

دراسة تحليلية وقياسية للأجور والبطالة في الجزائر للفترة (2016-1980)

*Analytical and standard study of wages and unemployment in Algeria
for the period (2016-1980)*

بن ديمة نسرين
كلية العلوم الاقتصادية
جامعة تلمسان
nesrine.bendima@gmail.com

علي دحمان محمد
كلية العلوم الاقتصادية
المركز الجامعي لعين تموشنت
Mohammedali84@hotmail.fr

زدون جمال
كلية العلوم الاقتصادية
المركز الجامعي لعين تموشنت
zeddoun.djamel@gmail.com

تاريخ النشر: 2019-09-15

تاريخ القبول: 2019-09-11

تاريخ الإرسال: 2019-05-07

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تناول العلاقة بين الأجور والبطالة في الجزائر خلال الفترة (2016-1980) ذلك من خلال اجراء دراسة تحليلية وقياسية من خلال نموذج قياسي يحدد طبيعة العلاقة بينهما في المدى الطويل باستخدام نموذج التكامل المشترك وقد أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بينهما، وهذا ما توافقه النظريات الاقتصادية والدراسات السابقة، وأيضاً وجود علاقة عكسية في المدى القصير من خلال اختبار تصحيح الخطأ.
الكلمات المفتاح: الأجور، البطالة، التضخم.

Abstract:

This study aimed at addressing the relationship between wages and unemployment in Algeria during the period 1980-2016 through conducting an analytical and standard study through a standard model that determines the nature of the relationship between them in the long term using the model of joint integration. The results showed an inverse relationship between them. Its compatibility with economic theories and previous studies, and also an inverse relationship in the short term through error correction testing.

Keywords: Wages, unemployment, inflation.

مقدمة:

نظرا للدور الكبير الذي تلعبه الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، في كونها تحدد المستوى المعيشي للفرد وتؤثر على رفاهيته، الا ان هناك عدة عوامل تتحكم فيها وتحددها كما أشرنا الى ذلك انفا من بينها البطالة التي تعد من أخطر المشكلات التي تواجهها الاقتصاديات العالم لما لها من اثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، فالبطالة تسير بالاتجاه عكسي للأجور هذا ما تم تأكيده من خلال النظريات التي تطرقت للعلاقة القائمة بينهما.

سنحاول من خلال هذ الدراسة تسليط الضوء على موضوع الأجور والبطالة في الجزائر، وسعي لإيجاد تفسير وحل منطقي للعلاقة الناشئة بينهما.

● إشكالية: لتحديد العلاقة القائمة بين الأجور والبطالة ومعرفة نوعية التأثير بينهما نطرح الإشكالية التالي: ما مدى تأثير البطالة على تطور حجم الأجور بالجزائر؟

● أهمية الدراسة: تنبع أهمية البحث من الناحية العلمية باعتباره يحاول ملء الفجوة الحالية في الأدبيات العربية من خلال التوصل إلى إطار فكري متكامل وذلك لتحديد العلاقة القائمة بين الأجور والبطالة ومعرفة نوعية التأثير بينهما.

● أهداف الدراسة: نظرا للدور الكبير الذي تلعبه الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، في كونها تحدد المستوى المعيشي للفرد وتؤثر على رفاهيته، الا ان هناك عدة عوامل تتحكم فيها وتحددها كما أشرنا. لكن من خلال هذه الورقة البحثية حاولنا التركيز على عامل البطالة التي تعد من أخطر المشكلات التي تواجهها الاقتصاديات العالم لما لها من اثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، فالبطالة تسير بالاتجاه عكسي للأجور هذا ما تم تأكيده من خلال النظريات التي تطرقت للعلاقة القائمة بينهما.

● المنهج المستخدم في الدراسة: بالنظر إلى أهمية الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المناهج المعتمدة في الدراسات الاقتصادية، وذلك من خلال تطبيق المنهج الوصفي التحليلي عبر إظهار الإطار النظري للأجور والبطالة، كما اعتمدنا على المنهج الإحصائي خلال الفترة محل الدراسة، وفي الأخير اعتمدنا على نموذج رياضي لإثبات مدى صحة الدراسة التحليلية وهذا من خلال إظهار علاقة بين مستوى الأجور والبطالة.

● الدراسات السابقة: لعل من بين الدراسات السابقة التي تطرقت الي هذا الموضوع ما يلي:

- دحمان محمد ادرويش، 2013، بعنوان اشكالية التشغيل في الجزائر¹¹: لقد حاولت هذه الدراسة تقديم عرض مفصل للتجربة الجزائرية في ميدان التشغيل ومواجهة البطالة ودراسة تطبيقية على ثلاث مستويات، حيث قام اولا باختبار قانون اوكن (okun'slaw) باستخدام الطرق قياسية حديثة (منهجية التكامل المشترك باستعمال نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة المتباطئة ARDL). وفي المرحلة الثانية قام بتفكيك السلسلة الزمنية الخاصة بمعدلات البطالة في الجزائر باستخدام طرق إحصائية (مرشح HP) وقد تبين ان البطالة في الجزائر ذات طابع هيكلية، وان السياسات الاقتصادية الحالية يمكن دورها في التأثير فقط على المدى القصير وبمس جزءاً صغيراً من البطالة الكلية. كمرحلة ثالثة قام بتقدير العلاقة بين الطلب على العمالة والنمو الاقتصادي، وكذا التقدير طلب بعض المتغيرات

الاقتصادية الكلية وأهم العوامل الديمغرافية على التغير معدلات البطالة في الجزائر، وتبين وجود أثر سلبي لقوة العمل النشطة، وكذا ارتفاع الأجور على معدلات البطالة.

- دراسة فراحي فاطمة، يميني اميرة حنان: العلاقة بين التضخم والأجور في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1980-2014)²: والتي هدفت الى التعرف على ظاهرة التضخم وعلاقته بالأجور وهي دراسة تحليلية وصفية قياسية تتمثل في تحليل المعطيات وبيانات خلال الفترة المدروسة، وذلك لتوضيح اهم التغيرات التي طرأت عليها خلال هذه الفترة، كما حاولوا توضيح العلاقة التي تربطهما اما في الشق الثاني فقاموا بدراسة قياسية للعلاقة بينهما وذلك بدراسة استقرارية السلاسل الزمنية لكل متغير واستخدام نموذج التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطأ لتقدير على المدى الطويل. وتوصلت الدراسة فيما يتعلق بمعدل البطالة ان التأثير الايجابي (علاقة طردية)، حيث ان ارتفاع معدل البطالة يؤدي الى ارتفاع الاجور.

- دراسة قنوني حبيب، بن عدة محمد، ريفي مليكة 2014، بعنوان البطالة والتضخم في الجزائر دراسة العلاقة بين ظاهرتين (1990-2013)³: وتهدف هذه الدراسة الى تحليل الاقتصادي للعلاقة بين التضخم والبطالة، وقد اعطت هذه الدراسة صورة قياس العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر للفترة الممتدة (1990-2013) بناء على ادوات واساليب احصائية مستخدمين بذلك اختبار السببية لجرانجر ونموذج الانحدار الخطي البسيط وقد كانت النتيجة عدم وجود سببية بين الاجور والبطالة كما ان العلاقة بينهما هي نسبية طردية مع معامل ارتباط ضعيف، وعليه يمكن القول ان المتغيرين مستقلين، وهي تخضع لنفس التفسير الكلاسيكي والكينزي، الذي وحدوا انه لا يوجد علاقة بين الاجور والبطالة.

- **Fumitaka furuoka (2007): "does the Phillips curve really exist? New empirical evidence from Malaysia."**⁴

في هذه الدراسة تم اختبار حالة ماليزيا للفحص وإجراء تحليل تطبيقي للعلاقة بين معدلي الاجور و البطالة خلال الفترة 1975-2004 حيث استخدمت الباحثة نموذج تصحيح الخطأ لاختبار وجود علاقة فيليبس في ماليزيا، تم اعتمده على ثلاث طرق: هي اختبار جدر الوحدة، اختبار التكامل المشترك لجوهانسون، اختبار السبب لجرانجر، وقد أوضحت النتائج الالي وجود علاقة سلبية(عكسية) طويلة المدى بين الأجور و البطالة كما أن هذه العلاقة تكاملية وسببية، وعليه فقد قدمت هذه الدراسة دليلا تطبيقيا يدعم وجود منحني فيليبس في ماليزيا

- **Aaron chckeke4(2009), « monetary policy, inflation and unemployment**

هدفت هذه الدراسة إلى تحري علاقة بين السياسة النقدية، البطالة، التضخم، وفحص اثر السياسة النقدية على كل منهما، أي التغيير في السياسة النقدية يستطيع تفسير التغير في البطالة في اقتصاد جنوب إفريقيا، كما تم التحري على وجود منحني فيليبس في حالة جنوب إفريقيا خلال الفترة 1980-2008، وذلك بواسطة نموذج تصحيح الخطأ. وتوصلت هذه الدراسة إلى استنتاج إن هناك علاقة موجبة طويلة المدى بين البطالة والجرور، وعليه منحني فيليبس لا يتطابق مع حالة جنوب إفريقيا، وان السياسة النقدية في جنوب افريقيا تتفاعل مع متغيرات التضخم أكثر من متغيرات البطالة.

