هناك مرحلتان لتحليل هذا السوق: تحدث المرحلة الأولى عند ظهور نقص في المهارات المهنية والتعليمية مقارنة بالوظائف المتاحة، لذا تكون هناك حاجة دائمة للتعليم مما يؤدي إلى الزيادة في مستويات الأشخاص في الأجهزة التعليمية. أما المرحلة الثانية فتحدث عندما تزداد أعداد الأشخاص المؤهلين وينجم عن ذلك فائض في ذوي المهارات.

ثالثاً: النموذج التجميعي المشترك:

يتمثل هذا النموذج مع نموذج الاحلال بالأسبقية في التخطيط. والفرق الأساسي بين هذين النموذجين هو في الوقت الذي تبدأ فيه كل مرحلة.

وفي هذا التحليل يصف فيلدر سلوك سوق العمل في اتجاهات السياسة التعليمية، فيؤكد أن هناك اصراراً على وجود الحاجة الماسة للتعليم والتربية في الدول النامية، وذلك للأسباب التالية:

- إن القيمة الحالية لاستثمار رأس المال البشري تعتبر عالية بدرجة كافية في أن يتم الاستثمار الشخصي تعليمياً.
- الأهداف التي تكمن في سياسة الحكومة التربوية لتحقيق أهداف خاصة، وهذه السياسة تمون من خلال: الاعانات الحكومية في مجال التربية، وتشجيع الأفراد للبحث عن مستوى أعلى في هذا المجال.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل تبين لنا أن الطلب على القوى العاملة هو عبارة عن كمية القوى العاملة المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل تكلفة أجرية معينة, كما أن المؤسسات تميل حالياً إلى الطلب على القوى العاملة المؤهلة والماهرة لأن التكنولوجيات الجديدة أكثر تكثيفاً لاستخدام المهارات، كما أن العمالة المؤهلة أكثر قدرة على التعامل مع المتغيرات في أكثر قطاعات الاقتصاد ديناميكية، كما أن صاحب العمل عليه أن يختار القوى العاملة التي تعظم الربح أو المنفعة تحت أدنى تكلفة.

وتتحمل المؤسسة تكاليف الحصول على القوى العاملة بغرض الاستفادة من خدمات مستقبلية مثل تكاليف الاعلان عن الوظيفة، تكاليف الاختيار، تكاليف التدريب وتكاليف التعليم وغيرها من التكاليف الأخرى، بالإضافة إلى تطويرهم وتنمية مهاراتهم باستمرار من خلال البرامج التدريبية والبعثات، أي جميع التكاليف التي تتحملها المؤسسة حتى يكون لديها قوى عاملة على مستوى من الخبرة والكفاءة والعمل المتألق والمميز وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة.

وفي الأخير يمكن القول بأن تكلفة القوى العاملة التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على خدمات هذه القوى تتكون من البنود الثلاثة التالية:

- إجمالي الأجر النقدي.
- صافي المزايا العينية.
- حصة المؤسسة في التأمينات الاجتماعية.

الفصل الرابع:

دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على
القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت
بالشلف

تمهيد

من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الثالث وبعد معرفة محددات الطلب على القوى العاملة وتكاليف الحصول عليها من الناحية النظرية سنحاول في هذا الفصل القيام بالدراسة من الناحية القياسية وذلك باتباع خطوات منهج الاقتصاد القياسي والاحصائي ومن أجل استخراج مرونة التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة، لذلك تقوم الدراسة من خلال هذا الفصل بداية بالتعريف بالمؤسسة محل الدراسة وتطور الطلب على القوى العاملة بها وكذلك تطور التكاليف الأجرية للعمال بهذه المؤسسة، ثم سنحاول قياس أثر العمالة المؤهلة على إنتاجية هذه المؤسسة لمعرفة إذا ما كان للعمالة المؤهلة دور في زيادة الإنتاجية وهل الطلب على هذه العمالة يؤثر في زيادة تكاليفها الأجرية هذا ما سنحاول معرفته من خلال المبحث الأخير في هذا الفصل وذلك من خلال صياغة نموذج قياسي خاص بهذه الدراسة خلال الفترة (2001_2015) من أجل تقدير مرونة التكلفة النسبية للطلب على هذه العمالة. وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كالتالي:

المبحث الأول: تحليل تكاليف الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت

المبحث الثاني: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة المؤهلة

المبحث الثالث: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة غير المؤهلة

المبحث الأول: تحليل تكاليف الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت

إن الحديث عن مؤسسة صناعية يعني التطرق إلى ما يسمى بمصنع المستقبل، ومن الخصائص الأساسية لمثل هذا المصنع الاتجاه نحو السوق، حيث تعد مؤسسة الاسمنت ومشتقاته من المؤسسات الأكثر أهمية في الاقتصاد الوطني وبالأخص في قطاع الانتاج فهي تشغل أكثر من 16% من السوق الوطني، فهي توفر الاسمنت لمختلف الولايات، وكذا توفيرها لمناصب عمل هامة ومعتبرة وهذا ما سنركز عليه في هذا المبحث.

المطلب الأول: مؤشرات كمية حول تطور مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف

نحاول أن نعرض في هذا المطلب بعض مؤشرات تطور المؤسسة حيث سنقتصر على مؤشر تطور الانتاج وتطور رقم الأعمال وتطور القوى العاملة بالمؤسسة، ولكن قبل هذا نعرض على التعريف بالمؤسسة أولاً.

الفرع الأول: التعريف بمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف¹:

تقع مؤسسة الاسمنت ومشتقاته غرب ولاية الشلف على بعد 9 كلم من عاصمة الولاية بمنطقة وادي السلي، تم انشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 325/82 المؤرخ في 1982/10/30، وذلك إثر هيكلية الشركة الأم "الشركة الوطنية لمواد البناء" CMNS، أصبحت هذه المؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع صناعي تجاري (CIPE) عن طريق عقد موثق في 1989/10/09، ويقدر رأس مالها الحالي: 6.241.000.000 دج، نشاطها الرئيسي هو انتاج الاسمنت وتسويقه بالإضافة إلى استغلال وتسيير النشاطات الصناعية المتعلقة بالإنتاج، وتقدر الطاقة الانتاجية أكثر من 2.200.000 طن سنوياً، ويضم المصنع خطين انتاجيين تصل قدرة الواحدة منها 1.000.000 طن سنوياً. كما يختص عمل مؤسسة الاسمنت ومشتقاته في استخراج المواد الأولية من الحجر ثم تحويلها وتستخدم في ذلك أربع مواد أولية رئيسية وهي: الحجر الكلسي، الطين، الرمل، الجير. تغطي المؤسسة مساحة حوالي 40 هكتار. والهدف الرئيسي الذي أنشئت من أجله المؤسسة هو تغطية متطلبات السوق الوطنية في مجال اختصاصها، ويتم مؤخراً تطوير الاسمنت إلى نوعية "البورتلاند" التي تعتبر من أحسن منتجات الاسمنت على المستوى الوطني.

الفرع الثاني: مؤشرات تطور مؤسسة

وتتمثل هذه المؤشرات فيما يلي:

أولاً: مؤشر تطور انتاج المؤسسة

تنتج مؤسسة الاسمنت خطين من المنتجات وهما: الاسمنت والكلنكر، والجدول الموالي يتم فيه عرض تطور الانتاج خلال الفترة 2000_2015.

¹: وثائق من المؤسسة

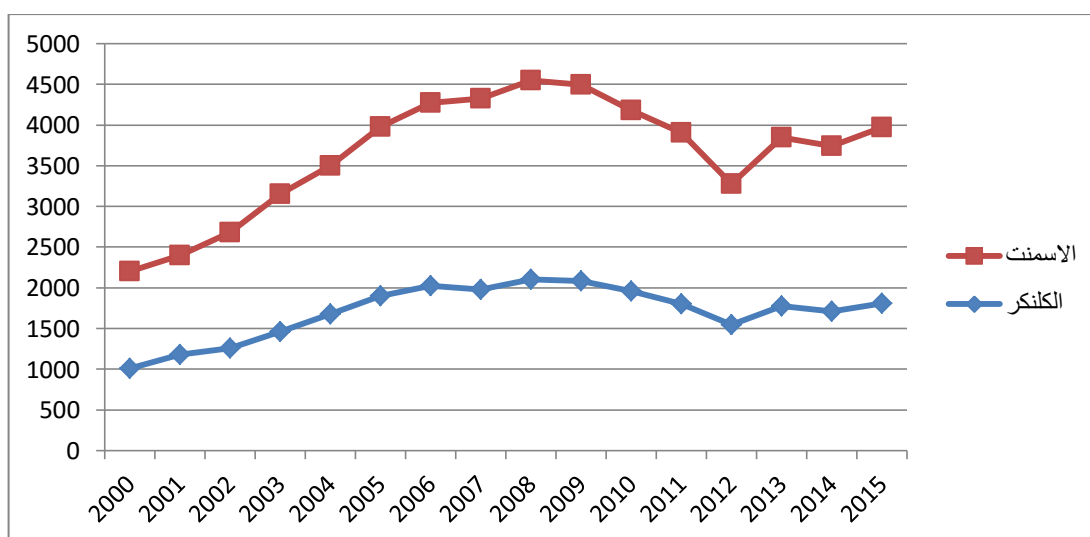
جدول رقم (4_1): تطور انتاج مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015)، الوحدة (ألف طن)

السنة	الكلنكر	الاسمنت
2000	1012	1191
2001	1178	1221
2002	1261	1421
2003	1462	1687
2004	1676	1825
2005	1900	2078
2006	2023	2247
2007	1982	2342
2008	2105	2441
2009	2082	2414
2010	1958	2224
2011	1804	2102
2012	1543	1732
2013	1775	2070
2014	1709	2034
2015	1808	2165

المصدر: قسم الانتاج بالمؤسسة

ونمثل هذا الجدول من خلال الشكل التالي

الشكل رقم (4_1): تطور انتاج مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015)



نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن انتاج المؤسسة كان يتطور من سنة إلى أخرى، حيث هناك ثروة كبيرة في الطاقة الانتاجية ويرجع هذا لاهتمام المؤسسة بقسم الانتاج وهذا من خلال عصرنه الآلات ومعدات الانتاج، وكذلك مواكبة التطور التكنولوجي حيث اقتنتت المؤسسة آلات متطورة جدا وهذا في إطار عملية التجديد الداخلي للمؤسسة التي قامت بها وهذا من أجل تغطية السوق المحلي. ونلاحظ أنه في سنة 2008 حققت المؤسسة أقصى طاقة انتاجية وهي سابقة لم تعرفها من قبل وهذا لإرضاء زبائننا وكذلك حسب الأولويات للمشاريع الحكومية، ثم نلاحظ تدهور في الانتاج إلى غاية 2012 ليسترجع تطوره بعد هذه السنة، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع أسعار الاسمنت وبالتالي تراجع الطلب عليها وكذلك توقف ونقص في المشاريع الاستثمارية للبناء.

ثانيا: مؤشر تطور رقم أعمال المؤسسة

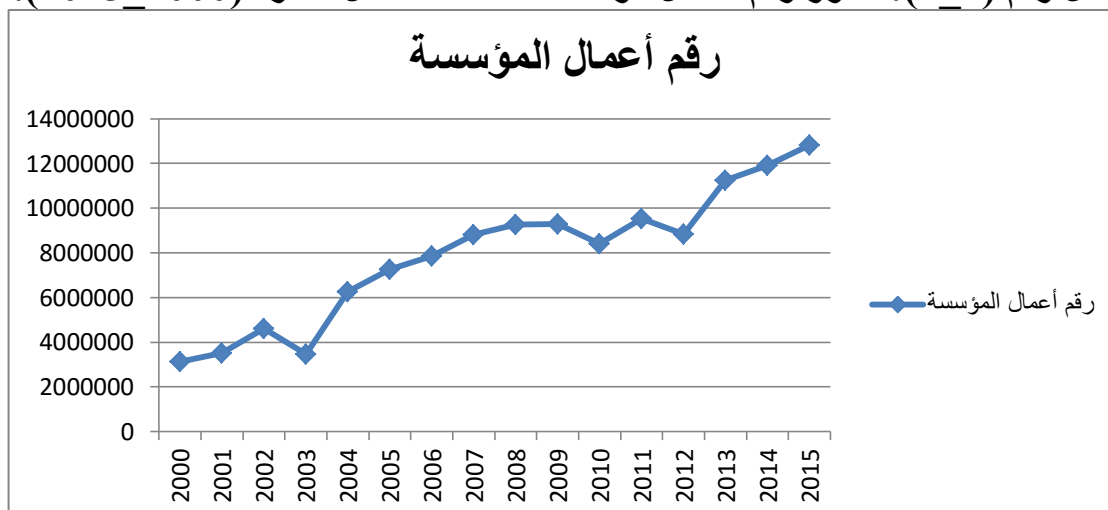
والجدول الموالي يبين تطور رقم أعمال المؤسسة خلال الفترة 2000_2015.

جدول رقم (2_4): تطور رقم أعمال مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015)، الوحدة (ألف دج)

السنوات	رقم أعمال المؤسسة
2000	3138756
2001	3500965
2002	4619649
2003	3457126
2004	6245211
2005	7248216
2006	7852892
2007	8813717
2008	9268013
2009	9290341
2010	8401724
2011	9513878
2012	8821686
2013	11253445
2014	11918239
2015	12822856

المصدر: قسم المالية في المؤسسة

شكل رقم (4_2): تطور رقم أعمال مؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015).



نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن رقم أعمال المؤسسة في تصاعد مستمر خلال الفترة (2000_2015)، باستثناء تدهور قليل خلال السنوات 2003، 2010، 2012، ويرجع هذا إلى نقص في المبيعات خلال هذه الفترات ليعاود الارتفاع بعدها.

ثالثاً: مؤشر تطور القوى العاملة بالمؤسسة

ونوضح تطور القوى العاملة بالمؤسسة من خلال الجدول الموالي

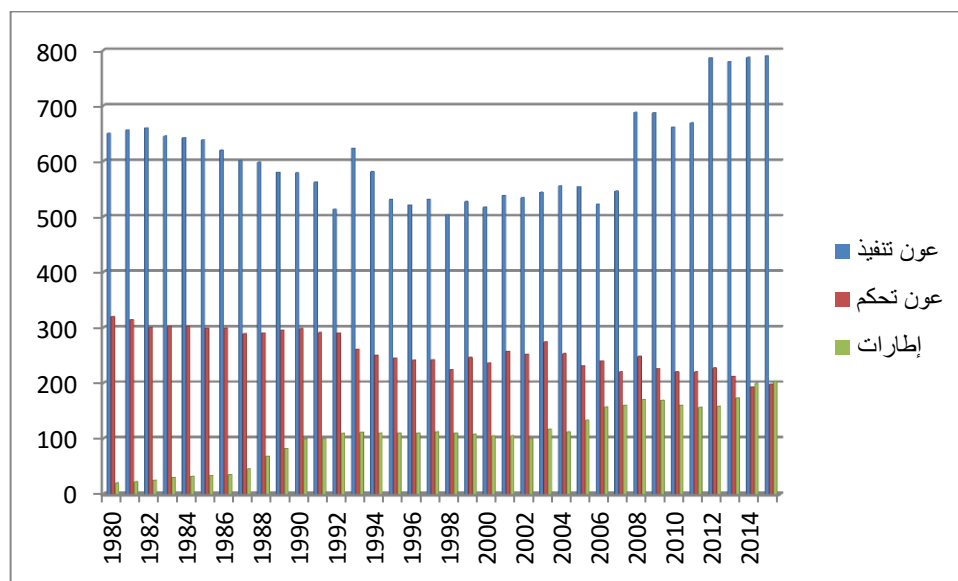
جدول رقم (4_3): تطور القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة (1980_2015)، الوحدة (عامل)

السنوات	قوى عاملة في صنف			السنوات	قوى عاملة في صنف		
	إطارات	عون تحكم	عون تنفيذ		إطارات	عون تحكم	عون تنفيذ
1980	110	224	503	1998	20	320	650
1981	108	246	527	1999	22	314	656
1982	105	236	517	2000	25	300	660
1983	105	257	538	2001	30	302	645
1984	100	252	534	2002	32	302	642
1985	117	274	544	2003	33	299	638
1986	112	253	555	2004	35	299	620
1987	133	231	554	2005	45	289	601
1988	157	240	522	2006	68	290	598
1989	160	220	546	2007	82	295	580
1990	170	248	688	2008	99	298	579
1991	169	226	687	2009	100	291	562
1992	160	220	661	2010	109	290	513
1993	156	220	669	2011	111	261	623
1994	158	227	786	2012	110	250	581
1995	173	212	779	2013	110	245	531
1996	199	193	787	2014	110	241	521
1997	203	198	790	2015	112	242	531

المصدر: وثائق من مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة.

ومن أجل ملاحظة تطور القوى العاملة بالمؤسسة نستعين بالشكل الموالي

شكل رقم (4_3): تطور القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة (2000_2015).



يلاحظ من خلال الشكل أن هناك تطور في القوى العاملة بالمؤسسة على العموم حيث أن العدد الأكبر من القوى العاملة بالمؤسسة هم من صنف عون تنفيذ ويرجع هذا لكونها تركز عليهم في العملية الانتاجية، وما يلاحظ من خلال الشكل أيضا أن هناك تذبذب في تطور القوى العاملة بالمؤسسة خاصة في صنف عون تنفيذ حيث مرة يتزايد ومرة يتناقص وها حسب حاجة المؤسسة لهذه العمالة. أما العمالة في صنف عون تحكم وإطارات فهناك تناسب عكس بينهما حيث أصبحت المؤسسة تميل إلى الاستغناء على العمالة في صنف عون تحكم لتعويضهم بإطارات وقد يرجع هذا إلى مستوى التأهيل الذي أصبحت تتميز به القوى العاملة مؤخرا مما سمح بتصنيفها في صنف إطارات وتوكل لها أعمال كانت تقوم بها عمالة في صنف عون تحكم. وهكذا يصبح من السهل تقسيم العمالة في المؤسسة إلى صنفين (عمالة مؤهلة و عمالة غير مؤهلة) بدل من ثلاثة أصناف (إطارات، عون تحكم، عون تنفيذ).

المطلب الثاني: تطور الهيكل النسبي للطلب على العمالة بالمؤسسة

من أجل ايجاد تطور الهيكل النسبي للقوى العاملة بالمؤسسة نحاول أولا تنيف هذه القوى العاملة إلى عمالة مؤهلة و عمالة غير مؤهلة حسب دراستنا تم تتبع تطور الطلب على هذه العمالة.

الفرع الأول: تصنيف القوى العاملة بالمؤسسة

من أجل تصنيف القوى العاملة بالمؤسسة إلى عمالة مؤهلة وأخرى غير مؤهلة اعتمدنا على التصنيف المعمول به في المؤسسة (إطارات، عون تحكم، عون تنفيذ) هذا من جهة. ومن جهة أخرى اعتمدنا على التصنيف المعمول به في دراستنا وهو أن العمالة المؤهلة هي العمالة الحاصلة على شهادة البكالوريا ولها شهادة أخرى (مثل: شهادة الليسانس، الماجستير،

الفصل الرابع: دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بالشلف

الماستر، الدكتوراه وحتى شهادة التكوين المهني) حيث أغلبها كانت في صنف (اطارات وعون تحكم)، أما العمالة غير المؤهلة فهي كل العمالة غير الحاصلة على شهادة البكالوريا وحتى ولها شهادات تكوين أخرى وأغلبها كانت في صنف (عون تنفيذ). ومنه كانت نتائج التصنيف كما هي موضحة في الجدول أسفله وهذا خلال الفترة (1997_2015) حسب المعطيات المتوفرة لدينا.

الجدول رقم (4_4): تصنيف القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بالشلف خلال الفترة (1997_2015) الوحدة (عامل)

السنوات	عمالة غير مؤهلة (L ₂)	عمالة مؤهلة (L ₁)	السنوات	عمالة غير مؤهلة (L ₂)	عمالة مؤهلة (L ₁)
1997	494	360	2007	546	380
1998	491	364	2008	688	418
1999	540	341	2009	687	395
2000	519	339	2010	661	380
2001	564	336	2011	669	376
2002	563	323	2012	786	385
2003	609	326	2013	779	385
2004	599	321	2014	787	392
2005	554	364	2015	790	401
2006	522	397			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول رقم (4_3).

الفرع الثاني: تطور الهيكل النسبي للطلب على العمالة بالمؤسسة للفترة (2005_2015).

تم من خلال هذا الفرع تصنيف العمالة التي تم توظيفها في المؤسسة خلال الفترة (2005_2015) وهذا حسب المعطيات المتوفرة لدينا إلى عمالة مؤهلة و عمالة غير مؤهلة، والجدول الموالي يوضح لنا هذا التصنيف.

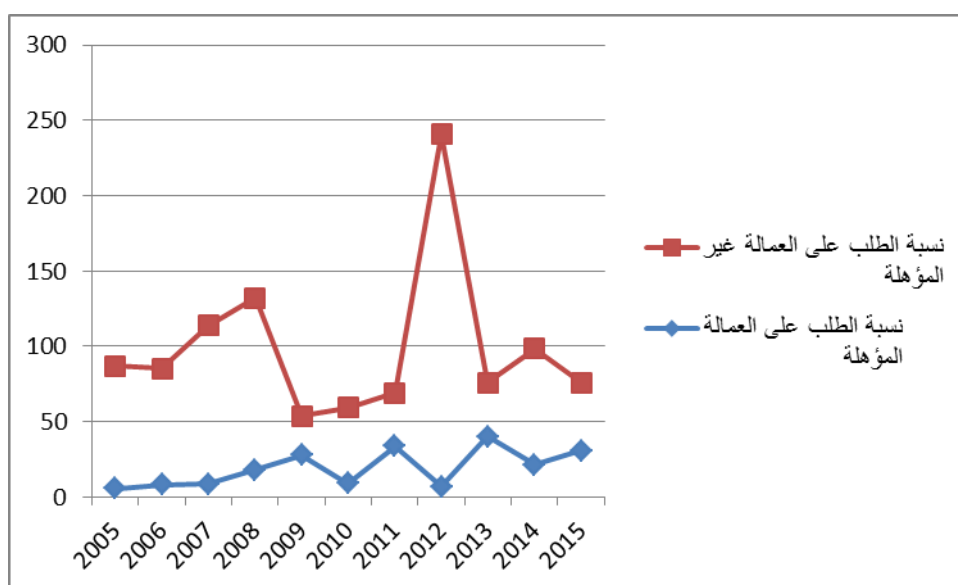
جدول رقم (4_5): تطور الهيكل النسبي للطلب على القوى العاملة بالمؤسسة للفترة (2005_2015).

السنة	عدد المناصب	عمالة مؤهلة		عمالة غير مؤهلة	
		النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد
2005	86	5.81	5	94.19	81
2006	84	8.33	7	91.67	77
2007	115	8.70	10	91.30	105
2008	139	17.99	25	82.01	114
2009	36	27.78	10	72.22	26
2010	55	9.09	5	90.91	50
2011	53	33.96	18	66.04	35
2012	251	6.77	17	92.23	234
2013	60	40	24	60	36
2014	98	21.43	21	78.57	77
2015	65	30.77	20	69.23	45

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق من المؤسسة والجدول رقم (4_4)

نستعين بالشكل الموالي لتوضيح أكثر تطور الطلب على القوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة بالمؤسسة

شكل رقم (4_4): تطور الهيكل النسبي للطلب على القوى العاملة بالمؤسسة للفترة (2005_2015).



