

جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم: علوم اقتصادية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

التخصص: اقتصاديات عمل

دراسة تحليلية لتطور نظام الأجور في الجزائر خلال
الفترة 1962 - 2022

من اعداد الطلبة:	اشراف المؤطر	
تومي عامر	د. جيلالي خالدية	
جلالي سيد أحمد		
لجنة المناقشة		
اسم ولقب المشرف	الدرجة العلمية	الصفة
نجاح عائشة	أستاذة محاضرة -أ-	رئيسا
جيلالي خالدية	أستاذة مساعدة -أ-	مقررا
ظريف فاطمة	أستاذة مساعدة -أ-	مناقشا
بن حليلة هوارية	أستاذة محاضرة -أ-	مناقشا

السنة الجامعية 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي نعم علينا بهذا

سبحانه وحده لا نظيره الحمد الملك لا اله الا هو جلت صفاته وعلت اسمائه

وبعد: وهل من جزاء الإحسان إلا الإحسان...

لى كل من أحسن إلينا العون...

ونزل إلينا النصح، وأجزل إلينا العطاء...

وشكرهم جزيل الشكر لجميل صنيعهم معنا.

وخص بالذكر الاستاذ المشرف الدكتور جميلي خالدية

على توجيهاها القيمة، وصبرها معنا،

والذي لو لاها لما خرج هذا العمل الى حيز الوجود.

كما لا يفوتني ان اتقدم مسبقا بشكري الخاص لكافة الاساتذة

اعضاء لجنة المناقشة-

على قبولهم و تخصيص جزء من وقتهم الثمين لمناقشة واثناء هذه المذكرة.

لهم جميعا خاص الشكر والاحترام

إهداء

لى نافورة الحب والعطاء

لى من اعتبرها المدرسة الأولى

لى أمى الغالية رحمها الله

لى أبى العزيز رحمه الله

لى زهور البيت ونجومها المتلألئة

بناتى ياسمين و بسمة

وأنخص بالذكر زوجتى الغالية

التي لا طالما تشجعني و تمدني بالعزم و الأرادة لمواصلت الدراسة

لى من أكن لهم فى قلبى الحب و الاحترام

لى كافة أصدقائى

لى زملائى طلبة الماستر تخصص اقتصاد عمل

وفعة 2021-2022

لى هؤلاء جميعا أهدي عملى هذا المتواضع.

الطالب: تومى عامر

الفهرس

.....	الشكر والتقدير
.....	إهداء
.....	قائمة الجداول
- 1 -	مقدمة

الفصل الأول

ماهية الاجور و النظريات المفسرة لها

- 8 -	تمهيد
- 9 -	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور
- 9 -	المطلب الأول: مفهوم الأجر
- 14 -	المطلب الثاني: أشكال الأجور
- 16 -	المطلب الثالث: أنواع الأجور ومحدداتها
- 20 -	المبحث الثاني: تطور مفهوم الأجور عند بعض المدارس الاقتصادية
- 20 -	المطلب الأول: النظريات الجبرية التقليدية في تحديد الأجور
- 25 -	المطلب الثاني: النظريات الجبرية الحديثة في تحديد الأجور
- 28 -	المطلب الثالث: نظرية المساومة الجماعية
- 30 -	المبحث الثالث: تطور الاجور عند بعض المدارس الاقتصادية
- 30 -	المطلب الأول: التحليل الكلاسيكي
- 34 -	المطلب الثاني: التحليل الكيتري
- 35 -	المطلب الثالث: الأجور في الفكر الماركسي
- 38 -	خلاصة الفصل

الفصل الثاني

اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

- 40 -	تمهيد
- 41 -	المبحث الاول: أهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور وأساليب تحديده ومكوناته حسب التشريع الجزائري
- 41 -	المطلب الاول : أهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور

فهرس المحتويات

- 47 - : المطلب الثاني ماهية الأجر وأساليب تحديده حسب التشريع الجزائري
- 49 - : المطلب الثالث : مكونات الأجر حسب التشريع الجزائري
- المبحث الثاني : المبادئ التي يقوم عليها الأجر في ظل التشريع الجزائري و واقع الحماية القانونية
ومكانتها. - 53 -
- 53 - : المطلب الاول : المبادئ التي تقوم عليها الأجور:
- 54 - : المطلب الثاني : الحماية القانونية للأجر.....
- 55 - : المطلب الثالث : التدابير الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجر
- 56 - : المبحث الثالث : العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر
- 57 - : المطلب الاول :العوامل السياسية:
- 59 - : المطلب الثاني :العوامل الخارجية والاتفاقيات الدولية.....
- 60 - : المطلب الثالث :العوامل الاقتصادية المهنية الاجتماعية ودور النقابات في تحديد الأجور بالجزائر ...
- 65 - خلاصة الفصل

الفصل الثالث

تطور الاجور في الجزائر وسياسة اصلاحها

- 67 - تمهيد
- 68 - : المبحث الاول :تطور الأجور في الجزائر
- 68 - : المطلب الاول :المرحلة الاستعمارية (ما قبل الاستقلال):
- المطلب الثاني :الأجور في الجزائر بعد الاستقلال "نظام الأجور الموروث (1962-1973) و نظام
تحديد الأجور المركزي:(1974- 1989)"..... - 70 -
- 75 - : المطلب الثالث : الأجور في الجزائر بعد الاستقلال
- 79 - : المبحث الثاني واقع الإصلاحات وأهميتها:
- 79 - : المطلب الاول :معايير إعداد الشبكة الجديدة لتصنيف في الوظيفة العمومية:
- 86 - : المطلب الثاني :النظام الجديد للأجور والرواتب في الوظيفة العمومية:
- 87 - : المطلب الثالث : أسس حساب التعويضات الحالية للنظام الجديد :
- 95 - : المبحث الثالث :أثر الإصلاحات قبل 2006 و ما بعدها وانعكاساتها:
- 95 - : المطلب الاول : تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006
- 99 - : المطلب الثاني : تقييم سياسة الأجور بعد إصلاحات 2006

فهرس المحتويات

- 103 -المطلب الثالث :قضايا مهمة لمستقبل سياسة الأجور في الجزائر.....
- 107 -خاتمة الفصل.....
- 108 -الخاتمة.....
- 112 -قائمة المصادر والمراجع.....
- 119 -الملاحق.....

قائمة الجداول

- الجدول رقم 2- 1: جدول توضيحي لمدد الترقية في الوظيف العمومي..... - 44 -
- الجدول رقم 2- 2: بعض المؤشرات الاقتصادية المتعلقة بالأجور 2000-2006..... - 62 -
- الجدول رقم 2- 3: تطور سوق العمل من 1990-2001..... - 62 -
- الجدول رقم 2- 4: للتطور العام لمؤشر أسعار الاستهلاك على المستوى الوطني من 1990-2007..... - 63 -
- الجدول رقم 3- 1: جدول تبيني لمستوى الأجور في بعض القطاعات لسنة 1978..... - 72 -
- الجدول رقم 3- 2: جدول لتطور الكتلة الأجرية 1997-2005..... - 77 -
- الجدول رقم 3- 3: لتطور الأجر الوطني المضمون 1990-2008..... - 78 -
- الجدول رقم 3- 4: الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا..... - 84 -
- الجدول رقم 3- 5: شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا..... - 89 -
- الجدول رقم 3- 6: أصناف شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا..... - 91 -
- الجدول رقم 3- 7: شبكة الرواتب الجديدة للوظائف العليا..... - 92 -

مقدمة

مما لا شك فيه أن الأجور والرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد والموارد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية وهذا لا يتأت إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة ، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا ، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح المنظمات والدول .

حيث يعتبر موضوع الأجور والتعويضات التي تدفع للعاملين في المنظمة من المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقي الاهتمام الكبير من قبل العاملين في مجالي الاقتصاد و الإدارة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص و يعود السبب في ذلك لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين من جهة و على الدولة وأصحاب الأعمال من جهة ثانية ، و ذلك لأن التعويضات تمثل نسبة لا بأس بها من تكلفة العمل في معظم المنظمات و الدول على اختلاف أنواعها .

كما تعتبر الأجور ذو أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع حيث تعكس صورة النظام السياسي والاقتصادي السائد في البلد وتعبر عن إيديولوجيات ومبادئ نابعة منه .

إن الهدف الأساسي من الدراسة يكمن في التعرف على واقع سياسة الأجور في الجزائر و الاطلاع على الإصلاحات التي تم إدراجها من خلال شبكة الأجور الجديدة في ظل اللقاءات والمفاوضات ضف إلى محاولة التعرف على الأسس المعتمدة في تحديد الأجور بالجزائر والعوامل المؤثرة فيها

الإشكالية:

إن مكافأة المنظمة أو الدولة لعاملها عن الجهد الذي يقدمونه يكون عن طريق تعويضهم من خلال الأجور والرواتب وبالتالي تحتاج كل الدولة الى سياسة أجرية تحكمها انطلاقا من هذا تتمحور إشكالية البحث في ما يلي :

ما مدى نجاعة أهم التطورات التي مست نظام الاجور في الجزائر ؟

التساؤلات الفرعية

للإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية

- ماهي المفاهيم و النظريات المفسرة للأجور؟
- ما هي اهم القوانين المؤطرة للأجور والأساليب المعتمدة في دفع أجور العاملين في الجزائر؟
- كيف تطورت الاجور في الجزائر و ما هو واقع الاصلاحات المتبعة في هذا المجال؟

فرضيات البحث

محاولة منا للوصول إلى نتائج علمية لهذه الدراسة فإنه من المناسب تحديد الفرضيات التي ترتبط بالإشكالية والتساؤلات التي تطرحها الدراسة :

- هناك العديد من الأنظمة والأساليب المعتمدة لدفع أجور العاملين حسب النظريات التي تستند إليها .
- جاء إصلاح نظام الاجور في الجزائر من أجل إحداث التغيير وتطوير المورد البشري وله آثار اقتصادية واجتماعية على المجتمع.

أهمية الموضوع:

تتحلى أهمية الموضوع في دور الأجور في تحقيق الكفاءات المناسبة للعمل في المؤسسة و الأهمية التي يكتسيها كأحد الحوافز المادية والمعنوية الفعالة في تحقيق التقدم الاقتصادي كما يعتبر الموضوع ذو وزن كبير في القضايا المتعلقة بتسيير المؤسسات

أهداف الموضوع:

رغبنا في الاستطلاع على موضوع الأجر لما يحمله من شأن وتأثير مباشر في مردودية، الإنتاج والإحاطة والإمام بمختلف الجوانب النظرية التطبيقية لموضوع دراستنا بالإضافة محاولة المساهمة المتواضعة في إثراء المكتبة الجامعية.

مبررات ودوافع اختيار الموضوع:

نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الأجور و تأثيره المباشر على الجانب الاجتماعي للفرد اخترنا موضوع دراسة سياسة الأجور حتى نصل إلى موضوعية المعايير المحددة للأجور وبالتالي مدى نجاعة السياسة المتبعة في هذا المجال، بالإضافة إلى تقديم مادة علمية للباحثين والطلاب للاستفادة منها..

حدود البحث

لقد حصرت دراستي على تطور الأجور في الجزائر وذلك في الفترة الممتدة منذ 1962 وبذلك عاجلت فترة من المراحل التي مرت بها سياسة الأجور بالجزائر حيث شهدت هذه المرحلة العديد من الإصلاحات في مختلف المجالات وخاصة فيما يتعلق بالتوجهات الاقتصادية والانتهاج السياسي نحو التعددية وإرساء مبادئ الديمقراطية .

المنهج المتبع:

في دراستنا هاته سنعتمد على المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى أهم المفاهيم النظرية والعلمية لسياسة الأجور بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة كما سنعتمد على المنهج التاريخي وذلك دون إغفال للتطور التاريخي للأجور من خلال التركيز على الفترة الممتدة ما بين 1990-2008 في الفترات السابقة أي قبل 1990

الدراسات السابقة:

﴿ الدراسة الاولى: مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة بجامعة شلف، كانت بعنوان دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر من إعداد الطالبة سراج وهيبة تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور ودراسة سوق العمل وتكوين الأجور وكذلك الربط القياسي بين الأسعار والأجور ومدى عدالتها وتوصلت إلى نتيجة عامة تتمثل في عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريين من أربع أوجه:

- الأجر الحقيقي غير كافي لمتطلبات المعيشة.
- حصة الأرباح من الخل الكلي على حصة الأجور.

■ لا توجد عدالة أفقية في توزيع الأجور بين المؤسسات الجزائرية

﴿ الدراسة الثانية : التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري للأستاذ سليمان أحمية حيث ركز الباحث في كتابه المذكور الإطار القانوني والتنظيمي بعلاقات العمل بصفة عامة وتناول في جزء من دراسته لموضوع الأجور من الناحية القانونية دون أن يتطرق للعناصر الأخرى المتعلقة بالأجور وهذا ما حاولت أن أدرجه في دراستي.

﴿ الدراسة الثالثة : أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر تحت عنوان محددات الأجر في الجزائر دراسة اقتصادية قياسية لصاحبها مولود حشمان كلية العلوم الاقتصادية وعلوم. التسيير. الجزائر (2000/1999)، حيث ركزت هذه الدراسة على الجوانب الاقتصادية والمتغيرات المتعلقة بها بشكل اقتصادي يعتمد على النماذج والمعادلات الاقتصادية فكانت دراسة تقنية قياسية حاول من خلالها اقتراح أو نمذجة لمعادلة الأجور في الجزائر بكتابة اقتصادية رياضية.

خطة البحث:

قمنا بتجزئة بحثنا إلى ثلاثة فصول و هي كما يلي:

﴿ الفصل الاول :تطرقنا الى ماهية الاجور و النظريات المفسرة لها حيث حاولنا من خلال هذا الفصل الإشارة إلى بعض المفاهيم التي لها علاقة بالأجور، ثم سنتطرق بشيء من التفصيل إلى أهم النظريات التي تناولت موضوع الأجور، حيث قسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور. المبحث الثاني: تطور مفهوم الأجور عند بعض المدارس الاقتصادية. المبحث الثالث: الأجور في النظرية الاقتصادية الكلية.

﴿ الفصل الثاني : تطرقنا الى اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري حيث تناولناه في ثلاث مباحث كالآتي المبحث الاول :أهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور وأساليب تحديده ومكوناته حسب التشريع الجزائري. المبحث الثاني : المبادئ التي يقوم عليها الأجر في ظل التشريع الجزائري واقع الحماية القانونية ومكانتها. المبحث الثالث : العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر

﴿ الفصل الثالث : حاولنا في هذا الفصل من الدراسة تناول ، تطور سياسة الأجور في الجزائر و لأجل معالجة هذا الجزء سنتعرض إلى عناصر أساسية متعلقة بالإطار التاريخي للأجور في الجزائر واهم محطاتها ومن ثمة تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006 في إطارها العام و ما بعدها من خلال ثلاث مباحث كالتالي المبحث الاول :تطور الأجور في الجزائر المبحث الثاني : واقع الإصلاحات وأهميتها المبحث الثالث : أثر الإصلاحات وانعكاساتها قبل 2006 و ما بعدها.

صعوبات البحث

- من أبرز الصعوبات التي واجهتها أثناء عملية البحث والدراسة هي :
- قلة المراجع التي تناولت آخر التعديلات و نقص الإحصائيات الرسمية .
 - قلة المراجع الأكاديمية لحساب الراتب من حيث الجانب التطبيقي.

الفصل الأول

ماهية الاجور و النظريات

المفسرة لها

تمهيد

تعد نظريات الأجور من أهم موضوعات علم الاقتصاد فمنذ بداية القرن التاسع عشر، أي منذ نشأة علم الاقتصاد كانت المدرسة الاقتصادية التقليدية الإنجليزية بقيادة ادم سميث و دافيد ريكاردو تسعى لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة وقد ذهب دافيد ريكاردو (David Ricardo) إلى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة. وانطلاقاً من نظرية ريكاردو هذه صاغ لاسال (F.LaSalle) قانون الأجور الحديدي و طور ماركس نظريته في العمل والأجر، إذ فرق بين العمل الضروري الذي ينتج العامل في اثنائه قيمة قوة عمله و يتقاضى مقابله أجراً، والعمل الزائد الذي يعود إنتاجه إلى الرأسمالي مالك وسائل الإنتاج.

سنحاول من خلال هذا الفصل الإشارة إلى بعض المفاهيم التي لها علاقة بالأجور، ثم سنتطرق بشيء من التفصيل إلى أهم النظريات التي تناولت موضوع الأجور، حيث قسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

﴿ المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور.

﴿ المبحث الثاني: تطور مفهوم الأجور عند بعض المدارس الاقتصادية.

﴿ المبحث الثالث: الأجور في النظرية الاقتصادية الكلية

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور.

لن نجد شخصاً لا يهتم أجر وظيفته، فكلنا نستمد من أجرنا قيماً ومعاني كثيرة. فمن الأجر نعيش ونشبع احتياجاتنا الأساسية، ومنه قد نشعر بقيمة اجتماعية، منه قد نشعر بتحقيق الذات. وعلى مستوى المنظمة فإن أجور العاملين تمثل ما يطلق عليه بميزانية (أو موازنة) الأجور، وهو في نفس الوقت ما يمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة. وتمثل تكلفة العمالة أحد التكاليف الأساسية للمشروع. وفي الجانب الآخر، يمكن القول أن التصميم الجيد لأنظمة الأجور يمكنه أن يساعد على رفع إنتاجية وأرباح المنظمة. وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين، إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير الشركة، وإن أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها. ومن هنا يستمد نظام الأجور أهميته في المنظمة. سنتناول في السطور التالية مقدمات أساسية في ماهية وأهمية الأجور.

المطلب الأول: مفهوم الأجر

اختلفت التعاريف التي تطرقت إلى الأجور من حيث الصياغة هذه التعاريف لكنها اتفقت في معنى والمفهوم الأساسي لها و لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث تقديم بعض المفاهيم الخاصة بالأجور كتعريفها، أشكالها وتأثير التبادل اللامتكافئ على توزيعها.

1. المنظور التاريخي للعمل والأجر:

قبل التحدث عن مفهوم الأجر لابد أن نتطرق إلى مفهوم العمل والذي يعني بالمفهوم الاقتصادي، النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلع تشبع حاجات الإنسان. والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه العامل سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر. قديماً كانت الخيرات متوافرة بكثرة في الطبيعة وكان عدد السكان على الكرة الأرضية قليلاً لا جدّاً فكان الإنسان يستطيع العيش ببذل كمية ضئيلة من العمل، ولم يكن قد حدث الانفصال بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل، ولم تكن قد

برزت الحاجة إلى العمل المأجور¹، ولذلك كان الاهتمام مركزاً على الربط بين العمل والمعيشة، ولم تكن هناك أية مسوغات للبحث في الأجر ومستواه. وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام التجمعات البشرية إلى طبقات يختلف موقعها من ملكية وسائل الإنتاج، وما ترتب على ذلك من ظهور طبقة لا تملك سوى قدرتها على العمل، وطبقة أخرى تملك وسائل إنتاج أكثر من طاقتها على التشغيل، برز العمل المأجور ضرورة اقتصادية، وظهرت الحاجة إلى دراسة ظاهرة الأجر وعوامل تحديد مستواه، وبدأ العلماء والمفكرون يهتمون بدراسة مفهوم الأجر ومستواه وعدالة تحديده، وصار مفهوم الأجر العادل والحد الأدنى للأجور وغيرهما من المقولات موضوعات لاقتصاد العمل وعلم الاقتصاد. ومن الجدير بالذكر أن الاهتمام بالأجر وعدالته كان من الموضوعات التي عنت بها الديانتان السماويتان الإسلام والمسيحية قبل ظهور علم الاقتصاد.

فقد اهتم المفكرون المسلمون والمسيحيون انطلاقاً من تعاليم هاتين الديانتين بحقوق العمال، فالإسلام الحنيف يقدر العمل ويرفعه إلى مستوى العبادة. فقد امتدح قوم رجلا عند رسول الله صلى الله عليه وسلم بالاجتهاد في العبادة والغنى عن العمل وقالوا: صحبناه في سفرنا فما رأينا بعدك، يا رسول الله، أعبد منه، كان لا ينتقل من صلاة ولا يفطر من صيام فقال لهم: فمن كان يمونه ويقوم به؟ فقالوا: كلنا يا رسول الله. قال صلى الله عليه وسلم «كلكم أعبد منه»² ويوجب الإسلام أن يكون أجر العامل عادلاً وفورياً فالرسول صلى الله عليه وسلم يقول «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»³

ومع مرور الزمن وتطور علم الاقتصاد برز فرع خاص حول اقتصاد العمل، وتطور البحث في موضوعات العمل والأجر لتشمل مفاهيم الأجر الأساسي والإضافات الملحقه به، والأجور النقدية والمزايا العينية المتممة للأجر، والحد الأدنى للأجور، وطرق تحديد الأجر وطرق دفع الأجور وغيرها.

1 علي السلمي، "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية"، الطبعة الثالثة، الناشر مكتبة غريب، القاهرة، 1985، ص273

2 محمد الغزالي، "الإسلام والأوضاع الاقتصادية"، مطبعة أمزيان، الجزائر، د.س، ص120

3 حديث شريف. رواه ابن ماجه.

2. تعريف الأجر:

تعددت المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ وتعويضات مقابل جهدهم، فلفظ الأجر هو الأكثر شيوعا في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب الشهري والمرتب . وقبل التطرق إلى تعريف الأجر يجب تعريف كل من:

﴿ صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

﴿ العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه.

﴿ العمل: كل ما يبذل من جهد إنساني فكري أو فني وجسماني لقاء أجر.

﴿ عقد العمل : اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد المدة أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه

العامل أن يؤدي عملا معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته وأشرافه لقاء أجر.

2-1- المفهوم الاقتصادي للأجر:

يعتبر الأجر من العوامل المؤثر بالدرجة الأولى في العلاقات الاقتصادية، والأجر من الناحية الاقتصادية يعبر عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق، وتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الاقتصاد عنصر من تكاليف الإنتاج. فيما يخص المفهوم الاقتصادي للأجر فيعتبرونه مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية والنوعية والمدة التي استغرقها إنجازها، دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل بحيث انه دخل العمل.

ويعرفه اقتصاديون في القرن التاسع عشر بقولهم: "الأجر دخل العمل أو عنصر العمل".

2-2- المفهوم الاجتماعي للأجر:

يقصد بالمفهوم الاجتماعي للأجر في حقيقة القول تحليل اقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل كل ما يقدم للعامل، وانه لم يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب فالعمل له احتياجات شخصية أو عائلية، فالمنافع التي يتسلمها¹ لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم

1 . حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجر والمرتبات- دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

العمل فيما هاته المنافع إلى أن تضمن للعامل الأمن والقدرة على المكسب المستقر وهذا ما يسمى بالأجر الاجتماعي.

2-3- مفهوم الأجر حسب الأنظمة:

تعدد مفاهيم الأجور وذلك باختلاف الأنظمة، فنجد النظام في ذلك النظام الاشتراكي والذي ينظر إلى العمل على انه مجهود مشترك بين مجموعة من العمل لغرض رفع مستوى المعيشة عن طريق إنتاج السلع والخدمات الضرورية، ويعتبر الأجر بأنه حصة العامل في الإنتاج معبرا عنه نقدا حيث يقسم مقدار ونوعية العمل المقدم من طرف كل عامل.

أما في النظام الرأسمالي، فالأجر هو التوزيع الأولى للدخل الإجمالي لشراء قوة العمل لدفع الأجر أي أن العمل يعتبر كسلعة تحدد بواسطة إنتاجية العمل وكمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته، بالإضافة إلى خضوعها لقوانين السوق والعرض والطلب وكذا دور النقابات في تحديد الأجور، كما تعرف بعض النظريات الرأسمالية على أنه ثمن العمل الذي يؤديه العامل باعتبار أنه سلعة، وعرف على انه قيمة مهارة، وتتفاوت الرواتب و الأجور حسب اختلاف هذه المهارة والقدرات، طبيعية الوظائف وتأثيرها على المجتمع.¹

2-4- التعريف القانوني:

عرفت اتفاقية العمل الدولية الأجر على النحو التالي: " يقصد بكلمة الأجر بصرف النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية، . ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب"²

3. أهمية الأجور:

3-1- أهمية الأجور بالنسبة إلى العاملين:

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب، أولا وقبل كل شيء أن الأجور تمثل مصدرا هاما معيشة الفرد، رفاهيته، خدماته و الاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته. كما أن

1 حماد محمد شطا، المرجع السابق ص 08

2 المادة 90، من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949

الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في المجتمع وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله. علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور.

3-2- أهمية الأجور بالنسبة إلى المؤسسة:

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءا كبيرا من تكلفة الإنتاج، حيث أن نسبة هذه التكلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل¹.

إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك، فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض إما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح². وعليه فإنه من مصلحة كل مؤسسة أن تحافظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين، وأيضا توفر للعاملين عمالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم.

3-3- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

إن للأجور أيضا تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعمال والتي بدورها تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع، متضمنة توسيع الخدمات الحكومية³. ومن ناحية أخرى نجد زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار، الأمر الذي قد يترتب عليه انخفاض الطلب على بعض المنتجات والذي بدوره قد يتسبب في انخفاض عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض تكلفة العمل. وإذا ما أمكن

1 سمير حسون "الاقتصاد السياسي"، بدون دار وسنة نشر، ص 256

2 كامل بربر، "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الطبعة 2000 مصر ص 148

3 مصطفى محمود أبو بكر، "الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية"، الدار الجامعية، مصر، ص 405

تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية العالية، لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإن الأجور المرتفعة تساهم في النمو الاقتصادي للدولة علاوة على ذلك تحقق نوعا من التناسق بين مستويات الأجور السائدة في المناطق المختلفة للدولة والمستوى العام للمعيشة الذي يتمتع به غالبية الأفراد الذين يسكنون داخل المنطقة التي تقع بها المؤسسة.