• محاور الدراسة: من خلال ما تطرقنا إليه سابقا جاء اختيارنا لموضوع البحث، ومن أجل الإجابة على الإشكالية العامة والإحاطة بالإلمام بمختلف جوانب الموضوع فقد ارتأينا تقييمه إلى أربعة محاور بالدراسة والتحليل كما يلي:

- الأجور ونظرياتها
- ماهية البطالة والنظريات المفسرة لها
- علاقة بين الأجور والبطالة
- دراسة تحليلية وصفية قياسية للأجور والبطالة في الجزائر للفترة (1980-2016)

المحور الأول: الأجور ونظرياتها

تكتسي دراسة الأجور لدى المفكرين أهمية اقتصادية بالغة حيث يعتمد العمال وعائلاتهم اعتمادا كبيرا على الأجور لتوفير حاجياتهم الضرورية للحياة، ونظرا لأهمية الأجور ودورها في دفع عملية التنمية الاقتصادية، والاجتماعية سنحاول خلال هذا الجزء ان نقدم بعض المفاهيم الخاصة للأجور ونظرياتها واشكالها ومحدداتها.

1. مفاهيم عامة حول الأجور:

اختلفت التعاريف التي تطرقت الى الأجور من حيث الصياغة هذه التعاريف لكنها اتفقت في معنى والمفهوم الأساسي لها ولذلك سنقوم بتقديم بعض المفاهيم الخاصة بالأجور.

11- مفهوم الأجور: للأجر عدة مفاهيم نذكر منها ما يلي:

- الأجر هو ثمن العمل، اي مقدار من النقود الذي يدفعها صاحب العمل الى العامل نظير خدمات يؤديها هذا الأخير وهو بالنسبة للعامل يمثل المبلغ الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل⁵

- الأجر هو المقابل الذي يتم حسابه و ثقل ساعات العمل الذي يؤدي الى العمل ويستحق كل يوم او كل اسبوع ويتباين بتباين عدد الساعات المؤداة⁶

1.1.1- مفهوم الأجور في الأنظمة الرأسمالية: يعتبر مفهوم الاجور في الأنظمة الاقتصادية الحرة في طبيعة العلاقة التي تربط بين العامل ورب العمل القائمة اساس على منفعة او المصلحة الذاتية لرب العمل بالدرجة الاولى، اذ ينظر الى الاجور على انها كلفة يتحملها المشروع وتؤثر على حجم الارباح التي يحصل عليها صاحب المشروع⁷.

2.1.1- مفهوم الاجور في الأنظمة الاشتراكية: ينطلق مفهوم الاشتراكية للأجور والرواتب من الفلسفة التي يعتنقها هذه الأنظمة القائمة على الملكية الجماعية لوسائل الانتاج والنظرة الإنسانية للعاملين. حيث يجب ان يستلموا اجورا تضمن لهم العيش الكريم الذي يتحقق انسانيتهم من جهة، ويتناسب مع ما يقومون به⁸.

2.1. تقسيمات الأجور: ومن أكثر تقسيمات شيوعا ما يلي:

• تبعاً لمعيار المستخدم في التقييم: فإنها تتمثل فيما يلي:

1.2.1 تبعاً لطبيعتها: ويمكننا القول ان "9":

- الاجور العينية: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها شركات للفرد، ومن امثلتها الرعاية الطبية، والعلاج، والمواصلات، والسكن والملابس، والوجبات الطعام اثناء العمل.
- الاجور النقدية: ومقابلاتها لقيمه الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.

2.2.1- تبعاً لقوتها الشرائية: ويضم نوعان تالين:

- الاجور الاسمية: وهو الأجر الذي تحدده بعض الأنظمة الخدمة المدنية في العديد من الدول تبعاً للمؤهل العلمي او الخبرة او السنوات الخدمة او جميعها معاً، وبحسب الدرجة والوظيفة "10".
- الاجور الحقيقية: يعني مقدار السلع او الخدمات التي يمكن للموظف ان يشتريها باجر النقدي، اي القوة الشرائية الحقيقية الأجر النقدي مقيما السلع والخدمات "11".

3.2.1- تبعاً لمعيار الدفع: ويمكن تقسيمها بالشكل التالي "12":

- الاجور على اساس الوقت: تدفع على اساس وحدة زمنية محددة (الساعة، اليوم، او الشهر).

- الاجور على اساس القطعة: يدفع للعامل نظير انجاز جزء من العمل.

3.1- نظريات الأجور: تتعدد النظريات في تحليل وتفسير الاجور، حيث تنعكس هذه النظريات الواقع الاقتصادي في الفترات الزمنية، ولعل من بين هذه النظريات مايلي:

1.3.1- نظرية حد الكفاف: تعرض لها كل من وليم بيتي وريتشارد كانتيلون وفرنسوا كينيو قد أضاف اليها كل من ريكاردو ومالتوس، ووفقاً لهذه النظرية يعتبر الأجر ثمناً للعمل او لقوة العمل اي القدرة على العمل ويتوقف هذا الأجر على مستوى الكفاف بالنسبة للعامل بمعنى انه يغطي كمية السلع الضرورية اللازمة لحفظ حياة العامل وعائلته، وبالتالي يتحدد ما هو ضروري بالطبع بالعادات ونمط الحياة الذي يعيشه هذا العامل ولهذا يتعين ان يتغير ثمن العمل اذا تغيرت اثمان السلع الضرورية للعامل "13".

2.3.1- النظرية الإنتاجية الحدية:

يعتبر الفريد مارشال من دعاة هذه النظرية فهو يربط الاجور بالإنتاجية الحدية للعمل حيث تتناسب معها تناسب طردياً وتنطلق هذه النظرية من الفرضية الأساسية هي انه في سوق العمل الحرة يكون صاحب العمل في حاجة الى العمل، الذين بدورهم يحتاجون الى داخل لإشباع حاجياتهم وتكون وبذلك القوة التسامية متساوية لكل من ارباب الاعمال والعمال، وعليه في نطاق المشروعات الفردية ويقوم صاحب العمل برفع عدد العمال المستخدمين الى انه يتحقق التساوي بين الإنتاجية الحدية للعمال مع اجره وفي هذه الحالة ينظم حجم العمالة بحيث يحصل العامل باقل الإنتاجية على اجر يعادل الأجر السائد في السوق "14":

3.3.1- نظرية المساومة الجماعية:

هذه النظرية تعتبر ان الحد الأدنى للأجر وزيادته يتوقف على من يمتلك قوة المساومة في حالة انتشار البطالة وزيادة المعروض من قوة العمل فان صاحب العمل هو الذي يحدده والعكس صحيح كما يتحدد الأجر وفقاً

لمفاوضات التي تحدث بين ارباب العمل والنقابات العمال وفقا لأسلوب المساومة الجماعية، او عن طريق مجالس العمال في كل منشأة.

4.1- محددات الأجور: يدخل في تحديد الاجور عدة اعتبارات اقتصادية، وتعد من المعايير الاساسية التي تدخل في تحديده نذكر من بينها "15":

- **الدخل الوطني:** يعبر الدخل الوطني على مؤشرات قياس الرفاهية الاقتصادية لبلد ما، باعتباره يعبر عن مجموعة من المداخل النقدية الموزعة خلال سنة معينة حيث يحصل العمال على جزء من الدخل الوطني في شكل أجور
- **الانتاجية الكلية:** تعتبر الانتاجية من العوامل الاساسية التي تؤثر على تحديد الأجور، وبالذات فيما يتصل بالطلب على العمل، لذلك فان النظرية الانتاجية الحديثة تفسر الأساس في تحديد اجر العامل، اذ ان الأجر الذي يتم دفعه للعامل لا يمكن ان يفوق القيمة الانتاجية الحديثة، أي لا يمكن للأجر ان يفوق الايراد الحدي الذي يحققه العامل نتيجة لعمله.
- **التضخم:** ترى النظرية الكمية ان التضخم يرجع الى الافراط في عرض النقود مما يؤدي الى الافراط في الطلب وبالتالي ترفع الاسعار، اي ان التضخم إذا زادت كمية النقود المتداولة، اضافة الى ارتفاع الاجور الذي لا يتناسب مع زيادة في الانتاجية العمل يؤدي الى ارتفاع الاسعار وبالتالي ارتفاع معدلات التضخم.

