



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي لعين تموشنت
معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم
التسيير



قسم العلوم الاقتصادية
المؤسسات
تخصص: اقتصاد و تسيير

مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

بعنوان:

محددات الأجر الأدنى في الجزائر

دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة (1980-2015)

تحت إشراف

- زدون جمال

من إعداد الطالبين:

الدكتور:

- جو عزة عبيد ايمان

- زايد سمية

أعضاء اللجنة:

بن سبع إلياس.....رئيسا

زدون جمال.....مشرفا

أوجامع إبراهيم.....ممتحنا

السنة الجامعية 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي
الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا
فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

[سورة المجادلة: الآية 11]

شكر و عرفان

أول من يشكر و يحمد هو الله العلي القهار ,الأول والآخر الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى وأنار دروبنا, فله جزيل الحمد والثناء العظيم, هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله "محمد بن عبد الله" عليه أزكى الصلوات وأطهر التسليم, أرسله بقرانه المبين, فعلمنا ما لم نعلم, وحثنا على طلب العلم أينما وجد. لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق

التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع. والشكر موصول إلى كل أستاذ أفادنا بعلمه من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة كما نرفع كلمة

شكر إلى الدكتور المشرف "زدون جمال" لقبوله الإشراف على هذا العمل

و على جهده ومساعدته وتوجيهاته القيمة كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد, ونشكر كل أساتذة وعمال معهد العلوم الاقتصادية.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد, والعفاف والغنى, وأن يجعلنا هداة مهتدين

إهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين أهدي ثمرة نجاحي و جهدي:
إلى أمي الحبيبة التي غمرتني بدعواتها و حنانها و التي طالما تمننت نجاحي و تفوقني في الحياة
إلى النبع الطاهر الذي استمددت حياتي ووجودي أبي حبيبي الذي أفخر به دائما عندما يختتم اسمي باسمه
إلى اخوتي الذين طالما شاركوني دفة العائلة و دعموني لإتمام هذا العمل المتواضع و هيبه، سهيلة، رضا
و أمينة

إلى من تحمل رمز الطيبة و الحنان و الطيبة رحمها الله

إلى أحبائي الصغار سهام، سامي و إلياس

إلى من تعبت معي لإتمام هذا العمل و زميلتي في مشواري الجامعي سمية

إلى من علموني معنى الصداقة الحقيقية و شاركوني أحزاني و أفراحي أحلام و إسلام شكرا لكل اللحظات
التي

التي عشناها معا فكلماتي لا تكفي لأعبر عن حبي لكن

إلى كل الأهل و الأقارب و بالأخص عائلة بوعزة عبيد

إلى من حملهم قلبي و لم تحملهم ورقتي

إلى أساتذتي الكرام

إيمان

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لنعمة طيبة و نافعة نعمة العلم و البصيرة، الحمد لله الذي لا تتم النعم إلا بحمده و الصلاة و السلام على رسوله خاتم النبيين والمرسلين محمد رسول الله "صلى الله عليه و سلم" أما بعد :

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى أعلى ما لدي في هذه الحياة

إلى من لا تكفيني حياتي لرد جميلها، إلى منبع العطف و بحر الحنان الذي لا ينتهي أبداً

إلى التي أول ما نطقت وأول من أحببت وأولى الناس بصحبتني، إلى من أنارت لي درب النجاح و سبورت لي رؤية المستقبل الواعد إلى التي كانت و ما زالت رمزا للحنان و العطاء المتواصل، إلى مثلي الأعلى التي

دفعتنني إلى معترك الحياة بثقة و اعتزاز ملكتي الغالية **أمي**

إلى من تعبت و سهرت على هذا العمل **إيمان** إليك يا زميلتي .

إلى من هي خالتي و أختي **أمينة** و إلى حبيباتي **بسمة**، **فاطمة** و **أشرف** إلى أصدقائي و زملائي بقسمة التخرج إلى كل من ساهم في انجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

إلى من نساها قلبي ولم ينسها قلبي.

سسمية



الفهرس العام

الفهرس العام

الصفحة	العنوان
	الدعاء
	الشكر و التقدير
	الإهداء
	الفهرس العام
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	المقدمة العامة
	الفصل الأول: المقاربة النظرية للأجر الأدنى
	مقدمة الفصل
	I. ماهية الأجر
	I.1. مفاهيم عامة للأجر و أهميته
	I.1.1. مفهوم الأجر
	I.1.2. أهمية الأجر
	I.2. أنواع الأجر
	I.3. أشكال الأجر
	I.4. خصائص و أهداف الأجر
	I.4.1. خصائص الأجر
	I.4.2. أهداف الأجر
	II. النظريات المفسرة للأجر
	II.1. النظريات التقليدية للأجر
	II.1.1. نظرية حد الكفاف
	II.1.2. نظرية رصيد الأجر
	II.2. النظريات الحديثة للأجر
	II.2.1. نظرية الإنتاجية الحدية
	II.2.2. نظرية العرض و الطلب
	II.3.2. نظرية المساومة الجماعية
	III. ماهية الحد الأدنى للأجر
	III.1. مفهوم الحد الأدنى للأجر
	III.2. معايير تحديد الأجر الأدنى و دورية تعديله
	III.2.1. معايير تحديد الأجر الأدنى
	III.2.2. دورية تعديل الأجر الأدنى
	III.3. محددات الأجر الأدنى الاقتصادية
	III.3.1. البطالة
	III.3.2. التضخم

	III.3.3. الإنتاجية
	III.3.3.1. الإنتاجية المتوسطة
	III.3.3.2. الإنتاجية الحدية
	III.3.4. الناتج الداخلي الخام
	III.4. محددات أخرى
	III.4.1. سوق العمل
	III.4.1.1. عرض العمل
	III.4.1.1. الطلب على العمل
	III.4.2. الاستثمار في رأس المال البشري
	خاتمة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
	مقدمة الفصل الثاني
	I. الدراسات الوطنية
	I.1. دراسة بوخروبة كلثوم
	I.2. دراسة بوشارب لامية
	I.3. دراسة زيان كريمة، قلي توفيق
	I.4. دراسة سوفلي خديجة، لحول حنان
	I.5. دراسة زدون جمال
	I.6. دراسة علية حمزة
	I.7. دراسة بن صديق محمد
	I.8. دراسة مولود نورين
	I.9. دراسة عودة لعريقي
	I.10. دراسة جادلي سمير
	I.11. دراسة سراج وهيبة
	I.12. دراسة مارية فلاح
	II. دراسات الدول العربية
	II.1. دراسة هديل حسن صالح أبو حمدة
	II.2. دراسة ماجد حسني صبيح
	II.3. دراسة ذو النون محمد حامد عثمان
	II.4. دراسة سومر أديب ناصر
	III. دراسات أجنبية
	III.1. دراسة Samuel S.Parashina
	III.2. دراسة Kashab Bahattrai
	III.3. دراسة Sallahuddin Hassan, Mohd Zaini Abd Karim, Sok-Gee Chan
	III.4. دراسة Miguel.NFoguel ,Lauro Ramos, Fransisco Carneiro

	5.III.دراسة Hala Fares,Alaa Ibrahim
	خاتمة الفصل الثاني
	الفصل الثالث:دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
	I.دراسة تحليلية لتطور الأجر الأدنى و محددياته في الجزائر
	1.I.دراسة تحليلية لتطور الأجر الأدنى في الجزائر
	2.I.دراسة تحليلية لتطور محدديات الأجر الأدنى في الجزائر
	1.2.I.التضخم
	2.2.I.البطالة
	3.2.I.الناتج الداخلي الخام
	3.I.الأجور
	II.دراسة قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
	1.II.البيانات المستخدمة في تقدير النموذج
	2.II.الصياغة الرياضية للنموذج
	3.II.الطريقة المستخدمة في تقدير النموذج
	4.II.دراسة استقرارية السلاسل الزمنية
	5.II.منهجية التكامل المشترك باستعمال طريقة JOHANSEN
	6.II.منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMOLS
	7.II.التحليل الاقتصادي للنموذج المقدر
	خاتمة الفصل الثالث
	الخاتمة العامة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	العلاقة بين معدل النمو الاسمي للأجور و معدل البطالة	01
22	تضخم التكاليف مع تحقيق مستوى عال من التوظيف	02
57	تطور معدل الأجر الأدنى للفترة (1980-2015)	03
60	تطور معدل التضخم في الفترة (1980-2015)	04
61	تطور معدل البطالة للفترة (1980-2015)	05
62	تطور معدلات الناتج الداخلي الخام للفترة (1980-2015)	06
63	تطور الأجور في الجزائر في الفترة (1980-2015)	07

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
58	دراسة وصفية لتطور الأجر الأدنى في (1980-2015)	01
60	دراسة وصفية لتطور محددات الأجر الأدنى في الفترة (1980-2015)	02
66	اختبار ADF	03
67	اختبار PHILIP PERRON	04
68	اختبار التكامل المتزامن JOHANSEN	05
70	مقدرات معلمات الأجل الطويل باستخدام طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا	06

تمهيد

يعتبر النمو الاقتصادي و التنمية من بين أهم القضايا التي نالت مساحات واسعة من الدراسات و الأبحاث وشغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين مثل آدم سميث و شومبتر، حيث تعتبر التنمية الاقتصادية خطوة مهمة تسعى جميع دول العالم إلى تحقيقها باعتبارها خطوة مهمة للتطور و النجاح نحو الأفضل و باعتبارها أيضا العامل الأساسي و المعيار المعتمد عليه في قياس رقي و تقدم المجتمعات، فكلما كانت قوتها و نشاطها الاقتصادي متطور، كلما زادت حظوظها في تولي درجات أعلى من التقدم خاصة بالنسبة للدول النامية، فالتنمية الاقتصادية عبارة عن العملية التي يحدث من خلالها التغيير في هيكل الإنتاج و نوعية السلع و الخدمات المنتجة و كذلك تحقيق كفاءة و قدرة العامل في توزيع الدخل بطريقة أفضل، و من بين الدول التي تسعى إلى تحقيق النمو الاقتصادي و التنمية هي الجزائر خاصة بعد استقلالها، حيث سعت إلى انتهاج عدة أساليب و سياسات تنموية قصد معالجة الاختلالات التي عانى منها اقتصادها في تلك الفترة و قد قامت بعدة إصلاحات شاملة مست مختلف القطاعات خاصة بعد أزمة البترول سنة 1986 و التي كان لها تأثير سلبي على الاقتصاد الجزائري باعتبارها دولة ريعية كل هذا كان له تأثير على العديد من العوامل من بينها دخل الفرد الذي يعتبر أحد المؤشرات لقياس التنمية الاقتصادية فهو المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه الفرد في تلبية احتياجاته من غذاء و تعليم و صحة.

يعتبر موضوع الأجور من المواضيع الهامة التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف العديد من الاقتصاديين و الباحثين و ذلك لما لها من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين و من بين أهم العوامل التي تؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي و التطور الاقتصادي، كما تعتبر المحفز الرئيسي للعامل من أجل زيادة إنتاجيته وكذلك إيجاد علاقة طيبة بين المؤسسة و العامل باعتبارها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم و رفع قدرتهم الشرائية و تحسين المستوى المعيشي لهم، كما تساعد على استقرار الفرد في عمله، لذلك تعتبر إدارة الأجور من أعقد المشاكل التي تواجه المؤسسات و الأفراد لذلك و جب الاهتمام بوضع خطة أجور عادلة خاصة الأجر الأدنى الذي لقي اهتماما كبيرا من طرف المنظمات الدولية و الذي يتم تحديده من قبل السلطة العمومية و نقابات العمل، حيث تسعى هذه الأخيرة لتحديده لمنع انخفاضه إلى مستويات أقل من المستوى الذي يحقق للعامل العيش الكريم و حماية الطبقات الضعيفة في سوق العمل خاصة الذين يعملون في ظروف سيئة، و يراعى أيضا عند تحديد الحد الأدنى للأجور تطور أسعار المنتوجات و الخدمات وبالتالي يرتبط الأجر الأدنى بمتطلبات التنمية و الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها.

ترتبط التغيرات التي تحدث في الأجر الأدنى أيضا بالعديد من المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر عليه بشكل مباشر كمعدل التضخم و الناتج الداخلي الخام و كذلك معدلات البطالة و غيرها من المؤثرات.

الإشكالية العامة

من خلال ما توصلنا إليه سنتطرق في الدراسة نطرح السؤال التالي الذي سنحاول الإجابة عليه:

✓ ما مدى تأثير المحددات الاقتصادية على الأجر الأدنى في الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية سنتطرق إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالأجر؟ و فيما تتمثل أهميته؟
- ما هي النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور؟
- ما المقصود بالأجر الأدنى؟ و ما هي محدداته الاقتصادية؟

فرضيات الدراسة:

- وجود علاقة طردية بين الأجر الأدنى و معدل التضخم.
- وجود علاقة عكسية بين الأجر الأدنى و معدل البطالة.
- وجود علاقة ايجابية بين الأجر الأدنى و سعر الصرف.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على موضوع مهم بالنسبة للاقتصاد الجزائري باعتبار الأجر المصدر الأساسي و الضروري لتلبية الاحتياجات اليومية و أداة قياس لرضا الفرد على ما يقوم به من عمل، إلا أن الوقت الحالي الذي نعيشه و الظروف المعيشية القاسية دفعت العمال إلى المطالبة بالأجور و بالأخص الأجر الأدنى والذي يتم تحديده في الجزائر من قبل الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية من أجل إشباع الاحتياجات اليومية للعامل و يراعى عند تحديده تطور أسعار المنتوجات و الخدمات و تطور مستوى المعيشة و كذا وضعية الجزائر الاقتصادية خاصة التضخم و أسعار البترول و بالتالي يرتبط تطوره بمتطلبات التنمية و الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية التي تسعى الجزائر إلى تحقيقها، كما تكمن أهمية الدراسة في التعرف على المتغيرات التي لها علاقة بالأجر الأدنى و التي تسمح بتحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي من خلال زيادة إنتاجيته و الرفع من قدرته الشرائية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على النظريات المفسرة للأجور.
- التأكد من أن الأجر الأدنى قادر على تحقيق متطلبات العامل اليومية.
- إبراز أهم المحددات الاقتصادية المؤثرة على الأجر الأدنى.
- تحليل تطور الأجر الأدنى و محددهاته الاقتصادية في الجزائر.

أسباب اختيار الموضوع:

❖ أسباب ذاتية:

من أسباب اختيار الموضوع هي الرغبة في التعرف على الحد الأدنى في الجزائر و كذلك التعرف على أهم المحددات الاقتصادية المؤثرة على هذا الموضوع و هل هو كافي لضمان العيش الكريم للعامل الجزائري و الحفاظ على قدرته الشرائية.

❖ أسباب موضوعية:

نظرا لأهمية الموضوع في الحياة الاقتصادية و كذلك لما له من دور بارز في حياة الأفراد و المؤسسات سواء في القطاع العام أو الخاص و كذلك كون الموضوع لم يتم البحث فيه كثيرا خاصة في الجزائر.

حدود الدراسة:

❖ المجال الزمني:

يتمثل في معرفة تطور الأجر الأدنى في الجزائر و محددهاته الاقتصادية و كذلك التعرف على العلاقة بين الأجر الأدنى بهذه المتغيرات باستخدام النماذج القياسية خلال الفترة الممتدة من سنة 1980 إلى 2015 .

❖ المجال المكاني:

اعتمدت هذه الدراسة على الإحصائيات الخاصة بالجزائر بناء على المعطيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصاء و البنك العالمي.

صعوبات الدراسة:

إن إعداد البحث العلمي لا يخلو من الصعوبات خاصة في الجانب النظري و هي قلة المراجع الخاصة بالموضوع و كذلك ندرة الكتب التي توضح العلاقة بين الأجر الأدنى و المتغيرات الاقتصادية.

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستعراض الأجر الأدنى و محدداته في الجزائر خلال الفترة 1980-2015، كما اعتمدنا على المنهج القياسي الذي استخدم لتقدير نموذج محددات الأجر الأدنى في الجزائر لنفس الفترة.

هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية موضوع الدراسة و تأكيد أو نفي الفرضيات المطروحة تم تقسيم موضوع الدراسة إلى ثلاثة فصول،تضمن الفصل الأول الجانب النظري حيث يتم الإشارة في المبحث الأول إلى مفاهيم عامة حول الأجر أما في المبحث الثاني و الذي يتمثل في التعرف على النظريات المفسرة للأجر،بينما في المبحث الثالث و الذي خصص للتعرف على كل ما يخص الأجر الأدنى و محدداته الاقتصادية.

أما فيما يخص الفصل الثاني و الذي تم فيه التطرق إلى مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فالمبحث الأول عرض فيه الدراسات الوطنية و المبحث الثاني تمثل في دراسات الدول العربية،أما المبحث الثالث يتعلق بالدراسات الأجنبية المفسرة للأجر الأدنى.

أما الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى دراسة تحليلية قياسية حيث يتم الإشارة في المبحث الأول إلى تحليل تطور الأجر الأدنى و محدداته في الجزائر أما المبحث الثاني تضمن دراسة قياسية من أجل الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط الأجر الأدنى بمحدداته الاقتصادية.

مقدمة الفصل

تعتبر الأجور من المواضيع الهامة التي لاقت و لا زالت تلاقى اهتماما كبيرا من طرف العاملين في مجالي الإدارة و الاقتصاد سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص و ذلك لما لها من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين لأنه يعتبر مصدر دخل العديد من الأشخاص و الوسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المادية و كذلك الاجتماعية، ولا تتوقف أهمية الأجور بالنسبة للعاملين على إنفاقهم الاستهلاكي فقط بل يتعدى إلى إمكانية ادخارهم جزءا من هذه الأجور و توجيه هذا الجزء نحو الاستثمار مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و والحد من الفقر. كما تعتبر الأجور من أعقد المشاكل التي نالت اهتمام التفكير الاقتصادي و بالأخص موضوع الأجر الأدنى حيث سعت المنظمات الدولية لتحديده من أجل تصحيح الاختلالات الهيكلية في تركيبة أجور العاملين لمنع انخفاضها إلى مستويات أقل من المستوى الذي يحقق العيش الكريم للعامل.

و علىية سنتناول في هذا الفصل كل ما يتعلق بهذا الموضوع، حيث سنحاول من خلال المبحث الأول الإشارة إلى المفاهيم الخاصة بالأجور و كذلك أهميتها و أنواعها، أما المبحث الثاني سننطلق إلى مختلف النظريات التقليدية و الحديثة المفسرة للأجور، أما المبحث الثالث و الذي يتعلق بالأجر الأدنى من مفهوم، إضافة إلى محددات الأجر الأدنى في الجزائر، وقد قسمنا هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: ماهية الأجور.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للأجور.

المبحث الثالث: ماهية الحد الأدنى للأجور.

I - ماهية الأجر

تعتبر الأجر واحدة من أهم الأمور و المواضيع التي تهتم بها المؤسسات و كذا العاملين باعتبارها وسيلة لإشباع حاجياتهم و تحقيق الرفاهية التي يرغبون بها.و من اجل التعرف على ماهية الأجر سنتطرق في هذا المبحث إلى تقديم مفاهيم خاصة بالأجر و كذلك أهميتها و أنواعها و طرق تحديدها.

I - 1 - مفاهيم عامة للأجر و أهميته:

I - 1-1 - مفهوم الأجر:

هناك عدة مفاهيم للأجر تختلف من فكر إلى آخر و من نظرية إلى أخرى نذكر منها ما يلي:

الأجر باللغة الفرنسية (Salaire) وهي مستمدة من الكلمة اللاتينية (Salarium) وهو مصطلح يرمز عند روما للعلاوات الممنوحة للمحارب¹. كما يعني في اللغة الثواب والمكافأة. وكلمة الأجر تدل على معنيين: معنى ديني يفيد الجزاء على العمل الصالح أو الثواب والمكافأة، على نحو ما جاء في القرآن الكريم: «إنا لا نضيع أجر المصلحين»²،

- الأجر هو عبارة عن المردود المادي للعمل المبذول في عملية الإنتاج ويعكس مساهمة العمل في العملية الإنتاجية³.

- الأجر تشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية و الخدمات و الفوائد التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل و استغلاله لكافة طاقاته و إمكانياته و القيام بالمهام و المسؤوليات المنوطة بالوظيفة إسهاما منه في تحقيق أهداف المؤسسة⁴.

¹ سراج وهيبة، "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجر في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، الجزائر، سنة 2004، ص3.

² سورة الأعراف، الآية 170.

³ مدحت القرشي، "الاقتصاد الصناعي"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص136.

⁴ فيصل حسونة، "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص107.

- الأجر هو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضم مستوى من الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.

- الأجر هو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضم مستوى من الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي⁵.

و يعرف الأجر أيضا على أنه: "ثمن العمل، أي المقدار من النقود الذي يدفعها صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا الأخير و هو بالنسبة للعامل يمثل المبلغ الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل"⁶.

و يمكن تعريف الأجر أيضا بأنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينها. و في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل⁷.

I - 1 - 2- أهمية الأجور:

تلعب الأجور دورا مهما و أساسيا في تحديد أداء الأفراد، حيث أن هناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد و ما . يحصلون عليه من أجر، تنعكس نتائجها على النتائج المتوقعة تحقيقها من الأفراد مما يؤثر على النتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المؤسسة و بالتالي على مستوى المجتمع

1- أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الأجور التي تدفع للأفراد ذات أهمية في المجتمع و ذلك للعديد من الأسباب أهمها⁸:

- بما أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع يحدد المستوى المعيشي لهم، و بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع.

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

⁵ حماد محمد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 54.
⁶ بن حمود سكين، "دروس في الاقتصاد السياسي"، الطبعة الأولى، دار الملكية للطباعة و الإعلام، الجزائر، 2006، ص 33.
⁷ صلاح الدين عبد الباقي، "إدارة الأفراد"، الطبعة الأولى، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2001، ص 174.

⁸ سومر أديب ناصر، "أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية"-دراسة ميدانية على شركات الغزل و النسيج في الساحل السوري-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، 2004، ص 14.

-للأجور تأثير هام على الجماعات و المؤسسات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوى الشرائية للعاملين و التي تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع⁹.

2- أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة: تكمن هذه الأهمية فيما يلي¹⁰:

-الأجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

- الأجور وسيلة لإبقاء الكفاءات العاملة بها.

-يعتبر الأجر وسيلة لتحقيق العدالة على العمال إذ يجب على المؤسسة تحقيق العدالة الداخلية قبل اهتمامها بتحقيق الربح أو النتائج.

3- أهمية الأجر بالنسبة للفرد: للأجر أهمية كبيرة للفرد تتمثل في¹¹:

-تشجيع العاملين و تحفزهم لمزيد من الأداء و الإنتاجية.

-تساعد على تخفيف حدة الإضراب و التوتر النفسي من خلال تعويضهم.

-تمثل الأجور العائد الوحيد الملموس و الممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة إمكانياتهم في العمل.

⁹ أنس عبد الباسط عباس، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص144.

¹⁰ صفوان محمد المبيضين صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، "التخطيط في الموارد البشرية"، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص176.

¹¹ فيصل حسونة، مرجع سبق ذكره، ص108.