المطلب الثاني: أشكال الأجور

يتقاضى العاملون أجورهم بأشكال مختلفة وتبعاً لطرق وأساليب متباينة تحددها الاتفاقيات أو عقود العمل، وغالبا ما يرغب كل من العمال وأصحاب العمل في اللجوء إلى شكل للأجور يلي رغبتهم المشتركة، وتختلف رغبات الطرفين بحسب ظروف العمل وشروط السوق¹. إذ يميل العمال عادة إلى الحصول على أجر مضمون في حالة الركود الاقتصادي، ويرغبون بربط الأجر بالإنتاج في حالة الراج، وكذلك أرباب العمل. ولكن قد لا تتفق رغبات الطرفين دائما وفي مختلف الظروف، وقد تدفع الأجور نقدا أوعينا، أسبوعيا أو شهريا. وقد دأب رجال الأعمال وعلماء الإدارة على السعي المتواصل إلى ابتكار أشكال أخرى للأجور تحقق أرباحا أكبر لأصحاب العمل، وترفع في الوقت نفسه أجور العمل أيضا. وحدثت تطورات مهمة على سوق العمل في كل الدول الصناعية المتقدمة حققت ضمانات أكبر للعاملين ما يزال عمال كثيرون يطمحون إلى تحقيقها في بلدان أوروبا الشرقية والعالم الثالث، وتتخذ الأجور في الوقت الراهن عدة أشكال أهمها:

1. أجر الوقت:

يعد أجر الوقت أفضل تعبير عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل²، إذ يضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة (وقت العمل) لقاء أجر محدد، ويتم تحديد أجر ساعة العمل ثم يحتسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق على بقاءه في العمل، وهذا الأسلوب يلاءم أصحاب العمل من عدة نواحي، فهو يمكنهم من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابلته أجرا بحسب حاجتهم كما يمكنهم من إطالة يوم العمل إذا أرادوا، وقد يرغب العمال في الحصول على دخل أعلى

1 Dimitri Wiss "La gestion des ressources humaines", édition des organisation, France, 1995, P675 .

2 ابراهيم مشورب، "الاقتصاد السياسي، مبادئ - أنظمة"، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002 ص 241

فيضطرون إلى العمل ساعات أكثر، وغالبا ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي¹، ويسمح هذا الشكل من الأجر بتحقيق التكيف مع مقتضيات الإنتاج وظروف السوق، إذ يتمكن صاحب العمل من تقليص ساعات العمل عند الضرورة بما يتلاءم مع الحاجة إلى الإنتاج ويخفض أعباء مؤسسته في أوقات الركود.

2. أجر القطعة(أجر المردودية):

لاحظ أصحاب العمل وعلماء الإدارة أن أجر الوقت لا يعطي العامل أي حافز لزيادة وتيرة العمل وزيادة الإنتاجية، وغالبا ما يحتاج صاحب العمل إلى تطبيق نظام دقيق للرقابة من أجل تحقيق هذا الهدف مما يزيد في أعبائه المالية لضمان الاستغلال الكامل لوقت العمل². لهذا أدخل أسلوب جديد لحساب الأجر وهو أجر القطعة، وفي مرحلة معينة حل أسلوب القطعة محل أجر الوقت، أما اليوم فقد تمت العودة إلى التوسع في أسلوب أجر الوقت لأن إدخال التقنية العصرية والآلات ذاتية الحركة جعل وتيرة العمل وشدته محددتين مسبقا بمتطلبات الآلة وليس بالعامل نفسه.

ولهذا الأسلوب الذي يتحدد به الأجر على أساس عدد القطع التي ينتجها العامل أو على أساس عدد المراحل التي تمر بها عملية إنتاج السلعة مزايا متعددة منها:

- يخفف من شعور العامل بأن صاحب العمل يستغله، إذ يبدو العامل كأنه يتقاضى دخلا مرتبنا ارتباطا مباشرا بكمية الإنتاج والعمل الذي يقوم به.
- يساعد في زيادة وتيرة العمل والاستخدام العادي لوقت العمل، فالعامل يسعى إلى الحصول على أجر أكبر، ولهذا فانه يعمل بكل قدرته لزيادة عدد القطع المنتجة، ويحقق بذلك نفعاً له (زيادة الأجر)، ولصاحب العمل(زيادة الإنتاج وزيادة الأرباح) وكذلك للاقتصاد الوطني (زيادة إنتاجية العمل ورقم الإنتاج).

1 L.Skion,L.Blonlin, B. fabi, F.Chevalier,"La gestion des ressources humaines", 4èmelins, 1993, P197.

2 صلاح الشنواني،"إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999 ص350

- يساعد في تخفيض العمل غير الإنتاجي (المراقبة) لمصلحة زيادة الأعمال المنتجة، ويسهل عليه ربط الأجر بالإنتاج فيحقق عدالة أكبر في توزيع الأجر بين العاملين.

3. أجر الحوافز:

على الرغم من مزايا أجر القطعة، فإن تدخل السلطات العامة، وكذلك موقف النقابات من ضرورة تحديد أجر مضمون أو حد أدنى من الأجر للعاملين، قاد رجال الأعمال وعلماء الإدارة إلى استنباط شكلا آخر من أشكال الأجر وهو أجر الحوافز، الذي يتلافى المساوي التي تنجم عن أجر الوقت أو أجر القطعة. إن أجر الحوافز شكل معدل من أجر الوقت وأجر القطعة¹ يؤدي في نفس الوقت إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمل، إضافة إلى زيادة أرباح أصحاب العمل وزيادة مرونة العمل في مؤسساتهم، والقواسم المشتركة بين أجر الحوافز بمختلف أساليبه، والأنظمة المعمول بها، على تنوعها، تكمن في أنها تنطلق من تحديد معدل أداء متوسط للعمال، ومن تحديد أجر أساسي للعمل (بحسب الوقت أو القطعة)، فيبدو نظام المكافأة بمنزلة أجر إضافي عن الأجر الذي يتجاوز معدل الأداء المتوسط المحدد.

ولابد من الإشارة إلى أنه مهما يكن أسلوب التحفيز المتبع فإن حساب مكافأة العامل الذي يتجاوز حد الأداء يضمن أن تكون زيادة الأجر التي يحصل عليها العامل أقل من زيادة الإنتاج التي يحققها. فيبقى للمؤسسة فائض من الإنتاج الزائد الذي يحققه العامل.

المطلب الثالث: أنواع الأجر ومحدداتها

تضمن هذا المطلب فرعين التاليين:

1. أنواع الأجر:

يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة منها:

1-1- الأجر النقدي:

يطلق عليه أحيانا بأجر الاسمي و الذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملين من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود معين في

1 مطانيوس حبيب، "الأجر"، بدون تاريخ نشر، تاريخ الاطلاع 2022/03/03 www.arab-ency.com/index.php

أعمالهم التي يمارسونها في الوظيفة المخصصة لهم في المنشأة ، ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.¹

1-2- الأجر الثابت:

يحصل عليه العامل وفق نظام متبع في المؤسسة و ذلك حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة) وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل.

1-3- الأجر المتغير (المتحرك) :

تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة بإضافة إلى مبالغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة.²

1-4- الأجر الحقيقي:

هو عبارة عن قوة شرائية للأجر النقدي والذي يستطيع الفرد من خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن شرائها بأجر النقدي لإشباع حاجاتهم المتعددة.³

1-5- الأجر العيني:

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات السكن... الخ.

1-6- الأجر الإضافي:

هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانونا، وغالبا ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي.⁴

1 يوسف حجيم الطائي و الآخرون، الطبعة الأولى، إدارة الموارد البشرية الوراق للنشر والتوزيع، سنة 2006 ، ص245

2 سنان الموسي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجلاوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة2006 ، ص144

3 يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق ص 245

4 لعرفي عودة، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، شلف سنة 2011 ، ص 47

2. محددات الأجور¹

تلعب الأجور دوراً هاماً في توزيع الموارد البشرية في استغلالها بأحسن شكل ممكن فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد في أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبياً عن أجور في أعمال أخرى. من جهة أخرى يجب إيجاد التوازن بين أجور العاملين والإنتاج الذي يقدمونه لتفادي التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي ذلك أي ارتفاع في الأجور وبقاء الإنتاج متدهور يؤدي إلى حالة تضخم والعكس يؤدي إلى حالة ركود وكلاهما يشكل خطر على اقتصاد الدولة، وهناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية وسياسة الأجور نوضحها فيما يلي:

2-1- الاعتبارات الاقتصادية:

يتحدد الأجر نتيجة عرض وطلب ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجتمع المشتريين والبائعين بخدمة العمل ويحدد أسعارها، إن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يحصلون على دخول وهذه الأخيرة تمثل جزءاً هاماً من الكيان الاقتصادي وتقوم بدور هام في توزيع الموارد البشرية وحسن استخدامها. كذلك التغيرات المستمرة في أسعار السلع والخدمات تؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم والتي تؤثر مباشرة على المستويات للعمال نتيجة لارتفاع التكاليف المعيشية لذا فان الأفراد العاملين لا يجدون سبيلاً إلا المطالبة برفع الأجور للمحافظة على قدرتهم الشرائية.² المستوى العام للأسعار حيث أن الأسعار المرتفعة تؤدي إلى ضرورة تحديد الأجور عند مستويات مرتفعة حتى توفر الأجور النقدية مستويات معيشية مقبولة للعامل وأسرته في ظل الأسعار المرتفعة في حين أن مستويات الأسعار المنخفضة يمكن أن يتحقق تحديد للأجور عند مستويات اقل لأنها تكفي لتحفيز العيش بهذه الأجور في ظل الأسعار المنخفضة هذه.

2-2- الاعتبارات الاجتماعية:

ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الذي يشغله بإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته وفي هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من الدلالات على الاختلافات الوظيفية في الأجر وما يفسر أيضاً الأهمية التي يعلقها الأفراد على طريق الرفع (يومي، شهري سنوي)

1 صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002، ص 286

2 طارق الحاج والآخرون، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان سنة 2009، ص 205

2-3- الاعتبارات السياسية:

تتمثل هذه الاعتبارات في القوة والنفوذ اللذان يؤثران في تحديد الأجر في النقابات مثلا تجري مفاوضاتها عند التعاقد مع الإدارة لتحاول الضغط عليها فيما يخص مستويات الأجر وحتى المشروعات التي بها أفراد نقابيون.

2-4- الاعتبارات النفسية:

تعتبر المكافآت والأجور وسيلة لإتباع الحاجات النفسية وحيث أن هذه الحاجيات هي الحافز الأساسي للإفراد فإنه إلى أي مدى تستطيع فيه الأجور إتباع الحاجيات لتصبح وسيلة لتحضير العمل، وفي فترة من فترات كان يعتقد أن الأجر هو الدافع الجيد للعمل غير أنه تبين فيما بعد أن هناك مجموعة من عوامل تؤدي إلى تحفيز الأفراد.

2-5- الاعتبارات الأخلاقية:

يجب أن تكون المكافآت عادلة إلى أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافآت فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل للمكافآت مقابلها.

المبحث الثاني: تطور مفهوم الأجور عند بعض المدارس الاقتصادية.

تنطلق النظريات الليبرالية في الأجور من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس أن آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار والمحدد للنشاط الاقتصادي. وتقوم هذه النظريات على عدم التفريق بين العمل وقوة العمل، وهي تعالج الأجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل إلى صاحب العمل¹، وهكذا يرى الاقتصاديون الليبراليون أنصار الحرية الاقتصادية أن العامل يبيع كمية معينة من العمل، أي عددا من ساعات العمل اليومية، مقابل أجر نقدي أو عيني يتفق عليه فرديا أو جماعيا مع صاحب العمل بجرية تامة أو بتدخل من الحكومة. ويختلف الاقتصاديون الليبراليون فيما بينهم حول عوامل تحديد الأجر، فظهرت عدة نظريات والتي سنتطرق إلى أهمها في هذا المبحث:

- النظريات الجبرية التقليدية في تحديد الأجور.
- النظريات الجبرية المعاصرة في تحديد الأجور.
- نظرية المساومة الجماعية.

المطلب الأول: النظريات الجبرية التقليدية في تحديد الأجور

ارتبط مفهوم الأجور عند أنصار هذه النظريات بمفهوم الأجر الطبيعي وذلك "بافتراض أن ما يتقاضاه العامل في ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل العبودية أو الرق"². وأهم هذه النظريات نظرية حد الكفاف، ونظرية رصيد الأجور.

1. نظرية حد الكفاف:

1-1- منطوق هذه النظرية:

تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته، وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العامل من البقاء وتخليد جنسهم.³

1 زينب عوض الله، د. سوزي عدلي ناشد، "مبادئ الاقتصاد السياسي"، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2005 ص 501

2 حماد محمد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، مرجع سابق، ص 133

3 ظاهر حيدر حردان، "مبادئ الاقتصاد"، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص 174

فالرأي الذي تنادي به هذه النظرية هو أن أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن القدر الضروري لإبقائهم أحياء، وذلك عند مستوى الكفاف، فكما أن سعر السلعة - في رأيهم - يقاس بما أنفق عليها، فكذلك يتحدد سعر العامل وهو أجره بالنفقات التي تلزم لبقائه حيا، فالعامل بناء على مضمون هذه النظرية هو والآلة سواء.

1-2- محتويات النظرية عند كينساي، آدم سميث، ريكاردو و مالتس:

كان من مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة عن الحد الأدنى الضروري لبقائهم أحياء عند مستوى الكفاف، وقد أوضح كينساي زعيم هذه المدرسة الاقتصادية هذا المبدأ بقوله: "إن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف يبدأ العمال في الهجرة وبذلك يقل عرض العمل وترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى¹. إلا أن كينساي لم يتعرض إلى حالة الوفاة أو التقليل من النسل عند انخفاض الأجور"².

أما آراء آدم سميث، فكانت تضرب بين نظرية الكفاف وبين الاعتقاد أن معدل الأجر يتحدد وفقا لعرض العمل وطلب عليه. إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على التجمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تنطبق نظرية العرض والطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة³.

أما ريكاردو فقد أوضح أن العمل مثل جميع السلع الأخرى التي تباع وتشتري والتي تزيد كميتها وتنقص له ثمن طبيعي و ثمن سوقي، الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف أي ذلك الأجر الذي يكفي لإعاشة العمال و أسرهم، وبما يمكنهم من تجديد جنسهم على حد تعبير ريكاردو نفسه⁴، وأجر الكفاف يتحدد أساسا بمستوى أسعار السلع الغذائية الزراعية، فإذا ارتفعت أسعار هذه السلع، كان من الضروري أن ترتفع معها الأجور النقدية ومعنى ذلك أنهم

1 البشير عبد الكريم، "محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)"، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، جوان 2003، ص 10

2 عبد العزيز فهمي هيكال، "أساليب التحليل الاقتصادي"، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 419

3 Jean-Michel Cousineau, "Economie du travail", Gaétan Morin, Canada, 1981, p31.

4 د حماد محمد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، مرجع سابق، ص 56

عبروا عن مستوى الكفاف بمعدلات حقيقية وليست نقدية¹، ومهما اختلف ثمن العمل في السوق نتيجة زيادة الطلب، فإن عرض العمل يزداد وبالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف، وبذلك لن تدع آراء ريكاردو أي منفذ للأمل أمام العمال في تحسين أحوالهم ولعل هذا السبب في . تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي

أما توماس روبرت مالتس (1766-1834) كتب سنة 1798 في محاولته حول مبدأ السكان أن المشكل الأساسي للإنسانية مرتبط بأن كون قدراتها على التناسل أكبر من قدراتها على الإنتاج، بمعنى آخر أن السكان يتزايدون بمعدل أسي(متتالية هندسية)، والإنتاج يتزايد بمعدل خطي(متتالية حسابية)²، مما يدل على أن الاحتياجات تفوق دائما الإمكانيات. إن تطبيق هذه النظرية على سوق العمل يؤدي إلى نتائج وخيمة على الأجور.

ومستخلص هذه النظرية لدى مالتس هو " أن عرض العمل مرن إلى ما لا نهاية، فإذا تجاوزت الأجور الحد اللازم للبقاء، فسيكون العمال أسرا كبيرة، ويزداد عرض العمل، ومع زيادة العرض ستكون هنالك منافسة مع الوظائف المتوفرة، بحيث تنخفض الأجور حتما نتيجة لذلك، وبالعكس إذا انخفضت الأجور إلى ما دون مستوى الكفاف فإن الأطفال سوف يموتون، أو لا يولدون أصلا، وسوف يؤدي هذا إلى تخفيض عرض العمل في الجيل التالي، بحيث ترتفع الأجور من جديد، وهذه حالة من حالات التوازن الميكانيكي"³، ومعروف عن هذه الفكرة بالنظرية التثاؤمية لمالتس.

1-3- بعض الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية:

قد وجهت عدة انتقادات لنظرية حد الكفاف نظرا لعدم صمودها عبر الزمن وتكذيب الواقع لها من عدة أوجه:

1 رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، عالم المعرفة عدد 226 المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص 172

2 بول.أ.سامويلسون، ترجمة الدكتور مصطفى موفق، علم الاقتصاد (توزيع الدخل، ومكافأة عوامل الإنتاج)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص 107

3 حماد محمد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، مرجع سابق، ص 134.

- هذه النظرية ليست علمية، ولكنها مجرد تبريرات لاستغلال العمال واستعبادهم واستعمال الرقيق للعمل دون مقابل، وبالتالي بعيدة عن مبادئ التوزيع العادل للدخل القومي.¹
- افترض ريكاردو أن عدد الوظائف مقدار ثابت، وبالتالي فإن تزايد عرض العمل سيؤدي لا محالة إلى تخفيض الأجر من جراء تنافس عدد أكبر من العمال على عدد محدود وثابت من الوظائف، لكن ليس هناك من ثبات على الإطلاق بل أن تزايد السكان في ذاته مدعاة لزيادة الطلب الذي يسعى المنظم لاستغلاله، وبذلك تنشأ الوظائف، وبالتالي لا يمكن أن يظل الطلب على العمل مقدارا ثابتا.
- ليس صحيحا ما استندت عليه النظرية من حيث أن زيادة الأجر تؤدي إلى زيادة عرض العمل، وانخفاضه يؤدي إلى تخفيض العرض. إن انخفاض الأجر يدفع العامل إلى البحث عن عمل إضافي، أو ترك الزوجة والأبناء يبحثون عن عمل، وبذلك يزداد المعروض من العمل، وعلى هذا يكون سند النظرية غير قائم.
- أثبت مبدأ (اقتصاد الأجور المرتفعة) أن الأجر العالي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية مما يدفع أصحاب العمل إلى التوسع في مشاريعهم لاستغلال الإنتاجية المرتفعة التي تؤدي بدورها إلى ارتفاع الأجور مرة ثانية بأثر العادة.
- حسب هذه النظرية فإن الطبقة العاملة كل ما تحصل عليه يوجه للاستهلاك وليس هناك أي معنى للادخار لديها تستهلك وهذا مخالف للفطرة البشرية التي توزع الدخل بين الادخار والاستهلاك.
- في الحقيقة يصعب تطبيق هذه النظرية على الواقع، فمستوى الكفاف مفهوم نسبي ولا يمكن ضبطه بقيمة محددة، حيث يرجع ذلك لعادات وتقاليد كل مجتمع.
- إهمال هذه النظرية لأهمية المهارات والكفاءات الإنتاجية في تحديد الأجور، فهي تضع جميع العمال في نفس الموضع بغض النظر عن المهارات والكفاءات الإنتاجية.
- لم تعطي هذه النظرية للعمل والعمال أية أهمية، فهي تعتبر العامل والآلة سواء ولم تأخذ بعين الاعتبار بأن العامل هو أساس العملية الإنتاجية.

- لم تهتم هذه النظرية إلا بعلاقة دخل - سكان، وأهملت عدة عوامل أخرى لها أيضا علاقة بالأجر مثل إنتاجية العمل، التطور التكنولوجي، المستوى العام للأسعار... الخ.
- لقد افترضت هذه النظرية بأن ارتفاع الأجر فوق مستوى الكفاف سيؤدي إلى زيادة التناسل، وهذا ليس بالضرورة صحيح دائما، ففي حالات كثيرة الأسر التي تعيش في رفاهية هي التي تحد من النسل.

2. نظرية رصيد الأجور:

2-1 - محتوى النظرية:

تعتبر هذه النظرية كتكملة لنظرية حد الكفاف وليست بديلة لها. تنطلق هذه الخاص بالمنظمين (الرأسماليين) ثابت (k) النظرية من فكرة مفادها أن رأس المال المتداول ومحدد، وبالتالي فأجور العمال تمثل نسبة ضئيلة منها،¹ لذا فلا يمكن تغيير هذه النسبة، كون زيادة حصة الأجور ستؤدي إلى انخفاض حصة رأس المال الدائر المخصص لشراء الآلات والمواد الأولية، مما يتسبب في قلة الموارد وبالتالي نقصان في الإنتاج ومنه تضائل في الأرباح، مما يدفع بالرأسمالي إلى ترك نشاطه وتراجع الطلب على العمال ومنه انخفاض الأجور مرة ثانية وهكذا.

2-2 - أهم النتائج المترتبة عن هذه النظرية:

- إن زيادة عرض العمل تؤدي إلى انخفاض الأجور، فما دام رصيد الأجور مبلغا ثابتا فان زيادة عدد طالبي العمل معناه انخفاض الأجر وليس هذا فحسب، بل قد لا يجد البعض عملا على الإطلاق²
- بما أن رصيد الأجور مبلغ ثابت، فإن المطالبة برفع الأجور غير وارد، وانه يلزم على العمال كي يرفعوا مستوى معيشتهم أن يحدوا من عرض العمل بتحديد النسل.
- إذا فرضت ضرائب على رأس المال فإن هذا يعني أيضا نقص الرصيد وبالتالي نقص الأجور وتشريد البعض.

1 فرغل البيرشاني، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، مطبعة الديوان، بغداد، ص149

2 حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص137

2-3- نقد النظرية:

- بين اقتصاد الأجور العالية، أن إنتاجية العمل تتوقف إلى حد كبير على المستوى العام للأجور، وعليه إذا استطاع ارتفاع الأجور أن يزيد كفاية العمل، فمن المحتمل أيضا أن يزيد طلب أصحاب الأعمال لذلك العمل،¹ وبالتالي فإن ارتفاع الأجور كفيل بأن يكون له رد فعل ليس فقط على ظروف عرض العمل، وإنما على حجم رصيد الأجور ذاته. وهذه النتيجة عكسية تماما للأساس الذي ارتكز عليه هذا المذهب.
- إذا كان مبلغ رصيد الأجور ثابت، فإن هذا لا يعني بالضرورة ثبات عدد الوظائف، وتفسير ذلك أن رصيد الأجور له علاقة عكسية مع أرباح الرأسماليين، فإذا ارتفع رصيد الأجور بالعمل النقابي مثلا فسيكون ذلك على حساب الأرباح، وبالتالي فقد يضطر الرأسمالي محافظة على أرباحه الاستغناء عن الكثير من نفقاته ويتوسع في الاستثمار وهذه النتيجة تنفي القول بثبات رصيد الأجور وعدد الوظائف معا.
- يروا أصحاب هذا المذهب أن زيادة الأجور سيعود بالضرر على العمال، وذلك نتيجة للارتفاع الأسعار المصاحب للزيادة في الأجور، لكن ليس بالضرورة أن يصاحب ارتفاع الأجور الزيادة الأسعار لاسيما على المدى الطويل، فلا ننسى بأن ارتفاع الأجور سيحفز العمال على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة العرض الذي سيقابله بالضرورة زيادة في الطلب نتيجة ارتفاع الأجور مما يعني بقاء الأجور عند مستواها المعتاد.²

المطلب الثاني: النظريات الجبرية الحديثة في تحديد الأجور

واصل المنظرون بحثهم لإيجاد مبررات تستند عليها الرأسمالية في استغلالها للعمال وصولا إلى أكبر ربح ممكن، وأمام الانتقادات القوية التي وجهت للنظريات السابقة ابتكر المنظرون نظرية جديدة هي نظرية الإنتاجية الحديثة ثم تلتها نظرية العرض والطلب.

1 حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص138

2 Jean-Michel Cousineau, "Economie du travail", Op.cit., p47

1. نظرية الإنتاجية الحدية:

1-1- محتوى هذه النظرية:

تقوم هذه النظرية على فكرة الإنتاجية الحدية، والفكرة المبدئية في النظرية تقول بأن المنتج يقوم باستخدام عنصر الإنتاج المتغير (العمل) إلى الحد الذي تتعادل به الإنتاجية الحدية للعامل مع كلفته الحدية، وبالتالي فإن الأجر الذي يحصل عليه العامل في ظل المنافسة التامة، يساوي إنتاجيته الحدية، والإنتاجية الحدية هي الزيادة الصافية في الإنتاج الكلي الناجمة عن إضافة وحدة واحدة من العنصر الإنتاجي ، فإذا كان العنصر الإنتاجي هو العمل فإن الإنتاجية الحدية هي ما يضيفه العامل الأخير إلى الإنتاج الكلي.

1-2- النتائج المترتبة عن النظرية:

- إن هذه النظرية تحدد الأجر الطبيعي للعمل، وأن العامل يتلقى القيمة الحقيقية للإنتاجية وبالتالي فإنه لا يحدث استغلال للعمال.
- لقد تم اعتبار هذه النظرية على أنها الحل العادل والمرضي لجميع الأطراف على اعتبار أن ثمن العمل يكون على أساس الإنتاجية، بل إن البعض وصف هذه النظرية بقوله 1: " أن النظرية الحدية في تحديد الأجور، هي النظرية الرأسمالية، التي تعبر بصدق عن كونه الاقتصاد التحليلي الرأسمالي، وهي النظرية التي كتب حروفها الأولى في القرن العشرين لألفريد مارشال ولا زالت إلى يومنا هي الأساس النظري لتحديد الأجور في الفكر الرأسمالي النظري".

1-3- عيوب هذه النظرية:

- يعاب على هذه النظرية ما عيب على نظرية رصيد الأجور، حيث ركزت على الطلب على العمل وأهملت كيفية تحديد إنتاجية العمل.
- ليس صحيحا ما تذكره النظرية على أن العامل يحصل بأجره على إنتاجيته الحقيقية، وأن العامل لا يقع ضحية استغلال من جانب الرأسماليين، فقد بين المنظرون الرأسماليون أنه في سوق منعزلة بذاتها لا تميل الأجور إلى التوافق مع الإنتاجية الحدية للعمل.

■ يعاب عليها أيضا على وضع الفرضية القاسية الخاصة بالمنافسة التامة، إضافة لإهمالها أثر ارتفاع الأجور على الإنتاجية فقد ينجم عن هذا الارتفاع في الأجور - من خلال سياسة أجرية ارتفاع في الميول الحدية للاستهلاك، والتي قد تتسبب في طلب إضافي على السلع والخدمات، مما يشجع الطلب على العمالة من جديد من خلال زيادة الطلب على سلع هذا النوع من العمالة، وذلك رغم الارتفاع المسجل في الأجور، وهو ما ذهب إليه الاقتصادي كيتير في تحليله للأسباب الأزمة الاقتصادية الكبرى.

■ لتفادي مشكل دفع معدلات التضخم نحو الارتفاع، يجب أن تكون سياسة الدخل صارمة في هذا المجال، بحيث يجب أن تبقى دائما معدلات ارتفاع الأجور أقل من معدلات زيادة الإنتاجية.

2. نظرية العرض والطلب:

2-1-1- منطوق النظرية:

يعتبر أصحاب هذه النظرية أنه عند لحظة زمنية معينة يتحدد معدل الأجر وذلك من خلال تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب عليه، وهما بالضرورة يتقاطعان عند نقطة واحدة ووحيدة هي نقطة التوازن. فإذا كانت الأجور تتحدد على أساس قوى عرض العمل والطلب عليه، فإن تغير معدلات الأجور تتحدد على أساس التغير في العرض والطلب. وأنه بناء على ردود فعل المنظمين فإن هذا المعدل يعود باستمرار إلى مستوى الإنتاجية الحدية، فإذا كانت الإنتاجية الحدية للعمل مرتفعة يعين المنظمون عمالا جديدا، مما يترتب عليها رفع الأجر وانخفاض الإنتاجية الحدية. وفي الحالة العكسية يسرح المنظمون جزءا من عمالهم وعندئذ يتعادل معدل الإنتاجية ويحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعادل الحق لما يقدمه من إنتاج، وعلى عكس ما قال ماركس لا يمكن أن يكون العامل ضحية استغلال.

