

[العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة: دراسة حالة الأردن]

إعداد الباحثان:

[الأستاذ محمد عدنان الهبارنة، ماجستير جامعة آل البيت]
[الأستاذ الدكتور إبراهيم البطاينة، أستاذ – جامعة آل البيت]
[مجال البحث: اقتصاديات العمل]

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة خلال الفترة (2000-2020)، بحيث تم الحصول على بيانات الحد الأدنى للأجور، ومعدلات البطالة، ونمو إجمالي الناتج المحلي، وعدد المتعطلين عن العمل في الأردن، ونسبة الفقر، وتم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي، ونموذج VAR. أظهرت النتائج بأنه يوجد علاقة سببية بين الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2020)، بحيث أنه كلما كانت الأجور التي يتم تقديمها للعاملين في المؤسسات العاملة في الأردن متدنية كلما أدى ذلك لارتفاع مستوى البطالة، فإن الأجور المتدنية دافع كبير لتراجع الأفراد لتقديم للوظائف وبالتالي سوف يزيد من معدل البطالة، فالأجور المقدمة للأفراد لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الموجودة في البلد. وكان من أهم توصيات الدراسة مراجعة ورفع الحد الأدنى للأجور، ومعالجة الفقر.

الكلمات المفتاحية: الحد الأدنى للأجور، البطالة، نمو إجمالي الناتج المحلي، الفقر، عدد المتعطلين، المؤسسات العاملة في الأردن.

[The Causal Relationship between the Minimum Wage and Unemployment: A Case Study of Jordan]

Researchers:

[MR. Mohammad Adnan Al-Habarneh]

[Prof. Dr. Ibrahim Al-Bataineh]

ABSTRACT:

This study aimed to identify the causal relationship between the minimum wage and unemployment of the period (2000-2020), so that data on minimum wages, unemployment rates, GDP growth, the number of unemployed people in Jordan, and the poverty rate were obtained. The descriptive and analytical approach was followed, and many methods were used statistics such as descriptive statistics, and the VAR model.

The results showed that there is a causal relationship between the minimum wage and unemployment rates in Jordan during the period (2000-2020), so that the higher the wages offered to workers in the institutions operating in Jordan is low, the higher the level of unemployment, the lower wages a major motive for the decline of individuals to provide jobs and thus will increase the unemployment rate, as the wages offered to individuals are not commensurate with the economic situation in the country.

The most important recommendations of the study were review and raise the minimum wage, and addressing poverty.

Key Words: Minimum Wage, Unemployment, GDP Growth, Poverty, Number of Unemployed, Institutions operating in Jordan.

المقدمة:

تسعى النقابات العمالية في مختلف البلدان إلى المطالبة باستمرار زيادة الأجور النقدية ورفع الحد الأدنى لها، وذلك للمحافظة على القدرة الشرائية (الأجر الحقيقي) للعمال من التراجع بسبب التضخم، والأردن ليس ببعيد عن هذه البلدان وكلما يتم طرح موضوع الحد الأدنى للأجور يحذر أرباب العمل من مخاطر رفعه لتأثيره على زيادة تكاليف الإنتاج، ومن ثم على ارتفاع أسعار بيع السلع والخدمات، وبالتالي انخفاض حجم المبيعات والأرباح، ولما له من أثر على استمرار نشاط المؤسسات الاقتصادية الأمر الذي قد يؤدي بها للأغلاق ومن ثم تسرب رؤوس الأموال وتسريح العمال وبالتالي انخفاض الاستثمار والنتاج المحلي الإجمالي وتدني مستوى النشاط الاقتصادي والتشغيل وفي الأعوام الماضية شهد الأردن تراجعاً ملموساً في إعداد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد الأردني ويعود التراجع إلى أسباب عدة أبرزها:

تراجع معدلات النمو الاقتصادي بشكل عام، وتراجع في حجم المشاريع الصناعية التي تعد مشغلاً رئيسياً للعمالة الوطنية ووجود اختلالات هيكلية في سوق العمل ووجود فجوة واسعة بين حاجات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي والفني والمهني وسوء استخدام الموارد والسلطة والخصخصة وزيادة الضرائب غير المباشرة على السلع والخدمات التي تستهلكها الشريحة الأوسع في المجتمع وذات الدخل المنخفض بدلاً من استهداف الطبقة الغنية وأصحاب الدخل المرتفعة من خلال ضرائب تصاعدية على الشرائح وشن ضرائب على الثروة والممتلكات في إطار سياسة توزيع الدخل الوطني تراعي المساواة، والحد من التفاوت الطبقي وسعيًا إلى تحقيق العدالة الاجتماعية مما أدى إلى اتساع رقعة العمالة الفقيرة فالغالبية الكبيرة لا يحصلون على أجور توفر لهم حياة كريمة. وسيؤدي تدني الأجور إلى زيادة معدلات البطالة والتي تعد من أهم المشكلات التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات أنظمتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، والتي لم تعد مشكلة الدول النامية فقط فهي تعد من أخطر المشكلات التي تواجه الدول المتقدمة لأنها تشكل عائقاً تنموياً، وسبباً في تهديد أمن واستقرار العديد من الأنظمة والحكومات وخاصة في ظل التزايد في عدد السكان وازدياد أعداد حاملي الشهادات العلمية والكفاءات وخريجي المعاهد والجامعات لذلك يجب على الدول وضع أفضل البرامج والسياسات والإجراءات والاستراتيجيات اللازمة للحد من هذه الظاهرة الخطيرة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعتبر الحد الأدنى للأجور أداة من الأدوات المهمة لحماية العمال أصحاب الدخل المنخفضة والضعيفة وضمان لأن يعيشوا هم وأسرهم حياة كريمة، مما يمكن ذلك من تحقيق الاستقرار الاقتصادي والسياسي والأمن الاقتصادي والسلام الاجتماعي في جميع دول العالم. وانطلاقاً من الدور الاقتصادي والاجتماعي الحساس الذي يلعبه هذا العنصر أولت جميع المنظمات الدولية بما فيها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية التي أوصيت في جميع اتفاقياتها وتوصياتها وقراراتها إلى وضع مفهوم الحد الأدنى للأجور والتشديد على عدم تخفيضه بأي شكل من الأشكال (خليل، 2020).

مفهوم الحد الأدنى للأجور

تم تعريف الحد الأدنى للأجور على أنه "الحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق" (Pigou, 2013). أيضاً تم تعريف الحد الأدنى للأجور على أنه "إجراء تدخلي مباشر تقوم به الحكومات يتم بموجبه حصول العامل على الأجر الكافي لتغطية احتياجاته واحتياجات عائلته الأساسية من مأكل وملبس ومسكن، وتسعى الحكومة من وراء هذا الإجراء إلى الحد من انتشار ظاهرة الفقر وخاصة بين العمال" (Gyes and Schulten, 2015). من خلال التعاريف السابقة يمكن للباحث تعريف الحد الأدنى للأجور بأنه: تدخل حكومي مباشر يرمي إلى تحقيق توازن عادل بين مصليحتين متضاربتين وهما المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة والمصلحة الاقتصادية

لأرباب العمل ومن جانب آخر يضمن لأصحاب الأجور الضعيفة والمتدنية قدرة شرائية والعيش بكرامة والمساهمة في النمو والتنمية.

كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور

بغض النظر عن الطرق أو الطريقة المستخدمة في تحديد الحد الأدنى للأجور، يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار تحقيق التوازن بين الأهداف والاعتبارات التي تبدو متناقضة.

على سبيل المثال، قد تضع الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة باحتياجات العمال ومستويات المعيشة والتوزيع العادل للدخل حيث ان الحكومة تقبّل تحت الضغط المباشر من قبل النقابات العمالية الضاغطة لزيادة الحد الأدنى للأجور بينما قد تجعل الاعتبارات الاقتصادية المتعلقة بالإنتاجية والتنافسية وتوفير وظائف جديدة الحكومة تحت ضغط أثقل من قبل أرباب العمل للسعي دون رفع الحد الأدنى للأجور أو حتى السعي لخفض الحد الأدنى للأجور.

وعليه فإن وضع الحد الأدنى للأجور الذي يحقق التوازن بين الاعتبارين الاجتماعي والاقتصادي هو ذلك الحد الذي يرضي مصالح العمال وأرباب العمل في نفس الوقت سواء كان درجة التطبيق على المستوى الوطني من قبل الحكومة وممثلي النقابات العمالية وممثلي أرباب العمل أو على المستوى القطاعي أو على مستوى صناعة معينة لذلك نجد من بين هذه الطرق:

أولاً: النظام الفردي

تحدد الحكومة بشكل مباشر الحد الأدنى للأجور من قبل صانعي القرار وهي ملزمة بالأثر القانوني، حيث أنه تم تطبيق هذا النظام لأول مرة في نيوزلندا في نهاية القرن التاسع عشر (1890) ثم تبنته المملكة المتحدة في اوائل القرن العشرين (1909)، وقد اسس النظام نظام مجالس الأجور في القطاعات ذات القدرة التفاوضية المنخفضة أو القطاعات التي لا يوجد فيها نقابات عمالية.

فقد تبنت الحكومة طريقة تحديد الحد الأدنى للأجور من تلقاء نفسها ومن بين هذه البلدان، (البرازيل، الاورغواي، اسبانيا، نيجيريا، فرنسا، بلجيكا، جمهورية التشيك، كوريا الجنوبية)، وهو ما يحدده القانون ويسري على المستوى الوطني.