I - 2 - أنواع الأجور

هناك عدة أنواع من الأجور يمكن ذكرها فيما يلي:

- **الأجر الاسمي:** (النقدي) هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به ،و هو لا يعبر عن المستوى المعيشي للعامل حيث أن خمسمائة دينار مكتسبة في وقت ما أو مكان ما عندما تكون أسعار المواد الغذائية و الضرورية الأخرى رخيصة ،تمثل أجرا حقيقيا أكثر ارتفاعا من خمسمائة دينار مكتسبة في وقت ما أو مكان ما عندما تكون أسعار نفس المواد مرتفعة ¹².
- **الأجر الحقيقي:** عبارة عن كمية السلع والخدمات التي يستطيع العامل الحصول عليها من خلال دخله النقدي، وعكس الأجر النقدي فإن الأجر الحقيقي يعكس المستوى المعيشي للعمال.
- **الأجر الدوري و الأجر غير الدوري:** ¹³ الأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف ومثال ذلك الأجر الأساسي ، الأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة ،ومثال ذلك المنح النقدية ، والمكافآت .
- **الأجر النقدي و الأجر العيني:** الأجر النقدي هو النوع التقليدي للأجر من يوم أن صارت هناك عملات تداول، وبجانب الأجر النقدي وجد نوع آخر من الأجر يدفع عينا ،مثال الخبز الذي يطهى للعمال في المخابز مجانا بجانب أجورهم النقدية ، وكانت هذه الأجور العينية في بداية ظهورها تمثل نسبة صغيرة جدا من الأجر النقدي إلا أن الحركات العمالية والنقابية ، واتجاه الدول خاصة الرأسمالية ، هذا الأجر يتقاضاه العمال مقابل قيامه بوظيفة
- **الأجر الإضافي (الساعات الإضافية):** انتهاء وقته الفعلي المحدد قانونا، ويكون معدل أجر ساعة إضافية أعلى من معدل أجر ساعة عادية.
- **الأجر الإجمالي:** ¹⁴ هو ما يستحقه العامل من أجر قبل خصم الإقطاعات منه.
- **الأجر الطبيعي:** هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة أي هو الذي يضمن مستوى الكفاف ،و يتحدد هذا الأجر في الأجل الطويل.

¹² مولود نورين، "العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم و الأجر" -دراسة قياسية-،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم

الاقتصادية،جامعة حسبية بن بوعلی شلف-،2012،ص72.

¹³ سنان الموسوي، "إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة"،مجذلاوي للنشر و التوزيع، الأردن،2004،ص142.

¹⁴ زدون جمال، "محددات الإنتاجية و الأجر في القطاع الصناعي في الجزائر دراسة تحليلية قياسية للفترة 1980-2013"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ،جامعة تلمسان،2016،ص100،101.

- **الأجر المكتسب و غير المكتسب:** الأجر المكتسب هو الأجر الذي يحصل عليه العامل نتيجة لقيامه بمجهود أو عمل أو خدمة لمدة محدودة. أما الأجر غير المكتسب فهو الأجر الذي يزيد عن الأجر الذي يستحقه.
- **الأجر الجاري:** هو الأجر السائد في السوق الذي يتحدد من خلال التوازن بين عرض العمل والطلب عليه في الأجل القصير.

I-3- أشكال الأجور

تتخذ الأجور في الوقت الراهن أحد الأشكال الثلاثة التالية:

1-الأجر على أساس الزمن (الوقت):¹⁵ وتعتبر هذه الطريقة من أقدم و أبسط طرق دفع الأجور ،و أكثرها استعمالاً ،حيث يتم دفع الأجور بناء على هذه الطريقة على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الأفراد في العمل و ذلك بغض النظر عن الإنتاج ،الساعة ،اليوم ،الشهر أو السنة ،أي أنه لا يوجد علاقة مباشرة بين الأجر و الإنتاج.

و يتم استخدام هذه الطريقة في العديد من الحالات :

- إذا كان من الصعب تحديد كمية الإنتاج لكل فرد ،كأعمال الصيانة .
- عندما يكون الفرد غير قادر على التحكم في كمية الإنتاج كعمال خط التجميع حيث تكون سرعة الفرد محكومة بسرعة الآلات.
- عندما تكون الجودة أهم من كمية الإنتاج.
- عندما يكون العمل معرضاً للانقطاع نتيجة لوجود أعطال متكررة لا دخل للعامل فيها.
- عندما تكون المواد المستخدمة في العملية الإنتاجية مرتفعة القيمة تحتاج إلى عناية و اهتمام كبير.
- إذا كانت الأجهزة المستخدمة في العملية الإنتاجية دقيقة و عالية الحساسية بحيث تحتاج إلى درجة عالية من العناية و الاهتمام.
- إذا كانت المؤسسة تقوم بنشاط خدمي حيث لا يوجد إنتاج ملموس.

وتتميز هذه الطريقة بسهولة تطبيقها إذ لا تحتاج إلى عمليات حسابية كثيرة ،كما تزيد من أواصر التعاون بين الأفراد إذ يحصل الجميع على نفس الأجر خلال نفس المدة الزمنية ،كما

¹⁵سومر أديب ناصر، مرجع سابق ذكره، ص17، 18.

يشعر الأفراد بالاطمئنان و الراحة النفسية نظرا لأنها تضمن للأفراد الحصول على دخل ثابت لا يتغير إنتاجهم لكن بالمقابل يؤخذ على هذه الطريقة العديد من العيوب أهمها أنها تساوي بين جميع الأفراد في المؤسسة مما يجعلها لا تشكل حافزا قويا للأفراد و خاصة الجديدين منهم.

2-الأجور على أساس الإنتاج (القطعة):

في هذا النظام يتوقف أجر الفرد على إنتاجيته، فالخاصية الأساسية للدفع على أساس الإنتاج هي أن العمل المطلوب تأديته تحدد له قيمة نقدية معينة يحصل عليها الفرد إذا أتم العمل. (يتحصل على مكاسب أو تلحق به الخسائر و ذلك تبعا للاختلافات في الكمية المنتجة).¹⁶

و يعيب هذه الطريقة أنها:

-لا تناسب كل الأعمال أو الوظائف.

¹⁶مارية فلاح، "دراسة تحليلية و تقييمية في نظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري في حالة قطاع البريد"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات المحلية و التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008، ص38.

-قد يندفع الأفراد في سبيل زيادة أجورهم إلى الدرجة التي قد تؤثر على حالتهم الصحية ،أو زيادة حوادث العمل أو تلحق الضرر بالمعدات المستخدمة .

-صعوبة تحديد المعايير القياسية للإنتاج الذي يحاسب الفرد على أساسها.

-كما قد يعتمد أصحاب الأعمال إلى تغيير هذه المعدلات، و بذلك يضطر العمال إلى زيادة سرعتهم للحصول على نفس الأجر.

-لا توجه اهتماما كافيا لمركز الفرد في المشروع، و تقدميته و سلوكه الوظيفي.

3-أجور الحوافز

يقوم أسلوب نظام الحوافز على أساس تحديد أجر ثابت مع تقديم مكافآت (حوافز إنتاجية) تكون مرتبطة دائما بتحسين الأداء المردود. و أسلوب أجر الحوافز يشتمل على عدد من الأنظمة تختلف فيما بينها في طريقة الحفز مع حفاظها على الجوهر ذاته ومنها¹⁷:

أ- مشاركة العمال مباشرة في النتائج المالية للمؤسسة:

و تتخذ هذه المشاركة أشكالا مختلفة أولها الأجور النسبية أو ما يسمى بنظام Schuller الذي يقوم على أساس إعطاء العاملين في المؤسسة مكافئة إضافية بنسبة ثابتة من رقم أعمال المؤسسة و هكذا يصبح العمال معنيين عناية مباشرة بتقدم المؤسسة و زيادة الإنتاج لأنهم يشاركون باقتسام النتائج ثانيها المشاركة بالأسهم ،أي يمنح العمال حق الاكتتاب بما يسمى أسهم العمل action de travail فيصبح العمال شركاء في ملكية رأس المال و يحصلون إضافة إلى أجورهم على عوائد من أسهمهم تتناسب مع نتائج عمل المؤسسة كما يشاركون في إدارة المؤسسة عن طريقة إسهامهم في الهيئة العامة للمساهمين ،و ثالثا أشكال المشاركة العمالية Copartnership و هو أسلوب مطبق في انكلترا و يكون فيه العمال فيه مشاركين في أرباح الشركات مع حقهم في تحويل حصتهم من الأرباح من الأسهم أو تقاضيها نقدا.

ب-نظام مكافئة الإنتاجية:

يحصل العمال في هذا النظام على زيادة في أجورهم إضافة لقاء تحسين الإنتاجية من دون أن يؤدي ذلك إلى مشاركتهم في رأس المال و هناك أنظمة مبتكرة كثيرة تهدف إلى توفير الشروط التي تجعل العمال يبذلون جهدا اكبر لزيادة الإنتاج و تحسين فعالية الموارد المتاحة للمؤسسة مثل نظام تايلور و نظام روفان و غيرهما مثل هذه الأساليب تحقق ربحا إضافيا للمؤسسة و تقود في الوقت نفسه إلى زيادة أجور العمال و تحسين أوضاعهم كما تؤدي إلى زيادة الإنتاج و تحسين الإنتاجية مما ينعكس ايجابيا على النمو الاقتصادي و الرفاه الاجتماعي.

¹⁷ احمد الكردي "نظام الاجور و الحوافز" <http://kenanaonline.com/files/0007/7966/>، 03،17:41/01/2018.

و تستخدم المؤسسات عدة أساليب لتحفيز الأفراد العاملين على زيادة الإنتاجية منها:

أ- أسلوب فريدريك تايلور: و بموجبها يتم تحديد مستوى قياس على أساس دراسة الحركة و الوقت و قبل الوصول إلى هذا المستوى أو تجاوزه تقاضي أجرا عن كل وحدة منتجة ، لا يتضمن حدا أدنى من الأجر.

ب- طريقة هالمي: و بموجبها يتم تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين و يتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل مضافا إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره ، أي أن الأجر المستحق للعامل = أجر الساعة (الوقت المستنفد + نسبة مئوية من الوقت المقصد) ، تجمع هذه الطريقة بين الأجر الزمني و أجر القطعة و تحفز الفرد العامل على الاقتصاد في الوقت و هي تتضمن حد أدنى من الأجر يتمثل بأجر الوقت الذي قضاه العامل في العمل.

ج- طريقة روان: يتم بموجبها تحديد زمن معياري لإنهاء العمل فإذا لم ينجز العمل في الوقت المعياري استحق العامل الأجر العادي دون الحسم ، أما إذا بلغه الوقت أقل من المعياري فإنه استحق علاوة إضافية تمثل جزء من أجر الوقت المقصد به بالإضافة إلى أجر الوقت المستنفد في العمل ، أي أن:

-الوقت المحدد - الوقت المستنفد

-الوقت المحدد للعمل

-أجرة الوقت المستحق

-الأجر المستحق = اجر الساعة x الوقت المستنفد + x

يعاب هذه الطريقة كونها معقدة و صعبة الاحتساب و الفهم من قبل العاملين.

د- طريقة جانت: و تستعمل نسبة متدرجة للعلاوة بعد مستوى معياري للإنتاج ، و يستحق الفرد العامل العلاوة إذا حقق المستوى المعياري أو تجاوزه ، و يعتمد حجم العلاوة على نسبة تجاوز المعياري.

ه- طريقة امرسون : و تستخدم تدرج الكفاءة مع أخذ عامل الوقت و المستوى المعياري.

I - 2 - خصائص و أهداف الأجور:

I - 2 - 1 خصائص الأجور

يتميز الأجر بمجموعة من الخصائص نذكر منها ما يلي¹⁸:

-يمثل الأجر عقد بين العامل و صاحب العمل في المؤسسة.

-يعتبر عملية بيع و شراء للعمل،فالفرد يقوم ببيع عمله للمؤسسة لقاء الأجر و المؤسسة تشتريه منذ لقاء العمل أيضا.

-تمثل الأجور القوة الشرائية بالنسبة للفرد و التي تحدد له مستوى معيشي مقبول باعتبارها وسيلة إشباع في حيث تنظر إليها المؤسسات بصفة أحد عناصر التكاليف التي تزيد و تقلل من تكاليف الإنتاج.

-يحدد الأجر على أساس عدة اعتبارات من بينها جودة العمل و كميته و كذلك الجهد و الوقت.

I – 2 – 2 أهداف الأجور:

تتمثل أهداف الأجور في:¹⁹

-جذب و من ثم الحصول على القوى العاملة المؤهلة لاسيما في حالة وجود المؤسسات المنافسة.

-الحفاظ على القوى العاملة داخل المؤسسة و منع تسريبها للخارج.

-تحقيق العدالة في تحديد و دفع الأجور بما يتناسب مع العمل.

-تشجيع و تحفيز العاملين لمزيد من الأداء المتميز مع مكافأة مثل هذا الأداء.

-تقليل معدل دوران العمل و الغياب و التأخير و الشكاوي من قبل الأفراد العاملين.

II – النظريات المفسرة للأجور:

نظرا لأهمية الأجور في الحياة الاقتصادية ظهرت العديد من النظريات في الفكر الاقتصادي و التي تحاول تفسير الكيفية التي يبني عليها تحديد أجور العمال في السوق و من أهم هذه النظريات:

II-1- النظريات التقليدية للأجور:

¹⁸ محمد الصيرفي، "هندسة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية، 2006، ص311.
¹⁹ علي محمد ربابعة، "إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية"، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص72.

II -1-1-1- نظرية حد الكفاف: تعد من أقدم النظريات في تحديد الأجور، و قد عرض لها كل من ويليام بيني و ريتشارد كانتيسلون و فرانسوا كينييه، و قد أضاف إليها كذلك كل من ريكاردو و مالتس²⁰.

هذه النظرية ترى أن الأجر يحدد المستوى الذي يكفي لعيش العامل و أسرته و عند أدنى حد ممكن لأن هناك علاقة بين مستوى المعيشة و أجر العمال، و حجم السكان، و عرض العمل²¹. و ذلك بافتراض أن ما يتقاضاه العامل في ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل العبودية أو الرق²².

الرأي الذي تنادي به هذه النظرية هو أن أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن القدر الضروري لإبقائهم أحياء، و ذلك عند مستوى الكفاف، كما أن سعر السلعة في رأيهم يقاس بما أنفق عليها، فلكذلك يتحدد سعر العامل و هو أجره بالنفقات التي تلزم لبقائه حيا، فالعامل بناء على مضمون هذه النظرية²³.

تعرضت هذه النظرية لعدد من الانتقادات و التي تتمثل في²⁴:

- حصرها لدخل العامل فيها هو ضروري فقط و لم يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية و النفسية التي يمكن أن تحقق إضافات في أجر العامل كما أن الأجر الطبيعي يختلف من بلد لآخر و الأجور تختلف من وظيفة إلى أخرى. إلا أن النظرية عممت هذا المستوى على جميع الطبقة العاملة.

- إهمال دور التقدم العلمي و التقني و ماله من أثر على زيادة إنتاجية العمل، و من ثم ارتفاع الأجر عن الثمن الطبيعي.

- التركيز على جانب اليد العاملة و إهمال الطلب عن العمل في تحديد أجر العامل.

II-1-2- نظرية رصيد الأجور: ترتبط هذه النظرية باسم جون ستيوارت ميل فقد كتب: "إن الأجور تتوقف على عرض و طلب العمل أو كما يعبر عنه غالبا، على النسبة بين السكان و رأس المال، و يقصد بالسكان هنا فقط عدد الطبقات العاملة أو بالأحرى عدد أولئك الذين

²⁰ زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، "مبادئ الاقتصاد السياسي"، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان 2006، ص 500.

²¹ فليح حسن خلف "اقتصاديات الأعمال"، الطبعة الأولى، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 300.

²² عودة العريفي، "محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسنية بن بوعلي - الشلف، 2010، ص 54.

²³ سراج وهبية، مرجع سابق ذكره، ص 16.

²⁴ زدون جمال، مرجع سابق ذكره، ص 111.

يعملون مقابل أجر، و برأس المال الذي يقصد به رأس المال الدائر و ليس حتى كل ذلك، و إنما الجزء الذي ينفق على الشراء المباشر للعمال²⁵.

تعتبر هذه النظرية كتكملة لنظرية حد الكفاف، و ليست بديلة لها. تنطلق هذه النظرية من فكرة مفادها أن رأس المال المتداول الخاص بالمنظمين الرأسماليين ثابت و محدد و بالتالي فأجور العمال تمثل نسبة ضئيلة منها، لذا لا يمكن تغيير هذه النسبة، كون زيادة حصة الأجور ستؤدي إلى انخفاض حصة رأس المال المخصص لشراء الآلات و المواد الأولية، مما يتسبب في قلة الموارد و بالتالي نقصان في الإنتاج و منه تضائل في الأرباح، مما يدفع بالرأسمالي إلى ترك نشاطه و تراجع الطلب على العمال و منه انخفاض الأجور مرة أخرى²⁶.

تعرضت هذه النظرية لعدد من الانتقادات و التي تتمثل في²⁷:

- لم تستطع النظرية تفسير ظاهرة اختلاف الأجور بناء على تفاوت الكفاية الإنتاجية للعمال.

- تفترض هذه النظرية ثبات حجم رأس المال المخصص للأجور، و يرجع ذلك إلى اعتقادها أن هذا المخصص قد تراكم و تكون في المالي و ليس ناتجا لعملية الإنتاج الجاري التي تتوقف على كيفية استخدام العمل، حتى و لو نظرنا إلى رصيد الأجور بوصفه كم ثابت هذه تعجز عن بيان استحالة زيادة هذا النصيب على حساب الأنصبة الأخرى و هي الربح و الربح، هذا بجانب الجمود الشديد الذي يسود هذا التفسير للأجور بما يتنافى مع الواقع في أبسط أموره.

- أهملت هذه النظرية تفاعل قوى العرض و الطلب في تحديد الأجور.

II-2 النظريات الحديثة للأجور:

II-2-1 نظرية الإنتاجية الحديثة :

يتمثل جوهرها في اعتبار الأجور تعويضا كاملا عن عمل العامل، و أن مستواها يتناسب طردا مع مستوى إنتاجية العمل²⁸. و ترجع هذه النظرية للاقتصادي الفرنسي Jean Batiste Say التي تقول أن عناصر الإنتاج ثلاث: العمل، الأرض و رأس المال و تعتبر الأجور تعويضا للخدمة الإنتاجية للعمل. و في أواخر القرن التاسع عشر و مطلع القرن العشرين أدخل الاقتصاديون البرجوازيون خص الأمريكي جان كلارك تعديلات على (النظرية الإنتاجية) تحولت بنتيجتها إلى (النظرية الإنتاجية الحديثة) و يحاول كلارك البرهان على أنه

²⁵ بن حمود سكيينة، مرجع سابق ذكره، ص 321.

²⁶ سراج و هبية، مرجع سبق ذكره، ص 24.

²⁷ مولود نورين، مرجع سابق ذكره، ص 90.

²⁸ بن حمود سكيينة، مرجع سبق ذكره، ص 327، 328.

بجميع فروع الإنتاج يعمل ما يسمى بقانون الإنتاجية المتناقصة و يتخلص هذا القانون بأن الإنتاج يتزايد بمعدلات أبطأ من معدلات تزايد كمية الحي المبذول في الإنتاج .

و المضمون الأساسي لنظرية الإنتاجية الحدية هو : أن الأجر تسعى دائماً لتتعاقد مع إنتاج العمل الحدي . و بما أن قيمة ما ينتجه العمال الآخرون تزايد عن قيمة ما ينتجه العامل الحدي و أنه يتشكل فارق بين الإنتاج الإجمالي و مجموع الأجر و هذا ما يشكل مصدر الفائدة التي يتقاضاها الرأسماليون على رؤوس أموالهم حسب هذه النظرية.

و يستخدم رائد الاقتصاد John Minard Kinz نظرية الإنتاجية الحدية في تبرير انخفاض الأجر إذ يعتبر أنه من الأنسب للطبقة الرأسمالية أن تلجأ إلى تخفيض الأجر الحقيقية بواسطة التضخيم النقدي بدلاً من تخفيض الأجر الاسمية مباشرة يستخدم مبدأ الإنتاجية المتناقصة لكي يبرر سياسة تخفيض الأجر الحقيقية من أجل إلغاء البطالة

يرى كينز أنه من الضروري زيادة التشغيل و لكن زيادة التشغيل تصل كما يدعي إلى الحد الذي يظهر عنده نقص في المعدات، و هذا بدوره يؤدي إلى انخفاض المنتج الصافي للعامل الحدي و هذا ما يبرر تخفيض الأجر الحقيقية.

الانتقادات الموجهة لنظرية الإنتاجية الحدية:

واجهت هذه النظرية العديد من الانتقادات نذكر منها ما يلي:

-إن هذه النظرية تساوي بين العمل و وسائل الإنتاج (رأس المال) في خلق القيمة الجديدة علماً بأن العمل الحي للعمال وحده هو الذي يخلق القيمة الجديدة أما وسائل الإنتاج (القيم الإستعمالية) في الحامل المادي للقيمة القديمة ، و لا تزيد مشاركتها في القيمة الجديدة عن انتقال قيمتها نفسها إلى المنتجات الجديدة و يجري ذلك بواسطة العمل الملموس.

-تجاهل هذه النظرية التقدم التكنولوجي من أجل البرهان على الإنتاجية المتناقصة للعمل ، و يدحض الواقع نفسه هذه النظرية ، فالتقدم التكنولوجي يؤدي إلى الارتفاع المستمر لإنتاجية العمل و ليس إلا تناقصها.

تفترض هذه النظرية أن هناك إمكانية غير محدودة لإحلال عوامل الإنتاج (العمل و رأس المال) بعضها محل البعض الآخر ، بينما في الحقيقة أن الأمر غير ذلك فكمية العمل التي يحتاجها الرأسمالي محددة بضرورات تكنولوجية و ليس رغبات الرأسمالي الذاتية ، و كل آلة تحتاج كمية محددة من العمل لتشغيلها ، و لن يلجأ الرأسمالي إلى زيادة عدد عماله في ظروف مستوى تكنولوجي ثابت لمشروعه.

II 2-2- نظرية العرض و الطلب:

يعتبر أصحاب هذه النظرية أنه عند لحظة معينة يتحدد معدل الأجر و ذلك من خلال تقاطع منحنى عرض العمل و منحنى الطلب عليه²⁹، و هما بالضرورة يتقاطعان في نقطة واحدة و وحيدة هي نقطة التوازن . فإذا كانت الأجور تتحدد على أساس قوى عرض العمل و الطلب عليه، فإن تغير معدلات الأجور تتحدد على أساس التغير في العرض و الطلب، و أنه بناءا على ردود فعل المنظمين فإن هذا المعدل يعود باستمرار إلى مستوى الإنتاجية الحدية ، فإذا كانت الإنتاجية الحدية للعمل مرتفعة يتم تعيين عمال جدد من قبل المنظمين مما يترتب عليها رفع في الأجور و انخفاض الإنتاجية الحدية. و في الحالة العكسية يسرح المنظمون عددا من العمال و عندئذ يتعادل المعدل و يحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعادل الحق لما يقدمه من إنتاجه، و على عكس ما يقال ماركس لا يمكن أن يكون العامل ضحية استغلال و تكمن افتراضات هذه النظرية في:

-افتترض العلم بالمجموع الكلي للطلبات على سلع الاستهلاك و الاستثمار.

-تطلبت المنافسة الكاملة في عالم متغير ، فافتترضت عدم وجود نقابات كما نفت أي تدخل من قبل السلطة العامة .

-اعتبرت العمل سلعة شأنه شأن أي سلعة عادية متجاهلة الطابع الغذائي للأجر.

