الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الإقتصادية

University Ahmed Draia of Adrar

Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

شعبة: العلوم الإقتصادية

تخصص: إقتصاد نقدي وبنكي

العنـــوان:

تقدير وتحليل نموذج قياسي لمحددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية للفترة 2000 إلى 2020

إعداد الطلبة:

- بولال عبد الكريم
- حجام نسرين

إشراف الأستاذ:

بلبالي عبد السلام

قيمت من طرف لجنة المناقشة:

الإسم واللقب	الرتبة	الصفة
أ.صديقي عبد الكريم	أستاذ مساعد " أ "	رئيسا
د.عبد السلام بلبالي	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا ومقررا
د.المومن عبد الكريم	أستاذ محاضر " أ "	مناقشا

الموسم الجامعي: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemocraticRepublic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة احمد دراية- ادرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث الببليوغرافي

جامعة أحمد دراية بأدرار

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الاستاذ(ة): بلبالي عبد السلام

المشرف على مذكرة الماستر الموسومة بـــ : تقدير وتحليل نموذج قياسي لمحددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية للفترة 2000-2020

من إنجاز :

الطالب(ة) بولال عبد الكريم
الطالب(ة) حجام نسرين
كلية :العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
القسم : العلوم الاقتصادية
التخصص: اقتصاد نقدي وبنكي
تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/05/31

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها. وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والاليكترونية (PDF).

امضاء المشرف:

ادرار في :.....

مساعد رئيس القسم:

صديقي عبد الكريم
مساعد رئيس قسم العلوم الاقتصادية
مكلف بالتدريس والتعليم في الشرع

ملاحظة :لاتقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.

Scanné avec CamScanner

شكر وعرفان

قال تعالى﴿ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه﴾ { سورة لقمان، الأية:12}

وقال رسوله الكريم ﷺمن لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له"

وعملا بهذا الحديث وإعترافا بالجميل، نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض على ما أكرمنا به من إتمام هذا العمل المتواضع.

ثم أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى كل من:

♥ الأستاذ المشرف **بلبالي عبد السلام** الذي رافقنا طيلة هذا العمل وأمدنا بالمعلومات القيمة، نسأل الله عزوجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه فجزاه الله عنا كل خير.

♥ كافة أساتذتنا الكرام **بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير** عامة **وقسم العلوم الإقتصادية** خاصة على كل ماقدموه لنا طيلة هذه السنين فجزاهم الله عنا كل خير.

♥ تلوح في سمائنا دوما نجوم براقة، لا يخفت بريقها عنا لحظة واحدة، نترقب إضائتها بقلوب ولهانة، ونسعد بلمعانها في سمائنا كل ساعة فاستحقت وبكل فخر أن يرفع إسمها في عليانا، فعرفان الجميل شيمة الأرواح النبيلة، فألف شكر وتحية لكل الأصدقاء والإخوة على المجهودات المبذولة بكلمة أودعاء جعلها الله في ميزان حسناتهم يارب.

♥ وفي الأخيرلكل مبدع إنجاز ولكل شكر قصيدة ولكل مقام مقال.

إذا كان شكر نعمة الله نعمة

علي له في مثلها يجب الشكر

فكيف بلوغ الشكر إلا بفضله

وإن طالت الأيام واتسع العمر

إذا مس بالنعماء عم سرورها

وإن مس بالضراء أعقبه الأجر

"عبد الكريم - نسرين"

إهــداء

قال تعالى ﴿قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾

إلهي لايطيب الليل إلا بشكرك ولايطيب النهار إلا بطاعتك

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الأخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمدﷺ

بر الوالدين: "دِين ودَين فالأول يأخذك إلى الجنة والثاني يرده لك أبناؤك"

قال تعالى ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب أرحمهما كما ربياني صغيرا﴾

♥ إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من تعبت وسهرت من أجلي في الليالي الحالكات إلى من كان دعائها سر نجاحي وعزمي وإصراري على مواصلة المشوار، إلى من تحت قدميها جنتي إعذريني إن قصرت يوما، إلى أغلى الحبايب أمي ثم أمي ثم أمي أطال الله في عمرها.

♥ إلى من كلله الله بالهيبة والوقار وعلمني العطاء بدون إنتظار إلى درعي الذي به إحتميت وفي الحياة به إقتديت إلى ركيزة عمري وصدر أماني وكبريائي وكرامتي أبي أطال الله في عمره.

♥ إلى من قيل في حب الإخوة هم ذلك الجبل الذي أسند عليه نفسي عند الشدائد كيف لا أحبهم ورب الكون قال سنشد عضدك بأخيك إلى من قاسموني حلو الحياة ومرها تحت السقف الواحد إخوتي"عبد القادر وعبد العالي وأختي سميرة" حفظهم الله وأطال في عمرهم.

♥ إلى من تحييني بسمتها وتميتني دمعتها وتزرع في قلبي سعادة عند لقيتها إلى بركة البيت "جدتي" أطال الله عمرها.

♥إلى من أكن لهم في قلبي الحب والإحترام "أخوالي وأعمامي" حفظهم الله وجزاهم عنا كل خير.

♥ إلى أحسن من عرفني بهم القدر إخواني الذين لم تلدهم أمي ورفاق درب الحياة حلوها ومرها ورمز المحبة والوفاء أصدقائي [ياسين، محمد، عبد الحي، مصطفى، عبد الجبار، عبد الحميد، عبد الحكيم، سعيد، عبد السلام، عبد الكريم، يوسف]

♥ إلى من جمعني معهم حب الخيروالعطاء "شباب فور إرشاد"وإلى كل من لم يدركهم قلمي إلى جميع من شاركني في أفراحي وأحزاني أقول لهم بعدتم ولم يبعد عن القلب حبكم وذكركم.

♥ إلى كل زملائي في الدراسة عامة وزملائي في التخصص خاصة أصحاب الذكريات الجميلة التي لاتعوض أبدا.

عبد الكريم بولال

إهـــــــداء

- الحمد الله الذي أنار لي طريقي و كان لي خير عون و الذي بفضله وصلت و تخطيت العقبات و التحديات أحمدك و أشكرك يا ربي على توفيقي.
- إلى سيد الخلق....سيد الثقلين ...أشرف المرسلين.....حبيبي و قرة عيني..نبينا و سيدنا.محمد صلى الله عليه و سلم و على صحبه و سلم أجمعين
- إلى وطني العزيز ..بلد المليون و نصفالمليون شهيد ... الجزائر حبيبتي الغالية
- إلى الأستاذ المشرف بلبالي عبد السلام أعانه الله ووفقه الذي كان لي خير عون و الذي قدم كل المساعدة لي لتحقيق هذا العمل
- إلى من رضاها غايتي و طموحي فأعطتني الكثير و لم تنتظر الشكر إلى من صبرت وربتني و رافقتني في طريقي.لحين وصولي إلى هنا .
- إلى باعثة العزم و التصميم و الإرادة صاحبة البصمة الصادقة في حياتي .والتي لا يمكنني أن أوفيها حقا . والدتي حبيبة أطال الله في عمرها و حفظها لي.
- إلى الإنسان الذي علمني كيف يكون الصبر طريقا للنجاح السند و القدوة الذي بعث في نفسي القوة و الشجاعة الذي وقف إلى جانبي لأصل لهدفي والدي الحبيب أطال الله في عمره و حفظه
- رفقاء البيت الطاهر الأنيق أشقائي و شقيقتي و جدتي و جدي رحمه الله
- و خالاتي و عماتي و أخوالي و نسائهم و أعمامي و نسائهم حفظهم الله وإلى الإخوة الذين وهبتهم لي الحيات والأصدقاء وكل من قدم لي العون و المساندة في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد.

نسرين حجام

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء عبد الكريم	
إهداء نسرين	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة المختصرات	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار العام حول الأجور.	
تمهيد	7
المبحث الأول: مدخل عام حول الأجور.	8
المطلب الأول: ماهية الأجور	8
المطلب الثاني: الأسس والعوامل المؤثرة في تحديد الأجور	15
المطلب الثالث:نظريات الأجور.	19
المبحث الثاني: الدراسات السابقة ومناقشتها	20
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة	20
المطلب الثاني: تقييم ومناقشة الدراسات السابقة	24
المطلب: الثالث: مكان الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	24
خلاصة الفصل.	25
الفصل الثاني: دراسة قياسية تقدير وتحليل نموذج قياسي لمحددات الأجور.	26
تمهيد.	27

المبحث الأول: توصيف البيانات ومنهجية الدراسة.	28
المطلب الأول: توصيف البيانات.	28
المطلب الثاني: منهجية الدراسة.	29
المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج.	30
المطلب الأول: نتائج إختبار التكامل المشترك.	30
المطلب الثاني: تقدير النموذج والتحليل الإحصائي.	32
المطلب الثالث: إختبار السببية.	38
خلاصة الفصل.	41
خاتمة.	43
قائمة المصادر والمراجع.	
الملخص.	

قائـمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
02-01	توصيف البيانات	28
02-02	نتائج إختبار جذر الوحدة (pp)	30
02-03	نتائج إختبار منهج الحدود	32
02-04	نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد(UECM)	33
02-05	نتائج إختبار Breusch-Pagan-Godfrey	35
02-06	إختبار الإرتباط الذاتي	35
02-07	نتائج نموذجالأجل القصير والطويل	36
02-08	نتائج إختيار فترة الإبطاء المثلى	39
02-09	نتائج إختبار السببية لفترة الإبطاء الموزعLAG:1	39
02-10	نتائج زيادة فترة الإبطاء الموزع لإختبار السببية	40

قائــمة الأشكال

رقم	عنوان الشكل	الصفحة
02-01	التمثيل البياني لمتغيرات الدراسة للفترة من 2000 إلى 2020	28
02-02	نتائج إختبار الفترات المثلى حسب معيارAIC	31
02-03	إختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية	34
02-04	رسم بياني للمجموع التراكمي للبواقي(CUSUM)	37
02-05	رسم بياني للمجموع التراكمي لمربعات البواقي(CUSUM of squares)	38

قائـمة المختصرات

التعريف	المختصر
الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي	SNMGR
التضخم	INF
الناتج المحلي	GDP
الديوان الوطني للإحصائيات	ONS
نموذج الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع	ARDL
إختيار فترات الإبطاء المثلى	AIC
نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد	UECM
إختبار فيلبس وبيرون	PP
إختبار إثبات التباين	BPG
إختبار الإرتباط الذاتي	GSC LM Test
معامل إبطاء تصحيح الخطأ	ECM
معامل التحديد	R^2
المجموع التراكمي للبواقي	CUSUM
المجموع التراكمي لمربعات البواقي	CUSUM SQ

مقدمة

مقدمة:

تعتبر قضية الأجور المطروحة للمناقشة من أهم القضايا لما لها من أثر بالغ في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية لأنها عامل أساسي للإستقرار الإجتماعي والتطور الإقتصادي. فهذا الأخير يؤدي إلى إيجاد علاقات حسنة بين العامل و الإدارة و لا نستبعد أن أغلب النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر.

الأجر مهم بالنسبة لكل عامل الذي يعتبر في الأصل سبب عمله عند صاحب العمل الذي بالنسبة له هذا الأخر يعتبر تكلفة عليه كما تشكل الحصة الكبرى من الدخل الكلي لذلك ينبغي أن يعتمد نظام تحديد الأجور على دراسات علمية تراعي كل الظروف المختلفة المحيطة بالظاهرة المدروسة سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية كما يجب توفر هذه المحددات على مجموعة أسس و قواعد تعكس العدالة في التوزيع سواء كانت عدالة أفقية أو رأسية.

إذ تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد و تحفيزه على العمل هذا ما جعل البعض يسمي الإقتصاد المعاصر بإقتصاد الأجور لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة و منتجة.

1. إشكالية الدراسة:

على أثر ما تقدم حول أهمية تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجور و بناءا على ماسبق ذكره يمكننا طرح الإشكالية التالية:

كيف يتم تقدير النموذج القياسي لمحددات الأجور ؟ و ما هي الطرق المستعملة في تحليله ؟

و للإلمام بجوانب الإشكالية المطروحة إتجهنا إلى طرح جملة من الأسئلة الفرعية و هي كما يلي:

- كيف يمكن تعريف الأجور و في ما تكمن أهميتها ؟
- في ما تتمثل أهم المكونات الأساسية في الأجور ؟
- ما هي العوامل و الأسس المحددة للأجور ؟
- ما معنى نظريات الأجور و ما الهدف منها ؟

2. فرضيات الدراسة:

تهدف دراستنا للموضوع للإجابة على هذه الإشكاليات بحيث يمكننا أن نطرح بعض الإفتراضات:

- توجد علاقة توازنية طويلة الأجل مابين الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي والتضخم والناتج المحلي.
- توجد علاقة طردية ومعنوية مابين الأجر الأدنى المضمون الحقيقي والناتج المحلي.
- توجد علاقة طردية ومعنوية بين الأجر الأدنى المضمون الحقيقي والتضخم.

- توجد علاقة سببية مابين التضخم والناتج المحلي الإجمالي.

3. أهمية الدراسة:

تمكن أهمية الدراسة في تحديد النموذج القياسي لتحليل الأجور بالجزائر وتحديد المتغيرات التي تتحكم في تغيرها وهذا للفترة الممتدة بين 2000 إلى 2020 بحيث تم إظهار المتغيرات الرئيسية والأساسية و إختبارها وإظهار النتائج و تحليلها و التوصل للحلول.

4. الهدف من الدراسة.

ةنهدفنا الرئيسي من وراء هذه الدراسة القياسية لمحددات الأجور فيالجزائر للفترة مابين 2000 و 2020، وهو محاولة تقدير نموذج قياسي للأجور وتحليله. كما سنحاول أن نجيب على التساؤل الرئيسي، من خلال التطرق إلى مجموعة من الأهداف الفرعية التالية.

- التعرف على مجموعة من المفاهيم الخاصة بالأجور.
- الربط القياسي بين الأجور والمتغيرات.
- تحديد أهم النظريات المتحكمة في تحليل النموذج القياسي للأجور.

