

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة خليزان

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



جامعة خليزان
RELIZANE UNIVERSITY



جامعة خليزان
RELIZANE UNIVERSITY

شهادة مشاركة

يشهد محمد حميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ورئيس الملتقى بأن: الأستاذ (ة):

من: جامعة المصيلة

د. بن لخضر المعبد

قد شارك (ت) بورقة بحثية بعنوان: «أثر الأجر كأحد عناصر الصيانة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي»

في فعاليات الملتقى الوطني حول: «جدلية الأجر ومتطلبات تفعيل علاقتها بالمتغيرات الاقتصادية بالإعتماد على

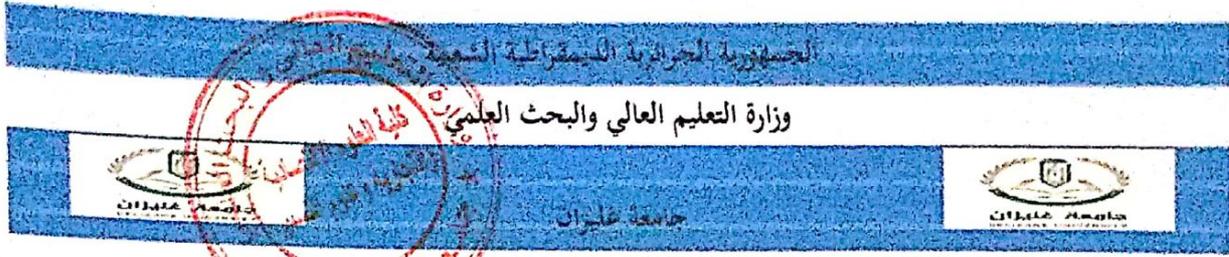
تجارب دولية رائدة» المنظم بجامعة خليزان، يوم 11 ماي 2023،

رئيس الملتقى

د. بن عدة امحمد

محمد حميد الكلية الجامعية وبتفويض منه
كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير
جامعة خليزان





جامعة غليزان

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

بالتعاون مع:

بالتعاون مع مختبر إدارة الأسواق المالية باستخدام الرياضيات والإعلام الآلي



تنظم الملتقى الوطني حول

جدلية الأجر في الجزائر ومتطلبات تفعيل علاقتها بالمتغيرات الاقتصادية بالاعتماد على تجارب دولية رائدة

يوم 11 ماي 2023

الجلسة الافتتاحية - المداخلات الافتتاحية

<https://meet.google.com/wgi-cngg-rhh>

رابط الجلسة :

#192 724 020 PIN: (US) +1 413-591-0735 Or dial:

مقرر الجلسة : د. جعفر هني محمد

رئيس الجلسة : د. بن عدة أمحمد

الساعة	النشاط
8-30د	قرآن كريم / النشيد الوطني
9-00د	كلمة رئيس الملتقى - عرض عام د. بن عدة أمحمد - جامعة غليزان
9-15د	كلمة رئيس اللجنة العلمية د. لكحل محمد - جامعة غليزان
9-30د	كلمة ترحيبية لعميد الكلية د. بوقطاية سفيان - جامعة غليزان
9-45د	كلمة ترحيبية لمدير الجامعة والإعلان عن الافتتاح الرسمي للملتقى أ.د. بحري أحمد
10-15د	أثر تطور الأجر على التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2022 د. بن مريم مصطفى أ.د. بربري محمد أمين جامعة الشلف
10-30د	أثر بعض متغيرات الاقتصاد الكلي على الأجر في القطاع الصناعي في الجزائر للفترة 1989 - 2022 د. بن ديمة نسرين د. زدون جمال جامعة تلمسان جامعة عين تموشنت
10-45د	سياسة الأجر وتغيرات أسعار البترول في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية خلال الفترة 1990 - 2022 د. علي هواري د. محمد عامر المركز الجامعي مغنية جامعة المدية
11-س	تأثير تغيرات كتلة الأجر على معدل التضخم في الجزائر خلال الفترة 1989-2022 د. شعبان قصابي د. سهام موفقي المركز الجامعي نور البشير البيض

نقاش عام



الجلسة الأولى ضمن الافتتاحية		
الساعة	المداخلة	الباحث المتدخل
11 سا 15د	أثر الاجور كأحد عناصر السياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي	د. بن مختار السعيد جامعة محمد بوضياف - المسيلة د. شني صورية
11 سا 30د	أثر الأجور في قطاع المصارف السودانية على الأداء	ط.د. أحمددي بوزينة أيوب جامعة الشلف د. بونلجة عائشة
11 سا 45د	المعالجة المحاسبية لأجور قطاع الوظيف العمومي وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بجمرة عبد القادر - بأفلو - الأغواط	ط.د. عبدالحليم ميلودي المركز الجامعي نور البشير - البيض - الجزائر د. بورداش شهرزاد
12 سا	تطور الأجور وعلاقتها بالقدرة الشرائية ومستوى المعيشة خلال مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر للفترة: 1989-2019	ط.د. بن بشير محمد - جامعة تلمسان
12 سا 15د	أثر بعض المتغيرات الاقتصادية على تسيير الأجور عرض لتجربة البلجيكية	د. بوقطاية سفيان جامعة غليزان د. بن عدة أحمد د. مسعودين إيمان جامعة البليدة 2
12 سا 30د	العلاقة بين الحد الأدنى للأجور والعمالة والصناعة - التجربة التركية	د. بوخبزة فوزية - جامعة معسكر
12 سا 45د	تسيير الأجور في ظل تطبيقات الرقمنة	د. ميموني ياسين د. لكحل محمد د. لكحل حياة جامعة غليزان
نقاش عام		

الجلسة الثانية :		
رابط الجلسة		
https://meet.google.com/caz-dxcc-jey		
#836 142 853 PIN: (US) +1 315-929-0795Or dial:		
رئيس الجلسة: د. لكحل محمد	مقرر الجلسة: د. يبو كريم	
الساعة	المداخلة	الباحث المتدخل
11 سا 15د	سياسة الاجور كآلية للحد من الصدمات الاقتصادية لدى مجلس التعاون	د. يبو كريم جامعة غليزان د. زكرياء محي الدين
11 سا 30د	سياسة الأجور في الجزائر وطرق إصلاحها في المؤسسات ذات طابع إداري 1990-2022 واقع وآفاق	د. بوشقيفة حميد جامعة ابن خلدون تيارت د. حجاج مصطفى

د. طهراوي دومة علي جامعة غليزان	د. بلها الحليمة جامعة غليزان	دراسة تحليلية للعلاقة بين معدل نمو الأجور ومعدل نمو الإنتاجية - التجربة التونسية نموذجاً	11 ص 15
عبد الحميد، جامعة الأغواط	د. بلها داف	أثر سياسة الأجور على التضخم في الجزائر خلال الفترة 1992 إلى 2016	12 ص 12
جامعة غليزان	عزیز براهيم - جامعة أحمد زبانة غليزان	تطور الأجور في الجزائر وسياسات إصلاحها	12 ص 15
د. قروج يوسف جامعة غليزان	د. بوعلق مصطفى	تأثير ارتفاع الاجور على تمسين القدرة الشرائية في الجزائر	12 ص 30
د. خروبي كمال جامعة تيارت	د. موسى مروة جامعة غرداية	تطور الأجور في القطاع الوظيف العمومي بالجزائر 1989 - 2022	12 ص 15
نقاش عام			

