جامعة المدية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

أثر تطوّر الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 لغاية 2013

-دراسة ميدانية بجامعة المدية-

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية

تخصص: مالية ونقود

إعداد الطالبة :

فتيحة كُون

إشراف الأستاذ:

الدكتور عبد القادر خليل

أعضاء لجنة المناقشة

1.د.دراوسي مسعود	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة	رئيساً
2.د. خليل عبد القادر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المدية	مشرفا ومقررا
3.د.سعداوي موسى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المدية	عضوا ممتحنا
4.د.حميدي يوسف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المدية	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2014/2013

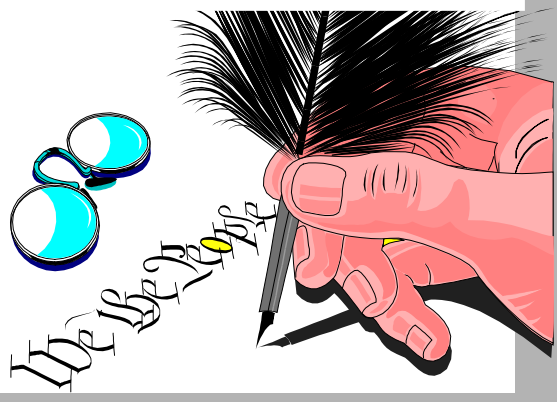
قال الإمام أبي محمد عبد الله بن مسلم بن قتيبة

مَا مِنْ كَاتِبٍ إِلَا سَيَفْنَى*****

ويُبْقِي الدَهْرُ مَا كَتَبَتْ يَدَاه.

فَلَا تَكْتُب بِيَمِينِك غَير شَيءِ*****

يَسُرُكَ في القِيَامة أن تراه.



شكر وتقدير

أشكر الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بعد أن مَنَ عَلَيَ بهذه النعمة، وبالقدرة على إنهاء هذه المذكرة على خير ما يرام. ثم أُثْنِي بمن أمرني بطاعتهما "وَالِدَيَ الكريمين"، وجزاهما الله عني كل خير، ورَحِمهما في الدنيا والآخرة.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور خليل عبد القادر على قبوله الإشراف على هذا العمل، والذي لم يُدَخِر جهداً في توجيهي وإرشادي. وقد كان لآرائه السَديدَة، ومتابعته المستمرة للبحث أكبر الأثر في إخراجه بهذه الصورة.

وكما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل أفراد عائلتي، وصديقاتي على ما أَسْدُوه إلَي من أيادٍ بيضاء، كانت لي نِعْمَ السَنَد والعون في إتمام هذا البحث.

وكما لا أنسى تقديم شكري إلى كل الأساتذة، وجميع زملاء وزميلات العمل.

وألف شكر وتقدير لكل من ساهم في هذا البحث، ولو كانت بكلمة طيبة رفعت من معنوياتي.

فتيحة كُسون

مستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة انعكاسات تطور أجور موظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 ولغاية 2013 على القدرة الشرائية لهم، بداية بالتعرف على أهم النظريات المفسرة للأجور، وطرق قياس مستوى المعيشة، ومدى وجود علاقة قوية بين الأجر ومستوى المعيشة. وكذلك أيّ الفئات استفادتْ أكثر من رفع الأجور، وتلك التي عانت من تلك الزيادة، وإظهار جوانب القصور في مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي، ومدى تحسن هذا المستوى بعد زيادة الأجور منذ سنة 2008، حتى يَتِمّ الرفع من كفاءة هؤلاء، وتطوير البحث العلمي.

ومن أجل الوصول إلى هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من موظفي جامعة المدية، تم تقسيمها إلى فئتين، فئة الأساتذة، وفئة الموظفين الإداريين (تَضُم موظفي الأسلاك المشتركة، الأعوان التقنيون، موظفوا المكتبات، العمال المهنيون، الحجاب وسائقي السيارات)، حيث بلغت العينة 278 موظفاً، منها 161 موظف من فئة الأساتذة، 117 موظف من فئة الموظفين الإداريين. واعتمدنا على التحليل باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية *SPSS* .

ولقد أظهرت نتائج الدراسة وجود لا عدالة في توزيع الدخل بين موظفي جامعة المدية،استناداً إلى مؤشرات مختارة، حيث تعيش فئة الموظفين الإداريين مستوى معيشي مُتَدَّنٍ، أما بالنسبة لفئة الأساتذة فهو مستوى متوسط، حيث هناك ضعف لتغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم، ويُخَصَص أكثر من نصف الراتب أو كُلِهِ لإنفاقه على الأكل والشرب والألبسة والماء والغاز والكهرباء والكراء، مما يؤدي ذلك إلى حرمان الموظفين من الادخار، أو المشاركة في المشاريع الاستثمارية. ومن أجل تحقيق متطلبات أسرهم –خاصة لفئة الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالتنمية البشرية (الصحة، التعليم...الخ)– يلجأون إلى القيام بأعمال موازية. وتوصلنا إلى أن حد الفقر الأعلى، وهو يُعَبِرُ عن متوسط الدخل المرغوب للأسرة الواحدة، والذي يَفِي بالحاجات الأساسية لها، ويضمن لها مستوى معيشي مرضٍ إلى 10 دولار يومياً، أي ما يقارب بالعملة المحلية 760 دج يومياً وهذا بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين، و28 دولار يومياً أي ما يقارب بالعملة المحلية 2128 دج يومياً بالنسبة لفئة الأساتذة.

ليتم فيما بعد تقديم بعض الاقتراحات من أجل رفع مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي بالجزائر بصفة عامة، وموظفي جامعة المدية بصفة خاصة.

الكلمات الدالة: نظريات الأجور، مستوى المعيشة، التضخم، موظفو قطاع التعليم العالي، جامعة المدية

فهرس المحتويات

الفهرس

شكر وتقدير
مُستخلص
فهرس المحتويات III-I
فهرس الأشكال والجداول والملاحق VIII-IV
مقدمة..... أ– ح

الفصل الأول: الإطار النظري للأجور

تمهيد:..... 02

المبحث الأول:. ماهية الأجور..... 03

المطلب الأول: الأجر عبر الأزمنة..... 03

المطلب الثاني: تعريف الأجر..... 06

المطلب الثالث: أهمية ودور الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية..... 11

المبحث الثاني: الإطار الفكري للأجور 15

المطلب الأول: الأجور في الفكر التقليدي، والفكر الماركسي..... 15

المطلب الثاني: الأجور في الفكر الكينزي والفكر المعاصر..... 20

المطلب الثالث: الأجور في الإسلام..... 26

المبحث الثالث: الأساليب، الأدوات والنظريات المحددة للأجور..... 30

المطلب الأول: أساليب وأدوات تحديد الأجور..... 30

المطلب الثاني: أهم نظريات تحديد الأجور في غياب المفاوضات الجماعية..... 33

المطلب الثالث: أهم نظريات تحديد الأجور عن طريق المفاوضات الجماعية..... 37

خلاصة الفصل..... 43

الفصل الثاني: الأجور في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

تمهيد..... 45

المبحث الأول: تنظيم الأجور في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر..... 46

المطلب الأول: لمحة عن الوظيف العمومي بالجزائر؛..... 46

المطلب الثاني: الأعوان المكلفة بتنفيذ ومراقبة عملية صرف الأجور..... 51

المطلب الثالث: مراحل صرف الأجور في مؤسسات التعليم العالي..... 54

المبحث الثاني: تطور الحد الأدنى للأجور في الجزائر..... 58

المطلب الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور..... 58
المطلب الثاني: أساليب تحديد الحد الأدنى للأجور وكيفية مراجعته..... 63
المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن تطبيق الحد الأدنى للأجور..... 67
المبحث الثالث: تطور الأجور قبل ومنذ سنة 2008 في مؤسسات التعليم العالي..... 71
المطلب الأول: مكونات أجر موظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر قبل سنة 2008..... 71
المطلب الثاني: مكونات أجر موظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008..... 77
المطلب الثالث: دراسة مقارنة وتقييم للأجور قبل ومنذ سنة 2008..... 82
خلاصة الفصل..... 88

الفصل الـثالث: تحليل بعض مؤشرات مستوى المعيشة بالإشارة إلى حالة الجزائر

تمهيد..... 90
المبحث الأول: ماهية مستوى المعيشة 91
المطلب الأول: مفهوم مستوى المعيشة..... 91
المطلب الثاني: مؤشرات قياس مستوى المعيشة..... 95
المطلب الثالث: خط مستوى المعيشة اللائق..... 100
المبحث الثاني: التفاوت في توزيع الدخل 104
المطلب الأول: ماهية التفاوت في توزيع الدخل..... 104
المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على توزيع الدخل 108
المطلب الثالث:قياس التفاوت في توزيع الدخل..... 112
المبحث الثالث: لمحة حول تطور مؤشرات مستوى المعيشة بالجزائر..... 117
المطلب الأول: الانفاق الاستهلاكي الخاص..... 117
المطلب الثاني: الانفاق الاستهلاكي العام..... 121
المطلب الثالث: نصيب الفرد من الدخل الاجمالي الوطني..... 126
خلاصة الفصل..... 131

الفصل الرابع: دراسة ميدانية لقياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية

تمهيد..... 133
المبحث الأول: منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية...... 134

المطلب الأول: المجتمع الأصلي للدراسة وعينته..... 134
المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية..... 138
المطلب الثالث: اختبار الطبيعية وصدق الدراسة وثباتها..... 140
المبحث الثاني: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية، وتحليل إجابات المبحوثين..... 145
المطلب الأول: وصف عينة الدراسة وتحليلها..... 145
المطلب الثاني: عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحور الأول..... 151
المطلب الثالث: عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحورين الثاني والثالث. 156
المبحث الثالث: محاولة قياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية..... 160
المطلب الأول: مؤشرات الانفاق الاستهلاكي الخاص والعام لموظفي جامعة المدية..... 160
المطلب الثاني: مؤشرات الفقر لموظفي جامعة المدية..... 165
المطلب الثالث: قياس عدالة توزيع الدخل لموظفي جامعة المدية 168
خلاصة الفصل..... 174
خاتمة..... 176
قائمة المراجع..... 182
الملاحق..... 192

فهرس الأشكال والجداول والملاحق

1- قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	خصائص مصطلحات الأجر	07
02	الأجر الطبيعي وتوازن سوق العمل عند الكلاسيك	16
03	منحنى بياني لأجر الكفاف وأجر التوازن	19
04	منحنى توازن سوق العمل عند كينز	21
05	منحنى العرض والطلب الكليين وصدمات العرض	23
06	منحنى تحديد الأجور عن طريق الريع	24
07	منحنى تَكَوُّن الأجور في نموذج هيكس	37
08	منحنى ثانٍ لتَكَوُّن الأجور في نموذج هيكس	38
09	أسلوبان لزيادة الأجور	40
10	منحنى زيادة الأجور عن طريق زيادة الطلب على العمل	41
11	منحنى تأثير النقابات على الأجور	42
12	تمثيل بياني للتطور السنوي لمؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (1999-2006)	49
13	مخطط تنظيمي يوضح مراحل صرف الأجر	56
14	حالة التوازن في سوق العمل قبل وبعد فرض الحد الأدنى للأجور	67
15	تطور مؤشر أسعار الاستهلاك ابتدءا من سنة (2007 -2012)	86
16	شكل بياني لتطور متوسط الأجر الاسمي ومتوسط الأجر الحقيقي للفئتين خلال الفترة (2007-2012)	87
17	التطور السنوي لمعدل التضخم في الجزائر خلال الفترة (2004-2012)	99
18	رسم بياني يوضح خط مستوى المعيشة اللائق ودالة الاستهلاك	102
19	منحنى لورنز وخط التوزيع المتساوي	114
20	منحنى لورنز ومعامل جيني	115
21	تطور النفقات النهائية للاستهلاك الحقيقي للأسر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)	119
22	تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام الحقيقي في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)	122
23	تمثيل بياني لتطور نصيب الفرد من إجمالي الدخل الوطني خلال الفترة (2003-2012)	127
24	تمثيل بياني للقيمة المضافة الاجمالية حسب القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي خلال(2003-2011)	129
25	تطور معدل النمو في نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي ومعدل التضخم خلال الفترة (2004-2012)	130
26	الهيكل التنظيمي لجامعة المدية	135
27	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس.	147
28	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث السن.	147
29	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي	148
30	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث مدة الأقدمية	148
31	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الحالة العائلية	149

32	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث حجم الأسرة	149
33	نسب الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الأساتذة	152
34	نسب الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الموظفين الإداريين	154
35	حصة 10 % الأعلى دخلاً لموظفي جامعة المدية	169
36	حصة 10 % الأقل دخلاً لموظفي جامعة المدية	170
37	معامل اللامساواة لموظفي جامعة المدية	171
38	منحنى لورنز للموظفين الإداريين بجامعة المدية	172
39	منحنى لورنز للأساتذة بجامعة المدية	172
40	منحنى لورنز لإجمالي الموظفين بجامعة المدية	173

2- قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	التطور السنوي لمؤشر أسعار الاستهلاك لمدينة الجزائر خلال الفترة (1999-2006)	49
02	تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر في الجزائر.	62
03	أجور موظفي فئة الأساتذة قبل سنة 2008	83
04	أجور بعض موظفي فئة الموظفون الإداريون قبل سنة 2008	83
05	أجور موظفي فئة الأساتذة بعد سنة 2008	84
06	أجور بعض موظفي فئة الموظفون الإداريون بعد سنة 2008	85
07	تطور مؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (2007-2012)	86
08	تطور متوسط الأجر الاسمي ومتوسط الأجر الحقيقي للفئتين خلال الفترة (2007-2012)	86
09	التطور السنوي لمعدل التضخم في الجزائر خلال الفترة (2004-2012)	99
10	تطور النفقات النهائية للاستهلاك الاسمي والحقيقي للأُسر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)	118
11	متوسط سعر البيع السنوي لبعض السلع الاستهلاكية الأساسية خلال الفترة (2006-2009)	120
12	تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام الاسمي والحقيقي في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)	121
13	تطور الانفاق الحكومي في الجزائر ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)	122
14	تطور الرواتب والأعباء الشخصية في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)	123
15	تطور الانفاق على الرعاية الصحية ونصيب الفرد منها في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)	124
16	قيمة مؤشر التنمية البشرية للجزائر وترتيبها ضمن الدول خلال الفترة (1990-2012)	126
17	تطور نصيب الفرد من إجمالي الدخل الوطني خلال الفترة (2003)-2012)	127
18	القيمة المضافة الاجمالية الاسمية حسب القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي خلال الفترة (2003-2011)	128
19	تطور النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي ، ومعدل التضخم خلال الفترة (2004-2012)	129
20	تطور استهلاك الأسر في الجزائر من إجمالي الناتج المحلي الاجمالي خلال الفترة (2004-2011)	130
21	توضيح خطوات تحديد حجم عينة الدراسة	137
22	الاستبانات الموزعة والمستردة على عينة الدراسة.	137
23	اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف- سمرنوف للإعتدالية *kolmogorov-smirnov*)	140
24	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور الأول.	142
25	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني.	142
26	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور الثالث.	143
27	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة النهائية.	144
28	عرض خصائص عينة الدراسة	145
29	خصائص عينة الدراسة من حيث الراتب الشهري	146
30	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الأساتذة	151
31	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الموظفين الإداريين	154
32	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي العمومي	156

33	عرض آراء العينة حول الادخار والاستثمار والممتلكات	158
34	توزيع الانفاق الاستهلاكي وهيكلته لموظفي جامعة المدية.	160
35	معدل تغطية الدخل لمصاريف موظفي جامعة المدية.	161
36	متوسط أفراد الأسر ومتوسط الاستهلاك حسب الفئة	162
37	عدد ونسبة المدخرين المجيبين بنعم/ لا عند موظفي جامعة المدية حسب الفئة	162
38	اتجاهات مستوى المعيشة من منظور الإنفاق العام لموظفي جامعة المدية حسب الفئة	163
39	المؤشر العددي للفقر مقارنة بخطي الفقر (1$، 2$). بحيث(1$=76 د.ج)	165
40	فجوة الفقر مقارنة بخط الفقر(1$، 2 $) في اليوم للفرد (إداريون)	166
41	مؤشرات مرتبطة بالدخل المقترح من الموظفين الإداريين.	166
42	مؤشرات الفقر استنادا لحد الفقر الأعلى(6 $): 22800.00 د.ج شهريا	167
43	مؤشرات مرتبطة بالدخل المقترح من الأساتذة.	167
44	مؤشرات الفقر استنادا لحد الفقر الأعلى(28 $): 63840.00 د.ج شهريا	168
45	حصة 10 % الأعلى دخلاً لموظفي جامعة المدية	168
46	حصة 10 % الأقل دخلاً لموظفي جامعة المدية	169
47	حصة 10 % الأكثر دخلاً على حصة 10 % الأقل دخلاً لموظفي جامعة المدية	170

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الجدول	الصفحة
01	الشبكة الاستدلالية حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985.	72
02	الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية (IEP) لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية	72
03	الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية (IEP) لسلك الأساتذة قبل سنة 2008	72
04	التعويض التكميلي للأجر (ICR)	73
05	جدول خاص بضريبة على الدخل الإجمالي(IRG) قبل سنة 2008	76
06	الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين حسب المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الصادر بتاريخ 29 سبتمبر 2007	77
07	جدول خاص بضريبة على الدخل الإجمالي(IRG) منذ سنة 2008	82
08	الجدول المستعمل لتحديد حجم عينة الدراسة	136
09	اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف- سمرنوف للاعتدالية ***kolmogorov-smirnov***)	140
10	قائمة بأسماء محكمي الاستبانة	141
11	الشكل النهائي للاستبانة	141
12	معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، والاجمالي للاستبانة.	144
13	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الأساتذة	151
14	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الموظفين الإداريين	153
15	عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي العمومي	156
16	عرض آراء العينة حول الادخار، الاستثمار والممتلكات	158
17	عرض آراء العينة حول الأسئلة الأخرى من الاستبانة	159

مقدمة

يُعتبرُ العامل البشري عنصراً هاماً من عوامل الإنتاج، بغض النظر عن الدور الذي تلعبهُ بقية العوامل الأخرى المادية والمالية المتحكمة في نمو المؤسسة واستمرار حياتها. هذا ما يدفعُ المسيرون إلى ضرورة الاهتمام بإدارة الأفراد، لأجل إشباع حاجات العمال ومساعدتهم في التعامل بمرونة مع الضغوطات الاجتماعية المختلفة التي يتعرضون لها.

ويسمّى الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور المرتفعة، لما له من أهمية كبيرة وبالغة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي بلد، حيثُ يُعتبر الأجر (عائد العمل) المحدد الرئيسي لمستوى المعيشة ودرجة الرخاء، إذْ تُوَفِرُ السيولة النقدية لدى الأفراد إمكانية إشباع رغباتهم وحاجاتهم، فضلاً عما تُشَكِله الضرائب المفروضة على الأجور مصدراً من مصادر إيرادات الدولة، وما يتْبَع ذلك من قدرتها على توفير الخدمات العديدة، ولذلك كان من الضروري أن يحظى هذا العنصر بالكثير من الاهتمام والرعاية. فبالإضافة إلى التشريعات الوطنية، نجدُ اهتماماً دولياً بالأجور من خلال منظمة العمل الدولية، والتي استنادا إلى دستورها بما في ذلك إعلان فيلادلفيا سنة 1944، تنصُ في مادته الثالثة على ضرورة إيجاد عمل للجميع، ورفعِ مستوى المعيشة مع توفير أجر يضمن حدا أدنى من مستوى المعيشة.

كما قدَم التقرير العالمي للأجور(2010-2011) لمنظمة العمل الدولية بعض الأدلة حول تأثير الأزمة الاقتصادية على الأجور في جميع أنحاء العالم، وتوصَل إلى أن معظم الدول انتهجت إستراتيجية للنمو تقوم على أساس خلق الوظائف وزيادة الدخل، بهدف إعادة الاقتصاد العالمي إلى مساره، وزيادة القوى الشرائية ورفاهية من تمكنوا من البقاء في العمل، كما أعادت الأزمة مرة أخرى الأفكار الكينزية حول دور الأجور في الحفاظ على الاستهلاك المحلي والطلب الكلي على السلع والخدمات، مع التَأْكيد على مراجعة الحد الأدنى للأجور وتحديثه دورياً. حيث بادرت 50 % من البلدان إلى تحسين الحد الأدنى للأجور، إمَا كجزء من عملية مراجعة الحد الأدنى للأجور، أو بهدف حماية القدرة الشرائية في صفوف العمال الأكثر استضعافًا.

والجزائر كغيرها من الدول أعطت في السنوات الأخيرة أولوية للسياسة الاجتماعية خاصة في مجال التوظيف في قطاعها العام، ليتماشى ومتطلبات السوق الحالية، فقامت- وبعد أكثر من 20 سنة- بإصدار الأمر رقم 06-03 الصادر في 23 مارس 2006 الخاص بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بديل المرسوم 85-59 الصادر بتاريخ 23 مارس 1985، الذي أصبح لا يتماشى واقتصاد السوق وسوق العمل، لتُزكِّيه في نهاية 2007

بمراسيم رئاسية تحدد كيفية حساب أجور مختلف أجور قطاع الوظيفة العمومية. وقد رافقَ هذا التغيير مراجعة الحد الأدنى للأجور ليرتفع إلى 12.000 دج ابتداء من 01-01-2007، بعدما كان 10.000 دج في 01-01- 2004، وكما تم رفعه إلى 15.000 دج ابتداءً من سنة 2009، ليرتفع مرة أخرى ابتداءً من سنة 2012 إلى 18.000 دج.

وكنتيجة للتغيرات في هيكل أجور مختلف مؤسسات القطاع العام- بزيادات مُتَبَاينة من مؤسسة لأخرى حسب الأولوية في الاقتصاد الوطني- وصلتْ نفقات الموظفين في ميزانية الدولة إلى 1212.6 مليار دينار جزائري سنة 2010، بعدما كانت 616.2 مليار دينار جزائري سنة 2007. ومن بين المؤسسات التي مَسَها هذا التغيير نجد مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، باعتبارها من أهم مؤسسات الوظيف العمومي التي تعمل على سَدِ احتياجات الدولة من القوى العاملة المتخصصة التي تتطلبها سوق العمل، والاحتياجات التنموية الوطنية.

ورغم ارتفاع أجور موظفي قطاع التعليم العالي-خاصة الأساتذة- رافقَ ذلك ارتفاع مستويات التضخم منذ سنة 2008، حيث تجاوز 5.7 % سنة 2009، ولم يقل عن 3.7 % . وهنا يُثَّارُ النقاش حول حجم الزيادة الحقيقية للأجور مقارنة بمعدل التضخم، وانعكاس ذلك على القدرة الشرائية للموظف.

إشكالية البحث:

اعتماداً على هذا الطرح، وضمن إطار الهدف العام للدراسة، ارتأينا صياغة إشكالية موضوع بحثنا كما يلي:

ما هي انعكاسات تطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 ولغاية سنة 2013، وما انعكاس ذلك على موظفي جامعة المدية ؟

الأسئلة الفرعية:

قصد توضيح الإشكالية، يُمكنُ طرح مجموعة أسئلة، تُمثِل مجمل الاهتمامات التي تتطلبها هذه الدراسة، وهي:

- ما هو الأجر؟ وما هي أهم النظريات المفسرة له؟
- كيف يتم تحديد الأجور في الجزائر؟

- كيف تطورت الأجور بالوظيف العمومي عامة، وقطاع التعليم العالي خاصة؟
- ما هو الإطار النظري لمستوى المعيشة، وعلاقة ذلك بالأجور؟
- كيف نُقَيِّمُ مستوى معيشة موظفي مؤسسات التعليم العالي على ضوء بيانات موظفي جامعة المدية؟

الفرضيات:

لمعالجة الأسئلة السابقة وتسهيل الدراسة، قمنا بوضعِ مجموعة فرضياتٍ على النحو التالي:

- هناك اختلافات في تفسير الأجور تبعاً لاختلاف النظريات المتعلقة بها؛
- تتغير الأجور الاسمية لموظفي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر وفق علاقة طردية بالنسبة لمعدل التضخم؛
- يتأثر مستوى المعيشة طردياً بارتفاع مستوى الأجور الحقيقية؛
- هناك تحسُّن في مستوى معيشة أساتذة مؤسسات التعليم العالي، عكس بقية موظفيه.

أهمية البحث:

تنبعُ أهميّة البحث من اهتمام منظمة العمل الدولية والدول المتقدمة بالأجر ودوره في تحريك التنمية، من خلال حفز الطلب الكلي المؤدي إلى زيادة الإنتاج؛ كما تتجلّى هذه الأهمية في معرفة متطلّبات تحسين مستوى المعيشة لموظفي قطاع التعليم العالي لأهمية مخرجاته في تنمية البلد، وأيضاً دور ارتفاع الأجور المطبقة منذ سنة 2008 على مستوى المعيشة لهؤلاء الموظفين.

أهداف البحث:

يتمثلُ الهدف الرئيسي لهذا البحث في معرفة انعكاسات تطور أجور موظفي مؤسسات التعليم العالي على القدرة الشرائية لهم، من خلال موظفي جامعة المدية، وذلك بالتعرف على أهم النظريات المفسرة للأجور، وطرق قياس مستوى المعيشة، ومدى وجود علاقة قوية بين الأجر ومستوى المعيشة. وكما نحاولُ أن نعرفَ أيّ الفئات استفادتْ أكثر من رفع الأجور، وتلك التي عانت من تلك الزيادة، وإظهار جوانب القصور في مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي، ومدى تحسن هذا المستوى بعد زيادة الأجور منذ سنة 2008، حتى يَتِمَ الرفع من كفاءة هؤلاء، وتطوير البحث العلمي بالقطاع. وكما نهدفُ أيضاً إلى إظهار كيفية توظيف البيانات باستخدام أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية الملائمة.

أسباب اختيار البحث:

هناك عدّة دوافع شخصية وموضوعية دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، نذكر أهمها فيما يلي:

- ✓ يأتي اهتمامنا بهذا الموضوع للرّغبة الشخصية للبحث فيه، بالنظر إلى طبيعة التخصص، وبحكم أنني موظفة بقطاع التعليم العالي، مما يُسَهلُ عليَ جمعَ المعطيات والمعلومات حوله، لاسيما مع كثرة العراقيل التي تواجه أي باحث عند دراسته الميدانية؛
- ✓ يُمثِلُ الأجر محور التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يُنشِطُ الاقتصاد، وله انعكاساته الاجتماعية على العمال وكل أفراد المجتمع. هذا حَفَزَنا أكثر للبحث في ذلك، ومعرفة حدود رفع الأجر، الذي يحقق المنفعة للمُنْتِج والعامل.
- ✓ الرغبة في المساهمة بإثراء المكتبة الجزائرية بهذا النوع من الدراسات النظرية والتطبيقية، لقلّتها باللغة العربية.

الدراسات السابقة:

هناك عدة دراسات في الموضوع المدروس، بعضها يتعلق بمجال الأجور، وأخرى تهتم بمستوى المعيشة. وهي المتغيرات المدروسة في بحثنا.

1. **دراسة (*حشمان مولود، 2003*)**، أُعدّت هذه الدراسة كأطروحة دكتوراه، بعنوان "محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية" للفترة (1999-2000)، بجامعة الجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى ضبط محددات الأجور في الجزائر، وتطرق إلى الطريقة التي يتم بها الوصول إلى نظام للأجور يوفق بين الأطراف الثلاثة (الحكومة، العمال، ونقابة العمال)، والمعايير التي تستخدم لتحديد هذا الأجر المثالي، ونتائج ذلك على النشاط الاقتصادي ككل. وتوصّلَ الباحثُ إلى تحديد المتغيرات الكلية المهمّة في نظام الأجور في الجزائر، وركَّزَ على الدخل الوطني ومعدل التضخم، نظراً لتأثيرهما الكبير على المتغيرات الاقتصادية الكلية. ويختلفُ بحثنا عنه في تطبيقه على مؤسسات التعليم العالي، وأيضا اهتمامنا الكبير بمستوى المعيشة متأثراً بتطور الأجور، بالإضافة أنّ المعطيات نحصّل عليها عن طريق استبانة تُعدُّ لهذا الغرض.
2. **دراسة (*قصي قاسم الكليدار، 1991*)**، أُعدّت هذه الدراسة كأطروحة دكتوراه، بعنوان " مستوى المعيشة في العراق ضمن حدود الفقر، ومستوى الكفاية ومستوى الرفاهية للسنوات 1979، 1988، 1990"

بجامعة المستنصرية. هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى المعيشة في العراق من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الإجمالية لثلاث سنوات وهي 1979، 1988، 1990 ، وحَدَّدَ هذه المؤشرات ضمن ثلاث حدود وهي: خط الفقر، مستوى الكفاية الاجتماعية، ومستوى الرفاهية، واستعمل في ذلك عدِّة مداخل. و من أهم ما توصّلَ إليه الباحثُ هو أن مستوى المعيشة يشمل كافة الجوانب ذات الصلة بالفرد (دخل، إنفاق، تعليم،...الخ)، وأصبح قياسه يحتل أهمية متزايدة في وضع خطط التنمية في معظم الدول، حيث عندما قام بقياسه (مستوى المعيشة) على مستوى العراق، ضمن حدود خط الفقر، وحد الكفاية وحد الرفاه، تَوَصَّل إلى أَنَّهُ كان في تحسن مستمر، وكان قياسه مُختلف ما بين سكان الحضر وسكان الريف. ويختلفُ بحثنا عنه في تطبيقه على مؤسسات التعليم العالي، وأيضا اهتمامنا بمعرفة مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم بالاعتماد على مؤشر الدخل، بالإضافة أنّ المعطيات نحصِّل عليها عن طريق استبانة تُعدُّ لهذا الغرض.

3. **دراسة (*خليل عبد القادر، 2003*)**، قُدّمت هذه الدراسة كمذكرة ماجستير، بعنوان"دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية منذ سنة 1985 إلى غاية 2000 – حالة ولاية المدية"، بجامعة الجزائر. تناولت هذه الدراسة إشكالية ارتفاع الكتلة الأجرية المدفوعة لموظفي قطاع التربية، وأثرها على القدرة الشرائية لرجل التربية، وقام بتحليل اقتصادي وقياسي لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، وعلاقتها بتطور الأسعار ومستوى المعيشة. وأهم ما توصّلَ إليه الباحث أن الأجور خلال فترة الدراسة لم تعكس طموح موظّف التربية، مما يضطره إلى مزاولة مهن حرة موازية قصد الوصول بالقدرة الشرائية إلى إشباع الرغبات المتزايدة؛ كما أنّ معدلات تطور الأجور متأخرة عن معدل تطور الناتج الداخلي الخام، ويتأثّر تطور الأجور بارتفاع معدل التضخم. ويختلف عنه بحثنا في التطبيق على قطاع التعليم العالي، وعدم تركيزنا على محددات الأجور، بالإضافة للأداة الإحصائية، حيث نعتمد في معطيات الدراسة التطبيقية على استبانة نُحَضَّرُ لهذا الغرض.

4. **دراسة (*أمين جابر، بدون سنة*)**، أُنجزت هذه الدراسة كمقال بعنوان "مؤشرات العلاقة بين تطور الاستثمار ومستوى المعيشة في الأردن، منشور في مجلة دراسات شرق أوسطية، العدد (50) الأردن. حيث تناولت الدراسة العلاقة بين إجمالي الاستثمارات والرقم القياسي لأسعار المستهلك خلال الفترة (1999-2006)،

من خلال الاستعانة بالبيانات المتوافرة لدى دائرة الإحصاءات العامة الأردنية والبنك المركزي الأردني. وتوصَّل إلى أن هناك علاقة قوية وموجبة بين المتغيرين، حيث أن الاستثمارات تعملُ على ضخّ السيولة في الاقتصاد الوطني وتحقيق دخول للجهات التي تتعامل معها، ممّا يؤدي إلى تحسن مستوى معيشة شرائح المجتمع ككل. ونختلف عنه في المتغير التفسيري المتعلق بالأجور، وأسلوب الدراسة التطبيقية،كما نتوافق معه بخصوص الاهتمام بمستوى المعيشة.

5. **دراسة (*بدوي خليل مصطفى، 1978*)**، قدّمت هذه الدراسة كمقال بعنوان "مستوى المعيشة للأسرة في دولة البحرين"، منشور في مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (16)، سنة 1978. وتناولت الدراسة قياس مستوى المعيشة (مستوى الاستهلاك) بالطريقة الميدانية، من خلال جمع معلومات وبيانات فعلية عن السلع والخدمات التي تستهلكها الأسرة في فترة زمنية معينة، أي القيام ببحث في ميزانية الأسرة والهدف من ذلك هو التعرّف على مستوى المعيشة والنّمط الاستهلاكي في دولة البحرين، من أجل اتخاذ القرارات اللازمة لترشيد الاستهلاك بما يكفل تحقيق التطور الاجتماعي، والوصول إلى بيئة اجتماعية ذات أسس معيشية واقتصادية سليمة ومتطورة. وقد اشتركنا مع هذه الدراسة في المتغير التابع، واختلفنا في الهدف من الدراسة والمتغير التابع.

6. **دراسة (*عبد الباري أحمد نعمان الشرجبي، 1995*)**، قُدّمت الدّراسة كمقال بعنوان "مؤشرات تدهور مستوى المعيشة في اليمن (1990-1995)"، منشورٌ في مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد السادس العددان الأول والثاني، سنتي 1995/1994. حيث تناولت هذه الدراسة عرضَ وتحليلَ مؤشّرات تدهور المستوى المعيشي في اليمن خلال الفترة من سنة 1990 إلى غاية سنة 1995، باستعمال ستّة مؤشرات تدل على تدهور المستوى المعيشي وهي: تزايد معدل التضخم، معدل نمو سالب لدخل الفرد الحقيقي، تدهور مستوى خدمات الدولة، اختفاء بعض السلع الضرورية من الأسواق، تدهور أحوال وظروف البيئة، اتساع نطاق تفاوت وتوزيع الدخل. وتعرض إلى ما يفسر هذه المؤشرات وحددها في ثلاث عوامل رئيسية وهي: استمرار وتفاقم الإختلالات الهيكلية للاقتصاد، وسوء الإدارة السياسية والاقتصادية للشؤون الاقتصادية، ومخلفات وتراكمات اللعبة السياسية. وتوصَّل الباحثُ من خلال هذه الدراسة إلى استمرار تدهور مستوى المعيشة خلال الفترة المدروسة، لاسيما من ناحية استمرار انخفاض القيمة الشرائية للعملة الوطنية، وهذا ما يدفعُ

بقوة إلى الخروج من دائرة المعاملات والأنشطة الاقتصادية المشروعة إلى الاقتصاد الموازي، لذلكَ لا بدّ من معالجة أسباب وعوامل تدهور مستوى المعيشة في الأجلين القصير والطويل، من خلالِ تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية. ونتقاطعُ مع هذه الدراسة في تفسيرها لمستوى المعيشة بدخل الفرد، ونختلفُ عنها في تركيزنا على الأجر والدراسة التطبيقية، واهتمامها بمحدداتٍ أخرى لمستوى المعيشة.

حدود الدراسة:

نُعبّر عن حدود الدراسة بالإطار المكاني والإطار الزماني لها. فبخصوص الأول تُنْجَزُ الدراسة على الجزائر تحليل كلي، وأما الفترة الزمنية فتمتد من سنة 2008 ولغاية 2013، مع الرجوعِ لما قبل ذلك خلال التحليل والمقارنة. إلا أنه في الدراسة التطبيقية نستندُ على معطياتٍ مستخلصةٍ من استبانة معدّة لهذا الغرض، مركزة على سنة 2013، وتخصّ أجور موظفي جامعة المدية فقط (تحليل جزئي).

المنهج المتّبع والأدوات المستخدمة في البحث:

بالنظر إلى طبيعة الموضوع المختار، ومن أجلِ الإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات أو نفي صحة الفرضيات المقترحة، سوفَ نَتَبع المنهج الوصفي عند استعراضنا للإطار النظري للأجور ومستوى المعيشة، من خلال تعرضنا لأهم مفاهيمهما ونظرياتهما، والقيام ببعض التحاليل المحاسبية،كما نستعملُ المنهج التاريخي عند مقارنة الأجور ومستوى المعيشة منذ سنة 2008 وما قبلها. ونستعمل منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية، من خلال إجراء دراسة ميدانية وجمع البيانات الخاصة ثم تبويبها وتفسيرها، بهدف اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج. حيثُ نعتمد في المستوى النظري على جمع المعلومات من الكتب والدوريات والأطروحات، والتقارير والدراسات التي لها صلة ببحثنا، بالإضافة لتفحّص مواقع الانترنيت والاطّلاع على ما كتب بهذا الصدد، وأما على المستوى التطبيقي فسنقومُ بإجراء الدراسة عن طريق إعداد استبانة تُطبّق على موظفي جامعة المدية، وتتمّ معالجة معطيات هذه الاستبانة عن طريق أدوات الإحصاء باستخدام حزمة"*SPSS*".

هيكل البحث:

لدراسة الموضوع تم تقسيمه إلى أربعة فصول، حيث يتناول **الفصل الأول** الإطار النظري للأجور، من خلال التطرق إلى مفهومها عبر الأزمنة، وأهميته ودوره من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، هذا في المبحث الأول،

وأما في المبحث الثاني فتم التحدث فيه على تفسير الأجور عند بعض المفكرين الاقتصاديين، بالإضافة إلى نظرة الإسلام لها، وفي المبحث الثالث إلى الأساليب والأدوات، والنظريات المحدِّدة للأجور.

وأما **الفصل الثاني** فتعرضنا فيه إلى تنظيم الأجور في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، من خلال إعطاء نظرة في المبحث الأول عن تطور الوظيف العمومي في الجزائر، مع التحدث عن الأعوان المكلفة بتنفيذ صرف نفقة الأجور، والمراحل التي تَمُر بها، وكما تناولنا سياسة الحد الأدنى للأجور، وكيف تطورت، وما الآثار المترتبة عن تطبيقها، وهذا في المبحث الثاني، وأما في المبحث الثالث فتناولنا فيه تطور الأجور قبل ومنذ سنة 2008، وذلك من خلال التطرق إلى مكونات أجور موظفي التعليم العالي خلال الفترتين، والقيام بدراسة مقارنة بينهما.

وفي **الفصل الثالث** تطرقنا فيه إلى تحليل بعض مؤشرات مستوى المعيشة بالإشارة إلى حالة الجزائر، حيث تناولنا مفهوم مستوى المعيشة ومؤشرات قياسها، وتقديم شرح عن خط مستوى المعيشة اللائق، هذا في المبحث الأول، وأما في المبحث الثاني فتعرضنا فيه إلى ماهية التفاوت في توزيع الدخل، وما هي العوامل المؤثرة فيه، وكيف يتم قياسه، مع تعرضنا إلى بعض مؤشرات قياسه في الجزائر وهي الانفاق الاستهلاكي بشقيه العام والخاص، ونصيب الفرد من الدخل الوطني الاجمالي، وهذا في المبحث الثالث.

وأما **الفصل الرابع والأخير** فهو عبارة عن دراسة ميدانية لقياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية، وذلك من خلال ثلاث مباحث، فالمبحث الأول يتناول منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية من خلال التعريف بمجتمع الدراسة، والعينة التي أخذت منه، وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المُسْتَخْدَمة، مع التعرض لصدق الدراسة وثباتها واختبار الطبيعية، وأما المبحث الثاني فيعرض التحليل الوصفي للبيانات الشخصية وتحليل إجابات المبحوثين، والمبحث الثالث فيه محاولة لقياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية.

الفصل الأول

الإطار النظري للأجور

تمهيد

تُعتبرُ الأجور ذات أهمية بالغة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتَكْمُنُ هذه الأهمية في أنَ العامل يَعْتَبِرُهَا المحرك الرئيسي لحياته، وصاحب العمل ينظر إليها كجزء من التكاليف، هذا على المستوى الجزئي، وأما على المستوى الكلي فهي مُحَدِد أساسي للطلب الكلي، وعامل رئيسي في الأداء الاقتصادي للبلدان.

ولقد ظهر الأجر مع ظهور الإنسان، وأخذَ أشكالا مختلفة إلى أن وصل إلى ما هو عليه اليوم، ومع تطور الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، تضاربت الأفكار وتعددت الدراسات حوله، وعليه فإن عرضنا للفصل الأول سيتضمن المباحث التالية:

- **المبحث الأول:** سنتناول فيه مفهوم الأجور عبر الأزمنة، وتعريفها، لنُسْلِمَ فيه المفاهيم العامة حولها، مع تبيان مَدْلُولِهَا، وأهميتها، ودورها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.
- **المبحث الثاني:** نعرض فيه الإطار الفكري للأجور من خلال التعرض إلى أهم النظريات التي عالجت موضوع الأجر، مع التطرق إليه في الإسلام، محاولين في ذلك معرفة الأهمية التي عُنِيَتْ بها الأجور في تلك المراحل.
- **المبحث الثالث:** سندرج فيه الأدوات والأساليب، وبعض النظريات المُحَدِدَة لمستوى الأجور، حيث سنتطرق إلى أهم النظريات التي تناولت كيفية تحديد الأجور في غياب المفاوضات الجماعية، بالإضافة إلى النظريات التي استعرضت دور الهيئات، وكذا التنظيمات النقابية في زيادة الأجر، والتي تناولت علاقة صاحب العمل والأجير، حيث حَرصَ الأول على تثبيت الأجر، وزيادة الإنتاجية لتحقيق مزيد من الأرباح، ومطالبة الثاني بزيادة أجره.

المبحث الأول

ماهية الأجور

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى ثلاث مطالب أساسية، حيث نَعرض في المطلب الأول الأجر عبر الأزمنة، انطلاقا من الصورة الأولية التي كان عليه حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، وأما في المطلب الثاني سنتناول تعريف الأجر من خلال التطرق إلى مختلف المفاهيم والمصطلحات المتعلقة به، وأما المطلب الثالث سنعالج فيه أهمية الأجور، وتبيان دورها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الأول: الأجر عبر الأزمنة

لم تكن فكرة الأجر بمعناها المُتَعَارَفِ عليه اليوم كمبلغ نقدي، فلقد مَرَ بعدة تحويلات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم.

1- الأجر في القرون الأولى والوسطى: في هذه الفترة كان الأجر العيني أول أشكاله، حيث كان أغلبية أفراد المجتمع يعملون في الزراعة، وبعض الأعمال الحرفية، واليدوية التقليدية، وصناعة الأنسجة، مُسْتَخْدِمِين في ذلك الوسائل والأدوات البسيطة، حيث كان العمل يؤديه العبيد مقابل الالتزام الإرادي من طرف سيدهم بالتكفل بإيوائهم وإطعامهم، ويرتفع هذا المقابل من طرف جانب السيد بقدر ما يكون ذلك مفيداً لتنمية ثروته[1].

وأهم ما ميز القرون الأولى هو العمل بدون أجر، وبدون سلطة، حيث كان عدد كبير يعملون على أساس المشاركة، فَيَتَلَقَوْن نصيباً أو جزءاً بسيطاً من المحصول، حيث كان كل من يعمل بتفوق وبجهد كبير يحصل من قِبَلِ صاحب العمل على بعض المنتجات في شكلها العيني، كأن يتحصل على جزء بسيط من المحاصيل الزراعية كالأرز، أو سَلَة من الثمار، أو غيرها، مثل الكساء وبعض الحاجات العينية الأخرى. ومع مرور الوقت وظهور القطع النقدية في شكلها الفضي والذهبي، انتقل الأجر من الأجر العيني إلى أجر جزء منه نقدي أو كله، وأصبح العمال أحراراً في شراء الغذاء والكساء بالأسعار الجارية في المحلات، وكذا تغيير وظائفهم في حالة إمكانيتهم الحصول على أجور أعلى لدى صاحب عمل آخر، خاصة في مرحلة القرون الوسطى، التي عرفت عجز في القوى العاملة بسبب الأوبئة المميتة، حيث أصبح أصحاب الأعمال، وملاك الأراضي يتنافسون على العمال بتقديم أجور عالية، وظروف عمالة أفضل [2].

[1] حماد محمد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 1977، ص 7.

[2] مكتب العمل الدولي، ترجمة جمال البنا، مدخل لدراسة الأجور، عدد 171، دار القومية، جنيف، 1996، ص ص 15-16.

سادت في الجزائر خلال هذه المرحلة أنظمة أجور مختلفة نوجز أهمها في الآتي[1]:

أ- الأجور وِفْقاً للعُرْف: يخضع هذا الأسلوب لمجموعة العادات والتقاليد السائدة في فترة معينة، وهو امتداد طبيعي لأسلوب المقايضة في السوق السلعي الذي شاع استخدامه في هذه الفترة.

ب- العمل مقابل جزء من الناتج: غَلَبَ على الجزائر منذ القدم طابع الفلاحة والزراعة، حيث كانت الجزائر في بداية القرن الثامن عشر بلداً زراعياً ريفياً، ويقطن 95% من السكان الأرياف، ويعيشون على منتجات الفلاحة، إضافة إلى تربية المواشي.

ارتبط نوع العمل ارتباطاً وثيقاً بنوع الملكية السائدة، فكان يقوم آنذاك أفراد القبيلة بتقسيم العمل بينهم في أراضي العرش والأوقاف جماعياً، في مجالات مختلفة، منها الزراعة والفلاحة وتربية المواشي والأبقار...الخ، وتحت إشراف شيخ القبيلة يَتِمُ توزيع وتَقَاسُم الناتج بينهم بالعدل، وأما في أراضي البَايْلِكْ فكان الحاكم يسمح لِأُنَاسٍ يتميزون بالثقة بخدمة تلك الأرض، مقابل دفع حصة من الناتج متفق عليها مُسبقاً، أو عن طريق اللجوء إلى العمل الإجباري الذي يفرضه على القبائل المجاورة. وأما العمل في أراضي المَلِك فيتم بعد توزيع الأدوار بين أفراد العائلة الواحدة، ويَتَوَلَى في الغالب الإشراف على تنفيذ المهام كبير العائلة، ويُشَارِكُ في العمل كل من الرجال والنساء والصغار.

تَتِمُ الاستعانة بأشخاص من خارج حدود العائلة في حالة تجاوز العمل طاقة الأسرة المالكة، ويُتَعَارَفُ محلياً على هذه العمالة بالخَمَاسة، وهم أناس رحلوا من مناطق أُسَرِهِم لقلة فرص العمل والعيش فيها إلى قبائل أو أُسَرٍ أخرى، ويقبلون أن يستعملهم الأهالي في زراعة الأرض واستغلالها مقابل الخُمس من الناتج.

ج- التْوِيزَةُ: هي أداة أو معيار قياس مدى تَلاحُم وتكاتف الأفراد والأسر الجزائرية في مجالات العمل المختلفة، فَوِفْقَ هذه الطريقة يقوم أفراد أسرة ما بمشاركة أسرة أخرى مجاورة في العمل بكل ما يملكون من أدوات إنتاج، وحيوانات لحرث الأرض، وزرعها، أو جني محصولها، إن كان موضوع العمل زراعياً، بشرط أن تقوم الأسرة المُعَانَة بالرَّدِ بالمثل للأسرة الأولى في حال احتياجها للمعونة، وبدون مقابل مادي.

واشتهر العمل وفق هذه الطريقة في مجال الفلاحة، وتوصيل المياه الخاصة بالسقي أو الصالحة للشرب، إضافة لأعمال البناء، وهي مازالت متواجدة في بعض المناطق الريفية التي لم يتفكك بعد نسيجها العشائري.

[1] مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر – دراسة اقتصادية قياسية-، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص قياس اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000/1999، ص 147.

2- **الأجر في الحقبة الحديثة:** بداية من الأيام الأولى لظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، غادر العمال المناطق الريفية باحثين عن العمل في المصانع التي جذبتهم إليها ارتفاع الأجور، وزيادة الحريات بعد أن كانوا قد تعودوا في قُراهُم، ومزارعهم على أن يُدفع لهم جزءاً من أجورهم نقدا، والجزء المتبقي على شكل عيني، فكان على أصحاب الأعمال في المصانع في الصناعات الجديدة أن يدفعوا للعمال بنفس الطريقة، حيث لجأ البعض منهم إلى إصدار بطاقات، أو كوبونات تُخَوِلُ لحاملها من العمال الحصول على أنواع وكميات محددة من السلع المُنْتَجَة[1].

وبعد الثورة الصناعية والتطورات السريعة في جميع مجالات الحياة، ولا سيَمَا في بعض جهات آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية، أصبح العمال يجدون صعوبة كبيرة في التَكَيُفِ مع الوضع الجديد من النظام النقدي، وأصبحت تَمْتَلِكُهُم الحيرَة أمام الأجور النقدية، فشعروا بالثراء عندما تَلَقَوْا أجورهم نقداً في نهاية كل شهر، فلم تكن لهم الخبرة في الانفاق، فاجتذبتهم السلع البراقة المعروضة للبيع، فيشترون الغذاء والكساء طوال أسبوع، أو أسبوعين على الأكثر من يوم القبض، ليجدوا أنفسهم في الأخير لم يتركوا إلا قليلاً من النقود، أو لا شيء لبقة الشهر، لِيُصبحوا عندها فرائس سهلة لمُقْرضي النقود. ولعلاج ذلك تَعَهَّد بعض أصحاب العمل بتقديم الغذاء مجاناً، أو بأثمان غير مكلفة، حيث كان بعضهم يقدم وجبات تحقق لهم مستوى غذائياً مناسباً، كما وضعت ترتيبات لمعالجة مسائل الإسكان والرعاية الطبية، والترفيه وغيرها من الخدمات، وحُمِلَّتْ هذه النفقات كجزء من التكاليف على أصحاب العمل.

وفي البلاد الصناعية المتقدمة كانت النزعة الغالبة على العمل وأصحاب العمل معاً لسنوات طويلة إزاء الأجور هو دفعها كاملة، ويكون العمال أحراراً في إنفاقها. ومنذ الحرب العالمية الثانية بدأ الاهتمام بالمزايا الإضافية للأجور، وهي تلك الإضافات التي تزيد من تكاليف العمل التي يدفعها أصحاب الأعمال، مثل التعويضات والمكافآت[2].

ومن خلال هذه المراحل حول الأجر والأشكال التي اتَخَذَهَا، نَخْلُصُ إلى أن الأجر كان في مراحله الأولى – القرون الأولى والوسطى- على شكل عيني، ومع مرور الزمن وظهور المناجم والصناعات المختلفة، وبالتزامن مع ظهور الثورة الصناعية والنظام النقدي تحول الأجر إلى أجر جزء منه عيني، وآخر نقدي ليُصْبِح على ما هو عليه اليوم، وأصبح العامل يتمتع بحقوق قانونية، وحُراً في اتخاذ القرار بشأن عمله وقبوله الأجر المعروض.

[1] مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

[2] نفس المرجع، ص 18.

المطلب الثاني: تعريف الأجر

اخْتَلَفَت وتَعَدَدَت التعاريف المتعلقة بالأجر، لاختلاف المصطلحات والمفاهيم المتعلقة به، سواء كان ذلك حسب النصوص التنظيمية والقانونية، أو حسب التشريعات العمالية، أو عند بعض الباحثين الاقتصاديين. وفي البداية نشير إلى كلمة الأجر لغةً واصطلاحاً[1].

لغةً: مصدرٌ أجَرَهُ، يأجُرَهُ يأجِرَهُ، أي أثابه وأعطاه، والأجر هو الجزاء على العمل، والجمع أجور؛

اصطلاحاً: فهو عند الفقهاء العَوَضْ الذي يدفعه المستأجِر للعامل مقابل المنفعة التي يأخذها منه.

ويَتَحدّد مفهوم الأجر حسب فلسفة كُل بلد، فلقد أعطى الفقه الفرنسي عدة مصطلحات وتسميات له، ويرجع ذلك إلى وجود نظامين، هما نظام العمل الخاضع لقواعد قانون العمل، ونظام علاقات العمل الخاضع لقوانين الوظيف العمومي*، حيث[2]:

- **مصطلح أجرة (*Salaire*)** : نِسبَة إلى كلمة أجير "*Salarié*"، الآتية للفرنسية من الكلمة اللاتينية"*Salarium*" المشتقة من كلمة "*Sel*" (الملح)، حيث كان يُؤجر الرومان بكمية من الملح مقابل الأعمال غير ذات قيمة، ولهذا أطلق على الأجير كلمة "*Salarié* "، أي الذي يُؤَجَر بكمية من الملح[3].

ويُطلق **مصطلح أجرة** على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل بغض النظر عن طبيعة، مدة، وعلاقة العمل، ومهما كانت طبيعة صاحب العمل، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً.

- **مصطلح مرتب أو راتب (*Traitement*):** وهي راجعة إلى مصدر الفعل يُعامِل "*Traiter*"، ويُطلَق على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية.

والمصطلحان الأول والثاني ونظرا للتطورات الاقتصادية، والحماية التي خُص بها دخل العامل، سواء كان يمارس عمله في قطاع الوظيفة العامة، أو القطاع الخاص أصبحا ينطويان تحت مصطلح أوسع وأشمل منهما هو الأجر، ويُطلق عليه في اللغة الفرنسية مصطلح " *Rémunération* ". حيث أصبحا لا يثيران في الذهن أي تفرقة بينهما.

---

[1] باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006، ص 134.

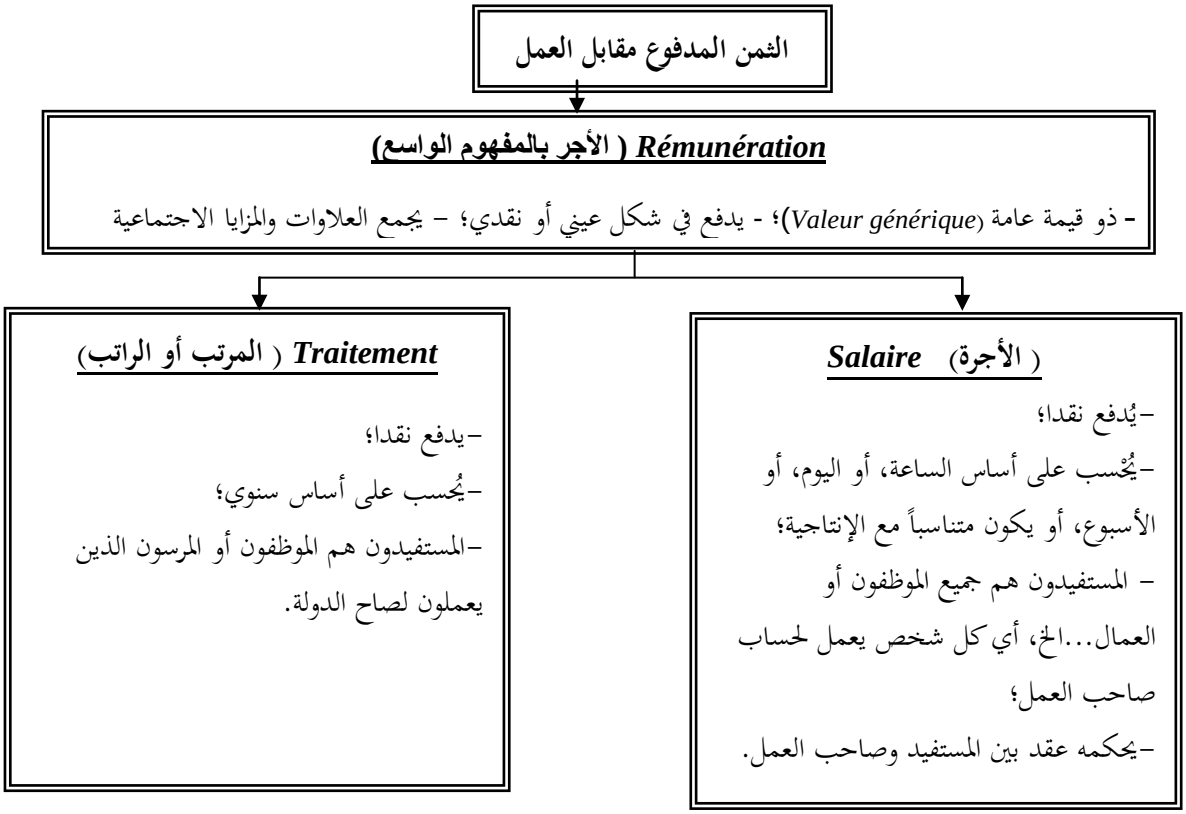
* لقد ورثت الجزائر بعد الاستقلال هاذين النظامين، بدليل وجود قانون 90 /11 الذي يتعلق بعلاقات العمل، والأمر06/03 رقم الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] عبد الغني عليوان، محددات الأجور في الجزائر–دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد كمي،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص 25.

[3] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 25.

وقد قامت لجنة المصطلحات الفرنسية بجمعية المحاسبين المعتمدين بـ كوبيك (*Comite de Terminologie Française de L'ordre des Comptable Agrées du Québec*) بوضع خصائص للمصطلحات الثلاث أوجزتها في الشكل أدناه[1]:

شكل رقم (01): خصائص مصطلحات الأجر



المصدر: *Comité de terminologie françaises de l'ordre des comptable agrées du Québec (en line) , vol2 , N°12-1, mars 1986, disponible sur : ocaq.qc.a (consulté le 08-12-2012) , P2*

وتجدر الإشارة إلى أن تعريف الأجر في فقه تشريع العمل بفرنسا مر بثلاث مراحل، التقى في مرحلته الأخيرة بما خَلُصَ إليه الاقتصاديون نتيجة الاتجاهات الحديثة في التحليل الاقتصادي، ودور النقابات العُمَالية، وهذه المراحل هي[2]:

- **مرحلة تعريف الأجر كعنصر من عقد العمل**: في هذه المرحلة عُرِّفَ الأجر كعنصر من عقد العمل الفردي، يتكون من مبلغ من المال يقدمه رب العمل في مقابل العمل الذي يتم لصالحه، فلا يوجد أجر خارج

[1] *Comité de terminologie françaises de l'ordre des comptable agrées du Québec (en line) , vol2 , N°12-1, mars 1986, disponible sur : ocaq.qc.a (consulté le 08-12-2012) , P2.*

[2] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص ص 44- 45.

عقد العمل، وعليه فإنه كان يُنظر إلى الأجر على أنه ثمن قوة العمل التي يضعها العامل تحت تصرف صاحب العمل، مُعْتَبِرا إياها سلعة تخضع لقانون القيمة*.

ونتيجة لظهور القوانين الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالتأمينات، وحمايتها لكل ما يُدفع للعامل مقابِل العمل ظهر تعريف جديد للأجر يُربَطُ بِكَسْبِ العامل.

➢ **مرحلة تعريف الأجر على أنه كسب العامل:** حيث عُرِّفَ الأجر على أنه جزء من كسب العمل، فهو يتكون من المبالغ المدفوعة في مقابل العمل، بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة بمناسبة العمل، كالمكافآت والعلاوات والهدايا....الخ، حيث أصبح يُهتم باحتياجات العامل بالإضافة إلى الاهتمام بقيمة العمل الذي يؤديه.

➢ **مرحلة الأجر الاجتماعي:** نتيجة لظهور الاتجاهات الحديثة في التحليل الاقتصادي والتجمعات النقابية والحزبية، أُقترِحَ تعريفًا للأجر يشمل الأجر المباشر والمظاهر الاجتماعية الأخرى، فالأجر الممنوح للعامل نتيجة عقد العمل ما هو إلا مقابل الوظيفة التي يشغلها، ونتيجة مساهمته في العملية الإنتاجية، وهناك منافع أخرى يجب أن يتسلمها غير مرتبطة بتقديم العمل، وهي تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن والقدرة على الكسب المستقر، نسميها **بالأجر الاجتماعي**.

تعريف الأجر الاجتماعي: هو الشكل المكمل للأجر المباشر من مختلف المدفوعات للعمال وذويهم، لإشباع حاجاتهم الاجتماعية، وهو نِتَاج تراكمات الأرباح، والاقتطاعات المُسْبَقَة من أجور العمال، وتُدْفع من طرف صاحب المشروع أو الدولة، حسب طبيعة النظام الأجري[1].

ويُعَرفُه "***موريس كليليه***" حسب ما أورده "حماد محمد الشطا" كما يلي: هو جزء من الأجر المباشر يُسْتَقْطَع مباشرة من الإنتاج بواسطة السلطات العامة أو الهيئات المهنية، لكي يمكن توزيعه في ظروف وأحوال معينة على العاملين وذويهم[2]. وفي هذا التعريف يُبَيِن كليليه مصدر تمويل الأجر الاجتماعي، وأن المتحمل لهذا العبء هو العامل نفسه من خلال الاقتطاعات على الأجر المباشر.

* تقسم القيمة حسب ما ذكرها الاقتصاديون إلى قسمين: **قيمة استعمالية**: وتعرف على أنها المنفعة التي يحصل عليها الأفراد نتيجة استعمال سلعة ما بغض النظر عن سعرها، و**قيمة تبادلية**: وهو الثمن الذي تم به اقتناء أو بيع السلعة.

[1] عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية منذ سنة 1985 إلى غاية 2000 – حالة ولاية المدية–، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003/2002، ص 15.

[2] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 96.

1- تعريف الأجر حسب النصوص التنظيمية والقانونية في الجزائر

إن المرسوم رقم 03/06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]، وفي مادته 32 يُعَرِفُ الأجر على أنه حق مادي، يُمْنَحُ للموظف بعد أدائه المهام المسنَدة إليه في إطار منصب العمل الذي يشغله، وذكرت المادة 119 أن هذا الأجر يتكون من أجر (راتب) أساسي، بالإضافة إلى العلاوات والتعويضات والمنح ذات الطابع العائلي.

ومن خلال هاتين المادتين نستخلص أن **الأجر** هو: ذلك المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً لمقابل أدائه الوظيفة، ولا يقتصر حق الموظف عليه فقط، بل يتقاضى إلى جانب ذلك نسبة من العلاوات والتعويضات لدفعه وتشجيعه على القيام بأعمال وظيفته.

2- تعريف الأجر حسب التشريعات العمالية

إن القانون رقم 90/ 11 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ولا سيما المواد 80، 81، 82 و83 منه تُعرف الأجر كما يلي: " هو حق مادي مقابل العمل المؤدى، والذي يتناسب ونتائج العمل، وهو يتكون من الأجر الأساسي بالإضافة إلى التعويضات والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه[2]."

ومن خلال هذا التعريف يُفهم أن الأجر يشمل كافة العناصر المالية سواءً منحت للعامل كالمبلغ المالي الذي يتقاضاه شهرياً، أو يومياً، أو أسبوعياً، مضافا إليه العلاوات والامتيازات، أو بعض العناصر الأخرى كالسكن والإطعام والإيواء.

3- تعريف الأجر عند بعض الباحثين

- **التعريف الأول:** "مكافأة عمل أُدِيَ في إطار عقد عمل، لصالح شخص آخر يسمى رب العمل أو المستخدم[3].
- **التعريف الثاني:** " الأجر هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يُقَدمها صاحب العمل للعامل، لقاء ما يُقَدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف[4].

---

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012).

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 17، صادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012).

[3] *Med Cherif ILMANE, Franck bazureau et autres, Dictionnaire d'Economie et de Sciences Sociales, Berti Edition, Alger, 2009*, P 881.

[4] سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 65.

- **التعريف الثالث:** الأجر هو العائد أو الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير اشتراكه في العملية الإنتاجية، وهو لا يتحمل خسارة ولا يحصل على ربح. فهو يُعتبر ثمن للعمل، باعتباره عنصرا من عناصر الإنتاج يدخل في حساب الدخل الوطني، ودخلاً للعامل باعتباره فردًا في المجتمع[1].
- **التعريف الرابع:** الأجر هو كل ما يحصل عليه الأجير في مقابل العمل المنجز لصالح المؤسسة، وهو يتكون من مجموع الأجر المباشر (الأجر القاعدي ومختلف العلاوات)، والمزايا المادية الأخرى مثل الخدمات الاجتماعية[2].
- **التعريف الخامس:** هو ذلك الجزء من الناتج الكلي أو الصافي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في الإنتاج جنباً إلى جنب مع عناصر الإنتاج الأخرى[3].
- **التعريف السادس:** الأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يَسْهُم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي[4].

ويقدم هذا التعريف المزايا التالية:

- يشمل مرتب الموظف في الوظيفة العامة، كما يشمل أجر العامل في النشاط الخاص؛
- يَجعل من الأجر أو المرتب حقا لصاحبه، أي أنه حق لكل مواطن قادر عن العمل، كجزء من إنتاجه، وحق للشيخ لقاء ما قَدَمَ وادَّخَرَ لدى الدولة في شبابه، وحق للعاجز بمقتضى التضامن الاجتماعي؛
- يُعْطِي تفسيرا للدور الاجتماعي للأجر، مثل العلاوات المتعلقة بالمنح العائلية، والإجازات المدفوعة الأجر، كالعطل المرضية التي يتم تمويلها عن طريق التأمينات الاجتماعية؛
- يعطي التبرير والتفسير لتفاوت الأجور من عامل أو موظف لآخر، قياسا على مقدار إسهامه في تكوين الدخل الوطني.

ومن خلال التعاريف السابقة، نُقَدِم التعريف التالي للأجر: هو ذلك المقابل سواءا كان ماديا أو غير مادي، والذي يحصل علية العامل نتيجة أدائه لعمله، وهو يتفاوت من عامل لآخر حسب نسبة المساهمة في العملية الانتاجية.

---

[1] زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، مبادئ الاقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص 500.

[2] *Patrice ROUSSEL, Rémunération, Motivation et Satisfaction au Travail, Ed. Economica, Paris, 1996, P P 20 ,79.*

[3] بدر فهيم سالم الحسون ، هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2004، ص 11.

4 حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 48.

المطلب الثالث: أهمية ودور الأجر من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

1- أهمية الأجر: للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب، فهو مهم بالنسبة للفرد والمجتمع، وكذلك بالنسبة للمؤسسة، وسوف نعرض هذه الجوانب فيما يلي:

1-1- أهميته بالنسبة للفرد: إن مقدار ما يقبضه الفرد كأجر نظير ما يقدمه من جهد، يعتبر مهما بالنسبة له وذلك لعدة أسباب أهمها:

- الأجر يعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للفرد، فبواسطته يمكن معرفة ما يحققه الفرد لنفسه ولعائلته من مستوى صحي، وتعليمي، وثقافي، ومنافع مادية، وراحة نفسية، واستقرار وشعور بالأمن الاقتصادي؛
- أن الأجر يمثل مقياسا للقيمة النسبية للفرد بالنسبة لمؤسسته، وأساسا للحكم على مدى عدالته، وتناسبه للفرد مقابل ما يبذله من جهد، وما يقدمه من مساهمة في نمو وتطور، واستمرار المؤسسة التي ينتمي إليها، فالفرد يقوم بإجراء مقارنة بين جهده ومساهمته مع ما يتلقاه من أجر، فإذا وَجدَهُما متناسبان فيشعر بالرضى والارتياح، وإذا وجَد العكس فسيشعُر بعدم الارتياح، وتكون حينئذ مساهمته في نمو المؤسسة شكلية فقط. لذا كان لابد من توفير مبدأ العدالة والمساواة في أجور العمال لتحقيق الرضا الوظيفي، مما يساعد على الاستقرار ورفع الروح المعنوية، وزيادة الحماس للعمل[1].

1-2- أهميته بالنسبة للمؤسسة: ونوجزها فيما يلي:

- تشكل الأجور بالنسبة لبعض المؤسسات نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها، لذلك فإن إدارة المؤسسة يهمها كثيرا تتبع تطورات مستويات الأجور، خاصة في المؤسسات المنافسة أو المماثلة لها، فهي تسعى إلى عدم إعطاء أجور تزيد عن الأجور التي تدفعها المؤسسات الأخرى؛
- يعتبر الأجر نفقة من نفقات الإنتاج يتحدد على أساسه الربح، ومن ثم مستوى الإنتاج. فإذا ارتفع الأجر ارتفعت نفقة السلعة التي يساهم العمل في إنتاجها، ويرتفع الثمن بنسبة ارتفاع الأجر، سواء كليا أو جزئيا. ولكن في بعض الحالات لا يستطيع المنتج زيادة ثمن البيع لارتفاع مرونة الطلب، ففي هذه الحالة يؤثر ارتفاع السعر على مستوى الربح بالانخفاض، ويتحمل بذلك المُنْتِجُ وحده الزيادة في الأجر، دون أن يتمكن من زيادة تلك النفقة إلى ثمن البيع، لذا يقال أن (الأجر يمثل نفقة إنتاج)[2].

[1] عبد الغني عليوان، مرجع سبق ذكره، ص 27.

[2] زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، مرجع سبق ذكره، ص 502.

1-3- أهميته بالنسبة للمجتمع

- تُعد مستويات الأجور التي يحصل عليها أفراد المجتمع عامل مهم لتحديد المستوى المعيشي، ودرجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية، يكون بإمكان فرض ضرائب مناسبة لها على مداخيل الأفراد، باعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، حيث تُمَكِّنُهَا من تنفيذ عدة مشاريع، كبناء المستشفيات ومدارس وغيرها؛
- تؤثر مستويات الأجور بشكل ملموس على المستوى الثقافي للمجتمع، حيث أن الكثير من العائلات الفقيرة أو عديمة الدخل لا تَدْفَع بأبنائها إلى التحصيل العلمي بسبب نقص الإمكانيات المادية؛
- يؤثر الأجر في الطلب الاستهلاكي، وعلى المستوى العام للأسعار، ويَرْجع ذلك إلى أن الأجر يمثل نسبة كبيرة من الدخل الوطني، لأنه يتعلق بالطبقة العاملة التي تحتل نسبة كبيرة من إجمالي عدد السكان، ويتجه إلى الزيادة نتيجة قوة النقابات، وتَدَخُل الدولة بوضع حد أدنى للأجور، لضمان مستوى معيشة أفضل للطبقة العاملة. فارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع الطلب الاستهلاكي، الذي يصحبه ارتفاع في الإنتاج، وكذلك ارتفاع الطلب على النقود، وبالتالي ارتفاع سعر الفائدة نتيجة الطلب على رأس المال، وعليه تزداد الأرباح بسبب التوسع في الاستثمار.

ونظراً لأهمية الأجر، وآثاره الاجتماعية، وانعكاساته الواضحة على الحياة الاقتصادية، دَأَبَتْ العديد من التشريعات الوطنية، والاتفاقات الدولية على إحاطته بحماية خاصة، اقترنت بمطالبة الدول بالتدخل لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من العيش الكفاف، وتحديده وفقا لمعايير عادلة (يتم التطرق إليها لاحقا)، وأهم ثلاث مبادئ لحمايته نوجزها فيما يلي[1]:

أ- **مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى:** أي امتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال، المتمثلة في الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها، كالعلاوات، والمكافآت، والحوافز المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها، حتى ولو كانت ديون عامة (ضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي). ولقد أكدت ذلك منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم 95، حيث نصت على ما يلي في المادة 11 من الاتفاقية[2]:

---

[1] سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص ص 69-70.

[2] منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 95 لسنة 1990 بشأن حماية الأجور [عل الخط]، متاح على: www.dahcha.com (تاريخ الاطلاع: 08-12-2012)، ص 5.