وبسبب قوة النقابات العمالية وضغطها على الحكومة لمراجعة الحد الأدنى للأجور ومشاركتها في صنع القرار حول كيفية تحديد وزيادة حدود الأجور فان هذا النظام في حالة انكماش نسبي (حلمي، 2006).

ثانياً: النظام الثنائي

يتكون النظام الثنائي من صورتين أساسيتين حسب منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم (131) في عام 1970 (مكتب العمل الدولي، 2010):

* الصورة الأولى:

تعتمد على وضع الحكومة مقترح للحد الأدنى للأجور ثم تستشير نقابات العمال وأصحاب العمل والخبراء الاقتصاديين ويسمى هذا بالقرار بعد التشاور.

حيث يجري التشاور في هذا النظام مع الشركاء الاجتماعيين بصورة مباشرة كما هو في فيتنام والتشيك، وهذه الصورة تنسجم مع الاتفاقية رقم (131) للهيئة الدولية للعمل المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور والتي تنص في الفقرة الثانية من المادة الأولى على أنه "تحدد السلطة المختصة في كل بلد بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأرباب العمل وللعمال المعنيين، إن وجدت المجموعات المغطاة من العاملين بالأجر"، وتدعو منظمة العمل الدولية إلى اعتماد ممثلين لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وأساس هذا التمثيل المساواة

إضافة إلى خبراء مستقلين يشهد لهم بالخبرة والكفاءة من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور والتي يراعا بها مصلحة البلد العامة.

* الصورة الثانية:

لتحديد الحد الأدنى للأجور يكون عن طريق إدارة أو هيئة متخصصة تقوم على تقديم دراسات وتوصيات للحكومة بخصوص معدل الحد الأدنى للأجور وتقوم الحكومة من جهتها بإصدار قرار مبني على هذه الدراسات والتوصيات المقدمة لها وهو قرار نهائي للتطبيق.

حيث تعد هذه الإدارة أو الهيئة الدراسات والتوصيات المتعلقة بمعدل الحد الأدنى للأجور وتقدم تقرير تفصيلي عن الوضع الاقتصادي بالبلد والاتفاقيات القائمة وتلحقه بالتوصيات من أجل أن تكون بمثابة الداعم للحكومة في اتخاذ القرارات المناسبة.

ثالثاً: النظام الثلاثي:

تجتمع اللجنة الثلاثية المتكونة من الحكومة أو ممثلين عن الحكومة مع ممثلين عن النقابة العمالية والممثلين عن نقابات أصحاب العمل لاتخاذ قرار متعلق بوضع الحد الأدنى للأجور والتوصل في نهاية الاجتماع إلى اتفاق جماعي يرضي جميع الأطراف الثلاث ويصاغ القرار على شكل اتفاقية لضمان تطبيقه والالتزام به ومن الأمثلة على هذه الدول التي تستخدم هذا النظام [إيطاليا، إسبانيا، السويد، تركيا، ألمانيا] وفي أوروبا بشكل عام وتقوم الحكومات التي تتبع هذا النظام بفرض غرامات عالية على المخالفين وفي حال تم تكرار ذلك مجدداً تتضاعف الغرامة (عمر، 2018).

معايير تحديد الحد الأدنى للأجور

أولت المنظمات والهيئات الدولية والمحلية اهتماماً كبيراً بتحديد الحد الأدنى للأجور من خلال التوصيات والاتفاقيات والتشريعات العمالية وكانت منظمة العمل الدولية قد اشارت في توصيات واتفاقيات عديدة عن الحد الأدنى للأجور واذكر من هذه التوصيات لمنظمة العمل الدولية (التوصية رقم 30 لسنة 1928) تقول: "ينبغي لجهاز تحديد الأجور أن يضع دائماً في الاعتبار عند تقريره للمعدلات الدنيا للأجور، ضرورة تمكين العمال المعنيين من الاحتفاظ بمستوى معيشة مناسب، وعليه ينبغي الرجوع إلى معدلات الأجور التي تدفع مقابل أعمال مماثلة في الصناعات التي يكون فيها العمال منظمين تنظيمياً كافياً والتي عقدت فيها اتفاقيات جماعية فعالة، أو الرجوع إلى المستوى العام للأجور السائد في البلد أو في المنطقة المعينة".

كما وتؤكد منظمة العمل الدولية على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة والمهمة لضمان عدم دفع أجور تقل عن الحدود الدنيا للمعدلات المدفوعة فعلاً، وفرض عقوبات على من يخالف ذلك حيث جاءت في (اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، رقم 131، المادة 1970، 3) تقول: "ينبغي عند تحديد المستويات الدنيا مراعاة معايير من بينها، احتياجات العمال وعائلاتهم، المستوى العام للأجور في البلد، تكاليف المعيشة وتغيراتها، إعانات الضمان الاجتماعي، مستوى المعيشة النسبي للمجموعات الاجتماعية الأخرى والعوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه".

أيضاً أتبع منظمة العمل العربية التي سارت الدول العربية تحت مظلتها ممارسات منظمة العمل الدولية حيث أصدرت الاتفاقية رقم 15 المتعلقة بشأن تحديد وحماية الأجور في مؤتمر العمل العربي في مارس 1983، وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى العمل، والاقتناع الراسخ بالرؤية العلمية لاستخدام الأجور كأجر عادل للعمل المنتج وأداة لتعكس حصة العمال من الدخل القومي، وتؤمن إيماناً راسخاً بأن التحديد العلمي للأجور هو ضمان لعدم تأكل الأجور بسبب ارتفاع الأسعار وضعف القوة الشرائية بسبب ارتفاع التضخم (منظمة العمل العربية، المادة 19، اتفاقية رقم 10، 1983).

وأشارت الاتفاقية أيضاً على انه يجب مراعاة عند تحديد الحد الأدنى للأجور حركة الأسعار وكيفية التوازن بينهما ومعرفة مستوى التكاليف وتأكد الاتفاقية على ضرورة مراجعة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة وذلك من اجل مواكبة الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة (منظمة العمل العربية، المادة 20، الاتفاقية رقم 15، 1983).

البطالة

تعد البطالة ظاهرة اقتصادية تؤثر على وجود خلل في النشاط الاقتصادي وتنتج عن هذه الظاهرة تراجع في النشاط الاقتصادي، مما يعني ذلك انخفاض في الناتج المحلي الإجمالي تحت مستوى التشغيل الكامل وازدواج إلى ذلك فإن البطالة تعتبر ظاهرة اجتماعية لها انعكاساتها الخطيرة والسلبية على تركيبة المجتمع والواقع الاقتصادي للدولة (ادروش، 2013).

إذ ان الحاجة للعمل هي حاجة ضرورية وملحة فالعمل هو الذي يوفر الاستقلالية والاستقرار للفرد في تفاعلاته اليومية وكما انه مصدر شعور الفرد بقيمته وهويته ومنبع ادراكه لفاعليته الذاتية وثقته بنفسه فالعمل يعد ركيزة التفاعل الاجتماعي مع الآخرين وتحقيق المكانة الاجتماعية وتحقيق الذات (زيدان، 2011). لذلك تعتبر مشكلة البطالة ليست مشكلة اقتصادية فحسب بل أنها تعتبر أيضاً من المشاكل الاجتماعية والسياسية والأمنية والتعليمية فهي ليست مشكلة جهاز أو قطاع معين أو مسؤولية جهة محددة بل هي مسؤولية مشتركة بين كافيات قطاعات الدولة وأجهزتها ومؤسساتها وهيئاتها المختلفة.

مفهوم البطالة

تم تعريف البطالة على أنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم انهم يبحثون عن العمل بشكل جدي (النسور، 2012). وهناك من يعرف البطالة بأنها عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك لعدم توافر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل، أم تم ذلك بمحض اختيار الأفراد الناجم عن زهدهم في العمل (هيبة، 2019).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن للباحث تعريف البطالة: جميع الأشخاص الذين وصلوا لسن ومؤهلات العمل ولم يعملوا أبداً في أي نوع من الأعمال وهم على استعداد للعمل وقاموا بالبحث عنه بالطرق الآتية: المطالعة، سؤال الأصدقاء والأقارب، التقديم لمكاتب التوظيف.

قياس البطالة

يتم اعتماد إحصاءات البطالة الرسمية على اخذ عينة عشوائية من السكان في نهاية كل عام كما هو جاري في الدول النامية أو في نهاية كل شهر كما هو جاري في الدول المتقدمة ومن ثم تحليل تاريخ العمل لأفراد هذه العينة ومن ثم تقسم إحصاءات البطالة على السكان الذين يقدر على العمل من سن (16) عام وما فوق إلى 3 مجموعات رئيسية (مجلخ، 2016):

أولاً: العاملين: هم كافة الأفراد الذين يعملون مقابل اجر.

ثانياً: العاطلين: هم كافة الأفراد الذين لا يعملون ويرغبون في العمل ويبحثون عنه بشكل جدي أو ينتظرون العودة إلى عملهم الذين فصلوا منه لكن لا يجدون العمل.

ثالثاً: الخارجين من قوة العمل: وهم كافة الأفراد البالغين الذين التحقوا بالدراسة والمتقاعدين وربات البيوت والأفراد غير الراغبين في العمل أو البحث عن العمل.