-عيوب هذه النظرية :

-إن فرضية العمل شأنها شأن أي سلعة أخرى يستجيب ثمنها للعرض و الطلب قد تناست الطابع الغذائي للأجر و الذي يحرر بضاعة العمل من بعض خصائص البضائع الأخرى التي يكون في إمكان عارضيهما الزيادة من الكميات المعروضة إذا زاد ثمنها أو تخزينها إذا قل الثمن ، بينما فيما يخص العمل فعند انخفاض ثمن الأجر فلا يمكن أن يخزن العمل كون الفرد يبقى دائما بحاجة للعمل لإشباع حاجاته حتى و لو انخفض الأجر .

-تتداخل الاعتبارات التاريخية و الاجتماعية التي لا يمكن استبعادها من المجال الاقتصادي هجرة العمال من الريف إلى المدينة أو عندما تنتسج الصناعة و يتحول أصحاب المصانع الصغيرة و الحرفيون إلى عمال ، و بذلك يزداد عرض العمل و انخفاض الأجر .

²⁹سراج و هيبية،مرجع سبق ذكره،ص 28، 29.

-إن افتراض مبدأ المنافسة الكاملة في سوق العمل فرض بعيد عن الواقع، ففي الحياة العملية الواقعية لا تتوافر شروط المنافسة الكاملة، بمعنى توافر عدد كبير من العمال المتشابهين في المهارات و التدريب و الكفاية الإنتاجية

يعرضون خدماتهم على المنظمين الذين يبحثون عن هؤلاء العمال، و عندئذ تتحدد معدلات الأجور بتفاعل منحى العرض و الطلب.

-افتراض أن الأجر يتحدد تلقائياً عند تقاطع منحى عرض العمل مع منحى الطلب عليه في نقطة التوازن وحيدة و هو افتراض يستبعد دور العمل النقابي في تحديد الأجر و رفع المستوى المعيشي للأفراد .

II-2-3-نظرية المساومة الجماعية :

من فرضيات النظرية وجود حدين من معدلات الأجور (أعلى و أدنى) فالأجر يتحدد عملياً من بين هذين الحدين أخذاً بعين الاعتبار درجة حاجة المستخدم لليد العاملة و كذا ضرورة عرض العامل لقوة عمله لسد حاجاته الضرورية³⁰، و عليه فمعدل الأجر مرتبط بالقوة التفاوضية للطرفين، إلا أن هذه النظرية لا توضح الحد الأدنى و الأعلى للأجور، و عليه يمكن تقدير الحد الأدنى و الأعلى للأجر الممكن دفعه من طرف المستخدم على تطور المؤسسة شريطة المحافظة على القدرة التنافسية للمنتجات، فارتفاع تكاليف عوامل الإنتاج فوق الحد الأعلى يشكل خطر بفقدان أسواق تصريف هذا المنتج، و بالمقابل يتوقف الحد الأدنى على قوة دفاع العمال لمنع انخفاض مستويات معيشتهم و ذلك بوجود نقابات قوية ذات تمثيل واسع تؤمن بالرسالة التي تدافع عنها.

³⁰زدون جمال، مرجع، سبق ذكره، ص 116، 117.

III - ماهية الحد الأدنى للأجور:

لقي موضوع الأجر الأدنى اهتمام العديد من الباحثين الاقتصاديين و المنظمات الدولية لكونه أحد الأدوات الهامة في السياسة الاقتصادية الكلية للدولة لهذا لجأت الحكومة لتحديد الحد الأدنى للأجور لحماية العاملين الذين لا يستطيعون التفاوض حول الأجر و ظروف العمل و ذلك من أجل ضمان توفير الاحتياجات الأساسية لهم و تعزيز العدالة الاجتماعية و تخفيف مستوى الفقر.

III -1- مفهوم الحد الأدنى للأجور:

عرف الحد الأدنى للأجور وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 133 على أنه: "الكسب الأدنى المسموح قانوناً أو فعلاً مهما كان مستوى كسب أو مهارة العامل، و هو الأجر الذي لديه في كل بلد قوة القانون و تطبق تحت تهديد العقوبة الجنائية أو الغير جنائية". ووفق الاتفاقية ذاتها على الحد الأدنى للأجور أن يشمل احتياجات العمال وعائلاتهم والعوامل الاقتصادية والاجتماعية³¹.

إن العمال ذوو الأجر المتدني يقصد بهم أولئك الذين تكون أجورهم بالساعة أقل من ثلثي الوسيط بين كافة الوظائف³².

الحد الأدنى للأجور هو أقل مبلغ الذي يلزم أصحاب العمل بدفع موظفيها لجميع ساعات العمل، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. على هذا النحو، يعمل الحد الأدنى للأجور كوسيلة لتوفير الحماية الاجتماعية للعمال³³.

III -2- معايير تحديد الحد الأدنى للأجور و دورية تعديله**III -2-1-1-2- معايير تحديد الحد الأدنى للأجور**

³¹ هديل حسن صالح أبو حمدة، "محددات الأجر في القطاع الصناعي الفلسطيني" -دراسة حالة قطاع غزة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في برنامج اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية-غزة، 2015، ص125.

³² اتجاهات الأجر في العالم و تطورات سياسة الأجر في البلدان المختارة، مكتب العمل الدولي، 2014، ص7.

³³ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés، "salaire minimum à 15 \$:les faits et les enjeux"، avril 2017، p03.

اعتمدت منظمة العمل الدولية ILO على وضع بعض المعايير و التي تتضمن وفق اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، المادة 3 رقم 133 لعام 1970 ما يلي³⁴:

- حاجات العمال و عائلاتهم و كذلك معدل الأجر العام في الدولة.
- تكاليف المعيشة و تغيراتها.
- إعانات الضمان الاجتماعي.
- المستوى المعيشي للشرائح الاجتماعية الأخرى.
- على المستوى الاقتصادي في تعديل الحد الأدنى للأجور حين يحدد يجب أن تكون الزيادة مطابقة لنسبة التضخم المبتغاة بالإضافة إلى مستوى الإنتاجية في القطاع الصناعي لأن رفع الحد الأدنى للأجور على هذا الأساس يساعد في تجنب التضخم المرتفع و يكون أداة اقتصادية من أجل تحفيز النمو و الإنتاج³⁵.

III -2-2 دورية تعديل الحد الأدنى للأجور:

تحرص بعض الدول على تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل دوري بهدف المحافظة على قيمته الحقيقية و بصفة عامة، هناك آليتين لزيادة الحد الأدنى للأجور و بشكل دوري³⁶:

الآلية الأولى: عن طريق مؤشر يربط تغيرات الأجر الأدنى بالتغيرات في بعض المؤشرات الاقتصادية كتعديل الأجر الأدنى نتيجة تغير أنماط الاستهلاك مما يستلزم مراجعة سلة السلع و الخدمات الأساسية للعامل و أسرته، أو عند حدوث تغيرات في معدلات التضخم أو المتوسط العام للأجور للحفاظ على الهيكل النسبي للأجور. فمثلاً، يتم ربط الحد الأدنى للأجور بمؤشر التضخم سنوياً للحفاظ على قيمته الحقيقية لدى العديد من الولايات الأمريكية كفلوريدا، فرمونت، واشنطن... الخ، في حين أن 75 % من دول العالم يتم مراجعة الحد الأدنى للأجور دورياً و لكن في فترات زمنية تزيد عن سنة.

الآلية الثانية: هو إجراء يتم في ظل وجود ممثلين عن أصحاب العمل، العمال و الحكومة، إذ يقومون بالتعديل وفقاً للزيادة المقترحة، مثل لجنة الأجور المنخفضة في بريطانيا التي تسعى إلى وضع تعديلات في الحد الأدنى للأجور سنوياً ليتم المصادقة عليها من قبل الحكومة. كما أن الفترة الزمنية للتعديل تتفاوت من دولة لأخرى، فنجد أن بعض الدول يتم التعديل فيها سنوياً كدول أمريكا اللاتينية، في حين تلجأ دول أخرى للتعديل في فترات زمنية تزيد عن السنة و ذلك تماشياً و ظروفها الاقتصادية و السياسية.

³⁴ بلال الفلاح، "تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية مارس 2014، ص 11.

³⁵ عبيد بريكي، "الحد الأدنى للأجور أداة تنمية: مقاربة عمالية، منشورات مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية"، منظمة العمل الدولية، 2014، ص 16.

³⁶ بوشارب لامية، "دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (2014-1980)"، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 15، جامعة الجزائر، 2016، ص 357، 358.

III-3- محددات الأجر الأدنى في الجزائر:

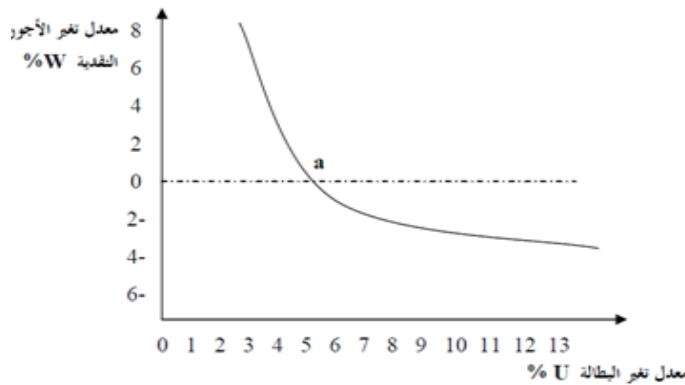
يدخل في تحديد الأجر الأدنى عدة اعتبارات اقتصادية، فالأجر الأدنى لا يعد حصيلة تفاعل عوامل السوق فقط من عرض و طلب على العمل و إنما ينطوي على عدة اعتبارات و التي تعد من المعايير الأساسية التي تدخل في تحديده تؤثر فيه و تتأثر به و من بين هذه المحددات ما يلي:

III-3-1 البطالة:

تعرف منظمة العمل الدولية المتعطلين عن العمل بأنهم الأشخاص الذين هم في سن العمل، القادرون عليه، الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه³⁷.

تعتبر علاقة فيلبس الإطار الذي يعبر العلاقة بين الأجر و البطالة، حيث يقوم تفسير منحنى فيلبس على أساس تحليل سوق العمل من خلال العرض و الطلب على خلفية مرونة الأسعار و الأجر، ففي وجود فائض في عرض العمل (البطالة) يضطر العمال لقبول نمو منخفض للأجر و على العكس من ذلك عند ارتفاع الطلب على العمل فإن الأجر المدفوعة من قبل المنشآت سترتفع بسبب ندرة العمال³⁸.

الشكل رقم(1): العلاقة بين معدل النمو الاسمي للأجور و معدل البطالة



³⁷ سميرة العابد، زهية عبا، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات"، مجلة الباحث، العدد 11، 2012، ص 75.

³⁸ حمادي خديجة، "علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة (1970-2005)" - دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2009، ص 41.

المصدر: لعراف فائزة، سعودي نجوى، دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)، مداخلة بالملتقى العلمي الدولي بعنوان إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة.

هناك ارتباط عكسي قائم بين معدل البطالة و معدل التغير في معدلات الأجور النقدية. و هذا معناه أن الانخفاض في مستوى البطالة يترتب عليه زيادة في معدلات الأجور.

و هذا الارتباط العكسي القائم بين البطالة و الأجور في الأجل القصير لأنه في الأمد الطويل قد يخلق تغير في حالة الاستخدام من شأنه إزالة البطالة³⁹.

III-2-3- التضخم:

يعرف الاقتصاديون التضخم بأنه ارتفاع في المستوى العام للأسعار (أسعار السلع التي تشكل سلة مؤثرة على القدرة الشرائية للمواطن)، والمعروف أن السعر يتحدد في السوق الحرة بقوى العرض والطلب، فإذا ارتفع الطلب أكثر من العرض أدى ذلك إلى ارتفاع في السعر⁴⁰.

السبب الذي يقف وراء بروز ظاهرة التضخم يعود إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج خاصة في الدول المتقدمة فقد يلجأ المنتجون إلى إتباع سياسة تهدف إلى تحقيق معدلات عالية من الأرباح بينما يلجأ العمال إلى المطالبة بزيادة الأجور⁴¹.

إن الزيادة في الأجور لا يقابلها زيادة في الإنتاج الحقيقي (زيادة في العرض) ستؤدي إلى اتساع الفرق بين العرض الكلي و الطلب الكلي و هو ما يؤدي بدوره إلى حدوث ما يعرف بالفجوة التضخمية⁴².

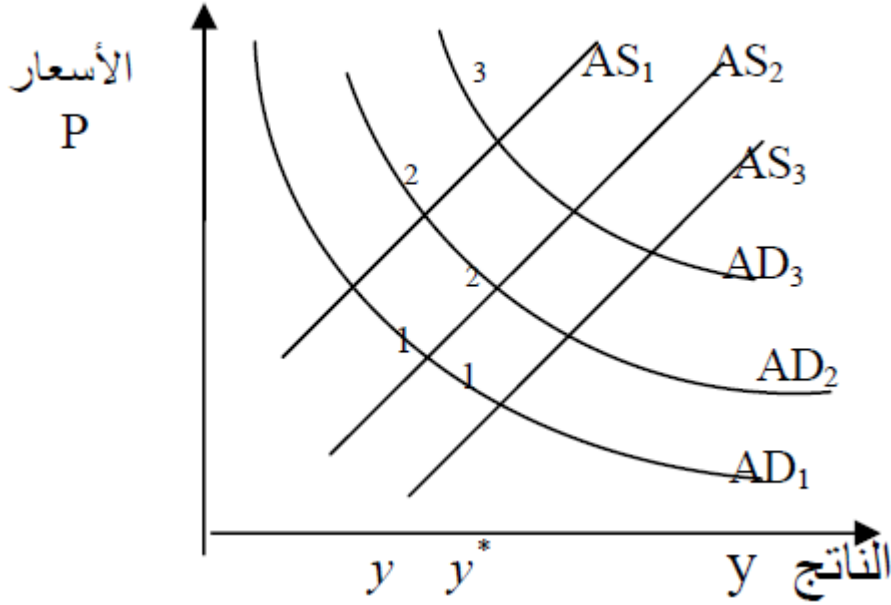
الشكل رقم (2): تضخم التكاليف مع تحقيق مستوى عال من التوظيف

³⁹ جميل الجالودي، "العلاقة بين البطالة و معدلات التغير في الأجور في الأردن (1981-1989)"، مونة للبحوث و الدراسات، العدد 3، 1991، ص 166.

⁴⁰ لعراف فائزة، سعودي نجوى، مرجع سابق ذكره، ص 9.

⁴¹ صحراوي محمد نجيب، "دراسة العلاقة السببية بين مشكيات البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة (1980-2014)"، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2016، ص 12.

⁴² عبد الله قوري يحيى، "محددات التضخم في الجزائر دراسة قياسية باستعمال نماذج متجهات الانحدار الذاتي المتعدد الهيكلية SVAR (1970-2012)"، مجلة الباحث، العدد 14، 2014، ص 86.



المصدر: حمادي خديجة، التضخم بالأجور في الجزائر، مرجع سابق ذكره، ص42.

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن الناتج و الأسعار في وضع توازني عند المستوى الأول (1) الذي يتقاطع فيه منحنى الطلب الكلي AD_1 مع منحنى العرض الكلي AS_1 ، فإذا قرر العمال رفع أجورهم النقدية للحفاظ على قدرتهم الشرائية للتعايش مع معدل التضخم الذي يتوقعون حدوثه مستقبلا عندئذ ينتقل منحنى العرض الكلي إلى الأعلى AS_2 ، عند هذا الوضع يحدث انخفاض في الناتج و ارتفاع في المستوى العام للأسعار، فإذا كان هدف الحكومة تحقيق مستوى عالمي للتوظيف فإنها تقوم بدفع الطلب الكلي بغية العودة إلى الوضع التوازني الأول و ترتفع الأسعار مرة أخرى مما يشجع العمال مرة ثانية للمطالبة برفع الأجور و النتيجة هي انتقال منحنى العرض الكلي مرة أخرى إلى الأعلى و حدوث بطالة فإذا استمرت الحكومة في انتهاج نفس السياسة السابقة فإن الأسعار ستستمر في ارتفاع و تصاحبها ارتفاعات مستمرة في الأجور و تنشأ حلقة أجر-سعر، أو ما يسمى بتضخم دفع التكاليف⁴³.

III-3-3- الإنتاجية

تعتبر الزيادة في الإنتاجية عاملا مهما و رئيسيا في زيادة الدخل القومي من خلال زيادة الإنتاج حيث يؤدي تحسين الإنتاجية إلى الاستغلال الأمثل و الارتفاع بالطاقات المتاحة عن طريق الاستخدام الكامل لعناصر الإنتاج كما أنه يخفف من عجز الميزان التجاري عن طريق تحقيق التوازن بين الصادرات و الواردات و قد ظهرت نواة فكرة الإنتاجية مند

⁴³ حمادي خديجة، مرجع سابق ذكره، ص42.

ظهور نظرية ادم سميث التي افترضت أنه يمكن زيادة الإنتاج و خفض تكلفته عن طريق تحسين وسائل الإنتاج و تقسيم العمل و تنظيم التبادل التجاري.

و نقصد بالإنتاجية القدرة على خلق الناتج (المخرجات) باستعمال عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة فالإنتاجية تتزايد إلا بزيادة مقادير عوامل الإنتاج (رأس المال العمل ، الخبرة التنظيمية و الإدارية) بنسبة أقل من زيادة المخرجات و عليه فإن الزيادة في الإنتاجية تعني الزيادة في كمية السلع و الخدمات بمعدل يفوق الزيادة الحاصلة في عناصر الإنتاج أو قد تبقى كمية هذه العناصر ثابتة.⁴⁴

كما يمكن تعريف الإنتاجية على أنها مقياس لمدى الكفاءة التي تعمل بها الوحدة الاقتصادية في عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات متمثلة في شكل سلع أو خدمات. فزيادة الإنتاجية تعني بمفهوم بسيط و باستخدام نفس الكميات من المدخلات الحصول على نفس كمية المخرجات و بنفس النوعية و لكن بتكلفة أقل.⁴⁵

إن كل عنصر من عناصر الإنتاج يحقق إنتاجية أي أنه يولد سلع و خدمات بالتضافر مع عناصر أخرى تساهم في العملية الإنتاجية و في هذا الإطار يمكننا أن نميز بين نوعين من الإنتاجية :

III-3-1 الإنتاجية المتوسطة :

و المقصود بها إنتاجية وحدة العمل أي أن :

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

حيث :

PMP الإنتاجية المتوسطة

Q: كمية الإنتاج

L: عدد وحدات العمل

⁴⁴نفس المرجع السابق، ص40.

⁴⁵ سراج و هيبية، مرجع سبق ذكره، ص 59، 60.

و تقاس وحدات العمل إما بعدد العمال و عندئذ تعكس الإنتاجية المتوسطة للعمل ما ينتجه العامل الواحد، و إما بعدد ساعات العمل فتصيح الإنتاجية المتوسطة تعبيراً عن إنتاجية الساعة الواحدة.

III-3-2 الإنتاجية الحديدية :

تعبّر عن العلاقة النسبية بين مقدار التغير في المخرجات و مقدار التغير في المدخلات كذلك فهي تعبّر عن العلاقة ما بين آخر وحدة تم إنتاجها و مجموع عناصر الإنتاج التي ساهمت أو شاركت في الحصول عليها كما تسمى بالإنتاجية الإجمالية⁴⁶، أما الإنتاجية الحديدية لأحد عناصر الإنتاج يمكن أن يعبر عنها بعدد الوحدات الإضافية (أو أجزاء الوحدة) التي يتم الحصول عليها عندما نضيف وحدة واحدة من هذا العنصر في العملية الإنتاجية مع بقاء عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة، أي قياس أثر التغيير الحاصل في الإنتاج نتيجة للتغير الحاصل في أحد عناصر الإنتاج مع بقاء عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة، و تأخذ الإنتاجية الحديدية الصيغة التالية :

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

في الغالب يعبر عن هذا التغير بالقيمة لأن عناصر الإنتاج و الإنتاج غير متجانسة ، كذلك تقوم الإنتاجية على مبدأ أساسي هو أن أي مستثمر أو رب عمل يسعى إلى تعظيم أرباحه و ذلك بزيادة الكميات المستعملة من كل عنصر من عناصر الإنتاج إلى أن يصل إلى المرحلة التي تتعادل بها الإنتاجية الحديدية لهذا العنصر معبراً عنها بالقيمة مع سعر التكلفة لهذا العنصر

III-3-4 الناتج الوطني الخام:

يعتبر الناتج الوطني من المؤشرات الأكثر استخداماً لدراسة الأوضاع الاقتصادية و التعرف على مدى تطورها و هو يستخدم لقياس مستوى التقدم الذي أحرزه هذا البلد لذا فالناتج

⁴⁶عودة لعريفي، مرجع سبق ذكره، ص60.

الوطني الإجمالي يأخذ في الاعتبار جنسية المنتجين و لا يهتم بتواجدهم داخل أو خارج الوطن .⁴⁷

قد يتعرض الناتج الوطني إلى التراجع في النمو بسبب تعرض جانب مهم من الثروات البشرية أو الاقتصادية أو كلاهما للعطل، وذلك بسبب سوء استخدام كل الإمكانيات المتاحة ، مما يزيد في تدهور حجم الناتج الوطني و الذي ينعكس سلبا على حصة الأجور إلى الناتج الوطني .

إن انخفاض الأجور يتسبب في تراجع مستوى معيشة العمال مما يزيد في تراجع النشاط الاقتصادي إضافة إلى تدهور الحالة الصحية و النفسية للعمال مما ينعكس سلبا على الإنتاجية أيضا و هذا يزيد في تكريس انخفاض الناتج الوطني مرة أخرى.

و هناك عدة طرق لحساب الناتج الوطني من بينها :

1-حساب الناتج الوطني بطريقة القيمة المضافة :

الناتج الوطني الإجمالي حسب هذه الطريقة يمثل مجموع القيم المضافة في كل قطاع خلال سنة معينة من النشاط و نعبر عنه رياضيا كما يلي:

$$PMG = \sum_{i=0}^n Vi$$

Pmg : الناتج الوطني الإجمالي .

Vi : القيمة المضافة في كل قطاع .

2-حساب الناتج الوطني بطريقة إضافة المنتوجات النهائية :

هو جميع السلع و الخدمات النهائية المباعة إلى مختلف القطاعات، مضافا إليها السلع الوسيطة.

إن الناتج الوطني حسب هذه لا يستعيد المخصصات و عند استيعادها نحصل على الناتج الوطني الصافي، و الذي نعبر عنه كالتالي:

$$PNN = PNG - AMORT$$

حيث:

PNN: الناتج الوطني الصافي.

PNG: الناتج الوطني الإجمالي.

AMORT: الاهتلاك.

و كذلك يتم التفريق بين الدخل الوطني RN و الناتج الوطني الصافي PNN عن طريق المعادلة التالية :

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

حيث:

Imp Ind : ضرائب غير مباشرة.

Tr: التحويلات .

Sub: إعانات الإنتاج.

3- حساب الناتج الوطني بطريقة الإنفاق :

الناتج الوطني حسب هذه الطريقة يمثل مجموع السلع والخدمات التي تم استهلاكها أو التي مثلت الزيادة في المخزونات منقوص منه تلك التي تم استيرادها من اقتصاديات خارجية، و نعتبر عنه رياضياً كالأتي :

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

حيث أن:

G: الإنفاق الحكومي .

I : الإنفاق الاستثماري .

C : الإنفاق الاستهلاكي.

X: الصادرات .

M: الواردات .