- **الفقرة 1**: {عند إفلاس مؤسسة ما، أو تصفيتها قضائيا يُعَامَلُ عمالها كدائنين ممتازين.....}.
- **الفقرة 2**: {تدفع الأجور التي تشكل دَيْناً ممتازا بالكامل..... }.

ب- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية: وهو مبدأ مُكَمِل للمبدأ السابق، حيث تُشَكِل الكتلة الأجرية* بمجرد المصادقة عليها حق مكتسب للعمال، لا يمكن المساس به عن طريق التعديل، أو التحويل، أو الإلغاء، أو التقليص، أو أي معاملة مالية أو إدارية، بالإضافة إلى عدم الحجز عليها من قبل دائني صاحب العمل. حيث جاء في المادة 90 من قانون علاقات العمل[1] بأنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

ت- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: أي لا يحق للعامل التنازل عن كامل أجره، أو جزء منه بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل، فيما إذا كان برضى أو بدون رضا العامل، حيث تنصّ المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 لمنظمة العمل الدولية بأنه: " تُحْمَى الأجور من الحجز أو التنازل بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته".

2- دور الأجر: للأجور دور كبير في توزيع واستغلال الموارد البشرية في أي دولة، حيث كلما كانت الأجور مرتفعة كان لجوء الأفراد الراغبين في الحصول على أجر مرتفع نسبياً، غير أنه في القطاع الإنتاجي يجب الحفاظ على حالة التوازن بين أجور العاملين وحجم الإنتاج لتفادي حالات التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي، ذلك أن ارتفاع الأجور، وبقاء الإنتاج متدهور يؤدي إلى حالة التضخم، والعكس يؤدي إلى حالة الركود، وكلاهما يشكل خطر على اقتصاد الدولة.

وهناك مجموعة من الاعتبارات تنجم عن العمل وعائده المتمثل في الأجر وهي[2]:

أ- الاعتبارات الاقتصادية: يجتمع المشترون والبائعون لخدمة العمل في سوق تتفاعل فيه قوى العرض والطلب، وتُحَدَدُ فيه أسعار هذه الخدمة، حيث أن أصحاب الأعمال سواء كانت الدولة أو الأفراد يشترون خدمة العمل، وفي المقابل الأفراد يبيعون هذه الخدمة، ويحصلون على الأجور، وتُعْتَبَر هذه الأخيرة جزءاً هاماً من ناحية توزيع العمال من مؤسسة لأخرى، ومن قطاع لآخر.

كما يلاحظ أن الفكر المعاصر يركز على فكرة اقتصاديات الأجور المرتفعة، لأنها تشجع العامل على زيادة الإنتاجية، وبالتالي تزداد الأرباح، وهذا ما يؤدي إلى الحفاظ على القدرة الشرائية للفرد.

---

* الكتلة الأجرية هي مجموع الإعتمادات المالية المخصصة للعمال، لدفع الأجور والتعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدِمة.

[1] الجزائر، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل [على الخط]، العدد 17، صادر بتاريخ 25 أفريل 1990، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012)، المادة 90.

[2] صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000/1999، ص 363.

ب- الاعتبارات الاجتماعية: بواسطة الأجور التي يحصل عليها الأفراد يمكنهم اقتناء حاجياتهم اليومية، وتحسين ظروفهم الاجتماعية، وبهذا تلعب الأجور دور في القضاء على المشاكل الاجتماعية وعلى رأسها الفقر، والذي يعتبر بداية لكل الآفات الأخرى.

وتَرْمُز الأجور لمركز الفرد، سواء داخل المؤسسة التي ينشط فيها، أو في أسرته أو حتى في المجتمع، حيث أنه يمكن معرفة مركز شخص ما من خلال معرفة ودراسة أجره، وحتى الإحاطة بمستواه، فأجر الأستاذ مثلاً يختلف عن أجر الحارس البسيط، باعتبار الأول أكبر ثقافة وتعلم من الثاني.

ونظراً لارتباط الأجور بالجوانب الاجتماعية والإنسانية، هناك جوانب غير مباشرة للأجر يستفيد منها العامل عن طريق التعاضديات، وصناديق التأمين، يسميها مكتب العمل الدولي " بالمزايا الإضافية"* .

* لتفاصيل أكثر، انظر: مكتب العمل الدولي، مدخل لدراسة الأجور، مرجع سبق ذكره، ص ص 63-68

المبحث الثاني

الإطار الفكري للأجور

سنحاولُ في هذا المبحث تقديم مفهوم الأجور في المدارس الفكرية الاقتصادية، وذلك من خلال التعرض لأهم النظريات التي تناولت موضوع الأجور في الفكر الكلاسيكي (التقليدي)، والفكر الماركسي، الفكر الكينزي، والفكر المعاصر، مع تقديم أهم الاستنتاجات، والتقييم لنظريات الأجور حسب كل فكر.

المطلب الأول: الأجور في الفكر التقليدي، والفكر الماركسي.

سنعرض في هذا المطلب موضوع الأجور في الفكر الكلاسيكي، ثم في الفكر الماركسي

1- في الفكر الكلاسيكي (التقليدي):

لقد صاحب ظهور الفكر الكلاسيكي ثورتان أساسيتان هما الثورة العلمية*، والثورة الصناعية (الانتقال إلى مرحلة الرأسمالية الصناعية)، حيث ظهرت في هذه المرحلة القوة العاملة ذات الأجور المنخفضة، وتلاشت السيطرة والرقابة على العمالة والأجور[1]. وكان رواد هذا الفكر وعلى رأسهم آدم سميث، وريكاردو يعتبرون أن النظام الطبيعي هو الذي يسيطر على الظواهر الاقتصادية، ولا ضرورة لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، وظهرت عدة نظريات حاولت تفسير الأجور في هذا الفكر نذكر أهمها فيما يلي:

1-1- نظرية حد الكفاف*: تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي حاولت تفسير الأجور، حيث كان زعيم المدرسة الفيزيوقراطية (الطبيعية) " فرانسوا كيناي *(François Quesnay)* " أول من ربط بين مستوى معيشة العمال والأجر الذي يُدفع لهم، وتم وضع أُسُسِها من طرف الاقتصادي الفرنسي تيرغو *(Turgot)* الذي توصل إلى أن المنافسة فيما بين العمال تُخَفِضُ الأجر إلى الحد الأدنى أو مستوى الكفاف[2]، وبعد ذلك تم تطويرها على أيدي الاقتصاديين الكلاسيك، وعلى رأسهم المفكر " آدم سميث*(Adem Smith)* " وديفيد ريكاردو *(Ricardo David)*"[3]. وقد تَبَنَاها في النصف الثاني من القرن التاسع عشر الاقتصادي الألماني، والزعيم

* الثورة العلمية: وهي المرحلة التي شهدت ظهور عدة كتابات في مجال العلم والمعرفة، من بينها كتابات إسحاق نيوتن وغاليلو بخصوص قوانين حركة الأجرام والجاذبية.

[1] مدحت القريشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى،عمان، الأردن، 2008، ص 116.

* ويطلق عليها كذلك اسم " نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة".

[2] مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 110.

[3] طاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص ص 174-175.

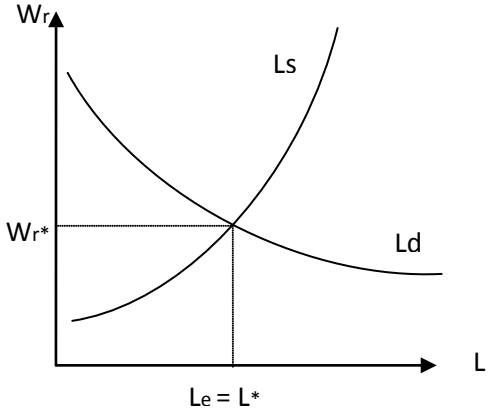
العُمَالِي "لاسال" ودافع عنها وسماها "**القانون الحديدي للأجور**"[1].

تقوم هذه النظرية على اعتبار العمل سلعة تباع وتشترى في السوق، وعليه سيتحدد للعمل ثمن طبيعي تحدده كمية الضروريات اللازمة لحياة العامل، وثمن سوقي تحدده قوى العرض والطلب. ومن هنا كان لا بد من المحافظة على الثمن الطبيعي الذي هو **أجر الكفاف** حتى يبقى عرض العمل ثابتا نسبيا.

وقد فُسِّر ذلك اعتمادًا على قانون مالتس في السكان، الذي يفترض أن عرض العمل مرن إلى مالا نهاية، حيث أن ارتفاع الأجر عن الثمن الطبيعي يؤدي إلى شعور الأفراد بتحسن مستوى معيشتهم، وبالتالي سوف يزداد عدد السكان من خلال زيادة عدد الولادات، مما يؤدي إلى زيادة عرض العمل من خلال شدة التنافس على الوظائف المتوفرة، مما تؤدي إلى هبوط الأجر إلى أن يصل إلى مستوى الثمن الطبيعي، أما في حالة انخفاضه فهذا يؤدي إلى تفشي الأمراض، وتدهور صحة العمال، فيقل عرض العمل، حينئذٍ يرتفع الأجر إلى مستوى الكفاف[2].

وخلاصة فكرة نظرية حد الكفاف هي: أن الأجر هو الثمن الطبيعي للعمل اللازم لبقاء العمال على قيد الحياة، وتخليد جنسهم، دون زيادة أو نقصان[3]. وتعتبر أن الأجر يتحدد عن طريق التغير بين الثمن السوقي والثمن الطبيعي، أي يتحدد نتيجة تفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، عندما تتعادل الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه. ونُلَخِص ذلك في المنحنى البياني الآتي:

شكل رقم (2): الأجر الطبيعي وتوازن سوق العمل عند الكلاسيك



حيث:

Ld: منحنى الطلب على العمل.

Ls: منحنى عرض العمل

Wr*: الأجر الحقيقي في التوازن.

Le = L*: كمية العمل التي يتحقق عندها التوازن.

المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 102

حيث يتحدد توازن سوق العمل عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل والطلب عليه عند

[1] حبيب مطانيوس ،الأجر [على الخط]، في: الموسوعة العربية، المجلد الأول، متاح على: www.arab-ency.com، ص 404.

[2] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 134.

[3] ضياء مجيد الموسوي، أسس علم الاقتصاد، الجزء الأول، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 37.

النقطة (L_e)، ويكون هذا التوازن توازن الاستخدام الكامل، وهو مَبْنِي على أساس قابلية معدل الأجر الحقيقي للتغير[1].

الانتقادات والملاحظات الموجهة إلى هذه النظرية: تتمثل أهم الانتقادات فيما يلي:

- إن نظرية حد الكفاف تعتبر العمل سلعة رخيصة تباع وتشترى دون إعطاء الجانب الإنساني للعامل وكرامته أي اعتبار، ولم تأخذ في الحسبان أن زيادة عدد العمال سيؤدي إلى زيادة الإنتاج بالإضافة إلى عدم واقعية تحديد الأجر وفق النفقات الضرورية التي ينفقها العامل، خاصة مع تطور الحياة الاقتصادية وصعوبة تحديد تلك الاحتياجات[2]؛
- عدم ملائمة الترادفات التالية للواقع: يؤدي ارتفاع الأجور إلى زيادة عرض العمل والعكس صحيح، حيث أنه عند انخفاض أجر العامل، ومن أجل تلبية احتياجات أفراد أسرته يلجأ إلى البحث عن عمل آخر، أو زيادة عدد ساعات عمله، أو يلجأ أحد أفراد أسرته (زوجته، ولده) للبحث عن عمل، وبالتالي فإن انخفاض الأجر يؤدي إلى زيادة عرض العمل؛
- وجود نظرية معاكسة " اقتصاد الأجور المرتفعة"، وتعني أن الموظف صاحب الأجر العالي يكون صحيحا في جسمه وعقله ومرتاح في باله، وبالتالي يعطي إنتاجية عالية، يَنْجُم عنها زيادة في التوسع لصاحب المشروع، الذي يؤدي مرة ثانية إلى رفع الأجور[3]؛
- لقد أهملت النظرية المتغيرات الأخرى المؤثرة في الأجور كالمستوى العام للأسعار والإنتاجية....الخ.

1-2- نظرية صندوق (مخصص، رصيد) الأجور: تطرق إلى هذه النظرية الاقتصادي جون ستيوارت ميل (*John Stuart Mill*) في الفترة الممتدة ما بين (1790-1868) التي تُرَكِّزُ على الطلب على العمل، فهي تَعْتَبِر رأس المال كمبلغ يُخَصَّص لدفع الأجور قبل أن يتم الإنتاج. وعليه يتحدد الطلب على العمل بكمية رأس المال الموجود، وهذه الكمية تتغير بطريقة مباشرة مع تراكم رأس المال[4]، هذا الأخير هو خاص بالمنظمين (الرأسماليين) وهو ثابت ومحدد، وبالتالي فأجور العمال تمثل نسبة ضئيلة منها، لا يمكن تغييرها، ويرجع ذلك أن زيادة حصة الأجور يؤدي إلى انخفاض حصة رأس المال المخصص لشراء الآلات والمعدات والمواد الأولية، وبالتالي انخفاض الإنتاج ومنه الأرباح، مما يدفع بالرأسمالي إلى ترك نشاطه، وتراجع الطلب على العمل، ومنه انخفاض

[1] محمد شريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 102.

[2] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص 39.

[3] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 25.

[4] محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الجزء الأول، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 408.

أجور[1].

إن **خلاصة فكرة نظرية رصيد الأجور** هي: أن الأجر هو حاصل قسمة كمية رأس المال التي يكون الرأسماليون مستعدون لدفعها مقدما، أي مخصص الأجور، وعدد العمال الذين يبحثون عن عمل في السوق.

الانتقادات والملاحظات الموجهة إلى هذه النظرية: لقد تعرضت هذه النظرية إلى انتقادات نذكر منها:

- عدم واقعية ثبات رأس المال، وانتقد من طرف عدة اقتصاديين وهذا راجع إلى[2]:

1. إن التقدم التكنولوجي أو المساهمة في رفع إنتاجية العمل يؤديان إلى رفع الكتلة الأجرية؛
2. تغيير التوزيع الوظيفي للدخول (التوزيع بين الأجور والأرباح) يؤدي إلى رفع الكتلة الأجرية.

- لم تعط النظرية تعريفا لمخصص رصيد الأجور وكيف يتم قياسه.

الاستنتاج والتقييم: سنحاول إعطاء استنتاج وتقييم لنظريات الأجور في الفكر الكلاسيكي، وذلك بالاستعانة بآراء بعض الباحثين، وهي:

- لقد توصل "مولود حشمان" إلى إمكانية إطلاق على نظريات الأجور في الفكر التقليدي تسمية نظريات الأجر مقابل الحياة أو العيش[3]؛
- النظريات لا تُعطي تفسيراً لاختلاف الأجور من وظيفة إلى أخرى؛
- تعتمد النظريات في تحليلها على الأجر الحقيقي(W_r) في طلب وعرض العمل، حيث يفترض النموذج التالي في سوق العمل:

$Ls = Ls\ (Wr)\ ;\ L's > 0$ ..... معادلة سلوكية (1)

$Ld = Ld\ (Wr)\ ;\ L'd < 0$ ..... معادلة سلوكية (2)

$Ls = Ld$ ..... معادلة توازن (3)

حيث أن سوق العمل يعطي متغيرات حقيقية.

- إن هذه النظريات تتوافق والواقع الاقتصادي والاجتماعي الـمُعاش في تلك الفترة الزمنية، يمكن تطبيقها على الدول المتخلفة، ولكن لا يمكن تطبيقها على بلدان الدول المتقدمة التي تكون مجهزة بالتقنيات المتطورة، والموارد الطبيعية،

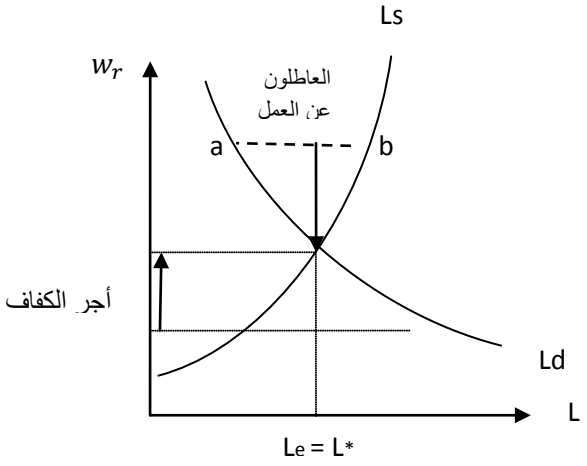
[1] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص 39.

[2] عبد الغني عليوان، مرجع سبق ذكره، ص 70.

[3] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص ص 38- 39

حيث يمكن لقوى العرض والطلب أن تدفع أجر الكفاف إلى الأعلى[1]، وهذا حسب المنحنى البياني التالي رقم (3):

شكل رقم (03): منحنى بياني لأجر الكفاف وأجر التوازن



Ld: منحنى الطلب على العمل.

Ls: منحنى عرض العمل

*Wr: الأجر الحقيقي في التوازن.

*Le = L: كمية العمل التي يتحقق عندها التوازن.

المسافة (ab) تمثل عدد العاطلين عن العمل والباحثين عليه

المصدر: بول أ.ساموبلسون، علم الاقتصاد (توزيع الدخل، ومكافأة عوامل الإنتاج)، الجزء الخامس، نقله إلى العربية مصطفى موفق، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص 109

حيث يشرح ذلك "***ساموبلسون***" بقوله: "أنه في ظل المزاحمة التامة فعليًا على سوق اليد العاملة ليس بالضرورة أن تميل الأجور حتى المستوى الأدنى للبقاء، حتى ولو فضل أرباب العمل دفع أجور منخفضة، فإنهم غير قادرين في ظل المزاحمة التامة على تحديد معدلات الأجور على هواهم، لأنهم كثيرو العدد ولا يتصرفون بتنسيق، وبما أن طلباتهم ستكون على فئة معينة من اليد العاملة، فإن ذلك سيدفع الأجور حتى مستوى التوازن، المقابل لوضع الامتصاص الكلي لليد العاملة الباحثة عن العمل، وبالنسبة للعمال فإنهم يستطيعون التطلع إلى أجور أكثر ارتفاعا، ولكن في ظل المزاحمة لن يستطيعوا الحصول على المزيد من المكافآت، وتنخفض الأجور إلى المستوى التزاحمي."

- انتقد كينز نظرية التشغيل الكلاسيكية التي تنص على أن انخفاض الأجور يؤدي إلى زيادة الطلب على العمال، وبالتالي القضاء على البطالة، وأوضح أن هناك احتمالاً لأن يؤدي انخفاض الأجور إلى زيادة البطالة بدلاً من القضاء عليها، ويرجع ذلك إلى عاملين[2]:

[1] بول أ.ساموبلسون، علم الاقتصاد (توزيع الدخل، ومكافأة عوامل الإنتاج)، الجزء الخامس، نقله إلى العربية مصطفى موفق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 110.

[2] سكينة بن حمودة، دروس في الاقتصاد السياسي، دار الملكية للطباعة والإعلام، الطبعة الأولى، الحراش، الجزائر، 2006، ص 119.

- أن الأجور تمثل دخلاً للعمال، وعندما تنخفض ينخفض طلبهم على السلع، مما يدفع المنظمين إلى تقليص إنتاجهم، وبذلك ينخفض مستوى التشغيل وتزداد البطالة؛
- انخفاض الأجور يدفع المنظمين إلى توقع حدوث انخفاض أكبر في المستقبل، مما يدفعهم إلى تأجيل تنفيذ مشاريعهم المستقبلية، الذي ينتج عنه التخلص من جزء من العمالة فتزداد البطالة.

المطلب الثاني: الأجور في الفكر الكينزي والفكر المعاصر

سنتناول في هذا المطلب موضوع الأجور في الفكر الكينزي، ثم في الفكر المعاصر.

1- الأجور في الفكر الكينزي

عالج كينز نظرية الأجور تحت إشكالية نظرية التشغيل، وقد فرق بين الأجر الاسمي والأجر الحقيقي حيث:

- **الأجر الاسمي** (W): وهو الأجر المقبوض من طرف العمال.
- **الأجر الحقيقي**(W_r): عرفه مكتب العمل الدولي كما يلي: هو مجموعة السلع والخدمات الممكن اقتناؤها بالأجور الـمُسلَمَة إليهم من طرف صاحب العمل لقاء عملهم[1]، ونحصل على معدل الأجر الحقيقي بقسمة معدل الأجر الاسمي على المستوى العام للأسعار أي:

$$\mathrm{w_r} = \frac{\mathrm{w}}{\mathrm{p}} \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (4).$$

إن مجمل أفكار كينز تمثلت في[2]:

1. التوازن في الاقتصاد هو توازن دون الاستخدام الكامل، حيث يحدث التوازن في سوق العمل دون تشغيل جميع الطاقات، وبالتالي وجود بطالة غير إرادية، لوجود يد عاملة إضافية راغبة في العمل، وعند الأجر السائد؛

2. ثبات وجمود الأجور؛

3. انخفاض الأجور لا يقلل من البطالة؛

4. تفاوض صاحب العمل والعامل يكون حول الأجر الاسمي، ويرتبط هذا الأخير بحالة السوق، بحيث أن صاحب العمل لا يطلب أجراً اسمياً كبيراً إذا ارتفع التشغيل[3].

5. الطلب على العمل(Ld) هو تابع متناقص لمعدل الأجور الحقيقية (Wr).

6. إن عرض العمل (Ls) يعتمد على معدل الأجر الاسمي(W)، وهذا لأن العمال معرضون للخداع النقدي،

[1] مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 12.

[2] محمود نيربي، المذاهب والنظريات الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، سوريا، 1975، ص ص 351-352.

[3] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 32.

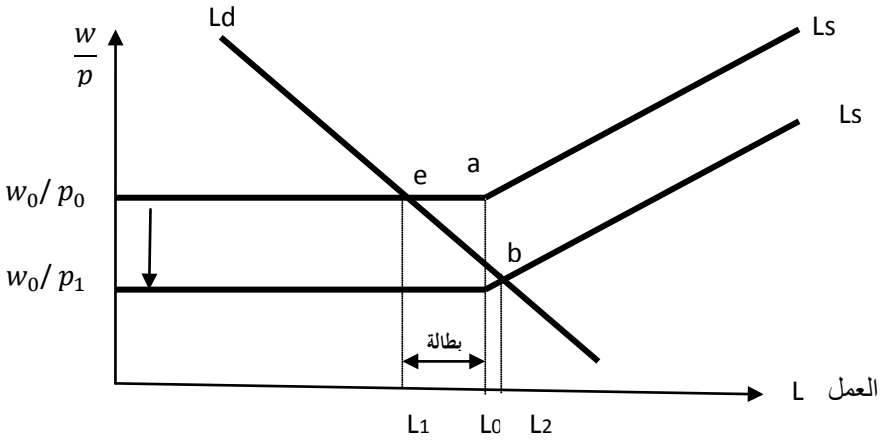
حيث أن ارتفاع مستوى الأجور الاسمية لدى العمال هو بالنسبة لهم معيار تحسن وضعيتهم مهما كان مستوى الأسعار؛

7. عدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض بسبب تدخل النقابات العمالية ومنع نزول الأجور عن حد أدنى يعتبر حيوياً وضرورياً؛

8. يتحدد مستوى التشغيل بواسطة الطلب الكلي الفعال*.

9. التوازن في سوق العمل (في الفترة القصيرة) يحدث نتيجة تلاقي منحنى عرض العمل مع الطلب عليه، وهذا حسب الشكل أدناه رقم (4):

شكل رقم (04): منحنى توازن سوق العمل عند كينز



المصدر: محمود نيربي، المذهب والنظريات الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، سوريا، 1975، ص 355.

يتكون هذا المنحنى من جزئين هما[1]:

- **الجزء الأفقي**: ومعناه أنه من أجل معدل الأجر الاسمي (W_0) يعرض العمال كمية من العمل تتراوح بين الصفر و(L_0)؛
- **الجزء المتصاعد**: عندما يتم توظيف كل الذين يرغبون في العمل بمعدل الأجر الاسمي (w_0) فلا بد من رفع هذا الأخير.

* حسب خليل عبد القادر، مبادئ الاقتصاد النقدي والمصرفي، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 265: فإن الطلب الفعال هو الطلب الفعلي المقرون بالقدرة على الشراء، عكس الطلب العادي الذي يتميز بالرغبة فقط في الشراء. لذلك يرى البعض أن الطلب الفعال هو ثمن الطلب الذي يتساوى فعلاً مع ثمن العرض الكلي في حالة التوازن.

[1] محمد شريف إلمان، مرجع سبق ذكره، ص 273.

الشرح: يبين لنا الشكل أعلاه ما يلي[1]:

- أن النقطة (e) هي نقطة توازن فعلية عند الاستخدام الناقص، حيث يوجد حجم من الاستخدام يقابله (L_1).
- إن العمال الذين يرضون أن يعملوا عند معدل الأجر السائد (w_0/p_0) يساوي عددهم إلى (L_0)، والمسافة (L_1-L_0) تمثل بطالة غير إرادية.
- لتحقيق الاستخدام الكامل، يجب أن يقطع منحنى طلب العمل منحنى عرض العمل في النقطة (a) الأمر الذي يفترض انخفاض الأجور الحقيقية من ($\frac{W_0}{P_0}$) إلى($\frac{W_0}{P_1}$) نتيجة زيادة المستوى العام للأسعار، وزيادة الطلب الكلي، وعليه ينتقل منحنى عرض العمل نحو الأسفل ليقطع منحنى الطلب على العمل في النقطة (b)، الذي يقابلها مستوى استخدام كل العاملين الراغبين في العمل(L_2)، والذي هو أعلى من (L_0).

ويلاحظ أنه في حالة ارتفاع المستوى العام للأسعار، فإن معدل الأجر الحقيقي سوف ينخفض، وتتحول الوضعية من وضعية استخدام كامل إلى وضعية استخدام ناقص.

نستنتج من سبق أن كينز قام بدراسة الأجور في إطار مرونة الأجور في ظل الاستخدام الناقص، عكس الكلاسيك الذين فرضوا الاستخدام الكامل عند دراستها، حيث أن كل أجر يقابله مستوى تشغيل معين، وهذا الأخير لا يرتبط بتغير الأجر بل بالطلب على العمل.

الانتقادات والملاحظات الموجهة إلى نظرية الأجور عند كينز:

- لقد لاحظ الكاتب "***نيربي***" أن هناك حالة لم يتعرض لها كينز، وهي أنه إذا انخفض حجم النفقات النقدية نتيجة انخفاض الأجور فهذا يؤدي إلى انخفاض الأسعار، ولكن إذا زادت الفئات الاجتماعية الأخرى غير فئة الأجراء مستوى الانفاق النقدي فإن الأسعار لا تنخفض بشكل متناسب مع انخفاض الأجور[2].
- لم يعط كينز أهمية للعرض الكلي، فتحليله لم يعط تفسيراً للأزمة البترولية سنة 1973 (ارتفاع أسعار البترول مما أدى إلى زيادة في أسعار المواد الأولية والطاقوية)، والآثار التي ترتبت عنها على الاقتصاد الغربي، لذا أُعْطِيَ جانب العرض حقه بإدخال فكرة صدمات العرض، وبالتالي قبول فكرة أن الأجور والأسعار تتزايد ببطء ولا تتناقص أي: $P = f(w, P_m)$ .....(5)

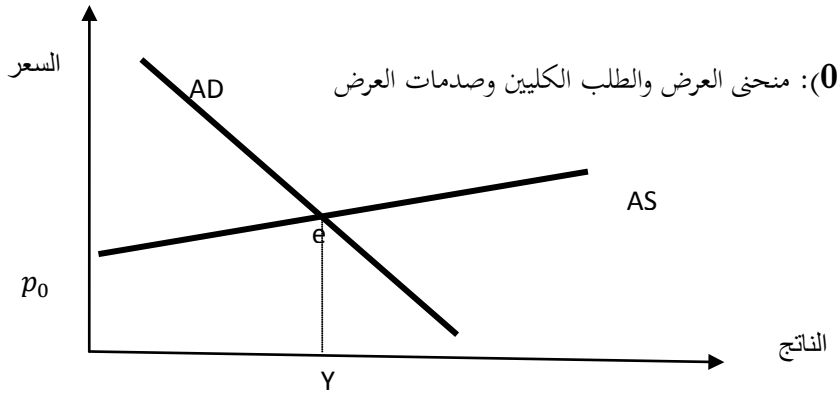
حيث P_m تمثل أسعار المواد الأولية والطاقوية. وتسمح هذه الفرضية لمنحنى العرض الكلي بأن يكون مائلاً بميل

[1] محمود نيربي،مرجع سبق ذكره، ص 355.

[2] نفس المرجع، ص 420.

ضعيف، ليعكس فرضية أن الأجور تتحرك ببطئ [1]، كما هو موضح في الشكل أدناه رقم (5):

شكل رقم (05): منحنى العرض والطلب الكليين وصدمات العرض



المصدر: مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر – دراسة اقتصادية قياسية–، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص قياس اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000/1999، ص 50.

ويعكس الميلان الطفيف لمنحنى العرض الكلي أن للتغير بشكل ضئيل جداً يحتاج إلى سياسة اقتصادية شديدة المفعول لتغيير الدخل بالشكل المناسب الكبير.

2- الأجور في الفكر المعاصر (نظرية الإنتاجية الحدية)

لقد تعددت وتنوعت النظريات التي تناولت الأجور في الفكر الحديث، ومن الأفكار التي نوقشت بتوسع مع بداية القرن العشرين تلك الفكرة التي تسمى "نظرية الإنتاجية الحدية"، وهي تقوم على أساس المنافسة الكاملة، وأن العرض والطلب هو المنظم الأول للأجور.

واضع أسس هذه النظرية الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي- *Jean Baptiste Say* "، وهي تنبثق من النظرية العامة لتوزيع الدخل الوطني في اقتصاد السوق، التي تنطلق من فرضية أثمان عوامل الإنتاج، حيث تزعم أن كل من يشترك في الإنتاج يحصل على نصيب منه يعادل إنتاجيته، أي بمقدار إسهامه في تكوين ذلك الإنتاج. ولما كان الأجر هو ثمن العمل، فإن العامل يحصل على الثمن الكامل للعمل الذي يقدمه، ويتحدد مستوى الأجر مباشرة بإنتاجية العمل[2].

وبداية من القرن العشرين طور عدد من الاقتصاديين هذه النظرية، منهم "جون باتس كلارك- *John Baste Clark*" و"فون فيزر- *Wieser Von*"، و "هانس ماير-*Hans Mayer*"، وذلك من خلال دراساتهم الاقتصادية، حيث تطرق جون باتس كلارك إلى هذه النظرية من خلال نظرية التوزيع المرتكزة على

[1] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص ص 49-50.

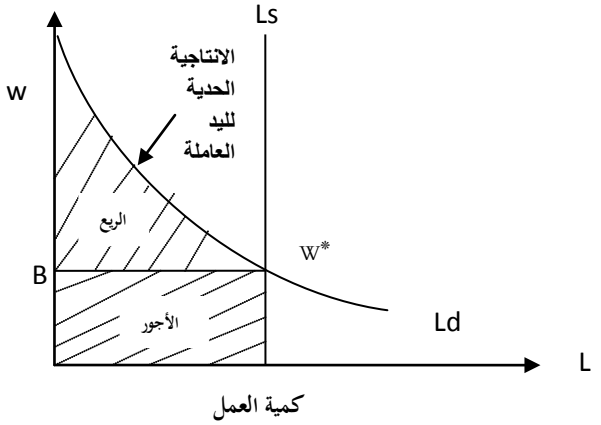
[2] حبيب مطانيوس، مرجع سبق ذكره، ص 404.

الإنتاجية الحدية حوالي عام 1890 حيث ركز على أن الأجر هو القيمة التي تعادل الناتج الحدي الأدنى*.

ويعلل كلارك نظريته كما يلي: إذا كان هناك عامل أول يزرع مساحة واسعة من الأرض يحصل على إنتاجية حدية كبيرة، وعامل ثاني يحصل على ناتج حدي مرتفع لكن أقل من الأول، وبما أن العاملين متماثلين فيجب أن يتلقيا نفس الأجر، وهذا الأخير يحدده نظام المنافسة الحرة، حينما يكون بمقدور الملاك استخدام العمال حسب رغبتهم، فالملاك لن يستخدموا برضاهم أبداً العامل الثاني إذا كان الأجر الذي سيدفعونه له يفوق إنتاجه الحدي، وهكذا فإن منحنى طلب العمل سيضمن بأن كل العمال المستخدمين سيتلقون نفس الأجر المعادل للناتج الحدي لآخر رجل تم تشغيله. أما بالنسبة للفوائض فإنها ترجع للمالك الذي يُكَوِن منها الريع[1].

وللشرح أكثر استعان المفكر بالشكل البياني المبين أدناه.

شكل رقم (06): منحنى تحديد الأجور عن طريق الريع



Ld: منحنى الطلب على العمل.

Ls: منحنى عرض العمل

W*: الأجر التوازني.

المصدر: بول.أ.ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص22

يُشير الشكل المبين أعلاه إلى أن منحنى الناتج الحدي لليد العاملة يتلاقى مع منحنى الطلب على العمل (*Ld*) الذي يُعَبر عنه الملاك بمعايير الأجور الفعلية (وحدات الانتاج)، حيث يتمثل الأجر الكلي بالمساحة المستطيلة وهو يساوي معدل الأجر (*w*) مضروباً بعدد ساعات العمل(*L*)، والريع يمتص الفائض الذي يتمثل بالمثلث المتبقي، والناتج الكلي يساوي مجموع المساحتين. وهذا يكون المفكر كلارك قد حدد النصيب الممنوح لليد العاملة (الأجر) وكذلك الريع.

ومما يستخلص من هذه النظرية، أن المفكر كلارك قد ربط الأجر بالإنتاجية الحدية في ظل المزاحمة الحرة، وَوَضَحَ لنا أنه مهما كان عدد العمال فإن الأجر هو قيمة الناتج الحدي لآخر رجل تم تشغيله، آخذًا بفكرة أن

* الناتج الحدي الأدنى: الفرق الحاصل بالمقارنة مع الإنتاج الكلي عندما تضاف وحدة إضافية من المدخلات.

[1] بول.أ. ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص ص 20-22.

أصحاب العمل لن يستخدموا عاملاً، ويمنحوه أجراً أكبر من إنتاجه الحدي. ويَنْجَرُ عن هذا الأمر أن أي رغبة في زيادة القوة العاملة من أجل تخفيض البطالة يؤدي حتماً إلى تخفيض الأجور، كما أن أي رغبة في رفع الأجور فوق مستوى التوازن الحالي سيؤدي إلى الرفع من معدل البطالة[1].

إن أهم الانتقادات والملاحظات الموجهة إلى هذه النظرية هي:

1- ترى هذه النظرية أن الأجر هو ثمن يتحدد بمنفعة العمل (بالإنتاجية الحدية)، في حين أن الاتجاه الحديث في الفكر الاقتصادي يحدد الأجر على أساس ما يقدمه العامل، مع مراعاة الظروف الشخصية والعائلية لكل عامل[2]؛

2- عدم واقعية ربط الأجر بالإنتاجية الحدية للعامل لصعوبة إيجاد معيار موحد لقياس الإنتاجية (تعدد المقاييس المستخدمة)، خاصة مع تنوع المدخلات والمخرجات في مجال الإنتاج، ووجود المهارة، وتقسيم العمل، بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى غير العامل تؤثر في الإنتاجية (مثل التكنولوجيا، واستعمال الآلات المتطورة في الإنتاج، بالإضافة إلى كفاءة المسيرين.....الخ)[3]؛

3-تُنْتَقَدُ هذه النظرية من حيث اعتبارها لوجود المنافسة التامة في سوق العمل وهذا لا يتطابق مع الواقع، حيث أن الدولة تتدخل في تنظيم سوق العمل، كما أن التنظيمات النقابية لها مقدرة على تحديد الأجور، خاصة إذا كان لها قدرة تساومية كبيرة[4]؛

4- إهمال النظرية أثر ارتفاع الأجور (من خلال سياسة أجرية) على الإنتاجية، فقد ينجر عن ارتفاعها ارتفاع الميل الحدي للاستهلاك، والتي قد تُسبب في طلب إضافي على السلع والخدمات، ويشجع الطلب على العمالة من جديد، من خلال زيادة الطلب على سلع هذا النوع من العمالة، وذلك رغم الارتفاع المسجل في الأجور[5].

5- لقد قَدَمَ الباحث **"بدر فهيم سالم الحسون"** مجموعة من الانتقادات بالإضافة إلى ما سبق نوجز أهمها فيما يلي[6]:

- مشكلة السُلَم الوظيفي، بمعنى أن المؤسسات التي توجد بها أنظمة وقوانين للأجور ليس بالضرورة أن تكون الإنتاجية مرآة للأجور، وهذا ينطبق على الإدارات والمؤسسات ذات الطابع الإداري.

---

[1] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص ص 40.

[2] زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، مرجع سبق ذكره، ص 502.

[3] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص ص 142-144.

[4] خديجة حمادي، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة 1970-2005 دراسة قياسية اقتصادية ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الاقتصاد الكمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009/2008، ص 17.

[5] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص 41.

[6] بدر فهيم سالم الحسون، مرجع سبق ذكره، ص ص 37-38.

- يرتبط تطبيق هذه النظرية بشرط (هدف) تعظيم الربح، لكن هناك مؤسسات القطاع العام هدفها تقديم الخدمات وليس الربح.
- الظاهرة التي تسمى " اكتناز العمل" تشير إلى أنه ليس بالضرورة فصل العامل من عمله إذا انخفضت إنتاجيته، فصاحب العمل يَتَحَمَل تكلفة العامل المتمثلة بأجره الثابت، مع كون إنتاجيته الحدية متدنية، مما يدل على أن الأجور لا تعتمد على الإنتاجية في كثير من الحالات.

المطلب الثالث: الأجور في الإسلام.

يُبْنَى نظام الأجور في الإسلام على أساس التوازن في المبادئ الأخلاقية والاقتصادية، ومن أجل التعرّض إلى هذا الموضوع، سوف نتناول الأجر العادل في الإسلام ومعايير تحديده، بالإضافة إلى المبادئ العامة لصيانة حقوق العامل.

1- الأجر العادل في الإسلام

لقد سبق الإسلام المنظمات العُمالية والهيئات الدولية التي تزعم أنها تَحمي حقوق الإنسان، والتي أشارت في المادة 23 من وثيقة إعلان حقوق الإنسان الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة على: " ضرورة جعل الأجور عادلة، تكفي معيشة العامل وعائلته بصورة كريمة لائقة للإنسان"[1]. فالإسلام سبقها إلى ذلك، حيث قَدَّر للعامل جميع متطلبات الحياة الإنسانية الأساسية، فقد قال الصحابي المستورِد بن شداد بن عمرو سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: { مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً ، وَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا ، وَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا} رواه أبو داود. حيث على ضوء هذا الحديث فإن أجور العمال تُقَدَّر في إطار مطالب الحياة الرئيسية، التي تضمن له العيش الكريم[2].

كما أنّ الأجر العادل يعني أجراً أساسياً يقابل بنود الانفاق الضرورية، زائد مبلغاً تفاضلياً لطبيعة العمل، والمهارة التقنية، والإنتاجية، وربحية العمل الإنتاجي الذي يقوم به العاملين[3].

وتقتضي تعاليم الإسلام على أن يكون الأجر عادلاً، أي يكون على قدر العمل، بدون غبن أو ظلم، ويظهر ذلك في جميع الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الدالة على ذلك وهي:

---

[1] الأمم المتحدة، وثيقة الاعلان العالمي لحقوق الانسان [على الخط]، متاح على: www.un.org (تاريخ التحميل 01-01-2013).

[2] محمد بن أحمد الصالح، التسعير في نظر الشريعة الاسلامية [على الخط]، مجلة البحوث الإسلامية، العدد الرابع، الجزء الرابع، المملكة العربية السعودية، من محرم إلى جمادى الثانية 1398، متاح على: www.alifta.net (تاريخ التحميل 01-01-2013)، ص 256.

[3] لامية بوشارب، دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2006، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الاقتصاد الكمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2009، ص 14.

- يقول الله تعالى: {وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾}[1].
- ويقول سبحانه: { فَجَآءَتْهُ إِحْدَىٰهُمَا تَمْشِي عَلَى ٱسْتِحْيَآءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا ۚ فَلَمَّا جَآءَهُۥ وَقَصَّ عَلَيْهِ ٱلْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ ۖ نَجَوْتَ مِنَ ٱلْقَوْمِ ٱلظَّٰلِمِينَ ﴿٢٥﴾}[2] كما يقول جل وعلا: { مَن كَانَ يُرِيدُ ٱلْحَيَوٰةَ ٱلدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَٰلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾}[3].

وأما ما جاء في الأحاديث النبوية بخصوص الأجر العادل كان تفسيراً واضحاً للآيات القرآنية، بحيث يقول عليه الصلاة والسلام: {ثَلاَثَةٌ أنا خَصْمُهُم يوم القيامة – ومنهم- رجل اسْتَأْجَر أجيراً ولم يُعْطِهِ أَجْرَهُ} رواه البخاري. ويقول:{ أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِّفَ عَرَقَهُ} رواه ابن ماجه.

كما كان الرسول صلى الله عليه وسلم بسلوكه راعٍ لحق الأجير، إذ كان عليه السلام لا يظلم أحداً في أجره كما رُوِيَ ذلك عنه:{ أَنَّهُ نَهَى عن اسْتِئْجَار الأَجِيرُ حتى يَتَبَيَّنَ لَهُ أَجْرَهُ} رواه النسائي. وكذلك قوله عليه السلام:{ ظُلْمُ الأَجِيرُ من الكبائِر} رواه الإمام أحمد.

2- المبادئ العامة لصيانة حقوق العامل:

لقد جاء الإسلام بمجموعة من المبادئ العامة التي تضمن للعامل حقه نذكر منها ما يلي:

أ. العمل شرف: ينظر الإسلام إلى العمل على أنه عبادة يُثَابُ عليه العامل، خاصة إذا كان في سبيل الحصول على قوته وقوت عائلته. حيث يقول سبحانه وتعالى: {وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلاً مِّمَّن دَعَآ إِلَى ٱللَّهِ وَعَمِلَ صَٰلِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ ٱلْمُسْلِمِينَ ﴿٣٣﴾}[4]، أي أن العمل هنا جاء تنفيذاً لأحكام الشريعة الإسلامية، حيث أن هذه الأخيرة تشمل جميع الأعمال سواء كانت صناعية، تجارية...الخ.

وإن ما ينتج عن العمل جزاء مادي في الحياة – الأجر- والجزاء في الآخرة، وإن الدلالة على الجزاء المادي في الدنيا لما قاله الرسول صلى الله عليه وسلم: {إنَّ أشرف الكَسْبِ كَسْبَ الرجل من يَدَيْهِ} رواه الإمام أحمد.

ب. العدالة في إعادة توزيع الدخل: يتمّ ذلك من خلال آليات حددها الإسلام كالزكاة مثلاً، وتوجد آيات عدة تتكلم عن هذا، وهو يعتبر الزكاة ليست ملكاً لصاحبها بل للفقير من لفظ الآية "تُؤْخَذُ" و "تُرد"، وهو

[1] سورة الأحقاف،الآية 19.

[2] سورة القصص، الآية 25.

[3] سورة هود، الآية 15.

[4] سورة فصلت، الآية 33.

بذلك يُشرع الكسب للإنسان، لكن يضع له حدوداً حتى لا يبغي، ولا يفسد في الأرض[1].

ويختلف نظام التوزيع في الاقتصاد الإسلامي عنه من الأنظمة الوضعية، لأنه يُعتبر استحقاق لنوعين من الناس وهما[2]:

- **النوع الأول:** يستحق الثروة مباشرة بعد العمل، وهو ما يُطلق عليه عوائد عوامل الإنتاج، والأجر أَحَدِهَا، حيث يمتلك الفرد ناتج عمله بسبب مباشر.
- **النوع الثاني:** يستحق المال بواسطة من يَمْلِكُه، وهو لا يُسْهِم في عمل إنتاجي، ولكن الاسلام شرَّع على أصحاب المال أن يعطوه منه نصيباً، وهنا يمتلك بسبب غير مباشر، وذلك إما بسبب القرابة، أو زكاة أو غيرها.

ت. التفاوت في الأجور: حيث أن مقدار الأجر بين الأفراد يكون متباين، وهذا حسب مقدار العمل، وطبيعة الظروف المحيطة به، حيث كمثال على ذلك فرض الخليفة عمر رضي الله عنه لِأُمراء الجيوش ما بين تسعة آلاف وسبعة آلاف درهم قدر ما يصلهم من الطعام، وما يقومون به من الأعمال، وكان عمَّارْ بن ياسر والي الكوفة يأخذ أجراً شهرياً بقيمة ستمائة درهم بجوار بعض المزايا العينية[3].

ث. الحد الأدنى للعيش الكريم: يختلف عن الحد الأدنى للأجر (يتم التطرق إليه في الفصل الثاني) الذي لا يضمن عملياً كرامة العامل، حيث يتم إدخال عنصر الكفاءة والإنتاجية، بالإضافة إلى المتغيرات الإنسانية والاجتماعية للعامل عند تحديد هذا الحد.

3- معايير تحديد الأجور في الإسلام

يخضع تحديد الأجور في الإسلام إلى معيارين نوجزهما فيما يلي[4]:

أ. معيار الكفاية: يضمنُ الإسلام للعامل مستوى أدنى للأجر، وهو ما يُعْرف بحد الكفاية، إذْ أنَ الإسلام يعتبر الإنسان له قيمة عُلْيَا، ومن أجله تدور الحكمة من خلق الأموال والثروات، فهو المحرك الأساسي في عمليتي الإنتاج والتوزيع، ولذلك لا بد من مستوى للعيش يحفظ لهذا الكائن إنسانيته وكرامته، عن طريق التوفير له أجراً يكون في مستوى حاجاته الضرورية، وتطلعاته الإنسانية.

[1] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 17.

[2] محمد بن عبد الله بن علي النفيسة ، هيكل الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي –دراسة مقارنة–، رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 451.

[3] لامية بوشارب، مرجع سبق ذكره، ص 15.

[4] باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006، ص ص 135-141.

وقد استدل الكُتاب المسلمون على كفاية الأجر بأدلة، نذكر منها حكاية موسى مع شعيب في القرآن الكريم: {قَالَ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَنۡ أُنكِحَكَ إِحۡدَى ٱبۡنَتَيَّ هَٰتَيۡنِ عَلَىٰٓ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ فَإِنۡ أَتۡمَمۡتَ عَشۡرٗا فَمِنۡ عِندِكَۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنۡ أَشُقَّ عَلَيۡكَۚ سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ٢٧} [1] فالآية الكريمة تشمل ضمناً أن العرض الذي قَدَّمَه شعيب إلى موسى عليهما السلام قد وفّر لموسى مستوى من المعيشة، يضاهي مستوى شعيب وأهْلِّه، لأنه أصبح يعيش معهم، زيادة على تزويجه ابنته، وهو من تمام حد الكفاية.

ومن أهم المرتكزات الكمية التي ذكرها أحد علماء الإسلام وهو "***الماوردي***"* لحد الكفاية هي:

- عدد أفراد عائلة المُنْتِج (الذي يقوم بالإنتاج) ومن تجب عليه إعالتهم؛
- المكانة الاجتماعية للشخص المسلم، أو ما يقدمه من خدمات لمجتمعه؛
- مستوى أسعار السلع والخدمات التي تحقق للمواطن المستوى المعيشي المناسب.

ب. الأجر على قدر العمل: هو مرتبطٌ بظاهرة التفاوت في الدخول، التي تعتبر من أهم مبادئ العامة لصيانة حقوق العامل، وهذا كنتيجة حتمية لتفاوت الأفراد في المهارات والقدرات. فقدرة العامل الإنتاجية، وجهده البدني والعقلي في المساهمة في العملية الاقتصادية يُعدّ من الأساس العادل لوضع أجر العامل، والتفاوت الذي يحصل بينه وبين بقية العمال، وهذه الحقيقة مُؤَكَّدَة في الشريعة، سواء أكان الأجر في الدنيا أم في الآخرة، حيث يقول الله تعالى: { وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩} [2].

[1] سورة القصص، الآية 27.

* هو أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري الماوردي (364-1058)، وهو من أكبر فقهاء الشافعية في الدولة العباسية آنذاك.

[2] سورة الأحقاف، الآية 19.

المبحث الثالث

الأساليب، الأدوات والنظريات المُحَدِّدَة للأجور.

يُعتبر الوضع المعيشي للمواطنين من الأولويات السياسية والاقتصادية في أي بلد، فهو يُعبِر عن قوة اقتصاد البلد، وبالتالي يعكس دقّة التخطيط الذي يَأخذ بعين الاعتبار مصلحة المواطنين ومحاولة الارتقاء الدائم بمستوى معيشتهم، ومن هنا تنبعُ أهمية تحديد مستوى الأجور. لذا سنحاولُ أن نتناول في هذا المبحث أساليب وأدوات تحديد الأجور في المطلب الأول، ونعرض في المطلب الثاني أهم النظريات التي عالجت الموضوع في غياب المفاوضات الجماعية، ثم أهمها في حالة وجود المفاوضات الجماعية وهذا في المطلب الثالث.

المطلب الأول: أساليب وأدوات تحديد الأجور.

يتمّ تحديد الأجر بالاعتماد على عدة معايير وأسس تتمثل فيما يلي[1]:

1- أساليب تحديد الأجر: نوجز أهمها فيما يلي:

1-1- معيار المدة: يُعتمد فيه على مدة زمنية محددة لتحديد الأجر، فقد تكون قصيرة مثل الساعة أو اليوم، أو متوسطة مثل الأسبوع، أو طويلة نسبياً كالشهر وهي الأكثر شيوعاً في تحديد الأجر، وهنا لا يأخذ يعين الاعتبار عامل المردودية (ضعيفة، دون المستوى، جيدة.....) حتى ولو كانت عائدة إلى العامل نفسه، بل وحتى في حالة التوقف عن العمل كالعطل بأشكالها، ذلك أن عنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار، ويرتبط هذا الأخير من جهة أخرى بالمؤهلات الشخصية للعامل والتي تتخذ شكل الساعات الإضافية وتعويضها، وتعويض الخبرة المهنية.....الخ

1-2- معيار المردودية: وهو يعتمد على الكمية والنوعية التي تم إنتاجها، أو على النتائج المحصل عليها، مما يؤدي ذلك إلى تذبذب الأجر، حيث يتغير بتغير مستوى المردودية.

ويتم تحديد مستوى المردودية بمستوى مردودية العامل، في ظروف عادية، وفي مدة زمنية محددة كالساعة أو اليوم، وهذا المعيار يحقق مصلحة المؤسسة أكثر من مصلحة العامل، وذلك راجع للاستمرارية والمحافظة على وتيرة معينة من المردودية، وهذا يسبب إرهاق للعامل، فالظروف التي يعمل فيها اليوم يمكن أن تتشابه مع ظروف الغد، وبالتالي المردودية لا تكون متساوية نتيجة هذا التكرار، إذن هذا المعيار يؤدي حتماً بالأجر إلى التناقص نتيجة تناقص المردودية، وذلك بتغير عدة عوامل كالسن مثلاً. ولذلك يُستعمل هذا المعيار في تحديد الأجور

[1] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص ص 214-215.

التشجيعية (المكافآت والحوافز) رغبة في تحسين المردودية سواءً الفردية أو الجماعية.

1-3- المعيار المزدوج: هو المعيار الجامع بين المعيارين السابقين، حيث يُحدد الأجر الأساسي وبعض ملحقاته الدائمة والمتغيرة وفق المعيار الأول، أما العلاوات والمكافآت فتحدد على أساس المعيار الثاني.

وما يمكن استخلاصه من اعتماد هذا المعيار هو منح أكبر ضمان، وأكبر حماية للعامل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الأجر، حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور، وبالتالي القضاء على التسوية بين العمال الذين لهم مردودية عالية، والذين لهم مردودية ضعيفة. كما أن هذه الطريقة تُجنب صاحب العمل دفع علاوات، ومكافآت، وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي يغطي الكتلة الأجرية.

2-أدوات تحديد الأجر: توجد من الناحية العملية ثلاث أدوات لتحديد الأجر تتمثل فيما يلي:

2-1- تحديده بمقتضى عقود العمل: إن عقد العمل هو الوسيلة المثلى لتحديد الأجر، حيث يَتفق العامل وصاحب العمل بكل حرية على تحديد الأجر الأساسي، ومختلف الملحقات التابعة له كالتعويضات والمكافآت وغيرها، مع احترام الأنظمة التي تُسَيِّرُ تحديد الأجور، كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وهذا لا يمنع الأطراف من الاتفاق على أجور وامتيازات مالية تفوق تلك المقررة في القوانين والنُظُم.

ويمكن الإشارة بأن هذه الطريقة لا تعتمد في أغلب الأحيان إلزامية القدرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل، وهو الأمر الذي لا يقدر عليه كافة العمال خاصة في حالة البطالة.

2-2- تحديده بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية*: تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمل بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديد الأجور، حيث يمكن لها أن تعالج وتنظم في هذا الشأن ما يلي:

أ- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، وهذا انطلاقاً من الحد الأدنى الوطني المضمون، إذ بإمكانها تقريب حد أدنى للأجور في القطاع على ألَّا يفوق الحد المقرر من طرف الدولة؛

ب- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل، وتعويضات المنطقة؛

ت- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛

ث- كيفيات مكافأة العمال، وهذا بوضع شروط وآليات موضوعية، وعملية تشجيع العمال على زيادة

* ظهرت الاتّفاقات الجماعية كوسيلة لتنظيم وحُكم علاقات العمل، ولقد عرفها المشرع الجزائري في المادة 114 من قانون العمل على أنها " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"، حيث أنها تبرم بين الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال، أو بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات تمثيلية للعمال من جهة أخرى. وتطبق الاتفاقات الجماعية على كل المؤسسات والفئات العمالية التي تعتمد في علاقاتها المهنية على عقود العمل.

مداخيلهم المالية عن طريق زيادة المردودية، وذلك من أجل ربط هذه المكافآت بشروطها الحقيقية، وجعلها أكثر فاعلية في تنشيط التنافس بين العمال نحو تحسين ظروفهم ومداخلهم المادية.

ج- تحديد النفقات المصرفية، وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله، إما في مهمة داخلية أو خارجية. وإن هذا النمط في تحديد الأجور، لاسيما الحد الأدنى المضمون ومختلف التعويضات والحوافز هو أسلوب مطبق حتى في الإدارة العمومية الخاضعة لقانون الوظيف العمومي، خاصة وأنه يوظف عدد كبير من الأفراد.

2-3- تحديده بمقتضى القرارات العامة: بالإضافة إلى الأساليب السابقة هناك طريقة تستعمل بكثرة في البلدان التي تتحكم في وضع القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل، بواسطة الأجهزة المركزية أي الحكومة، ويُبَرر استعمال هذا الأسلوب إما بعدم قدرة العمال على الدفاع على مصالحهم المادية، أو إما أن الدولة هي صاحبة العمل بنسبة تكون كاملة.

وما يلاحَظُ على هذه الطريقة هو ترتيب المؤسسة لمناصب عملها في إطار جدول خاص بتصنيف الرُتب، الذي يبدأ بأبسط عامل، والذي يُمنح أقل درجة إلى أعلى درجة، ويصبح بعد ذلك تحديد الأجر عملية بسيطة وآلية، حيث يكفي ضرب الرقم الاستدلالي في النقطة الاستدلالية (يشرح لاحقاً) للحصول على أجر منصب في السلم الوظيفي للمؤسسة.

وقد بدأ في الجزائر بمبدأ التحديد المركزي للأجور – من قبل السلطة العامة- ابتداء من سنة 1974 حيث نصت المادة 28 من الأمر 73-64 المؤرخ في 28-12-1973 يتضمن قانون المالية لهذه 1974[1] بأن: "المرتبات والأجور ومختلف التعويضات، من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات العمومية الأخرى تُوَقَف عند مستواها الحالي".

وقد تدعم هذا الاتجاه بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978[2]، حيث نصت المادة 104 منه في هذا الشأن على:"ترقيم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل.....". وتطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، كما أنشأت الحكومة لجنة وطنية للأجور، التي من بين مهامها إعطاء الرأي حول تحديد أنظمة ضبط الأجور والحوافز، وجداول أجور مناصب العمل...الخ. وانطلاقاً من هذه الهياكل صدر آخر مرسوم

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 104، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1973، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012).

[2] الجزائر، قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل [على الخط]، العدد 32، صادر بتاريخ 08 أوت 1978، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012)، المادة 104.

وطني للأجور سنة 2007[1]، وهو جدول يتكون من أربع (04) مجموعات هي كالتالي:

- المجموعة "د": تحتوي الأصناف من 1 إلى 6؛
- المجموعة "ج": تحتوي الصنفين 7 و 8؛
- المجموعة "ب": تحتوي الأصناف من 9 إلى 10؛
- المجموعة "أ": تحتوي الأصناف من 11 إلى 17، وخارج الصنف مقسمة إلى أقسام فرعية من 1 إلى 7.

حيث تبدأ كل مجموعة وكل صنف من رقم استدلالي قاعدي يضاف إليها الزيادات الحاصلة نتيجة الترقية المهنية ضمن نفس القسم أو المجموعة أو الصنف.

المطلب الثاني: أهم نظريات تحديد الأجور في غياب النقابات العمالية.

لقد تعددّت واختلفت النظريات التي تقوم على تحديد الأجور في غياب النقابات العمالية (المفاوضات الجماعية)، وسنحاول في هذا المطلب ذكر بعضها، وعدم التطرق إليها كلها لا يدل على عدم أهميتها، وإنما لعدم قدرة البحث على استيعاب جميعها، وتمثل هذه النظريات القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها المُستخدِم (صاحب العمل) على المستوى الجزئي حتى يتمكن من تحديد الأجور وفقاً لتغير معطيات السوق.

1- نظرية العقود الضمنية *(la théorie des contrats implicites):*

خلال سنوات سبعينات القرن العشرين، أظهرت هذه النظرية أن جمود الأجور نستطيع شرحها انطلاقاً من سلوك عارضي وطالبي العمل في آن واحد، ولقد تطورت على يد مجموعة من الاقتصاديين نذكر منهم *Azariadis, Baiily, Gordon*.[2]

أساس النظرية: تنطلق هذه النظرية من افتراض أن العمال يخافون من المستقبل فيما يخص العمل، لذا يفضلون ضمان أجر ثابت من طرف صاحب العمل، حيث يتم تحديد الأجر عن طريق عقد ضمني بين الأجير وصاحب العمل، وبما أن هذا الأخير هو المـؤَمِن، فإن الفرق بين الأجر السوقي والأجر المدفوع يتم دفعه من طرف صاحب العمل على شكل منحة تأمين[3].

[1] الجزائر، مرسوم رئاسي 07-304 المؤرخ في 29سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[على الخط]، العدد 61، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012)، المادة 2.

[2] *Tchibozo Guy, Economie du Travail, Dunod, Paris, 1998, P 28.*

[3] *Joseph E.Stiglitz, Theories of Wage Rigidity [on line], working paper N° 1442, National Bureau of Economic Research, Septembre 1984, disponible sur: http://ideas.repec.org (consulte le 28-06-2012), P 05.*

حسب هذه النظرية، فإن الأجير يفضل أجراً ثابتاً ومستقراً على المدى الطويل، لأن شروط العمل بما فيها الأجر تخضع للتفاوض دورياً، فالأجير يقبلُ بهذا الأجر حتى ولو كان أقل من الأجر التنافسي، أو حتى أقل من الإنتاج الحدي للعمل، حيث في هذه الحالة تقبل المؤسسة أن تقوم بدور المؤَمِن، وذلك لأنها تعتبر نفسها أقل مخاطرة من تقلب الأجور مقارنة بما يكون عليه العمال، لأن لديها وسائل الحماية ضد المخاطر، وبالتالي يقدم عقد التأمين أقصى ارتياح لكل طرف.

ونستنتج من خلال هذا أن تحديد الأجور حسب هذه النظرية لا يخضع للمعادلة بين إنتاجية العمل والأجر الحقيقي، ويخضع الفارق بينهما ويوافق منحة الضمان المحصل عليها، حيث أن هذه النظرية تفسر العلاقة الجامدة بين الأجور الحقيقية، والإنتاجية الحدية لعنصر العمل، مما يؤدي بالتضحية بالفعالية والمردودية. وحقيقة الأمر أن المؤسسات تترك لنفسها مجال مرن للحركة، خاصة في تقسيم وقت العمل (في الظروف الحسنة) أو تحقيقه في الظروف السيئة، لمحاولة الوصول إلى المعادلة بين العمل والإنتاجية[1].

2- نظرية الأجور الكفؤة *(la théorie du salaire efficience) :*

ترتكز هذه النظرية على وجود علاقة بين الأجور الحقيقية والإنتاجية في وظيفة الإنتاج وتعظيم الأرباح، ولقد تطورت خلال سنوات السبعينات والثمانينات من القرن الماضي على يد مجموعة من الاقتصاديين من بينهم: *Harvey Robert Solow, J. Stiglitz , Leibenstein, L.Yellen,*[2].

أ- **حسب الاقتصادي Solow :** قام بدراسة العلاقة المتزايدة بين الأجر الحقيقي وإنتاجية العمل، من خلال دراسة تطور مرونة وجمود الأجور الحقيقية، حيث توصل إلى أن مستوى الأجور يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية، وأن الأجور تلعب دوراً مزدوجاً، فهي من جهة أداة لتخصص العمل، وحافزاً للإنتاج من جهة أخرى.

حيث أن النموذج الذي قدمه هذا الباحث يستند على أساس تعظيم الأرباح، وهذا ما يؤدي إلى عرض أجور معينة تتماشى والمجهود المبذول من طرف العامل، أي أنه مرن وتابع لإنتاجية العامل، ويتحدد الأجر في هذه الحالة عندما تكون مرونة الإنتاجية بالنسبة للأجر الحقيقي تساوي الواحد ($\omega = 1$).

وحسب"*Solow*"، فإن تطبيق هذا الشرط سوف يقلِل من التكاليف على المدى المتوسط والطويل، ويترتّب على ذلك زيادة في أرباح المؤسسة، وعندئذٍ فإن الأجر المكافئ يكون دوماً أكبر من الأجر السائد في

[1] سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1999-2004، أطروحة دكتورا غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص84.

[2] *Tchibozo Guy, op, cit, P 25.*

السوق بحكم طبيعة المؤسسة (حجمها واختيارها لموظفيها)[1].

ب- **حسب الاقتصادي *Leibenstein*:** تعتمد هذه النظرية على العلاقة الطردية المتزايدة بين الإنتاجية الفردية للعمل وبين الأجر الحقيقي الذي يتقاضاه هذا الأخير، فَكُلَما كانت الأجور الحقيقية مرتفعة كلما تَحفز العامل لزيادة الإنتاجية[2].

عرفت هذه النظرية ثلاث نماذج أساسية تدرس العلاقة الطردية بين الإنتاجية والأجور وهي[3]:

1- نموذج التسكع *le modèle de la flânerie*: يستند هذا النموذج أساساً على تعظيم أرباح المؤسسة وهو ما يؤدي إلى عرض أجور معينة تتماشى والمجهود المبذول من طرف العامل، أي لا يكون لها علاقة بسعر السوق، فهي مرنة وتابعة لإنتاجية العامل نفسه، لذا يجب تحسين الأوضاع الصحية للعمال وظروف عملهم.

يتحقق هذا النموذج في المؤسسات الكبرى التي تضمن مناصب عمل دائمة ومستقرة، مما يسمح نظام الأجور فيها بمراقبة جهود العامل وإنتاجية عمله، فيكون الأجر المكافئ دوماً أكبر من الأجر السائد في السوق بحكم طبيعة المؤسسة، وحجمها وكذا اختيارها لموظفيها.

2- نموذج دوران اليد العاملة: توصل كل من *Stiglitz* سنة 1974 و*Salop* سنة 1979 إلى صياغة هذا النموذج بالاعتماد على تكاليف التوظيف التي تتمثل في إعادة تدريب وتكوين اليد العاملة في المؤسسة، حيث من خلال هذه الطريقة يتمكن العامل من الاستقرار في منصب عمله، ويخلق في نفسه الطمأنينة مما يدفعه إلى تحقيق العلاقة بين الإنتاجية والأجر.

3- النموذج الاجتماعي: حيث توصل صاحب هذا النموذج *Akerloff* سنة 1984 إلى تحليل العلاقة التي تجمع بين العامل وصاحب العمل عن طريق ما يمكن أن يقدمه العامل للمؤسسة من قدرة وعطاء وتأهيل لتعظيم الإنتاجية، وما يقدمه صاحب العمل من أجور مرتفعة عن الأجور السائدة في السوق، فنظرية الأجر المكافئ تستند إلى العلاقات والقيم الاجتماعية والإنسانية التي تربط صاحب العمل بالأجير.

ت- **حسب الاقتصادي *Yellen*:** اعتمد هذا الاقتصادي في دراسة نظرية الأجر المكافئ على قلة المعلومات في سوق العمل، وتوصل إلى أن صاحب المؤسسة يسعى دائماً إلى تعظيم الإنتاجية الفردية للعامل لذا عليه أن

---

[1] *Federica Sartoris, la théorie des salaires d'efficience et l'évolution des salaires réels en suisse, N° 332, Séminaire d'Histoire Economique et de Politique Economique et Sociale, Université de Fribourg (en line), Faculté des science économique et sociales, Novembre 1999, disponible sur : www.unifr.ch (consulte le 27-11-2012), P 9.*

[2] سعدية قصاب، مرجع سبق ذكره، ص 85.

[3] نفس المرجع، ص 84.

يحدد الأجر المناسب والمحفز على تحقيق ذلك.

وإن عرض المؤسسة للأجور العالية يسمح لها بانتقاء العمال ذوي الكفاءة العالية، والاحتفاظ بهم، وتكوين نوع من علاقات العمل بينها وبين الأجير، من خلال تكوينه، وتدريبه، لتحفيزه على الرفع من الإنتاجية. فبالرغم من أن الأجور تشكل جزء من تكاليف العملية الإنتاجية فإن رفعها من طرف المؤسسة لا يشكل عبئاً مادام الهدف الأساسي هو رفع الإنتاجية، التي تعظم الأرباح عن طريق استخدام أحسن الطرق وأكفأ الموظفين[1].

وتؤكد نظرية الأجر الكفء على أن الأجر يشكل سبباً لتحفيز العمل، حيث أن مقدار الجهد الذي يقوم به العمال في الوظيفة يكون مرتبطاً بمدى أهمية أجر الوظيفة بالمقارنة مع الوظائف البديلة، فالمؤسسات يمكن أن تدفع لعمالها أجوراً أعلى من أجر السوق لضمان الجهد القوي وعدم خسارة وظائفهم الجيدة[2].

[1] سعدية قصاب، نفس المرجع، ص 85.

[2] صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثالثة، دار أسامة للطبع والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص288.

المطلب الثالث: أهم نظريات تحديد الأجور عن طريق النقابات العمالية.

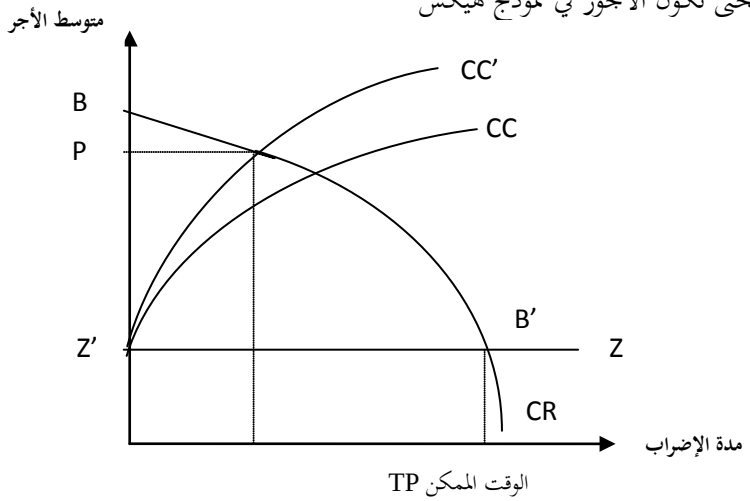
بعد أن تناولنا في المطلب الأول أساليب وأدوات تحديد الأجر، مروراً بأهم النظريات التي تناولت كيفية تحديه في غياب المفاوضات الجماعية (دون تدخل النقابات العُمالية)، سنحاول في هذا المطلب التعرض لأهم النظريات التي عالجت كيفية تحديد الأجر عن طريق تدخل النقابات العُمالية* ، محاولين معرفة الدور الذي تلعبه في تحديد الأجر، حيث سنعرض نظرية النزاعات الصناعية لهيكس، ونظرية قوى التفاوض غير المتعادلة لساموبلسون.

لقد تطرق عدة باحثين في دراساتهم حول التفاوض الأجري إلى النظريات التي شرحها الكاتب "بينيديكت" في كتابه تحت عنوان "*les Théories des salaires* "، ومن بينها نظرية النزاعات الصناعية لهيكس.[1].

1- **نظرية النزاعات الصناعية لهيكس** *(John Hicks):*

لقد ميّز هيكس بين مجموعتين، الأولى مجموعة نقابات الأجراء والثانية مجموعة أرباب العمل، حيث تقوم مجموعة نقابات العمال بالمطالبة بحقوقها، وتقوم المجموعة الثانية ببرمجة مَنْح امتيازات، وتدرس مردوديتها (أحياناً يكلف إضراب في المؤسسة أضعاف منح ذلك الامتياز)، ويكون التقاطع بين طاقة أرباب العمل وقدرة مقاومة النقابات العمالية هو معدل الأجر المحقق فعلاً، وهذا ما يوضحه المنحنى البياني أدناه رقم (7):

شكل رقم (07): منحنى تَكَوُّن الأجور في نموذج هيكس



CC': منحنى يمثل التزام صاحب العمل.

CR: يمثل منحنى مقاومة العمال

المصدر: *Bénédicte REYNARD, Les théories des salaires, Paris, 1994, P 60*

* النقابة العمالية هي منظمة أو جمعية مستقلة عن الدولة تهدف إلى الدفاع عن مصالح العمال المنخرطين فيها، سواء كانت مادية، مهنية أو اجتماعية، وتمثيلهم لدى الهيئات الإدارية والقضائية. وتوجد بعض النقابات تمثل العمال وأخرى تمثل أصحاب العمل

[1] *Bénédicte REYNARD, Les théories des salaires, Paris, 1994, P P 60-61*

شرح منحنى هيكس: منحنى مقاومة العمال (CR) يحدد الأجر الذي يطلبه العمال، ويكون صاحب العمل قادراً على دفعه وهو (B)، وبشكل آخر نقول أيضاً أن المنحنى (CR) يمثل الفترة التي لا يرغب العمال أن يعملوا فيها نظراً لعدم تلبية رغبتهم، حيث:

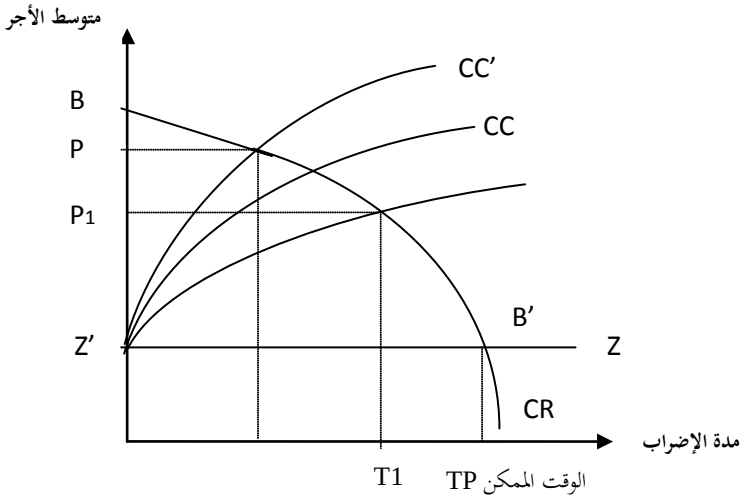
قبل الإضراب:
- المبلغ المطلوب من العمال هو (B)
- المبلغ المعروض من طرف أصحاب العمل هو Z'

بما أن الأجر المعروض من رب العمل هو Z' فإنه يقابله B' في منحنى مقاومة العمال نتيجة تقاطع (ZZ') مع (CR)، وهنا نحصل على المجال الأقصى لمدة الإضراب.