الجلسة الختامية	
تحت إشراف رئيس الجامعة وعميد الكلية	
رئيس اللجنة العلمية	قراءة التوصيات
رئيس الجامعة أو عميد الكلية	الإعلان الرسمي عن اختتام أشغال الملتقى

رئيس الملتقى الوطني

د. بن عودة امحمد



استمارة المشاركة		
المشارك الأول	المشارك الثاني	
بن لخضر السعيد	شبنبي صورية	اللقب والاسم
أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر أ	الدرجة العلمية
جامعة محمد بوضياف المسيلة	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مؤسسة الانتماء
Said.benlakhdar@univ-msila.dz	soureya.chenbi@univ-msila.dz	البريد الإلكتروني
تقييم اثر سياسة الاجور على مؤشرات استقرار الاقتصاد	تقييم اثر سياسة الاجور على مؤشرات استقرار الاقتصاد	محور المداخلة
أثر الاجور كأحد عناصر السياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي.	أثر الاجور كأحد عناصر السياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي.	عنوان المداخلة

أثر الاجور كأحد عناصر السياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي The impact of wages as one of the elements of fiscal policy in achieving economic stability.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر موضوع الأجور التي تدفع للعاملين على الاستقرار الاقتصادي، التي تلقي الاهتمام من قبل إدارة الموارد البشرية، لما له من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين من جهة وباعتباره احد عناصر السياسة المالية. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للأجور كسياسة مالية على الاستقرار الاقتصادي، كما اكدت النتائج المحققة مقارنة إلى حجم الإمكانيات التي تتوفر عليها أغلب الدول خاصة الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الاجور، الاطار المحدد للأجور، الأجور والاستقرار الاقتصادي.

abstract :

This study aims to find out the impact of the issue of wages paid to workers on economic stability, which receives attention by the Human Resources Department, because of its direct impact on the standard of living of workers on the one hand and as one of the elements of fiscal policy.

The results of the study showed a positive impact of wages as a fiscal policy on economic stability, and confirmed the results achieved compared to the size of the potential available to most countries, especially Algeria.

Keywords: wages, wage framework, wages and economic stability.

مقدمة:

تمثل الرواتب أحد أهم عناصر نظام إدارة الموارد البشرية التي تلعب دورا هاما في تحفيز الأفراد على العمل وبذل الجهد، لذلك كان إلزاما بناء نظام فعال للرواتب، وتعتبر من أهم وأخطر

مسؤوليات الإدارة التي تحتاج إلى عناية وتدقيق، فقبل أن يتم تحديد الأجر لابد من القيام بعملية تقييم الوظائف التي تتمكن الإدارة من تحديد درجة أهميتها.

إن تحقيق الاستقرار في الدول النامية ومنها الجزائر له أهمية خاصة لارتباطه الوثيق بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية ومن ثم فإن تحقيق التنمية الاقتصادية يجب أن يسير جنبا إلى جنب مع هدف تحقيق الاستقرار الاقتصادي حتى يحصل الأفراد على ثمار ومكاسب التنمية، إذ أن غياب الاستقرار الاقتصادي يحول الكثير من الاستثمارات المنتجة إلى استثمارات غير منتجة تتمثل في المضاربة على العقارات، وتخزين السلع، بدلا من الاستثمار في الأنشطة الحقيقية صناعية كانت أو زراعية، ونتيجة لتأثير الأجور على المنظمة ككل، تنبغي عليها الحفاظ على نظام سليم وكفاء على اعتبار أو وضع الأجور ينطبق على الأفراد وفقا لوظائفهم ومستوى أدائهم وكذا السعي إلى كسب تعاون الأفراد العاملين، ولهذا يمكن أن تتخفف أهداف ومصالح جميع الأطراف المعنية. ولقد تراجعت مراجعة الأجور تحت ضغط التغييرات الطارئة على تطلعات الأجور في السياسات الاجتماعية، وفي المحيط الاقتصادي والقانوني

مما سبق تبرز إشكالية الدراسة المتمثلة في محاولة الإجابة على السؤال التالي: ما هو أثر الاجور كأحد عناصر السياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي؟
• أهمية الدراسة:

تستمد هذه الورقة البحثية أهميتها من أهمية السياسة المالية من خلال الاجور في تحقيق الاستقرار الاقتصادي، وتحسين الرفاه العام لجميع المواطنين على اختلاف فئاتهم. وبالتالي زيادة مستوى نصيب الفرد من الدخل الوطني.

• أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها الآتي:

- معرفة ماهية الاجور وانواعها واهميتها واهدافها؛
- الكشف عن الاطار المحدد للأجور؛
- معرفة ماهية الاستقرار الاقتصادي وعلاقته بالأجور؛
- الوقوف على أثر الاجور كأداة للسياسة المالية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي.

• هيكل الدراسة:

أولا: ماهية الأجور.

ثانيا: الإطار المحدد للأجور

ثالثا: الأجور والاستقرار الاقتصادي

رابعا: الأجور ودورها في إعادة توزيع الدخل الوطني

أولا: ماهية الأجور

سنحاول تقديم مفاهيم عامة حول الأجور، من خلال مفهوم الأجور وأنواعها، وكذا أهمية الأجور وفي الأخير نقدم دور الأجور وأهدافها.

1- ماهية الأجور: من خلال العناصر التالية:

1-1 مفهوم الأجر: حسب المادة 80 من قانون علاقات العمل فإن الأجر هو حق للعامل يتقاضاه مقابل العمل يؤدي على أن تتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو المقابل المالي للعمل. ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما (العمومية، 2006):

أ-العنصر الثابت: والذي يعرف في بعض النظم وفي التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي Le salaire de base والذي يحسب في غالب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب ولكل وظيفة كما هي مصنفة أو مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف سواء كان وطني أو قطاعي، أو خاص بمؤسسة معينة أو على أساس اتفاق بين الطرفين إما بصفة محددة أو جزافية.

ب-العنصر المتغير: يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية.

1-2-أنواع الأجور: يمكن تحديد تقسيمات الأجر من ناحيتين: الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والأجور من الناحية الإدارية (مولود، 1999-2000، صفحة 19).

أ-الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية: من خلال العناصر التالية:

- **الأجر الحقيقي:** يعبر هذا الأجر عن كمية السلع والخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي، وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على مستوى الأسعار، وتمكن تعريف الأجر الحقيقي أيضا على أنه: "المبلغ الذي يسمح بتغطية الحاجات العقلانية للعيش".