نلاحظ من خلال الشكل أنه في كل سنة هناك توظيف من قبل المؤسسة إلا أن نسبة التوظيف غير مستقرة وهي تختلف من عمالة مؤهلة إلى عمالة غير مؤهلة وهذا حسب

حاجة المؤسسة إلى هذه العمالة وكذلك حسب التغيرات التي تحدث داخل وخارج المؤسسة، وهذا بتشخيص داخلي وخارجي للمؤسسة

المطلب الثالث: تطور التكلفة الأجرية السنوية للقوى العاملة ونصيب العامل فيها للفترة (2001_2015).

نوضح تطور الكتلة الأجرية للعمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة بالمؤسسة حيث اعتمدنا في تصنيف العمالة على التصنيف المعمول به في المؤسسة وهو العمالة المؤهلة نجدها في صنف عون تحكم وإطارات أما العمالة غير المؤهلة فنجدها في صنف عون تنفيذ وهذا لأنه يتعذر علينا تصنيف هذه العمالة حسب الشهادات المتحصل عليها لكل عامل وخلال فترة زمنية طويلة، وسنوضح تطور التكلفة الأجرية لهذه العمالة كل على حدى كالتالي:

الفرع الأول: تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة خلال الفترة (2001_2015).

الجدول رقم (4-6): تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة ونصيب العامل فيها للفترة (2001_2015).

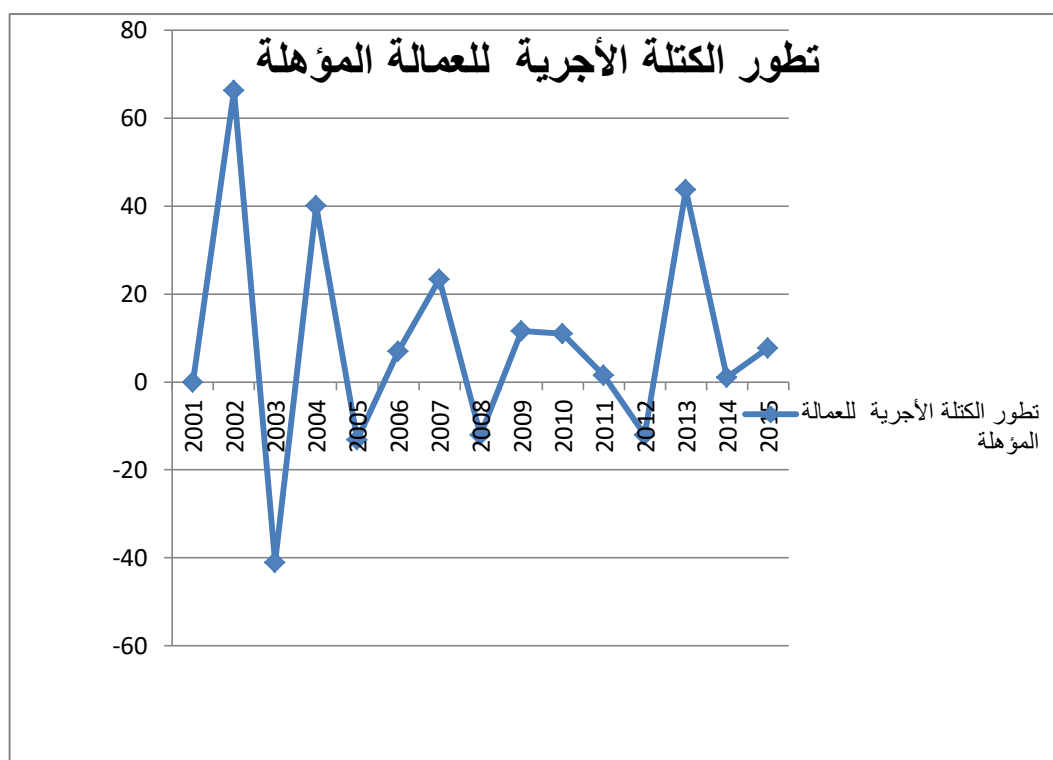
السنوات	كتلة أجور العمالة المؤهلة (دج)	عدد العمالة المؤهلة (عامل)	الأجر المتوسط (%)	نسبة التطور (%)
2001	142491617.21	336	424082.19	-
2002	227730268.73	323	705047.27	66.25
2003	135361501.35	326	415219.33	-41.11
2004	186793530.18	321	581911.31	40.15
2005	183940312.35	364	505330.53	-13.16
2006	214614440.56	397	540590.53	6.98
2007	253282000.18	380	666531.58	23.30
2008	245025037.88	418	586184.30	-12.05
2009	258459432.52	395	654327.68	11.62
2010	275848657.46	380	725917.52	10.94
2011	277016773.13	376	736746.7	1.49
2012	249371097.96	385	647717.14	-12.08

الفصل الرابع: دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بالشلف

43.73	930933.90	385	358409553.01	2013
1.05	940750.31	392	368774121.58	2014
7.76	1013770.91	401	406522137.51	2015

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الملحق رقم (1)

الشكل رقم (4-5): تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة خلال الفترة (2015_2001).



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الجدول السابق

نلاحظ تذبذب في تطور الكتلة الأجرية السنوية للعمالة المؤهلة حيث نلاحظ أنها في تزايد وفي مرات أخرى تتناقص، ونفسر تزايدها بتخصيص المؤسسة لمبالغ هامة للأجور ومكافأة العمال، إلا أنه رغم ذلك لم تتمكن المؤسسة من الحد من ظاهرة التسرب بالنسبة للسنوات التي انخفضت فيها الكتلة الأجرية السنوية بما في ذلك الأجر القاعدي الكلي، ويرجع هذا لتزايد عدد المغادرين من المؤسسة في إطار التقاعد أو الاستقالة وهم من ذوي المناصب المهمة والأساسية في المؤسسة ويتمتعون بأجور عالية. وقد قامت المؤسسة بتوظيف عدد لا بأس به من العمالة المؤهلة لتعويض النقص في هذه الاطارات.

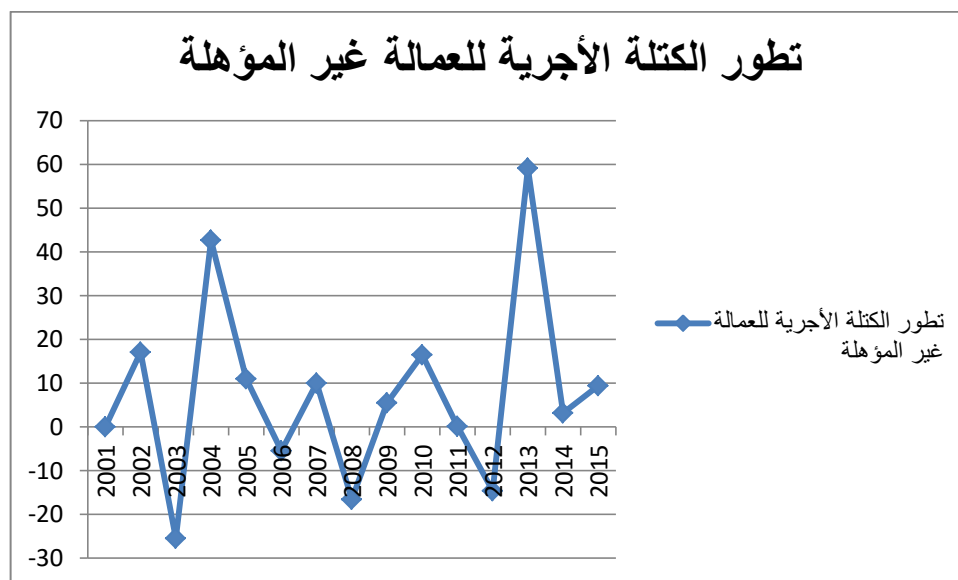
الفرع الثاني: تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة خلال الفترة (2001_2015).

الجدول رقم (4-7): تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة ونصيب العامل فيها للفترة (2001_2015).

السنوات	كتلة أجور العمالة غير المؤهلة (دج)	عدد العمالة غير المؤهلة	الأجر المتوسط (دج)	نسبة التطور (%)
2001	150753402.09	564	267293.27	-
2002	176146722.64	563	312871.62	17.05
2003	142041570.69	609	233237.39	-25.45
2004	199299307.87	599	332720.05	42.65
2005	204525969.97	554	369180.45	10.96
2006	182026930.20	522	348710.59	-5.54
2007	209360476.29	546	383444.10	9.96
2008	219913625.70	688	319641.90	-16.64
2009	231677077.31	687	337230.10	5.50
2010	259540847.86	661	392648.79	16.43
2011	263055838.25	669	393207.53	0.14
2012	263754934.21	786	335566.07	-14.66
2013	415786125.03	779	533743.42	59.058
2014	433415943.93	787	550719.12	3.18
2015	475933639.73	790	602447.65	9.39

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الملحق رقم (1)

الشكل رقم (4-6): تطور التكلفة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة للفترة (2015_2001). (الوحدة: %)



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الجدول السابق

نلاحظ تزايد في تطور الكتلة الأجرية السنوية للعمالة غير المؤهلة تصل إلى 60%، ما يدل على الكم الهائل من العمالة التي توظفها المؤسسة سنويا وبالمطابقة مع تطور الهيكل النسبي للعمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة نلاحظ أنه كلما كان هناك زيادة في نسبة العمالة بالمؤسسة إلا ونجد هناك تطور في الكتلة الأجرية السنوية للعمالة، كما نلاحظ تناقص للكتلة الأجرية لهذه العمالة لبعض السنوات مما يدل على انتهاء العقد المحدد لهذه العمالة أو المغادرة من المؤسسة في إطار التقاعد أو الاستقالة.

المبحث الثاني: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة المؤهلة

سنحاول من خلال هذا المبحث تقدير أثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة المؤهلة وذلك من خلال دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بالشلف خلال الفترة (2015_2001) وبالاعتماد على النظريات الاقتصادية التي تم الاعتماد عليها في الفصل الثالث والتي ترى أن هناك علاقة بين الطلب على القوى العاملة بالمؤسسة وتكاليفها الأجرية. وللمبحث عن طبيعة هذه العلاقة بين الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت وتكاليفها النسبية نحتاج إلى دالة الطلب على هذه القوى العاملة والتي نحصل عليها بعد تعظيم ربح المؤسسة من خلال المشتقات الجزئية وهذا بالاعتماد على دالة الانتاج وفق صيغة كوب-دوجلاس بالنسبة لتأهيل القوى العاملة والتفرقة بين العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة والتي تم التطرق إليها في الفصل الأول وعليه سيكون لدينا نموذجين للدراسة أحدهما للطلب على العمالة المؤهلة والثاني للطلب على العمالة غير المؤهلة، وسنتناول في هذا المبحث النموذج الأول.

المطلب الأول: تقديم متغيرات الدراسة وتحليلها

سنحاول من خلال هذا المطلب تقديم متغيرات الدراسة ومحاولة التعريف بها ومن ثم تعيين نموذج الدراسة، وبعدها نقوم بإعطاء دراسة وصفية لهذه المتغيرات حيث ندرج مع هذه المتغيرات، متغيرات النموذج الثاني الخاص بالطلب على العمالة غير المؤهلة وهذا من أجل تفادي التكرار.

الفرع الأول: تقديم متغيرات الدراسة

أولاً: العمل: حسب النظرية الاقتصادية للعمل، البطالة والتشغيل:

يرتبط التشغيل ارتباطاً وثيقاً بعنصر العمل، وقد انتقل الاهتمام لمجال التشغيل في الجزائر في ضوء الاختلالات التي عرفها وما زال يعرفها سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية. ويعتبر التشغيل أو العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم باعتباره وسيلة الانسان في سعيه ليكون خليفة في الأرض، وأن يكون جديراً بهذا التكليف الالهي، كما أنه يعد مصدر لكل انتاج وثروة، فبواسطته أقام الانسان علاقاته الاجتماعية ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة من أهمها: التشغيل، البطالة، العدالة الاجتماعية، ... الخ¹. وفي دراستنا هذه يتم تقسيم عنصر العمل إلى عنصرين هما: عمالة مؤهلة وعمالة غير مؤهلة.

ثانياً: الطلب على العمل: يشكل تحليل الطلب على العمل ومحدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الانتاج ومستوى الانتاجية ويرتبط الطلب على العمل بمعدل الأجر الحقيقي واتجاهاته. وينطلق التحليل بإسناد الانتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الانتاجية حيث تعتمد هذه الأخيرة على كمية الموارد وعلى كفاءة استخدامها الأمثل ويمكن التعبير عنها رياضياً كالتالي:

$$Q = f(L, R, K, T)$$

حيث:

Q: الطاقة الانتاجية

L: حجم قوة العمل

K: رأس المال

T: المستوى الفني للإنتاج

R: الموارد الطبيعية

¹: خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي: المشكلة ... والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008، ص: 15.

وتستخرج دوال الطلب على العمل من الشروط الأولى لتعظيم الربح لأن المنتج يطلب الكميات التي تحقق له أعظم ربح وأدنى تكلفة، حيث نكتب أولاً دالة الربح بدلالة عناصر الانتاج ثم نحسب المشتقات الجزئية بالنسبة لهذه العناصر ثم نساويها بالصفر.

وحسب النظرية الاقتصادية فإن دالة الطلب على العمالة هي دالة عكسية بالنسبة للأجر الحقيقي.

ثالثاً: التكلفة النسبية: يقصد بالأهمية النسبية لبند التكلفة مقدار ما يمثله هذا البند في هيكل تكلفة وحدة التكلفة "الشيء المطلوب حساب تكلفته" فإذا ما كانت هذه النسبة ضئيلة أو منخفضة، اعتبر هذا البند غير هام نسبياً، أما إذا كانت هذه النسبة كبيرة أو عالية، اعتبر هذا البند عالياً نسبياً. والتكاليف النسبية المقصودة في هذه الدراسة هي $(\frac{w_1}{w_2}; \frac{w}{p}; \frac{w}{p_k})$ ، وهي على التوالي التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة بالنسبة لسعر رأس المال، التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة بالنسبة للمستوى العام للأسعار (الأجور الحقيقية)، التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة بالنسبة لغير المؤهلة والعكس.

وحسب النظرية الاقتصادية حول التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة أنه كلما زادت شدة وحاجة المجتمع إلى خسارة فريق من العمال دون آخر، كلما قلت الكميات المعروضة من تلك الخدمات (بسبب طول فترة التعليم أو التدريب والتكاليف اللازمة لها) كلما زادت أجور هذه الطائفة والعكس في حالة زيادة العرض.

رابعاً: دالة الانتاج: "كوب_دوجلاس" التي تأخذ الشكل النظري التالي:

$$Y = A \cdot L^{\alpha_1} K^{\alpha_2}$$

وبعد تقسيم عنصر العمل حسب دراستنا إلى عمالة مؤهلة نرسم لها L_1 وعمالة غير مؤهلة نرسم لها L_2 وبعد تعويض هذه المتغيرات يتم إعادة كتابة دالة "كوب_دوجلاس" على الصيغة التالية:

$$Y = A \cdot L_1^{\beta_1} \cdot L_2^{\beta_2} \cdot K^{\beta_3}$$

إن الدالة أعلاه قابلة للتحويل الخطي بواسطة تحليل قيم المشاهدات الخاصة بالإنتاج والعمل المؤهل والعمل غير المؤهل ورأس المال الثابت إلى قيم لوغاريتمية كالتالي:

$$\text{Log}Y = \text{Log}A + \beta_1 \text{Log}L_1 + \beta_2 \text{Log}L_2 + \beta_3 \text{Log}K$$

حيث أن الدالة اللوغاريتمية دالة خطية ويمكن معالجتها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد ويمكن كتابة النموذج بصورة عامة كالتالي:

$$\text{Log}Y = \beta_0 + \beta_1\text{Log}L_1 + \beta_2\text{Log}L_2 + \beta_3\text{Log}K + \varepsilon_i$$

حيث:

Log Y: يمثل اللوغاريتم الطبيعي للإنتاج السنوي

Log L₁: تمثل اللوغاريتم الطبيعي للعمالة المؤهلة

Log L₂: تمثل اللوغاريتم الطبيعي للعمالة غير المؤهلة

Log K: يمثل اللوغاريتم الطبيعي لرأس المال

ε_i: يمثل حد الخطأ العشوائي.

β₃, β₂, β₁, β₀: معاملات النموذج

وباستخدام برنامج Eviews_9 والملحق رقم (1) تم تقدير دالة "كوب_دوجلاس" ونتائج التقدير موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4_8): نتائج تقدير دالة الإنتاج "كوب_دوجلاس"

Dependent Variable: LOG(Y) Method: Least Squares Date: 09/22/16 Time: 21:24 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments Convergence achieved after 7 iterations				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(K)	0.461292	0.170961	2.698234	0.0245
LOG(L1)	1.113209	0.772724	1.440631	0.1836
LOG(L2)	-0.603359	0.197895	-3.048885	0.0138
C	4.682717	2.603351	1.798727	0.1056
AR(1)	-0.585165	0.268882	-2.176286	0.0575
R-squared	0.809023	Mean dependent var	14.48589	
Adjusted R-squared	0.724144	S.D. dependent var	0.243634	
S.E. of regression	0.127962	Akaike info criterion	-1.001719	
Sum squared resid	0.147368	Schwarz criterion	-0.773485	
Log likelihood	12.01204	Hannan-Quinn criter.	-1.022847	
F-statistic	9.531512	Durbin-Watson stat	2.130527	
Prob(F-statistic)	0.002698			
Inverted AR Roots	-0.59			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews9 والملحق رقم (1).

من خلال نتائج التقدير السابقة ذات التحليل الديناميكي تحصلنا على الصيغة القياسية التالية:

$$\text{Log}Y = 4,68 + 1,11\text{Log}L_1 - 0,60\text{Log}L_2 + 0,46\text{Log}K - 0,58\text{Log}Y_{t-1}$$

- ليس كل معاملات النموذج لها معنوية إحصائية، فمن كان لها معنوية إحصائية هي (B₂ و B₃) لأن احتمال احصائية ستودنت كان أقل من (0.05)، أما B₄ والتي تمثل

معامل $LogY_{t-1}$ فهي معنوية إحصائياً عند المستوى 10% لأن احتمال إحصائية ستودنت المقابل لها كان أقل من (0.10).

- تثبت المعلمة B_3 أن هناك علاقة طردية بين رأس المال وحجم الانتاج وهذا ما تثبته النظرية الاقتصادية بحث أن زيادة رأس المال بـ 100% يؤدي إلى زيادة حجم الانتاج بـ 46%.

- تثبت المعلمة B_2 أن هناك علاقة عكسية بين حجم العمالة غير المؤهلة وكمية الانتاج، وهذا مخالف للنظرية الاقتصادية بحيث أن حجم العمالة له تأثير موجب على كمية الانتاج حتى ولو كانت عمالة غير مؤهلة، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الاحصائيات المقدمة من طرف المؤسسة خلال فترة الدراسة.

- تثبت المعلمة B_4 أن هناك علاقة عكسية بين حجم الانتاج المتأخر بسنة وكمية الانتاج الحالي، وهذا يدل على أن التغير في الانتاج الحالي يتأثر بتغير الانتاج المتأخر بسنة، حيث إذا تغير حجم الانتاج المتأخر بسنة بوحدة واحدة فإن الانتاج الحالي ينخفض بـ 0.58 وحدة في الأجل القصير.

- النموذج ككل له معنوية إحصائية نظراً لأن احتمال إحصائية فيشر أقل من (0.05).

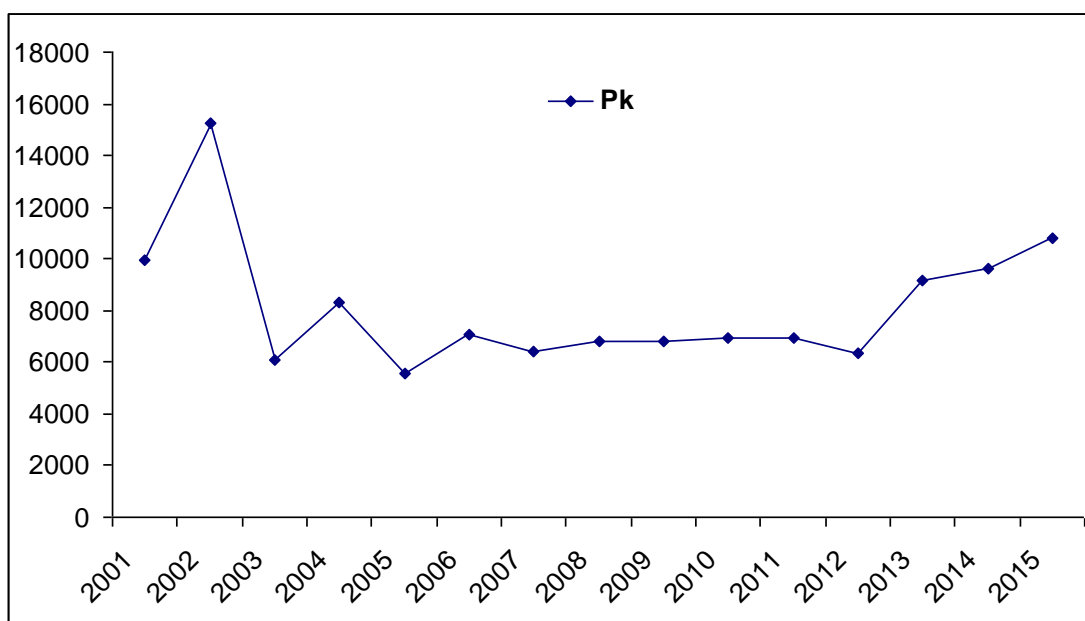
- قيمة المعلمة β_0 الخاصة بالثابت والمتمثل في التقدم التكنولوجي أو مختلف انتاجية عوامل الانتاج الأخرى ليس لها معنوية إحصائية في النموذج لأن احتمال إحصائية ستودنت المقابل لها أكبر من (0.05).

- المتغيرات المستقلة تفسر حجم الانتاج بـ 80.90% وهي درجة تأثير قوية.

باستخدام دالة الانتاج المقدر سابقاً وباستخدام المعادلة المحصل عليها فيما بعد ($\frac{\beta_2 K}{\beta_3 L_2} =$)

وهذا بعد ايجاد المشتقات الجزئية لدالة الربح، تم ايجاد قيم سعر رأس المال P_K وهذا نظراً لصعوبة الحصول على هذه الأخيرة من المؤسسة لعدم توفرها، كما أننا بحاجة إلى قيمها من أجل تقدير كل من دالة الطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة والشكل التالي يوضح لنا تطور هذا المتغير:

الشكل رقم (4-7): تطور سعر رأس المال PK خلال الفترة (2001_2015)



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Eviews9 والأرقام موجودة في الملحق رقم (1).