وأما منحنى التزام صاحب العمل (ZZ') فهو يُبَيِن معدل الأجر المحْضَّر مسبقاً، والمهيأ للدفع لوقوع الإضراب المولد للخسائر، وهي متزايدة انطلاقاً من Z'.

بمنطق التّفهم، فإن النقابات تتفهم بوعي أنها حققت مستوى أجر ممكن التفاوض حوله، ويتفقون حول نقطة يكون فيها معدل الأجر هو P يُرضي الطرفين، لكن هيكس يضع فرضية مهمة، وهي أنه ممكن أن تكون تقديرات النقابات خاطئة حول الطاقة الممكن أن يلتزم بها رب العمل، والمنحنى الموالي رقم (8) يوضح حالة الإضراب على ضوء فرضية سوء تقدير النقابات، والذي يراه هيكس أنه مثالي للطرفين.

شكل رقم (08): منحنى ثانٍ لتَكَوُن الأجور في نموذج هيكس



CC': منحنى يمثل التزام صاحب العمل.

CR: يمثل منحنى مقاومة العمال

المصدر: *Bénédicte REYNARD, Les théories des salaires, Paris, 1994, P 61*

شرح منحنى هيكس الثاني: إذا قلنا أن المنحنى مثالي، فذلك مرده أنه وسطي في حل مشكلة مطالبة العمال بزيادة الأجور، فلو أخذنا حالة عدم الإضراب تكون الإحداثيتان (س،ع) هي (0, P) ومعنى ذلك أنه على المحور الأفقي س=0 لا يوجد إضراب، أي T_1 منطبقة على محور العينات، والتطابق في نقطة الصفر.

أما حالة الإضراب فتكون فيها (س،ع) هي (T1، P) وتفهم بنفس منهجية الشرح السابق، وهنا نسجل صمود رب العمل وتحصيله على P_1 وهو أقل منP، وأما إذا طالت فترة الإضراب ووصلت إلىTP (TP ← T1)، فنقول أن الإضراب وصل إلى أقصى مدته، مما يؤدي إلى انتقال الأجور إلى'Z، لأن TP يقابلها على مستوى المحور العمودي 'Z أي (TP ← P1)، ('Z ← P1) ، لكن كلفة الإضراب أكبر من الفرق (P_1، P)، وبالتالي من الأحسن للنقابات أن تَعِي طاقة التزام رب العمل، ولا يغامر الأجير بتماديه في المطالبة برفع الأجر.

2-**نظرية قوى التفاوض غير المتعادلة لساموليسون** *(Paul Samuelson):*

يُشيرُ الكاتب إلى أن من أهم الأسباب الداعية إلى تأسيس النقابات هي وجود عمال غير منظمين، مما يؤدي إلى افتقارهم إلى القدرة التفاوضية أمام أرباب العمل الأقوياء مالياً، خاصة مع غياب المنافسة التامة في السوق (حالة احتكار القلة أو احتكار التبادل)، والتي يصبح فيها التفاوض عاجزاً نسبياً على رفع أجور العمال، ودعا إلى تنظيم النقابات من أجل أن يتساوى حظوظ الطرفين (العمال، وأرباب العمل) في القدرة التفاوضية*.

ومن أجل رفع الأجور قدم الكاتب أربع طرائق اعتبرها أساليب تقنية لرفع الأجور وهي[1]:

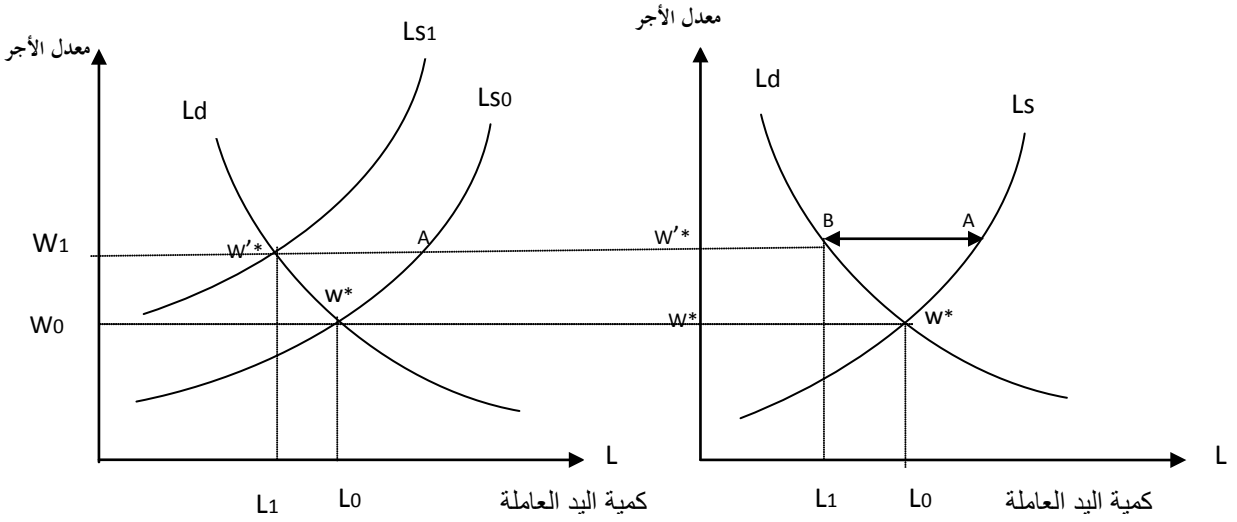
أ- تقييد عرض اليد العاملة: ويكون ذلك باستعمال أساليب علنية منها : وضع حواجز أمام هجرة اليد العاملة إلى الداخل، سَن تشريعات محددة لمدة العمل القصوى والتدريب المطول، ورفع الرسوم على الانخراط للتقليل من اليد العاملة، ورفض قبول أعضاء جدد.

ب- استخدام القدرة التفاوضية الجماعية لرفع الأجور: تلجأ النقابات من أجل زيادة المكافآت إلى استعمال أسلوبين وهما: تخفيض عرض اليد العاملة، أو فرض معدل أجر مرتفع، وهذا حسب الشكلين المبينين أدناه رقم (09):

* لقد وضع الاقتصاديون نماذج متعددة في هذه الحالة توضح سلوك النقابات العمالية تجاه صاحب العمل عند المساومة الجماعية، وهذه النماذج مبنية على الأهداف المختلفة للنقابة. ولمزيد من التفصيل أنظر: ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 111.

[1] بول أ. ساموليسون، وجع سبق ذكره، ص 128.

شكل رقم (09): أسلوبان لزيادة الأجور



الشكل: (9 أ) **الشكل: (9 ب)**

المصدر: بول أ.ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص 130.

شرح المنحنيين

- في حالة التوازن يكون الأجر التوازني هو W^*؛

- إذا أرادت النقابة أن ترفع الأجر من w_0 إلى w_1 ، وذلك عن طريق تخفيض عرض اليد العاملة، بإتباع عدة طرق منها فرض رسوم تكوين مرتفعة، أو فرض تدريبات مهنية مطولة...الخ، هذا ما يؤدي إلى إزاحة منحنى عرض العمل من LS0 إلى LS1 ، وعليه سيرتفع معدل الأجر من W^* إلى $W^{*\prime}$ ، وعدد العمال المعبر عنهم بالمسافة $(L_0 - L_1)$ يكونون في حالة بطالة وهذا حسب **الشكل (9أ)**؛

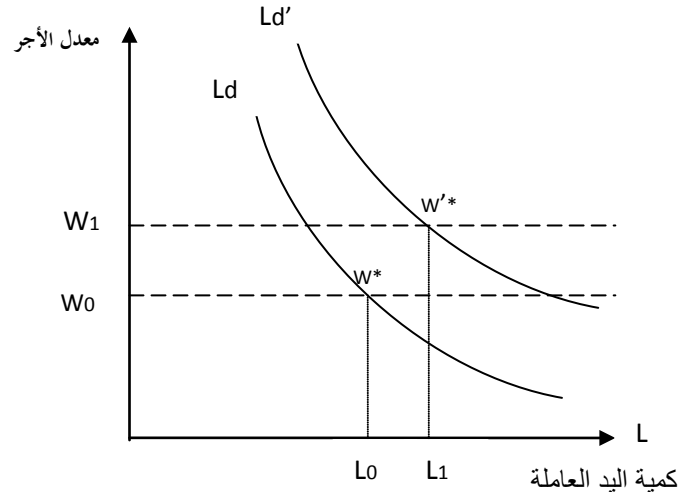
- أما إذا ألزمت النقابة أرباب العمل برفع الأجور إلى w_1 فإنه سيكون الأجر التوازني الجديد هو $W^{*\prime}$ كما في **الشكل (9ب)**، ويكون عندئذ عدد العمال الذي سوف يُحْرَمون من العمل ممثلين بالمسافة $(A - B)$. وحسب ساموبلسون فإن الأجور تستطيع أن ترتفع إلى 18% في وجود النقابات.

ت- رفع الطلب على اليد العاملة: حيث تلجأ النقابة من أجل رفع الطلب على اليد العاملة إلى زيادة مردودية العمل الإنتاجي والتسييري، أو المطالبة بالحماية الجمركية والدعاية لمنتوج المؤسسة، وإذا نجحت في ذلك فإن ذلك يؤدي إلى خفض الأسعار وزيادة الأجور. ولمزيد من التوضيح نقدم الشكل البياني رقم (10) أدناه:

شكل رقم (10): منحنى زيادة الأجور عن طريق زيادة الطلب على العمل

حيث:

Ld : منحنى الطلب على العمل



المصدر: بول أ. ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص132.

شرح المنحنى: نلاحظ أنه عند تطبيق النقابة للأساليب الخاصة بتخفيض الأسعار، فإن ذلك يؤدي إلى رفع منحنى الطلب على العمل إلى الأعلى، وبالتالي سوف ترتفع الأجور من w^* إلى $w^{*\prime}$، ويزيد عدد العمال بمقدار المسافة. $(L_0 - L_1)$

وعليه يشير ساموبلسون إلى أن رفع الأجور يزيد الإنتاجية، لأن عدد العمال في حالة سوء التغذية لا يبذلون أي جهدٍ، ويتولد لديهم اليأس وتنتابهم الكآبة وعدم الرضى، وهو ما أدى بالرأسمالي إلى توسيع إنتاجه بزيادة الطلب على العمال، ولم تؤثر الزيادة في الأجور على أرباحه.

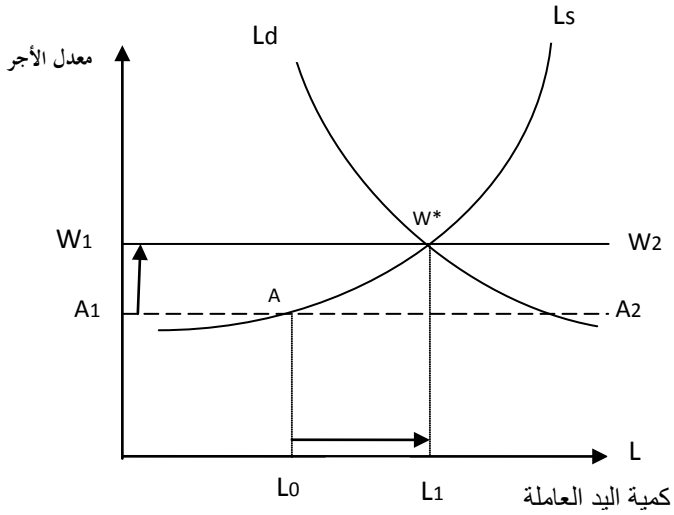
ث- استخدام القوة النقابية لمقاومة استغلال أرباب العمل: ويؤكد عليها الكاتب خاصة في حالة احتكار الشراء، أي الحالة التي يوجد فيها مشترٍ وحيد لليد العاملة، حيث يؤدي استخدام النقابة إلى زيادة الأجور دون خفض الاستخدام، وهذا ما يبينه الشكل أدناه رقم (11):

شكل رقم (11): منحنى تأثير النقابات على الأجور

حيث:

Ld : منحنى الطلب على العمل.

LS : منحنى العرض على العمل.



المصدر: بول أ.ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص 134.

شرح المنحنى: في غياب النقابات، فإن محتكر الشراء (صاحب العمل) من مصلحته تحديد معدل أجر توازني على طول الخط (A_1A_2) والمحدد في النقطة (A)، والذي هو أقل من أجر التوازن في حالة المنافسة الكاملة، وبتدخل النقابات يتخلى الرأسمالي عن صفته الاحتكارية، ويرفع الأجر، ومنه يزيد الاستخدام إلى المستوى الذي تكون فيه الإنتاجية الحدية للعامل الأخير مساوية للأجر في نقطة التوازن w^*.

خلاصة الفصل

لقد توصلنا من خلال هذا الفصل إلى أن الأجر مَرَ بعدة تطورات، مكنته من أخذ الشكل الحالي له، ومهما اختلفت تسميته فإننا نعتبره ذلك المقابل عن كل جهد ذهنياً كان أو جسدياً، يؤديه الأجير إلى صاحب العمل. وباعتباره المصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومستوى معيشته، وعائد من عوائد عناصر الإنتاج أولت له الدولة حماية خاصة به، عن طريق سَنِ القوانين والتشريعات لحمايته من التأثيرات والأزمات الاقتصادية، خاصة مع زيادة أهميته ودوره في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

ولقد اختلفت وتعددت المفاهيم حول الأجر بين مجمل المفكرين الاقتصاديين، ولكن مهما اقتربت من المعنى الدقيق له، فإنها لا يمكن أن تصل إلى قمة المبادئ الإنسانية والأخلاقية، وحتى الاجتماعية والاقتصادية التي جاء بها الإسلام في نصوصه القرآنية وأحاديثه النبوية.

كما توصلنا أيضاً من خلال هذا الفصل إلى أن هناك عدة أساليب وأدوات لتحديد الأجر من أجل الارتقاء بمستوى معيشة العمال، ويتم تحديده على المستوى الجزئي، وبالضبط على مستوى المؤسسات، باتخاذ عدة اعتبارات من طرف صاحب العمل، وأهمها محاولة تقليص التكاليف، وتحقيق أقصى ربح، وأما على المستوى الكلي فوجدنا أن للنقابات دوراً مهماً في تحديد الأجور، وصيانة حقوق العامل، من خلال عمليات التفاوض أو عن طريق الإضرابات.

ويعتبر الأجر من أهم انشغالات المؤسسات الجزائرية وعلى رأسها مؤسسات الوظيف العمومي، فتسيير الكتلة الأجرية في مؤسسات هذا الأخير تختلف عنه في مؤسسات القطاع الخاص، لذا سنحاول في الفصل الموالي أن نعرض كيف تَطَور الوظيف العمومي في الجزائر، وما هي مكونات الأجر فيه، مع التعرض لسياسة الحد الأدنى للأجور، باعتبارها سياسة ترمي للمحافظة على الحياة الكريمة للعامل وأسرته.

الفصل الثاني

الأجور في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

تمهيد

يُعتبر الاستخدام مدفوع الأجر والأجور مسألتين أساسيتين في عالم الشغل، حيث تتوقف مستويات معيشة العاملين بأجر على مستوى الأجور، ومع تأثير الأزمة المالية والأزمة الاقتصادية الأخيرتين على الأجور في العالم، والتي خفضت النمو الإجمالي لها من 2.7 % سنة 2006 إلى 1.6 سنة 2009[1]، انتهجت معظم الدول استراتيجية للنمو تقوم على أساس خلق الوظائف وزيادة الدخل.

والجزائر كغيرها من الدول أعطت في السنوات الأخيرة أولوية للسياسة الاجتماعية خاصة في مجال التوظيف في قطاعها العام (مؤسسات الوظيف العمومي)، حيث قامت بإحداث تغييرات في هيكل أجور مختلف مؤسساته ابتدءا من سنة 2008 مع مراجعة الحد الأدنى للأجور، لذا فعرضنا للفصل الثاني سيتضمن المباحث التالية:

- **المبحث الأول:** نتناول فيه تطور الوظيف العمومي في الجزائر، من خلال التطرق إلى أهم المراحل التي مر بها، مع محاولة التعرف على الأعوان المكلفة بتنفيذ ومراقبة صرف نفقة الأجور في مؤسساته، مع التطرق لمراحل صرفها في مؤسسات التعليم العالي.
- **المبحث الثاني:** نعرض فيه تطور الحد الأدنى للأجور، من خلال إعطاء نظرة تاريخية له، وتعريفه، والتعرف على كيفية تحديده والأهداف المرجوة من خلاله، والآثار المترتبة عن تطبيقه.
- **المبحث الثالث:** نحاول فيه التطرق إلى مكونات الأجور قبل ومنذ سنة 2008 في مؤسسات التعليم العالي، باعتبار سنة 2008 السنة التي قامت فيها الحكومة الجزائرية بإصدار أوامر بتطبيق مختلف المراسيم والقوانين المتعلقة بتغيير هيكل الأجور في مؤسسات الوظيف العمومي، محاولين في ذلك القيام بدراسة مقارنة وتقييم للأجور خلال الفترتين.

[1] مكتب العمل الدولي، اتجاهات الأجور في العالم وتطور سياسات الأجور في بلدان مختارة، الدورة 310 [على الخط]، جنيف، مارس 2011، متاح على: www.ilo.org (تاريخ التحميل 31-07-2012)، ص 2.

المبحث الأول

تنظيم الأجور في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

تُعْتَبر مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من بين أهم المؤسسات التي تخضع لقانون الوظيف العمومي، وباعتبار الأجر من أهم انشغالات مؤسساته، سنحاول أن نعرض في المطلب الأول لمحة عن الوظيف العمومي من خلال إعطاء تعريف له، وكيف نشأ وتطور في الجزائر، وعلى الأعوان المسؤولة عن تنفيذ صرف نفقة الأجور فيه في المطلب الثاني، والطرق المتبعة في صرفها من خلال المطلب الثالث.

المطلب الأول:لمحة عن الوظيف العمومي بالجزائر.

تَمُرُ نُظُمُ الوظيف العمومي في العالم بمراحل نظرية قائمة على أُسُسٍ تتأثر في تطورها بمختلف الإفرازات التنموية على مستوى التطور الفكري والسلوك الاجتماعي لكل بلد، ويَنْفَرِدُ كل مجتمع بنظامه الخاص والأمثل للوظيف العمومي، حسب حاجيات تُضبط، ومقتضيات تُدرس، وإمكانيات تُحصر وِفْق أولويات تفرضها المسيرة التنموية للبلاد[1].

ويُعَرَفُ الوظيف العمومي في الجزائر على أَنَّهُ النظام المطبق على كل العمال العاملين في مختلف الإدارات والمؤسسات التابعة للدولة، ويخضع جميع موظفيه لنفس التشريع لا فرق بين أحدٍ منهم[2].

ويَضُمُ القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية حسب ما ذكرته المادة 02 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية ما يلي[3]:

- المصالح التابعة للدولة؛
- المصالح التابعة للجماعات المحلية؛
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة للجماعات المحلية؛
- الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية؛
- رجال القضاء.

---

[1] المدرسة العليا للإدارة، مجلة الإدارة، العدد الأول، 1991، الجزائر، ص 19.

[2] عبد الرحمن بن سالم، مرجع في التشريع المدرسي الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهدى، مليلة، الجزائر، 2000، ص6.

[3] الجزائر، مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية [على الخط]، العدد 13، صادر بتاريخ 24 مارس 1985، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012)، المادة 02.

وقد عَرَفَ هذا القطاع مراحل عديدة نذكر منها ما يلي[1]:

1- مرحلة ما قبل الاستقلال (من 1830 إلى سنة 1962):

اتصفت هذه المرحلة بانعدام التوازن والاستقرار ضمن الأجهزة الإدارية التي كانت بمثابة أداة للتعبير عن طموحات المُعَمِرين وتحقيق مصالحهم، إذْ كان حق الدخول للوظيفة العمومية مُقْتَصِراً على المُعَمِرين والفئات الأوربية المتواجدة في الجزائر بحكم الاستعمار، مما جعل الإدارة الجزائرية بعد الاستقلال تُعاني من مشاكل جَمَة منها:

- قِلَة التأطير البشري بسبب الفراغ الكبير الذي خَلَفه ذهاب العديد من قُدامى الموظفين الأجانب واستبدالهم بموظفين جزائريين تَعُوزُهم الخبرة وينقصُهم التحضير لِتَولي مهام تسيير وتنظيم إدارة وهياكل حديثة؛
- انعدام التوازن بين مُختلف الفئات العاملة، مما استوجب العمل على ضمان توازن مستمر ومُحكم بهذا الصدد، بغية جعل الإدارة العامة تُساير عجلة التغير التي تطرأ على الهياكل الاجتماعية والاقتصادية الوطنية، وربط سياسة الوظيف العمومي بحركة التجديد التي تكفلت بالنهوض بالمؤسسات الوطنية وبناء جهاز إداري.

2- مرحلة ما بعد الاستقلال (بعد سنة 1962):

أحدث حصول بلدنا الجزائر على الاستقلال صعوبات في مختلف المجالات، ولم يكن اهتمام السلطات العمومية موجه نحو موضوع الأجور، وتفادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية تم تمديد صلاحية العمل بالقوانين الفرنسية بمقتضى القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية [2].

وابتداءاً من سنة 1966 عرف الوظيف العمومي إصلاحاً هاماً في مبادئه وطرق تنظيمه، جَسده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 133/66 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1966 الذي كان من أهم مبادئه[3]:

أ - إضفاء طابع الديمقراطية في مجال الدخول للوظيفة العمومية وهو ما اصطلح على تسميته "بمبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية" أمام المواطنين، وضمان ترقيتهم وتكوينهم، وهو رد فعل وطني وإدانة للقواعد والعادات التي تُثير عند الموظفين الإحساس بحرمانهم من حقوقهم، ووسيلة لتنمية الشعور الوطني والمهني في الإدارة؛

[1] المدرسة العليا للإدارة، مرجع سبق ذكره، ص ص 19-21.

[2] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 46.

[3] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 46، صادرة بتاريخ 08 جوان 1966، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012).

ب – التزام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية، وهذا ما جاءت به المادة 20 من القانون، التي ألقت على عاتق الموظف ضرورة القيام بواجباته الوطنية واحترام الدولة.

لقد ساهم أَمْر سنة 1966 في إيجاد حلول في مجال تسيير الحياة المهنية لمختلف الأعوان الخاضعين له، وفي استقرار قطاعاته، والتخفيف من قلة الاحتياجات بفرض سياسة التكوين والإتقان في المجال الإداري.

وعرفت هذه المرحلة هجرة العديد من إطارات القطاع العام إلى مختلف القطاعات الاقتصادية تحت تأثير العروض والوسائل التشجيعية من حوافز مادية ومعنوية، من أجل تحسين ظروفهم الاجتماعية، لاسيما وأن الأجور كانت تحدد قبل سنة 1974 من طرف المؤسسات، هذا ما أدى إلى التدهور في مستوى كفاءات الأعوان العاملين بقطاع الوظيف العمومي بسبب هجرة الكفاءات، وبالتالي تَأَثُّر أسلوب التسيير الإداري وتعقده.

ومن أجل الوصول إلى إدارة كُفْئة، مُنَظَمَة، ومُستقَرة، واستجابة لتحولات المجتمع ومقتضيات تنميته، والارتقاء به إلى ما يطمح إليه من تقدم وازدهار خاصة في عالم الشغل، صدر القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل استجابة لذلك، وفي سنة 1985 خُصَّ القطاع بقانون أساسي نموذجي صدر بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985[1] كبديل للقانون الأساسي للوظيف العمومي، يشمل كافة المؤسسات والإدارات العمومية، ومحتفظاً بالمبادئ الأساسية للوظيف العمومي، وعَرَفَ تغييراً وتعديلاً نسبياً في صالح العمال كمحاولة لتفادي عيوب القانون السابق.

ونظراً لتغير الحياة الاقتصادية والاجتماعية في السنوات الأخيرة، خاصة مع ارتفاع تكاليف ألمعيشة وعدم كفاية الأجور التي يتلقاها موظفو القطاع العام ومتطلبات حاجياتهم، حيث وصل مثلاً مؤشر الأسعار العام للبطاطا (من الخضروات الواسعة الاستهلاك) إلى 200.2 % سنة 2006 بعدما كانت 95.2 سنة 2005[2]، وبالإضافة إلى ما أَوْرَدَه الديوان الوطني للإحصائيات من خلال حساب مؤشر أسعار الاستهلاك (*IPC*)[3] حسب الجدول التالي رقم (01) المبين أدناه:

[1] الجزائر، مرسوم رقم 85-59، مرجع سبق ذكره.

[2] *Office national des statistique, Indice prix de gros fruit et légumes (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 08-03-2013)*

[3] حسب الكاتب تومي صالح فإن مؤشر الأسعار الاستهلاكية يقيس تكلفة الشراء لسلعة ثابتة من السلع والخدمات ممثلة لمشتريات مستهلكي المدن، والهدف منه هو قياس تكلفة المعيشة لما تتغير أسعار مختلف السلع والخدمات بنسب مختلفة، ويتجه إلى تقدير بالزيادة في ارتفاع تكلفة المعيشة.

جدول رقم (01): التطور السنوي لمؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (1999-2006)

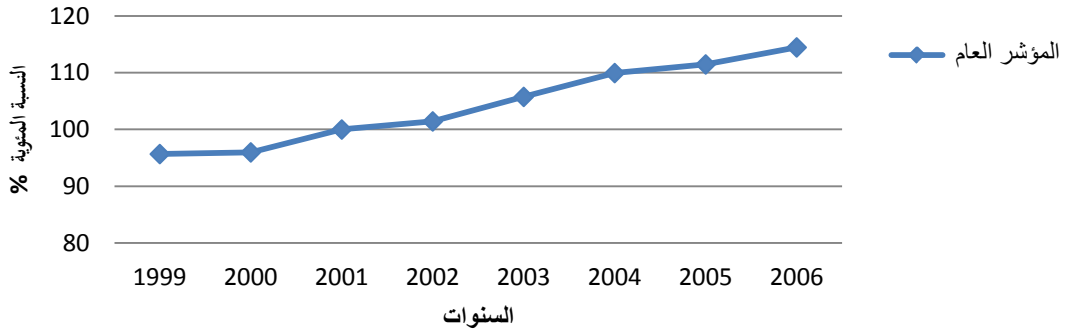
2001=100

السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
المؤشر العام	95.68	95.97	100.00	101.43	105.75	109.95	111.47	114.47
نسبة التغير %	2.6	0.3	4.2	1.4	4.3	4	1.4	2.4

Source *:Office national des statistique, Evolution annuelle de l'indice général des prix a la consommation de la ville d'Alger de 1969 a 2010 (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 08-03-2013)*

وفيما يلي التمثيل البياني للمعطيات

شكل رقم (12): تمثيل بياني للتطور السنوي لمؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (1999-2006)



ومن خلال الشكل البياني أعلاه نلاحظ أن المؤشر كان في ارتفاع من سنة إلى أخرى وهذا يدل على ارتفاع تكاليف المعيشة، ومن أجل السعي نحو حماية القدرة الشرائية للعمال قامت الدولة بمراجعة القوانين الأساسية، والأنظمة التعويضية للأسلاك المختلفة التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، والذي يعمل فيه حوالي 1.600.000 موظف، بما فيها مراجعة علاقات العمل ابتداءا من سنة 2006[1]، فقامت- وبعد حوالي 21 سنة- بإصدار الأمر رقم 06-03 الصادر في 23 مارس 2006 الخاص بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بديل الأمر 85-59 الصادر بتاريخ 23 مارس 1985، والذي أصبح لا يتماشى واقتصاد السوق، وسوق العمل، وهذا هو القانون المعمول به حالياً، وتم التوقيع على 84 اتفاقية، واتفاق جماعي قطاعي مَسَ 20 قطاع في 01-05-2010، تنصّ على زيادة أجور عمال مختلف القطاعات، وتكون الاستفادة بأثر رجعي ابتداءا من سنة 2008 [2].

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كلمة معالي الوزير خلال مراسيم توقيع الاتفاقيات والاتفاقيات القطاعية للقطاع الاقتصادي العمومي [على الخط]، 01-05-2010، متاح على: www.mtess.gov.dz (تاريخ الاطلاع 13-01-2013)، ص5.

[2] نفس المرجع، ص7.

ويتميز عموماً قطاع الوظيف العمومي بمميزات تُمَيزه عن غيره نذكر منها ما يلي[1]:

- يُعْتَبر قطاع الوظيف العمومي قطاعا حكوميا تابعا للدولة، يسعى إلى خدمة المجتمع عن طريق تأمين الاستقرار الوظيفي لعمال القطاع، ويتميز هذا الأخير عن غيره بِتَمَسُكِه بموظفيه، وعملية الفصل تحددها تنظيم وقواعد عادة ما تكون لصالح العامل، وهذا ما يجعل الأمن والاستقرار الوظيفي كبيرين جدا في هذا القطاع، مما يحفز نسبة من اليد العاملة تطلب الشغل من هذا القطاع؛
- من المميزات الأساسية لقطاع الوظيفي العمومي أن تحديد الأجور لا يتم على أساس المسؤوليات الحقيقة للموظفين أو العمل الفعلي المقدم من طرفهم، وإنما الأجور ترمي أساسا إلى الحصول على مناصب معينة بِرُتَبٍ معينة؛
- عند مقارنة المقابل المادي الذي يتحصل عليه عاملين بنفس الشهادة والمنصب، وأحدهما في القطاع الوظيفي العمومي، والآخر في القطاع الاقتصادي، نجد أن أجور الوظيفة العمومية أقل نوعا ما منها في القطاع الاقتصادي، ويرجع ذلك حسب النظرية الاقتصادية إلى الأمن الوظيفي، والاستقرار في منصب العمل خلال الحياة المهنية للموظف؛
- تستند عملية التوظيف في هذا القطاع أساسا على الشهادة المُحَّصَلِ عليها المُرَشَح لمنصب الشغل المعروض من طرف القطاع، أي أن الحصول على رتبة معينة في أي منصب تكون مشروطة بمستوى تعليمي معين يحدد بالشهادة، وعليه فالأجور في هذا التصنيف تحدد على أساس الشهادة، إلا أن في فترة معينة، ونظرا لاحتياج هذا القطاع إلى اليد العاملة فقد اسْتُثْنِيَ فئات معينة عن طريق الترخيص لهم، ويتم ترقيتهم داخليا. ولكن يبقى المعيار الوحيد في تصنيف العمال (الموظفين) في هذا القطاع هو الشهادة المحصل عليها؛
- إن الأجور في قطاع الوظيفي العمومي يخضع لسلم وظيفي محدد قانونا، إلى جانب العلاوات المثبتة قانونا أيضا، وإن مثل هذا الجمود يشكل أحد الأسباب المباشرة لانتقال العمال من هذا القطاع بحثا عن وظائف في القطاع الاقتصادي.

[1] سعدية قصاب، مرجع سبق ذكره، ص 91.

المطلب الثاني:الأعوان المكلفة بتنفيذ ومراقبة عملية صرف الأجور.

تحتل الأجور نسبة كبيرة من مجموع النفقات التي تتحملها أي مؤسسة مهما كان نوعها، ففي مؤسسات القطاع العام، ولعدم وجود الإنتاج فيها تَتَحمل الدولة مسؤولية دفع نفقات موظفي مؤسساتها (الكتلة الأجرية) عن طريق فتح اعتمادات سنوية في ميزانيات المؤسسات التابعة لها، ومن أجل تنفيذ ومراقبة صرف هذه الكتلة الأجرية، وحماية الأموال العامة، وإنفاقها في إطار شرعية القوانين، تضع عونين مستقلين هما الآمر بالصرف والمحاسب العمومي، وتتم رقابة متبادلة فيما بينهما بواسطة المراقب المالي.

1- الآمر بالصرف:

الآمر بالصرف هو كل شخص يُؤَهَل قانوناً لتنفيذ العمليات التي تتعلق بأموال الدولة، ومؤسساتها العمومية وجماعاتها المحلية، سواء كانت هذه العمليات تتعلق بالإيرادات أو النفقات[1]، وقد يكون الآمر بالصرف مُعَيَنًا مثل الوالي، أو المدير العام في إدارة عمومية، أو مُنْتَخَبًا كرئيس المجلس الشعبي البلدي.

يكون الآمرون بالصرف أساسيين أو ثانويين، فالآمرون بالصرف الأساسيين هم[2]:

- المسؤولون المُكَلَفون بالتسيير المالي للمجلس الدستوري والمجلس الشعبي الوطني ومجلس المحاسبة؛
- الولاة عندما يتصرفون لحساب الولاية؛
- رؤساء المجالس الشعبية البلدية الذين يتصرفون لحساب البلديات؛
- المسؤولون المُعَيَنُون على مصالح الدولة المستفيدة من ميزانية ملحقة.

يُمكن للآمرين بالصرف تفويض التوقيع للموظفين المُرَسَمين العاملين تحت سلطتهم المباشرة وذلك في حدود الصلاحيات المُخَوَلَة لهم وتحت مسؤولياتهم، غير أنه لا يُمكن لهم أن يَأْمُروا بتنفيذ النفقات دون أمر مسبق بالدفع[3].

يُسأل الآمرون بالصرف مسؤولية مدنية وجزائية على صيانة واستعمال الممتلكات المكتسبة من الأموال العمومية، فهم مسؤولون شخصياً على مسك وجرد الممتلكات المنقولة والعقارية المكتسبة، أو المخصصة لهم، كما

[1] الجزائر، قانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية [على الخط]، العدد 35، صادر بتاريخ 15 أوت 1990، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 09-03-2013)، المادة 23.

[2] نفس المرجع السابق، المادة 26.

[3] نفس المرجع السابق، المادة 29.

أنهم مسؤولون على الإثباتات الكتابية التي يُسَلِمونها، وعلى الأفعال اللاشرعية، والأخطاء التي يرتكبونها، والتي لا يمكن أن تكتشفها المراقبة الحسابية للوثائق[1].

2-المحاسب العمومي: هو كل شخص يعين قانونا للقيام بالعمليات التالية[2]:

- تحصيل الإيرادات ودفع النفقات؛
- ضمان حراسة الأموال أو السندات أو القيم أو الأشياء؛
- تَداول الأموال، والسندات، والقيم والممتلكات، والعائدات، بالإضافة إلى حركة حسابات الموجودات.

ويتم تعينه من قبل الوزير المكلف بالمالية ويخضع أساسا لسلطته، ويجب عليه قبل قبوله لأية نفقة التي يصدرها الآمر بالصرف أن يتحقق مما يلي[3]:

- مطابقة العملية مع القوانين والأنظمة المعمول بها (التأكد من المراحل المعنية بالأمر بالصرف للنفقات)؛
- صفة الآمر بالصرف أو المفوض له؛
- أن الديون لم تسقط آجالها، أو أنها محل مُعَارَضَة؛
- تأشيرة المراقب المالي؛
- توفر الإعتمادات، وشرعية عمليات تصفية النفقات.

يكون المحاسب العمومي مسؤولا شخصياً ومالياً عن مسك المحاسبة، والمحافظة عن سندات الإثبات، والوثائق المحاسبية، وإذا امتثل لعملية التسخير* تُبْرَأُ ذمته من المسؤولية السابقة، وعليه في هذه الحالة أن يُرسل تقريراً للوزير المكلف بالمالية حسب الشروط يُبَرِرُ فيه تصرفه.

إن الآمرين بالصرف والمحاسبين العموميين يشتركان في تحريك سيولة الأموال العامة، ولقد حَدَدَ التشريع المالي الجزائري دور كل منهما من خلال عملية الفصل بين الإجراء الإداري الذي يقوم به الآمر بالصرف، والتنفيذ المحاسبي الذي يتولاه المحاسب العمومي، لتنشأ بينهما رقابة متبادلة قصد اكتشاف الأخطاء وتحديد المسؤولية[4].

---

[1] الجزائر، قانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية ،نفس المرجع السابق، المادة 31.

[2] نفس المرجع السابق، المادة 33

[3] نفس المرجع السابق، المادة 34.

* طبقاً للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 314/91 المؤرخ في 07-09-1991 المتعلق بإجراء تسخير الآمرين بالصرف للمحاسبين العموميين، فإنه يُمكن للآمرين بالصرف إذا ما قام المحاسبون العموميون وفق لأحكام قانون المحاسبة العمومية بإيقاف عملية دفع نفقة ما أن يطلب منهم كتابياً وتحت مسؤوليتهم دفعها.

[4] علي زغدود، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 130.

3-المراقب المالي:

إن عملية التوظيف وتحصيل الموظف للأجر تخضع لعملية الرقابة من طرف المراقب المالي، فهذا الأخير هو شخص مُؤَهَل قانونا، يتم تعينه بقرار وزاري لوزير المالية، ويُوضَعُ تحت سلطة مدير الميزانية لوزارة المالية، حيث يمارس الرقابة الإدارية التي تجرى مُسْبَقًا على العمليات المالية للآمرين بالصرف في إطار تنفيذ ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية[1].

للمراقب المالي عدة أعمال يُطلب منه القيام بها منها[2]:

- الفحص المسبق للالتزامات، ووضع محاسبة لها على مستوى إدارة الرقابة المالية، وهي عملية إجبارية تَسمح لوزير المالية بواسطة المراقب المالي متابعة وضعية الحالة المالية العامة؛
- مراجعة محاسبة الآمر بالصرف؛
- كل التزام بالنفقة يؤدي إلى تحرير ورقة تبين الموضوع، ومبلغ النفقة، وإدراجها المخصَّص في الميزانية، والرصيد القديم والرصيد الجديد تسمى بورقة الالتزام (الارتباط)، تُرسل إلى المراقب المالي مرفقة بوثائق الإثبات للتأشير عليها، ويُفْرَضُ على المراقب المالي أن يتأكد من تطابق النفقة مع القوانين والنصوص السارية المفعول (توفر الاعتماد، والإدراج الحقيقي للنفقة في الميزانية)[3]. فمثلاً إذا لم يجد المراقب المالي أية مخالفة تُؤثر على ورقة الالتزام، يسجل هذه العملية في سجل تأشيرات الالتزام، وإذا لم يتوفر شرط من الشروط المذكورة سابقاً يرفض مؤقتاً الملف في انتظار إما تسوية العملية وإما توضيحات، أما إذا كان الملف غير شرعي هنا المراقب المالي يرفض رفضاً صريحاً الملف ويُعيدُه إلى الآمر بالصرف مَرْفُوقاً برسالة ملاحظات.

إن السؤال الذي يُمكن أن نَطرحه هنا هو: ما هو دور المراقب المالي في عملية صرف وتسديد الأجور في مؤسسات التعليم العالي – الجامعة-؟

والجواب هو أن المراقب المالي يتدخل في مرحلة الالتزام (يتم التطرق إليها في المطلب الموالي)، وتظهر مهمته من خلال:

- التأكد من وجود الاعتماد المخصص للأجور في الميزانية؛

---

[1] إبراهيم بن داود، الرقابة المالية على النفقات العامة بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير غير منشورة، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، الجزائر، 2003/2002، ص 82.

[2] علي زغدود، مرجع سبق ذكره، ص ص 133-134.

[3] الجزائر، مرسوم تنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يُلتزم بها [على الخط]، العدد 82، صادر بتاريخ 15 نوفمبر 1992، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 09-03-2013)، المواد 5-13.

- يقوم بمسك تعداد المستخدمين، ومتابعتهم حسب كل باب من أبواب الميزانية؛
- المشاركة في تحضير الميزانية، كما يمكن له أن يكون مرشداً مكلفاً بتقديم المساعدة للآمرين بالصرف في مجال التسيير المالي من خلال التوجيهات والنصائح، بهدف تجاوز العقاب وارتكاب الأخطاء التي قد تُواجِههم في تأدية مهامهم؛
- التأشير على بطاقة الالتزام أو عدمه بناءاً على الفحوصات التي يقوم بها، ويمسك سجلات تدوين التأشيرات وبيانات الرفض.

المطلب الثالث: مراحل صرف الأجور في مؤسسات التعليم العالي.

ليصل الأجر إلى الموظف يمر بأربع مراحل أساسية حددها القانون، ويشارك فيها كل من الآمر بالصرف والمحاسب العمومي والمراقب المالي وهي[1]:

1- مرحلة الالتزام *(L'engagement)*:

هي عبارة عن الواقعة المادية أو القانونية التي يترتب عنها التزاماً على عاتق المؤسسة العمومية[2].

ونُلخص أهم الإجراءات المُتخذة اتجاه الموظف فيما يلي[3]:

أ. فتح المنصب: بما أن مجال التطبيق يكون في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي "الجامعة"، ففي هذه المرحلة يتم فتح التخصص بالجامعة، المنصب المالي، ساعات التدريس (تنظيم بيداغوجي)، حيث أنه لا تسجل أي نفقة للموظفين في ميزانية المؤسسة إذا لم تكن لها علاقة مع مناصب فعلية، ومع الساعات المسموح بها، كما يوضع كل أستاذ متخصص في مجال تخصصه، وتُعْطى له الرتبة الموافقة له حسب مؤهلاته، وتُوَفَر له أقصى الظروف الملائمة للعمل، هذا فيما يخص الموظفين الأساتذة، أما فيما يخص الموظفين الإداريين والمستخدمين الآخرين فالمناصب تُعين حسب معايير ومقاييس معروفة (عدد التقسيمات البيداغوجية، عدد المصالح، النظام الداخلي للمؤسسة.....الخ).

ب. التثبيت والتنصيب: يتم تنصيب العمال والموظفين في إدارة المؤسسة العمومية وذلك عن طريق مقرر التعيين، وذلك بعد تصنيفهم في مجموعة وقسم مُعَيَنين، ويكون ممضي من طرف الآمر بالصرف، وبعد مرور فترة قانونية

[1] [1] الجزائر، قانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية ،نفس المرجع السابق، المادة 14.

[2] محمد الصغير بعلي، المالية العامة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص108.

[3] دليل الرواتب والتعويضات *(Guide de traitement et indemnités)*، المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة، جامعة المدية، ديسمبر 2007، ص ص 1-10.

يتم تثبيت الموظفين ويتم إخطار المراقب المالي بذلك.

2. مرحلة التصفية أو تحديد مبلغ الأجر (*Liquidation*):

هو التقدير الفعلي والحقيقي للمبلغ الواجب أداؤه، بناءا على المستندات التي تثبت وجود الدين وحلول أجله[1]. وبعد التأكد من محتويات الأجر (الأجر الأساسي ومختلف التعويضات –نتطرق إليها لاحقاً–) تتم كتابة عملية التصفية في سجل الرواتب، حيث تُخصص صفحة لكل موظف أو مُسْتَخْدَم تحتوي على جميع المعلومات الخاصة به، ويُثْبَتُ في الأخير الأجر اللازم لدفعه له، وقبل عملية الكتابة يجب التأكد من وجود الملف المحاسبي واحتوائه على جميع العناصر الضرورية من أجل الأمر بالصرف، وتصفية الراتب، نذكر منها:

- قرارات التعيين، والتنصيب، والتثبيت؛
- آخر قرار للترقية؛
- نسخة من الشهادة المُحصّل عليها، أو شهادة أخرى تثبت المستوى المطلوب لِتَولي المنصب،
- وضعية الحالة العائلية؛
- عنوان دقيق لحساب مفتوح لدى الحساب الجاري البريدي أو الحساب البنكي، أو صك مشطوب؛
- صورة للموظف أو المسْتَخْدَم.

تعتبر هذه المرحلة مشروع صرف الأجور بناءاً على القوانين والقرارات والمراسيم التي تُعين الموظفين، وتُحَدِدُ لهم حقوقهم[2]، ويُحَضَر هذا المشروع حسب المبالغ المالية أو الإعتمادات المفتوحة والموجودة في الميزانية، حسب الباب والباب الفرعي والمادة، ويتم إعداده من طرف الآمر بالصرف، ويُرسل إلى المراقب المالي من أجل التأشير عليه، ليُصبح جاهزاً من أجل عملية الأمر بالدفع، ويُؤمر بدفعها عن طريق حوالة الدفع شهرياً.

3. مرحلة الأمر بالصرف (*L'ordonnancement*):

بعد تأشير المراقب المالي على المبلغ المخصص لكل موظف، والتأكد من شرعية النفقة، يقوم بإعادة إرسال الملف إلى الآمر بالصرف من أجل عملية الأمر بلدفع.

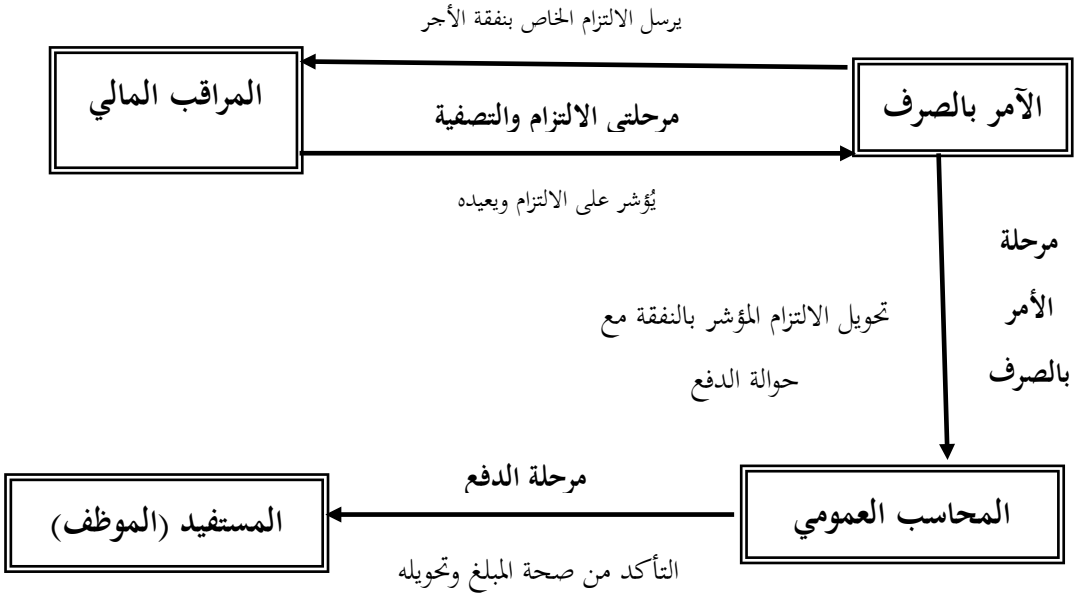
4. مرحلة الدفع*(Le Paiement)* : يقوم المحاسب العمومي بالإجراءات التَحَفُظِيَة اللازمة قبل صرف النفقة (الأجر) الآمر بها الآمر بالصرف، ويتم الدفع بالتحويل المباشر للمعني، وكذلك بالنسبة للضرائب، وتُسجل حوالات الدفع في جدول النفقات.

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سبق ذكره، ص 108.

[2] حسين الصغير، دروس في المالية والمحاسبة العمومية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2001، ص 131.

وفيما يلي الشكل رقم (13) يوضح المراحل التي يمر بها صرف الأجر حتى يصل إلى الموظف (المستفيد):

شكل رقم (13): مخطط تنظيمي يوضح مراحل صرف الأجر



المصدر: من إعداد الطالبة

التدابير الاحتياطية لدفع الأجر:

نظراً للطابع الاجتماعي والمعيشي للأجر خَصَّه المشرع بإجراءات وتدابير من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للأجر وهي[1]:

1- **وجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة:** بما أن الشخص هو الذي يقوم بانجاز الخدمة، فإن له الحق دون غيره في الأجر المترتب على العمل المُؤَدى، أي التزام صاحب العمل بصفة شخصية ومباشرة دون أن يستعين في ذلك بأي شخص وسيط مهما كان، وبالتالي فإن حق الأجر في هذه الحالة يصبح حقاً شخصياً، وهذا ما نصت عليه المادة 151 الفقرة 02 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بأنه: " يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصياً إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذٍ يُمكن أن يجري الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانوناً"[2].

[1] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 263-266.

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 39، صادرة بتاريخ 16 ماي 1975، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 11-03-2013).

2- **الدفع في المكان والزمان العاديين:** من بين الاحتياطات الأمنية لضمان دفع الأجر في ظروف عادية، وبعيداً عن أي عامل من العوامل قد تُعَرِضُ الأجر للضياع، أو الانفاق فيما يَضُر المستفيد، هو دفعه في الأيام والأوقات العادية للعمل، وعدم دفعه في أوقات الراحة أو أيام الأعياد، وهذا ما نصت عليه المادة 151 الفقرة 01 من الأمر السابق[1]، كما لا يُمكن أن يدفع الأجر في أماكن يُمكن أن تؤدي إلى الانفاق السريع له.

ويُستخلص من هذا مدى حِرْص المشرع على حماية الأجر من كل أشكال التبذير، أو النصب، أو الاحتيال عليه، مما قد يَمُس بِمَوْرِد الأسرة الذي يُمثل بالنسبة لها وسيلة العيش وضمان حياتها، ومعيشتها واستقرارها.

3-**إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر:** وهي وثيقة تُقَيَّدُ فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء أكانت عناصر ثابتة أو متغيرة، دائمة أو مؤقتة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل (اسم العامل ووظيفته، اسم المؤسسة التي يعمل فيها، طريقة الدفع للأجر.....الخ).

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 39،مرجع سبق ذكره.

المبحث الثاني

تطور الحد الأدنى للأجور في الجزائر

نظراً للأهمية التي تحظى بها الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أصبح تدخل الدولة في سوق العمل، وتحديد الأجور أمراً ضروريًا، بالإضافة إلى الدور الحيوي للنقابات العُمالية في سياسة تحديد حد أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه مهما كانت الظروف، لذا سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى مفهوم الحد الأدنى للأجور، من خلال إعطاء لمحة تاريخية عنه، وتعريفه، والأهداف المرجوة منه، وكيف تطور في الجزائر، هذا في المطلب الأول، وأما في المطلب الثاني فسنعرض بعض الأساليب المعتمدة في تحديده، وكيفية مراجعته، مع التعرض للآثار المترتبة عن تطبيقه في المطلب الثالث.

المطلب الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور

يعتبر الحد الأدنى للأجور في السوق الحر من الناحية الاقتصادية من النظرية العامة للقيمة، لأن الأجور تعتبر سعر العمل[1]، حيث تناول العديد من المفكرين هذا الموضوع منهم " **كارل ماركس**" الذي قدم رواية للقانون المنظم للحد الأدنى للأجور، واستعمل مفهوم " **جيش العاطلين الاحتياطي**" حيث يُشَبِه رب العمل بالإنسان الذي يأخذ العمال إلى نوافذ الورشات، ويُريهم جيش العاطلين المتزاحمين على أبواب المصانع، والمستعدين لقبول أجر أقل، ومع هذا المنظر المحزن يكون كافياً لهبوط الأجور إلى الحد الأدنى[2].

1- نبذة تاريخية عن الحد الأدنى للأجر: إن تدخل الدولة في تحديد الأجور أمر أصبح لا بد منه، وتاريخيا نادى بذلك المفكر الاقتصادي كينز، حيث بدأ العمل بتشريعات الحد الأدنى المضمون في نهاية القرن الثامن عشر بتطبيقه في زيلندا الجديدة سنة 1894، وفي أستراليا سنة 1896، وبريطانيا سنة 1909، حيث كان يمس في البدء أربع قطاعات فقط، ثم توسعت تغطيته في هذه البلدان الثلاثة، وقد بدأ اعتماده كبديل عن المفاوضة الجماعيّة في القطاعات ذات الأجور المنخفضة، وكان يشمل فئات محدودة من العُمّال الذين يَتَقاضَوْن أجرًا زهيدًا[3].

وفي سنة 1928 تم اعتماد اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم 26 الصادرة عن منظمة

[1] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 76.

[2] بول أ. ساموبلسون، مرجع سبق ذكره، ص 108.

[3] منظمة العمل الدولية (المكتب الإقليمي للدول العربية)، الحد الأدنى للأجور: الجوانب المؤسساتية [على الخط]، متاح على: http://csr-dar.org/ar (تاريخ التحميل 09-02-2013).

العمل الدولية، والتي تدعو في مادتها الأولى إلى " تحديد المستويات الدنيا للأجور للعمال المشتغلين في بعض المهن، أو فروع من المهن التي لا توجد فيها أي ترتيبات لتنظيم الأجور تنظيمًا فعالًا عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية"[1]، وتشمل الاتفاقية قطاع الصناعة والتجارة من دون أن تغطي قطاع الزراعة.

وابتدءا من سنة 1970 توسّع نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور وبرز الحد الأدنى الوطني للأجور، من خلال إصدار منظمة العمل الدولية للاتفاقية رقم 131، التي تُلزم الدول الأعضاء باستحداث نظام للحد الأدنى للأجور يغطّي جميع فئات متقاضي الأجور لمواجهة الأجور المنخفضة غير المُبَرَرَة، وفي حال عدم تغطية بعض الفئات على الدولة العضو أن تشرح للمنظمة أسباب عدم شمل هذه الفئات في التغطية [2].

ومن بين الأهداف المرجوَة من تحديد حد أدنى للأجور نذكر ما يلي[3]:

- منع استغلال العمال من قِبَل أصحاب العمل؛
- توفير حد أدنى من المعيشة للعمال ذوي الأجور المنخفضة؛
- محاولة التخفيف من حدة الفقر؛
- تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات والاستقرار في العلاقات الصناعية.

يتم تحديد حد أدنى للأجور من طرف السلطة المختصة في كل بلد بالاتفاق والتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين مع مراعاة ما يلي[4]:

أ- احتياجات العمال وعائلاتهم، مع مراعاة الوضع الاقتصادي للبلد (المستوى العام للأسعار، مستوى المعيشة.)؛

ب- العوامل الاقتصادية، ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستويات الإنتاجية، والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.

---

[1] منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 26 لسنة 1928 بشأن تحديد طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور [عل الخط]، متاح على: www.dahcha.com (تاريخ الاطلاع: 08-12-2012).

[2] منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية [عل الخط]، متاح على: www.dahcha.com (تاريخ الاطلاع: 08-12-2012).

[3] *Jan Rutkowski, The minimum of wage: curse or cure [en line], The World Bank: July 1, 2003, available on: http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/MinimumWageNoteJul03v2.pdf (download the 10-02-2013), P 3.*

[4] منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 131 لسنة 1970، مرجع سبق ذكره، ص ص 3-5.

2- تعريف الحد الأدنى للأجور: إن تعريف الحد الأدنى للأجور يتوقف على الفلسفة السائدة حسب كل بلد، بالإضافة إلى المعيار الذي يُتَخَذُ في تحديده، حيث من بين المعايير نجد[1]:

- المعيار المادي الذي يضمن ثمن الأشياء المادية اللازمة لمجرد الوجود (تكاليف الوجود)؛
- المعيار الاجتماعي الذي يتكفل بإشباع جميع احتياجات الإنسان العامل، سواء أكانت مادية، أو ثقافية أو روحية، طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد؛
- قدرة أصحاب العمل على الدفع؛
- معايير اقتصادية مختلفة، منها ما يتعلق بسوق العمل، وأهمها الأجور المدفوعة في الأعمال المماثلة في القطاعات المختلفة من النشاط الاقتصادي، ومستويات المعيشة السائدة، ومنها ما يتعلق بمصلحة الاقتصاد الوطني، من خلال مراعاة تأثير الحدود الدنيا للأجور على العمالة والتضخم من جهة، ومتطلبات التنمية الاقتصادية من جهة أخرى[2].

سنحاول إعطاء تعاريف للحد الأدنى للأجور حسب بعض البلدان فيما يلي[3]:

-**التعريف الأول:** عرفته مملكة بلجيكا من خلال قرارها الملكي الصادر سنة 1937 كما يلي: " الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى الحيوي المطلق، وهو مجموع الأشياء التي يحتاجها الإنسان للغذاء والكساء، والمسكن لنفسه ومن يعول، آخذا في الاعتبار متطلبات العصر والحضارة".

- **التعريف الثاني:** عرفته فرنسا حسب قانونها بأنه "جملة المبالغ التي لا يمكن بأقل منها الوفاء بحاجات الإنسان الشخصية والاجتماعية بالقدر الذي لا يمكن الاستغناء عنه.

- **التعريف الثالث:** أما في الهند فقد عَرَّفَت أحد محاكمها الحد الأدنى الحيوي اللازم للمعيشة من خلال التفرقة حسب مفهومها بين ثلاث مستويات هي: حد الكفاف، الأجر المعيشي، وما بينهما الأجر العادل حيث:

- **أجر الكفاف:** هو القدر الضروري لإعالة عامل وأسرته؛
- **الأجر المعيشي:** هو أجر يحقق أجر أعلى من مستوى أجر الكفاف، وفي ذلك الوقت كان عدد قليل من بين العمال الهنود يتمتعون بهذا الأجر، وهو هدف طويل المدى حسب رأيهم؛
- **الأجر العادل:** وهو الأجر الذي يتوسط أجر الكفاف والأجر المعيشي.

[1] حماد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 55.

[2] إلياس يوسف، الحد الأدنى للأجور- دراسة اقتصادية قانونية-، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص110.

[3] حماد محمد شطا، نفس المرجع السابق، ص 54.

حيث قررت المحكمة على أنه لا يجب على أرباب العمل دفع أجور أقل من أجر الكفاف.

- **التعريف الرابع:** حسب القانون الأرجنتيني " الحد الأدنى للأجور هو الأجر المطلوب في كل مقاطعة لتمكين العامل وأسرته من الحصول على غذاء مناسب وسكن معقول وكساء وتعليم لأولاده، ورعاية صحية وتنقل وإجازات واستجمام وتأمين وادخار[1].

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا استنتاج تعريف للحد الأدنى للأجور يكون كما يلي:**" هو مبلغ نقدي يُمْنَحُ للعامل، يتحدد قانوناً تماشياً والوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد، ولا يجوز دفع أقل منه من طرف أرباب العمل ،بهدف ضمان مستوى معيشي لائق للعامل وأفراد أسرته"**.

3- الحد الأدنى للأجور في الجزائر: يتحدد الحد الأدنى للأجور في الجزائر عن طريق التفاوض بين الحكومة والباترونة ونقابة العمال*، وهو مُعفَى من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويحدث التغير فيه نتيجة تنفس الاقتصاد الوطني بارتفاع أسعار البترول وليس لزيادة الإنتاجية، ويوجد إلى جانبه نوع آخر من الحد الأدنى، حيث منح القانون الاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الدنيا المطابقة، أي الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو المؤسسة، والذي يجب ألا يكون أقل من الحد الأدنى للأجر[2].

وحسب المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-03 الصادر بتاريخ 11 أفريل 1994، الذي يُعدِّل ويتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإن الأجر الوطني المضمون في المؤسسات والإدارات العمومية يشمل الأجر القاعدي، والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل[3].

ويُفهم من هذه المادة أن الأجر الأدنى يشمل جميع العناصر المذكورة أعلاه، بما فيها المنح والتعويضات المتغيرة كمنحة المردودية، فإذا كان المبلغ الإجمالي الخام المدفوع للعامل أقل من الأجر الأدنى فإنه يمنح الفارق للعامل. ويُأخذ الحد الأدنى للأجور في الجزائر في الحسبان في عدة توظيفات خاصة فيما يتعلق بالامتيازات الاجتماعية، حيث أقَرَ القانون على أَلَا يَقِلَ معاش العجز عن 75 بالمائة من الحد الأدنى للأجر[4].

يُلاحظ على الحد الأدنى للأجور أنه يرتبط ارتباطاً عضوياً ويُسايِر تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل، ويتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية لاسيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع ذات الاستهلاك الواسع

[1] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 78.

* تم تأسيس الحد الأدنى الوطني المضمون لأول مرة في سنة 1974 بموجب الأمر رقم 74-02 الصادر بتاريخ 16 جانفي 1974.

[2] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 230.

[3] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 20، صادرة بتاريخ 13 أفريل 1994، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 26-02-2013).

[4] نفس المرجع السابق، ص 6.

والحيوي لكافة أفراد المجتمع، إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة، وتطور ناتجها الوطني، وهذه العوامل أخذتها كُلًا من الحكومة والنقابة في سنة 1990 عند مراجعتها للحد الأدنى للأجور، حيث اعتمدا طريقة التحديد التصاعدي على مراحل، والتي نبينها في الجدول رقم (2):

جدول رقم (02): تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر في الجزائر.

التاريخ	الأجر الأدنى الوحدة:(دج)	مقدار الساعة (دج/ساعة)	مدة العمل وعدد الساعات في الشهر	المرسوم الصادر فيه رفع الحد الأدنى للأجر
01 جانفي 1990	1000 دج	5.25 دج/سا	مدة العمل القانونية 44 ساعة في الأسبوع أي ما يعادل 190.66 ساعة في الشهر	رقم 46/90 الصادر بتاريخ 30- 01-1990
01 جانفي 1991	1800 دج	9.44 دج		رقم 385/90 الصادر بتاريخ 24-11-1990
01 جويلية 1991	2000 دج	10.48 دج/سا		رقم 385/90 الصادر بتاريخ 24-11-1990
01 أفريل 1992	2500 دج	13.11 دج/سا		رقم 112/92 الصادر بتاريخ 14 مارس 1992
01 جانفي 1994	4000 دج	20.98 دج/سا		رقم 77/94 الصادر بتاريخ 09-04-1994
11 مارس 1997	4000 دج	23.07 دج/سا	مدة العمل القانونية 40 ساعة في الأسبوع أي ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر	رقم 139/97 الصادرة بتاريخ 30 أفريل 1997
01 ماي 1997	4800 دج	27.69 دج/سا		رقم 152/97 الصادر بتاريخ 10 ماي 1997
01 جانفي 1998	5400 دج	31.15 دج/سا		رقم 152/97 الصادر بتاريخ 10 ماي 1997
01 سبتمبر 1998	6000 دج	34.62 دج/سا		رقم 152/97 الصادر بتاريخ 10 ماي 1997
01 جانفي 2001	8000 دج	46.15 دج/سا		رقم 391/2000 الصادر بتاريخ 6 12-2000
01 جانفي 2004	10000 دج	57.70 دج/سا		رقم 467/03 الصادر بتاريخ 2-12-2003
01 جانفي 2007	12000 دج	69.23 دج /سا		رقم 395/06 الصادر بتاريخ 12-11-2006
01 جانفي 2010	15000 دج	86.54 دج /سا		رقم 416/09 الصادر بتاريخ 12/16-2009
01 جانفي 2012	18000 دج	103.84 دج/سا		رقم 407/11 الصادر بتاريخ 29-11-2011

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مختلف الجرائد الرسمية.

المطلب الثاني: أساليب تحديد الحد الأدنى للأجور وكيفية مراجعته.

نتناول في هذا المطلب أساليب تحديد الحد الأدنى للأجور، ومراجعة هذا الحد، من خلال التطرق لما يلي:

1- أساليب تحديد الحد الأدنى للأجور:

تختلف الأساليب المستعملة في تحديد الحد الأدنى للأجور من بلد لآخر، وذلك لاختلاف ظروف وتقاليد وطبيعة النظام السياسي للبلد، حيث هناك عدة أساليب نذكر أهمها فيما يلي[1]:

أ- تحديده مباشرة من قبل الدولة: حيث تقوم الدولة بتحديده مستعينة في ذلك بأجهزتها الحكومية المتخصصة لإعداد التقديرات التي تراها صائبة، مُستخدِمة في ذلك نُصوص التشريع مباشرة لتقدير مقدار الأجر.

هذه الطريقة نادرة الاستخدام خاصة في الدول الصناعية المتقدمة، وإن كان لها مزايا فهي تتمثل في بساطتها، لكنها في المقابل تتعرض إلى مجموعة من **الانتقادات** نذكر بعضها فيما يلي:

- ✓ إن أجور الفئات ذات الأجر المنخفض تختلف من صناعة إلى أخرى، فأي أجر يَتقرر لحماية هذه الفئات سيضع في حسابه إمكانات أضعف الصناعات والمهن من حيث القدرة الاقتصادية، وهذا يعني أنه لن تُحْمَى سوى فئة صغيرة من هؤلاء العمال ذوي الأجر المنخفض؛
- ✓ تحديد الأجر عن طريق الدولة بواسطة التشريع لا يُمَكِنُهَا من الإلمام بكافة الفروق التي يمكن أن تكون قائمة بين الأجور الحقيقية المدفوعة في مُختلف المناطق والصناعات، وبالتالي الحد من تأثيره؛
- ✓ صعوبة تعديل مستويات الأجور تبعاً للظروف المُتغيرة بسبب جُمود الأجور المحددة عن طريق التشريع؛
- ✓ تحديده بهذه الطريقة لا يسمح بمشاركة الأطراف ذات العلاقة بتحديد الأجور.

ب- تحديده عن طريق استشارة مُمَثِلي العمال وأصحاب العمل: نظرا للانتقادات الموجهة لأسلوب تحديد الأجر من قِبل الدولة نجد أغلبية الدول تُحدد الحكومة فيها الأجر الأدنى بعد استشارة الأطراف ذات العلاقة، وهذا تطبيقاً للمادة الأولى من الاتفاقية رقم 131 لمنظمة العمل الدولية[2]، حيث تختلف طريقة هذه الاستشارة من دولة إلى أخرى.

وترجع أهمية مشاركة العُمال وأصحاب العمل في تحديد الحد الأدنى للأجور إلى أسباب عديدة أهمها[3]:

- ✓ أَن العُمال وأصحاب العمل هم الأشخاص الأكثر تأثراً بتحديد الحد الأدنى للأجر، ولهذا فمن الضروري

[1] إلياس يوسف، مرجع سبق ذكره، ص ص 82-102

[2] منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 131 لسنة 1970، مرجع سبق ذكره، ص 2.

[3] إلياس يوسف، مرجع سبق ذكره، ص82.

التعرف على وجهات نظرهم؛

✓ معرفة مُمثلي العمال وأصحاب العمل احتياجات العمال وظروف، ومشاكل الصناعة التي يعملون فيها؛

✓ اختلاف تقديرات العمال وأصحاب العمل حول الأجر، مما يؤدي بالحوار بين الطرفين من أجل تقريب وجهات النظر وتحديد الأجر الأمثل لكلا الطرفين.

إن استشارة الحكومة لممثلي الطرفين تكون في الغالب استشارة مُنَظَمَة على وجه دائم، ولذلك فهي قد تتخذ شكل أجهزة متخصصة، تختلف درجة الاختصاص فيها، حيث تجمع بين ممثلي الطرفين وممثلي الحكومة (أطراف مستقلة)، ويُمكن تقسيمها إلى **ثلاثة** أنواع:

- **لجنة وطنية**: وهي تختص باقتراح معدلات الأجور على مستوى وطني؛
- **لجنة قطاعية**: يتم اقتراحها على مستوى المهنة أو الصناعة، حيث تُتيح الفرصة لِتَفَهُمِ كامل لمشاكل وظروف القطاع، غير أن تحديد الأجور على أساس الصناعة أو المهنة يؤدي إلى تعدد اللجان نتيجة تعدد الصناعات والمهن، وبالتالي تعدد الحد الأدنى للأجر؛
- **اللجنة الإقليمية**: تُمثل مقاطعة أو محافظة أو منطقة معينة، حيث تكون هذه اللجنة على إطلاع بظروفها ومستويات المعيشة فيها، وبذلك يُمكن أن تُراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بمنطقة اختصاصها. إلا أن اختيار مثل هذه اللجان في تحديد الأجر لها عيوب تتمثل في:

-افتقار أعضائها إلى المعرفة الكافية بظروف كل صناعة من الصناعات المختلفة التي تقع في المنطقة، مما يؤدي إلى تقدير الأجور الدنيا دون مراعاة الظروف الخاصة لبعض الصناعات أو المهن؛

-تباين مستويات الأجور في الصناعة الواحدة من منطقة إلى أخرى، مما يؤثر على عملية توزيع العمال جغرافياً.

تحرص التشريعات في الغالب أن تضم هذه النماذج المختلفة من اللجان أعداد متساوية من مُمثلي العمال وأصحاب العمل، وهذا ما يجعل دور هؤلاء الممثلين في اللجنة مماثلا إلى حد ما لدورهم في اجتماعات المساومة الجماعية، على أن يُميزها وجود الأعضاء المستقلين أو الممثلين الحكوميين الذين يختلف دورهم في تحديد الأجور من نظام لآخر تبعاً للغاية التي يهدف إليها المشرع من وجودهم.

إن تحديد المستوى المثالي للحد الأدنى للأجور على المستوى الداخلي يختلف من بلد لآخر، حيث قدم التقرير العالمي للأجور 2011/2010 لمنظمة العمل الدولية قاعدتين أساسيتين، بالإضافة إلى طلب المساعدات

الفنية منها عند تحديد الحد الأدنى للأجور، خاصة مع غياب صيغة عالمية تصلح لتحديه وهي[1]:

- إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد المستوى المناسب، من خلال وضع أنظمة تشتمل على ممثلين من المنظمات العُمالية، ومنظمات أرباب العمل على أساس من المساواة، بالإضافة إلى خبراء مستقلين مشهود لهم بالكفاءة من أجل تمثيل المصالح العامة للبلاد.
- استخدام مؤشرات اقتصادية وإحصائية موثوقة كأساس للتفاوض بين الشركاء الاجتماعيين، مع مراقبة واعية لسوق العمالة وتأثير الحد الأدنى عليها.

2- مراجعة الحد الأدنى للأجور:

إذا ما قامت لجنة تحديد الأجور باتخاذ معايير محددة في تقدير الحد الأدنى للأجر، فإن ما تنتهي إليه في زمن ما قد يصبح عاجزاً عن تمكين الحد الأدنى من تأدية وظيفته في زمن آخر، نتيجة التطورات الحاصلة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا كان لا بد من مراجعته من فترة لأخرى ليتلاءم ومجموعة من العناصر وهي[2]:

أولا. تغيرات مستوى المعيشة: يتم تقدير الحد الأدنى للأجر على أساس كفايته للاحتياجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته، وأي ارتفاع في أسعار هذه الاحتياجات يَجعل الحد الأدنى للأجر عاجزاً عن تأدية وظيفته في تمكين العامل من الحصول عليها، ولهذا لا بد من أن ترتفع الأجور النقدية بسرعة مساوية لارتفاع هذه التكاليف حتى لا تتأثر مستوى معيشة العمال.