- **الأجر الطبيعي (حد الكفاية):** هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة فهو مفهوم نسبي يختلف حسب المناطق والبلدان.

- **الأجر الجاري:** يتعد الأجر الجاري في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بسبب العرض والطلب.

- **الأجر التأشير:** ويتم تأشير الأجور من خلال ربط مستوى الأجور بالمستوى العام للأسعار، وهذا من أجل إبراز الآثار السلبية للتضخم على الأجور بغية المحافظة على القدرة الشرائية للأجور.

ج-الأجور من الناحية الإدارية: وتقسم الى:

- **الأجر حسب المؤهلات المهنية:** وينظر لهذا الأجر بداخل المؤسسة، إذ يتم وصف وتحليل منصب العمل بالأخذ بعين الاعتبار صعوبة وأهمية المهام، فهذا الأجر يكافئ ويجزي المجهودات الإضافية لعرض الأفراد ويكون مساوي بالنسبة للمهام أو الإنتاج المكافئ.

- **الأجر حسب الوقت:** يتغير الأجر حسب الساعات، الأيام أو الشهور التي اشتغل فيها العامل، وبفضل استعمال هذه الطريقة يكون العمل صعب التعريف والقياس، وتمثل هذه الطريقة للعامل استقلالية كبيرة وأمان أكثر.

- **الأجر حسب المردودية:** مما يتقاضى العامل أجره حسب القطعة المنتجة ومردوده بغض النظر عن الزمن الذي استغرقه في العمل.

2-أهمية الأجور: للأجر أهمية بالغة سواء كان هذا بالنسبة للدخل الوطني أو بالنسبة للأطراف المعنية المتمثلين في (الفرد، المنطقة، المجتمع). (شاطا، 1980، صفحة 42)

1-2- بالنسبة للدخل الوطني: تمثل الأجور أهم العناصر الأساسية بالنسبة للحياة الاقتصادية والاجتماعية، ففي الدول المتطورة يمثل مجموع المبالغ المدفوعة بنسبة 40% من الدخل الوطني، في حين نجد هذه النسبة تتراوح ما بين 10% و 15% في الدول النامية.

2-2- بالنسبة للأطراف المعنية:

أ-أهميته بالنسبة للفرد: يعتبر الأجر مهما جدا للفرد لعدة أسباب منها:

- يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى المعيشة للفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي، المعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته.

- من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مداخله (الجهد الذي بذله) مع المخرجات (الأجر الذي يحصل عليه) لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما، حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهد أقل ويحصل على أجر أكبر من أجره.

ب- **أهميته بالنسبة للمنطقة:** تشكل الأجور جزءاً هاماً من تكاليف الإنتاج، حيث تصل أحياناً إلى 50% من مجموع التكاليف، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى، كما أن المنظمة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مداخل الفرد، وإذا شعرت بأنها تدفع أجراً يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد، فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له.

ج- **أهميته بالنسبة للمجتمع:** للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، فكلما كان الأجر عالياً فرضت عليه ضرائب عالية تشكل دخلاً للمؤسسات الخدمية والعامة.

كما توفر السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي، الاجتماعي والصحي، إضافة إلى مستويات الأجر التي تؤثر بشكل ملموس على المستوى الثقافي للمجتمع، فالعائلات الفقيرة تمنح أبناءها من التعليم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية.

3- **دور الأجور:** إن للأجور جملة من الأهداف ودور هام في المجتمع وسنبين كل ذلك فيما يلي:
3-1 **دور الأجور:** يعتبر معدل الأجر عاملاً مهماً في استقطاب العاملين نحو المؤسسة أو تشجيعهم على الانتقال لمؤسسة أخرى، كما يجب المحافظة على التوازن الواجب توفره بين أجور العاملين والإنتاج لتفادي حالات التضخم أو الركود الاقتصادي ويرى "Belcher" أن للأجور اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور تدفع مقابل العمل، كما أن لها جوانب اجتماعية ونفسية وأخلاقية نوضحها فيما يلي (صلاح، 2000، الصفحات 208-209):

أ- **الاعتبارات الاقتصادية:** يرى "Belcher" أن للأجور وجهان: الأول يتمثل في التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أي السعر المدفوع لتوظيف أحد عوامل الإنتاج، والوجه الثاني يتمثل في العائد بالنسبة للعامل، وهذه عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، أي تحديد السعر ونضع الطلب للمشتري (صاحب العمل) ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجمع المشتري والبائعين لخدمة العمل وتحديد أسعار هذه الخدمة.

ب- **الاعتبارات الاجتماعية:** ينظر كل فرد للأجر باعتباره رمز المركز الاجتماعي الذي يشغله ووسيلة لتلبية حاجياته وهذا ما يفسر الدلالات التي يعلقها الأفراد في حالة وجود اختلافات طفيفة في الأجور أو يبرز أهمية طرق الدفع (اليومي، الشهري، السنوي) بالنسبة للعامل.

ج- **الاعتبارات السياسية:** تتمثل هذه الاعتبارات في القوة والنفوذ اللذان يؤثران في تحديد الأجر، فالنقابات مثلاً تجري مفاوضاتها عند التعاقد مع الإدارة لتحويل الضغوط عليها فيما يخص مستويات الأجر وحتى المشروعات التي بها أفراد نقابيون.

د- **الاعتبارات النفسية:** تعتبر المكافآت أو الأجور وسيلة لإشباع الحاجيات النفسية وحيث أن هذه الحاجيات هي الحافز الأساسي للأفراد، فإنه إلى أي مدى تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجيات لتصبح وسيلة لتحفيز العمال، وفي فترة من الفترات كان يعتقد أن الأجر هو الدافع الجيد للعمل غير أنه ثبت فيما بعد أن هناك مجموعة من العوامل المتفاعلة فيما بينها تؤدي إلى تحفيز الأفراد.

هـ- **الاعتبارات الأخلاقية:** أصبح من الضروري البحث عن عوامل يتم على أساسها تحديد الأجر ففي الوقت الذي لا نجد فيه اختلافاً في ضرورة العدالة المكافئة نجد بالمقابل اختلافاً في عدالة هذه العوامل.

4- **أهداف الأجور:** تهدف أية سياسة لتحديد الأجور إلى جملة من الأهداف نوضحها فيما يلي (صلاح، 2000، صفحة 260):

- استقطاب العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية وإغراءها بالعمل في المنظمة.
- القدرة على الاحتفاظ بالعمل الحالي ما دامت المنظمة بحاجة إليهم، للتخفيف من دوران العمل وآثاره السلبية خاصة بالنسبة للعناصر ذات الكفاءة ويقضي هذا أن تكون سياسة تحديد الأجور حافزا يرضي الأفراد وحتى لا يتطلعون إلى العمل بمنظمة أخرى.
- تحفيز العاملين على تنمية قدراتهم ومهاراتهم حتى يكونوا مؤهلين لاستلام مراكز أعلى في المنظمة وهذا ما يجعلهم يشعرون بالأمان والاستقرار وتحقيق الذات من خلال استمرارهم في العمل بالمنظمة.