المحور الثاني: ماهية البطالة والنظريات المفسرة لها

تعتبر البطالة من أكبر المشكلات التي تواجهها الاقتصاديات، خاصة على مستوى الدول النامية، مما جعلها محل الدراسة والاهتمام لدى الكثير من الباحثين والمفكرين، ونظرا لتعدد النظريات الاقتصادية مفسرة لهذه الظاهرة واختلاف وجهات النظر جعلها محل اهتمام وبحث مستمرين.

1- مفهوم البطالة، أنواعها وطرق قياسها: اختلفت مفاهيم البطالة من مفهوم لآخر، الا انهم اتفقوا في بعض المفاهيم التي سنتطرق اليها، مع ذكر أنواعها وطرق قياسها.

- 1.1- مفهوم البطالة: لقد تعدد التعاريف الخاصة بمفهوم البطالة ولعل من بين أهم هذه التعاريف ما يلي:
 - البطالة هي بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه وهي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه والقادر عليه نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي ينتجها المجتمع سوء كانت إنتاجية أم خدمة "16"
 - كما تعرف البطالة بأنها حالة التي يكون فيها أولئك الأفراد المتمتعون لقوة العمل والراغبون فيه والقادرون والحريصون عليه يبحثون عنه لكنهم لا يجدونه "17".

2.1- أنواع البطالة: إن أنواع وأشكال البطالة مختلفة ومتعددة ومن الصعب حصرها جميعا ومن أهم هذه الأنواع ما يلي:

1.2.1- البطالة الدورية: المعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمرحلة الارتخاء وإنعاش (الرواج الاقتصادي)، بحيث تنشط عمليات الإنتاج -البيع- التبادل ويزيد حجم كل من الدخل، الناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقيمة الرواج، وذلك عندما تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل. أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية في حفص حجم

النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم إنفاق الاستثمار، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل، تسريح العمال، وبالتالي ترتفع معدلات البطالة¹⁸.

2.2.1- البطالة الاحتكاكية: تتمثل في أن الباحث عن عمل ينتقل من منطقة إلى أخرى، وإن يكون المؤهل على التخصص لا يتطلب غير الثانوية العامة، ويرتقي في مؤهله إلى مؤهل الجامعي، لكنه يبحث عن عمل ولا يجده لأنه لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل الذي لديه فرصة ليعمل لديه.

3.2.1- البطالة المقنعة: يقصد بها تواجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة الإنتاجية، ولذا يمكن سحبهم دون ملاحظة أي تغيير في النتائج الكلية، ويلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في قطاع صناعي وتعايني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة نتيجة التزام الدولة بتعيين خارجين في وجود فرص عمل¹⁹.

4.2.1- البطالة الإجبارية: وهي حالة البطالة التي يرغم عليها الراغبون في العمل والقادرون عليه في ظل مستوى الأجور السائدة والباحثون عنه ولكن دون جدوى، والتي يتعطل فيها العاملون بشكل عام أي إن اختياره أو إرادته والتي يتم فيها استغناء عن العاملين بطردهم من مناصبهم سواء لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية.

5.2.1- البطالة الموسمية: المقصود بها البطالة الوقتية، وتحدث بسبب حدث موسمي في الصناعات الخاصة، وهذه البطالة نشأت لتغيير الطلب على العمل نتيجة لتغيير آخر، مثل ما يحدث في القطاع الزراعي²⁰.

6. البطالة الهيكلية: وهي نوع من التعطل يصيب جانب من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي ترجع إلى تغيرات هيكلية تصيب الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل.

3.1- قياس البطالة: تختلف طريقة قياس البطالة من دولة إلى أخرى، باختلاف معايير متعددة في ذلك وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي²¹:

- الفئة العمرية المستعملة في التعريف.
 - الفترة الزمنية للبحث عن عمل.
 - كيفية التعامل إحصائياً مع الخرجين الجدد والإفراد الذين لا يعملون بصفة غير منتظمة.
- ويمكن قياسها أيضاً من ناحيتين (رسمية، علمية):

1.3.1- من ناحية قياس البطالة الرسمية: يكون حسب معدل البطالة، وفقاً لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى عدد الكلي المشاركين في القوى العاملة في فترة زمنية معينة ويمكن قياسها فيما يلي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100 * \text{قوة العمل}}$$

ومن هنا نشير إلى أن قوة العمل إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل أي:

2.3.1- قياس البطالة العلمي: ان العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، ويكون المعدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخم ونذكر ما يلي **"22"**:
إذا كان معدل البطالة والمسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الاسعار وليكن 0.5مثلا: قوة العمل وفقا لمفهوم العلمي 0.95 (من قوة العمل الكلية).

$$\text{قوة العمل} * \text{معدل البطالة} = \text{حجم البطالة}$$

4.1- اسباب البطالة واثارها: تعتبر ظاهرة البطالة من ظواهر الاقتصادية التي تمس الفرد والمجتمع، حيث يترتب عنها عدة اسباب واثار نذكر منها ما يلي:

1.4.1- أسباب البطالة: ان مشكلة البطالة ليست مشكلة اقتصادية فحسب وانما مشكلة سياسية تعليمية ايضا ومن ثم فهي ليست مسؤولية جهاز معين او قطاع محدد او جهة بحد ذاتها، بل هي مسؤولية مشتركة بين كافة القطاعات المجتمع واجهزته ومؤسساته وهيئاته المختلفة تتمثل فيما يلي **"23"**:

- الزيادة الهائلة في عدل نمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة ومتوسط الاعمار.
- التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي ادى الى الاستغناء عن عدد كبير من العاملين.
- قصور الموارد المالية والاقتصادية عن فتح مجالات عمل جديدة وعدم النمو فرص عمل بنفس معدل نمو السكان.
- الاقبال الشديد وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نظرا لمجانبة التعليم وتعظيم الشهادة الجامعية.
- الزيادة المطردة في اعداد الخريجين بمعدلات متضاعفة عما كانت عليه في السنوات الماضية.
- الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل وخطط التنمية.

2.4.1. أثار البطالة: يترتب عن البطالة العديد من الآثار السلبية سواء على مستوى الافراد العاطلين او على مستوى المجتمع ككل، ونذكر منها ما يلي:

- **الآثار الاقتصادية:** تترتب عن البطالة اهدار جزء من الموارد المجتمع، و انخفاض مستوى الناتج بمقدار ما كان يساهم به من هؤلاء العاطلين، فضلا عن زيادة حجم البطالة بالمجتمع ومن ثم انخفاض مستوى الناتج بمقدار ما كان يساهم به هؤلاء العاطلين، فضلا عن زيادة حجم البطالة بالمجتمع يؤدي الى زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات بدون ان تقابله زيادة ملموسة في العرض الكلي منها، مما يؤدي الى زيادة معدلات التضخم، وهذا الامر بدوره يعوق عمليات بسبب عدم الاستقرار الاقتصادي، كما يترتب عن البطالة زيادة حدة العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض ارادات الدولة من ضرائب نتيجة لانخفاض دخول **"24"**:

■ الآثار الاجتماعية والنفسية: ان البطالة تؤثر على حالة النفسية الاجتماعية للفرد، بحيث يظهر عليه الاحباط وعدم الثقة بالنفس، ويزداد هذا الشعور كلما زادت البطالة بحيث يؤثر هذا الشعور على العاطل ويدمره، وخاصة شعوره بالانتماء الذي يعطيه الحق في فرصة عمل.

2- نظريات التقليدية المفسرة للبطالة: تبنى هذه النظريات على أساس فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، بحيث تتقاطع فيه منحنيات العرض العمل مع منحنيات الطلب على العمل وذلك يسمح بتحديد الأجر التوازني ومستوى التشغيل، وستتطرق الى هذه النظريات كآتي:

1.2- النظرية الكلاسيكية: تقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات الأساسية منها: مرونة الأسعار والأجور، سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، بما فيها عنصر العمل. وأوضح الفكر الكلاسيكي انه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فان مرونة كل من الأجور تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، وبالتالي فان البطالة تمثل حالة مؤقتة، وتؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية حتى تعود التوازن المستقر الذي يضمن التوظيف الكامل **"25"**.

2.2- النظرية النيوكلاسيكية: اعتمدت وسوق العمل، حيث يرتبط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل. ويتركز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة، وأهمها تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة.