ثانياً. صيانة القيمة الحقيقية للنقود: وتتم هذه المراجعة بأساليب مختلفة تتفاوت في درجة مرونتها، ففي بعض التشريعات تنصّ على التعديل التلقائي للأجر الأدنى تبعاً لتغيرات في مستويات الأسعار، وفي تشريعات أخرى تخضع المراجعة لإجراءات مُحددة تُنَصّ عليها، وفيما يلي شرح لكل طريقة:

أ- التعديل التلقائي للأجور: حيث تَرْجع فكرة مواءمة الأجور مع الأسعار إلى تاريخ قديم، وكمثال على ذلك نأخذ القانون الفرنسي الذي عَمِلَ بذلك، حيث مع قيام الحرب العالمية الأولى، وتعرض البلاد إلى حالة من الاضطراب النقدي قامت الدولة سنة 1920 بوضع الوسائل اللازمة لقياس تطور تكاليف المعيشة تحت تصرف لجنة تُكلف بمتابعة دورية للتقلبات الاقتصادية وأثرها على العناصر الضرورية للمعيشة، وكان التطبيق الفعلي لهذا الأسلوب في سنة 1950، ولكن قُيِّدَ بوضع حد أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه، وفي سنة 1952 صدر القانون

[1] مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي للأجور 2011/2010، الإصدار الأول [على الخط]، جنيف، 2010، متاح على: www.ilo.org (تاريخ التحميل 31-07-2012)، ص 66.

[2] إلياس يوسف، مرجع سبق ذكره، ص ص 126-132

الذي ينص على طريقة سُلم متحرك حسب مؤشر تكاليف المعيشة، والذي ينص على "أنه يتغير الحد الأدنى للأجر بعد تَغَيُر تكاليف المعيشة بنسبة تزيد عن 5 % " وانْتُقد هذا القانون بمجموعة من الانتقادات منها[1]:

- تخلُف ارتفاع الأجور على الأسعار بفعل الشرط 5 %؛
- احتكار الحكومة بإصدار القرار الخاص بهذا التعديل.

ولقد عُدِل هذا القانون بقانون يستجيب للانتقاد الأول بتخفيض النسبة إلى 2 % عند ارتفاع الأسعار لشهريين متتاليين، ثم عُدِل هذا الشرط الأخير، وأصبح سريان المفعول منذ اليوم الأول من الشهر التالي على نشر الارتفاع في الأسعار.

ومع ظهور الاتفاقيات الجماعية نُصَ على جدولة الأجور بِتَضَمُنِهَا أحد النصوص التالية:

- فتح باب التفاوض من جديد حول الأجور عند بلوغ ارتفاع الأسعار نسبة معينة وتسمى "الجدولة المرنة"؛
- إجراء تعديل في الأجر كلما تعدى المؤشر درجة معينة؛
- إجراء التعديل في فترات محددة مع ظهور فرق في المؤشر مهما كانت قيمته، وعندئذٍ لا تجري التسوية إلا بانقضاء الفترة الزمنية المتفق عليها؛
- تعديل الأجور تلقائياً تبعاً لكل تغير في مؤشر الأسعار.

ب– التعديل وفقاً لإجراءات خاصة: يُعتبر أسلوب التعديل التلقائي للأجر الأدنى تبعاً لتقلبات الأسعار أكثر الأساليب تطوراً ومرونة، ولكن توجد إلى جانبه العديد من الأساليب الأخرى تختار منها الدول ما يُناسب ظروفها، ويُمكن ذكر بعضها فيما يلي[2]:

✓ التعديل في فترات منتظمة، أو كلما ارتفعت تكاليف المعيشة بنسبة معينة، أو باجتماع الشرطين معاً، وهذا ما يأخذ به التشريع الأرجنتيني؛

✓ التعديل عن طريق اللجوء إلى رغبة أو طلب أعضاء لجان الأجور من ممثلي العمال وأصحاب العمل، ومن أمثلة هذه التشريعات قوانين كل من أستراليا وايرلندا؛

✓ التعديل وفقاً لقناعة الحكومة بضرورة إجراء المراجعة للحد الأدنى للأجر مثل تشريعات كل من الولايات المتحدة ونيوزيلندا.

[1] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص 89.

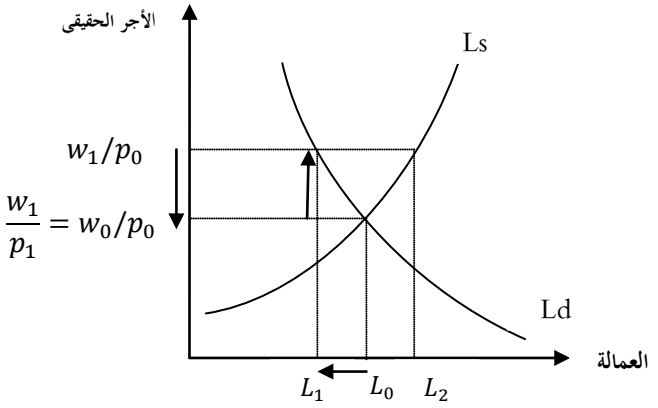
[2] إلياس يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 132.

ثالثاً. تمكين العمال من الاستفادة من ثمار النمو الاقتصادي: نصت تشريعات العديد من الدول على أن يُأخذ في الاعتبار عند تحديد الأجر، أو عند مراجعته الظروف الاقتصادية العامة ومن بينها مقدار ما تحقق من النمو الاقتصادي، حيث تُتِيحُ المراجعة الفرصة للعمال لأن ينالوا نصيبهم من هذا النمو، إلا أن بعض الدول تُفضل عدم زيادة الأجور أو مراجعتها، وتأجيل الفائدة بإعطاء الأولوية لأمور استراتيجية تهم الأُمة كزيادة الاستثمارات، وهذه الأخيرة بدورها لها انعكاس ايجابي على المجتمع أو تسديد ديون عالقة.....الخ، أو غيرها من الأولويات التي تنتظر التطبيق نتيجة عدم توفر الموارد المالية[1].

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن تطبيق الحد الأدنى للأجور.

إذا رأت الدولة أن مستوى الأجر الذي يتحدد بقوى العرض والطلب في سوق العمل لا يتلاءم مع تكاليف المعيشة، ولا يسمح للعامل بتوفير مستوى معيشي مقبول فإنها تتدخل بوضع حد أدنى للأجر لا يجوز الانخفاض عنه، ويكون أعلى من مستوى أجر التوازن في سوق العمل، وهذا ما يبينه الشكل رقم (14) أدناه:

شكل رقم (14): حالة التوازن في سوق العمل قبل وبعد فرض الحد الأدنى للأجور



حيث:

Ld: منحنى الطلب على العمل.

Ls: منحنى عرض العمل

w_0/p_0 : الأجر الحقيقي في التوازن.

L0: كمية العمل التي يتحقق عندها التوازن.

w_1/p_0 : الأجر الحقيقي عند فرض حد أدنى للأجور.

المصدر: ابراهيم محمد أبو هنطش، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2003، ص 9

يتضح من الشكل البياني أعلاه أن حالة التوازن في سوق العمل التنافسي تتحقق عند تقاطع منحنى الطلب ومنحنى العرض للعمل، بحيث يكون مستوى التشغيل هو L_0 والأجر التوازني هو w_0/p_0 وذلك قبل فرض حد أدنى للأجور. وإذا ما قامت الحكومة بفرض حداً أدنى للأجور الاسمية يُساوي w_1 وهو أعلى من الأجر التوازني

[1] عبد القادر خليل، مرجع سبق ذكره، ص90.

فهذا سيعمل على رفع مستوى الأجر الحقيقي إلى (w_1 /p_0). وهنا يُمكن طرح التساؤل التالي: ما هو تأثير ذلك على المتغيرات الاقتصادية (مستوى التشغيل، ومستوى التكاليف، والأسعار، والطلب الكلي)؟ وهل يُمكن للحد الأدنى للأجور الحَّد من الأجور المنخفضة (المساهمة في التقليل من التفاوت الأجري)؟

أولاً. الأثر على المتغيرات الاقتصادية: ونشرح ذلك من خلال:

1- الأثر على العمالة (مستوى التشغيل): وفقاً للنظرية الاقتصادية فإن مستوى التشغيل سينخفض إلى L_1 بسبب ارتفاع الأجر الحقيقي، وبالتالي فإن الانخفاض الظاهر في مستوى التشغيل نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور هو الفرق بين ($L_0 - L_1$) ويرجع ذلك إلى [1]:

- الاتجاه نحو تفضيل الطرق الإنتاجية الأقل استخداماً لعنصر العمل، بسبب ارتفاع تكلفته وبقاء تكلفة رأس المال على حالها، فيلجأ صاحب العمل إلى إحلال رأس المال محل العمل طالما أن الإنتاجية الحدية للعنصرين لم تتغير؛

- اضطرار بعض المؤسسات إلى إيقاف نشاطها لارتفاع تكاليف الإنتاج، بسبب زيادة الأجور مع عدم قدرتها على تعويض ذلك عن طريق تخفيض أرباحها، أو نقل عبء الارتفاع في التكلفة إلى المستهلك من خلال رفع السعر.

وبمرور الوقت ستجد الحكومة نفسها مُحرجة أمام عدد من العاطلين عن العمل، مما سيجبرها على اتباع سياسة مالية توسعية من أجل تنشيط الاقتصاد الوطني مثل زيادة الانفاق، وخفض الضرائب، وزيادة عرض النقود، إذ تعمل هذه السياسات على التأثير في حركة الاقتصاد، وتساهم في تنشيطه الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأسعار، ومن ثَم انخفاض الأجر الحقيقي w_1/p_0 إلى w_1/p_1 وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة طلب المؤسسة على العمال، وتستمر هذه السياسات إلى أن يعود السوق مرة ثانية إلى حالة التوازن[2].

2- الأثر على مستوى التكاليف والأسعار والطلب الكلي: طالما أن الحد الأدنى للأجر أعلى من الأجر الذي يمكن أن يسود في سوق العمل، فهذا سيؤدي إلى ارتفاع المستوى العام للأجور مما ينتج عنه ما يلي[3]:

[1] منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، مصر، 1995، ص 64

[2] ابراهيم محمد أبو هنطش، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2003، ص ص 8-9.

[3] منى الطحاوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 59-61.

✓ ارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة ارتفاع تكلفة استخدام عنصر العمل، مما قد يدفع ذلك صاحب العمل إلى تعويض ذلك برفع سعر السلعة، ولكن قدرته على ذلك تتوقف على مرونة الطلب السعرية على السلع المنتجة، حيث كلما ارتفعت هذه الأخيرة كلما كان الانخفاض في المبيعات المصاحب لارتفاع معين في السعر كبيراً، لذا يَمْتَنِع المنتجون عن رفع الأسعار خشية تدهور المبيعات. أما إذا كانت مرونة الطلب السعرية منخفضة شَجَعَ ذلك على زيادة الأسعار دون خوف من انخفاض الأرباح.

تختلف مرونة الطلب السعرية على المنتجات من اقتصاد لآخر وفقاً لطبيعة السلع ذات الأهمية النسبية الكبيرة في هيكل الإنتاج، فالسلع الخفيفة يكون الطلب عليها مرناً لأن من السهل الإحلال بينها لإشباع نفس الحاجيات، بينما السلع الثقيلة كالآلات يتصف الطلب عليها بانخفاض المرونة لعدم توفر البدائل. لذلك كلما ازداد الإنتاج الثقيل في بلد ما كلما ازدادت الآثار التضخمية المترتبة على سياسة الحد الأدنى للأجور والعكس صحيح.

✓ ارتفاع المستوى العام للأجور يؤدي إلى زيادة القوة الشرائية للعمال، وبالتالي خلق طلب إضافي مما ينتج عنه أثران مختلفان وفقاً لطبيعة الاقتصاد، ومستوى نموه، ومستوى التشغيل فيه:

– فقد تؤدي إلى حدوث تضخم أو زيادة معدلاته، إذا لم تكن هناك موارد غير مستغلة في الاقتصاد تكفي لتحقيق الزيادة في العرض اللازمة لمواجهة تلك الزيادة في الطلب، وهذا يحدث عند مستويات التشغيل العالية القريبة من التشغيل الكامل، كما يُمكن أن يحدث عند مستويات التشغيل المنخفضة في الاقتصاديات حديثة النمو، حيث يكون الجهاز الإنتاجي ضعيف. وفي كِلْتَا الحالتين فإن الزيادة في الطلب بسبب ارتفاع الأجور لا تستطيع تحريك الإنتاج، وتشجيع زيادته فتؤثر على الأسعار من خلال رفعها.

– قد تؤدي زيادة الطلب إلى تشجيع زيادة الإنتاج، ورفع مستوى التوظف دون أن يترتب عليها ارتفاع في الأسعار، وهذا يحدث في الاقتصاديات التي لم تبلغ مستويات عالية من التشغيل ولديها موارد غير مُستغلة ويتمتع جهازها الإنتاجي في نفس الوقت بالمرونة التي تُمكنه من استغلال الموارد المعطلة والتوسع في الانتاج بالشكل الذي يسمح له بتغطية الطلب الإضافي.

ثانياً. التقليل من التفاوت الأجري.

تهدف سياسة الحد الأدنى للأجور إلى حماية الأجراء ذوي الأجور المنخفضة بضمان مستوى معيشي لائق بهم، والقضاء على التفاوت الأجري بين مستويات الأجور، حيث الزيادة في الأجور الضعيفة التي لا تُأثر على المستويات العليا للأجور تُقلص ميكانيكياً سلم الأجور.

ومن بين الطرق المستعملة لمعرفة مدى تأثير الحد الأدنى للأجور على العمالة هي النظر إلى كيفية استجابة معدل العمالة ذات الأجور المنخفضة للتغيرات التي يتم إجراؤها على الحد الأدنى للأجور، حيث قام مكتب العمل الدولي كمثال لذلك بمتابعة مدى التطور الذي طرأ على حالات الأجور المنخفضة فيما يتعلق بالتغيرات التي طرأت على الحد الأدنى للأجور في كل من البرازيل وتشيلي والجمهورية الكورية، عن طريق استخدام نسبة الأجور المنخفضة في مقابل الأجور المتوسطة لحساب قوة الأثر التدريجي للحد الأدنى للأجر حيث لاحظ ما يلي[1]:

– تُظهر حالتي البرازيل وتشيلي زيادة ثابتة في الحد الأدنى للأجور، وانخفاضاً متسقاً في العمالة المنخفضة الأجر نتيجة التعديلات التي يتم إجراؤها، والتي أدت إلى التقليل من العمالة منخفضة الأجر في كل من البلدين؛

–ارتفاع المستوى النسبي للحد الأدنى للأجور تدريجياً، مع بقائه أقل بنسبة 25% من الأجور المتوسطة، فيما ارتفعت نسبة العمالة ذات الأجور المنخفضة بنفس النسبة.

ومن هنا توصل الفريق إلى إيجاد صعوبة في كثير من الأحيان تحديد التأثير الفعلي للحد الأدنى للأجور على العمالة منخفضة الأجر، ويرجع ذلك إلى عدد من العوامل منها:

–ضعف التنفيذ لتشريع الحد الأدنى للأجور لقلة المراقبين على العمالة، وضعف احتمالية اكتشاف المخالفة؛

– ضعف التغطية أو قصورها في بعض الأحيان، مما يُؤدي بحرمان العديد من العمال المستضعفين من الحماية الاجتماعية التي يوفرها لهم الحد الأدنى للأجور؛

–صعوبة عملية المراقبة بسبب انتشار العمل غير الـمُنظم (السوق الموازي).

ونستنتج من كل هذا أن الحد الأدنى للأجور يُساهم في الحد من عمل الفقراء وحماية العمال المستضعفين.

[1] مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي للأجور 2011/2010، مرجع سبق ذكره، ص 69.

المبحث الثالث

تطور الأجور قبل ومنذ سنة 2008 في مؤسسات التعليم العالي.

يشتمل الأجر على عدة عناصر تختلف في تركيبها وتشكيلها من قطاع إلى آخر، ومن دولة إلى أخرى، لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى مكونات الأجر في مؤسسات التعليم العالي باعتبارها أحد مؤسسات الوظيف العمومي، الذي عَرف بداية من سنة 2008 تغيير في مختلف لوائحه وتنظيماته، خاصة في مجال تنظيم الأجور لنعرض في المطلب الأول مكونات الأجر قبل التغيير، وفي المطلب الثاني واقعها منذ سنة 2008، محاولين القيام بدراسة وتقييم للأجور قبل ومنذ سنة 2008 في المطلب الثالث.

المطلب الأول: مكونات أجر موظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر قبل سنة 2008

يتكون الأجر الذي يُمنح للعامل أو الموظف من الأجرة الأساسية مضافًا إليه مجموع التعويضات والعلاوات والامتيازات الأخرى، ويُستبعد منه عدة اقتطاعات. وبصفه عامة يمكن صياغة ذلك كما يلي:

الأجر = الأجرة الأساسية + مختلف التعويضات + المنح العائلية – الاقتطاعات

$$S = SR + D.IND + AF - RET \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (6)$$

1- الأجرة الأساسية: يتقاضى العامل في مؤسسات التعليم العالي أجراً رئيسيا(مع العلم أن هناك سلك الأساتذة وسلك العمال الإداريون) يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، ويُمْنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، وتختلف من منصب إلى آخر حسب درجة التأهيل، المسؤولية والجهد، ويُعتبر المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[1] المرسوم المعتمد عليه في تصنيف عمال وموظفي الأسلاك التابعة للإدارات والمؤسسات العمومية، حيث يحتوي شبكة مُكَونة من عشرين صنفا، وكل صنف يشمل على أقسام وفقا لما يلي :

- من صنف 01 إلى 09 تحتوى على 3 أقسام؛
- من صنف 10 إلى الصنف 13 تحتوى 4 أقسام؛
- من صنف 14 إلى صنف 20 تحتوى على 5 أقسام؛

ومجموع الأقسام الكلي 73 قسما وكل قسم يتكون من عشر درجات هي درجات ترقية الموظف في

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 30-11-2012).

مساره المهني **[ملحق رقم (1)]**.

وتتكون الأجرة الأساسية من مجموع الأجر القاعدي مضافاً إليه تعويض الخبرة المهنية، وتتم صياغته كما يلي:

الأجرة الأساسية = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية

$$SR = SB + IEP \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (7)$$

والأجر القاعدي الذي يستفيد منه كل عامل هو مرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، وهو ناتج عن ضرب الرقم الاستدلالي للمجموعة التي يصنف فيها العامل أو الموظف في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية أي:

الأجر القاعدي = الرقم الاستدلالي للمجموعة x القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية

$$SB = IND \times VP^I \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (8)$$

وأما بالنسبة لتعويض الخبرة المهنية* فنحصل عليه بضرب عدد النقاط الموافقة للدرجة التي حصل عليها العامل في القيمة النقدية للنقطة أي:

تعويض الخبرة المهنية = عدد النقاط الموافقة للدرجة x القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية

$$IEP = N^b P^I \times VP^I \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (9)$$

ويُحسب الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية (IEP) لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية باستخراجه مباشرة بجدول تصنيف خاصٍ بهما**[ملحق رقم (2)]**، أما سلك الأساتذة فمن أجل استخراجهما نطبق العلاقات السابقة، باستخراج الرقم الاستدلالي وعدد النقاط الموافقة للدرجة من جدول خاص به **[ملحق رقم (3)]** حيث قيمة النقطة الاستدلالية مقدرة ب 19دج.

وزيادة على الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية يُمنح لفرع الأساتذة تعويض الخبرة البيداغوجية، وهو يُمثل نسبة 20 % كحد أقصى من الأجر القاعدي، ويُحسب بنسبة 2 % من الأجر القاعدي عن كل درجة استدلالية[1] أي:

تعويض الخبرة البيداغوجية = الأجر القاعدي x 2x الدرجة %

$$IP = SB \times 2 \times ECH\ \% \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (10)$$

* تعويض الخبرة المهنية يتم عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني ويتكون هذا الأخير من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية إذ تكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة هي في الغالب ما بين سنتين إلى ثلاث سنوات ونصف.

[1] الجزائر، مرسوم تنفيذي 02-334 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002 المتعلق بتعويض الخبرة، العدد 69، صادر بتاريخ 20 أكتوبر 2002، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

2- التعويضات: هناك مجموعة من التعويضات تمنح لموظفي قطاع التعليم العالي وهي مرتبطة بمنصب العمل، وحسب طبيعة العمل والظروف المحيطة به وهي:

أ- التعويض التكميلي للأجر (*ICR*): وقد خُص به كل الموظفون والأعوان العموميون المصنفون من الصنف الأول إلى الصنف العشرين[1]، مُحَدد في قِيَم، وكل قيمة مرافقة لمجموعة من الجدول **[ملحق رقم (4)]**، يُحسب كل شهر، وهو مرتبط بالأجر القاعدي ويُكَمِل الأجرة الأساسية، وكنتيجة فهو يُجمع مع باقي التعويضات مهما كانت طبيعتها.

وما يُمكننا ملاحظته من خلال الجدول أنه كلما ارتقينا من صنف إلى آخر قيمة هذا التعويض تقل، وهذا منطقي لأن الأجرة الأساسية تزيد كلما تقدمت الأصناف.

ب- منحة نوعية خاصة*(ISS)* : وهو تعويض يُحدد بنسبة من الأجر القاعدي أو بقيمة مُحددة بمرسوم، وهي تختلف من سلك لآخر، فنذكر على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

✓ **منحة نوعية خاصة بسلك الأساتذة:** تُحدد بالمرسوم التنفيذي رقم 02-332 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002 المادة الأولى منه كما يلي[2]:

- أستاذ: 14.480 دج. - أستاذ محاضر: 12.625 دج. - أستاذ مساعد: 10.025 دج.

- أستاذ مساعد مكلف بالدروس: 11.730 دج.

✓ **منحة نوعية خاصة بالأسلاك المشتركة:** مثل عون مكتب، عون إداري، محاسب رئيسي حيث تُحدد هذه المنحة بنسبة 30 % من الأجر القاعدي[3].

✓ **منحة نوعية خاصة ببعض أسلاك الصحة العمومية الموظفون بقطاع الجامعة:** حيث يتم تعيينهم بقرار وزاري مُشترك بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الصحة، فهم مستخدمون موضوعون لدى الخدمة مثل الطبيب يستفيدون من هذه المنحة بنسبة 20 % الأجر القاعدي[4].

---

[1] الجزائر، مرسوم تنفيذي 94-79 المؤرخ في 22 ديسمبر 1994 المتضمن منح تعويض تكميلي للراتب لفائدة بعض أصناف الموظفين والأعوان العموميين،العدد 20، صادر بتاريخ 13 أفريل 1994، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 69، صادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2002، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[3] الجزائر، مرسوم تنفيذي 92-207 المؤرخ في 23 ماي 1992 يتضمن تأسيس تعويض للتبعية الخاصة لصالح الأعوان المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية، العدد 39، صادر بتاريخ 24 ماي 1992، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[4] الجزائر، مرسوم تنفيذي 96-86 المؤرخ في 24 فيفري 1996 يتضمن تأسيس تعويض للتبعية الخاصة لبعض مُستخدمي الصحة العُمومية، العدد 14، صادر بتاريخ 25 فيفري 1996، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

ت– تعويض التأطير(*IE*) وتعويض التوثيق(*ID*) : هي تعويضات يستفيد منها سلك الأساتذة فقط، حيث يُمنح تعويض التأطير للأساتذة المشرفين على مشاريع نهاية الدراسة، ومذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه، وهذا التعويض يحدد مبلغه الشهري كالآتي[1]:

- أستاذ: 11.900 دج.
- أستاذ محاضر: 8.100 دج.
- أستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس: 4.300 دج.

وأما بالنسبة لتعويض التوثيق فيُمنح للأساتذة تشجيعاً على اقتناء المؤلفات، والوثائق العلمية والبيداغوجية لمواصلة بحوثهم العلمية، وهي محددة شهرياً كما يلي[2]:

- أستاذ: 6.000 دج.
- أستاذ محاضر: 5.000 دج.
- أستاذ مساعد: 4.000 دج.
- أستاذ مساعد مكلف بالدروس: 4.500 دج.

ج–تعويض الضرر(*IN*): يُمنح للموظفين يشغلون مناصب عمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار الناتجة عن ظروف العمل، وهي تُحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل ووزير المالية، بعد أن تُحَدِّدَ الإدارة أو المؤسسة قائمة المناصب التي تشتمل على الأضرار والأمراض، أو غير ذلك من العناصر التي لم تدرج ضمن عناصر التصنيف لمنصب العمل[3].

ح–تعويض الخدمة الدائمة(*ISP*): تُمنح لصالح عامل لا يُمكن ترك عمله طوال مدة العمل (عدم مغادرة المكان)، وهي محددة بنسبة مئوية من الأجر القاعدي لا تتجاوز 25 %، وتُحدد بقرار مشترك بين الوزير المُكلف بالعمل ووزير المالية باقتراح من المؤسسة الـمُستخدِمة وبعد استشارة ممثلي العمال[4].

---

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 69، مرجع سبق ذكره.

[2] نفس المرجع السابق.

[3] الجزائر، مرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 28 مارس 1988 يُحدد كيفية حساب تعويض الضرر، العدد 46، صادر بتاريخ 02 نوفمبر 1988، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[4] الجزائر، مرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981 يُحدد نسبة منح التعويض الجُزافي عن الخدمة الدائمة، العدد 13، صادر بتاريخ 31 مارس 1981، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

خ–تعويض حفظ التراث: يُمنح هذا التعويض للموظفين الذين يصنفون في سلك التعليم والتكوين العاليين فرع المكتبات، مثل محافظ بالمكتبات الجامعية، عون تقني بالمكتبات الجامعية، وهو مُحدد بـ 15 % كحد أقصى من الأجرة الأساسية للرتبة[1].

د– منحة المردودية الفردية: هي تعويض تمنح لجميع الموظفين محددة بنسبة دنيا 10 % وقصوى 30 % من الأجرة الأساسية، وتُحسب شهرياً، وتُمنح كل سُداسي، وكمثال على ذلك أساتذة التعليم والتكوين العاليين النسبة المحددة لهم هي 10 % من الأجر الأساسي[2].

3– المنح العائلية: وهي تتمثل في تقديم مبالغ مالية مُحددة للعامل على أساس عدد أبنائه، أو مَنْ هم في كَفَالَتِه حتى سن الرشد، وتُمدد هذه المدة في حالة التمدرس وتتمثل في[3]:

أ– المنح العائلية على أساس عدد الأطفال: حيث إذا كان أجر العامل الخاضع للضمان الاجتماعي أكبر من 15000دج فجميع الأطفال يستفيدون من مبلغ 300 دج، أما إذا كان أقل، فالأطفال الخمسة الأوائل يستفيدون من مبلغ 600 دج والباقي من مبلغ 300دج[4].

ب– زيادة التعويض في المنح العائلية: يُمنح مبلغ 11.25دج كتعويض لثلاثة أطفال يفوق سنهم 10 سنوات.

ت–الأجر الوحيد (*SU*): يُمنح مبلغ شهري يقدر بـ 400دج للعامل المتزوج في حالة ما إذا كانت زوجته لا تمارس أي نشاط مأجور ولديهما أطفال.

ث–تعويض الوضعية العائلية(*ISF*): ويقدر هذا التعويض بمبلغ 5.5 دج إذا كان العامل متزوج وليس لديه أطفال وكانت زوجته غير عاملة أو عاملة.

ج– منحة التمدرس: يُمنح هذا المبلغ للأطفال الذين يتجاوز سنهم 6 سنوات ابتداءا من الفاتح من شهر سبتمبر، ويُقدم مرة واحدة في السنة، وحُدِدَ بـ 800دج للأطفال الخمسة الأوائل إذا كان الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي للعامل أقل من 15000دج، أما الطفل السادس فما فوق فيستفيد من منحة تقدر بـ400دج.

---

[1] الجزائر، مرسوم تنفيذي رقم 03-132 المؤرخ في 24 مارس 2003 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين، العدد 21، صادر بتاريخ 26 مارس 2003، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[2] الجزائر، مرسوم تنفيذي 02-335 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002 يُحدد علاوة المردودية الممنوحة لفائدة أساتذة التعليم والتكوين العاليين، العدد 69، صادر بتاريخ 20 أكتوبر 2002، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[3] الجزائر، مرسوم تنفيذي 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، العدد 36، صادر بتاريخ 26 مارس 1965 متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 15-03-2013).

[4] الجزائر، مرسوم تنفيذي 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، العدد 60، صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1997 متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 15-03-2013).

أما إذا كان الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي أكبر من 15000دج فالمنحة تُقدر بـ 400 دج لجميع الأطفال[1].

4- الاقتطاعات: يخضع الأجر الناتج عن مجموع الأجرة الأساسية ومختلف التعويضات ماعدا المنح العائلية إلى اقتطاعين أساسيين وهما:

أ- اقتطاع الضمان الاجتماعي(*SS*): هذا الاقتطاع يُحسب على المبلغ الواجب القبض من طرف الموظف للضمان الاجتماعي، وحُددت نسبة الدفع بـ9 % من الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي[2]، ويعبر عنه كما يلي:

اقتطاع الضمان الاجتماعي = (الأجرة الأساسية + التعويضات-المنح العائلية) x 9 %.....(**11**)

ب- ضريبة على الدخل الإجمالي(*IRG*) : وهي تُقرأ مباشرة من الجدول الخاص المحدد لقيمة الضريبة على الدخل الاجمالي، وتتعلق بالوعاء الخاضع الذي نحصل عليه من خلال تطبيق العلاقة التالية:

المبلغ الخاضع للضريبة = (الأجرة الأساسية + التعويضات-المنح العائلية) – اقتطاع الضمان الاجتماعي .....(12)

حيث أن المبلغ الخاضع لضريبة يأخذ بعين الاعتبار حالة الموظف أعزب أو متزوج **[ملحق رقم (5)]**.

[1] الجزائر، مرسوم تنفيذي 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، نفس المرجع السابق.

[2] الجزائر، مرسوم تنفيذي 99-121 المؤرخ في 22 جوان 1999 يُحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، العدد 41، صادر بتاريخ 27جوان 1999 متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 15-03-2013).

المطلب الثاني: مكونات أجر موظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008

نتناول في هذا المطلب مكونات أجر موظفي قطاع التعليم العالي منذ سنة 2008، بالتطرق للأجرة الأساسية، والتعويضات، وعلاوة المردودية الفردية، والمنح العائلية، والاقتطاعات.

1- الأجرة الأساسية:

بعد صدور القانون الجديد الخاص بالوظيفة العمومية والمتمثل في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 تَبِعَهُ صدور النص التنظيمي المُتَخَذ لتطبيقه، والمُجَسَّد في المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يُحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم[1]، التي تشمل على مجموعات، وأصناف، وأقسام فرعية خارج الصنف، مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا، وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته، بحيث تضمنت هذه الشبكة 17 صنف و 7 أقسام خارج الصنف، بعدما كانت مقسمة إلى 20 صنف في النظام القديم (سنة 1985)، ويتم تصنيف الرُتب في مختلف المجموعات، والأصناف، والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة **[ملحق رقم (6)]**.

وعلى هذا الأساس يتم حساب الأجرة الأساسية للعامل بضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة، الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة، في قيمة النقطة الاستدلالية، وهذه الأخيرة تم تحديدها بـ 45 دج حسب المرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

وفي إطار تطبيق النظام الجديد، فإن الأجر الأساسي لعمال وموظفي الجامعة تغير، وذلك لِتَغير الشبكة الاستدلالية، وقيمة النقطة الاستدلالية، وكذا تعويض الخبرة المهنية، وتعويض الخبرة البيداغوجية التي لها علاقة حسابية بالأجر القاعدي.

2- التعويضات:

كافة العلاوات والتعويضات يتم حسابها طبقا للتنظيم الساري المفعول عند تاريخ 31 ديسمبر2007 للموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، والعمال المهنيين، وسائقي السيارات، وكذا الأعوان المتعاقدين، والأساتذة، حيث صدرت النصوص المتعلقة بالأنظمة التعويضية لكل سلك بعد صدور القوانين الأساسية لها، نذكرها فيما يلي:

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

أ– النظام التعويضي للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية: طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 134/10 المؤرخ في 13ماي 2010* يستفيد الموظفون المنتمون إلى الأسلاك المشتركة من العلاوات والتعويضات الآتي ذكرها[1]:

✓ **تعويض الخدمات الإدارية المشتركة(*ISAC*)** :يمنح للموظفين المنتمين للأسلاك التابعة لنفس الإدارة العامة، والترجمة والوثائق والمحفوظات، وكذا سلك المحللين الاقتصاديين حسب النسبة الآتية:

– 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية:الكتاب،أعوان الإدارة، الملحقون الإداريون، المحاسب الإداريون،الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات، مساعدو الوثائقيين.

– 40% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية: المتصرفون، المترجمون، الوثائقيون، أمناء المحفوظات.

✓ **تعويض الخدمات التقنية المشتركة *(ISTC):*** يمنح للموظفين المنتمين إلى الأسلاك التابعة لشعب المخبر و الصيانة الإعلام الآلي والإحصائيات حسب النسب الآتية :

- 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية:أعوان المخبر، الأعوان التقنيون، المعاونون التقنيون،
- 40 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك المهندسين.

ب– النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب والأعوان المتعاقدون: طبقاً لأحكام المرسومين التنفيذيين رقم 135/10 و 136/10 المؤرخان في 13 ماي 2010* يستفيد العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، والأعوان المتعاقدين من النظام التعويضي التالي[2] :

✓ **تعويض الضرر*(IN)*:** يحسب بنسبه 25 % من الراتب الرئيسي ويدفع شهريًا للموظفين التابعيين لسلك العمال المهنيين.

✓ **التعويض الجزافي عن الخدمة(*IFS*)**: يحسب بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي ويدفع شهريا للموظفين

---

* عُدِّل وتُمِّمَ هذا المرسوم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-188 المؤرخ في 9 ماي 2013، حيث يستفيد الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية من تعويض جديد، أطلق عليه اسم " تعويض دعم نشاطات الإدارة"، وتُحسب قيمته شهرياً، بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي، ويسري مفعوله ابتداءاً من أول جانفي 2012.

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 32، صادرة بتاريخ 16 ماي 2010، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

* عُدِّل وتُمِّمَ هذان المرسومان بالمرسومين التنفيذيين رقم 13-189 و13-190 المؤرخان في 9 ماي 2013، حيث يستفيد العمال المهنيين وسائق السيارات والحجاب، والأعوان المتعاقدين من تعويض جديد، أطلق عليه اسم " تعويض دعم نشاطات الإدارة"، وتُحسب قيمته شهرياً، بنسبة 10 % من الراتب الرئيسي، ويسري مفعوله ابتداءاً من أول جانفي 2012.

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 32، مرجع سبق ذكره.

التابعيين لسلك سائقي السيارات و الحجاب.

✓ **تعويض الخطر و الالتزام(*IDE*)**: طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 136/10 المؤرخ في 13 ماي 2010 يُحسب هذا التعويض بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي، ويُدْفع شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عون وقاية من المستوى الأول وعون وقاية من المستوى الثاني.

ج–النظام التعويضي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي: يضم هذا السلك شعبة المخابر الجامعية، شعبة المكتبات، وشعبة التنشيط الثقافي وشعبة الحراسة الجامعية ونذكر على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر بعض المناصب في جامعة المدية مثل: محافظ بالمكتبات الجامعية، مساعد بالمكتبات الجامعية، منشط جامعي، حارس جامعي، مهندس رئيسي.

وأما بالنسبة للتعويضات الخاصة بهم فيّحددها المرسوم رقم 11–306 المؤرخ في 25 أوت 2011 وهي[1]:

✓ **تعويض المصالح التقنية(*IST*)**: يُمنح للموظفين المنتمين لأسلاك شعبة المخابر الجامعية وفق النسبتين الآتيتين:

- 40 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 11 فما فوق؛
- 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 10 فما دون؛

ج–2–تعويض مصالح التنشيط(*ISA*): يُمنح للموظفين المنتمين لشعبة التنشيط الجامعي وفق نسبة 40 % من الراتب الرئيسي.

✓ **تعويض التأهيل(*IQ*)** : يُمنح للموظفين المنتمين لشعبة المصالح الاقتصادية الجامعية وفق النسبتين الآتيتين:

- 30 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 13 فما فوق؛
- 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 12 فما دون.

✓ **تعويض تثمين التراث الوثائقي**: يُمنح للموظفين المنتمين لشعبة المكتبات الجامعية وفق النسبتين الآتيتين:

- 40 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 11 فما فوق؛
- 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للموظفين المرتبين في الأصناف 10 فما دون؛

✓ **تعويض الخطر *(ID)***: يُصرف للموظفين المنتمين لشعبة الحراسة الجامعية وفق نسبة 25 % من الراتب الرئيسي.

✓ **تعويض الضرر(*IN*)**: يُصرف للموظفين المنتمين لشعبة المخابر الجامعية والمكتبات الجامعية وفق نسبة 10 %

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 49، صادرة بتاريخ 28 أوت 2011، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

من الراتب الرئيسي.

✓ **تعويض الخدمة *(IS)***: يُصرف للموظفين المنتمين لشعبة التنشيط الجامعي والحراسة الجامعية وفق نسبة 10 % من الراتب الرئيسي.

وزيادة على التعويضات السابقة الذكر فإنه يُمنح تعويض المنحة الجزافية (***IFC***)حسب كل سلك من الأسلاك السابقة لفائدة بعض الموظفين، والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية حسب المرسوم التنفيذي رقم 70/08 المؤرخ في 26 فيفري 2008، وهي كالتالي[1]:

- من الصنف 1 إلى 6 يحدد مبلغ المنحة بـ 3200دج؛
- من الصنف 7 إلى 8 يحدد مبلغ المنحة بـ 2500 دج؛
- من الصنف 9 إلى 10 يحدد مبلغ المنحة بـ 2000 دج؛
- من الصنف 11 إلى 17 تحدد بـ 1500 دج.

ح- النظام التعويضي لسلك الأساتذة :طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 3 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث[2]، وتم تقسيم الأساتذة إلى ثلاثة أسلاك هي: سلك الأساتذة المساعدين (قسم أ ، قسم ب)، سلك المحاضرين (قسم أ، قسم ب)، وأستاذ، ونظام التعويضات الخاص بهم مُحدد بالمرسوم التنفيذي رقم 252/10 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010، والذي يتكون من المنح والتعويضات الآتية[3]:

✓ **تعويض الخبرة البيداغوجية*(IP)***: يحسب بنسبة 4% من الراتب الأساسي عن كل درجة.

✓ **تعويض التوثيق**(***ID***):يدفع هذا التعويض شهريا حسب الرتب و المبالغ المبينة أدناه :

- أستاذ مساعد قسم ب : 6000 دج - أستاذ مساعد قسم أ : 8000 دج

-أستاذ محاضر قسم ب: 12000 دج - أستاذ محاضر قسم أ: 14000دج

-أستاذ : 16000دج

✓ **تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين**(***IE***): يدفع هذا التعويض حسب الرُتب ونِسب من الراتب الرئيسي كما يلي:

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 11، صادرة بتاريخ 02 مارس 2008، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 23، صادرة بتاريخ 04 ماي 2008، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

[3] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 60، صادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2010، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 13-03-2013).

- أستاذ مساعد قسم ب: 25% - أستاذ مساعد قسم أ: 30%
- أستاذ محاضر قسم ب: 45% - أستاذ محاضر قسم أ: 50 %
- أستاذ: 60%

✓ **تعويض التأهيل العلمي(*IQS*)** :يدفع شهريا حسب الرُتب ونِسَب من الراتب الرئيسي المبينة كما يلي:

- أستاذ مساعد قسم ب: 10% - أستاذ مساعد قسم أ: 15%
- أستاذ محاضر قسم ب : 25% - أستاذ محاضر قسم أ: 30%
- أستاذ: 40%

3- علاوة المردودية الفردية:

هي منحة تمنح كل ثلاثة أشهر، بنسب متغيرة من 0 إلى 40% من الأجر الأساسي، وتختلف تسميتها حسب كل سلك، فنأخذ على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- علاوة المردودية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين محددة بنسبة 30% من الراتب الأساسي[1]؛
- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي لسلك الأساتذة الباحثين بنسبة 40% من الراتب الأساسي[2].

4- المنح العائلية:

لا يوجد أي تغيير بالنسبة لها حيث بقي العامل يتقاضاها بنفس القيم التي كانت تُمنح له قبل سنة 2008، فيما عدا منحة الأجر الوحيد التي صدر مرسوم برفع قيمتها إلى 800.00 دج ابتداء من أول جانفي 2007[3].

5- الاقتطاعات:

بالنسبة لاقتطاع الضمان الاجتماعي لم يحدث فيه أي تغيير، وأما بالنسبة للضريبة على الدخل الإجمالي *(IRG)* فقد تم إصدار جدول جديد، وهو محدد لقيمة الضريبة على الدخل الإجمالي،حيث في الجدول القديم

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 32، مرجع سبق ذكره.

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 60، مرجع سبق ذكره.

[3] الجزائر، مرسوم تنفيذي 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 المعَدل والمُتَمِم للمرسوم 65-75 الصادر بتاريخ 23 مارس 1965 والمتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، العدد 62، صادر بتاريخ 13 أكتوبر 2007 متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 15-03-2013).

كان المبلغ الخاضع لضريبة يأخذ بعين الاعتبار حالة الموظف أعزب أو متزوج، وأما الجدول الجديد فَاسْتُغْنِيَ فيه عن هذه الحالة وتُحسب حسب المبلغ الخاضع للضريبة مباشرة **[ملحق رقم (7)]**.

المطلب الثالث: دراسة مقارنة وتقييم للأجور قبل ومنذ سنة 2008

بعد إحاطتنا في المطلبين السابقين بالجانب النظري لمكونات الأجر للموظفين التابعين لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي (الجامعة)، والتغيرات التي مست مُختلف الأسلاك التابعة له، سنُحاول أن نقوم في هذا المطلب بدراسة تقييمية من خلال القيام بحساب الأجر الاسمي الذي كان يتلقاه بعض الموظفين في سنة 2007، ومنذ سنة 2008 ، ثم القيام باستخراج الأجر الحقيقي لمعرفة ما إذا كان تأثير الزيادة إيجابي أم العكس.

وتجدر الإشارة أن الفرق بين النظام الجديد والنظام القديم في احتساب الأجور هو منح الموظف الصنف اعتباراً لمستوى التأهيل، فمثلاً في التصنيف القديم كان الحاصل على شهادة الليسانس، والحاصل على شهادة تقني يُصنفان في نفس الصنف، وهذا غير عادل، نظراً لفارق مدة تكوين كل منهما، فجاء القانون الجديد وعَدَّل ، بإعطاء الحاصلين على شهادة ليسانس صنف أعلى منه للحاصل على شهادة تقني.

و من أجل تسهيل مقارنة الأجور خلال الفترتين افترضنا الآتي:

- تقسيم موظفي الجامعة إلى فئتين: فئة الأساتذة، وفئة الموظفون الإداريون (تضم سلك الأسلاك المشتركة، سلك التقنيون، موظفي المكتبات الجامعية (موظفو قطاع التعليم العالي)، وسلك العمال المهنيين، الأعوان المتعاقدين)؛
  - الموظفون مُدَّرَجُون في الدرجة الخامسة؛
  - حالة الموظف متزوج وبدون أولاد.

ملاحظة: بما أنه كان من بين الأهداف الرئيسية المرجوة من تغيير نظام دفع رواتب الموظفين هو رفع أجور العمال، أو الموظفين ذوي الأجور المنخفضة، ونظراً للعدد الكبير لموظفي جامعة المدية، وتعدد واختلاف تصنيفهم رَكَزنا في احتساب الأجور من أجل المقارنة على رُتَبِ بعض الموظفين فقط، على سبيل المثال فقط لا الحصر بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين، أما بالنسبة لفئة الأساتذة ونظراً لأن الرُتب محدودة وهي قليلة فقمنا باحتساب أجور كل الأصناف.

1- أجور بعض موظفي الجامعة قبل سنة 2008:

نتناول أجور الموظفين مقسمين إلى فئتين، حتى يسهل التحليل، وتشتمل على ما يلي: فئة الأساتذة، فئة الموظفون الإداريون، على أن تتكون كل فئة من عدة أسلاك، وذلك كما سنرى لاحقا.

أ- أجور موظفي فئة الأساتذة

جدول رقم (3): أجور موظفي فئة الأساتذة قبل سنة 2008

عناصر الأجر / الرتبة	الصنف	*SB*	*IP*	*ICR*	*IEP*	*ISS*	*ID*	*IE*	*ISF*	المبلغ الخام	اقتطاع *SS*	اقتطاع *IRG*	المبالغ الصافية
أستاذ مساعد	A	16720,00	1672,00	500,00	5890,00	10025,00	4000,00	4800,00	5,50	43112,50	3879,6	6266,00	33966,87
أستاذ مساعد مكلف بالدروس	B	18240,00	1824,00	500,00	6460,00	11730,00	4500,00	4300,00	5,50	47559,50	4279,9	6451,00	36798,64
أستاذ محاضر	D	21280,00	2128,00	500,00	7505,00	12625,00	5000,00	8100,00	5,50	57143,50	5142,4	9097,00	42904,08
أستاذ التعليم العالي	F	24320,00	2432,00	500,00	8550,00	14480,00	6000,00	11900,0	5,5	68187,50	6136,4	12112,00	49939,12
متوسط الأجر الصافي													**40902,17**

المصدر: من إنجاز الطالبة اعتمادا على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ومختلف القوانين الأساسية الخاصة بهم.

ب- أجور بعض موظفي فئة الموظفون الإداريون

جدول رقم (4): أجور بعض موظفي فئة الموظفين الإداريين قبل سنة 2008

عناصر الأجر / الرتبة	الصنف	*SB*	*IEP*	*ICR*	*ISS*	*SP*	حفظ التراث	*IN*	*ISF*	المبلغ الخام	اقتطاع *SS*	اقتطاع *IRG*	المبالغ الصافية
عون مكتب	1/8	6105,53	1576,92	1060,00	1831,65				5,50	10579,60	951,66	62,00	9565,94
محاسب إداري	3/11	7609,13	1927,02	970,00	2282,73				5,50	12794,38	1150,99	263,00	11380,38
محافظ بالمكتبات الجامعية	1/17	11600,16	2932,02	500,00	2900,04		1740,02		5,50	19677,7	1770,5	1106,00	16801,23
حارس جامعي	1/10	6977,98	1744,07	970,00	1744,49	285,00	/		5,50	11727,0	1055,4	00,00	10671,60
عامل مهني الصنف الثالث	3/6	5585,76	1449,13	1140,00	/			178,00	5,50	8358,39	751,00	0,00	7607,39
سائق سيارة الصنف الثاني	1/9	6532,47	1660,54	1016,00	/	522,00		125,00	5,50	9855,59	886,50	0,00	8969,09
متوسط الأجر الصافي													**10832,60**

المصدر: من إنجاز الطالبة اعتمادا على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ومختلف القوانين الأساسية الخاصة بهم.

ملاحظة: في حالة الموظفون المصنفون في الأصناف التالية: (1/10) و (3/6) و (1/9) يستفيدون من منحة فارق الأجر ***(IDR)***، لأن المبلغ الخام أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون المقدر بتاريخ 31-12-2007 بـ 12000,00دج، وهو يُحسب حسب العلاقة التالية:

فارق الأجر *(IDR)* = 12000,00 - **[المبلغ الخام – المنح العائلية *(ISF)* + منحة المردودية الشهرية]** .....(13)

2- أجور بعض موظفي الجامعة منذ سنة 2008.

أ- أجور موظفي فئة الأساتذة: بعد صدور القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث السابق الذكر، تم إدماج الأساتذة الذين هم في رتبة أستاذ مساعد مكلف بالدروس في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ"

جدول رقم (5): أجور موظفي فئة الأساتذة منذ سنة 2008

عناصر الأجر / الرتبة	عناصر الأجر / الرتبة	خارج الصنف	*SB*	*IEP*	*IP*	*ID*	*IE*	*IQS*	*ISF*	المبلغ الخام	اقتطاع *SS*	اقتطاع *IRG*	المبالغ الصافية
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد قسم ب	1	41850,00	10485,00	2093,4	6000,00	13083,75	5233,50	5,50	78745,65	7087,10	14995,00	56669,05
	أستاذ مساعد قسم أ	3	47475,00	11880,00	2374,20	8000,00	17806,50	8903,25	5,50	96438,95	8679,50	19825,00	67939.95
أستاذ محاضر	أستاذ محاضر قسم ب	4	50625,00	12645,00	2530,80	12000,00	28471,50	15817,50	5,50	122089.80	10988,08	26830,00	84276,49
	أستاذ محاضر قسم أ	6	57600,00	14400,00	2880,00	14000,00	36000,00	21600,00	5,50	146480,00	13183,20	14978,88	118323,42
أستاذ	أستاذ	7	66600,00	16650,00	3330,00	16000,00	49950,00	33300,00	5,50	185830,00	16724.70	27511,85	141598,95
متوسط الأجر الصافي													**84301,38**

المصدر: من إنجاز الطالبة اعتمادا على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ومختلف القوانين الأساسية الخاصة بهم.

ملاحظة: فيما يتعلق بالرواتب الشهرية الخاضعة للضريبة التي يفوق مبلغها 120000 دج يُحسب الاقتطاع الشهري كما يلي:

اقتطاع ضريبة الدخل = **[**29500 + **الراتب الشهري الخاضع للضريبة الذي يفوق** 120000 - 120000] x 35%.....(14)

ب- أجور بعض موظفي فئة الموظفين الإداريين

جدول رقم (6): أجور بعض موظفي فئة الموظفين الإداريين منذ سنة 2008

عناصر الأجر / الرتبة	الصنف	*SB*	*IEP*	*ISAC*	*IFC*	*IN*	تثمين التراث	*ID*	*IS*	*IFS*	*ISF*	المبلغ الخام	اقتطاع *SS*	اقتطاع *IRG*	المبالغ الصافية
عون مكتب	5	12960,00	3240,00	4050,00	3200,00						5,50	23450,00	2110,50	1266,00	20079,00
محاسب إداري	8	17055,00	4275,00	5332,25	2500,00						5,50	29162,25	2624,60	1983,60	24559,55
محافظ بالمكتبات الجامعية	14	27945,00	6975,00	/	1500,00	3492,00	13968,00				5,50	53880,00	4849,2	8209,00	40827,3
حارس جامعي	5	12960,00	3240,00	/	3200,00			4050,00	1620,00		5,50	25070,00	2256,3	1537,20	21282,00
عامل مهني الصنف الثالث	1	9000,00	2250,00	/	3200,00	2812,5					5,50	17262,5	1553,62	140,00	15574,3
سائق سيارة الصنف الثاني	2	9855,00	2475,00	/	3200,00					3082,50	5,50	18612,5	1675,125	386,00	16556,87
متوسط الأجر الصافي															**23146,50**

المصدر: من إنجاز الطالبة اعتمادا على الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ومختلف القوانين الأساسية الخاصة بهم.

ومما سبق نلاحظ أن الأجور الصافية قد عرفت ارتفاعاً بعد سنة 2008 للفئتين، وفيما يلي سنحاول استخراج متوسط الأجر الحقيقي للفئتين، ومقارنته بمتوسط الأجر الاسمي باستعمال مؤشر أسعار الاستهلاك، باتخاذ سنة 2007 سنة أساس، وذلك اعتماداً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات[1].

[1] *Office national des statistique, Evolution annuelle de l'indice général des prix a la consommation de la ville d'Alger de 2002 a 2011 (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 08-03-2013)*

جدول رقم (7): تطور مؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (2007-2012)

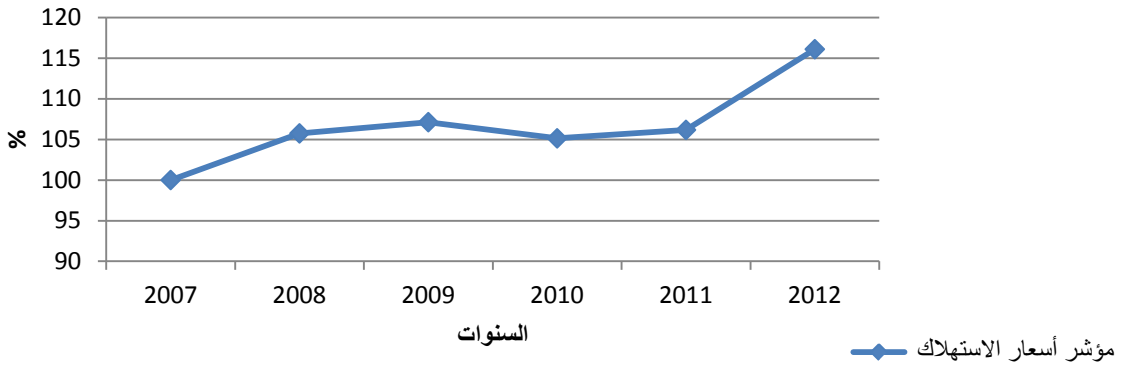
2007 = 100

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012[1]
مؤشر أسعار الاستهلاك(IPC)	100	105,74	107,12	105,13	106,17	116,10

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مؤشر أسعار الاستهلاك كان في زيادة مستمرة إلى غاية سنة 2009، ليعرف انخفاضاً في سنة 2010، ثم يُعاود الارتفاع مرة أخرى، وفيما يلي التمثيل البياني لذلك:

شكل رقم (15): تطور مؤشر أسعار الاستهلاك خلال الفترة (2007-2012)



ويوضح الجدول رقم (08) أدناه الأجور المتوسطة الاسمية والأجور المتوسطة الحقيقية لفئة الأساتذة وفئة الموظفين الإداريين:

جدول رقم (8): تطور متوسط الأجر الاسمي ومتوسط الأجر الحقيقي للفئتين خلال الفترة (2007-2012)

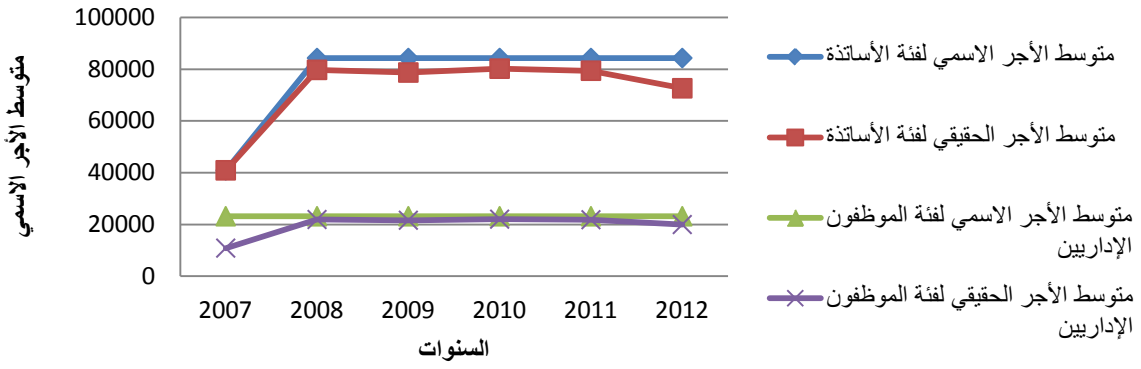
البيان \ السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012
متوسط الأجر الاسمي لفئة الأساتذة	40902,17	84301,38	84301,38	84301,38	84301,38	84301,38
متوسط الأجر الاسمي لفئة الموظفين الإداريين	10832,60	23146,50	23146,50	23146,50	23146,50	23146,50
متوسط الأجر الحقيقي لفئة الأساتذة	40902,17	79725,15	78698,07	80187,74	79402,26	72611,00
متوسط الأجر الحقيقي لفئة الموظفين الإداريين	10832,60	21890,00	21608,00	22017,02	21801,35	19936,69

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على البيانات السابقة.

وفيما يلي التمثيل البياني للجدول السابق

[1] *Office national des statistique, Indice des prix a la consommation, N° 207, Mars 2013 (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 15-04-2013).*

شكل رقم (16): شكل بياني لتطور متوسط الأجر الاسمي ومتوسط الأجر الحقيقي للفئتين خلال الفترة (2007-2012)



من خلال الشكل البياني أعلاه نلاحظ ما يلي:

- عند مقارنة متوسط الأجر الاسمي للفئتين نلاحظ أنه يمثل أكبر قيمة بالنسبة لفئة الأساتذة، وهذا راجع لارتفاع الأجر الأساسي والتعويضات لهذه الفئة، ويرجع ذلك للتصنيف المخَصَّصِ لها، والذي يعتمد على مستوى التأهيل (الشهادات المحصل عليها)، كما نلاحظ كذلك أن متوسط الأجر الصافي للفئتين بعد سنة 2008 أكبر منه للفئات قبل 2008، وهذا راجع لتغير الشبكة الاستدلالية لنظام دفع الرواتب من خلال رفع الأجر القاعدي للفئتين، وبالتالي ارتفاع جميع التعويضات التي لها علاقة حسابية بالأجر الأساسي؛
- انخفاض متوسط الأجر الحقيقي من سنة إلى أخرى بالنسبة لكلا الفئتين، وهذا راجع لارتفاع مؤشر أسعار الاستهلاك، ليعرف انخفاضاً طفيفاً سنة 2010 أدى إلى ارتفاع متوسط الأجر الحقيقي للفئتين، ليُعاود الارتفاع بشدة سنة 2012، حيث انخفض متوسط الأجر الحقيقي لفئة الموظفين الإداريين من 22017.02 دج سنة 2010 إلى 19936.69 دج سنة 2012، ويعود ذلك إلى التضخم الناتج عن التكاليف بسبب رفع رواتب وأجور موظفي وعمال مختلف القطاعات، خاصة قطاع الوظيف العمومي الذي يتميز بعدم إنتاجية موظفيه، حيث زاد الطلب النقدي دون زيادة في السلع والخدمات، مما اضطر الحكومة الجزائرية من أجل تلبية الطلب على السلع إلى الاستيراد، حيث وصلت الواردات مثلاً من المواد الغذائية إلى 9850 مليون دولار سنة 2011 بعدما كانت 6058 مليون دولار سنة 2010.[1]

[1] *Ministère des finances, balance commerciale 2009-2012 (en line), disponible sur : www.mf.gov..dz (consulte le : 15-04-2013).*

خلاصة الفصل

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى أن مؤسسات الوظيف العمومي في الجزائر عرفت عدة تطورات، فمنذ الاستقلال تعمل الدولة على تشريع القوانين السليمة لتنظيمها، وإيجاد الحلول الملائمة لتسييرها، خاصة وأن أهم ما يُميز مؤسساته هو تقديم خدمات عائدها غير مباشر يتحقق في المدى البعيد، وتقتسمه كل قطاعات المجتمع، لذا تجد الدولة نفسها مُجبرة على تحمل تكاليف موظفي مؤسساته، باعتبارها تمثل أكبر نسبة في ميزانياتها. ومن أجل تنفيذ ومراقبة صرف الكتلة الأجرية، وحماية الأموال العامة، وإنفاقها في إطارها القانوني تضع الدولة عونين مستقلين هما الآمر بالصرف والمحاسب العمومي، وتتم رقابة متبادلة فيما بينهما بواسطة المراقب المالي، وتُلزمهم على اتباع مراحل مُعينة من أجل تسهيل تتبع صرفها.

ونظراً للأهمية التي تُحظى بها الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أصبح تدخل الدولة أمراً ضرورياً من أجل تحديد حد أدنى للأجور، بهدف توفير حد أدنى لمعيشة العمال ذوي الأجور المنخفضة، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية السائدة للبلد، حيث تعمل الدولة على مراجعة الحد الأدنى للأجر كلما رأت في ذلك ضرورة. حيث قامت الحكومة الجزائرية بمراجعته عدة مرات، كان آخرها سنة 2012 بمقدار 18000 دج، وهذا من أجل أن يتلاءم ومستوى معيشة العمال، أو نتيجة طلب أعضاء لجان الأجور من ممثلي العمال وأصحاب العمل.

كما توصلنا أيضاً أن الأجر الذي يتقاضاه موظفو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، يتكون من الأجر القاعدي مضافاً إليه مجموعة من المنح والتعويضات، تختلف هذه الأخيرة فيما بينها حسب منصب العمل الذي يَشْغَلُه كل موظف، وابتداءا من سنة 2008 ارتفع الأجر الصافي لجميع الموظفين نتيجة تَغَيُر نظام دفع رواتبهم، من خلال رفع الأجر القاعدي، وبالتالي ارتفاع جميع التعويضات والمنح لارتباط حسابها بالأجر القاعدي.

وقد صاحب ارتفاع الأجور ارتفاع مؤشر أسعار سلع الاستهلاك، مما أدى إلى انخفاض الأجور الحقيقية، حيث أنّ ارتفاع السلع الاستهلاكية، خاصة السلع ذات الاستهلاك الواسع يؤثر على القدرة الشرائية للموظف، خاصة إذا كان يَعتمد اعتماد شبه كلي على الأجر الذي يتلقاه، وبالتالي سوف يتأثر مستوى معيشته. وباعتبار دخل الموظف أحد المتغيرات الاقتصادية الكلية التي يُعتمد عليها في قياس مستوى معيشة أفراد دولة ما، وعليه فإنه سنحاول في الفصل الموالي التعرف على الإطار النظري لمستوى المعيشة وعلاقته بأهم المتغيرات الاقتصادية الكلية.

الفصل الثالث

تحليل بعض مؤشرات مستوى المعيشة

بالإشارة إلى حالة الجزائر

تمهيد

إن الهدف الأساسي لكل بلد مهما كان طبيعة نظامه السياسي والاقتصادي، هو رفع المستوى المعيشي لأفراد مجتمعه، وذلك عن طريق الاستخدام العقلاني للموارد الطبيعية، والبشرية المُتاحة، لِيَتَحَقق بعد ذلك نمواً في جميع المجالات، يتم توزيع ثماره على الأفراد بشكل عادل، ونظراً لتعدد المفاهيم والمصطلحات، ومؤشرات قياس مستوى المعيشة حسب فلسفة كل بلد، فإن عرضنا للفصل الثالث سيتضمن المباحث التالية:

- **المبحث الأول**: سنتناول فيه ماهية مستوى المعيشة، بالتطرق إلى أهم المصطلحات، والتعاريف المتعلقة به، ومؤشرات قياسه، بالإضافة إلى التعرف على كيفية حساب ومعرفة ذلك المستوى الذي يضمن للفرد مستوى معيشي لائق في بلده، وهذا حسب ما عرضه أحد الباحثين.
- **المبحث الثاني**: وباعتبار الدخل أهم العوامل التي تؤثر على مستوى معيشة الأفراد، فهو يتفاوت من فئة لأخرى، لعدم وجود العدالة في توزيعه، لذا سنعرض في هذا المبحث التفاوت في توزيع الدخل، من خلال التطرق إلى ماهيته، والعوامل المؤثرة على توزيع الدخل، وما هي أهم الطرق والوسائل المستعملة في قياس درجة التفاوت من بلد لآخر.
- **المبحث الثالث**: تعمل الدول من أجل معرفة المستوى الاقتصادي والمعيشي لبلدها باللجوء إلى قياس عدة مؤشرات اقتصادية واجتماعية، لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى أهم هذه المؤشرات في الجزائر، والمتمثلة في الانفاق الاستهلاكي بشقيه (العام والخاص)، ونصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي.

المبحث الأول

ماهية مستوى المعيشة

يُعتبر مُستوى المعيشة مصطلحاً واسع الاستخدام من قبل الاقتصاديين، والمُهتمين بالاقتصاد منذ بداية القرن العشرين، حيث أَنهُم لم يستطيعوا أن يَتَوَصَلُوا إلى مفهوم دقيق له، لاختلافه من بلد لآخر، لذا سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، حيث نَعرض في المطلب الأول مفهوم مستوى المعيشة، مع تقديم مختلف التعريفات له، وأما في المطلب الثاني سنتناول أهم المؤشرات المستخدمة لقياسه، وفي المطلب الثالث سَنُعَالِج فيه خط مستوى المعيشة اللائق، من خلال التعرف على ذلك المستوى الذي تم اقتراحه من طرف أحد الباحثين، الذي يضمن للعامل أو الموظف عيشاً لائقاً في بلده.

المطلب الأول: مفهوم مستوى المعيشة

خَضع مستوى المعيشة لمناقشات عديدة من طرف عدة منظمات وهيئات دولية، من أبرزها منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، ومنظمة الأمم المتحدة من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(*UNDP*) * . وظهر هذا المفهوم في عام 1945، حيث كان يُنْظرُ إليه من الناحية المادية فقط، باشْتِمَالِه للسلع والخدمات المُستهلكة فقط[1]، فكان هناك خلط بين مستوى المعيشة ومستوى الاستهلاك، لذلك قام *Joseph S .DAVIS* بنشر مقالاً يُبين فيه "أن المعيشة تشمل الاستهلاك، وأكثر منه بكثير ظروف العمل، والحرية بأنواعها"[2]، حيث وَضَّحَ الفرق بين تعبيري الاستهلاك، الذي يَعْني السلع والخدمات المُسْتَهْلَكة، وبين المعيشة التي تعني الاستهلاك، مُضافاً إليه الخدمات الاجتماعية الملموسة أو المعنوية للمعيشة، كالتعليم والصحة[3].

وكما قام *Joseph S.DAVIS* بالتفريق بين تعبير المستوى *(Level)* والذي يعني المستوى الواقعي والحقيقي،

---

* حسب الموقع الرئيسي لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي *(United Nations Developement Programme –UNDP-)* هذا البرنامج هو شبكة التنمية العالمية التابعة للأمم المتحدة، يقوم بمساعدة الدول على ايجاد وتبادل الحلول الخاصة بها في المجالات الأربعة الرئيسية وهي: الحكم الديمقراطي، مكافحة الفقر، منع الأزمات والإنعاش، البيئة والطاقة.

[1] *Richard A .Easterlin, The Worldwide standard of living since 1800, Journal of Economic perspectives, Nashville, USA, volume 14, number 01, winter 2000, P7.*

[2] نادية حصروري، تحليل وقياس الفقر في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تحليل واستشراف اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2008 ، ص38.

[3] قصي قاسم الكِليدار، قياس مستوى المعيشة في العراق ضمن حدود خط الفقر، ومستوى الكفاية ومستوى الرفاهية للسنوات 1979 و1988 و1990، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص فلسفة في العلوم الاقتصادية ،كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 1991، ص 11.

وبين المستوى المعياري *(Standard)* والذي يعني المستوى المعياري المطلوب، أو الذي نعمل على تحقيقه أو نحاول الوصول إليه، ويُمكن استخدام التعبيرين مع مستوى المعيشة، فيمكن أن نقول:

– مستوى المعيشة(*Level of Living*): والذي يعني مستوى المعيشة الحقيقي أو الواقعي، وهو يُعبر عن الحالة السائدة التي يتمتع أو يُعاني منها الفرد أو الجماعة؛

– أو نقول المستوى المعياري للمعيشة (*Standard of Living*)، والذي يعني مستوى المعيشة المطلوب تحقيقه أو الوصول إليه، وهو يختلف حسب الظروف التي يَمُر بها كل بلد، ففي حالة الكساد أو الحرب تنخفض كمية السلع والخدمات، أو نوعيتها، أو الاثنين معاً، وأما في حالة الازدهار الاقتصادي يرتفع حجم السلع والخدمات و/ أو تحسين في النوعية [1].

وكما أن مُصْطَلَح أو تعبير مستوى المعيشة (*Standard of Living)* عادة ما يُستخدم للحديث عن الانجازات الاقتصادية، وأهداف المصلحة العامة، حيث يُشير إلى كمية ونوعية المنتجات المعروضة، والمُرَادَةُ من طرف المجتمع، ويتم قياسه في هذه الحالة عن طريق الناتج المحلي الاجمالي للفرد الواحد (الدخل الفردي)[2].

ويُقصد كذلك بمستوى المعيشة (*Standard of Living)* عند الاقتصاديين "مجموع المشتريات التي تمت في اقتصاد ما"، ويُمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات وهي: الاستهلاك العام، الاستهلاك الفردي، والاستثمارات[3].

يهتم مستوى المعيشة بالنواحي الاجتماعية، والثقافية، والسياسية، بالإضافة إلى النواحي الاقتصادية لأنها تؤثر عليه، فيُصبح هذا المفهوم معتمداً على هذه النواحي، وبذلك يختلف هذا المفهوم، وبالتالي المستوى من بلد لآخر. حيث تَسْتَخْدمُ مثلاً الأمم المتحدة في مقرراتها معنى مستوى المعيشة (*Level of Living*) كقياس إجمالي لحالة المعيشة في دول مُختلفة، وفي فترة زمنية معينة، حيث تكون هناك تأثيرات سلبية على مستوى المعيشة نتيجة لحدوث الأزمات في الطاقة، أو البطالة المرتفعة، أو التضخم[4].

نستنتج مما سبق، أن مفهوم مستوى المعيشة لا يوجد له مفهوم مُوَّحَد من قبل الاقتصاديين والمهتمين، وبالتالي سوف يختلف تعريفه كذلك، فهو كَمضمون يشير إلى أسلوب أو طريقة للعيش.

---

[1] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص 11.

[2] *BENJAMIN Chan yin fah , living standard ,living level and Economic Wellbeing of Older person ,Canadian Social Science Canadian, Academy of Oriental and Occidental Culture , Canada, volume 06, number 05, 2010, P146.*

[3] *BAYLISS F.J ,the standard of living, A. Wheaton & Co. Exeter, Great Britain, 1969,P 2.*

[4] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص 12.

وفيما يلي سنقدم بعض التعريفات لمستوى المعيشة:

➢ **التعريف الأول**: مستوى المعيشة هو ذلك المستوى الذي يقتصر على الثروة المادية التي يُنتجها المجتمع، حيث يتضمن هذا التعريف ميزتين أساسيتين له وهما[1]:

- أنه يتضمن السلع المادية، فاكتساب مثلاً أسرة ثلاجة جديدة للمرة الأولى نقول أنها حسنت من مستواها المعيشي؛
- إمكانية قياس هذا المستوى عن طريق معرفة الكمية المشتراة بالمال، حيث كُلَّما كان الانفاق كبيراً نقول أن هناك تحسن في مستوى المعيشة.

➢ **التعريف الثاني**: مستوى المعيشة هو سَلَة من السلع والخدمات التي تستهلكها الأسرة في فترة زمنية معينة، سواء قامت بشرائها مباشرة، أو وفرتها لها السلطات الحكومية بدون مقابل، حيث يُعَرَّف تَغَيُّر مستوى المعيشة بأنه تَغَير سَلَة السلع المُستهلكة خلال هذه الفترة من حيث الكمية والنوعية[2].

➢ **التعريف الثالث**: يُعَرِف المعهد الوطني والدراسات الاقتصادية الفرنسية*(INSEE)* مستوى المعيشة على أنه يُساوي الدخل المتاح مقسوماً على عدد الوحدات المُسْتَهْلَكَة، وهو نفسه بالنسبة لجميع أفراد الأسرة. وتُحسب وحدات المستهلك عموماً باستخدام مقياس التكافؤ الصادر عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية *(OCED)* كما يلي[3]:

- 01 وحدة استهلاكية للمراهق الأول في الأسرة،
- 0.5 وحدة استهلاكية للأشخاص الذين يفوق عمرهم 14 سنة؛
- 0.3 وحدة استهلاكية للأطفال الذين يقل عمرهم عن 14 سنة.

➢ **التعريف الرابع**: المستوى المعيشي هو نوع من السلوك، يُعَبِر على نحو كاف عن القيم المُهَيْمِنة الموجودة في الطريقة المعيشية، وهو مجموع السلوك الفردي والجماعي الذي يتكامل بغرض إشباع الحاجات[4].