III-4- محددات أخرى:

III-4-1 سوق العمل

يعرف سوق العمل على أنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه و بالتالي تسعير خدمات العمل، و إذا كانت سوق العمل مثل أي سوق تتضمن بائعين و مشتريين و قواعد و أسعار إلى غير ذلك و تمتاز بعدد من الخصائص منها⁴⁸:

-خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

-الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع و خدمات يتم بيعها .

-كثرة المؤسسات و التشريعات التي تحدد و تنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة حيث أن هناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين و البائعين لخدمات العمل و تحث على تبادل المعلومات و إجراء التعاقدات).

يتحدد مستوى الأجور في سوق المنافسة التامة بتفاعل قوى العرض و الطلب على العمل و ذلك كما يلي:

III-4-1-1- عرض العمل:

⁴⁸ سراج و هيبية، مرجع سابق ذكره، ص44.

هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء اجر معين و خلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة و العلاقة بين عرض العمل و الأجر هي علاقة طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي⁴⁹.

يتوقف عرض العمل على مجموعة من العوامل التي تعتبر في نفس الوقت مكونات لهذا العرض نذكر منها ما يلي⁵⁰:

-حجم السكان و تركيبتهم،خيار المهنة و القطاع.

-المشاركة في قوة العمل و عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرض للبيع.

-الاستثمار في رأس المال البشري لتحسين نوعية العمل المعروض و بالتالي عوائده.

III -2-1-4- الطلب على العمل

يمثل الطلب على العمل على المستوى الإجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عن أجر حقيقي معين،بينما من وجهة نظر صاحب العمال فإن الطلب على العمل يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين و في فترة زمنية معينة و مكان معين،و الطلب على العمل هو طلب مشتق،فصاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الإشباع المباشر من استئجارهم و لكن بغرض الإسهام في إنتاج سلعة معينة لبيعها⁵¹.

هناك مجموعة من العوامل التي تحدد الطلب على العمل و هي⁵²:

-الكفاية الإنتاجية: حيث أنه كلما زادت الإنتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل.

-مرونة الإحلال بين العمل و العناصر الأخرى: كلما انخفضت مرونة الإحلال صعب على المنظم إنقاص أو زيادة كمية العمل في حالة ارتفاع أو انخفاض الأجر على الترتيب.

-مستوى الطلب في سوق الإنتاج:مجرد انخفاض الأجر لا يضمن الزيادة في الطلب على العمل و لا بد أن يكون الطلب السلعي كافيا لاستيعاب الإنتاج الجديد الذي سيصحب الزيادة في حجم العمل.

III -2-4- الاستثمار في رأس المال البشري

⁴⁹مدحت القرشي، مرجع سابق ذكره،ص77

⁵⁰ زدون جمال،مرجع سابق ذكره،ص146،147.

⁵¹ عودة لعريفي،مرجع سابق ذكره،ص6.

⁵² مولود نورين،مرجع سابق ذكره،ص19.

يتمثل الاستثمار في الموارد البشرية في التعليم و التدريب و التكوين، و يعبر عن مجموعة العلوم و المعارف و المواهب المكتسبة من طرف أعضاء المجتمع برأس المال البشري، و ذلك راجع لاكتساب المواهب يكلف إنفاقا معتبرا خلال فترة الدراسة⁵³.

ففي مجال الأجور، فإن أجر الفرد الذي يعمل على تكوين شخصه لاختلال وظيفة معينة، يجب أن يعكس أجر العامل البسيط مضافا إليه كل تعويضات التربية و التكوين و التدريب⁵⁴.

⁵³ عودة لعريفي، مرجع سابق ذكره، ص 63.
⁵⁴ مولود حشمان، "محددات الأجور في الجزائر دراسة اقتصادية و قياسية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2000، ص 104.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل اتضح لنا أن الأجر هو المقابل المادي الذي يأخذه العامل مقابل أداء عمل ما، سواء كان جهدا عضليا أو ذهنيا و هو وسيلة لسد احتياجات الأجير اليومية الضرورية منها و الثانوية و للأجر أهمية بالغة سواء كانت بالنسبة للمؤسسة ،الفرد أو المجتمع ككل و أخذنا أيضا بعين الاعتبار الأنواع المختلفة للأجر و أشكاله و كذلك الخصائص التي يتميز بها كونه يمثل عقد و وسيلة بيع و شراء بين العامل و صاحب العمل و من أهداف الأجر المختلفة جذب القوى العاملة و المحافظة عليها و تشجيعها و تحفيزها للعبء أحسن و أكثر،عرضنا أيضا النظريات التقليدية و الحديثة التي تحدد على أساسها الأجور و من ثم استنتجنا أن تحديد الأجور في الواقع لا يتفق تماما مع هذه الأخيرة، و قد مررنا بعد ذلك إلى معنى الأجر الأدنى و المعايير المختلفة المعتمد عليها لتحديده ، أما بالنسبة لموضوع محل الدراسة المتمثل في محددات الأجر أو الأجر الأدنى فتطرقنا إلى أهم المحددات الاقتصادية المتمثلة في الإنتاجية ، الناتج الوطني ، البطالة و التضخم و قد يكون تأثير هذه المتغيرات الاقتصادية ايجابيا أو سلبيا بالنسبة للأجور لكن إضافة إلى تلك المحددات التي ذكرت سابقا ، فإنه يبقى الدور الأساسي في تحديد الأجور للسياسات المتبعة من طرفة الدولة .

مقدمة الفصل

تعتبر الأجور بصفة عامة في أي نظام اقتصادي دالة على مستوى هذا الاقتصاد و نوعية العلاقة التي تقوم بين المال و الجهد المبذول في عملية الإنتاج من قبل العمال، و الواقع أن معدلات الأجور تختلف من نظام إلى آخر في البلدان المختلفة و نظرا لأهميتها في حياة الأفراد كونها المصدر الرئيسي لتحقيق متطلباتهم و توفير الرفاهية سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية لهم، بالإضافة إلى وجود عدد كبير من محدداتها على المستوى الكلي و الجزئي التي تطرقنا إليها سابقا و قد قام العديد من الباحثين و الاقتصاديين بدراسة و تحليل العلاقة بين الأجر بصفة عامة و الأجر الأدنى بصفة خاصة و محدداتهم الاقتصادية، و عليه نعرض في هذا الفصل مختلف الدراسات السابقة الخاصة بهذا الموضوع لأنها بمثابة الرصيد المعرفي فهي تعطي أفكارا تدعم الدراسة كما تعتبر منطلقا هاما و رئيسيا لأي دراسة سواء كانت نظرية أو تطبيقية، إذ لا يمكن الانطلاق من العدم و لا بد من توفر دراسات سابقة التي تتناول المتغيرات التي لها علاقة بالدراسة الحالية و ذلك من أجل التعرف على الأدوات المستخدمة و ما توصلوا إليه من نتائج و مقارنتها من أجل زيادة الدقة في النتائج التي سنتوصل إليها الدراسة الحالية.

I-الدراسات الوطنية

I-1-دراسة بوخروبة كلثوم (2017)¹، بعنوان تطورات سياسة الأجور في الجزائر، حيث سلطت هذه الدراسة الضوء على سياسة الأجور و كيف تطورت بدءا بالإطار القانوني العام في الوظيفة العمومية الذي يعتبر نظام هيكلي و بشري، مادي و مالي للوظيفة العمومية في كل مجالاتها، لذلك وجب معرفة الأجور و تحديده في الوظيفة العمومية لأن لها دور مهم و مميز في حياة الموظفين و العمال باعتبارها الدافع و الحافز الحقيقي للنشاط و الإنتاج في المجتمع و كذلك وسيلة لإشباع حاجاتهم و رغباتهم.

تطرقت الدراسة أولا إلى معرفة خصوصية الأجور في الوظيفة العمومية بدءا بتحديد مفهوم الوظيفة العمومية من خلال تعريفها، معرفة معاييرها بالإضافة إلى الإطار القانوني لها. بعد ذلك اتجهت الدراسة إلى مظاهر خصوصية الأجور في الوظيفة العمومية من خلال التطرق إلى ماهية الأجور من خلال تعريفها و مكوناتها، كما تضمن معايير الأجور المختلفة و أساليب تحديدها. كما ورد أيضا الحد الأدنى للأجور و أهم أحداثه و تطوراتها.

إن نظام الأجور عبارة عن مجموعة من السياسات، حيث توجد سياسات أصلية و التي تعد بمثابة قاعدة للسياسات التي تجسد الالتحاق بالوظيفة العمومية و التي تعتبر من أهم التقنيات الصعبة التي تواجهها الإدارة من أجل تحقيق المساواة في الأجور و حياة مهنية مستقرة في مناصب العمل، و قد تعددت التقنيات للوصول أو الالتحاق بالوظيفة العمومية كالمسابقة أو عن طريق تكوين الإطارات من أجل تطويرهم بما يتماشى مع التكنولوجيا الحديثة و تطوير الدولة. أما الترقية التي تؤكد ما إذا كانت الأجور في ارتفاع أم لا و التي تعتبر حافز للمجهودات المبذولة من طرف الموظفين، و لها عدة إجراءات. أما السياسة الأجرية الضرورية تعتمد على خصوصيات نابعة من عالم الشغل من جهة و من تجارب العديد من دول العالم من جهة أخرى و قد جاءت لكي تضع حلول لمشاكل الأجور المنخفضة و معرفة السبب في وجود فوارق في الأجور و تحسين الظروف المعيشية.

في السياسات الأجرية الدولية تطورت مسألة الأجور من خلال مجموعة من المؤشرات في مختلف الدول حول انخفاض و ارتفاع الأجور و الهدف منها المساهمة في وضع نموذج اقتصادي و اجتماعي عادل في الجزائر التي عليها أن تتخذ حكما راشدا يتوافق مع متطلبات القدرة الشرائية للعمال و كذلك مع مستلزمات سلامة الحركة النقدية المتغيرة. و قد أكدت هذه الدراسة أن السياسة الأجرية لا تعني فقط الحجم الساعي في العمل و أنه على الرغم من محاولة الدولة في تحسين أجر الموظف، إلا أن ذلك لا يكفي لإقامة معنى كامل لسياسة الأجور في الجزائر، و أنها تتلخص في الأجر القاعدي الخام حسب الشهادات و علاوات

¹ بوخروبة كلثوم، "تطور سياسة الأجور في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، جامعة الجزائر، 2017.

المردودية...الخ، بل و هي واجب ملقى على السلطات العمومية في تحقيق مبدأ المساواة و دفع الأجور بصفة منتظمة و كذلك معالجة الفوارق الموجودة بين المستويات المختلفة للأجور و المستوى المحدود الذي يعيشه الاقتصاد الوطني الجزائري مثلما نجحت العديد من دول العالم.

I-2-دراسة بوشارب لامية²(2016)، بعنوان دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في تغيرات الحد الأدنى للأجور و ذلك باستعمال معطيات إحصائية مجمعة من مصدري الديوان الوطني للإحصائيات و قاعدة بيانات البنك العالمي للفترة (1970-2014) التي شهدت انتقال الاقتصاد الجزائري إلى اقتصاد السوق. زيادة عن ذلك تدخل الثلاثية في تحديد الأجر الأدنى الذي يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للعديد من البلدان المتقدمة و السائرة في طريق النمو، و هذا لتأثيره على عدة متغيرات اقتصادية و اجتماعية كالفقر، التفاوت الأجرى، الطلب الكلي، العمالة، التضخم... الخ، كما احتل صدارة المواضيع المتناولة من قبل المكتب الدولي للعمل و منظمة العمل الدولية، التي حددت المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديده كما دعت إلى ضرورة تعديله في فترات زمنية محددة و غير متباعدة وفق متغيرات اقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك متوسط الأجور و هذا لضمان مستوى معيشي لائق للعامل و أسرته، مع الأخذ بعين الاعتبار آثاره السلبية على مستوى التضخم و البطالة. و كانت نتائج هذا التقدير تبين أن كل من المتغيرات (معدل التضخم إيرادات الميزانية معدل البطالة) لا تؤثر بمعنوية على تغيرات الأجر الأدنى في حين تفسر كل من تدخل الثلاثية و الإنتاجية المتوسطة للعمل (ضعف معلتها 1 %) تغيرات الأجر الأدنى. فتغيرات كل من معدل التضخم الإنتاجية المتوسطة للعمل تدخل الثلاثية، معدل البطالة إيرادات الميزانية، تفسر 49 %تغيرات الأجر الأدنى حسب معامل التحديد المصحح، إحصائية FISHER معنوية أي توجد متغيرة معنوية على الأقل و هو ما يتوافق و إحصائيات STUDENT ، كما أن النموذج لا يحتوي على مشكل الارتباط الذاتي للأخطاء.

² بوشارب لامية، "دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)"، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 15، جامعة الجزائر، 2016.

I-3-دراسة زيان كريمة، قلي توفيق (2016)³، بعنوان سياسة الأجور و الرواتب بالمؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الإداري، هدفت الدراسة إلى محاولة الإحاطة العلمية بموضوع الأجور و الرواتب و إظهار مدى فاعلية الأجور في رفع الإنتاجية و تحقيق الازدهار الاقتصادي، كذلك توضيح أهمية استخدام المحاسبة العامة لمعالجة الأجور و الرواتب بالمؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الإداري . كما هدفت في الإجابة على الإشكالية المتمثلة في ما هو دور سياسة الأجور و الرواتب في تسيير المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الإداري . وللإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم البحث إلى ثلاث فصول ، حيث تناول الفصل الأول ماهية الأجور بصفة عامة من أنواع و أهمية أهداف، و جزء من هذا الفصل خصص لمدخل الحوافز للتعرف على العلاقة الطردية الموجبة الموجودة بين الأجر والحوافز . أما الفصل الثاني فخصص لماهية المحاسبة و علاقتها بالأجور و كيفية حساب الأجر الأساسي كما درس جزء من البحث للتعرف على الحسابات المستخدمة في معالجة الأجور و كيفية التسجيل المحاسبي لهذه الأخيرة. أما الفصل الأخير من البحث فكانت عبارة عن دراسة تطبيقية على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد للوكالة المحلية لولاية عين تموشنت حيث تم إسقاط أهداف الدراسة على الجانب التطبيقي للوصول إلى النتائج التالية:

-معرفة العناصر المكونة للأجور و معرفة الحسابات الخاصة بهذه الأخيرة و المستعملة من طرف المحاسب أثناء أداء وظيفته، كما تم استيعاب كيفية احتساب الأجر و مختلف العناصر الخاضعة للضريبة و المعفاة منها ، و خاضعة للضمان الاجتماعي و الغير الخاضعة، و كذلك إثراء الدراسة التطبيقية بدراسة كيفية حساب الأجر كعينة و ذلك من أجل اكتساب رؤية أكثر وضوحا لحقيقة الأجور و ما يحيط بها.

I-4-دراسة سوفي خديجة ،لحول حنان(2016)⁴، بعنوان محددات الأجور في الجزائر، حيث هدفت الدراسة إلى توضيح موضوع الأجور نظرا لأهميته في حياة الفرد و المؤسسات باعتباره وسيلة لإشباع الرغبات و كونه أيضا مفهوم عرف تطورات عديدة، لهذا تم التطرق إلى المقاربة النظرية للأجور من مفهوم و أهمية وكذلك الاعتبارات الخاصة بها، نظم دفعها و كذلك طرق تحديدها. كما ذكر أيضا مفهوم الأجور في الإسلام الذي سبق

³ زيان كريمة و قلي توفيق، "سياسة الأجور و الرواتب بالمؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الإداري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة بلحاج بوشعيب "عين تموشنت"، 2016.

⁴ سوفي خديجة، لحول حنان، "محددات الأجور في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2013)"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب-عين تموشنت، 2016.

العديد من النظريات في توضيح هذا المفهوم كما توجد عدة نظريات أخرى تفسر الأجور و لكل منها وجهة نظر مختلفة، فالكلاسيكيون مثلاً اعتبروا أن أجر العامل لا يمكن أن يزيد عن أجر الكفاف، بالإضافة إلى نظريات أخرى كـنظرية رأس المال البشري و نظرية الأجر الفعال و غيرها

يعتبر الأجر نقطة الصراع الدائم بين العمال و أرباب العمل، و السبب في ذلك يرجع إلى تضارب المصالح بين كلا الطرفين، ولهذا يبقى المشكل الأكبر هو تحديد مستوى الأجر العادل و الذي يرضي كلاهما، و لهذا ظهرت مجموعة من المحددات التي لها علاقة مباشرة بتحديد الأجور مثل الدخل الوطني و كذلك الإنتاجية مع إظهار العلاقة المتبادلة بينها و بين معدلات تغير الأجور، بالإضافة إلى البطالة و التضخم و غيرها من المؤشرات الاقتصادية التي ساهمت في تحديد مستويات الأجور

كما قامت الدراسة على تسليط الضوء على أهم عنصر إنتاجي و هو العنصر البشري و هذا من خلال توضيح أهمية الاستثمار فيه سواء بالنسبة للمؤسسة أو الفرد، وكذلك القدرة الشرائية لتحديد مستوى الأجر الأدنى من أجل تحديد مستوى معيشة الأفراد و تطور المجتمع المرتبطة بدورها بمدى تطور الإنتاجية

أما الدراسة التحليلية القياسية و التي تمثلت أولاً في دراسة تحليلية لتطور الأجور في الجزائر من خلال تحليل البيانات و المعطيات خلال الفترة 1980-2013، و ذلك لتوضيح أهم الأحداث و التغيرات التي طرأت خلال هذه الفترة، تم دراسة و تحليل تطور أهم المحددات و العوامل التي تؤثر في تحديد الأجور بما فيه الناتج الداخلي الخام، البطالة و التضخم لتوضيح أهميتها و مقارنة كل منها مع الأجور لإظهار دورها في تحديد الأجور في الاقتصاد الجزائري.

في الدراسة القياسية تم بناء نموذج قياسي يوضح محددات الأجور و ذلك بناء على ما قدمته النظرية الاقتصادية باستعمال نموذج التكامل المشترك باعتباره نموذج ذو جودة و يعطي نتائج جيدة و كذلك الاستفادة من المعلومات في المدى القصير و البعيد دون التضحية بأي منهما. و لتقدير النموذج تم الاعتماد على تحليل السلاسل الزمنية و أيضاً طريقة المربعات الصغرى المصححة كلياً من أجل إعطاء التقدير الأمثل للتكامل المشترك.

أوضحت نتائج تقدير المعنوية التأثير الإيجابي للمتغيرات المدروسة و هي الناتج الداخلي الخام و التضخم مع الأجور، و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية. أما البطالة قد أظهرت النتائج معنوية التأثير الإيجابي و لكن حسب فيليبس فإن العلاقة بين الأجور و البطالة هي علاقة عكسية، حيث أن ارتفاع معدل البطالة يؤدي إلى انخفاض الأجور و العكس صحيح.

I-5-دراسة زدون جمال(2016)⁵، بعنوان محددات الإنتاجية و الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر، حيث تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الإنتاجية و الأجور في القطاع الصناعي باستخدام المقاربة النظرية للإحاطة بكل ما يتعلق بالإنتاجية و توضيحها من خلال تعرفها، أنواعها و مؤشراتنا و كذا طرق قياسها المختلفة باعتبارها من المواضيع الحيوية التي تلقى اهتماما كبيرا في جميع الجوانب الاقتصادية، إضافة إلى مفاهيم الإنتاج و تحديد الفرق بينهما، كما ورد في الدراسة العلاقة بين الإنتاجية و الكفاءة و الفعالية.

كما تطرق الباحث في دراسته إلى إبراز أهم المحددات المتعلقة بالإنتاجية على المستوى الكلي و الجزئي، و كذا العوامل المؤثرة عليها بالإضافة إلى علاقتها بالمتغيرات الاقتصادية كالتضخم، الاستثمار الأجنبي المباشر و الأجور التي توجد بينها و بين الإنتاجية تأثير متبادل باعتبارها عامل محدد للإنتاجية.

يعتبر موضوع الأجور من أهم المواضيع سواء في الاقتصاد أو بالنسبة للعاملين، لذلك خصص جزء من الدراسة لها من خلال التعرف على بعض المفاهيم الخاصة بها، إضافة إلى المفاهيم الأخرى التي لها علاقة بالأجور و كذلك طرق تحديدها و مختلف النظريات المفسرة لها بدءا من نظرة الإسلام إلى غاية ظهور النظريات الحديثة و التي تختلف وجهات نظرهم في تفسير موضوع الأجور، وكذلك إبراز نظم و طرق تحديدها و كذا أهم الاعتبارات التي تنطوي عليها، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل التي لها علاقة مباشرة و غير مباشرة في تحديد الأجور كالناتج المحلي الإجمالي، التضخم و البطالة و قد تؤثر عليها بشكل إيجابي أو سلبي، و دراسة سوق العمل من خلال العرض و الطلب و تأثيرها على مستويات الأجور و كذلك أهمية العنصر البشري من خلال أهمية الاستثمار فيه مع توضيح عوامل أخرى مؤثرة في عملية تحديد الأجور و أهم التحديات التي تواجه هذه الأخيرة، حيث تبين أن السياسات المتبعة من طرف الدولة التي تعمل على تحديد الأجور مثل سياسة الحد الأدنى للأجور.

استعرض الباحث حالة الجزائر من خلال دراسة تحليلية للقطاع الصناعي في الجزائر عبر إعطاء لمحة عن مفاهيم تتعلق بالقطاع الصناعي بعد ذلك توضيح واقع القطاع الصناعي الجزائري و خصوصياته و كذلك إستراتيجية إنعاشه، تم التطرق أيضا على دراسة تحليل الإنتاجية و الأجور في القطاع الصناعي و محدداتها، حيث تبين أن هناك علاقة تأثير متبادلة بين الأجور و الإنتاجية الكلية في القطاع الصناعي في الجزائر و كذلك على مستوى الدول المتقدمة و النامية.

⁵ زدون جمال، "محددات الإنتاجية و الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر": دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2013)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2016.

و لتأكيد المعلومات السابقة، قام الباحث بإجراء دراسة تطبيقية لاختبار فرضيات الدراسة و تأكيدها من خلال طريقة التكامل المشترك و نموذج الانحدار الذاتي أولا بدراسة قياسية لمحددات للإنتاجية الكلية و محددات الأجور في القطاع الصناعي ثم دراسة قياسية تضم العلاقة بينهما، و قد أظهرت النتائج أن انخفاض الأجر يؤثر سلبا على مستويات الإنتاجية، وأن أغلب المتغيرات الاقتصادية تتوافق مع النظرية الاقتصادية باستثناء الأجر في القطاع الصناعي لوجود علاقة طردية و غير معنوية في المدى الطويل مع الإنتاجية الكلية، كما اتضح وجود علاقة سببية بين الأجور و الإنتاجية في اتجاه واحد، وكذلك عدم مساهمة الأجور في تفسير الإنتاجية في المدى القصير.