تبين مما سبق ما يلي (Gordon, 2009):

- 1- القوة العاملة = (عدد الأفراد العاملين) + (عدد الأفراد المتعطلين)
- 2- معدل البطالة = (عدد الأفراد المتعطلين) / (القوة العاملة) * 100%
- 3- حجم البطالة = (معدل البطالة) * (القوة العاملة)

أنواع البطالة

أشكال وأنواع البطالة مختلفة ومتعددة ومن الصعب حصرها وجمعها فقد أمكن حصر والوصول إلى أهم هذه الأنواع:

أولاً: البطالة الظاهرة: هي وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى اجر معين ولكن لا يجدونه فهم في حالة تعطل كامل اي لا يعملون ولا يمارسون اي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب قوة وضعف الناتج المحلي الإجمالي في الدولة ومن الأمثلة على ذلك بطالة خريجي الجامعات وحملة الشهادات العليا (Jeske, 2016).

ثانياً: البطالة المقنعة أو المستترة: هي من أسوأ أنواع البطالة وهي حالة تكس عدد كبير من العمال على شكل يفوق الحاجة الفعلية لهم وذلك يعني ان هذه العمالة الفائضة والزائدة عن الحاجة والتي تشغل وظيفة وتتقاضى راتب دون الاستفادة من إنتاجيتها ومهاراتها وقدراتها ولا تضيف اي شيء إلى الإنتاج وهي أكثر انتشاراً خصوصاً في الدول النامية لأنها ملتزمة بتعيين الخريجين وغيرهم وتبر تدني الإنتاج في العمل المبذول حيث تعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من هذه الظاهرة (Cho, 2020).

ثالثاً: البطالة شبه المقنعة: هي الظاهرة التي يكون فيها قيمة ما ينتجه العاملون أو الموظفون اقل من قيمة الأجور المدفوعة لهم (Cho, 2020).

رابعاً: البطالة الإجبارية: هي التي يبحث فيها الداخلون بسوق العمل لأول مرة عن عمل ولا يجدونه بالرغم من بحثهم وقدرتهم عليه وقبولهم بمستوى الأجر السائد وأيضاً هي حالة يتعطل فيها العاملون بشكل قهري اي من غير إرادته أو اختياره والتي يتم فيها الاستغناء عن العاملين بطردهم أو تسريحهم من أعمالهم ووظائفهم سواء كانت الأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية (Lundin et al., 2010).

خامساً: البطالة الاختيارية: هي التي يرغب الأفراد بترك وظائفهم الحالية وذلك للتفرغ من اجل البحث عن فرصة عمل افضل وذات دخل مرتفع وأكثر ملائمة للقدرات والطموحات وفي هذا النوع من البطالة يتعطل الفرد بكامل ارادته واختياره حيث يقدم استقالته من العمل الذي كان يعمل به اما لعزوفه عن العمل وتفضيله للفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة حيث يكون قرار التعطل هنا اختياري ولم يفرضه صاحب العمل عليه أو جبره على ذلك (Gschwind, 2021).

سادساً: البطالة الموسمية: بطالة وقتية يعني ذلك عدم انتظام العمل بالنسبة للأفراد العاملين في مواسم معينة مثل ما يحدث القطاع الزراعي وهذا النوع من البطالة نشأ لتغيير الطلب على العمل نتيجة لتغيير آخر (عدون والعايب، 2010).

سابعاً: البطالة الدورية: هي البطالة التي تكون أكثر انتشاراً في الدول الرأس مالية المتقدمة وهذا النوع من البطالة يرتبط بالدورة الاقتصادية والاقتصاد القومي للدول في حال اتباع سياسات التوسع والانكماش ففي فترات الانكماش وانخفاض الطلب الفعلي أو الكلي تقوم المؤسسات بالاستغناء عن جزء من القوة العاملة فترتفع معدلات البطالة وتتفشى مما يترتب على ذلك أبعاد خطيرة على الاقتصاد اما في فترات التوسع فتتخفض البطالة ويرتفع الطلب الفعلي أو الكلي مما يؤدي إلى الانتعاش ارتفاع الدخل والرفاهية ويكون الاقتصاد في فترة انتعاش وتوسع (Ansah et al., 2021).

النظريات المفسرة للبطالة

احتلت مشكلة البطالة وسبل علاجها والتغلب عليها وأسبابها موقع الصدارة في الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارس ومذاهبه واتجاهاته على خلاف غيرها من المشكلات، كما كانت أيضاً مجالاً لصراع فكري كبير بين المدارس والاتجاهات الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من النظريات المفسرة لهذه المشكلة، وسوف اعرض أهم النظريات الاقتصادية التي تناولت مشكلة البطالة لنظرة على واقع هذه المشكلة في عالمنا المعاصر.

أولاً: النظرية الكلاسيكية

يؤمن أصحاب ورواد ومفكرين هذه المدرسة بمفهوم الدولة الحارسة حيث استندت في فلسفتها إلى الحرية الاقتصادية والتي تعني حرية التجارة والتعاقد ومزاولة أي نشاط اقتصادي، واعتبرت أيضاً أن التقلبات في الاقتصاد هي ظاهرة مؤقتة وأن نشاط السوق إذا عمل بحرية وبدون تدخل الحكومة هو كفيلاً بحد ذاته بمعالجة التقلبات تلقائياً وانهم يؤمنون بالدافع الفردي والقطاع الخاص وقدرته على تحقيق التقدم الاقتصادي ورفاهية المجتمع، وقام الاقتصادي الفرنسي (جان باتيست ساي) بتجسيد موقف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة البطالة من خلال قانونه المعروف باسم (ساي) الذي ينص على أن (العرض يخلق الطلب المساوي له) ولذلك فإن عرض قوة العمل لابد أن يقابله طلب مساوي وفقاً للتوازن في تنافسية السوق، أيضاً كانوا يؤمنون بأن المجتمع وموارده سوف تستغل بكفاءة عالية في ظل وجود الحرية المطلقة الاقتصادية، وأن الاقتصاد الحر واليته كفيلة بتوفير عمل لكافة الأفراد الذين يرغبون بالعمل وبمستوى الأجر السائد أي أنه لا يوجد بطالة بسبب ضيق السوق أو نقص في القوة الشرائية (Myrick, 2012).

إذ المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية وان وجدت البطالة إما أن تكون اختيارية أو احتكاكية وأن البطالة الاختيارية تتمثل برفض المعطلين عن العمل بمستوى الأجر السائد في السوق، والبطالة الاحتكاكية تتمثل بنتيجة انتقال العمال من وظيفة إلى أخرى أو البطالة الناتجة عن التقدم التكنولوجي الذي يؤدي إلى الاستغناء عن الموظفين وهذا ما يسمى البطالة الهيكلية وأيضاً أكدوا على وجود ما يسمى بالبطالة الجزئية الناتجة عن تلك الأخطاء التي يقوم بها رجال الأعمال عند عدم إمكانية تقدير حجم الطلب والإنتاج أو نتيجة تغير أذواق المستهلكين (Rancan, 2014).

ثانياً: النظرية الكينزية

بدأ ظهور هذه النظرية في مرحلة صعبة من مراحل النظام الرأسمالي وهي مرحلة الكساد العظيم الذي حدث خلال المدة (1929-1933) وما نتج عنها من عواقب كان من أبرزها تكديس في الإنتاج وارتفاع نسبة البطالة وعجز النظام الطبيعي والتلقائي الذي نادى به الكلاسيك عن إحداث أي تغيير والعودة إلى مراحل الانتعاش في الاقتصاد فكانت النتيجة ظهور النظرية الكينزية في الاستخدام والفائدة والنقود والمشكلة الأساسية التي قام كينز بدراستها وتحليلها هي كيف ينقذ النظام الرأسمالي من مشكلة البطالة والانهيار حيث دعا إلى تدخل الحكومة في الحياة الاقتصادية باستخدام وسائل معينة مثل (السياسة المالية والنقدية) وذلك من أجل توجيه الاستثمار وضمان استمرار النشاطات الاقتصادية حيث ركز في معالجته لأزمة الكساد الكبير على جانب الطلب الكلي لأنه يحدد العرض الكلي على عكس ما قالت النظرية الكلاسيكية وانتقد كينز ساي وقانونه لأنه يهمل مستوى الطلب الكلي لذلك يرى كينز أن القرارات الخاصة بالإنتاج والمولدة للدخل لا يصاحبها دائماً وبسرعة نفس القرارات الخاصة بانفاق الدخل (الحري، 2013). حيث أشار كينز في أن الوصول إلى المستوى التوازني في سوق العمل يحصل عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه عند أي مستوى دون الاستخدام الكامل يعني ذلك وجود بطالة إجبارية ضمنية، وهذا لا يعني تحقيق حالة التشغيل الكامل مطلقاً لذلك نستنتج أن الطلب على العمل من وجه نظر كينز يلعب دوراً رئيسياً في تحديد مستوى التوازن في سوق العمل وذلك لأن الطلب على العمل يساوي عرض العمل مطروحاً منه البطالة فوجود البطالة لا يؤثر على تخفيض الأجور الحقيقية والنقدية لكن يحصل التخفيض لأسباب خارجة عن إرادة العاملين العاطلين عن العمل لأن العاطلين عن العمل هم خارج عرض العمل من حيث تأثيرهم في السوق (Keynes, 2019).