2-2- الافتراضات التي قامت عليها النظرية²

■ افترضت العلم بالمجموع الكلي للطلبات على سلع الاستهلاك والاستثمار.

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، 2000، كلية

العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، ص44

2 حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص148

■ تطلبت المنافسة الكاملة في عالم متغير فافترضت عدم وجود نقابات كما نفت أي تدخل من جانب السلطة العامة.

■ اعتبرت العمل سلعة شأنه شأن أي سلعة عادية متجاهلة الطابع الغذائي للأجر.

2-3- عيوب هذه النظرية:

■ إن فرضية أن العمل سلعة شأنه شأن أي سلعة أخرى يستجيب ثمنها للعرض والطلب قد تناست الطابع الغذائي للأجر والذي يحرر بضاعة العمل من بعض خصائص البضائع الأخرى التي يكون في إمكان عارضيهما الزيادة من الكميات المعروضة إذا زاد ثمنها أو تخزينها إذا قل الثمن، بينما فيما يخص العمل فعند انخفاض ثمنه (الأجر) فلا يمكن أن يخزن العمل كون أن الفرد يبقى دائما بحاجة للعمل من أجل إشباع حاجاته الأساسية حتى ولو انخفض الأجر.

■ إن افتراض مبدأ المنافسة الكاملة في سوق العمل فرض بعيد عن الواقع، ففي الحياة العملية الواقعية لا تتوفر شروط المنافسة الكاملة، بمعنى توافر عدد كبير من العمال المشاركين في المهارات والتدريب والكفاية الإنتاجية يعرضون خدماتهم على المنظمين الذين يبحثون عن هؤلاء العمال، وعندئذ تتحدد معدلات الأجور بتفاعل منحني العرض والطلب.

■ افتراض أن الأجر يتحدد تلقائيا عند تقاطع منحني عرض العمل مع منحني الطلب عليه في نقطة توازن وحيدة هو افتراض يستبعد دور العمل النقابي في تحديد الأجر ورفع المستوى المعيشي للأفراد.

المطلب الثالث: نظرية المساومة الجماعية

تعتبر هذه النظرية وليدة الأفكار القاسية التي جاءت بها النظريات السابقة، لاسيما فيما يخص المعاملة السيئة والمضطهدة التي كان يعاني منها العامل آنذاك، حيث جاءت نظرية المساومة الجماعية للتعبير عن المفاوضات الثنائية أو متعددة الأطراف، وقد بدأ العمل بأسلوب التفاوض في بريطانيا خلال القرن التاسع عشر، وأصبحت هذه العملية اليوم جزء أساسي من اهتمامات الحركة النقابية سواء على المستوى المحلي أو الدولي، ويتبع هذا النهج في معظم الدول الصناعية الديمقراطية المتقدمة. وجاء دور

الجزائر لتتبني العمل بالمفاوضات الجماعية لثاني مرة بعد الفترة الأولى للاستقلال سنة 1990¹ بعد صدور قانون (11-90) لتنظيم هذه العملية ويثبتها لتسيير علاقات العمل. ، نشير إلى أن عملية المفاوضات الجماعية تتطلب ما يلي:

- وجود نقابات عمالية قوية وكفئة وذات تمثيلية عالية وغير متحيزة.
 - وجود نظام معلومات متكامل لتقييم العمل، يعتمد بشكل أساسي على توفر إحصائيات الأجور ومعطيات أخرى خاصة بالاقتصاد الوطني على العموم وسوق العمل على الخصوص.
- كما نشير إلى أن الاتفاقيات تأخذ في الحسبان ضمنا قضية تنفيذ المهام في تحديد الأجور، ومنه فقد يكون العقد محدد بزمان كما قد يكون مفتوحا إن لم تنص عليه الاتفاقيات صراحة على ذلك.
- لقد أوجدت هذه الطريقة الحلقة المفقودة بين النقابات العمالية والإنتاجية، من خلال بداية اهتمام النقابات العمالية بموضوع الإنتاجية، هذا الأمر قد يفتح المجال واسعا لدخول مرحلة جديدة في تسيير علاقات العمل. إن تراجع معدلات أرباح المنظمين وتفاقم معدلات البطالة قد تدفع بموضوع مساهمة العمال في المؤسسة إلى الأمام.²

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر ، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص43

2 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر ، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص44

المبحث الثالث: تطور الاجور عند بعض المدارس الاقتصادية

سنتطرق في هذا المبحث إلى التحليل الاقتصادي الكلي الحديث للأجور حسب المدرسة الكلاسيكية و المدرسة الكيترية، وذلك لأهميتها، لاعتبار أن النظريات التي تلتها ما هي إلا امتداد لهما فقط بحكم محاولتها إسقاط وتكييف تلك النظريتين على الواقع الجديد رغم أن هناك من ينظر إلى النظريتين على أنهما مكملتين لبعضهما البعض.¹ لكون كل منهما صالحة لظروف خاصة بها.

كما سنتطرق أيضا في هذا المبحث إلى النظرية الفلسفية الماركسية التي تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين، وعلى الرغم من التقارب الملاحظ بينها وبين بعض النظريات الليبرالية في ربط الأجور بالحد الأدنى الضروري لمعيشة العامل فإنها تختلف عنها في تفسير مستوى الأجور والنتائج المترتبة على ذلك.

المطلب الأول: التحليل الكلاسيكي

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الافتراضات الأساسية أهمها سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، و مرونة الأجور و الأسعار؛ ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها العمل، ولم يهتم الاقتصاديون الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة، وإنما أنصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل، بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه؛ حيث ركزوا في تحليلهم على المدى الطويل، فربطوا البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال؛ وبالتالي فإن الفكر الكلاسيكي يرى أنه ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات معالجة لمشكلة البطالة، و إن وجدت البطالة الإجبارية فهي مؤقتة سرعان ما يترتب عليه تخفيض في الأجور الحقيقية، مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة؛ حيث تؤدي البطالة إلى إيجاد تنافس بين العمال للحصول على فرص التوظيف، مما يجعلهم يقبلون أجورا أقل؛ و الأجور الأقل تعني انخفاضاً في تكاليف الإنتاج، ومن ثم تزيد حوافزهم على زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة الطلب على العمال إلى أن تنخفض البطالة بين صفوفهم و معنى ذلك

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر"، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص45

هو أن الكلاسيك قد افترضوا أن علاج البطالة إنما يتأتى من خلال مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة السارية في سوق العمل¹

وأن أي تدخل في إطار محاولة تثبيت أو تحديد مستوى الأجور من شأنه أن يزيد من معدلات البطالة، لذا رفض الكلاسيك تدخل الدولة في الأجور كسياسة تحديد الأجر الأدنى المضمون، أو ما تقوم به النقابات العمالية في سعيها الدائم لزيادة الأجور أو على الأقل منع تخفيضها وفقاً لظروف سوق العمل.

ومن بين الدعائم التي شيّد عليها أنصار المدرسة الكلاسيكية صرحهم الفكري هو إيمانهم في مجال التوازن الاقتصادي الكلي بما يسمى بقانون "ساي" للأسواق أو قانون المنافذ Say's Law ، والذي ينص على أن : " كل عرض يخلق مباشرة الطلب المساوي له"؛ و ذلك على أساس أن السلع المعروضة بالأسواق إنما يتم تبادلها أو مقايضتها بسلع أخرى؛ وعموماً، فإن الإيمان بقانون ساي للأسواق كان يعني لدى الكلاسيك أن العرض الكلي للسلع و الخدمات يتساوى دائماً مع الطلب الكلي، ومن ثم ليس من الممكن حدوث أزمات إنتاج مفرطة وعليه فإن التوازن الاقتصادي العام لدى الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل.

بيد أنهم لم ينكروا وجود نسبة من البطالة الاختيارية الناشئة من ميل بعض العمال إلى التعطل على يقبلوا بالأجور المنخفضة السائدة؛ ولكن في كل الأحوال هناك فرص عمل متاحة لكل قادر على العمل وراغب فيه في ظل مستويات الأجور السائدة؛ كما أنهم شاروا إلى إمكانية حدوث بطالة جزئية في نطاق ضيق يرجع السبب فيه إلى أخطاء قد يقع فيها أصحاب العمل نتيجة لسوء تقدير للطلب أو كمية الإنتاج، أو تغير أذواق المستهلكين، ولكن سرعان ما تعود الأمور إلى طبيعتها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.

كما أفرد الكلاسيكيون أهمية بالغة للبعدين الاجتماعي والسياسي في تحليل الظاهرة الاقتصادية رابطين في تحليلهم مشكلة لبطالة بالمشكلة الديموغرافية و بتراكم رأسمال والنمو الاقتصادي وبالطاقة

1 زكي رمزي (1997): "الاقتصاد السياسي للبطالة"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226 ، الكويت، ص 185،186

الإنتاجية للاقتصاد الوطني وأهم ما شغل تفكير الكلاسيكيين هو مشكل التوزيع والربح وتأثيره في تراكم رأس المال حيث يقول "ريكاردو" في رسالته إلى "مالثس"¹ إن الاقتصاد السياسي ليس بحثا في طبيعة الثروة وأسبابها وإنما هو بحث في القوانين التي تعين على تقسيم ناتج الصناعة بين الطبقات التي ستشارك في تكوينه

وقد ارتكزت دعائم الفكر الاقتصادي الكلاسيكي على النقاط التالية:

- خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية صارمة مستقلة عن وعي الناس وإرادتي
- الحرية الاقتصادية (حرية التجارة، حرية العمل، حرية التعاقد) من خلال شعارهم البارز "دعه يعمل... دعه يمر"؛ وذلك للحد من تدخل الدولة أو أي طرف آخر مثل النقابات العمالية.
- رفض الاحتكار من خلال الإغلاء من شأن المنافسة الحرة الكاملة في جهاز السوق الفعال القادر على تجاوز أخطائه ومشاكله بصفة تلقائية وطبيعية فهو الذي يحدد كميات الإنتاج و أشكال توزيع الناتج الإجمالي و كذلك الأسعار والأجور و أي خلل يتكلف به ما كان يعرف بالرجل الاقتصادي عند الكلاسيكيين.

لقد كان هذا التحليل عاملا مساعدا في الرفع من شأن الرأسمالية الصناعية التي توفر لها غطاء إيديولوجي هام لتوسيع نفوذها وتوفير ما يكفي من العمالة بعيدا عن أية تعاقدات مشروطة مع مرونة كبيرة في تحديد الأجور؛ و اعتبرت أن كل المآسي الاجتماعية التي رافقت التحول من الرأسمالية الماركنتيلية إلى الرأسمالية الصناعية مثل البطالة، الجريمة، الفقر وغيرها أموراً طبيعية سيتم تجاوزها وفقا لنضج السوق، وأنه لا يمكن للدولة أن تتدخل في ترتيب هذه الأوضاع، ويعبر "روبرت مالست" عن هذا الوضع أفضل تعبير من خلال قوله: "السبب الرئيسي للفقر الدائم لا صلة له بطريقة الحكم وبسوء توزيع الملكية؛ فليس في وسع الأغنياء تأمين العمل والغذاء للفقراء؛ وليس للفقراء الحق في مطالبتهم بالعمل والغذاء" والقصد من هذا الحديث هو النتائج السلبية للعاطلين بالإضافة إلى إسهامها في تزايد السكان النقطة المحورية في فكر "مالثس"؛ يمكن القول أن الكلاسيكيون انطلقوا من فكرة أساسية تجعل

1 خطابات ريكاردو إلى مالثس (1810-1833) (أشرف على نشرها ج. بونار 1887) باللغة الإنجليزية ص: 157 عن رمزي م س ص:

من قيمة الطلب على المنتجات مساوية تمام مع نفقة إنتاجها، حيث يتم صرف الأموال المحصلة كأجور وأرباح على منتوجات جديدة وبالتالي فكل عملية شراء هي في نفس الوقت عملية بيع والعكس صحيح؛ هذا ما يوفر للاقتصاد التوظيف الكامل وبالتالي استمرار تراكم رأس المال والاستثمار، لهذا كانت البطالة في الفكر الكلاسيكي مستحيلة الحدوث على نطاق واسع؛ و بالتالي يمكن القول أن النظرية الكلاسيكية تقوم على اعتقادين أساسيين:

- أنه من غير المحتمل حدوث قصور في الطلب الكلي أو الإنفاق (مستوى إنفاق غير كافي لشراء إنتاج التوظيف الكامل).
- أنه حتى لو حدث قصور في الإنفاق فإن تعديلا في الأسعار والأجور يحدث ليمنع انخفاض الإنفاق الكلي من أن يؤدي إلى انخفاض الناتج الحقيقي والتوظيف والدخل.

غير أن هذا الاعتقاد يغفل أمرا هاما ، ليس هناك ما يضمن أن الحاصلين على الدخل سوف ينفقونه بالكامل على شراء الناتج؛ فمن المحتمل أن يتسرب جزء من الدخل في صورة مدخرات، حيث يعد الادخار تسربا من تيار الدخل/ الإنفاق، الأمر الذي يطل قانون ساي؛ غير أن الكلاسيك لم يوافقوا، الاقتصاديون على أن الادخار سيؤدي إلى حدوث قصور في الإنفاق وبالتالي بطالة، ومسندهم في ذلك أن كل ما يدخر بواسطة القطاع العائلي سوف يستثمر بواسطة رجال الأعمال؛ غير أنه ليس بالضرورة كل ما يعرضه رجال الأعمال من استثمارات يساوي ما يدخره الأفراد؛ برهن الكلاسيك احتمال عدم المساواة هذه بسعر الفائدة، والذي يمثل في نظرهم المكافأة التي يحصل عليها الأفراد مقابل الادخار؛ فالأفراد عادة يفضلون الاستهلاك على الادخار، وعليه فلن يقوموا بزيادة مدخراتهم إلا إذا دفعت لهم مكافأة أكبر؛ وبناء عليه يؤمن الكلاسيك بأن سعر الفائدة كفيلا بإعادة التوازن بين الادخار والاستثمار من خلال تأثيره الطردني على الأول والعكسي على الثاني؛ كما يقول الكلاسيك حتى لو عجزت أسعار الفائدة على إحداث التوازن، فإن مرونة أسعار السلع والخدمات كفيلا بإحداث ذلك التوازن، فانخفاض الإنفاق الكلي مثلا يتبعه انخفاض في المستوى العام للأسعار، فيزيد الإنفاق و يتحقق

التوازن؛ وخلاصة ما تقدم أن النظرية التقليدية الكلاسيكية ترى أن النظام الرأسمالي قادر على إدارة نفسه ذاتيا وتلقائيا بالشكل الذي يجعل من توازن التوظيف الكامل للموارد أمر دائم التحقق.¹

المطلب الثاني: التحليل الكيتري

يعتبر كيتير أحد طلبة مارشال، وكان قبل أزمة 1929 أحد ممثلي المدرسة الكلاسيكية، إلا أنه وأثناء هذه الأزمة، وفي كتابه الشهير "النظرية العامة للتشغيل، سعر الفائدة والنقود"، حاول إعطاء تفسيرات مخالفة للمدرسة الكلاسيكية التي انتمى إليها، حيث أعطى مبرر تدخل الدولة في المجال الاقتصادي، بمحاولة إعطائه تفسيرات ضرورية لمتخذي القرار في تلك الفترة، حيث اعتبر أن الشروح والتفسيرات المعطاة والمحددة آنذاك لإعادة التوازن لمختلف الأسواق كانت عديمة الجدوى، كما أن مرونة الأسعار والأجور التامة لم تستطع تفسير المعدلات العالية من البطالة. ولهذا اقترح فكرته المشهورة والتي حاولت تفسير إشكاليات ذلك العصر عن طريق "الطلب العام" المتكون من العناصر الثلاثة المهمة والمحددة له وهي: الاستهلاك، الاستثمار والإنفاق الحكومي، ولهذا فسر المعدلات العالية من البطالة عن طريق انخفاض مستوى الطلب الكلي. كما حاول التركيز على هذا العنصر لتفسير آليات العمل.

إن المبادئ التي ارتكز عليها تحليل كيتير تمثلت فيما يلي:²

- إن الأجر الاسمي هو المحدد الرئيسي لعرض العمل وليس الأجر الحقيقي، ولهذا فالعامل معرض للخداع النقدي، ذلك لغياب المعلومات حول المستوى العام للأسعار.
- إن معدل الأجر الاسمي غير مرن نحو الانخفاض إضافة إلى بطئ تحركها وذلك بسبب تدخل التشريعات والنقابات العمالية... الخ.
- إن الاقتصاد لا يكون في حالة التشغيل الكامل وهذه الأخيرة يصعب الوصول إليها. يعتبر الاقتصاد عند هذه المدرسة في حالة تحت التشغيل الكامل، بمعنى أنه توجد بطالة غير إرادية نظرا لوجود يد عاملة إضافية راغبة في العمل وعند الأجر السائد دون جدوى، لذا فالأجور النقدية

1 خطابات ريكاردو إلى مالتس، مرجع سابق، ص: 180

2 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص 48

والأسعار تكون ثابتة، بحكم اعتبار أن التكلفة متمثلة في كتلة الأجور فقط، ولم تدخل أسعار المواد الأولية والطاقوية في التكلفة

إلا أن هذا الأمر لم يدم بعد سنة 1973 ونتيجة للأزمة البترولية والآثار التي ترتبت عنها على الاقتصاد الغربي خصوصا والعالم عموما، أعطي جانب العرض حقه بإدخال فكرة صدمات العرض وبالتالي قبول فكرة أن الأجور والأسعار تتزايد ببطيء ولا تتناقص

المطلب الثالث: الأجور في الفكر الماركسي

ظهرت هذه النظرية في الفترة التي كان يعاني فيها العامل من علاقات العمل السائدة آنذاك، حيث اعتبر مثله مثل أي سلعة تباع وتشتري في السوق، الأمر الذي أدى إلى بروز النظرية الماركسية في الأجور.

1. النظرية الماركسية في الأجور:

الأجر في المنظور الماركسي وإن لم يختلف عن أجر حد الكفاف في مضمونه، إلا أنه يحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية، ليس للبقاء فقط وإنما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية. إذا مفهوم الأجر انتقل من مفهوم الأجر مقابل الحياة إلى الأجر مقابل الإنتاج، ويرجع هذا التحول في مجال علاقات العمل إلى بروز فكرة تواجد النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال المهضومة.¹ يرى ماركس أن ما يبيعه العامل هو قوة عمله التي تتحدد قيمتها وفقا لقانون القيمة، وبذلك يكون الأجر شكلا متحولا لقيمة قوة العمل، والتي تتمثل في قيمة جميع السلع والخدمات اللازمة لإشباع حاجات العامل من أجل معيشته وتجديد قوة عمله، ويكون أجر العامل معادلا لثمن جميع السلع والخدمات اللازمة لتجديد قوة عمله، ويكون الأجر شكلا متحولا لقيمة قوة العمل.

وعلى الرغم من التشابه بين النظرية الماركسية ونظرية حد الكفاف فهما تختلفان فيما بينهما، فهذه الأخيرة تقتصر حاجات العامل على السلع المادية في حين تدخل النظرية الماركسية في حساب قيمة

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص51

العمل، العنصر التاريخي والأخلاقي، إذ يجب أن يتطور مستوى الأجور بما يتفق مع مستوى النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي.

وقد عارض ماركس صراحة في كتابه "نقد برنامج غوته" قانون الأجور الحديدية الذي طرحه لاسال، فهو يرى أن قيمة قوة العمل ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي ومستوى الرفاه.

لكن وبالرغم من ذلك فإن هذه النظرية قسمت عمل العامل عند الرأسمالي إلى جزأين: أحدهما يتلقى مقابلته العامل أجر، والآخر لا يتقاضى عليه أجر بل هو يعود على الرأسمالي مقابل ملكيته لوسائل الإنتاج. والفرق بين الأجرين سماه ماركس القيمة المضافة. ولا يظهر وراء شكل الأجر أن الرأسمالي لا يدفع للعامل سواء المقابل لجزء من عمله فقط، ومن ثم فالعامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية¹

إذا وحسب هذا المفهوم، يتضح مرة أخرى أن هذه النظرية لا تختلف ضمناً عن النظريات السابقة (نظريات حد الكفاف)، حيث أن هذا الأجر يكون في الغالب وان لم نقل على الدوام أقل من مستوى التوازن. ولهذا فانه من أساسيات النظام الرأسمالي أن يوجد هامش من البطالة وان لم نقل على حد تعبير ماركس جيش من العاطلين يضمن للأجور أن لا ترتفع عن مستوى الكفاف

2. الأجور في النظام الاشتراكي:

إن الملكية العامة لوسائل الإنتاج هي الملكية السائدة في المجتمع الاشتراكي، وبالتالي ينتفي استغلال العامل، كما يقول مؤسس الاشتراكية العلمية (كارل ماركس وفريدريك أنجلس).² حيث اعتبر الأجر في النظام الاشتراكي وسيلة ضمنية لتوزيع الثروة في المجتمع، وأصبح للفرد حق العمل مضمون بالقانون، وبالتالي أصبحت فكرة قوة العمل خارج نطاق السلعة وهي لا تباع ولا تشتري في سوق العمل، ومنه لا مجال للحديث عن مشاكل سوق العمل والمتمثلة في البطالة والأجور. وجاء تطبيق المبدأ الاشتراكي في التوزيع عن طريق التحكم في هذا الأجر والذي وضع في المحك، حيث ومن جراء المشاكل

1 راشد البراوي، "الموسوعة الاقتصادية"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ص 21

2 ابراهيم مشورب، "الاقتصاد السياسي، مبادئ - مدارس - أنظمة"، مرجع سابق، ص 44

العملية التي واجهت وضع قيد التطبيق لهذا النظام في عصره الأول، تم التراجع عن بعض الأهداف فتم التخلي عن مقولة: "من كل حسب قدرته، ولكل حسب حاجته"، وهو هدف غير عقلائي وغير علمي أصلا، وهكذا تم القضاء على تعريفات الأجور القائمة على مبدأ المساواة، والمخالفة أصلا لطبيعة البشر.

وأخذا بالملاحظات السابقة تم العمل على وضع نظام جديد لسلم الأجور، يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كثيرة كوحدة العمل غير المتجانسة، وبالتالي بداية التفرقة بين العمل الشاق والعمل السهل، العمل المؤهل والعمل غير المؤهل، ثم التفرقة بين العمل الفكري والعمل اليدوي... وهكذا.

وبعد اعتماد هذه المبادئ في رسم نظام الأجور، ظهرت سنة 1948 بموسكو قائمة أجور يتوضح منها التباين الكبير بين أدنى حد 500 روبل وأعلى دخل 15000 روبل، كما عكست هذه القائمة أيضا وبشكل واضح الأهمية المخصصة للعلم في هذه المجتمعات حيث رتب الأكاديمي والأستاذ الجامعي في أعلى مراتب المجتمع من خلال ترقيته إلى أعلى درجات سلم الأجور، وهذا الأمر انعكس مباشرة على التطور العلمي والتكنولوجي الهائل الذي وصلت إليه بعض جمهوريات الاتحاد السوفياتي آنذاك في مجالات الصناعة¹.

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر"، دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سابق، ص53

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل، اتضح لنا بأن نظريات الأجور تحاول عرض العوامل التي تساهم في تقرير مستوى الأجور. حيث تميز هذه النظريات بين الأجر ثمنا للعمل يتحدد كما يتحدد ثمن أية سلعة أخرى بعوامل العرض والطلب مع ضرورة أخذ عنصر التكلفة بالحسبان، وبين كونه شكلا متحولا لقيمة قوة العمل اللازم اجتماعيا لإنتاجها. وفي كلتا الحالتين لم تستبعد أي من النظريات إمكانية انحراف الأجر الفعلي عما يجب أن يكون عليه بفعل عوامل العرض والطلب أو بفعل عوامل أخرى. لهذا فان تحديد الأجور فعليا وواقعا لا يتفق تماما مع مضمون نظريات الأجور، وإن كان يعتمد على بعض مبادئها وأسسها. فالأصل في تحديد أجر العامل هو قبوله بالأجر الذي يعرضه عليه رب العمل في ضوء المفاوضات الفردية بينهما، وبسبب عدم التكافؤ بين الطرفين تتدخل المنظمات المهنية والسلطات العامة أحيانا، لتحديد الحد الأدنى للأجور الذي يكون غالبا مرتبطا بالمستوى العام للأسعار، إضافة إلى العرض والطلب في سوق العمل وعوامل أخرى.

الفصل الثاني

اهم القوانين المؤطرة للأجور
والحوافز في التشريع الجزائري

تمهيد

إن إدراك وفهم سياسة الأجور يقتضي تناول الجانب القانوني والتشريعي له لأنه يعبر عن السند والأساس الذي تعتمد عليه الدولة والمنظمات في تحديدها لسياستها . ومن أجل ذلك سنحاول التطرق إلى عنصر الأجر حيث أنه إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل ، فإن طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل ، يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة . إذ يعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، ومن هذا تظهر أهمية الأجر في إطاره القانوني والتعاقدي، وما لبث أن أخذ يتحول ليتخذ أبعاد اجتماعية واقتصادية.

وفي هذا الإطار سنتناول :

﴿ المبحث الاول :أهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور وأساليب تحديده ومكوناته حسب التشريع الجزائري.

﴿ المبحث الثاني : المبادئ التي يقوم عليها الأجر في ظل التشريع الجزائري واقع الحماية القانونية ومكانتها.

﴿ المبحث الثالث : العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر

المبحث الاول: اهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور وأساليب تحديده ومكوناته حسب التشريع الجزائري:

نظرا للمكانة الخاصة للأجور فقد حظيت بعدد النصوص والتشريعات التي حاولت تقنين وضبط معالم سياسة الأجور بالجزائر وذلك من خلال المراحل التي عرفها تطور الأجور ففي المرحلة الأولى من بداية الاستقلال إلى غاية 1978 لم يصدر فيها أي نصوص شاملة وخاصة متعلقة بتنظيم علاقات العمل في كافة القطاعات العامة والخاصة.

المطلب الاول : اهم القوانين والنصوص التنظيمية المتعلقة بالأجور

اول قانون صدر و المتضمن انشاء القانون الخاص بالوظيفة العمومية لسنة 1966¹ أما باقي القطاعات فبقيت خاضعة إلى أحكام بعض القوانين الفرنسية، ليأتي فيما بعد قانون- 1978. (قانون 12-78) هذا القانون الذي يحتوي على 217 مادة اهتم بعالم الشغل والعمال الجزائريين دون تفرقة في العمر أو السن. إن التفكير قليلا يبين أن التشريعات المتعلقة بالسياسة الأجرية في تلك الفترة تميزت بالتشتت وعدم التناسق ، مع وجود العديد من التناقضات.