- توجيه جهود الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة بحيث يعكس الفروق في الأجور وهذا ما يولد شعورا لدى العاملين بأنهم يعاملون معاملة عادلة، فيخلق جوا من الانسجام بينهم وبين المنظمة حتى لا يفسح المجال للنزاعات الناشئة عن الأجور.
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة.
- الالتزام بالقوانين واللوائح الحكومية عند تحديد الأجر مع القدرة على التلاؤم والأوضاع الاقتصادية السائدة من خلال السيطرة على التكلفة.

ثانيا: الإطار المحدد للأجور

تفرض الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة نظرا لطابعها الاجتماعي التي أصبحت تتسم به مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة .
1-العناصر المكونة للأجر: يشمل الأجر كما سبقت الإشارة إليه فيما قبل على عنصرين: ثابت ومتغير وتختلف هذه العناصر في التركيب والتشكيل.

1-1- الأجر الثابت: يتشكل هذا القسم من ثلاث أجزاء (العمومية، 2006):

أ-الأجر الأدنى الوطني المضمون: هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كلفة المستخدمين أو العمال في كافة القطاعات والنشاطات دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل الدولة أو الحكومة عن طريق نصوص تنظيمية تؤخذ بعين الاعتبار مداخل الدولة، تطور الأسعار الداخلية والخارجية ومستوى معيشة السكان.

هذه العوامل كلها أخذها المشرع في تحديد الأجر الأدنى المضمون وحيث أنه اعتمد طريقة التحديد التصاعدي على مراحل، وقد سجلت هذه الزيادات مع مراعاة متوسط الإنتاجية الوطنية، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، الظروف الاقتصادية العامة.

ب-الأجر الأساسي: في مجال الوظيفة العامة تحدد المرتبات على أساس تحديد مناصب العمل سواء من حيث شروط شغل المناصب، الالتزامات التي تتطلبها والحقوق التي تترتب عنها من رواتب امتيازات مادية ومعنوية، وفق هذا المنظور تصبح الوظيفة أسبق من الموظف في تحديد الأجر في العادة على أساس الترقيم الاستدلالي لكل منصب عمل، حيث يعطى لكل وظيفة أو منصب عمل معين من الأرقام الاستدلالية على أن تقاس كل نقطة استدلالية بقيمة مالية معينة تجعل من الأجر عبارة عن نتيجة حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية (20-10-1982، المؤرخة في 23-10-1982).

2-المعايير المحددة للأجور: إن أهم المعايير التي يتم بمقتضاها ضبط الأجر هي: (معيار المدة، معيار المردودية والمعيار المزدوج).

1-2- معيار المدة (الزمن): يقصد به اعتماد مدة زمنية كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر، وقد تكون هذه المدة قصية كالساعة أو اليوم وقد تكون متوسطة مثل أسبوع أو أسبوعين وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر وهي الأكثر استعمالا في أغلب الحالات.

وبهذا يكون هذا المعيار هو المعيار المعتمد في معظم الأحيان ولاسيما في علاقات العمل الدائمة حيث يتحصل العامل أو الموظف على أجره بحلول أجل الدفع (سليمانى، 1992، صفحة 118).

إن المدة التي حددت مثلا في الجزائر هي حسب المادة 22 من قانون العمل 90-11 والتي تنص على أن المدة القانونية للعمل أربع وأربعون (44) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية وتتوزع هذه الساعات على 05 إلى 06 أيام كاملة (العامة، 1990). ونشير إلى أنه من مزايا هذا المعيار أنه بصفة عامة يصلح بالنسبة للأعمال الإدارية والهندسية وكذا يصعب تقدير إنتاجها (في المجال الاقتصادي) بوحدات كمية، كما نجد أيضا أن هذا المعيار يعد الأكثر قبولا من أفراد القوة العاملة ونقاباتهم هذا بالإضافة أنه سهل التطبيق حيث لا يتطلب عمليات حسابية معقدة ويسهل إعداد قوائم الأجور.

2-2- معيار المردودية (الإنتاج): هو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو نتائج المردود الذي هو أساس تحديده بمعنى أنه يتوقف على مستوى مردود عامل مؤهل تأهيلا مناسباً لمنصب العمل في ظروف عادية وفي مدة زمنية محددة كالساعة أو اليوم مثلا أو مجموعة أفراد أو فريق عمل متخصص.

إن العمل بهذا المعيار إذا كان يحقق من ناحية مصلحة صاحب العمل فإنه لا يتناسب مع مصلحة العامل في معظم الأحيان من ناحية أخرى ليكون الاستمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود يعد أمرا مرهقا للعامل بحيث أنه إنسان معرض لنقص المردودية أو لزيادتها بسبب حالته الصحية والمعنوية، فتأثيرات المحيط المهني والاجتماعي على نشاطه ومردوديته. فهو ليس بالآلة يمكن ضبطها على وتيرة عمل معينة وبالتالي فإن العمل بهذا المعيار قد ينتج عنه حتما اتجاه الأجر نحو التناقص نتيجة التناقص في مردودية العامل مع مرور الزمن وضعف القدرة على العمل لديه ولذلك فعادة ما يستعمل هذا المعيار ليس لتحديد الأجر وإنما لتحديد بعض المكافآت والحوافز التشجيعية على تحسين المردودية النوعية أو الكمية وهذا لتحفيز العمال على زيادة أجرهم من جهة وعملا على تحقيق البرامج المسطرة من قبل صاحب العمل وتحقيق فائض الدخل العام.

وبالتالي إفادة العمال من الفوائد والأرباح التي حققتها بفضلهم وهذا هو المعيار الذي يمثل الأسلوب الأمثل لإقامة علاقات متكافئة وسليمة وتسودها روح الفاهم بين الطرفين في حدود احترام كل طرف وهذا بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية الإنتاجية فقط. (زكي، 1992، صفحة 123)

2-3- المعيار المزدوج: إذا كان لكل معيار من المعايير السالفة الذكر مزايا وعيوب فإن هذا المعيار يحاول أن يستفيد من مزايا كل منهما، حيث تعتمد التشريعات العملية الحديثة على الأخذ بالمعيارين معا.

حيث تحدد الأجر الأساليب ويعرض ملحقته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول أي على أساس وحدة حساب زمنية محددة هي في الغالب شهر، حيث تم تعميم هذه المدة على كافة المؤسسات في فرنسا ابتداء من سنة 1978، بينما اعتمد المشرع الجزائري على عدة مدد زمنية لحساب الأجر، حددتها المادة 150 من أ.ش.ع.ق.ج التي نصت على أنه "يجب أن تدفع الأجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت إلى العاملين مرة واحدة في الشهر على الأقل، ومرتين في الشهر إلى العاملين الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو اليوم مع فاصل ستة عشرة (16) يوم على الأكثر بين المدة الأولى والتي تليها.