ثالثاً: النظرية النقدية

بدأ ظهور هذه النظرية بعد أن واجه الاقتصاد الكينزي والسياسات الكينزية مشاكل كبيرة وتحديات تمثلت في ارتفاع معدلات البطالة والتضخم مما أدى إلى ظهور ظاهرة خطيرة جداً في الاقتصاد وهي (التضخم الركودي)

في اواخر الستينات وسبعينيات القرن الماضي، ولم تستطع النظرية الكينزية تفسير هذه الظاهرة فبرزت النظرية النقودية التي من ابرز مفكرها (هوتري، فيكسل، كارل برونر، ملتون فريدمان) والذين بينوا ان التقلبات التي ترعب وتنتاب النظام الرأس مالي تعود إلى أسباب نقدية، وان النظام الرأس مالي يتمتع بالقدرة على التكيف لتصحيح هذه التقلبات بدون تدخل الحكومة وان البطالة تنشأ نتيجة أخطاء في السياسة النقدية أو التدخل الحكومي. وأكد أصحاب هذه النظرية على ان النقود هي السبب الوحيد الذي يعتبر مهم في الحياة الاقتصادية والبطالة لا يعالجها الا استخدام السياسة النقدية بطريقة صحيحة لان النقود تؤثر على مستويات الدخل والإنتاج والتشغيل فالطلب الكلي يتأثر بالتغير الذي يحصل في الانفاق النقدي والذي يتوقف بكمية النقود مضروبا في سرعة تداولها وسبب اخر أيضاً معدلات الأجور لا تتماشى مع انخفاض عرض النقود وانخفاض الطلب الكلي الامر الذي يزيد الامور تعقيدا ويؤدي إلى ارتفاع مستويات البطالة وانكماش مستوى الأعمال بسبب الانكماش النقدي (Rochon and Rossi, 2021). وأن انخفاض البطالة يعني زيادة الطلب على العمل وزيادة الطلب على العمل تؤدي إلى ارتفاع معدلات الأجور وان المعدل الطبيعي للبطالة يتحقق عندما يتوازن الطلب على العمل مع عرض العمل كما وتؤكد هذه النظرية على دور النقود في تحقيق التوازن في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والأسعار (عزي، 2018).

رابعاً: نظرية التوقعات العقلانية

يعتقد أصحاب هذه النظرية أيضاً انه لتصحيح الاختلالات الهيكلية المتمثلة بالركود والبطالة المرتفعة يتعين توافر الحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة دون تقييد الدولة بالنشاط الاقتصادي وان تتوفر حرية الأسواق والمرونة التامة للأجور والأسعار حسب حالة العرض والطلب، وأيضاً توصي هذه النظرية بأن آثار السياسة الكلية لا يمكن توقعها وأن مؤيدي هذه النظرية يرون ان السياسة الكلية المرنة تبعث الاستقرار وان السياسات الفعالة يجب ان تكون مستقرة (الجناي، 2017).

الدراسات السابقة

دراسة سواهلية وآخرون (2018). استراتيجية الحكومة الماليزية في الحد من مشكلة البطالة وإمكانية تطبيقها في الجزائر - دراسة حالة ماليزيا.

هدفت هذه الدراسة إلى عرض الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية المتخذة من قبل الحكومة الماليزية للحد من مشكلة البطالة وعرض الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية ولمختلف برامج قطاع التشغيل محاولة هذه الدراسة ابراز مدى امكانية الاستفادة منها في الجزائر وركزت الدراسة على الاهتمام بجوهر الاسلام وتفعيل منظومة القيم التي حض عليها الاسلام في المجال الاقتصادي والتراجع عن الاسلام فوبيا. وعلى توزيع التنمية على جميع مكونات الدولة دون القصور على مناطق واهمال مناطق فيها مشاكل تكس سكانها وعودة الطبقة وسوء توزيع الدخل وبالتالي الاصطدام بنتائج سلبية بمخططات التنمية والسعي إلى الاستغلال المكثف للقدرات الذاتية والاعتماد على العمالة المحلية والاستفادة من الموارد المحدودة والطاقات المتاحة إلى اقصى حد ممكن والعمل على تشجيع العمالة من خلال سن قوانين خاصة بالحد الأدنى للأجور وامتصاص كل قوة العمل المتوفرة وبالتالي تطبيق برامج وسياسات عمالة فعالة.

دراسة سليمان وحشمان (2018). أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر (1990-2016).

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن الاثار الديناميكية للحد الأدنى للأجور على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر، من خلال محاولة قياس أثره على التشغيل في قطاعي الفلاحة والصيد البحري والبناء والتشييد، باستعمال بيانات سنوية للفترة 1990-2016 المجمعة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات والاعتماد على شعاع الانحدار الذاتي (VAR) وتظهر النتائج ان تأثير ارتفاع الحد الأدنى للأجور على التشغيل موجب وديناميكي، وأن هذا الاثر يكون أكبر في القطاعات التي تنتشر فيها العمالة منخفضة الأجر بشكل كبير. وركزت هذه الدراسة

على ان رفع الحد الأدنى للأجور يجب ان يلبي احتياجات العمال وعائلاتهم في ظل موجة ارتفاع الأسعار التي تشهدها الجزائر واوصت هذه الدراسة على انه ينبغي على صانعي القرار أن يعيدوا النظر فيما اذا كانت هذه السياسة تحقق النتائج المرجوة منها، وما اذا كانت تهدف حقا إلى حماية العمال الضعفاء.

دراسة خليل (2020). الحد الأدنى للأجر بين منظمتي العمل الدولية والعربية وواقعه في قانون العمل الجزائري.

هدفت هذه الدراسة إلى تبين المعايير والإجراءات المعتمدة لتحديد الحد الأدنى للأجر في الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن وحتى في قانون العمل الجزائري ودورها في تحقيق معادلة التوفيق بين مصلحتين متضاربتين احدهما اقتصادية والاخرى اجتماعية. واعتبرت هذه الدراسة ان الحد الأدنى للأجور وسيلة لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف والضمان لهم ولأسرهم حياة كريمة مما يحقق الاستقرار السياسي والامن الاقتصادي والسلم الاجتماعي في مختلف دول العالم. استخدمت هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي للأحكام القانونية الخاصة بالحد الأدنى للأجر المنصوص عليها في الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن منظمة العمل الدولية قامت بإيجاد ضوابط وأنظمة قانونية موحدة لجميع الدول الأعضاء فيها مهما كانت أنظمتها السياسية والاقتصادية لكي يتم تحديد الحد الأدنى للأجور. وأوصت هذه الدراسة بوضع نص في القانون تجتمع فيه الحكومة مع المنظمات النقابية الأكثر تمثلاً للعمال لمراجعة الحد الأدنى للأجور أو إبقائه في المستوى نفسه.

Majchrowska and Strawiński (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التنوع الإقليمي للحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الخاص في بولندا وتحديد المناطق الأكثر عرضة لزيادة الحد الأدنى للأجور خلال الفترة (2008 – 2016). استخدمت هذه الدراسة هيكل تحليل مسح الأرباح البولندي وهو عبارة عن مسح عينة مؤسسة كبيرة توفر معلومات مفصلة وقابلة للمقارنة على العلاقات بين مستوى الأجر والخصائص الفردية للعاملين (الجنس، العمر، المهنة، مدة الخبرة العملية، أعلى مستوى تعليمي التي تم الحصول عليها) وتلك الخاصة بصاحب العمل (النشاط الاقتصادي، وحجم وموقع مشروع). وتوصلت هذه الدراسة إلى اكتشاف ارتفاع ملحوظ بنسبة كبيرة للأشخاص الذين يعملون بالقطاع الخاص ويحصلون على الحد الأدنى للأجور لفترة طويلة وكان هذا الامر ملحوظ بشكل كبير وتم أيضاً استنتاج ان المناطق غير المتطورة مثل شرق بولندا لها النسبة الأكبر في الحصول على الحد الأدنى للأجور حيث أنها توصلت إلى نسبة مقدارها 20% من العاملين في القطاعات الخاصة في شرق بولندا. وأوصت هذه الدراسة بالاعتماد على العمالة المحلية مما يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة.

Siregar (2020). Impacts of Minimum Wages on Employment and Unemployment in Indonesia.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة والبطالة في اندونيسيا خلال الفترة (2001 – 2015). واعتمدت هذه الدراسة (العمالة في القطاع الرسمي، العمالة في القطاع غير الرسمي، البطالة، بطالة الشباب) كمتغيرات تابعة للدراسة، بينما اعتمدت (الحد الأدنى للأجور) كمتغير مستقل للدراسة. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور له أثر سلبي على العمالة في القطاع الرسمي وله أثر إيجابي على العمالة في القطاع غير الرسمي. أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى تخفيض البطالة. وأوصت هذه الدراسة بان تقوم النقابات بالمطالبة برفع الحد الأدنى للأجور.

Manning (2021). The Elusive Employment Effect of the minimum wage.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة في (31) دولة. استخدمت هذه الدراسة أسلوب الوصف التجريبي والتي يكون فيها التأثير دائماً أما سالباً أو صفرياً أو إيجابياً. وتوصلت هذه الدراسة إلى

عدم وجود أثر سلبي على التوظيف عندما يكون هناك زيادة في الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى أن ارتفاع الحد الأدنى للأجور له صلة مباشرة وقوية في تكاليف العمالة على أصحاب العمل وهو مرتبط أيضاً بانخفاض الطلب على العمالة والتوظيف. وأوصت هذه الدراسة بمنح تعويضات متزايدة من الحكومة لأصحاب العمل لكي تؤدي إلى انخفاض تكاليف المبيعات وزيادة الإنتاجية التي تخفف من تأثير الزيادات في الحد الأدنى للأجور على تكاليف العمالة.