إن الهدف من هذا القانون يكمن في مهمتين أساسيتين الأولى متعلقة بإعداد وهيكله للسياسات الأجرية. والثانية إعداد بيئة جيدة من أجل الوصول إلى توزيع عادل للأجور²

إن هذا القانون أتى في فترة تميزت بكونها غير مراقبة ومتابعة من طرف الدولة ولذلك كان هذا القانون ذو خلفيات وأهداف تمثل :

- تحسين القدرة الشرائية .
- إعادة تقييم الأجور.
- تطوير الموارد البشرية.

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية السلطة التشريعية ، الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة - العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 2 جوان 1966 ، ص 542

2 CENEAP, Emploi et salaires dans les entreprises privées industrielles. Alger : CENEAP, 1983, P78.

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

و من أجل تجسيد هذه الأهداف كان لابد من مراسيم تنفيذية وتنظيمية لتطبيقه على أرض الواقع والتي من بينها المرسوم التنفيذي رقم 80-118 المتعلق باللجنة الوطنية للأجور وهذا الشكل يوضح ذلك.

الشكل رقم 2-1: شكل يوضح عمل اللجنة الوطنية للأجور



المصدر: CENEAP. Emploi et salaire dans les entreprises privées industrielles Alger :CENEAP, 1985, P :80.

ومن خلال هذا الشكل التوضيحي يتبين التسلسل في إعداد وتحليل شبكة الأجور وإعطاء الرأي حول تحديد أنظمة ضبط الأجور والحوافز ، وجداول أجور مناصب العمل... الخ .

كما صدر المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية الذي يشمل : "... المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ، ومصالح المجلس الشعبي الوطني ، ومجلس المحاسبة وتخضع لهذا القطاع كذلك الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية ، كما يلاحظ على أحكام هذا النص أنه ألغى الفرق الفقهي بين مصطلحي "العامل والموظف" وجعل معناهما واحد .

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية، المرسوم التنفيذي رقم م 80-118 المؤرخ في 12-04-1980 المتعلق المتعلقة بتنظيم وعمل ومجال تدخل اللجنة الوطنية للأجور الجريدة الرسمية، عدد 16 الصادرة بتاريخ 12-04-1980 ص 646

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

وذلك ما يستخلص من نص المادة 5 من هذا المرسوم التي تنص على أنه: "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء فترة التجربة تسمية - الموظف - ويكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية إزاء المؤسسة المستخدمة"¹

فانباتفا من القانون رقم 12-78 يقوم المرسوم 59-85 على منطق منصب العمل الذي يتحدد مفهومه في مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام ، في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها كما يعتبر الموظف عامل كالأخرين، مقرونا بمنطق الرتبة الذي يميز الوظيفة العمومية المهنية الموروث عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المنصوص عليه في الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 هذه الازدواجية وفي ضوء الملاحظات السابقة:

تحكم منظومة الأجور مقتضيات قانونية ونظامية تجد أساسها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث تجمع مناصب العمل في وظائف والتي يقصد بها جميع مناصب العمل التي تكون مهامها الرئيسية متماثلة ، وهذه الوظائف بدورها تجمع في سلك يشمل بدوره رتبة على الأقل ، هذه الرتبة تعد العنوان الذي يخول للموظف ممارسة المهام المسندة إليه وتحدد انتماءه للسلك الموافق²

حيث يستمد نظام الرواتب المنصوص عليه في المرسوم رقم 59-85 سنده من القانون 78-12 دون قطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم القانون رقم 66-133 حيث حدد القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية شبكة وطنية مقسمة إلى 20 صنفا وتشمل الأصناف من الصنف الأول (1) إلى الصنف التاسع (9) على ثلاثة أقسام ، ومن الصنف العاشر (10) إلى الثالث عشر على أربعة أقسام ، ومن الصنف الرابع عشر (14) إلى الصنف العشرين على خمسة أقسام ويشمل كل قسم على رقم استدلالي وسطي وعلى عشرة 10 درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية تحدد الأرقام الاستدلالية الوسطية والأصناف والأقسام والدرجات الاستدلالية طبقا للملحق (1) كما

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل. الجزء الأول. الطبعة الثالثة الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005، ص 77

² Abdelouaheb Louici, « Communication sur le dispositif statutaire dans la fonction publique Algérienne séminaire, Algéro-francais, Hotel El Aurassi ,2005,p10

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

تشمل الشبكة في المجموع على 78 منصبا للترتيب والتعويض ابتداء من الرقم الاستدلالي الوسطي 103 للدرجة الأولى (1) إلى الرقم الاستدلالي الوسطي 794 للدرجة العشرين

حيث تبين النظرة العمودية للجدول أن ترقية الموظف مقسمة إلى عشرة أقسام وكل قسم مرتبط برقم استدلالي يمثل أصلا التعويض عن الخبرة المقدرة ب 5 % من الرقم الاستدلالي الوسطي للصنف والقسم المعني ، هكذا فإن التعويض عن الخبرة تمثل 50 % من الترقية في الدرجة . كما حددت المادة 75 من المرسوم 59-85 ثلاثة مدد للترقية إلى الدرجة (قصوى ، متوسطة ودنيا) وتسمح للموظف بالوصول إلى الدرجة العاشرة (10) في مدة أدناها 25 سنة وأقصاها 35 سنة كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم 2-1: جدول توضيحي لمدد الترقية في الوظيف العمومي

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق من المنصب إلى الدرجة الأولى	03	03	03 سنوات
من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية	02	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة الثانية إلى الدرجة الثالثة	02	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الرابعة	02	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الخامسة	02	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة الخامسة إلى الدرجة السادسة	02	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة السادسة إلى الدرجة السابعة	03	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة السابعة إلى الدرجة الثامنة	03	03	03 سنوات و 06 أشهر

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

من الدرجة الثامنة إلى الدرجة التاسعة	03	03	03 سنوات و 06 أشهر
من الدرجة التاسعة إلى الدرجة العاشرة	03	03	04 سنوات
المجموع	25 سنة	30 سنة	35 سنة

المصدر : المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية

ومن خلال هذا وما قد سبق فإن القانون الأساسي العام للعامل قد عمل على توحيد الطريقة الوطنية للتصنيف من خلال أن تكون :

- مطبقة في كل القطاعات والنشاطات والتخصصات ومناصب العمل.
- أن يكون هذا الأسلوب يعتمد على التحليل من خلال النقاط حيث نجد أنه يقارب النموذج التشيكوسلوفاكي¹ المبني على أسس عملية معقدة نوعا ما .
- يقلل من دور التصنيف على أساس الكفاءات .
- يحاول جمع مختلف العناصر المتعلقة بالعمل .
- يجب أن يكون مقبول من طرف أكبر عدد ممكن من العمال ومن أجل هذه المقتضيات، قد تجد اللجنة التقنية بعض التناقضات من خلال فحصها ، وبالتالي لا بد من طريقة تحليلية تعتمد على التنقيط.

هذه الطريقة المنتهجة تحتوي على 1200 نقطة موزعة على حسب معايير وأسس منطلقة من :

- الكفاءة ب 485 نقطة تمثل بنسبة 40.42 % من مجموع التقييم .
- المسؤولية ب 260 نقطة كأعلى حد بنسبة تقدر ب 21.66 % من مجموع التقييم .
- الجهود المبذولة ب 174 نقطة كأعلى حد بنسبة تقدر ب 14.50 % من مجموع التقييم.
- الصعوبات والمقتضيات الخاصة ب 120 نقطة كأعلى حد بنسبة تقدر ب 10 % من مجموع التقييم .

1 Mustapha Belaidai , Gestion de la rémunération . Alger : ISGP,2004 ,p 19

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

إن القانون الأساسي العام للعامل اعتمد هذا الأسلوب سنة 1978 لكن المرسوم المتعلق بالطريقة الموحدة الوطنية لم ينشر إلا سنة 1982 والتطبيق الفعلي في بعض القطاعات لم يكن إلا بداية مع سنة 1985 ، وفي هذا الإطار نجد القطاعات الاقتصادية أكثر أداء وخبرة ، على عكس بعض القطاعات التي وجدت صعوبة في تطبيق هذا المنطق والتي من بينها ،قطاع الفلاحة ، الوظيف العمومي ، القطاع الخاص ، ومن نتج عنه تقسيم إلى ثلاث مجموعات .

بعد جملة الإصلاحات والاقتراحات مع مجموعات العمل التي ركزت في دراستين نشرتا في جانفي و فيفري¹ 1988 ركز على جوانب ومظاهر فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة دون إشكاليات ومعالجة ضعف الحوافز والفوارق بين مختلف المناصب والدرجات بالإضافة إلى عدم إصدار القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات وللفئات العمالية ، مما أدى إلى وجود فراغ قانوني وتنظيمي وإلى صدور القانون 90-211.

وتم اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية ، كما تم الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة ، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى الذي عوض بقانون آخر وهو قانون الوظيفة العمومية 06-03 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)³ الذي سندرجه بالتفصيل في إطار الإصلاح ، مع انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع .

1 ونقصد بها الدراستين : الأولى بعنوان : القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات جانفي 1988 والثانية : تعديلات القانون الأساسي العام للعامل ، فيفري 1988

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية ، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق - بعلاقات العمل الجريدة الرسمية ، عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 ، ص 562

3 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، السلطة التشريعية ، الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية ، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 03

المطلب الثاني ماهية الأجر وأساليب تحديده حسب التشريع الجزائري :

1. تعريف الأجر وأشكاله:

كما قد عرفنا سابقا الأجر بأنه " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " هذا من جهة . ومن جهة أخرى هناك مصطلحات وتسميات تطلق على الأجر ، منها مصطلح أجر salaire ويطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل ، وهناك الراتب أو المرتب traitement وهو تعبير يطلق في العادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية ، وكلا المصطلحين ينطويان تحت مصطلح أسهل وما يعبر عنه بالأجر أو rémunération باللغة الأجنبية . حيث يستعمل هذه التفرقة الفقه والتشريع الفرنسي ، إلا أن المشرع الجزائري يخلط بين المصطلحين بالإضافة إلى وجود مصطلح الدخل ، ويقصد بها كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها ، فالمشرع الجزائري في المادة 80 من قانون علاقات العمل¹، ينص على أنه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

2. أساليب تحديد وتقدير الأجر وكيفيات دفعه :

1-2- معايير وأسس تحديد الأجر :

إن أهم المعايير المعتمد عليها هما معياري المدة أو المردودية كما سبق التطرق إلى ذلك في الفصل الأول من الدراسة . فنجد أن المشرع الجزائري اعتمد على المعيار المزدوج (أي المدة والمردودية) حيث لم ينص القانون العام الأساسي للعامل ، وقانون علاقات العمل صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة ، حيث نصا على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط كما تنص عليه المادة 88 من قانون علاقات العمل² أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية ، فتحدد أغلبها على أساس المردودية سواء الفردية أو الجماعية تحفيزا للعامل كما نصت عليه المادة 139 من (ق.أ.ع) ³ والمادة

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية ، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل

الجريدة الرسمية ، عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 ، ص 562

2 المرجع السابق ص 570

3 القانون 78-12 مرجع سبق ذكره ص 724

82 من (ق.ع.ع) ¹ التي تقتضي بأنه: " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود ، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة ، والعمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال" . وهذا الأسلوب يسمح بضمان حقوق أكبر للعامل ، وإضفاء العدالة ، كما تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي يغطي هذه الكتلة الأجرية .

2-2- أدوات تحديد الأجر ودفعه :

يتم تحديد الأجور على أساس العقود الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية أو التنظيمية الرسمية كما تنص عليها القوانين من ذلك المادة 120 من قانون علاقات العمل ² ، التي تحتوي على خمسة فقرات متعلقة بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود والإنتاجية . وكما تحدده في هذا الإطار الاتفاقيات الثلاثية. كما يحدد أيضا عن طريق القوانين والتنظيم الإداري لعلاقات العمل والتي قد تتميز بنهج إيديولوجي اشتراكي ومركزي في التسيير كما كان قبل إصلاحات 1990 ، حيث نصت المادة 127 من (ق.أ.ع.ع) على أنه: " تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة ، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة " وكما نصت المادة 104 كذلك من نفس القانون و صدر تطبيقا لها المرسوم المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل كما نجد كذلك المرسوم 85-59 والجدول المتعلقة به المحددة للأجور ³ .

وفي حالة عدم الاتفاق على تحديد الأجر بأي طريقة من الطرق السابقة ، فإنه يرجع للقاضي الذي يحدد الأجر بأية طريقة من الطرق السابقة ، على ضوء العادات والأعراف المتبعة في تلك المهنة أو القطاع ⁴.

1 القانون 90-11 مرجع سبق ذكره ص 569

2 القانون 90-11 مرجع سبق ذكره ص 573

3 القانون 85-59 مرجع سبق ذكره ص 333

4 سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،

2002 ، ص 2

المطلب الثالث : مكونات الأجر حسب التشريع الجزائري

يتكون الأجر حسب التنظيم الجزائري من عنصرين هما الأجر الثابت والأجر المتغير. فالأجر الثابت: يتكون من .

1. الأجر الأدنى الوطني المضمون:

وفي هذا الإطار نصت المادة 87 من القانون 11-90 والمادة 149 من نفس القانون إذ لا يمكن منح أجر اقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان برضى صاحبه وكان آخر تحديد بالمرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 07 افريل 2021¹

2. الأجر الأساسي:

إن تحديد الأجر لكل منصب يعتمد أساسا على تحديد وتصنيف مناصب العمل وترتيبها ضمن جدول للأجور حيث يمنح لكل منصب نقطته الاستدلالية والتي تحدد على أساسها القيمة النقدية التي يحصل عليها صاحب المنصب. وهو ما تضمنته المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تنص على انه يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة" ومن هنا يمكننا القول بأن اجر المنصب: هو حاصل ضربا لقيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية في الرقم الاستدلالي المقابل لمنصب العمل.

3. التعويضات الثابتة الملحققة أو المرتبطة بمنصب العمل:

هناك العديد من التعويضات ذات الصلة لمنصب العمل تملئها مجموعة من الشروط والظروف المحيطة. ووفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، حيث تنص المادة 81 من القانون 11-90 في فقرته الثانية على "أن التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة " .وبناء على هذه المادة تتضح لنا أنواع التعويضات:

1 المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 07 افريل 2021 العدد 28 لسنة 2021 ص 12

3-1- تعويض الأقدمية أو الخبرة :

عادة ما تعوض الأقدمية عن طريق الترقية إلا انه قد لا يرقى العامل لأي سبب كان ، إلا أن التشريع عالج هذه الإشكالية منى خلال مختلف القوانين كالمواد 160 و 163 من قانون 12-78 والمادة 3 من المرسوم 85/58.

أما قانون علاقات العمل فتركها للمادة 120 ف4 وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل و المؤسسات المستخدمة. وبالعودة للقواعد المعمول بها حاليا نجد أن حساب هذا التعويض يختلف باختلاف قطاعات النشاط حيث حدد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية ، و 25% من نفس الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.¹

3-2- تعويض الضرر أو المخاطر:

إن بعض الظروف المحيطة بالعمل تؤثر على العامل ، إلا أن التشريع الجزائري تناول هذا العنصر من خلال جملة القوانين مثل المرسوم 81-58 والرسوم 88-219 من خلال تحديد جملة المخاطر والأضرار الناجمة .

3-3- تعويض المنطقة :

وهو عادة ما يمنح للعامل الذي يمارس عمله أو نشاطه في منطقة جغرافية نائية أو تحظى

بالأولوية وفي التنظيم الجزائري نجد من بين النصوص التي تحدثت عن هذا التعويض المادة 163 من القانون 12-78 حيث تنص على " مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط و الوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية ، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها ، وتحدد هذه المعاملات على النحو التالي :أ- المنطقة الجغرافية . ب - قطاع النشاط . ج - الوحدات الاقتصادية والإدارية، ومشاريع التنمية. د - طبيعة ومكان منصب العمل . هـ - عدد العمال .و- العزلة العائلية. وقد حدد القانون كيفية حساب هذا التعويض إلا أن قانون علاقات العمل، قد أحال اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل كما ورد في المادتين 80 و 82 من نفس القانون.

1 سليمان احمية مرجع سبق ذكره ص 235

3-4- المنح العائلية:

وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية. حيث عرفت جمودا عند حدود 40 دج للطفل الواحد ، و 50 دج للزوجة غير العاملة منذ الاستقلال إلى منتصف سنة 1991 ، إذ تم ابتداء من ماي 1991 رفع المنحة العائلية من 40 إلى 140 دج للطفل ثم إلى 200 دج ابتداء من جانفي 1992 ، وذلك باتفاق بين النقابة و الحكومة أما منحة الزوجة غير العاملة ، فلم يطرأ عليها أي تعديل من الناحية المبدئية ، باستثناء تقرير منحة 500 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج ، وذلك تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد، الذي أقرته الحكومة والنقابة وأرباب العمل في إطار تدعيم القدرة الشرائية وقد تم رفع هذه المنحة إلى 300 دج باتفاق بين الحكومة والنقابة وأرباب العمل في لقاء الثلاثية في أوت 1996 لترفع إلى 600 دج بعد ذلك .¹

الأجر المتغير: حيث يعتبر غير مستقر من الناحية الكمية والاستمرارية إلا أنها تحضى بنفس الحماية وتنقسم إلى:

التعويضات: ونجد من بينها

- **تعويض العمل الإضافي:** وتناولها قانون 11 90 في المادة 120 في الفقرة الرابعة تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي و قد نظمها المرسوم 114-281
- **تعويض العمل الليلي:** وهو نتيجة العمل في أوقات غير العادية أي ليلا، وعادة ما يكون وفقا للاتفاقيات الجماعية .
- **تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:** فقد يتحمل العامل بعض التكاليف الخاصة بالإقامة والنقل والإطعام هذه التكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة 140 من القانون 78-12 والمادة 83 من قانون علاقات العمل التي تنص على انه : " تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على

1 سليمان احمية مرجع سبق ذكره ص 236

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، المرسوم الرئاسي رقم 81-14 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المؤرخ في 31 جانفي 1981 ،الجريدة الرسمية، عدد 5 المؤرخة في 3 فيفري 1981 ، ص 1

العامل مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة) بالإضافة إلى بعض التنظيمات".

﴿ الحوافز والمكافآت :

عادة ما تقدم اعترافا بالجهد المبذول وترتبط بنوعية وكمية ونتائج العمل وفي هذا الجانب تناول المشرع الوضعي الجزائري .

أ. مكافأة المردود الفردي والجماعي :

جعلت هذه المكافأة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت وهو ما تضمنه بالخصوص الفقرة 4 من المادة 146 والمواد 165 إلى 170 من القانون 78-12 والفقرة الأخيرة من المادة 81 من القانون 90-11 وهي " العلاوات المرتبطة بإنتاجه العمل ونتائجه"¹. كما صدر المرسوم رقم 88-221²

وبالنسبة لحجم هذه المكافآت فقد حددت ب 40 % كحد أقصى بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معا من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل .

ب. المنح الخاصة ببعض المناسبات :

عبارة عن مبالغ نقدية تقدم للعمال في بعض المناسبات كالأعياد والأفراح أو حدوث وفاة ... الخ ولا تعتبر حق يمكن المطالبة به .

ت. المكافأة العينية:

هي بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لفائدة العامل ، كتقديم السكن أو الإيجار أو وسيلة النقل ... إلى غيرها من المزايا .وبالتالي هذه المزايا ما لم يتم التطرق لالزاميتها في الاتفاقيات والنصوص القانونية فهي غير ملزمة وتخضع لإرادة صاحب العمل .

1 القانون 90-11 مرجع سبق ذكره ص 569

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، المرسوم الرئاسي رقم 88-221 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج الجريدة الرسمية، عدد 46 المؤرخة في 09 نوفمبر 1988 ص 1528

المبحث الثاني : المبادئ التي يقوم عليها الأجر في ظل التشريع الجزائري و واقع الحماية القانونية ومكانتها.

إذا كان الأجر يكمن في القيمة المالية التي يلتزم المستخدم بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه، فإن استحقاقه له، أصبح يلقي تعارض مع بعض مصالح، صاحب العمل، إذ تقوم بعض المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب الطبقة العمالية بهدف تحقيق استمرارية انتعاش وضعها الاقتصادي.

المطلب الاول : المبادئ التي تقوم عليها الأجور:

إن التشريع الجزائري فيما يتعلق بالأجور تطرق لبعض المبادئ والتي من بينها.

1. مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل و الأجر :

وهي أن الأجر مقترن بأداء العمل وتحقيقه كما نصت المادة 72 من القانون 78-12 والمادة 53 من القانون 11-90 على انه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا عن الفترة التي لم يعمل فيها مع وجود استثناءات تنص عليها المادة 134 من القانون 78-12¹

2. مبدأ المساواة:

يعتبر هذا المبدأ أي المساواة في الأجور مبدأ اساسي حيث تكفلت به المواد 137 من القانون 78-12 والمادة 85 من القانون 90-11 حيث تنص على أنه " يجب على كل مستخدم، ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

3. مبدأ التقدير والدفع النقدي :

أي أن يكون تقدير قيمة الأجر ودفعه نقدا لا سلعا ومقايضة وقد اقتبسها المشرع الجزائري من القانون الفرنسي ، وذلك كما جاءت به المادة 137 من القانون 78-12 والمادة 85 من القانون 90-11 على انه "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة ، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

¹ - المادة 134 من القانون 78-12

4. مبدأ الدفع الكلي المنتظم ، وعدم القابلية للتجزئة أو المقايضة :

وهي حق العامل في الحصول على أجره الكامل بصورة دورية ومنتظمة كما نصت عليه المادة 6 الفقرة 5 من القانون 90-11 مع وجود استثناءات دائما ، وقد حدد الاقتطاع في القطاع الوظيفية العامة ما بين 5 و 50 بالمائة حسب حجم ومبلغ الأجر ، كما تناول ذلك الأمر 34-75¹ كما يتم تناولها في الاتفاقيات الجماعية .

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجر

تخلى الأجور بحماية خاصة في مختلف التشريعات لكونها تعتبر من مسائل النظام العام حيث هناك ثلاث مبادئ أساسية لحماية الأجور والكتلة الأجرية بصفة عامة وهي :

1. امتياز الأجور عن بقية الديون :

ونقصد به أسبقية الحقوق الأجرية بأشكالها عن الديون الأخرى مهما كان نوعها وذلك كما تنص عليها المواد 142 من القانون 78-12 و المادة 89 من القانون 90-11 حيث تنص على : " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي ، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها . إلا إننا نرى تناقض مع المادة 993 الفقرة 4 من القانون المدني الجزائري ، من ناحية أسبقية الكتلة الأجرية على عكس القانون التجاري الذي أقر هذا المبدأ في المادة 294 و على كل فان الخاص يقيد العام وبالتالي فهناك أحقية لهذا المبدأ وأسبقية في تطبيقه على صاحب العمل.

2. مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية :

تعتبر الأجور حق مكتسب للعمال لا يجوز التصرف فيه من إلغاء و تحويل أو تقليص، كما لا يمكن حجز هذه الاعتمادات المخصصة لذلك ، وهذا كما نصت المادة 34 و 69 من القانون 84-17 المتعلق بقوانين المالية² وكما نصت عليه المادة 90 من القانون 90-11 التي تنص على انه: "لا

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الأمر رقم 34-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين و بوقف دفع المرتبات الجريدة الرسمية، عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 ، ص 57

2 القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 يتعلق بقوانين المالية الجريدة الرسمية رقم 28 من سنة 1984 ص 1040

يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها "كما قد يترتب إمكانية فرض غرامات مالية عن التأخير والحجز.

3. مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

حيث يعتبر باطلا كل تنازل كلي أو جزئي عن الأجر بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل وتناولت هذه الأحكام المادة 136 من القانون 11 - 90 أي برضى أو عدم رضى العامل ، "يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون" فلا يعقل أن يقوم العامل بالتنازل عن أجره إلا مقابل خدمة وهذا الإجراء سبق تبينه.

المطلب الثالث: التدابير الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجر

1. التدابير الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجر

نظرا لأهمية الأجور ومكانتها فقد تم الاهتمام بها وحمايتها قانونيا وعمليا بالإضافة إلى ذلك هناك إجراءات وتدابير احتياطية من أجل ضمان دفعه وتسلمه من طرف العامل وهذا من خلال .

2. وجوب تسلم العامل لأجره بصفة شخصية

سواء نقدا أو عن طريق حسابه الخاص لدى المؤسسات المالية والمصرفية.

3. الدفع في الزمان والمكان العاديين :

أي في الأوقات العادية دون المساس بأيام الراحة وخاصة إذا ما كان الدفع بالسيولة ، كما يتم اختيار الأماكن المتعارف عليها¹.

4. إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر :

وهي وثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر المختلفة وذكر البيانات المتعلقة بها وقد تطرقت إليها المادة 148 من القانون 90-11 ورتبت جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بها ومما سبق فان

¹ - أحمد زكي بدوي، نظام الأجور والحوافز، دار النهضة، بيروت، ص 18.

التشريع الجزائري عمل على إعطاء الطابع القانوني والتشريعي للأجر من أجل حماية الأطراف المختلفة و إضفاء الاستقرار في العلاقات التعاقدية والتنظيمية بين الأفراد.

المبحث الثالث : العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر :

إن رسم أي سياسة لبلد ما تخضع لجملة من العوامل والأسباب والجزائر بدورها خضعت لعدد من العوامل التي أثرت بشكل مباشر أو غير مباشر بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية والتي من أهم عناصرها موضوع الأجور. إن مختلف العوامل من عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية ومهنية بالإضافة إلى اعتبارات أخرى خارجية كمستوى الأجور في الدول المجاورة والمنظمات الدولية و الاتفاقيات المختلفة والأزمات الدولية ، إلى غير ذلك من الاعتبارات والعوامل المختلفة تؤثر على رسم سياسة الأجور ، ولكن قبل التطرق لهذه العوامل وجب تناول إشكالية المعطيات بصفة عامة والأجور بصفة خاصة كون هذه الإحصائيات تلعب دورا هاما في بناء السياسات المختلفة .

إشكالية معطيات الأجور:

تلعب الإحصائيات والمعطيات أهمية كبيرة لما توفره من مادة خام للدراسات والبحوث وإعداد السياسات، والجزائر في هذا الإطار تتميز إحصاءاتها في كونها أن مصادرها تابعة للدولة أي الأجهزة التي تعد هذه الإحصائيات والتي نجد من بينها الوزارات والقطاعات المعنية ، الديوان الوطني للإحصاء ... الخ من الأجهزة¹.