الفرع الثاني: صياغة النموذج القياسي للدراسة

بناء على ما سبق فإن معادلة الطلب على القوى العاملة المؤهلة يمكن صياغتها بالصورة التالية

لتحديد معادلة الطلب على القوى العاملة المؤهلة يجب اخراج كمية الانتاج من معادلة الانتاج المحصل عليها لمؤسسة الاسمنت التالية:

$$Y = AL_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3}$$

كما نعتمد أيضا من أجل الحصول على دالة الطلب على العمالة المؤهلة على دالة الربح π الموضحة في الأسفل، حيث أنه في إطار المنافسة التامة فإن أرباح المؤسسة تعادل الفرق بين رقم الأعمال (الإيرادات) أي PY (الأسعار في الكميات) والتكاليف الكلية CT أي الأجور الاسمية في التشغيل (القوى العاملة). ثم نعوض كمية الانتاج في دالة الربح نجد:

$$\pi = PY - CT$$

$$\pi = PY - W_1 L_1 - W_2 L_2 - P_K K$$

$$\pi = PAL_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3} - W_1 L_1 - W_2 L_2 - P_K K$$

نشق دالة الربح بالنسبة لـ K, L_2, L_1 :

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_1} = 0, \quad \beta_1 P A L_1^{\beta_1 - 1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3} - W_1 = 0 \dots \dots \dots (1)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_2} = 0, \quad \beta_2 P A L_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2 - 1} K^{\beta_3} - W_2 = 0 \dots \dots \dots (2)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial K} = 0, \quad \beta_3 P A L_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3 - 1} - P_K = 0 \dots \dots \dots (3)$$

بقسمة المعادلة (1) على (2) نجد:

$$\frac{\beta_1 L_2}{\beta_2 L_1} = \frac{W_1}{W_2} \dots \dots \dots (4)$$

بقسمة المعادلة (2) على (3) نجد:

$$\frac{\beta_2 K}{\beta_3 L_2} = \frac{W_2}{P_K} \dots \dots \dots (5)$$

بقسمة المعادلة (1) على (3) نجد:

$$\frac{\beta_1 K}{\beta_3 L_1} = \frac{W_1}{P_K} \dots \dots \dots (6)$$

من المعادلة (5) نجد:

$$L_2 = \frac{\beta_2}{\beta_3} \cdot K \cdot \frac{P_K}{W_2} \dots \dots \dots (7)$$

$$K = \frac{\beta_3}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{P_K} \dots \dots \dots (8)$$

من المعادلة (6) نجد:

$$K = \frac{\beta_3}{\beta_1} \cdot L_1 \cdot \frac{W_1}{P_K} \dots \dots \dots (9)$$

من المعادلة (4) نجد:

$$L_2 = \frac{\beta_2}{\beta_1} \cdot L_1 \cdot \frac{W_1}{W_2} \dots \dots \dots (10)$$

$$L_1 = \frac{\beta_1}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{W_1} \dots \dots \dots (11)$$

بتعويض العلاقة (9) و (10) في المعادلة (1) نجد:

$$\beta_1 P A L_1^{\beta_1 - 1} \left(\frac{W_1}{W_2} \cdot L_1 \cdot \frac{\beta_2}{\beta_1} \right)^{\beta_2} \left(\frac{W_1}{P_K} \cdot L_1 \cdot \frac{\beta_3}{\beta_1} \right)^{\beta_3} = W_1$$

بقسمة الطرفين على p نجد:

$$\beta_1 \cdot A \cdot L_1^{(\beta_1 + \beta_2 + \beta_3 - 1)} \left(\frac{W_1}{W_2} \cdot \frac{\beta_2}{\beta_1} \right)^{\beta_2} \left(\frac{W_1}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_1} \right)^{\beta_3} = \frac{W_1}{P}$$

نصع $\mu = \beta_1 + \beta_2 + \beta_3$

$$L_1^{\mu-1} = (\beta_1 \cdot A)^{-1} \cdot \left(\frac{W_1}{W_2} \cdot \frac{\beta_2}{\beta_1} \right)^{-\beta_2} \left(\frac{W_1}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_1} \right)^{-\beta_3} \cdot \frac{W_1}{P}$$

$$L_1 = \left((\beta_1 \cdot A)^{-1} \cdot \left(\frac{W_1}{W_2} \cdot \frac{\beta_2}{\beta_1} \right)^{-\beta_2} \left(\frac{W_1}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_1} \right)^{-\beta_3} \cdot \frac{W_1}{P} \right)^{\frac{1}{\mu-1}}$$

$$\text{Log} L_1 = \frac{1}{\mu-1} \left[-\text{Log}(\beta_1 \cdot A) - \beta_2 \left(\text{Log} \frac{\beta_2}{\beta_1} + \text{Log} \frac{W_1}{W_2} \right) - \beta_3 \left(\text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_1} + \text{Log} \frac{W_1}{P_K} \right) + \text{Log} \frac{W_1}{P} \right]$$

$$\text{Log} L_1 = \frac{-1}{\mu-1} (\text{Log} \beta_1 \cdot A) - \frac{\beta_2}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_2}{\beta_1} - \frac{\beta_2}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_1}{W_2} - \frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_1} - \frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_1}{P_K} + \frac{1}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_1}{P}$$

حيث: تعتبر كل من العلاقات التالية عبارة عن ثوابت:

$$\frac{-1}{\mu-1} (\text{Log} \beta_1 \cdot A); -\frac{\beta_2}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_2}{\beta_1}; -\frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_1};$$

ومنه تصبح معادلة الطلب على العمالة المؤهلة من الشكل التالي:

$$\text{Log} L_1 = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Log} \frac{W_1}{W_2} + \alpha_2 \text{Log} \frac{W_1}{P_K} + \alpha_3 \text{Log} \frac{W_1}{P} + \varepsilon_i$$

الفرع الثالث: الخصائص الوصفية للسلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة

تقوم الدراسة الوصفية على عرض أهم الخصائص الاحصائية للمتغيرات المدروسة، المتوسط، الانحراف المعياري، أقصى وأدنى قيمة إضافة إلى الوسيط. والذي يوضحها الجدول رقم (4-9) والجدول رقم (4-10) أسفله والملحق رقم (2).

أولاً: سلسلة الانتاج (Y): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 1943107 ، وقيمة عظمى 2440509 ، وقيمة صغرى 1015019 ،

وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 2077977، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 454137.0

ثانيا: سلسلة رأس المال (K): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 5077933 ، وقيمة عظمى 6241000 ، وقيمة صغرى 2000000 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 6241000، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 1685434.

ثالثا: سلسلة العمالة المؤهلة (L1): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 371.9333 ، وقيمة عظمى 418.0000 ، وقيمة صغرى 321.0000 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 380.0000، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 31.020.

رابعا: سلسلة العمالة غير المؤهلة (L2): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 653.6000، وقيمة عظمى 790.0000 ، وقيمة صغرى 522.0000 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 661.0000، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 97.20.

خامسا: سلسلة الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة (W1/P) ونرمز لها بـ (WP1): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 1.018، وقيمة عظمى 1.29، وقيمة صغرى 0.85 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 0.95، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 0.14.

سادسا: سلسلة الأجر الحقيقي للعمالة غير المؤهلة (W2/P) ونرمز لها بـ (WP2): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 32354.05، وقيمة عظمى 40055.61، وقيمة صغرى 14364.41 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 37558.38، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 9249.974.

سابعا: سلسلة نسبة العمالة المؤهلة إلى سعر رأس المال (W1/P_K) ونرمز لها بـ (WPK1): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 3235.05، وقيمة عظمى 40055.61، وقيمة صغرى 14364.41 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 37558.38، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 9249.974.

ثامنا: سلسلة نسبة العمالة غير المؤهلة إلى سعر رأس المال (W2/P_K) ونرمز لها بـ (WPK2): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 1763013، وقيمة عظمى 2131202، وقيمة صغرى 1041699 ، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 1822530، وتشنت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 294775.5.

تاسعا: سلسلة نسبة العمالة المؤهلة إلى العمالة غير المؤهلة (W1/W2) ونرمز لها بـ (WR1): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 1.018، وقيمة عظمى 1.293، وقيمة صغرى 0.850، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 0.953، وتشتت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره 0.14.

عاشرا: سلسلة نسبة العمالة غير المؤهلة إلى العمالة المؤهلة (W1/W2) ونرمز لها بـ (WR2): تتكون السلسلة من 15 مشاهدة، تمتد من سنة 2001 إلى سنة 2015، بمتوسط 0.998، وقيمة عظمى 1.175، وقيمة صغرى 0.773، وينصف هذه السلسلة وسيط قيمته 1.049، وتشتت قيم السلسلة عن متوسطها بانحراف معياري قدره -0.132 - 185

الجدول رقم (4-9): الخصائص الوصفية لمتغيرات دالة الانتاج

Date: 09/23/16 Time: 22:02 Sample: 2001 2015				
	Y	K	L1	L2
Mean	1943107.	5077933.	371.9333	653.6000
Median	2077977.	6241000.	380.0000	661.0000
Maximum	2440509.	6241000.	418.0000	790.0000
Minimum	1015019.	2000000.	321.0000	522.0000
Std. Dev.	454137.0	1685434.	31.01950	97.19994
Skewness	-0.981415	-0.959044	-0.567538	0.246293
Kurtosis	2.721058	2.212190	2.042571	1.626581
Jarque-Bera Probability	2.456568 0.292795	2.687316 0.260890	1.378166 0.502036	1.330575 0.514126
Sum	29146601	76169000	5579.000	9804.000
Sum Sq. Dev.	2.89E+12	3.98E+13	13470.93	132269.6
Observations	15	15	15	15

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Eviews_9.

الجدول رقم (4-10): الخصائص الوصفية لمتغيرات دالة الطلب على القوى العاملة

Date: 09/23/16 Time: 22:01 Sample: 2001 2015						
	WP1	WP2	WPK1	WPK2	WR1	WR2
Mean	1.018307	32354.05	32354.05	1763013.	1.018307	0.998841
Median	0.952971	37558.38	37558.38	1822530.	0.952971	1.049350
Maximum	1.292844	40055.61	40055.61	2131202.	1.292844	1.175288
Minimum	0.850855	14364.41	14364.41	1041699.	0.850855	0.773488
Std. Dev.	0.140095	9249.974	9249.974	294775.5	0.140095	0.131836
Skewness	0.472933	-0.993894	-0.993894	-0.916965	0.472933	-0.172280
Kurtosis	2.046206	2.437703	2.437703	3.415001	2.046206	1.758668
Jarque-Bera Probability	1.127741 0.569003	2.667172 0.263530	2.667172 0.263530	2.209702 0.331260	1.127741 0.569003	1.037268 0.595333
Sum	15.27460	485310.7	485310.7	26445188	15.27460	14.98261
Sum Sq. Dev.	0.274774	1.20E+09	1.20E+09	1.22E+12	0.274774	0.243329
Observations	15	15	15	15	15	15

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Eviews_9

المطلب الثاني: اختبار نموذج الدراسة وتقديره

سنقوم في البداية باختبار الاستقرارية للسلاسل الزمنية المتعلقة بمتغيرات الدراسة ومن ثم نجري عملية تقدير للنموذج المتعلق بالدراسة.

الفرع الأول: اختبار الاستقرارية لمتغيرات الدراسة عند المستوى

يعد الاستقرار شرطاً أساسياً في دراسة وتحليل السلاسل الزمنية، ففي حالة غياب صفة الاستقرار فإن الانحدار الذي نحصل عليه يكون زائفاً. وعليه سيتم إجراء اختبار ديكي فولر المطور ADF، وفي حالة عدم تحقق خاصية الاستقرارية يتم اللجوء إلى الفروق من الدرجة الأولى ثم الثانية، وإجراء الاختبار بعد كل مرحلة إلى أن تستقر المتغيرات. وعليه وباستخدام اختبار "ديكي- فولر المطور" تم الحصول على النتائج المدرجة في الجدول الموالي.¹

الجدول رقم (4-11): نتائج دراسة الاستقرارية

درجة استقرارية السلسلة	النموذج الأول		النموذج الثاني		النموذج الثالث		المتغير
	الفروق الأولى	المستوى	الفروق الأولى	المستوى	الفروق الأولى	المستوى	
I(1)	0.0014 —	0.8795 —	0.0138 [0.2946]	0.5955 [0.2119]	0.0509 (0.5154)	0.6773 (0.2758)	الطلب على العمالة المؤهلة (Log L1)
I(0)	— —	0.7701 —	— —	0.0087 [0.0051]	—	0.0303 (0.4131)	معدل الأجر الحقيقي للمؤهلة (Logwp1)
I(0)	— —	0.3284 (0.2310)	— —	0 0	—	0.2487 (0.1914)	نسبة أجر العمالة المؤهلة إلى سعر رأس المال (Logwpk1)
I(0)	— —	0.0300 —	— —	0.2362 [0.8783]	—	0.9152 (0.0522)	نسبة تكلفة العمالة المؤهلة إلى العمالة غير المؤهلة (Log wr1)

(.....): احتمال احصائية ستودنت لمعلمة الاتجاه العام، [.....]: احتمال احصائية ستودنت للثابت، I(0): مستقرة عند المستوى، I(1): مستقرة عند الفروق الأولى.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Eviews_9.

من خلال نتائج دراسة الاستقرارية يلاحظ أن كل السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة مستقرة عند المستوى عدا السلسلة الزمنية المتعلقة بـ الطلب على العمالة المؤهلة (Log L1) فهي مستقرة عند الفروق من الدرجة الأولى.

¹: أنظر إلى الملاحق من الرقم (03) إلى الرقم (06).

الفرع الثاني: تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة وتشخيصه

بعد تحليل متغيرات الدراسة سيتم تقدير نموذج يفسر أثر التكلفة النسبية للأجور ومجموعة من المتغيرات الأخرى على الطلب على العمالة المؤهلة في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف خلال الفترة 2001-2015، كما سيتم اختبار مدى صلاحية النموذج إحصائياً واقتصادياً.

تعطى صيغة النموذج كالتالي:

$$\text{Log}L_1 = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Log} \frac{W_1}{W_2} + \alpha_2 \text{Log} \frac{W_1}{P_K} + \alpha_3 \text{Log} \frac{W_1}{P} + \varepsilon_i$$

من خلال تقدير النموذج حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-12): نتائج التقدير والتشخيص للنموذج

المتغير التابع	الطلب على العمالة المؤهلة $\text{Log}L_1$	$\text{Log}(L_1)_{t-1}$	-0.50 (0.0509)
المتغيرات المستقلة	خلال الفترة 2001-2015	\bar{R}^2	0.9069
الثابت	0.4701 (0.6521)	F	22.1258 [0.0003]
$\text{Log} \frac{W_1}{W_2}$	-0.0122 (0.8689)	DW	1.9700
$\text{Log} \frac{W_1}{P_K}$	-0.020 (0.779)	LB	9.9578 [0.620]
$\text{Log}(\frac{W_1}{P_K})_{t-1}$	0.2219 (0.0093)	JB	0.0382 [0.9811]
$\text{Log} \frac{W_1}{P}$	0.195 (0.0175)	BG	3.6882 [0.1582]
$\text{Log}(\frac{W_1}{P})_{t-1}$	0.2466 (0.0049)	ARCH	0.3184 [0.5725]

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الملحقين رقم (07) و(08).

المطلب الثالث: التفسير الإحصائي والاقتصادي لنتائج النموذج المقدر

من خلال الجدول السابق والذي لخص نتائج التقدير وكذا الاختبارات التشخيصية اللازمة من أجل التأكد من جودة أداء هذا النموذج وصلاحيته اقتصادياً وإحصائياً، يمكننا التفسير والتحليل وهذا على النحو التالي:

الفرع الأول: التحليل الاحصائي لنتائج التقدير

من خلال نتائج التحليل السابقة تحصلنا على الصيغة القياسية التالية:

$$\begin{aligned} \text{Log}L_1 = & 0,47 - 0,012\text{Log}\frac{W_1}{W_2} - 0,02\text{Log}\frac{W_1}{P_K} + 0,22\text{Log}\left(\frac{W_1}{P_K}\right)_{t-1} \\ & + 0,195\text{Log}\frac{W_1}{P} + 0,246\text{Log}\left(\frac{W_1}{P}\right)_{t-1} - 0,50\text{Log}(L_1)_{t-1} \end{aligned}$$

حيث:

$$\begin{aligned} L_1 = & 0,47 \cdot \left(\frac{W_1}{W_2}\right)^{-0,012} \cdot \left(\frac{W_1}{P_K}\right)^{-0,02} \cdot \left(\frac{W_1}{P_K}\right)^{+0,22} \cdot \left(\frac{W_1}{P}\right)^{+0,25} \cdot \left(\frac{W_1}{P}\right)^{+0,195} \\ & \cdot \left(\frac{W_1}{P}\right)^{+0,246} \cdot (L_1)_{t-1}^{-0,50} \end{aligned}$$

- بفحص المعلمات المقدرة للنموذج من خلال اختبار ستودنت تبين لنا عدم معنوية المعلمات، حيث من كان لديها معنوية إحصائية هي الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة (التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار) أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.017) أقل من 0.05 وكذلك الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة للسنة الماضية أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.0049) أقل من 0.05، وكذلك المتغيرة التي كانت لها معنوية إحصائية هي التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال للسنة الماضية أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.0093) أقل من 0.05 وكذلك متغيرة الطلب على العمالة المؤهلة للسنة الماضية أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.050) أقل من 0.05. في حين المتغيرات الباقية والمتمثلة في: التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة غير المؤهلة ليس لها معنوية إحصائية أين كانت قيمها الاحتمالية (0.86) أكبر من 0.05 وكذلك التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.779) أكبر من 0.05.

- حسب النموذج المتحصل عليه هناك أثر طردي معنوي إحصائي للأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة على الطلب عليها: إذ عندما تتغير التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار $\frac{W_1}{P}$ (الانتاجية الحدية للعمالة المؤهلة) بوحدة واحدة يتغير الطلب على العمالة المؤهلة بـ (0.195) وحدة.

- هناك أثر طردي معنوي إحصائي للأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة للسنة الماضية على الطلب عليها: إذ عندما تتغير التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار $\frac{W_1}{P}$ للسنة السابقة (الانتاجية الحدية للعمالة المؤهلة) بوحدة واحدة يتغير الطلب على العمالة المؤهلة بـ (0.246) وحدة.

- التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة غير المؤهلة $\frac{W_1}{W_2}$ لا تؤثر على الطلب على العمالة المؤهلة لعدم وجود تأثير معنوي نظرا لأن احتمال احصائية ستودنت فيه (0.8689) أكبر من (0.05).
- التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال على الطلب على العمالة المؤهلة $\frac{W_1}{P_K}$ لا تؤثر على الطلب على العمالة المؤهلة لعدم وجود تأثير معنوي نظرا لأن احتمال احصائية ستودنت فيها (0.779) أكبر من (0.05).
- هناك أثر طردي معنوي للتكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال للسنة الماضية على الطلب على العمالة المؤهلة، إذ عندما تتغير هذه التكلفة النسبية بوحدة واحد في الزمن t يتغير الطلب على العمالة المؤهلة بـ (0.22) وحدة في الزمن $t+1$.
- هناك أثر عكسي معنوي للطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة للسنة الماضية على الطلب على العمالة المؤهلة الحالية، إذ عندما يتغير الطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة للسنة t بوحدة واحدة يتغير وينقص الطلب الحالي على العمالة المؤهلة بـ (0.50) وحدة في الزمن $t+1$.
- الحد الثابت في النموذج ليس له تأثير معنوي نظرا لأن احتمال احصائية ستودنت فيه (0.6521) أكبر من (0.05).
- المتغيرات المستقلة تفسر الطلب على العمالة المؤهلة بنسبة (90.69%) أما النسبة الباقية فتعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.
- النموذج مقبول إحصائيا نظرا لوجود معنوية كلية لمعاملات النموذج لأن إحصائية فيشر (0.0003) أقل من (0.05) وهي تكاد تكون معدومة.
- قيمة إحصائية درين-واتسن ($DW=1.97$) تثبت عدم وجود ارتباط ذاتي للأخطاء ($0.63 < 1.97 \leq 1.97$) كون القيمة الاحصائية محصورة داخل مجال الثقة.
- اختبار مضاعف لاغرانج للارتباط التسلسلي بين البواقي [Breush-Godfrey (BG)] يوضح لنا خلو النموذج من مشكلة الارتباط التسلسلي للبواقي من الدرجة k لأن احتمال إحصائية BG (0.1582) أكبر من (0.05).
- اختبار الانحدار الذاتي المشروط بثبات التباين (ARCH): نجد أن احصائية ARCH والتي قيمتها تساوي (0.5725) أكبر من (0.05)، وعليه فهي تشير إلى عدم رفض فرضية عدم القائلة بثبات تباين حد الخطأ العشوائي في النموذج المقدر.

- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي بالاعتماد على اختبار "Jarque-Bera": اتضح لنا أن احتمال احصائية JB والتي قيمتها (0.9811) أكبر من (0.05) ومنه نقبل فرضية التوزيع الطبيعي للبواقي.

- البواقي عبارة عن تشويش أبيض نظرا لأن احتمال احصائية LB والتي قيمتها تساوي (0.620) أكبر من (0.05).

الفرع الثاني: التفسير الاقتصادي لنتائج الدراسة للنموذج الخاص بمؤسسة الإسمنت (ECDE)

إن النتائج المتوصل لها سابقا من حيث أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة 2001-2015 يعتبر مقبولا من الناحية القياسية نوعا ما استنادا إلى نتائج التقدير والاختبارات الاحصائية للنموذج المقدر، إلا أنه كان هناك تحفظات من الناحية الاقتصادية وعليه يمكن ارجاع وتفسير هذه النتائج كما يلي:

- لا بد من الإشارة في البداية إلى أن النتائج تكون تخضع للفترة الزمنية قيد الدراسة وطبيعة الاحصائيات من حيث مدى صحتها وواقعيتها بالإضافة إلى الأساليب الاحصائية المستخدمة.