الحد الأدنى للأجور في الاردن

نتيجة التحديات التي يواجهها الأردن وارتفاع مستوى التكاليف وعدم كفاءة وكفاية الخدمات العامة، مع وجود تراجع في الطلب الكلي في السوق الأردني وارتفاع معدلات البطالة، فإنه يوجد العديد من التساؤلات فيما يخص موضوع الحد الأدنى للأجور ومساهمتها بتخفيف الأعباء التي تواجهها.

الجدول (1): الحد الأدنى للأجور لدى العاملين في الأردن للفترة (2000-2020)

السنة	الحد الأدنى للأجور
2000	80
2001	80
2002	80
2003	85
2004	85
2005	95
2006	95
2007	110
2008	150
2009	150
2010	150
2011	150
2012	150
2013	190
2014	190
2015	190
2016	190
2017	220
2018	220
2019	220
2020	260

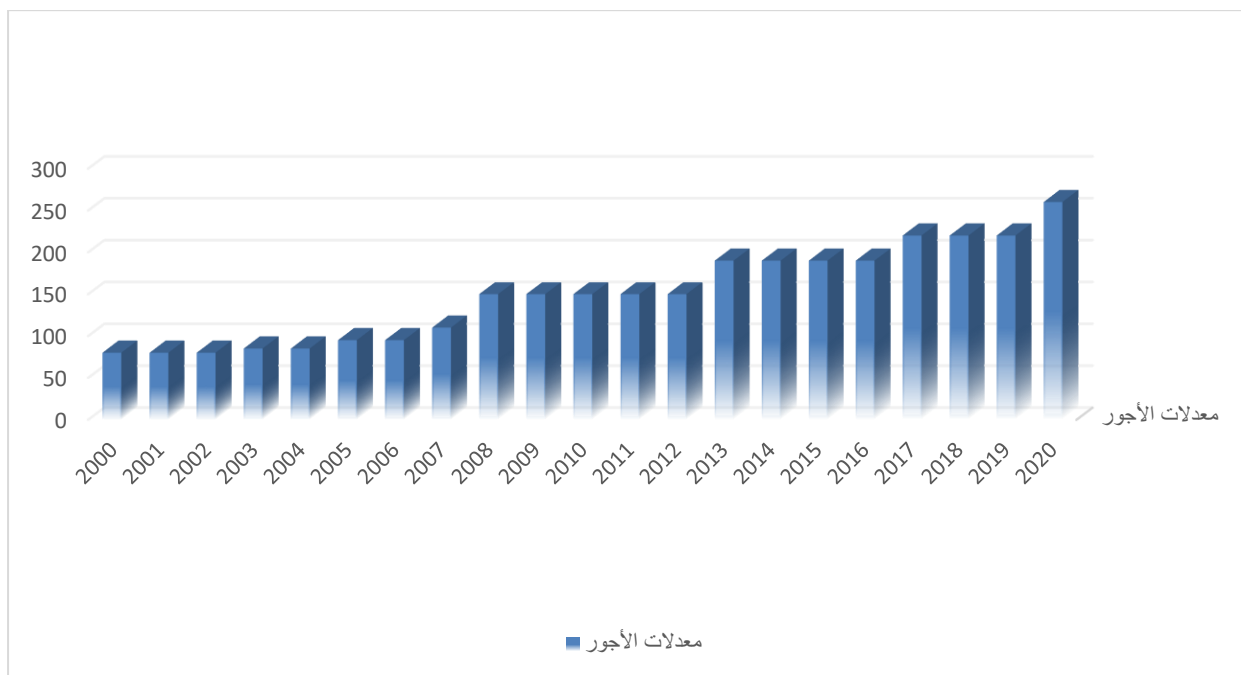
المصدر: وزارة العمل والإحصاءات العامة الأردنية

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه يوجد استقرار نسبي في الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأردن، بحيث كانت خلال الفترة (2007-2000) تتراوح ما بين (80-110)، أي بنسبة زيادة وصلت لأكثر من (30%)، وكانت هذه الزيادة نتيجة ارتفاع تكاليف المعيشة التي يعيشها الشعب الأردني، وفيما بعد ارتفع الحد الأدنى للأجور خلال الفترة (2008-2016) لتتراوح ما بين (150-190) دينار أردني، كانت هذه الزيادة مقارنة بالفترات السابقة، نتيجة الأزمات المالية العالمية التي أثرت على العالم أجمع وليس فقط على الأردن، وعندما تقف الحكومة على مسافة واحدة من طرفي معادلة الحد الأدنى للأجور فإنه ربما تتحقق العدالة في إيجاد مستوى عادل من الأجور في سوق العمل والتي تخضع له قوانين الحد الأدنى للأجور، لذلك فإن الحد الأدنى للأجور تكمن في وجود مستويات أجور عادلة تساعد متلقيها من تلبية احتياجاتهم الرئيسية وتغطية تكلفة التضخم التراكمية التي تقلل من القوى الشرائية للأجور خلال السنوات.

كما أنه رفع الحد الأدنى للأجور يدل من الناحية العملية على اتجاه مستويات تلك الأجور لمستويات أجر التوازن، أو ربما متوسطات الأجر في سوق العمل في القطاعين العام والخاص، وقد رفع الحد الأدنى للأجور بقرار من اللجنة الثلاثية لشؤون العمل من 220-260 دينار أردني خلال الفترة (2017-2020)، أي بنسبة (18%)، وتعتبر خطوة بمثابة تصحيح في مستويات الحد الأدنى للأجور، كما تؤدي لخلق طلب أكبر من العمل على العمل والوظائف المعروضة في سوق العمل، تعتبر قليلة نتيجة التراجع بالنمو الاقتصادي المقدر بسالب (3%) للعام 2020، كما أنه قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل والتي تمثل الحكومة والعمال وأصحاب العمل يلزم أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية كافة، وتم الاستثناء من هذا القرار القطاعات التي تضررت خلال العام 2020 وذلك لغاية شهر أيار من سنة 2021، مما يعكس تفهم الحكومة لتأثير تداعيات جائحة كورونا على تلك القطاعات، بحيث أن الأصل في ذلك تدخل الحكومة لحماية حقوق العمال وتغطية هذه الزيادة من أموال الخزينة لحماية العاملين بهذه القطاعات من جهة ودعم تلك القطاعات من جهة أخرى، وخصوصاً خلال فترة الظروف الكارثية والاستثنائية التي تعرضت لها الدولة.

وقد وصل عدد المتضررين العاملين في القطاعات الاقتصادية إلى أكثر من (400) ألف عامل، وتبعاً للإحصاءات الصادرة عن وزارة العمل، فقد تبين بأنه تضررت أجورهم خلال فترة الجائحة، وإنه أكثر من (100) ألف عامل فقدوا وظائفهم، ولكن يوجد أوجه خلل أخرى في سوق العمل الأردني من ناحية الفجوة بين الأجور في القطاعين العام والخاص لصالح القطاع العام، مما تعكس المشاكل الموجودة في توجهات الدولة الأردنية بالاعتماد بشكل أكبر على القطاع الخاص في إحداث التنمية الاقتصادية.

كما يتبين بأنه يوجد خلل في الأجور ما بين الذكور والإناث في القطاعين العام والخاص وذلك لصالح الذكور، ويوجد خلل ما بين العرض والطلب مما أدى لارتفاع معدلات البطالة لتصل لغاية (23.9%) في الربع الثالث والرابع من العام 2020، مما أثر بشكل سلبي على تشغيل الأردنيين الباحثين عن العمل وخاصة ما بين الشباب والفتيات، ويعكس ذلك بأن سوق العمل في الأردن يجب أن يبقى على قمة أولويات أجندة الحكومات المتعاقبة لفترة زمنية كبيرة من أجل تصحيح أوجه الخلل الموجودة.



الشكل (1): الحد الأدنى للأجور للفترة (2000-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على البيانات المنشورة في وزارة العمل.

يوضح الرسم البياني السابق مستوى التغيرات في الحد الأدنى للأجور خلال الفترة (2000-2020)، ويتضح بأنه كان هنالك ارتفاع ولكن بنسب قليلة وتغيرات متفاوتة بشكل بطيء، مما يعكس عدم قدرة الحكومة في التركيز على حل مشكلة الأجور التي أثرت بشكل سلبي على القوى العاملة في الأردن، وتراجع المستوى والنمو الاقتصادي نسبة البطالة:

سوق العمالة يهتم نوعاً ما بالقوى العاملة والتي تتكون من الأشخاص المشتغلين، إضافة إلى الأشخاص العاطلين عن العمل ولكن يكون لديهم رغبة كبيرة في العمل، والجدول التالي يوضح مستوى معدلات البطالة خلال الفترة (2000-2020).