2.3- النظرية الكينزية: تتلخص أهم أفكار الكينز في مجال التحليل والتفسير في العناصر التالية:

- ضرورة اهتمام بجانب الطلب الكلي، الذي يؤكد على ان مشكلة هي مشكلة العرض وليس مشكلة الطلب.
- معالجة وتسيير المشاكل التي يتعرض لها الاقتصاد، وذلك بالاهتمام بالنظرة الكلية للاقتصاد.
- افتراض ان الكثير من الأسعار تخضع للجمود.

المحور الثالث: علاقة بين الأجور والبطالة

لقد تم تطرق الى العلاقة القائمة بين الأجور والبطالة من قبل العالم فليبيس والتي وضحتها من خلال منحنى الذي حمل اسمه والذي يعتبر كأداة لسياسة الاقتصادية، بالإضافة الى وجود نظريات اقتصادية التي تطرقت الى هذه العلاقة ونذكر منها ما يلي:

1- علاقة ويليام فليبيس: ان تخفيض البطالة يعتبر هدفا رئيسيا في اي اقتصاد، إلا أن تحقيق هذا الهدف يكون على حساب أهداف اخرى لا تقل اهمية، وفي مقدمة هدف الاستقرار المستوى العام للأسعار، فالارتفاع بمستوى العمالة يصاحبه خلق دخول اضافية تتحول الى قوة شرائية تزيد الطلب الكلي، وعندما لا يمكن زيادة الانتاج ليوكب زيادة الطلب ترتفع الاسعار **"26"**.

1.1- الاساس الإحصائي فليبيس: الهدف من دراسة فليبيس هو التأكد فيما إذا كانت دلائل الإحصائية تدعم فرضيات بان معدل تغيير معدل الأجور النقدية بمستوى البطالة، معدل تفسيرها، باستثناء أو فور انتهاء سنوات التي يحدث فيها ارتفاع سريع في الأسعار الواردات **"27"**.

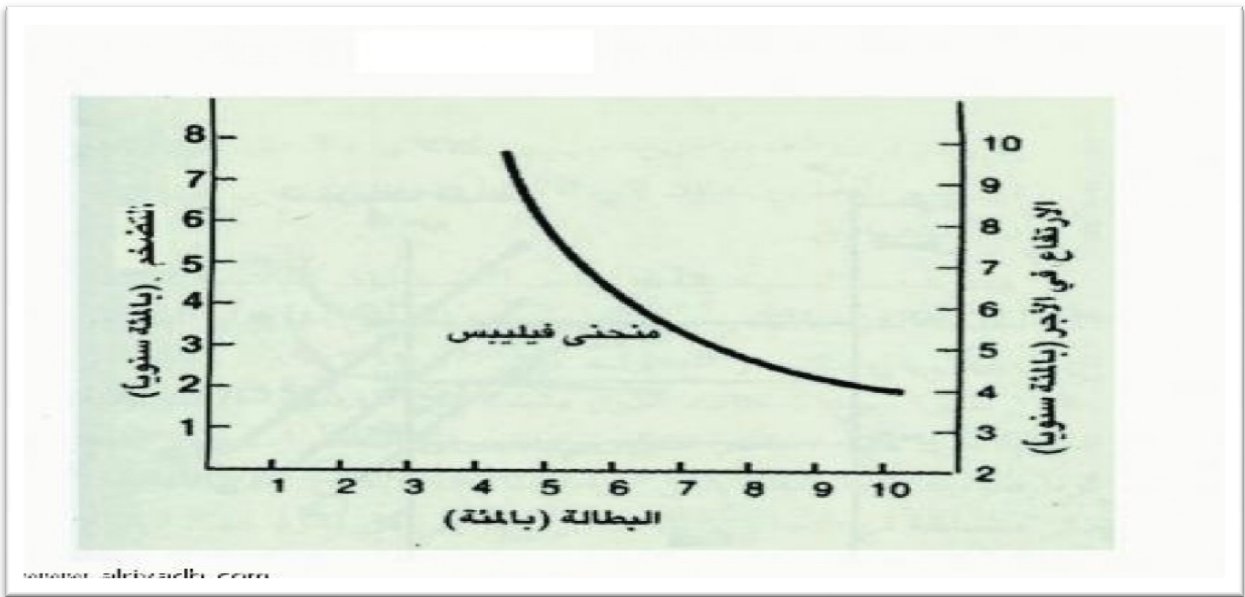
- يرى فلييس انه عندما يكون الطلب على العمل مرتفع مع وجود عدد قليل من العاطلين، فان أصحاب العمل سيحاولون رفع معدل الأجور، وذلك بمنحهم اجر أعلى من المعدل السائد.
ويرى أيضا أن معدل تغيير الطلب على العمل يؤثر على تغيير معدل الأجر، وبالتالي ارتفاع أنشطة الأعمال بنشاط أكبر عن سنة التي يكون متوسط نسبة البطالة نفسها لكن الطلب غير مرتفع.
2.1- الصيغة العامة لمنحنى فلييس: يمكن كتابة الصيغة العامة للمنحنى كما يلي:

$$W_t = a_0 + a_1 U_t^{-1}$$

W: معدل تغيير الاجور. **U⁻¹:** مقلوب معدل البطالة في الفترة

a₀: ثابت يحدد موقع منحنى فلييس. **a₁:** انحدار (ميل) منحنى فلييس.

الشكل رقم (01): منحنى فلييس



المصدر: محمود حسين الوادي، احمد عارف العساف، وليد احمد صافي، الاقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره، ص 194

وحسب منحنى فلييس هناك علاقة عكسية بين معدل ارتفاع الأجر الاسم ومعدل البطالة، فعند ارتفاع الطلب الكلي يعمل المنتج على زيادة حجم الإنتاج مما يعمل على توظيف عناصر الإنتاج أكثر ومن ثم ترتفع أجور هؤلاء العمال مما يعمل على ارتفاع تكلفة الإنتاج، والتي تنعكس بالتالي على ارتفاع تكاليف الإنتاج ومن ثم ارتفاع الأسعار السلع والخدمات.

2- عرض على العمل: ان العنصر البشري هو عنصر المهم لدراسة عرض العمل، فالأمر لا يعتمد على العوامل المادية (الأجور) كما هو بالنسبة لباقي السلع التي يعتمد عرضها الى حد كبير على أسعارها.

1.2- مفهوم عرض على العمل: يعرف عرض العمل على انه مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء اجر معين وخلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة "28".

2.2- محددات العرض: تتمثل محددات العرض فيما يلي "29":

- قرار المشاركة في قوة العمل: أي قرار استغلال الوقت في العمل مقابل اجر.
- عرض ساعات العمل: غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات عوضا بعدد العمال.
- عرض المهارات: إن التزايد في عرض مهارات يزيد العرض الفعلي من العمل يجعل العمل أكثر إنتاجية.
- تفضيلات الأفراد والحل الركني: للأفراد منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ والدخل النقدي، ويعتبر كل منهما عن مستوى معين من الأشباع ويختلف ميل كل هذه المنحنيات باختلاف الأفراد.

3-الطلب على العمل- ان الطلب على العمل يكتسب أهمية أكبر من جانب العرض، فمستوى التوظيف في اي اقتصاد يتحدد أساسا بمستوى الطلب على عنصر العمل أكثر ما يتحدد بعرض العمل.

13- مفهوم الطلب على العمل: الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل وان أصحاب العمل يستأجر العمال بغرض استخدامهم في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته "30".

2.3- محددات الطلب على العمل: اذا كان الطلب على العمل هو القوة المسيطرة على العمل فانه لمن المهم ان تنقص العوامل التي تؤثر على الطلب المشروعات على العمل من اهم هذه العوامل ما يلي "31":

- **معدل الأجر:** يعتبر من العوامل الاساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الاقتصاد وتختلف درجة تأثيره على الطلب باختلاف مرونة عرض تلك العناصر.
- **مرونة الاحلال بين العمل والعناصر الاخرى:** تتوقف على مرونة الاحلال بين العمل وعناصر الانتاج المشتركة معه في عملية الانتاج.
- **مستوى الطلب في سوق المنتجات:** ان انخفاض معدل الأجر لا يضمن زيادة الطلب على العمل، حيث يجب ان يكون الطلب الكلي كافي لا ستعاب الانتاج الجديد الذي سيصحب الزيادة في العمالة.
- **الفن الإنتاجي المستخدم:** يعني استخدام طرق انتاجية كثيفة راس المال يعني معامل العامل الى الناتج يكون منخفض وبالتالي زيادة معينة في الانتاج تصطحبها ذلك زيادة بسيطة في الطلب على العمل.