I-6-دراسة عليوة حمزة (2015)⁶، بعنوان أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة سكيكدة حاويات الخدمات، هدفت الدراسة إلى الإلمام بالمفهوم النظري للأجور و كل ما يتعلق بالمفاهيم العامة للأجر ابتداء من التطور التاريخي للأجور على الأزمنة و الأنظمة الاقتصادية، مفهوم الأجر وأهميته حتى الاعتبارات التي تنطوي عليها و أهدافه. كذلك التعرف على ماهية نظام الأجور من مفهوم و مبادئ و معرفة العوامل المؤثرة على نظام الأجور و ما يتعلق بأساسياته من تخطيط استراتيجي و خطوات تنظيمه، الدراسة

كذلك سمحت بالتعرف على كيفية إدارة نظام الأجور و أبرزت تحديات و المشاكل التي يواجهها هذا النظام. و خصص فصل للتعرف على أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية أي كل ما يتعلق بالوظائف و مبادئها و خطوات و طرق تقييمها. انصبت كذلك على كيفية تحديد الأجور من اجر القاعدي، و التعويضات الأجرية من خلال هذا الفصل تمكن من استخراج و استنتاج المعلومات الضرورية لإعداد الأجور

و من تم إعداد كشف الأجر كل هذا باستخدام الأسلوب التحليلي الوصفي. أما بالنسبة للجانب التطبيقي حاول الإجابة على إشكالية البحث بإسقاط الجانب النظري على مؤسسة سكيكدة حاويات الخدمات من خلال تقديم المؤسسة و توضيح هيكلها التنظيمي و نوع نشاطها، تم التعرف على الأسس التي تحدد على أساسها الأجور في هذه المؤسسة مع التطرق إلى المنح و العلاوات، الاقتطاعات الأجرية.

⁶عليوة حمزة، "أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"-دراسة حالة سكيكدة حاويات للخدمات-مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة "محمد خيضر بسكرة"، 2015.

في الأخير توصل الباحث إلى أن اغلب الموظفين في الشركة لديهم فكرة واسعة عن كيفية حساب أجورهم و الأسس المبنية عليها و تقييم المناصب و ذلك راجع إلى الشفافية و الطريقة التبعية من طرف الإدارة. أما من حيث التنظيم و التسيير على مستوى المؤسسة محل التربص لوحظ مدى انسجام الهيكل التنظيمي ذلك قصد تحقيق الأهداف المسطرة وفق خطة المؤسسة و تحقيق التنمية الشاملة في ميع الحالات خاصة في كل الظروف الصعبة و الأزمات التي تمر بها البلاد.

I-7-دراسة بن صديق محمد (2014)⁷، بعنوان محددات الأجور في القطاع الصناعي، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد موضوع الأجور في القطاع الصناعي، لذا تم التطرق في الجانب النظري إلى ماهية الأجور من خلال تعريفها و إبراز أهميتها الاقتصادية بالإضافة إلى مجموعة من النظريات المفسرة للأجور بوجهات نظر مختلفة، حيث أن كلا منها حاول إعطاء مفهوم أو صورة واضحة عن الأجور. كما أن هناك عدة طرق لدفع

الأجور و هذا ما يؤدي إلى التفاوت في الأجور الذي يعتبر من القضايا الحساسة حيث أن هناك عدة عوامل و أسباب من بينها اختلاف مستويات التعليم، المهارة و غيرها.

تم التطرق إلى المحددات التي لها علاقة مباشرة بتحديد الأجور في القطاع الصناعي، مع إعطاء لمحة في البداية عن ماهية القطاع الصناعي و الدور الكبير الذي تحتله الصناعة في تحقيق التنمية الاقتصادية و مراحل تطورها في الجزائر، بعد ذلك تم التعرض إلى سوق العمل لأن له دور فعال في تحديد الأجور حيث لا يمكن دراسة موضوع الأجور بمنعزل عن سوق العمل من خلال العرض و الطلب.

هناك أيضا مؤشرات اقتصادية تساهم في تحديد الأجر كإنتاج الوطني و الإنتاجية التي اتضح أن لها تأثير متبادل مع الأجور. أما البطالة فقد أظهر فيلبس أن هناك علاقة عكسية بين الأجور و البطالة و أن ارتفاع أحدهما يؤدي إلى انخفاض الآخر.

كما أن هناك أساليب متعددة لقياس محددات الأجور لكي تساعد المؤسسات الجزائرية على اتخاذ قرارات إدارية ملائمة و تتميز بالدقة و في الوقت المناسب منها الأساليب الكمية، الرياضية و الإحصائية و غيرها من الأساليب الحديثة، حيث لكل منها خصائص و مميزات تختلف عن الأخرى.

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بالتطبيق في مؤسسة السيرامير للزليج الخزفي باعتبارها مؤسسة صناعية إنتاجية حاصلة على شهادة الإيزو و تعتمد على أكثر من مستوى للعاملين

⁷بن صديق محمد، "محددات الأجور في القطاع الصناعي": دراسة تطبيقية بالشركة الجديدة للزليج الخزفي الرمشي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب-عين تموشنت، 2014.

في مختلف الوظائف، فتطرق أولاً إلى التعرف على المؤسسة و كذا مهامها و أهدافها بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي الخاص بها. بعد ذلك قام الباحث بتحليل الإنتاج و الأجور في مؤسسة السيرامير كل منها على حدة بغرض معرفة وجود علاقة فعلية بين الأجور و الإنتاجية، بمعنى أن الأجر يتحدد بالإنتاجية فعلاً أم يتأثر بعوامل أخرى.

و قد أوضحت النتائج و أظهرت عدم ارتباط الأجور بالإنتاجية في مؤسسة السيرامير و هذا ما يؤثر على مرونة تحديد الأجر في المؤسسة. و من خلال الدراسة الميدانية كانت هناك بعض الملاحظات و الاستنتاجات التي تؤكد على تذبذب الإنتاج في المؤسسة، كما أكدت بأن تحديد الأجور لا يرتبط بإنتاجية العاملين بل يتحدد على أساس قرارات صادرة من الدولة باعتبارها مؤسسة عمومية، و أنه على الرغم من وجود منح تمنح لعمال المؤسسة بصفة فردية أو جماعية كوسيلة للتحفيز من أجل تحسين الإنتاج و الإنتاجية إلا أن تحديد الأجور بصفة عامة يتم لمواكبة ارتفاع الأسعار.

I-8-دراسة مولود نورين(2012)⁸، بعنوان العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم و الأجور- دراسة قياسية-، تهدف هذه الدراسة إلى تقدير أثر مجموعة من العوامل (المتغيرات) على العلاقة بين التعليم و الأجور و إلى إيجاد العائد الكلي من التعليم و من تم التعرف على هذه العوامل اعتماداً على المنهج التاريخي لاستعراض المراحل المختلفة التي مر بها النظام التعليمي في الجزائر و إلى مؤشرات رأس المال البشري و النظريات المحللة لسوق العمل .

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاستعراض المفاهيم المختلفة للأجور و أهم النظريات المفسرة لها و أهميتها و أنواعها و استخدام هذا المنهج أيضاً لتقديم كل من نظريات الاستثمار في التعليم و المفاهيم المختلفة حول العينات و تم استخدام الأسلوب التحليلي الكمي القياسي بالنسبة للدراسة القياسية حيث كان التحليل اقتصادياً، إحصائياً و قياسياً بالنسبة للعينات المدروسة بتطبيق نموذج MINSER حيث تم التوصل إلى النتائج التالية :

- إن 44% من التغيرات التي تحدث في الأجر الشهري مشروحة بواسطة المتغيرات المفسرة (سنوات الدراسة و سنوات الخبرة).

⁸مولود نورين، "العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم و الأجور دراسة قياسية" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي "شلف"، 2012.

-إن زيادة عدد سنوات الدراسة بنسبة واحدة يؤدي إلى زيادة في الأجر الشهري بنسبة 5.2% أي أن طول فترة التدريب أو التعليم ترفع مستوى الأجر.

-للخبرة تأثير ايجابي على الشهري إلا أن هذا التأثير يكون متناقصا، أي أن تأثير عدد سنوات الخبرة على الأجر الشهري لا يكون بصفة مستمرة ما يسمى بالتشبع عند العمال المسنين.

-العلاقة بين الأجر و التعليم لا تتأثر بجنس الأجير أي لا يوجد فرق بين الذكور و الإناث من حيث الأجر للعينة المدروسة و لا تتأثر أيضا بالحالة الاجتماعية للأجير و أن الأجير الذي ليس له أولاد أجره أعلى من الأجير الذي ليس له أولاد كذلك مكان الإقامة الذي يلعب دور حيث العامل الساكن بنفس المدينة التي يعمل فيها أجره أقل من العامل الساكن بعيدا عن مقر العمل، كما توصل إلى أن العمال الذين لم يجروا تكوينا في إطار العمل أجورهم أقل من الذين خضعوا للتكوين.

I-9-دراسة عودة لعريفي(2011)⁹، بعنوان محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر،هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المحددة للأجر و أثرها على العمالة في الزائر بصفة عامة انطلاقا من تحديد دور سوق العمل في تحديد الأجور و إبراز محددات معادلة الأجر و إذا كان للتضخم الدور الرئيسي في تفسير الأجر في الجزائر و كذلك مدى تأثير معدلات الإنتاجية على العمالة في الجزائر من خلال المنهج الوصفي ثم عرض التطور التاريخي للظاهرة لتحديد أهم المؤثرات على متغير الأجر و كيفية تأثيرها على العمالة في الجزائر. حيث انصبت معالجة الفصل الأول على دراسة سوق العمل من خلال مفهومها و أهم النظريات المفسرة لها و الفصل الثاني تضمن التعريف بالجانب النظري للأجور من حيث المفهوم و الأشكال، الأهمية، أسباب تفاوته بالإضافة إلى النظريات المفسرة له و العوامل المؤثرة عليه و كيفية التأثير و تناول الفصل الثالث تحليل تطور الكتلة الأجرية و العمالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2009 أما بالنسبة لآخر فصل فهو متعلق بالدراسة القياسية تقدير نموذج قياسي بين محددات الكتلة الأجرية و العمالة في الجزائر. باستخدام برنامج EVIEWS بتطبيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد حيث إسقاط المتغيرات التي تتوافق مع طبيعة الاقتصاد الجزائري و تبين من خلال البيانات أن النتائج مقبولة إحصائيا و اقتصاديا. كما تبين أن كل من معدل التضخم و معدل نمو الإنتاجية من أهم العوامل التي تحدد الأجر في الجزائر و وجود علاقة طردية بين معدل نمو العمالة و معدل نمو الإنتاجية

⁹ عودة لعريفي، "محددات الأجور و أثرها على العمالة على الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، 2011.

I-10-دراسة جادلي سمير(2009)¹⁰، بعنوان تسيير الأجور في المؤسسة،هدفت هذه الدراسة إلى معالجة مشاكل الأجور من خلال تسييرها و ذلك من خلال التعرف على تسيير الموارد البشرية أولا و تقييم مدى فعاليتها في تحقيق العدالة في تصميم نظام الأجور و كذلك تقدير القيم و الأهداف التي تسعى إليها السياسة الأجرية لبلوغها، كما اهتمت الدراسة أيضا بالتعرف على أهمية و أسباب تقييم فعالية تسيير الموارد البشرية لما لها من تأثير على نجاح المؤسسة إلى جانب تطوير السياسة الأجرية و تنمية قدراتها على تحقيق أهدافها عبر متابعة أداءها.

بما أن الأجور أصبحت وسيلة أساسية لجذب الكفاءات و تحفيزها و يجب المحافظة عليها عبر تصميم الأنظمة الأجرية و التي ذكرت في الدراسة بشكل مفصل من خلال تعريفها و كذلك أهم التطورات التي حدثت في تسيير الأجور قديما و حديثا، بالإضافة إلى الإستراتيجية الأجرية و التعرف على محدداتها. تم التطرق أيضا إلى الأجور التشجيعية و إظهار تاريخ نشأتها و تطورها مع ذكر الأسس التي تقوم عليها، بالإضافة إلى الشروط الواجب توفرها في الأجور التشجيعية من أجل نجاحها مع توضيح أنظمة دفع الأجور المختلفة.

أصبح تسيير الأجور يشكل جزءا هاما في تحسين الوضعية التنافسية للمؤسسات إضافة إلى جذب الكفاءات و الحفاظ عليها، و من أجل ذلك ذكر هذا الموضوع مع إعطاء مداخل أساسية في تسيير الأجور والتعرف على تسيير الأجور المباشرة و الغير مباشرة مع تقييم الموارد البشرية لهذه العملية. أما فيما يخص تدقيق الأجور الذي يعد خطوة مهمة للمؤسسة من أجل حمايتها و ترشيد القرارات تم إعطاء لمحة أولا على التدقيق الاجتماعي الذي يعد مدخلا مناسباً لمعالجة تقييم فعالية الموارد البشرية و تسيير الأجور بشكل خاص، ثم بعد ذلك يتم التطرق إلى التدقيق الإستراتيجي للأجور و الذي يعد عنصر أو مرحلة أساسية في مسار تسيير الأجور بالإضافة إلى تدقيق الفعالية و المطابقة للأجور التي تحسم فعالية الأجور و نتائج تدقيق التسيير.

أما الدراسة الميدانية تمثلت في بنك BNP PARIBA لأنها من أكبر المؤسسات المصرفية و ذات جودة عالية و خدمات متنوعة مع إعطاء لمحة عامة لتقديم هذا البنك و إظهار مختلف خصائصه و أنشطته التي شهدتها هذه المؤسسة المصرفية. مع ذكر الموارد البشرية في البنك و ذلك بالتعرف على المرتكزات الأساسية الخاصة بالبنك و التحديات الأساسية لها، بالإضافة إلى تطور الموارد البشرية بالبنك و مميزاته تم استعراض مختلف مؤشرات الوضع الاجتماعي بالبنك.

¹⁰ جادلي سمير، "تسيير الأجور في المؤسسة": دراسة حالة البنك الفرنسي BNP Paribas، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009.

من خلال تقنية الانحدار المتعدد للتعرف على المتغيرات الأكثر فعالية لتفسير الأجور و تأكيد ما جاءت به النظرية الاقتصادية من تحليل و استنتاجات أوضحت النتائج أن نجاح أي نظام أجري يتعلق بمدى قدرة المؤسسة على ربط و تقريب أهداف المؤسسات من تسيير الأجور و أهداف الأفراد بالقبول بعدالة الأجور و انسجامها مع حاجات و توقعات الأفراد و التي تعتبر كتحفيز من أجل زيادة الإنتاجية و تحسين صورة المؤسسة و جعلها أكثر جاذبية.

I-11-دراسة سراج وهيبة(2008)¹¹، بعنوان دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر و تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى عدالة الأجور في الجزائر من حيث كفايتها لتحقيق مستوى معيشي لائق و من حيث توزيعها رأسيا و أفقيا ،من خلال دراسة الأجور و النظريات المفسرة لها باستخدام المنهج الاستنباطي باستعمال أداة التوصيف للتعرف على ماهية الأجور من مفهوم و أهمية و العوامل المؤثرة عليها ،وكذلك دراسة واقع الأجور في القطاع المهني من خلال التطرق إلى ماهية سوق العمل ،مرورا بمحددات الأجر المتمثلة في الناتج الوطني ،إنتاجية العمل و البطالة التي تعتبر من أهم العوامل لتحديد الأجور في الجزائر. كما أظهرت الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجور و منظوره التاريخي،أهميته ،أهدافه و أهم الانتقادات المتعلقة بتحديدده. و من جهة أخرى أعطت الدراسة أهمية إلى الربط بين الأسعار و الأجور ،أي معرفة انعكاسات تطور الأسعار على كلفة المعيشة.

أما فيما يخص الدراسة الميدانية اعتمدت على المنهج الاستقرائي و ذلك من اجل بناء نموذج قياسي يحدد مدى عدالة توزيع الأجور في الجزائر .اقتصرت الدراسة على المقارنة بين الأجور في مؤسستين ذات القطاع الإنتاجي (الاقتصادي) و هما مؤسسة سونالغاز و مؤسسة الاسمنت لبيانات المقطعية لسنة 2007 حيث تم استخدام برنامج STATISTICA في التقدير ،و قد توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن الأجور تشكل نسبة ضئيلة من الدخل الوطني و أن هذه النسبة في تناقص مستمر ،كذلك أن الحد الأدنى للأجور غير كافي لتحقيق مستوى معيشي لائق في ظل مستويات الأسعار السائدة ،أيضا تبين عدم وجود استقرار وظيفي لوجود فوارق جد معتبرة بين أجور سونالغاز و أجور مؤسسة الاسمنت و أخيرا أن السياسة الأجرية هي محور أي إصلاح اقتصادي حقيقي و أصبح مطلب ضروري و ملح انجاز أي تطور لاقتصاد الوطن

¹¹ سراج وهيبة، "دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر"،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة شلف، 2008.

أما النتيجة العامة فكانت عبارة عن الإجابة على إشكالية الدراسة بحيث لا يوجد عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريين من أربعة أوجه: الأجر الحقيقي غير كاف لمتطلبات المعيشة حصة الأرباح من الدخل الكلي سائدة على حصة الأجور، لا توجد عدالة أفقية في توزيع الأجور بين المؤسسات الجزائرية و زيادة الإنتاج لا تترجم إلى زيادة كمية في الأجور.

I-12-دراسة مارية فلاح(2008)¹²، بعنوان دراسة تحليلية و تقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري-حالة قطاع البريد-، حيث تناولت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية للتعريف أولاً بسلوك الفرد داخل المؤسسة نظراً لأهميته البالغة و الوسيلة الأساسية لتحقيق الأهداف الاقتصادية و أن الشيء الذي يربط بينه و بين المؤسسة هو الأجر لذلك و جب ذكر تقييم الوظائف في الدراسة و التي تكون من خلال عملية التحليل و التوصيف بطرق مختلفة كطريقة النقط، الدرجات و أن عملية التقييم تساهم في رسم سياسة الأجور بطريقة عادلة لذلك تطرق الباحث في الدراسة أيضاً إلى نظام الأجور و الحوافز بدءاً بمفهوم الأجور تقسيماتها و كذلك الاعتبارات الخاصة بها. كما ورد أيضاً أكثر من نظام لدفع أجور العاملين نظراً للمشاكل التي تواجهها الإدارة في تحديد الأجر المناسب لكل عامل و ذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة في الحفاظ على الأفراد و تحفيزهم، حيث أن هناك عدة طرق كالدفع على أساس الوقت و نظام الأجر على أساس الإنتاج (القطعة). كما تطرقت الدراسة إلى الحوافز و المزايا التي تعتبر جزءاً مكمل للأجور و كذلك وضع نظام للحوافز و أنواعها و الغرض منها كونها مكتملة للأجور.

خصص فصل للدراسة الميدانية لواقع الأجور و ذلك من أجل ربط المعلومات المتحصل عليها في الجانب النظري بالواقع العملي في مؤسسة عاشت مرحلتين: من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات طابع تجاري وصناعي (قطاع البريد) مع ذكر التطورات التي مرت بها كل مرحلة و طبيعة نشاطها بالإضافة إلى نظام الأجور في المؤسسة و واقعها و كيفية حسابها و كذلك التغيرات التي طرأت عليها، و كانت هذه العوامل مدعومة باستبيان حول موضوع الأجور و الحوافز، و التي تتمثل في استمارة تحتوي مجموعة من الأسئلة الموزعة على عينة من العمال للإجابة على الأسئلة و التي تعتبر الأداة الأنسب لجمع البيانات و المعلومات اللازمة كما يوفر وقتاً كافياً للمستجيب أو المتعاون مع الباحث للتفكير في إجاباته ممّا يقلل من الضغط عليه و يدفعه إلى التدقيق فيما يدونه من بيانات و معلومات.

¹² مارية فلاح، "دراسة تحليلية و تقييمية لنظام الأجور في المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري"، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات المحلية و التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008.

أكدت النتائج أن الأجر هو المحفز المادي و الأساسي للعمال و أنه يلبي فقط جزء من الاحتياجات مقارنة بالجهود التي يقدمها العمال. كما أكدت النتائج أن المؤسسة أهملت التحفيز المعنوي كالمشاركة في اتخاذ القرارات وكذلك التحفيز المادي كالمناسبات.

لكي يكون العنصر البشري (العامل) القوة التي تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق أهدافها عليها أن تمنح له المجال لتنمية قدراته و تفتح له الطريق نحو التقدم و تحفيزه عن طريق نظام أجور مناسب مع الوضع الاقتصادي و المعيشي.

II-دراسات الدول العربية

II-1-دراسة هديل حسن صالح أبو حمدة (2015)¹³، بعنوان محددات الأجور في القطاع الصناعي الفلسطيني دراسة حالة قطاع غزة، هدفت هذه الدراسة لتوضيح العوامل المؤثرة على أجور العاملين في القطاع الصناعي بغزة من خلال دراسة محددات الأجور باستخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على ماهية الأجور من مفهوم و أهمية و كذلك النظريات المفسرة للأجور و العوامل المؤثرة عليها، بالإضافة إلى دراسة واقع القطاع الصناعي و معدلات الأجور في فلسطين من خلال تعريف الصناعة و أهدافها في فلسطين مع توضيح التطور التاريخي للصناعة الفلسطينية و إظهار خصائص كل فترة، و قد أظهرت هذه التطورات أن لها تأثير سلبي على القطاع الصناعي و أن واقع الصناعة الفلسطينية يعتمد على دراسة هيكل القطاع الصناعي و أهم المؤشرات الاقتصادية المتعلقة به كالناتج المحلي الإجمالي و تطور عدد المنشآت الصناعية و عدد العاملين في القطاع الصناعي، تطور مساهمة الصناعة في القيمة المضافة و كذلك الصناعة و التجارة الخارجية. كما أظهرت الدراسة الأسباب التي أدت إلى ضعف أداء القطاع الصناعي و المشاكل التي تواجهه هيكل الأجور في فلسطين و بشكل خاص في قطاع غزة من خلال نسب العاملين و متوسط الأجور اليومية و كذلك معدل ساعات و أيام العمل و الأجرة اليومية في القطاع الصناعي و تطور معدلات التضخم و الأجور و دراسة العلاقة بين معدل إنتاجية العامل و معدل أجره الحقيقي. بالإضافة إلى توضيح التشريعات الفلسطينية حول الأجور الذي يتمثل في قانون الحد الأدنى للأجور و الهدف من تشريعه و أهمية تطبيقه ومدى النجاح في تطبيقه.

اعتمدت الدراسة نموذج قياسي من خلال طريقة المربعات الصغرى العادية OLS و تستخدم هذه الطريقة لإيجاد أفضل خط مستقيم يربط العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة. هذه الطريقة تعطي أقل مجموع مربعات و التي تمكن من بناء نموذج قياسي دقيق. باستخدام هذه الطريقة في تقدير معادلة الانحدار الخطي البسيط أو معادلة الانحدار الخطي المتعدد

¹³ هديل حسن صالح أبو حمدة، "محددات الأجور في القطاع الصناعي الفلسطيني": دراسة حالة قطاع غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في برنامج اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية-غزة، 2015.

يجب أن تتوافر مجموعة من الافتراضات بتوزيع قيم المتغير العشوائي والبعض الآخر بالعلاقة بين المتغير التابع والمتغير أو المتغيرات المستقلة وكذلك افتراضات تتعلق بالعلاقة بين المتغيرات المستقلة ذاتها، كل هذا من أجل التعرف على العوامل المؤثرة على الأجور في القطاع الصناعي بغزة خلال العامين 2013-2014.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة سببية بين المتغيرات المستقلة و المتمثلة في عمر العامل، سنوات التعليم، سنوات الخبرة، سنوات العامل في عمله الحالي، إنتاجية العامل، كثافة رأس المال إلى العمل، عدد أيام دوام العامل السنوية، الانتساب إلى النقابات العمالية، عدد ساعات العمل اليومية و طبيعة العمل مع المتغير التابع و الذي يتمثل في الأجر الشهري، و كانت نتائج النموذجين قريبة من بعضهما في عامي 2013 و 2014 من حيث تأثير المتغيرات المستقلة و كذلك الاختلافات الناتجة بينهما و السبب في ذلك يرجع إلى تشديد الحصار في قطاع غزة بالإضافة إلى الحروب.