الجدول (2): نسبة البطالة لدى الأفراد في الأردن للفترة (2000-2020)

السنة	نسبة البطالة
2000	9.7
2001	10.8
2002	11.3
2003	11.1
2004	12.5
2005	14.8
2006	14.0
2007	13.1
2008	12.7
2009	12.9
2010	12.5

12.9	2011
12.2	2012
12.6	2013
11.9	2014
13.0	2015
15.3	2016
18.3	2017
18.6	2018
19.1	2019
23.9	2020

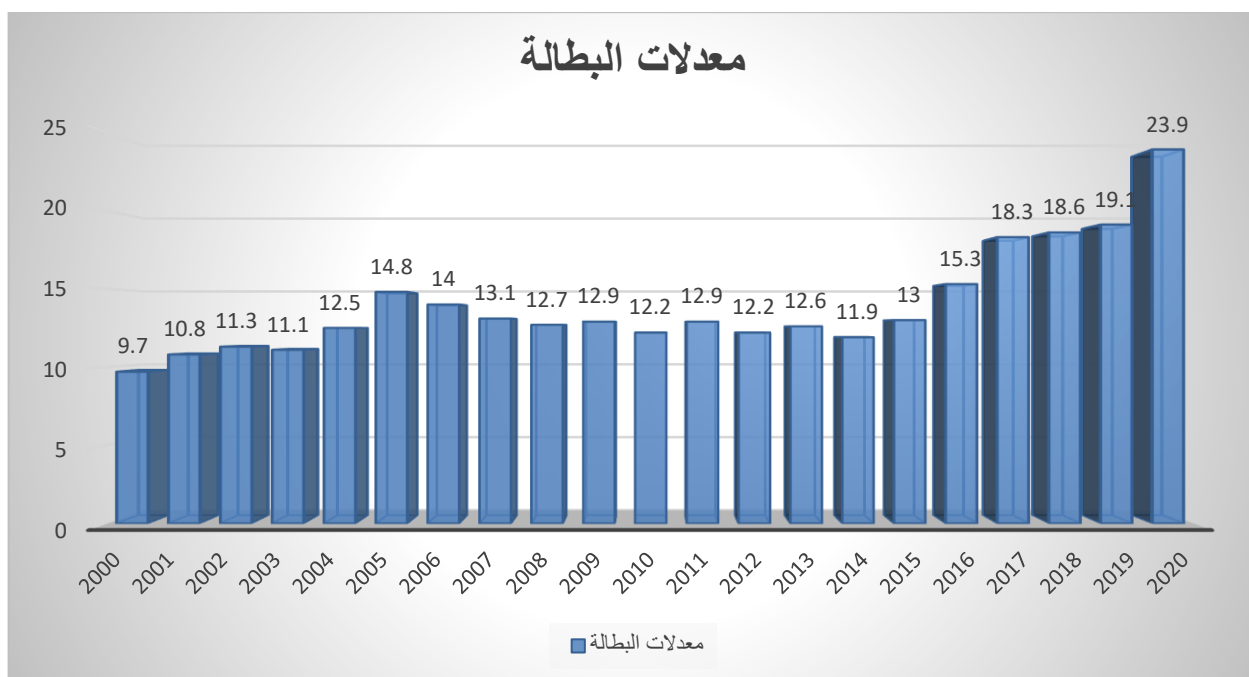
المصدر: وزارة العمل والإحصاءات العامة الأردنية

يتضح من الجدول السابق نسب البطالة خلال الفترة (2000-2020)، ويتضح بأنه نسب البطالة كانت في نمو مرتفع خلال السنوات، ومن خلال الاطلاع على الإحصاءات العامة الصادرة من قبل وزارة العمل بأنه نسبة البطالة تحديداً في عام 2020 ارتفعت لتصل إلى (23.9%) مقارنة بالعام 2019، وقد بلغ معدل البطالة للذكور لغاية عام 2020 ما يقارب (21.2%) بينما الإناث (33.6%)، بحيث كان مستوى الارتفاع (4.1%) للذكور و(6.1%) للإناث مقارنة بالسنوات السابقة.

ويتبين بأنه معدلات البطالة كانت مرتفعة بشكل كبير ما بين حملة الشهادات الجامعية أي ممن يحملون مؤهل بكالوريوس، فقد بلغت نسبتهم (27.7%) مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، وتبين بأنه (53.1%) من إجمالي المتعطلين عن العمل هم من حملة شهادة الثانوية العامة فأعلى، و(46.9%) من إجمالي المتعطلين الذين كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي.

كما أنه يوجد تفاوت ما بين نسبة المتعطلين حسب المستوى التعليمي والجنس، فقد كانت نسبة المتعطلين من الذكور حاملي درجة البكالوريوس فأعلى (25.2%) مقابل (77%) للإناث، ومن خلال مراجعة الإحصاءات العامة يتبين بأنه معدل البطالة الأعلى كان في الفئتين العمريتين (15-19) سنة و(20-24) سنة، فقد بلغت على التوالي (53.1%) و(45.0%)، وعند المقارنة معدلات البطالة تبعاً للمحافظة فقد تبين بأن أعلى معدل بطالة في محافظة الطفيلة بنسبة بلغت (28.5%)، بينما أدنى معدل للبطالة في محافظة الكرك بنسبة بلغت (18.4%).

وعند مقارنة معدلات البطالة بنسبة المشتغلين فإنه يتضح بأنها قليلة، فقد بلغت نسبة المشتغلين في الأردن (26.2%) فقط من إجمالي السكان، بحيث كانت نسبة المشتغلين الذكور (57.9%) للفئة العمرية (20-39) سنة، بينما الإناث (63.0%).



الشكل (2): معدلات البطالة للفترة (2000-2020)

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على البيانات المنشورة في دائرة الإحصاءات العامة.

يوضح الرسم البياني مستوى معدلات البطالة في الفترة (2000-2020)، ويتضح بأنه لا يوجد استقرار في نسبة البطالة ما بين الأفراد سواء ذكور أناث، فقد كان ارتفاع واضح وخاصة في عام 2020، ومن الممكن ترجيح ذلك لجائحة كورونا التي أثرت على العالم أجمع وليس فقط على الأردن، بحيث كان هنالك اغلاقات عامة في البلد وتضرر قطاعات عن قطاعات أخرى، وبالتالي أدى بصاحب العمل لتسريح عدد كبير من الموظفين لعدم القدرة على سداد الالتزامات وتقديم رواتب لهم، ويشير انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل بشكل مستمر لضعف جهود خلق الوظائف، وزيادة مشاعر الإحباط وخيبة الأمل ما بين العمال.

مشكلة البحث وأسئلتها

يعاني الاقتصاد الأردني خلال السنوات الماضية من زيادة معدلات البطالة، حيث ان ارتفاع معدلات البطالة يؤثر سلباً على أداء الاقتصاد ككل؛ فأصبح من الضروري تحديد حد أدنى للأجور لتحسين القدرة الاستهلاكية للعمال، وبالتالي يؤدي إلى زيادة مستوى التوظيف وتحسين الوضع الاقتصادي.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الاتي:

ما هي العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة؟

أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية الدراسة كونها تعالج موضوعاً هاماً في الاقتصاد الأردني وخاصة بعد ان بلغت مشكلة البطالة فيه معدلات مرتفعة وتشعبت اتجاهاتها لذلك فان معرفة أسباب ومحددات البطالة والنمو الاقتصادي سوف يساهم وبلا شك في توجيه السياسة الاقتصادية وتخطيط اتجاهات القوى العاملة، كما تتمثل أهمية الدراسة في ان وضع الحد الأدنى للأجور يجب ان يكون بميزان دقيق يتوافق بين المعروض من الوظائف وفرص العمل والمطلوب منه بشكل يضمن عدم زيادة نسبة البطالة التي تصل بحقيقتها بعيدا عن الأرقام الحكومية المعلنة

لأكثر من 23% وترتفع لغاية 45% لفئة الشباب بين الأعمار من 20-25، وأن الزيادة العشوائية للأجور سيزيد العرض ويقلل الطلب وهذا مما يؤدي حتماً إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب.

محددات الدراسة

تضمنت الدراسة على مجموعة من المحددات وفيما يلي توضيح لكل منها:
أولاً: الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة على البيانات الصادرة في الاردن خلال الفترة (2000-2020).
ثانياً: الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على الاردن.
ثالثاً: الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على معرفة العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة.

المصطلحات البحث وتعريفاتها

الحد الأدنى للأجور: الاتفاقية رقم 15 لمنظمة العمل العربية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشر في مدينة عمان في مارس 1983 عرفت الحد الأدنى للأجور في المادة 16 ب ((يعرف الحد الأدنى للأجور المستوى المقدر للأجور ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن والعيش بمستوى إنساني لائق)) (محبوب، 2019).
البطالة: - عرفت منظمة العمل الدولية البطالة من خلال تعريف العاطل وهو "كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى" (Pigou, 2013).

منهج الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث قام الباحث باستخدام الأسلوب الوصفي والتحليلي، بحيث ان المنهج الوصفي معتمد على وصف متغيرات الدراسة من خلال الجزء النظري للدراسة، فقد كانت دراسة تحليلية تم الاعتماد فيها بشكل كامل على البيانات المالية الصادرة من الإحصاءات العامة في الأردن ووزارة العمل، وللقيام بعملية التحليل الإحصائي والتوصل إلى الأهداف الموضوعية في إطار هذه الدراسة تم اعتماد مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) الذي يقابله مستوى ثقة (0.95) لتفسير نتائج الاختبارات. إضافة إلى المنهج القياسي لتحقيق هدف الدراسة، بحيث يعتبر المنهج القياسي إحدى الوسائل المتبعة من أجل قياس الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة إضافة للعديد من العوامل المؤثرة على معدلات البطالة.