المحور الرابع: دراسة تحليلية وصفية قياسية للأجور والبطالة في الجزائر للفترة (1980-2016)

نظرا لخصوصية الاقتصاد الجزائري وتطوراته لاسيما في الآونة الأخيرة التي عرفت ارتفاع في معدلات الأجور، وذلك لمطالبة العمال والموظفين في جميع القطاعات بالزيادة في الأجور لتغطية القدرة الشرائية لهم، طرقتنا في هذا الفصل الى تحليل معطيات وبيانات البطالة والأجور خلال الفترة الممتدة من 1980 الى 2016 ، وذلك لتوضيح اهم التغيرات التي طرأت عليها خلال هذه الفترة ، كما سنحاول توضيح العلاقة التي تربطهما وسنقوم بدراسة قياسية للعلاقة بينهما، وذلك بدراسة استقرارية السلاسل الزمنية لكل متغير واستخدام نموذج التكامل المشترك ونموذج تصحيح الخطأ لتقدير العلاقة في المدى الطويل.

1- دراسة تحليلية وصفية لتطور الأجور والبطالة في الجزائر للفترة (1980-2016):

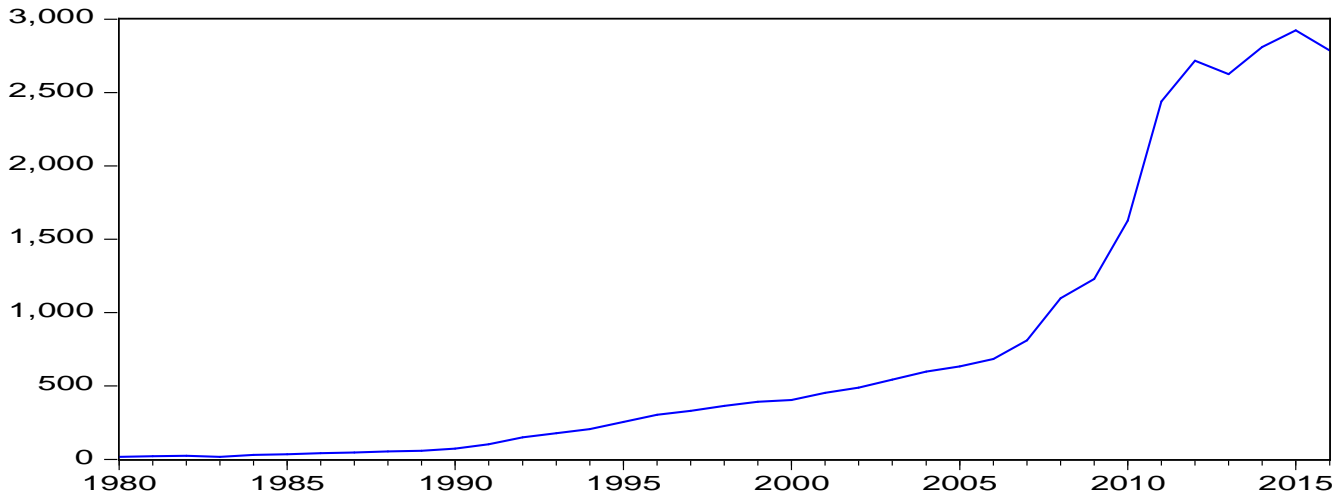
لقد شهدت الجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة (1980-2016) عدة تغيرات على مستوى الساحة الاقتصادية حيث خرجت من النظام الاشتراكي الذي تبنته بعد الاستقلال ودخلت بعد ذلك إلى مرحلة الانتقالية باتجاه النظام الرأسمالي وكل من التحولات عدة قطاعات، ومن بين المتغيرات الاقتصادية التي تأثرت هي البطالة والأجور.

1.1 - دراسة تحليلية وصفية لتطور الأجور في الجزائر للفترة (1980-2016): سنحاول من خلال هذا العنصر

دراسة كتلة الأجور وفق للمعطيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات للفترة المعتمدة من 1980 إلى غاية 2016 والذي استخلصنا منه المنحنى التالي:

الشكل رقم (02): تطور الأجور خلال فترة 1980-2016.

SLR



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Eviews.9 باعتماد على معطيات ONS.

والجدول التالي يمثل دراسة وصفية لتطور معدل الأجور:

	Mean	Median	Max	Min	Std. Dev.	Skewness	Kurtosis	Jarque	Probabilit	Sum	Sum Sq.	Obs
SLR	745.37	364.50	2923.80	17.50	953.28	1.38	3.38	11.98	0.002	27578.80	32715081	37

الجدول رقم (01): دراسة وصفية لتطور الأجور خلال فترة 1980-2016.

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Eviews.9 باعتماد على معطيات ONS.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن كتلة الأجور للفترة الممتدة من 1980 إلى غاية 2016 شهدت عدة تغيرات

يمكن تقسيمها إلى عدة فترات كما يلي «32»:

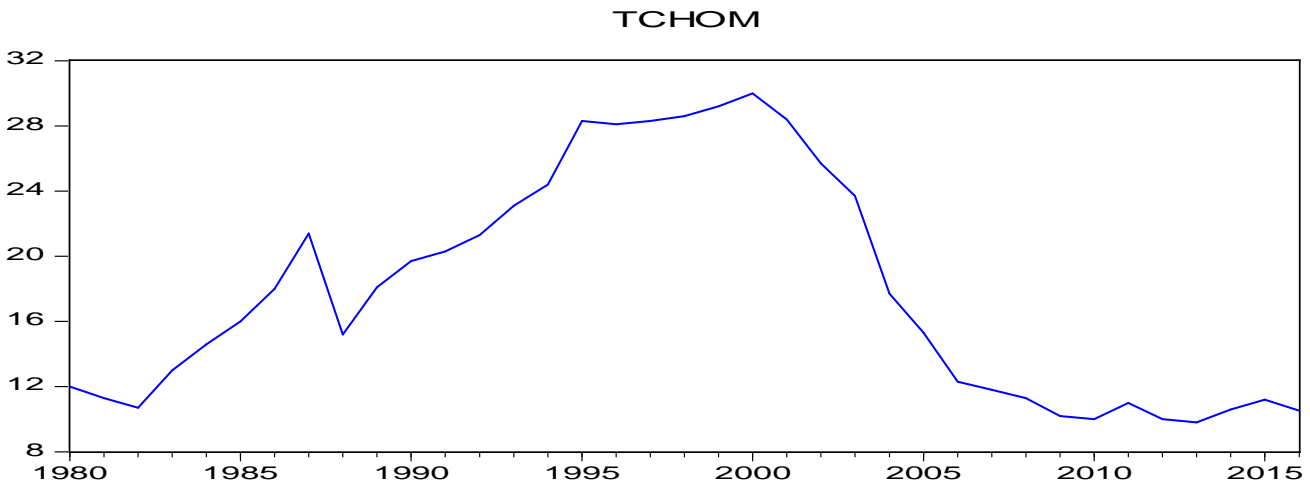
1.1.1-الفترة الأولى (1980-1990): في هذه المرحلة مميزات الكتلة الاجرية بالثبات حيث سجلت انخفاض مستوى يقدر ب **57.1** وهذا راجع إلى عدة أسباب أهمها وظائف الناتج الداخلي الخام خلال هذه الفترة اضافته إلى السياسة الأجرية المتبعة حيث كان هناك توظيف مفرد الذي كان هدف من القضاء على البطالة وذلك لكثرة عرض العمل من طرف مؤسسات التوظيف كما اعتمدت الجزائر خلال هذه الفترة على تقسيم الربح البترولي والذي عرف أزمة سنة **1986** من خلال انخفاض أسعار البترول وبالتالي قلة العائدات باعتبار الجزائر دولة ريعية.

2.1.1-الفترة الثانية (1990-2013): رغم الظروف التي عرفتها البلاد خلال سنوات التسعينيات بحيث عرفت غلق العديد من المؤسسات إضافة إلى استمرار الأزمة البترولية، إلا ان هذه الوضعية قد تحسنت ابتداء من سنة **1996** نتيجة ارتفاع أسعار البترول وبداية تحسن أوضاع الأمانة وهذا ما أدى إلى زيادة الطلب على العمل من طرف مؤسسات التوظيف، مما أدى الي ارتفاع في نسبة كتلة الأجور.