➢ **التعريف الخامس**: مستوى المعيشة هو مستوى إشباع الاحتياجات المُتَحَقِقُ في فترة معينة، كنتيجة لانْسِيَاب

---

[1] *BAYLISS F.J, op,cit, P 1.*

[2] هدى السيد، آثار برنامج التثبيت والتكيف الهيكلي على مستوى المعيشة في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1997، ص 119.

[3] *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, Niveau de vie (en ligne), disponible sur www.insee.fr (consulte le 01-05-2013)*

[4] سعدي بن علي عطية الغامدي، مستوى المعيشة في القرى جنوب مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص جغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009 ، ص18.

السلع والخدمات التي ينعم بها السكان في نفس الفترة[1].

نستنتج من التعاريف السابقة ما يلي:

- أنها شملت في تعريفاتها تعبير أو مصطلح مستوى المعيشي المقابل له باللغة الأجنبية (*Level of Living*) والذي يعني المستوى الواقعي أو الحقيقي، والذي يُشير إلى التوزيع الواقعي للدخل الحقيقي في شكل سلع وخدمات، ومزايا؛
- التباين في تعريف المستوى المعيشي لعدم إحاطته بجميع الجوانب الهامة له، سواء كانت جوانب مادية كالاستهلاك والدخل، أو معنوية كالصحة والتعليم والبيئة، وهذا ما أدى إلى ظهور تعريفات تتعلق بالتنمية البشرية، حيث اتَسَع مفهوم هذا الأخير عما كان مُتَدَاولا في الفترة ما بين الحرب العالمية الثانية، وبين عقد الثمانينات، فقد كان يُستند على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية، فكلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من تلك السلع والخدمات، كُلَّما ارتفع مستوى معيشته. ليظهر في سنة 1990 مصطلح التنمية البشرية، والذي يعني توسيع الخيارات أمام الناس، وهذه الخيارات مطلقة، وهي تتغير مع مرور الزمن، لكن الخيارات الثلاث الأساسية هي: أن يعيش الناس حياة مديدة وصحية، وأن يكتسبوا معرفة، وأن يحصلوا على المواد اللازمة لمستوى معيشة لائق[2].

وللتنمية البشرية مؤشرات عديدة أهمها: التعليم، والصحة، الإسكان، مستوى الدخل، البيئة المنزلية، عدد أفراد الأسرة، البطالة، التضخم، المشاركة في القرار.....الخ، حيث تَعُد قياسات ومكونات هذه المؤشرات متداخلة، مما يجعل من الصعب تحديد المؤشر المستقل، والمؤشر التابع[3]. وقد طرح برنامج الأمم المتحدة مؤشر التنمية البشرية *(Development Human Index- HDI-)*، وهو مزيج من مؤشرات: معدل الأعمار، متوسط الدخل، والمستويات التعليمية، حيث يهدف هذا المؤشر لمعرفة الحالة التنموية للبلدان المختلفة، ومعرفة درجة تحسن أو تدهور مستوى المعيشة خلال السنوات.

ومن خلال ما سبق، نحاول إعطاء التعريف التالي **لمستوى المعيشة:** هو مجموع ما يملكه الفرد أو المجتمع من سلع وخدمات سواء كانت مادية أو غير مادية (كالتعليم والصحة وغيرها)، خلال فترة زمنية معينة، والتي تم اقتناؤها بطريقة مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة (كتوفيرها مجانياً من طرف الحكومة أو من أطراف أخرى)، حيث

[1] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص 12.

[2] سعدي بن علي عطية الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 20.

[3] نفس المرجع السابق، ص 20.

يعكس هذا المجموع مستوى الرفاهية لدى الفرد أو المجتمع ككل خلال نفس الفترة. ويتم قياسه بالاعتماد على مؤشرات متعددة تمثل الجوانب المختلفة له.

المطلب الثاني: مؤشرات قياس مستوى المعيشة.

تعددت الدراسات والبحوث الاقتصادية الخاصة بقياس مستوى المعيشة، حيث يتم قياسه بعدة طرق، تختلف فيما بينها تبعاً لمفهوم هذا المستوى في البلد السائد، والغرض المرّجُو من استخدامه، ومن بين هذه الطرق نذكر ما يلي:

1. طريقة المؤشر الاجمالي المنفرد: وتعتمد هذه الطريقة على **مؤشر الدخل الفردي**، حيث يُعَبِر هذا الأخير عن قدرة الأسرة على الحصول على السلع والخدمات الاستهلاكية، التي تُعَدُّ المحور الأساسي لمستوى معيشتها[1].

ولقد استخدم هذا المؤشر للمقارنة بين مستوى المعيشة في البلدان المختلفة، باعتبار أن حصة الفرد من الدخل الوطني تعكس مستوى معيشته، ولكنه تَعَرض إلى عدة انتقادات نذكر منها الآتي[2]:

✓ يُعتبر مؤشر الدخل مؤشراً لا يعكس إلا جانباً واحداً من جوانب مستوى المعيشة، فهو يقيس متوسط الدخل الفردي مُهملاً الجوانب الأخرى كالصحة والتعليم، وحرية اختيار العمل وغيرها من المؤشرات الأخرى، حيث هناك دول كثيرة تُعاني من انخفاض مستوى المعيشة رغم ارتفاع حصة الفرد فيها من الدخل الوطني، كدول أمريكا اللاتينية، وذلك بسبب تفشي الجهل والمرض وسوء توزيع الدخول. وكما أن اعْتماد صُناع القرار على دخل الفرد، فإنها بذلك تكون مُتحيزة نحو النمو الاقتصادي كهدف من أهداف السياسات، دون السعي إلى تحقيق التنمية البشرية، حيث ظهر في هذا المجال مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة، والذي يجمع بين الناتج الاجمالي للفرد الواحد، ومتوسط العمر المتوقع، ومستوى التعليم[3].

✓ إن هذه الطريقة تَعْتَبِرُ الدخل مؤشراً نقدياً، حيث تتم المقارنات ضمن إطار بيانات الحسابات الوطنية الإجمالية، والتي تعترض عملية تقديرها مشاكل عديدة، من أهمها صعوبة تحديد الدخل لتباين الأسر من حيث حجمها وتركيبتها وفقا للعمر والجنس.

---

[1] سلوى ضامن المصري، تشخيص الفقر في الأردن [على الخط]، البنك الدولي، 2002، متاح على: www.worldbank.org (تاريخ التحميل 31-03-2013)، ص 3.

[2] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص ص43-44.

[3] *Richard A .Easterlin, op.cit, P 8.*

ونتيجة للانتقادات السابقة، ووجود عدة جوانب تدخل في قياس مستوى المعيشة، تم ظهور طريقة المؤشرات الإجمالية المتعددة.

2- طريقة المؤشرات الإجمالية المتعددة: تأخذ هذه الطريقة في قياس مستوى المعيشة جوانب متعددة له، حيث ظهرت نتيجة إدراك أن مستوى المعيشة لا يُمكن قياسه باستخدام مؤشر منفرد واحد، فهي تشمل إضافة إلى الدخل والاستهلاك جوانب أخرى كالصحة والتعليم ونوعية الغذاء.....الخ.

وقد بُذِلت مجهودات ومحاولات عديدة في خمسينيات القرن العشرين لقياس مستوى المعيشة، وكان الهدف من ذلك إيجاد مقياس رقمي له لمختلف بلدان العالم، ليتم على أساسه تحديد البلدان التي تستحق المساعدة والمعونة، لانخفاض مستوى المعيشة فيها بدرجة كبيرة، ومن بين تلك المحاولات ما يلي[1]:

✓ ما قامت به وزارة الخارجية الأمريكية في سنة 1950 بالاعتماد على مؤشرات من أجل تحديد المعونة للدول المتخلفة اقتصادياً، وتضمنت تلك المؤشرات بالإضافة إلى الدخل مؤشرات تخص الصحة والتعليم والتغذية وتوقع الحياة وغيرها؛

✓ اتخاذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمنظمة الأمم المتحدة سنة 1952 قراراً يُطالب فيه الأمين العام للمنظمة بتكليف فريق من الخبراء لإعداد تقرير حول أفضل السبل لتعريف مستوى المعيشة وقياسه، وقياس التغير فيه. وتوصل هذا الفريق إلى أن مستوى المعيشة ينبغي أن يُقاس من خلال عدة جوانب محددة تعكس ظروف الحياة، والتي يُمكن قياسها رقمياً، واقترحت تسعة جوانب لهذا الغرض وهي: **استهلاك الغذاء والتغذية، التعليم، الصحة، العمالة وظروف العمل، السكن، الضمان الاجتماعي، الملابس، الترفيه والحرية الإنسانية**. واقترحت اللجنة لقياس كل جانب من هذه الجوانب عدداً من المؤشرات التي يقيس كل واحد منها ناحية معينة من الجانب.

فنأخذ على سبيل المثال جانب استهلاك الغذاء والتغذية الذي يُمكن قياسه بمجموعة من المؤشرات منها[2]:

- **مؤشر الإنفاق الاستهلاكي الإجمالي للأسرة:** يُعتبر هذا المؤشر أكثر ارتباطا بمستوى معيشة الأسرة، ويُمكن تقدير الانفاق بطريقة أفضل عن طريق مسوحات الأسرة، التي تُجمع فيها بيانات الانفاق، والاستهلاك الفعلي لعينات الأسر؛

[1] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص 45.

[2] سلوى ضامن المصري، مرجع سبق ذكره، ص ص 3-4.

- **متوسط إنفاق الوحدة الاستهلاكية:** يعتبر هذا المؤشر استكمالا لمؤشر الانفاق الاستهلاكي الاجمالي للأسرة، ويتم احتسابه من خلال قسمة الإنفاق الاستهلاكي الإجمالي للأسرة، على ما يقابل حجمها من الوحدات الاستهلاكية؛
- **نسبة الإنفاق على المواد الغذائية:** حيث كلما ارتفعت نسبة الانفاق على المواد الغذائية انخفضت النسبة التي توجهها الأسرة من إنفاقها على السلع غير الضرورية، وهذا دلالة على انخفاض مستوى المعيشة للأسرة. ويمتاز هذا المؤشر بأنه يتيح المقارنة بين مختلف الأسر، حتى وان تباينت أحجامها أو وحدات العملة التي تتعامل بها.

3- **طريقة البيانات الإحصائية لمسوحات الأسرة:** وبموجب هذه الطريقة فإن قياس مستوى المعيشة يتم عن طريق البيانات الإحصائية التي تُوفرها مسوحات الأسرة، وبالتالي فإن هذه الطريقة تكون أكثر ملائمة لعمل المقارنات بين المناطق الريفية والحضرية، أو بين مُختلف الفئات في بلد ما[1].

وتعتمد هذه الطريقة على جمع بيانات فعلية عن السلع والخدمات سواء كانت مادية، أو معنوية لأسرة ما خلال فترة زمنية معينة، والهدف من ذلك معرفة أبواب الانفاق المختلفة التي يُوَزَّعٌ عليها دخل الأسرة، وفي وحدة زمنية معينة، حيث يتم مراعاة النقاط التالية عند جمع هذه البيانات[2]:

أ- استخدام أسلوب العينات كأسلوب بحث، لما يوفره من وقت وجهد، علاوة على سرعة الحصول على البيانات والنتائج؛

ب- تحديد حجم عينة الدراسة، فمثلا كلما كان هناك تجانس سلوك وحدات الدراسة في أوجه الانفاق، كان حجم العينة صغيراً والعكس صحيح؛

ت- تحديد وحدة العَد، حيث تؤخذ الأسرة كوحدة لجمع المعلومات، باعتبارها الوحدة الاجتماعية الأولية من حيث الانفاق، كما أنه لا يُمْكنُ فصل إنفاق الفرد عن الأسرة؛

ث- تحديد البيانات المطلوبة، حيث تنقسم البيانات إلى قسمين:

- ✓ بيانات خاصة عن تركيب الفرد أو الأسرة، وهي تشمل الجنس، عدد أفراد الأسرة، دخل الأسرة.....الخ.
- ✓ بيانات خاصة بميزانية الأسرة والمتعلقة بالإنفاق الاستهلاكي والدخل، والمدخرات، وأهم البيانات التي تُجمع هي: بيانات عن الاستهلاك الجاري (جميع المصروفات اليومية، بيانات عن السلع الاستهلاكية المعمرة (الثلاجات،

[1] قصي قاسم الكِليدار، مرجع سبق ذكره، ص 50.

[2] خليل مصطفى بدوي، مستوى المعيشة للأسرة في دولة البحرين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 16، جامعة الكويت، الكويت، ص 34.

والسيارات، والأثاث...الخ)، بيانات عن السكن (نوعه عدد الغرف، الإيجار...الخ)، بيانات عن النفقات المختلفة من غير الأغذية (التعليم، التسلية، الصحة..الخ)، بيانات عن الادخار والاستثمارات، وأنواعها ومقدار الدخل والممتلكات.

ج- تحديد طريقة جمع البيانات كالمقابلة، أو استبيان....الخ؛

ح- تبويب البيانات، وهي تختلف حسب أغراض التحليل المختلفة.

وقد تم تطوير هذه الطريقة من قِبَلِ المختصين بعلوم الاجتماع، والمُهتمين بالمقارنات الاقتصادية والاجتماعية، حيث اسْتُخدمت العلاقات الإحصائية في تفسير وتحليل البيانات، منها معامل الارتباط البسيط بين كل مؤشر، ومعيار معين من الحالات الاقتصادية، كخط الفقر أو مستوى الرفاهية، أو الحالات الاجتماعية كالوظيفة أو المهنة، أو الحالة العلمية لرب الأسرة.

وفي بحثنا هذا، وفي الفصل الرابع سنحاول معرفة مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي (حالة جامعة المدية) بإتباع هذه الطريقة.

4- مؤشر تكلفة المعيشة الحقيقي:

تُشكل قيمة سلة استهلاك الأسرة (مجموعة السلع والخدمات التي تستهلكها الأسرة) خلال فترة زمنية معينة تكاليف معيشة هذه الأسرة[1].

ويُعَبِرُ مؤشر تكلفة المعيشة الحقيقي عن المبلغ المالي الضروري لاقتناء مجموعة من السلع والخدمات الضرورية للمحافظة على مستوى معين، أي هو نسبة الانفاق الأدنى الضروري للوصول إلى منحنى التساوي المرجعي عند مستويين مختلفين للأسعار ، وهو مُعْطَى بالعلاقة التالية[2]:

$$P(p^1, p^0, q^0) = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_i^1 q_i^0}{\sum_{i=1}^{n} p_i^0 q_i^0} \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots (14)$$

P : أسعار السلع.

حيث: p_i^1 : سعر السلعة i في الفترة 1 (سنة المقارنة). q_i^0 : كمية السلعة i في الفترة 0 (سنة الأساس).

p_i^0 : سعر السلعة i في الفترة 0 (سنة الأساس) .

[1] أمين جابر، مؤشرات العلاقة بين تطور الاستثمار ومستوى المعيشة في الأردن، مجلة دراسات شرق أوسطية، مركز دراسات الشرق الأوسط، الأردن، العدد 50، ص 106.

[2] مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص 111.

إن هذا المؤشر يُعْتبر مقياساً للتضخم، وهو يُمثل الحركة التصاعدية للأسعار، ويُستخدم لتحديد القيمة الحقيقية للنقود، وبصفة خاصة للأجور، ومنها قياس مستوى معيشة العمال.

ولقد عرف هذا المؤشر في السنوات الأخيرة في الجزائر ارتفاعاً ملحوظاً، وفيما يلي الجدول رقم (09) أدناه يُبين تطوره خلال الفترة 2004-2012

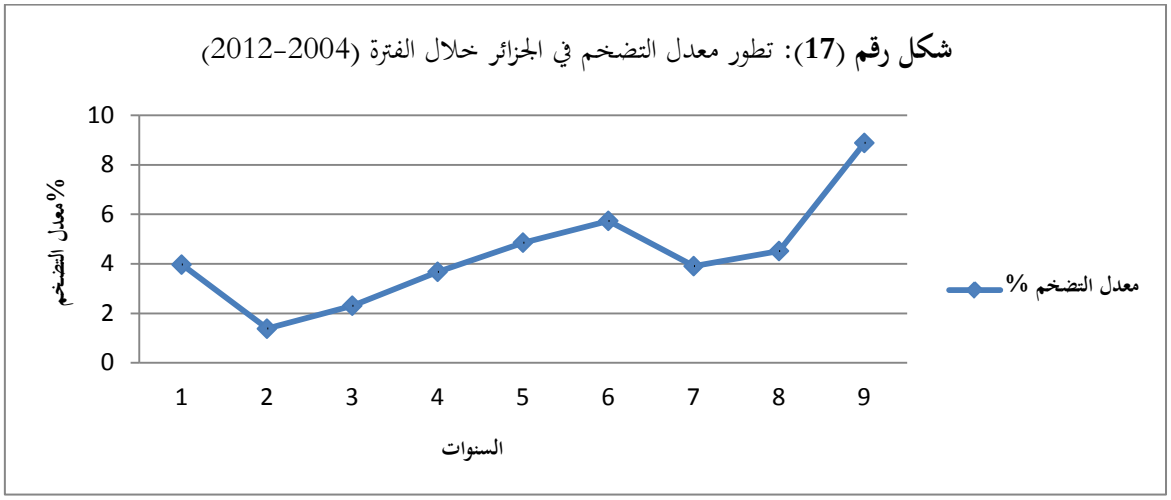
جدول رقم (09): التطور السنوي لمعدل التضخم في الجزائر خلال الفترة (2004-2012)

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
معدل التضخم %	3,97	1,38	2,31	3,68	4,86	5,74	3,91	4,52	8.89

***Source** :Office national des statistique, Evolution annuelle de l'indice général des prix a la consommation de la ville d'Alger de 2002 a 2012 (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 08-03-2013)*

وفيما يلي التمثيل البياني له:

شكل رقم (17): تطور معدل التضخم في الجزائر خلال الفترة (2004-2012)



نلاحظ من خلال الشكل البياني أعلاه، أن معدل التضخم قد عرف ارتفاعاً وهبوطاً من سنة إلى أخرى، ليصل في سنة 2009 إلى 5,74 %، ثم يُعَاوِد الانخفاض سنتي 2010 و2011 بمعدلي 3,91 % و4,52 % على التوالي، وبعدها يعرف ارتفاعاً شديداً نهاية سنة 2012 بمعدل 8.89 %، وقد قدم التقرير السنوي لبنك الجزائر لسنة 2011 الأسباب التي أدت إلى ذلك، والمُتمثلة في ارتفاع الكتلة النقدية نتيجة الزيادة الكبيرة في الأجور، مما أدى إلى الزيادة في الطلب على السلع والخدمات، وتكاليف الإنتاج، مما اظْطَّر الحكومة إلى الاستيراد من أجل تحقيق ذلك، لِيَنْجَرَ عنه ارتفاع مرونة الطلب على السلع الصناعية، والاستهلاكية[1].

[1] *La Banque d'Algérie, Rapports Annuels de la Banque d'Algérie 2011 (en line), disponible sur : www.bank-of-algeria.dz (consulte le : 05-07-2013), P32.*

إن المعدلات المرتفعة للتضخم خلال السنوات الأخيرة أعطت أهمية كبيرة لمؤشرات الأسعار وكذا طرق قياسها، كون هذه المؤشرات تحدد القدرة الشرائية للأفراد وكذا مستويات المعيشة، حيث يؤثر التضخم بشكل متفاوت على الأفراد بتفاوت مُسْتَوَيَات انْفَاقِهِم من جهة، وطبيعة السلع الـمُقْتَنَاة من جهة أخرى.

المطلب الثالث: خط مستوى المعيشة اللائق

يُعَبِرُ خط مستوى المعيشة اللائق على ذلك المستوى الذي يضمن للفرد حياة لائقة، ولتوضيح الفكرة نقدم ما قام به الباحث محمد كاظم المهاجر في المؤتمر الاحصائي العربي الثاني، حيث قَدم بحث تحت عنوان: " نموذج الشارقة لقياس مستوى الحياة"[1]، واعتماداً على أن الإمارة العربية المتحدة تتمتع بموارد اقتصادية توصل إلى أن مستوى المعيشة يجب أن تُرسم لها حدود دنيا لا تقتصر على السلع والخدمات التي وردت في خط الفقر المطلق[*]، وإنما يجب أن تُبْنَى على إشباع متطلبات أخرى تعتبر ضرورية لمستوى حياة لائقة، وقام برسم خطوط لها أسماها " **خط مستوى المعيشة اللائق**"[**].

رَسَّمَ الباحث خط مستوى المعيشة عن طريق اتباع المنهجية التالية:

1- الإطار النظري: رَكَز فيه على النظريات الاقتصادية وهي: تناقص المنفعة، والميل الحدي للاستهلاك، وتناقص الأهمية النسبية للغذاء بتنامي الدخل حيث:

- ✓ **تناقص المنفعة** :حيث إن الوحدة الأولى من سلعة ما تشبع رغبة معينة لدى الإنسان، وعند تناوله وحدة ثانية فإنها تشبع رغبة أقل لديه، وهكذا الثالثة أقل إلى أن تنعدم الرغبة لديه، فيكون حينها قد وصل إلى مرحلة الإشباع.
- ✓ **الميل الحدي للاستهلاك** :أي عند زيادة دخل الفرد بقدر معين فإن هذه الزيادة تنفق على سلع مختلفة، فما هو نصيب كل سلعة من هذه الزيادة.
- ✓ **تناقص الأهمية النسبية للغذاء بتزايد الدخل** : وفقًا لقانون انجلز، فأنه كلما زاد دخل الفرد فإنه يتوجه لسلع أخرى غير الغذاء، وبالتالي تقل الأهمية النسبية للغذاء من مجموع الانفاق.

---

[1] محمد كاظم المهاجر، نموذج الشارقة لقياس مستوى الحياة، المؤتمر الاحصائي العربي الثاني، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، سرت، ليبيا، أيام 2-4 نوفمبر 2009، ص ص 36-40.

[*] حسب نادية حصروري فإن خط الفقر المطلق يُعَرَّفُ على أنه: يُساوي إجمالي تكلفة سلة السلع المطلوبة لسد الاحتياجات الاستهلاكية الأساسية، سواء كانت غذائية أو غير غذائية، حيث أنه إذا كان دخل الأسرة أقل من تلك التكلفة (القيمة النقدية) فإن هذه الأسرة تُعتبر فقيرة.

[**] أشار الباحث إلى أن هذا التحديد لم يَرِد سابقاً، وَوَرَدَ في هذا المؤتمر للمرة الأولى في دراسات مستوى المعيشة.

2- الفرضيات: لرسم خط مستوى المعيشة اللائق وضع الباحث الفرضيات الثلاث التالية:

➢ **الفرضية الأولى**: إن نمط الغذاء للمواطنين تقريبًا متماثل مع تباينات في النوعية فقط، وإن متوسطات الإنفاق على الغذاء، وفق متوسطات الأسعار تُعَبِرُ عن سياق هذا الغذاء، وإن أي زيادة في الدخل ستتجه إلى إشباع رغبة الاستهلاك لسلع أخرى غير الغذاء، مما يَبْقَى مستوى الإنفاق على الغذاء مستقر، ولكن تقل أهميته النسبية بالنسبة لمجمل الإنفاق وفقًا لقانون انجلز. وبمعنى آخر أن المنفعة من الغذاء قد أُشْبِعَتْ عند هذا المتوسط من الإنفاق.

➢ **الفرضية الثانية**: إن السلع المضافة التي ترغب الأسرة في إشباع رغبتها منها، إذا ما زاد دخلها بعد تجاوز خط الفقر المطلق، ووفقًا لما أفرزته نتائج مسح دخل ونفقات الأسرة ،وفق الميل الحدي للاستهلاك، تتجه نحو المجاميع التالية:

-الأثاث والتأثيث؛ -الثقافة والترفيه؛ -مطاعم ومقاهي.

- **الفرضية الثالثة**: ووفقًا لما جاء في الفرضية السابقة، فإن التوجه نحو التأثيث والأثاث، يعني أن الزيادة الطفيفة في الدخل تحول دون تغيير المسكن، ولكن تتوجه إلى تحسين نوعيته من خلال التأثيث والأثاث، والذي يشمل تصليحات معينة ، واقتناء سلع منزلية من كهربائية أو سخانات ... الخ. إذًا فإن فقرة الإنفاق على المسكن تبقى مستقرة عند مستوى متوسطات الإنفاق.

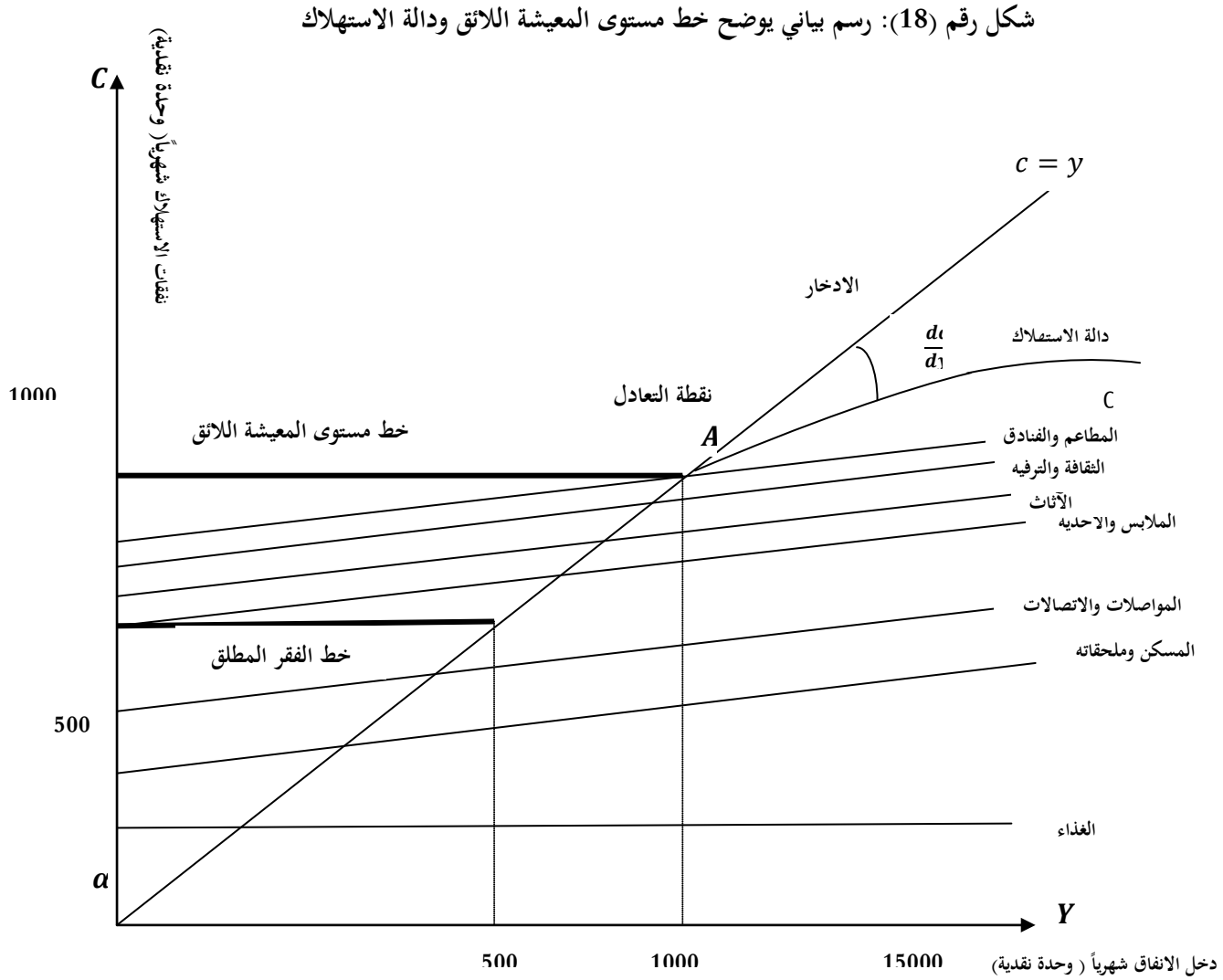
ومنه فإن السلع التي ستدخل في مكونات خط **مستوى المعيشة اللائق** للأسرة ستتكون من مجاميع السلع التالية:

1. الغذاء؛
2. المسكن؛
3. الملابس والأحذية (تغير الإنفاق وفقًا للميل الحدي)؛
4. المواصلات والاتصالات (تغير الانفاق وفقًا للميل الحدي)؛
5. الأثاث والتأثيث (سلع مضافة تبعًا لتغير مستوى الدخل)؛
6. الثقافة والترفيه (سلعة مضافة تبعًا لتغير مستوى الدخل)؛

7. مطاعم ومقاهي (سلع مضافة تبعًا لتغير مستوى الدخل).

واعْتَبَر الباحث أن الصحة والتعليم لا تدخلان في مكونات خط مستوى المعيشة اللائق، كونهما تُقَدَمَان مَجانِيَةً للمواطنين. وقام الباحث بتمثيل خط الفقر المطلق وخط مستوى المعيشة اللائق للمواطنين في الشكل رقم (18) المبين أدناه:

شكل رقم (18): رسم بياني يوضح خط مستوى المعيشة اللائق ودالة الاستهلاك



المصدر: محمد كاظم المهاجر، نموذج الشارقة لقياس مستوى الحياة، المؤتمر الإحصائي العربي الثاني، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، سرت، ليبيا، أيام 2-4 نوفمبر 2009، ص 39.

شرح المنحنى: يُمثل المحور الأفقي في الشكل البياني أعلاه دخل المواطنين شهرياً، أما الخط العمودي فيُمثل نفقات الاستهلاك الشهرية المقابلة للدخل، حيث:

- (α) تمثل الاستهلاك التلقائي (المستقل)؛
- وعند النقطة (A) في الشكل، والتي تمثل خط مستوى المعيشة اللائق للمواطنين، يتعادل دخل الانفاق مع نفقات الاستهلاك، أي أن الأسرة تصرف كل دخلها على السلع (الغذاء، المسكن وملحقاته، المواصلات والاتصالات، الأثاث، الثقافة والترفيه، والمطاعم) دون أي إضافة أو ادخار؛
- وبعد النقطة (A) وبزيادة الدخل تتحدد الزيادة في الانفاق على السلع والخدمات وفقاً للميل الحدي للاستهلاك($\frac{dc}{dy}$) المبين في الشكل أعلاه، ويُمكن للأسرة الادخار بعد هذه النقطة، إذا كانت قيمة الميل الحدي للاستهلاك أقل من الواحد الصحيح.

وقد قام الباحث بوضع هذا الدليل موضع قياس، في شكل مؤشر، عَبَّر عنه بنسبة السكان المواطنين دون خط مستوى المعيشة اللائق كما يلي:

$$\text{المستوى المعيشي اللائق} = \frac{\text{مجموع السكان المواطنون} - \text{السكان المواطنون دون خط مستوى المعيشي اللائق}}{\text{مجموع السكان المواطنون}}$$

$$L_{es} = \frac{\sum P_c - P_{es}}{\sum P_c} \quad \text{.....(15)}$$

حيث: $\sum P_c$: مجموع السكان المواطنون.

P_{es}: السكان المواطنون دون خط مستوى المعيشة اللائق

وعليه فإنه وفق هذه العلاقة يمكننا حساب مؤشر مستوى المعيشة اللائق للمواطنين في بلد ما، وذلك من خلال تحديد مستوى خط المعيشة الذي يضم السلع المذكورة سابقاً، وهي تختلف بطبيعة الحال حسب درجة التطور والتقدم من بلد لآخر، وتعداد عدد المواطنين الذين يملكون دخل أقل من خط مستوى المعيشة اللائق، ثم بعد ذلك نطبق العلاقة السابقة.

ونلاحظ أنه كلما زاد عدد السكان دون خط مستوى المعيشة اللائق فإن مؤشر مستوى المعيشة اللائق ينخفض، والعكس صحيح.

المبحث الثاني

التفاوت في توزيع الدخل

يُعتبر التفاوت في توزيع الدخل من الموضوعات المهمة التي لقت اهتماماً في دراسات الباحثين الاقتصاديين لارتباطه بمستوى معيشة الأفراد وحياتهم اليومية، لذا سنحاول في هذا المبحث التعرف على ماهية هذا التفاوت في المطلب الأول، والعوامل التي تؤثر عليه في المطلب الثاني، وأما في المطلب الثالث فسنعرض إلى كيفية قياس هذا التفاوت.

المطلب الأول: ماهية التفاوت في توزيع الدخل

يُعَرَّفُ الدخل عل أنه تدفق موارد (حقيقية أو نقدية)، ناتج بشكل مباشر أو غير مباشر عن النشاط الاقتصادي، يَتَحَصَّل عليه عون اقتصادي سواء أكان فرداً، عائلة أم جماعة[1]، ويُمَثِلُ هذا الدخل نصيب الفرد أو المجتمع من الناتج الوطني الاجمالي، والسؤال الذي نَطْرحه هنا هو: كيف يتم توزيع هذا الناتج بين أفراد المجتمع؟

يُقصد بتوزيع الدخل الوطني "تحديد حصة كل عنصر إنتاج ومُساهمته في تكوين هذا الدخل"[2]، وإن توزيع الدخل في أي مجتمع لا يتم بصورة آلية، بل هو وليد عملية مُعَقَّدَة تعكس التطور التاريخي والتطور الاجتماعي، وكذا التحولات في عملية الإنتاج، فلا توجد هناك هيئة تحصل على الإنتاج، ثم بعد ذلك تقوم بتوزيع عوائده، بل إن العملية تتم من خلال تفاعل البشر داخل البلد وخارجه، بالإضافة إلى تأثير الهيئات الحكومية من خلال سياسة الضرائب، والإعانات، والدعم والإنفاق العام، في توزيع الدخل وإعادة توزيعه في المجتمع[3].

1-طرق (مداخل) توزيع الدخل: تُطْرَحُ نظرية توزيع الدخل وفق عدة مداخل نذكر منها ما يلي[4]:

أ- **مدخل التوزيع الوظيفي للدخل**:ويتم فيه توزيع الدخل الوطني بين عوائد عوامل الإنتاج وهي: الريع، الأجر، الربح، والفائدة. حيث تُمثل هذه الدخول سعر عناصر الإنتاج التي ساهمت في صنع وإنتاج الناتج الوطني من السلع والخدمات، ويتحدد سعر كل عنصر من عناصر الإنتاج بتفاعل عرض وطلب العنصر الإنتاجي في السوق

[1] *Med Cherif ILMANE, Franck bazureau et autres, op, cit, P864.*

[2] يونس علي أحمد، تحليل وقياس الرفاهية وعلاقتها بعدالة توزيع الدخل في مدينة كركوك لسنة 2009، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد 83، ص 282.

[3] عبد الرزاق الفارس، الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001، ص94.

[4] طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي (البطالة، الفقر، والتفاوت في توزيع الدخل)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2008، ص 268.

التنافسي، مثل أي سلعة أخرى[1].

إن ما يهمنا هنا هو توزيع دخل العمل (الأجر)، ويتفاوت هذا الدخل من شخص لآخر، ومن فترة لأخرى لأسباب نذكر أهمها فيما يلي[2]:

●**تكاليف المعيشة:** تُعتبر تكاليف المعيشة من أهم العوامل التي تؤثر في تحديد الأجور، لأن مستويات أسعار السلع والخدمات في السوق تنعكس آثارها على معدلات الأجور، حيث أنه يُراعى عند تحديد الأجور تكاليف معيشة الفرد من خلال القوة الشرائية للنقود، والتي تُقاس بالرقم القياسي لأسعار السلع الاستهلاكية، وهي تختلف من بلد لآخر. بالإضافة إلى ذلك فإن تكاليف المعيشة تختلف من بلد لآخر حسب الحالة الاقتصادية، والحالة الاجتماعية كاختلاف العادات والتقاليد، واختلاف مستوى المعيشة بين الريف والمدينة.

●**الإنتاجية** إن الإنتاجية هي النسبة بين إنتاج مُعين وكمية العمل التي بُذلت في تحقيقيه، حيث تُعتبر من بين أهم المعايير عند أرباب العمل والاقتصاديين لتحديد أجور العمال، وهي بذلك تختلف من عامل لآخر، وتزداد بزيادة أداء العامل، وتنخفض بانخفاضه. ولذلك يكون هناك تباين في أجور العمال.

وبالإضافة إلى السببين السابقين، هناك أسباب أخرى تؤدي إلى تفاوت الأجور من عامل لآخر وهي[3]:

- اختلاف المهارة، ومستوى التعليم بين الأفراد، بالإضافة إلى درجة المُخاطرة، ونوعية العمل، وساعات العمل؛
- الندرة النسبية لبعض الأعمال؛
- التقلبات الدورية في النشاط الاقتصادي؛
- التشريعات والقوانين، ونوعية النظام الاقتصادي المُتبَع؛
- نوعية السوق المستخدم للعمالة (منافسة تامة، احتكار،...الخ).

وقد انتقد التوزيع الوظيفي، لأنه لا يَنْظُر إلى التوزيع إلا من زاوية طبيعة مصدر الدخل، وليس على أساس مستوى الدخل الكلي[4].

---

[1] منى يونس حسين، الوصول إلى الرفاهية (علاقة بعض المكونات الاقتصادية بتوزيع الدخل والثروة)، الدار العربية للعلوم ناشرون، دار الخلود، الطبعة الأولى، قريطم، بيروت، 2010، ص 22

[2] عدنان محمد يوسف ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي –دراسة مقارنة–، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد إسلامي، كلية الشريعة، جامعة اليرموك، الأردن، 1999، ص ص 40-41.

[3] منى يونس حسين، مرجع سبق ذكره، ص 23

[4] طارق فاروق الحصري، مرجع سبق ذكره، ص 269.

ب– مدخل التوزيع الشخصي للدخل: هو توزيع الدخل الوطني بين الأفراد والفئات، أي الدخل المتاح أو القابل للتصرف فيه، ويوزع من قبل الأفراد إلى استهلاك أو ادخار، ثم استثمار، مما يقود إلى تفاوت كبير في الدخول. وهذا التفاوت يؤدي إلى ظهور آثار اقتصادية وهي[1]:

- ظهور الفروقات بين الطبقات الاجتماعية، بين طبقات غنية، وأخرى فقيرة، مما ستتركز الثروة بيد مجموعة من الناس نتيجة لحصولها على دخول أعلى. وهذا سيؤثر على الطلب الفعال لغالبية الأفراد؛
- زيادة حِدَّة التفاوت في توزيع الدخول مما يؤدي إلى عدم تساوي الاستثمار مع الادخار، على أساس أن مصدر دخل أي فرد هو نتيجة إنفاق فرد آخر، إما على السلع الاستهلاكية، أو الاستثمارية، وهذه الأخيرة تخلق دخلاً آخر يكون مصدراً لإنفاق فرد آخر، وهكذا في حركة دائرية؛
- تَغيُّر نمط الطلب على السلع لصالح السلع الكمالية التي سيطلبها ذوو الدخل المرتفع، مما يُؤدي إلى تغيير نمط الإنتاج لصالح السلع الكمالية على حساب السلع الضرورية التي يطلبها ذوو الدخل المنخفض؛
- التفاوت في مستوى ما يَحْصُل عليه الأفراد من ثقافة وتعليم، لارتفاع تكاليفه على منخفضي الدخل.

ت– المدخل الاجتماعي الاقتصادي لتوزيع الدخل: يهتم هذا المدخل بتحليل دور المتغيرات السياسية والاقتصادية، والاجتماعية في التأثير على توزيع الدخل، وكانت أولى الدراسات في هذا المجال دراسة إرما أدلمان وسانتيا تافس موريس، حيث قَسَّمَا هذه المتغيرات إلى ثلاث مجموعات هي:

- **مؤشرات اجتماعية وثقافية:** مثل أهمية الانفاق على الصحة والتعليم؛
- **مؤشرات سياسية:** مثل أهمية المشاركة السياسية، وتركز السلطة السياسية؛
- **مؤشرات اقتصادية:** مثل مستوى الدخل، ومعدل الادخار، ومعدل الاستثمار....الخ.

وتوصلت الدراسة إلى أن تنمية رأس المال البشري، والتوسع في الاستثمار العام من أهم العوامل المؤثرة في توزيع الدخول، خاصة في دول العالم الثالث.

2- أثر الزكاة في توزيع الدخل:

تُعتبر فريضة الزكاة وسيلة فعالة من وسائل إعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع على أساس عادل، فالزكاة تؤخذ من الغني وتُعْطى للفقير، حيث لو طبقنا ظاهرة تناقص المنفعة يمكن القول: أَنَهُ كلما زادت وحدات السلع المستهلكة من طرف الغني، تتناقص المنفعة الحدية لدخله، فالغني تكون لديه منفعة الوحدة الحدية للدخل الأخيرة، أقل من منفعة الوحدة الحدية للدخل لدى الفقير. وعلى ذلك فإن نقل عدد من وحدات دخل الغني عن طريق

[1] منى يونس حسين، مرجع سبق ذكره، ص 30.

الزكاة إلى الفقير يُسَبِبُ كسباً للفقير أكثر من خسارة للغني، والنتيجة النهائية هي أن النفع الكلي للمجتمع يزيد بإعادة توزيع الدخل عن طريق الزكاة، فينعكس أثره على زيادة الإنفاق لدى الفقراء، وبالتالي العمل على زيادة الإنتاج[1].

والزكاة بالنسبة لدافعها هي اقتطاع من الدخل، وبالنسبة لمن يقبضها هي دخل جديد، ومن المفروض أن يكون الدخل الجديد يُعادل الاقتطاع من الدخل الذي حصل نتيجة فرض الزكاة، ولكن الذي يحصل أن الدخول الجديدة تكون أكثر من الاقتطاع الأصلي من الدخل، وهذا ما يجعلنا نقول أن توازن الدخل الوطني في المجتمع الذي تفرض فيه الزكاة يكون أعلى مما يُمكن أن تكون عليه في غياب الزكاة[2]. وتدور الفكرة هنا حول المضاعف* الذي يُحَدِّدُ استجابة الناتج الوطني للتغيير في الإنفاق، فزيادة الإنفاق التلقائي يترتب عليها زيادة الدخل الوطني بكمية مضاعفة، تتوقف على الميل الحدي للاستهلاك، فتزيد بزيادته، وتنخفض بانخفاضه، ومعنى ذلك أن كُلاً من الاستهلاك والاستثمار يسيران معاً، فكلما زاد الاستهلاك زاد الاستثمار، حتى مستوى معين، هو ذلك المستوى الذي تُمَثِلُهُ العمالة الكاملة، أي كلما تم تحويل قوة شرائية، أو دخل من الأغنياء إلى الفقراء، كان هناك ضمان لتأمين مستوى من الطلب الفعال، يكفي للإغراء بالقيام بإضافة استثمارات، وتوسعات جديدة، وجذب عدد كبير من العمالة، مما يُسْهِم في الحَدِ من الركود الاقتصادي[3].

وعليه فإن الزكاة تعمل كجانب إنفاقي في رفع دخول الطبقة ذات الأجور المنخفضة، وبالتالي تحسين في مستوى معيشتها، وذلك عن طريق الاهتمام بالتأثير المباشر في الطلب الاستهلاكي للسلع والخدمات، وتحفيز الاستثمار من خلال توجيه أموالها لمُسْتَحِقِيهَا، فتعمل على رفع الأمن الغذائي، الصحي، والتعليمي، فتُساهم بذلك في رفع الإنتاجية على مُستوى الفرد، وبالتالي على مستوى الأمة[4].

[1] مجدي عبد الفتاح سليمان، دور الزكاة في علاج الركود الاقتصادي، مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشؤون الاسلامية، الكويت، العدد 445، 2010، بدون رقم صفحة.

[2] طاهر حيدر حردان، الاقتصاد الإسلامي (المال، الربا، الزكاة)، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 1999، ص 179.

* لتفاصيل أكثر حول تأثير الزكاة على الدخل الوطني باستعمال فكرة المضاعف، أنظر طاهر حيدر حردان، مرجع سبق ذكره، ص ص 179-184.

[3] مجدي عبد الفتاح سليمان، مرجع سبق ذكره، بدون رقم الصفحة.

[4] عبد الله محمد سعيد ربابعة، توظيف الزكاة في تنمية الموارد البشرية – تجربة صندوق الزكاة الأردني نموذجاً-، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، م 22، العدد 01، 2009، ص 82.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على توزيع الدخل.

تَتَعَدَدُ العوامل التي تؤثر على توزيع الدخل في كل مستوى من مستويات التأثير وهي: الأمة، القطاع الاقتصادي، العائلة، والفرد. وفيما يلي شرح كل مستوى.

1- العوامل المؤثرة على توزيع الدخل على مستوى الأمة:

هناك عدة عوامل تؤثر على توزيع الدخل على مستوى الأمة، وأهم هذه العوامل نجد[1]:

أ- مستوى النمو الاقتصادي*: هناك علاقة ارتباط بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التفاوت في توزيع الدخل، حيث يُؤدي النمو في المراحل التمهيدية إلى زيادة التفاوت في توزيع الدخل، وفي المراحل اللاحقة يؤدي إلى تقليله وذلك على شكل حرف"∩"، وهذا حسب الباحث الاقتصادي ***Kuznets****، وتعرض هذا الرأي للنقد، على أساس أن توزيع الدخل يتحدد حسب نوع السياسات الاقتصادية المُتَبعة أكثر مما يتحدد بمستوى النمو الاقتصادي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك عوامل أخرى لها نفس أهمية النمو في التأثير على توزيع الدخل مثل التعليم، والنمو السكاني، حيث لا يستطيع النمو بِمُفرده تحسين توزيع الدخل، وفي الـمُقابل لا تستطيع أي دولة ما أن تُحقِق مستوى معيشي بدون نمو اقتصادي.

ب- مدى تدخل الدولة في المجال الاقتصادي: إن التوسع في الأنشطة الاقتصادية للدولة يُمثل عاملاً هاماً في تحسين مستوى توزيع الدخل، وذلك بوسائل كثيرة منها زيادة الانفاق العام، وزيادة الاستثمارات...الخ. وقد انتقدت سياسة تدخل الدولة في المجال الاقتصادي سنوات الثمانينات والتسعينات وذلك لأسباب عديدة، منها العبء الثقيل على الموازنة العامة، وزيادة الديون الخارجية، وهو ما أدى إلى تحول دور الخدمات الاجتماعية في إعادة التوزيع إلى نشوء امتيازات جديدة للبعض، وفقدانها لفئات أخرى في المجتمع. ونتيجة للانتقادات الموجهة من طرف مؤسسات التمويل الدولية (صندوق النقد والبنك الدوليان) بدأ دور الدولة في الانحصار، خاصة مع بروز دور السوق، فكان الدور الرئيسي للدولة هو إقرار السياسات العامة التي تحفظ الاستقرار الاقتصادي لضمان فاعلية السوق.

---

[1] طارق فاروق الحصري، مرجع سبق ذكره، ص ص 271-273.

* يُعَرَفُ النمو الاقتصادي على أنه الزيادة المستمرة في إنتاج السلع والخدمات، لتلبية الحاجات المختلفة لأفراد المجتمع، ويُحسب باستخدام الناتج الوطني الخام على مُستوى الأمة، وليس على مستوى الفرد.

** حسب الموسوعة الحرة ويكيبيديا فإن ***Kuznets Simon (1901-1985)*** هو باحث اقتصادي من أصل يهودي، عمل في دراسة الدخل القومي ورأس المال في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن أهم منشوراته: الحركات العلمانية في الانتاج والأسعار سنة 1930، الجوانب الكمية للنمو الاقتصادي للأمم سنة 1967. ومنحى كوزنتز ***(la courbe de Kuznets)***، والذي سُمِّيَ على اسمه، ظهر سنة 1951 نتيجة أعماله حول النمو الاقتصادي خلال سنة 1951، هو منحنى يصف العلاقة بين النمو الاقتصادي لبلد ما وعدم عدالة الدخل فيه، وهذه العلاقة هي على شكل حرف " ∩ " .

لقد وَضَّحت العديد من التجارب لدول العالم الثالث أن تدخل الدولة في المجال الاقتصادي له أثر قوي على مستوى المعيشة، ويتم ذلك عن طريق خلق تفاعل بين ما يملكه الأفراد ذَوُو الأجور المنخفضة، وما تَخْلِقُهُ عملية النمو الاقتصادي من فرص، مثلما حدث في إندونيسيا، وتايلاندا، وكولومبيا، حيث قامت هذه الدول في الاستثمار في الخدمات الاجتماعية، خاصة التعليم، والتنمية الريفية، وهو ما أدى إلى تحسن في توزيع الدخل[1].

ت– مرونة الحراك الاجتماعي: ويعني الحراك الاجتماعي " إمكانية الارتقاء في السلم الاجتماعي لكافة أفراد المجتمع، بغير تمييز، بسبب الأصل أو الجنس، أو الدين....الخ، وذلك وفق ما يَمْلِكُه كل فرد".

تؤدي مرونة الحراك الاجتماعي إلى تحسن ملموس في توزيع الدخل، وإقرار مبدأ المساواة بين جميع فئات السكان. فظاهرة التفاوت في توزيع الدخل ترجع إلى تَمَيُّزِ فئات معينة من السكان لسبب ما عن باقي الفئات الأخرى، مما يؤدي إلى انعدام الحراك الاجتماعي، ويظهر ذلك في مؤشرات عديدة منها: الدخل، المهنة، التعليم ونوعيته، ونمط الحياة. وقد ظهر هذا سابقاً في جنوب إفريقيا بِتَمَيُّز أقلية بيضاء ذات أصول أوربية عن باقي السكان، وما يحدث حالياً في دولة فلسطين المُحتلة من جانب الدولة اليهودية، مما يجعل دخل اليهود أعلى من دخول أصحاب الأرض من الفلسطينيين، حيث يقع دخل أغلبهم تحت خط الفقر.

2- العوامل المؤثرة على توزيع الدخل على المستوى الإقليمي أو القطاع الاقتصادي:

ترجع هذه العوامل إلى ظاهرة الازدواجية التي تعاني منها معظم دول العالم الثالث على مستوى الأقاليم، أو على مستوى القطاعات، ونُوضح ذلك فيما يلي[2]:

أ– على المستوى الإقليمي: وينتج التفاوت على هذا المستوى بسبب الاختلافات الكبيرة بين المناطق الحضرية، والمناطق الريفية. حيث تتركز معظم الاستثمارات الإنتاجية والخدمية في الحضر على حساب الريف، بالإضافة إلى وجود اختلافات كبيرة بين عاصمة الدولة وباقي المدن، فتنعكس هذه الاختلافات على ظاهرة توزيع الدخل، فيزيد مستوى الدخل المتوسط في الحضر بالمقارنة مع مستوى الدخل المتوسط في الريف.

ب– على المستوى القطاعي: يوجد قطاع إنتاجي حديث إلى جانب قطاع إنتاجي تقليدي، فيكون مستوى الدخل في القطاع الحديث أكبر منه في القطاع التقليدي. ونلاحظ التطور التكنولوجي والعلمي يلعب دوراً أساسياً

[1] طارق فاروق الحصري، مرجع سبق ذكره، ص ص 273.

[2] نفس المرجع السابق، ص 274.

في مختلف القطاعات، فمثلاً القطاعات الحديثة كقطاع الإعلام والاتصال مثلاً تستعمل أحدث الطرق مقارنة بقطاع الفلاحة، فيحدث أن دخول القطاع الأول تكون أكبر منه في قطاع الفلاحة.

3- العوامل المؤثرة على توزيع الدخل على مستوى العائلة:

تتعدد العوامل التي تؤثر على توزيع الدخل على مستوى العائلة ما بين أهمية ثروة العائلة، ووظيفة رب العائلة، وعدد الأفراد العاملين في العائلة[1].

أ- أهمية ثروة العائلة: تعد الثروة مصدراً هاماً لدخل بعض العائلات، وقد تكون هذه الثروة عقارية أو منقولة، ويؤدي تركز الثروة إلى تفاوت واضح في مستويات الدخول، وتلعب الملكية العقارية دوراً مهماً في ذلك. فإذا تركزت ملكية الأرض الزراعية مثلاً في الريف بين أقلية مالكة بجانب أغلبية لا تملك، ينتشر هنا التفاوت في توزيع الدخل.

ب- وظيفة رب العائلة: تعد وظيفة رب العائلة من العناصر الهامة في تحديد مستوى الدخل لكل عائلة، فكلما كانت وظيفة رب العائلة دائمة ومنتجة، وبدخل مناسب، كلما كانت العائلة مستقرة، ولها إمكانية للارتقاء إلى مركز اجتماعي أفضل. وأما إذا كان رب العائلة عاطل عن العمل، أو خارج قوة العمل، أو يعمل في أنشطة هامشية، وبدخل غير مناسب، أصبحت العائلة من العائلات محدودة الدخل، ويزيد هنا التفاوت في توزيع الدخل.

ت- جنس رب العائلة: لقد أكدت الدراسات أن العائلات التي تَعُولُهَا أنثى يقل دخلها عن العائلات التي يَعُولها رجال، سواء كانت هذه العائلات فقيرة أو غير فقيرة. ويرجع ذلك لغياب الفرص الاقتصادية المتاحة أمام النساء، وضعف قدرتهن على الوصول إلى الموارد الاقتصادية.

ث- عدد العاملين في العائلة: كلما زاد عدد الأفراد العاملين في العائلة كلما زاد دخلها، وبالتالي ينخفض التفاوت في توزيع الدخل.

ج- حجم العائلة: إن معرفة حجم العائلة هام جداً لتحديد مدى ظاهرة التفاوت في توزيع الدخل، حيث كلما كَبُرَ حجم العائلة، وزاد عدد الأفراد العاملين فيها في أعمال مُنْتِجَة، كلما زاد دخل العائلة، والعكس صحيح. فإذا انخفض الدخل يُفترض أن يكون ذلك دافعاً للإقلال من حجم العائلة، وإن كان هذا الأخير يتوقف على العادات الاجتماعية، والمستوى الثقافي، والوسط الاجتماعي.

[1] طارق فاروق الحصري، مرجع سبق ذكره، ص ص 275-277.

ويلاحظ بصفة عامة أن العائلات محدودة الدخل والفقيرة دائماً حجمها أكبر من العائلات غير الفقيرة، ويرتفع معدل الإعالة فيها، وكذلك نسبة المعوقين والمرضى، وكل هذه السِّمَاتِ تعمل على تزايد ظاهرة التفاوت في التوزيع.

4- العوامل المؤثرة على توزيع الدخل على مستوى الفرد:

هناك عدة عوامل مؤثرة على توزيع الدخل على مستوى الفرد يصعب حصرها، ولكن أهم هذه العوامل نجد التعليم، الوظيفة، الأصل الاجتماعي، السن، الجنس.

أ- **التعليم والمهنة:** يُمثل التعليم العنصر الأساسي في إكساب الفرد مهارات ترفع من إنتاجيته، ويرتبط التعليم بالمهنة ارتباطاً كبيراً، إذ يُعتبر التعليم وسيلة للحصول على وظيفة أو مركزاً يُدِرُّ دخلاً أكثر ارتفاعاً. كما أن إنتاجية العامل الأمي تقل عنها عن العامل الذي نال قسطاً من التعليم بحوالي مرة ونصف، وفي حالة إتمامه التعليم الثانوي ترتفع إلى مرتين، وبعد إتمامه التعليم الجامعي إلى أربع مرات[1].

ويرى العديد من الاقتصاديين أن زيادة الانفاق على التعليم عامل مشجع للحد من التفاوت في توزيع الدخل.

ب-الأصل الاجتماعي: إن أصل الفرد الاجتماعي تتيح له فرصاً تعليمية، وثقافية أفضل، وبالتالي تأثير اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي يُتيح للفرد الحصول على وظائف أو مراكز، ومكاسب مادية هامة، خاصة مع ظروف السوق المقسمة إلى كيانات منفصلة، يصعب من خلالها الحراك الوظيفي، إذ توجد وظائف معينة يصعب على الكثير من الفئات الاجتماعية الوصول إليها.

ونستنتج في الأخير أن هذه العوامل كانت أهم العوامل المؤثرة على توزيع الدخل بمستوياته الأربعة، حيث تستطيع هذه العوامل تفسير ظاهرة التفاوت في توزيع الدخل. ومع ذلك فإن هذه العوامل لابد أن لا تخلق تفاوتاً كبيراً بين أفراد المجتمع، وعلى هذا فإن متابعة ومراقبة توزيع الدخول أصبحت من الأمور المهمة، لكونها تُمَكِنُ الدولة من اتخاذ الإجراءات الكفيلة بإعادة توزيع الدخول، بما يضمن زيادة عدالة التوزيع، أو تفادي زيادة التفاوت، وتحقيق العدالة الاجتماعية[2].

[1] طارق فاروق الحصري، مرجع سبق ذكره، ص 279.

[2] يونس علي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 285.

المطلب الثالث: قياس التفاوت في توزيع الدخل.

يُعَرَفُ التفاوت في توزيع الدخل بأنه تمثيل رقمي عددي للفروق بين دخول الأفراد في المجتمع، حيث يُجيب هذا الرقم على عدد من الأسئلة منها: هل توزيع الدخل في بلد ما هو أفضل أو أسوء مما كان عليه في الماضي؟ وهل توزيع الدخل في الدول المتقدمة هو أكثر مساواة وعدالة مما هو علية في الدول النامية؟ وهل السياسات الحكومية، مثل الضرائب والإنفاق العام تؤدي إلى انخفاض التباين أو زيادته[1] ؟

هناك عدة مقاييس تُستخدم لقياس التفاوت في توزيع الدخول نذكر منها ما يلي[2]:

1- مقاييس العرض الجَدْوَلي: تُعتبر هذه المقاييس من الخطوات الأساسية لقياس التفاوت في توزيع الدخول أو الانفاق أو الثروة، من خلال عرض البيانات المتوفرة عنها تصاعدياً أو تنازلياً، مع عدد الأفراد الذين ينتمون إلى كل فئة، كحساب متوسط الأجور والأرباح في الأنشطة الاقتصادية، أو حساب النسب المئوية التراكمية لبيانات الانفاق في ميزانية الأسرة، بالإضافة إلى ذلك فإن هذا الأسلوب يُعتبر مُمَهِّداً لحساب أساليب أخرى.

2- مقاييس العرض البياني: تُعد الأشكال البيانية من المقاييس التي يُعتمد عليها في تحديد التفاوت في توزيع الدخول أو الثروة بين الأفراد، أو الأسر داخل المجتمع الواحد، وعلى فترات زمنية مختلفة، زيادة على استعمالها في المقارنات الدُوَلية. ومن أهم هذه الأشكال:

أ- منحنى لورنز *(La courbe de lorenz)*: استخدم هذا المنحنى لأول مرة من طرف الاحصائي الأمريكي ***Max O. Lorenz*** سنة 1905، وهو يُبين العلاقة بين النسبة التراكمية للدخل، والنسبة التراكمية للأفراد[3]. أو بصيغة أخرى، هو شكل بياني بسيط يُصور التفاوت في توزيع الدخول من خلال وصف الفجوة بين خط المساواة المطلقة في توزيع الدخول، ومنحنى التوزيع الواقعي[4].

ومن أجل رسم منحنى لورنز نَتَبعُ الخطوات التالية، عندما تتوفر لدينا بيانات حول عدد الأفراد أو الأسر، ودخولهم المُتَحَقِّقَة[5]:

---

[1] عبد الرزاق الفارس، مرجع سبق ذكره، ص 99.

[2] عبد الغني عبد الله المشهداني، التفاوت في توزيع الدخل العائلي، وأثره على مستويات المعيشة في القطر العراقي (دراسة اقتصادية قياسية للمدة 1971-1988، مجلة تنمية الرافدين جامعة موصل، العراق، العدد 55، 1998، ص 214.

[3] *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, Représentation graphique de l'inégalité des revenus (La courbe de Lorenz)(en ligne), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture(FAO),2006, disponible sur :* www.fao.org/tc/easypol *(consulte le : 11-07-2013), P 02.*

[4] نادية حصروري، مرجع سبق ذكره، ص 40.

[5] *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, op,cit, P02.*

- رسم المنحنى الأفقي (x) الذي يُمثل التكرار المتجمع الصاعد للنسب المئوية لتوزيع الأفراد أو الأسر حسب فئات الدخل؛
- رسم المنحنى العمودي (y) الذي يُمثل التكرار المتجمع الصاعد للنسب المئوية للدخول المتحققة للأفراد أو الأسر؛
- حساب النسبة المئوية لكل فرد أو أسرة بالنسبة للمجموع الكلي للأفراد أو الأسر، وذلك بتطبيق العلاقة التالية:

$$L_i\% = \frac{k_i}{P} \; ; \; avec \; (i = 1 \dots \dots \dots P) \dots\dots\dots\dots\dots 16$$

حيث: $L_i\%$: النسبة المئوية للفرد أو الأسرة بالنسبة للمجموع الكلي للأفراد أو الأسر؛

k_i : الفرد أو الأسرة المحققة للدخل؛ P: العدد الإجمالي للأفراد أو الأسر المحققة للدخول.

- حساب التكرار المتجمع الصاعد للنسب المئوية للأفراد أو الأسر المحققة للدخول؛
- تحويل الدخول المتحققة من طرف كل فرد أو أسرة إلى نسبة مئوية، وذلك بتطبيق العلاقة التالية:

$$y_i\% = \frac{y_i}{\sum_{i=1}^{n} y_i} \; ; \; avec \; (i = 1 \dots \dots \dots n) \dots\dots\dots\dots\dots (17)$$

حيث: $y_i\%$: النسبة المئوية لدخل الفرد أو الأسرة بالنسبة للمجموع الكلي للدخول؛

y_i : دخل الفرد أو الأسرة المحقق؛ $\sum_{i=1}^{n} \; i$: المجموع الكلي لدخول الأفراد أو الأسر.

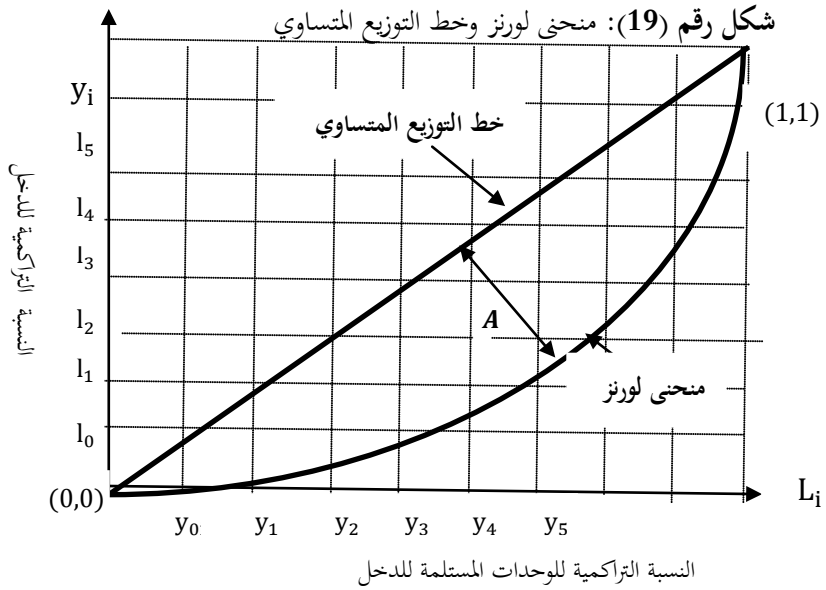
- حساب التكرار المتجمع الصاعد للنسب المئوية للدخول المتحققة من طرف الأفراد أو الأسر؛
- نسقط إحداثيات القيم المُتناظرة من التكرار المتجمع الصاعد لكل من توزيع الأفراد أو الأسر وتوزيع الدخول؛
- نرسم خط التوزيع المتساوي، وهو يحقق العلاقة التالية:

$$L_i = \frac{y_i}{\sum_{i=1}^{n} y_i} \; ; \; avec \; (i = 1 \dots \dots \dots n) \dots\dots\dots\dots\dots (18)$$

وتكون القيمة المحسوبة من العلاقة السابقة محصورة بين القيمتين 0 و 1.

ويكون التمثيل البياني لمنحنى لورنز كما يلي:

شكل رقم (19): منحنى لورنز وخط التوزيع المتساوي



Source : *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, Représentation graphique de l'inégalité des revenus (La courbe de Lorenz)(en ligne), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture(FAO),2006, disponible sur : www.fao.org/tc/easypol (consulte le : 11-07-2013), P 04*

الخط المستقيم يُطلق عليه خط التوزيع المتساوي، وعلى هذا الخط يكون $y_i = l_i$ ، وفيه يستلم كل فرد أو أسرة دخل متساوي. ومنحنى لورنز يقع دون هذا الخط، والفجوة (A) تُعبر عن مقدار التباين في توزيع الدخل، حيث كلما كانت بعيدة عن خط التساوي دَلَ ذلك على التباين الكبير في توزيع الدخول، والعكس صحيح.

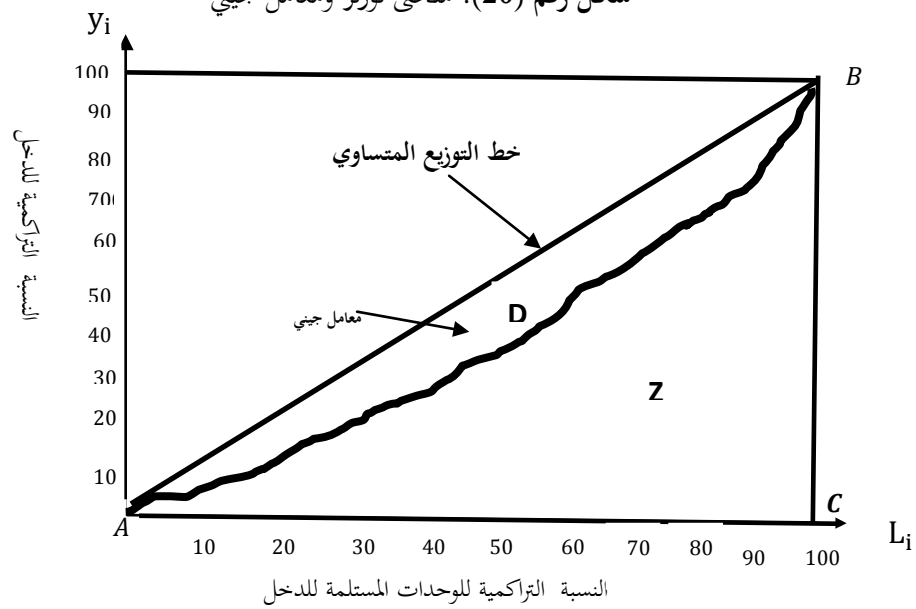
3– مقاييس العرض الرياضي: تُعَدُ أكثر تطوراً في مجال قياس التفاوت في توزيع الدخول، لأنه يُعطي أرقاماً كمية عن التفاوت في التوزيع. ومن أهم هذه المقاييس نجد:

أ– معامل جيني (*Coefficient de Gini*): وُضِعَ هذا المُعَامِلُ من طرف الإحصائي الإيطالي *Corrado Gini* سنة 1912، وهو مشتق من منحنى لورنز، حيث هذا الأخير يُصور مدى عدالة التوزيع بيانياً، ولغرض التعبير عن ذلك بمؤشر يُسْتَخْدَمْ معامل جيني[1].

يمثل هذا المؤشر المساحة بين خط التوزيع المتساوي ومنحنى لورنز (المساحة D)، مقسوماً على المساحة الكلية للتوزيع (المساحة $D + Z$)، التي يُمَثِلُهَا المثلث المحصور بين خط التوزيع المتساوي، والإحداثيتين العمودية والأفقية، وهذا حسب الشكل البياني رقم (20) المبين أدناه:

[1] *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, Inequality Analysis(The Gini Index)(en ligne), Organisation des Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO),2006, disponible sur :* www.fao.org/tc/easypol *(consulte le : 11-07-2013), P 06*

شكل رقم (20): منحنى لورنز ومعامل جيني



المصدر: نادية حصروري، تحليل وقياس الفقر في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تحليل واستشراف اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2008 ، ص41.

ومنه فمعامل جيني يُعبر عنه هندسيا بالمعادلة التالية:

$$Gini = \frac{\text{المساحة بين منحنى لورنز والخط المتساوي}}{\text{المساحة الاجمالية تحت الخط المتساوي}} = \frac{D}{D+Z} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (19)$$

وكُلَما كبرت مساحة البسط ارتفع معامل جيني، وازداد تفاوت التوزيع، وتتراوح قيم معامل جيني ما بين الصفر، الذي يُمثل حالة العدالة التامة، والواحد الصحيح وهي الحالة القصوى من سوء توزيع الدخول[1].

يُعبر عن معامل جيني رياضياً بعدة صيغ من بينها الصيغة التالية[2]:

$$G = \frac{2\sum_{i=1}^{n} i\, y_i}{n \sum_{i=1}^{n} y_i} - \frac{n+1}{n} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (20)$$

حيث: n : العدد الكلي للأفراد أو الأسر المستلمة للدخول؛

y_i : دخل الفرد أو الأسرة المحقق، مع $i = 1 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots n$.

[1] يونس علي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 289.

[2] عبد الرزاق الفارس، مرجع سبق ذكره، ص 103.

ب- معامل كوزنتز (*Coefficient de Kuznets*):

اقترح كوزنتز سنة 1957 معاملاً لقياس التفاوت في توزيع الدخل، حيث يُمكن حسابه من البيانات العائلية والفردية بعد تقسيمها إلى فئات دخلية مُتَسَاوِيَة من حيث نسبة العوائل والأفراد في كل فئة دخلية، كتقسيم الفئات إلى عشرة فئات متساوية، وعَبَّر كوزنتز عن قيمة هذا المعامل بالصيغة التالية[1]:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^{n=10}|d_i-10|}{180} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots(21)$$

حيث:

K: قيمة معامل كوزنتز، d_i : النسبة المئوية للدخل الذي تتلقاه الفئة العشرية؛

$|d_i - 10|$: القيمة المطلقة للفروق بين النسبة المئوية للأفراد، والنسبة المئوية للدخل الفردي الذي تتلقاه الفئة الدخلية (i)؛ n: عدد الفئات الدخلية وتساوي 10.

وتتراوح قيمة معامل كوزنتز ما بين الصفر، والذي يُمثل حالة العدالة المطلقة، والواحد الصحيح، وهي الحالة القصوى من سوء توزيع الدخول. ويتبين من العلاقة رقم (20) السابقة أنه عندما يكون توزيع الدخل متساوياً تماماً، فإن كل فئة عشرية تحصل على 10% من الدخل لأنها تتضمن 10%.

لقد لاحظ كوزنتز أن التباين في توزيع الدخل يزداد في المراحل الأولى من التنمية، ثم يصل إلى أقصى درجاته، ليُعاود الارتفاع مرة أخرى، أي تبدأ درجات التفاوت بالانخفاض مع التقدم في التنمية. وتزداد درجة التفاوت في توزيع الدخل في البلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة[2].

[1] يونس علي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 290.

[2] نفس المرجع السابق، ص 291.