II-2-دراسة ماجد حسني صبيح(2015)¹⁴ بعنوان تحليل العلاقة بين معدلات التضخم و الأجور الحقيقية في الاقتصاد الفلسطيني للفترة(2004-2013)، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف أولاً على الاقتصاد الفلسطيني تحت الحصار الإسرائيلي في تلك الفترة، و تحليل العلاقة بين معدلات التضخم مقاساً بالرقم القياسي لأسعار المستهلك (CPI) و بين معدلات الأجور الحقيقية للعاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحليل بيانات معدلات التضخم الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كما اعتمدت على تحليل ارتباط بيرسون لاختبار فرضيات الدراسة و قد تم تحليل علاقة الارتباط بين الرقم القياسي لأسعار المستهلك والأجور الحقيقية للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني للفترة محل الدراسة، و أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة معنوية بين الرقم القياسي لأسعار المستهلك و معدل الأجر الحقيقي عند المستوى 1%، و أن معدلات التضخم في الاقتصاد الفلسطيني مقاساً بالرقم القياسي لأسعار المستهلك (CPI) تزداد بمعدلات أكبر من الزيادة في معدلات الأجور الاسمية مما انعكس في انخفاض معدلات الأجور الحقيقية وبالتالي انخفاض مستويات معيشة الموظفين والعمال وأسراًهم.

II-3-دراسة ذو النون محمد حامد عثمان(2013)¹⁵، بعنوان أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان، دراسة قياسية(1970-2009)، هدفت الدراسة

¹⁴ ماجد حسني صبيح، "تحليل العلاقة بين التضخم و الأجور الحقيقية في الاقتصاد الفلسطيني للفترة(2004-2013)"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث و العشرون، العدد الأول، فلسطين، 2015.

¹⁵ ذو النون محمد حامد عثمان، "أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان" :دراسة قياسية(1970-2009)، مجلة بحث الرضا العلمية، العدد الثامن، 2013.

إلى التعرف على ماهية الأجور و أهم النظريات المتعلقة بالأجور و التي بدورها تشرح متطلبات تحديدها و العوامل التي تؤثر عليها،بالإضافة إلى إلقاء الضوء على التطور التاريخي في السودان و سياستها و هيكلتها، حيث تم تحديد تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على الأجور بهدف صياغة نموذج قياسي أني ضم خمس دوال هي:أجور القطاع العام-الأسعار-الإنتاج-الطلب على العمل-السياسة النقدية، و لتحقيق أهداف البحث تم تقدير النموذج بواسطة برنامج Eviews من خلال طريقة المربعات الصغرى،باستعمال اختبار جذور الوحدة و اختبار التكامل المشترك،حيث جاءت التقديرات متفقة مع النظرية الاقتصادية،ربط زيادة الأجور بزيادة الإنتاج لسلامة الاقتصاد الوطني، و عدم تمويل الزيادات في الأجور تمويلا تضخما اعتمادا على النظام المصرفي لأنه يؤدي إلى زيادة الأسعار و بالتالي ترتفع تكاليف المعيشة و هذا ما يؤدي إلى تآكل الأجور، ووضع سياسة مناسبة لسعر الصرف الذي يؤثر على عرض النقود و بالتالي التضخم،و ربط الحد الأدنى للأجور بنفقات المعيشة من أجل تفادي مشاكل التضخم الذي يؤدي إلى فقدان القيمة الحقيقية للأجر،كما يجب وضع سياسات شاملة و عادلة للأجور في القطاعين العام و الخاص مع مراعاة العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و المالية في الدولة.

II-4-دراسة سومر أديب ناصر(2004)¹⁶،بعنوان أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام و الصناعي في سورية دراسة ميزانية على شركات الغزل و النسيج في الساحل السوري، هدفت الدراسة إلى معرفة إذا كانت المستويات الأجور قادرة على تحفيز الأفراد و هل يؤدي تدني مستويات الأجور إلى زيادة معدل دور أن العمل و الغياب عنه هل يؤدي زيادة الأجور إلى تحسين أداء الأفراد و معرفة أيهما يحفز أكثر التعويضات النقدية أم المعنوية للإجابة على هذه التساؤلات ثم استخدام الأسلوب الوضعي التحليلي و الإجابة على الإشكالية الرئيسية ثم الأعمال على فصل يتضمن كل ما يتعلق بالأجور ابتداء من المفاهيم الأساسية و الأغوار الأشكال المختلفة للأجور كلك الأهمية بمختلف مستوياتها حتى الاختيارات التي ينطوي عليها الأجر خصص فصل لدراسة أو معرفة آلية و كيفية تحديد الأجور حيث خصص فيه جزء من التعرف على ماهية تقييم الوظائف أهميتها طرق تقييمها و تصنيفها كيفية تشكيل الفئات كذلك بالنسبة لمنظر الأجور و طريقة رسمه و معالجة الانحرافات على الاتجاه العام للأجر في الحالتين وظيفة أجرها بأسهل من الأجر المقيم وظيفة أجرها اقل من الأجر المقيم. أما في الفصل المالي فتضمن كل ما يخض بالأجر في القطاع العلم و صرف الأجر للفرد المعين في الوظيفة العامة أما بالنسبة للفصل المقبل الأخير فتعلق بماهية الأداء من مفهوم وأهمية تحمل أيضا محددات الأداء من

¹⁶ سومر أديب ناصر ، "أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام و الصناعي في سورية " - دراسة ميدانية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية،جامعة تشرين،2004.

دافعية آلية العمل على قيام بالعمل كذلك تحدث عن مفهوم تقييم لأداء أو أهمية هذا الأخير في قطاع العام السوري و من ثم تحديد درجة الكفاءة و منح علاوة الترقية المقابلة لدرجة الكفاءة أما في الجزء الأخير أي الجزء العلمي قدم الاعتماد فيه على منهج المسح الإحصائي حيث تم وضع استبيان تضمن مجموعة من الأسئلة كما تم إجراء بعض المقابلات الشخصية لتأكد من دقة الإجابات الواردة في ذلك الاستبيان حيث تم اختار عينة عشوائية من الأفراد العاملين في القطاع موزعين على المستويات الإدارية ومن خلال الاستبيان

نلاحظ ما يلي:

_ إن أداء العاملين في قطاع العام يعتمد على وجود صفات موجودة في الفرد بالنسبة اكبر من الاعتماد على ناتج أداء الفرد يتم التركيز بشكل اكبر على صفات الأداء 70 %

_ يتم تقديم تقرير الوصف و الكفاءة بناء على اقتراح من الرئيس المباشر للعامل والذي قد يؤثر ببعض الصفات المروؤسية (قد تكون موجبة أو سالبة) مما يفقد عملية التقييم الموضوعية.

_ لا يمكن معرفة أماكن القوة و الضعف في الآراء فقد يكون العامل الذي نال درجة ضعيفة بحاجة للتدريب مثلاً

_ يتم تقييم أداء العامل عن فترة زمنية ماضية دون مراعاة الأداء المستقبلي.

III- الدراسات الأجنبية

III-1-دراسة Samuel S.Parashina (2017)¹⁷، بعنوان "Determinants of real Public Sector in Kenya Wage in" تناولت الدراسة مختلف العوامل التي تؤثر على الأجور الحقيقية في القطاع العام و من أجل تحقيق ذلك استخدمت الدراسة التحليل الوصفي و الاستقرائي باستخدام البرنامج الإحصائي spss لدراسة محددات الأجر الحقيقي في فترة زمنية معينة كما استخدمت الدراسة البيانات الكمية التي تم جمعها من أجور القطاع العام، الحد الأدنى للأجور، الهياكل الحكومية و معدل التضخم و شملت الدراسة أيضا على اختبارات جذر الوحدة و اختبارات الارتباط إضافة إلى نموذج تصحيح الخطأ، حيث أكدت النتائج نبأين الاختلاف بين الأجور الحقيقية و معدل التضخم، هيكل الحكومة و الأجر الأدنى، و أن كل هذه المتغيرات تؤثر بشكل كبير على الأجور الحقيقية من خلال النتائج الإيجابية الموضحة في الدراسة، كما أثبتت الدراسة أن الأجر الحقيقي في تزايد مستمر مما يستبعد معاناة الدولة من شروط المنافسة الدولية، كما دعت الدولة بالمحافظة على سياسة الأجور الخاصة بالعمال من أجل تحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم و كذلك مراجعة جميع الوظائف الخاصة بالإدارات الحكومية و المؤسسات لأن كل هذه العوامل تهدف إلى تعزيز استقرار الأسعار من أجل الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال و تحسي المستوى المعيشي خاصة لذوي الأجور المنخفضة.

III-2-دراسة Kashab Bahattrai (2017)¹⁸، بعنوان "Determinants of Woges and labour supply in the UK" هدفت هذه الدراسة على التعرف على سوق العمل في الولايات المتحدة و ركزت بدرجة كبيرة على تفسير و تحليل محددات الأجور، حيث تم التطرق إلى الجانب النظري لسوق العمل باستخدام الأسلوب الوصفي، أما الجانب التطبيقي فقد تم استخدام أسلوب التحليل الكمي باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS من أجل تحليل البيانات التي أخذت و تقييمها و قد لخصت الدراسة مجموعة من النتائج، حيث انه كانت هناك علاقة طردية بين سنوات التعليم و الأجور حيث أن هذه الأخيرة تثر بشكل كبير على الموظفين و أن أكبر دخل يمكن أن يحل عليه العامل يكون بعد 45 سنة من الخبرة في العمل، كما أكدت الدراسة على وجود تفاوت كبير و واضح في التوزيع الإجمالي للأجور في المملكة المتحدة كما أن هناك فجوة في الأجور التي لها بالجنس و يزيد متوسط أجر الذكور بنسبة 25% عن النساء، كما أن أجور العاملين الذين يملكون مهارة أعلى و أكبر من أجور العمال الآخرين و أظهرت النتائج وجود اختلاف في الأجور المتعلقة باللغة فتزيد الأجور

¹⁷ Samuel parashima, "**Determinants of real Wage in Public Sector in Kenya**", International Journal of Economics, Commerce and Management , November 2017.

¹⁸ Kashab bahattrai ، "**Determinants of Woges and labour supply in the UK**" ، Chinese Business Review، Mars. 2017.

الخاصة بالعمال الذين يتقنون اللغة الإنجليزية 24.9% عن الذين يمتلكون مهارات لغوية ضعيفة و كذلك هناك اختلاف حسب المناطق حيث تمكنت المدن الكبرى من أخذ المراتب الأولى و التحصل على أعلى الأجور مقارنة بالمناطق الأخرى.

III-3-دراسة Sok-Gee Chan ، Mohd Zaini Abd Karim، Sallahuddin Hassan (2016)¹⁹، بعنوان Minimum Wage Policy and Country's Technical Efficiency، هدفت هذه الدراسة على تطبيق الحد الأدنى للأجور في ماليزيا، حيث قررت الحكومة تطبيقها في الآونة الأخيرة رغم معرفة بعض الأوساط على الصعيد الوطني و التي أكدت بأن الأجر الأدنى سيؤدي إلى الزيادة في تكلفة ممارسة الأعمال التجارية و بالتالي سيضر بالمنافسة الماليزية مع مختلف الدول الأخرى على الرغم أيضا من أن النظرية الاقتصادية تشير إلى أن للأجر الأدنى تأثير سلبي على التوظيف، و أن قانون الحد الأدنى للأجور و إذا كان مرتبط بـأجر السوق يمكن أن يؤدي إلى سوء تخصيص الموارد و فقدان الكفاءة في الاقتصاد الكلي.

بما أنه لا توجد دراسة تربط الحد الأدنى للأجور بكفاءة الدولة و من هنا فإن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل تأثير سياسة الأجر الأدنى على كفاءة الدولة الماليزية من خلال تقدير نموذج الانحدار و البرمجة الخطية، و أكدت نتائج التقدير أنه لا يوجد فرق الكفاءة الإنتاجية العمة بين الدول سواء مع أو بدون سياسة الحد الأدنى للأجور، و من ثم فهي غير ضارة لفعالية الاقتصاد، علاوة على ذلك بغض النظر إلى البلدان التي لديها سياسة الحد الأدنى للأجور في مستوى معين له تأثير إيجابي على الكفاءة الاقتصادية، حيث تشير النتائج إلى أن الحد الأدنى للأجور يساعد على زيادة كفاءة البلد شرط أن لا يكون المعدل تجاوز المستوى الأمثل في ماليزيا.

¹⁹ Sallahuddin Hassen, Mohd Zaini Abd Karim ,Sok-Gee, "Minimum Wage Policy and Country's Technical Efficiency", International Journal of Economics and Financial Issues, 2016.

Miguel.NFoguel,Lauro,Ramos,Fransisco Carnier III-4-دراسة (2015)²⁰، بعنوان

The impact of The Minimum Wage on The Labour Market Poverty and Fiscal Budget in Brazil، تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في التعرف على دور الحد الأدنى للأجور في البرازيل و ذلك من خلال تقييم أثاره المحتملة على السوق و كذلك من حيث التخفيف من حدة الفقر و الأثر المالي،بالإضافة إلى تطور قيمته الحقيقية مع مرور الوقت مع إعطاء لمحة عن أصحاب الأجور المنخفضة في البرازيل و مستواهم المعيشي،أما الدراسة التجريبية فاستخدمت للتحقق من الآراء النظرية حول الأثر الاقتصادي للحد الأدنى للأجور في البرازيل حيث ركز التحليل على أثر الحد الأدنى للأجور على العمل و السوق و كذلك مستويات الفقر خلال فترة الثمانينات و التسعينات باستعمال بيانات من مصادر مختلفة،وأكدت النتائج على أن الحد الأدنى للأجور له عيوب كثيرة من بينها أنه يتطلب درجة تجانس عالية في التنمية الاقتصادية و أن تكون ظروف سوق العمل جيدة و بدون هذه الشروط يولد تأثيرات سلبية كبيرة تعود على الدولة بالخسارة،و من معايير تحديد الأجر الأدنى في البرازيل هي الحكومة و السلطات فقط كما هو الحال في العديد من البلدان و كل هذا كي لا تكون هناك مشاكل في اتخاذ القرار حول هذا الموضوع نظرا لأهميته البالغة في حياة الفرد و المجتمع و كون الحكومة أيضا تعمل كمخطط مركزي مثالي من أجل توفير الرفاهية الاجتماعية حاضرا و مستقبلا،و لكن أكدت الدراسة عكس ذلك بل تسعى الحكومة البرازيلية على تطبيق كل ما هو خاص بالسياسة فقط و رغم هذا فإن الأفراد خاصة ذوي الأجور المنخفضة موافقين على مشاركة الحكومة في عملية التفاوض في الحد الأدنى للأجور و اتخاذ القرارات من أجل حماية العاطلين عن العمل من جهة و القضاء على الفقر و الحفاظ على الموازنة المالية في البرازيل من جهة أخرى.

Wage-Price Alaa Ibrahim، Hala Fares III-5-دراسة (2008)²¹، بعنوان

Causality in THE Egyptian Economy،تستخدم هذه الدراسة اختبار **Granger** السببية لتحليل العلاقة بين نمو الأجور و تضخم الأسعار في مصر، و تعتمد في ذلك على مؤشرين لقياس التضخم: الرقم القياسي الخاصة بأسعار المستهلك و الرقم القياسي لأسعار الجملة، حيث يتم تصنيف الأجور إلى أجور في كل من القطاع العام و القطاع الخاص، و تشير الدراسة إلى أن التغيرات في أجور القطاع العام تكون بصفة عامة مستقلة عن التغيرات في الأسعار، ذلك لأن الأجور في هذا القطاع لا تتحدد بفعل قوى السوق، أما نمو الأجور في القطاع الخاص يؤدي إلى تضخم الأسعار، و لكنه يعد دالة للتغيرات السابقة في الأسعار و ليس بمعدلات التضخم المتوقعة، و نظرا لأن التضخم يؤدي إلى عدة عوامل و ليس الأجور

²⁰Miguel.NFoguel ،Lauro Ramos·Fransisco Carneiro ."**The impact of The Minimum Wage on The Labour Market Poverty and Fiscal Budget in Brazil**".Brasilian· January2015.

²¹Hala Fares,Alla Ibrahim,"**Wage-Price Causality in The Egyptian Economy**".The Egyptian Center Economic Studies,Working Paper 136 July2008.

فقط بل يمس مجموعة من المتغيرات الاقتصادية و يؤثر عليها، فإن تأخر استجابة الأجور للتضخم قد ينطوي على خطر انخفاض مستويات المعيشة و ارتفاع نسبة الفقر، و يمكن لدعم النقابات العمالية و تفعيل دورها في مجال التفاوض الجماعي المساهمة بدور مهم في تعديل الأجور لتتناسب مع التضخم الجاري، و أنه من الضروري إصدار قانون ينظم عمليات التفاوض و يضع إطار قانوني يضمن للعمال حقوقهم، كذلك من الضروري تطبيق سياسة نقدية محكمة من أجل احتواء التضخم دون إعاقة النمو الاقتصادي، و حسب الدراسة تم التوصل إلى نتائج على وجود علاقة مستقرة بين التضخم و الأجور في القطاع العام لأنه يؤدي إلى ارتفاع الأجور دون التأثير على الأسعار، أما في القطاع الخاص فإن الزيادة في الأجور تعمل على تشجيع الإنتاج بالتالي زيادة الأسعار.

خاتمة الفصل

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى مختلف الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، إذ اختلفت فيما بينها في تفسيره و إبراز أهميته و علاقته بالمتغيرات الاقتصادية ويعود السبب في ذلك إلى الاختلاف في اقتصاد البلدان الذي طبقت عليه هذه الدراسات و كذلك حجم العينة بالإضافة إلى فترة الدراسة التي لها تأثير كبير على النتائج و كذلك نماذج التقدير المستخدمة في الدراسة، إلا أن لها دور مهم في تعزيز الدراسة و تساعد على الإطلاع بكل الجوانب المتعلقة بأدوات جمع البيانات و الأهمية، و على هذا الأساس جاءت فكرة هذا الموضوع لإظهار العلاقة بين الأجر الأدنى و محدثاته الاقتصادية في الجزائر باستخدام الأساليب الإحصائية و التوصل إلى النتائج في فترة زمنية معينة.

أوضحت النتائج أن أغلب الدراسات التي ذكرت سابقا استخدمت النماذج القياسية للتعرف على المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على الأجر بصفة عامة و الأجر الأدنى بصفة خاصة كما أكدت النتائج أن السبب الرئيسي و المحدد للأجر الأدنى هو معدل التضخم و الإنتاجية بالإضافة إلى الخبرة و سنوات التعليم، أما الدراسات الأخرى و خاصة الأجنبية و التي أوضحت بأن الحكومة لها دخل في تحديد الأجر الأدنى بهدف حماية العمال و تحسين مستواهم المعيشي من جهة و من أجل الحفاظ على صورة و مكانة الدولة فيما يخص الجانب الاقتصادي من جهة أخرى، و عليه فإن الهدف من هذه الدراسات هو توجيه الدراسة الحالية إلى اكتشاف متغيرات جديدة مؤثرة على الأجر الأدنى في الجزائر.

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

مقدمة الفصل:

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى تحليل البيانات و المعطيات الخاصة بالأجر الأدنى خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2015، و ذلك بهدف الإشارة إلى أهم التغيرات التي طرأت عليه خلال هذه الفترة، بعد ذلك سيتم التطرق إلى دراسة و تحليل أهم المحددات و العوامل الرئيسية المحددة للأجر الأدنى في نفس الفترة.

كما سنحاول توضيح العلاقة التي تربط بينهم من خلال بناء نموذج قياسي يفسر تغيرات الأجر الأدنى بدلالة المتغيرات المفسرة، من أجل الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط الأجر الأدنى بمحدداته الاقتصادية، و ذلك بدراسة استقرارية السلاسل الزمنية لكل متغير و استخدام نموذج التكامل المشترك باستخدام طريقة JOHANSEN.

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

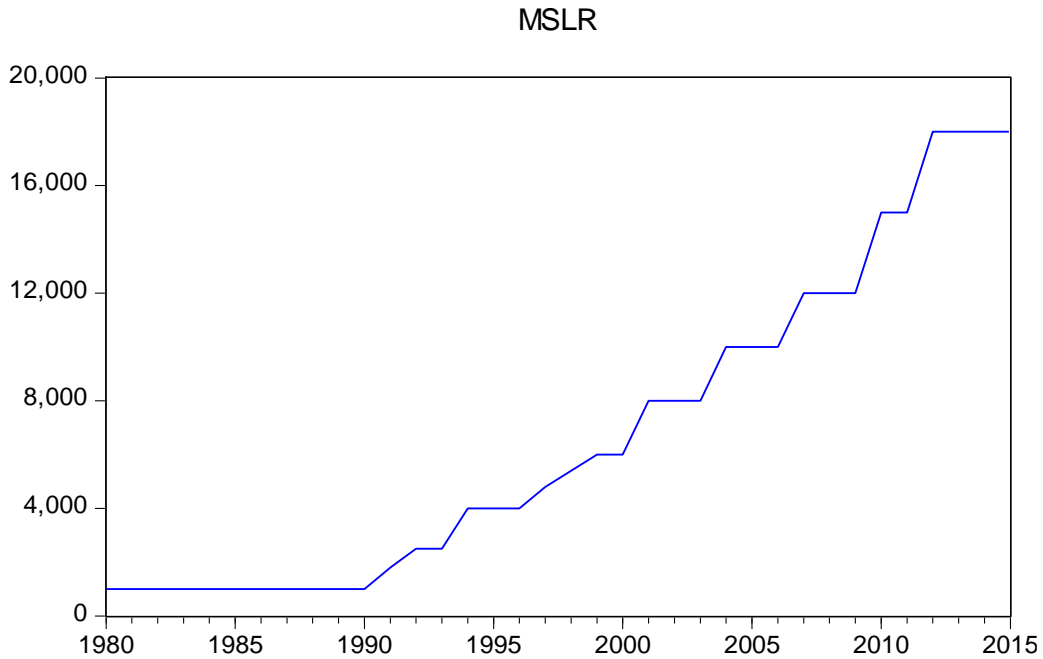
I - دراسة تحليلية لتطور الأجر الأدنى و محددهاته في الجزائر للفترة (1980-2015):

عرفت الجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة 1980 إلى 2015 عدة تغيرات اقتصادية، حيث خرجت الجزائر من النظام الاشتراكي الذي انتهجه بعد الاستقلال، ثم انتقلت باتجاه النظام الرأسمالي، حيث أن هذه التغيرات مست العديد من المتغيرات الاقتصادية التي تأثرت و بشكل كبير الأجر الأدنى و الذي يتم تحديده حسب المادة 87 مكرر من المادة 90-11 المتعلقة بقانون العمل.