3.1.1-الفترة الثالثة (2013-2016): تميزت هذه الفترة بارتفاع كبير لمستعمل الأجر قدر ب **2923.80** وذلك راجع إلى النمو الكبير الذي حققته الجزائر بسبب ارتفاع أسعار البترول إلى أسعار قياسية وبالتالي كثرة العائدات ومحاوله توزيعها على العمال بتحسين المستوى المعيشي أضافه إلى سياسة تفعيل جميع القطاعات الخاصة الصناعية أهمها صناعة الاستخراجية. هذا الارتفاع كان حافظا للعمال من اجل تحسين مردوديه العلمي وزيادة إنتاجيه العمل.

2.1-دراسة تحليلية وصفية لواقع تطور معدلات البطالة في الجزائر: سنوضح تطور معدلات البطالة خلال الفترة -2016-1980 من خلال شكل البياني التالي:

الشكل رقم (03): تطور معدل البطالة خلال فترة 2016-1980.



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Eviews.9 باعتماد على معطيات ONS.

والجدول التالي يمثل دراسة وصفية لتطور معدل البطالة:

الجدول رقم (02): دراسة وصفية لتطور معدل البطالة خلال فترة 1980-2016.

	Mean	Median	Max	Min	Std. Dev.	Skewness	Kurtosis	Jarque-Bera	Probability	Sum	Sum Sq. Dev.	Observations
TCH	17.86	16.00	30.00	9.80	6.99	0.42	1.69	3.71	0.15	661.1	1760.	37

المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Eviews.9 باعتماد على معطيات ONS.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ ان معدل البطالة للفترة الممتدة من 1980 الى 2016 شهدت عدة تغيرات يمكن

تقسيمها الى عدة فترات كما يلي:

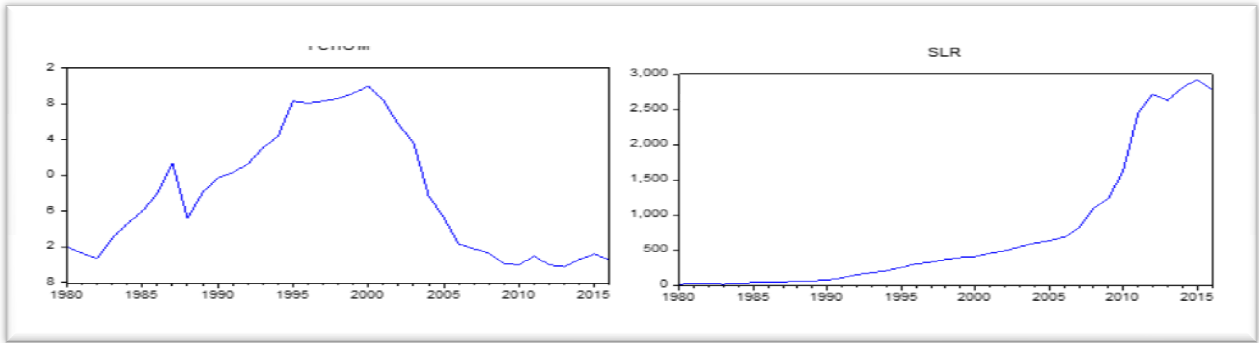
1.2.1- المرحلة الأولى 1980-1985: نلاحظ تراجع معدلات البطالة، وذلك نظرا لتبني استراتيجية صناعية في البلد وذلك انطلاقا من نموذج الصناعات المصنعة، باعتبار انها قطاع يتميز بكثافة عنصر العمل، حيث خصصت لهذا القطاع اعتمادات مالية هامة، كما عرفت هذه الفترة بتطور العمالة وهذا راجع إلى النسب العالية للاستثمارات القومية والظروف الجذ ملاءمة التي كانت تميز إمكانيات تمويل النشاطات الاقتصادية.

2.2.1- المرحلة الثانية 1986-2000: تميزت هذه المرحلة بالاقتصاد الجزائري المتدهور، التي تزامنت مع الصدمة البترولية نتيجة تراجع كبير في الموارد الخارجية للبلاد بسبب تراجع أسعار النفط. وفي سنة 1986 كان اقتصاد الجزائري في تناقص وتدهور، حيث ارتفعت هذه النسبة من 13.89 سنة 1985 إلى 16.14 سنة 1986 لتصل إلى مستوى قياسي بنسبة 29.50 سنة 2000.

3.2.1- المرحلة الثالثة 2001-2016: تمثلت هذه المرحلة بتعزيز الوضعية المالية الخارجية بفضل ارتفاع مداخيل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات بسبب ارتفاع اسعار النفط، كما حسنت وضعية المالية الخارجية بتحسين مؤشرات سوق العمل وخاصة معدلات البطالة التي تراجعت 29.50 سنة 2011 الى 09 سنة 2016.

3.1- دراسة تحليلية للأجور وعلاقتها بالبطالة في الجزائر: ان تقييم المستوى المعيشي يتركز من جهة على انخفاض معدلات البطالة من جهة أخرى على تطور الأجور، حيث توجد علاقة تأثر بينهما بحيث يؤثر كل متغير على الاخر و نوضح كل من الأجور و معدل البطالة في الجزائر من خلال الفترة 1980-2016 من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04): منحني يبين تطور معدل الأجور وعلاقته بالبطالة



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Eviews.9.

من خلال الشكل نلاحظ ان هناك تباعد كبير بين مسار البطالة والأجور، حيث نلاحظ ان مسار الأجور في ارتفاع مستمر خلال كامل الفترة الدراسة حيث نستنتج ان ارتفاع الأجور ناتج عن ارتفاع مستوى الأسعار، وهذا الارتفاع ناتج عن فترة تسيير المركزي التي شاهدت توزيع الربح البترولي على افراد المجتمع مع انخفاض الإنتاجية، امر الذي ينعكس سلبا على معدل الأسعار ويتالي معدل البطالة، كما يمكن تفسير هذه العلاقة بطابع الجمود الذي ميز سياسة الأجور.

2- دراسة قياسية للعلاقة بين الأجور والبطالة للفترة 1980-2016:

سنحاول من خلال هذا الجزء بناء نموذج قياسي يوضح لنا العلاقة بين الأجور والبطالة.

1.2- البيانات المستخدمة في تقدير النموذج الأجور والبطالة في الجزائر: تتمثل البيانات المستخدمة في تقدير نموذج علاقة الأجور بالبطالة بالبيانات السنوية للفترة 1980-2016 حيث تم الاعتماد على البيانات الصادرة عن الديوان الوطني الإحصاء .ONS

2.2- الصياغة الرياضية لنموذج: بناء على الدراسات السابقة والنظريات الاقتصادية إضافة الى خصوصية الاقتصاد الجزائري يمكن وضع نموذج القياسي لدراسة العلاقة بين الأجور والبطالة في الجزائر، وذلك كما يلي:

$$SLR_t = C_0 + C_1 Tchom_t + \varepsilon_t$$

SLR: معدل الأجور.

Tchom: معدل البطالة.

C0, C1: معلمات النموذج.

εt: الخطأ العشوائي.

3.2- الطريقة المستخدمة في تقدير محددات الأجور: تقدير نموذج محددات الأجور تم الاعتماد على تحليل السلاسل الزمنية ، وعند تقدير معالم الانحدار للنموذج واجه الباحث عدة مشاكل قياسية منها مشكلة الارتباط الذاتي الاخطاء و مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات المفسرة، حيث تم استخدام الطرق المناسبة لحل هذه المشاكل و من ثم الوصول الى افضل نموذج قياسي هذا كمرحلة أولى، وكمرحلة ثانية استخدم طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا (Fully Modified Ordinary Lest

التي صممت لأول مرة بواسطة (Philips and Hansen) سنة 1990 ، لإعطاء تقدير الامثال للتكامل المشترك (bum and jeon 2005)، حيث تتصف هذه الطريقة بقدرتها العالية على تلاشي القيم المزيفة للمعاملات التي يتم تقديرها بطريقة المربعات الصغرى العادية في حالة وجود مشكلة الارتباط الذاتي، بالإضافة الى ذلك ان هذه الطريقة عدلت على طريقة المربعات الصغرى العادية بهدف التخلص من تأثير الارتباط الذاتي على تأثير المتغيرات الداخلية التي بينها علاقة تكامل مشترك ، و تشرط هذه الطريقة وجود علاقة تكامل مشترك بين المتغيرات المراد دراسة العلاقة بينهما (Kammoun bojelpene , 2012).