وفي كثير من الأحيان نجد ازدواجية في المعطيات وتضارب في الأرقام واختلافها ، نتيجة توظيفها لعدد الأغراض الشخصية والسياسية ، هذا ما أدى إلى غياب بعض المصدقية في تبنيتها أو اتخاذ الحيلة العلمية في ذلك ، لان الإحصائيات لا بد من أن تتمتع بالدقة ، الكفاية ، سهولة الاستخدام والاتساق ، ضف إلى ذلك قلة الإحصائيات واتصافها بطابع السرية نظرا لوجود البيروقراطية وعدم الاكتراث بأهمية البحث الأكاديمي. أما فيما يتعلق بالأجور ، وإحصاءاتها فنقصده به ، كل المعطيات الخاصة بالأجور والرواتب بدون استثناء ، كالكثلة الاجرية معدلات الأجور ، ساعات العمل ، الأجور الحقيقية ، و مؤشرات الأجور ، الأجر الأدنى ... ومن هذا يظهر لنا جليا أهمية هذه الإحصائيات

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، 2003، ص 146.

والمعطيات التي تساعد في المفاوضات و في رسم سليم لسياسة الأجور هذا من جهة ومن جهة أخرى هنالك العديد من العوامل كما سبق أن ذكرنا سنأتي على إيضاح بعضها والتي من بينها :

المطلب الاول :العوامل السياسية:

لابد أن للعوامل السياسية أثرها الكبير في فرض سياسة الأجور المنتهجة انطلاقا من الاتجاه الإيديولوجي والفكري للنظام السائد الذي تتأثر به كل سياسات الدولة والأجور تعتبر واحدة من أهم هذه السياسات في ظل وجود تجاذبات سياسية داخلية وخارجية ونتيجة لضغوطه قد تمارس من عديد الجهات والتي تدفع بالسلطة الحاكمة لانتهاج معين دون آخر لحماية نفسها ومحاوله لفرض نوع من الاستقرار وإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي ، حيث أن المتتبع

لطبيعة النظام السياسي في الفترات المختلفة يجد أن الجزائر مرت في تنظيمها وحياتها السياسية بمراحل عديدة كان من أبرزها ما يلي :

انطلاقا من دستور 1963 الذي مهد له الوضع السائد والحكومة المؤقتة في الفترة الاستعمارية والذي تميز بهيمنة الحزب الواحد وسيطرة القرار المركزي في ظل نظام وانتهاج اشتراكي والذي ساد حتى بعد أحداث 19 جوان 1965 ليظهر جليا في دستور 1976 مركزية اتخاذ القرارات والنمط الاشتراكي مع سيطرة تامة للحزب الواحد بالرغم من توسع لدستور 1976 في وضع الأحكام والمبادئ التي تقوم عليها علاقات العمل ، كمكانة العمل في المجتمع ، وحق العمل إلى غير ذلك من المبادئ التي تتضمنها حوالي سبعة مواد كاملة من هذا الدستور ، وما يهمننا في هذا هو مركزية تحديد سياسة الأجور ضف إلى ذلك أن الوظائف الحاسمة في الدولة تسند إلى أعضاء من قيادة الحزب كما أن صلاحيات رئيس الجمهورية واسعة وتخوله القبض على مفتاح قبة النظام السياسي ، أما الوظيفة التشريعية فأحادية متمثلة في المجلس الشعبي الوطني والتدشين يكون من قيادة الحزب ، وهذا ما يجسد ما ذكرناه سابقا .

لتتوالى الأحداث السياسية بعد ذلك حتى بداية الإصلاحات و الانتهاجات الجديدة في ظل دستور 1989 الذي أعطى وجها جديدا لعديد من التغيرات وبالتالي شكل هذا الدستور ، الية المفهوم

تكريس الحزب الواحد وإقرار التعددية السياسية والتخلي عن الفلسفة الاشتراكية¹ فكانت من المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري هو اعتراف بالتعددية الحزبية . (المادة 40 من دستور 1989) ضف إلى ذلك :

- إقرار وتكريس مبدأ الفصل بين السلطات.
- ثنائية السلطة التنفيذية
- صلاحيات واسعة لرئيس الجمهورية .

حق حل البرلمان من طرف رئيس الجمهورية ، كما نجد تقوية للسلطة التنفيذية في مواجهة السلطة التشريعية ، كل هذا جاء في إطار محاولة للإصلاح وانتهاج نحو اقتصاد السوق دون تخلي الدولة عن سياستها الاجتماعية باشتراك جميع الأطراف في رسم سياسات الدولة ، لكن في ظل ظروف مرت بها البلاد أثرت على كل المستويات وأدت إلى توجهات أثرت على المسار السياسي والأمني جعل العديد من التساؤلات تطرح حول حقيقة الإصلاح وتأثيراته ل يتم تعديل الدستور لسنة 1999 . وما جاء به من إصلاحات حول ثنائية السلطة التنفيذية وتكريس لمبادئ الديمقراطية والتعددية وتكريس الثنائية في السلطة التشريعية من خلال البرلمان ، ضف إلى إصلاح للسلطة القضائية ومحاولة فسخ المجال أمام الحريات الفردية.

وفي هذا الإطار نجد أن دستوري 1989 و 1996 اکتفيا بالنص على بعض المبادئ الأساسية والقانونية للعمل ، مثل الحق في العمل ، والحق في الحماية والأمن ، والحق في الراحة ، والحق الثقافي ، وحق الإضراب، وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة ، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتي أدت إلى مراجعة وتعديل مختلف القوانين السابقة ، ووضع قوانين جديدة أكثر ملائمة مع الاتجاه الجديد لهذا الدستور² إن النظام الجزائري كان دائما نظام رئاسيا حيث نجد أن للرئيس صلاحيات واسعة في اتخاذ وتحديد القرارات السياسات في ظل برامجه الانتخابية المسطرة. و هنا نتساءل حول مكانة سياسة الأجور من السياسات والبرامج المختلفة وعن مدى قدرة

1 مولود ديدان مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية. الجزائر: دار بلقيس، 2007، ص 210

2 سليمان أهمية ، التنظيم القانوني بعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ، الجزء الأول ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2005 ، ص (84-85)

مساهمة الأحزاب السياسية والتشكيلات المختلفة في وضع سياسة الأجور. ولكن الواقع يبرز أن مختلف هذه الأحزاب تفتقر إلى برامج بناءة تدرج في طياتها سياسات واضحة حول الأجور سوى الحديث عن الزيادات في الأجور وتحسين القدرة الشرائية والتي في الغالب كانت تكتسي الصبغة السياسية والأهداف الانتخابية ، والتي كثيرا ما كانت تطرح التساؤلات عن طبيعة الزيادات وأهدافها السياسية كما أن السلطة التنفيذية عادة ما تسطر البرامج والسياسات وتسيطر على دواليب الأمور دون السلطة التشريعية وهنا تبرز أهمية الأحزاب والفعاليات السياسية المختلفة في المشاركة بوضع سياسات واضحة حول الأجور .

المطلب الثاني: العوامل الخارجية والاتفاقيات الدولية

إن الجزائر دولة كباقي الدول تعيش في إطار عالمي يسوده التغيرات والتحويلات ولا بد أن لذلك الأثر على سياستها الداخلية وفي موضوع الأجور بخاصة والعمل بصفة عامة ، حيث تعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم المصادر الأساسية لتشريعات العمل الداخلية ، لكونها تحمل مفاهيم مشتركة و متجانسة حول أهم الأفكار و المواضيع ، وخاصة أن العمال عبر أقطار العالم لها اهتمامات ومشاكل تكاد تكون متشابهة ، وهذا ما يشكل قوة ضغط على الدول والحكومات إن هذا تجسد في منظمات دولية حكومية وغير حكومية للدفاع عن حقوق العمال عبر العالم والتي من أهمها، المنظمة الدولية للعمل المنظمة العربية للعمل، وعديد المنظمات الأخرى .

ونظرا لأهمية هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية فان الدستور الجزائري قد أعطى لها مكانتها حيث تنص المادة 32 من دستور 1996 المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون كما أن دستور 1976 يضعها في مرتبة مساوية للقانون بنصه في المادة 159 على أن المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية طبقا للأحكام المنصوص عليها في الدستور ، تكسب قوة لقانون ونظرا لما سبق تتجلى أهمية الاتفاقيات الدولية والمحيط الخارجي وتأثيره على سياسة العمل والأجور بصفة خاصة في الجزائر حيث أنها صادقت على عديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية نظرا لما تحمله من اعتبارات إنسانية وتخدم مصلحة العمال في الجزائر فقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى سنة 1993 على حوالي 53 اتفاقية والتي نذكر من

أهمها والمتعلقة بالأجور الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجر ، والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجر.¹

إن هذه الاتفاقيات وغيرها أثرت بشكل مباشر على مختلف التشريعات ونظم العمل بالجزائر ، والتي من أهمها الحد الأدنى للأجر المضمون من طرف الدولة ، ضف إلى ذلك المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذي لم يتحقق حتى في عديد الدول المتطورة ، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد الاستفادة من تجارب الدول والخبرات في ميدان الأجور كتجربة البلدان الاشتراكية و الليبرالية ضف إلى ذلك بعض مستويات الأجور في البلدان المجاورة و التي تشكل أساس مقارنة للضغط من أجل دفع الدولة إلى اتخاذ إجراءات مماثلة أو أكثر تحفيزا مثلما هو الحال بالنسبة لبعض الأجور في المغرب وتونس نظرا للعامل الجغرافي.

المطلب الثالث: العوامل الاقتصادية المهنية الاجتماعية ودور النقابات في تحديد الأجور بالجزائر

1. العوامل الاقتصادية

تعتبر العوامل الاقتصادية من بين أهم العوامل المؤثرة على سياسة الأجور وذلك لما يوجد من علاقة بين المؤشرات والمتغيرات الاقتصادية والأجور . وعليه فالمتبع للاقتصاد الجزائري يلاحظ انه مر بمرحلتين أساسيتين تتمثلان في ، المرحلة الاشتراكية وما سادها من نظام مركزي مخطط وملكية جماعية لوسائل الإنتاج لينتقل بعد ذلك الاقتصاد الجزائري إلى مرحلة اقتصاد السوق رغم بقاء تدخل الدولة في عديد المجالات الحيوية ، حيث عرف نوع من الحرية الاقتصادية ، وانتشار للملكية الفردية والقطاع الخاص وعلى كل هناك مؤشرات لها تأثير مباشر على تشكيل الأجور وسياستها ومن أهمها نجد .

- الناتج الداخلي الخام.
- الأسعار.
- متغير البطالة.

¹ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 68.

■ التضخم كما أن للكتلة النقدية أهمية كبيرة في تحديد مستويات الأجور ضف إلى ذلك القدرة الشرائية للفرد.¹

أ. علاقة الأجور بالنتاج الداخلي الخام :

إن علاقة كتلة الأجور بالنتاج الداخلي الخام ذو أهمية كبيرة في مجال سياسة المداخيل والاستقرار الاقتصادي حيث نلاحظ مواكبة الأجور لمستوى الناتج الداخلي الخام والذي عرف بدوره تغييرات بين فترة وأخرى وذلك لارتباطه الوثيق بأسعار المحروقات ، إلا أنه وخلال فترة التسعينات وبفعل الانتقال من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد السوق ، متبوعا بإجراءات رفع الاحتكار والتدريجي على التجارة الخارجية إضافة إلى بداية عملية الخصخصة ، وتحرير علاقات العمل ، تم تسجيل تحسين ملحوظ في نمو الناتج الداخلي الخام بالأرقام الحقيقية رغم استمرارية نمو الأسعار بوتائر معتبرة كما أن اتفاقية استنادباي بين افريل 1994 ومارس 1995 مع الصندوق النقدي الدولي سمحت بتحقيق وفورات مالية والتي بدورها أنعشت نمو الناتج الوطني الخام² وصاحبها زيادة الضغوط على الحكومة من اجل إعادة جدولة الديون الخارجية حيث ارتفعت بشكل كبير من حوالي 26 مليار دولار سنة 1993 إلى حوالي 32 مليار سنة 1995 فقدت من خلالها الدولة والحكومات المتعاقبة قوة قرارها الاقتصادي فأصبحت منفذة لتوصيات المنظمة المالية الدولية ذات البرامج الانكماشية والتي انعكست سلبا على النمو الاقتصادي مع تفاقم ملحوظ في معدلات البطالة إضافة إلى تدهور الأجور الحقيقية للعمال بغية كسر الميل الحدي للاستهلاك للفئات الواسعة من المجتمع للضغط على الطلب العام حتى من المواد الاستهلاكية ، ضف إلى ذلك كثير من المشاريع لم تكن ذو فعالية على مستوى الإنتاجية والنمو .

كذلك تفاقم أسعار الفائدة التي بلغت سنة 1998 حوالي 32 % وهو ميثبط لعملية الاستثمار ودخول رؤوس الأموال كل هذا ترتب عنه تأثير على سياسة الأجور غرار على السياسات الأخرى المتعلقة بالنتاج الداخلي الخام .

¹ مولود حشمان ، "محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) أطروحة دكتوراه دولة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .الجزائر

1999-2000 ص 184

2 مولود حشمان ،مرجع سابق، ص 185

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

والجدول التالي يوضح بعض المؤشرات :

الجدول رقم 2-2: بعض المؤشرات الاقتصادية المتعلقة بالأجور 2006-2000

المؤشرات	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
الناتج الداخلي الخام لمليار دينار	8460.5	7544.0	6135.9	5247.5	4521.8	4227.1	4123.5
الدخل الوطني الخام حسب الفرد	3346.3	2985.9	2522.4	2051.8	1739.8	1720.1	1724.9
معدل النمو السنوي لمؤشر الأسعار مقارنة بالاستهلاك %	2.5	1.6	3.6	2.6	1.4	4.2	0.3
معدل نمو أسعار الجملة للخضر والفواكه	5.9	1.7	2.1	4.2	6.9	6.6	4.5-

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

ب. علاقة البطالة بمستويات الأجور:

لقد كان لمستويات البطالة علاقة بطبيعة النظام المنتهج فبعد مرحلة اشتراكية تم التحول إلى نظام اقتصاد السوق .. وفي هذا الإطار بلغ معدل البطالة سنة 1983 حوالي 14.9 % ليعاود الارتفاع ويبلغ 28.3 % نتيجة العديد من العوامل المتعلقة بالتسيير وطبيعة البرامج والسياسات المنتهجة .

الجدول رقم 2-3: تطور سوق العمل من 1990-2001

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
طلبات العمل المستقبلية	2298 45	1588 75	1707 09	1538 98	1428 08	1683 87	1348 58	1638 00	1662 99	1213 09	1015 20	9991 3
عروض العمل المستقبلية	7878 3	5392 2	4481 5	4303 1	4420 5	4869 5	3676 8	2793 5	2819 2	2472 6	2453 3	2566 2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

وبالرغم من وجود تناقص مثير بين ارتفاع معدلات البطالة وتحسين مستوى الناتج الداخلي الخام الذي يفسر بالبطالة المقنعة المنتهجة من طرف أي سياسة تشغيل تعتمد على الطابع الاجتماعي والصيغة السياسية دون إدراج لعامل الإنتاجية وهذا ما أثر على مستوى كتلة الأجور الموزعة حيث نجد أن العديد

الفصل الثاني: اهم القوانين المؤطرة للأجور والحوافز في التشريع الجزائري

من الفئات تتحصل على رواتب دون نشاط فعال أو تحقيق إنتاجية مقابل هذا الأجر المحصل عليه .
الأجور الاسمية وعلاقتها بالأسعار ومستويات التضخم : لقد عرفت معدلات الأجور تطورا ملحوظا وسريعا أدى إلى ارتفاع الأسعار خاصة في فترة التسعينيات حيث كان تمويل العجز عن طريق التضخم من طرف البنك المركزي من اجل دفع مستحقات القطاع العام ، وبالتالي يمكننا القول أن الأجور تطورت بين مرحلتين مرحلة امتدت من 1974 إلى 1990 عرفت سياسة اجتماعية وتدخل مركزي اعتمد على الربح البترولي رغم غياب مؤشرات الإنتاجية .

الجدول رقم 2-4: للتطور العام لمؤشر أسعار الاستهلاك على المستوى الوطني من 1990-

2007

السنة	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07
المؤشر العام	120.2	150.8	197.5	240.5	316.3	406.2	488.8	518.4	550.7	562.2	558.7	578.2	591.29	611.8	639.8	652.1	663.9	689.81
معدل التغيير %	20.2	25.5	31	21.6	31.7	28.4	20.3	6.1	6.2	2.1	-9.6	.6	2.2	3.5	4.6	1.9	1.8	3.9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

ومما سبق يتبين أن متغير الأجور له نفس سلوك متغير سعر صرف الدينار بالدولار الأمريكي ، هذا الارتباط بين المتغيرين يكون ناجما وبشكل كبير على اعتماد الاقتصاد الداخلي قاطبة على قطاع المحروقات الذي يمثل حوالي 95 % من مجمل الصادرات كما أن التطور السريع المسجل في مستوى الأسعار جاء نتيجة لإتباع الدولة سياسة اجتماعية في مجال التوظيف والأجور¹ نظرا لإيرادات المحروقات خلال السبعينيات والثمانيات أما في فترة التسعينيات فقد لجأ البنك المركزي إلى التمويل التضخمي لتغطية العجز، وما ضعف معدلات الأجور إلا نتيجة لاختيارات سياسة انكماشية في فترة معينة بناء على توصيات صندوق النقد الدولي .

1 مولود حشمان ، "محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) مرجع سبق ذكره ص 198

2. العوامل المهنية والاجتماعية ودور النقابات في تحديد الأجور بالجزائر :

لقد لعبت الطبقة العمالية دورا هاما في وضع وتطوير قوانين العمل منذ البداية ، بحيث كان للضغوط التي مارسها العمال على أصحاب العمل وعلى الحكومات عبر مختلف مراحلها في الجزائر وذلك عن طريق الإضرابات خاصة والتي يكفلها الدستور ، حيث تطالب العديد من النقابات وخاصة الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره اكبر نقابة معتمدة من طرف الدولة والممثل الذي شارك في عديد المفاوضات الثلاثية أي مع الحكومة و الباترونا . إن هذه المطالب المدرجة تتعلق أساسا بحماية العامل وتوفير الشروط اللازمة له وضمان العيش الكريم وحمايته من التعسف هذا من جهة ¹.

1 مولود حشمان ،مرجع سابق، ص 199.

خلاصة الفصل

ان تلبية المطالب الاجتماعية والرفع من القدرة الشرائية وتحسينها باستمرار وتبني سياسات واضحة حول الأجور يعتبر خطوة جادة من طرف الدولة وهذا ما تجسد في العديد من المرات في رفع الحد ال وطني الأدنى المضمون للأجر حيث انتقل من 1000 دينار سنة 1990 إلى 12000 دينار سنة 2007 وصولا الى 20000 دج سنة 2021 إلا انه وبالرغم من ذلك فقد ظهرت بعض النقابات المستقلة الممثلة في بعض القطاعات كالتعليم الأساسي والجامعي و القطاع الصحي تنادي النظر بطريقة خاصة اتجاه هذه القطاعات بالنظر الة خصوصيتها و الحساسية التي تمتاز بها . وعلى كل فان للمطالب الاجتماعية والنقابة في الجزائر دور كبير في الضغط على الحكومات لزيادة الأجور . هذه أهم العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور ضف إليها لعض المتغيرات المتعلقة بمستوى الأجور في بعض الدول المجاورة مثل تونس والمغرب أو التي لها نفس المميزات الاقتصادية كذلك تؤثر بعض الشركات الأجنبية ومتعددة الجنسية وخاصة النفطية منها. حيث سنتطرق الى اهم مراحل تطور الاجر في الجزائر و سياسة الاصلاح ضمن الفصل الموالي.

الفصل الثالث

تطور الاجور في الجزائر وسياسة

اصلاحها

تمهيد

إن سياسة الأجور تعبير عن اختيار لتوجهات معينة تقدم للمجتمع و الذي بدوره يرفض أو يقبل هذا النظام الخاص بالأجور ، لتبدأ عملية المطالبة والبحث عن قواعد جديدة تجسد معالم نظام جديد يكون أكثر عدلا وانسجاما مع دوافع ومحيط المجتمع المرغوب ، ومن هذا المنطلق كان الإصلاح في سياسة الأجور كقناعة لإحداث التغيير واستجابة لمطالب الفئات المختلفة ، حيث تجسد في إصلاح لمنظومة الأجور في قطاع الوظيف العمومي بداية من إصدار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومجموع التنظيمات والمراسيم المطبقة له .

﴿ المبحث الاول :تطور الأجور في الجزائر

﴿ المبحث الثاني : واقع الإصلاحات وأهميتها

﴿ المبحث الثالث: أثر الإصلاحات وانعكاساتها قبل 2006 و ما بعدها

المبحث الاول: تطور الأجرور في الجزائر

إن تطور الأجرور في الجزائر عرف عدة مراحل ومحطات، حيث إن الجزائر دولة حديثة لها امتداداتها التاريخية إلى الحقبة الاستعمارية ومخلفاتها التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر. بهذه الفترة التي عرفت انتكاسات في كل المستويات بالنسبة للمجتمع الجزائري إلى بداية الاستقلال حيث بقي العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة والمبادئ الوطنية، لتتوالى بعدها صدور القوانين والتنظيمات التي تميزت بانتهاج أساليب وأنماط من التسيير وبالتالي تباينت المراحل المختلفة التي عرفها تطور الأجرور في الجزائر حسب الخلفيات والإيديولوجيات النظرية المنتهجة، وفي هذا الإطار سنحاول التطرق إلى مختلف المراحل التي عرفتها سياسة الأجرور .

المطلب الاول: المرحلة الاستعمارية (ما قبل الاستقلال):

وهي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 الى غاية 1962 ، حيث نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة ، وفي فرنسا بصفة خاصة ، حيث أن القوانين المعمول بها في فرنسا كانت تطبق في الجزائر ، على اعتبار أنها امتداد لفرنسا ، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر .

كما أن القانون الصادر سنة 1947¹ والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر وقد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر ، بل وفي بعض الأحيان . وضع قوانين خاصة ببعض الحالات، سواء كان ذلك للعمال الفرنسيين أو الجزائريين، وبالتالي يمكننا القول أن هناك قوانين فرنسية كانت تطبق في الجزائر مع مراعاة التنظيم الاستعماري الخاص بها.

هذه المرحلة الاستعمارية التي تميزت بوجود بعض الأنظمة التي سادت منطلقة من مبدأ التفرقة بين الجزائريين والمعمرين الأوروبيين فكانت النظرة مختلفة من حيث العلاقة السائدة في إطار تنظيم العمل لغياب الآليات التي تفرض على المستعمر حماية حقوق الجزائريين.

وهنا نجد أن الأجرور التي كانت منتشرة في هذه الفترة تباينت بين الأجرور وفقا للعرف وأجرور وفقا للتنظيم الاستعماري الفرنسي حيث نجد:

¹ ونقصد به قانون رقم 47-1853، المؤرخ في 20 ديسمبر 1947 المتضمن التنظيم الأساسي للجزائر.

1. الأجور وفقا للعرف:

وقد ساد هذا النوع بحكم الواقع المعاش ونظرا لغياب سوق العمال والأجر و بالتالي انتقاء السلعة والسعر ، وهنا يظهر كنوع من أنواع المقايضة وامتداد لها ، هذا النوع الذي بقي سائدا حتى بعد الفترة الاستعمارية في القرى والأرياف الجزائرية والتي أخذت طابع التقاليد وهنا نميز بين :

1-1- العمل مقابل جزء من الناتج :

نظر لطبيعية المجتمع آنذاك والذي عرف بالفلاحة والزراعة والرعي ، فقد سادت مفاهيم متعلقة بطبيعة ونوع العمل بين المالك وخدام الأرض نظرا لوجود تقاليد انتهجت من العهد العثماني في تقسيم الأراضي من أراضي العرش ، الأوقاف ، البايلك... الخ ، وبالتالي ساد نوع من أسلوب العمل حيث تقوم مجموعة من الاجراء - أو ما تعرف محليا بالحماسة - بخدمة الأرض والعمل بها مقابل الخمس من الناتج وذلك بمشاركة أفراد الأسرة والعائلة.¹

1-2- التوزيع :

تميز المجتمع الجزائري هذه الميزة والتي كانت من صميم العادات والتقاليد تظهر من خلالها مدى التلاحم والتكافل الاجتماعي بين الأسر و العائلات حيث يكون العمل بين الأسر متبادلا و دون مقابل مادي. ونجد هذا النوع خاصة في مجالات الفلاحة، توصيل مياه السقي أعمال البناء، والتي لا تزال قائمة إلى يومنا هذا.

2. الأجور وفقا للتنظيم الاستعماري

لقد تبنت السلطات الاستعمارية اتجاهها جهنميا في التعامل مع الشعب الجزائري بكل طبقاته وذلك من خلال لجوئها إلى سياسة الحرمان و التفجير و التجويع ، عامدة إلى تفكيك النسيج الاجتماعي والصناعي والحرفي من خلال قانون إلغاء النظام الحرفي سنة 1868 ، تاركة بذلك أشكال البطالة التي تم استغلالها أي اليد العاملة بأجنس الأثمن لتخفيض تكلفة الإنتاج ، وهذا إذا ما قورنت باليد العاملة الأوروبية، حتى في احترام قوانين العمل المتعلقة بأوقات العمل. وظروفها واحترام الحد الأدنى للأجر الذي لم يعرف العمال الجزائريين له سبيلا. فنجد من هذا أن المستعمر قد استغل اليد العاملة مقابل أجر زهيد

¹ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 59.

لا يسد رمق أسرته فانعكس بذلك البؤس والحرمان، حيث كان الجزائري تقدر أجرته ما بين 6 إلى 12 فرنك فرنسي في اليوم الواحد سنة 1939 والتي لا تسمح له بالعيش الكريم

المطلب الثاني: الأجور في الجزائر بعد الاستقلال "نظام الأجور الموروث (1973-1962) و نظام تحديد الأجور المركزي:(1974 - 1989)"

لقد مر تنظيم الأجور في الجزائر بعد الاستقلال على عدة مراحل أساسية وان كانت كل مرحلة تحمل العديد من الخصوصيات والتقسيمات حيث نجد

﴿ المرحلة الأولى : تمثلت في التبعية للموروث الاستعماري الخاص بتحديد الأجور والذي تميز بمبدأ المفاوضات الجماعية في المراكز الصناعية الكبرى.

﴿ المرحلة الثانية : تميزت بتدخل الدولة المباشر و الصريح من خلال تحديد الأجور عن طريق الأدوات القانونية و التنظيمية أي التنظيم المركزي للأجور التي ساد فيها التنظيم الإداري لمختلف جوانب الحياة . الاقتصادية و الاجتماعية. ومن بينها القانون الأساسي العام للعامل 1978 ومختلف النصوص التطبيقية له ، حيث وضع هذا القانون مبدأ أساسيا تضمنته المادة 127 وتميزت هذه الفترة بتجسيد التفاوت في الأجور ، وضعف الاعتماد على معايير اقتصادية فعالة في تحديد الأجور .