- إن النموذج المقدر هو:

$$\begin{aligned} \text{Log}L_1 = & 0,47 - 0,012\text{Log} \frac{W_1}{W_2} - 0,02\text{Log} \frac{W_1}{P_K} + 0,22\text{Log} \left(\frac{W_1}{P_K} \right)_{t-1} \\ & + 0,195 \text{Log} \frac{W_1}{P} + 0,246\text{Log} \left(\frac{W_1}{P} \right)_{t-1} - 0,50\text{Log}(L_1)_{t-1} \end{aligned}$$

حيث:

$$L_1 = 0.47 \cdot \left(\frac{W_1}{W_2} \right)^{-0,012} \cdot \left(\frac{W_1}{P_K} \right)^{-0,02} \cdot \left(\frac{W_1}{P_K} \right)^{+0,22}_{t-1} \cdot \left(\frac{W_1}{P} \right)^{0,195} \cdot \left(\frac{W_1}{P} \right)^{+0,246}_{t-1} \cdot (L_1)_{t-1}^{-0,50}$$

- إن العلاقة أعلاه تبين بوضوح أن الطلب على العمالة المؤهلة هو دالة متزايدة بالنسبة للتكلفة النسبية لكل من أجر العمالة المؤهلة وسعر رأس المال، وأجر العمالة المؤهلة والمستوى العام للأسعار والأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة للسنة الماضية. وهذا مخالف للنظرية الاقتصادية للطلب على العمالة حيث يعتبر الطلب على العمل دالة عكسية بالنسبة للأجور الحقيقية بافتراض ثبات العوامل الأخرى (p_x, p_k) أسعار عناصر الانتاج الأخرى في المدى القصير. ويمكن تفسير ذلك بأنه قد حدث تغير في الطلب على منتجات المؤسسة خلال فترة الدراسة حيث زاد الطلب على المنتجات رغم ارتفاع أسعارها (ارتفاع المستوى العام للأسعار) نتيجة زيادة مشاريع البناء والتعمير والمقاولات خلال هذه الفترة حيث تم بيع كميات أكبر عند أي مستوى من الأسعار

كان، ومن الواضح أن مستويات الانتاج سوف تزيد (تأثير الحجم أو الانتاج) وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة كميات العمالة المطلوبة عند أي مستوى للأجور يمكن أن يسود.

- إن الطلب على العمالة المؤهلة هو دالة متناقصة بالنسبة للطلب على العمالة المؤهلة للسنة الماضية، أي إذا كان الطلب على العمالة المؤهلة للسنة الماضية مرتفع فإن الطلب الحالي على العمالة المؤهلة سوف ينخفض.

- إن المعالم المقدرة للمتغيرات المستقلة $(\alpha_2(t-1), \alpha_3, \alpha_3(t-1), \alpha_4)$ تمثل مرونة الجزئية للطلب على العمالة المؤهلة وهي مقياس للحساسية حيث تقيس نسبة تغير الطلب على العمالة المؤهلة (L_1) إذا غيرنا أحد العناصر $\left(\frac{W_1}{P}\right)$ ، $\left(\frac{W_1}{P_K}\right)_{t-1}$ ، $\left(\frac{W_1}{P}\right)_{t-1}$ ، $(L_1)_{t-1}$ على التوالي كما يلي:

1- قيمة المعلمة (α_2) $(\alpha_2(t-1))$ وهي $(\alpha_2 = 0.22)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة للتكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة وسعر رأس المال للسنة الماضية. وهي تعني أن الزيادة في $\left(\frac{W_1}{P_K}\right)_{t-1}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المؤهلة بنسبة 0.22% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

2- قيمة المعلمة (α_3) وهي $(\alpha_3 = 0.195)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة والمستوى العام للأسعار. وهي تعني أن الزيادة في $\frac{W_1}{P}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المؤهلة بنسبة 0.195% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

3- قيمة المعلمة $(\alpha_3(t-1))$ وهي $(\alpha_3 = 0.246)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة والمستوى العام للأسعار للسنة الماضية. وهي تعني أن الزيادة في $\left(\frac{W_1}{P}\right)_{t-1}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المؤهلة بنسبة 0.246% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

4- قيمة المعلمة (α_4) وهي $(\alpha_4 = -0,50)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة المؤهلة بالنسبة للطلب على العمالة المؤهلة للسنة الماضية. وهي تعني أن الزيادة في $(L_1)_{t-1}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى خفض الطلب على العمالة المؤهلة الحالية بنسبة 0.50% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

5- $\frac{W_1}{P}$: الأجر الحقيقي وهو يمثل أيضا الانتاجية الحدية للعمالة المؤهلة حيث كانت موجبة ومرتفعة، يعني ذلك أن إضافة أي عامل مؤهل سوف يؤدي إلى ارتفاع الانتاج وزيادة الأجر الحقيقي تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المؤهلة.

6- $\frac{W_1}{P_K}$: تعبر عن إمكانية احلال العمالة المؤهلة محل رأس المال يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة المؤهلة.

7- لم يكن للتكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة وأجر العمالة غير المؤهلة أي أثر على الطلب على العمالة المؤهلة، ونفس ذلك بأن الطلب على العمالة المؤهلة يتأثر أكثر بالأجر الحقيقي والأجر وسعر رأس المال، أما التكلفة النسبية لأجر العمالة المؤهلة وأجر العمالة غير المؤهلة فإن المؤسسة لا تعطيهما أهمية وهي تطلب احتياجاتها من العمالة على حسب نوعية المناصب الشاغرة عندها وهل هي تحتاج إلى عمالة مؤهلة أو عمالة غير مؤهلة.

المبحث الثالث: تحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة غير المؤهلة

سنحاول من خلال هذا المبحث قياس أثر التكلفة النسبية للقوى العاملة على الطلب على العمالة غير المؤهلة في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف خلال الفترة 2001-2015 ، حيث سنقوم في البداية بتقديم متغيرات الدراسة ومن ثم تقديرها لنصل إلى مرحلة التفسير والتحليل الاحصائي والاقتصادي لنتائج الدراسة.

المطلب الأول: صياغة النموذج القياسي للدراسة

بناء على ما سبق فإن معادلة الطلب على القوى العاملة غير المؤهلة يمكن صياغتها بالصورة التالية

نتبع نفس خطوات تقدير دالة الطلب على القوى العاملة المؤهلة:

لدينا:

$$Y = AL_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3}$$

$$\pi = PY - CT$$

$$\pi = PY - W_1 L_1 - W_2 L_2 - P_K K$$

$$\pi = PAL_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3} - W_1 L_1 - W_2 L_2 - P_K K$$

نشق دالة الربح بالنسبة لـ K, L_2, L_1 :

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_1} = 0, \quad \beta_1 PAL_1^{\beta_1-1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3} - W_1 = 0 \dots \dots \dots (1)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_2} = 0, \quad \beta_2 P A L_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2-1} K^{\beta_3} - W_2 = 0 \dots \dots \dots (2)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial K} = 0, \quad \beta_3 P A L_1^{\beta_1} L_2^{\beta_2} K^{\beta_3-1} - P_K = 0 \dots \dots \dots (3)$$

بقسمة المعادلة (1) على (2) نجد:

$$\frac{\beta_1 L_2}{\beta_2 L_1} = \frac{W_1}{W_2} \dots \dots \dots (4)$$

بقسمة المعادلة (2) على (3) نجد:

$$\frac{\beta_2 K}{\beta_3 L_2} = \frac{W_2}{P_K} \dots \dots \dots (5)$$

بقسمة المعادلة (1) على (3) نجد:

$$\frac{\beta_1 K}{\beta_3 L_1} = \frac{W_1}{P_K} \dots \dots \dots (6)$$

من المعادلة (5) نجد:

$$L_2 = \frac{\beta_2}{\beta_3} \cdot K \cdot \frac{P_K}{W_2} \dots \dots \dots (7)$$

$$K = \frac{\beta_3}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{P_K} \dots \dots \dots (8)$$

من المعادلة (6) نجد:

$$K = \frac{\beta_3}{\beta_1} \cdot L_1 \cdot \frac{W_1}{P_K} \dots \dots \dots (9)$$

من المعادلة (4) نجد:

$$L_2 = \frac{\beta_2}{\beta_1} \cdot L_1 \cdot \frac{W_1}{W_2} \dots \dots \dots (10)$$

$$L_1 = \frac{\beta_1}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{W_1} \dots \dots \dots (11)$$

بتعويض العلاقة (8) و (11) في المعادلة (2) نجد:

$$\beta_2 PA \left(\frac{\beta_1}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{W_1} \right)^{\beta_1} L_2^{\beta_2-1} \left(\frac{\beta_3}{\beta_2} \cdot L_2 \cdot \frac{W_2}{P_K} \right) K^{\beta_3} = W_2$$

بقسمة الطرفين على p نجد:

$$\beta_2 \cdot A \cdot L_2^{(\beta_1+\beta_2+\beta_3-1)} \left(\frac{W_2}{W_1} \cdot \frac{\beta_1}{\beta_2} \right)^{\beta_1} \left(\frac{W_2}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_2} \right)^{\beta_3} = \frac{W_2}{P}$$

نضع $\mu = \beta_1 + \beta_2 + \beta_3$

$$L_2^{\mu-1} = (\beta_2 \cdot A)^{-1} \cdot \left(\frac{W_2}{W_1} \cdot \frac{\beta_1}{\beta_2} \right)^{-\beta_1} \left(\frac{W_2}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_2} \right)^{-\beta_3} \cdot \frac{W_2}{P}$$

$$L_2 = \left((\beta_2 \cdot A)^{-1} \cdot \left(\frac{W_2}{W_1} \cdot \frac{\beta_1}{\beta_2} \right)^{-\beta_1} \left(\frac{W_2}{P_K} \cdot \frac{\beta_3}{\beta_2} \right)^{-\beta_3} \cdot \frac{W_2}{P} \right)^{\frac{1}{\mu-1}}$$

$$\text{Log} L_2 = \frac{1}{\mu-1} \left[-\text{Log}(\beta_2 \cdot A) - \beta_1 \left(\text{Log} \frac{\beta_1}{\beta_2} + \text{Log} \frac{W_2}{W_1} \right) - \beta_3 \left(\text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_2} + \text{Log} \frac{W_2}{P_K} \right) + \text{Log} \frac{W_2}{P} \right]$$

$$\text{Log} L_2 = \frac{-1}{\mu-1} (\text{Log} \beta_2 \cdot A) - \frac{\beta_1}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_1}{\beta_2} - \frac{\beta_1}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_2}{W_1} - \frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_2} - \frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_2}{P_K} + \frac{1}{\mu-1} \text{Log} \frac{W_2}{P}$$

حيث: تعتبر كل من العلاقات التالية عبارة عن ثوابت:

$$\frac{-1}{\mu-1} (\text{Log} \beta_2 \cdot A); -\frac{\beta_1}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_1}{\beta_2}; -\frac{\beta_3}{\mu-1} \text{Log} \frac{\beta_3}{\beta_2};$$

ومنه تصبح معادلة الطلب على العمالة غير المؤهلة من الشكل التالي:

$$\text{Log} L_2 = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Log} \frac{W_2}{W_1} + \alpha_2 \text{Log} \frac{W_2}{P_K} + \alpha_3 \text{Log} \frac{W_2}{P} + \varepsilon_i$$

المطلب الثاني: اختبار نموذج الدراسة وتقديره

سنقوم في البداية باختبار الاستقرارية للسلاسل الزمنية المتعلقة بمتغيرات الدراسة ومن ثم نجري عملية تقدير للنموذج المتعلق بالدراسة.

الفرع الأول: اختبار الاستقرارية لمتغيرات الدراسة عند المستوى

لدراسة الاستقرارية نقوم بإجراء اختبار ديكي فولر المطور ADF، وفي حالة عدم تحقق خاصية الاستقرارية يتم اللجوء إلى الفروق من الدرجة الأولى ثم الثانية، وإجراء الاختبار بعد كل مرحلة إلى أن تستقر المتغيرات. وعليه وباستخدام اختبار "ديكي- فولر المطور" تم الحصول على النتائج المدرجة في الجدول الموالي.¹

الجدول رقم (4-13): نتائج دراسة الاستقرارية

درجة استقرارية السلسلة	النموذج الأول		النموذج الثاني		النموذج الثالث		المتغير
	الفروق الأولى	المستوى	الفروق الأولى	المستوى	الفروق الأولى	المستوى	
I(1)	-	0.0757	-	0.2334 [0.0224]	0.05897 (0.8307)	0.2334 (0.0337)	الطلب على العمالة غير المؤهلة (Log L2)
I(1)	-	0.0279	-	0.1143 [0.0078]	0.6876 (0.9479)	0.1143 (0.0325)	معدل الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة (Logwp2)
I(1)	-	0.0396	-	0.0866 [0.0102]	0.8406 (0.0039)	0.0128 (0.0081)	نسبة أجر العمالة غير المؤهلة إلى سعر رأس المال (Log wpk2)
I(0)	-	0.0300	-	0.2362 [0.8783]	-	0.9152 (0.0522)	نسبة تكلفة العمالة غير المؤهلة إلى العمالة المؤهلة (Log wr2)

(.....): احتمال احصائية ستودنت لمعلمة الاتجاه العام، [.....]: احتمال احصائية ستودنت للثابت، I(0): مستقرة عند المستوى، I(1): مستقرة عند الفروق الأولى.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Eviews9.

¹: أنظر إلى الملاحق من الرقم (09) إلى الرقم (12).

من خلال نتائج دراسة الاستقرارية يلاحظ أن كل السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة مستقرة عند المستوى عدا السلسلة الزمنية المتعلقة بالتكلفة النسبية لتكاليف العمالة غير المؤهلة بالنسبة لتكاليف العمالة المؤهلة (Log WR2) والأجر الحقيقي للعمالة غير المؤهلة (Log WP2) والتكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال (Log WPK2) فهي مستقرة عند الفروق من الدرجة الأولى.

الفرع الثاني: تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة وتشخيصه

بعد تحليل متغيرات الدراسة سيتم تقدير نموذج يفسر أثر التكلفة النسبية للأجور ومجموعة من المتغيرات الأخرى على الطلب على العمالة غير المؤهلة في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف خلال الفترة 2001-2015، كما سيتم اختبار مدى صلاحية النموذج إحصائياً واقتصادياً.

تعطى صيغة النموذج كالتالي:

$$\text{Log}L_2 = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Log} \frac{W_2}{W_1} + \alpha_2 \text{Log} \frac{W_2}{P_K} + \alpha_3 \text{Log} \frac{W_2}{P} + \varepsilon_i$$

من خلال تقدير النموذج حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-14): نتائج التقدير والتشخيص للنموذج

المتغير التابع	الطلب على العمالة المؤهلة $\text{Log}L_1$	\bar{R}^2	0.6353
المتغيرات المستقلة	خلال الفترة 2001 - 2015	F	5.5289 [0.0003]
الثابت	6.2632 (0.0268)	DW	1.9278
$\text{Log} \frac{W_2}{W_1}$	0.6937 (0.0043)	LB	7.3390 [0.834]
$\text{Log} \left(\frac{W_2}{W_1} \right)_{t-1}$	-0.57 (0.006)	JB	0.9025 [0.6368]
$\text{Log} \frac{W_2}{P_K}$	-0.4550 (0.0075)	BG	0.4960 [0.7804]
$\text{Log} \frac{W_2}{P}$	0.1715 (0.2149)	$ARCH$	0.0376 [0.8462]
$\text{Log}(L_2)_{t-1}$	0.29 (0.179)		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الملحقين رقم (13) و(14).

المطلب الثالث: التفسير الإحصائي والاقتصادي لنتائج النموذج المقدر

من خلال الجدول السابق والذي لخص نتائج التقدير وكذا الاختبارات التشخيصية اللازمة من أجل التأكد من جودة أداء هذا النموذج وصلاحيته اقتصادياً وإحصائياً، يمكننا التفسير والتحليل وهذا على النحو التالي:

الفرع الأول: التحليل الاحصائي لنتائج التقدير

من خلال نتائج التحليل السابقة تحصلنا على الصيغة القياسية التالية:

$$\begin{aligned} \text{Log}L_2 = & 6,26 + 0,69\text{Log} \frac{W_2}{W_1} - 0,57\text{Log} \left(\frac{W_2}{W_1} \right)_{t-1} - 0,45 \text{Log} \frac{W_2}{P_K} \\ & + 0,17 \text{Log} \frac{W_2}{P} + 0,29\text{Log}(L_2)_{t-1} \end{aligned}$$

حيث:

$$L_2 = 6,26 \cdot \left(\frac{W_2}{W_1} \right)^{+0,69} \cdot \left(\frac{W_2}{W_1} \right)^{-0,57}_{t-1} \cdot \left(\frac{W_2}{P_K} \right)^{-0,45} \cdot \left(\frac{W_2}{P} \right)^{+0,17} \cdot (L_2)_{t-1}^{+0,29}$$

- بفحص المعلمات المقدرة للنموذج من خلال اختبار ستودنت تبين عدم معنوية كل المعلمات، حيث من كان لديها معنوية إحصائية هي التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.0075) وهي أقل من 0.05 وكذلك التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.0043) أقل من 0.05 وكذلك التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة للسنة الماضية أين كانت قيمتها الاحتمالية (0.006) أقل من 0.05، في حين المتغيرات الباقية والمتمثلة في: التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار ليس لها معنوية إحصائية أين كانت قيمها الاحصائية (0.2148) أكبر من 0.05 وكذلك الطلب على العمالة غير المؤهلة للسنة الماضية ليس له معنوية احصائية حيث قيمته الاحتمالية (0.179) أكبر من 0.05.

- حسب النموذج المتحصل عليه هناك أثر طردي معنوي إحصائي لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة على الطلب على العمالة غير المؤهلة، إذ عندما تتغير هذه التكلفة النسبية بوحدة واحدة يتغير الطلب على العمالة غير المؤهلة ويزيد بـ (0.69) وحدة.

- هناك أثر عكسي معنوي إحصائي لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة للسنة الماضية على الطلب على العمالة غير المؤهلة، إذ عندما تتغير هذه التكلفة النسبية بوحدة واحدة في الزمن t يتغير الطلب على العمالة غير المؤهلة وينقص بـ (0.57) وحدة في الزمن t+1.

- هناك أثر عكسي معنوي إحصائي للتكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال على الطلب على العمالة غير المؤهلة إذ عندما تتغير هذه التكلفة النسبية بوحدة واحدة يتغير الطلب على العمالة غير المؤهلة وينقص بـ (0.45) وحدة.

- التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار $\frac{W_2}{p}$ (الأجر الحقيقي للعمالة غير المؤهلة) لا يؤثر على الطلب على العمالة غير المؤهلة لعدم وجود معنوية لهذا المتغير نظرا لأن احتمال احصائية ستودنت فيه (0.2149) أكبر من (0.05).
- الحد الثابت في النموذج له معنوية إحصائية نظرا لأن احتمال احصائية ستودنت فيه (0.0268) أقل من (0.05).
- المتغيرات المستقلة تفسر الطلب على العمالة غير المؤهلة بنسبة (63.53%) أما النسبة الباقية فتعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.
- النموذج مقبول إحصائيا نظرا لوجود معنوية كلية لمعاملات النموذج لأن إحصائية فيشر (0.0170) أقل من (0.05).
- قيمة إحصائية دربن-واتسن (DW=1.9278) تثبت عدم وجود ارتباط ذاتي للأخطاء (1.97 < 1.92 < 0.63) كون القيمة الاحصائية محصورة داخل مجال الثقة.
- اختبار مضاعف لاغرانج للارتباط التسلسلي بين البواقي [Breush-Godfrey (BG)] يوضح لنا خلو النموذج من مشكلة الارتباط التسلسلي للبواقي من الدرجة k لأن احتمال إحصائية BG (0.7804) أكبر من (0.05).
- اختبار الانحدار الذاتي المشروط بثبات التباين (ARCH): نجد أن احصائية ARCH والتي قيمتها تساوي (0.8462) أكبر من (0.05)، وعليه فهي تشير إلى عدم رفض فرضية عدم القائلة بثبات تباين حد الخطأ العشوائي في النموذج المقدر.
- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي بالاعتماد على اختبار "Jarque-Bera": اتضح لنا أن احتمال احصائية JB والتي قيمتها (0.6368) أكبر من (0.05) ومنه نقبل فرضية التوزيع الطبيعي للبواقي.
- البواقي عبارة عن تشويش أبيض نظرا لأن احتمال احصائية LB والتي قيمتها تساوي (0.834) أكبر من (0.05).

الفرع الثاني: التفسير الاقتصادي لنتائج الدراسة للنموذج الخاص بمؤسسة الإسمنت (ECDE)

إن النتائج المتوصل لها سابقا من حيث أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة غير المؤهلة بمؤسسة الاسمنت خلال الفترة 2001-2015 يعتبر مقبولا من الناحية القياسية نوعا ما استنادا إلى نتائج التقدير والاختبارات الاحصائية للنموذج المقدر، إلا أنه كان هناك تحفظات من الناحية الاقتصادية وعليه يمكن ارجاع وتفسير هذه النتائج كما يلي:

- لا بد من الإشارة في البداية إلى أن النتائج تكون تخضع للفترة الزمنية قيد الدراسة وطبيعة الاحصائيات من حيث مدى صحتها وواقعيتها بالإضافة إلى الأساليب الاحصائية المستخدمة.

- إن النموذج المقدر هو:

$$\begin{aligned} \text{Log}L_2 = & 6,26 + 0,69\text{Log}\frac{W_2}{W_1} - 0,57\text{Log}\left(\frac{W_2}{W_1}\right)_{t-1} - 0,45\text{Log}\frac{W_2}{P_K} \\ & + 0,17\text{Log}\frac{W_2}{P} + 0,29\text{Log}(L_2)_{t-1} \\ & (0.2149)^* \quad (0.179)^* \end{aligned}$$

حيث:

$$L_2 = 6,26 \cdot \left(\frac{W_2}{W_1}\right)^{+0,69} \cdot \left(\frac{W_2}{W_1}\right)_{t-1}^{-0,57} \cdot \left(\frac{W_2}{P_K}\right)^{-0,45} \cdot \left(\frac{W_2}{P}\right)^{+0,17} \cdot (L_2)_{t-1}^{+0,29}$$

ومنه يصبح النموذج كالتالي:

$$L_2 = 6,26 \cdot \left(\frac{W_2}{W_1}\right)^{+0,69} \cdot \left(\frac{W_2}{W_1}\right)_{t-1}^{-0,57} \cdot \left(\frac{W_2}{P_K}\right)^{-0,45} \cdot 1.1$$

- إن العلاقة أعلاه تبين بوضوح أن الطلب على العمالة غير المؤهلة هو ودالة متناقصة بالنسبة لأجر العمالة غير المؤهلة وسعر رأس المال وهذا يوافق النظرية الاقتصادية للطلب على العمالة، فإذا زادت أجور هذه العمالة فإن الطلب على هذه العمالة ينخفض بسبب التحول إلى أساليب الانتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية ونسبي هذا بأثر الاحلال بسبب إحلال رأس المال محل العمالة غير المؤهلة عند زيادة الأجور.

- إن أثر التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة دالة متزايدة بالنسبة للطلب على القوى العاملة غير المؤهلة، وهذا في الواقع يعاكس النظرية الاقتصادية للطلب على العمالة ويمكن تفسير ذلك عل أن هذه الفترة تميزت بتطبيق برامج حكومية حول سياسات تشغيل القوى العاملة والتي كان الهدف منها توفير مناصب شغل ولو مؤقتة للقوى العاملة النشطة في سوق العمل بغض النظر عن تكاليفها الأجرية من أجل القضاء على البطالة أي أن هناك طلب على هذه القوى العاملة غير المؤهلة عند أي أجر لهذه القوى.

- إن التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة له أثر عكسي معنوي إحصائي على الطلب على العمالة غير المؤهلة وهذا في الواقع يوافق

* قيمة احصائية ستودنت للمتغيرة $\frac{W_2}{P}$.