I - 1-دراسة تحليلية لتطور الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015):

سنحاول في هذا المطلب دراسة تطور الأجر الأدنى وفقا للمعطيات المقدمة من طرق الديوان الوطني للإحصائيات للفترة الممتدة من 1980 إلى 2015 و الذي استخلصنا منه المنحنى التالي:

الشكل رقم (3): تطور معدل الأجر الأدنى للفترة (1980-2015)



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Eviews9 بالاعتماد على معطيات ONS

و الجدول التالي يمثل دراسة وصفية لتطور الأجر الأدنى:

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

الجدول رقم (1): دراسة وصفية لتطور الأجر الأدنى خلال فترة (1980-2015)

	Mean	Median	Max	Min	StdDev	SKewnes	Kurtosi	Jarque-Berra	Prob	Sum	SumSpdev	Observations
MSLR	6800	5400	18000	1000	5884	0.67	2.16	3.78	0.15	24480	1.21 ^{E+09}	36

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews9

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن الأجر الأدنى للفترة الممتدة من 1980 إلى غاية 2015 شهد عدة تطورات يمكن تقسيمها إلى عدة فترات كما يلي:

❖ الفترة الأولى (1980-1990):

في هذه الفترة تميز الأجر الأدنى بالثبات و الذي يقدر ب 1000.000 دينار جزائري و هذا راجع إلى الحالة الاقتصادية للجزائر في تلك الفترة و التي شهدت انهيار كبير في أسعار النفط و التي كانت تمثل 98% من صادرات الجزائر، مما جعل الاقتصاد الجزائري شديد الحساسية للتغيرات في الأسعار العالمية للنفط من جهة و التغير في قيمة العملة (سعر الصرف) من جهة أخرى، و بالتالي حدوث خلل في ميزانية الدولة و ميزان المدفوعات، و هذا ما جعل الجزائر تعجز عن تسديد أقساط الديون نتيجة سياسة الاستثمارات الضخمة في القطاع الصناعي، بالإضافة إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار و انعكاسه سلبا على القدرة الشرائية في تلك الفترة لذوي الدخل المنخفض.

❖ الفترة الثانية (1990-2003):

نلاحظ خلال هذه الفترة ارتفاع نسبي في الأجر الأدنى، حيث تضاعف حوالي 10 مرات، و قد بلغ معدل النمو سنة 1994 بنسبة 60%، و هذا راجع إلى تقلص حجم الدين الخارجي، و كذلك حرية تحديد أسعار متوجاتها، بالإضافة إلى إصلاح و تعديل سعر الصرف في تلك الفترة، حيث ارتفع سعر الصرف الفعلي الحقيقي للدينار بأكثر من 20%، و هذا راجع إلى ارتفاع أسعار البترول و كذلك الانتقال إلى اقتصاد السوق، كما عرفت معدلات التضخم تذبذبا بين الانخفاض و الارتفاع في تلك الفترة.

ساهمت الزيادة في الأجر الأدنى إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار خاصة المواد الغذائية، و بالتالي انخفاض القدرة الشرائية و تدهورها.

❖ الفترة الثالثة (2004-2015):

تميزت هذه المرحلة بارتفاع كبير و مستمر للأجر الأدنى و الذي يقدر ب 18 000,00 دينار جزائري، هذا راجع إلى النمو الاقتصادي الذي حققته الجزائر بسبب

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

ارتفاع أسعار البترول إلى أسعار قياسية و كذلك ارتفاع احتياطات الصرف الأجنبي الذي ساهم في تقوية المركز المالي الخارجي للجزائر و كذلك تعزيز استقرار صرف الدينار و الذي سجل تحسنا معتبرا سنة 2008، كما ارتفعت قيمة الدينار الجزائري بالنسبة للدولار الأمريكي، و ذلك بهدف تحسين المستوى المعيشي للأفراد، بالإضافة إلى تدخل الثلاثية (الحكومة، النقابة، أرباب العمل) في الرفع من الحد الأدنى للأجر في هذه الفترة بمعدل 20% إلى 25%.

كان هذا الارتفاع بمثابة تحفيز للعمال من أجل القضاء على البطالة، و كذلك من أجل زيادة إنتاجية العمل و تحسين المستوى المعيشي للأفراد، إلا أن منذ سنة 2012 بقي الأجر الأدنى ثابت و ذلك راجع إلى تداعيات أزمة النفط و تراجع أسعارها في الأسواق العالمية، و عليه يمكن القول بأن الجزائر دولة ريعية كليا بسبب اعتمادها الكلي على قطاع المحروقات بالدرجة الأولى على الاقتصاد و المحدد الرئيسي الذي يتحكم في تحديد الأجر الأدنى.

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

I-2-دراسة تحليلية لتطور محددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015):

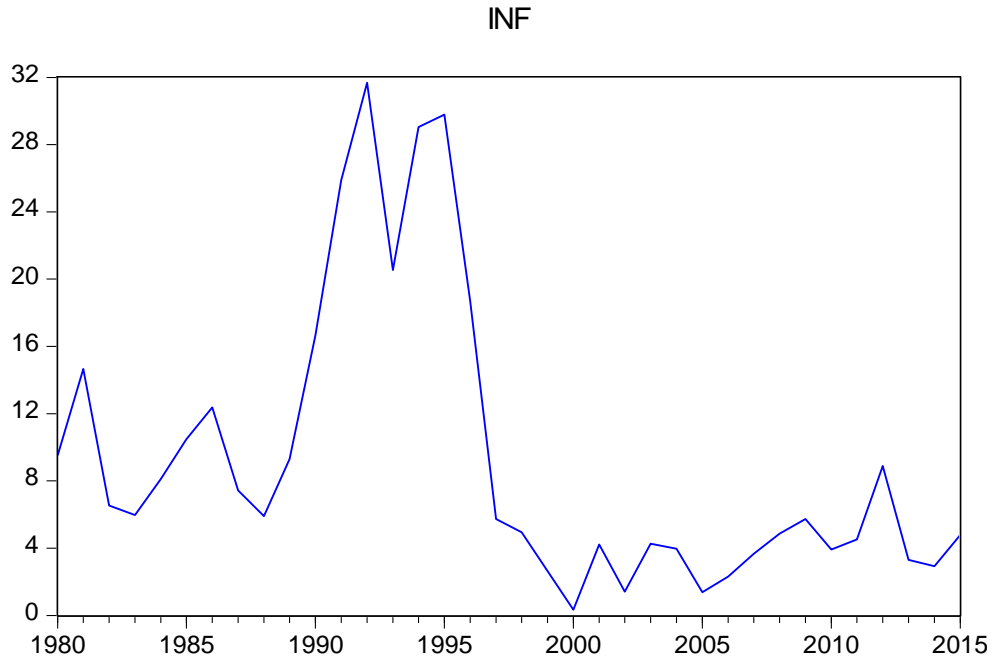
الجدول رقم (2):دراسة وصفية لتطور محددات الأجر الأدنى في الجزائر

	Mean	Median	Max	Min	StdDev	SKewnes	Kurtosi	Jarque-Berra	Prob	Sum	Sum SpDev	Observations
inf	9.34	5.82	31.67	0.34	8.5378	1.41	3.896	13.241	0.001	336.33	2551.29	36
tchom	18.07	16.85	30	9.8	6.97	0.38	1.67	3.51	0.17	650.6	1705.21	36
PIB	4956062	2675098	17242545	162507.2	5552197	0.971	2.548	5.970	0.05	1.78	1.08	36

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews9

I-2-1-التضخم

الشكل رقم (4): تطور معدل التضخم للفترة (1980-2015)



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Eviews9 و بالاعتماد على

ONS

نلاحظ من خلال المنحنى وجود عدة تذبذبات، حيث ارتفعت معدلات التضخم بصفة كبيرة ابتداء من سنة 1981 و هذا راجع إلى انخفاض أسعار البترول بشدة كبيرة و ارتفاع سعر الصرف الأجنبي لتصل إلى قيمتها الأعلى و التي تقدر ب 31.66 سنة 1992، لتتخف سنة 1993 ثم ترتفع سنة 1994، و بقيت تقريبا ثابتة حتى سنة

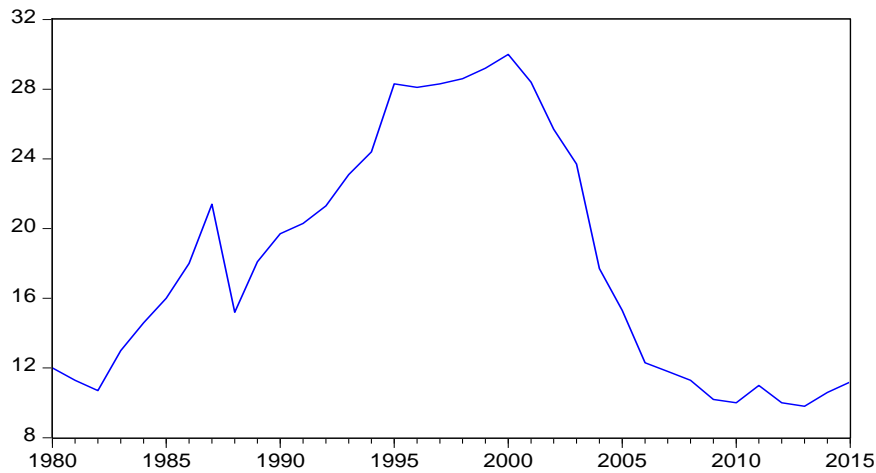
الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

1996، وازداد الأثر السلبي نتيجة التقشف في الميزانية تمثلت في تخفيض النفقات العمومية ، وكذا إلغاء الدعم للموارد ذات الاستهلاك الواسع ، حيث بلغ ارتفاع الأسعار بنسبة 37،4% سنة 1995 ، و في سنة 1997 بلغ معدل التضخم 5،78 و ذلك نتيجة إصلاح التوازنات الاقتصادية الكلية ، و بعد سنة 1996 انخفض معدل التضخم إلى أدنى قيمة طيلة هاته الفترة و التي قدرت ب 0.33% و هذا نتيجة للوضع المالية التي عرفتها البلاد بسبب الهزة التي تعرض لها سوق النفط العالمية ، و بعد سنة 2000 بقيت معدلات التضخم في تذبذب بين الارتفاع و الانخفاض بمتوسط يقدر ب 9،4% حتى سنة 2013 ، حيث عرفت ارتفاع ضئيل سنة 2003 بمعدل 2،6% و هو ما يؤكد التحكم في ارتفاع الأسعار و يعود هذا الارتفاع خاصة إلى فئة المواد الغذائية بنسبة 6% و النقل و الاتصالات بنسبة 11% ، كما ارتفعت سنة 2009 مسجلة أعلى قيمة لمعدل التضخم خلال الفترة (2000-2009) و مما سبق فإن مشكلة التضخم في الجزائر تميزت بنظام الأسعار الذي يخضع للرقابة خلال النظام الاشتراكي فنتج عنه تضخما مكبوتا ، أما فترة الانتقال إلى اقتصاد السوق فتحددت الأسعار بناء على قانون العرض و الطلب و تم رفع الدعم على أسعار السلع و الخدمات ما عدا بعض المواد الغذائية كالزيت و السكر و الحليب ، كما تتعدد و تتداخل أسباب التضخم في الاقتصاد الجزائري نظرا للاختلال الذي تعاني منه نتيجة السياسات المتبعة كسياسة الأسعار و التبعية المفرطة للخارج ، انخفاض الصادرات و زيادة الواردات و الطلب على النقد الأجنبي ، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع سعر الصرف ، التي كان لها دورا هاما في ارتفاع معدلات التضخم.

I-2-2-البطالة:

الشكل رقم (5) : تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1980-2015)

TCHOM



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Eviews9 وبالاعتماد على ONS

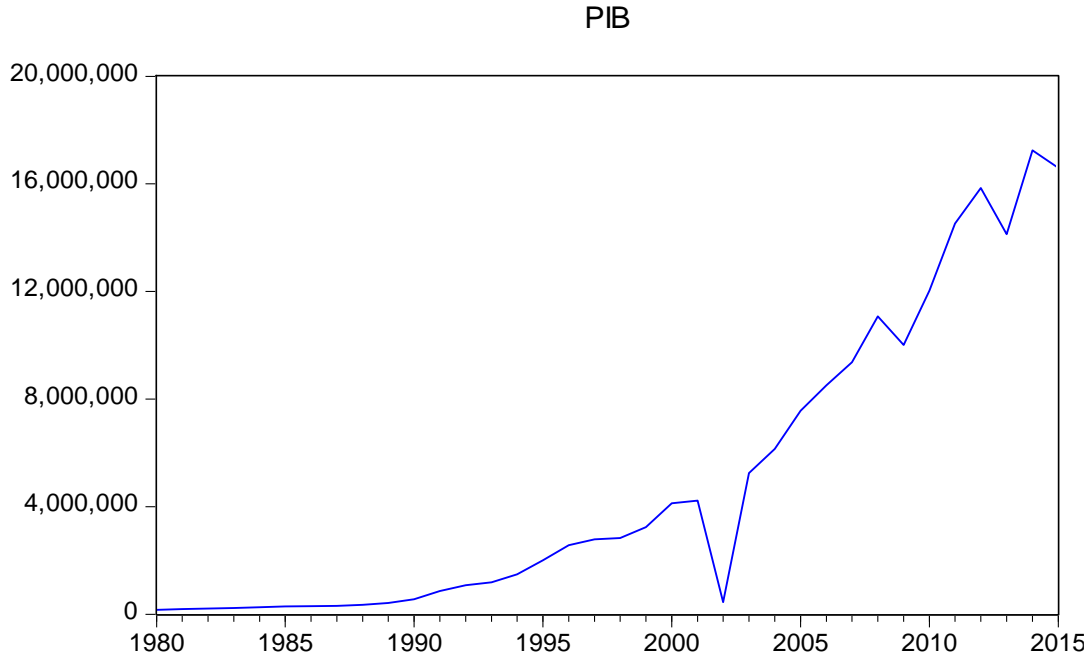
نلاحظ من خلال المنحنى أن مستوى البطالة في الجزائر بدء بالارتفاع من 18% سنة 1986 إلى 28% سنة 1995 ليصل إلى أقصى حد يقدر ب 30% سنة 2000 ، هذا الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة،

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

أبرزها سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها هذه الأخيرة بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية، بالرغم من محاولات هذه الدول في الحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة، وابتداءا من سنة 2004 بدأت معدلات البطالة بالتراجع حيث بلغت نسبتها 17.7% وصولا إلى 9,8% كحد أدنى سنة 2013 و استمر معدل البطالة بالاستقرار النسبي وهذا ما يتماشى مع توقعات خط العمل المتعلقة بالاستراتيجية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة والسياسة التي اتخذتها الحكومة مؤخرا و المتمثلة في البرنامج الخماسي من أجل تنويع الاقتصاد و الاستثمار في مختلف القطاعات المنتجة و ترقية التشغيل، حيث تقوم على تشجيع الاستثمار المولد لمناصب شغل وعلى تكوين طالبي العمل بغية ضمان يد عاملة مؤهلة قادرة على المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني و التقليل من معدلات البطالة.

I-2-3- الناتج الداخلي الخام

الشكل رقم (6): تطور معدلات الناتج الداخلي الخام للفترة (1980-2015)



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Eviews9 و بالاعتماد على ONS

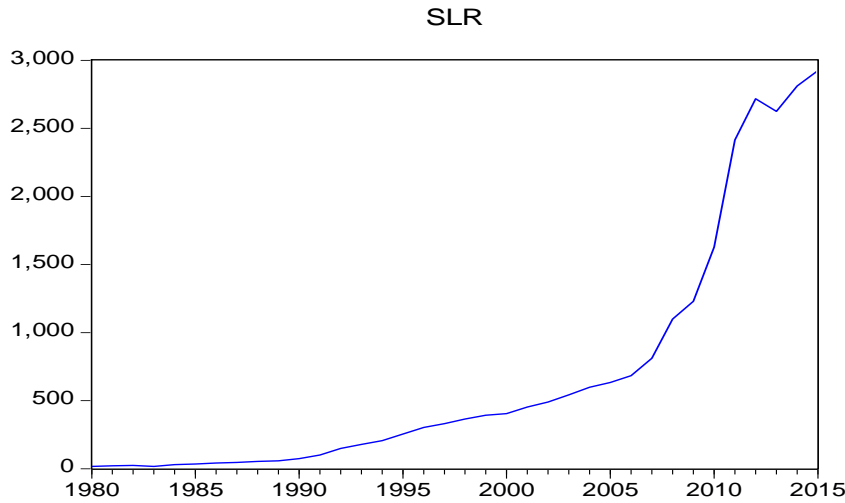
من خلال المنحنى البياني يمكننا ملاحظة أنه خلال الفترة 1980- 2015 هناك تذبذب واضح في معدل نمو الناتج الداخلي الخام، حيث بلغت أسعار النفط مستويات قياسية بعد الصدمة النفطية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية و التي سرعان ما انهارت أسعار النفط نتيجة الأزمة المالية سنة 1987 مما انعكس على معدل الناتج الداخلي الخام بانحدار شديد قدر ب 0,7 % سنة 1987 و لكن هذه المعدلات تحسنت نوعا ما مع ارتفاع أسعار النفط و

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

صاحب هذا ارتفاع حرب الخليج الثانية (غزو الكويت) حيث سجلت معدلات موجبة في حدود 0,8% سنة 1990 غير أنه خلال العشرية الثانية واكب الاقتصاد الجزائري خلالها أزمة حقيقية نتيجة انخفاض أسعار النفط من جديد بالإضافة إلى تفاقم الأزمة الاقتصادية ، الاجتماعية و الأمنية في البلد ، مما انعكس بالسلب على معدلات الناتج الداخلي الخام خلال (1993-1994) و التي قدرت ب 2,1% - و 0,9 - على التوالي و تم تحقيق معدلات بين 1994 و 1999، و بداية من سنة 2000 ارتفعت معدلات الناتج الداخلي الخام بمستويات بسيطة نسبيا و تزامنت مع تحسن أسعار النفط في الأسواق العالمية حيث شهدت أقصى معدل لها سنة 2003 الذي قدر ب 6,9% و أدنى مستوى لها سنة 2009 بنسبة 2,4% و ذلك بسبب أزمة الرهن العقاري وأصبحت أسعار النفط تتأثر بشكل واضح، و قد صاحب هذا الهبوط الحاد تراجع في معدلات الناتج الداخلي الخام وبقاءه عند مستويات منخفضة حيث واصلت مسيرتها بقيم موجبة إلى غاية 2015.

I-3-الأجور

الشكل رقم (7): تطور الأجور في الجزائر خلال الفترة (1980-2015)



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Eviews9 و بالاعتماد على ONS

نلاحظ من خلال المنحنى البياني أن مسار الأجور في ارتفاع متواصل و مستمر خلال كامل فترة الدراسة، و هذا الارتفاع ناتج عن فترة التسيير المركزي التي شهدت توزيع الربع البترولي على الأفراد مع انخفاض الإنتاجية، كما أدى تطبيق برنامج إعادة الهيكلة إلى حدوث زيادات كبيرة في الكتلة الأجرية و غالبا ما كانت تتم الزيادات في

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

الأجور في هذه الفترة بموجب قوانين متمثلة في القانون الأساسي العام للعامل (1978-1990) و قانون علاقات العمل (1990-2011) و ذلك خلال فترة طويلة نسبيا.

نلاحظ أن الفترات التي مرت بها كتلة الأجور هي نفسها التي مر بها الأجر الأدنى في الجزائر، حيث أنه بالرغم من انخفاض كتلة الأجور سنة 2012 بسبب انخفاض أسعار البترول إلا أنها ارتفعت بعد ذلك باستثناء الأجر الأدنى الذي بقي ثابتا في تلك الفترة إلى غاية 2015، حيث أن هذا الأخير غير كافي لضمان عيش كريم للمواطن و تأمين حياة لائقة به خاصة مع الارتفاع الشديد الذي شهدته العديد من المواد الاستهلاكية و الخدمات و كذلك ارتفاع معدلات التضخم و تدني القيمة المالية للعملة الوطنية و بالتالي انخفاض القدرة الشرائية، كما أن الأجر الأدنى في الجزائر مقارنة ببعض الدول ضعيف أمام المتطلبات اليومية و ظروف المعيشة التي تعاني منها الطبقة الضعيفة، إلا أن السلطات العمومية لم تلمح أي مبادرة لإعادة النظر في مسألة الأجر الأدنى بالنظر إلى الوضع الاقتصادي و المالي في الجزائر، و بذلك في ظل الوضع الراهن أي التغيرات التي حدثت في جميع محددات الأجر الأدنى من خلال انخفاض قيمة سعر الصرف و معدل البطالة و ثباتها عند مستويات مقبولة بالإضافة إلى انتعاش النمو الاقتصادي و ارتفاع مستويات التضخم إلا أن الأجر الأدنى بقي ثابتا و هذا ما يدل على تأثيره بالجانب القانوني بدرجة كبيرة مقارنة بالجانب الاقتصادي الذي حدثت فيه عدة تغيرات أي من المفروض أن يزيد إلى مستويات أعلى.

II - دراسة قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر:

نحاول في هذا المبحث بناء نموذج قياسي يوضح لنا العلاقة بين الأجر الأدنى و المتغيرات المفسرة (الناتج الوطني الخام PIB، معدل البطالة TCHOM، معدل التضخم INF، حيث أن هذه المتغيرات تؤثر على هذا المتغير و لها أهمية كبيرة في وضع السياسات الملائمة من أجل زيادة الأجر الأدنى.

II -1- البيانات المستخدمة في تقدير نموذج محددات الأجر الأدنى في الجزائر:

تتمثل البيانات المستخدمة في تقدير نموذج محددات الأجر الأدنى في الجزائر بالبيانات السنوية للفترة (1980-2015)، و ذلك بالاعتماد على البيانات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS و البنك العالمي.

II-2- الصياغة الرياضية للنموذج:

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

بناء على النظريات الاقتصادية و الدراسات السابقة يمكن وضع نموذج قياسي لمحددات الأجر الأدنى و ذلك كما يلي:

$$=c_0+c_1 inf_t +c_2 tchom_t +c_3 pib_t+c_4 tchng_t+c_5 prod_t +\varepsilon_t mslr_t$$

حيث:

MSLR: الأجر الأدنى

Inf: معدل التضخم

Tchom: معدل البطالة

Pib: نصيب الفرد من الناتج الداخلي الخام

Prod: الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج

Tchng: سعر الصرف

II-3- الطريقة المستخدمة في تقدير النموذج:

لتقدير نموذج محددات الأجر الأدنى تم الاعتماد على تحليل السلاسل الزمنية، و عند تقدير معالم الانحدار للنموذج واجه الباحث عدة مشاكل قياسية منها مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء و مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المفسرة، حيث تم استخدام الطرق المناسبة لحل هذه المشاكل و الوصول إلى أفضل نموذج قياسي هذا كمرحلة أولى، و كمرحلة ثانية تستخدم طريقة المربعات الصغرى المصححة كلياً (Fully Modified (Ordinary Lest Square-FM-OLS لإعطاء التقدير الأمثل للتكامل المشترك، و تتصف هذه الطريقة بقدرتها العالية على تلاشي القيم المزيفة للمعاملات التي يتم تقديرها بطريقة المربعات الصغرى العادية في حالة وجود مشكلة الارتباط الذاتي، إضافة إلى ذلك فإن هذه الطريقة عدلت على طريقة المربعات الصغرى العادية بهدف التخلص من تأثير الارتباط الذاتي و الإبقاء على تأثير المتغيرات الداخلية التي بينها علاقة تكامل مشترك، و تشترط هذه الطريقة وجود علاقة تكامل مشترك بين المتغيرات المراد دراسة العلاقة بينهما.