1. المرحلة الأولى: نظام الأجور الموروث: (1973 - 1962)

لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات ، بما فيها تنظيم علاقات العمل ، ومن اجل الاستمرارية في النشاطات وعدم توقيف مسار التنمية في شتى المجالات تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تتعارض منها مع السيادة الوطنية هذا القانون الذي بقي ساريا إلى غاية 5 جويلية 1975²

¹ ونقصد به القانون رقم 78-12 ، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن التنظيم الأساسي العام للعامل .الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978 ،ص724

² الملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975 -

وقد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971 حيث أنه طوال هذه الفترة لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 2 جوان 1966. وبعض النصوص التنظيمية التطبيقية له¹

وحيث نسجل عدم اهتمام كبير من طرف الدولة آنذاك بموضوع الأجور نظرا للصعوبات الاقتصادية والمالية وغياب الكفاءات والإطارات التي تسمح بوضع سياسة اجرية عادلة.

هذه المرحلة تميزت بالاختلافات الكبيرة والمتفاوتة في تقسيم الأعمال والمهن والنشاطات بين القطاعات ، كما يلاحظ في هذه الفترة غياب المعطيات المتعلقة بالأجور حول قطاع الوظيفة العمومية . تفاوت كبير بين أجور القطاع الخاص والعام ، كما أنه تم تسجيل إقبال وتحويل نحو القطاع العام من أجل الأمن الوظيفي وتقلد المناصب .

2. المرحلة الثانية: تحديد الأجور المركزي: (1974 – 1989)

لقد بدأ العمل بهذا النظام منذ 1974 ، حيث تم إدراج ذلك في قانون المالية لسنة 1974 الصادر بتاريخ 12/28 / 1974 في المرسوم التشريعي رقم 64-73 والذي جاء من خلاله في المادة 28 ما يدل على أن الأجور والمرتبات الموزعة في المؤسسات الوطنية وبمختلف أشكالها ، تجمد عند مستوياتها الحالية كما وأنه وبعد أول جانفي 1974 ، لا يتم أي صرف للأجور إلا بمرسوم وقد تدعم بصدور القانون الأساسي للعامل في أوت 1978. وبعده بمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية .

كما تم التضييق والتقليل من سلبيات النظام الاستعماري الموروث وذلك من خلال:

- إلغاء بعض الامتيازات المخصصة .
- تحديد سقف أعلى للأجور يتمثل في ألفين دينار جزائري.
- إلغاء مناطق الأجور الموروثة عن العهد الاستعماري سنة 1970

1 سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل. الجزء الثاني. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

حيث أن الأجر الأدنى المضمون (1.36 د.ج / ساعة) وبقي عشر سنوات ليبلغ سنة 1972 1.73 دج/ساعة ثم 2.08 دج سنة 1974¹، وفي ظل ظروف معينة سمحت ببروز القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 والتي من بينها : وجود اختلافات وتفاوت فادح في الأجور بين القطاعات كما يبينه الجدول التالي²

الجدول رقم 3-1: جدول تبيني لمستوى الأجور في بعض القطاعات لسنة 1978

الوحدة: دج

الأجر المتوسط		الفئة
MAX	MIN	
6270	3400	إطار وتقني سامي
4615	2167	تقني
4525	1667	عامل مدرب
3525	1457	عامل مؤهل
3041	1315	عامل متخصص
2630	1062	عامل بدون تأهيل

المصدر: مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) أطروحة دكتوراه دولة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .الجزائر 1999-2000، ص 159.

من خلال هذا الجدول نجد:

- التفاوت واللاعقلانية في توزيع الأجور نجم عنها عدم وجود رضا وظيفي وعدم التفاني في العمل .
- كما نجد تخلف بعض القطاعات عن القطاعات الأخرى مثل التعليم والصحة والفلاحة.

1 مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) أطروحة دكتوراه دولة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .الجزائر (1999 2000) ، ص 159 .

2 Ahmed Akkache , Introduction à la politique nationale des salaires "Revue Algerian du Travail ,N° 17.1987.P17

- عجز في سوق العمل من ناحية الإطارات والكفاءات مما أدى ببعض المؤسسات إلى رفع معدلات الأجور بنسب عالية لجذب هذه الكفاءات دون غيرها هذه الممارسات تفتت في ظل وجود الرداءة ، وغياب صرامة التسيير والاعتماد على المعايير الاقتصادية .
 - بيروقراطية و عدم رشادة في أولويات ترتيب مناصب الشغل.
- لكل هذا تم التفكير في نظام عادل ألا وهو القانون الأساسي العام للعامل والذي اعتمد عمليا وفعليا يوم 01/01/1985. حيث أن طبيعة القطاع الإنتاجي وسيطرة المؤسسات العمومية على مختلف النشاطات الاقتصادية وانطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني والدستور الصادرين سنة 1976 بأحكام ذات طابع سياسي واجتماعي ، لا سيما فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات إلى جانب أحكام أخرى. هذا القانون هو امتداد طبيعي للتسيير وتحديد الأجور المركزي صمم من اجل القضاء على السلبيات التي تم التطرق إليها بالإضافة إلى :¹
- تصنيف مناصب الشغل على أسس وطنية محددة ، تلغي التفاوت الجهوي وتقيم بشكل معتبر للتكوين المهني والمسؤولية ،
 - التخلي عن نظام العلاوات والتعويضات السابق والمذكور من خلال بعض ملامحه السلبية، من أجل نظام وطني عادل وموحد للعلاوات.
 - إن تطور الأجور يجب أن يتماشى وتطور ونمو المعدل الوطني للإنتاجية.
 - حماية القدرة الشرائية للعامل والاهتمام بظروفه الصحية والمعيشية.
- وبالرغم من هذا إلا أن هناك العديد من النقائص والاختلالات التي تبعت تطبيق هذا القانون وذلك من خلال :
- عدم وجود عدالة في توزيع الأجور ووجود نقائص وسلبيات.
 - التأخر في تطبيق هذا القانون من خلال النصوص والتنظيمات التشريعية وهذا نظرا لنقص المعطيات وتغير منصب العمل.

¹ حشمان ، مرجع سابق ، ص 166 .

- ضعف في إعطاء الأولويات لإعداد هذه النصوص التنظيمية المطبقة له.
- نقص في التسيير، والمتابعة، الرقابة في إعداد أنظمة للأجور.
- نقائص فيما يتعلق بالقوانين الخاصة بالقطاع الخاص.

كما أدى هذا التطبيق في الثمانينات إلى ارتفاع الكتلة الاجرية في القطاع العام إذا ما قورنت بمعدلات الإنتاج والنمو. كما لم ينجح هذا القانون في تحقيق الأهداف المسطرة له من ربط العلاوات حسب المردودية والإنتاج¹ حيث توزع الفوائد دون أسس اقتصادية لمؤسسات غير فعالة ، فقد ازدادت الكتلة الاجرية بنسبة 7% حيث انتقلت من اقل من 64 مليار دينار إلى حوالي 77 مليار دينار ، في الوقت الذي لم يزداد الناتج الصناعي في المتوسط خلال السنتين سوى ب4.25% ليعاود الانخفاض إلى مستويات اقل انطلاقا من 1987 ، ففي سنة 1987 سجل الناتج الوطني الخام أدنى مستوى له.

- تراجع معدلات التشغيل في فترة تطبيق القانون.
- تقليص تشكيلة الأجور على حساب التأهيل و التأطير ونستنتج أن هذا القانون أعطى أولوية لصالح فئة عمال التنفيذ على حساب العمال المهرة والإطارات ، وهو تكريس لعدم التوازن بين مفهومي الكفاءة والمسؤولية وبعد كل هذا تبين أن هذا النظام عاجز عن مواكبة التطورات بالرغم من صدور تنظيمات² ومراسيم مثل المرسوم 59- 85، وهو ما لا يتناسب مع التوجهات الحديثة للدولة.
- تضرر القدرة الشرائية للعمال من خلال تطور الأسعار مما اثر على مستويات الأجور الحقيقية نظرا للالزامات المالية والتبعية المطلقة للخارج.

ونتيجة لكل هذه الأسباب تم تبني مرجع جديد في أسلوب علاقات العمل من خلال تبني النهج الاقتصادي والانفتاح السياسي والانتقال إلى اقتصاد السوق الذي فرض كثيرا من خلال الإصلاحات وهو ما عرف بالمرحلة الثالثة وذلك كون الطريقة المركزية وجدت عديد الصعوبات في عملية التطبيق لا سيما أن هذه الطريقة لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها و التي

¹ (C.E.N.E.A.P), **Le système des salaires en Algérie** .Alger ,1993.p6.

² ونقصد به المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال الإدارة العمومية الجريدة الرسمية. عدد 13 المؤرخة 23 مارس 1985، ص333

يصعب في الكثير من الأحيان تحقيقها ، وذلك نظرا لكونها تحتاج إلى كفاءات وإطارات عالية مما أدى بالتراجع عنها تدريجيا والتوجه نحو استقلالية المؤسسات وكما انه عرف تراجعا في الكثير من الأنظمة المقارنة ، نظرا لتراجع أنظمة التسيير الإداري ، وترك المجال للأساليب المرنة ذات الاستقلالية في مختلف المجالات التنظيمية ، والمالية ، وتنظيم علاقات العمل .

المطلب الثالث : الأجور في الجزائر بعد الاستقلال

أما هذه المرحلة فقد تم التحضير لها ابتداء من بداية 1986 أي مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية . وذلك من خلال استغلال الندوة الرابعة للتنمية وما جاء عن لائحة استقلالية المؤسسات والتي من بينها إثراء وتحسين القانون الأساسي العام للعامل . والمراسيم التطبيقية له قصد الوصول من خلال تأطير مخطط لتطوير الأجور إلى تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراعات وهو ما عكفت عليه لجنة مختصة قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989 ، والتي جاء فيها أن الأهداف لم تحقق من خلال قانون¹ 1978 ، بل انه حد من مبادرة المؤسسات²

وعلى هذا الأساس شرع في مجال الإصلاح من خلال اعتماد مبدأ التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل وذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية أو الفردية وبالتالي بدأ التخلي عن تحديد الأجور بنمط اشتراكي للمؤسسات وانتهاج نظام اقتصاد السوق يتماشى وواقع الانفتاح على الصعيدين الداخلي والخارجي هذا الإصلاح الذي يدخل ضمن جملة الإصلاحات في مختلف المجالات .

فأمست علاقات العمل محددة باتفاقيات جماعية من القانون 11-90³ تبرم هذه الاتفاقيات لمدة محدودة زمنيا او بفترة إنجاز وظيفة معينة كما قد تكون قابلة للتجديد باتفاق وتحت رغبة الطرفين ، أو تركها غير محدودة وكل ما يتعلق بالاتفاقية تم ذكره في هذا القانون . وبصفة عامة فان تحديد الأجور

1 ونقصد به القانون الأساسي العام للعامل 12-78

2 سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل . الجزء الثاني . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

2002، ص 51

3 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية، القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل . الجريدة الرسمية ، عدد 17 ، الصادرة بتاريخ

25 أبريل 1990 ، ص 562

بواسطة الاتفاقيات الجماعية وذلك منذ تطبيق قوانين العمل لسنة 1990 ، قد أضحت الأسلوب المنتهج وهذا ما يمكن معاينته من خلال العدد المبرم من الاتفاقيات لا سيما اتفاقيات المؤسسات التي بلغت إلى غاية ديسمبر 1996 ما يقارب 1237 اتفاقية ، في حين بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية والتي عادة ما تتناول موضوع الأجور بصفة خاصة حوالي 5012 اتفاق حيث أنه مثلا من بين 1314 بند واردة في 820 اتفاقية سنة 1994 فقط نجد 1041 بند خاصة بالأجور بصفة عامة ، أي بنسبة 79.22 % في حين بلغت البنود الخاصة بالأجر الأساسي 211 بند أي بنسبة 16.06 % ، وكان نصيب العلاوات والمنح 236 بند أي 17.76 % ، و 288 بند خاصة بالتعويضات المختلفة أي بنسبة 21.12% و 184 بند أي 14 % خاصة بتعويض النفقات.

ولم يعد الاتفاق حول الأجور والتفاوض بشأنه (اتفاقات مؤسسات) بل أصبح الآن التفاوض حول تحديد الأجور ومختلف التعويضات الأخرى ، على المستوى القطاعي ، وهي المفاوضات التي شرع فيها في فيفري 1997 بين فيدراليات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والشركات والتي توجت باتفاقيات جماعية قطاعية ومشاريع اتفاقات حول (Les Holdingues) القابضة الأجور تم عرضها على لقاء الثلاثية في شهر افريل 1997¹ إن هذا الأسلوب تم الاعتماد عليه في التفاوض حول الأجور وأصبح النموذج المفضل حول الأجور وأصبح النموذج المفضل والمعتمد عليه في إطار جولات التفاوض بين الثلاثية(أرباب العمل ، الحكومة ، النقابات) من اجل الوصول إلى وضعيات تسمح برضا الأطراف وتراعي المصالح المشتركة .

إن ما ارتبط بتلك الفترة من أزمات مالية أدى بها إلى توقيع اتفاقيات إعادة الهيكلة مع صندوق النقد الدولي ، وهذا ما سمح بالخضوع لجملة من التوصيات والشروط دفعت الدولة إلى التخلي تدريجيا عن سياستها الحمائية والاجتماعية تاركة المجال أمام حرية الاقتصاد وتحرير التجارة الخارجية ورفع الدعم عن السلع الضرورية وانخفاض العملة من جهة وانهميار القدرة الشرائية من جهة أخرى تدريجيا بالرغم من الارتفاع المحسوس المسجل في السنوات الأخيرة للناتج الوطني الخام نتيجة ارتفاع أسعار البترول والتي

1 سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية. الجزء الثاني. الجزائر الديوان المطبوعات الجامعية. 2002، ص223-224

الفصل الثالث: تطور الأجور في الجزائر وسياسة اصلاحها

وصلت إلى مستويات قياسية في السنوات الأخيرة وخاصة بعد سنة 2000 إذ تجاوز حاليا 100 دولار للبرميل الواحد هذا ما سمح بإعادة رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون.

إن هذا الارتفاع المسجل مؤخرا للأجور الاسمية يعتبر مغزيا للعمال لولا إهلاكه من طرف التطور السريع في معدلات الأسعار والذي ارتبط بمعدلات التضخم وهذا الجدول يبين تطور الكتلة الاجرية

الجدول رقم 3- 2: جدول لتطور الكتلة الأجرية 1997-2005

الوحدة: مليار دج									
السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
الكتلة الأجرية									
قطاع الآلات	352.9	378.0	393.2	416.5	450.3	482.2	510.6	576.2	613.9
الفلاحة	33.3	37.4	39.3	39.2	42.4	56.8	63.1	72.1	76.0
الادارة	.334	5365.8	388.2	410.4	464.3	489.3	542.8	596.3	632.4
المجموع	720.1	781.1	820.7	866.1	956.9	1028.3	1116.5	1244.6	1322.3
مداخيل فردية									
القطاع الاقتصادي	399.9	434.0	475.2	515.7	563.4	857.4	924.1	1040.9	1106.6
الفلاحة	221.6	272.0	296.9	284.8	344.9	356.2	443.8	502.3	496.7
أعمال عقارية	14.4	17.3	20.7	24.9	29.9	33.6	35.2	37.06	33.8
المجموع	635.9	723.3	792.7	825.4	938.2	1247.2	1403.1	1580.8	1638.1

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الفصل الثالث: تطور الأجور في الجزائر وسياسة اصلاحها

كما أن الأجر الوطني المضمون عرف بدوره تطور في هذه المرحلة وذلك من خلال ما يلي:

الجدول رقم 3-3: لتطور الأجر الوطني المضمون 1990-2008

السنة	الوحدة: دج
01 جانفي 1990	1000
01 جانفي 1991	1800
01 جويلية 1991	2000
01 أفريل 1992	2500
01 جانفي 1994	4000
01 ماي 1997	4800
01 جانفي 1998	5400
01 سبتمبر 1998	6000
01 جانفي 2001	8000
01 جانفي 2004	10000
01 جانفي 2007	12000

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي

من خلال تحليلنا لهذا الجدول نرى تطور الأجور الاسمية بشكل مستمر .

من ما سبق تبين لنا أن القانون 90-11 جاء من اجل تحرير المبادرة وفتح المجال أمام المسيرين من اجل إدخال الشركاء الاجتماعيين في تقرير توجهاتهم في إطار تطور الأجور والأساليب المنتهجة ، خاصة إذا ما اعتنت بالمصالح المختلفة للعمال ولمداخيلهم كما إن التدخل الوحيد للدولة المراد من هذا الأسلوب هو تحديد الحد الوطني الأدنى للأجور في إطار تسييرها¹

¹ Mustapha Belaidai , **Gestion de la rémunération** . Alger : ISGP,2004 ,p 19

المبحث الثاني واقع الإصلاحات وأهميتها :

إن واقع الإصلاحات جاء نتيجة لمختلف التغيرات والعوامل التي سبق التطرق إليها وخاصة فيما يتعلق بالقطاع العام ونقصد هنا به الوظيف العمومي في حين نجد أن القطاع الخاص لا يزال يخضع للقانون 90-11 وفي هذا الإطار صدر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونص على موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و 114 إلى 126 كما جاءت عدة مراسيم تطبيقا لمختلف هذه المواد والتي من بينها

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المرسوم الرئاسي رقم 07-307¹
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308. المرسوم التنفيذي رقم 08-308 وقصد إيضاح محتوى هذا الإصلاح من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية فإننا سنحاول التطرق إليه من خلال معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية ومن ثمة كيفية إعداد رواتبهم.

المطلب الاول: معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية :

إن هذا النظام الجديد للتصنيف أعاد الاعتبار للكفاءة والشهادة والجدارة وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمد عليها في التصنيف وذلك وفق الأمر رقم 06-03 ولأجل ذلك فهناك

- تصنيف متعلق بالموظفين
 - شبكة استدلالية لشغالي المناصب والوظائف العليا في الدولة
 - تصنيف متعلق بالأعوان المتعاقدين
- ومن ثمة تم بناء الهيكل والشبكة الاجرية على أساس هذا التصنيف .

1 مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007

1. التصنيف الجديد للموظفين :

طبق للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة ، وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر صنفا توافق مختلف مستويات التأهيل كما يوجد أصناف أخرى خارج الصنف و تنقسم الشبكة إلى أربعة أفواج (أ ، ب ، ج ، د) وهي :

- الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6
- الفوج (ج) التحكم من الصنفين 7 و 8
- الفوج (ب) التطبيق ويطابق الصنفين 9 و 10
- الفوج (أ) التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى 17

كما يوجد خارج التصنيف في أصناف فرعية سبعة وهذا من خلال الجدول التالي: (تعليمية رقم 07) ص 04 . الملحق رقم 02

وما يلاحظ أن هذه الشبكة استعملت شبكة مستويات التأهيل إطار مرجعيا في إعداد الشبكة الاستدلالية في النظام الجديد للتصنيف والرواتب حيث جرت عملية وضع معالم شبكة مستويات التأهيل استنادا إلى شبكة تتكون من سبعة عشر صنف وسبعة أقسام فرعية خارج التصنيف .

- تشتمل الشبكة الاستدلالية على مجموعات وأصناف ودرجات .
- هدف هذه الشبكة إلى تخصيص أرقام استدلالية لمختلف الأصناف والأقسام الفرعية الخارجة عن الصنف وكذا لمختلف الدرجات الموافقة للأقدمية المهنية .
- تشتمل الشبكة الاستدلالية الجديدة على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي أقصى يطابقان ، على التوالي مستوى التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى في الوظيفة العمومية .
- يوافق التدرج في الأرقام الاستدلالية على الصعيد الأفقي الترقية في الدرجة في إطار الخبرة المهنية أما التدرج العمودي يوافق الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى¹ .

¹ - يوسف إلياس، محاضرات في قانون العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 125.

تسمح الشبكة الاستدلالية بتحديد الراتب الذي يدفع للموظف وهنا نجد أنها قد أخذت بعدة معايير والتي نذكر منها :

- ضبط الحد الأدنى للشبكة الاستدلالية بمبلغ 12.000 دج أي ما يعادل الأجر الوطني الأدنى المضمون - تحديد جدول للرواتب مفتوح بدرجة كافية للتمكين من تنظيم المسارات المهنية تنظيما منسجما .
- التدرج العمودي الذي يتمحور حسب منطق يضمن فوائد معتبرة ومحفزة عند الترقية . الارتقاء بالرقم الاستدلالي نحو الأعلى بالنسبة لمجموع الرتب من التعويض عن إلغاء الأقسام في مختلف الأصناف الموروثة عن القانون الأساسي العام الذي كان يستند إلى مفهوم منصب العمل .
- تحديد قيمة وحيدة للرقم الاستدلالي لجعلها أداة كل تدبير لرفع الأجور .
- البحث عن نسبة متناسبة بين النظام التعويض والراتب القاعدي من خلال إدراج التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعية الخاصة أو كل تعويض آخر من نفس الطبيعة في الراتب القاعدي .
- جعل المرتب القاعدي عنصرا رئيسا في الراتب الذي يكافئ الالتزامات القانونية الأساسية للموظف تامين وظائف التأطير والكفاءات العالية من خلال إنشاء سبعة (7) أقسام فرعية خارج
- التصنيف والتدرج في الرقم الاستدلالي السريع حيث نجد أن الشبكة تبدأ من الرقم الاستدلالي 200 الذي يوافق الرقم الاستدلالي القاعدي في
- الصنف 1 وتنتهي في الرقم الاستدلالي 2368 أي الدرجة الثانية عشر (12) في القسم
- الفرعي خارج الصنف الأعلى على حساب العلاوات / كما تنص المادة 20 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07
- والتعويضات التي يستمر الموظفون في الاستفادة منها بما يتطابق مع الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف طوال حياته المهنية¹

¹ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 126.

■ تكون وتيرة الارتقاء في كل صنف وتيرة موحدة وتجري نسبة 5 % من الرقم الاستدلالي القاعدي في كل درجة ، بحسب مدد تحدد عن طريق التنظيم والتي يمثل مجموعها المتراكم عند بداية الحياة المهنية 60 % من الراتب القاعدي وتسمح وتيرة الارتقاء الموحد بنسبة 5 % في كل درجة بتغطية الحياة المهنية للموظف إلى غاية إحالته على التقاعد أما الأقسام خارج الصنف ، فان الارتقاء الاستدلالي يخضع إلى مسعى خاص لكون الأمر يتعلق بمستويات تأهيل عالية ولكون الرتب المعنية مصنفة ضمن شبكة استدلالية تشابه الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا في الدولة كما يوضح الجدول التالي. الملحق رقم 03

2. الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة :

لقد تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 14 مبدأ الزيادة الاستدلالية ، أي تخصيص عدد معين من النقاط الاستدلالية زيادة على الرقم الاستدلالي المطابق للرتبة ، قصد المكافأة على المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول لكن الملاحظ هو أن قيمة النقطة الاستدلالية متساوية في مجال الشبكة الاستدلالية للموظف بين أي 45 دج كما أن الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمصالح المركزية وغير المركزية اللامركزية في الدولة تحدد بموجب نصوص تنظيمية بعد اخذ الرأي التقني المسبق للجنة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 وذلك على أساس المقاييس التالية :

- مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي .
- أهمية ومدى المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي .
- طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي .¹

وبخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهذا كما تنص عليه المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ويسري التوزيع ضمن شبكة تتكون من أربعة عشر (14) مستوى

¹ - همام محمد، مرجع سابق، ص 98.

في الزيادة الاستدلالية، مع حد أدنى من 25 نقطة وحد أقصى من 705 نقاط . وهدف هذه الشبكة في الزيادة الاستدلالية للمصالح المركزية وغير المركزية و اللامركزية في الدولة إلى :

- موافقة المناصب العليا بمكاسب محفزة والتكفل بالمسؤوليات المرتبطة بالمناصب .
- ضمان التدرج بما يتماشى والزيادة الاستدلالية .
- إدراج كل تعويض يرتبط يشغل المنصب العالي ، مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة الاستدلالية

وفي هذا الإطار فان هذه الشبكة تخص كل مؤسسة وقطاع خاضع للوظيفة العمومية . وتشمل شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمؤسسات العمومية ثلاثة أصناف أ ، ب ، ج حسب حجم المؤسسة ومجال اختصاصها وطبيعة مهامها ، حيث نجد أن شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات ضمن مجال يتراوح بين 54 و 120 نقطة استدلالية ، وهنا يتم تصنيف المؤسسات العمومية على أساس :

- طبيعة ومحتوى مهام المؤسسة .
- الاختصاص الإقليمي للمؤسسة .

وعلى ضوء هذه المعايير الجديدة يعدل الجدول المنصوص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-228¹ وهذا الجدول التالي :

1 المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية، العدد 82، ص 04

الفصل الثالث: تطور الاجور في الجزائر وسياسة اصلاحها

الجدول رقم 3-4: الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا

الرقم الاستدلالي (الدرجات)												الرقم الاستدلالي الأساسي	القسم	الصف
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
46	44	43	42	40	39	37	36	34	33	31	30	2900	1	أ
40	95	50	05	00	15	70	25	80	35	90	45			
48	47	45	44	42	41	39	38	36	35	33	32	3050	2	
80	28	75	23	70	18	65	13	60	08	55	3			
51	49	48	46	44	43	41	40	38	36	35	33	3200	1	ب
20	60	00	40	80	20	60	00	40	80	20	60			
53	51	50	48	46	45	43	41	40	38	36	35	3350	2	
60	93	25	58	00	23	55	88	20	50	85	18			
56	54	52	50	49	74	45	43	42	40	38	36	3500	1	ج
00	25	50	75	00	25	50	75	00	25	50	75			
58	56	54	53	51	49	47	45	43	41	40	38	3650	2	
40	58	75	93	10	29	45	63	80	98	15	33			
60	58	57	55	53	51	49	47	45	43	41	39	3800	1	د
80	90	00	10	20	30	40	50	60	70	80	90			
63	61	59	57	55	53	51	49	47	45	43	41	3950	2	
20	23	25	28	30	33	35	38	40	43	45	48			
65	63	61	59	57	55	53	51	49	47	45	43	4100	1	هـ
60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	05			
68	65	63	61	59	57	55	53	51	48	46	44	4250	2	
00	88	75	63	50	38	25	13	00	88	75	63			
70	68	66	63	61	59	57	55	52	50	48	46	4400	1	و
40	20	00	80	60	40	20	00	80	60	40	20			
72	70	68	65	63	61	59	56	54	52	50	47	4550	2	
80	53	25	98	70	40	15	88	60	33	05	78			
75	72	70	68	65	63	61	58	56	54	51	49	4700	قسم وحيد	ز
20	85	50	15	80	45	10	75	40	05	70	35			

المصدر: مولود ديدان، "مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا، الجزائر، دار بلقيس، 2000، ص 75.