* قيمة احصائية ستودنت للمتغيرة $(L_2)_{t-1}$

النظرية الاقتصادية للطلب على العمالة حيث إذا ارتفعت أجور القوى العاملة غير المؤهلة مقارنة بأجور القوى العاملة المؤهلة وكانت هذه الزيادة تفوق نسبة الفرق بين الأجرين للسنة الماضية فإن الطلب على القوى العاملة غير المؤهلة سوف ينخفض وفي هذه الحالة تفضل المؤسسة إحلال العمالة المؤهلة محل العمالة غير المؤهلة.

- لم يكن هناك أي أثر للتكلفة النسبية لأجور العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار على الطلب على العمالة غير المؤهلة في مؤسسة الاسمنت بالشلف خلال فترات الدراسة ويمكن ارجاع ذلك لكون أن باقي متغيرات الدراسة كان لها دور أكبر في تفسير الطلب على العمالة غير المؤهلة.

- إن المعامل المقدرة للمتغيرات المستقلة $(\alpha_2; \alpha_{1(t-1)}; \alpha_1; \alpha_0)$ تمثل المرونة الجزئية للطلب على العمالة غير المؤهلة وهي مقياس للحساسية حيث تقيس نسبة تغير الطلب على العمالة غير المؤهلة (L_2) إذا غيرنا أحد العناصر $\frac{W_2}{W_1}$ ، $\frac{W_2}{P_K}$ ، كما يلي:

1. قيمة المعلمة (α_1) وهي $(\alpha_1 = 0.69)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة غير المؤهلة بالنسبة للتكلفة النسبية للأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة. وهي تعني أن الزيادة في التكلفة النسبية لـ $\frac{W_2}{W_1}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة غير المؤهلة بنسبة 0.69% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

2. قيمة المعلمة $(\alpha_{1(t-1)})$ وهي $(\alpha_{1(t-1)} = -0.57)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة غير المؤهلة بالنسبة للتكلفة النسبية للأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة للسنة الماضية. وهي تعني أن الزيادة في التكلفة النسبية لـ $\left(\frac{W_2}{W_1}\right)_{t-1}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى خفض الطلب على العمالة غير المؤهلة بنسبة 0.57% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

3. قيمة المعلمة (α_2) وهي $(\alpha_2 = -0.45)$ في المعادلة أعلاه، تقيس مرونة الطلب على العمالة غير المؤهلة لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال. وهي تعني أن الزيادة في التكلفة النسبية لـ $\frac{W_2}{P_K}$ بنسبة 1% سوف تؤدي إلى خفض الطلب على العمالة غير المؤهلة بنسبة 0.45% مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.

4. قيمة المعلمة (α_0) وهي $(\alpha_0 = 6.26)$ في المعادلة أعلاه، تمثل قيمة الحد الثابت.

خلاصة الفصل:

تم من خلال هذا الفصل دراسة أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة لمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف من الناحية القياسية خلال الفترة 2001-2015 من خلال التطرق في البداية إلى تحليل تكاليف الطلب على القوى العاملة بالمؤسسة ومطابقتها بالكتلة الأجرية السنوية لهذه العمالة، حيث تبين أن هناك تناسب طردي بين توظيف القوى العاملة بالمؤسسة وزيادة الكتلة الأجرية السنوية للعمالة قبل أي اقتطاعات داخل المؤسسة.

لتقوم الدراسة في خطوة ثانية بتحليل قياسي لأثر التكلفة النسبية للطلب على كل من العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة في مؤسسة الاسمنت بالشلف، وبعد تقدير دوال الطلب على هذه القوى العاملة وجد بأن التكاليف النسبية التي تدخل في تفسير الطلب على القوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة هي التكلفة النسبية لأجر القوى العاملة بالنسبة للمستوى العام للأسعار $\left(\frac{W}{P}\right)$ وهي تعني الأجر الحقيقية، والتكلفة النسبية لأجور العمالة بالنسبة لسعر رأس المال والتكلفة النسبية لأجور العمالة غير المؤهلة بالنسبة للعمالة المؤهلة أو العكس. حيث وجد أن أثر هذه التكاليف النسبية كان متفاوتا، حيث وُجد هناك أثر طردي معنوي للتكاليف النسبية التي تؤثر في دالة الطلب على القوى العاملة المؤهلة أما $\left(\frac{W_2}{W_1}\right)_{t-1}$ ، $\frac{W_2}{P_K}$ فلها أثر عكسي على الطلب على القوى العاملة غير المؤهلة و $\frac{W_2}{W_1}$ لها تأثير طردي على الطلب على العمالة غير المؤهلة.

كما وُجد أن بعض التكاليف النسبية لسنوات ماضية كان لها تأثير على الطلب الحالي على القوى العاملة حيث التكلفة النسبية لأجور العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجور العمالة المؤهلة للسنة الماضية كان لها تأثير عكسي على الطلب الحالي على العمالة غير المؤهلة، أما الطلب الحالي على العمالة المؤهلة فكان يتأثر عكسيا بالطلب على العمالة المؤهلة للسنة الماضية وكذلك يتأثر طرديا بكل من الأجر الحقيقية للعمالة المؤهلة للسنة الماضية والتكلفة النسبية للسنة الماضية لأجور العمالة المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال. وقد تم استبعاد التكلفة النسبية لأجور العمالة المؤهلة بالنسبة لأجور العمالة غير المؤهلة من نموذج الطلب على العمالة المؤهلة وهذا لكونها غير معنوية إحصائيا (احتمال احصائية ستودنت المقابل لها أكبر من 0.05%). كما تم استبعاد التكلفة النسبية لأجور العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار (الأجر الحقيقية للعمالة غير المؤهلة) من نموذج الطلب على العمالة غير المؤهلة وهذا لكونها غير معنوية إحصائيا (احتمال احصائية ستودنت المقابل لها أكبر من 0.05%).

وقد فسرت المتغيرات المستقلة للطلب على القوى العاملة المؤهلة بنسبة 90.69 %، أما الطلب على القوى العاملة غير المؤهلة فقد فسرتها المتغيرات المستقلة بنسبة 63.53 %، والنسب المتبقية تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في نماذج الدراسة.

الخطمة

خاتمة

لقد أصبحت القوى العاملة المؤهلة أحد مجالات الصراع العالمي بدل من الصراع على الموارد المادية والمعادن من قبل القوى العظمى، لذلك فإن التغيير الذي نشهده من عصر الصناعة إلى عصر التأهيل والمعرفة يعني الكثير للمؤسسات، كما أن امتلاك هذه الأخيرة لقوى عاملة مؤهلة سوف يكون السبيل الأول لها للاستحواذ على قوة المعرفة، ومن هذا يمكن القول بأن المؤسسات في الفترات القادمة لن تحرز تقدما علميا ملموسا في ضوء ما تمتلكه من موارد مادية فقط ولكن في ضوء ما تمتلكه من قوى عاملة مؤهلة في كافة المجالات. إلا أن الطلب على مثل هذه القوى العاملة يكلف المؤسسة مبالغ طائلة وعليها مراعاة أثر التكلفة النسبية لأسعار عناصر الانتاج عند الطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة.

وعليه يمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة النظرية والقياسية كما يلي:

- إن معظم الأدبيات الاقتصادية ترى في التعليم والتدريب والتكوين والتعلم المستمر على مدى العمر المهني واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة بفعالية كمحددات أساسية لتأهيل القوى العاملة وبالتالي زيادة انتاجية المؤسسات والرفع من قدراتها التنافسية ومستويات التشغيل على أمد طويلة. ويقول في هذا الصدد Taylor: " من الممكن للتكوين والتعليم تحويل العامل من "pas plus intelligent qu'un boeuf" إلى عامل فعال قادر على تحليل المواقف".
- يعتبر التأهيل ميزة أساسية ومهمة من الميزات التي يجب أن تتصف بها القوى العاملة حتى تجلب انتباه المؤسسات في سوق العمل ويكون لها الحظ الأوفر من فرص التشغيل.
- تهدف استراتيجيات تأهيل القوى العاملة إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسات وتعليمه كل جديد بشكل مستمر لتحقيق مستقبل وظيفي جيد، كما تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسات في الحاضر والمستقبل.
- لقد كان لسياسة تشغيل القوى العاملة في الجزائر خلال الأونة الأخيرة دور في توفير مناصب شغل للوافدين الجدد لسوق العمل، وهذا ما يعكس التراجع في معدل البطالة الذي بلغ سنة 2014 نسبة 10.6% بعدما كان 23.7% سنة 2003. وذلك عن طريق مختلف البرامج والآليات التي اعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة حيث تمثل هذه السياسة الوجه المقابل لمكافحة البطالة. ومن بين هذه البرامج منها ما يشغل البطالين مباشرة عن طريق ادماجهم في المؤسسات العمومية والخاصة، ومنها ما يتم عن طريق تشجيع الاستثمارات الخاصة بإدخال الكثير من التسهيلات للشباب الراغبين في الاستثمار بمنح قروض ومساعدات عن طريق بعض أجهزة الشغل مثل: ANSEM, ANSEJ, ANDI... الخ.

خاتمة

- إن عملية استقطاب القوى العاملة أصبحت تشترط الحصول على شهادات تأهيلية لتولي أي منصب كان بالمؤسسة.
- تتحمل المؤسسات عند طلبها على القوى العاملة مجموعة من التكاليف بما فيها تكاليف الاختيار والتعيين والتوظيف والتطوير.
- تشمل تكلفة القوى العاملة بالمؤسسة مجمل الأجور والعلوات والمكافآت والمزايا الإضافية للعاملين، حيث تعتبر هذه التكلفة كأهم تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة عند الطلب على هذه القوى العاملة.

ومن خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى:

- تبين لنا أن زيادة العمالة المؤهلة بمؤسسة الاسمنت بالشلف لا يعني بالضرورة زيادة انتاجيتها بل قد ينعكس ذلك في اتخاذ القرارات السليمة وسرعة انجاز العمل وتنمية ثقافة الترابط والتعاون بين أفراد المؤسسة.
- إن الانتاج بمؤسسة الاسمنت بالشلف يتأثر عكسيا تبعا لتغير الانتاج للفترة السابقة. وهذا حسب الاحصائيات المقدمة من طرف المؤسسة.
- تسعى مؤسسة الاسمنت بالشلف إلى استقطاب قوى عاملة مؤهلة رغم ارتفاع تكاليفها الأجرية وهذا لما لها من تأثير في زيادة نمو المؤسسة.
- يتأثر الطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت بمجموعة من التكاليف النسبية وهي: التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة بالنسبة للمستوى العام للأسعار $\frac{W}{P}$ (الأجور الحقيقية)، التكلفة النسبية لأجور القوى العاملة بالنسبة لسعر رأس المال، والتكلفة النسبية لأجور القوى العاملة المؤهلة بالنسبة لأجور القوى العاملة غير المؤهلة والعكس صحيح، العكس بالإضافة إلى بعض التكاليف النسبية لسنوات ماضية كان لها تأثير على الطلب الحالي على القوى العاملة.
- إن التكلفة النسبية لأسعار عناصر الانتاج في مؤسسة الاسمنت لها تأثير متفاوت في تغير الطلب على العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة .

وبناء على النتائج المتوصل إليها تم اختبار الفرضيات كما يلي:

- الفرضية الأولى:** « يمكن التمييز بين العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة من خلال المستوى التعليمي لها والمناصب التي تشغلها في المؤسسات.» تم اثبات صحة هذه الفرضية حيث تكون العمالة مؤهلة إذا كانت حاصلة على شهادة البكالوريا فأعلى وعند توظيفها بالمؤسسات تشغل مناصب عمل في صنف عون تحكم وإطارات.
- الفرضية الثانية:** « تساعد سياسات التشغيل المؤسسات في استقطاب القوى العاملة المؤهلة » تم اثبات صحة هذه الفرضية حيث تعتبر سياسات التشغيل سياسات طويلة المدى

خاتمة

لكونها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل، وبالتالي تؤدي إلى زيادة ديناميكية هذه السوق عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسسي أو غير ذلك. كما يتاح للمؤسسات فرصة استقطاب أفضل الكفاءات وهذا بعد توظيفها لهذه القوى العاملة بعقود مؤقتة في إطار برامج التشغيل التي تم وضعها من قبل الحكومة.

الفرضية الثالثة: « نتوقع أن تكاليف الإنتاج بالمؤسسة تتبع القوى العاملة المؤهلة. » تم اثبات صحة هذه الفرضية حيث وجدنا أنه كلما زاد الطلب على القوى العاملة المؤهلة تزيد التكلفة الأجرية سواء للعمالة المؤهلة أو غير المؤهلة وبالتالي تزيد تكاليف الإنتاج بالمؤسسة.

الفرضية الرابعة: « يوجد أثر عكسي للتكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف » هذه الفرضية غير صحيحة نسبيا، حيث استنادا إلى نتائج التقدير لنماذج الدراسة اتضح لنا أنه يوجد أثر طردي للتكلفة النسبية للطلب على العمالة بالمؤسسة وهذه التكاليف النسبية تمثلت في الأجر الحقيقي والأجر الحقيقي للسنة الماضية والتكلفة النسبية لأجر العمالة بالنسبة لسعر رأس المال، أما بالنسبة لدالة الطلب على العمالة غير المؤهلة فهناك أثر عكسي للتكلفة النسبية لكل من أجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال وأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة وأثر طردي في نفس الوقت للتكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة للسنة الماضية.

ومن بين الاقتراحات والتوصيات التي نرى بأنه من الجدير العمل بها نجد:

- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع أثر التكلفة النسبية للطلب على القوى العاملة بمؤسسة الاسمنت في الجزائر.
- ضرورة تأهيل القوى العاملة بالمؤسسات مستقبلا من خلال مواصلة تعليمها والتحاقها بمؤسسات التدريب والتكوين ونشر الوعي والارشاد من خلال ورش عمل أو ندوات أو دورات تدريبية للعمال بغية تحسين نوعية الانتاج.
- ضرورة العمل على توجيه التعليم نحو التخصصات التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل الجزائري، وتنمية مهارات الخريجين بالمهارات الفنية اللازمة المتمثلة في مهارات الاعلام الآلي (الحاسوب) واللغات الأجنبية مثل اللغة الانجليزية والفرنسية، للحد من الفجوة بين نواتج العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل.
- لا بد من الاهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة، انطلاقا من أن حق العمل يُعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم، حيث أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد.
- عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل عبر إدراج آليات التقييم والمراقبة والتنسيق.

خاتمة

- تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM في سوق العمل من خلال الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بهدف المحافظة على فرص العمل المتوفرة حالياً وفتح مجالات لتوفير فرص عمل جديدة وكذا إعطائها أحقية تشغيل القوى العاملة حسب درجة تأهيلها.
- إعادة تأهيل العاطلين عن العمل لإكسابهم مهارات جديدة يتطلبها سوق العمل وذلك من خلال خلق برامج إيجابية محفزة للتشغيل.
- على المؤسسات الاهتمام بتحسين أجور العمال لجذب قوى العاملة مؤهلة نادرة.
- على مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف توفير متطلبات تأهيل القوى العاملة بداخلها من منظور التعلم مدى الحياة وذلك من خلال مصادر تعلم وتثقيف ووسائل نشر وتواصل في المؤسسة والسماح لها بمواصلة تعليمها أو المشاركة في أي تكوين يسمح لها بتنمية مهاراتها ومواكبة التطور التكنولوجي في مختلف المجالات.
- لا بد من مراعاة تكاليف تأهيل القوى العاملة عند الطلب عليها لإعطاء لكل ذي حقه حقه عند مكافأة هذه القوى العاملة.

آفاق الدراسة:

- بعد دراستنا لموضوع البحث وتوصلنا إلى النتائج السابقة تراءت لنا عدة نقاط ما زالت مجهولة، هذه النقاط يمكن أن تكون موضوعات بحوث أخرى وإشكاليات تنتظر المعالجة، وتتمثل هذه النقاط في المواضيع التالية:
- تقدير دوال مروانات الاحلال بين العمالة المؤهلة والعمالة غير المؤهلة في المؤسسات الاقتصادية.
 - دراسة علاقة تكاليف تأهيل القوى العاملة بتكاليف الطلب عليها.
 - أثر العمالة المؤهلة على زيادة أرباح المؤسسات ذات الطابع الخدمي.
 - أثر العمالة المؤهلة على النمو الاقتصادي.
 - مخاطر الوظيفة في المؤسسة وعلاقتها بالتكلفة الأجرية للقوى العاملة.
- وفي الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في جمع هذا الموضوع ومحاولة إسقاطه على أرض واقع المؤسسات وأن تكون خاتمة بحثنا بداية وانطلاقة لبحوث أخرى مستقبلية.

﴿وصلى الله وسلم وبارك على سيد الخلق أجمعين﴾

﴿وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين﴾

المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. ابن منظور، **لسان العرب المحيط**، المجلد 6، دار الجيل ودار لسان العرب، بيروت، لبنان.
2. أبو نصار محمد، **المحاسبة الإدارية**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003.
3. أحمد زكي بدوي، **معجم المصطلحات الاقتصادية**، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985.
4. أحمد طرطار، **الترشيد الاقتصادي للقطاعات الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.
5. أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية- مصر، 1996.
6. أحمد هني، **دروس في التحليل الاقتصادي الكلي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
7. أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب- الآثار- والحلول**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
8. أسامة كامل، محمد الصيرفي، **إدارة الموارد البشرية**، مؤسسة الورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006.
9. الامام اسماعيل بن حماد الجوهري، **معجم الصحاح**، دار المعرفة، لبنان، 2007.
10. باسم علاوي عبد الجميلي، **العمل في الاقتصاد الإسلامي**، دار الكتب العلمية، بيروت- لبنان، 2006.
11. بوتر اند بوغارو، **المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث**، ترجمة دار رضا، دار المكتبة، الحياة، بيروت، بدون تاريخ.
12. حسن ابراهيم بلوط، **إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي**، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
13. حسن أحمد الطعاني، **التدريب الإداري المعاصر**، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.

14. حسن ياسين طعمة ، نماذج وأساليب كمية في الإدارة والتخطيط، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
15. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الجزائر، 2005.
16. حنفي محمود سليمان، الأفراد، دار الجامعات المصرية، مصر، بدون تاريخ نشر.
17. خالد عبد الرحيم الهيتمي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2005
18. خليل محمد محسن الشماخ , خيضر كاظم حمود، نظرية المنظمة, دار المسيرة، عمان, 2000.
19. د.نعمت الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2001.
20. الذيب، ابراهيم، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006.
21. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2004.
22. رضوان حلوة، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003.
23. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، اقتصاديات العمل، تعريب د. فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.
24. زينب صالح الأشوح، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2003.
25. سعاد نانف برنوطي، "إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد"، دار وائل للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004.
26. سلوى عبد المجيد الخطيب، نظرة معاصرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002.
27. صادق مهدي السعيد، اقتصاد العمل الاجتماعي، بغداد، 1966.
28. صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام، مطبعة المعارف ببغداد، ط2، 1971.
29. صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد، بدون سنة نشر.

30. صالح المحمّد الشعبي، التنمية واقتصاديات القوى العاملة، مطابع بحر العلوم، المملكة العربية السعودية، 1406هـ، ص: 136. نقلا عن: جاري فيلدز، **المطلب الشخصي للتربية فيما يتعلق بسوق العمالة**، المجلة الاقتصادية، عدد 336، ديسمبر 1984.
31. صلاح الدين الشناوي، **دراسات في اقتصاديات الأعمال**، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة نشر.
32. صلاح الدين عبد الباقي، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية-مصر، 2006.
33. ضياء مجيد الموسوي، **سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة**، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007.
34. عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2006.
35. عادل حرحوش المفرجي، صالح أحمد علي، **رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليبه المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية**، مصر، 2003.
36. عبد الباري ابراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي**، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2008.
37. عبد الباري، وآخرون، **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (منحنى تنظيمي)**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
38. عبد الرحيم وآخرون، **أساسيات التكاليف والمحاسبة الإدارية**، الكويت، جامعة الكويت، 1990.
39. عبد الغفار حنفي، **أساسيات إدارة منظمات الأعمال**، الدار الجامعية الإسكندرية، 2006.
40. عبد الغفار رضني، د، **حسين القزازي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996.
41. عبد الله المصلح، صلاح الصاوي، **ما لا يسع التاجر جهله**، دار المسلم للنشر والتوزيع، 2001.
42. عبد الوهاب، محمد علي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية**، جامعة عين شمس، 2000.
43. علي عبد الله، **محاضرات في تسيير الموارد البشرية**، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002.
44. علي محمد عبد الوهاب، سعيد ياسين عامر، **محاسبة الموارد البشرية**، دار المريخ للنشر، 1984.

45. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، جامعة حلب، الطبعة الأولى، 2005.
46. كامل بربير، إدارة الموارد البشرية وكفاءات الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997.
47. ليستر بيرسون، ماذا يجري في العالم الغني والعالم الفقير، شركاء في التنمية، إعداد إبراهيم نافع، دار المعارف، بدون رقم طبعة، مصر، 1971.
48. محمد أحمد خليل، التكاليف في الوحدات الصناعية، دار الجامعات المصرية، مصر، بدون سنة نشر.
49. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2003.
50. محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2004.
51. محمد طاقة، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
52. محمد طاقة، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
53. محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد ثعلب، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)، دار الفكر الجامعي، طبعة أولى، الاسكندرية، مصر، 2010.
54. محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، الطبعة الثالثة، 1994.
55. محمد فايز عبد أسعيد، مشاكل التنمية في العالم الثالث، دار الوطن،، الطبعة الأولى، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984.
56. محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، مكتبة دار الشروق، عمان، 1990.
57. محمد نديم بساطة، الاقتصاد السياسي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتب الشرق، الطبعة الأولى، حلب، 1969.
58. محمد نور، محاسبة التكاليف لأغراض القياس في بيئة التصنيع المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2004.
59. محمد هشام خواجكية، دراسات الجدوى للمشروعات الصناعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
60. محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، 2000.

61. مدحت القرشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
62. مدحت القرشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.
63. مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل**، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008.
64. المدهون، محمد ابراهيم، **إدارة وتنمية الموارد البشرية**، إبداع للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، غزة، 2005.
65. المرسي جمال الدين محمد، **الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية**، مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، 2006.
66. معين أمين السيد، **إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية: مع دراسة حالات تطبيقية لبعض البلدان العربية**، جامعة الجزائر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010.
67. مكي عبد محمد عزيز، عبد الرسول علي الموسى، **الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين إلى الكويت**، وكالة المطبوعات، الكويت، ط1، 1981.
68. منذر عبد السلام، **دراسات في اقتصاديات التربية**، دار الطليعة بيروت، لبنان، 1974.
69. منصور أحمد منصور، **تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق**، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
70. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، 2010.
71. نعمت الله نجيب وآخرون، **مقدمة في الاقتصاد**، الدار الجامعية، القاهرة، 1990.
72. النعيمي محمد جلال، **دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات**، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
73. هاني محمد السعيد، **رأس المال الفكري**، انطلاقة إدارية معاصرة، دار السحاب، القاهرة، 2008.
74. هشام مصطفى الجمل، **دور الموارد البشرية في تمويل التنمية: بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي**، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
75. يوسف حجيم الطائي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل**، دار الوراق للنشر والتوزيع، طبعة أولى، الأردن، 2006.

76. مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، **التهيئة لسوق العمل**، دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.

77. محمد عدنان وديع، **بحوث ومناقشات حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية**، دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر، الجزء الثاني، 1998.

المجلات والدوريات العلمية:

78. أسامة علي عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة، مجلة العمل العربية، العدد (60)، منظمة العمل العربية، 1995.

79. بوحنية قوي، **التعليم العالي في ضوء ثورة المعلومات**، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خضير بسكرة، العدد 8، سبتمبر 2005.

80. خليفة محمد، **الطلب على القوى العاملة الفلسطينية في إسرائيل والأراضي المحتلة**، جامعة بيرزيت، برنامج دراسات التنمية (سلسلة الرسائل 1)، 1997.

81. خليل أنور عبد الرحمن وآخرون، **حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية المفاهيم. الأجهزة. التطوير**، سلسلة الدراسات الاجتماعية، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية والخليجية، المنامة، 1986.

82. رجب البناء، **هل الاستثمار في التعليم قضية خيرية إنسانية أم قضية أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية**، مجلة الأهرام الاقتصادية العدد (1263) 29 مارس 1993.

83. سعد الغنزي، **أثر رأس المال البشري في أداء المنظمة**، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، العدد 28/2001.

84. سمية أمين علي، **المحاسبة عن رأس المال الفكري**، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (60)، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.

85. شرويدر وآخرون، **نظرية المحاسبة**، تعريب خالد علي، ابراهيم ولد فال، دار المريخ للنشر، الرياض، 2006.

86. شقبق عيسى، **النمذجة القياسية للطلب على العمل في الجزائر**، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 6، 2011.

87. صلاح مهدي جواد، حسين عمران الرفاعي، **دور التكاليف الملائمة في ترشيد القرارات التشغيلية، دراسة تطبيقية في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوي**، جامعة كربلاء، مقال، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 18، العدد 1، 2010.

88. العايب ياسين، دراسة وتحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لا نشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد رقم 01_2014.

89. عشوي نصر الدين، الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 4، جوان 2006.

90. قاموس مصطلحات العمل، مجلة العمل العربي، العدد: 60، 1995/2.

91. مكحول، باسم : تحليل العرض والطلب على القوى العاملة الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله - فلسطين، كانون الأول، 2000.

92. منظمة العمل العربية، "مجلة العمل العربية"، (العدد 60)، فيفري 1995 .

التقارير:

93. أحمد الأشقر، السكان والتنمية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب-سوريا، 1983

94. بيانات البنك العالمي (WDI).

95. تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2014.

96. التقرير الوطني حول التنمية البشرية لعام 1998.

97. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 8-126 المؤرخ في 21 أبريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الادمج المهني، الجريدة الرسمية عدد 22، المؤرخة في 30 أبريل 2008، ص:19.

98. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة.

99. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978.

100. كامل صالح الصالح وآخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين، 1998.

101. المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 96 /296.

102. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول أجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، الجزائر، جوان 2002.

103. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير أجهزة الشغل، لسنة 2000.

104. مرسوم 88/94 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 06 جويلية 1994 المتعلق بالقانون الأساسي للصندوق.

105. مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الاول الموافق ل 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل 06 سبتمبر 2003.

106. مشروع التقرير حول " الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001"، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، جوان، 2002.

107. المعايير المحاسبية، المعيار الدولي الثامن والثلاثون _ IAS 38.

108. معين محمد رجب، أحمد فاروق الفراء، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009.

109. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، إسكد 1997، التصنيف الدولي المقنن للتعليم، الطبعة الثانية، ماي 2006.

110. الموسوعة العربية العالمية، 1999، الجزء 6.

111. موسوعة المعارف التربوية، 2007.

112. وزارة الاستشراف والاحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012.

113. وزارة التضامن الاجتماعي.

114. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، مارس 2008.

115. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل مكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب، 1999_ 2007 .

الاطروحات والرسائل:

116. البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية، (حالة الجزائر)، أطروحة دكتوراه، المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء، جوان 2003.

117. جلال نافل سلام شيخ العيد، تقدير دوال الطلب على القوى العاملة الفلسطينية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص دراسات اقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.

118. دحماني محمد ادريوش، اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2012-2013.

119. سملاي يحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه دولة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003/2004.

120. عشوي نصر الدين، التخطيط طويل الأمد على مستوى المؤسسة _ كنظام _ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2005/2006.

121. فلاحي الزهرة، سياسات تأهيل العمالة في القطاع المنتج وانعكاس ذلك على نمو الانتاجية، دراسة مقارنة بين مؤسستي الاسمنت وسونلغاز، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، دفعة 2008.

122. لويذة طشوعة، تحديد الاحتياجات التدريبية لأستاذ التعليم العالي في مجال التقييم في ضوء متغير نوعية التكوين، دراسة حالة: جامعة السطيف، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة فرحات عباس، الجزائر، 2008.

الملتقيات، المؤتمرات والأوراق البحثية:

123. لطرش الطاهر، الاطر المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر، خصائصه الأساسية وأثره على سياسة التشغيل، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، نوفمبر 2011.

124. كمال رزيق، التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سطيف ، 29 _ 30 أكتوبر 2001.

125. عبد الحفيظ بلعربي، جمال أبو راشد، شروط الأمثلية لمعدل الانفاق على أصول المعرفة لمنشأة أعمال، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، 27_28 أبريل 2005.

126. الحسن عاشي، سوق العمل في المنطقة المغاربية، الهياكل والمؤسسات والسياسات، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، ملتقى دولي، الرباط، 2010.

127. غاري سوتنيك وآخرون، محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأفواج الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة، مركز دراسات التنمية، جامعة بيرزت، رام الله، فلسطين، 2010.

128. عبد الله بن محمد المالكي، أحمد بن سليمان بن عبيد، العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، سبتمبر، 2003.
129. غضبان بشير، الانسان، العمل ومكافآته والبطالة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول: "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15 — 16 نوفمبر 2011.
130. بهاء الحسيني، محاسبة التكاليف من المفهوم وحتى حساب تكلفة المنتج، المنتديات العامة للعلوم المالية والمحاسبية، شبكة المحاسبين العرب.
131. جمال ثابت، مبادئ ونظريات التعلم، ورقة عمل مقدمة في الملتقى العربي الأول بعنوان: التدريب المؤسسي الموجه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2008.
132. رياض، نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، منتدى الموارد البشرية، على الموقع: www.hrdiscussion.com/hr2598.html أطلع عليه يوم: 2015/05/25.
133. شوقي السيد فوده، مدخل نحو تطوير الاطار الفكري للمحاسبة عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية من حيث المفاهيم والمبادئ وطرق القياس، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، إدارة التنمية بمصر في ظل التحولات العالمية، الزقازيق، 7_8 نوفمبر 1999.
134. علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة — دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15 — 16 نوفمبر 2011.
135. عمر جنينة، مديحة بخوش، دور القطاع الزراعي في امتصاص البطالة بالجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15_16 نوفمبر، 2001.
136. كتوش عاشور، قورين حاج قويدر، الملتقى الدولي حول "إدارة وقياس رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة" يومي 02 و03 ديسمبر 2008، بمدخل تحت عنوان " محاسبة رأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق"، جامعة البليدة.
137. منتدى محاسبي تكنولوجيا المعلومات، امكانية تقييم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، 2006.
138. ندوة حول: المعايير المهنية بعنوان "المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنظمة العربية" يوم: 27-29/06/2006.

139. نوال بن عمارة، صديقي مسعود، محاسبة الموارد البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 09_10 مارس 2004.
140. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مداخلة تم نشرها في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2011.
141. الملتقى الدولي الثالث حول "تسيير المؤسسات"، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2005.
142. رياض، نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، منتدى الموارد البشرية.
143. بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة مفاهيم واتجاهات، مداخلة في ملتقى دولي حول: تنمية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، يوم: 09_10 مارس 2014.
144. م. أحمد مصطفى، التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 (التطبيق والاستخدامات)، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الأردن، 2010.
145. تانسل آيت، العائد على الاستثمار في التعليم في دول الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، منتدى النمو الاقتصادي للدول العربية المجلد الثاني العدد الثاني أوت 1995.
146. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، محاسبة التكاليف _ سلوك التكاليف وطرق قياس التكاليف _ الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، مكتبة البخاري، المملكة العربية السعودية، بدون سنة نشر.
- بـ القرآن الكريم والأحاديث النبوية:**
147. سورة الجمعة: الآية العاشرة.
148. سورة الملك: الآية الخامسة عشر.
149. سورة التوبة: الآية 105.
150. رواه الطبراني في: الأوسط، وأبو نعيم في: الحلية، والخطيب في التلخيص المتشابه، من حديث أبي هريرة . وأورده أبو حامد محمد بن محمد الغزالي في: إحياء علوم الدين، بتخريج: الحافظ العراقي، طبعة دار الشعب، القاهرة، سنة 1969، الجزء الرابع.

المراجع باللغة الأجنبية

📖 الكتب:

151. A.MASSON et M.PARLIER, sous dir. De, « **les démarches compétences** », Ed. Anact, Paris, 2004.
152. Belanger, **gestion des ressources humaines**, guetan morin, editeur1982.
153. C. BATAL, « **La gestion des ressources humaines dans le secteur public, tome 2** », Ed organisation, Paris, 1997.
154. Carole Pageau, **human resources Management Guide for information Technology Companies, Tchno compétences et Emploi-Québec**, Québec, Canada, 2004.
155. Cité par C. VERN, « **l'évaluation des compétences** », Ed. liaison, Paris, 2002.
156. D. Gambier, M. Vernières, **le marché du travail**, éd. Economica, France, 1982.
157. Edwin B. flippo, **principles of personnel management** 4 th, New Yourk, (USA), Moraw hill company inc, 1976.
158. G.Mylon, **Comptabilité analytique**, Edition Baréal, Paris, 2001.
159. Gérard Duthil, **Economie de l'emploi et du chômage**, ellipses, paris, 1994
160. Hilton, Ronald W, **Managerial Accounting**, Fourth Edition,Mc Grow-Hill, USA, 1999.
161. J. Margerin, **base de la comptabilité analytique**, editon sedifor, Grenoble, 1991.
162. J.F-AMADIEU et J-PROJET, « **Gestion des Ressources Humaines et Relations Professionnelles** », Ed Management, Paris, 1996.
163. Paul Sultan, **Labor Economics**, U.S.A, 1957.

164. Yuji Ijiri, **The Foundation of Accounting Measurement**, Prentice Hall, Inc, 1967.
165. Zemeke, R. and Schaaf, D, **The Service Edge: 101 Companies That Profit From Customer Care**, New York: American Library, 1989.

الدوريات العلمية والأوراق البحثية:

166. Abdelhak Lamiri, **La mise à niveau**, un revue des sciences commerciales et de gestion, N2, école supérieur de commerce, Alger, Juillet, 2003.
167. **Activité, Emploi & Chômage** au 3ème trimestre 1997.
168. **Activité, Emploi & Chômage** au 3ème trimestre 2004, n°411, ONS, Septembre, 2004
169. Berry, L. **Relationship Marketing of services Growing Interest: Emerging Perspectives**, Journal of the Academy of Marketing Science, 1995.
170. Brunhes. B, **la flexibilité du travail réflexions sur les modèles européens**, Droit Social, Paris, 1989.
171. Charle Vaver, **The Right To Straighten out a Young Manger Nation Business**, December, 1975.
172. Conger, J.A. and Kanungo, R.B, **Empowerment Process: Integrating Theory and Practice**, Academy of Management Review, 1988.
173. D. DE CALAN **Sous dire le « reconnaissances et compétence »**, objectif compétences, Paris, 2002.
174. El Hamani Larbi, **la Formation outil de Gestion des ressources humaines** Revue, formation, entreprise, (Casablanca N20 °) 30 mars, 1993.
175. Gordon, Robert J, **Is There a trade – off between unemployment and productivity growth?**, NBER Working Paper, No. 5081, 1998.

176. Heba Nassar, **Demographic Transition, Employment and Labour Migration in the Arab Region**, UN/POP/EGM , 2006.
177. Jaques Igalem, **revue personnel**, N° 409 ; ANDCP ; Paris ; 2000.
178. Kem , Vernon , **Accounting Theory** , John Wiley & Sons ,Inc.,1986 20-Lev , 32 Baruch and Schwartz,Aba , ((On the use of the Economic Concept of Human Capital inFinancial Statements)) , The Accounting Review , January, 1971.
179. Mehta, Shailendra Raj ,**Quality of Education, Productivity Changes, and Income Distribution**, journal of Labor Economics 2000, Vol 18.

الرسائل الجامعية:

180. A. Mamouni, magistrat à la cour des comptes, **étude portant sur les transferts sociaux en 2005-1999** provenance du budget de l'Etat, Décembre 2006.
181. Samira Lakel, (1998), L'emploi et le chômage en Algérie, mémoire d'ingénieur, INPS.

التقارير:

182. Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM).
183. BIT, **Annuaire des statistiques du travail**, BIT, Genève, 1997.
184. Gouvernement Algérien, **Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le 2006-2009 développement**, septembre 2010.
185. **L'emploi et le Chômage en Algérie**, Enquête sur la mesure des niveaux de vie (LSMS) 1995, ONS, 1996.
186. Ministère de l'Industrie et de Restructuration, **Dispositif opérationnel de mise à niveau des entreprises et de leur environnement**.
187. Ministère du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, 2008_2013.

188. ONS, Données statistiques, **Activité et emploi et chômage au 3^{ème} trimestre**, N° 411, 2004.
189. ONS, Données statistiques, **Activité et emploi et chômage au 4^{ème} trimestre**, N° 463, 2006.
190. Philippe HUGON, Naima PAGES, **Ajustement structurelle emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique Francophone.**

مواقع على الإنترنت:

191. <http://www.4bac.net/vb/showthread.php?t=230> consulté le: 10/03/2011.
192. <http://objectif-compétences.medef.fr/>
193. www.ons.dz
194. <http://jeninnet.net/vb/showthread.php?p=17129286> consulté le: 2015/04/17.
195. <http://elbilad.net/article/detail?id=36077> consulté le: 2015/04/17
196. <http://www.meducation.edu.dz/statistiques/1962-2000/cycle1.2/ev-efc-elv-as.htm>
197. http://www.apn-dz.org/apn/arabic/activ_com/activ_finance.htm
198. http://www.mesrs.dz/_sga.asp?FileName=63904095420060423122415
199. <http://facultu.ksu.edu.sa/3833/documents/CA8LUX.pdf>
200. [www. Hrdisccussion. Com /hr 2598. Htm](http://www.Hrdisccussion.Com/hr_2598.Htm) consulté le: 2015/05/25
201. <http://www.andi.dz/index.php/ar>.
202. www.mtess.gov/dz/mtss_ar_N/.../pr_180308_ar.doc.
203. [www . makktaba. Com](http://www.makktaba.Com) consulter le: 2012/08/01

204. www.investorwords.com/1148/cost.html consulté le: /25
2012/07
205. www.businessdictionary.com/definition/cost.htm consulté le:
2012/07 /25.
206. www.doubleclick.com.eg consulter le:2011/04/26 موقع شبكة
المحاسبين العرب
207. <http://infotechaccoontants.com> منتدى محاسبي تكنولوجيا المعلومات
208. www.hrdiscussion.com/hr2598.html الموارد البشرية
201/05/25.
209. <http://www.andi.dz/ar/?fc=apropos> الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، من
نحن، فيفري، 2010

الملاحق

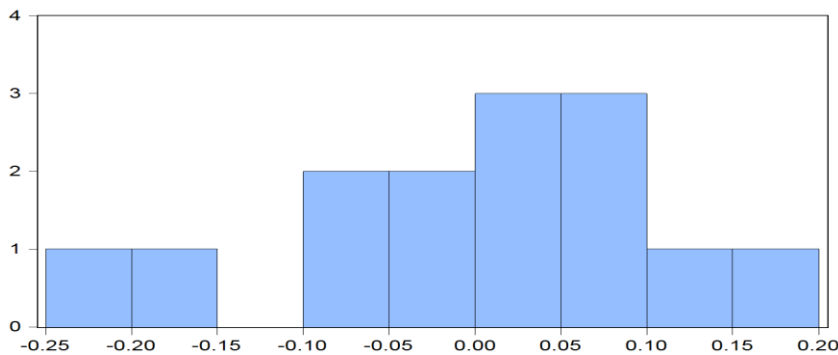
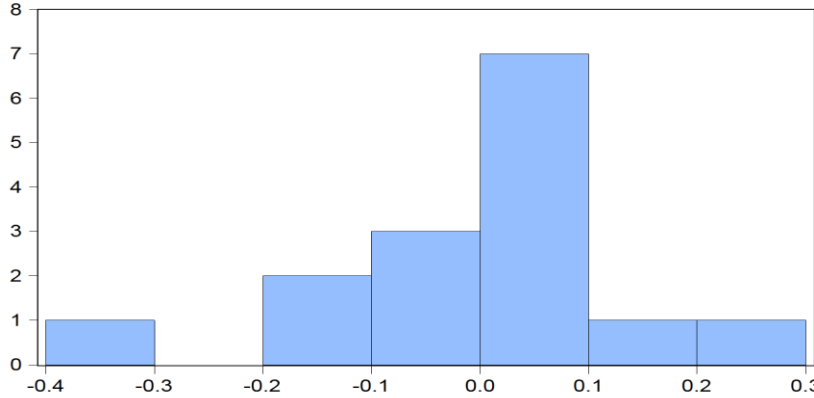
الملاحق

الملحق رقم (01): معطيات الدراسة القياسية

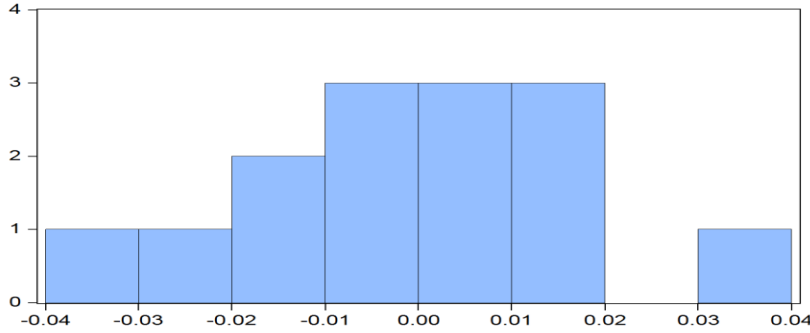
السنوات	(T) Y	L ₁	L ₂	Pk	K 1000) (DA	(DA) W ₁	(DA) W ₂	P
2000	1,047,013	339	519		2000			100
2001	1,105,591	336	564	9919.769417	2000	142491617.21	150753402.09	103.414
2002	1,351,924	323	563	15240.39648	2000	227730268.73	176146722.64	113.657
2003	1,015,019	326	609	6095.291611	3000	135361501.35	142041570.69	129.943
2004	1,825,080	321	599	8282.254804	3000	186793530.18	199299307.87	113.657
2005	2,077,977	364	554	5548.955971	5000	183940312.35	204525969.97	113.657
2006	2 246 886	397	522	7061.263579	5000	214614440.56	182026930.20	113.657
2007	2 341 727	380	546	6390.527692	6241	253282000.18	209360476.29	121.274
2008	2,440,509	418	688	6800.416996	6241	245025037.88	219913625.70	121.274
2009	2,413,861	395	687	6778.573031	6241	258459432.52	231677077.31	121.274
2010	2 224 483	380	661	6959.904309	6241	275848657.46	259540847.86	162.524
2011	2,102,312	376	669	6915.804507	6241	277016773.13	263055838.25	162.524
2012	1,732,035	385	786	6374.639718	6241	249371097.96	263754934.21	162.524
2013	2,070,100	385	779	9161.975026	6241	358409553.01	415786125.03	196.655
2014	2,033,867	392	787	9598.321695	6241	368774121.58	433415943.93	196.655
2015	2,165,250	401	790	10823.74047	6241	406522137.51	475933639.73	203.484

المصدر: وثائق مختلفة من مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف

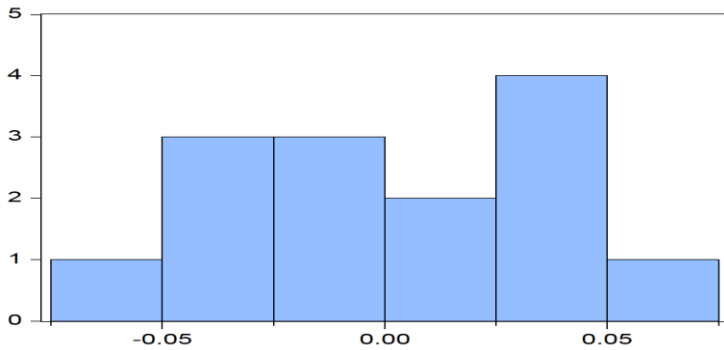
الملحق رقم (02): خصائص السلاسل الزمنية للمتغيرات المدروسة



الملاحق



Series: Residuals	
Sample 2002 2015	
Observations 14	
Mean	-1.33e-15
Median	0.001283
Maximum	0.037515
Minimum	-0.038853
Std. Dev.	0.018888
Skewness	-0.116970
Kurtosis	3.104084
Jarque-Bera	0.038244
Probability	0.981060



Series: Residuals	
Sample 2002 2015	
Observations 14	
Mean	7.60e-16
Median	-0.000474
Maximum	0.054309
Minimum	-0.058764
Std. Dev.	0.036288
Skewness	-0.011743
Kurtosis	1.756343
Jarque-Bera	0.902554
Probability	0.636814

الملحق رقم(03): اختبار الاستقرار للسلسلة الزمنية " الطلب على العمالة المؤهلة (Log L1)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL1

Null Hypothesis: LOGL1 has a unit root				
Exogenous: Constant, Linear Trend				
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic		Prob.*	
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.741717		0.6773	
Test critical values:				
1% level	-4.800080			
5% level	-3.791172			
10% level	-3.342253			
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.				
Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation				
Dependent Variable: D(LOGL1)				
Method: Least Squares				
Date: 09/23/16 Time: 22:29				
Sample (adjusted): 2002 2015				
Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL1(-1)	-0.438988	0.252043	-1.741717	0.1094
C	2.562329	1.461424	1.753309	0.1073
@TREND(2001)	0.005947	0.005186	1.146834	0.2758
R-squared	0.218022	Mean dependent var		0.012632
Adjusted R-squared	0.075844	S.D. dependent var		0.055605
S.E. of regression	0.053455	Akaike info criterion		-2.832551
Sum squared resid	0.031432	Schwarz criterion		-2.695610
Log likelihood	22.82785	Hannan-Quinn criter.		-2.845227
F-statistic	1.533445	Durbin-Watson stat		1.762112
Prob(F-statistic)	0.258565			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL1