أما بالنسبة للعمال المؤقتين فتدفع أجورهم في نهاية الأسبوع سواء بالنسبة للعاملين بالساعة أو اليوم وفي حالة وجود أشغال لأقل من أسبوع تدفع في نهاية مدة العمل أما القانون الأساسي العام

للعامل وقانون علاقات العمل فلم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة حيث نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط.

ومهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر ودفعه، فإنها تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل ضد مختلف العوائق، التي قد تؤثر في مردودية أو نتائج عمله سواء بسببه أو بسبب صاحب العمل أو نتيجة أسباب خارجة عن الاثنين، أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية فتحدد أغلبها أو على الأقل بعض منها على أساس المعيار الثاني (معيار المردودية سواء المردودية الفردية أو الجماعية) وهذا يحفز العامل على المحافظة على مستواه المهني والإنتاجي، وتحقيق دخل إضافي له ولصاحب العمل حيث تعترف كافة التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري للعمال بحقهم من الاستفادة من الأرباح والفوائد الناتجة عن تحسين الإنتاج وزيادته (سليمان، 1992، صفحة 19).

3- الحماية القانونية لها: حماية الأجور إضافة للحد الأدنى الوطني المضمون للأجر تقررت بعض المبادئ لتعزيز حماية الأجور، تتبع أساسا من صفة اجتماعية التي أصبح ينقسم بها في مختلف الأنظمة الحديثة ويمكن إجمال هذه المبادئ في ما يلي (سليمان، 1992، صفحة 23):

3-1 مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون: يترتب على تقرير هذا المبدأ حق امتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة ومختلف الديون الأخرى وقد أكدت على هذا المبدأ المالي، حيث تنص المادة 89 منه على أنه تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعتها وعلاقة العمل وصحتها وشكلها.

وهذا ويوجد مبدأ أسبقية الأجور عن بقية الديون تطبيقاته في العديد من الحالات نذكر منها حالة إفلاس صاحب العمل وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية حيث يتعدد المدينون المفاضلة بينهم وحماية حقوق العمال وتسديد أجورهم بالأسبقية وكذلك في حالة المقاول من الباطن، إذن يمكن أن يتعرض عمال المقاول من الباطن إلى عدم دفع أجورهم لعدة أسباب قد تعود إلى إفسار المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي أو صاحب المشروع، مما يستوجب في هذه الحالة تجاوز صاحب العمل المباشر أو المقاول من الباطن المطالبة بدفع أجورهم من صاحب المشروع الأصلي رغم وجود علاقة عمل مباشرة بينهم.

3-2 مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور: ذلك أن كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء بالإضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني صاحب العمل، وقد أكدت على هذا المبدأ العديد من التشريعات ومن بينها قوانين المالية التي منعت بموجب أحكامها إجراء أي عملية للحجز أو الاقتطاع من فصول الميزانية التي تتضمن النفقات المخصصة للعمال وهو ما أشارت إليها كذلك المادة 90 قانون علاقات العمل بقولها "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على الاستخدام كما لا يمكن حجزها أو إقطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذي يستحقونها" وقد أجازت التشريعات اللجوء إلى القضاء لرفع الحجز أو الاعتراض على حدوثها.

3-3 مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: كما تقرر حماية الأجر من خلال مبدأ بطلان تنازل كيفية كان مشكلة من جانب العامل عن أجره أو جزء منه سواء برضاه أو بدون رضاه وقد أكد قانون علاقات العمل على هذا المبدأ حيث اعتبرت المادة 136 منه كل حكم في عقد العمل يرد مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية باطلا وعديم الأثر ومن بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول أجله من طرق صاحب العمل (المادة 88 منه) غير أن هذا المبدأ ترد عليه بعض

الاستثناءات تسمح بإجراء المفاوضات على الأجر عند وجود دين على العامل لصاحب العمل، ولكن في نطاق ضيق جدا لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل وأسرته.

ثالثا: الأجور والاستقرار الاقتصادي

إن الاستقرار الاقتصادي ليس إلا أحد الظروف الأساسية لإحداث التنمية والذي ينبغي أن يتدعم بغيره من الظروف المتطلبة لإنجاح السياسات الخاصة بالتنمية الاقتصادية، أي يرافقه ويلزمه زيادة معدل النمو الاقتصادي.

1- مفهوم الاستقرار الاقتصادي: هو تحقيق التشغيل الكامل للموارد الاقتصادية المتاحة، وتفادي التغيرات الكبيرة في المستوى العام للأسعار مع الاحتفاظ بمعدل نمو حقيقي مناسب في الناتج القومي، أي أن مفهوم الاستقرار الاقتصادي يتضمن هدفين أساسيين تسعى السياسة المالية مع غيرها من السياسات لتحقيقهما (سليمان، 1973، صفحة 162).
أ- الحفاظ على مستوى التشغيل الكامل للموارد الاقتصادية المتاحة؛
ب- تحقيق درجة مناسبة من الاستقرار في المستوى العام للأسعار.

والتشغيل الكامل كما هو معلوم لا يعني بالضرورة الوصول بمعدل البطالة إلى الصفر وإنما يتطلب الأمر اختفاء نسبي لظاهرة البطالة، وتهيئة الفرص الوظيفية المنتجة لكل الأفراد المؤهلين والذين يبحثون عن فرص العمل عند معدلات الأجور السائدة، أما استقرار المستوى العام للأسعار فيعني عدم وجود اتجاه ملحوظ أو حاد لتحركات قصيرة الأجل في المستوى العام للأسعار، أما حدوث تغيرات نسبية في أسعار السلع الفردية (والتي تعكس تغيرات في التفضيلات الشخصية للأفراد) فلا تتعارض مع استقرار المستوى العام للأسعار.

2- دور الأجور في تحقيق الاستقرار الاقتصادي: تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار الاقتصادي وخاصة وقت الكساد أو وقت الرواج نظرا لتأثيرها في كل من مستوى التشغيل ومستوى الأسعار ومستوى الدخل الوطني.

بالنظر إلى أسباب ومصادر الإختلالات والتقلبات الاقتصادية التي تعصف بالاستقرار الاقتصادي في أي مجتمع من المجتمعات يمكن إرجاعها إلى نوعين من الأسباب مع عدم تجاهل أسباب أخرى تتعلق باقتصاديات الدول المتخلفة (Johanson, 1975, p. 240):

1- ظهور زيادة أو عجز في الطلب الكلي في الاقتصاد الوطني؛
2- وجود قوى احتكارية تخرج على قواعد المنافسة وتتمتع بدرجة كبيرة في تحديد كل من الأسعار والأجور في المجتمع مع انخفاض درجة مرونة بعض عوامل الإنتاج.