5. أسباب الدراسة و إختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية: والتي تتمثل فيمايلي.

- القيمة العلمية لموضوع الأجور ومعرفة الأثارالحاصلة على إنعكاس المتغيرات.
- محدودية الدراسة التي تهتم بموضوع الأجور والمتغيرات التي تؤثر عليه.

الأسباب الذاتية: نوجزها في ما يلي.

- محاولة السعي لإكتساب خبرة في الموضوع.
- ملائمة الموضوع مع التخصص المدروس من قبل طلبة ماستر تخصصإقتصاد نقدي و بنكي.
- الرغبة في مواصلة البحث في الموضع و التوسع في جوانبه.

6. حدود و مجال الدراسة:

بإعتبار موضوع دراستنا هو تحديد و تحليل نموذج قياسي للأجور في الجزائر، من خلال القيام بعملية إحصائية وتحليلية قياسية، في حين الحدود الزمنية للفترة مابين 2000 إلى 2020.

7. منهج الدراسة:

إستخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي في الجانبالنظري أما في الجانب التطبيقي تم إستخدام المنهج الكمي والمنهج التحليليفي تحليل المعطيات والإحصائيات والتعليق على النتائج.

8. صعوبات الدراسة:

صعوبة الحصول على البيانات الإحصائية لمحددات الأجور لسنوات جديدة.

9. تقسيمات الدراسة:

من أجل دراسة الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأولالمفاهيم والأدبيات النظرية للأجور كمدخل عام، مع إحتواء الفصل الأول على مبحثين حيث خصص المبحث الأول لدراسة المفاهيم الأساسية حول الأجور، أما المبحث الثاني فتضمن عرض مختلف الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ومناقشتها وتبيان مكانها من محل الدراسة السابقة، أما الفصل الثاني يتمحور حول دراسة قياسية لمحددات الأجور في الجزائر.

الفصل الأول

الإطار العام حول الأجور

تمــهيد:

إن موضوع الأجور والرواتب يحظى بأهمية بالغة في جوانب الحياة سواء الإقتصادية أو الإجتماعية وحتى السياسية فهو يعتبر المحرك الأساسي لميدان العمل سواء بالنسبة لطالبي العمل وعارضيه. فالعمال يسعون لكسب الرزق والذي يتمثل في الأجر.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف بالإطار النظري و ذلك من خلال عرض مختلف المفاهيم الأساسية حول الأجور والتي تتمثل في الماهية التي أدرجنا ضمنها أنواع من المفاهيم للأجوروالأهمية والأهداف بالإضافة إلى المكونات الأساسية وأنواع الأجور ومن بعدها تناولنا الأسس والعوامل المؤثرة في تحديد الأجور وأخيرا أهم النظريات الخاصة بالأجور. حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول : مدخل عام حول الأجور.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة حول الأجور.

المبحث الأول: مدخل عام حول الأجور.

المطلب الأول: ماهية الأجور.

أولا: تعاريف الأجر.

إختلفت نظرة الأنظمة وأراء المؤلفين في تعريف الأجر لكن كل من هذه التعاريف كانت تنصب في معنى واحد، يقضي أن الأجر هو المقابل النقدي للجهد المبذول سواء كان هذا الجهد عضلي أو ذهني.

ومن الشائع هو إستخدام مفهوم الأجر (wages) لتعويض العمال (loborersworker)، على مقدار الجهد وكمية الإنتاج الذي يحققونه، فيسمون أحيانا عمال بياقات لأنهم غالبا ما يرتدون ملابس عمل زرقاء، ويعملون في ورشات عمل.[1]

ويعرف أيضا على أنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ مايكلف به، وفقا للإتفاق الذي يتم بينها، وفي إطار ماتفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل.[2]

عرف الإقتصاديون التقليديون الأجر كما بينه مارشال بقوله " أن الغالبية من المؤلفين يعرفوا الأجر بأنه دخل العمل أو عنصر العمل ". [3]

كما يعرف على أنه ذلك المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر، ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءا من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإرادته بنفسه و ذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيما أو إدارة.[4]

ويقصد به في حقيقة القول تحليل إقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل كل ما يقدم للعامل، وأنه لم يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب فالعامل له إحتياجات شخصية أو عائلية، فالمنافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقدم العمل، فيماهاته المنافع تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن والقدرة على الكسب المستقر وهذا ما يسمى بالأجر الاجتماعي.[5]

وتعددت مفاهيم الأجور وذلك بإختلاف الأنظمة، فنجد في ذلك النظام الإشتراكي والذي ينظر إلى العمل على أنه مجهود مشترك بين مجموعة من العمال لغرض رفع مستوى المعيشة عن طريق إنتاج السلع والخدمات

1ـ سعاد نائف برنوطي، الموارد البشرية (إدارة الإفراد)، دار وائل للطباعة والنشر و التوزيع، طبعة 1، عمان، 2000، ص265.

2ـصلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1999-2000، ص359.

3ـ ذو النون محمد حامد عثمان، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان،(دراسة قياسية 1970-2009)، مجلة بخت الرضا العلمية، العدد 8، سبتمبر 2013، ص119

4ـ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة1989.

5ـ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات-دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الإشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص42.

الضرورية، ويعتبر الأجر بأنه حصة العامل في الإنتاج معبرا عنه نقدا حيث يقسم مقدار ونوعية العمل المقدم من طرف كل عامل.

أما في النظام الرأسمالي، فالأجر هو التوزيع الأولي للدخل الإجمالي لشراء قوة العمل ودفع الأجر أي أن العمل يعتبر كسلعة تحدد بواسطة إنتاجية العمل وكمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته، بالإضافة إلى خضوعها لقوانين السوق العرض والطلب وكذا دور النقابات في تحديد الأجور، كما تعرفه بعض النظريات الرأسمالية على أنه ثمن العمل الذي يؤديه العامل بإعتبار أنه سلعة، وعرف على أنه تكلفة أداء وأنه قيمة مهارة، وتتفاوت الرواتب والأجور حسب إختلاف المهارات والقدرات، وطبيعة الوظائف وتأثيرها على المجتمع.

ويكمن تعريف الأجر قانونيا كما عرفت إتفاقية العمل الدولية الأجر على النحو التالي: "يقصد بكلمة الأجر بصرف النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو مكسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية، ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب ". [1]

وهنا نحدد مصطلحين:

الأجر: هو ما يحصل عليه العامل يوميا أو أسبوعيا، أو بالساعة.

المرتب: يطلق على المقابل الذي يتقاضاه العامل شهريا.

لكن المصطلحان أصبحا حاليا يستخدمان بدلا بعضهما ولا فرق بينهما.[2]

ثانيا: المكونات الأساسية للأجور.

يشمل الأجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تشكيلها وتكوينها من نظام لآخر ومن دولة لأخرى حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت بينما يصنف نفس الجزء في نظام أخر ضمن الجزء المتغير الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة إلى حد بعيد نظرا لإختلاف البيانات ومنطلقات، ويتكون الأجر في الغالب من عنصرين أساسين هما: الأجر الثابت و الأجر المتغير.

1. مكونات الأجر (هرم الأجر):

إن الهدف الأساسي من برنامج الأجور والمرتبات هو الربط بين ما يتقاضاه الفرد وما ينتجه، فإذا تم الربط بين الأجر والوقت المخصص للعمل فهذا يعني أن الفرد يعطي وقته للعمل ولكن كل الجهود تتطلب أداء، بحيث ينتج ما يعتقد أنه يكفي للحصول على الأجر، ولكن إذا ما تم التمييز بين الأفراد حسب المقدرة والجدارة والأداء سواء بالترقية أو بزيادة الأجر أو بأي وسائل تشجيعية أخرى لتعويض النقص في خطط الأجور الحالية،حيث أدى ذلك إلى وجود دافع لدى الفرد لبذل جهد أكبر، فالأجر الأساسي يوفر للفرد قدرا من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الإندفاع القوي لأداء جيد للعمل، لذلك يتطلب الأمر وجود هيكل للحوافز. وتعرف الحوافز بأنها الزيادة في الأجور لمقابلة الخدمات الطبيعية أو أي مدفوعات نقدية غير مرتبطة بالأجر يتحملها صاحب العمل

1ـ المادة 90 من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949.

2ـعبد الفتاح بوخمخم، إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص49.

لمواجهة غلاء المعيشة، وكذلك ما يدفع للأفراد عن الإجازات والعطل، وإعطائهم وجبات غذائية منخفضة السعر، أو مساكن منخفضة الإيجار، وبذلك تشمل الحوافز على الخدمات والحوافز النقدية غير الأجر والتي تهدف إلى تحسين العيش للفرد سواء تحصل عليها أثناء مدة خدمته أو بعد تقاعده.[1]

تتعدد خطط الحوافز والمكافئات للأفراد، وبصفة عامة نجد الخطط التالية التي تختلف فيها بينها كما يلي:

- ✓ خطط تقوم على دفع حوافز إضافية للفرد بالإضافة إلى أجرته أو مرتبه الأساسي و تدخل في تكوين أجره.
- ✓ خطط تقوم على دفع هذه الحوافز إلى ما بعد الإحالة على التقاعد.
- ✓ خطط يتحدد فيها المقابل الذي يتقاضاه الفرد بكمية المقدم أو بدرجة مستوى الأداء أو على أساس المشاركة في الأرباح.
- ✓ خطط أساسها الحوافز الجماعية لكل الأفراد بالمؤسسة أو مجموعة معينة.[2]

كما نجد تصنيف أخر لمكونات الأجور نوجزه في مايلي:

تدفع مستحقات العامل نقدا، غير أن ما يدفع نقدا لا يمثل التكلفة المكافئة لتشغيل العمل في المؤسسة التي إصطلح على تسميتها تكلفة الأجور، إلى جانب الجزء النقدي الذي يوقع للعامل، تدفع المؤسسة مبالغ أخرى للإنفاق على توفير مجموعة من الخدمات للعامل، مثل الوجبات الغذائية المجانية، أو وسائل الإنتقال المجانية وغيرها، ولذلك يمكن تبويب الأجور في ثلاثة مكونات وهي:

أ. **الأجر النقدي:** يتكون الأجر النقدي من جزئين، جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.

ب. **الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، فالمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي يؤديها العامل، كما يسمى هذا المبلغ الثابت المحدد للوظيفة الأجر الثابت أو الأجر الأساسي، ولا يعني هذا المبلغ النقدي يبقى ثابتا طول مدة خدمة العامل، ولكن يعني أنه يظل ثابتا لفترة معينة (عادة ما تكون سنة)[3].

ت. **الأجر المتغير:** تدفع المؤسسات لعمالها علاوة على الأجر الثابت مبالغ إضافية، ومن أمثلة ذلك:

- ✓ الأجر التشجيعي الذي يعطي للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في الإنتاج.
- ✓ المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال المبتكرة التي يحققها العامل.
- ✓ الأجور الإضافية التي تدفع للعامل نتيجة للساعات الإضافية.

1ـمحمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق 1990-2008، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2008، ص34.

2ـ محمد الكر، نفس المرجع السابق، ص35.

3ـ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطبع و النشر و التوزيع، 2000،ص360، ص361.

✓ الأرباح التي قد تدفعها المؤسسة للعاملين، نتيجة لتحقيق أرباح على مستوى المؤسسة.

الإستقطاعات الشهرية:

يستقطع من الدخل النقدي للعامل جزء كقسط التأمينات الإجتماعية، وكذلك الإستقطاعات نتيجة الغياب...إلخ.

المزايا العينية.

تتحمل المؤسسة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين، مثل تكاليف العلاج الطبي للعامل وأسرته وتكاليف وسائل النقل للعمال، وتكاليف الملابس...الخ.

التأمينات الاجتماعية.

تفرض بعض التشريعات العمالية أن يساهم صاحب العمل شهريا بحصة تمثل بنسبة مئوية ويشترك العامل بنسبة مئوية هو الأخر كقسط للتأمينات الإجتماعية.[1]

ثالثا: أهمية الأجور.

- ❖ تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال و الإدارة فلاشك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا.
- ❖ أن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارةالأفراد.
- ❖ تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.
- ❖ من الإحصائيات الرسمية الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية.

كما يمكننا إستعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من:

1. **بالنسبة للعاملين:**يهتم العاملين بالأجور لعدة أسباب مختلفة، أو لكل شيء أن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد، رفاهيته، خدماته، والإحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه، ولأفراد أسرته.

كما أن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه، وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله، والتي قد تكون معروفة فقط بالنسبة لمرؤوسه المباشرين، وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الشخص، فالأجر الذي يحصل عليه بالمقارنة بأجور الآخرين قد يخدم في قياس قيمته النسبية بالنسبة للآخرين في المنظمة، علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للإستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور.[2]

2. **بالنسبة للمؤسسة التي يعمل فيها الشخص:** أن للأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة و ذلك لأن الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من مؤسسة لأخرى، حسب طبيعة نشاطها ومدى الإعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل، فمثلا في صناعة تكرار البترول قد لا تتعدى هذه النسبة أكثر من 6% من تكلفة الإنتاج، بينما في صناعة المنسوجات قد تشكل حوالي 55% من التكلفة.

1ـ صلاح عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص362.

2ـ محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2009، ص512.

فتسعى كل مؤسسة إلى الحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات، حتى يتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتها، وأيضا توفر للعاملين عمالة دائمة، و دفع أجور مناسبة لهم.[1]

إن تلك الأجور المرتفعة والتي تنعكس على تخفيض نسبة هامش الربح يمكن أيضا أن تعرض سيولة المنظمة لموقف خطير، فإذا أصبحت الظروف صعبة بدرجة كبيرة، فإن المنظمة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها، وأيضا بعض أرصدتها المختلفة التي وفرتها المنظمة في وقت لاحق، ولذلك فإن مصلحة كل منظمة أن تحاول الحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءاة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على إستثماراتهم، وأيضا توفر للعاملين عدالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم.[2]

3. **بالنسبة للمجتمع:** أن للأجور تأثير هام على المجتمعات والمؤسسات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية أخرى نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعاملين والتي تزيد من الرخاء الإقتصادي للمجتمع، متضمنة توسيع الخدمات الحكومية نتيجة التدعيم المالي للوحدات الحكومية.