Null Hypothesis: LOGL1 has a unit root				
Exogenous: Constant				
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic		Prob.*	
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.306456		0.5955	
Test critical values:				
1% level	-4.004425			
5% level	-3.098896			
10% level	-2.690439			
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.				
Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation				
Dependent Variable: D(LOGL1)				
Method: Least Squares				
Date: 09/23/16 Time: 22:30				
Sample (adjusted): 2002 2015				
Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL1(-1)	-0.227962	0.174489	-1.306456	0.2159
C	1.359829	1.031286	1.318576	0.2119
R-squared	0.124524	Mean dependent var		0.012632
Adjusted R-squared	0.051568	S.D. dependent var		0.055605
S.E. of regression	0.054152	Akaike info criterion		-2.862467
Sum squared resid	0.035190	Schwarz criterion		-2.771173
Log likelihood	22.03727	Hannan-Quinn criter.		-2.870918
F-statistic	1.706827	Durbin-Watson stat		1.965528
Prob(F-statistic)	0.215883			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL1

Null Hypothesis: LOGL1 has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic			0.831114	0.8795
Test critical values:	1% level		-2.740613	
	5% level		-1.968430	
	10% level		-1.604392	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL1) Method: Least Squares Date: 09/23/16 Time: 22:38 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL1(-1)	0.002092	0.002517	0.831114	0.4209
R-squared	-0.002321	Mean dependent var		0.012632
Adjusted R-squared	-0.002321	S.D. dependent var		0.055605
S.E. of regression	0.055670	Akaike info criterion		-2.870018
Sum squared resid	0.040288	Schwarz criterion		-2.824371
Log likelihood	21.09012	Hannan-Quinn criter.		-2.874243
Durbin-Watson stat	2.165899			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on D(LOGL1)

Null Hypothesis: D(LOGL1) has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic			-3.817341	0.0509
Test critical values:	1% level		-4.886426	
	5% level		-3.828975	
	10% level		-3.362984	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL1,2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:51 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LOGL1(-1))	-1.133631	0.296969	-3.817341	0.0034
C	0.041999	0.039316	1.068239	0.3105
@TREND("2001")	-0.002972	0.004407	-0.674306	0.5154
R-squared	0.595264	Mean dependent var		0.004781
Adjusted R-squared	0.514317	S.D. dependent var		0.085039
S.E. of regression	0.059264	Akaike info criterion		-2.614449
Sum squared resid	0.035122	Schwarz criterion		-2.484076
Log likelihood	19.99392	Hannan-Quinn criter.		-2.641247
F-statistic	7.353733	Durbin-Watson stat		2.106499
Prob(F-statistic)	0.010861			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on D(LOGL1)

Null Hypothesis: D(LOGL1) has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic			-3.872492	0.0138
Test critical values:	1% level		-4.057910	
	5% level		-3.119910	
	10% level		-2.701103	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL1,2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:51 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LOGL1(-1))	-1.117497	0.288573	-3.872492	0.0026
C	0.018032	0.016386	1.100503	0.2946
R-squared	0.576861	Mean dependent var		0.004781
Adjusted R-squared	0.538394	S.D. dependent var		0.085039
S.E. of regression	0.057777	Akaike info criterion		-2.723830
Sum squared resid	0.036719	Schwarz criterion		-2.636915
Log likelihood	19.70489	Hannan-Quinn criter.		-2.741695
F-statistic	14.99619	Durbin-Watson stat		2.040088
Prob(F-statistic)	0.002597			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on D(LOGL1)

Null Hypothesis: D(LOGL1) has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic			-3.692460	0.0014
Test critical values:	1% level		-2.754993	
	5% level		-1.970978	
	10% level		-1.603693	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL1,2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:52 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LOGL1(-1))	-1.051177	0.284682	-3.692460	0.0031
R-squared	0.530273	Mean dependent var		0.004781
Adjusted R-squared	0.530273	S.D. dependent var		0.085039
S.E. of regression	0.058283	Akaike info criterion		-2.773225
Sum squared resid	0.040762	Schwarz criterion		-2.729768
Log likelihood	19.02597	Hannan-Quinn criter.		-2.782158
Durbin-Watson stat	1.966106			

الملحق رقم(04): اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " معدل الأجر الحقيقي للعمالة المؤهلة (Log wp1)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP1

Null Hypothesis: LOGWP1 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:52 Sample (adjusted): 2005 2015 Included observations: 11 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP1(-1)	-1.304787	0.303250	-4.302683	0.0077
D(LOGWP1(-1))	0.398433	0.197459	2.017803	0.0996
D(LOGWP1(-2))	0.682881	0.181032	3.772154	0.0130
D(LOGWP1(-3))	0.369680	0.148774	2.484847	0.0555
C	18.73785	4.348765	4.308776	0.0077
@TREND("2001")	0.006855	0.007682	0.892361	0.4131
R-squared	0.827058	Mean dependent var	0.017748	
Adjusted R-squared	0.654115	S.D. dependent var	0.114896	
S.E. of regression	0.067572	Akaike info criterion	-2.248782	
Sum squared resid	0.022830	Schwarz criterion	-2.031748	
Log likelihood	18.36830	Hannan-Quinn criter.	-2.385591	
F-statistic	4.782276	Durbin-Watson stat	2.286230	
Prob(F-statistic)	0.055481			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP1

Null Hypothesis: LOGWP1 has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:52 Sample (adjusted): 2005 2015 Included observations: 11 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP1(-1)	-1.235578	0.288145	-4.288043	0.0052
D(LOGWP1(-1))	0.307806	0.166440	1.849349	0.1139
D(LOGWP1(-2))	0.625406	0.166291	3.760924	0.0094
D(LOGWP1(-3))	0.336282	0.141524	2.376148	0.0551
C	17.80699	4.149519	4.291338	0.0051
R-squared	0.799515	Mean dependent var	0.017748	
Adjusted R-squared	0.665858	S.D. dependent var	0.114896	
S.E. of regression	0.066416	Akaike info criterion	-2.282817	
Sum squared resid	0.026466	Schwarz criterion	-2.101955	
Log likelihood	17.55549	Hannan-Quinn criter.	-2.396825	
F-statistic	5.981843	Durbin-Watson stat	1.879953	
Prob(F-statistic)	0.027387			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP1

Null Hypothesis: LOGWP1 has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:53 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP1(-1)	0.001686	0.004906	0.343533	0.7367
R-squared	-0.001840	Mean dependent var	0.026536	
Adjusted R-squared	-0.001840	S.D. dependent var	0.263352	
S.E. of regression	0.263594	Akaike info criterion	0.239933	
Sum squared resid	0.903261	Schwarz criterion	0.285580	
Log likelihood	-0.679531	Hannan-Quinn criter.	0.235707	
Durbin-Watson stat	3.119645			

الملحق رقم(05): اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " نسبة أجر العمالة المؤهلة إلى سعر رأس المال (Log WPK1)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK1

Null Hypothesis: LOGWPK1 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:53 Sample (adjusted): 2004 2015 Included observations: 12 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK1(-1)	-0.388658	0.143137	-2.715290	0.0300
D(LOGWPK1(-1))	-0.743545	0.274636	-2.707385	0.0303
D(LOGWPK1(-2))	-0.037968	0.272397	-0.139384	0.8931
C	4.317105	1.504071	2.870280	0.0240
@TREND("2001")	-0.018118	0.012530	-1.445958	0.1914
R-squared	0.908821	Mean dependent var	0.043789	
Adjusted R-squared	0.856719	S.D. dependent var	0.141049	
S.E. of regression	0.053391	Akaike info criterion	-2.728023	
Sum squared resid	0.019954	Schwarz criterion	-2.525978	
Log likelihood	21.36814	Hannan-Quinn criter.	-2.802827	
F-statistic	17.44301	Durbin-Watson stat	2.428325	
Prob(F-statistic)	0.000957			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK1

Null Hypothesis: LOGWPK1 has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:54 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK1(-1)	-0.471224	0.059362	-7.938092	0.0000
D(LOGWPK1(-1))	-0.543469	0.111127	-4.890515	0.0006
C	5.001647	0.617744	8.096631	0.0000
R-squared	0.883213	Mean dependent var	0.070899	
Adjusted R-squared	0.859856	S.D. dependent var	0.166708	
S.E. of regression	0.062408	Akaike info criterion	-2.511062	
Sum squared resid	0.038948	Schwarz criterion	-2.380689	
Log likelihood	19.32191	Hannan-Quinn criter.	-2.537860	
F-statistic	37.81313	Durbin-Watson stat	1.569452	
Prob(F-statistic)	0.000022			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK1

Null Hypothesis: LOGWPK1 has a unit root Exogenous: None Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:54 Sample (adjusted): 2005 2015 Included observations: 11 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK1(-1)	-0.002604	0.003093	-0.842073	0.4276
D(LOGWPK1(-1))	-0.462947	0.336649	-1.375162	0.2115
D(LOGWPK1(-2))	0.718902	0.152193	4.723609	0.0021
D(LOGWPK1(-3))	0.367270	0.280016	1.311604	0.2310
R-squared	0.816395	Mean dependent var	0.046364	
Adjusted R-squared	0.737706	S.D. dependent var	0.147637	
S.E. of regression	0.075612	Akaike info criterion	-2.051117	
Sum squared resid	0.040020	Schwarz criterion	-1.906428	
Log likelihood	15.28114	Hannan-Quinn criter.	-2.142323	
Durbin-Watson stat	1.943015			

الملاحق

الملاحق رقم(06): اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " نسبة تكلفة العمالة المؤهلة إلى العمالة غير المؤهلة (Log wr1)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR1

Null Hypothesis: LOGWR1 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic -0.905165 0.9152				
Test critical values:	1% level		-5.124875	
	5% level		-3.933364	
	10% level		-3.420030	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:54 Sample (adjusted): 2005 2015 Included observations: 11 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR1(-1)	-0.390258	0.431145	-0.905165	0.4069
D(LOGWR1(-1))	-0.012615	0.358807	-0.035160	0.9733
D(LOGWR1(-2))	0.022924	0.347266	0.066012	0.9499
D(LOGWR1(-3))	-0.331490	0.226599	-1.462897	0.2034
C	0.194863	0.086329	2.257216	0.0736
@TREND("2001")	-0.021924	0.008646	-2.535802	0.0522
R-squared	0.710475	Mean dependent var	-0.008440	
Adjusted R-squared	0.420950	S.D. dependent var	0.102204	
S.E. of regression	0.077773	Akaike info criterion	-1.967603	
Sum squared resid	0.030243	Schwarz criterion	-1.750570	
Log likelihood	16.82182	Hannan-Quinn criter.	-2.104413	
F-statistic	2.453932	Durbin-Watson stat	2.445408	
Prob(F-statistic)	0.173484			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR1

Null Hypothesis: LOGWR1 has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic -2.132263 0.2362				
Test critical values:	1% level		-4.004425	
	5% level		-3.098896	
	10% level		-2.690439	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:55 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR1(-1)	-0.600903	0.281815	-2.132263	0.0543
C	0.005670	0.036250	0.156412	0.8783
R-squared	0.274773	Mean dependent var	-0.007234	
Adjusted R-squared	0.214337	S.D. dependent var	0.150874	
S.E. of regression	0.133731	Akaike info criterion	-1.054412	
Sum squared resid	0.214607	Schwarz criterion	-0.963118	
Log likelihood	9.380884	Hannan-Quinn criter.	-1.062863	
F-statistic	4.546544	Durbin-Watson stat	1.456675	
Prob(F-statistic)	0.054335			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR1

Null Hypothesis: LOGWR1 has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic -2.221091 0.0300				
Test critical values:	1% level		-2.740613	
	5% level		-1.968430	
	10% level		-1.604392	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR1) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 22:55 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR1(-1)	-0.593544	0.267231	-2.221091	0.0447
R-squared	0.273295	Mean dependent var	-0.007234	
Adjusted R-squared	0.273295	S.D. dependent var	0.150874	
S.E. of regression	0.128615	Akaike info criterion	-1.195232	
Sum squared resid	0.215045	Schwarz criterion	-1.149586	
Log likelihood	9.366627	Hannan-Quinn criter.	-1.199458	
Durbin-Watson stat	1.467618			

الملاحق

الملحق رقم(07): تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة المؤهلة

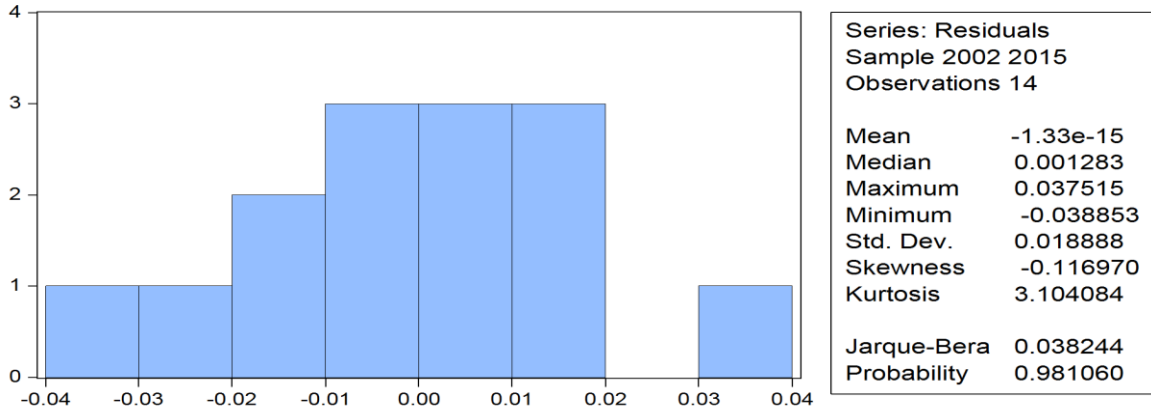
Dependent Variable: LOGL1				
Method: ARDL				
Date: 09/23/16 Time: 22:49				
Sample (adjusted): 2002 2015				
Included observations: 14 after adjustments				
Maximum dependent lags: 1 (Automatic selection)				
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)				
Dynamic regressors (1 lag, automatic): LOGWP1 LOGWPK1 LOGWR1				
Fixed regressors: C				
Number of models evaluated: 8				
Selected Model: ARDL(1, 1, 1, 0)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
LOGL1(-1)	-0.504912	0.214589	-2.352924	0.0509
LOGWP1	0.195965	0.063332	3.094270	0.0175
LOGWP1(-1)	0.246607	0.061081	4.037368	0.0049
LOGWPK1	-0.020478	0.070443	-0.290704	0.7797
LOGWPK1(-1)	0.221893	0.062396	3.556207	0.0093
LOGWR1	-0.012180	0.071134	-0.171232	0.8689
C	0.470079	0.998604	0.470736	0.6521
R-squared	0.949912	Mean dependent var	5.922363	
Adjusted R-squared	0.906980	S.D. dependent var	0.084397	
S.E. of regression	0.025741	Akaike info criterion	-4.174644	
Sum squared resid	0.004638	Schwarz criterion	-3.855116	
Log likelihood	36.22251	Hannan-Quinn criter.	-4.204223	
F-statistic	22.12576	Durbin-Watson stat	1.970001	
Prob(F-statistic)	0.000321			
*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.				

الملحق رقم(08): الاختبارات التشخيصية للنموذج

Correlogram of Residuals

Date: 09/23/16 Time: 22:51						
Sample: 2001 2015						
Included observations: 14						
Q-statistic probabilities adjusted for 1 dynamic regressor						
Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob*	
		1	0.003	0.003	0.0002	0.989
		2	-0.330	-0.330	2.0326	0.362
		3	0.053	0.063	2.0908	0.554
		4	-0.296	-0.458	4.0578	0.398
		5	-0.267	-0.284	5.8327	0.323
		6	0.293	-0.008	8.2422	0.221
		7	0.095	-0.147	8.5286	0.288
		8	-0.109	-0.175	8.9756	0.344
		9	0.057	-0.248	9.1208	0.426
		10	0.060	-0.033	9.3198	0.502
		11	-0.082	-0.102	9.8276	0.546
		12	0.034	-0.090	9.9578	0.620
*Probabilities may not be valid for this equation specification.						

الملاحق



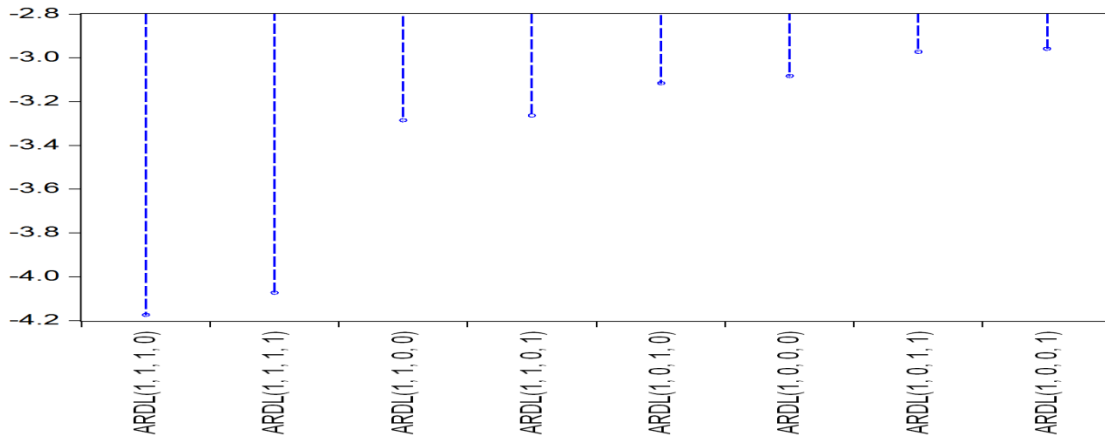
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.894173	Prob. F(2,5)	0.4656
Obs*R-squared	3.688208	Prob. Chi-Square(2)	0.1582

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	0.276250	Prob. F(1,11)	0.6096
Obs*R-squared	0.318479	Prob. Chi-Square(1)	0.5725

Akaike Information Criteria



Model Selection Criteria Table

Dependent Variable: LOGL1

Date: 09/23/16 Time: 22:53

Sample: 2001 2015

Included observations: 14

Model	LogL	AIC*	BIC	HQ	Adj. R-sq	Specification
2	36.222511	-4.174644	-3.855116	-4.204223	0.906980	ARDL(1, 1, 1, 0)
1	36.509916	-4.072845	-3.707670	-4.106649	0.895842	ARDL(1, 1, 1, 1)
4	28.998549	-3.285507	-3.011625	-3.310860	0.771559	ARDL(1, 1, 0, 0)
3	29.841237	-3.263034	-2.943505	-3.292612	0.768535	ARDL(1, 1, 0, 1)
6	27.804606	-3.114944	-2.841062	-3.140296	0.729075	ARDL(1, 0, 1, 0)
8	26.581724	-3.083103	-2.854869	-3.104231	0.713208	ARDL(1, 0, 0, 0)
5	27.805267	-2.972181	-2.652652	-3.001759	0.690400	ARDL(1, 0, 1, 1)
7	26.704176	-2.957739	-2.683858	-2.983092	0.682954	ARDL(1, 0, 0, 1)

الملاحق

ARDL Bounds Test		
Date: 09/23/16 Time: 22:54		
Sample: 2002 2015		
Included observations: 14		
Null Hypothesis: No long-run relationships exist		
Test Statistic	Value	k
F-statistic	11.61646	3
Critical Value Bounds		
Significance	I0 Bound	I1 Bound
10%	2.37	3.2
5%	2.79	3.67
2.5%	3.15	4.08
1%	3.65	4.66

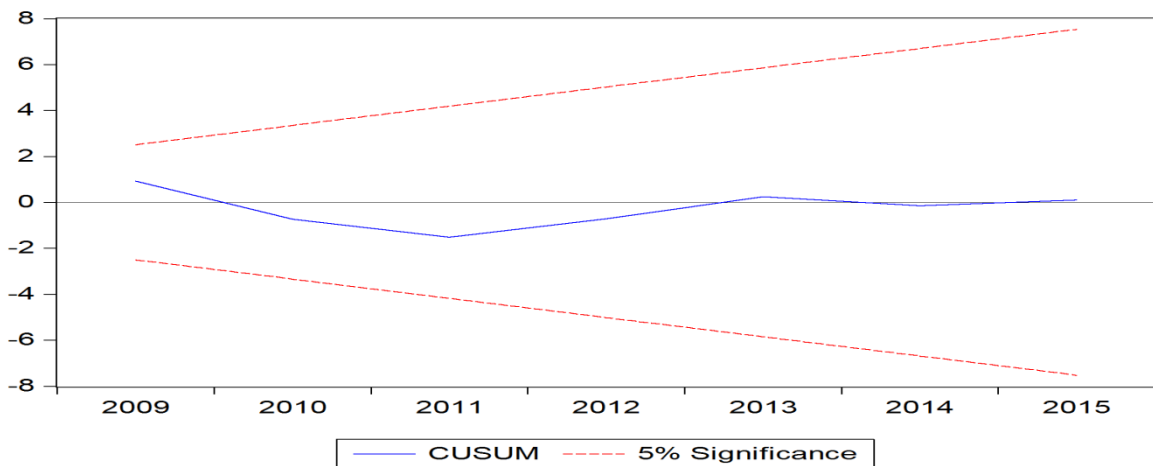
ARDL Cointegrating And Long Run Form				
Dependent Variable: LOGL1				
Selected Model: ARDL(1, 1, 1, 0)				
Date: 09/23/16 Time: 22:55				
Sample: 2001 2015				
Included observations: 14				
Cointegrating Form				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LOGWP1)	0.187188	0.039047	4.793865	0.0020
D(LOGWPK1)	-0.017663	0.037542	-0.470472	0.6523
D(LOGWR1)	0.012050	0.055626	0.216632	0.8347
CointEq(-1)	-1.506054	0.166831	-9.027426	0.0000
Cointeq = LOGL1 - (0.2941*LOGWP1 + 0.1338*LOGWPK1 - 0.0081*LOGWR1 + 0.3124)				
Long Run Coefficients				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP1	0.294085	0.057062	5.153785	0.0013
LOGWPK1	0.133838	0.025405	5.268264	0.0012
LOGWR1	-0.008094	0.047491	-0.170426	0.8695
C	0.312363	0.661314	0.472337	0.6511

Estimation Command:
 =====
 ARDL(DEPLAGS=1, REGLAGS=1) LOGL1 LOGWP1 LOGWPK1 LOGWR1 @

Estimation Equation:
 =====
 $LOGL1 = C(1)*LOGL1(-1) + C(2)*LOGWP1 + C(3)*LOGWP1(-1) + C(4)*LOGWPK1 + C(5)*LOGWPK1(-1) + C(6)*LOGWR1 + C(7)$

Substituted Coefficients:
 =====
 $LOGL1 = -0.504912393645*LOGL1(-1) + 0.195964871446*LOGWP1 + 0.246606708979*LOGWP1(-1) - 0.0204779943097*LOGWPK1 + 0.221892531059*LOGWPK1(-1) - 0.0121804016751*LOGWR1 + 0.470078633551$