وتعتمد السياسة الاقتصادية في تحقيق الاستقرار الاقتصادي على عدد من الأدوات والإجراءات الأساسية تنحصر أهمها فيما يلي:

أ- أدوات السياسة المالية: من خلال تأثيرها على الطلب الكلي انخفاضاً وارتفاعاً باستخدام السياسة الضريبية والإنفاقية؛

ب- أدوات السياسة النقدية يستخدمها البنك المركزي للتحكم في كمية النقود المتداولة ونقتصر هنا على معرفة دور السياسة المالية، وتكون النتائج ناجعة بالاعتماد على مدى نجاح السياسة المالية ليس من الناحية النظرية فقط بل وأيضا من الناحية التطبيقية ونحن نعلم أن الموازنة العامة للدولة قد تكون متوازنة أو قد يكون فيها عجزاً أو فائضاً.

الحالة الأولى: ظهور عجز أو فائض في الطلب الكلي

أ- عجز في الطلب الكلي أي السياسة المالية المتمثلة بالتمويل بالعجز (البطالة):. تتلخص المشكلة في هذه الحالة في أن الطلب الكلي لا يتناسب مع حجم العرض الكلي من السلع والخدمات، وذلك أن الطلب الكلي يتوازن مع العرض الكلي عند مستوى أقل من التشغيل الكامل أي هناك عجز في الطلب الكلي، ويترتب على ذلك أن الادخار المخطط لدى التشغيل الكامل يزيد على الاستثمار

مضافا إليه عجز الموازنة العامة، فهنا يكون لزاما على الدولة أن تتدخل لمنع استفحال المشاكل الاقتصادية وبالتالي زعزعة الاستقرار الاقتصادي باستخدام السياسة المالية.

أما كيف يتأتى للسياسة المالية علاج هذه المشكلة فيتم ذلك عن طريق رفع مستوى الطلب الكلي إلى المستوى الذي يحقق التشغيل الكامل، ويحقق بالتالي الخروج من أزمة الكساد وما ترتب عليها من بطالة، ويتم ذلك باستخدام السياسة بشقيها الضريبي والإنفاقي، إما كل على حدة أو مزج الاثنين معا بنسب مختلفة، طبقا لطبيعة وحجم المشكلة موضوع المعالجة. فتستطيع الدول من خلال السياسة الإنفاقية (التوسع في النفقات العامة) أن ترفع من مستوى الطلب من خلال إقامة المشروعات العامة الاستثمارية وشق الطرقات والمدارس والمستشفيات.... الخ. أو من خلال توسع الحكومة في منح مختلف الإعانات الاجتماعية مثل إعانة البطالة والشيخوخة، ونتيجة ذلك تزداد الدخول الشخصية والإنفاق الشخصي ليس فقط بمقدار الإنفاق العام بل بصورة مضاعفة بفعل مضاعفة الاستثمار، أي أنّ هذا النوع من الدعم يزيد من مقدرة الأفراد على الإنفاق مما يحفز على الاستثمار ويزيد من العمالة (حسين، 1988، صفحة 224).

كما تستخدم الإيرادات العامة (تخفيض الإيرادات الضريبية) في مواجهة الكساد من خلال الأثر التعويضي للضرائب، حيث يمكن أن يسهم تخفيض الضرائب في زيادة الاستهلاك وزيادة الاستثمار، ويمكن زيادة الاستهلاك عن طريق رفع مستوى دخول الفئات المنخفضة الدخل نظرا لارتفاع الميل الحدي للاستهلاك لهذه الفئات، مما يعني أن زيادة دخول هذه الفئات يوجه للاستهلاك، ومن الممكن زيادة دخول الأفراد في هذه الفئات عن طريق تخفيض التصاعد بالنسبة للضريبة المطبقة على الشرائح الأولى من الدخل (أمينة عبد الله عز الدين، 2000، صفحة 335).

وفيما يتعلق بالاستثمار فالسياسة الضريبية يمكن أن تعمل على زيادته من خلال الضرائب على الأرباح مما يشجع المنتجين على الاستثمار وبالتالي على زيادة الإنتاج. ولا بد أن نذكر في الأخير أن سياسة زيادة حجم الإنفاق أكثر فعالية من تخفيض الضرائب لأن مضاعف الاستثمار في حالة زيادة الإنفاق يزيد عن حجم المضاعف في حالة تخفيض الضرائب (الحاج، 1999، صفحة 205).

ب-زيادة مستوى الطلب الكلي (التضخم) أي السياسة المالية المتمثلة بالتمويل بالفائض: في هذه الحالة تنحصر مشكلة الاستقرار الاقتصادي في أن الطلب الكلي أكبر من العرض الكلي أي أنّ هناك فائض طلبا نقديا زائدا، حيث أن الاستثمار أكبر من الادخار مضافا إليه عجز الموازنة العامة ففي هذه الحالة وفي ظل ظروف ضعف مرونة الجهاز الإنتاجي فإنه يقود إلى التضخم وارتفاع الأسعار، وبالتالي فإن على السياسة المالية أن تخفض أو تعيد مستوى الطلب الكلي وتسحب الطلب النقدي الزائد أي امتصاص القوة الشرائية الزائدة، عن طريق إحداث فائض في الميزانية برفع معدلات الضرائب القائمة أو زيادة حصيللة الضرائب باستحداث ضرائب جديدة على أنواع أخرى من السلع، كما أن السياسة الإنفاقية تعمل على ترشيد الطلب الاستهلاكي من خلال خفض بنود الإنفاق العام، وعلى ذلك تتكون السياسة المالية المستخدمة للحد من التضخم من جانبين، الجانب الأول هو زيادة الضرائب والجانب الثاني هو تخفيض النفقات العام. (Johanson، 1975، صفحة 241)

2-1-زيادة الضرائب على الدخل: هنا نفرق بين الضرائب المباشرة والضرائب غير المباشرة فيترتب على زيادة الضرائب المباشرة على الدخل وخاصة التصاعدية منها امتصاص جانب من القوة الشرائية لدى الأفراد بقدر يتناسب مع حجم الدخل أي اقتطاع جزء من دخول الأفراد الذي كان سينفق على السلع والخدمات المختلفة ومنه تخفيض الطلب الكلي.

ويمكن أن تساهم الضرائب غير المباشرة في الحد من الاستهلاك حيث أن زيادة هذا النوع من الضرائب يترتب عنه انخفاض الطلب الكلي غير أن أثر الضرائب غير المباشرة في تخفيض الطلب الكلي يتوقف على أنواع السلع التي تفرض عليها هذه الضرائب، أي الزيادة في الضرائب

غير المباشرة تقتصر على السلع التي يؤدي ارتفاع أسعارها على انخفاض الطلب عليها، الأمر الذي يتوقف على مرونة الطلب على مختلف السلع.

فمثلا إذا زادت الضرائب على السلع الكمالية فإنها تؤدي إلى تخفيض الطلب عليها ويتوقف مقدار الانخفاض في الطلب على درجة مرونة الطلب السعرية لهذه السلع.

2-2- تخفيض النفقات العامة: إن عملية تخفيض النفقات العامة تساهم في الحد من التضخم لكون زيادة النفقات عن الإيرادات العامة من أسباب وجود التضخم، غير أن تخفيض بعض بنود النفقات العامة يكون صعب المنال مثل خدمات الصحة والتعليم والأجور.... الخ، وهذا لا يمنع تخفيض بعض النفقات العامة مثل بعض أنواع الاستهلاك الحكومي أو تأجيل تنفيذ بعض الاستثمارات لفترة زمنية قصيرة.