ومن جهة أخرى نجد أن زيادة الأجور قد تسبب إرتفاع الأسعار، مما يترتب عليه إنخفاض الطلب على المنتجات، الذي بدوره يتسبب في إنخفاض عدد الوظائف وتكلفة العمل.[3]

رابعا: أنواع الأجور.

الأجور مختلفة يمكن صياغتها في أشكال وهي:

1- **الأجر النقدي:** هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد ويعرف كذلك على أنه كل ما يحصل عليه العامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي العمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة والأعباء إن وجدت.[4]

2- **الأجر العيني:** هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، وجبات الغذاء أثناء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور.

3- **أجر الشخص:** هذا النوع الأكثر شيوعا وإنتشارا بين مختلف القطاعات الاقتصادية و يتخذ أشكالا هي:

أ. **أجر الزمن:**إنتشر نتيجة للتقدم التكنولوجي الذي جعل إرتفاع الإنتاجية متعلقا بإستعمال التجهيز الحديث ووسائل التسيير دون البقاء على ما كان عليه الحال في القديم.

إذ يعتبر دفع الأجر على أساس الوقت من أهم نظم دفع الأجور، حيث يدفع بموجبه للفرد أجراً على أساس عدد الساعات التي يعملها، ويكون بناءا على إتفاق بين صاحب العمل والعامل.

1ـ مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص373.

2ـ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، الطبعة 2، مصر، 2000، ص148.

3ـ مصطفى محمود أبو بكر، المرجع السابق، ص375.

4ـ عبد الباسط محمد حسن، عالم الاجتماع الصناعي، دار الغريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1978، ص232.

ب. **أجر الوحدات:** هذا الأجر هو الأساس في أغلب القطاعات حيث أن نسبة هذا الأجر تفوق 60%ويتخذ هذا النوع طابعا جماعيا حيث يستلم أجر الوحدات مجموعة من العمال يعملون في إطار موحد أي على أساس وحدات الإنتاج أي هناك علاقة طرديه بين الأجور والوحدات المنتجة وهذا من محاسن " أجر الوحدات " لأنه يساعد في زيادة الإنتاج بوجود حوافز مادية.

ت. **أجر المكافأة:** هي عبارة عن أجور تشجيعية والهدف منها تحقيق إرتفاع في كمية الإنتاج والتقليص من التكاليف للوحدة وإرتفاع دخل العمال، وهي تجمع بين النوعين السابقين الذكر، وتحدد المكافأة على أساس معين من الأجر القاعدي.

3.1. **أجر المجموعة:** ونعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم ويمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية:

1) **صنف نظام المقاولة:** ويقصد بأن صاحب العمل في المؤسسة يتفق مع أحد المقاولين من أجل القيام بمهمة إنتاجية معينة مقابل أجر محدد مسبقا، ويقوم المقاول بإستخدام عمال يوزع عليهم قسط من الأجر.[1]

2) **صنف الأجور الجماعية:** يشمل الأجور الجماعية الأجور الشخصية التي تتناسب مع المستوى التقني لكل عامل داخل المجموعة من العمل المحدد وعلى المنح أو المكافآت الجماعية والتي توزع بين العمال.

3) **صنف الفرقة المستقلة:** يتمثل هذا الصنف في إعطاء أجرة جماعية إلى فرقة مستقلة متخصصة تضع الفرقة مجموعة من العمال يقومون بمهمة موحدة من الناحية التقنية. [2]

- **الأجر الاسمي و الأجر الحقيقي:** فالأجر الإسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، أما الأجر الحقيقي فهو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.
- **الأجر الدوري و الأجر الغير الدوري:** فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك الأجر الأساسي.

أما الأجر غير الدوري فهو الذي يدفع لفترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، ومثال ذلك المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات.[3]

- **الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدى.

1ـ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ذكره، ص360.

2ـ صلاح عبد الباقي، مرجع سابق ذكره، ص361.

3ـ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، جامعة الكوفة، 2004، ص142.

فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاته في نهاية كل شهر.

والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدى، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها.

ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتا على إمتداد مدة خدمة العامل، ولكنه يعني انه يظل ثابتا لفترة معينة، ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلة بسبب التغير في عدد أفراد أسرته، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر " العلاوة الدورية " كما سبق ذكر ذلك.

- الأجر المتحرك.

تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلتها:

- ✓ الأجر التشجيعي الذي يعطي للعمال نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدود.
- ✓ المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقيق فائدة للمنظمة قد تمثل في تخفيض التكاليف أو زيادات الإرادات.
- ✓ الأجور الإضافية: التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة.
- ✓ البدلات التي تدفع للعمال نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة كبدل الإنتقال.
- ✓ الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين.[1]

-الأجر بالقطعة:

يشتهر هذا الأجر خاصة في الصناعة الإستراتيجية وفي الميدان الفلاحي وهو معروف عندنا تسمية فرنسية معناها المهمة حيث تحسب أجرة العامل بعدد الكيلوغرامات التي يجمعها وبعدد المهام التي يستطيع انجازها بشكل عام وفي الميادين المختلفة وبالتالي يكون الأجر هنا مرتبط بالإنتاجية مباشرة.[2]

خامسا: أهداف إدارة الأجور.

تهدف إدارة الأجور إلى وضع نظام شامل للدراسات التي تمكن المؤسسة من جذب الأشخاص ذوي القدرات اللازمة والإحتفاظ بهم والعمل على تحفيزهم، كما تمكنهم من التحكم في تكاليف الأجور، وأن هذا التعبير العادي عن أهداف إدارة الأجور يحتاج إلى التحليل الأعمق من جانب المؤسسة حيث تنظر عمالها كأفراد أو مجموعات سواء كانت نقابة أو إتحاد تمثل العاملين.

1ـ الموسوي، مرجع سابق، ص134، ص144.

2ـ أمال بورغداد، الأجرة كوسيلة لصمود البنك العمومي في ظل المنافسة حالة : البنك العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000، ص67.

1. **الأهداف بالنسبة للمؤسسة :** الهدف العام هي السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة ولا بد أن يصمم النظام حيث يفي بحاجيات المؤسسة وأن يكون قابلا للتعديل في ظل الظروف المتغيرة، وبصفة عامة، وتمكين المؤسسة من توظيف إحتياجاتها من العمال من حيث العدد والنوعية، المساواة في الأجور للوظائف المتشابهة وتشجيع العاملين الملائمين للبقاء في المؤسسة، التمكين من مكافآت الأداء الجيد والتشجيع لتحسينه، مع تحقيق التميز المناسب لمختلف مستويات الوظائف في ضوء قيمتها المحاسبية، أن يتم بالمرونة التي تمكنه من إحتواء التغيرات و التعديلات في سوق العمالة، أن يكون قليل التكلفة أي تحقيق فوائد دون تحمل نفقات غير ضرورية.
2. **الأهداف بالنسبة للأفراد:** يسعى الفرد إلى الإحساس بأنه يعامل بصورة عادلة وعليه فهو يفضل أن يدفع له حسب تقديره، ويستند تقييم أجره على مقارنة معدلات أجور الوظائف المتشابهة في السوق والجهات الأخرى من الأجور التي يحصل عليها الموظفون الآخرون داخل المؤسسة، ويتوقع الزيادة فيه وذلك تبعا لتقديره لنواحي التقدم في أدائه والزيادات العامة في الأجور.

كما نجد هذه الأهداف الملخصة للأجور والمتمثلة في ما يلي:

- ❖ جلب أفضل العناصر إلى المنظمة.
- ❖ الحفاظ على أفضل العناصر البشرية المتوفرة في المنظمة.
- ❖ تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى من الأداء. [1]

المطلب الثاني: الأسس والعوامل المؤثرة في تحديد الأجور.

إن عملية تحديد قيمة الأجر والتحكم في رفعه أوخفضه في أي مؤسسة أو قطاع لن تكون عشوائية وإنما تكون وفق عوامل وبالإستناد إلى أسس ومعايير للقيام بهذه العملية التي لها الأثر الكبير وبالدرجة الأولى على العامل والمؤسسة.

أولا: عوامل تحديد الأجور.

هناك عدة عوامل تلعب دورا أساسيا ومباشرا في تحديد مستوى الأجر في المؤسسة ولأي وظيفة كما هو موضح:

1. **العوامل الاقتصادية:**

للأجر وجهان كما سبق أن ذكرنا وجه يمثل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل، ووجه أخر يمثل الدخل بالنسبة للعامل وفي الوقت نفسه يمثل السعر بالنسبة لصاحب العمل، أي ما يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الإنتاج، و هذا المعنى يمثل المدفوع مقابل خدمات العمل عملية إقتصادية، وبالتالي فإن سعر العامل يتحدد على أساس طلب المشترين (أصحاب العمل) وعرض البائعين والمتمثلين في العاملين.[2]

1ـ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة 1، 2008، ص108.

2ـ الموسوي، مرجع سابق ذكره، ص137.

2. العوامل الاجتماعية:

إن الفرد أو العامل يرى الأجر كونه مركز أدبي و دلالة كما أنه عن طريقه يلبي حاجياته المختلفة ولذلك فإننا نجد العديد من العمال يعلقون أمالا كبيرة عليه.

3. العوامل النفسية:

يعتبر الأجر من أهم المحفزات و المؤثرات النفسية التي تلعب دورا كبيرا في أداء العمال وكذلك تلبية الحاجات النفسية.

4. **العوامل الأخلاقية:**

ليس هناك خلاف في أنه يجب أن تكون المكافأة عادلة إلا أن الإختلاف يظهر عندما يراد تحديدالمقصود بالعدالة في المكافأة، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها. [1]

5. العوامل الإدارية:

وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة كما تبينها عوامل التحليل الخاصة بها والتي من خلالها تظهر طبيعة واجباتها ومسؤولياتها وظروف أدائها ونطاق إشرافها ونظم الإتصال وإتخاذ القرارات الخاصة بها. [2]

كما نجد عوامل أخرى محددة للأجور ونذكر منها:

1) البطالة:

من الاقتصاديين الذين درسوا العلاقة بين البطالة والأجور الإقتصادي " فليبس ويبرون " في دراسته التحليلية للعلاقة بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية، مستعينا بإحصائيات المملكة المتحدة للفترة 1861-1957، وإتضح من هذه الدراسة وجود علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل الإرتفاع في الأجور، وكان تفسير فليبس ويبرون لهذه العلاقة أنه عند فترات الإنكماش يكون الطلب على العمالة متناقصا ومعدل البطالة متزايدا، ومن ثم تكون مقدرة العمال على المطالبة برفع الأجور محدودة، ويتناقص معدل زيادة الأجور بدرجة كبيرة، ويحدث العكس في فترات الرواج.[3]

2)الإنتاجية:

الإنتاجية من أهم محددات الأجور حسب ما أشارت إليه النظرية النيوكلاسيكية، وعليه فإن تغيرات الأجور ترتبط بالتغيرات في الإنتاجية، ويمكن للتغير في الإنتاجية أن يترك أثره على الأجر وذلك بطريقتين وذلك كما يلي:

1ـ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003، ص 441.

2ـ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار صفاء للنشر و التوزيع، 2000، ص112.

3ـ عمرو هاشم محمد، مدخل في مدارس الفكر الاقتصادي، نظرة تحليلية للتطورات الاقتصادية المعاصرة من منظور الاقتصاد الاسلامي و الاقتصاد الرأسمالي، كتب و قراءات، دار طلاس، دمشق، 2009، ص187.

- **التأثير المباشر:** يتمثل في أن تحسن إنتاجية العمل يعتبر مبررا مقبولا للمطالبة برفع الأجور، فيمكن أن يوافق أصحاب العمل على زيادة الأجر وتحمل تكلفة إضافية ما دام الإنتاج الكلي يتزايد.[1]
- **التأثير غير المباشر:** يكون من خلال تغير الطلب على العمل من طرف المؤسسة، فإذا كان عرض المنتجات أقل من الطلب عليها في السوق فإن هذا يشجع المؤسسة على التوسع في الإنتاج وطلب عمالة أكبر، وبالتالي إعطاء أجر أعلى، وبالعكس لو أن سوق المنتجات عرف عرضا وفيرا فإن المؤسسة ستحجم عن زيادة إنتاجها، وعندها لن يؤثر الإرتفاع في الإنتاجية على مستوى العمالة والأجر إيجابا.[2]

3) قوة نقابات العمال:

كلما إنتظم العمال في هيئات نقابية، كانت الأجور التي يتقاضونها أعلى، لأن النقابات تتفاوض مع منظمات الأعمال بإستمرار للمحافظة على عدم تآكل أجور العاملين بفعل عوامل التضخم،أو المنافسة غير العادلة للعاملين من قبل العمالة الوافدة التي ترضى بأجور أقل، والتي تعطى لها الأولوية على العمالة الوطنية في غياب النقابات.[3]

4) قدرة المؤسسة وإمكانيتها:

يتوقف مستوى الأجور التي تدفعها المنشأة للعاملين على إمكانياتها المادية ومركزها المالي، فكلما زادت كفايتها ومبيعاتها وأرباحها، كلما كان لديها القدرة على أجور أعلى. [4]

5) متطلبات العمل:

يوجد ارتباط كبير بين مستويات الأجور و بين متطلبات الأداء، كدرجة الصعوبة، والخبرة والتعليم اللازمة لأدائها، فكلما زادت هذه المتطلبات كلما زاد الأجر المقابل.[5]

ثانيا : أسس تحديد الأجور.