الجدول(3): اختبار "ADF Augmented Dickey-Fuller test statisti"

المتغير	الفرق	ADF
---------	-------	-----

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

القرار	القيمة الحرجة عند 10%	القيمة الحرجة عند 5%	القيمة الحرجة عند 1%	القيمة المحسوبة		
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-2.04	Mslr	Mslr
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-8.68	D(mslr)	
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-1.75	PIB	PIB
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-8.88	D(PIB)	
قبول H0	-3.20	-3.55	-4.26	-2.01	TCHOM	TCHOM
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-4.98	D(tchom)	
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-2.04	INF	INF
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-5.27	D(INF)	

المصدر: من إعداد الطالبتين باستعمال برنامج Eviews9

II-4-دراسة استقرارية السلاسل الزمنية:

كمرحلة أولى نقوم باختبار استقرار السلاسل الزمنية وهو شرط من شروط التكامل المشترك، وتعد اختبارات جذور الوحدة أهم طريقة في تحديد مدى استقرارية السلاسل الزمنية، ومعرفة الخصائص الإحصائية ومعرفة خصائص السلاسل الزمنية محل الدراسة من حيث تكاملها، رغم تعدد اختبارات جذر الوحدة إلا أننا سوف

نستخدم اختبارين وهما اختبار Augmented Dickey – Fuller و اختبار PHILLIP PERRON من خلال الجدولين التاليين:

الجدول (4): اختبار PHILLIP PERRON

Pp					الفرق	المتغير
القرار	القيمة الحرجة عند 10%	القيمة الحرجة عند 5%	القيمة الحرجة عند 1%	القيمة المحسوبة		
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-1.96	SLRmin	SLRmin
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-8.68	D(SLRmin)	
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-1.50	PIB	PIB
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-18.24	D(PIB)	
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-1.32	TCHOM	TCHOM
قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-5.08	D(tchom)	
قبول H0	-3.20	-3.54	-4.24	-2.16	INF	INF

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

قبول H1	-3.20	-3.54	-4.25	-5.29	D(INF)	
---------	-------	-------	-------	-------	--------	--

المصدر: من إعداد الطالبتين باستعمال برنامج Eviews9

يتضح من اختبار (ADF) واختبار (PP) انه لا يمكن رفض فرضية العدم القائلة بأن المتغيرات بها جذر للوحدة، إلا أنه يمكن رفض هذه الفرضية بالنسبة للفروق الأولى لها، مما يعني أن المتغيرات متكاملة من الرتبة (1) I، الخلاصة أن جميع السلاسل غير ساكنة عند المستوى (0) I و ساكنة من رتبة (1) I و من تم يمكن إجراء اختبار التكامل المشترك باستعمال طريقة JOHANSEN.

II-5- منهجية التكامل المشترك باستعمال طريقة JOHANSEN:

سوف نعتمد على اختبار التكامل المشترك وفق منهجية اختبار JOHANSEN لأن هاته المنهجية تعتبر كحالة خاصة من نموذج متجه الانحدار الذاتي، و يعد هذا الاختبار أوسع من المنهجية المطبقة من طرف (ENGLE GRANGER)، و الذي يسمح بتحديد عدد علاقات التوازن في المدى الطويل بين عدة متغيرات متكاملة من نفس الدرجة، و يسمح أيضا بتحديد الأثر المتبادل بين المتغيرات موضوع الدراسة، و التي يفترض بأنها غير موجودة في المنهجية (ENGLE GRANGER)، كما تعتبر هذه المنهجية مناسبة أكثر لأن مقدراتها أقل تحيزا و أكثر استقرارا خاصة في حالة السلاسل الزمنية التي تعاني من مشكلة عدم السكون في المستوى.

الجدول(5): اختبار التكامل المتزامن JOHANSEN

فرضيات متجهات التكامل	عدد	القيمة الذاتية	إحصائية الأثر *	القيمة الحرجة %5	الاحتمال
لا شيء		0.602090	60.80218	40.17493	0.0001
على الأكثر 1		0.436758	29.47019	24.27596	0.0101
على الأكثر 2		0.242626	9.952603	12.32090	0.1208
على الأكثر 3		0.014717	0.504083	4.129906	0.5407
فرضيات متجهات التكامل	عدد	القيمة الذاتية	اختبار القيم المميزة العظمى **	القيمة الحرجة %5	الاحتمال
لا شيء		0.602090	31.33199	24.15921	0.0045
على الأكثر 1		0.436758	19.51758	17.79730	0.0273
على الأكثر 2		0.242626	9.448520	11.22480	0.1010
على الأكثر 3		0.014717	0.504083	4.129906	0.5407

المصدر: من إعداد الطالبتين باستعمال برنامج Eviews9

*يشير اختبار الأثر إلى وجود $R=2$ عند مستوى معنوية 0.05

**يشير اختبار القيم المميزة العظمى إلى وجود $R=2$ عند مستوى معنوية 0.05

-رفض الفرضية العدمية عند مستوى معنوية 0.05

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

يوضح الجدول نتائج اختبار الأثر للفرض العدم، القائل بأن عدد معادلات التكامل المشترك أقل من R أو تساوي R ، إن قيمة الاحتمال الأعظم المحسوب أكبر من القيمة الجدولية بالصفين الأوليين وعليه نرفض الفرض العدم ونقول أن هنالك تكامل مشترك بين المتغيرات، حيث تم قبول الفرض الصفري بالصف الثالث فإن عدد معادلات التكامل المشترك تساوي $R=2$. والاختيار الآخر وهو اختيار القيم المميزة العظمى والذي يختبر الفرض العدم القائل بأن عدد متجهات التكامل المشترك هي R مقابل الفرض البديل بأنها تساوي $R+1$ أيضا يؤيد و يقوي من النتيجة السابقة، و منه فإن $R=2$ مما يعني أن هناك علاقة توازنية طويلة الأجل بين الأجر الأدنى وأهم المتغيرات الاقتصادية الكلية.

II-6- منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كلياً (FMOLS):

صمم كل من PHILIPS و HANSEN (1990) و PHILLIPS و MOON (1990) طريقة أفضل من طريقة المربعات الصغرى العادية للخروج بتقدير امثل لانحدارات التكامل المشترك وعرفت بنهج FMOLS، وتتميز هذه الطريقة بقدرتها على حل مشكلة الارتباط الذاتي وتحيز المعلمات، كما تعمل هذه الطريقة على اختيار قيم المعاملات المقدره من بعض القيم الزائفة باستعمال طريقة التقدير الأولى OLS والهدف من استعمال هذه الطريقة الحصول على أعلى كفاءة في التقدير، و تتلاءم هذه الطريقة وتقدم نتائج أحسن خاصة مع العينات الكبيرة، كما تتطلب هذه الطريقة في عمليات التقدير تحقق شرط التكامل المشترك بين متغيرات الدراسة.

بعدما تحققنا من وجود علاقات التكامل المشترك طويلة المدى بين متغيرات نموذج الدراسة، ننقل إلى الخطوة الثانية من خلال تقدير نموذج الدراسة باستخدام هذه الطريقة الحديثة والأسلوب المناسب لطبيعة النتائج والبيانات ومتغيرات النموذج وجاء التقدير على النحو التالي كما موضح في الجدول

الجدول (6): مقدرات معلمات الأجل الطويل باستخدام طريقة المربعات الصغرى المصححة كلياً

المتغير التابع			
الاحتمال	احصائية t	المعلمات	المتغيرات التفسيرية
0.0000	-20.06059	-61.69435	INF

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر
للفترة (1980-2015)

0.0000	24.01495	98.71139	TCHOM
0.000	195.4696	0.001069	PIB
0.0076	2.857346	286.9675	C
=0.95	AJD $R^2=0.95R^2$		

المصدر: من إعداد الطالبتين باستعمال برنامج Eviews9

يوضح الجدول نتائج التقدير وفق طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMOLS لتفسير العلاقة بين الأجر الأدنى و المتغيرات الاقتصادية و هي : معدل البطالة، معدل التضخم، الناتج الداخلي الخام، كما نلاحظ أن جميع متغيرات النموذج معنوية، و بلغ معامل التحديد المعدل 0.95 و هذا يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 95% من التغير في الأجر الأدنى في الاقتصاد الجزائري، أما النسبة المتبقية أي 5% فتشير لتأثير متغيرات و عوامل أخرى لم تدرج في النموذج، و المعادلة التالية توضح الشكل النهائي للنموذج بعد التعويض عن المعاملات المقدر:

$$=286.96 - 61.69 inf_t + 98.71 tchom_t + 0.001 pib_t + e_t mslr_t$$

II -7- التحليل الاقتصادي للنموذج المقدر:

من خلال الجدول نلاحظ معنوية التأثير السلبي بين التضخم و الأجر الأدنى، أي عدم وجود علاقة طردية بين التضخم و الأجر الأدنى، حيث إذا ارتفع التضخم بنقطة مئوية واحدة يؤدي إلى انخفاض الأجر الأدنى ب61.69 نقطة، و هذا راجع إلى خصوصيات الاقتصاد الجزائري الذي شهد ثبات في الأجر الأدنى خلال سنوات الثمانينات ثم بعد ذلك حدث تغير طفيف خلال سنوات التسعينات إلى غاية 2012 بعدها بقي ثابت و هذا ما وضحناه في الدراسة التحليلية، كما يدخل الجانب القانوني في التأثير على تغيرات الأجر الأدنى و التي تتمثل في الحكومة، النقابة و أرباب العمل مما سبب مشكلة في قياس العلاقة بين هذين المتغيرين.

-أما فيما يتعلق بمعدل البطالة، فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الايجابي لهذا المتغير، حيث بلغ معامل الانحدار 98.71، حيث أن ارتفاع معدل البطالة يؤدي إلى ارتفاع الأجر الأدنى، إلا أن حسب علاقة فيلبس فإن العلاقة التي بين الأجر الأدنى و البطالة عكسية، حيث أن ارتفاع البطالة يؤدي إلى انخفاض الأجر الأدنى و العكس صحيح.

الفصل الثالث دراسة تحليلية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر للفترة (1980-2015)

-كما نلاحظ من خلال الجدول وجود علاقة طردية بين الأجر الأدنى و الناتج الداخلي الخام، حيث أن ارتفاع PIB بنقطة واحدة سيؤدي إلى ارتفاع الأجر الأدنى ب 0.001 نقطة، حيث يؤدي هذا الارتفاع إلى زيادة مستويات الإنتاجية و هذا بدوره ستنعكس ايجابيا على الإنتاج و بالتالي على الأجر الأدنى، إلا أن العلاقة بين الناتج الداخلي الخام و الأجر الأدنى تكون محددة، حيث يكون معدل الزيادة في PIB أعلى من معدل الزيادة في الأجر الأدنى لتكوين فائض يسمح بدفع عجلة التنمية و تخفيض معدلات البطالة ، و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل دراسة تحليلية قياسية للأجر الأدنى و محددهاته في الجزائر خلال الفترة (1980-2015)، حيث أظهرت النتائج أن الأجر الأدنى مر بعدة تغيرات بسبب الحالة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر و أن السبب الرئيسي في بقاءه ثابتا هو تأثيره بالجانب القانوني بدرجة كبيرة مع تأثير أقل بالمحددات الاقتصادية، أما بالنسبة لمحددات الأجر الأدنى و هي التضخم، معدل البطالة و الناتج الداخلي الخام و التي شهدت هي أيضا تغيرات عديدة حيث تأثرت هي كذلك بالأوضاع الاقتصادية التي مرت بها الجزائر في تلك الفترة كالانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق و الأزمة الأمنية إضافة إلى انهيار أسعار المحروقات سنة 2012 و بالتالي عرفت هذه المتغيرات عدة تذبذبات في مساراتها مقارنة بالأجر الأدنى الذي كان في أغلب فترات الدراسة ثابتا ما عدا فترة التسعينيات شهد ارتفاع كبير في المستوى العام للأسعار قابله انخفاض في الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، و أخيرا كمبحث ثاني تطرقنا إلى دراسة قياسية من خلال بناء نموذج قياسي يدرس العلاقة في المدى الطويل بين الأجر الأدنى و محددهاته باستخدام منهجية التكامل المشترك JOHANSEN، أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الأجر الأدنى و معدل التضخم، أما فيما يتعلق بالبطالة و الناتج الداخلي الخام مع الأجر الأدنى فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الايجابي لهذين المتغيرين و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.

لقي موضوع الأجر الأدنى اهتماما كبيرا من طرف الباحثين و الاقتصاديين باعتباره أحد الأدوات الهامة في السياسة الاقتصادية من جهة لأنه يضمن للعمال ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستويات الأسعار و المساهمة في التنمية الاقتصادية و معالجة آثار التضخم، أما من الناحية الاجتماعية فهو في تعزيز الرفاهية و ضمان العيش الكريم للمواطن.

قسمنا دراستنا إلى ثلاثة فصول حيث تعرضنا في الجانب النظري إلى ماهية الأجور فتوصلنا إلى أن الأجر هو المقابل النقدي الذي يتقاضاه الفرد مقابل أداء عمل مطلوب منه من قبل مستخدمه ، كما أن له أهمية بالنسبة للفرد حيث يمكنه من قضاء احتياجاته اليومية ، و المؤسسة باعتباره وسيلة لجذب اليد العاملة و بالتالي له أهمية على المجتمع ككل .والأجر ليس العامل الوحيد المشجع للعمل و هناك ما يسمى بالحافز و تطبيق نظام حوافز مثالي من قبل المؤسسة يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمال. كما ركزنا على النظريات الحديثة للأجور كذلك تطرقنا إلى أهم المحددات التي تؤثر على الأجر و الأجر الأدنى المتمثل في ظاهرة التضخم التي تحدث نتيجة ارتفاع الطلب على السلع و الخدمات و الناتج عن الإصدار النقدي الغير المدروس بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج والتي تعود أساسا إلى ارتفاع الكتلة الأجرية ،كذلك ظاهرة البطالة التي تحدث نتيجة إعادة الهيكلة المستمرة للمؤسسات التي تتسبب في تسريح العمال ،كما أن ذكرنا الناتج الداخلي الخام و الذي يعتبر العامل الرئيسي الذي يتحكم في التغيرات التي تحدث في الأجور بالإضافة إلى محددات أخرى متمثلة في سوق العمل ،القدرة الشرائية و الطلب على العمل.

في الفصل الثاني تناولنا مختلف الدراسات السابقة كونها تساهم بشكل كبير في تعزيز الدراسة و مساعدة الباحثين على الاطلاع بكل الجوانب المتعلقة بأدوات جمع البيانات و تدارك الأخطاء ،كما أن الهدف الرئيسي منها هو توحيد الدراسة الحالية إلى اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر على الأجر الأدنى بالجزائر ، حيث أن هذه الأخيرة تطابقت مع دراستنا الحالية في عنصر مشترك و هو الأجور و نتيجة مشتركة و هي عدم وجود عدالة في تحديد الأجر الأدنى،و اختلفت من حيث حجم العينة و نماذج التقدير المستخدمة بالإضافة إلى اختلاف اقتصاد البلدان.

أما الفصل الثالث فانقسم إلى جزأين ،خصصنا المبحث الأول لدراسة تحليلية وصفية للأجور ،التضخم ،البطالة و الناتج الداخلي الخام و ذلك من خلال تتبع مسارها منذ سنة 1980 إلى غاية 2015 تميزت بداية هذه الفترة بنظام أسعار يخضع للرقابة الأمر الذي نتج عنه تضخما مكبوتا ،أما فترة الانتقال إلى اقتصاد السوق فتحددت الأسعار بناءا على قانون العرض و الطلب ،انهارت أسعار النفط الذي أدى إلى انخفاض مستمر لمستويات الناتج الداخلي الخام و كانت لازمة الرهن العقاري اثر كبير في ذلك ،أما البطالة ففي هذه الفترة سجلت ارتفاعا بسبب إعادة الهيكلة الاقتصادية للمؤسسات ثم أخذت بالتراجع و الاستقرار النسبي نتيجة السياسات العمومية المتخذة من قبل الدولة للحد من الآثار السلبية لارتفاع معدلات البطالة ،أما بالنسبة للحد

الأدنى للأجور موضوع محل دراستنا فلاحظنا عدم تطوره منذ سنة 2012 إلى يومنا هذا الأمر الذي لا ينطبق على الأجور التي هي في زيادة مستمرة، أما فيما يخص الشطر الثاني كان عبارة عن دراسة قياسية من خلال تحليل السلاسل الزمنية بالاعتماد على بيانات الصادرة من الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) و استعمال اختبار التكامل المشترك وفق منهجية JOHANSEN للخروج إلى تقدير امثل تم التطرق المربعات الصغرى المصححة كلياً (FMOLS).

نتائج الدراسة التحليلية

-بقاء الأجر الأدنى ثابتا رغم زيادة أسعار البترول بعد سنة 2012، حيث أن هذا الأخير غير كاف لضمان متطلبات العامل خاصة مع الارتفاع الذي شهدته العديد من المواد الاستهلاكية و تدني القيمة الشرائية، و يرجع السبب في ذلك إلى تأثير الأجر الأدنى بالجانب القانوني بدرجة كبيرة مقارنة بالجانب الاقتصادي الذي حدثت فيه تغيرات عديدة و الذي من المفروض أن يزيد إلى مستويات أعلى.

-السياسات العمومية المتخذة من قبل الدولة الجزائرية ليست فعالة بما فيه كفاية لأنها ليست مدروسة وفق إستراتيجية كفئة و هي لا تحقق النتائج التي تم التخطيط لها، فلا تزال معدلات البطالة و التضخم في ارتفاع مستمر و لا تزال القدرة الشرائية في الجزائر لا تحقق كل احتياجات للمواطن الضرورية.

-إن المحدد الرئيسي الذي يتحكم في تحديد الأجور هو الناتج الداخلي الخام و الذي يتحكم بدوره في تغيرات أسعار البترول و ذلك باعتبار الجزائر دولة ريعية بامتياز بسبب اعتمادها الكلي على قطاع المحروقات في تسيير الاقتصاد.

-تأثرت العديد من المتغيرات الاقتصادية في الجزائر منها الناتج الداخل الخام، البطالة و التضخم بسبب التغيرات التي شهدتها الجزائر و المتمثلة في انهيار أسعار المحروقات و تقلبات سعر الصرف، إضافة على الانتقال من الاقتصادي إلى اقتصاد السوق مما جعل هذه المتغيرات تواجه عدة تدبذبات في مساراتها.

نتائج الدراسة القياسية:

-نلاحظ معنوية التأثير السلبي بين التضخم و الأجر الأدنى، أي عدم وجود علاقة طردية بين التضخم و الأجر الأدنى، حيث إذا ارتفع التضخم بنقطة مئوية واحدة يؤدي إلى انخفاض الأجر الأدنى ب 61.69 نقطة، و هذا راجع إلى خصوصيات الاقتصاد الجزائري الذي شهد ثبات في الأجر الأدنى خلال سنوات الثمانينات ثم بعد ذلك حدث تغير طفيف خلال سنوات التسعينات إلى غاية 2012 بعدها بقي ثابت و هذا ما وضحناه في الدراسة التحليلية، كما يدخل الجانب القانوني

في التأثير على تغيرات الأجر الأدنى و التي تتمثل في الحكومة، النقابة وأرباب العمل مما سبب مشكلة في قياس العلاقة بين هذين المتغيرين.

-أما فيما يتعلق بمعدل البطالة، فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الايجابي لهذا المتغير، حيث بلغ معامل الانحدار 98.71، حيث أن ارتفاع معدل البطالة يؤدي إلى ارتفاع الأجر الأدنى، إلا أن حسب علاقة فيلبس فإن العلاقة التي بين الأجر الأدنى و البطالة عكسية، حيث أن ارتفاع البطالة يؤدي إلى انخفاض الأجر الأدنى و العكس صحيح.

-كما نلاحظ وجود علاقة طردية بين الأجر الأدنى و الناتج الداخلي الخام، حيث أن ارتفاع PIB بنقطة واحدة سيؤدي إلى ارتفاع الأجر الأدنى ب 0.001 نقطة، حيث يؤدي هذا الارتفاع إلى زيادة مستويات الإنتاجية و هذا بدوره ستعكس ايجابيا على الإنتاج و بالتالي على الأجر الأدنى، إلا أن العلاقة بين الناتج الداخلي الخام و الأجر الأدنى تكون محددة، حيث يكون معدل الزيادة في PIB أعلى من معدل الزيادة في الأجر الأدنى لتكوين فائض يسمح بدفع عجلة التنمية و تخفيض معدلات البطالة، و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية.

-عدم وجود عدالة في توزيع الأجور بين مختلف القطاعات بسبب تدخل الحكومة في زيادة الأجور بمختلف التشريعات و القوانين مع إبقاء الأجر الأدنى ثابتا منذ سنة 2012.

آفاق الدراسة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الإلمام بجميع جوانب الموضوع، إلا انه بقيت بعض النقاط التي نتمنى أن تكون مؤشرا جيدا لبحوث و دراسات جديدة.

-اثر الاستثمار الأجنبي المباشر على الأجر الأدنى في الجزائر.

-عدالة توزيع الأجور في الجزائر بين القطاع العام و الخاص.

-أثر تقلبات أسعار البترول على الأجور في الجزائر.

-محددات الأجور على المستوى الجزئي في الجزائر.

المخلص

يهدف هذا البحث الى دراسة و تحليل العلاقة بين الأجر الأدنى و محدّداته الاقتصادية خلال الفترة 1980-2015، حيث تناولنا كل ما يتعلق بالأجر الأدنى من مفاهيم و نظريات و محدّدات كفصل أول، و في الفصل الثاني تناولنا تحليل أهم الدراسات السابقة، أما الفصل الأخير فتناولنا دراسة تحليلية و صافية لتطور معدلات الأجر الأدنى و محدّداته خلال الفترة 1980-2015 هذا كمبحث أول، و كمبحث ثاني حاولنا بناء نموذج قياسي لدراسة العلاقة في المدى الطويل بين متغيرات الدراسة باستخدام نموذج التكامل المشترك لجوهانسن (JOHANSEN) خلال نفس الفترة السابقة و خلصت الدراسة الى نتيجة مفادها وجود علاقة عكسية بين الأجر الأدنى و معدل التضخم، أما فيما يتعلق بالبطالة و الناتج الداخلي الخام مع الأجر الأدنى فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الايجابي لهذين المتغيرين و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية و اغلبية الدراسات السابقة .

الكلمات المفتاحية: الأجر الأدنى، نظريات الأجر الأدنى، محدّدات الأجر الأدنى، طرق تحليل السلاسل الزمنية

Résumé:

Cette étude a pour but de démontrée la relation entre le salaire de base (SMIG) en Algérie et ces déterminants précisément dans la période (1980-2015), et pour cela nous somme passé par tout ce qui concerne le SMIG en passant par ces déterminants, la seconde étape a était de faire une comparaison entre les études précédentes ou le salaire de base est le point en commun et tirer les résultats a fin d'accomplir la comparaison avec notre étude actuelle, la troisième étape était une étude sur le développement des moyennes du SMIG et de ces déterminants toujours dans la même période, puis nous avons essayé de déterminé la relation a long terme existante entre SMIG, le taux d'inflation, le taux de chômage et le PIB en utilisant le modèle de JOHANSEN, nous avons fini par conclure qu'il y'a effectivement une relation inverse entre le taux d'inflation et le SMIG contrairement au taux de chômage et le PIB vue que la relation est plutôt positive et direct, ce qui s'arrange avec la théorie économique et les différentes études précédentes .

Abstract :

This study aims to demonstrate the relationship between the basic wage (SMIG) in Algeria and these determinants precisely in the period (1980-2015), and for that we went through everything concerning the SMIG through these determinants, the second step was to make a comparison between previous studies where the base salary is the common point and draw the results to make the comparison with our current study, the third step was a study on the development of SMIG and these determinants in the same period, then we tried to determine the existing long-term relationship between SMIG, the inflation rate, the unemployment rate and the GDP using the JOHANSEN model, we have ended up concluding that there is indeed an inverse relationship between the rate of inflation and the SMIG unlike the unemployment rate and the GDP seen that the relationship is rather positive and direct, which gets along with the economic theory and the various previous studies.