المبحث الثالث

لمحة حول تطور مؤشرات مستوى المعيشة بالجزائر

يَتم التَعَرُف على ما إن كانت الدول قد تحسن مستوى معيشتها أَمْ لَا بالاعتماد على عدة مؤشرات عالمية، يتم إصدارها من طرف عدة هيئات ومنظمات، من بينها منظمة الأمم المتحدة عن طريق برنامجها الإنمائي، من خلال مؤشر التنمية البشرية للدول الذي تُصْدِرُه سنوياً، حيث يتم احتسابه بالاعتماد على عدة معايير اقتصادية واجتماعية، بالإضافة إلى البنك الدولي الذي يصدر هو كذلك سنوياً عدة مؤشرات للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الكليين لعدة بلدان. لذا سنحاول في هذا المبحث التعرف على تطور بعض المؤشرات الدالة على مستوى المعيشة في الجزائر في السنوات الأخيرة، بالاعتماد على المنظمات والهيئات السابقة الذكر، بالإضافة إلى الإحصائيات المحلية التي تُصدر من الجهات المختصة، مُرَكِزِين في ذلك على أهم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. حيث نعرض في المطلب الأول تطور الانفاق الاستهلاكي الخاص، وفي المطلب الثاني الانفاق الاستهلاكي العام، أما المطلب الثالث فسنعرض فيه تطور نصيب الفرد من الدخل الوطني الاجمالي.

المطلب الأول: الانفاق الاستهلاكي الخاص

يُستخدم الاستهلاك كمؤشر مُهِم للتعبير عن مستوى الرفاهية التي يَتَمَتَع بها أي مجتمع، لذا اهتمت به الدول المختلفة من خلال خُططها التنموية، سعياً منها لرفع مستوى معيشة مواطنيها. وتَتَرَكَبُ البُنْيَة الهيكلية للإنفاق الاستهلاكي من الاستهلاك العائلي (الخاص)، والاستهلاك العام (يتم التطرق إليه في المطلب الثاني).

يُعْرَفُ الانفاق الاستهلاكي الخاص حالياً من قِبَل المنظمات والهيئات الدولية باسم " **نفقات الاستهلاك النهائي للأُسَّر المعيشية**"، حيث تُعَرَفُ هذه الأخيرة (**الأسرة المعيشية**) على أنها عبارة عن فرد أو أكثر، يُقيمون في مسكن واحد، تربطهم أو لا تربطهم صِلة، ولكن يشتركون في المأكل والمشرب، وغيره من شؤون المعيشة، بحيث يَتَكَوَنُ منهم جميعاً وحدة معيشية واحدة، تُنْفِقُ على احتياجاتها الاستهلاكية من السلع والخدمات، من الإيراد النقدي المُتجمع لديها، بصرف النظر عن مصدر الإيراد[1].

وأما نفقات الاستهلاك النهائي للأسر المعيشية فهي القيمة السوقية لكافة السلع والخدمات، شاملةً المنتجات المُعمِرة (كالسيارات، والغسالات، وأجهزة الكمبيوتر المنزلية)، التي تشتريها الأُسَر المعيشية. وهي لا

[1] أمل محمد الخروف، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، والديمغرافية للأسر الفقيرة في مناطق جيوب الفقر في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 39، العدد 3، 2012، ص 662.

تتضمن مشتريات المساكن، لكنها تشمل قيمة إيجارية تقديرية للمنازل التي يسكنها مالكوها. وتشمل أيضاً المدفوعات، والرسوم المدفوعة للحكومة للحصول على التصريحات والرخص، وكذلك نفقات المؤسسات غير الهادفة للربح التي تَخْدِمُ الأسر المعيشية[1].

ويُستبعد من قياس إنفاق الأسرة المعيشية ما يلي[2]:

- النفقات على السلع والخدمات المسْتَخْدَمة في تشغيل المنشآت غير المساهمة، والنفقات المهنية للمستخدمين؛
- النفقات الرأسمالية (كشراء الأصول المالية وعلاوات التأمين على الحياة. ..الخ)؛
- الانفاق على السلع الثمينة، مثل الأعمال المتعلقة بالمجوهرات والأحجار الكريمة، حيث يتوقف تحديد السلع التي ينبغي اعتبارها سلع ثمينة على الظروف الوطنية، إلا أنها تُعَرَّفُ بصورة عامة على أنها السلع ذات القيمة المرتفعة نسبياً، ويكون غرضها الرئيسي هو استخدامها كشكل من أشكال الادخار، وليس للاستخدام في الإنتاج، أو من أجل الاستهلاك.

وفيما يلي الجدول رقم (10) يَعْرِضُ تطور النفقات النهائية لاستهلاك الأُسر في الجزائر بالأسعار الجارية للعملة المحلية (النفقات النهائية للاستهلاك الاسمي) خلال الفترة (2003-2009)، وهذا حسب ما أورده البنك الدولي من خلال إحصائياته إلى غاية نهاية سنة 2012، ثم نقوم بحساب الاستهلاك الحقيقي بالاعتماد على مؤشر أسعار الاستهلاك الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات.

جدول رقم (10): تطور النفقات النهائية للاستهلاك الاسمي والحقيقي للأُسر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)

الوحدة: مليون دينار جزائري

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
النفقات النهائية للاستهلاك الاسمي	2.124.999	2.357.999	2.517.000	2.740.400	2.932.700	3.553.600	3.479.806
مؤشر أسعار الاستهلاك % (2003=100)	100	104,2	101,52	102,58	104,19	105,74	107,12
النفقات النهائية للاستهلاك الحقيقي	2.124.999	2.262.954	2.479.314	2.671.475	2.814.761	3.360.696	3.248.511

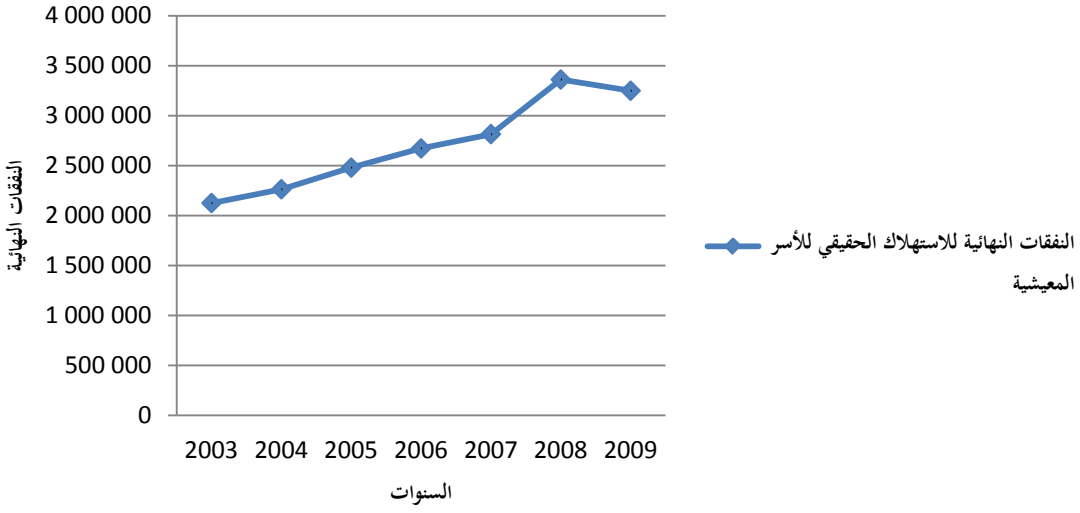
المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

[1] البنك الدولي، النفقات النهائية لاستهلاك الأسر المعيشية (بالأسعار الجارية للعملة المحلية) [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 09-07-2013).

[2] منظمة العمل الدولية، إحصاءات دخل وإنفاق الأسرة المعيشية[على الخط]، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، ديسمبر 2003، متاح على: www.ilo.org (تاريخ التحميل 09-07-2013)، ص 16.

وفيما يلي الشكل البياني رقم (21) يوضح تطور النفقات النهائية للاستهلاك الحقيقي للأُسَر المعيشية في الجزائر.

شكل رقم (21): شكل بياني لتطور النفقات النهائية للاستهلاك الحقيقي للأسر في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)



نلاحظ من خلال الشكل السابق أن نفقات الاستهلاك الحقيقي للأسر المعيشية في الجزائر كانت في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى، حيث وصلت في نهاية سنة 2007 إلى 2.814.761 مليون دينار جزائري، لتعرف ارتفاعاً معتبراً نهاية سنة 2008 بـ 3.360.696 مليون دينار جزائري. ومن بين أهم الأسباب الذي أدت إلى ذلك هو رفع رواتب وأجور موظفي وعمال مختلف القطاعات، خاصة قطاع الوظيف العمومي، حيث ارتفعت الكتلة الأجرية نهاية سنة 2008 إلى 2.118.200 مليون دينار جزائري، بعدما كانت 1.720.700 مليون دينار جزائري نهاية سنة 2007[1]. لِيَعْرِفَ في نهاية سنة 2009 الاستهلاك الحقيقي انخفاضاً نتيجة ارتفاع مؤشر أسعار مختلف السلع الاستهلاكية، حيث أثر ذلك على القدرة الشرائية للمواطنين، مما أدى إلى تراجع إنفاقهم، حيث ارتفع متوسط سعر البيع السنوي لمختلف السلع الاستهلاكية الأساسية لمدينة الجزائر خلال السنوات الأخيرة، وفيما يلي الجدول رقم (11) يوضح ذلك:

[1] *Office national des statistique, Masse Salariale (en line), disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 15-04-2013).*

جدول رقم (11): متوسط سعر البيع السنوي لبعض السلع الاستهلاكية الأساسية لمدينة الجزائر خلال الفترة (2006-2009)

الوحدة:دينار جزائري

البيان	الوحدة	2006	2007	2008	2009	2010	2011
الزبدة النباتية	لكل 1 كلغ	370,46	395,83	559,45	585,74	597,32	626,86
زيت المائدة	للقارورة	180,68	207,39	305,26	230,74	250,74	305,26
الفاصولياء الجافة	لكل 1 كلغ	78,75	89,66	118,35	127,87	128,69	137,24
البطاطا	لكل 1 كلغ	35,15	49,73	39,09	46,00	41,02	49,73
البصل الجاف	لكل 1 كلغ	31,29	28,64	33,01	47,98	45,58	38,48
الطماطم العادية	لكل 1 كلغ	43,16	47,02	55,25	65,12	62,34	63,77
البرتقال	لكل 1 كلغ	73,57	81,59	95,71	116,05	135,09	122,06
السكر العادي	لكل 1 كلغ	61,88	59,70	59,68	68,36	91,41	81,79
لحم الخروف	لكل 1 كلغ	642,22	675,77	663,51	844,43	886,31	923,65
القهوة	لكل 250 كلغ	87,61	97,39	129,70	131,59	133,03	138,48

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على:

- *Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2007-2009- (en line),N°40, 2010, disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 15-07-2013, P51.*
- *Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2009-2011- (en line),N°40, 2010, disponible sur : www.ons.dz (consulte le : 15-07-2013, P59.*

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم المواد الاستهلاكية عرفت ارتفاعاً في الثلاث السنوات الأخيرة، مما أدى إلى انخفاض نمو نصيب الفرد من النفقات النهائية لاستهلاك الأُسَر المعيشية في الجزائر، حيث وصلت نهاية سنة 2009 إلى نسبة نمو سالبة قدرت من طرف إحصائيات البنك الدولي بـ -0.21 % بعدما كانت تُقدر بـ 2.9 % نهاية سنة 2007 .[1]

[1] البنك الدولي، نمو نصيب الفرد من النفقات النهائية لاستهلاك الأسر المعيشية [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 09-07-2013).

المطلب الثاني: الانفاق الاستهلاكي العام

الانفاق الاستهلاكي العام هو الذي تقوم الدولة بإنفاقه على خدماتها التقليدية، كالأمن والصحة والتعليم، والثقافة....الخ، وهو لا يقل عن 20 % في المتوسط من جملة الانفاق الاستهلاكي الاجمالي[1].

وتشمل نفقات الاستهلاك النهائي للحكومة العامة جميع النفقات الحكومية الجارية على مشتريات السلع والخدمات (بما في ذلك أجور وتعويضات العاملين)، كما تشمل أيضاً معظم نفقات الدفاع والأمن الوطنيين، ويُسْتَبْعَدُ الإنفاق العسكري الحكومي الذي يشكل جزءاً من تكوين رأس المال الحكومي[2].

وفيما يلي الجدول رقم (12) يُبين تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام للحكومة الجزائرية بالأسعار الجارية بالعملة المحلية خلال الفترة (2003-2009)، وهذا حسب الإحصائيات المتوفرة لدى البنك الدولي إلى غاية نهاية سنة 2012.

جدول رقم (12): تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام الاسمي والحقيقي في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)

الوحدة: مليار دينار جزائري

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
اللاستهلاك العام الاسمي	7.775	8.469	8.660	9.544	10.629	14.243	14.199
مؤشر أسعار الاستهلاك % (2003=100)	100	104,2	101,52	102,58	104,19	105,74	107,12
اللاستهلاك العام الحقيقي	7.755	8.127,63	8.530.33	9.303,95	10.201,55	13.469,83	13.255,22

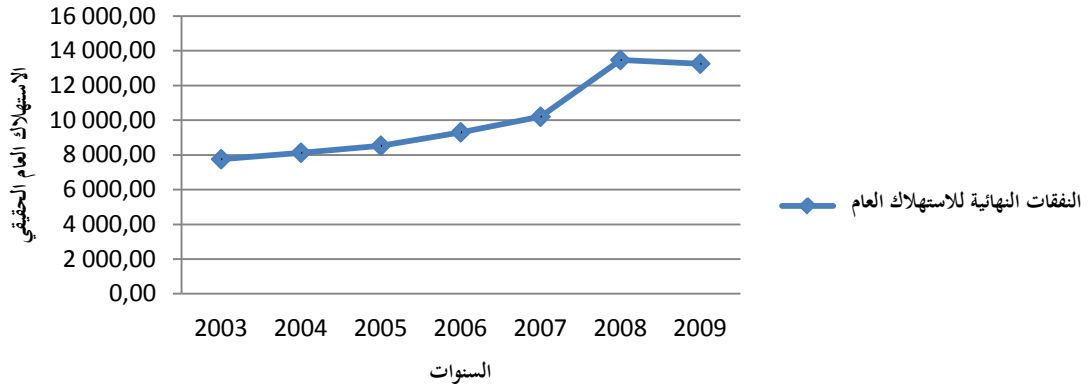
المصدر:من إعداد الطالبة بناءاً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات والبنك الدولي.

وفيما يلي الشكل البياني رقم (22) يوضح تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام الحقيقي في الجزائر.

[1] عبد المؤمن محمد علي، أنماط التنمية في الوطن العربي (1960-1975)، الجزء الثاني، المعهد العربي للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي، الكويت، 1980، ص 178.

[2] البنك الدولي، النفقات النهائية لاستهلاك العام للحكومة (بالأسعار الجارية للعملة المحلية) [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 09-07-2013).

شكل رقم (22): شكل بياني يوضح تطور النفقات النهائية للاستهلاك العام الحقيقي في الجزائر خلال الفترة (2003-2009)



من خلال الشكل البياني أعلاه نلاحظ أن النفقات النهائية للاستهلاك العام الحكومي كانت في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى، حيث وصلت إلى أعلى مستوى لها في نهاية 2008 بمقدار 13.469,83 مليار دينار جزائري، بعدما كان 9.303,95 مليار دينار جزائري في نهاية سنة 2006، وترجع تلك الزيادة إلى مجموعة من العوامل نذكر أهمها فيما يلي:

- اعتماد الجزائر سياسة الانفاق الحكومي لتوسيع آفاق التشغيل في الجزائر، بالاعتماد على المشاريع الكبرى، والتي مست عديد القطاعات كالسكن، البناءات القاعدية وهياكل التعليم، وذلك بغرض التقليل من البطالة، ورفع المستوى المعيشي للمواطنين، بالإضافة إلى دعم النمو الاقتصادي، وفيما يلي الجدول رقم (13) يوضع تطور الانفاق الحكومي ومعدل البطالة في الجزائر.

جدول رقم (13): تطور الانفاق الحكومي ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نفقات الميزانية (مليار دينار جزائري)	1766,2	1831,8	2052	2453	3108,5	4191	4246,4	4466	5731
معدل البطالة (%)	23,7	17,7	15,3	12,3	11,8	11,3	10,2	10	10

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، وتقارير بنك الجزائر.

- رفع رواتب وأجور موظفي وعمال مختلف القطاعات، خاصة قطاع الوظيف العمومي الذي يتميز بعدم

إنتاجية موظفيه. وفيما يلي الجدول رقم (14) يوضح تطور أجور العاملين* خلال الفترة (2003-2011).

جدول رقم (14): تطور الرواتب والأعباء الشخصية في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
الرواتب والأعباء الشخصية (مليار دينار جزائري)	329,9	391,4	394,4	522,1	616,2	838,7	910,9	1212,6	1757,7

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على تقارير بنك الجزائر على الموقع:www.bank-of-algeria.dz/ .

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أجور ورواتب العمال كانت في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى، حيث وصلت نسبتها حسب تقرير البنك الدولي إلى 40,2 % من مجموع النفقات العامة نهاية سنة 2011، بعدما كانت نسبتها 27,8 % نهاية سنة 2006[1].

وتهدف أي دولة من أجل تحسين مستوى معيشة مواطنيها إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الدخل الوطني، ومنه ارتفاع متوسط نصيب الفرد منه (**يتم التطرق إليه في المطلب الثالث**)، وبالتالي تَحَسُّن مستوى معيشته. ومن بين أهم ما تعتمد عليه من أجل تحقيق ذلك مجالي الصحة والتعليم، حيث يؤدي استمرار المشاكل الصحية، وعدم كفاية أنظمة الصحة العامة، وارتفاع نسبة الأمية في المجتمع إلى انخفاض مستوى إنتاجية قوة العمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الدخل، وبالتالي تدهور في مستوى المعيشة. لذا سنحاول فيما يلي التعرض على تطور الانفاق العام على الرعاية الصحة والتعليم في الجزائر لمعرفة مدى سعي الدولة لرفع إنتاجية قوة العمل، ومنه إلى تحسين مستوى معيشة مواطنيها.

أ- الانفاق على الرعاية الصحة: وحسب تعريف البنك الدولي فإن الانفاق على الصحة هو ذلك الانفاق الذي يتكون من الإنفاق المُتَكَرِر، والإنفاق الرأسمالي من الميزانيات الحكومية (المركزية والمحلية)، والقروض والمنح الخارجية (بما في ذلك التبرعات المقدمة من الوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية)، وصناديق التأمينات الصحية والاجتماعية (أو الإجبارية). ويُعتبر إجمالي الإنفاق على الرعاية الصحية مجموع النفقات الصحية العامة والخاصة، وهو يُغَطِي تقديم الخدمات الصحية (الوقائية والعلاجية)، وأنشطة تنظيم الأسرة، وأنشطة التغذية،

* حسب البنك الدولي فإن تعويضات وأجور الموظفين تتكون من جميع المدفوعات النقدية والعينية (كالمأكل والمسكن) التي تُدفع للموظفين مقابل الخدمات التي يؤدونها، والاشتراكات الحكومية في خطط التأمينات الاجتماعية كالضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية التي تتيح مزايا للموظفين.

[1] البنك الدولي، أجور العاملين (نسبة من النفقات) [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 18-08-2013).

والـمـعُونَات الطارئة الـمُخَصَّصَة للرعاية الصحية، ولا تشمل تقديم المياه والصرف الصحي[1].

وفيما يلي الجدول رقم (15) يوضح تطور نسبة الانفاق على الرعاية الصحية من الناتج الاجمالي المحلي، ومن إنفاق القطاع العام، بالإضافة إلى نصيب الفرد منه، في الجزائر خلال الفترة 2003-2011.

جدول رقم (15): تطور الانفاق على الرعاية الصحية، ونصيب الفرد منها في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة الرعاية الصحية (% من PIB)	3,7	3,4	3,1	3,1	3,5	3,7	4,6	4,3	3,9
نسبة الرعاية الصحية (% من الانفاق العام)	78,7	71,1	72,1	74,4	77,3	79,5	79,2	79,9	80,8
نصيب الفرد من الانفاق على الرعاية الصحية (بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي)	80	89	96	110	141	186	181	198	225

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على تقارير التنمية البشرية وإحصائيات البنك الدولي.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الانفاق على الرعاية الصحية في الجزائر قد عرفت نسبة معتبرة من الانفاق العام، حيث وصلت في نهاية سنة 2011 إلى 80,8 % بعدما كانت نسبتها 78,7 % نهاية سنة 2003، وهذا ما أدى إلى ارتفاع نصيب الفرد من الانفاق على الرعاية الصحية، حيث وصل إلى 225 دولار أمريكي في نهاية سنة 2011، بعدما كان نصيب الفرد 80 دولار أمريكي في نهاية سنة 2003.

ونتيجة للتحسن الملحوظ من سنة إلى أخرى تجاوزت نسبة الرضا بنوعية الرعاية الصحية* حسب استطلاعات منظمة غالوب العالمية 50% من السكان المجيبين بنعم خلال استطلاع للفترة ما بين 2007 و2009[2].

ب- الانفاق على التعليم: الإنفاق العام على التعليم هو إجمالي الإنفاق العام على التعليم الجاري والرأسمالي، وهو يشمل الإنفاق الحكومي على مؤسسات التعليم (الحكومية والخاصة)، وإدارة التعليم، بالإضافة إلى الإعانات

[1] البنك الدولي، الانفاق على الرعاية الصحية (نسبة من الناتج المحلي الاجمالي) [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 18-08-2013).

* حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2013 فإن الرضا بنوعية الرعاية الصحية هو نسبة المجيبين بنعم على سؤال استطلاعات غالوب العالمية التالي :في هذا البلد، هل أنت مرتاح لنظام الرعاية الصحية والطبية؟

[2] برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نهضة الجنوب (تقدم بشري في عالم متنوع، تقرير التنمية البشرية لعام 2013 [على الخط]، متاح على الموقع: http://www.undp.org (تاريخ التحميل 18-08-2013). ص 180.

المالية المُقَدمة للكَيَانَات الخاصة، الطلاب والأسر المعيشية. ويُعَّبَرُ عنه كنسبة مئوية من إجمالي الإنفاق الحكومي لجميع القطاعات في أية سنة مالية[1].

ولأهمية التعليم في رفع إنتاجية قوة العمل، وتحسين دخلها، فلقد تضاعفت ميزانية التجهيز المرصودة للتعليم للأطوار الثلاث الأولى (الابتدائي، المتوسط والثانوي) منذ بداية الاستقلال، حيث وصلت نهاية سنة 2008 إلى 69.462.000 دج بعدما كانت 4.551.364 دج في سنة 1990، ليصل عدد المؤسسات التربوية بذلك إلى 23.789 مؤسسة في نهاية سنة 2009، بعدما كان عددها لا يتجاوز 15.053 مؤسسة في سنة 1990[2].

وكما ارتفعت كذلك حصة الانفاق على قطاع التعليم العالي من ميزانية التسيير للدولة إلى 6,11 % في سنة 2010 بعدما كانت نسبتها 3,85 % في سنة 1995[3].

[1] البنك الدولي، الانفاق على التعليم (نسبة من الناتج المحلي الاجمالي) [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 18-08-2013).

[2] فيصل بوطيبة، العائد من التعليم في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010/2009، ص ص 337-338.

[3] حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي –دراسة حالة الجزائر–، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد تطبيقي وتسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2010/2009، ص 75.

المطلب الثالث: نصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي

يُعَرِفُ البنك الدولي الدخل الوطني على أنه مجموع القيمة المضافة لكل المنتجين المُقيمين، مضافاً إليه أي ضرائب على المنتجات (مطروحاً منها إعانات الدعم) لا تكون مُتضمنة في تقييم الإنتاج، زائداً صافي عائدات الدخل الأولي (تعويضات الموظفين والدخل العقاري) من الخارج[1].

ويُعتبر مؤشر نصيب الفرد من الدخل الوطني الاجمالي، والذي يتم الحصول عليه بقسمة إجمالي الدخل الوطني على عدد السكان، من أهم المؤشرات المُستَخْدَمَة للتَعْبِير عن المستوى المعيشي للأفراد، حيث يَسْتَعْمِلُه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كَبُعْدٍ من أبعاد مؤشر دليل التنمية البشرية*، حيث يقوم البرنامج بترتيب الدول البالغ عددها 187 بلداً حسب قيمة مؤشر التنمية، إلى أربعة مجموعات وهي: دول ذات تنمية بشرية مرتفعة جداً، والمرتفعة، والمتوسطة، والمنخفضة، وقيمة هذا المؤشر محصورة بين الصفر والواحد الصحيح.

وفيما يلي الجدول رقم (16) الذي يبين قيمة مؤشر التنمية للجزائر منذ إنشاء البرنامج سنة 1990، وترتيبها ضمن الدول البالغ عددها 187 دولة.

جدول رقم (16): قيمة مؤشر التنمية البشرية للجزائر، وترتيبها ضمن الدول خلال الفترة (1990-2012)

السنة	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
قيمة مؤشر التنمية	0,551	0,579	0,667	0,673	0,680	0,686	0,691	0,696	0,698	0,713
الترتيب ضمن الدول	-	106	104	104	104	84	84	84	96	93

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على تقارير التنمية البشرية إلى غاية سنة 2013 الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مؤشر التنمية البشرية للجزائر حسب تصنيف برنامج الأمم المتحدة هو في تحسن من سنة إلى أخرى، مُظْهِراً اهتمام الجزائر بالمورد البشري، ومحاولة تحسين وضعه في جميع المجالات، مما أدى إلى تحسن ترتيب الجزائر ضمن الدول من سنة إلى أخرى.

إن التحسن في مؤشر التنمية البشرية للجزائر راجع إلى التحسن في العديد من المؤشرات، نجد من بينها مؤشر نصيب الفرد من الدخل الوطني الاجمالي، حيث فيما يلي الجدول رقم (17) يوضح تطور نصيب الفرد منه وفقاً

[1] البنك الدولي، نصيب الفرد من الدخل القومي [على الخط]، متاح على: www.albankaldawli.org (تاريخ التحميل 09-07-2013).

* دليل التنمية البشرية هو دليل مركب، تم انشاؤه من طرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ سنة 199، وهو يقيس متوسط الانجازات في ثلاث أبعاد أساسية للتنمية وهي: الحياة المديدة، والصحية والمعرفة، والمستوى المعيشي اللائق.

لتعادل القوة الشرائية للدولار (بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي)، والمُسْتَخْلَصة من تقارير التنمية البشرية، الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى غاية سنة 2013 خلال الفترة (2003-2012).

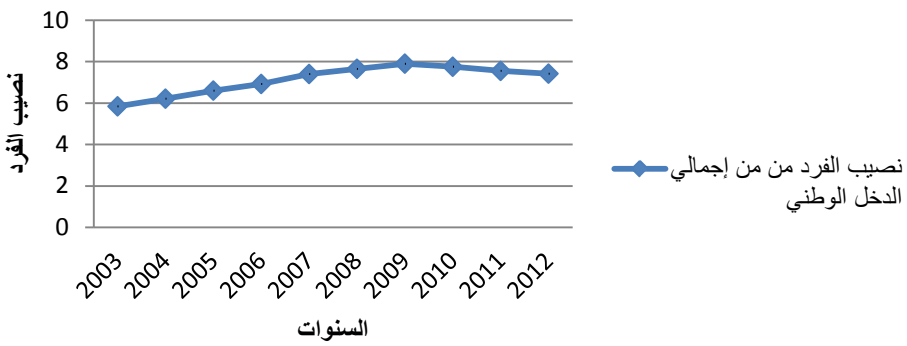
جدول رقم (17): تطور نصيب الفرد من إجمالي الدخل الوطني خلال الفترة (2003-2012)

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
نصيب الفرد (بالدولار الأمريكي)	5,840	6,210	6,60	6,920	7,400	7,650	7,900	7,750	7,550	7,418

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على تقارير التنمية البشرية إلى غاية سنة 2013 الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي.

وفيما يلي التمثيل البياني لمعطيات الجدول من خلال الشكل رقم (23) المبين أدناه:

الشكل رقم (23): تمثيل بياني لتطور نصيب الفرد من إجمالي الدخل الوطني خلال الفترة (2003-2012)



من خلال الشكل البياني أعلاه، نلاحظ أن نصيب الفرد من إجمالي الدخل الوطني كان في ارتفاع من سنة إلى أخرى، حيث قدر في سنة 2003 بـ 5,840 دولار أمريكي، ليصل إلى أعلى مستوى له في نهاية سنة 2009 بقيمة 7,900 دولار أمريكي، ليعرف فيما بعد انخفاضاً طفيفاً خلال السنوات الثلاث الأخيرة نتيجة لآثار الأزمة العالمية الاقتصادية على الدولار الأمريكي، فوصل في نهاية سنة 2012 إلى 7,418 دولار أمريكي.

ويرجع ارتفاع حصة نصيب الفرد من الدخل الوطني إلى مجموعة من العوامل نذكر أهمها فيما يلي:

1- ارتفاع عائدات الصادرات (الإيرادات النفطية) نتيجة ارتفاع سعر البرميل من البترول، لِكَوْن الجزائر تعتمد في صادراتها على المحروقات بنسبة كبيرة، حيث هناك علاقة بين الناتج الوطني الاجمالي وارتفاع، أو انخفاض سعر البرميل، حيث لما كان سعر البرميل من البترول 99,97 دولار وصل قيمة الناتج الوطني الاجمالي 11077 مليار

دينار جزائري وهذا في سنة 2008، ولما انخفضت قيمته سنة 2009 إلى 62,25 انخفض قيمة الناتج الوطني الاجمالي إلى 10006 مليار دينار جزائري[1].

وكما أن ارتفاع القيمة الإجمالية المضافة الاسمية لقطاع الهيدروكربونات، دليل على مدى مساهمة قطاع المحروقات في رفع قيمة الناتج الوطني الاجمالي، حيث فيما يلي الجدول رقم (18) يبين القيمة المضافة الإجمالية الاسمية بالمليارات دينار جزائري، حسب القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، وهذا حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات.

جدول رقم (18): القيمة المضافة الإجمالية الاسمية حسب القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي خلال الفترة (2003-2011)

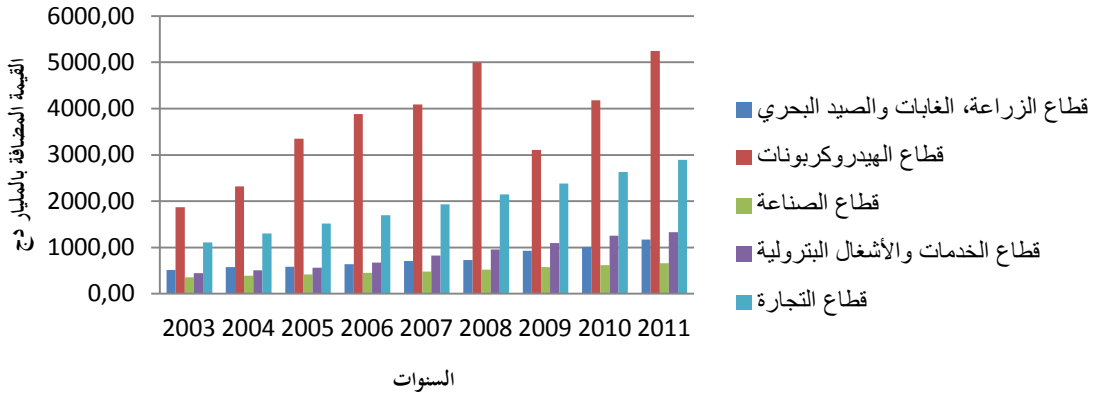
القطاعات الرئيسية	القيمة المضافة بالسنوات (*Total sphère réelle*) بالمليار دينار جزائري								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
قطاع الزراعة، الغابات والصيد البحري	515,3	580,5	581,6	641,3	708,1	727,4	931,4	1015,3	1173,7
قطاع الهيدروكربونات	1868,9	2319,8	3352,9	3882,2	4089,3	4997,6	3109,1	4180,4	5242,1
قطاع الصناعة	355,4	388,2	418,3	449,5	479,8	519,5	577	616,7	663 ;3
قطاع الخدمات والأشغال البترولية	445,2	508	564,4	674,3	825,1	956,7	1094,8	1257,4	1333,3
قطاع التجارة	1112,2	1303,2	1518,9	1698,1	1933,2	2147,2	2381,5	2629,9	2890,6
الناتج الوطني الاجمالي(بالمليار دج)	5252	6149	7562	8514	9366	11077	10006	12034	14481
سعر البرميل من البترول (بالدولار)[2]	29,03	38,66	54,64	65,85	74,85	99,97	62,25	80,15	112,94

Source : *Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2009-2011, op,cit, PP 67-69*

وفيما يلي الشكل البياني رقم (24) يُعطي التمثيل البياني للمعطيات السابقة

[1] *Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2009-2011, op,cit, PP 68-70.*
[2] *Banque d'Algérie, Rapports annuels de la banque (en ligne),disponible sur : www.bank-of-algeria.dz (consulte le 02-09-2013).*

شكل رقم (24): تمثيل بياني للقيمة المضافة الاجمالية حسب القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي خلال الفترة (2003-2011)



حيث نلاحظ من خلال الشكل مدى مساهمة قطاع الهيدروكربونات في رفع قيمة الناتج الوطني الاجمالي، وبالتالي الدخل الوطني، ومنه نصيب الفرد منه.

2- زيادة الطلب الكلي على السلع: كذلك أهم العوامل التي أدت إلى رفع حصة نصيب الفرد، نجد زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات، نتيجة رفع الحكومة لأجور ومرتبات عمال مختلف القطاعات ابتداءاً من سنة 2008، وهذا ما يُفَسِّرُ ارتفاع القيمة المضافة لقطاع التجارة، حيث عندما قامت الحكومة الجزائرية برفع الأجور اضطرت الحكومة الجزائرية من أجل تلبية الطلب على السلع إلى الاستيراد.

ظاهرياً، نلاحظ أن هناك ارتفاع في نصيب الفرد من الناتج الوطني الاجمالي، ولكن بالنظر إلى إحصائيات البنك الدولي حول تطور نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي نجد أن تلك الزيادة ليست حقيقية، حيث هناك انخفاض في معدل النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي سنوياً، ليتبعه ارتفاع في معدلات التضخم، وهذا ما يُبينه الجدول رقم (19) أدناه:

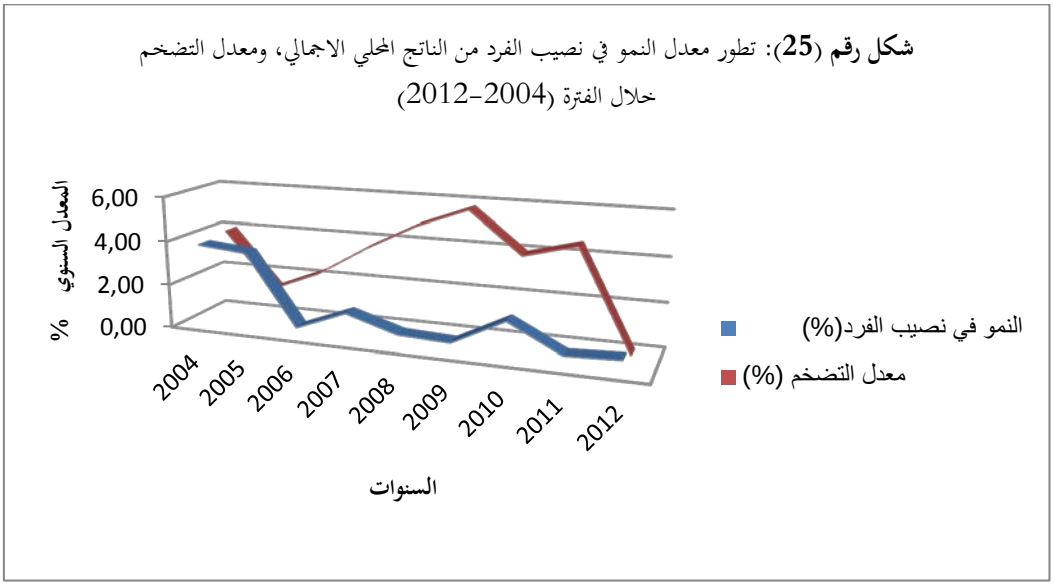
جدول رقم (19): تطور النمو في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، ومعدل التضخم خلال الفترة (2004-2012)

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
النمو في نصيب الفرد من PIB(%)	3,8	3,6	0,4	1,3	0,6	0,5	1,7	0,5	0,6
معدل التضخم (%)	3,97	1,38	2,31	3,68	4,86	5,74	3,91	4,52	8.89

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، وإحصائيات البنك الدولي.

وفيما يلي التمثيل البياني للمعطيات

شكل رقم (25): تطور معدل النمو في نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، ومعدل التضخم خلال الفترة (2004-2012)



نلاحظ من خلال الشكل البياني أعلاه أن هناك علاقة عكسية بين معدلات التضخم، ومعدلات النمو في نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، فلما وصل معدل التضخم إلى 1,38 % سنة 2005، كان معدل النمو في نصيب الفرد 3,6 %، وعندما ارتفع معدل التضخم سنة 2009 إلى 5,74 % انخفض معدل النمو إلى 0,5 %، وفيما بعد عَرَفَ معدل التضخم ارتفاعاً مفاجئاً في نهاية سنة 2012 بنسبة 8.89 % مع ارتفاع طفيف جداً لمعدل النمو ليصل إلى 0,6 %.

إن هذه الإحصائيات تعكس عدم قدرة البلد على إدارة الموارد الاقتصادية، مما أدى إلى ارتفاع معدلات التضخم بسبب زيادة الكتلة النقدية دون زيادة في السلع والخدمات، وأثر ذلك على مستوى معيشة المواطنين، وعلى استهلاكهم النهائي، حيث عرفت نسبة استهلاك الأسر من الناتج المحلي الاجمالي عدم الاستقرار، وارتفاعها مرة، وانخفاضها مرة أخرى، تبعاً لارتفاع وانخفاض الأسعار وهذا ما يُبَيِّنُه الجدول رقم (20) المبين أدناه:

جدول رقم (20): تطور استهلاك الأسر في الجزائر من إجمالي الناتج المحلي الاجمالي خلال الفترة (2004-2011).

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة استهلاك الأسر من PIB(%)	42,07	36,23	33,78	33,95	32,74	41,75	38,70	36,96

Source : *Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2009-2011, op,cit, P 73.*

خلاصة الفصل

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى أن مستوى المعيشة يُعْتَبَرُ مصطلحاً واسع الاستخدام، مما أدى إلى تعدد مفاهيمه، وبالتالي تعريفه، ومن ثَم مؤشرات قياسه من بلد لآخر، وذلك حسب الفلسفة السائدة والوضع الاقتصادي للبلد، حيث يُمكن تعريفه على أنه مجموع ما يملكه الفرد أو المجتمع من سلع وخدمات، سواء كانت مادية أو غير مادية (كالتعليم والصحة وغيرها)، خلال فترة زمنية معينة، والتي تم اقتناؤها بطريقة مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة (كتوفيرها مجانياً من طرف الحكومة أو من أطراف أخرى)، حيث يعكس هذا المجموع مستوى الرفاهية لدى الفرد أو المجتمع ككل خلال نفس الفترة.

وباعتبار الدخل أحد العناصر المعبرة على ما يملكه المجتمع أو الفرد، ومن أهم المؤشرات المُسْتَخْدَمَة في معرفة وقياس المستوى المعيشي له في بلد ما، كان التفاوت في توزيعه بين أفراد المجتمع في ذلك البلد من المواضيع التي احتلت الصدارة في دراسات الباحثين والمهتمين بالاقتصاد، حيث توصلوا إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في توزيع الدخل الوطني على أفراد المجتمع، وهي تختلف حسب درجة التطور الاقتصادي والاجتماعي له، وقاموا بوضع طرق مختلفة من أجل قياسه، ومحاولة توحيدها فيما بين البلدان، لمعرفة درجة التفاوت، ومدى عدالة توزيعه، وإعادة توزيعه بين أفراد المجتمع. ولكن مهما اختلف وتعددت هذه الطرق، لا يوجد أعدل من طريقة نظام الزكاة المفروض في الإسلام، من أجل إعادة توزيع الدخل على أفراد المجتمع، ومحاولة القضاء على الفوارق الموجودة بين الأغنياء والفقراء، ليستفيد في الأخير كل واحد من ثمار النمو الاقتصادي، وبالتالي القضاء على الظواهر الاجتماعية والاقتصادية السلبية في المجتمع.

كما توصلنا أيضًا إلى أن أهم الإحصائيات الدولية، والإحصائيات الوطنية حول المستوى الاقتصادي للجزائر، وكذا المستوى المعيشي للأفراد، كانت في تحسن ملحوظ في السنوات الأخيرة، حيث بذلت الحكومة الجزائرية ما في وسعها من أجل دعم عجلة التنمية من خلال برامجها التنموية، ودعم تشغيل الشباب، لكن الهاجس الوحيد الذي يعرقل هذا المسار هو عدم فعالية القطاع الإنتاجي، والاعتماد على الجباية البترولية كأهم مصدر من مصادر دخل الدولة، مما أدى إلى عدم فاعلية زيادة مداخيل المواطنين، لعدم مقابلة تلك الزيادة بالإنتاج، الذي يؤدي بدوره إلى تخفيف حِدَّة ارتفاع الأسعار، وبالتالي المحافظة على القدرة الشرائية للمواطنين، ومنها تحسين مستوى معيشتهم. حيث يختلف ذلك المستوى من بلد لآخر، ومن منطقة لأخرى، لذلك سنحاول في الفصل الموالي القيام بدراسة ميدانية عن طريق توزيع استبانة أعدت لغرض معرفة مستوى معيشة موظفي جامعة المدية، خاصة بعد تغيير شبكة نظام دفع رواتبهم منذ سنة 2008.

الفصل الرابع

دراسة ميدانية لقياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية

تمهيد

تَوَصلنا من خلال ما سبق إلى الأهمية التي تُحْظى بها الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبرها العامل المحرك الرئيسي لحياته، وتتوقف مستوى معيشته على الأجر الذي يُدفع له، سواء كان عاملاً في مؤسسة اقتصادية إنتاجية، أو في مؤسسة من مؤسسات الوظيف العمومي، وكما يُعْتَبَر كذلك من أهم المؤشرات التي يُعْتَمَد عليها لقياس مستوى معيشة أفراد مجتمع دولة ما، باعتبار دخل أي فرد يُستعمل لإنفاقه على مختلف المصاريف اليومية، أو من أجل الحصول على المزايا العينية أو المادية التي تُوفرها له الدولة (التَمَتُّع بالبُنَى التحتية، أو كالحصول على سكن أو دعم مالي.....الخ) .

وكما توصلنا أيضاً إلى أن الجزائر أَوْلت في السنوات الأخيرة أهمية كبيرة للسياسة الاجتماعية، بهدف رفع مستوى معيشة أفرادها، وتحسين قدرتهم الشرائية، فقامت بإحداث تغيير في هيكل أجور مختلف مؤسسات قطاعها العام ابتداءاً من سنة 2008، والتي من بينها مؤسسات التعليم العالي، لذا سنحاول في هذا الفصل القيام بدراسة ميدانية من أجل محاولة التعرف على مستوى معيشة موظفي جامعة المدية خلال السنة الحالية، وذلك من خلال استعمال بيانات خاصة بميزانية أسرة الموظف الجامعي، وما مَدى تَمَتُّعِهِ بالبُنى التحتية، والامتيازات التي توفرها الدولة، وعليه سيكون عرضنا لهذا الفصل يتضمن المباحث التالية:

- **المبحث الأول**: سنتناول فيه منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية؛
- **المبحث الثاني**: سنعرض فيه التحليل الوصفي للبيانات الشخصية، مع تحليل إجابات المبحوثين على محاور الدراسة؛
- **المبحث الثالث**: سنحاول فيه قياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية، وذلك من خلال بعض المؤشرات.

المبحث الأول

منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية

نتناول في هذا المبحث منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية، من خلال التعريف بمجتمع الدراسة، والعينة التي أُخِذَت منه، وهذا في المطلب الأول، وأما في المطلب الثاني فنعرض أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المُسْتَخْدَمة في البحث، مع التعرض لاختبار الطبيعية، ومعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، مع صدق الدراسة وثباتها، وهذا في المطلب الثالث.

المطلب الأول: المجتمع الأصلي للدراسة وعينته.

نُعَرِفُ فيما يلي المجتمع الأصلي للدراسة، ثم العينة التي أُخذت منه للقيام بالبحث.

1- المجتمع الأصلي للدراسة: قُمْنا بتطبيق الجانب الميداني، واختيار مجتمع الدراسة الذي سُحِّبَت منه العينة في جامعة المدية، وهي واحدة من المؤسسات الجامعية التي أُنْشِأت من أجل توفير التعليم العالي في ميادين مختلفة، حيث كانت في سنة 1989 معهداً وطنياً للتعليم العالي في الالكتروتقنية وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 89/48 الصادر بتاريخ 11 أفريل 1989[1]، لِيَتِّم ترقيته في سنة 2000 إلى مركز جامعي بمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 2000/198 المؤرخ في 25 جويلية 2000[2]، ويَعْرِف فتح أربعة معاهد وهي: معهد العلوم والتكنولوجيا، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد العلوم القانونية والإدارية، معهد الآداب واللغات. وفيما بَعْد، وبمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 09/11 المؤرخ في المؤرخ في 4 جانفي 2009 تم ترقية المركز الجامعي إلى جامعة[3]، وحُدِّدَت الكليات التي تتكون منها الجامعة كما يلي:كلية الأدب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،كلية الحقوق، وكلية العلوم والتكنولوجيا.

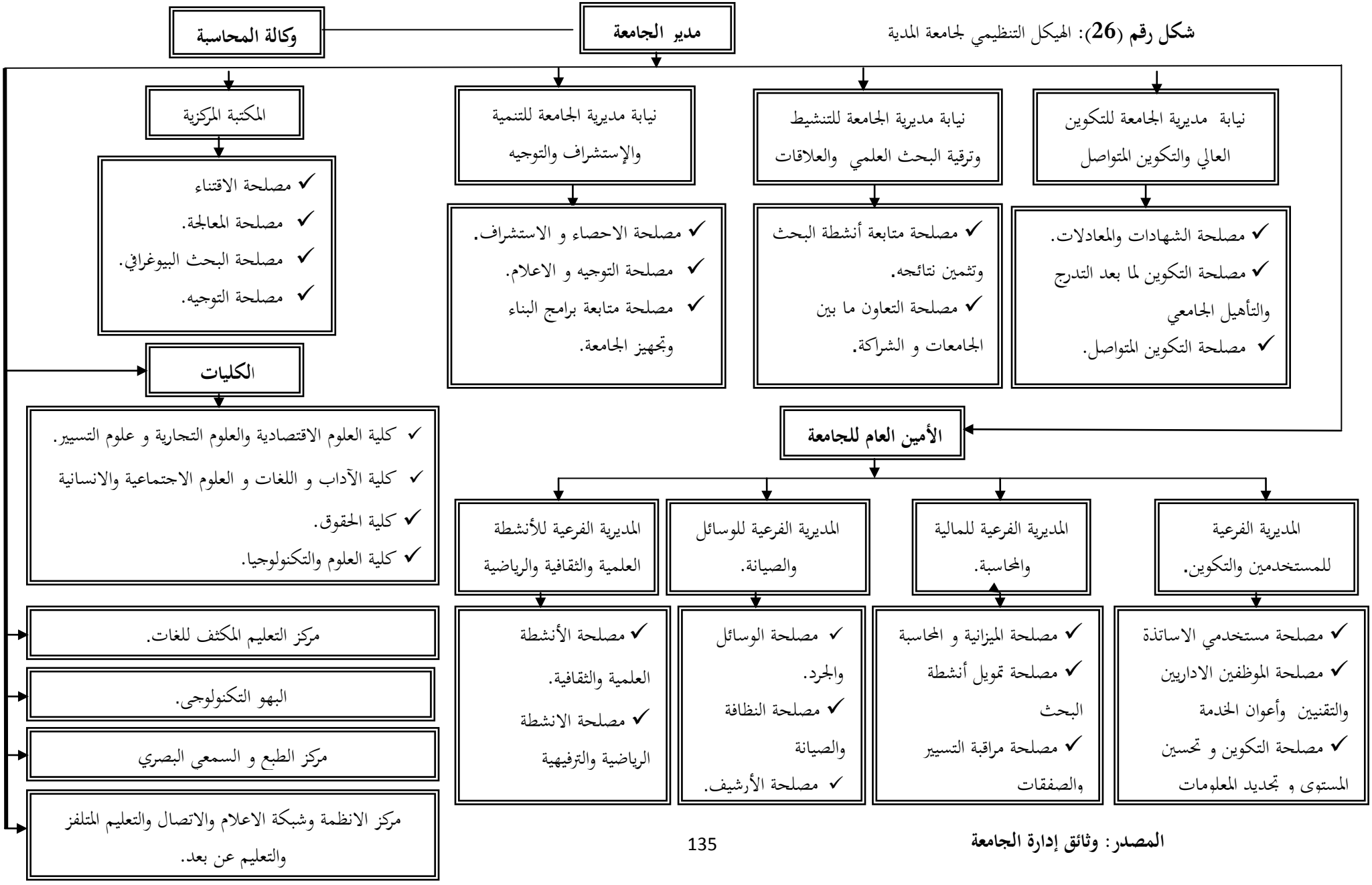
وفيما يلي الشكل رقم (26) يُعطي الهيكل التنظيمي لجامعة المدية

[1] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 15، صادرة بتاريخ 12 أفريل 1989، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 16-10-2013).

[2] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 45، صادرة بتاريخ 26 جويلية 2000، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 16-10-2013).

[3] الجريدة الرسمية [على الخط]، العدد 02، صادرة بتاريخ 11 جانفي 2009، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 16-10-2013).

شكل رقم (26): الهيكل التنظيمي لجامعة المدية



المصدر: وثائق إدارة الجامعة

ويتألف مجتمع البحث الذي تم اختياره (مجتمع غير متجانس) من ذكور وإناث، من فئتي الموظفين الإداريين (وهم الذين يعملون في مختلف أسلاك الإدارة: أسلاك مشتركة، تقنيون، موظفوا المكتبات، سائقون، حجاب، عمال نظافة، أعوان متعاقدون، حراس...الخ)، والأساتذة، حيث يتفاوت السِّنَ فيما بَيْنِهِم، وعدد سنوات خدمتهم الفعلية في المنصب الذي يَشغَلُونه، وعدد الأفراد الذين يعيشون وسَطِّهِم، أو مَنْ هُمْ في كَفَالَتِهِم.

وكما يَضُم كذلك مجتمع البحث مستويات تعليمية مختلفة، تتراوح ما بين أقل من الثانوي، حتى الدراسات العليا، حيث وصل عدد الموظفين الإجمالي حسب آخر الإحصائيات المتوفرة لدى المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة بالجامعة إلى غاية 31-12-2012 إلى 1033 موظف، منها 600 أستاذ، أي ما نسبته 58 % من المجتمع الأصلي للدراسة، و433 موظف إداري، أي ما نسبته 42 % من المجتمع الأصلي للدراسة.

2- عينة الدراسة: نظراً لأن مجتمع الدراسة هو مجتمع غير متجانس، وتَتَبَاين مفرداته وفقاً لخواص متعددة (السن، الوظيفة، عدد أفراد الأسرة الواحدة...الخ)، تم توزيع استبانة صُمِّمَت لأغراض هذه الدراسة على عينة مُمَثِّلَة لمجتمع الدراسة من الذكور والإناث، تم تحديدها بإتباع الخطوات التالية:

- ✓ قمنا بتقسيم المجتمع الأصلي للدراسة إلى فئتين (أو مجموعتين) متجانستين وفقاً لخاصية الوظيفة وهما: فئة الأساتذة، وفئة الموظفين الإداريين؛
- ✓ تحديد حجم العينة (عدد مفردات العَيِنَة الكلية) والذي بلغ 278 مُفْردة، تم احتسابها اعتماداً على الحجم الأصلي للمجتمع (1033 فرد)، وذلك حسب الجدول المبين في قائمة الملاحق[1]، حيث عند بلوغ المجتمع الأصلي 1000 مُفْرَدَة، وعند مستوى ثقة 0.05، يكون حجم العينة المُمَّثِل لمجتمع الدراسة هو 278 مفردة.
- ✓ تحديد نسبة كل فئة في العينة المختارة إلى إجمالي حجم المجتمع الأصلي وهي كالآتي:
- ✓ ما نسبته 58 % من حجم العينة، والذي بلغ 161 مُفْرَدَة، وهو يَخُصُ عدد الاستبانات التي تَمَّ جَمْعُهَا من طرف موظفي فئة الأساتذة؛
- ✓ ما نسبته 42 % من حجم العينة، والذي بلغ 117 مُفْرَدَة، وهو يَخُصُ عدد الاستبانات التي تَمَّ جَمْعُهَا من طرف موظفي فئة الموظفين الإداريين.

ونلخص خطوات تحديد حجم العينة في الجدول رقم (21) المبين أدناه:

[1] أنظر الملحق رقم (08)

جدول رقم (21): توضيح خطوات تحديد حجم عينة الدراسة.

البيان	حجم المجتمع الأصلي	النسبة	حجم العينة
فئة الأساتذة	600	% 58	161= 58% * 278
فئة الموظفون الإداريون	433	% 42	117= 42% * 278
المجموع	1033 مُفْرَدَة	% 100	278 مُفْرَدَة

المصدر: من إعداد الطالبة.

ومن أجل الحصول على العدد المطلوب من الاستبانات، قمنا بتوزيع 400 استبانة بطريقة عشوائية على الكليات الأربعة للجامعة، ومختلف المصالح التابعة لها، حيث اسْتُرجع منها 300 استبانة، وبعد فرزها تم استبعاد 22 استبانة، لعدم استيفاءها البيانات اللازمة للدراسة، فأصبحت 278 استبانة، منها 117 استبانة تخص فئة الموظفين الإداريين، والباقي الذي بلغ 161 استبانة تخص فئة الأساتذة، حيث استوفينا العدد المطلوب من أجل القيام بالدراسة، وتَمَّ توزيع الاستبانات مباشرة باليد، في مختلف مصالح وكليات الجامعة، وجُمعت بنفس الطريقة، ثم قُمنا بتحليل النتائج على أساس هذا العدد.

ونعرض عملية فرز الاستبانات وفق الجدول رقم (22) أدناه:

جدول رقم (22): الاستبانات المُوزَعة والمُسْتَرَدة على عينة الدراسة

فئة الموظفون	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المُسْتَرَدَّة	عدد الاستبانات المستبعدة	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	النسبة
فئة الأساتذة	250	172	11	161	% 68
فئة الموظفون الإداريون	150	128	11	117	% 85
المجموع	400	300	22	278	% 75

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات والأساليب الاحصائية.

سنتناول فيما يلي الأدوات المُسْتَخْدمة في جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المُسْتَعْملة لمعالجة البيانات.

1- أدوات جمع البيانات: اعتمدنا في جمع البيانات على نوعين رئيسيين من المصادر وهما:

أ. **مصادر ثانوية:** وتمثلت فيما يلي:

✓ **المصادر الأكاديمية والرسمية:** تتعلق بالكتب والدوريات والمذكرات والأطروحات التي لها صلة بالموضوع، بالإضافة إلى الإحصائيات الرسمية للجزائر، والمنظمات الدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة (الديوان الوطني للإحصائيات، البنك الدولي...الخ)؛

✓ **المقابلة:** تُعْتَبَر المقابلة تقنية لجمع المعلومات قصد تحليلها، فهي وسيلة اتصال مباشر مع المبحوثين، حيث تُمَكِّنُنا من جمع المعلومات حول سلوك الموظفين، والتعرف على آرائهم بخصوص الراتب الذي يَتَلَقَّوْنَهُ، ومدى تحقيق لهم هذا الراتب مستوى معيشي مُرْضٍ لهم.

✓ **الملاحظة:** تُعتبر الملاحظة من الوسائل التي تُستخدم في جمع البيانات، حيث تُعْتَبَر مُنْطَلَق أي باحث من أجل بِنَاء حل نظري لمشكلة الدراسة، وذلك من خلال تَفَحُصِّه للبيئة التي يعمل فيها الموظفين، وملاحظة سلوكهم أو كلامهم حول الأجر الذي يَتَقَاضُونَهُ، ومدى مُسَاهَمَتِه في تحقيق مستوى معيشي مرضٍ لهم.

ب- مصادر أولية: نتيجة لطبيعة البيانات المُراد جَمْعِها، واسْتِفَادة من الإطار النظري، والإطِّلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، بالإضافة إلى اقتراحات الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المختصين، تم تصميم استبانة تُجيب عن الأسئلة المطروحة في مشكلة وفرضيات الدراسة.

وتتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين هما:

➢ **الجزء الأول (البيانات الشخصية):** يهدف إلى التعرف على البيانات الشخصية للأفراد المُجيبين على أسئلة الاستبانة، وتتضمن المعلومات التالية: الجنس، فئات العمر، المستوى الدراسي، الوظيفة، مدة الأقدمية، الحالة العائلية للمستجيب، حجم الأسرة التي يعيش ضِمْنَهَا المستجيب، والراتب الشهري الذي يتقاضاه.

➢ **الجزء الثاني (البيانات المتعلقة بموضوع الاستبانة):** وهو ينقسم إلى ثلاثة محاور، بالإضافة إلى أسئلة أخرى، هي:

✓ بيانات خاصة بميزانية الأسر، وتتعلق بالإنفاق الاستهلاكي الجاري الشهري للسنة الحالية، وتتضمن 11 عبارة،

حيث يُطلب فيها من المستجيب تحديد المبلغ المنفق على مختلف المصاريف الاستهلاكية للأسرة التي يعيش في وسطها؛

- ✓ بيانات خاصة بالإنفاق الاستهلاكي العمومي للسنة الحالية (السكن، الصحة، التعليم)، وتتضمن 11 عبارة؛
- ✓ بيانات خاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات، وتتضمن 02 عبارة؛
- ✓ أسئلة أخرى، وتتضمن 02 عبارة.

كما اشتملت الاستبانة على رسالة موجهة لأفراد عينة الدراسة لتعريفهم بالدراسة وأهميتها.

2- الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، وبعد تفريغ الاستبانات، وترميز البيانات، وإدخالها للحاسوب، استخدمنا العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ***(Statistical Package For Social Sciences)*** طبعة 20، والتي يُرمز لها اختصاراً بالرمز ***SPSS.V.20.*** وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

- ✓ معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة؛
- ✓ اختبار كولمجروف – سمرنوف ***(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)*** لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي؛
- ✓ معامل ارتباط بيرسون ***(Pearson Correlation Coefficient)*** لقياس صدق الفقرات، ويقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة في حالة البيانات المعلمية؛
- ✓ استخراج التكرارات والنسب المئوية، بغرض معرفة تكرار فئات متغير ما، وتُفيد الباحث في وصف عينة الدراسة المبحوثة؛
- ✓ استخراج التكرارات التراكمية النسبية.

المطلب الثالث: اختبار الطبيعية وصدق الدراسة وثباتها.

سنحاول في هذا المطلب التعرف على هل أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك من خلال إجراء اختبار الطبيعية، ونعرض فيما بعد صدق فقرات الاستبانة ومدى ثباتها.

1- اختبار الطبيعية (اختبار كولمجروف- سمرنوف للاعتدالية *kolmogorov-Smirnov*)

سنعرض فيما يلي اختبار كولمجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تَتْبَع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، حيث يُمَكِنُنَا من معرفة نوع الاختبارات اللازم القيام بها. فإذا كانت البيانات مُوَزَعة توزيعاً طبيعياً، نقوم بإجراء الاختبارات المعملية، أما إذا كان العكس فنقوم بإجراء الاختبارات اللامعلمية للفرضيات، وقاعدة أخذ القرار هي:

- قبول فرضية العدم H_0 التي تنص على أَنَّ البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95 %، إذا كان مستوى الدلالة المحسوب أقل من 5 %،
- تُرْفَضُ فرضية العدم إذا كان مستوى الدلالة المحسوب أكبر من 5 %، وتُقْبَل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أَنَّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95 %. وفيما يلي الجدول رقم (23) أدناه يُعْطِي نتائج الاختبار[1]:

جدول رقم (23): اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف- سمرنوف الإعتدالية *kolmogorov-smirnov*)

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	قيمة z	قيمة مستوى الدلالة
بيانات خاصة بميزانية الأسر، تتعلق بالإنفاق الاستهلاكي الشهري للسنة الحالية	11	1.776	0.004
بيانات خاصة بالإنفاق الاستهلاكي العمومي للسنة الحالية	11	4.321	0.000
بيانات خاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات	02	4.407	0.000
فقرات الاستبانة ككل	24	1.798	**0.03**

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة باستعمال *SPSS V.20*

يُوضح الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور، ومستوى الدلالة للاستبانة ككل أقل من 0.05 ($sig < 0.05$)، وهذا يعني أن المعطيات لا تتبع القانون الطبيعي. ونظراً لأن حجم العينة كبير (أكبر

[1] أنظر الملحق رقم (09)

من30)[1]، فإننا نقبل بأن " **أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95 %**".

2- صدق الدراسة: يُقصد بصدق الاستبانة مدى قدرتها على جمع المعلومات التي يريدها الباحث، حيث يتم التأكد من دقة صياغة فقراتها، وصحة العبارات المُسْتَخْدَمَةِ فيها، ومدى وضوحها، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها[2]، ولقد أُتُخِذَتْ عدة خطوات حتى وصلت الاستبانة إلى شكلها النهائي، والذي تم اعتماده واستخدامه في الدراسة، من خلال عدة اختبارات وذلك كما يلي:

- **اختبار الصدق الظاهري:** للتأكد من الصدق الظاهري للأداة فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين[3] في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية، وذلك للتأكد من دِّقَة صياغة فقرات الاستبيان، وصحَة العبارات المُسْتَخْدَمة، ووضوح عناصرها ومصطلحاتها.

وقد وافق المحَكِمون على فقراتها، مقترحين إجراء بعض التعديلات، وهو ما قُمْنا به رفقة الأستاذ المشرف، واعْتُبِرَت موافقة غالبية المحكمين على الفقرات مؤشراً على صدق الأداة.

وكما أجرينا دراسة أولية على "عينة استطلاعية" لغرض اختبار حالة الصدق في الاستبانة، من خلال عرضها على بعض الأشخاص، للتعرف على درجة وضوح، وفهم الفقرات من وجهة نظرهم، وذلك قبل تعميم استخدامها، وتمَ بعدها الانتهاء من إخراج الشكل النهائي للاستبانة[4].

- **صدق الاتساق الداخلي (الصدق التكويني) لفقرات الاستبانة:**

بالنظر إلى طبيعة المتغيرات المكونة للاستبانة نلاحظ أن متغيرات المحور الأول هي متغيرات كمية، أما بالنسبة لمتغيرات المحورين الثاني والثالث فهي كيفية، وتَمّ حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ حجمها 278 استبانة، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة بين كل ، والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما توضحه الجداول رقم 24 و25 و26 على التوالي:

[1] عبد الكريم بوحفص، الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج *spss*، الجزء1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013/06، ص14.

[2] عبد المجيد قدي، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية –الرسائل والأطروحات–، دار الأبحاث للترجمة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009، ص 113.

[3] أنظر إلى الملحق رقم (10).

[4] أنظر الملحق رقم (11).

جدول رقم (24): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور الأول.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.708	0.000	07	0.615	0.000
02	0.617	0.000	08	0.215	0.000
03	0.487	0.000	09	0.482	0.000
04	0.346	0.000	10	0.411	0.000
05	0.489	0.000	11	0.501	0.000
06	0.459	0.000	الارتباط دال إحصائياً عند0.01		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة باستعمال *SPSS V.20*.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كافة معاملات الارتباط لفقرات المحور الأول المتعلقة بالبيانات الخاصة بالإنفاق الاستهلاكي الجاري الشهري للسنة الحالية مع الدرجة الكلية للمجموعة مَعْنَوِية إحصائياً وبدرجة متوسطة، وهذا يُشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المجموعة.

وفيما يلي الجدول رقم (25) يعرض معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني:

جدول رقم (25): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.305	0.000	07	0.557	0.000
02	0.284	0.000	08	0.365	0.000
03	0.577	0.000	09	0.493	0.000
04	0.641	0.000	10	0.160	0.010
05	0.617	0.000	11	0.473	0.000
06	0.542	0.000	الارتباط دال إحصائياً عند0.01		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة باستعمال *SPSS V.20*.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كافة عشرة من معاملات الارتباط لفقرات المحور الثاني المتعلقة بالبيانات الخاصة بالإنفاق الاستهلاكي العمومي للسنة الحالية مع الدرجة الكلية للمجموعة مَعْنَوِية إحصائياً وبدرجة متوسطة، ويُستثنى من ذلك المتغير رقم 10، والمتعلق بالاستفادة من إعانة التمدرس المقدمة من طرف وزارة التربية في بداية كل سنة، وعليه فإن هناك اتساق داخلي بين فقرات المجموعة.

ونقدم الجدول رقم (26) يعرض معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور الثالث:

جدول رقم (26): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور الثالث.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.905	0.000
02	0.553	0.000

الارتباط دال إحصائياً عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة باستعمال *SPSS V.20*.

يُلاحظ من هذا الجدول أن معاملات الارتباط لفقرات المحور الثالث المتعلقة بالبيانات الخاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات معنوية إحصائياً، وبدرجة قوية، مما يُشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المجموعة.

ويَتَبَيَنُ من الجداول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وبدرجة عالية، ماعدا المتغير رقم 10 من المحور الثاني، وهذا يُشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع الفقرات المعنية للمحاور الثلاثة، وبذلك نعتبر فقرات المحاور للدراسة صادقة لما وُضعت لقياسه.

3- ثبات الدراسة: نعني بثبات الدراسة هو التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً إذا تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم، ولقياس مدى ثبات الدراسة نقوم بحساب معامل ألفا كرونباخ[*] « *Cronbach's Alpha* » على عينة الدراسة التي تكونت من 278 من الموظفين، منها 117 موظف من فئة الموظفين الإداريين، 161 موظف من فئة الأساتذة، والجدول رقم (27) أدناه يوضح معاملات ثبات كل محور من الاستبانة، ومعامل ثبات الاستبانة.

[*] حسب الباحث حسن الشيخ عمر، مرجع سبق ذكره: يُعتبر اختبار المصداقية ألفا ضعيفاً إذا كان أقل من (60 %)، ومقبولاً إذا كان بين (60 %-70 %)، وجيداً إذا كان ما بين (70 %-80 %)، وما زاد عن (80 %) يُعتبر ممتازاً، وكلما اقترب المقياس من الواحد الصحيح تُعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

جدول رقم (27): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة النهائية.

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
بيانات خاصة بميزانية الأسر، تتعلق بالإنفاق الاستهلاكي الشهري للسنة الحالية	11	0.697
بيانات خاصة بالإنفاق الاستهلاكي العمومي للسنة الحالية	11	0.673
بيانات خاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات	2	0.737
معامل الثبات العام	24	**0.628**

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبانة باستعمال *SPSS V.20*.

يتضح من الجدول أعلاه أَن معاملات الثبات مقبولة لمحاور الدراسة، وقد تراوحت بين 0.673 و0.737، وهذا يدُّل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات لجميع محاورها، ومعدل الثبات العام[1] للاستبانة مقبول، وقد بلغ 62.8 %. وبذلك نكون قد تأكدنا من صِدق وثبات الاستبانة، ويُمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

[1] أنظر الملحق رقم (12).

المبحث الثاني

التحليل الوصفي للبيانات الشخصية وتحليل إجابات المبحوثين

نُحاول في هذا المبحث التطرق إلى التحليل الوصفي للبيانات الشخصية، وتحليل إجابات المبحوثين، حيث نتناول في المطلب الأول وصف لعينة الدراسة وتحليلها، أما في المطلب الثاني فنعرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحور الأول، وآرائها بخصوص متغيرات الدراسة للمحورين الثاني والثالث، وهذا في المطلب الثالث.

المطلب الأول: وصف عينة الدراسة وتحليلها.

تميزت عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص نُورِّدُها في الجدول رقم (28)، على أن نفصل الراتب الشهري للموظف في جدول منفصل تحت رقم (29)، لأن قيمته عددية، والجدولان مُبَيَنان أدناه على الترتيب:

جدول رقم (28): عرض خصائص عينة الدراسة

البيانات		فئة الأساتذة		فئة الموظفون الإداريون		إجمالي الاستبانة	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	117	72,67 %	87	74,4 %	204	73,4 %
	أنثى	44	27,33 %	30	25,6 %	74	26,6 %
فئات العمر	أقل من 25 سنة	–	–	5	% 4.3	5	% 1.8
	(25-30 سنة)	30	%18.6	34	% 29.1	64	% 23
	(31-45 سنة)	103	% 64	71	% 60.7	174	%62.6
	أكثر من45 سنة	28	% 17.4	7	% 6	35	%12.6
المستوى الدراسي	أقل من الثانوي	–	–	25	% 21.4	25	% 9
	الثانوي أو ما يعادله	–	–	36	% 30.8	36	%12.9
	جامعي	–	–	56	% 47.9	56	% 20.1
	ماجستير	99	% 61.5	–	–	99	% 35.6
	دكتوراه	62	% 38.5	–	–	62	% 22.3
مدة الأقدمية	أقل من 5سنوات	66	% 41	49	%41.9	115	% 41.4
	(5-10 سنوات)	57	% 35.4	42	% 35.9	99	% 35.6
	(11-15سنة)	17	% 10.6	14	% 12	31	%11.2
	(أكثر من 15 سنة)	21	% 13	12	% 10.3	33	% 11.9
	متزوج (ة)	120	% 74.5	61	% 52.1	181	% 65.1

الحالة العائلية للموظف	أعزب (عزباء)	40	% 24.8	55	% 47	95	% 34.2
	مطلق (ة)	1	% 0.6	-	-	1	% 0.4
	أرمل (ة)	-	-	1	% 0.9	1	% 0.4
حجم الأسرة	أقل من 3 أفراد	40	% 24.8	35	% 29.9	75	% 27
	(من3 إلى 5) أفراد	83	% 51.6	55	% 47	138	% 49.6
	أكثر من 5 أفراد	38	% 23.6	27	% 23.1	65	% 23.4

المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج*SPSS*

جدول رقم (29): خصائص عينة الدراسة من حيث الراتب الشهري

البيانات	فئة الأساتذة	فئة الموظفون الإداريون
الحد الأدنى للراتب الذي يتقاضاه موظف من عينة الدراسة	46.000,00دج	13.000,00دج
الحد الأعلى للراتب الذي يتقاضاه موظف من عينة الدراسة	150.000,00دج	67.000,00دج
المنوال (القيمة الأكثر شيوعاً)	46.000,00دج	25.000,00دج
المتوسط الاسمي للراتب الشهري	64.754,03دج	23.588,03دج

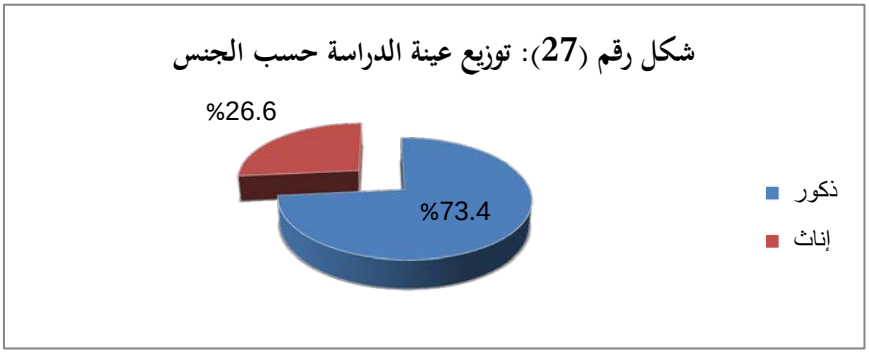
المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج*SPSS*

من خلال الجدول أعلاه رقم (28) نلاحظ على أفراد العينة ما يلي:

1- من حيث الجنس: إن أغلب أفراد العينة من حيث الجنس هم ذكور، حيث بلغت النسبة عند فئة الأساتذة 72.67 %، وعند فئة الموظفين الإداريين 74.4 %، وتُفَسَّر سيطرة الحصة الذكورية من الإجابات إلى خصائص المجتمع الجزائري بصفة عامة، وخصائص مجتمع ولاية المدية بصفة خاصة (طابع المحافظة على العادات والتقاليد). كما أن هذه الإحصائيات تتوافق وإحصائيات البنك الدولي حول التشغيل في الجزائر لسنة 2011، حيث وصل معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة إلى 72 % [1].