إن العوامل السابقة ذكر تفرض مراعاة الأسس التالية عند وضع سياسة للأجور في المؤسسة:

1) أن يكون هناك تناسب بين الأجور والتكاليف المعيشية للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.
2) أن يتم وضع حدود دنيا وعليا لأجر الوظيفة.
3) أن يتناسب نظام الأجور مع قدرة المؤسسة المالية ومركزها المالي.
4) التوازن بين قيمة ما تحصل عليه من المؤسسة من قوة عمل الأفراد وبين ما تتحمله المؤسسة نظير تلك القوة من تكاليف إجمالية في شكل أجور ونفقات أخرى كالمزايا والخدمات التي يحصل عليها العاملون.

1ـ فليح حسن خلف، اقتصاديات الأعمال، طبعة 1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006، ص369.

2ـ حسن خلف راضي، تطور إنتاجية العمل في قطاع الصناعة التحويلية للمدة 2000-2011، طبعة 1، دار البداية، 2014، ص264.

3ـ محمد قاسم القريوتي، الوجيز في أدارة الموارد البشرية، طبعة 1، دار وائل للنشر، عمان، ص228.

4ـ مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، طبعة 1، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، 2014، ص191.

5ـ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص229-332.

5) أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المؤسسة مع مثيلاتها في المؤسسات الأخر في المحيط نفسه فإنخفاضها يؤدي إلى ترك الموظفين الأكفاءفي المؤسسة للعمل في مؤسسات أخرى، وإنخفاض الإنتاجية تبعا لذلك.

6) أن تعكس الإختلافات في الأجور بين الوظائف والإختلافات الحقيقة في درجة صعوبات واجبات ومسؤوليات الوظائف. [1]

كما نجد معايير أخرى يمكن للمؤسسة إعتمادها لتحديد الأجور نعرضها كما يلي:

1. **الأداء (performance):** إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعية و محددة بشكل مسبق، وتكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين كم الأداء Quantité ونوع Qualité الأداء، فمثلا قد ينتج الفرد كمية كبيرة من المنتجات لكن بنوعية متدنية، وقد يكافئ على هذه الكمية ويتم التغاضي على هذه النوعية.
2. **الجهد (Effort):** يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا.
3. **الأقدمية (Séniorita):** تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور، وهذا العامل أكثر وضوحا وإستخداما في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.
4. **المؤهل العلمي والخبرة العلمية (Experience Education):** إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان لتحديد أجرفرد إلتحق أول مرة بالمؤسسة وسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.
5. **مستوى صعوبة الوظيفة (Job Difficulté):** يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكري والجسدي) في تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعليمها تستحق أجرا أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكرا وجسديا.
6. **المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في الأسواق:** تتأثر بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعمل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم، الأمر الذي يجعل كثيرا من المؤسسات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقا للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار.
7. **القدرة المالية للمؤسسة:** إن توفير الموارد في المؤسسة سبب رئيسي لتحديد الأجور في المؤسسة والقدرة على الإستمرار في دفعها.[2]

1ـ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيراتها العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، جامعة الكوفة،2004، ص138-139.

2ـ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص109.

المطلب الثالث: نظريات الأجور.

الأجور الأثر الكبير في الإقتصاد الوطني لدولة ومستواها المعيشي كما تعتبر بمثابة أهم مصادر القوة الشرائية لذا نجد عدة نظريات تساعد في تكوين و تفسير التغيرات التي تحدث في الأجور وتحديد الأجر الأساسي المناسب و لا توجد نظرية واحدة تكفي لوضع نظام الأجور وفيما يلي هذه النظريات:

1. **نظرية أجر الكفاف:** وبمقتضاها يجب أن لا تزيد الأجور الحقيقة عن حد الكاف حتى لا يزداد عدد السكان مما يزيد عدد العاملين الطالبين لفرصة العمل الأمر الذي يزيد المعروض من العمالة عن الطلب عليها في سوق العمل ومن ثم ينخفض مستوى الأجور لأن الأجر الحقيقي يعبر عن القيمة وحجم السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجر النقدي.
2. **نظرية مخصص الأجور**: تعني تخصيص مقدار من الأموال لدفع أجور العاملين لا يمكن زيادة الأمر الذي يتطلب تحديد حجم القوى العاملة في المنظمة ويتحدد بالتالي مقدار الزيادة في الأجر كما أن مخصص الأجور لايكمن زيادته إلا بزيادة رأس المال أو تخفيض حجم القوة العاملة.[1]
3. **نظرية المساومة بين صاحب العمل والعمال:** وبذلك يتوقف الحد الأدنى للأجور زيادته على من يمتلك قوة المساومة ففي حالة إنتشار البطالة وزيادة المعروض من قوة العمل فإن صاحب العمل هو الذي يحدده والعكس صحيح، كما يتعدد الأجر وفقا للمفاوضات التي تحدث بين أصحابالأعمال وتقلبات العمال وفقا لأسلوب المساومة الجماعية أو عن طريق مجالس العمال.[2]
4. **نظرية الإنتاجية الحدية:** حيث يتحدد الأجر في ضوء العلاقة والمنافسة بين العرض والطلب على منتجات المنظمة والإنتاجية الحدية أي مقدار التغير في الإنتاج الكلي الذي ينتج من زيادة القوى العاملة العالية بإضافة عامل واحد.

ولكن وفق هذه النظرية فإن إضافة المزيد من العمال، يزيد في الإنتاج ولكن يخفض من متوسط إنتاجية العمل طبقا لقانون الغلة المتناقضة ولذلك فإن هذه النظرية أقل أهمية في تحديد الأجور في المنظمات التي لايمكن قياس إنتاجية العمال فيها بدقة.

من النتائج المترتبة عن هذه النظرية ما يلي: تنافس أصحاب الأعمال فيما بينهم على العمل إلى جعل الأجر مساوياً للناتج الصافي.

تحديد الأجر الطبيعي للعامل والمتلقي للقيمة الحقيقة لإنتاجه، الحل المرضي في تقرير جزاء العمل على قدر الإنتاجية.

1ـحماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص84.

2ـ حماد محمد شطا، المرجع السابق أعلاه، ص85.

5. **نظرية العرض والطلب:** ترتكز على إنتقال العمالة من محافظة لأخرى أو من مهنة إلى أخرى أو من فئة إلى أخرى، وهذا الإنتقال يؤدي إلى زيادة أو نقص الطلب على العمال لذلك يتحدد الأجر عند نقطة تقاطع منحى العرض مع الطلب، من منطوق هذه النظرية نجد أنها قامت على أساس الجمع بين النظريات عرض العملحد الكفاف ومخصص الأجور.
6. **ونظريات الطلب عليه:** نظرية الإنتاجية الحدية، ورغم الإفتراضات التي تطلبتها هذه النظرية إلا أن صداها مازال يتردد إلى الأن في مجال الأجور والمرتبات على السواء.[1]
7. **نظرية القوة الشرائية:** الهدف الأساسي من أجر العمال هو حماية معيشتهم وكلما زادت الأجور القوة الشرائية للعاملين وزاد الطلب على المنتجات والعكس صحيح لذلك يتم دفع أجور العمال على أساس المنظمة أوصاحب العمل حيث يستطيع تحمل هذه الزيادة بسبب زيادة الإنتاج والأرباح . [2]

المبحث الثاني: الدراسات السابقة و مناقشتها.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة.

من أجل الإلمام الجيد بالموضوع تم الإطلاع على مجموعة من الدراسات التي سبق وتناولت مواضيع محددات الأجور والتي نذكر منها:

الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية .

دراسة شرماط سالم،(2021) "نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية" دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 3.

هدفت هذه الدراسة إلى موضوع تعويضات الموارد البشرية و تحديدا مسألة الأجور وأهميتها الكبيرة للدولة والمجتمع والمنظمات من جهة، وللعاملين وأرباب العمل من جهة ثانية، مع تسليط الضوء على طبيعة وثقل الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في تنظيمها وكيف يمكن قياس درجة كفاءتها في ذلك. وقد تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي للبحث في موضوع الدراسة، حيث أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج منها أن أهمية العملية التنموية وفي شتى المجالات تقتضي من إدارة الموارد البشرية أن تقترح على أصحاب القرار في مواقعهم المختلفة تبني سياسات عادلة في تنظيم الأجور والتي تعتبر عامل أساسي في تحسين وتوطيد العلاقة بين الأفراد العاملين والإدارة، ويرفع من إنتاجيتهم، بما يساهم في تحقيق الإستقرار والرخاء والرقي للأفراد وللمجتمع والدولة معا.

دراسة ريغي هشام، (2020) مابعد الوظيفة " الأجور والقدرة الشرائية في الجزائر". مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، العدد 3.

1ـ محمد عثمان إسماعيل، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، دار النهضة العربية، مطبعة الجامعة القاهرة، مصر، 1993، ص773.

2ـ محمد عثمان إسماعيل، المرجع السابق، ص78.

هدفت الدراسة إلى تقييم تطور مستوى الأجور الحقيقة، وبالتالي القدرة الشرائية، لفئة الأجراء، والتي تمثل أكثر من ثلثي إجمالي المشتغلين، في ظل تطور الأجور الإسمية ومستوى الأسعار في الجزائر. فالبرغم من الإرتفاعات الهامة في مستويات الأجور الإسمية، والتي تتحدد حسب العديد من المحددات مثل قطاع النشاط والمؤهلات، خلال الفترة ماي 2017 مقارنة بفترة ماي 2010، إلا أن الأجور الحقيقة لم تنمو إلا بنسب ضئيلة جدا، وسالبة في بعض الأحيان خلال نفس الفترة بسبب الإرتفاع في مستوى الأسعار مقاسا بالمؤشر الوطني لأسعار الإستهلاك.

دراسة بغداد تركية، بن زيدان حاج، (2018) دراسة قياسية لأثر أسعار البترول ونسبة التمدرس على الأجور الحقيقة في القطاع الاقتصادي الجزائريلفترة 1980-2016، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد3، العدد 2.

هدفت الدراسة إلى علاقة سعر الصرف ومتوسط أسعار الاستهلاك، وبين الأجور الإسمية في القطاع الاقتصادي الجزائري خلال فترة 1980-2018، حيث تناولت الدراسة في المرحلة الأولى ربط القياسي للأجور عن طريق دراسة العلاقة بين الأجور والأسعار السلع المحلية، وذلك بدراسة الرقم القياسي لأسعار المستهلك، والأسعارالأجنبية عن طريق ربطها بسعر الصرف، أما المرحلة الثانية قمنا بدراسة قياسية للعلاقة بين أسعار الإستهلاك والأجور، بإستعمال نموذج التكامل المشترك Cointegration. حيث أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين متوسط أسعار المستهلك والأجور، أما سعر الصرف فأظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الإيجابي.

دراسة قادري مريم، (2017) العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 – عبد الحميد مهري، مجلة دراسات إقتصادية، العدد رقم 4، المجلد 1 – جوان 2017.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية خلال الفترة (1987_2014)، وذلك خلال تحليل التحولات والمشاكل التي شهدتها هذه الصناعة، وعلى أساس هذا التحليل تم بناء نموذج قياسي يعتمد على منهجية الإنحدار المتعدد لمعرفة مدى تأثير المتغيرات المستقلة المتمثلة في الحصة السوقية للمصنعين المحليين، عدد العمال المنتمين إلى (UAW)، إنتاجية العمل الحقيقة للساعة و نسبة العاملين في فرع صناعة المركبات ذات المحركات على المتغير التابع المتمثل في متوسط الأجر الحقيقي للعاملين في صناعة السيارات الأمريكية، إضافة إلى المتغير الضابط معدل البطالة. تم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحصة السوقية، عدد العمال المنتمين إلى (UAW)، نسبة العاملين في فرع صناعة المركبات ومتوسط الأجر الحقيقي للعاملين في صناعة السيارات الأمريكية. أما معدل البطالة فلم يكن له علاقة ذات دلالة معنوية.

دراسة جمال و صحراوي،(2015) "محددات الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر" للفترة (1980- 2013)، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 5، العدد 1.

هدفت الدراسة إلى تحليل محددات الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر خلال فترة 1980-2013 بإستعمال نموذج التكامل المشترك Cointegration.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الأجور والإنتاجية الكلية، أما فيما يتعلق بالتضخم، البطالة، نسبة التمدرس فقد أظهرت نتائج التقدير معنوية التأثير الإيجابي لهذه المتغيرات.

دراسة العربي مليكة،(2014) " أثر إرتفاع الأجور على الإستهلاك والإدخار" دراسة قياسية لحالة الجزائر من الفترة (1974- 2009)، مجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، المجلد 5، العدد 1.

كما هو معروف هناك علاقة بين الأجور الاستهلاك والإدخار (نظرية كينز)، لكن هذه دراسة هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الأجور، الإستهلاك والإدخار في الجزائر وتحليلها إقتصاديا، وذلك من خلال إستعراض الإطار النظري للدراسة، كما تمت الإضافة إلى الموضوع البحث الأسعار كمتغير له قدرة على الاستهلاك، مع عرض تطورات نظام الأجور في الجزائر وإستهلاك وإدخار العائلات الجزائرية، ليتم بعدها إجراء الدراسة التطبيقية بالإعتماد على المناهج الحديثة في مجال تحليل السلاسل الزمنية وإجراء إختبار جرا نجر من أجل تحليل العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة.

دراسة محفوظ جبار،(2008) " محاولة تقييم دور الأجورفي رفع إنتاجية العمال"دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 9، العدد 19.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة ما إذا كانت الأجور والرواتب وغيرها من الحوافز تدفع إلى تحفيزإنتاجيتهم، كما تحاول معرفة ما إذا كانت الزيادة في الرواتب بمقدار معين تؤدي إلى زيادة إنتاجية هؤلاء العمال، وفي هذا السياق، توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج المثيرة للإهتمام:

1. أن هناك علاقة قوية بين الأجور والرواتب التي تقدمها الشركة المعنية أي شركة Bcr من جهة، والقيمة المضافة والإنتاج والمبيعات من جهة أخرى.
2. تبين الاختبارات أن المتغيرات النوعية مثل: إستقلال الشركات و تحرير الأسعار، ليس لها تأثير على الإنتاجية على الرغم من أنالأجور والرواتب توزع بالتساوي إلى حد كبير.