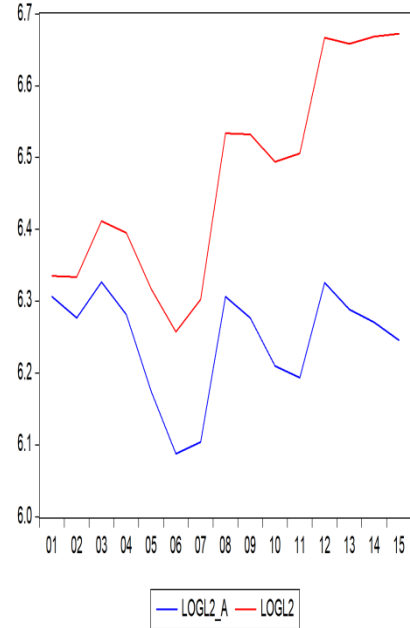
Cointegrating Equation:
 $D(LOGL1) = 0.187187923992*D(LOGWP1) - 0.017662660569*D(LOGWPK1) + 0.012050300066*(LOGL1 - (0.29408461*LOGWP1(-1) + 0.13383805*LOGWPK1(-1) - 0.00809376*LOGWR1(-1) + 0.31236279) - 1.506053522056*CointEq(-1))$



الملحق رقم(09): اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " الطلب على العمالة غير المؤهلة "(Log L2)

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL2

Null Hypothesis: LOGL2 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:01 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL2(-1)	-0.865223	0.313455	-2.760278	0.0221
D(LOGL2(-1))	0.437679	0.288653	1.516281	0.1638
C	5.396898	1.950938	2.766309	0.0219
@TREND("2001")	0.026714	0.010672	2.503190	0.0337
R-squared	0.461537	Mean dependent var	0.026058	
Adjusted R-squared	0.282050	S.D. dependent var	0.086855	
S.E. of regression	0.073594	Akaike info criterion	-2.132849	
Sum squared resid	0.048745	Schwarz criterion	-1.959018	
Log likelihood	17.86352	Hannan-Quinn criter.	-2.168579	
F-statistic	2.571416	Durbin-Watson stat	1.861683	
Prob(F-statistic)	0.119062			



Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL2_A

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL2_A

Null Hypothesis: LOGL2_A has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:06 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL2_A(-1)	-0.865223	0.313455	-2.760278	0.0221
D(LOGL2_A(-1))	0.437679	0.288653	1.516281	0.1638
C	5.380924	1.955192	2.752120	0.0224
@TREND("2001")	0.002136	0.005523	0.386741	0.7079
R-squared	0.461537	Mean dependent var	-0.002349	
Adjusted R-squared	0.282050	S.D. dependent var	0.086855	
S.E. of regression	0.073594	Akaike info criterion	-2.132849	
Sum squared resid	0.048745	Schwarz criterion	-1.959018	
Log likelihood	17.86352	Hannan-Quinn criter.	-2.168579	
F-statistic	2.571416	Durbin-Watson stat	1.861683	
Prob(F-statistic)	0.119062			

Null Hypothesis: LOGL2_A has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:				
1% level				
5% level				
10% level				
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:06 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL2_A(-1)	-0.860161	0.299569	-2.871330	0.0166
D(LOGL2_A(-1))	0.449621	0.274522	1.637831	0.1325
C	5.366457	1.869865	2.869970	0.0167
R-squared	0.452589	Mean dependent var	-0.002349	
Adjusted R-squared	0.343106	S.D. dependent var	0.086855	
S.E. of regression	0.070395	Akaike info criterion	-2.270213	
Sum squared resid	0.049555	Schwarz criterion	-2.139840	
Log likelihood	17.75638	Hannan-Quinn criter.	-2.297011	
F-statistic	4.133899	Durbin-Watson stat	1.852341	
Prob(F-statistic)	0.049155			

الملاحق

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGL2_A

Null Hypothesis: LOGL2_A has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic	Prob.*		
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:	1% level	-2.740613		
	5% level	-1.968430		
	10% level	-1.604392		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGL2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:06 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGL2_A(-1)	-0.000782	0.003584	-0.218125	0.8307
R-squared	0.000771	Mean dependent var	-0.004337	
Adjusted R-squared	0.000771	S.D. dependent var	0.083778	
S.E. of regression	0.083746	Akaike info criterion	-2.053304	
Sum squared resid	0.091174	Schwarz criterion	-2.007657	
Log likelihood	15.37313	Hannan-Quinn criter.	-2.057529	
Durbin-Watson stat	1.916361			

الملاحق رقم(10): اختبار الاستقرار للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة للمستوى العام للأسعار (Log WP2)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP2

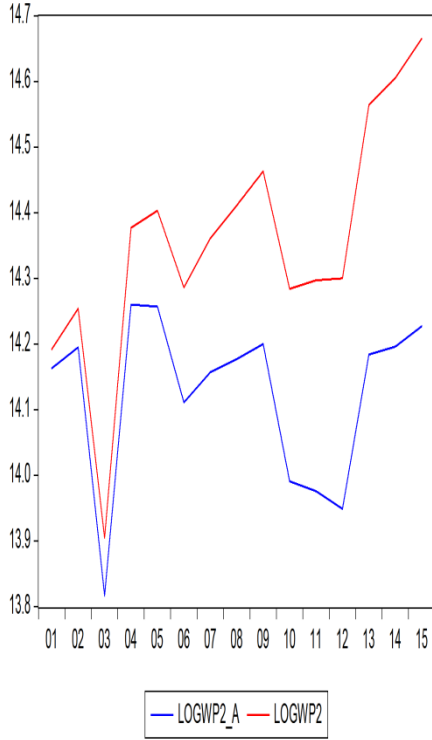
Null Hypothesis: LOGWP2 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic	Prob.*		
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:	1% level	-4.800080		
	5% level	-3.791172		
	10% level	-3.342253		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:06 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP2(-1)	-1.007050	0.309423	-3.254607	0.0077
C	14.24032	4.376616	3.253728	0.0077
@TREND("2001")	0.030722	0.012562	2.445712	0.0325
R-squared	0.496012	Mean dependent var	0.033770	
Adjusted R-squared	0.404377	S.D. dependent var	0.189241	
S.E. of regression	0.146050	Akaike info criterion	-0.822327	
Sum squared resid	0.234636	Schwarz criterion	-0.685387	
Log likelihood	8.756292	Hannan-Quinn criter.	-0.835004	
F-statistic	5.412952	Durbin-Watson stat	1.969452	
Prob(F-statistic)	0.023084			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP2_A

Null Hypothesis: LOGWP2_A has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic	Prob.*		
Augmented Dickey-Fuller test statistic				
Test critical values:	1% level	-4.800080		
	5% level	-3.791172		
	10% level	-3.342253		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:09 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP2_A(-1)	-1.007050	0.309423	-3.254607	0.0077
C	14.21107	4.376616	3.247046	0.0078
@TREND("2001")	0.001271	0.009739	0.130501	0.8985
R-squared	0.496012	Mean dependent var	0.004525	
Adjusted R-squared	0.404377	S.D. dependent var	0.189241	
S.E. of regression	0.146050	Akaike info criterion	-0.822327	
Sum squared resid	0.234636	Schwarz criterion	-0.685387	
Log likelihood	8.756292	Hannan-Quinn criter.	-0.835004	
F-statistic	5.412952	Durbin-Watson stat	1.969452	
Prob(F-statistic)	0.023084			

الملاحق

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWP2_A

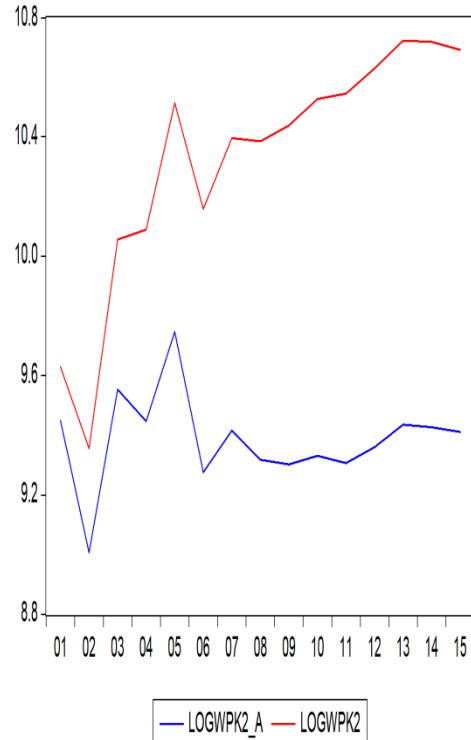


Null Hypothesis: LOGWP2_A has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic	Prob.*		
Augmented Dickey-Fuller test statistic	0.066659	0.6876		
Test critical values:	1% level	-2.740613		
	5% level	-1.968430		
	10% level	-1.604392		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWP2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:10 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWP2_A(-1)	0.000239	0.003583	0.066659	0.9479
R-squared	-0.000274	Mean dependent var	0.004525	
Adjusted R-squared	-0.000274	S.D. dependent var	0.189241	
S.E. of regression	0.189267	Akaike info criterion	-0.422565	
Sum squared resid	0.465687	Schwarz criterion	-0.376919	
Log likelihood	3.957958	Hannan-Quinn criter.	-0.426791	
Durbin-Watson stat	2.814068			

الملاحق رقم(11): اختبار الاستقرار للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لسعر رأس المال (Log WPK2)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK2

Null Hypothesis: LOGWPK2 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic	Prob.*		
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.822842	0.0128		
Test critical values:	1% level	-4.992279		
	5% level	-3.875302		
	10% level	-3.388330		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:10 Sample (adjusted): 2004 2015 Included observations: 12 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK2(-1)	-1.337699	0.277367	-4.822842	0.0019
D(LOGWPK2(-1))	0.020353	0.166449	0.122275	0.9061
D(LOGWPK2(-2))	0.229036	0.131431	1.742632	0.1249
C	13.38033	2.739468	4.884280	0.0018
@TREND("2001")	0.071055	0.019452	3.652863	0.0081
R-squared	0.872955	Mean dependent var	0.052911	
Adjusted R-squared	0.800358	S.D. dependent var	0.181439	
S.E. of regression	0.081070	Akaike info criterion	-1.892683	
Sum squared resid	0.046006	Schwarz criterion	-1.690638	
Log likelihood	16.35610	Hannan-Quinn criter.	-1.967487	
F-statistic	12.02465	Durbin-Watson stat	2.654418	
Prob(F-statistic)	0.002964			



Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK2_A

Null Hypothesis: LOGWPK2_A has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic -3.287466 0.0396				
Test critical values:				
	1% level		-4.121990	
	5% level		-3.144920	
	10% level		-2.713751	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:16 Sample (adjusted): 2004 2015 Included observations: 12 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK2_A(-1)	-1.222003	0.371716	-3.287466	0.0111
D(LOGWPK2_A(-1))	0.426457	0.288006	1.480721	0.1770
D(LOGWPK2_A(-2))	0.499843	0.186073	2.686272	0.0277
C	11.47207	3.490295	3.286848	0.0111
R-squared	0.765531	Mean dependent var	-0.011933	
Adjusted R-squared	0.677606	S.D. dependent var	0.181205	
S.E. of regression	0.102888	Akaike info criterion	-1.449149	
Sum squared resid	0.084688	Schwarz criterion	-1.287514	
Log likelihood	12.69490	Hannan-Quinn criter.	-1.508992	
F-statistic	8.706570	Durbin-Watson stat	2.156146	
Prob(F-statistic)	0.006702			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK2_A

Null Hypothesis: LOGWPK2_A has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic -3.492087 0.0866				
Test critical values:				
	1% level		-4.992279	
	5% level		-3.875302	
	10% level		-3.388330	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:16 Sample (adjusted): 2004 2015 Included observations: 12 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK2_A(-1)	-1.370499	0.392458	-3.492087	0.0101
D(LOGWPK2_A(-1))	0.457582	0.286374	1.597846	0.1541
D(LOGWPK2_A(-2))	0.507914	0.184236	2.756862	0.0282
C	12.95479	3.714345	3.487773	0.0102
@TREND("2001")	-0.010181	0.009398	-1.083378	0.3145
R-squared	0.799200	Mean dependent var	-0.011933	
Adjusted R-squared	0.684457	S.D. dependent var	0.181205	
S.E. of regression	0.101789	Akaike info criterion	-1.437495	
Sum squared resid	0.072527	Schwarz criterion	-1.235451	
Log likelihood	13.62497	Hannan-Quinn criter.	-1.512299	
F-statistic	6.965143	Durbin-Watson stat	2.164208	
Prob(F-statistic)	0.013776			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWPK2_A

Null Hypothesis: LOGWPK2_A has a unit root Exogenous: None Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
			t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic 0.637309 0.8406				
Test critical values:				
	1% level		-2.754993	
	5% level		-1.970978	
	10% level		-1.603693	
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 13				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWPK2_A) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:16 Sample (adjusted): 2003 2015 Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWPK2_A(-1)	0.003095	0.004856	0.637309	0.5370
D(LOGWPK2_A(-1))	-0.644347	0.177415	-3.631864	0.0039
R-squared	0.543515	Mean dependent var	0.031094	
Adjusted R-squared	0.502017	S.D. dependent var	0.232736	
S.E. of regression	0.164237	Akaike info criterion	-0.634374	
Sum squared resid	0.296712	Schwarz criterion	-0.547459	
Log likelihood	6.123434	Hannan-Quinn criter.	-0.652239	
Durbin-Watson stat	1.103542			

الملاحق

الملحق رقم(12): اختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية " التكلفة النسبية لأجر العمالة غير المؤهلة بالنسبة لأجر العمالة المؤهلة (Log WR2)"

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR2

Null Hypothesis: LOGWR2 has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic		Prob.*	
Augmented Dickey-Fuller test statistic -0.905165 0.9152				
Test critical values:	1% level	-5.124875		
	5% level	-3.933364		
	10% level	-3.420030		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:17 Sample (adjusted): 2005 2015 Included observations: 11 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR2(-1)	-0.390257	0.431145	-0.905165	0.4069
D(LOGWR2(-1))	-0.012616	0.358807	-0.035160	0.9733
D(LOGWR2(-2))	0.022923	0.347266	0.066011	0.9499
D(LOGWR2(-3))	-0.331491	0.226598	-1.462899	0.2034
C	-0.194863	0.086329	-2.257216	0.0736
@TREND("2001")	0.021924	0.008646	2.535803	0.0522
R-squared	0.710475	Mean dependent var	0.008440	
Adjusted R-squared	0.420950	S.D. dependent var	0.102204	
S.E. of regression	0.077773	Akaike info criterion	-1.967605	
Sum squared resid	0.030243	Schwarz criterion	-1.750571	
Log likelihood	16.82182	Hannan-Quinn criter.	-2.104414	
F-statistic	2.453935	Durbin-Watson stat	2.445407	
Prob(F-statistic)	0.173484			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR2

Null Hypothesis: LOGWR2 has a unit root Exogenous: Constant Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic		Prob.*	
Augmented Dickey-Fuller test statistic -2.132263 0.2362				
Test critical values:	1% level	-4.004425		
	5% level	-3.098896		
	10% level	-2.690439		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:17 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR2(-1)	-0.600903	0.281815	-2.132263	0.0543
C	-0.005670	0.036250	-0.156412	0.8783
R-squared	0.274773	Mean dependent var	0.007234	
Adjusted R-squared	0.214338	S.D. dependent var	0.150874	
S.E. of regression	0.133731	Akaike info criterion	-1.054412	
Sum squared resid	0.214607	Schwarz criterion	-0.963118	
Log likelihood	9.380883	Hannan-Quinn criter.	-1.062863	
F-statistic	4.546545	Durbin-Watson stat	1.456675	
Prob(F-statistic)	0.054335			

Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test on LOGWR2

Null Hypothesis: LOGWR2 has a unit root Exogenous: None Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)				
	t-Statistic		Prob.*	
Augmented Dickey-Fuller test statistic -2.221091 0.0300				
Test critical values:	1% level	-2.740613		
	5% level	-1.968430		
	10% level	-1.604392		
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 14				
Augmented Dickey-Fuller Test Equation Dependent Variable: D(LOGWR2) Method: Least Squares Date: 09/24/16 Time: 23:17 Sample (adjusted): 2002 2015 Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOGWR2(-1)	-0.593544	0.267231	-2.221091	0.0447
R-squared	0.273295	Mean dependent var	0.007234	
Adjusted R-squared	0.273295	S.D. dependent var	0.150874	
S.E. of regression	0.128615	Akaike info criterion	-1.195232	
Sum squared resid	0.215045	Schwarz criterion	-1.149585	
Log likelihood	9.366626	Hannan-Quinn criter.	-1.199458	
Durbin-Watson stat	1.467618			

الملاحق

الملحق رقم(13): تقدير نموذج أثر التكلفة النسبية للطلب على العمالة غير المؤهلة

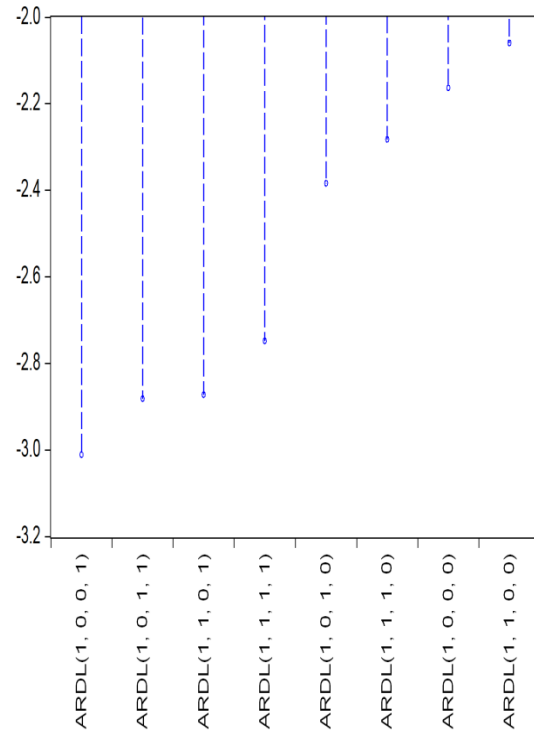
Dependent Variable: LOGL2_A				
Method: ARDL				
Date: 09/24/16 Time: 23:28				
Sample (adjusted): 2002 2015				
Included observations: 14 after adjustments				
Maximum dependent lags: 1 (Automatic selection)				
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)				
Dynamic regressors (1 lag, automatic): LOGWP2_A LOGWPK2_A LOGW				
Fixed regressors: C				
Number of models evaluated: 8				
Selected Model: ARDL(1, 0, 0, 1)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
LOGL2_A(-1)	0.291653	0.198364	1.470293	0.1797
LOGWP2_A	0.171551	0.127358	1.347002	0.2149
LOGWPK2_A	-0.454976	0.128251	-3.547547	0.0075
LOGWR2	0.693757	0.175874	3.944612	0.0043
LOGWR2(-1)	-0.573498	0.155832	-3.680240	0.0062
C	6.262339	2.313993	2.706291	0.0268
R-squared	0.775590	Mean dependent var	6.240588	
Adjusted R-squared	0.635334	S.D. dependent var	0.076603	
S.E. of regression	0.046259	Akaike info criterion	-3.011610	
Sum squared resid	0.017119	Schwarz criterion	-2.737729	
Log likelihood	27.08127	Hannan-Quinn criter.	-3.036963	
F-statistic	5.529803	Durbin-Watson stat	1.927844	
Prob(F-statistic)	0.017020			
*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.				

الملحق رقم(14): الاختبارات التشخيصية للنموذج

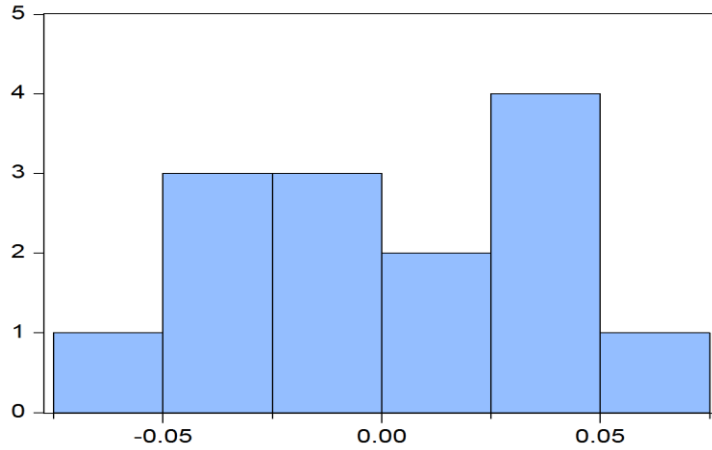
Correlogram of Residuals

Date: 09/24/16 Time: 23:29						
Sample: 2001 2015						
Included observations: 14						
Q-statistic probabilities adjusted for 1 dynamic regressor						
Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob*	
		1	-0.043	-0.043	0.0325	0.857
		2	-0.129	-0.131	0.3444	0.842
		3	0.176	0.167	0.9722	0.808
		4	0.215	0.221	2.0081	0.734
		5	-0.288	-0.249	4.0762	0.538
		6	0.055	0.063	4.1611	0.655
		7	-0.104	-0.259	4.5090	0.720
		8	-0.219	-0.206	6.3069	0.613
		9	-0.036	0.029	6.3660	0.703
		10	0.060	-0.030	6.5697	0.765
		11	-0.093	0.109	7.2096	0.782
		12	-0.034	-0.025	7.3390	0.834
*Probabilities may not be valid for this equation specification.						

Akaike Information Criteria



الملاحق



Series: Residuals
Sample 2002 2015
Observations 14

Mean	7.60e-16
Median	-0.000474
Maximum	0.054309
Minimum	-0.058764
Std. Dev.	0.036288
Skewness	-0.011743
Kurtosis	1.756343
Jarque-Bera	0.902554
Probability	0.636814

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.110191	Prob. F(2,6)	0.8974
Obs*R-squared	0.496005	Prob. Chi-Square(2)	0.7804

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	0.031916	Prob. F(1,11)	0.8615
Obs*R-squared	0.037610	Prob. Chi-Square(1)	0.8462

Model Selection Criteria Table
Dependent Variable: LOGL2_A
Date: 09/24/16 Time: 23:29
Sample: 2001 2015
Included observations: 14

Model	LogL	AIC*	BIC	HQ	Adj. R-sq	Specification
7	27.081273	-3.011610	-2.737729	-3.036963	0.635334	ARDL(1, 0, 0, 1)
5	27.167363	-2.881052	-2.561523	-2.910630	0.588333	ARDL(1, 0, 1, 1)
3	27.110767	-2.872967	-2.553438	-2.902545	0.584991	ARDL(1, 1, 0, 1)
1	27.238002	-2.748286	-2.383110	-2.782090	0.524544	ARDL(1, 1, 1, 1)
6	22.685276	-2.383611	-2.109729	-2.408964	0.316667	ARDL(1, 0, 1, 0)
2	22.980484	-2.282926	-1.963398	-2.312505	0.251298	ARDL(1, 1, 1, 0)
8	20.146628	-2.163804	-1.935569	-2.184931	0.127063	ARDL(1, 0, 0, 0)
4	20.412772	-2.058967	-1.785086	-2.084320	0.054583	ARDL(1, 1, 0, 0)

ARDL Bounds Test

Date: 09/24/16 Time: 23:31
Sample: 2002 2015
Included observations: 14
Null Hypothesis: No long-run relationships exist

Test Statistic	Value	k
F-statistic	1.376723	3

Critical Value Bounds

Significance	I0 Bound	I1 Bound
10%	2.37	3.2
5%	2.79	3.67
2.5%	3.15	4.08
1%	3.65	4.66