وتبقى النقطة الاستدلالية محددة ب 19 دح بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-439¹

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مرسوم رئاسي رقم 200-439 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية، العدد 82، ص 5

3. التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد :

السابق الذكر كصفات توظيف الأعوان - لقد ضبط المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، كصفات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفوع رواتبهم . حيث طبقا لأحكام المواد 19 و 20 و 21 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكورة اعلاه ، يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ، حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة ، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي وهنا نجد :

- الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.
- الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافق رتب الموظفين .
- الأعوان المتعاقدون الموظفون لإنجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا .

وفي هذا الإطار كان لابد من إعادة تصنيف لكل الأعوان المتعاقدين والمؤقتين الموجودين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر 2007 من خلال إحدى الشبكتين. شبكة مناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم لرئاسي رقم 07-308 و الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304

ولهذا الغرض فقد شكلت لجان وزارية مشتركة لإعادة الترتيب على المستوى المركزي والمحلي . حيث تكلف لجنة إعادة الترتيب على المستوى المركزي بإعادة ترتيب مجموع الأعوان المتعاقدين و المؤقتين لمختلف الدوائر الوزارية والهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني¹

وبعد أن تناولنا أهم النقاط المتعلقة بإعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية سنحاول تناول كيفية إعداد رواتبهم .

1 تعليمية رقم 10 مؤرخة في 14 جانفي سنة 2008 . تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفوع مرتبات المناصب العليا ، ص10

المطلب الثاني: النظام الجديد للأجور والرواتب في الوظيفة العمومية :

كما وقد سبق أن قلنا أن إعداد هذه الشبكة الجديدة للتصنيف رافقتها مؤشرات جديدة للرواتب و الأجور فمن خلال تحليلنا للتصنيف يظهر لنا مختلف الزيادات في الرواتب وان كانت بعض الأصناف طراً عليها تغيير نظراً لاعتماد الكفاءات والشهادات كأهم المعايير التي تم الاستناد عليها لإعداد هذا التصنيف. وبالتالي فإن الدولة والموظفين من جهة أخرى يسعون لتحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي وهذا من خلال مسايرة القدرة الشرائية . وعلى هذا الأساس وبناء على القانون الأساسي والمراسيم التنظيمية لاسيما المادة 119 من القانون الأساسي العام ، يشتمل الراتب أو يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من : الراتب الرئيسي و العلاوات والتعويضات .

كما يستفيد الموظف ، زيادة على ذلك ، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به . وفي هذا الإطار وتجسيدياً للشبكة الاستدلالية فقد حدد الراتب القاعدي للصف الأول في الشبكة الاستدلالية بمبلغ 9.000 دينار بكيفية يطابق فيها الراتب الإجمالي الخام (بما في ذلك النظام التعويضي) مبلغ 12.000 دينار . وينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية وتنتج قيمة النقطة الاستدلالية عن العلاقة بين المرتب القاعدي والرقم الاستدلالي المطابق للرتبة . ومن أجل إضفاء الانسجام الشامل على شبكة الأرقام الاستدلالية فلا بد من وجود قيمة واحدة للنقطة الاستدلالية .

1. تحديد قيمة النقطة الاستدلالية :

حددت قيمة النقطة الاستدلالية على أساس راتب إجمالي خام في الصف الأول من شبكة الأرقام الاستدلالية المطابقة للمستوى الحالي للأجر الوطني الأدنى المضمون 12.000 دج ، فبخصم نظام التعويضات المرتبط بالراتب (علاوة المر دوودية) وبقسمة الراتب القاعدي المحصل عليه ، أي 9.000 على الرقم الاستدلالي الأدنى في الصف ، المعني (أي 200) تكون قيمة النقطة الاستدلالية

المحصل عليها تساوي 45 دج . وينتج الراتب الأساسي الذي يكافئ الالتزامات القانونية الأساسية للموظف عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية¹

2. إدماج التعويضات في الراتب الأساسي :

من اجل رسم سياسة متناسبة ومتلائمة بين الراتب الأساسي والنظام التعويض فقد تم إدماج مختلف التعويضات السابقة والمنصوص عليها في الراتب الأساسي من خلال المرسوم على إدماج التعويض التكميلي للدخل الذي أسس عام 1990 - الرئاسي رقم 07-304 والذي كان هدفه رفع قيمة أجور العمال القانونية ، إلا انه تم تعميمه فيما على كل الموظفين بما فيهم أصحاب المناصب والوظائف العليا .

المطلب الثالث : أسس حساب التعويضات الحالية للنظام الجديد :

إن حساب التعويضات الممنوحة للموظفين ستظل تدفع على أساس طريقة الحساب والوعاء للنظام السابق أي قبل صدور التنظيم الحالي ومثال ذلك علاوة المردودية التي ستحسب من حاصل ضرب الراتب الرئيسي للموظف كما هو مقرر حسب جدول المرتبات لسنة 2001 في (نسبة المردودية) . وهذا تفاديا للأثر المالي الذي سينجم في حالة إذا ما طبق على المرتبات الحالية . وسينتهي هذا الإجراء الانتقالي مع المصادقة على القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين وكذا نظم التعويضات المرتبطة بها.²

1. شبكة المرتبات :

لقد نتج عن معالم شبكة التصنيف ونقاط الاستدلالية وكنتيجة لقيمة النقطة الاستدلالية فقد نتجت شبكة الرواتب التالية : وتبين هذه الشبكة فوارق في المرتبات حسب المجموعات والأصناف ونستنتج ما يلي :

يبلغ الفارق في الرواتب القاعدية ، في الشبكة الجديدة (من الصنف الأول إلى القسم الفرعي السابع خارج الصنف) 7.4 ويتبين أن نقل الرتب إلى الشبكة الجديدة يتجسد في مكاسب معتبرة

¹ راجع المادتين : 5 و 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07.304 ، ص 11

² راجع المادتين : 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07.304 ، ص 13

ضمن كل الحالات تقريبا . ويظهر التوزيع المتوازن للزيادات على مختلف الأصناف والانسجام العام للشبكة . من جهة أخرى يتجسد الانتقال من صنف إلى صنف أيضا في زيادات إجمالية متوسطة ، بحسب المجموعة المعنية كما يأتي :

- المجموعة د : 1035 دج
- المجموعة ج : 1395 دج
- المجموعة ب : 1575 دج
- المجموعة أ : 1935 دج
- خارج الصنف : 3150 دج

كما نجد أن بعض الرتب التي استفادت من ترتيب أعلى في الأصل ، ستظهر فوارق سلبية نتيجة إعادة تصنيفها ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة للمرتبات ، بالنظر إلى مستوى التأهيل المطلوب . وكونه لا بد من الحفاظ على الحقوق المكتسبة كما هو مبين في المادة 223 من القانون الأساسي العام ، فان أي فارق سلبي في الراتب الرئيسي يترتب على تصنيف أي رتبة ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة يتم التكفل به في المرتب الجديد من خلال منح فارق في الدخل . ويستفيد زيادة على ذلك ، من مبلغ يوافق الترقية في درجتين في صنف ترتيبه و يدفع فارق الدخل و المبلغ الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية بداية نشاط الموظف وهذا كما تنص عليه المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 السابق الذكر.

مثال توضيحي لحساب راتب موظف مصنف في الصنف 13 الدرجة 5

يحدد الراتب كما يلي :

- الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للمصنف 13 578
- الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة : 145
- المرتب الأساسي 578 دج $\times 45 = 26010$ دج

الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة =
145+578 يساوي 723

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 723 في قيمة النقطة
الاستدلالية المحددة ب 45 دج أي 723 * 45 يساوي 32535 دج

2. رواتب الإطارات :

إن الدولة انطلاقا من قناعتها بأهمية الإطارات وواقع اليوم في ظل التحديات والرهانات المختلفة التي يفرضها الاقتصاد الحر كان لزاما عليها أن تحافظ على كفاءتها من إغراءات المؤسسات الأخرى ولذلك لا بد عليها أن تلبى حاجياتهم الاجتماعية والاقتصادية عن طريق سياسة أجرية تستجيب لطموحاتهم ، ولذلك نجد أن النظام الحالي يحاول أن يتدارك العجز المسجل بتجاوز النقائص المسجلة وتوفير مكاسب بالنظر إلى المسؤوليات المرتبطة بمختلف المناصب العليا¹ حيث نجد 14 مستوى تم تقديرها بحسب مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي ودرجة المسؤولية وطبيعة النشاطات وتطور المستويات الأربعة عشر 14 للشبكة بتطبيق النقطة الاستدلالية المقدره ب 45 دج في شكل تدرج متناظر . كما أن مستوى من الزيادات مع حد أدنى قدرة 25 نقطة وحد أقصى قدره 705 نقاط . ويوافق هذا التقسيم مختلف مستويات المسؤولية المرتبطة بالمناصب العليا تتمثل شبكة الزيادة الاستدلالية كما يأتي :

الجدول رقم 3-5: شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادات الاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	704
المبالغ (دج)	112 3	157 5	202 5	247 5	337 5	472 5	652 5	877 5	114 75	146 25	182 25	222 75	267 75	315 25

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية، مرسوم رقم 07-307 مؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ص 16.

¹ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 138.

وتتجسد شبكة الزيادة الاستدلالية المقترحة في مكاسب محفزة ترتبط بمستوى المسؤولية لمختلف المناصب العليا وتتراوح كما هي مبينة في الجدول أعلاه ما بين 1125 دج و31.725 دج أي مبلغ مكاسب صافية تتراوح بين 1024 و23.500 دج. وتحتسب كل التعويضات على أساس الرتبة الأصلية، طبقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولاسيما المادة 14 منه ، وعلى سبيل المثال ، فمنحة المردودية ، لما تحتسب على أساس المنصب العالي فهي تحتسب من الآن فصاعداً على أساس الراتب المتعلق بالرتبة . أما بالنسبة لشبكة الرواتب الجديدة في المناصب العليا في المؤسسات العمومية حيث حددت المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب والمؤسسات العمومية ذات الطابع "EPA" العليا في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري العلمي والتكنولوجي وكذا أي مؤسسة عمومية تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويبلغ العدد الإجمالي للمناصب العليا في المؤسسات العمومية 333 منصبا ويمثل عدد شاغلي المناصب العليا في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تعداد قدره 18.766¹. إلى غاية سنة 2005 وتشمل شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ثلاثة أصناف أ،ب،ج حسب حجم المؤسسة ومجال اختصاصها وطبيعة مهامها وتشمل فيما يأتي :

¹ Direction Général de la fonction publique, Bilan de l'emploi dans la fonction publique, publication annuelle, année 2005.

الجدول رقم 3-6: أصناف شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

الأصناف	الأقسام (المستويات السلمية)	م	م'	م-1	م-2	م-3
أ	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	108	
	3	422	253	152	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية، مرسوم رقم 07-307 مؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر 2007، يحدد كفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ص 16

ويتبين من هذا أن الشبكة وكيفية دفع مرتبات شاغلي المناصب العليا أن الراتب يشتمل على :

- الراتب المطابق لرتبة الانتماء
- العلاوات والتعويضات المرتبطة بالرتبة، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304
- الزيادة الاستدلالية.

3. شبكة الرواتب الجديدة للوظائف العليا :

لقد تم الاحتفاظ بقيمة النقطة الاستدلالية في قيمتها الحالية أي 19 دج ، ويفسر هذا المسعى الحرص على تفادي الآثار التي يمكن أن تترتب على الفئات الأخرى من الأعوان العموميين الذين يحتسب راتبهم على أساس قيمة النقطة الاستدلالية للوظيفة العليا في الدولة . ويتعلق الأمر خصوصا بالقضاة

الفصل الثالث: تطور الاجور في الجزائر وسياسة اصلاحها

وأعضاء غرفتي البرلمان والمستخدمين العسكريين وذلك هو السبب الذي يدفع باللجوء إلى تمديد الشبكة الاستدلالية الحالية دون اللجوء إلى رفع قيمة النقطة الاستدلالية وتتجسد الشبكة الاستدلالية الجديدة كما هي مقترحة في شبكة الرواتب الآتية :

الجدول رقم 3-7: شبكة الرواتب الجديدة للوظائف العليا

القسم	الصف	الرقم الاستدلالي	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
أ	1	55100	578 55	606 10	633 65	661 20	688 75	7163 0	743 85	771 40	798 95	826 50	854 05	8816 0
	2	57950	608 48	637 45	666 43	695 40	724 38	7533 5	782 33	771 40	840 28	869 25	898 23	9272 0
ب	1	60800	638 40	668 80	699 20	729 60	760 00	7904 0	820 80	811 30	881 60	912 00	942 40	9728 0
	2	63650	668 33	700 15	731 98	763 80	795 63	8274 5	859 28	851 20	922 93	954 75	986 58	1018 40
ج	1	66500	698 25	315 0	764 75	798 00	831 25	8645 0	897 75	891 10	964 25	997 50	103 075	1064 00
	2	69350	728 18	762 85	797 53	832 20	866 88	9015 5	936 23	931 00	100 558	104 025	107 493	1109 60
د	1	72200	758 10	794 20	830 30	866 40	902 50	9386 0	974 70	970 00	104 690	108 300	111 910	1155 20
	2	75050	788 03	825 55	863 08	900 60	938 15	9756 5	101 318	105 070	108 823	112 575	116 328	1200 80
هـ	1	77900	817 95	856 90	895 85	934 80	973 75	1012 70	105 165	109 060	112 955	116 85	120 745	1246 40
	2	8075	847 88	888 25	928 62	969 00	100 938	1049 75	109 013	113 050	117 088	121 125	125 163	1292 00
و	1	83600	877 80	919 60	961 40	100 320	104 500	1086 80	112 860	117 04	121 220	125 400	129 580	1337 60
	2	86450	907 73	950 95	994 18	103 740	108 063	1123 85	116 708	121 030	125 353	129 675	133 998	1383 20
ز	قسم وحد	89300	937 65	982 30	102 695	107 160	111 625	1106 090	120 555	125 020	129 485	133 950	138 415	1428 80

الوحدة: دج (النقطة الاستدلالية × 19 دج)

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. رئاسة الجمهورية، مرسوم رقم 07-305 مؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 03 محرم 1411هـ الموافق 25 يوليو 1990 الذي يحدد كفاءات منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذي يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية، عدد 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ص 14

ويتبين أن المكاسب الخام الناتجة تتراوح ما بين مبلغ 57.855 دج من الصنف أ القسم 1 الدرجة الأولى إلى 142.880 دج عند الصنف ز القسم 1 الدرجة الثاني عشر . بنسب تتراوح ما بين 40 % و 55% وفيما يخص التعويضات لم يحتفظ إلا بتعويض التمثيل ، من الراتب وذلك بحسب صنف تصنيف الوظيفة العليا كما هو منصوص عليه في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-306 وأدرج تعويض التبعية وتعويض المسؤولية ضمن الراتب القاعدي وذلك حرصا على التخفيف في النظام التعويضي المرتبط بالوظائف العليا في الدولة و هذا بالنسبة لرواتب الإطارات ولشاغلي الوظائف العليا والمناصب العليا في الدولة

4. راتب الأعوان المتعاقدين :

طبقا لما ينص عليه من أحكام في المادة 24 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تضمنه المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين فان راتب الخاضعين لنظام التقاعد يتشكل من العناصر التالية :¹

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي الموافق لتصنيف منصب الشغل في النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرس وم الرئاسي رقم 07-304
- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1.40 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية و 0.70 % عن كل سنة ممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60 % من الراتب الأساسي وعند الاقتضاء كل علاوة أو تعويض محدد عن طريق التنظيم، المنح ذات الطابع العائلي وهنا نميز بين راتب الأعوان المتعاقدين الذين يمارسون نشاطهم بالتوقيت الكامل ومن يمارسون بالتوقيت الجزئي ففي الحالة الأولى يمارس الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا بالتوقيت الكامل نشاطهم لمدة ثماني ساعات في اليوم أي 40 ساعة في الأسبوع ويستندون من راتب يوافق شهرا من العمل أي 173.33 ساعة في الشهر أما من يمارسون نشاطهم بالتوقيت الجزئي فقد حددت المادة من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 حجم العمل اليومي للأعوان المتعاقدين الذين يمارسون بالتوقيت

¹ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 140.

الجزئي بخمس (5) ساعات ، ومن ثم فان الأعوان المعنيين الذين يعملون مدة شهر كامل يستفيدون من راتب شهري يتناسب وعدد ساعات العمل المؤداة في الشهر وعددها 108.33 ساعة / شهر أي :

$$5 \text{ ساعات} \times 5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوعا} = \frac{108.33 \text{ ساعة في الشهر}}{12}$$

كما يتم منح الفارق في الدخل عملا بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة كما أشرنا سابقا. ومن جهة أخرى فان الفارق في الأجر الوطني المضمون (الشهري أو الساعي) يستمر حسابه طبقا للإحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون كما أن الراتب يؤخذ بعين الاعتبار وفقا للتعليمية رقم 10 أما بالنسبة لباقي القطاعات المختلفة فانه وبصفة انتقالية في انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة فقد صنف رتب الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية ضمن الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304-07 طبقا لجدول تصنيف انتقالي ملحق ، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 60-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 . ومن خلال كل ما سبق يتجلى لنا أن هذا النظام الجديد حاول ، وضع حد لمفهوم " منصب العمل " الموروث عن القانون الأساسي العام للعامل الذي لم يكن يدرج الشهادات أو الإجازات كأساس للتصنيف

- وضع تسلسل تدرجي للتصنيف ضمن الراتب استنادا إلى مقياس مستوى التأهيل
- تحديد قيمة واحدة للنقطة الاستدلالية لاستخدامها كعامل أساسي لكل رفع في الأجور .
- ضمان مجال واسع بما فيه الكفاية للفوارق بين الأجور قصد إعداد تسلسل هرمي للرواتب يشجع على دعم القدرة الشرائية للموظفين و إعداد نسبة متناسبة بين الراتب و النظام التعويض.

المبحث الثالث : أثر الإصلاحات قبل 2006 و ما بعدها وانعكاساتها:

إن جملة الإصلاحات التي تم تبنيها وخاصة في قطاع الوظيف العمومي كون القطاع و إن كانت بعض موادها الخاص يبقى خاضعا للاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90-11 مازالت محل خلاف كما أشرنا سابقا وخاصة المادة 87 مكرر المتعلقة بمحور الأجور . إلا أن الإجراءات المختلفة التي تم تبنيها كان لها الأثر من إدراج للشهادة والكفاءة كمعيار للتصنيف هذا ما سمح بإضفاء نوع من الأهمية للإطارات والمستويات الدراسية وبالتالي يلقي جانبا من القبول والرضا من طرف الموظفين..

المطلب الاول : تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006

إن تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006 أي قبل صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تبعه من مراسيم تنظيمية وتنفيذية متعلقة بالأجور يجعلنا أمام العديد من التساؤلات لأن تقييم هذه السياسة يعود بنا إلى إطار تطورها التاريخي الذي كنا قد تطرقنا له وعلى كل المراحل التي مرت بها سياسة الأجور. والمختلفة التوجهات تفتح الباب أمام العديد من الأطروحات نظرا لاختلاف الرؤى و الإيديولوجيات وعلى كل ، فهذه المرحلة ككل أي قبل إصلاحات 2006 كان لها من الايجابيات والسلبيات العديدة وفي هذا الإطار سنحاول التطرق إلى أهم النقاط .

1. ايجابيات سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006 :

لاشك أن المراحل التي مرت بها هذه الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 2006 عرفت العديد من القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأجور التي حاولت جاهدة رسم سياسة عادلة تضمن القانون 90-11 وبعد صدور هذا القانون الذي فتح وتكفل حقوق العاملين قبل 1990 أي المجال أمام الاتفاقيات الجماعية والمبادرات الفردية على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة والميكانيزمات في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها¹ وتوجيه الأطراف ضمن إطار التوجهات السياسية والاقتصادية العامة للمخططات المختلفة والتي تخدم سياسة الأجور هذا الأسلوب فرض على عديد من المؤسسات و الهيئات

¹ - السعيد محمد/ نظرية تحديد الأجور، مجلة العمل الدولية، العدد11، منظمة العمل الدولية، 1978. ص 11.

والإدارات المعنية إعداد مدونة وطنية لتصنيف المناصب والوظائف، وبالتالي كان هناك توصيف للوظائف وهذا ما يسمح من جانب آخر :

- تحسين وتنظيم للعمل في بعض القطاعات.
- السماح بتحديد الاحتياجات بدقة .
- إعداد مخططات للتوظيف والتكوين .
- وضع قاعدة بيانات ومعلومات حول الوظائف .

وهذا من جهة آثار هذه الطريقة الموحدة ، كما أن النهج الاشتراكي المتبع حاول إعادة توزيع الثروة والدخل الوطني على الفئات المختلفة وبالتالي شعور المواطن بتحسين للقدر الشرائية ضمن سياسة اجتماعية ، وخلق نوع من العدالة في توزيع الثروات بين مختلف القطاعات من خلال مركزية تحديد الأجور، وعدم السماح بالمساس به دون تدخل من طرف الدولة . وعلى كل فان هذه المرحلة بمختلف توجهاتها بالرغم من عديد الايجابيات إلى أنها عرفت الكثير من السلبيات والنقائص .

2. نقائص وسلبيات سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006

لقد واجهت سياسة الأجور المنتهجة قبل إصلاحات 2006 العديد من الانتقادات والسلبيات التي طبعتها بمختلف مراحلها سواء التسيير المركزي للأجور أو حتى بعد صدور القانون 90-11 الذي وان أضفى الكثير من التغييرات وخاصة في القطاع الخاص إلا أن العمل به على مستوى الوظيف العمومي و الإدارات الخاضعة للنظام الذي كان معمولا به قبل 1990 حيث نجد أنها تستند إلى ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 85-59 والذي يرجع في أسسه إلى القانون رقم 78-12 دون أن يقطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم 66 - 133¹ ولعل هذا ما يفسر إلى حد ما عدم الانسجام الذي ميز هذا النظام. إذ أن صدور القانون الأساسي العام للعامل، صور نظام وضع على أساسه مفهوم منصب العمل الذي يطابق في الحقيقة واقعا كان سائدا في داخل القطاع الاقتصادي. كما أن بعض التعويضات يفوق مقدارها الأجر القاعدي حيث أن النسبة تتفاوت بين 100 % إلى 200 % بالنسبة

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 85-59 والذي يرجع في أسسه إلى القانون رقم 78-12 دون أن يقطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم 66 -

للأخصائيين الاستشفائيين ضف إلى ذلك أن هذه النسب غير متناسقة في علاقتها مع الأجر القاعدي أدت إلى تدهور الأهمية الحقيقية للتعويضات التي في أساسها تستند على مستوى التأهيل ومكافئة جميع الأنشطة الناتجة عن التزامات قانونية للموظفين

- وجود بعض السلبيات في أن أهم المناصب والتصنيفات كانت في فترة ما تنس م بالمركية وعدم فتح النقاش حولها .
- عدم وجود محفزات وعلاوات مبنية على أسس المردودية والإنتاجية الفعلية وإنما تكمن في إعادة لتوزيع الثروة بغض النظر عن مستوى عدالتها .
- تعقيد المعايير المعتمد عليها في التصنيف والتي لم يتم التوصل لها في بعض القطاعات كقطاع الفلاحة ...¹

ضف إلى ذلك إشكالية مواد هي محل للخلاف في القانون 90-11 وإشكالية لتوزيع الثروة ، الدخل مع كتلة أجور ضخمة لفئة قليلة من الأجراء أي عدم وجود عدالة في التوزيع بناء على الكفاءات والشهادات حيث تظل المواد 2 و 11 و 14 إضافة إلى المواد 87 مكررة من المواد الخلافية بين الأطراف المعنية بملف علاقات العمل ، حيث تشكل المادة 87 مكررة أهم إشكال مطروح حيث أن التدابير الخاصة بالأجور قبل إصدار هذا القانون كانت تقضي بعدم في الأجر الوطني الأدنى المضمون وبعد اعتماد هذه المادة أضحى « العلاوات والمنح » حساب كل المنح تأخذ بعين الاعتبار في الأجر الأدنى المضمون وقد طرح إشكال كبير خلال السنوات الأخيرة ، لا سيما على مستوى الوظيف العمومي حيث نجد أن عديد الأسلاك استفادت من بعض الزيادات والعلاوات التي تخضع في الأخير للضرائب وبالتالي فعمليا قد لا يساوي الأجر القاعدي الأجر الوطني المضمون وخاصة أن الجزائر قد وقعت على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تركز على احترام الحد الأدنى المضمون. بينما تشير بعض التقارير و الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل أن إلغاء العمل بالمادة 87 مكرر سيؤدي إلى مضاعفة كتلة الأجور وهو ما يؤثر على الكتلة النقدية ونسب التضخم هذا من جهة لكن من خلال إحصائيات

¹ سليمان ، ح ، ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني ، جريدة الخبر عدد 5293 ، في 12 أبريل 2008 اطلع عليه يوم

الديوان الوطني للإحصاء نجد أن هناك 10 و 15 بالمائة من الأجراء تتقاضى أجورا ما بين 50 ألف و 200 ألف دينار بينما الفئة الواسعة ، أي حوالي 55 % من الأجراء تتراوح أجورها ما بين 10 آلاف و 30 ألف دينار وبالتالي يطرح التساؤل حول إشكالية توزيع الأجور والعدالة في تقديرها ، وبالرغم من تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث ارتفع ما بين 1990 و 2007 بما قيمته 11000 دينار إلا أن الواقع يؤكد بان العديد من الفئات لا تستفيد من هذا المبلغ مقارنة مع عدم تماشيه مع القدرة الشرائية وارتفاع الأسعار ومستويات التضخم أي أن الأجور في ظل هذه السياسة لا تخضع لمعايير اقتصادية وعلمية وإنما للأغراض سياسية وضغوط اجتماعية و نقابية . حيث أن مجموع النقائص المذكورة ولدت وضعية غاب فيها منطق التأهيل والكفاءات كما صارت الشبكة قبل إصلاحات 2006 للتصنيف والرواتب تميز بالعديد من الاختلالات لعل أكثرها دلالة هو ما يلي :¹

- الانحسار الكبير في مستوى الأجور
 - الحجم المفرط للنظام التعويضي بسبب عدد التعويضات وتعدد الطرق والأسس المعمول بها في حسابها مما تسبب في اختلال النسب بين الأجر القاعدي والنظام التعويضي
 - ضعف النظام التعويضي عن الانتقال من رتبة إلى أخرى أعلى منها أو من صنف لآخر
 - تعدد قيم النقط الاستدلالية الإفراط في التصنيف بالزيادة أو بالنقصان في بعض الرتب مقارنة بمستويات التأهيل المطلوبة.
 - خلافات تحول بعض المواد خاصة المادة 87 مكرر من القانون 90-11 المتعلقة بالأجر الأدنى الوطني المضمون ،ضف إلى عدم اعتماد المعايير العلمية في بناء سياسة أجرية عادلة .
- مما سبق يظهر لنا جليا، ضرورة وضع نظام منسجم وعادل في توزيع الأجور.