دراسة حورية جاودي،(2007) رسالة ماجستير بعنوان تسير الأجور في الجزائر، دراسة حالة الديوان الوطني للسقي و صرف المياه (ONID)، 2008، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير.

هدفت الدراسة للقيام بعملية تسيير الأجور في المؤسسة الوطنية للسقي وصرف المياه، علما أنالأجر له دور كبير في دفع العمال إلي تحقيق أهداف المؤسسة مهما كان قطاع النشاط، وتم طرح إشكالية الإهتمام بالعنصر البشري من خلال التسيير الفعال للأجور وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- نظام الأجور في المؤسسة تحدده الإتفاقيات الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابة بالتدخل من الدولة وهذا من خلال سلم الأجور.

- ❖ تعتبر الأجور بالنسبة للعمال وسيلة أساسية لتلبية حاجاتهم ورغباتهم وهذا مايؤدي بالرغبة في العمل بالنسبة للعمال.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.

دراسة محمد عمر وحاج احمد محمد، (2021) " الحد الأدنى للأجور على التشغيل في الجزائر" خلال الفترة (1990-2015) . مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 7، العدد 1.

هدفت إلى دراسة أثر الحد الأدنى للأجور على التشغيل في الجزائر خلال الفترة(1990-2015) حيث يتطرق إلى الزيادة في الحد الأدنى للأجور وإنعكاساته في سوق العمل وذلك لتحليل أثره من خلال إجراء اختبار جوهانسن للتكامل المشترك وإختبار السببية لجرانجر بين المتغيرات الرئيسية حيث توصلت النتائج إلى عدم تحديد أثر الحد الأدنى للأجور على التشغيل وهو ما يدعم فرضيتنا مع ذلك فإن موضوع أثر الحد الأدنى للأجور على التشغيل لابد أن يحظى بالإهتمام أثناء تحديد الرؤية العامة ضمن السياسات المتعلقة بسوق العمل الجزائري.

دراسة. أسامة بوخدجان، (2021) نظام الأجور الحقيقي في الجزائرخلال الفترة(2017_2010)، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 4، العدد3.

هدفت الدراسة واقع نظام الأجور في الجزائر من خلال معالجة عناصر أساسية متعلقة بالأجر حسب التنظيم القانوني الجزائري وأهم مكوناته وتحليل معطيات الأجور خلال فترة (2017_2010) وأظهرت النتائج أن عمليات رفع الأجور التي أفضتإليها مراجعة المنظومة الوطنية للأجور بين القطاعين العمومي والخاص ويعود السبب إلى وجود عدد من المؤسسات العمومية والتي تحصي يد عاملة كثيفة مع حيازتها على سلم ترقية مهنية محفزة.

دراسة فريدة ومولود (31.12.2018)، بعنوان "أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر" (1990-2016)

هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن الآثار الديناميكية للأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر، من خلال محاولة قياس أثره على التشغيل في قطاعي الفلاحة، الصيد البحري، البناء والتشييد بإستعمال بيانات سنوية للفترة 1990_2016 المجمعة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات والإعتماد على شعاع الانحدار الذاتي (var)، حيث أظهرت النتائج أن تأثير إرتفاع الأجر الأدنى على التشغيل موجب وديناميكي، وأن هذا الأثر يكون أكبر في القطاعات التي تنتشر فيها العمالة منخفضةالأجر بشكل أكبر.

المطلب الثاني: تقييم و مناقشة الدراسات السابقة و الدراسة الحالية.

بعد التطرق للدراسات السابقة في المطلب الأول والتي كان عددها 12 دراسة سابقة، منها دراسات باللغة العربية ومنها ما هو باللغة الأجنبية، من خلال هذا المطلب سنحاول المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية والتي من خلال ما يلي:

الفرع الأول: من حيث المنهج.

إستخدمنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي و المنهج التحليلي القياسي، وهذا ما كانت تتشابه فيه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية، مثل محمد عمر وحاج احمد محمدودراسةبغداد تركية، بن زيدان حاج، كما إختلفت مع بعض الدراسات مثل دراسة شرماط سالم وغيرها من الدراسات السابقة.

الفرع الثاني: من حيث مكان الدراسة و المتغيرات.

في هذا الفرع سنحاول المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسات الحالية من حيث مكان الدراسة ومن حيث المتغيرات.

أولا: من حيث مكان الدراسة.

اختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة حول مكان الدراسة، حيث اعتمدنا في دراستنا على تقدير نموذج قياسي في الجزائر، على إختلاف بعض الدراسات الأخرى التي إعتمد بعضها على نموذج قياسي في قسنطينة.

ثانيا: من حيث المتغيرات.

تشابهت دراستنا الحالية مع دراسة واحدة سابقة في متغيرات الدراسة والمتمثلة في الحد الأدنى للأجور على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1990-2015، بينما إختلفت الدراسات الأخرى في المتغيرات حيث نجد أحد المتغيرين كدراسة مع متغير أخر.

المطلب الثالث: مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

بالنسبة لدراستنا الحالية فإنها من ناحية الفترة الزمنية حديثة لأنها للفترة مابين 2000 إلى 2020، وقد أظهرنا فيها متغيرات حديثة التأثير على الأجور وأظهرنا الإنعكسات وكيفية التأثير فيها من قبل هذه المتغيرات ونتائجه وقمنا بالدراسة الإحصائية عن طريق توصيف البيانات وقدرنا النموذج القياسي وقمنا بتحليله.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المفاهيم والتعاريف للأجور وأهم النظريات المحددة له، حيث قمنا بإيجاز مفاهيم حول الأجر والرواتب.

عرفنا الأجر على أنه هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر، ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءا من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإرادته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيما أو إدارة.

كما قمنا بالتفصيل في مكونات الأجر ومختلف أنواعه ولا يمكن أن يفوتنا ذكر أهميته التي تتمثل في:

- ❖ أن الإهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.
- ❖ تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

والأهداف التي تسعى لها إدارة الأجور باختصار:

1) جلب أفضل العناصر إلى المنظمة.
2) الحفاظ على أفضل العناصر البشرية المتوفرة في المنظمة.
3) تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى من الأداء.

وتطرقنا للأسس والعوامل التي تلعب دورا في تغير الأجر وتحكم في رفعه أو خفضه في أي مؤسسة أو قطاع سواء العام أو الخاص.

وبعدها عرفنا محددات الدراسة وتعرضنا لبعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، ثم قمنا بالمقارنة بينها وبين الدراسة المقارنة بين الدراسة الحالية لموضوع الدراسة.

الفصل الثاني

دراسة قياسية نموذج قياسي

لمحددات الأجور

تمهيد:

رغم تنوع الدراسات التجريبية السابقة حول محددات الأجور والنظريات المحددة لها، إلا أنه تبين وجود نقاشات كبير حول هذا الموضوع ونوع العلاقة ما إذا كانت طرديه أو سببية رغم الاعتماد على مختلف نماذج الإحصاء القياسي، بحيث لم تتوصل هذه الدراسات إلى نتائج بشكل قاطع.

وفي البداية لهذا الفصل سنقوم بالتطرق إلى الجانب التطبيقي للبحث قيد الدراسة، وهذا من خلال القيام بدراسة قياسية تحدد أهم المتغيرات التي تتحكم في تحديد الأجور مع أخذ الجزائر كنموذج خلال الفترة الممتدة من (2000_2020) حيث حولنا تطبيق نموذج ARDL، وذلك من خلال المرور على مختلف الخطوات العملية الخاصة بذالك بدأ بإختبار الإستقرارية مرورا إلى تشكيل نموذج التكامل المشترك بين المتغيرات الدراسة، إضافة إلى تحديد نوع العلاقة في المدى القصير. حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول : توصيف البيانات .

المبحث الثاني : عرض و تحليل النتائج .

المبحث الأول: توصيف البيانات ومنهجية الدراسة.

المطلب الأول: توصيف البيانات: لدراسة محددات الأجور في الجزائر تم جمع سلاسل زمنية سنوية تغطي الفترة(2000–2020) تم إستخدام متغير الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي (بالدينار الجزائري) والذي تم حسابه بقسمة الأجر الوطني الأدنى الإسمي على مستوى العام للأسعار ورمز له بـSNMGRوتم إستخدام متغير التضخم (الأسعار التي يدفعها المستهلكون سنويا%) ورمز له ب INF وكذلك متغير الناتج المحلي (نمو إجمالي الناتج المحلي%سنويا) ورمز له بـGDP حيث تم جمع هذه البيانات من الديوان الوطني للإحصايات ONS وبيانات البنك الدولي والجدول التالي يوضح توصيف بيانات الدراسة.

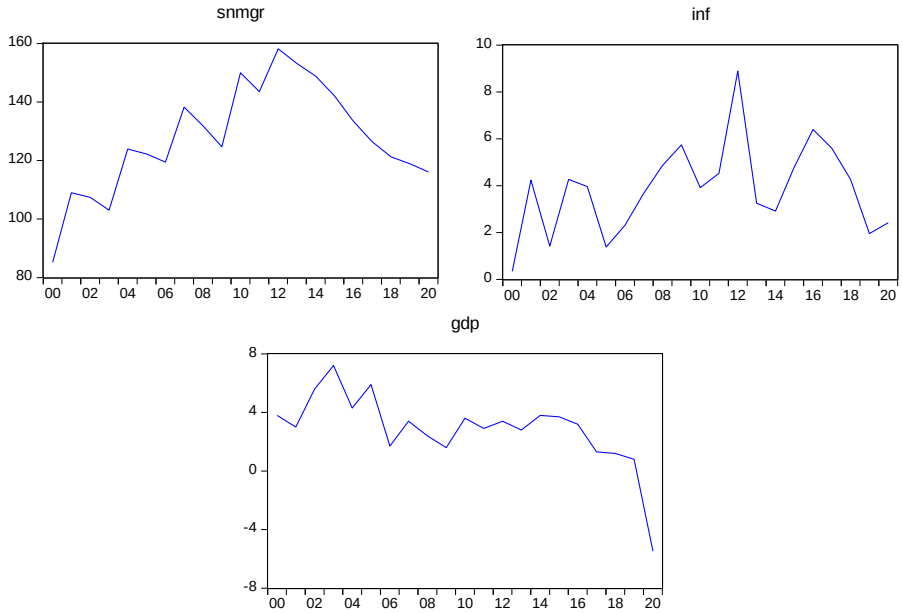
الجدول رقم (01–02) : توصيف بيانات الدراسة .

	المتوسط	أعلى قيمة	أدنى قيمة	الانحراف المعياري	عدد المشاهدات
SNMGR	127.4689	158.1473	85.18114	18.28644	21
INF	3.861468	8.891451	0.339163	1.936015	21
GDP	2.862810	7.200000	-5.480992	2.485478	21

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج Eveiws,9

وفي مايلي التمثيل البياني للسلاسل الزمنية الخاصة لمتغيرات الدراسة:

الشكل رقم(01_02): التمثيل البياني لمتغيرات الدراسة للفترة من 2000 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامجEveiws,9

المطلب الثاني: منهجية الدراسة.

تفترض الدراسة أن الأجور تتأثر بالتضخم وإجمالي الناتج المحلي وسنفترض الدالة على الشكل التالي:

$$SNMGR = f(INF, GDP)$$

سيتم دراسة الاسقرارية للسلاسل الزمنية المستعملة في الدراسة، ومن ثم إجراء إختبار التكامل المشترك، وتقدير النموذج في الأجل الطويل والأجل القصير، وسنعتمد على مستويات المعنوية 10%، 5%، 1%، سواء فيما يخص المعنوية الإحصائية أو مختلف الاختبارات، ونستعين ببرنامج الاقتصاد القياسي.

النموذج المستخدم: إستخدمت هذه الدراسة نموذج(ARDL) هو نموذج فترات الإبطاء الموزع أي إتباع طريقة الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع، والتكامل المشترك لمتغيرين أو أكثر مما يعني وجود علاقة توازن طويل الاجل بين تلك المتغيرات. ولدراسة التكامل المشترك بين متغيرين أو أكثر فإن هناك عدد من المنهجيات مثل أسلوب إنجل وجرانجر(Engle & Granger, 1987) الذي يقوم على إفتراضات من أهمها أن النموذج محل الدراسة ويشتمل متغيرين مستقران من نفس الدرجة الأولى(I_1)، ومن الأساليب الأخرى لدراسة التكامل المشترك والتي يمكن تطبيقها في حالة أكثر من متغيرين وبشرط أن تكون المتغيرات محل الدراسة مستقرة أيضا عند الفرق الأول أسلوب جوهانسون، ومن ثم فهو أكثر إستخداما من سابقه. وتعد دراسة التكامل المشترك بإستخدام منهجية الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع من أفضل المناهج المستخدمة لدراسة التكامل المشترك في الأونة الأخيرة والتي قدمها Pesaran واخرون 2001، وتعتمد تلك المنهجية على دمج نماذج الإنحدار الذاتي Autoregressive Model للمتغير التابع مع نماذج فترات الإبطاء الموزعة Distributed Lags Model للمتغير المستقل في نموذج واحد، وبالتالي تصبح السلسلة الزمنية لقيم المتغير التابع وفقا لذلك النموذج دالة في كتلة إبطاءات المتغير التابع والأخرى المستقلة في الفرق الاول.[1]

كما يجب أن تكون السلاسل الزمنية للمتغيرات محل الدراسة كلها متكاملة في مستواها الأصلي (بدون حساب أية فروق) والتي يطلق عليها متكاملة من الرتبة (i_1) أي بعد حساب الفرق الاول لها، حيث يمكن تطبيق ذلك النموذج في حالة السلاسل الزمنية التي تكون متغيراتها بعضها مستقر في المستوى الأصلي والبعض الأخر بعد أخذ الفرق الأول، وبشرط أن لا يشتمل النموذج على أية متغيرات تكون متكاملة من الرتبة الثانية(i_2).