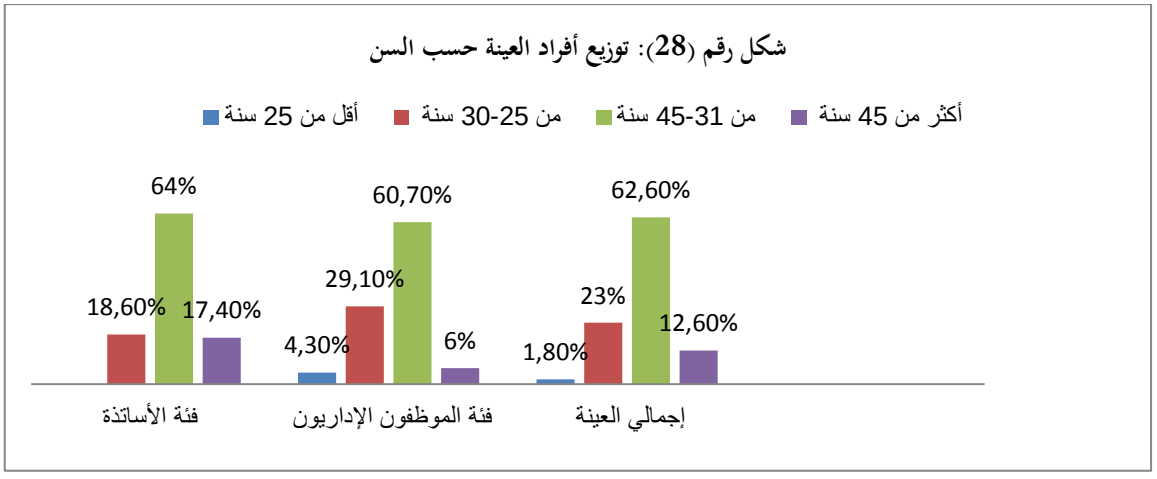
والشكل الموالي رقم (27) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس.

[1] البنك الدولي، معدل المشاركة في القوى العاملة، ذكور (نسبة من عدد السكان من الذكور في سن 15 عاماً وما فوقها[على الخط]، متاح على : www.albankaldawli.org تاريخ التحميل (19-10-2013).



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول خصائص عينة الدراسة.

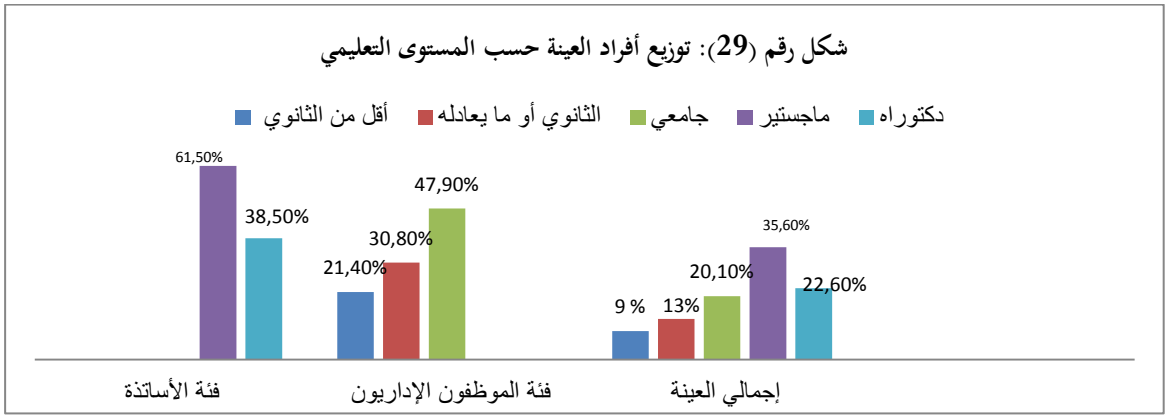
2- من حيث فئة العمر: من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من حيث السن ينتمون إلى الفئة العمرية 31-45 سنة، حيث بلغت نسبتهم 62.6%، وكانت ثاني فئة من حيث النسبة هي فئة من25-30 سنة بنسبة 23 %، ثم بعد ذلك تليها الفئة العُمْرية أكثر من 45 سنة بنسبة 12.6%، وأقل نسبة كانت في جانب الفئة العُمْرية أقل من 25 سنة بنسبة 1.8 %، ويُفَسِّرُ ارتفاع نسبة الفئة العمرية 31-45 سنة إلى تَأَخُر تحَوُل المركز الجامعي إلى جامعة حتى إلى غاية سنة 2008، ومع التَحَوُل والتَوَسُع كان لا بد من زيادة عدد مناصب الشغل من كلا الفئتين (أساتذة وموظفون إداريون)، وبالتالي اتجاه الشباب الذين يريدون العمل، خاصة من خريجي الجامعات الذين يَصْعُب عليهم ايجاد مناصب عمل دائمة إلى التنافس على المناصب المفتوحة في الجامعة في كِلَا الفرعين (فرع التعليم، فرع الإدارة). والشكل الموالي رقم (28) يوضح لنا توزيع أفراد العينة من حيث السن.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول خصائص عينة الدراسة.

3- من حيث المستوى الدراسي: من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة ذوو مستوى تعليمي، حيث بلغت أعلى نسبة لها عند فئة الأساتذة بـ 61.5 % للحاصلين على شهادة الماجستير، وبنسبة 38.5 % للحاصلين على شهادة الدكتوراه، أما بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين فكانت أعلى نسبة لها بـ47.9% للحاصلين على شهادات جامعية (ليسانس، مهندس دولة.....الخ)، أما ذوو المستوى الثانوي أو ما يُعَادِلُه

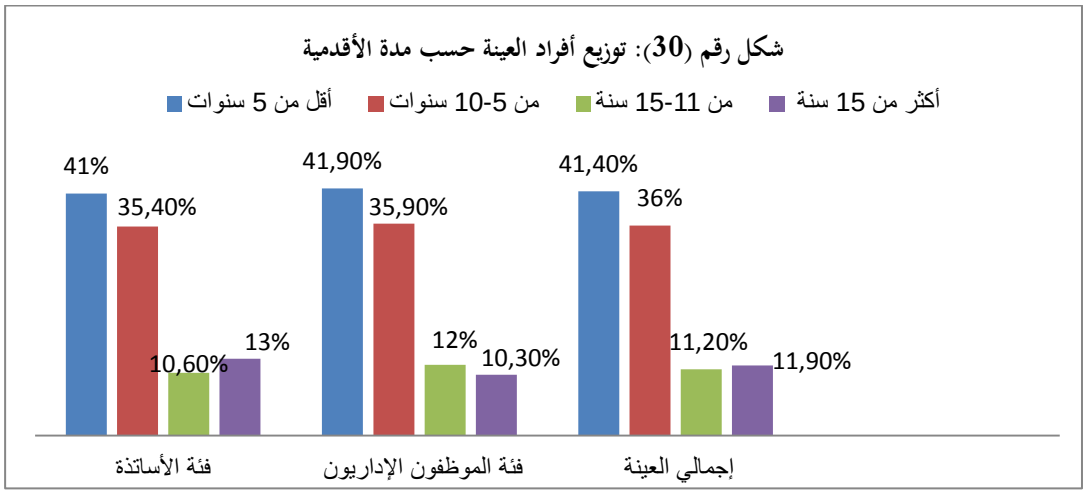
فكانت ثاني نسبة بـ 30.8 %، وكانت أقل نسبة لذوي المستوى أقل من الثانوي، ويُفسر ارتفاع فئة ذوو المستوى التعليمي (ماجستير، دكتوراه) إلى خاصية المؤسسة الجامعية، وبالتالي أغلب الفئة الموظفة هي من فرع الأساتذة. والشكل الموالي رقم (29) يوضح لنا توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي.



شكل رقم (29): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول خصائص عينة الدراسة.

4- من حيث مدة الأقدمية: نلاحظ من خلال جدول خصائص عينة الدراسة أن أغلب أفراد العينة لا يتجاوز مدة خدمتهم الفعلية في الجامعة خمسة سنوات، حيث بلغت نسبة الأفراد ذووا مدة أقدمية أقل من 05 سنوات 41.4 %، لِتَلِيَها في المرتبة الثانية الأفراد ذووا الأقدمية من 5-10 سنوات بنسبة 35.6 %، وفي المرتبة الثالثة الأفراد ذووا أقدمية من 11-15 سنة وأكثر من 15 سنة بنسب متقاربة وهي على التوالي 11.2 % و 11.9 %، ويُفسر هذا بِحَدَاثَة ترقية الجامعة ابتداءا من سنة 2008، وتَلَقِيهَا مناصب جديدة، وسيطرة هذه الأخيرة عليها من طرف الشباب، خاصة من خريجي الجامعات، وحاملي الدراسات العليا من مُختلف الولايات، والشكل رقم (30) يُوضح لنا توزيع أفراد العينة من حيث مدة الأقدمية.

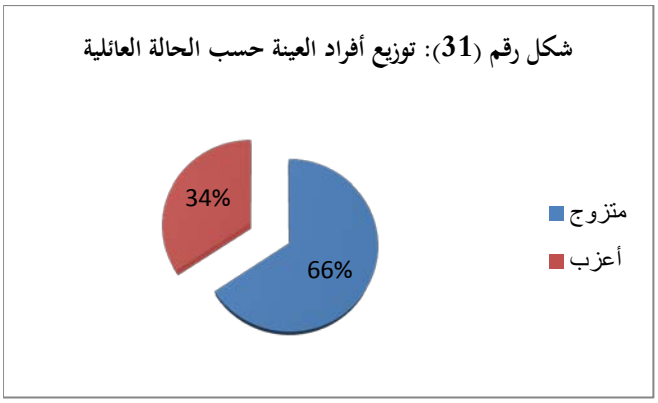


شكل رقم (30): توزيع أفراد العينة حسب مدة الأقدمية

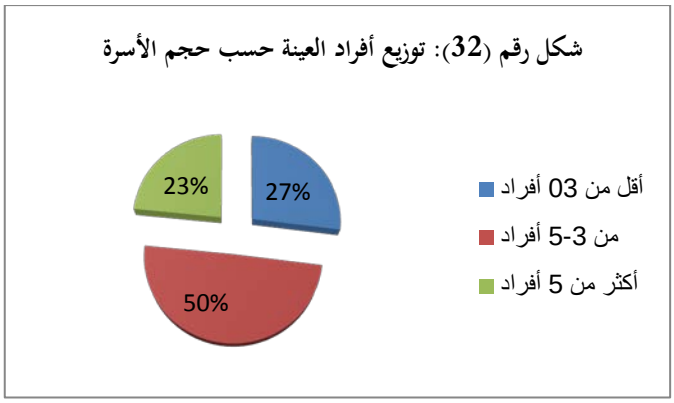
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول خصائص عينة الدراسة.

5- الحالة العائلية للموظف وحجم الأسرة: نلاحظ من خلال جدول خصائص عينة المجتمع أن أغلبية أفراد العينة متزوجون، ويعيشون ضمن أسرة تتراوح من 03 إلى 05 أفراد، حيث وصلت نسبة المتزوجين إلى 65.1 %، ونسبة العازبين إلى 34.1 %. أما مَنْ يعيشون ضمن أسرة تتراوح ما بين 3 و5 أفراد فبلغت نسبتهم 49.6 %، ثم تَلِيهَا نسبة 27 % لمن يعيشون ضمن أسرة أقل من 3 أفراد، أما أقل نسبة فكانت للأفراد الذين يعيشون في أسرة تتكون من أكثر من 5 أفراد، ويُفَسَّرُ ذلك بأن المتزوجين حسب المجتمع الجزائري الحالي هم الأكثر اتجاهاً نحو الاستقلالية في السكن عن آبائهم، ويُفضلون أن لا يتجاوز عدد الأبناء ثلاثة (03)، وذلك بسبب غلاء تكاليف المعيشة، وخاصة إذا كان المنزل مؤجراً ، والزوجة عاملة. وفيما يلي الشكلان (31) و(32) يوضحان لنا توزيع أفراد العينة من حيث الحالة العائلية وحجم الأسرة على الترتيب.

شكل رقم (31): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية



شكل رقم (32): توزيع أفراد العينة حسب حجم الأسرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على جدول خصائص عينة الدراسة.

6- من حيث الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف: من خلال عملية إفراغ البيانات الخاصة بالراتب الشهري لاحظنا أنه يختلف من فرد لآخر، و داخل نفس الفئة، والاختلاف هذا راجع إلى رتبة المستجيب، ودرجة التأهيل لديه، ومدة أقدميته.

ومن خلال الجدول رقم (29) نلاحظ ما يلي:

- **بالنسبة لفئة الأساتذة:** الحد الأدنى للراتب الذي يُمكن أن يتقاضاه أستاذ هو 46.000,00 دج، ويخص هذا الحَّد من المبلغ الأساتذة الجُدد الذين يَشْغَلُون مناصبهم لأول مرة، وبدون ترقية في الدرجة، وقد كان هذا المبلغ أكثر تكراراً بنسبة 19.9 %، وهو ما يُدَّعِم ما توصلنا إليه سابقاً، والمتمثل في أن غالبية أفراد العينة من ذووا مدة أقدمية أقل من 05 سنوات. أما الحَد الأعلى للراتب فكان 150.000,00دج، وهو الراتب الذي يتقاضاه أستاذ يكون في أعلى مرات التصنيف، وتخص رتبة أستاذ في سلم التصنيف. ويصل متوسط الأجر الاسمي الذي يتقاضاه الأساتذة إلى 64.754,03دج.

- **بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين:** الحد الأدنى للراتب الذي يُمكن أن يتلقاه موظف من فئة الإداريين هو 13.000,00دج، وهذا الأجر يَخُصُ فئة الأعوان المتعاقدون، وبعض العُمَال المهنيين كالمنظفة مثلاً، حيث يشتغلون ضمن عقود محدودة المدة، وبالتوقيت الكامل أو الجزئي، ويُعتبر هذا المبلغ أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون والمحدد بـ 18.000,00دج، حيث أَعْرَبَ غالبية هاته الشريحة على أنه مبلغ لا يكفي حتى لسد الحاجات الأساسية من الطعام والشراب، خاصة مع غلاء تكاليف المعيشة في الآونة الأخيرة، واعتبروا أن نظام دفع الرواتب الجديد المطبق منذ سنة 2008 لم يكن في صَالحِهِم، وصنفوا أنفسهم من ذوي الدخل المحدود، حيث يُضْطَرون إلى المزاولة أو المشاركة في أعمال تجارية خارج أوقات العمل للوصول إلى تحقيق متطلبات أُسَرِهِم.

ويلاحظ أيضاً من الجدول السابق الذكر أن الحد الأعلى للراتب ممكن أن يتقاضاه موظف من ضمن فئة الموظفين الإداريين هو 67.000,00دج، وهو يخص الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في الإدارة، حيث يتميزون بخبرة طويلة، وكفاءة عالية، مثل أمين عام للكلية، أو مدير فرعي لمصلحة ما. وأما بالنسبة للمبلغ الذي كان أكثر شيوعاً (الأكثر تكراراً) فكان 25.000,00دج بنسبة 12 %، ويُفَسَّرُ هذا على أن غالبية الفئة من ذوو مستوى تعليمي، وحاصلين على شهادات (ليسانس، دراسات تطبيقية...الخ). ووصل متوسط الأجر الاسمي الذي يتقاضاه الموظفون الإداريين إلى 23.588,03دج.

المطلب الثاني: عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحور الأول

نقوم فيما يلي بتحليل البيانات المُجمعة حول الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري للسنة الحالية، مُحاولين الإجابة على التساؤل التالي: **ما هي المصاريف التي تَحْظى بالأولية عند أفراد العينة، وما هو ترتيبها، وهل يُغَطِي الراتب الشهري هذه المصاريف؟**

ولاختلاف راتب الأستاذ عن الموظف الإداري، نعرض آراء عينة الدراسة بخصوص بيانات المحور الأول، بالنسبة لفئة الأساتذة، ثم بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين.

1- عرض الآراء بالنسبة لفئة الأساتذة: فيما يلي الجدول رقم (30) نعرض فيه آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الأساتذة، وذلك من خلال حساب متوسط مختلف المصاريف المتعلقة بالإنفاق الشهري، والمتوسط الإجمالي لها[1].

جدول رقم (30): عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الأساتذة

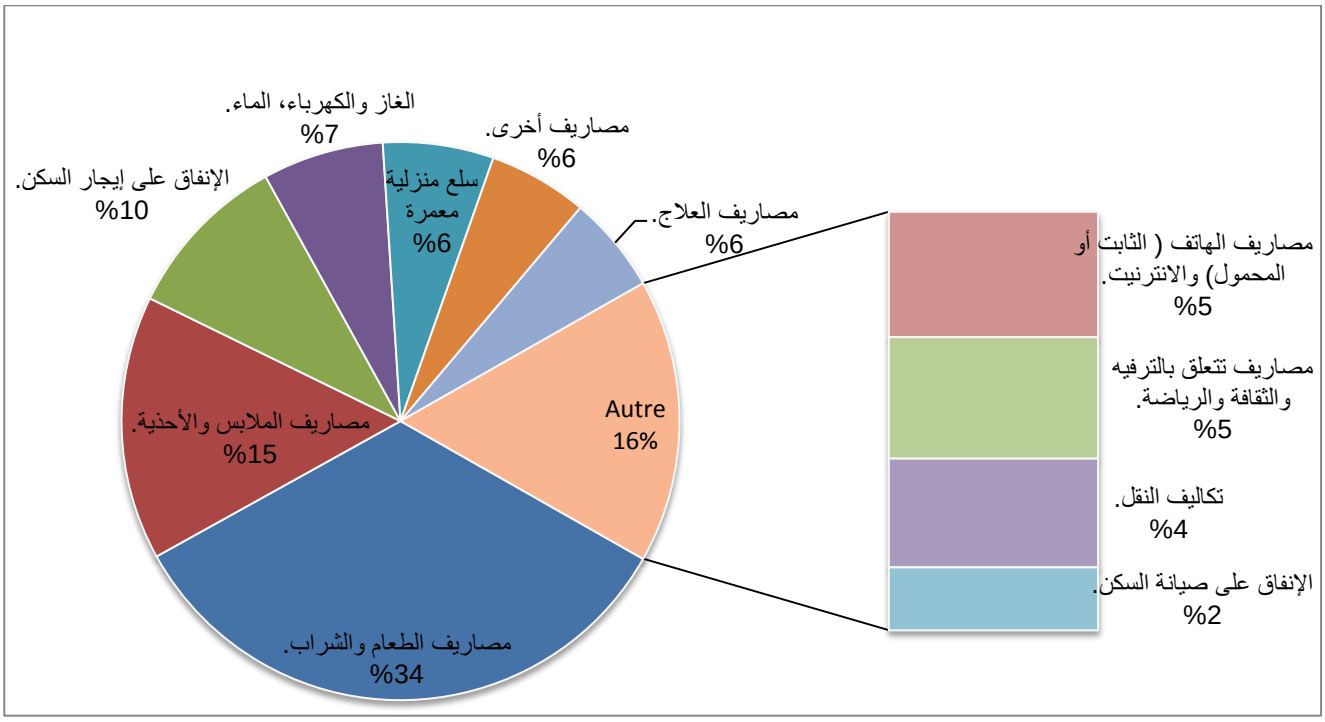
رقم	نوع الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري	متوسط الانفاق الشهري	الترتيب
1	مصاريف الطعام والشراب.	21.753,41دج	01
2	مصاريف الملابس والأحذية.	9.875,77دج	02
3	الإنفاق على إيجار السكن.	6.276,08دج	03
4	الإنفاق على صيانة السكن (مبلغ تقديري).	1.596,89دج	11
5	الغاز، الكهرباء، الماء.	4.524,84دج	04
6	مصاريف الهاتف (الثابت أو المحمول) والانترنيت.	3.179,19دج	08
7	سلع منزلية معمرة (مثل السيارة، الثلاجة، التلفزة، أثاث منزلي، أو أي تجهيز.....)	4.139,13دج	05
8	تكاليف النقل.	2.756,52دج	10
9	مصاريف تتعلق بالترفيه والثقافة والرياضة.	3.077,63دج	09
10	مصاريف العلاج.	3.631,05دج	07
11	مصاريف أخرى.	3.711,18دج	06
المتوسط الشهري لمجموع المصاريف		**64.521,74 دج**	
متوسط الراتب الشهري لفئة الأساتذة		**64.754,03 دج**	

المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS*

وفيما يلي الشكل رقم (33) يُعطي التمثيل البياني بالنسب لبيانات الجدول السابق.

[1] أنظر الملحق رقم (13)

شكل رقم (33): نسب الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري بالنسبة لفئة الأساتذة



المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على بيانات الجدول السابق.

من خلال الجدول السابق والشكل البياني أعلاه نلاحظ ما يلي:

- تحتل مصاريف الطعام والشراب المرتبة الأولى من حيث ترتيب المصاريف الشهرية بمتوسط شهري قدره 21.753,41دج، وهو أعلى مبلغ مقارنة بالمبالغ الأخرى لمتوسط المصاريف، ثم تليه في المرتبة الثانية مصاريف الملابس والأحذية بمتوسط شهري قدره 9.875,77دج، وهذا أمر بديهي ومنطقي، لأن من أهم أولويات أي إنسان هي مَأْكَلِه ومَلْبَسِّهِ، لكن الأمر الذي أَعْرَّب عنه غالبية الأساتذة هو الارتفاع الكبير الذي عرفته مختلف أسعار السلع الأساسية، خاصة بعد رفع الأجور منذ سنة 2008، مما كان لها الأثر السلبي على القيمة الحقيقية للنقود؛
- تحتل مصاريف الإيجار على السكن المرتبة الثالثة بعد مصاريف الطعام والملابس بمتوسط شهري قدره 6.276,08دج، ويُفسَر هذا على أَنَ غالبية فئة الأساتذة يَسْكُنُون في منازل مُؤَجَرَة، حيث وصلت نسبتهم من المجموع الكلي للفئة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS* إلى 54 %؛
- احتلت المرتبة الرابعة مصاريف الغاز والكهرباء والماء بمتوسط شهري قدره 4.524,84دج، حيث تُعتبر هذه

المصاريف من المصاريف الإجبارية والضرورية لأي مسكن، حيث تقاربت المبالغ المنفقة عليها في إجابات أفراد العينة؛

- تَقَارَبَت المصاريف المنفقة على السلع المنزلية المعَّمرة (السيارة، ثلاجة، تلفزة...الخ)، والمصاريف الأخرى، ومصاريف العلاج حيث بلغت متوسطاتها الشهرية على التوالي 4.139,13دج، 3.711,18دج، 3.631,05دج، حيث بالنسبة للسلع المُعَمِرة فنلاحظ أن أغلب أفراد فئة الأساتذة بعد زيادة أجورهم لجأوا إلى تغييرها إما بالشراء أو الاستبدال، خاصة وأن أجور فئة الأساتذة عرفت زيادة مُعتبرة وهذا توافقاً ودرجة تأهيلهم. أما المصاريف الأخرى فهي تتعدد حسب رأي الأساتذة بين مصاريف دراسة الأولاد، ومصاريف حضانة الأطفال، بالإضافة إلى تكاليف مبيت السيارة، لأن معظم الأساتذة يَملكونها، والدليل على ذلك احتلال مصاريف النقل المرتبة ما قبل الأخيرة في الترتيب. وكذلك من بين المصاريف الأخرى حسب رأي بعض الأساتذة المبالغ المُنفقة في المناسبات والأعياد، والمبالغ المخصومة عند طلبهم إعانات من الغير (أفراد أو مؤسسات) لشراء أو بناء سكن، خاصة وأَنَ غالبيتهم لا يملكونه حسب ما توصلنا إليه سابقاً.
- احتلت مصاريف العلاج، ومصاريف الهاتف (الثابت أو المحمول)، و مصاريف تتعلق بالترفيه والثقافة والرياضة، ومصاريف النقل المراتب الأخيرة في الترتيب، حيث يُفسر ذلك على أن أغلبية أفراد عينة فئة الأساتذة وأُسَّرِهم سلِيمُون ولا يلجأون إلى الطبيب إلا غالباً، مما يدل على المستوى المعيشي اللائق لهم.
- نلاحظ كذلك من الجدول السابق أن المتوسط الشهري لمجموع المصاريف الشهرية متقارب مع متوسط الراتب الشهري لفئة الأساتذة، حيث بَلَغَا على الترتيب 64.521,74 دج و 64.754,03 دج ويُفَسَّرُ ذلك على أن راتب معظم الأساتذة يتم إنفاقه على مختلف المصاريف، ولا يتم الادخار منه إلا غالباً عند البعض، الذين لا يُعيلون أسرة.

2- عرض الآراء بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين: فيما يلي الجدول رقم (31) نعرض فيه آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الموظفين الإداريين، وذلك من خلال حساب متوسط مختلف المصاريف المتعلقة بالإنفاق الشهري، والمتوسط الإجمالي لها[1].

[1] أنظر الملحق رقم (14)

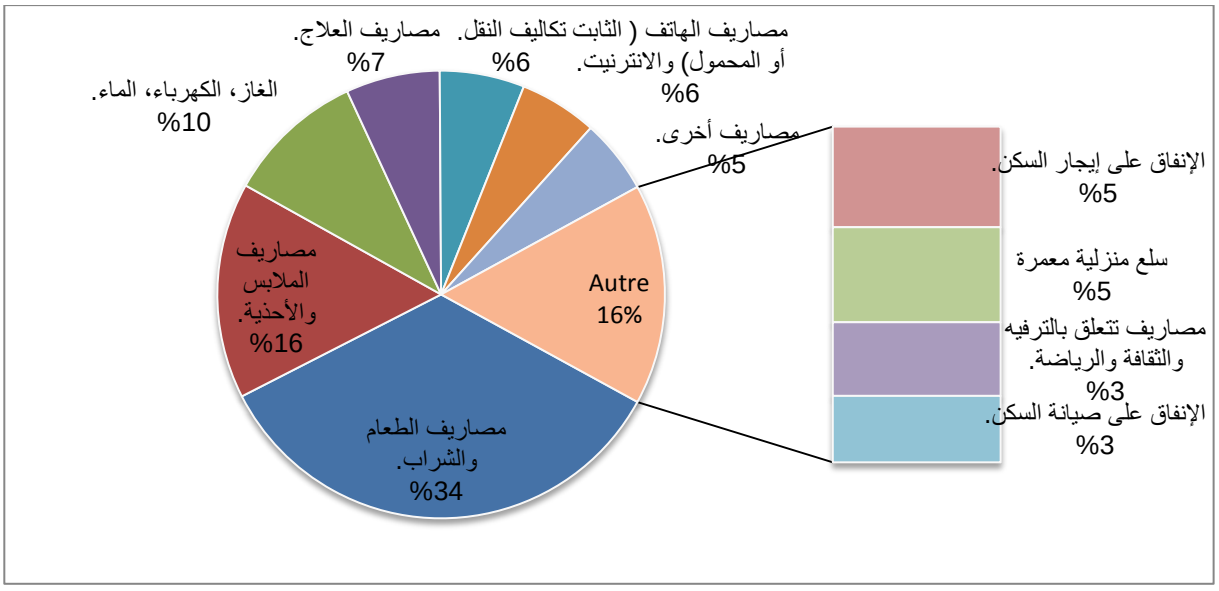
جدول رقم (31): عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الشهري لفئة الموظفين الإداريين

رقم	نوع الانفاق الاستهلاكي الجاري	متوسط الانفاق	الترتيب
1	مصاريف الطعام والشراب.	10.948,71دج	01
2	مصاريف الملابس والأحذية.	4.954,70دج	02
3	الإنفاق على إيجار السكن.	1.515,89دج	08
4	الإنفاق على صيانة السكن (مبلغ تقديري).	1.000,85دج	11
5	الغاز، الكهرباء، الماء.	3.175,32دج	03
6	مصاريف الهاتف (الثابت أو المحمول) والانترنيت.	1.783,33دج	06
7	سلع منزلية معمرة (مثل السيارة، الثلاجة، التلفزة، أثاث منزلي، أو أي تجهيز.....)	1.431,62دج	09
8	تكاليف النقل.	1.944,01دج	05
9	مصاريف تتعلق بالترفيه والثقافة والرياضة.	1.109,40دج	10
10	مصاريف العلاج.	2.157,26دج	04
11	مصاريف أخرى.	1.706,83دج	07
المتوسط الشهري لمجموع المصاريف		**31.727,97 دج**	
متوسط الراتب الشهري لفئة الموظفين الإداريين		**23.588,03دج**	

المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS*

وفيما يلي الشكل رقم (34) يُعطي التمثيل البياني بالنسب لبيانات الجدول السابق.

شكل رقم (34):نسب الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين



المصدر :من إعداد الطالبة بناءاً على بيانات الجدول السابق.

من خلال الجدول السابق والشكل البياني أعلاه نلاحظ ما يلي:

- تحتل مصاريف الطعام والشراب المرتبة الأولى من حيث ترتيب المصاريف الشهرية بمتوسط شهري قدره 10.948,71دج، ثم تليه في المرتبة الثانية مصاريف الملابس والأحذية بمتوسط شهري قدره 4.954,70دج ، وهذا أمر طبيعي، بالنظر إلى طبيعة الإنسان، لكن الأمر الذي أَعْرَب عنه غالبية الموظفين الإداريين هو الارتفاع الكبير الذي عرفته مختلف أسعار السلع الأساسية، خاصة بعد رفع الأجور منذ سنة 2008، حيث أَثَّرَت تلك الزيادة بطريقة عكسية على القدرة الشرائية للموظفين، خاصة ذوي الدخل المحدود مثل الحراس، وعُمال النظافة.
- احتلت مصاريف الغاز والكهرباء والماء المرتبة الثالثة بعد مصاريف الطعام والملابس بمتوسط شهري قدره 3.175,32دج، ويُفسَّر هذا على أَنَّ غالبية الموظفين يسكنون في مساكن تتوفر على الغاز، الكهرباء والماء، حيث تقاربت المبالغ المُنفقة عليها في إجابات أفراد العينة؛
- احتلت مصاريف العلاج المرتبة الرابعة في الترتيب، بمتوسط شهري قدره 2.157,26دج حيث يُفسر ذلك على أن أغلبية أفراد عينة فئة الموظفين الإداريين وأُسرِهم يلجأون إلى الطبيب، حيث وصلت نسبتهم من المجموع الكلي للفئة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS* إلى 74 %؛
- تقاربت المصاريف المنفقة على تكاليف النقل، ومصاريف الهاتف (الثابت أو المحمول) والإنترنت، والمصاريف الأخرى، حيث بلغت متوسطاتها الشهرية على التوالي 1.944,01دج، 1.783,33دج، 1.706,83دج، حيث يُفَسَّر ذلك على أن أغلبية الموظفين الإداريين لا يملكون وسيلة نقل خاصة بهم، وذلك بسبب محدودية الأجور التي يتلقونها. وأما بالنسبة للمصاريف الأخرى ومصاريف الهاتف فيلاحظ أنها مبالغ تُصْرَفُ على حسب الاحتياجات اليومية للموظف الإداري؛
- احتلت مصاريف الإيجار على السكن، والمصاريف المنفقة على السلع المنزلية المُعَمرة (السيارة، ثلاجة، تلفزة...الخ)، المراتب الأخيرة من ضمن أولويات الموظف الإداري، حيث بلغت متوسطاتها الشهرية على التوالي 1.515,89دج ، 1.431,62دج، حيث يُفَسَرُّ ذلك على محدودية أجر الموظف الإداري على تَحَمُلِ مصاريف الكراء، أو شراء سلع معمرة ذات مبالغ كبيرة مثل السيارة؛
- ونلاحظ كذلك من الجدول السابق أن المتوسط الشهري لمجموع المصاريف الشهرية أكبر من متوسط الراتب الشهري لفئة الموظفين الإداريين، حيث بَلَغَا على الترتيب 31.727,97 دج و 23.588,03دج، ويُفَسَّرُ ذلك على أن راتب مُعْظم الموظفين الإداريين لا يُغطي مختلف المصاريف اليومية، مما يُوحي إلى أن الموظفين يلجأون إلى أعمال مُوَازية من أجل تغطية احتياجاتهم، وتحقيق مستوى معيشي مرضٍ لأفراد أسرتهم.

نستنتج من خلال ما سبق أن الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف في جامعة المدية، يُستعمل في تغطية مختلف النفقات الاستهلاكية الجارية، حيث تحتل مصاريف الطعام والشراب، ومصاريف الأحذية والملابس الأولوية في النفقات، وهي تختلف حسب كل فئة، وهذا نظراً لاختلاف درجة التأهيل.

وكما توصلنا أيضاً إلى أن معظم الموظفين من كلا الفئتين لا يُدخرون من الراتب، حيث يلجأ موظفي فئة الموظفين الإداريين إلى القيام بأعمال موازية من أجل زيادة مداخيلهم، وتحقيق مستوى معيشي مرضٍ لأفراد عائلتهم.

المطلب الثالث: عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحورين الثاني والثالث.

نحاول في هذا المطلب تحليل البيانات المجمعة حول الانفاق الاستهلاكي العمومي، والخاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات.

1-**عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحور الثاني:** فيما يلي نعرض آراء العينة بخصوص الانفاق الاستهلاكي العمومي، ونجيب عن السؤال التالي: " **هل موظفي جامعة المدية يتمتعون بما يتم إنفاقه من طرف الدولة عليهم؟**"، ويتم ذلك من خلال مناقشة اتجاهات الموظفين بخصوص (11) سؤال[1]، وهذا حسب الجدول رقم (32) المبين أدناه.

جدول رقم (32):عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي العمومي

الرقم	العبارات	الإجابة	التكرار	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	هل لديك سكنًا استفدت منه ضمن إطار السكن الاجتماعي؟	لا	255	%91,7	0,08	0,276
		نعم	23	%8,3		
2	هل أنجزت سكنا بإعانة من طرف الدولة؟	لا	260	%93,5	0,06	0,247
		نعم	18	%6,5		
3	هل يوجد بسكنك عداد الكهرباء؟	لا	13	%4,7	0,95	0,212
		نعم	265	%95,3		
4	هل يوجد بسكنك عداد الماء؟	لا	29	%10,4	0,90	0,306
		نعم	249	%89,6		
5	هل يوجد بسكنك عداد الغاز؟	لا	34	%12,2	0,88	0,329
		نعم	243	%87,8		

[1] أنظر الملحق رقم (15)

6	هل يوجد بسكنك قنوات صرف صحية؟	لا	14	%5	0,95	0,219
		نعم	264	%95		
7	هل يوجد مستوصف (أو مستشفى) بالقرب من سكناك ؟	لا	48	%17,3	0,83	0,379
		نعم	230	%82,7		
8	هل يعاني أحد أفراد عائلتك من مرض مزمن تتم تغطية مصاريف علاجه من طرف الدولة ؟	لا	196	%70,5	0,29	0,457
		نعم	82	%29,5		
9	هل توجد مدرسة بالقرب من سكناك؟	لا	26	%9,4	0,91	0,292
		نعم	252	%90,6		
10	هل استفدت من إعانة التَمَدْرُس المقدمة من طرف وزارة التربية بداية كل سنة؟	لا	273	%98,2	0,02	0,133
		نعم	5	%1,8		
11	هل سَكَنَكَ مُوصَل بشبكة طريق معبدة ؟	لا	61	%21,9	0,78	0,415
		نعم	217	%78,1		

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS*

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثاني التي تُمَثِّل الانفاق الاستهلاكي العمومي (السكن، الصحة، التعليم) تقع ضمن المجال[0,02 –0,95] حيث:

- تَرَاوَح متوسط الفقرات الأولى والثانية، والثامنة والعاشرة ما بين [0,02 –0,29]، وهو أقل من المتوسط الافتراضي (0,5)*، مما يعني أن أسئلة تلك الفقرات أُجِّيبَ عنها بالرفض، حيث احتل المرتبة الأولى متوسط الإجابة على السؤال العاشر وهو " هل استفدت من إعانة التَمَدْرُس المقدمة من طرف وزارة التربية بداية كل سنة؟ بـ 0,02، وهذا يعني أن 98% من الموظفين لا يستفيدون من هذه المنحة، لعدم توفر شروط تقديم هذه المنحة، والمتمثل في أن يقل دخل عائلة المتَمَدْرِس مبلغ 8.000,00 دج[1]. ثم يلي في المرتبة الثانية متوسط الإجابة على السؤال الثاني وهو "هل أنجزت سكنا بإعانة من طرف الدولة؟" بـ 0,06، وَيَلِّيه في المرتبة الثالثة متوسط الإجابة على السؤال الأول وهو "هل لديك سكنًا استفدت منه ضمن إطار السكن الاجتماعي؟" بـ 0,08، ويُفَسَّر ذلك على أن غالبية الموظفين لا يَملكون سكنات في إطار السكن الاجتماعي، أو أنهم استفادوا من تدعيم مالي من أجل بناء سكن، ثم جاء في المرتبة الأخيرة متوسط الإجابة على السؤال الثامن " هل يعاني أحد أفراد عائلتك من مرض مزمن تتم تغطية مصاريف علاجه من طرف الدولة ؟" بـ 0,29، وهذا يَدل على وجود أمراض مزمنة

* المتوسط الحسابي الافتراضي: $0.5 = \frac{1}{2}$

[1] الجزائر، مرسوم رقم 2000/270 المؤرخ في 19 سبتمبر 2000 يُحدث منحة مدرسية خاصة لصالح الأطفال المتمدرسين المحرومين [على الخط]، العدد 56، صادر بتاريخ 20 سبتمبر 2000، متاح على: www.joradp.dz (تاريخ التحميل 10-11-2013)، المادة 2.

لدى عائلات بعض الموظفين.

- وأما متوسط باقي الفقرات الأخرى التي أُجيبَ عنها "بنعم"، فتراوح بين [0,78 –0,95]، وهو أعلى من المتوسط الافتراضي، مما يعني أن أغلب الموظفين مستفيدون من البُنى التَحْتِّية التي توفرها الدولة (طُرق، كهرباء، ماء، غاز، مدارس، مستشفيات)، ويعيشون في مناطق، ومساكن تضمن لهم العيش الكريم.

ونستنتج مما سبق أن أغلب موظفي جامعة المدية يستفيدون من البُنَى التَحْتِّية التي تُوفرها الدولة، غير أن المُشْكل الذي يُعاني منه غالبية الموظفين هو السَّكن، حيث أنهم لا يستفيدون من السكنات ضمن الإطار الاجتماعي، أو على تدعيم مالي (إعانات مالية) من أجل البناء، وذلك بسبب عدم وجود العقار، حيث عرف هذا الأخير في السنوات الأخيرة حسب رأي أغلبية المبحوثين ارتفاعاً مِثْلَهُ مِثْلَ باقي مُختلف الأسعار، مما صَعَّب الحصول عليه، خاصة لذوي الدخل المحدود من فئة الموظفين الإداريين.

وكما توصلنا أيضاً إلى أن الموظفين لا يستفيدون من منحة التمدرس المقدمة من طرف وزارة التربية بداية كل سنة، وهذا أمر غير بديهي، فعندما نُقَارن شرط تقديم هذه المنحة والحد الأدنى للأجر نلاحظ أن هناك تناقض، فكيف أن مبلغ الحد الأدنى للأجر هو 18.000,00 دج، وشرط تقديم مبلغ المنحة هو 8.000,00 دج.

2-**عرض آراء العينة بخصوص متغيرات الدراسة للمحور الثالث:** فيما يلي نعرض آراء العينة بخصوص البيانات الخاصة بالادخار، والاستثمارات والممتلكات، ونجيب عن السؤال التالي: " **هل موظفي جامعة المدية يَّدَخِرون أو يستثمرون من رواتبهم ؟**"، ويَتِم ذلك من خلال مناقشة اتجاهات الموظفين بخصوص سؤالين[1]، وهذا حسب الجدول رقم (33) المبين أدناه.

جدول رقم (33):عرض آراء العينة حول الادخار والاستثمار والممتلكات

الرقم	العبارات	الإجابة	التكرار	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	هل ادّخرت أية مبالغ مالية تستخدمها عند حدوث أي أمر طارئ لك أو لأفراد أسرتك ؟	لا	154	%55,4	0,48	0,759
		نعم	123	%44,2		
2	هل حصلت أو ساهمت في مشروع ما (شراء قطعة أرض، المساهمة مع أحد أفراد أسرتك أو أي شخص آخر في مشروع ما.....الخ)؟	لا	224	%80,6	0,19	0,396
		نعم	54	%19,4		

المصدر: من إعداد الطالبة بناءاً على إجابات الاستبانة باستخدام برنامج *SPSS*

[1] أنظر الملحق رقم (16)

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثالث التي تُمَثِّل البيانات الخاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات تقع ضمن المجال[0,19 –0,48]، وهي أقل من المتوسط الافتراضي (0,5) ، مما يعني أن أسئلة المحور قد أُجِّيب عليها بالرفض، حيث احتل المرتبة الأولى متوسط السؤال الأول ب 0,48، حيث وصلت نسبة أفراد العينة الذين لا يُدخرون أموالاً إلى 55,4%، واحتل في المرتبة الثانية متوسط السؤال الثاني ب 0,19 حيث وصلت نسبة أفراد العينة الذين لا يقدرون أن يُساهموا في مشروع ما (شراء قطعة أرض، المساهمة مع أحد أفراد أسرتك أو أي شخص آخر في مشروع ما.....الخ)؟ إلى 80,6%، وهذا ما يُفَسِّر ما توصلنا إليه سابقاً في المطلب الأول، والمتمثل في عدم كفاية الراتب من أجل تَلْبِيَة مُخْتَلَف المصاريف لغالبية الموظفين.

ونستنتج مما سبق أن معظم موظفي جامعة المدية لا يُدخرون، أو يستثمرون من راتبهم، حيث أعرب ما نسبته 80,6% من أفراد العينة[1] على أن الراتب المقبوض لا يُحقق لهم مستوى معيشي مرضٍ لهم، وكان متوسط المبلغ المقترح حسب رأيهم لرفع مستوى معيشتهم 46.353,98دج بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين، و 126.896, 82دج بالنسبة لفئة الأساتذة.

[1] أنظر الملحق رقم (17).

المبحث الثالث

محاولة قياس مستوى معيشة موظفي جامعة المدية

نتناول مجموعة مؤشرات، تخص تقييم مستوى معيشة موظفي جامعة المدية (أساتذة، وموظفون إداريون). وهي كما يلي:

المطلب الأول: مؤشرات الانفاق الاستهلاكي الخاص والعام لموظفي جامعة المدية

ندرس واقع الانفاق الاستهلاكي الخاص والعام للموظفين ولأفراد أسرهم كما يلي:

1- توزيع الانفاق الاستهلاكي وهيكلته لموظفي جامعة المدية:

نحاول مقارنة الانفاق على مجموعة مختارة من السلع والخدمات لكل من الأساتذة والموظفين الإداريين، ومعرفة هيكلة الانفاق لكل فئة، وذلك استنادا للمعلومات المحصل عليها من التحليل الوصفي لمعطيات الدراسة.

جدول رقم (34): توزيع الانفاق الاستهلاكي وهيكلته لموظفي جامعة المدية.

الإنفاق / الفئة	فئة الأساتذة		فئة الإداريين	
متوسط الانفاق لكل موظف (د.ج)	64.521,74	100	23.588,,03	100
الإطعام والشراب	21.753,41	33,71	10.948,71	34,51
الملابس والأحذية	9.875,77	15,31	4.954,7	15,62
إيجار السكن	6.276,08	9,73	1.515,89	4,78
صيانة السكن	1.596,89	2,47	1.000,85	3,15
الغاز، الكهرباء، الماء	4.524,84	7,01	3.175,32	10,01
الهاتف والإنترنيت	3.179,19	4,93	1.783,33	5,62
سلع منزلية معمرة	4.139,13	6,42	1.431,62	4,51
تكاليف النقل	2.756,52	4,27	1.944,01	6,13
الترفيه والثقافة والرياضة	3.077,63	4,77	1.109,4	3,50
العلاج	3.631,05	5,63	2.157,26	6,80
مصارف اخرى	3.711,18	5,75	1.706,83	5,38

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول السابق، تباعد متوسط الانفاق بين الفئتين بسبب الدخل المتاح لكل فئة، لكنهما يتشابهان من حيث هيكلة إنفاقهما. حيث تسيطر نفقات الإطعام والشراب على ميزانية الموظف بنسبة قاربت

33 %، تليها نفقات الملابس والأحذية بنسبة متكافئة تقارب 15%، لكنهما يختلفان في الانفاق ذي الرتبة الثالثة، حيث جاءت نفقات إيجار السكن لفئة الأساتذة بنسبة 10 % ، عكس فئة الإداريين التي تضمنت تكاليف الغاز والكهرباء والماء، مما يعني عدم استقرار الأساتذة وتخصيص مبالغ من دخلهم على الكراء، وهو ما يؤدي إلى تآكل قدرتهم الشرائية نتيجة هذا الإنفاق، وبالتالي نستطيع أن نقول أن ارتفاع الأجور لم تؤثر كثيرا في مستوى المعيشة، لأن فئة الأساتذة ينفقون حوالي 10 % من إجمال الإنفاق في كراء السكن. وأما فئة الموظفين الإداريين فهم متأثرون بالإنفاق على الكهرباء والماء والغاز. وكحوصلة هناك أكثر من نصف الميزانية تذهب للإنفاق على الأكل والشرب والألبسة والماء والغاز والكهرباء والكراء. وهناك متطلبات عديدة للأسرة، خاصة ما يتعلق بالتنمية البشرية (الصحة، التعليم، الترفيه،....)، وبالتالي هناك **تَدَّنٍ لمستوى المعيشة للإداريين، ومستوى معيشي متوسط للأساتذة**.

2-تغطية الدخول لنفقات موظفي جامعة المدية:

ينفق موظفو جامعة المدية معظم دخولهم، ولا يدخرون إلا القليل ومنهم من لا يكفيهم الدخل، ونوضح ذلك كما يلي:

جدول رقم (35): معدل تغطية الدخل لمصاريف موظفي جامعة المدية.

التعيين	متوسط الدخل الشهري	متوسط الإنفاق الشهري	معدل تغطية الدخل للإنفاق
فئة الأساتذة	64.754,03 د.ج	64.521,74 د.ج	% 100.36
فئة الموظفين الإداريين	23.588,03 د.ج	31.727,97 د.ج	% 74.34

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول السابق ضعف تغطية دخول الإداريين لنفقاتهم، رغم أن فئة الأساتذة يغطون مصاريفهم لكن دون وجود فوائض معتبرة. **ما يعني أن مستوى المعيشة للأساتذة متوسط، وهو ضعيف للموظفين الإداريين.**

3-متوسط أفراد الأسر ومتوسط الاستهلاك:

نقوم بدراسة متوسط أفراد الأسر حسب الحالتين (موظفون إداريون، أساتذة)، ذلك أن عدد أفراد الأسرة يؤثر على مستوى المعيشة، خاصة إذا كان الدخل محدودا. ونوضح ذلك كما يلي:

جدول رقم (36):متوسط أفراد الأسر ومتوسط الاستهلاك حسب الفئة

التعيين	فئة الموظفين الإداريين	فئة الأساتذة
متوسط الإنفاق للموظف حسب الفئة	31.727,97 د.ج	64.521,74 د.ج
متوسط الإنفاق للفرد من أسر الموظفين حسب الفئة	16.425,54 د.ج	32.462,50 د.ج
إجمالي عدد أفراد الأسر حسب الفئة	226	320
متوسط عدد أفراد الأسر حسب الفئة	1,93	1.99
الاستهلاك المتوسط للموظف: $\frac{\overline{C}_C}{\overline{Y}_d}$	1,3450	0.9964

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

واضح أنّ متوسط إنفاق الفرد من أسر الإداريين هو نصفه عند الأساتذة، وهو ما ينعكس **سلبا على معيشة الأسر**، رغم أن إنفاق أسر الأساتذة ليس مثالياً، الشيء الذي ينعكس سلبا على الخدمات المقدمة في الجامعات، مما يجعلنا نقترح رفع أجور هؤلاء بإدراج منح خاصة لهم تتعلق بالجامعة، وتمييزهم عن باقي القطاعات.

4- المدخرات والاستثمارات لموظفي جامعة المدية حسب فئتي الموظفين:

نَتَّبع واقع مدخرات واستثمارات موظفي جامعة المدية، من خلال ما يلي:

جدول رقم (37):عدد ونسبة المدخرين المجيبين بنعم/ لا عند موظفي جامعة المدية حسب الفئة.

نعم/ لا	إداريون		أساتذة	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
المدخرات				
نعم	32	27.5	92	57.1
لا	85	72.6	69	42.9
المجموع	**117**	**100**	**161**	**100**
الاستثمارات				
نعم	14	12	40	24.8
لا	103	88	121	75.1
المجموع	**117**	**100**	**161**	**100**

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول السابق أن نسبة المجيبين بنعم لوجود المدخرات هي 27.5 % للإداريين مقارنة ب57.1 % للأساتذة،وهذا شيء طبيعي لفارق الدخل. وتُفَسَر مدخرات الأساتذة بحالة الاكتفاء والمرور

للادخار، مما يعكس مستوى مقبول من القدرة الشرائية لدى حوالي 92 من الأساتذة المستجوبين، وأما تفسير وجود مدخرات للإداريين رغم عدم كفاية الدخل للإنفاق الاستهلاكي، فيرجع لوجود متغيرات أخرى تؤثر على الاستهلاك غير الدخل المتاح، وتتمثل في القيام بأنشطة تكميلية خارج وقت العمل، مع مداخيل أخرى قد تكون حالات تقاسم الميراث أو بيع أملاك معينة وغير ذلك. ونجد التفسير العلمي لحالة الإداريين لدى نظرية فريدمان بخصوص الدخل الدائم ونظرية دوزمبري بخصوص الدخل النسبي*.

ورغم ذلك تبقى نسبة غير المدخرين كبيرة، تجاوزت 72.6 % عند الإداريين، و 42.9 % عند الأساتذة، ونفسر ذلك بعدم كفاية الدخل للادخار. كما دلت نسبة غير المستثمرين التي هي 88% لدى الإداريين و75.1% لدى الأساتذة، مما يؤكد **محدودية القدرة الشرائية لمعظم الإداريين والأساتذة.**

5-الانفاق الاستهلاكي العام:

اعتمادا على بيانات الاستبانة، نحاول تقييم مستوى المعيشة بناء على اتجاهات المستجوبين بخصوص الخدمات الأساسية المؤثرة على مستوى المعيشة والمقدمة من طرف الدولة. وذلك كما يلي:

جدول رقم (38): اتجاهات مستوى المعيشة من منظور الإنفاق العام لموظفي جامعة المدية حسب الفئة

البيـان	الإداريون				الأساتذة			
	نعم		لا		نعم		لا	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الاستفادة من سكن اجتماعي	6	5.1	111	94.9	17	10.6	144	89.4
الاستفادة من سكن مدعّم	8	6.8	109	93.2	10	6.2	151	93.8
وجود عداد كهربائي بالسكن	108	92.3	9	7.7	157	97.5	4	2.5
وجود عداد ماء بالسكن	100	85.5	17	14.5	149	92.5	12	7.5
وجود عداد غاز بالسكن	98	83.8	19	16.2	145	90.1	15	9.3
وجود قنوات الصرف الصحي بالسكن	107	91.5	10	8.5	157	97.5	4	2.5
وجود مستوصف بالقرب من السكن	98	83.8	19	16.2	132	82	29	18
وجود أمراض مزمنة بالعائلة	37	31.6	80	68.4	45	28	116	72

* حسب الباحث مايكل أبدجمان، الاقتصاد الكلي، ترجمة وتعريب محمد إبراهيم منصور، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999، ص ص 143-144. فإن **الدخل النسبي** هو الدخل السائد في المحيط الذي يعيش فيه المستهلك، حيث حسب نظرية الدخل النسبي لدوزمبري فإن الانفاق الاستهلاكي للأفراد يتوقف على إنفاق الأسر الأخرى التي تعيش مجاورة لها، حيث تكون هناك اتجاهات قوية لدى الناس لمحاكاة جيرانهم، والسعي لرفع مستوى الحياة. أما الدخل الدائم حسب فريدمان هو المقدار الذي تستطيع أن تُنفقه الأسرة على الاستهلاك دون أن تمس ثروتها.

وجود مدرسة بالقرب من السكن	107	91.5	10	8.5	145	90.1	16	9.9
الاستفادة من إعانة التمدرس	1	0.9	116	99.1	4	2.5	157	97.5
توصيل المسكن بشبكة الطرق المعبدة	85	72.6	32	27.4	132	82	29	18

ملاحظة: عدد الإداريين= 117؛ عدد الأساتذة= 161؛

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول أعلاه تقارب كل موظفي جامعة المدية في **ارتفاع مستوى معيشتهم**، من منظور **وفرة البنى التحتية بالمسكن** (عداد كهربائي، عداد ماء، عداد غاز، قنوات صرف صحي، قرب المستوصف، قرب المدرسة)، والتي تراوحت نسبة المجيبين بنعم بين 80 و 97%، وهي نسب مرتفعة. وتجدر الإشارة، أننا أخذنا بعين الاعتبار جهود الدولة في توفير هذه البنى التحية عن طريق الانفاق الحكومي، دون الأخذ بعين الاعتبار جودة هذه الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وأما بخصوص **طبيعة المسكن**، (اجتماعي، مدعّم)*، فلاحظنا أن موظفي جامعة المدية بعيدون عن الاستفادة من الانفاق الحكومي في هذا المجال بسبب ارتفاع دخولهم، وهذا يضيف عبئاً إضافياً صعبُ تحمله لتوفير مسكن، مما ينعكس **سلباً على مستوى المعيشة** (إداريون وأساتذة)، ويؤكد هذا تدني نسبة المجيبين بنعم للاستفادة من نوعي المسكن (بين 5 و 10 %).

وتُعتبر نسبة الاستفادة من **إعانة التمدرس** ضعيفة جدا لموظفي جامعة المدية، بسبب اعتبارهم موظفين (بغض النظر عن مستوى الأجر)، وهو ما يؤثر **سلباً على مستوى المعيشة**، ويؤكد ذلك نسبة المجيبين بنعم التي تراوحت بين 0.9 و 2.5 %. كما يُسجل **ارتفاع نسبة وجود الأمراض المزمنة**، وهو ما يؤثر **سلباً على مستوى المعيشة**، وتؤكد ذلك نسبة المجيبين بنعم التي بلغت حوالي 30 %. ورغم تكفل الضمان الاجتماعي بالأدوية، التكاليف المرتبطة بالتنقل والكشوفات مرتفعة ترهق كاهل الموظفين.

وعلى ضوء تقييم تدخل الدولة في تحسين مستوى المعيشة عبر الانفاق الحكومي، **نستنتج** ما يلي:

– وفرة خدمات البنى التحتية لمعظم موظفي الجامعة، التي تعكس ارتفاع حجم الانفاق الحكومي المخصص بذلك، ويتطلب استدامة هذه الوفرة وإتاحتها بعدالة وجودة؛

* حيث من بين الشروط التي وضعتها الدولة الجزائرية من أجل الحصول على مثل هذا النوع من السكن هو أن لا يتجاوز الدخل الشهري لطالب السكن مبلغ 24.000 دج.

– ضعف استفادة موظفي الجامعة من السكنات الاجتماعية والسكنات المدعمة، وضآلة الاستفادة من منحة التمدرس، وارتفاع عدد الأفراد المصابين من أسر الموظفين. مما يتطلب تدعيم برامج السكن المدعم لصالح موظفي الجامعة، وتوسيع الاستفادة من مِنَحِ التمدرس لهؤلاء الموظفين (خاصة فئة الموظفين الإداريين)، والبحث عن دورٍ اجتماعي للجامعة قصد مساعدة موظفيها للتكفل بمعاقيهم.

المطلب الثاني: مؤشرات الفقر لموظفي جامعة المدية

نحاول التعرف على مدى وجود الفقر عند موظفي جامعة المدية، من خلال المؤشرات التالية: مؤشر فقر الدخل، فجوة الفقر مقارنة بخط الفقر، حِّدَة الفقر، الفقر البشري، الطريقة الذاتية.

1. مؤشر فقر الدخل (1$، 2$) في اليوم للفرد الواحد:

بلغ عدد المستجوبين من الموظفين الإداريين 117 موظفاً، بما يعادل 226 فرداً (احتساب أفراد أسر الموظفين). وبلغ عدد المستجوبين من الأساتذة 161 أستاذاً، بما يعادل 320 فرداً (احتساب أفراد أسر الموظفين). وعليه تكون مؤشرات فقر الدخل (1$، 2$) كما يلي:

جدول رقم (39): المؤشر العددي للفقر مقارنة بخطي الفقر (1$، 2$). بحيث(1$=76 د.ج)

التعيين	موظفون إداريون		أساتذة	
	خط الفقر:1$ 2280 د.ج شهريا	خط الفقر:2$ 4560 د.ج شهريا	خط الفقر:1$ 2280 د.ج شهريا	خط الفقر:2$ 4560 د.ج شهريا
عدد الموظفين الفقراء	0	1	0	0
عدد الأفراد الفقراء	0	3	0	0
مؤشر الفقر (النسبة العامة للفقر):أفراد	0	1.3274	0	0
مؤشر الفقر (النسبة العامة للفقر):موظفون	0	0.0085	0	0

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

ويُفسّر تدني معدلات الفقر العددي (1$، 2$) للإداريين بضعف حجم الأسرة للموظف، وارتفاع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون (*SNMG*) في الجزائر إلى 18000 د.ج. وأما عدد الفقراء من الأساتذة حسب هذا المؤشر فهو معدوم، بسبب أجورهم وتدني حجم أسرهم.

2. فجوة الفقر مقارنة بخط الفقر (1$، 2$) في اليوم للفرد:

يتم قياس الفجوة بالمعادلة التالية: $$P_1 = \frac{q}{n} - \frac{\overline{Y}}{Z} \rightarrow (22)$$

حيث يرمز لـ q بعدد الأسر الفقيرة المحسوبة بعدد أفرادها، وبالرمز n لعدد أفراد الأسر، $\overline{Y}$ متوسط دخل الفقراء، Z : خط الفقر.

جدول رقم (40): فجوة الفقر مقارنة بخط الفقر(1$، 2 $) في اليوم للفرد (إداريون)

2$	1$
0.01	0.00

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول أعلاه انعدام الفجوة بالنسبة لخط الفقر 1 دولار، وضيقها بالنسبة لخط الفقر 2 دولار، وذلك لفئة الإداريين.

3. مؤشر قياس الفقر حسب الطريقة الذاتية:

نعتمد على استخراج متوسط الدخل المرغوب للأسرة الواحدة، والذي يَفِّي بالحاجات الأساسية لها. وهو دخل مقترح من الأسر ذاتها. ويسمى مؤشر " **تكلفة الحاجات الأساسية**". وكمياً:

$$\begin{cases} \overline{Y}_F = \dfrac{\sum Y_i}{\sum F_i} \\ \overline{n}_F = \dfrac{\sum n_i}{\sum F_i} \end{cases} \rightarrow (23)$$

حيث أنّ $\overline{Y}_F$: متوسط الدخل المقترح من الموظف شهريا، $\sum Y_i$: إجمالي الدخول المقترحة من الموظفين، $\overline{n}_F$: متوسط أفراد الأسرة الواحدة، $\sum F_i$: إجمالي عدد الأسر، $\sum n_i$: إجمالي عدد أفراد العينة.

أ/فئة الإداريين: لدينا الجدول التالي:

جدول رقم (41): مؤشرات مرتبطة بالدخل المقترح من الموظفين الإداريين.

	العدد	متوسط الدخل المقترح شهريا.د.ج	متوسط الدخل المقترح شهريا.$	متوسط الدخل المقترح يوميا.$
الأسر	117	46.354,00	607,00	20,00
الأفراد	226	23.177,00	303,00	10,00

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الدخل المقترح موضوعي وله معنى، بحث أن دخل الفرد الواحد يوميا يتجاوز 10 دولار، وبالتالي لا يكون هناك فقيرا، ومنه يمكن اعتبار متوسط الدخل المقترح هو حد الفقر الأعلى. وبالتالي يمكن استخراج المؤشرات التالية للفقر: النسبة العامة للفقر، فجوة الفقر.

جدول رقم (42): مؤشرات الفقر استنادا لحد الفقر الأعلى(10 $): 22800.00 د.ج شهريا

البيان	القيمة	ملاحظة: العلاقة مع حد الفقر1$،2 $
عدد الأسر الفقيرة	73	ارتفاع
عدد الأفراد الفقراء	171	ارتفاع
مؤشر الفقر: أفراد (النسبة العامة للفقر)	%76	ارتفاع
متوسط دخل الفرد الفقير: د.ج	9236.00	ارتفاع
مؤشر الفقر: أسر (النسبة العامة للفقر)	% 62.00	ارتفاع
فجوة الفقر	0.51	ارتفاع

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

اعتماداً على هذا المؤشر، معظم الإداريين فقراء، عند خط الفقر (10) دولار يوميا للفرد.

ب/فئة الأساتذة: لدينا الجدول التالي:

جدول رقم (43): مؤشرات مرتبطة بالدخل المقترح من الأساتذة.

	العدد	متوسط الدخل المقترح شهريا.د.ج	متوسط الدخل المقترح شهريا.$	متوسط الدخل المقترح يوميا.$
الأسر	161	126.896,00	1669,00	55,00
الأفراد	320	64.471,00	848,00	28,00

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يتّضح من خلال هذا الجدول موضوعية متوسط الدخل المقترح بالنظر لارتفاع مستوى المعيشة، ومتطلبات حياة الأستاذ الجامعي وأسرته، خاصة مع مشكلة السكن. وبذلك يعتبر كل أستاذ فقيرا إذا لم يتجاوز عتبة (28) دولارا يومياً، وهو ما نسميه "حد الفقر الأعلى". وعليه نستخرج المؤشرات التالية للفقر: النسبة العامة للفقر، فجوة الفقر.

جدول رقم (44): مؤشرات الفقر استنادا لحد الفقر الأعلى(28 $): 63840.00 د.ج شهريا

	القيمة	**ملاحظة: العلاقة مع حد الفقر1$،2 $**
عدد الأسر الفقيرة	112	ارتفاع
عدد الأفراد الفقراء	224	ارتفاع
مؤشر الفقر: أفراد (النسبة العامة للفقر)	%81	ارتفاع
متوسط دخل الفرد الفقير: د.ج	64441.00	ارتفاع
مؤشر الفقر: أسر (النسبة العامة للفقر)	% 69.00	ارتفاع
فجوة الفقر	0.91	ارتفاع

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

تدلّ نتائج الجدول أنّ معظم الأساتذة المستجوبين فقراء حسب هذا المعيار، مما يعكس عدم رضاهم عن الأجور المقبوضة، وبالتالي ضرورة رفعها لتستجيب لمتطلبات الحياة الاجتماعية.

المطلب الثالث: قياس عدالة توزيع الدخل لموظفي جامعة المدية

لقياس مدى وجود عدالة في توزيع دخول موظفي جامعة المدية، نستند على ما يسمى "مؤشرات اللامساواة في توزيع الدخل"، وتشمل ما يلي:

1. حصة 10 % الأعلى دخلاً:

نجد حصة 10 % الأعلى دخلاً لكل فئة على حِدَه، ثم ندرج الفئتين معاً، وذلك كما يلي:

جدول رقم (45): حصة 10 % الأعلى دخلاً لموظفي جامعة المدية

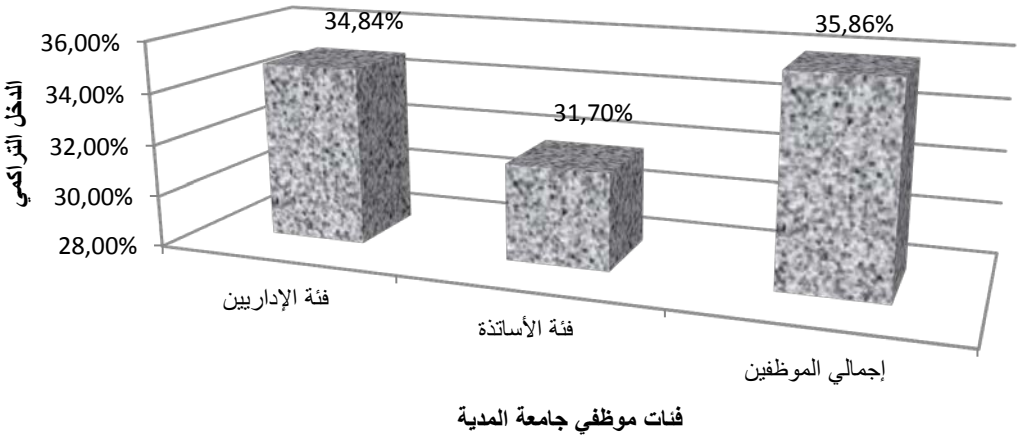
التعيين	فئة الإداريين	فئة الأساتذة	إجمالي الموظفين
حصة 10 % الأعلى دخلاً	% 34.84	% 31.70	%35.86

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك لا عدالة في توزيع الدخل لفئة الموظفين الإداريين وفي فئة الأساتذة، ونفسر الحالة الأولى بوجود موظفين من الإداريين ذوي تصنيف أعلى مقارنة بموظفين آخرين كعمال الصيانة والحراسة والسكرتارية وغير ذلك. كما تُفَسَر الأخيرة بسياسة الجزائر المتعلقة بتشجيع البحث العلمي ورفع كفاءة الأساتذة، من خلال تحفيزهم عن طريق الأجور.

ونقدم منحنى بيانياً يوضح الجدول السابق.

شكل رقم (35): حصة 10 % الأعلى دخلا لموظفي جامعة المدية



2. حصة 10 % الأقل دخلاً:

بنفس الطريقة السابقة، نتناول المجموعات الثلاث كما يلي:

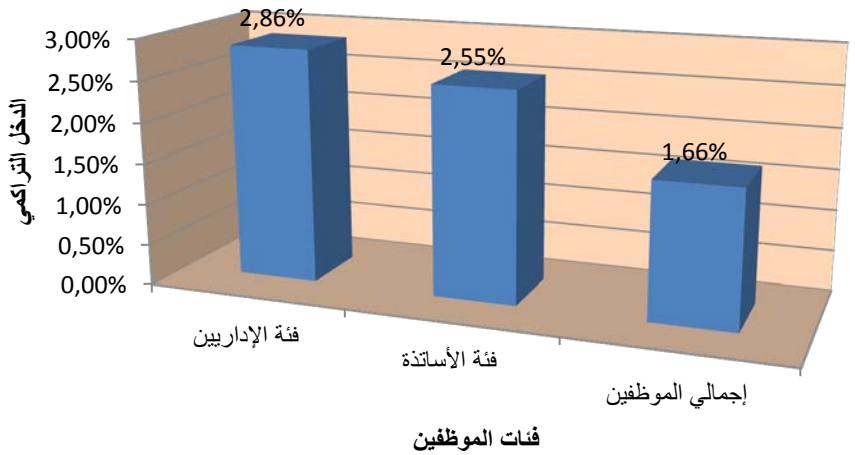
جدول رقم (46): حصة 10 % الأقل دخلاً لموظفي جامعة المدية

التعيين	فئة الإداريين	فئة الأساتذة	إجمالي الموظفين
حصة 10 % الأقل دخلاً	% 02.86	% 02.56	%01.66

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

تتّضح أكثر في هذا الجدول حالة اختلال توازن الدخل، حيث أنّ حصة 10 % الأقل دخلاً لا تتحصّل أكثر من 3 % من إجمالي الدخول. ونعرض معطيات الجدول السابق في الشكل التالي رقم (36).

شكل رقم (36): حصة 10 % الأقل دخلا لموظفي جامعة المدية



3. معامل اللامساواة:

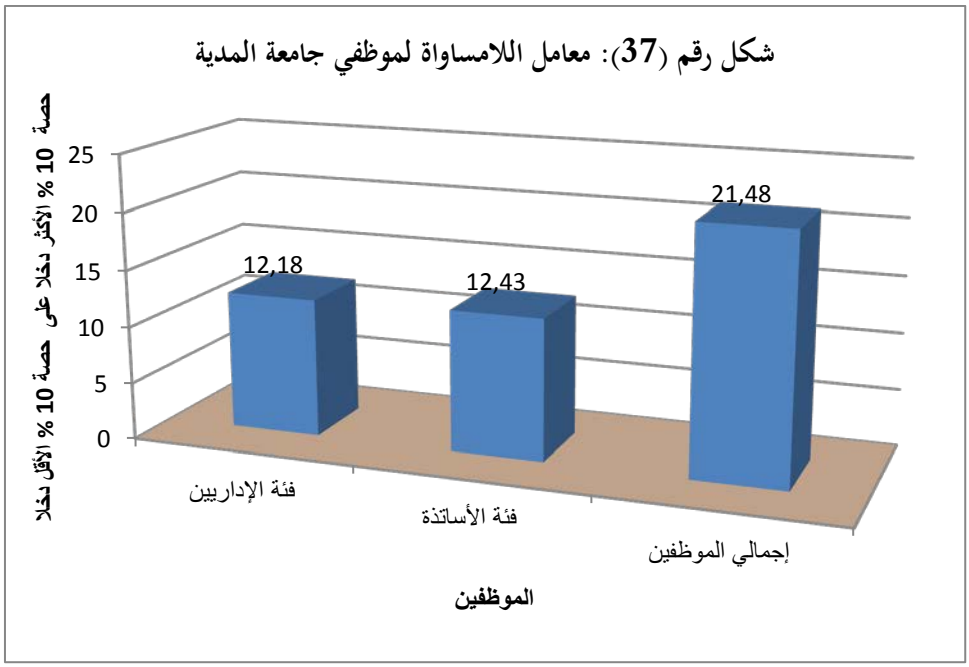
يعني هذا المؤشر إيجاد علاقة من المؤشرين السابقين، من خلال قسمة حصة 10 % الأعلى دخلاً على حصة 10 % الأقل دخلاً. فنحصل على المعطيات الواردة في الجدول التالي رقم (47).

جدول رقم (47): حصة 10 % الأكثر دخلاً على حصة 10 % الأقل دخلاً لموظفي جامعة المدية

التعيين	فئة الإداريين	فئة الأساتذة	إجمالي الموظفين
المعامل: مرة	12.18	12.43	21.48

المصدر: إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستبانة

من خلال هذا الجدول، نلاحظ أن فئة الإداريين تمثل فيها حصة 10 % الأكثر دخلاً 12.18 مرة الأقل دخلا ، أي أنها تتجاوزها بأكثر من 12 مرة، وهو اختلال واضح في توزيع الدخول لهذه الفئة. ونفس الشيء تقريبا لفئة الأساتذة الذي يتجاوز فيها المعامل 12 مرة، إلا أننا نلاحظ أنه يبلغ قيمة كبيرة إذا دمجنا الفئتين معا. ويوضح ذلك بيانيا كما يلي.