ونظرا لصعوبة تخفيض النفقات العامة من الناحية الواقعية فإن أثرها في الحد من التضخم محدود، ومن ثمة فإن السياسة المالية التي تهدف إلى تخفيض الطلب الكلي أي الحد من التضخم يجب أن يركز على زيادة الضرائب وخاصة الضرائب المباشرة (أمينة عبد الله عز الدين، 2000، صفحة 345).

الحالة الثانية: تتمتع القوة الاحتكارية بدرجة كبيرة في تحديد الأسعار، إذ تمارس نقابات العمال وخاصة في الدول المتقدمة ضغوطا كبيرة في رفع الأجور النقدية للعمال وكثيرا ما تنجح في ذلك، الأمر الذي يدفع أصحاب الأعمال إلى رفع أسعار السلع والخدمات بنسبة معينة، دون حدوث زيادة مناظرة، وتؤدي هذه الزيادة إلى التضخم الناتج عن دفع التكاليف.

وهذه الحالة تظهر فيها البطالة جنبا إلى جنب مع التضخم، وقد أطلق عليها في الأدب الاقتصادي مشكلة الكساد التضخمي وقد ظهرت هذه المشكلة في الدول المتقدمة في أواخر الستينات بسبب نفوذ نقابات العمال ورجال الأعمال أين أخذت الأجور اتجاهها التوسعي. أما في الدول النامية ومنها الجزائر فيكون تأثير نقابات العمال ضعيفا، كما أن سياسة الأجور تتبع سياسات الدولة في الغالب، غير أن هذه الدول تتبنى برامج تنموية طويلة الأجل فتواجه بعض الاختناقات كأن لا تحصل على عوامل الإنتاج النادرة كالعالة الماهرة والفنية أو وجود نقص في المواد الأولية وقطع الغيار أو عدم توفر شبكة الطرق والمواصلات.... الخ. مما يؤدي إلى عرقلة الإنتاج وانخفاض إنتاجية الاستثمارات في الوقت الذي يزيد فيه الطلب لعوامل متعددة كزيادة عدد السكان أو زيادة الإنفاق الحكومي أو غيرها، وفي ظل هذه الظروف فإن استخدام السياسة المالية للتحكم في ظروف الطلب لا يمكن أن يحقق العالة الكاملة واستقرار الأسعار، وعليه فإن السياسة المالية التي ينبغي استخدامها في ظروف الدول النامية تتمثل في الآتي:

- استخدام برامج الإنفاق العام في توفير فرص التعليم والتدريب الفني لجانب من قوة العمل التي تفتقد إلى التدريب اللازم إلى الوظائف الجديدة، ومن شأن هذه السياسة تخفيض معدل البطالة، بالإضافة إلى محاولة التوسع في بعض المشروعات ذات النفع مثل السكن والصحة وغيرها والتي تؤدي إلى زيادة في مرونة الإنتاج عرض الإنتاج الكلي واختفاء كثير من نقاط الاختناق .

- تبني الدولة من خلال السياسة المالية سياسة ربط بين الزيادة في الأجور بالزيادة في الإنتاجية ومن شأن هذه الزيادة تخفيض معدل التضخم؛

- اعتماد سياسة ضريبية تشجع على الادخار والاستثمار من خلال المنح الاستثمارية والإعفاءات الضريبية والتشجيع بصفة أساسية على التنمية.

رابعاً: الأجور ودورها في إعادة توزيع الدخل الوطني

يتحدد توزيع الدخل في كل مجتمع بالشكل السائد لملكية وسائل الإنتاج، يتحقق التوزيع بالدرجة الأولى لصاح أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج أي أن عملية توزيع الدخل تتأثر بتوزيع

ملكية عوامل الإنتاج وقد لا يكون توزيع الدخل بين الأفراد عادلا من جهة نظر المجتمع. وهناك نوعان من توزيع الدخل (عطية، الطبعة الأولى، 1993، صفحة 459):

1- التوزيع الشخصي للدخل على أفراد المجتمع الاقتصادي: من خلال:

1-1- التوزيع الوظيفي: ويقصد بالدخل الوظيفي الدخل الذي تجنيه عناصر الإنتاج المختلفة أي توزيع الدخل الوطني بين مختلف عناصر الإنتاج ويتكون من النسبة المئوية لنصيب كل من الأجور والأرباح والفوائد والريع من الدخل الوطني، وجرى العرف عند استخدام التوزيع الوظيفي للدخل لدراسة تفاوت توزيع الدخل على تقسيم عوائد الإنتاج إلى مجموعتين، تضم الأولى الأجور أما الثانية تضم عوائد عناصر الإنتاج الأخرى وتسمى عوائد الملكية. ويقاس التفاوت في توزيع الدخل باستخدام التوزيع الوظيفي للدخل عن طريق إجراء مقارنة بين النسبة المئوية لنصيب إجمالي الأجور من الدخل الوطني وبين النسبة المئوية لنصيب إجمالي عوائد حقوق الملكية من الدخل الوطني ويدل التقارب بين النسبتين على أن التفاوت في توزيع الدخل منخفض والعكس بالعكس.

1-2- التوزيع الشخصي للدخل: هو توزيع الدخل بين أفراد المجتمع أو بين الأسر عند كل فئة من فئات الدخل ثم تجرى مقارنة بين النصيب النسبي لكل مجموعة من الأفراد والأسر عند مختلف فئات الدخل من الدخل الإجمالي، وعند الحديث عن التفاوت في توزيع الدخل والثروة الوطنية يبرز التساؤل عن العوامل التي تقف وراء التفاوت الشديد في توزيع الدخل الوطني، هناك أسباب متعددة تقف وراء التفاوت في الدخل منها ما يرجع إلى خصائص إنسانية، ومنها ما يرجع إلى ما يتمخض عن سير العملية الاقتصادية، وبصفة عامة هناك عاملان يؤديان إلى التفاوت وهما:

أ- الفرص المتاحة للفرد وتتمثل في المواهب والقدرات الذهنية والمهارات الجسدية للأفراد بالإضافة إلى القدرات الطبيعية الموروثة والمكتسبة والثروة الممنوحة من الوالدين والأقارب؛
ب- التفاوت في توزيع القوى الاقتصادية بين فئات المجتمع أي التفاوت في تملك الثروات المدرة للدخل والتي يملكها الأفراد ولا يخفى أن الفئات الاقتصادية القوية قد تكون قادرة على توجيه السلطة إلى خدمة مصالحها جزئيا، وهكذا تعمل القوانين على تركيز الثروة لدى فئة معينة وتنتقل هذه الثروة من جيل لآخر ومن المعلوم أن هذا التركيز في الثروة ينعكس في شكل تفاوت شديد في توزيع الدخل الوطني، وهذه العوامل وغيرها في تحديد نمط توزيع الدخل الوطني والثروة الوطنية، وخلق درجة من التباين في المراكز الاجتماعية والاقتصادية للأفراد وهنا يتسم الدخل بعدم العدالة في توزيعه وفي غير صالح الطبقات العاملة عموما، وأصحاب الدخل الثابتة والمحدودة على وجه الخصوص، ومن هنا تبرز أسباب متعددة اجتماعية واقتصادية تحتم تقليل هذا التفاوت وذلك بإعادة توزيع الدخل الوطني التي ينبغي أن تقوم بها الدولة ليس إرضاء فقط لمتطلبات اجتماعية وإنما أيضا لمتطلبات الاستقرار والأمن الاقتصادي ومنه تكون مبررات إعادة التوزيع الاجتماعية واقتصادية في آن واحد.