مصادر جمع البيانات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحثون على نوع من مصادر المعلومات، وهي كما يلي:
المصادر الثانوية: مصادر البيانات والمعلومات المتاحة التي تم جمعها لأغراض أخرى تتعلق بالإطار النظري للدراسة وبيانات الدراسة، وتتمثل هذه البيانات فيما يلي:

- المراجع والكتب ذات العلاقة بموضوعات الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة.
- الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة.
- البيانات الخاصة بالدراسة تبعاً لوجود كل منها.

متغيرات الدراسة ونموذجها

تم اعتماد مجموعة من متغيرات الدراسة حسب الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة، بحيث ركز الباحث في البحث عن دراسات تتعلق بالحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة، وقد تكونت الدراسة من عدة متغيرات، وفيما يلي توضيح لكل منها:

- المتغير المستقل: الحد الأدنى لمعدلات الأجور
- المتغير التابع: معدلات البطالة.

- المتغيرات الضابطة: تكون من نمو إجمالي الناتج المحلي، وعدد المتعطلين عن العمل، ونسبة الفقر. ولذلك يمكن اعتماد نموذج الدراسة كما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

بحيث يعبر كل منها على:

Y = المتغير التابع وهو معدلات البطالة.

β = معامل الانحدار ($\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_4$).

X_1 = المتغير المستقل وهو الحد الأدنى لمعدلات الأجور.

X_2 = نمو إجمالي الناتج المحلي.

X_3 = عدد المتعطلين عن العمل.

X_4 = نسبة الفقر.

e = الخطأ العشوائي.

النتائج والمناقشة

قبل إجراء الانحدار المتعدد لا بد من التأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة بين الجدول (3) نتائج الارتباط بين المتغيرات المستقلة، حيث يتبين من النتائج عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي فإن البيانات أصبحت جاهزة للتحليل.

الجدول (3): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة

المتغيرات	الحد الأدنى	نمو إجمالي	عدد المتعطلين	نسبة الفقر
الحد الأدنى لمعدلات الأجور	1			
نمو إجمالي الناتج المحلي	-0.283	1		
عدد المتعطلين عن العمل	0.675	-0.266	1	
نسبة الفقر	0.631	-0.163	0.749	1

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات EViews.

بلغ مستوى الارتباط ما بين متغير نسبة الفقر وعدد المتعطلين عن العمل (0.749) وهي أقل من 80%، مما يدل على أنه لا يوجد ارتباط كبير بين كلا المتغيرين، بحيث أنه متغير نسبة الفقر لا تمثل أو يعبر عن عدد المتعطلين عن العمل، وبالتالي فإنه يمكن تطبيق تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات.

نموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR):

تعمل النماذج النظرية على الربط ما بين المتغيرات الداخلي والخارجية، ولكن المتغيرات الاقتصادية المحلية لها أثر على معدلات البطالة بسبب الترابط ما بين المتغيرات، مما يدل على أنه كافة المتغيرات من الممكن أن تصبح متغيرات داخلية (Endogenous)، فإن متجه الانحدار الذاتي يقوم على تفسير المتغير التابع بالقيم السابقة له والقيم السابقة للمتغيرات الأخرى المستخدمة في النموذج، بحيث تعد كافة المتغيرات المستخدمة متغيرات داخلية، كما يمكن التعبير عنه عبر الصيغة القياسية المثلى من خلال نموذج (VAR)، وهو ما يأخذ الشكل الأولي غير المقيد ذو أبعاد PXP على النحو التالي:

$$X_t = \sum A_i X_{t-1} + U_t$$

حيث أن X_t مصفوفة متجه المتغيرات الداخلية وتمثل الجزء المتوقع.
بينما U_t خطأ أبيض موزع توزيع طبيعي وسطه صفر وتباينه معلوم (0, U) أي متجه البواقي القانونية غير المترابطة ذاتياً ممثلة الجزء غير المتوقع.

ونموذج VAR يقوم بفحص كل معادلة على حدة باستخدام (OLS)، ونتيجة ادخال المتغيرات باستخدام القيم السابقة لها وتباطؤ زمني، فإنها لن تكون معنوية إحصائياً ويصعب تفسيرها، كما يتم الاعتماد على اختبار F للمعادلة ككل لتحديد قبول النتائج، كما أنه من غير الممكن تفسير وتحليل معاملات المتغيرات المستخدمة، مما يوجب استخدام اختبار دالة الاستجابة الفورية Impulse response Functions لتوضيح العلاقة طويلة الاجل بين المتغيرات المدروسة.

تحديد فترات معدلات البطالة

من خلال هذا الاختبار فإنه يتم تحديد فترات معدلات البطالة الأكثر في نموذج (VAR) وهي ما تعطي أقل قيمة للمؤشرين عدد المتعطلين عن العمل ونسبة الفقر، وتم توضيح هذه النتائج كما في الجدول (4)، وتم إجراء هذا الاختبار لإلغاء الارتباط الذاتي لحد الخطأ، وأوضحت النتائج بأن أقل قيمة لمعايير الاختبارات الأربعة تتحقق عند الفترة الزمنية الرابعة، مما يدل على أن فترات تحديد معدلات البطالة هي (4).
الجدول (4) نتائج تقدير نموذج متجه الانحدار الذاتي VAR لمعدلات البطالة

Vector Autoregression Estimates					
Date: 07/15/21 Time: 00:45					
Sample (adjusted): 2000-2020					
Included observations: 19 after adjustments					
Standard errors in () & t-statistics in []					
	X1	X2	X3	X4	Y
X1(-1)	0.297812	0.018125	-480.6427	-0.074000	-0.046016
	(0.32797)	(0.03003)	(143.483)	(0.03519)	(0.02812)
	[0.90805]	[0.60366]	[-3.34982]	[-2.10279]	[-1.63651]
X1(-2)	-0.193864	-0.038172	588.8512	-0.035749	0.018142
	(0.35015)	(0.03206)	(153.187)	(0.03757)	(0.03002)
	[-0.55366]	[-1.19081]	[3.84400]	[-0.95149]	[0.60434]
X2(-1)	8.162662	0.042717	14803.55	1.514790	0.980218
	(5.35367)	(0.49012)	(2342.16)	(0.57445)	(0.45899)
	[1.52469]	[0.08716]	[6.32046]	[2.63693]	[2.13558]
X2(-2)	-0.002564	0.000338	-1.238555	6.42E-05	-5.01E-05
	(0.00535)	(0.00049)	(2.34023)	(0.00057)	(0.00046)
	[-0.47926]	[0.68964]	[-0.52925]	[0.11185]	[-0.10924]
X3(-1)	0.000192	-7.36E-06	1.171880	0.000133	5.61E-05
	(0.00027)	(2.5E-05)	(0.11972)	(2.9E-05)	(2.3E-05)

	[0.70016]	[-0.29364]	[9.78818]	[4.52255]	[2.39284]
X3(-2)	0.000715	-2.04E-05	0.079432	-1.88E-05	-1.27E-05
	(0.00032)	(3.0E-05)	(0.14206)	(3.5E-05)	(2.8E-05)
	[2.20255]	[-0.68784]	[0.55915]	[-0.53889]	[-0.45695]
X4(-1)	14.25284	-0.983446	41852.56	4.773868	2.667575
	(18.1532)	(1.66189)	(7941.80)	(1.94785)	(1.55635)
	[0.78514]	[-0.59176]	[5.26991]	[2.45084]	[1.71399]
X4(-2)	-14.08067	1.790727	-19277.93	-0.769506	-0.007648
	(13.8043)	(1.26375)	(6039.20)	(1.48121)	(1.18350)
	[-1.02002]	[1.41699]	[-3.19213]	[-0.51951]	[-0.00646]
Y(-1)	-1.383355	-0.067965	-6070.620	-0.816256	0.588142
	(4.28302)	(0.39210)	(1873.77)	(0.45957)	(0.36720)
	[-0.32299]	[-0.17334]	[-3.23979]	[-1.77613]	[1.60168]
Y(-2)	0.547589	0.443427	9101.931	0.143785	-0.292060
	(4.05090)	(0.37085)	(1772.22)	(0.43466)	(0.34730)
	[0.13518]	[1.19570]	[5.13590]	[0.33080]	[-0.84094]
C	-15.16637	-5.596137	-459053.7	-41.57227	-34.80852
	(161.342)	(14.7706)	(70585.3)	(17.3121)	(13.8326)
	[-0.09400]	[-0.37887]	[-6.50353]	[-2.40134]	[-2.51641]
R-squared	0.968862	0.878928	0.998003	0.883253	0.938799
Adj. R-squared	0.929940	0.727588	0.995508	0.737320	0.862298
Sum sq. resids	1659.980	13.91233	3.18E+08	19.11204	12.20150
S.E. equation	14.40477	1.318727	6301.912	1.545641	1.234985
F-statistic	24.89213	5.807636	399.8923	6.052446	12.27167
Log likelihood	-69.42599	-23.99903	-184.9659	-27.01569	-22.75247
Akaike AIC	8.465894	3.684108	20.62799	4.001651	3.552891
Schwarz SC	9.012674	4.230889	21.17477	4.548432	4.099672
Mean dependent	156.8421	4.299053	169395.2	15.01579	14.35263
S.D. dependent	54.42147	2.526630	94024.62	3.015748	3.328057
Determinant resid covariance (dof adj.)		8.77E+09			
Determinant resid covariance		1.16E+08			
Log likelihood		-311.2073			
Akaike information criterion		38.54814			
Schwarz criterion		41.28204			
Number of coefficients		55			

اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation) الجدول (5): نتائج تقدير الارتباط الذاتي لمعدلات البطالة

VAR Residual Portmanteau Tests for Autocorrelations					
Null Hypothesis: No residual autocorrelations up to lag h					
/21 Time: 00:5515Date: 07/					
Sample: 2000 2020					
Included observations: 19					
Lags	Q-Stat	Prob.*	Adj Q-Stat	Prob.*	Df
1	34.09239	0.6564	35.98641	0.4345	16
2	58.53193	0.4564	63.30119	0.6783	19
3	84.18779	0.3456	93.76753	0.235	25
*Test is valid only for lags larger than the VAR lag order.					
df is degrees of freedom for (approximate) chi-square distribution					

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Eviews
ويتضح من الجدول السابق عبر قيمة المعنوية بأنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين الأخطاء.