4.2-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 إختبار Augmented Dickey - Fuller وكذا إختبار PHILLIP – PERRON والجدولين التاليين (3) و (4) يوضحان ذلك :

الجدول رقم (03): إختبار Augmented Dickey-Fuller test statistic "ADF"

ADF						المتغير	الفرق
القرار	الاحتمال	القيمة الحرجة عند 10%	القيمة الحرجة عند 5%	القيمة الحرجة عند 1%	القيمة المحسوبة		
قبول H0	1.00	-3.21	-3.56	-4.29	1.97	SLR	SLR
قبول H1	0.03	-3.21	-3.55	-4.27	-3.74	D(SLR)	
قبول H0	0.55	-3.20	-3.54	-4.25	-2.04	TCHOM	TCHOM
قبول H1	0.00	-3.20	-3.54	-4.24	-5.09	D(TCHOM)	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Eviews.9 .

الجدول رقم (04) : إختبار PHILLIP – PERRON

PP						المتغير	الفرق
القرار	الاحتمال	القيمة الحرجة عند 10%	القيمة الحرجة عند 5%	القيمة الحرجة عند 1%	القيمة المحسوبة		
قبول H0	0.93	-3.20	-3.54	-4.23	-0.99	SLR	SLR
قبول H1	0.10	-3.20	-3.54	-4.24	-3.18	D(SLR)	
قبول H0	0.85	-3.20	-3.54	-4.23	-1.36	TCHOM	TCHOM
قبول H1	0.00	-3.20	-3.54	-4.24	-5.18	D(TCHOM)	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Eviews.9 .

يتضح من الجدولين (إختبار ADF و PP) انه لا يمكن رفض فرضية العدم القائلة بأن المتغيرات بما جذر للوحدة، إلا انه يمكن رفض هذه الفرضية بالنسبة للفروق الأولى لها، مما يعني أن المتغيرات متكاملة من نفس الدرجة (1) 5.2- اختبار granger&engle: ان تكامل السلاسل الزمنية من نفس الدرجة يعتبر شرط مهما لاختبار التكامل المشترك، و بما ان السلاسل الزمنية متكاملة من نفس الدرجة يمكن ان يكون هناك علاقة تكامل مشترك بين المتغيرين 6.2- تقدير العلاقة بين المتغيرات في المدى الطويل:

صمم كل من Philips و Hansen ، (1990)، و Philips و Moon (1990) طريقة أفضل من طريقة المربعات الصغرى العادية للخروج بتقدير امثال الانحدارات التكامل المشترك Bum(2005) Jeon و عرفت بمنهج FMOLS ، و تتميز هذه الطريقة بقدرتها على حل مشكلة الارتباط الذاتي و تمييز المعلمات، كما تعمل هذه الطريقة على اختبار قيم المعاملات المقدرة من بعض القيم الزائفة باستعمال طريقة التقدير الأولى (OLS) و الهدف من استعمال هذه الطريقة الحصول على أعلى كفاءة في التقدير، و تلائم هذه الطريقة و تقدم نتائج احسن خاصة مع العينات الكبيرة، كما تتطلب هذه الطريقة في العمليات التقدير تحقق التكامل المشترك بين متغيرات الدراسة.

نقوم بتقدير العلاقة بين المتغيرات في المدى الطويل باستعمال طريقة المربعات الصغرى العادية ولكي نتحقق علاقة التكامل المتزامن يجب أن تكون بواقي الانحدار مستقرة عند المستوى أي (0) I (انظر الجدول رقم 04).

جدول رقم (05): مقدرات معلمات طويلة الاجل باستخدام طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا.

المتغير التابع (SLR)	المعلمات	إحصائية t	الإحتمال
المتغيرات التفسيرية			
C	2199.70	3.21	0.002
TCHOM	-79.70	-2.24	0.031
	ADJ R ² =0.26		R ² =0.28

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Eviews 9 .

يبين الجدول رقم (4) نتائج التقدير وفق طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMLOLS لتفسير العلاقة بين الأجر و البطالة، كما نلاحظ ان متغير النموذج معنوي عند المستوى 5% و 10% ، كما ان التقدير جاء موافق مع الدراسات السابقة لبعض الباحثين، حيث بلغ معامل التحديد 0.26 و هذا يعني ان 26% من التغير الحاصل في الأجر يفسره التغير في البطالة و الباقي 74% يفسرها متغيرات أخرى لم تأخذ بعين الاعتبار في النموذج، و المعادلة التالية توضح الشكل النموذج:

$$Slr_t = C_0 + C_1 Tchom_t + \varepsilon_t$$

$$Slr_t = 2199.70 - 79.70 Tchom_t + \varepsilon_t$$

7.2- التحليل الاقتصادي لنموذج المقدر للأجور و البطالة: من خلال الجدول نلاحظ وجود تأثير سلبي لهذا المتغير أي وجود علاقة عكسية بين الأجور و البطالة، كما انه كلما ارتفعت البطالة بوحدة واحدة تنخفض الأجور ب 79.70 وحدة، و هذا ما يتفق مع دراسات السابقة (دراسة حمادي خديجة، و دحماني محمد ادرويش ...)، و غير متوافقة مع دراسة (ملود حشمان و قنوني حبيب ...)، حيث ان انخفاض مستويات البطالة يؤدي الى زيادة مستويات الأجور، و هذا متوافقة مع نظرية فليبيس. يتضح من النموذج المقدر توافق معلماته مع النظرية الاقتصادية، أي وجود علاقة عكسية بين الأجور والبطالة، وبعد إجراء علاقة الانحدار البسيط نقوم بعدها بإجراء اختبار جذر الوحدة لبواقي هذا الانحدار للكشف عن إمكانية وجود تكامل مشترك في النموذج.

1.7.2- اختبار KPSS: يمكن الكشف عن سكون سلسلة البواقي باختبار (KPSS)

الجدول رقم (06) : سكون سلسلة البواقي باختبار جذر الوحدة (KPSS).

القرار	القيم المخرجة عند 10 %	القيم المخرجة عند 5 %	القيم المخرجة عند 1 %	سلسلة البواقي	عند المستوى
قبول H0	0.34	0.46	0.73	0.59	KPSS

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات 9 Eviews .

نلاحظ من خلال الجدول أن فرضية جذر الوحدة نرفضها باستخدام اختبار (KPSS) عند مستوى معنوية 5% و 10% ، حيث ان القيمة المحسوبة 0.59 اكبر من قيم المخرجة 0.46 عند 5 % و 0.34 عند 10 % ، أي ان سلسلة البواقي مستقرة عند هذين المستويين ، و هي اصغر من 0.73 عند 1 % ، أي هي غير مستقرة عند هذا المستوى. أي أن سلسلة البواقي ساكنة عند المستوى مما يدل على وجود علاقة في المدى الطويل ما بين المتغيرات، ومنه يمكن إستخدام نموذج تصحيح الخطأ (ECM) .

2.7.2- نموذج تصحيح الخطأ ECM: بما أن هناك تكامل متزامن بين المتغيرات، نمر إلى نموذج (ECM) الذي يعتبر الأكثر ملائمة لتقدير العلاقة بين الأجور والبطالة، حيث يمكننا أن نقدر نموذج لتصحيح الخطأ وفق الخطوات التالية:

- الخطوة الأولى: تقدير علاقات المدى الطويل بواسطة طريقة المربعات الصغرى:

$$SLR_t = C_0 + C_1 Tchom_t + e_t$$

وبعد تقدير النموذج (انظر الجدول السابق) نحصل على النتائج التالية:

$$Slr_t = 2199.70 - 79.70Tchom_t + e_t$$

- الخطوة الثانية: تقدير علاقات النموذج الحركي (المدى القصير) بواسطة طريقة المربعات الصغرى العادية:

$$SLR_t = C_1 \Delta Tchom_t + (ECM < 0)$$

وبالاعتماد على برنامج 9 Eviews نحصل على النتائج التالية:

الجدول رقم (07): نموذج نتائج تقديرات نموذج تصحيح الخطأ.

المتغير التابع (SLR) D			
الاحتمال	إحصائية t	المعاملات	المتغيرات التفسيرية
0.0008	3.75	113.24	C
0.84	0.19	2.46	D(TCHOM)
0.01	-2.50	-0.31	ECM(-5)
R2= 0.18		F = 3.16	DW = 1.19

المصدر: من إعداد الباحثين باستعمال برنامج Eviews 9

نلاحظ من الجدول أن معامل التصحيح هو سالب (-0.31) ومعنوي (-2.50)، وبتالي يوجد علاقة في المدى القصير بين متغيرات، وهذا يزيد من دقة و صحة العلاقة التوازنية في المدى الطويل، وأن الية تصحيح الخطأ موجودة في النموذج، كما يظهر من النتائج أن 31% من إنحراف الأجر عن مستوى التوازن في المدى القصير سيتم تصحيحه كل خمس فترات، كما نلاحظ عدم مساهمة البطالة في تفسير الأجر في المدى القصير.

الخاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة تقديم دراسة تحليلية وصفية للأجر والبطالة من خلال الفترة (1980-2016) حيث تطابق التحليل النظري مع الدراسة القياسية. حيث كانت الأجر ترتفع بنسبة كبيرة عن ارتفاع مستوى الأسعار وهذا ناتج عن ارتفاع الربح البتروني وانخفاض الإنتاجية، وكذلك البطالة كان تأثيرها كبير على الأجر لأنه ينعكس على معدل الأسعار وذلك يعني ضعف الطلب على السلع وضعف الطلب مؤثر على ضعف الاقتصاد وتكون الأرباح متدنية، وهذا راجع على الدولة لعدم تعديل القوانين الحكومية بهدف تحسين أوضاع العاملين.

نتائج الدراسة:

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى :

- ان البطالة هي ظاهرة اختلال في توازن سوق العمل، بحيث تمثل جزءا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع
- كما أن البطالة ظاهرة سلبية تنجم عن عدة اسباب منها اخفاق خطط التنمية، النمو الديمغرافي وغيرها من الاسباب مخلفة اثارا سلبية، منها الهدر الكبير في الموارد الانتاجية البشرية غير مستعملة، انخفاض مستوى الدخل، الفقر.
- اما الأجر فهو المقابل النقدي الذي يدفع للعام مقابل ساعات العمل، فهو يلعب دورا هاما في التطورات الاقتصادية من خلال ارتفاع الطلب الكلي، بحيث توجد عدة عوامل في تحديده كالبطالة، الاستثمار... ، وقد اظهرت لنا الدراسة وجود علاقة بين الأجر و البطالة حسب منحني فليبيس الذي أكد و جود علاقة عكسية بينهما.
- الأجر في الجزائر تحدد وفق الإطار القانوني من الصعب اجراء دراسة عملية قياسية مع البطالة إلا أننا في دراستنا هذه حاولنا وضع نموذج قياسي لنحدد طبيعة العلاقة بينهما في المدى الطويل باستخدام نموذج التكامل المشترك.

- أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الأجور والبطالة وهذا ما توافقه النظريات الاقتصادية والدراسات السابقة.
- وجود علاقة عكسية في المدى القصير من خلال اختبار تصحيح الخطأ.

التوصيات:

- هنالك أعباء إضافية على بعض الأعمال أضعفت مقدرة الشركات على زيادة الأجور. من أمثلة هذه الأعباء تعديل قوانين حكومية بهدف تحسين وضع العاملين في الشركات. من أمثلة هذه القوانين زيادة ما تدفعه الشركات "وخاصة الكبيرة" من أجور خلال فترات التدريب على رأس العمل.
- الزيادة في تكلفة العمل تصعب على أصحاب العمل زيادة أجور العاملين لديهم. وقد تتفاوض الحكومات مع الشركات على تخفيف ما تأخذه منها من ضرائب مقابل تحسين أوضاع العاملين في الشركات. لكن هذا الحل ربما يجر إلى زيادة عجز الميزانيات العامة
- تغيير طبيعة العمل له تأثير كلما كانت الوظيفة أقل أمانا للموظف.
- مع ازدياد البطالة تقل ضغوط العاملين للحصول على زيادات أجورية، كما أن ارتفاع البطالة يعني ضعف الطلب على السلع، وضعف الطلب مؤشر على ضعف النمو الاقتصادي، وهذا بدوره يعني أن الأرباح متدنية، لا تغري بزيادة الأجور.
- والعكس: مع ارتفاع الطلب الكلي "بمجموع ما يطلبه الناس من السلع والخدمات"، فإن المنتجين يوظفون مزيدا من القوى العاملة، ليتمكنوا من زيادة الإنتاج، وزيادة الطلب على العمل، تتسبب في رفع أجور العمال، وهذا بدوره يعمل على ارتفاع تكاليف الإنتاج، وهذا الرفع يتسبب في رفع أسعار المنتجات من سلع وخدمات

الهوامش والإحالات:

1. دراسة دحماني محمد درويش، "اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013.
2. دراسة فراحي فاطمة، يمينا اميرة حنان، "العلاقة بين التضخم والأجور في الجزائر دراسة قياسية للفترة (1980-2014)"، مذكرة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د" في العلوم الاقتصادية، 2017، ص 18.
3. Fumitaka furuoka, "does the Phillips curve really exist? New empirical evidence from Malaysia, "economics bulletined, vol5, N16, 2007,p09.
4. Aaron chkeke, « monetary policy, inflation, unemployment and Phillips curve in south Africa », a dissertation submitted in full fulfillment of requirements of obtaining a master commerce degree in economics, department of economic, faculty of management and commerce, university of fort hare, south africa,2009,p33.
5. بن حمود سكيينة، "دروس في الاقتصاد السياسي"، الطبعة الأولى، دار الملكية للطباعة والاعلام، الجزائر 2006 ص 33.
6. عشوي نصر الدين، "إدارة الموارد البشرية استراتيجية"، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية بوهران، بدون سنة نشر، ص 148.
7. نجم عبد الله العزاوي عباس حسين جواد، "الوظائف الاستراتيجية في إدارة موارد البشرية"، دار اليازوتي لنشر والتوزيع، عمان الأردن ، ص193.
8. نجم عبد الله العزاوي، "الوظائف الاستراتيجية في إدارة موارد البشرية"، نفس المرجع السابق، ص 199.
9. مجيد الكرفي، "أدارة الموارد البشرية"، طبعة الأولى، دار مناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 188.
10. حسين عمر، "الموسوعة الاقتصادية"، دار الفكر العربي بالقاهرة، مصر، 1992، ص24.
11. زينب حسين عوض الله، مجدي محمود شهاب، أسامة محمد الفولي، "أصول الاقتصاد السياسي"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص 498.
12. سوزي عدلي ناشد، زينب حسين عوض الله، "مبادئ الاقتصاد السياسي"، منشورات حلبي الحقوقية، لبنان، بدون سنة نشر، ص500.
13. زدون جمال، "محددات الإنتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر دراسة تحليلية قياسية للفترة 1980-2013"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، 2016، ص133.
14. طارق عبد الرؤوف عامر، "أسباب وإبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع ودور الدولة في واجهتها"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، بدون طبعة، عمان، ص27.
15. سيف الإسلام حسن عبد الباري، "البطالة"، دار الفكر الجامعية، بدون طبعة، 2012، الإسكندرية، ص15.
16. نصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، بدون طبعة، ديوان الوطني للمطبوعات، 2010، الجزائر، ص 50 ص51.

17. خالد الزاوي، "البطالة في الوطن العربي"، الطبعة الأولى، مجموعة نيل العربية، 2004، مصر، ص 20.
18. محمد علاء الدين عبد القادر، "البطالة"، ناشر المعارف جلال وشركائه، الاسكندرية ص 03.
19. طارق عبد الرؤوف عامر، "أسباب أبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد المجتمع ودر الدولة في مواجهتها"، مرجع سبق ذكره، ص 03.
20. ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، مرجع سبق ذكره، ص 53.
21. سليم عقون، "قياس أثر المتغيرات على معدل البطالة دراسة تحليلية قياسية حالة الجزائر"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اقتصاد كمي، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 10.
22. ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، مرجع سبق ذكره، ص 48 ص 49.
23. محمد السريتي، عبد الوهاب نجما، النظرية الاقتصادية الكلية، الطبعة الأولى، دار الجامعية، 2008، الإسكندرية، ص 27.
24. طارق عبد الرؤوف عامر، "اسباب وابعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها"، مرجع سبق ذكره، ص 20.
25. شلوفي عمير، "التضخم والبطالة وعلاقتها بالنمو الاقتصادي"، مذكرة تخرج شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، الاقتصاد الكمي، 2014 جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 76.
26. ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، مرجع سبق ذكره، ص 22.
27. بن جيمة عمر، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة"، مذكرة تخرج شهادة الماجستير، العلوم الاقتصادية التجارية والتسيير، تخصص ادارة الافراد وحوكمة الشركات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 68.
28. محمود حسين الوادي، احمد عارف العساف، وليد احمد صافي، "الاقتصاد الكلي"، الطبعة الاولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، 119.
29. سمية بلقاسم، "اشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع تطبيق احصائي على الاقتصاد الجزائري"، مذكرة لنيل اطروحة الدكتوراه، علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اقتصاد مالي، جامعة باتنة، 2017، ص 117.
30. سامي خليل، نظريات الاقتصاد الكلي الحديث، الكتاب الثاني، الاردن، 1994، ص 864.
31. وديع طروس، "الاقتصاد الكلي"، الطبعة الاولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2010، طرابلس، ص 202.
32. زدون جمال، "محددات الانتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 147-148.