2- كيفية إعادة توزيع الدخل: يقصد بإعادة توزيع الدخل والثروة إدخال تعديلات على التوزيع الأولي للدخل والثروة بغرض تقليل التفاوت في المجتمع، ومن هنا فإن أي سياسة مالية تتبعها الحكومة يجب أن تقلل من التفاوت، وبشكل عام أن الأدوات المالية التي يمكن أن تستخدم من طرف الحكومة لإعادة توزيع الدخل الوطني متعددة إلا أنها تنظم في مجموعات ثلاثة (الحاج، 1999، صفحة 208):

1-2- تحديد عوائد عناصر الإنتاج وأثمان السلع والخدمات: فقد تلجأ الدولة أحيانا وضع حد أدنى للأجور، أو التسعير الجبري أو زيادة أسعار السلع الكمالية وغير الضرورية، كما تقوم بدعم أسعار السلع الضرورية المحدودة الدخل، أو تقديم الدعم للأنشطة الإنتاجية المخصصة لإنتاج السلع الأساسية.

2-2- إعادة توزيع الدخل الوطني باستخدام السياسة الضريبية من جهة ومن خلال سياسة الإنفاق من جهة أخرى: كأن تلجأ الدولة إلى فرض ضرائب تصاعدية على أصحاب الدخل المرتفعة. كذلك يمكن للدولة أن تفرض ضرائب على التركات أن تعيد توزيع ملكية الثروة. ومن خلال النفقات التحويلية وما تقدمه الدولة من خدمات مجانية أو شبه مجانية لأصحاب الدخل المتدنية، لا شك أنه يرفع من الدخل الحقيقية لهم، كما أن الحكومة تستعمل سياسة الإنفاق العام لهذا الغرض، لأن الإنفاق العام يؤدي إلى إحداث تعديلات في توزيع الدخل الحقيقي طبقاً لما يلي:

- زيادة الإنفاق العام على السلع والخدمات لإشباع الحاجات العامة تؤدي إلى تخفيض كمية السلع والخدمات المتاحة لإشباع الحاجات الخاصة؛
- تؤدي السياسة المالية من تغيير نمط توزيع الدخل الحقيقي من خلال زيادة الإنفاق على الخدمات الاجتماعية التي يستفيد منها محدودي الدخل مما يؤدي إلى رفع دخولهم الحقيقية.
حيث تعمل الضرائب التصاعدية على الدخل الشخصية على الحد من التفاوت في توزيع الدخل عن طريقين:

فهي تقلل من مدى التفاوت في توزيع الدخل الصافي، كما أنها نقص بالتالي من درجة تركيز الثروات في المستقبل وهكذا فإن الضرائب التصاعدية على الدخل لها أثرها في تغيير نمط ملكية الموارد إذ أنها تعمل على تعديل نمط المدخرات أكثر مما تعمل على تعديل نمط الاستهلاك.
2-3- تكييف نمط ملكية الموارد: قد تلجأ الدولة إلى تغيير نمط ملكية الموارد، وذلك بفرض الضرائب التصاعدية على التركات والهبات وعلى ملكية رأس المال، وإعادة توزيع الملكيات بين الأغنياء والفقراء إما مباشرة أو من خلال استثمار عام يؤدي إلى رفع إنتاجية رأس المال البشري للفقراء من خلال التعليم العام مثلاً أو برامج التدريب أو تحسين الخدمات الصحية العامة بالإضافة إلى تحسين الخدمات التعليمية لأبناء الفقراء مع إتاحة الفرص اللازمة لإتمام التعليم بالنسبة لأبناء الأسر محدودة الدخل.

خاتمة:

الأجر هو المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، فهو بذلك يشمل كافة العناصر العينية والمالية التي يقدمها المؤجر للأجير لقاء ما يقدمه هذا الأخير من وقت من جهة، وما يحققه من نتائج وأهداف من جهة أخرى. فتحقيق التشغيل الكامل يؤدي إلى الاستخدام الكامل للموارد الاقتصادية المتاحة، مما يؤدي إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي ومستويات المعيشة ومستويات الأسعار المؤقتة، بينما تؤدي التقلبات في مستويات الأسعار إلى تقلبات مناظرة في النشاط الاقتصادي بين البطالة والكساد من ناحية وبين التضخم وارتفاع مستويات الأسعار من ناحية أخرى مما يؤدي إلى خلق مشاكل اقتصادية على المستوى الفردي وعلى المستوى الوطني.
إن السياسة المالية بشقيها الإيرادي والإنفاق تعمل على خفض التفاوت في توزيع الدخل عن طريق قليلها للتفاوت بين الدخل القابلة للإنفاق، ومنه تقلل احتمال تكديس كميات كبيرة من الثروات والدخول لدى فئات معينة من أفراد المجتمع دون غيرها.

قائمة المراجع:

- المادة 80 من الامر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- حسان مولود، **محددات الأجر في الجزائر**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، 1999-2000.
- حمادة محمد شاطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1980.

- صلاح عبد القادر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، الإسكندرية: مصر، 1999-2000.
- المادة رقم 129 من الامر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم 180-356 المؤرخ في 20-10-1982 الجريدة الرسمية، العدد 47 المؤرخة في 23-10-1982.
- أحمد سليمان، التنظيم وقانون العلاقات العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- المادة 22 من قانون العلاقات العامة 90-11 المؤرخ في 26 أفريل 1990.
- زكي محمد هشام، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- سلوى سليمان، السياسة الاقتصادية، وكالة المطبوعات، الطبعة الأولى، الكويت، 1973.
- وجدي حسين، المالية الحكومية والاقتصاد العام، دار الكتاب الجامعي، الإسكندرية: مصر، 1988.
- سمير محمود معتوق، أمينة عز الدين عبد الله، المالية العامة، دار النشر الجامعي، القاهرة: مصر، 2000.
- طارق الحاج، المالية العامة، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان: الاردن، 1999.
- عطية عبد الواحد، دور السياسة المالية في تحقيق التنمية الاقتصادية ، التوزيع العادي للدخول ، التنمية الاجتماعية و ضبط التضخم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر، 1993.
- Johonson, Harry Gordon, **On Economic and society**, Chicago, University of Chicago, Bress, 1975.