1ـ خالد صلاحالدين طه محمود، تطبيق نموذج الإنحدار الذاتي للإبطاءات الموزعة () لدراسة علاقة التكامل المشترك بين أسعار كتاكيت ودجاج اللحم في مصر خلال الفترة من (2015/01/01 إلى 2018/06/20) قسم الإقتصاد الزراعي– كلية الزراعة– جامعة المنوفية Menoufia g. Agric. Economic & Social Sci. Vol. 3December(2018):595 –614. ، ص599.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج.

المطلب الأول: نتائج إختبار التكامل المشترك

1- إختبار إستقرارية السلاسل الزمنية: تعتبر إستقرارية السلاسل الزمنية من الخصائص الضرورية والمطلوب توافرها في تلك السلاسل عند إستخدامها في التنبؤ وكذلك عند دراسة التكامل المشترك لمتغيرات النماذج محل البحث، وتتصف العديد من السلاسل الزمنية للمتغيرات الإقتصادية بأنها غير مستقرة وهو ما إصطلح تسميته بأن تلك السلاسل تعاني من مشكلة جذر الوحدة وتعني تلك المشكلة أن متوسط وتباين السلسلة محل الدراسة غير مستقلين عن الزمن، الأمر الذي يؤدي إلى وجود إنحدار زائف غير حقيقي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ويقصد بجعلها مستقرة أي معالجتها بحيث تقل حدة التقلبات فيها وتصبح الظاهرة أكثر تجانسا، أي يصبح متوسط وتباين الظاهرة مستقل عن الزمن.[1]

وكمرحلة أولى نقوم بإختبار إستقرار السلاسل الزمنية، وهو شرط من شروط التكامل المشترك، وتعد إختبارات جذور الوحدة أهم طريقة في تحديد مدى إستقرارية السلاسل الزمنية، ومعرفة الخصائص الإحصائية.

ولمعرفة خصائص السلاسل الزمنية محل الدراسة من حيث درجة تكاملها قد تم إستخدام جذر الوحدة من إختبار فليبس وبيرون(pp).[2] والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-02): نتائج اختبار جذر الوحدة بطريقة (pp)

السلسلة الزمنية	المستوى			الفرق الأول		
	ثابت فقط	ثابت واتجاه	بدون ثابت واتجاه	ثابت فقط	ثابت واتجاه	بدون ثابت واتجاه
SNMGR	0.1053	0.7909	0.7838	0.0001	0.0001	0.000
INF	0.0079	0.0495	0.2763	0.0000	0.0000	0.0001
GDP	0.9503	0.7481	0.2913	0.0010	0.0016	0.0001

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج.Eveiws9

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نتائج pp الخاصة بالمتغيرين (SNMGR–GDP) لم تستقر في الفرق الأول I(0) (بثابت أو اتجاه مع ثابت أو من دون ثابت واتجاه عام) حيث نلاحظ أن المتغير (INF) قد استقر في المستوى عند (بثابت و ثابت والاتجاه)، إلا أن في الفرق الأول نلاحظ أن كافة المتغيرات قد إستقرت سواء بثابت فقط أو

1ـ خالد صلاح الدين طه، مجلة سابق ذكرها، ص597.

2ـ زدون جمال، علي دحمان محمد، بن ديمة نسرين، دراسة تحليلية وقياسية للأجور والبطالة في الجزائر للفترة(1980-2016)، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية – المجلد الثالث، العدد الثاني/ سبتمبر 2019، ص220.

ثابت وإتجاه وبدون ثابت وإتجاه وبذالك نستنتج أن المتغيرين(SNMGR - GDP)مستقرين ولا يعانيان من مشكلة جذر الوحدة، وهذا بعد معالجة البيانات بأخذ الفرق الأول I(0).

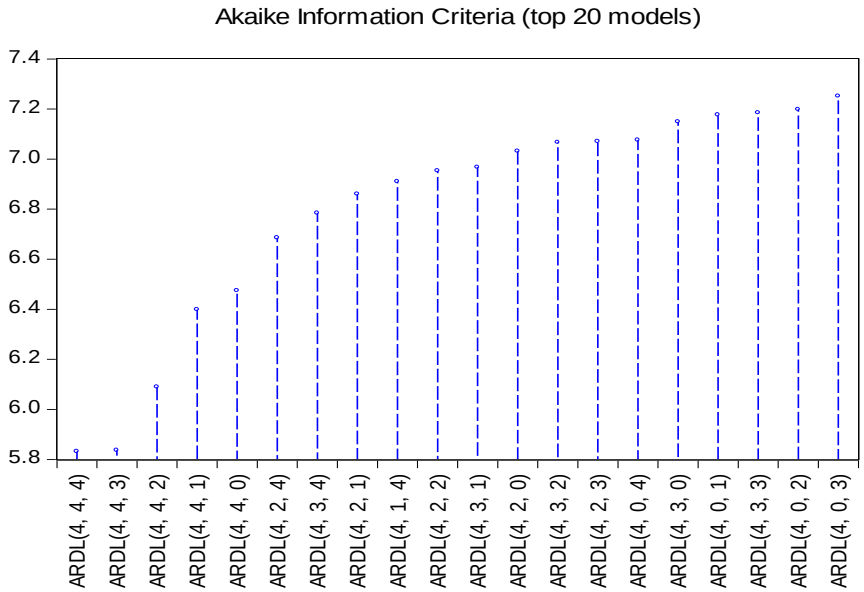
وهذا مايسمح لنا بإجراء إختبار التكامل المشترك بطريقةARDL.

2-اختبار التكامل المشترك بإستعمال نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع (ARDL):

أ- **تحديد فترة الإبطاء المناسبة:** يتم إختبار فترات الإبطاء المناسبة للفروق الأولى لقيم المتغيرات من خلال إستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع، ويتم تعريف فترة الإبطاء المناسبة بأنها تلك الفترة التي يتحقق عندها أدنى قيمة عند إجراء الإختبار.[1]

التمثيل البياني:

الشكل رقم (02-02): نتائج اختبار الفترات المثلى حسب معيار AIC



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

من خلال الشكل يتضح أن أفضل نموذج حسب معيار AIC هو ARDL(4,4,4) للمتغيرات، INFوSNMGRوGDPعلى التوالي.

ب-**نتائج إختبار منهج الحدود:** يستخدم لإختبار مدى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية الداخلة في النموذج بواسطة إختبار(F) حيث يتم إختبار معاملات العلاقة طويلة المدى والسابق توضيحها في نموذج ARDL.

1ـ خالد صلاح الدين طه محمود، مجلة سابق ذكرها، ص600.

ومنه يتم قبول الفرض الصفري يعني أنه لاتوجد هناك علاقة توازنية طويلة المدى(علاقة تكامل مشترك) بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة. ويتحدد قبول أو رفض أي من الفرضين السابقين على مقارنة قيمة Fالمحسوبة بالقيمة الجدولية الحرجة التي قدمها Pesaran في إختبار الحد الأعلى للإختبار فإنه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل بمعنى أن هناك علاقة توازنية طويلة المدى بين متغيرات الدراسة والعكس صحيح.[1]

الجدول رقم (03-02): نتائج إختبار منهج الحدود.

ARDL Bounds Test
Date: 04/24/22 Time: 14:16
Sample: 2004 2020
Included observations: 17
Null Hypothesis: No long-run relationships exist

Test Statistic	Value	K
F-statistic	3.767221	2

Critical Value Bounds

Significance	I0 Bound	I1 Bound
10%	2.63	3.35
5%	3.1	3.87
2.5%	3.55	4.38
1%	4.13	5

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

يبين الجدول أعلاه اختبار التكامل المشترك باستعمال منهجية اختبار الحدود bond test، بحيث تشير النتائج إلى أن القيمة المحسوبة F-statistic أكبر من الحد العلوي عند مستويات المعنوية 10%.

ومنه نرفض فرضية العدم التي تنص على عدم وجود علاقة تكامل مشترك بين المتغيرات، وتقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

المطلب الثاني: تقدير النموذج والتحليل الإحصائي.

1)نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد(UECM):

سوف نقوم بتقدير أثر التضخم والناتج المحلي على الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي بإستخدام نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد (UECM)، وهو منهج بديل لطريقة انجل وجرانجر ذي الخطوتين، وينطوي على تقدير معالم النموذج على المدى القصير والطويل في معادلة واحدة، ونتائج التقدير موضحة في الجدول التالي:

1ـ خالد صلاح الدين طه محمود، مجلة سابق ذكرها، ص600، ص601.

الجدول رقم(04-02): نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد(UECM).

Dependent Variable: SNMGR
Method: ARDL
Date: 04/24/22 Time: 14:12
Sample (adjusted): 2004 2020
Included observations: 17 after adjustments
Maximum dependent lags: 4 (Automatic selection)
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)
Dynamic regressors (4 lags, automatic): INF GDP
Fixed regressors: C
Number of models evalulated: 100
Selected Model: ARDL (4, 4, 4)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
SNMGR (-1)	0.268780	0.208931	1.286451	0.3271
SNMGR (-2)	-0.010994	0.247096	-0.044492	0.9686
SNMGR (-3)	0.736281	0.311670	2.362370	0.1420
SNMGR (-4)	-1.224784	0.285799	-4.285476	0.0504
INF	6.351037	2.171366	2.924904	0.0997
INF (-1)	-2.287054	1.414060	-1.617367	0.2472
INF (-2)	6.711072	2.677227	2.506725	0.1290
INF (-3)	-0.196183	1.181944	-0.165983	0.8834
INF (-4)	3.016770	1.540810	1.957912	0.1894
GDP	1.288211	1.086878	1.185240	0.3577
GDP (-1)	-1.270796	1.402187	-0.906296	0.4604
GDP (-2)	-1.751934	1.598480	-1.096000	0.3874
GDP (-3)	1.299752	1.428315	0.909990	0.4589
GDP (-4)	-0.895850	1.751071	-0.511601	0.6598
C	110.0487	23.36506	4.709967	0.0422

R-squared	0.980028	Mean dependent var	133.6590
Adjusted R-squared	0.840227	S.D. dependent var	13.48300
S.E. of regression	5.389379	Akaike info criterion	5.831377
Sum squared resid	58.09082	Schwarz criterion	6.566566
Log likelihood	-34.56671	Hannan-Quinn criter.	5.904456
F-statistic	7.010132	Durbin-Watson stat	3.005914
Prob(F-statistic)	0.131699		

*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

وفي ما يلي تقييم نتائج تقدير نموذج UECM:

أ- المعايير الإحصائية:

إختبار معنوية المعلمات: لدراسة إختبار معنوية المعالم يكفي مقارنة الإحتمال المحسوب مع مستوى معنوية 0.05 لإختيار إحدى الفرضيتين، فإذا كان الاحتمال أصغر من 0.05 نرفض فرضية العدم القائلة بأن للمعلمة ليس لها معنوية إحصائية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة أن للمعلمة معنوية إحصائية، والعكس صحيح؛ بحيث نلاحظ أن كافة المعلمات غير معنوية ماعدا الثابت معنوي.

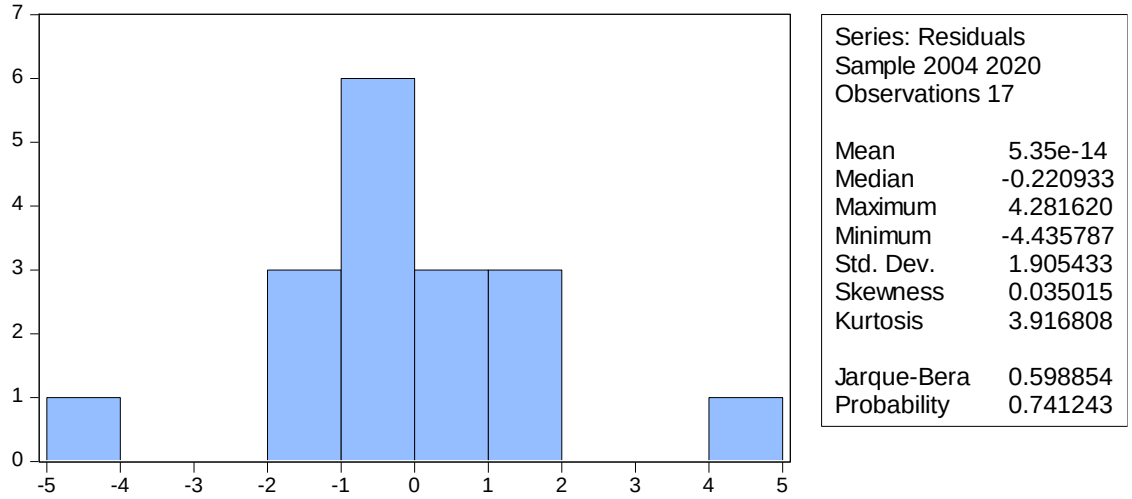
معامل التحديد: نلاحظ أن معامل التحديد يقدر بـ R^2= 0.980028، حيث أن هذهالمتغيراتتفسر 98%من التغيرات الحاصلة في الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي في الجزائر، وهو مقبول مما يعني أن هناك ارتباط قوي بين هذه المتغيرات.

أما 2% من التغيرات تعزى إلى متغيرات لم يتم إدراجها في النموذج.

اختبار Fisher: حتى نتحقق من أن قيمة معامل التحديد R^2 المحصل عليها أعلاه هي قيمة موضوعية نستخدم اختبار Fisher، حيث نقوم من خلاله بإختبار المعنوية الكلية للنموذج ومن خلال الجدول أعلاه أن قيمة فيشر F= 7.010132 وباحتمال Prob(F−statistic) = 0.131699، ومنه نقبل فرضية العدم التي تنص على أن كل المعلمات المستقلة مساوية للصفر، ونرفض الفرضية البديلة والتي تفيد بوجود على الأقل معامل واحد لايساوي الصفر، مما يعني أن إختبار فيشر غير معنوي إحصائيا عند مستوى معنوية 5%.