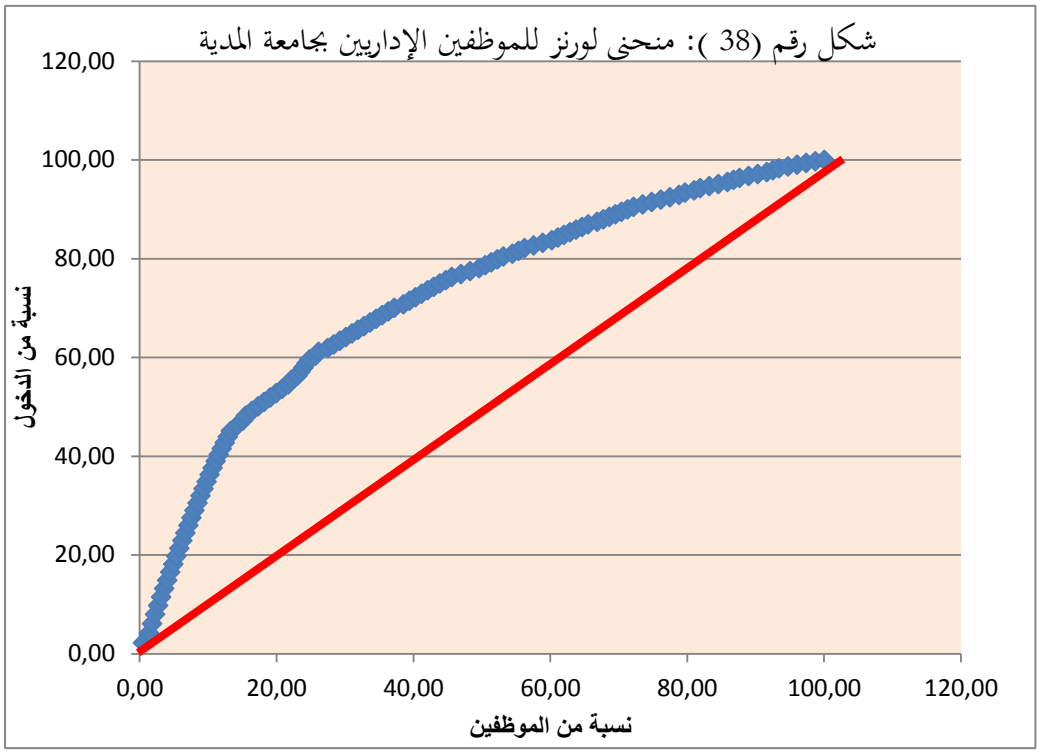


شكل رقم (37): معامل اللامساواة لموظفي جامعة المدية

4. منحنى لورنز:

يتم استخدام منحنى لورنز لتوضيح مدى عدالة توزيع الدخل داخل المجتمع المدروس، وكلما اتّسعت الفجوة دلّ ذلك على حالة لا عدالة توزيع الدخل، وكلما ضاقت دلّ ذلك على تدني التفاوت في توزيع الدخل. ونوضح ذلك للإداريين من خلال الشكل التالي رقم (38).

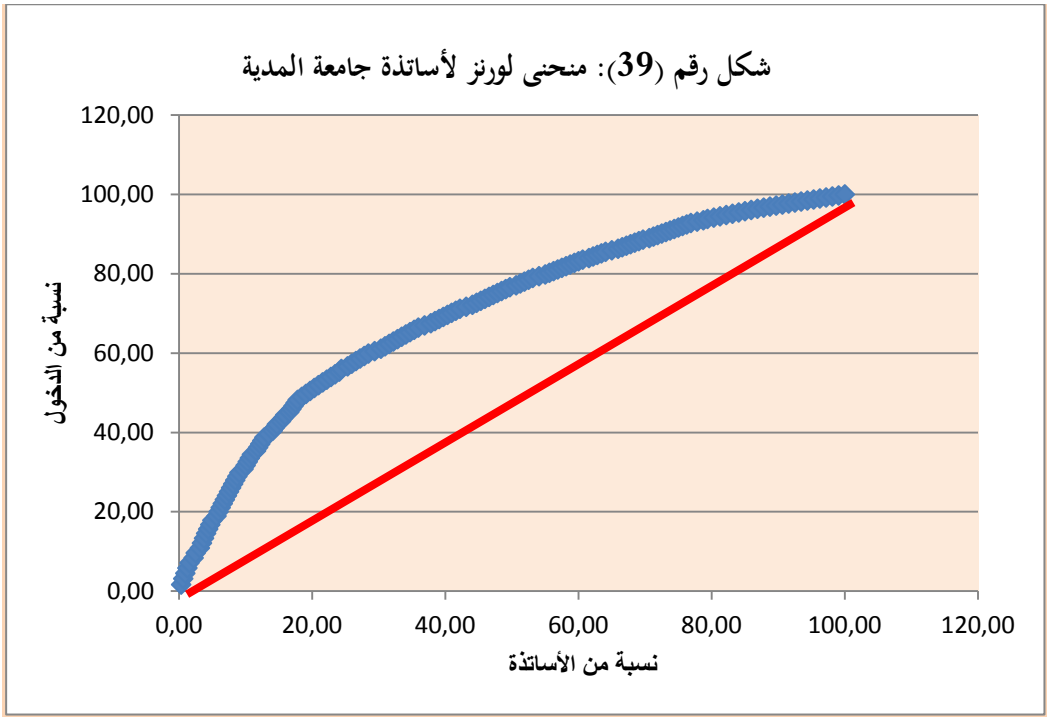
شكل رقم (38): منحنى لورنز للموظفين الإداريين بجامعة المدية



نلاحظ أن المنحنى يضيق في النهاية، مما يعبر عن عدم عدالة توزيع الدخل في النسب الأولى، ويقترب للعدالة بعد ذلك.

وأما بالنسبة للأساتذة، فلدينا المنحنى التالي رقم (39).

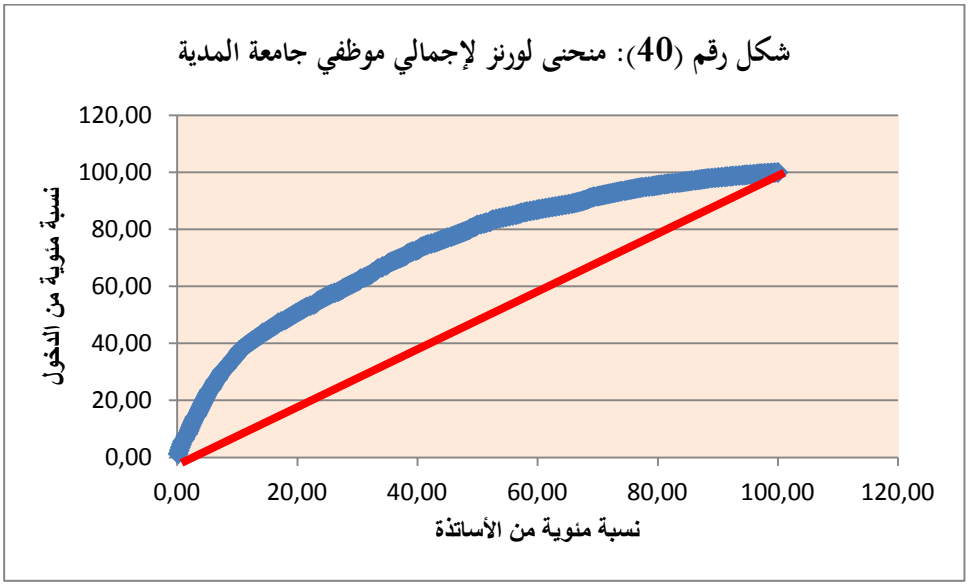
شكل رقم (39): منحنى لورنز لأساتذة جامعة المدية



يلاحظ من خلال هذا الشكل عدم عدالة توزيع دخول أساتذة جامعة المدية، ذلك أن نسبة قليلة تسيطر على نسبة أكثر من الدخول وتمّ تفسير ذلك سابقاً.

وبخصوص توضيح مدى عدالة توزيع دخول كل موظفي جامعة المدية، فيبينها المنحنى التالي رقم (40).

شكل رقم (40): منحنى لورنز لإجمالي موظفي جامعة المدية



يلاحظ أيضا ابتعاد منحى لورنز في بداية المنحى ثم اقترابه في النهاية، مما يعكس عدم عدالة توزيع الدخل، بدليل أن نسبة قليلة من موظفي الجامعة تستفيد من نسبة أعلى من الدخول، وفسرت هذه الإختلالات، بتباين مناصب التوظيف المتعلقة باختلاف المهام، وعكست أيضا سياسة الدولة في تشجيع الأساتذة على رفع مستواهم العلمي من خلال حافز الأجور.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية من أجل معرفة مستوى معيشة موظفي جامعة المدية، وذلك بالاستعانة ببعض المؤشرات، ومن أجل جمع المعلومات قمنا بتصميم استبانة صممت لأغراض الدراسة، وقمنا بتوزيعها على موظفي جامعة المدية، بعد تقسيمهم إلى فئتين، وهما فئة الأساتذة، وفئة الموظفين الإداريين، ومن خلال عرض وتحليل النتائج تم التوصل إلى ما يلي:

- هناك مستوى معيشي مُتَدَّنٍ لفئة الموظفين الإداريين، ومستوى متوسط بالنسبة لفئة الأساتذة، حيث هناك ضعف لتغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم، مما يؤدي ذلك إلى حرمانهم من الإدخار، أو المشاركة في المشاريع الاستثمارية؛
- وَفْرة خدمات البُنى التحتية لمعظم موظفي جامعة المدية، وضعف الاستفادة من السكنات (الإجتماعية أو المدّعمة)، وضآلة الاستفادة من منحة التمدرس. بالإضافة إلى ارتفاع عدد الأفراد المصابين بمختلف الأمراض في أسر الموظفين، مما انعكس سلباً على مستوى معيشة الموظفين؛
- تدني معدل الفقر عند موظفي فئة الموظفين الإداريين بجامعة المدية، وهذا بسبب ارتفاع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، وانعدامه بالنسبة لفئة الأساتذة بسبب تأهيلهم الجامعي؛
- وصل متوسط الدخل المرغوب للأسرة الواحدة، أو ما يُسمى بمؤشر تكلفة الحاجات الأساسية، والذي يضمن لها مستوى معيشي مرضٍ لها إلى 10 دولار يومياً، أي ما يقارب بالعملة المحلية 760 دج يومياً، وهذا بالنسبة للموظفين الإداريين، و28 دولار يومياً أي ما يقارب بالعملة المحلية 2128 دج يومياً بالنسبة لفئة الأساتذة؛
- وجود لا عدالة في توزيع الدخل بين موظفي جامعة المدية، وهذا لاختلاف مناصب التوظيف المتعلقة باختلاف المهام.

خاتمة

ظلَ مفهوم الأجر، وبالتالي المستوى المعيشي من المفاهيم المثيرة للجدل في تاريخ الفكر الاقتصادي، وأهم المواضيع المُثارة في مختلف المحافل الوطنية والدولية، حيث تهدف كل دولة مهما كان طبيعة نظامها السياسي أو الاقتصادي إلى رفع مستوى معيشة أفرادها، وذلك عن طريق الاستخدام العقلاني للموارد الطبيعية، والبشرية المتاحة، ليتحقق بعد ذلك نمواً في جميع المجالات يتم توزيع ثماره على أفراد المجتمع. وباعتبار الأجور أهم هذه الثِّمَار، إذ أن الفرد يعتبرها المحرك الرئيسي لحياته، فبواسطتها يُمكن تحقيق لنفسه ولعائلته مستوى صحي، وتعليمي، وثقافي، ومنافع مادية وراحة نفسية، واستقرار، وشعور بالأمن الاقتصادي، هذا على المستوى الجزئي، أما على المستوى الكلي فهي محدد أساسي للطلب الكلي، وعامل رئيسي في الأداء الاقتصادي.

وكنتيجة لتأثير الأزمات المالية والاقتصادية على الأجور في العالم في السنوات الأخيرة، انتهجت معظم الدول استراتيجية للنمو، تقوم على أساس خلق الوظائف وزيادة الدخل، والجزائر كغيرها من الدول أعطت أولوية للسياسة الاجتماعية خاصة في مجال التوظيف في قطاعها العام، فقامت بإحداث تغيير في هيكل أجور مُختلف مؤسساته ابتداءاً من سنة 2008، مع مراجعة الحد الأدنى للأجر الذي يضمن للعامل عيشاً كريماً. وباعتبار المؤسسة الجامعية إحدى مؤسسات هذا القطاع التي مَسَهَا التغيير، جاءت إشكالية بحثنا كما يلي:**" ما هي انعكاسات تطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 لغاية سنة 2013، وما انعكاس ذلك على موظفي جامعة المدية ؟"**.

ولتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة على إشكالية البحث، واختبار الفرضيات التي قمنا بصياغتها في مقدمة هذا البحث، قمنا بتقسيم الدراسة إلى قسمين، قسم نظري وآخر تطبيقي. حيث تَضَمن القسم الأول ثلاثة فصول، تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للأجور، وفي الفصل الثاني إلى الأجور في مؤسسات التعليم العالي، وإلى تحليل بعض مؤشرات مستوى المعيشة بالإشارة إلى حالة الجزائر في الفصل الثالث. وأمَا القسم الثاني فقد خصصناه للدراسة الميدانية، والتي استهدفت التعرّف على مستوى معيشة موظفي جامعة المدية، مُسْتَعْمِلين في ذلك الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج قادتنا إلى أن نرفض أو نؤكد صحة الفرضيات، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الاقتراحات نُلخِصُها كما يلي :

1- نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة، و يمكن تقسيمها إلى قسمين :

أولاً. النتائج الخاصة بالقسم النظري

• تَطَرَقَ إلى معنى الأجر الكثير من المفكرين، بداية من المدرسة الكلاسيكية، مروراً بالمدرسة الكينزية وصولاً إلى النظرة المعاصرة، واعْتُبِرَ الأجر نقطة صراع بين العمال وأرباب العمل، حيث يعمل هذا الأخير على تطبيق مشاريعه في أقل مدة وأقل تكلفة ممكنة خاصة في دفع الأجور، مما يؤدي بالعمال إلى اللجوء إلى الإضرابات بالاعتماد على النقابات العمالية في تنظيمها، وهذا ما فَسَّرَتْهُ النظريات الحديثة للأجر.

وعليه يُثْبَت صحة **الفرضية الأولى** القائلة بأن: " هناك اختلافات في تفسير الأجور تِبَعاً لاختلاف النظريات المتعلقة بها".

• تقوم المؤسسات التابعة للوظيف العمومي في الجزائر بالحفاظ على استقرار العامل في عمله، خاصة في ظِل التغيرات الحاصلة، والأهمية التي تُحظى بها الأجور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث عرفت مؤسساته عدة تطورات، فمنذ الاستقلال تعمل الدولة على تشريع القوانين السليمة لتنظيمها، وإيجاد الحلول الملائمة لتسييرها، حيث قامت ابتداءاً من سنة 2008 بإجراء تغييرات في هيكل أجور مختلف مؤسسات القطاع العام، مع مراجعة الحد الأدنى للأجر، وذلك من أجل أن يتلاءم ومستوى معيشة العمال. ونتيجة لذلك ارتفع الأجر الصافي لجميع الموظفين التابعين لقطاع التعليم العالي نتيجة تَغَيُّر نظام دفع رواتبهم، من خلال رفع الأجر القاعدي، وبالتالي ارتفاع جميع التعويضات والمنح لارتباط حسابها بالأجر القاعدي، وقد صاحب هذا الارتفاع ارتفاع مؤشر أسعار سلع الاستهلاك، مما أدى إلى انخفاض الأجور الحقيقية، حيث أن ارتفاع السلع الاستهلاكية، خاصة السلع ذات الاستهلاك الواسع أَثَّرَ على القدرة الشرائية للموظف، وبالتالي على مستوى معيشته. ويعود ذلك إلى التضخم الناتج عن التكاليف بسبب رفع رواتب وأجور موظفي وعمال مختلف القطاعات، خاصة قطاع الوظيف العمومي الذي يتميز بعدم إنتاجية موظفيه، حيث زاد الطلب النقدي دون زيادة في السلع والخدمات، مما اضطر الحكومة الجزائرية من أجل تلبية الطلب على السلع إلى الاستيراد.

وعليه يُثْبَت صحة **الفرضية الثانية** القائلة:" تتغير الأجور الاسمية لموظفي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر وفق علاقة طردية بالنسبة لمعدل التضخم ".

• يُعَرَفُ مستوى المعيشة على مجموع ما يملكه الفرد أو المجتمع من سلع وخدمات، سواء كانت مادية أو غير مادية خلال فترة زمنية معينة، والتي تم اقتناؤها بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، حيث يعكس هذا المجموع مستوى الرفاهية لدى الفرد أو المجتمع ككل خلال نفس الفترة. ولقد بذلت الحكومة الجزائرية ما في وسعها من أجل تحسين المستوى المعيشي لأفرادها، وذلك عن طريق دعم عجلة التنمية من خلال برامجها التنموية، ودعم تشغيل الشباب، لكن الهاجس الوحيد الذي عرقل هذا المسار هو عدم فعالية القطاع الانتاجي، والاعتماد على الجباية البترولية كأهم مصدر من مصادر دخل الدولة، مما أدى إلى عدم فاعلية زيادة مداخيل المواطنين بصفة عامة، وأجور العمال والموظفين بصفة خاصة، لعدم مقابلة تلك الزيادة بالإنتاج، الذي يؤدي بدوره إلى تخفيف حِدَّة ارتفاع الأسعار، وبالتالي المحافظة على القدرة الشرائية للمواطنين، ومنها تحسين مستوى معيشتهم.

وعليه يُثْبَت صحة **الفرضية الثالثة** القائلة بأن: **"**مستوى المعيشة يتأثر طردياً بارتفاع الأجور الحقيقية**"**، لأنه توصلنا إلى أن مستوى المعيشة يتأثر عكسياً بارتفاع مؤشر أسعار سلع الاستهلاك.

ثانياً. النتائج الخاصة بالقسم التطبيقي

انطلاقا من تحليل البيانات الواردة في محاور الاستبانة، يمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها بخصوص مستوى معيشة موظفي جامعة المدية فيما يلي:

• تعيش فئة الموظفين الإداريين مستوى معيشي مُتَدَنٍ، أما بالنسبة لفئة الأساتذة فهو مستوى متوسط، حيث هناك ضعف لتغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم، ويُخَصص أكثر من نصف الراتب أو كُلِهِ لإنفاقه على الأكل والشرب والألبسة والماء والغاز والكهرباء والكراء، مما يؤدي ذلك إلى حرمان الموظفين من الادخار، أو المشاركة في المشاريع الاستثمارية. ومن أجل تحقيق متطلبات أسرهم، خاصة لفئة الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالتنمية البشرية (الصحة، التعليم...الخ) يلجأون إلى القيام بأعمال موازية؛

• وَفْرة خدمات البُنى التحتية لمعظم موظفي جامعة المدية، وضعف الاستفادة من السكنات (الاجتماعية أو المدّعمة)، وضآلة الاستفادة من منحة التمدرس. بالإضافة إلى ارتفاع عدد الأفراد المصابين بمختلف الأمراض في أسر الموظفين، مما انعكس سلباً على مستوى معيشة الموظفين؛

• تدني معدل الفقر عند موظفي فئة الموظفين الإداريين بجامعة المدية، وهذا بسبب ارتفاع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، والذي بلغ 18.000,00 دج، وانعدامه بالنسبة لفئة الأساتذة بسبب تأهيلهم الجامعي؛

•وصل حد الفقر الأعلى، وهو يُعَبِرُ عن متوسط الدخل المرغوب للأسرة الواحدة، والذي يَفِي بالحاجات الأساسية لها، ويضمن لها مستوى معيشي مرضٍ إلى 10 دولار يومياً، أي ما يقارب بالعملة المحلية 760 دج يومياً (22.800,00 دج شهرياً)، وهذا بالنسبة لفئة الموظفين الإداريين، و28 دولار يومياً لفئة الأساتذة أي ما يقارب بالعملة المحلية 2128 دج يومياً (63.840,00 دج شهرياً)؛

•وجود لا عدالة في توزيع الدخل بين موظفي جامعة المدية، حيث هناك نسبة قليلة من موظفي الجامعة تستفيد من نسبة أعلى من الدخل، ويرجع هذا السبب لاختلاف مناصب التوظيف المتعلقة باختلاف المهام، بالإضافة إلى سياسة الجزائر المتعلقة بتشجيع البحث العلمي، ورفع كفاءة الأساتذة، من خلال تحفيزهم عن طريق الأجور.

ومن خلال النتائج السابقة يُثْبَت عدم صحة **الفرضية الرابعة** القائلة بأن: **"** هناك تحسّن في مستوى معيشة أساتذة مؤسسات التعليم العالي، عكس بقية موظفيه**"**.حيث أن ارتفاع أجور عمال وموظفي قطاع التعليم العالي ابتداءا من سنة 2008 سمح لهم بالتنفس مالياً قليلاً، لكن سرعان ما تآكلت تلك الزيادة نتيجة ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة.

2- الاقتراحات:

على ضوء **النتائج** المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات، والتي نأمل أن تساعد مُتَخِذِي القرار من أجل رفع مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي عامة، وموظفي جامعة المدية خاصة، والتي نوجزها فيما يلي:

➢إعادة النظر في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم فيما يَخص المجموعة "**د**"، والمجموعة "أ" للقسم الفرعي1، وذلك من خلال الرفع من قيمة الرقم الاستدلالي الأدنى، حيث يُعَدُ الموظفون المنتمين للمجموعة "د" من الفئة ذات الأجور المنخفضة، وأما المجموعة "أ"، القسم الفرعي1، ونَخُصُّ بالذكر الموظفون من فئة الأساتذة المرتبون في رتبة أستاذ مساعد أ، حيث يتلقون هؤلاء الأساتذة أجوراً لا تصل إلى مستوى طموحهم، خاصة إذا كانوا بصدد التحضير لرسالة الدكتوراه، وفي نفس الوقت يُعيلون أسرة؛

➢إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية، ونخص بالذكر مبلغ 11.25 دج الذي يُمنح كتعويض لثلاثة أطفال يفوق سنهم 10 سنوات، ومبلغ تعويض الوضعية العائلية والذي يُقدر ب 5.5 دج إذا كان العامل متزوج وليس لديه أطفال. حيث أنها لا نستطيع اعتبارها حتى مبالغ رمزية.

- تَبَنِي الحكومة هياكل أجور تُبنى على أساس تكاليف المعيشة، ومِنْ ثَمَ يتم تقدير الزيادة السنوية للأجور على أساس التغير في المستوى العام لأسعار السلع والخدمات، وذلك للمحافظة على مستوى المعيشة؛
- إعطاء بعض المزايا لموظفي قطاع التعليم العالي، كتوفير السكن الوظيفي للعمال والأساتذة الذين يقطنون بعيداً عن مقر سكناهم، من أجل رفع مردوديتهم، وبالتالي إحساسهم برفع مستوى معيشتهم؛
- الاهتمام بأسر الطبقة ذات الأجور المنخفضة في كل موسم دخول اجتماعي، وذلك من خلال تخصيص منحة الدخول المدرسي للموظفين الذين لديهم أطفال متمدرسون، ويَتَقاضَوْن أجراً أقل من الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون؛
- خلق نظام دائم للسُلفيات فيما يخص التنمية البشرية (تعليم، صحة، ثقافة.....الخ).

3- آفاق البحث:

في سياق هذه الدراسة، يمكن طرح بعض المواضيع التي تليق للدراسة مستقبلا كما يلي:

- كيفية تسيير الأجور في مؤسسات الوظيف العمومي، مع دراسة حالة مؤسسة عمومية؛
- الحد الأدنى للأجور وأثره على مستوى معيشة الأسرة الجزائرية؛
- مستويات المعيشة وسياسات إعادة توزيع الدخل؛
- الانفاق الحكومي ودوره في رفع مستوى معيشة الأسر الجزائرية؛
- محاربة الفقر ودوره في تحسين مستويات المعيشة؛
- تطور الأجور في الجزائر لقطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص: دراسة مقارنة؛
- دراسة قياسية لمحددات أجور الوظيف العمومي بالجزائر.

وفي الأخير نؤكد على أهمية وحيوية الموضوع، وخاصة لبحث مُوَسَع في شتى التخصصات، وهو محاولة فقط لا نَدَّعي فيها الإلمام الكامل بجوانب الموضوع، ونلتمس فيها من أساتذتنا الكرام والمشرفين على البحث العلمي التوجيه والنصح، وهذا ما يُشكل حافزاً لنا ولغيرنا لمواصلة البحث.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا . باللغة العربية

I. القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة

II. الكتب

1. إلياس يوسف، الحد الأدنى للأجور– دراسة اقتصادية قانونية–، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980.

2. باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006.

3. بول أ.ساموبلسون، علم الاقتصاد (توزيع الدخل، ومكافأة عوامل الإنتاج)، الجزء الخامس، نقله إلى العربية مصطفى موفق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

4. حسين الصغير، دروس في المالية والمحاسبة العمومية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2001.

5. حماد محمد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 1977.

6. زينب حسين عوض الله، سوزي عدلي ناشد، مبادئ الاقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.

7. سكينة بن حمودة، دروس في الاقتصاد السياسي، دار الملكية للطباعة والإعلام، الطبعة الأولى، الحراش، الجزائر، 2006.

8. سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

9. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005

10. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.

11. صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثالثة، دار أسامة للطبع والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013

12. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000/1999.

13. ضياء مجيد الموسوي، أسس علم الاقتصاد، الجزء الأول، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

14. عبد الله محمد سعيد ربابعة، توظيف الزكاة في تنمية الموارد البشرية – تجربة صندوق الزكاة الأردني نموذجاً–، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد الإسلامي، م 22، العدد 01، 2009.

15. طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي (البطالة، الفقر، والتفاوت في توزيع الدخل)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2008.

16. طاهر حيدر حردان، الاقتصاد الإسلامي (المال، الربا، الزكاة)، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 1999.

17. عبد الرحمن بن سالم، مرجع في التشريع المدرسي الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهدى، مليلة، الجزائر، 2000.

18. عبد الرزاق الفارس، الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001.

19. عبد المجيد قدي، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية –الرسائل والأطروحات–، دار الأبحاث للترجمة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009.

20. علي زغدود، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

21. مايكل أبدجمان، الاقتصاد الكلي، ترجمة وتعريب محمد إبراهيم منصور، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999.

22. محمد الصغير بعلي، المالية العامة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

23. محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الجزء الأول، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1994.

24. محمد شريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

25. مدحت القريشي، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.

26. مكتب العمل الدولي، ترجمة جمال البنا، مدخل لدراسة الأجور، عدد 171، دار القومية، جنيف، 1996.

27. منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، مصر، 1995.

28. منى يونس حسين، الوصول إلى الرفاهية (علاقة بعض المكونات الاقتصادية بتوزيع الدخل والثروة)، الدار العربية للعلوم ناشرون، دار الخلود، الطبعة الأولى، قريطم، بيروت، 2010

III. المذكرات والأطروحات

1. ابراهيم بن داود، الرقابة المالية على النفقات العامة بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير غير منشورة، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، الجزائر، 2003/2002.

2. ابراهيم محمد أبو هنطش، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2003.

3. بدر فهيم سالم الحسون ، هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2004.

4. حسن الشيخ عمر، أثر تمكين المرأة ودوره في تحسين مستوى المعيشة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد وتخطيط، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008/2007.

5. حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي –دراسة حالة الجزائر–، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد تطبيقي وتسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2010/2009.

6. خديجة حمادي، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة 1970-2005 دراسة قياسية اقتصادية ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الاقتصاد الكمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009/2008.

7. سعدي بن علي عطية الغامدي، مستوى المعيشة في القرى جنوب مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص جغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009

8. سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1999-2004، أطروحة دكتورا غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.

9. عبد الغني عليوان، محددات الأجور في الجزائر—دراسة قياسية اقتصادية-، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.

10. عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية منذ سنة 1985 إلى غاية 2000 – حالة ولاية المدية- رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003/2002.

11. عدنان محمد يوسف ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي —دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد إسلامي، كلية الشريعة، جامعة اليرموك، الأردن، 1999.

12. فيصل بوطيبة، العائد من التعليم في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010/2009.

13. قصي قاسم الكِليدار، قياس مستوى المعيشة في العراق ضمن حدود خط الفقر، ومستوى الكفاية ومستوى الرفاهية للسنوات 1979 و1988 و1990، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص فلسفة في العلوم الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 1991

14. لامية بوشارب، دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2006، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الاقتصاد الكمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2009

15. مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر — دراسة اقتصادية قياسية-، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص قياس اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000/1999.

16. نادية حصروري، تحليل وقياس الفقر في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تحليل واستشراف اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2008.

IV. المقالات

1. أمل محمد الخروف، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، والديمغرافية للأسر الفقيرة في مناطق جيوب الفقر في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، الأردن المجلد 39، العدد 3، 2012.

2. أمين جابر، مؤشرات العلاقة بين تطور الاستثمار ومستوى المعيشة في الأردن، مجلة دراسات شرق أوسطية، مركز دراسات الشرق الأوسط، الأردن العدد 50.

3. خليل مصطفى بدوي، مستوى المعيشة للأسرة في دولة البحرين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، الكويت العدد 16.

4. سلوى ضامن المصري، تشخيص الفقر في الأردن، البنك الدولي، 2002.

5. عبد الغني عبد الله المشهداني، التفاوت في توزيع الدخل العائلي، وأثره على مستويات المعيشة في القطر العراقي (دراسة اقتصادية قياسية للمدة 1971-1988، مجلة تنمية الرافدين، جامعة موصل، العراق، العدد 55، 1998.

6. عبد الله محمد سعيد ربابعة، توظيف الزكاة في تنمية الموارد البشرية – تجربة صندوق الزكاة الأردني نموذجاً-، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، م 22، العدد 01، 2009.

7. عبد المؤمن محمد علبي، أنماط التنمية في الوطن العربي (1960-1975)، الجزء الثاني، المعهد العربي للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي، الكويت، 1980.

8. مجدي عبد الفتاح سليمان، دور الزكاة في علاج الركود الاقتصادي، مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشؤون الاسلامية، الكويت، العدد 445، 2010.

9. محمد بن أحمد الصالح، التسعير في نظر الشريعة الاسلامية، مجلة البحوث الإسلامية، العدد الرابع، الجزء الرابع، المملكة العربية السعودية، من محرم إلى جمادى الثانية 1398.

10. المدرسة العليا للإدارة، مجلة الإدارة، العدد الأول، الجزائر ،1991.

11. هدى السيد، آثار برنامج التثبيت والتكيف الهيكلي على مستوى المعيشة في مصر، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1997.

12. يونس علي أحمد، تحليل وقياس الرفاهية وعلاقتها بعدالة توزيع الدخل في مدينة كركوك لسنة 2009، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد 83.

V. الملتقيات

1. محمد كاظم المهاجر، نموذج الشارقة لقياس مستوى الحياة، المؤتمر الاحصائي العربي الثاني، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، سرت، ليبيا، أيام 2-4 نوفمبر 2009.

2. منظمة العمل الدولية، إحصاءات دخل وإنفاق الأسرة المعيشية، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، ديسمبر 2003.

VI. التقارير

1. برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نهضة الجنوب (تقدم بشري في عالم متنوع، تقرير التنمية البشرية لعام 2013.

2. مكتب العمل الدولي، اتجاهات الأجور في العالم وتطور سياسات الأجور في بلدان مختارة، الدورة 310، جنيف، مارس 2011.

3. مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي للأجور 2011/2010، الإصدار الأول، جنيف، 2010،

4. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كلمة معالي الوزير خلال مراسيم توقيع الاتفاقيات والاتفاقيات القطاعية للقطاع الاقتصادي العمومي بتاريخ 01-05-2010.

VII. النصوص التشريعية والتنظيمية، والاتفاقيات

أ- الجرائد الرسمية

1. الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2. الجريدة الرسمية، العدد 104، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1973.

3. الجريدة الرسمية، العدد 39، صادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

4. الجريدة الرسمية، العدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

5. الجريدة الرسمية، العدد 15، صادرة بتاريخ 12 أفريل 1989.

6. الجريدة الرسمية، العدد 17، صادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

7. الجريدة الرسمية، العدد 20، صادرة بتاريخ 13 أفريل 1994.

8. الجريدة الرسمية، العدد 45، صادرة بتاريخ 26 جويلية 2000.

9. الجريدة الرسمية، العدد 69، صادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2002

10. الجريدة الرسمية، العدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

11. الجريدة الرسمية، العدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

12. الجريدة الرسمية، العدد 11، صادرة بتاريخ 02 مارس 2008.

13. الجريدة الرسمية، العدد 23، صادرة بتاريخ 04 ماي 2008.

14. الجريدة الرسمية، العدد 02، صادرة بتاريخ 11 جانفي 2009.

15. الجريدة الرسمية، العدد 32، صادرة بتاريخ 16 ماي 2010.

16. الجريدة الرسمية، العدد 60، صادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2010.

17. الجريدة الرسمية، العدد 49، صادرة بتاريخ 28 أوت 2011

ب– القوانين

1. قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

2. قانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية.

ت– المراسيم

1. مرسوم تنفيذي 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية.

2. مرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981 يُحدد نسبة منح التعويض الجُزافي عن الخدمة الدائمة.

3. مرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 28 مارس 1988 يُحدد كيفية حساب تعويض الضرر.

4. مرسوم تنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يُلتزم بها.

5. مرسوم تنفيذي 92-207 المؤرخ في 23 ماي 1992 يتضمن تأسيس تعويض للتبعية الخاصة لصالح الأعوان المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية.

6. مرسوم تنفيذي 94-79 المؤرخ في 22 ديسمبر 1994 المتضمن منح تعويض تكميلي للراتب لفائدة بعض أصناف الموظفين والأعوان العموميين.

7. مرسوم تنفيذي 96-86 المؤرخ في 24 فيفري 1996 يتضمن تأسيس تعويض للتبعية الخاصة لبعض مُستخدمي الصحة العُمومية.

8. مرسوم تنفيذي 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية.

9. مرسوم تنفيذي 99-121 المؤرخ في 22 جوان 1999 يُحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

10. مرسوم رقم 2000/270 المؤرخ في 19 سبتمبر 2000 يحدث منحة مدرسية خاصة لصالح الأطفال المتمدرسين المحرومين.

11. مرسوم تنفيذي 02-334 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002 المتعلق بتعويض الخبرة.

12. مرسوم تنفيذي رقم 03-132 المؤرخ في 24 مارس 2003 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين.

13. مرسوم تنفيذي 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 المعَّدل والمُتَّمِم للمرسوم 65-75 الصادر بتاريخ 23 مارس 1965 والمتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية.

ث- الاتفاقيات

1. منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 95 لسنة 1990 بشأن حماية الأجور.
2. منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 26 لسنة 1928 بشأن تحديد طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور.
3. منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية.

VIII. الموسوعات.

1. الموسوعة العربية، المجلد الأول.
2. الموسوعة الحرة ويكيبيديا.

ثانياً. باللغة الأجنبية

I. الكتب

1. BAYLISS F.J ,the standard of living, A. Wheaton & Co. Exeter, Great Britain, 1969

2. Med Cherif ILMANE, Franck bazureau et autres, Dictionnaire d'Economie et de Sciences Sociales, Berti Edition, Alger, 2009

3. Patrice ROUSSEL, Rémunération, Motivation et Satisfaction au Travail, Ed. Economica, Paris, 1996.

4. Tchibozo Guy, Economie du Travail, Dunod, Paris, 1998.

II. المقالات

1. *Comité de terminologie française de l'ordre des comptables agrées du Québec, vol 2, N°12-1, mars 1986.*
2. *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, Représentation graphique de l'inégalité des revenus (La courbe de Lorenz), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture(FAO),2006.*
3. *Lorenzo Giovanni Bellù, Paolo Liberati, Inequality Analysis(The Gini Index), Organization des Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO),2006.*

4. *Richard A .Easterlin, The Worldwide standard of living since 1800, Journal of Economic perspectives, Nashville, USA, volume 14, number 01, winter 2000.*
5. *BENJAMIN Chan yin fah , living standard ,living level and Economic Wellbeing of Older person ,Canadian Social Science , Academy of Oriental and Occidental Culture, Canada, volume 06, number 05, 2010*

III. التقارير

1. La Banque d'Algérie, Rapports Annuels de la Banque d'Algérie 2011
2. Office national des statistique, Evolution annuelle de l'indice général des prix a la consommation de la ville d'Alger de 1969 à 2010.
3. Office national des statistique, Evolution annuelle de l'indice général des prix a la consommation de la ville d'Alger de 2002 à 2011
4. Office national des statistique, Indice des prix a la consommation, N° 207, Mars 2013
5. Ministère des finances, balance commerciale 2009-2012.
6. Office national des statistique, l'Algérie en quelque chiffres- résultats 2009-2011
7. Jan Rutkowski, The minimum of wage: curse or cure, The World Bank: July 1, 2003
8.

IV. الملتقيات

1. *Federica Sartoris, la théorie des salaires d'efficience et l'évolution des salaires réels en suisse, N° 332, Séminaire d'Histoire Economique et de Politique Economique et Sociale, Université de Fribourg (en line), Faculté des science économique et sociales, Novembre 1999.*

V. شبكة الأنترنت

1-www.joradp.dz . *2-www.ons.dz* *3- www.mf.gov.dz*
4- www.arab-ency.com *5- www.un.org*
6- www.bank-of-algeria.dz. *7-www.ilo.org*
8- www.hrdicussion.com *9-www.kassioun.org*
10- www.books.google.dz *.11- www.caq.qc.a.*
*12- www.al**bank**aldawli.org*

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): الشبكة الاستدلالية حسب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985

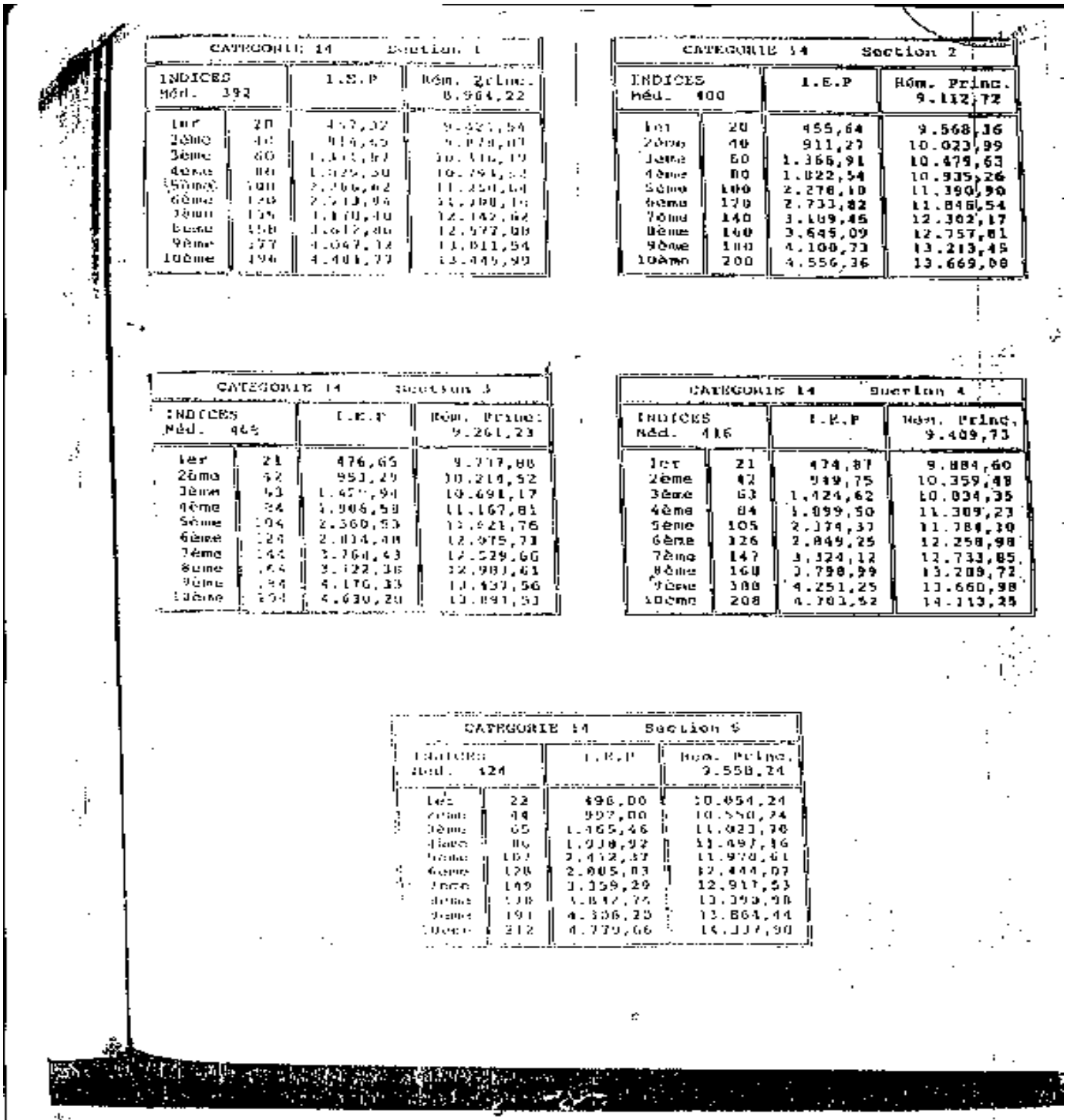
جـــدول

الاصنـاف	الاقسـام	الارقـام الاستدلاليـة الوسطيـة	الـدرجـات الاستـدلاليـة									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	103	6	12	17	22	27	32	37	42	47	52
	2	106	6	12	18	23	28	33	38	43	48	53
	3	109	6	12	18	24	30	35	40	45	50	55
2	1	113	6	12	18	24	30	36	42	47	52	57
	2	117	6	12	18	24	30	36	42	48	54	59
	3	121	7	13	19	25	31	37	43	49	55	61
3	1	125	7	14	21	27	33	39	45	51	57	63
	2	129	7	14	21	28	35	41	47	53	59	65
	3	134	7	14	21	28	35	42	49	55	61	67
4	1	139	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70
	2	144	8	16	23	30	37	44	51	58	65	72
	3	149	8	16	24	32	40	47	54	61	68	75
5	1	154	8	16	24	32	40	48	56	63	70	77
	2	160	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
	3	166	9	18	27	35	43	51	59	67	75	83
6	1	172	9	18	27	36	45	54	62	70	78	86
	2	179	9	18	27	36	45	54	63	72	81	90
	3	185	10	20	30	39	48	57	66	75	84	93
7	1	192	10	20	30	40	50	60	69	78	87	96
	2	199	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	3	205	11	22	33	43	53	63	73	83	93	103

جدول (تابع)

الاصناف	الاقسام	الارقام الاستدلالية الوسطية	الدرجات الاستدلالية									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	1	534	27	54	81	108	135	162	189	215	241	267
	2	545	28	56	84	111	138	165	192	219	246	273
	3	556	28	56	84	112	140	168	196	224	251	278
	4	569	29	58	87	116	145	173	201	229	257	285
	5	581	30	59	88	117	146	175	204	233	262	291
18	1	593	30	60	90	120	150	180	210	239	268	297
	2	606	31	62	93	123	153	183	213	243	273	303
	3	619	31	62	93	124	155	186	217	248	279	310
	4	632	32	64	96	128	160	192	223	254	285	316
	5	645	33	66	99	131	163	195	227	259	291	323
19	1	658	33	66	99	132	165	198	231	264	297	329
	2	672	34	68	102	136	170	204	237	270	303	336
	3	686	35	70	105	139	173	207	241	275	309	343
	4	700	35	70	105	140	175	210	245	280	315	350
	5	714	36	72	108	144	180	216	252	287	322	357
20	1	730	37	74	111	148	185	221	257	293	329	365
	2	746	38	76	114	151	188	225	262	299	336	373
	3	762	39	77	115	153	191	229	267	305	343	381
	4	778	39	78	117	156	195	234	273	312	351	389
	5	794	40	80	120	160	200	240	280	319	358	397

ملحق رقم (02): الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية (IEP) لموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية



CATEGORIE 14 Section 1

INDICES Méd. 392		I.E.P	Rém. Princ. 8.984,22
1er	20	457,92	9.442,14
2ème	40	914,63	9.898,85
3ème	60	1.372,87	10.357,09
4ème	80	1.829,50	10.814,72
5ème	100	2.286,62	11.271,84
6ème	120	2.743,74	11.728,96
7ème	140	3.200,86	12.186,08
8ème	160	3.658,10	12.643,32
9ème	177	4.047,12	13.032,34
10ème	196	4.484,77	13.469,99

CATEGORIE 14 Section 2

INDICES Méd. 400		I.E.P	Rém. Princ. 9.112,72
1er	20	455,64	9.568,36
2ème	40	911,27	10.023,99
3ème	60	1.366,91	10.479,63
4ème	80	1.822,54	10.935,26
5ème	100	2.278,18	11.390,90
6ème	120	2.733,82	11.846,54
7ème	140	3.189,45	12.302,17
8ème	160	3.645,09	12.757,81
9ème	180	4.100,73	13.213,45
10ème	200	4.556,36	13.669,08

CATEGORIE 14 Section 3

INDICES Méd. 465		I.E.P	Rém. Princ. 9.261,23
1er	21	476,65	9.737,88
2ème	42	953,29	10.214,52
3ème	63	1.429,94	10.691,17
4ème	84	1.906,58	11.167,81
5ème	105	2.383,23	11.644,46
6ème	126	2.859,87	12.121,10
7ème	147	3.336,52	12.597,75
8ème	168	3.813,16	13.074,39
9ème	189	4.289,81	13.551,04
10ème	208	4.722,20	13.983,43

CATEGORIE 14 Section 4

INDICES Méd. 416		I.E.P	Rém. Princ. 9.409,73
1er	21	474,87	9.884,60
2ème	42	949,75	10.359,48
3ème	63	1.424,62	10.834,35
4ème	84	1.899,50	11.309,23
5ème	105	2.374,37	11.784,10
6ème	126	2.849,25	12.258,98
7ème	147	3.324,12	12.733,85
8ème	168	3.798,99	13.208,72
9ème	189	4.251,25	13.660,98
10ème	208	4.703,52	14.113,25

CATEGORIE 14 Section 5

INDICES Méd. 424		I.E.P	Rém. Princ. 9.558,24
1er	22	496,00	10.054,24
2ème	44	992,00	10.550,24
3ème	65	1.465,46	11.023,70
4ème	86	1.938,92	11.497,16
5ème	107	2.412,37	11.970,61
6ème	128	2.885,83	12.444,07
7ème	149	3.359,29	12.917,53
8ème	170	3.832,75	13.390,98
9ème	191	4.306,20	13.864,44
10ème	212	4.779,66	14.337,90

ملحق رقم (03): الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية (IEP) لسلك الأساتذة قبل سنة 2008.

السلك	الرقم الاستدلالي القاعدي	الدرجات الاستدلالية									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
أستاذ	1280	90	180	270	360	450	540	630	720	810	900
أستاذ محلضر	1120	78	158	237	316	395	474	553	632	711	790
أستاذ مساعد	880	62	124	186	248	310	372	434	496	558	620

المادة 3 : تعدل المادة 82 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 يوليو سنة 1989، المعدل والمتمم، والمذكور أعلاه، كما يأتي :

"المادة 82 مكرر : يصنف المنصب العالي للأستاذ المساعد المكلف بالدروس في الرقم الاستدلالي 960 ويضاف إليه تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في السلك الأصلي."

المادة 4 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول أكتوبر سنة 2002.

المادة 5 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 9 شعبان عام 1423 الموافق 16 أكتوبر سنة 2002

عبد العزيز بوتفليقة

ملحق رقم (04):التعويض التكميلي للأجر *(ICR)*

الجدول الملحق

الصنف	القسم	المبلغ بالدينار للتعويض التكميلي للراتب ابتداء من 1 / 1 / 1994
1	1	1350
	2	1326
	3	1306
2	1	1284
	2	1272
	3	1240
3	1	1230
	2	1230
	3	1230
4	1	1220
	2	1220
	3	1220
5	1	1180
	2	1180
	3	1180
6	1	1140
	2	1140
	3	1140
7	1	1100
	2	1100
	3	1100
8	1	1060
	2	1060
	3	1060
9	1	1010
	2	1010
	3	1010
10	1	970
	2	970
	3	970
	4	970
11	1	970
	2	970
	3	970
	4	970
12	1	910
	2	910
	3	910
	4	910

الصنف	القسم	المبلغ بالدينار للتعويض التكميلي للراتب ابتداء من 1 / 1 / 1994
13	1	910
	2	910
	3	910
	4	910
14	1	850
	2	850
	3	850
	4	850
	5	850
15	1	790
	2	790
	3	790
	4	790
	5	790
16	1	700
	2	600
	3	500
	4	500
	5	500
17	1	500
	2	500
	3	500
	4	500
	5	500
18	1	500
	2	500
	3	500
	4	500
	5	500
19	1	500
	2	500
	3	500
	4	500
	5	500
20	1	500
	2	500
	3	500
	4	500
	5	500

ملحق رقم (05): جدول خاص بضريبة على الدخل الإجمالي(IRG) قبل سنة 2008

12,680.00	468.00	368.00
12,690.00	469.00	369.00
12,700.00	470.00	370.00
12,710.00	471.00	371.00
12,720.00	472.00	372.00
12,730.00	473.00	373.00
12,740.00	474.00	374.00
12,750.00	475.00	375.00
12,760.00	476.00	376.00
12,770.00	477.00	377.00
12,780.00	478.00	378.00
12,790.00	479.00	379.00
12,800.00	480.00	380.00
12,810.00	481.00	381.00
12,820.00	482.00	382.00
12,830.00	483.00	383.00
12,840.00	484.00	384.00
12,850.00	485.00	385.00
12,860.00	486.00	386.00
12,870.00	487.00	387.00
12,880.00	488.00	388.00
12,890.00	489.00	389.00
12,900.00	490.00	390.00
12,910.00	491.00	391.00
12,920.00	492.00	392.00
12,930.00	493.00	393.00
12,940.00	494.00	394.00
12,950.00	495.00	395.00
12,960.00	496.00	396.00
12,970.00	497.00	397.00
12,980.00	498.00	398.00
12,990.00	499.00	399.00
13,000.00	500.00	400.00
13,010.00	501.00	401.00
13,020.00	502.00	402.00
13,030.00	503.00	403.00
13,040.00	504.00	404.00
13,050.00	505.00	405.00
13,060.00	506.00	406.00
13,070.00	507.00	407.00
13,080.00	508.00	408.00
13,090.00	509.00	409.00
13,100.00	510.00	410.00
13,110.00	511.00	411.00
13,120.00	512.00	412.00
13,130.00	513.00	413.00
13,140.00	514.00	414.00
13,150.00	515.00	415.00
13,160.00	516.00	416.00
13,170.00	517.00	417.00
13,180.00	518.00	418.00
13,190.00	519.00	419.00
13,200.00	520.00	420.00
13,210.00	521.00	421.00
13,220.00	522.00	422.00
13,230.00	523.00	423.00
13,240.00	524.00	424.00
13,250.00	525.00	425.00
13,260.00	526.00	426.00
13,270.00	527.00	427.00
13,280.00	528.00	428.00
13,290.00	529.00	429.00
13,300.00	530.00	430.00
13,310.00	531.00	431.00
13,320.00	532.00	432.00
13,330.00	533.00	433.00
13,340.00	534.00	434.00
13,350.00	535.00	435.00
13,360.00	536.00	436.00
13,370.00	537.00	437.00
13,380.00	538.00	438.00
13,390.00	539.00	439.00
13,400.00	540.00	440.00
13,410.00	541.00	441.00
13,420.00	542.00	442.00
13,430.00	543.00	443.00
13,440.00	544.00	444.00
13,450.00	545.00	445.00

Grille indiciaire des traitements

Groupe	Catégorie		Indice minimal	INDICE D'ECHELON											
				1er	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	8ème	9ème	10ème	11ème	12ème
D	1		200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2		219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3		240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4		263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5		288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6		315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
C	7		348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8		379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
B	9		418	21	42	63	81	105	125	146	167	188	209	230	251
	10		453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
A	11		498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12		537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13		578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14		621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15		666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16		713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17		762	38	76	111	152	191	229	267	305	343	381	419	457
	Hors catégorie	Subdivision 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
		Subdivision 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
		Subdivision 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
		Subdivision 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
		Subdivision 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720
		Subdivision 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
		Subdivision 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

ملحق رقم (07): جدول خاص بضريبة على الدخل الإجمالي(IRG) منذ سنة 2008

15 000,00	0,00
15 010,00	2,00
15 020,00	4,00
15 030,00	6,00
15 040,00	8,00
15 050,00	10,00
15 060,00	12,00
15 070,00	14,00
15 080,00	16,00
15 090,00	18,00
15 100,00	20,00
15 110,00	22,00
15 120,00	24,00
15 130,00	26,00
15 140,00	28,00
15 150,00	30,00
15 160,00	32,00
15 170,00	34,00
15 180,00	36,00
15 190,00	38,00
15 200,00	40,00
15 210,00	42,00
15 220,00	44,00
15 230,00	46,00
15 240,00	48,00
15 250,00	50,00
15 260,00	52,00
15 270,00	54,00
15 280,00	56,00
15 290,00	58,00
15 300,00	60,00
15 310,00	62,00
15 320,00	64,00
15 330,00	66,00
15 340,00	68,00
15 350,00	70,00
15 360,00	72,00
15 370,00	74,00
15 380,00	76,00
15 390,00	78,00
15 400,00	80,00
15 410,00	82,00
15 420,00	84,00
15 430,00	86,00
15 440,00	88,00
15 450,00	90,00
15 460,00	92,00
15 470,00	94,00
15 480,00	96,00
15 490,00	98,00
15 500,00	100,00
15 510,00	102,00
15 520,00	104,00
15 530,00	106,00
15 540,00	108,00
15 550,00	110,00
15 560,00	112,00
15 570,00	114,00
15 580,00	116,00
15 590,00	118,00
15 600,00	120,00
15 610,00	122,00
15 620,00	124,00
15 630,00	126,00
15 640,00	128,00
15 650,00	130,00
15 660,00	132,00
15 670,00	134,00
15 680,00	136,00
15 690,00	138,00
15 700,00	140,00
15 710,00	142,00
15 720,00	144,00
15 730,00	146,00
15 740,00	148,00
15 750,00	150,00
15 760,00	152,00
15 770,00	154,00
15 780,00	156,00
15 790,00	158,00
15 800,00	160,00
15 810,00	162,00
15 820,00	164,00
15 830,00	166,00
15 840,00	168,00
15 850,00	170,00
15 860,00	172,00
15 870,00	174,00
15 880,00	176,00
15 890,00	178,00
15 900,00	180,00
15 910,00	182,00
15 920,00	184,00
15 930,00	186,00
15 940,00	188,00
15 950,00	190,00
15 960,00	192,00
15 970,00	194,00
15 980,00	196,00
15 990,00	198,00
16 000,00	200,00
16 010,00	202,00
16 020,00	204,00
16 030,00	206,00
16 040,00	208,00
16 050,00	210,00
16 060,00	212,00
16 070,00	214,00
16 080,00	216,00
16 090,00	218,00
16 100,00	220,00
16 110,00	222,00
16 120,00	224,00
16 130,00	226,00
16 140,00	228,00
16 150,00	230,00
16 160,00	232,00
16 170,00	234,00
16 180,00	236,00
16 190,00	238,00
16 200,00	240,00
16 210,00	242,00
16 220,00	244,00
16 230,00	246,00
16 240,00	248,00
16 250,00	250,00
16 260,00	252,00
16 270,00	254,00
16 280,00	256,00
16 290,00	258,00
16 300,00	260,00
16 310,00	262,00
16 320,00	264,00
16 330,00	266,00
16 340,00	268,00
16 350,00	270,00
16 360,00	272,00
16 370,00	274,00
16 380,00	276,00
16 390,00	278,00
16 400,00	280,00
16 410,00	282,00
16 420,00	284,00
16 430,00	286,00
16 440,00	288,00
16 450,00	290,00
16 460,00	292,00
16 470,00	294,00
16 480,00	296,00
16 490,00	298,00
16 500,00	300,00
16 510,00	302,00
16 520,00	304,00
16 530,00	306,00
16 540,00	308,00
16 550,00	310,00
16 560,00	312,00
16 570,00	314,00
16 580,00	316,00
16 590,00	318,00
16 600,00	320,00
16 610,00	322,00
16 620,00	324,00
16 630,00	326,00
16 640,00	328,00
16 650,00	330,00
16 660,00	332,00
16 670,00	334,00
16 680,00	336,00
16 690,00	338,00
16 700,00	340,00
16 710,00	342,00
16 720,00	344,00
16 730,00	346,00
16 740,00	348,00
16 750,00	350,00
16 760,00	352,00
16 770,00	354,00
16 780,00	356,00
16 790,00	358,00
16 800,00	360,00
16 810,00	362,00
16 820,00	364,00
16 830,00	366,00
16 840,00	368,00
16 850,00	370,00
16 860,00	372,00
16 870,00	374,00
16 880,00	376,00
16 890,00	378,00
16 900,00	380,00
16 910,00	382,00
16 920,00	384,00
16 930,00	386,00
16 940,00	388,00
16 950,00	390,00

11

ملحق رقم (08): الجدول المُستعمل لتحديد حجم عينة الدراسة

Les 2 tableaux ci-dessous présentent la Taille « n » des échantillons en fonction de la population mère « N » :

Tableau 6 : TAILLE « n » DES ECHANTILLONS pour p = 0.5 et un Niveau de confiance s = 95%, donc t = 1.96

Taille de la Population Mère « N »	Marge d'erreur « e »									
	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09	0.1
100	99	96	92	88	80	73	66	60	54	49
200	196	185	169	150	132	115	99	86	75	65
300	291	267	234	200	169	141	119	100	85	73
400	384	343	291	240	196	160	132	109	92	78
500	475	414	341	273	217	174	141	116	96	81
1'000	906	706	516	375	278	211	164	131	106	88
2'000	1'655	1'091	696	482	322	235	179	140	112	92
3'000	2'286	1'334	787	500	341	245	184	143	114	93
4'000	2'824	1'501	843	522	351	250	187	145	115	94
5'000	3'288	1'622	880	536	357	253	189	146	116	94
7'500	4'212	1'819	934	556	365	258	191	147	117	95
10'000	4'899	1'936	964	566	370	260	192	148	117	95
25'000	6'939	2'191	1'023	586	378	264	194	149	118	96
50'000	8'057	2'291	1'045	593	381	265	195	150	118	96
100'000	8'763	2'345	1'056	597	383	266	196	150	118	96
1'000'000	9'513	2'395	1'066	600	384	267	196	150	119	96
2'500'000	9'567	2'399	1'067	600	384	267	196	150	119	96
4'000'000	9'581	2'400	1'067	600	384	267	196	150	119	96
10'000'000	9'595	2'400	1'067	600	384	267	196	150	119	96
50'000'000	9'602	2'401	1'067	600	384	267	196	150	119	96

Tableau 7 : TAILLE « n » DES ECHANTILLONS pour p = 0.5 et un Niveau de confiance s = 99%, donc t = 2.57

Taille de la Population Mère « N »	Marge d'erreur « e »									
	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09	0.1
100	99	98	95	91	87	82	77	72	67	63
200	198	191	180	168	154	139	126	113	101	91
300	295	280	258	233	207	182	159	139	122	107
400	391	365	329	288	249	214	183	157	135	117
500	485	446	393	337	285	239	202	170	145	124
1'000	943	805	647	508	398	315	252	205	169	142
2'000	1'784	1'347	957	681	497	373	289	229	185	153
3'000	2'539	1'738	1'139	768	541	398	303	238	191	157
4'000	3'220	2'032	1'258	821	567	412	311	242	194	159
5'000	3'838	2'261	1'342	856	584	420	316	245	196	160
7'500	5'158	2'663	1'474	907	607	432	323	249	198	162
10'000	6'228	2'922	1'550	936	620	439	326	252	200	162
25'000	9'944	3'543	1'709	991	644	450	333	255	202	164
50'000	12'413	3'813	1'770	1'011	652	455	335	257	203	165
100'000	14'172	3'964	1'802	1'021	656	457	336	257	203	165
1'000'000	16'244	4'111	1'831	1'031	660	458	337	258	204	165
2'500'000	16'404	4'121	1'833	1'032	660	459	337	258	204	165
4'000'000	16'444	4'124	1'834	1'032	660	459	337	258	204	165
10'000'000	16'485	4'126	1'834	1'032	660	459	337	258	204	165
50'000'000	16'507	4'128	1'835	1'032	660	459	337	258	204	165

ملحق رقم (09):اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف– سمرنوف للاعتدالية *kolmogorov-smirnov*)

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		CC	GC	S	GS
N		262	261	262	261
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	4573,66	,60	,33	1524,20
	Ecart-type	2591,880	,142	,458	865,554
Différences les plus extrêmes	Absolue	,110	,267	,272	,111
	Positive	,110	,150	,272	,111
	Négative	-,088	-,267	-,235	-,088
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,776	4,321	4,407	1,798
Signification asymptotique (bilatérale)		,004	,000	,000	,003

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

ملحق رقم (10): قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الجامعية
01	الدكتور خليل عبد القادر	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة المدية
02	الدكتور بوفاسة سليمان	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة المدية
03	الدكتور تهتان موراد	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة المدية
04	الأستاذ أشرف ناجح	أستاذ مساعد قسم "أ"	جامعة المدية
05	الأستاذ مولوج كمال	أستاذ مساعد قسم "أ"	جامعة المدية

ملحق رقم (11): الشكل النهائي للاستبانة

جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية. المدية في: .....

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

قسم العلوم الاقتصادية

إستبانـة

أخي الموظف، أختي الموظفة في جامعة المدية:

يُشَرِفُنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تم تصميمها لأغراض البحث العلمي، بحيث تَبْقَى المعلومات المقدمة من طرفكم سرية، ولا تُسْتَخْدم إلا للغرض الذي صُمِّمَت لأجله، والمتمثل في نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: مالية ونقود، وبُغية جمع المعلومات اللازمة حول موضوع " أثر تطور الأجور على مستوى معيشة موظفي قطاع التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008– حالة جامعة المدية–.

حيث تتمثل الإشكالية في السؤال التالي: **هل هناك تأثير إيجابي لتطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008، وما انعكاس ذلك على موظفي جامعة ولاية المدية ؟**

من إعداد الطالبة:

- كـُون فتيحة

إشراف الأستاذ:

- د/ خليل عبد القادر

مع فائق الاحترام والتقدير

الجزء الأول: البيانات الشخصية

ضع العلامة (×) داخل المربّع للإجابة التي تراها مناسبة لكل سؤال.

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-فئات العمر:

أقل من 25 سنة ☐ (25-30 سنة) ☐ (31-45 سنة) ☐

أكثر من45 سنة ☐

3- المستوى الدراسي:

أقل من الثانوي ☐ الثانوي أو ما يعادله ☐ جامعي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

4- الوظيفة:

أستاذ (ة) ☐ موظف إداري ☐

5- مدة الأقدمية:

أقل من 5سنوات ☐ (5-10 سنوات) ☐ (11-15سنة) ☐ (أكثر من 15 سنة) ☐

6-الحالة العائلية للموظف (ة)

متزوج (ة) ☐ أعزب (عزباء) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

7- حجم الأسرة:

أقل من 3 أفراد ☐ (من3 إلى 5) أفراد ☐ أكثر من 5 أفراد ☐

8- الراتب الشهري

- ما هو الراتب الذي تتقاضاه شهريا؟:.....

الجزء الثاني: العبارات المكونة للاستبانة

بيانات تتعلق بقياس بمستوى معيشة موظفي جامعة المدية، على ضوء الوضعية الحالية التي يتم فيها إنجاز الاستبانة.

المحور الأول: بيانات خاصة بميزانية الأسر، تتعلق بالإنفاق الاستهلاكي الجاري الشهري للسنة الحالية.

يطلب تحديد المبلغ المنفق على ما يلي:

رقم	نوع الانفاق الاستهلاكي الجاري	المبلغ الشهري
1	مصاريف الطعام والشراب.	
2	مصاريف الملابس والأحذية.	
3	الإنفاق على إيجار السكن.	
4	الإنفاق على صيانة السكن (مبلغ تقديري).	
5	الغاز، الكهرباء، الماء.	
6	مصاريف الهاتف (الثابت أو المحمول) والانترنيت.	
7	سلع منزلية معمرة (مثل السيارة، الثلاجة، التلفزة، أثاث منزلي، أو أي تجهيز.....)	
8	تكاليف النقل.	
9	مصاريف تتعلق بالترفيه والثقافة والرياضة.	
10	مصاريف العلاج.	
11	مصاريف أخرى.	

المحور الثاني: بيانات خاصة بالإنفاق الاستهلاكي العمومي للسنة الحالية (السكن، الصحة، التعليم.

يطلب وضع العلامة (×) في المكان المناسب.

رقم	نوع الانفاق الاستهلاكي العمومي	نعم	لا
01	هل لديك سكنا استفدت منه ضمن إطار السكن الاجتماعي		
02	هل أنجزت سكنا بإعانة من طرف الدولة		
03	هل يوجد بسكنك عداد الكهرباء؟		
04	هل يوجد بسكنك عداد الماء؟		
05	هل يوجد بسكنك عداد الغاز؟		
06	هل يوجد بسكنك قنوات صرف صحية؟		
07	هل يوجد مستوصف (أو مستشفى) بالقرب من سكناك ؟		
08	هل يعاني أحد أفراد عائلتك من مرض مزمن تتم تغطية مصاريف علاجه من طرف الدولة ؟		
09	هل توجد مدرسة بالقرب من سكناك؟		
10	هل استفدت من إعانة التمدرس المقدمة من طرف وزارة التربية بداية كل سنة		
11	هل أن سكنك موصل بشبكة طريق معبدة ؟		

المحور الثالث: بيانات خاصة بالادخار والاستثمار والممتلكات

يطلب وضع العلامة (×) في المكان المناسب.

رقم	البيان	نعم	لا
01	هل ادّخرت أية مبالغ مالية تستخدمها عند حدوث أي أمر طارئ لك أو لأفراد أسرتك ؟		
02	هل حصلت أو ساهمت في مشروع ما (شراء قطعة أرض، المساهمة مع أحد أفراد أسرتك أو أي شخص آخر في مشروع ما.....الخ)؟		

أسئلة أخرى:

- هل يحقق الراتب المقبوض مستوى معيشي مرضٍ لك ؟ نعم ( ) ، لا ( ) .
- في حالة الإجابة ب (لا)، ما هو المبلغ المقترح لرفع مستوى معيشتك.....

ملحق رقم (12): معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، والاجمالي للاستبانة.

1- ألفا كرونباخ للمحور الأول

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,697	12

2- ألفا كرونباخ للمحور الثاني

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,673	12

3- ألفا كرونباخ للمحور الثالث

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,737	3

4- ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,628	25

ملاحظة: عند قراءة الجداول أعلاه نلاحظ أن عدد العناصر الداخلة في حساب معامل ألفا كرونباخ للمحاور الثلاثة هي على الترتيب 12، 12، 03، في حين أن عدد الفقرات بالنسبة للمحاور الثلاثة للاستبانة هي 11،11،02. حيث هناك عنصر إضافي، وهذا الأخير يظهر في الجدول لأننا قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المحور بالنسبة للدرجة الكلية للمحور، لذا يظهر في الجدول عنصر إضافي.

.

ملحق رقم (13):عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الأساتذة

Statistiques

		Les frais de nourriture et de boisson	Les frais d'habillement et de chaussures	Les dépenses sur le loyer du logement	Les dépenses pour l'entretien du logement	Carburant, électricité, eau	Les frais de téléphone et d'Internet	Biens ménagers durables (comme une voiture, réfrigérateur,	les frais de transport	Les dépenses liées au divertissement, la culture et le sport	frais de soins	autres frais	moyenne
N	Valide	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		21753,4161	9875,7764	6276,0870	1596,8944	4524,8447	3179,1925	4139,1304	2756,5217	3077,6398	3631,0559	3711,1863	64521,7453

ملحق رقم (14):عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي الجاري الشهري لفئة الموظفين الإداريين

Statistiques

	Les frais de nourriture et de boisson	Les frais d'habillement et de chaussures	Les dépenses sur le loyer du logement	Les dépenses pour l'entretien du logement	Carburant, électricité, eau	Les frais de téléphone et d'Internet	Biens ménagers durables (comme une voiture, réfrigérateur,	les frais de transport	Les dépenses liées au divertissement, la culture et le sport	frais de soins	autres frais	moyenne
Valide	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	10948,7179	4954,7009	1515,8974	1000,8547	3175,3248	1783,3333	1431,6239	1944,0171	1109,4017	2157,2650	1706,8376	31727,9744

ملحق رقم (15):عرض آراء العينة حول الانفاق الاستهلاكي العمومي

Statistiques

		Avez-vous bénéficié de l'habitation dans le cadre du logement social	Logement subventionné par l'Etat	Il ya un compteur d'électricité à la maison?	Il ya un compteur d'eau à la maison?	Il ya compteur de gaz à la maison?	Il ya des canaux d'échange de soins à domicile?	il ya une clinique ou un hôpital près habitation?	Êtes-vous un membre de votre famille souffre d'une maladie chronique, les frais de traitement sont couverts par l'Etat?	il ya école près de maison?	Vous bénéficiez de subvention scolaire	la maison connecteur réseau routier bitumé
N	Valide	278	278	278	278	277	278	278	278	278	278	278
	Manquante	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Moyenne		,08	,06	,95	,90	,88	,95	,83	,29	,91	,02	,78
Ecart-type		,276	,247	,212	,306	,329	,219	,379	,457	,292	,133	,415

ملحق رقم (16):عرض آراء العينة حول الادخار، الاستثمار والممتلكات

Statistiques

		Avez-vous économisé de l'argent, utilisé en cas de commande d'urgence	Avez-vous reçu ou contribué au projet
N	Valide	278	278
	Manquante	0	0
Moyenne		,48	,19
Ecart-type		,759	,396

ملحق رقم (17):عرض آراء العينة حول الأسئلة الأخرى من الاستبانة

1- تحقيق الراتب مستوى معيشي مرض للموظف

Le salaire est atteint niveau de vie satisfaisant pour vous

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pour no	238	85,6	85,6	85,6
	pour oui	40	14,4	14,4	100,0
	Total	278	100,0	100,0	

Statistiques

Le salaire est atteint niveau de vie satisfaisant pour vous

N	Valide	278
	Manquante	0
Moyenne		,14
Ecart-type		,352

2- المبلغ المقترح لرفع مستوى معيشة الموظف

بالنسبة لفئة للموظفين الإداريين

Statistiques

Le montant proposé pour relever le niveau de vie

N	Valide	113
	Manquante	4
Moyenne		46353,9823
Mode		40000,00
Minimum		25000,00
Maximum		100000,00

بالنسبة لفئة الأساتذة

Statistiques

Le montant proposé pour relever le niveau de vie

N	Valide	126
	Manquante	35
Moyenne		126896,8254
Mode		100000,00
Minimum		70000,00
Maximum		1000000,00