النتائج:

أظهرت النتائج ما يلي:

- يوجد علاقة سببية بين الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2020)، بحيث أنه كلما كانت الأجور التي يتم تقديمها للعاملين في المؤسسات العاملة في الأردن متدنية كلما أدى ذلك لارتفاع مستوى البطالة، فإن الأجور المتدنية دافع كبير لتراجع الأفراد لتقديم للوظائف وبالتالي سوف يزيد من معدل البطالة، فالأجور المقدمة للأفراد لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الموجودة في البلد. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الجنابي، 2017) والتي بأن عملية تقليص الانفاق العام وخاصة في جانبه الاستهلاكي مثلما لا يجب أن تخضع للضغوط لا يجب أيضاً أن تخضع للارتجالية والعشوائية وان يتحمل المواطن وحده تبعات ذلك ولا يمكن القبول بأي حال من الأحوال تصنيف خريجي الجامعة في فئة المعوزين هذا يعني وجود خلل كبير وكبير جداً.
- يوجد أثر لنمو إجمالي الناتج المحلي على معدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2020)، بحيث أن مستوى الاختلاف في إجمالي الناتج المحلي له أثر كبير على معدلات البطالة الموجودة بين المتعطلين في الأردن، وربما يكون بسبب تراجع النمو الاقتصادي والذي يعتبر عامل رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (كاظم وعبد الجبار، 2015) والتي أظهرت نتائجها بأنه عدم وجود فواصل بين معدل البطالة والتضخم في الأردن، حيث أن العلاقة بينهما موجبة سواء في الصيغة الساكنة والديناميكية لمعادلة منحنى فليبيس في الاقتصاد الأردني في حين يستقر ويتوازن الاقتصاد الأردني في الأجل الطويل عند معدل للبطالة تتراوح نسبتهما بين (10%-11%).

- يوجد أثر لعدد المتعطلين عن العمل على معدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2020)، بحيث أنه كلما زاد عدد المتعطلين عن العمل كلما أدى ذلك لارتفاع في مستويات البطالة بشكل ملحوظ، فإن انخفاض هذه النسبة يعتمد على عدد انخفاض عدد المتعطلين عن العمل بين الأفراد في الأردن. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (سليماني وحشمان، 2018) والتي أظهرت نتائجها بأنه يوجد تأثير للحد الأدنى للأجور على التشغيل موجب وديناميكي، وأن هذا الأثر يكون أكبر في القطاعات التي تنتشر فيها العمالة منخفضة الأجر بشكل كبير. وركزت هذه الدراسة على أن رفع الحد الأدنى للأجور يجب أن يلبي احتياجات العمال وعائلاتهم في ظل موجة ارتفاع الأسعار التي تشهدها الجزائر.
- يوجد أثر لنسبة الفقر على معدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2020)، بحيث أنه كلما كانت نسبة الفقر عالية كلما أدى ذلك لحصول معدلات بطالة بشكل مرتفع، فإن نسبة الفقر مبنية بشكل كبير على عدم توفر العمل المناسب للفرد، وبالتالي حصول توقف عن العمل وازدياد مستوى ومعدلات البطالة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مليكية وبوشارب، 2016) والتي أظهرت نتائجها بأنه لا يوجد أثر معنوي لمعدل التضخم، إيرادات الميزانية، ومعدل البطالة على تغيرات الحد الأدنى للأجر، بينما هناك أثر لتدخل الثلاثية والإنتاجية المتوسطة للعمل على تغيرات الحد الأدنى للأجور.

التوصيات:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فيمكن إجمال أهم التوصيات بما يلي:
- مراجعة ورفع الحد الأدنى للأجور من فترة لأخرى وذلك لعدة أسباب منها ارتفاع معدلات البطالة، فإن أي تعديلات على الحد الأدنى للأجور يجب أن تكون متكررة بشكل سريع، كما يجب أن يكون مستوى التعديل عليها ضمن المعقول والمعتدل.
- معالجة الفقر لما له من أثر سلبي على المجتمع، وذلك من خلال رفع الحد الأدنى للأجور الذي يساهم بتخفيض معدلات البطالة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ادروش، دحماني (2013). النمو الاقتصادي والبطالة في الجزائر: دراسة قياسية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 27(6)، 1294-1322.
- الجنابي، نبيل مهدي (2017). التوقعات العقلانية: المدخل الحديث لنظرية الاقتصاد الكلي، (ط1)، عمان - الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- الحري، رافدة (2013). اقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، (ط1)، عمان - الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- خليل، سومية (2020). الحد الأدنى للأجر بين منظمي العمل الدولية والعربية وواقعه في قانون العمل الجزائري. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 11(1)، 292-311.
- سليماني، فريدة، ومولود حشمان (2018). أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر (1990-2016). مجلة الباحث، 18(1)، 203-12.

سواهلية، أحمد، آدم رحمون، وسعد مقص (2018). إستراتيجية الحكومة الماليزية في الحد من مشكلة البطالة وإمكانية تطبيقها في الجزائر - دراسة حالة ماليزيا. *مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية* (3)، 165-83.

عزي، الأخضر أبو علاء (2018). *الواقعية النقدية في بلد بترولي، (ط1)، الجزائر: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.*

عمر، شرفاوي (2018). *شكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع. مجلة المستقبل الاقتصادي، (6)، 185-98.*

مجلخ، سليم (2016). *محددات البطالة في الجزائر: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(2)، 57-87.*

محبوب، عبدالحفيظ (2019). *من الريع إلى الرفاه: المملكة العربية السعودية في طور التحولات، (ط1)، لندن - بريطانيا: E-kutub Ltd.*

ثانياً: المراجع الأجنبية

Ansah, M. Rosemary, B. Samuel, A. & Michael, N. (2021). Ghana's Single Spine Pay Policy and Unemployment: The Application of the Partial Least Square Modelling Approach. **Cogent Economics & Finance**, 9(1), 1-16.

Cho, Y. (2020). **Disguised Unemployment in Underdeveloped Areas With Special Reference to South Korean Agriculture**. ed1, UK: University of California Press.

Gordon, R. (2009). **Macroeconomics**. ed7. United States: Pearson Addison Wesley.

Gschwind, L. (2021). When Free Choice Turns Into A Pitfall: Conditional Social Protection for Immigrants in Voluntary Unemployment Insurance Systems. **Journal of European Social Policy**, 21(1), 3-14.

Gyes, G. & Thorsten, S. (2015). **Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative strategies for Inclusive Growth**. ed1. European Trade Union Institute.

International Labour Organization, (2012). Social Justice and Growth: the Role of the Minimum Wage. **International Journal of Labour Research**, 4(1), 128-38.

International Monetary Fund (2019). **Finance & Development**. edition 1, UK: International Monetary Fund.

Jeske, C. (2016). This is Not Working: South African Unemployment and Competing Narratives of a Good Life. **Angewandte Chemie International Edition**, 6(11), 951-52.

Keynes, J. (2019). **The General Theory of Employment, Interest, and Money**. United Kingdom: General Press.

Kim, C. & Gieyoung, L. (2018). Minimum wage and unemployment: An empirical study on OECD countries. **Journal of Reviews on Global Economics**, 7, 1-9.

Lundin, A. (2010). Unemployment and Mortality - a Longitudinal Prospective Study on Selection and Causation in 49 321 Swedish Middle Aged Men. **Journal of Epidemiology and Community Health**, 64(1).

Majchrowska, A. & Pawe, S. (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective. **Faculty of economics And Sociology**, 1-24.

Manning, A. (2021). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. **Journal of Economic**

Perspectives, 35(1), 3–26.

Meade, E. (2013). *A Neo-Classical Theory of Economic Growth* (Routledge Revivals). edition 1. New York - USA: Routledge.

Myrick, D. (2012). *Pigou's Theory of Unemployment A Framework For Increasing Employment. International Journal of Business and Public Administration*, 9(2), 1–9.

Pigou, A. (2013). **Theory of Unemployment**. edition 1. Routledge.

Rancan, A. (2014). *Modigliani's Comments on Sylos Labini's Theory of Unemployment (1956-1958)*, 67(270), 269–82.

Rochon, L. & Sergio, R. (2021). **An Introduction to Macroeconomics: A Heterodox Approach to Economic Analysis**. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.

Siregar, T. (2020). Impacts of Minimum Wages on Employment and Unemployment in Indonesia. **Journal of the Asia Pacific Economy**, 25(1), 62–78.