ب- **المعايير القياسية:** نلاحظ أن قيمة إحصائية Jarque−Bera مساوية ل0.598854، وبإحتمالية وهي أكبر من5%، مما يعني أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم(03−02): إختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية.



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

- **إختبار ثبات التباين:**

الجدول رقم(05-02): نتائج إختبار Breusch-Pagan-Godfrey

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	11.89697	Prob. F (14,2)	0.0802
Obs*R-squared	16.79829	Prob. Chi-Square (14)	0.2671
Scaled explained SS	0.339082	Prob. Chi-Square (14)	1.0000

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

نلاحظ من الجدول إختبار Breusch-Pagan-Godfrey أن الإحتمال يساوي 0.0802 وهو أكبر من مستوى معنوية 1%، 5%، وعليه يمكن القول أن النموذج لا يعاني من اختلاف التباين.

- **مشكل الإرتباط الذاتي:** يعد من إحدى المشكلات القياسية التي يحتمل أن تواجها النماذج القياسية المقدرة. وفيما يتعلق الأمر بالدراسة الحالية تم إجراء إختبار(Godfrey Serial Correlation LM Test).[1] كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(06-02): إختبارالإرتباط الذاتي.

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	9.227565	Prob. F (1,1)	0.2025
Obs*R-squared	15.33783	Prob. Chi-Square (1)	0.0001

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

نلاحظ من خلال إختبار :Breusch-Godfrey Serial Correlation LMTest لمشكل الإرتباط الذاتي بإحتمال 0.2025 وبالتالي القيمة المحسوبة أصغر من القيمة الجدولية ومن ثم نقبل الفرضية العدم لأنه لايوجد تعدد خطي بين المتغيرات المفسرة في النموذج.

2) نتائج نموذج تصحيح الخطأ والتوازن:

أ. **نموذج الأجل القصير:** النموذج المقدر نلاحظ أن كل المعلمات غير معنوية بالرغم من أنه يوجد تكامل مشترك لكن النموذج المقدر في هذه الفترة كافة معلمات الأجل القصير غير معنوية كما أن هذا النموذج المقدر لايحتوي على معامل تصحيح الخطأ.

1ـ خه لات يوسف صالح، أ.د.صابر بيرداود عثمان، أ.م.د.شلير علي صالح، تقدير وتحليل أنموذج قياسي لمحددات الأجور في القطاع الخاص في مدينة أربيل لعام 2016، المجلة العراقية للعلوم الإقتصادية/ السنة السابعة عشرة/ العدد الثاني وستون/ سنة2019.

ب. **نموذج الأجل الطويل:** نلاحظ أن معلمة التضخم والثابت معنوية عند 10% أما الناتج المحلي (GDP) غير معنوي عند مستوى 10%، وهو نوعا ما جيد حيث يوجد تأثير مابين التضخم والأجل الطويل.

الجدول رقم(07-02): نتائج نموذج الأجل القصير والطويل.

ARDL Cointegrating And Long Run Form
Dependent Variable: SNMGR
Selected Model: ARDL (4, 4, 4)
Date: 04/24/22 Time: 14:29
Sample: 2000 2020
Included observations: 17

Cointegrating Form

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D (SNMGR (-1))	-0.021752	0.272562	-0.079807	0.9437
D (SNMGR (-2))	0.178699	0.272157	0.656605	0.5789
D (SNMGR (-3))	0.532998	0.220141	2.421168	0.1365
D(INF)	2.671488	1.795256	1.488082	0.2751
D(INF)	0.409661	1.287488	0.318187	0.7805
D(INF)	-1.186044	1.904288	-0.622828	0.5970
D(INF)	0.006161	1.914965	0.003217	0.9977
D(GDP)	0.768032	1.869387	0.410847	0.7210
D (GDP (-1))	-0.238951	0.184214	-1.297136	0.3241

Cointeq = SNMGR - (11.0469*INF -1.0812*GDP + 89.4183)

Long Run Coefficients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
INF	11.046927	3.105378	3.557354	0.0707
GDP	-1.081172	2.348584	-0.460351	0.6905
C	89.418306	20.951833	4.267803	0.0508

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

من خلال النتائج السابقة إتضح أنه يوجد تكامل مشترك مابين المتغيرات إلا أن النماذج المقدرة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل لم تعطي نتائج دقيقة وعليه نحاول التطرق إلى إختبار أخر هو إختبار السببية مع العلم أنه يوجد تكامل مشترك مابين هذه المتغيرات وهذا مايدفعنا إلى البحث عن إختبار أخر.

3) إختبار الاستقرار (Stability Test) الهيكلي لمعاملات ARDL-ECM:

للتأكد ومعرفة مدى إستقرار وإنسجام معاملات الأجل الطويل مع تقديرات معلمات الأجل القصير يمكن إستخدام أحد الإختبارين الأتيين

1. إختبار المجموع التراكمي للبواقي

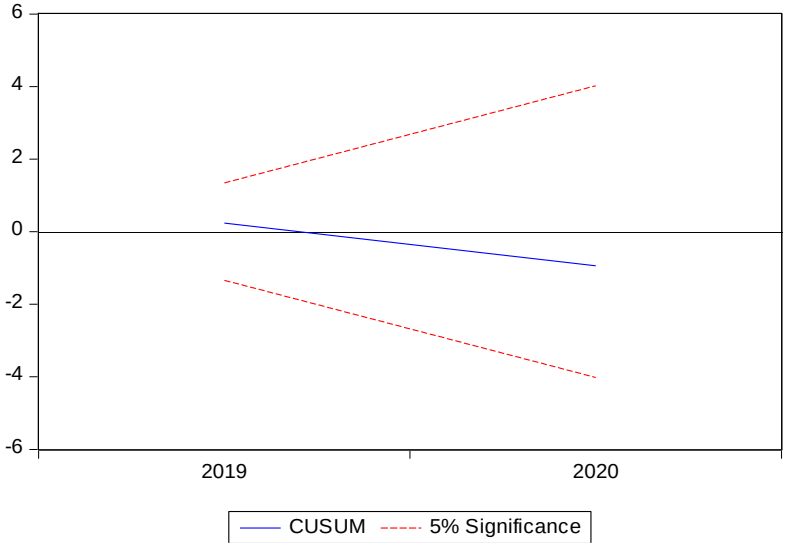
Cumulative Sum of Recursive Residual (CUSUM).

2. إختبار المجموع التراكمي لمربعات البواقي.

Cumulative Sum of Squares Recursive Residual (CUSUM SQ)

ويعتمد على كل من الإختبارين السابقين للتأكد من مدى إستقرار وإنسجام المعلمات طويلة الأجل مع معلمات الأجل القصير للنموذج المقدر، فضلا عن توضيح وجود أي تغير هيكلي في البيانات من عدمه. ويتحقق الإستقرار الهيكلي للمعلمات المقدرة في نموذج تصحيح الخطأ إذا وقع الخط البياني لإختبار كل من (CUSUM) و CUSUM) SQ) داخل الحدود الحرجة للإختبار(الحد الأعلى والأدنى) عند مستوى المعنوية المستخدم في الدراسة، في حين لاتتسم المعاملات بالإستقرار الهيكلي إذا وقع الخط البياني للإختبارين خارج الحدود الحرجة.[1]

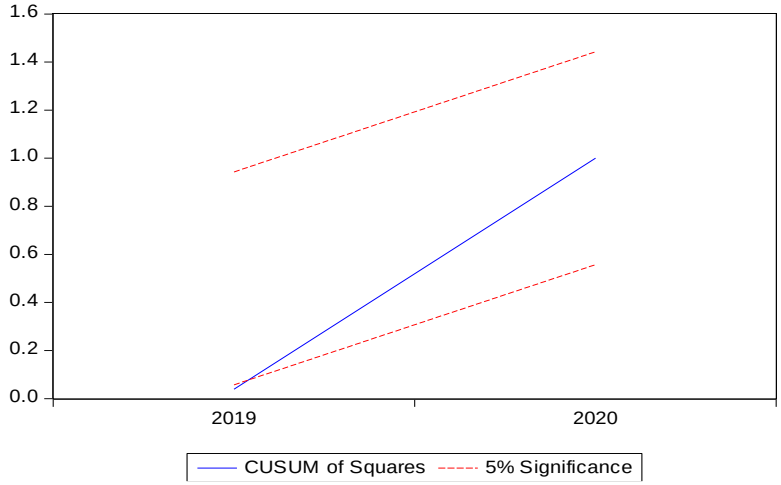
الشكل (04-02): رسم بياني للمجموع التراكمي لمربعات البواقي(CUSUM)



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

1ـ خالد صلاح الدين طه محمود، نفس المجلة سابق ذكرها، ص601.

الشكل (05-02):رسم بياني للمجموع التراكمي لمربعات البواقي (CUSCM of squares).



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

يوضح الشكل(1) و(2) المجموع التراكمي لبواقي نموذج التكامل المشترك المقدر (CUSUM) والمجموع التراكمي لمربعات البواقي نفس النموذج (CUSUM SQ) على الترتيب ويشير وقوع منحنى الرسم البياني للبواقي المقدرة في كلا الشكلين بين الحدين الأدنى والأقصى للإختبار بأن هناك إتساق بين معلمات الأجل القصير والأجل الطويل لمتغيري معادلة التكامل المشترك وهو ما يسمى بالإستقرار الهيكلي لمتغيرات الدراسة.[1]

المطلب الثالث: إختبار السببية.

من أجل التعرف على وجود أو عدم وجود سببية بين المتغيرات التفسيرية ومحددات الأجور خلال الفترة (2000-2020) كان لزاما علينا إجراء إختبار السببية، حيث يتأثر بإختيار التأخر الزمني الأمثل (الفترة الزمنية المثلى) لهذه المتغيرات حيث يعتبر من أهم الإختبارات المصاحبة للنماذج القياسية وذلك للتأكد من عدد التأخرات التي تدخل في النموذج بالإضافة إلى أهمية هذا الإختبار في تحديد عدد المتغيرات المتأخرة زمنيا والتي تؤثر على المتغير التابع فإن بعض النماذج شديدة الحساسية للتأخرات الزمنية مثل إختبار جرانجر للسببية وبعد إجراء الإختبار كانت النتائج كما يبينه الجدول رقم(8-2)إذ يتم تحديد التأخر الزمني الأمثل بالإعتماد على معيار(AIC) ومعيار(SC)، ومعيار هانان-كوين(HQ) إذ يتم إختيار مدة الإبطاء المثلى التي تحمل أقل قيمة لهذه المعايير والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإختبار.[2]

1ـ خالد صلاح الدين طه محمود، مجلة سابق ذكرها، ص610.

2ـ رندة بوشابو، إختبار السببية والتكامل المشترك بين بعض أدوات السياسة المالية وعرض النقود في الجزائر للفترة 1996-2017، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية، قسم العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد نقدي وبنكي، 2019/2018،ص76،ص77.

إختيار فترة الإبطاء المثلى:

الجدول رقم(08-02): نتائج إختيار فترة الإبطاء المثلى.

VAR Lag Order Selection Criteria
Endogenous variables: SNMGR INF GDP
Exogenous variables: C
Date: 04/24/22 Time: 14:41
Sample: 2000 2020
Included observations: 18

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-149.7321	NA	4707.632	16.97023	17.11862*	16.99069
1	-137.4496	19.10600*	3342.600*	16.60551*	17.19909	16.68736*
2	-129.4217	9.811851	4144.362	16.71353	17.75229	16.85676
3	-122.4223	6.221700	6954.463	16.93581	18.41977	17.14043

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج إختيار فترة الإبطاء المثلى " أ "هو فترة واحدة، لأن جميع الإختبارات تشير إليه ويمكن ملاحظة ذلك من خلال وجود علامة النجمة على قيمة الإختبار والتي تمثل أقل قيمة من قيم الإختبار والتي هي القيمة التي تقابل فترة الإبطاء المثلى.

نتائج إختبار السببية عند فترة الإبطاء Lags=1: من أجل تحديد إتجاه السببية بين المتغيرات التفسيرية ومحددات الأجور عند فترة الإبطاء1، حيث يوضح هذا الإختبار إتجاه السببية فيما إذا كان بإتجاه واحد أو إتجاهين متبادلين أو أن المتغيرين كلاهما مستقلين عن بعضهما البعض.

وبعد إجراء الإختبار كانت النتائج التي تظهر في الجدول التالي كما يلي:

الجدول رقم(09-03): نتائج إختبارالسببيةلفترة الإبطاء الموزع Lags:1.

Pairwise Granger Causality Tests
Date: 04/24/22 Time: 14:42
Sample: 2000 2020
Lags: 1

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
SNMGR does not Granger Cause GDP	20	0.02617	0.8734
GDP does not Granger Cause SNMGR		0.07810	0.7833
INF does not Granger Cause SNMGR	20	0.25845	0.6177
SNMGR does not Granger Cause INF		1.24763	0.2795

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنه لا توجد علاقة سببية مابين متغيرات الدراسة في كافة الإتجاهات ولهذا تم اللجؤ إلى زيادة فترة الإبطاء، وعليه نحاول زيادة فترة الإبطاء بفترة واحدة.

زيادة فترة الابطاء الموزع ونلاحظ نتائج إختبار السببية:

الجدول رقم(10-02): نتائج زيادة فترة الإبطاء الموزع لإختبار السببية.

Pairwise Granger Causality Tests
Date: 04/24/22 Time: 14:45
Sample: 2000 2020
Lags: 2

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
SNMGR does not Granger Cause GDP	19	0.58909	0.5680
GDP does not Granger Cause SNMGR		0.67976	0.5227
INF does not Granger Cause GDP	19	0.15671	0.8564
GDP does not Granger Cause INF		0.20113	0.8201
INF does not Granger Cause SNMGR	19	0.63719	0.5434
SNMGR does not Granger Cause INF		6.06642	0.0127

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج.Eveiws9

نلاحظ أنه بعد زيادة الفترة لاتوجد علاقة سببية مابين كافة المتغيرات، ماعدا في إتجاه واحد نرى بأنه توجد علاقة سببية واحدة، بين الأجر الأدنى الحقيقي المضمون والتضخم، في حين نلاحظ بعد زيادة الفترة أن نتائج إحتمالية إختبار السببية لجرنجر للعلاقة السببية مابين الأجر الأدنى الحقيقي المضمون والتضخم، ترفض الفرضية القائلة بأنه لاتوجد علاقة سببية مابين الأجر الحقيقي المضمون والتضخم ونقبل الفرضية التي أثبتت أنه توجد علاقة سببية بين الأجر الأدنى الحقيقي المضمون والتضخم، ومنه فإن إحتمالية القيمة الإحصائية 0.0127 أقل من 0.05، وبالتالي نقول بأنه توجد علاقة سببية في إتجاه واحد.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي من هذا الموضوع إلى دراسة متغير الناتج المحلي(GDP)ثم أخذ الأجر الأدنى المضمون الحقيقي(SNMGR) والذي تم حسابه عن طريق قسمة ومتغير التضخم (INF).

ومنه تم اللجؤ إلى إستخدام طريقة ARDL وهو نموذجفترات الإبطاء الموزع أي إتباع طريقة الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع، والتكامل المشترك لمتغيرين أو أكثر.

وهذا بعد العديد من المراحل التجريبية لنماذج وطرق قياسية مختلفة من بينها طريقة الإنحدار البسيط والمتعدد وكذا التكامل المشترك لجوهانسن جرونجر...

حيث أسفرت نتائج هذه التجارب إلى عدم القدرة على إعطائها نتائج جيدة ومقبولة أو حتى العجز في بعض الحالات لحساب بعض الإختبارات.

كل ماسبق لم يتم التطرق إليه أو التفصيل فيه داخل هذا الفصل التطبيقي إلا أنه تم عرض نتائج النموذج التكامل المشترك لARDEL والذي كانت نتائجه أفضل من بين كل ماسبق.

وحسب هذا النموذج فقد تم التطرق إلى فترة الإبطاء المناسبة من خلال إستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للإبطاء الموزع، وتقدير نموذج الأجل القصير والأجل الطويل الذي لم يعطي نتائج دقيقة، بالرغم من وجود تكامل مشترك مابين هذه المتغيرات مما أدى إلى البحث عن إختبار أخر وهو إختبار السببية والذي يعتبر من أهم الإختبارات المصاحبة للنماذج القياسية، وهذا كل في حدود البيانات المتوفرة والمستخدمة في هذه الدراسة.

خاتمة

خاتـمة:

من خلال دراستنا إتضح لنا أن الأجر هو مقابل للعمل المؤدى سواء كان ذهنيا أو عضليا، حيث يسد حاجيات الأجير الضرورية، إلا أن التشريع الإسلامي. أضاف للأجر إعتبارات أخرى إجتماعية وذلك لضمان حياة كريمة للعامل، كما يتضح أن نظريات الأجور تحاول العوامل التي تساهم في تقرير مستوى الأجور، حيث تميز هذه النظريات بين الأجر كثمن للعمل يتحدد كما يتحدد ثمن أية سلعة أخرى ويكون ذلك وفق معطيات. كما تطرقنا في هذه الدراسة إلى محددات الأجور التي ربما تبدوا أكثر أهمية، حيث ترتبط الأجور بالتغير في عدد من المتغيرات التفسيرية الكلية مثل الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي والتضخم والناتج المحلي بحيث قد تؤثر هذه التغيرات الحاصلة على محددات الأجور إما سلبيا أو إيجابيا، ولدراسة محددات الأجور فقد تم جمع سلاسل زمنية تغطي الفترة 2000-2020، وبناءا على المعطيات المتوفرة حاولنا بناء نموذج قياسي بإستخدام نموذج التكامل المشترك، في حين أسفرت النتائج عن وجود علاقة طردية مابين محددات الأجور والمتغيرات التفسيرية. وفقا لإختبارات النماذج.

نتائج الدراسة:

- أن السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة مستقرة في المستوى والفرق الأول.
- توجد علاقة توازنية طويلة الأجل مابين الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي والتضخم والناتج المحلي.
- النموذج المقدر لايعاني من المشاكل القياسية حسب الإختبارات ككل.
- لاتوجد علاقة مابين الأجر الأدنى المضمون الحقيقي والناتج المحلي في الأجل الطويل.
- توجد علاقة طردية ومعنوية عند10% مابين التضخم والأجر الأدنى المضمون الحقيقي. حسب تقدير نموذج الأجل الطويل.
- وجود علاقة سببية وهذا بعد إختيار فترة الإبطاء2 مابين الأجر الأدنى الممون الحقيقي والتضخم.

التوصيات:

- الإعتماد في دراسة التكامل المشترك على مجموعة من الأساليب وذلك من أجل إعطاء نتائج إختبار أفضل.
- ينبغي تحديد الأجور بطريقة تقلل من حد التجاوزات والتفاوت في بعض الأحيان بين مختلف الأصناف وتوفير حياة كريمة للعامل.
- يجب على الباحثين عند التعامل مع بيانات السلاسل الزمنية، ضرورة التحقق من أن تلك البيانات قد تم فحصها بدقة، وكذا إختبار إستقرار السلاسل الزمنية قبل القيام بالدراسات، وذلك تجنبا من الوقوع في أية أخطاء عند تطبيق معادلات الإنحدار نتيجة عدم إستقرار تلك السلاسل والتي من الممكن أن تؤدي إلى نتائج غير صحيحة ومعطيات غير مؤكدة في المستقبل.
- توسيع نطاق النموذج المقدر لدراسة التكامل المشترك لمحددات الأجور ليشتمل عللى المتغيرات الحاصلة الأخرى.
- التوسيع في تطبيق المفاهيم المتعلقة بالسببية والإستقرار الزمني ونماذج التكامل المشترك بأشكالها المختلفةمن أجل تقدير أفضل للمتغيرات التفسيرية.

أفاق الدراسة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة أن نحيط بالموضوع، وأن يقدم بالشكل الجيد قدر المستطاع، وعلى إعتبار أن للإنسان طاقة محدودة وأن لكل دراسة حدود، فقد أبانت هذه الدراسة أفاقا جديدة، تتلخص فيما يلي:

- دراسة العلاقة بين المتغيرات التفسيرية بشكل معمق لتوضيح العلاقة الحقيقية القائمة بينهم.
- إبراز دور محددات الأجور ومدى تأثيرها على مختلف نماذج التكامل المشترك.
- تحديد العلاقة بين المتغيرات التفسيرية وتأثيرها على نماذج التكامل المشترك.

وفي الأخير نرجو من الله العلي القدير، أن نكون قد وفقنا في جهدنا هذا وذلك بتقديم مايستفاد منه في الحياة العملية والعلمية، فإن وفقنا فمن الله، وإن تعثرنا فحسبنا أننا لم نؤت من العلم إلا قليلا، فذلك جهدنا، وتلك طاقتنا، فنرجوا من الله العلي القدير،أن يوفقنا في جميع أعمالنا ويكتب لنا فيها النجاح والفلاح.

قائــمة الكتب والمراجع

الكتب باللغة العربية:

1. حسن خلف راضي، تطور إنتاجية العمل في قطاع الصناعة التحويلية للمدة 2000-2011، طبعة 1، دار البداية، 2014.
2. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات-دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الإشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
3. سعاد نائف برنوطي، الموارد البشرية (إدارة الإفراد)، دار وائل للطباعة والنشر و التوزيع، طبعة 3، عمان، 2000.
4. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، جامعة الكوفة، 2004.
5. سيف الإسلام حسن عبد البارئ، البطالة، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، 2012.
6. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطبع و النشر و التوزيع، 2000.
7. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1999-2000.
8. عبد الباسط محمد حسن، عالم الاجتماع الصناعي، دار الغريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1978.
9. عبد الفتاح بوخمخم، إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة،2001.
10. عمرو هاشم محمد، مدخل في مدارس الفكر الاقتصادي، نظرة تحليلية للتطورات الاقتصادية المعاصرة من منظور الاقتصاد الاسلامي و الاقتصاد الرأسمالي، كتب و قراءات، دار طلاس، دمشق، 2009.
11. فليح حسن خلف،إقتصاديات الأعمال، طبعة 1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006.
12. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة 1، 2008.

13. كامل بربر،إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي،المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، الطبعة 2، مصر، 2000.
14. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.
15. محمد عثمان إسماعيل، إدارة الموارد البشرية ،الطبعة 1، دار النهضة العربية، مطبعة الجامعة القاهرة، مصر، 1993.
16. محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2009.
17. مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
18. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار صفاء للنشر و التوزيع، 2000.
19. نجم عبد الله العزاوي عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوتي للنشر و التوزيع، 2010، عمان الأردن.

الرسائل و الأطروحات:

1. أمال بورغداد، الأجرة كوسيلة لصمود البنك العمومي في ظل المنافسة حالة : البنك العمومي الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2000.

2. خالد صلاح الدين طه محمود، تطبيق نموذج الإنحدار الذاتي للإبطاءات الموزعة (ARDL) لدراسة علاقة التكامل المشترك بين أسعار كتاكيت ودجاج اللحم في مصر خلال الفترة من (2015/01/01 إلى 2018/06/20) قسم الإقتصاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة المنوفية Menoufia g. Agric. Economic & Social Sci. Vol. 3December (2018):595-614.

3. رندة بوشابو، إختبار السببية والتكامل المشترك بين بعض أدوات السياسة المالية وعرض النقود في الجزائر للفترة 1996-2017، مذكرة مكملة ضمنمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية، قسم العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد نقدي وبنكي، 2019/2018.

4. محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق 1990-2008، مذكرة تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2008.

القوانين و المراسيم:

1. المادة 90 من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949.

المجلات التقارير و المداخلات:

1. العربي مليكة،أثر إرتفاع الأجور على الإستهلاك و الإدخار دراسة قياسية لحالة الجزائر فترة 1974- 2009، مجلة الجزائرية للاقتصاد و الإدارة، المجلد 5، العدد 1.
2. بغداد تركية، بن زيدان حاج، دراسة قياسية لأثر أسعار البترول و نسبة التمدرس على الأجور الحقيقة في القطاع الاقتصادي الجزائري لفترة 1980-2016، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد 3، العدد 2.

3. ذو النون محمد حامد عثمان، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان (دراسة قياسية 1970-2009)، مجلة بحت الرضا العلمية، العدد 8، سبتمبر، 2013.

4. خه لات يوسف صالح، أ.د.صابر بيرداود عثمان، أ.م.د.شلير علي صالح، تقدير وتحليل أنموذج قياسي لمحددات الأجور في القطاع الخاص في مدينة أربيل لعام 2016، المجلة العراقية للعلوم الإقتصادية. السنة 17. العدد 62. سنة2019.

5. ريغي هشام، مابعد الوظيفة : الأجور و القدرة الشرائية في الجزائر، مجلة العلوم الإقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، المجلد 12، العدد 3.

6. زدون جمال، علي دحمان محمد، بن ديمة نسرين، دراسة تحليلية وقياسية للأجور والبطالة فيالجزائر للفترة(1980-2016)، مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية – المجلد الثالث، العدد2. سبتمبر2019.

7. شرماط سالم، نظام الأجور و علاقته بإدارة الموارد البشرية، دفاتر السياسة و القانون، المجلد 13، العدد 3.

8. قادري مريم، العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 – عبد الحميد مهري، مجلة دراسات إقتصادية، العدد رقم 4.
9. محفوظ جبار، محاولة تقييم دور الأجورفي رفع إنتاجية العمال، دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب و السكاكين و الصنابير، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 9، العدد 19.

المجلات باللغة الأجنبية:

1 دراسة. أسامة بوخدجان . بعنوان نظام الأجور الحقيقي في الجزائرخلال الفترة (2017_2010)، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة، المجلد 4، العدد3.
2 دراسة محمد عمر و حاج احمد محمد . بعنوان : الحد الأدنى للأجور على التشغيل في الجزائر خلال الفترة (1990–2015) . مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 7، العدد 1.
3 دراسة. فريدة سليمانين مولود حشمان بعنوان : أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر (2016–1990)، مجلة الباحث، المجلد 18، العدد1.

الملخص:

تعالج هذه الدراسة محاولة لتحديد وتقدير نموذج قياسي لمحددات الأجور في الجزائر للفترة 2000–2020، حيث تم إستخدام المنهج الوصفي والتحليلي في الجانب النظري للتطرق إلى المفاهيم الأساسية الخاصة بهذا الموضوع، كما تم إستخدام المنهج القياسي في الدراسة التطبيقية بحيث تم إختبار علاقة التكامل المشترك مابين متغيرات الدراسة والمتمثلة في الأجر الأدنى المضمون الحقيقي، التضخم، الناتج المحلي.

وبعد إستخدام مجموعة من نموذج التكامل المشترك ومجموعة من الإختبارات توصلنا إلى:

- أن بيانات سلاسل الدراسة مستقرة في الفرق الأول.
- وجود تكامل مشترك مابين متغيرات الدراسة.
- وجود علاقة طردية مابين الأجر الوطني الأدنى المضمون الحقيقي والتضخم في الأجل الطويل.

وبإستخدام إختبار السببية تم التوصل إلى وجود علاقة سببية مابين التضخم والأجر الأدنى المضمون الحقيقي.

الكلمات المفتاحية: تقدير نموذج، محددات الأجر، الجزائر، الأجر الحقيقي.

Summary:

Address this study is an attempt to identify and estimate the standard model of the determinants of wages in Algeria for the period 2000-2020, where the use of the descriptive and analytical theory to address the basic concepts of this topic, as was the use of the curriculum standard in applied study so that the test joint integration relationship between the variables the study of the minimum guaranteed wage real, inflation, gross domestic product.

After the use of a set of common integration model and a set of tests we came to:

- The study series data is stable in the first difference.
- The existence of a joint integration between the variables of the study.
- A positive relationship between the national minimum wage and the real content of inflation in the long term. Using the test of causality was reached and a causal relationship between inflation and the minimum guaranteed wage real.

Keywords: estimation model, wage determinants, Algeria, real wage.