¹ سليمان ، ح ، ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني ، جريدة الخبر عدد 5293 ، في 12 أبريل 2008 اطلع عليه يوم

المطلب الثاني : تقييم سياسة الأجور بعد إصلاحات 2006

1. أثر الزيادة في الأجور وانعكاساتها على القدرة الشرائية

إن هذه الشبكة الجديدة للأجور حملت معها زيادات وقبل ذلك فالملاحظ بداية من الحد الأدنى للأجر الوطني المحدد من قبل الدولة والمقدر ب 12 ألف دينار والحد الأدنى للمعيشة في الجزائر الذي وضعته أو أقرته بعض الدراسات التي قامت بها النقابة بمعية الديوان الوطني للإحصاء والمقدر ب 24 ألف دينار نجد أن الفرق يمثل الضعف (لسنة 2006) فنظريا من المفروض أن الأجور يتم تحديدها استنادا إلى الاحتياجات الإنسانية والعائلية ، ويعتبر الحد الأدنى للأجر الوبي المضمون في أغلبية الدول هو الأجر الذي من خلاله يتم تغطية طلبات الأجير وعائلته الأساسية وهو ما يعني أن هذا الحد في الأجر يكفي لضروريات الحياة وبالرغم من أن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في الجزائر تضاعفت من 1000 دينار جزائري إلى 12 ألف دينار سنة 2007 كما اشرنا إلى ذلك سابقا . فإذا ما قارنا بدول مجاورة نجد أنها اضعف الأجور في الدول المغاربية ، حيث يصل الحد الأدنى في تونس 224 دينار أي حوالي (150 أورو) وفي المغرب ما يعادل 2000 درهم (200 أورو) هذا وحتى وان كان مستوى الدخل الفردي مقدر 3345.3 دولار) لسنة 2006 حسب إحصائيات الديوان الوطني فيبقى بعيدا مقارنة بمستويات الأجور .¹

إن الدخل الفردي في الجزائر هو أعلى من تونس الذي يقدر بحوالي (2600 دولار) . ومن المغرب بحوالي (2000 دولار) حسب أرقام لسنة 2005. إن الفترة التي عرف ارتفاع (الأجر الوطني الأدنى المضمون) شهدت الأسعار ارتفاعا كبيرا حيث كان مؤشر أسعار الاستهلاك على المستوى الوطني يقدر ب 100 عام 1989 ارتفع هذا المؤشر إلى 689.81 أي أنه تضاعف إلى أكثر من حوالي 7 مرات.

من كل سبق يتبين في الوقت الذي جاء فيه هذا الإصلاح والذي حمل في طياته خطاب حكومي يتبنى سياسة دعم مداخيل الأسر الجزائرية من خلال رفع الأجور إلا أن الزيادات تبقى طفيفة بالرغم من

¹ سليمان ، ح ، ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني ، جريدة الخبر عدد 5293 ، في 12 أبريل 2008 اطلع عليه يوم

الغلاف المالي المخصص لها وذلك لعديد من الأسباب . وهذا من كون أن أغلب السياسات والأجور بصفة خاصة تعتمد على المداخل الإجمالية للبلاد وهذه الأخيرة تعتمد اعتمادا كبيرا على عائدات البترول وهو ما يرهن هذه السياسات بالتقلبات الدولية للأسعار.

كما تبقى إشكالية توزيع الثروة من خلال الأجور من جهة أخرى بالرغم من ارتفاع مداخيل البلاد نتيجة أسعار البترول إلا أن مستويات الأجور تبقى متدنية من خلال هذه الشبكة الجديدة والتي اعتمدت قيمة النقطة الاستدلالية ب 45 دج . وعلى كل فقد تباينت الآراء حول فحوى هذا الإصلاح وما نتج عنه من زيادات في الأجور بين معارض لرفع الأجور لأن الاقتصاد الجزائري لم يحقق الوفرة اللازمة وبين مؤيد لمطالب العمال بالنظر لوجود تناقضات في الخطاب الرسمي الذي يتحدث حيناً عن الوفرة وتحقيق معدلات نمو وحيناً آخر ينفى وجود مقابل من الإنتاج والإنتاجية . فإذا ما كان هناك حقاً نمو ، فبجب تشجيع الاستهلاك من خلال مضاعفة القدرة الشرائية أما إذا كان الإنتاج ضعيفاً فهو مناقض لما يدور من كلام عن ارتفاع لمعدلات النمو . وحقيقة الأمر أن العمل والإنتاجية لم تتضاعف لذلك لا يمكن أن تتضاعف الأجور وبالرغم من هذا فمعدلات الأجور تبقى متدنية مقارنة بارتفاع الأسعار وتدهور القدرة الشرائية وهو ما يضعف طاقة الاستهلاك باعتبارها أهم محرك لاقتصاد السوق وبالتالي لا بد من موافقة تطور الأجور لتطور التضخم¹.

2. المنظمات المالية الدولية وانطباعاتها من الأثر المالي للإصلاح:

في حين بعض خبراء البنك الدولي وصندوق النقد الدولي حذرهم من تزايد النفقات العمومية ومن تبعات الإصلاح وقرار رفع الأجور الذي سيولد حسبهم معنى تضخمياً في وقت لا تزال نسب النمو في الجزائر مصطنعة معتمدة على عائدات النفط وبدرجة أقل بتحسين القطاع الفلاحي ، إلا أن أهم العوامل التي يركز عليها النمو في الجزائر غير قادرة ويمكن أن تتخذ منحنا سلبياً إذا لم توظف مرحلة الرخاء لتغيير المعادلة الاقتصادية بصورة جذرية والتقليل من التبعة للمحروقات . إن قرار رفع الأجور يأتي في مرحلة انتقالية وكان يتعين أن يتم إقراره على مراحل وبصورة تدريجية تفادياً لارتفاع

1 دون كاتب، إشكالية توزيع الثروة، الدخل والاستهلاك كتلة أجور ضخمة لفئة من الأجراء، جريدة الخبر، عدد 4534، في 25 أكتوبر

الأعباء المؤدية إلى ارتفاع معدلات التضخم فالكثلة النقدية الإضافية التي سيتم تسخيرها من الخزانة العمومية وتضاف للميزانية لا تقابلها في الغالب إنتاجية لا تتعدى 50 إلى 60% فعلية خاصة في القطاعات الاقتصادية التي لا تزال نسبة الإنتاجية على أحسن تقدير أضف إلى ذلك أن هناك قطاعات تعاني من أزمة هيكلية وستتضاعف مشاكلها مع الأعباء الإضافية في كتل الأجور مما سيدفع بالسلطات العمومية إلى اللجوء مجددا إلى إنعاشها من خلال اللجوء إلى مسح ديونها أو إلى دعم مكشوفها البنكي دون أي فعالية اقتصادية ويعتبر خبراء الصندوق والبنك الدولي أن قرار دفع الأجرة الأدنى المضمون بـ 4000 دينار ما بين (8000 دينار و 12000 دينار) في الفترة ما بين (2001 و 2007) لن يؤدي إلى دعم فعلي للقدرة الشرائية للعامل لعدة اعتبارات منها ارتفاع مؤشرات الأسعار خلال نفس الفترة بصورة أكبر من نمو المداخيل والأجور واعتماد السلطات العمومية على عامل النمو الأساسي أي عائدات النفط لاتخاذ مثل هذا القرار الذي سيكشف عن نقائص في فترة تراجع الأسعار وبالتالي من الإسراع في تطبيق الإصلاحات الهيكلية قبل إقرار هذه الزيادات في الأجور .

من هذا يتبين أن بعض الآراء ترى بأن الجزائر لا تزال مرتبطة بشروط صندوق النقد الدولي لغاية 2010 معتبرا أن موقف السلطات العمومية الراض للزيادة في الأجور مرده للضغوطات الممارسة من طرف صندوق النقد الدولي للحيلولة دون رفع الأجور وهذا الضغط لا يمارس بصفة مباشرة وإنما عن طريق السياسة الاقتصادية . وهنا نفرق بين موقفين متضارين في تبني هذه السياسة الأجرية الأول رافض لرفع الأجور وهو الموقف المرتبط بالنظرية الليبرالية الحديثة ، من ناحية الفلسفة العامة فهذه السياسة انكماشية وتقوم بالضغط على الإنفاق العمومي وبصفة عامة على الطلب وهي أيضا سياسة نقدية لا تشجع على رفع الأجور .

3. الآراء المساندة للإصلاح وزيادة مستويات الأجور:

في حين يدعو الموقف الثاني إلى رفع الأجور من اجل التحفيز على الاستهلاك الذي بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب ومنها التشجيع على الإنتاج . وان التجارب الاقتصادية تكشف أن الدول التي عانت من أزمات اقتصادية خرجت منها عبر تشجيع الاستهلاك فالخوف من العجز في الميزانية والتضخم الناتج عن رفع الأجور يمكن التحكم فيه ، كما أن التحجج بالإنتاجية أمر واه لأنه يمكن أثارته في حالة ما إذا

كان الاقتصاد مسيرا بشكل عادي في حين أن الاقتصاد مرتبط كلية بالمحروقات ، ولذلك يمكن رفع الأجور دون الأضرار بالاقتصاد ، بل رفع الأجور يساعد على تحقيق النمو" الإنتاجية دون أجور تحفيزية" كما أن القدرة الشرائية لا تعني فقط الطبقة العاملة وإنما كافة الشرائح بما فيها البطالون والمتقاعدون الذين يعانون من تدني القدرة الشرائية.¹

ارتفاع الواردات خلال السنوات الأخيرة ، مما يعني أن هناك استهلاك محليا لا يمكن ربطه بالإنتاجية، وبالتالي لابد من ضرورة تجاوز مركزية القرارات فيما يخص ملف الأجور وتسييرها مستقبلا بعيدا عن النظرة المركزية حيث أن للمؤسسات الخاصة إمكانية رفع أجور عمالها وفق تقديرهما ووفق ما يحققه عمالها من إنتاجية .

ضاف أن الإصلاح الذي جاء يجب أن يكون مبينا على أسس ومعطيات دقيقة لكن الجزائر تعاني من مشكل عدم دقة المعطيات الإحصائية وغموضها لذلك فإن الحكم عليها أمر مستحيل وخاصة أن الجزائر تعاني من إشكالية أخرى ارتفاعية وإضفاء الصبغة السياسية لقراراتها و للاعتبارات الانتخابية ، لذلك من الأجدى أن يتم الكشف عن المعايير والدراسات المستند إليها للخروج بمثل هذه القرارات المتعلقة بالأجور وتقديم المبررات العلمية والاقتصادية إذ يجب أن نعرف مثلا متوسط إنتاجية العامل ومتوسط القدرة الشرائية للفرد الجزائري دون اللجوء إلى سياسات لا تؤخذ في الحسبان نتائج وانعكاسات قراراتها . وفي الصياغ ذاته والمتصل بالأجور كان لإعادة النظر في الضريبة على الدخل الإجمالي زيادة الدخل الصافي للموظفين والعمال و هذا من أجل زيادة القدرة الشرائية في مواجهة ارتفاع الأسعار العالمية.

4. ارتفاع الأسعار العالمية للمواد الغذائية آثاره على القدرة الشرائية :

من جهة أخرى فان تبعية الجزائر في أمنها الغذائي للأسواق العالمية والتي بدورها عرفت ارتفاعا كبيرا في الأسعار نتيجة الأزمة العالمية للغذاء أثر على مستوى التضخم والأسعار في الداخل رغم تدعيم الدولة للمواد ذات الاستهلاك الواسع هذا ما أدى كذلك إلى إفراغ زيادات الأجور في ظل سياسة

1 شريف محمد ، لا معنى لراتب يقل عن 25 ألف دينار ، جريدة الخ بر ، عدد 5293 ، في. 12 أبريل 2008

الإصلاح المنتهجة من محتواها ، حيث يربط كثيرا من خبراء الاقتصاد بين الارتفاع في أسعار المواد الاستهلاكية وبين ارتفاع أسعار النفط على اعتبارات أن البترول لا يزال الطاقة الأساسية المستخدمة في إنتاج مختلف المواد الغذائية الأساسية ومن الطبيعة أن يؤدي ارتفاع تكاليف الإنتاج إلى ارتفاع الأسعار¹ حيث ارتفعت أسعار النفط إلى أكثر من 120 دولار للبرميل وهنا يطرح التساؤل خلفيات الإصلاح و الوضع التي تؤول هذه السياسة المنتهجة في حالة ما إذا مارت أسعار النفط لأن حقيقة الأمر أثبتت أن هذه الزيادات في الأجور جاءت بخلفيات سياسية وليس مبينة على ارتفاع نسب النمو وإنما هي نتاج تراكم لعائدات النفط وإعادة توزيعه بشكل أو آخر.

المطلب الثالث: قضايا مهمة لمستقبل سياسة الأجور في الجزائر

إن إعداد سياسة الأجور في أي دولة يخضع لعديد القضايا والإشكاليات التي تواجه هذه السياسات وان كانت بمثابة تحديات على أصحاب القرار والفاعلين العمل على مواجهتها بحكمة وعقلانية وعلى كل فحصوصية الوضع في الجزائر من مختلف النواحي فرض العديد من القضايا الفكرية والعلمية لمستقبل سياسة الأجور في الجزائر والتي ستعمل على ذكر بعضها

1. علاقة الأجور بالدخل الوطني الخام :

إن سياسة الأجور في الجزائر وخاصة فيما يتعلق شقها الخاص بالوظيفة العمومية ذو علاقة كبيرة ووطيدة بمتغيرات الدخل الوطني في الجزائر حيث أثبتت كما اشرنا سابقا وجود علاقة طردية بين مستويات الأجور ومستويات الدخل الوطني الخام أو الناتج الداخلي الخام والذي بدوره يخضع لمتقلبات أسعار النفط في الأسواق العالمية وهذا ما حدث في فترات انهيار أسعار البترول حيث انعكس بشكل مباشر على المستوى المعيشي للأفراد وتم تسريح الآلاف من العمال² وهنا يمكننا القول أن الزيادات المسجلة في الأجور في إصلاحات 2006 لم تكن تعبيرا اقتصاديا عن زيادة مستوى الإنتاج والنمو وإنما

1 زيت ، كمال ، ارتفاع الأسعار افرغ زيادات الأجور من محتواها ، جريدة الخ بر، عدد. 5293 ، في 12 أبريل 2008 اطلع يوم 2022/05/30

2 زيت ، كمال ، ارتفاع الأسعار افرغ زيادات الأجور من محتواها ، جريدة الخ بر، عدد. 5293 ، في 12 أبريل 2008 اطلع يوم 2022/05/30

كانت تعكس الإرادة السياسية للدولة من حيث العمل على المحافظة على القدرة الشرائية من جهة و العمل على توزيع الثروة المتمثلة في الربح البترولي على السكان من جهة أخرى .

إن هذا الأمر يشكل تحديا كبيرا لمعدي سياسة الأجور حيث تكون الأجور مرتبطة بتقلبات أسعار النفط وهذا ما يمثل عدم استقرار وعدم وجود إستراتيجية مبنية على عقلانية اقتصادية وأسس علمية تخضع لعوامل الإنتاج والنمو.

ومن جهة أخرى تجعل هذه السياسات على المحك وعدم اليقين ولا يسمح بمبادرة زيادة الأجور بشكل معتبر نظرا لهاجس انخفاض أسعار النفط، فلا يربط معدلات الدخل بالإنتاجية الفردية أو الجماعية وإنما بتقلبات أسعار النفط.

2. أثر التطور التكنولوجي على معدلات أجور اليد العاملة :

إن التطور الكبير الذي عرفته العديد من المفاهيم المتعلقة بالوظائف وإدخال التكنولوجيات محل الأفراد وخاصة مع بدايات الثورة الصناعية في أوروبا وحاليا بتوسع التكنولوجيات الحديثة واستبدال الآلة بالفرد لكونها تقلل من الجهد وربح الوقت وتقليل التكاليف .

هذا سمح بتسريح العديد من العمال والقضاء على الكثير من الوظائف من جهة ومن جهة أخرى أدى إلى انخفاض معدلات الأجور نتيجة ارتفاع البطالة واندثار العديد من الوظائف نتيجة ظهور وظائف أخرى بديلة والجزائر في هذا الإطار محل هذا الإشكال الذي تعاني منه عديد الفئات العمالية بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة في التطوير وإعداد اليد العاملة المؤهلة.¹

3. هجرة الكفاءات وعلاقتها بمستويات الأجور :

لقد تميز النصف الثاني من القرن العشرين بتوسع دور الحكومات في تنظيم شروط العمل عموما ، ومنها الأجور فتكاد لا توجد دولة اليوم ليس لديها عددا من القوانين التي تنظم الأجور لتحمي مصالح العاملين ، بل إن هناك منظمات دولية سعت لاستصدار موثيق دولية تنظم شروط الاستخدام وهنا

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التقليدية البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،

الجزائر : وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية ، 2007 ، ص 02

تختلف الدول من حيث مدى تنفيذها لهذه القوانين ومدى توفير حماية للعامل فالدول المتقدمة توفر للعاملين ضمانات موسعة أما الدول النامية، فهي لا تقدم إلا الحدود الأدنى من الضمانات مع وجود اختلافات كبيرة.¹

وفي هذا الإطار نجد أن الجزائر تعاني من إشكالية هجرة الأدمغة والكفاءات حيث تعتبر من الدول متقدمة المراتب على مستوى الوطن العربي ومن بين أهم هذه الأسباب هو عدم توفير الحماية ومستوى معيشي يتناسب مع المؤهلات والقدرات والذي يعني مستويات أجور متدنية جدا إذا ما قورنت بما توفره الدول الأخرى ، لذلك وجب وضع هذا العنصر بعين الاعتبار لتفادي التريف الحاد الذي تعاني منه بلادنا.

4. مشاكل وتحديات نظم الأجور والتعويضات :

من المشاكل التي تواجهها نظم الأجور والتعويضات في المنظمات والمؤسسات المختلفة في الجزائر سواء في القطاع العام أو الخاص هو حاجتها للصيانة وليس فقط حاجتها للتطوير ، إن الوظائف في المنظمات تتغير نتيجة إضافة واجبات جديدة لها أو حذف بعض واجباتها وذلك طبقا لحاجة المنظمة نفسها كما أن الوظائف تتغير نتيجة التغيرات التي تحدث في أساليب العمل ومعداته بالإضافة إلى ما سبق فإن وظائف جديدة يتم استحداثها ، كما أن وظائف أخرى تختفي من المنظمة او الإدارات وعلى سبيل المثال نلاحظ أن وظيفة كاتب على الآلة الراقنة قد غيرت وذلك نظرا للتطور التكنولوجي والبيئي .

إن العاملين أيضا يتغيرون ، حيث يترك المنظمة أو الإدارة العمومية بعض العاملين وبالتالي يتم إحلال غيرهم محلهم كما أن بعض العاملين يتم نقلهم إلى وظائف أو أقسام أخرى في المنظمة، حين إن البعض يتم ترقيةهم إلى وظائف مختلفة ولأجل مكافأة العاملين وتحديد رواتبهم وأجورهم فلا بد من تقسيمهم إلى أقسام حسب وظائف معينة كما يجب أن يأخذ واضعو القرار وصانعي أنظمة وسياسة الأجور بعين الاعتبار التغيير التنظيمي فقد يكون كبيرا في المنظمة مما يتطلب إعادة النظر ومراجعة هيكل

1 برونوي ، سعاد، إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد- . الطبعة الثانية، الأردن : دار وائل للطباعة والنشر، 2004 ص311

الاجور الداخلي المطبق في المنظمة ، وعليها فقد يكون من الضروري وضع وتحديد عوامل جديدة للتعويضات ، أو على الأقل تحديد معايير جديدة لعوامل التعويضات القديمة¹

5. احدث التعديلات التي طرأت على الاجور منذ اعتماد القانون الاساسي للوظيفة العمومي

03-06

ان من ابرز التعديلات التي مست الاجور هي الزيادة التي عرفها مستوى الاجر الوطني الادنى المضمون حيث تم رفع الاجر الوطني الادنى المضمون الى 15000 دج سنة 2009² و من ثم اعادة رفعه ليصل الى 18000 دج سنة 2011³ وصولا الى 20000 دج سنة 2020

كما تم ادراج صنف مخصص لحملة شهادة الدراسات التطبيقية (11) و فصله عن حملة شهادة تقني سامي(10) طبقا للمرسوم التنفيذي 16-280⁴ و ايضا صنف مخصص لحملة شهادة الماستر .

كما عرفت الشبكة الاستدلالية للأجور تعديلا في يخص النقاط الاستدلالية من خلال اضافة خمسين 50 نقطة لكل صنف استدلالي الذي يخص الموظفين او المتعاقدين و عشرين 20 نقطة لشبكة الخاصة بالمناصب العليا

1 شاويش ، مصطفى نجيب ، إدارة الموارد البشرية : إدارة الأفراد. عمان : دار الشروق ، 1990 ص222

2 المرسوم الرئاسي رقم 416-09 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق ل 16 ديسمبر سنة 2009 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون

3 مرسوم رئاسي رقم 407-11 مؤرخ في 4 محرم عام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر سنة 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.ص04

4 المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2016/11/02 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 2008/01/19 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.

خلاصة الفصل

لقد ضمن هذا الفصل الى تطور الاجور و إصلاح سياسة الأجور بالجزائر في ظل ما قبل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03-06 و ما بعده و أردنا من هذا الفصل إظهار واقع الإصلاحات و أهميتها و ما جاءت به و من ثمة آثار هذه الإصلاحات و انعكاساتها المختلفة سواء بالنسبة للعامل و الموظف أو بالنسبة للدولة و انطباع المنظمات المالية الدولية إزاء الآثار المالية لهذا الإصلاحات على نظام الأجور في الجزائر و الرهانات و التحديات التي تواجهه واضعي سياسة الأجور وعلى ضوء ما سبق اتضح بعض معالم الإصلاح وفحواه الذي أعطى للكفاءة و المستوى العلمي معنى وان كان لا يرقى إلى طموحات ومطالب الموظفين الرامية إلى تحسين قدرتها الشرائية الذي يضمن لها العيش الكريم ، إلا انه يجب مراعاة مختلف المؤشرات وخاصة الاقتصادية منها فلا يعقل أن تضخ الأموال دون مقابل من الإنتاج ولكن هذا لا يعني إبقاء الوضع على ما هو عليه .

الخاتمة

إن سياسة الحكومة تجرد نفسها ما بين متناقضان: رفع أجور الموظفين و العمال و الذي تكلف مبالغ ضخمة من ميزانية الدولة و إلزامية تبني سياسة التقشف أمام انخفاض أسعار البترول و أثره على التوازن المالي للبلاد.

من خلال بحثنا هذا حاولنا التطرق لأهم المفاهيم النظرية للأجور، و من ثمة دراسة واقع و أفاق سياسة الأجور بالجزائر لإزالة الغموض عنها ، كما لم ننس في هذا الإطار تناول الإصلاح و محاولة الوقوف على أهميته و آثاره التي يمكن أن تنجم عنه دون إغفال للقضايا و التحديات التي تواجه سياسة الأجور بالجزائر خاصة و نحن في عالم يعرف العديد من التغيرات في شتى المجالات و في ظل عولمة و لا تعرف للضعيف مكانا .

و على أساس ما سبق ذكره يمكننا اختبار فرضيات الدراسة حسب ما يلي:

﴿ اختبار الفرضيات ﴾

الفرضية الأولى والتي نصت على أن هناك العديد من الأنظمة و الأساليب المعتمدة لدفع أجور العاملين حسب النظريات التي تستند إليها حيث انه يمكن تصنيف نظم دفع الأجور و المرتبات للعاملين في مجموعتين أساسيتين هما :

- الدفع على أساس مقدار الوقت الذي يعمله الفرد سواء بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالنسبة
- الدفع على أساس مقدار الإنتاج سواء بالقطعة أو الوقت المنقضي في إتمام قطعة أو وحدة معينة أما عن الأنظمة الأخرى فهي بمثابة أشكال مختلفة لهذين العنصرين الأساسيين باستثناء عناصر المزايا و الخدمات و المكافآت الأخرى الإضافية.

الفرضية الثانية جاء إصلاح نظام الاجور في الجزائر من أجل إحداث التغيير و تطوير المورد البشري و له آثار اقتصادية و اجتماعية على المجتمع حيث انها تهدف اساسا الى التأثير على عدة متغيرات اقتصادية و اجتماعية كالفقر، التفاوت الأجرى، الطلب الكلي، العمالة، التضخم... الخ، كما انها

تهدف لضمان مستوى معيشي لائق للعامل و أسرته، مع الأخذ بعين الاعتبار آثاره السلبية على مستوى التضخم و البطالة.

وانطلاقا مما سبق فيمكننا أن نخلص إلى بعض النتائج والتوصيات أو الاقتراحات:

🔗 النتائج :

- إن إتباع المبادئ والأسس العلمية هي الطريقة المثلى لبناء سياسة أجرية عادلة والحيلولة دون الوقوع في أخطاء تنعكس سلبيا على الموظفين وأدائهم وتسهم في الحد من انتشار الفساد الإداري بصورة المختلفة
- إن بناء سياسة أجرية عادلة يمر بسلسلة من الخطوات المتتالية والتي يؤدي تجاوز أي منها إلى حدوث خلل في بنائها وعدالتها .
- إن تصنيف الوظائف يشكل القاعدة الأساسية لتقويم الوظائف وتحقيق العدالة في سياسة الأجور كما أن الأسس المستخدمة في الجزائر هي مزدوجة من حيث الاعتماد على معيار الوقت والجهد المبذول أو ما يعرف بالإنتاجية.
- إن شبكة الأجور الجديدة انتقلت من 1 إلى 17 صنف بينما كانت في السابق تشمل ما بين 1 إلى 20 صنف بالإضافة إلى 7 مناصب للإطارات العليا خارج الصنف، وسعت بذلك هذه الشبكة من إطار شبكة الأجور القديمة لأن هذه الأخيرة لم تكن تحفز الموظفين في اتخاذ المسؤوليات و لم تكن تساعدهم في التقدم في حياتهم المهنية.
- إن الإصلاح الذي جاء في ظل قانون الوظيفة العمومية 06-03 كان الهدف منه سد ثغرات واستجابة للمطالب الاجتماعية والمهنية ولم يأت بمستوى تطلعات الفئات العاملة سوى انه حاول إدراج مبدأ الشهادة والكفاءة كمعيار للتقييم .

🔗 الاقتراحات والتوصيات :

- العمل على إصلاح نظام الأجور وذلك دون الارتكاز على الدرجة أو السلم ولكن على أساس مفهوم وظيفي (كفاءات مكتسبة في ميدان المعرفة والمهارة ، الأعباء المبذولة .المسؤولية ، شروط العمل)

الخاتمة

- التعامل مع الأجور كقضية حقوقية ووطنية وإنسانية وليس هبة تمنح تبعا لمزاج من يعتقد انه صاحب القرار الأول والأخير فيه.
- إن الدولة كسلطة سياسة عمومية كلما حسنت و طورت القدرة المالية للمواطن، الموظف أو العامل كلما تخلق الطمأنينة و الثقة في النفوس و تشجيع و تحفيز الإدارات على العمل و الإنتاج المادي و الفكري في البلاد.
- توفير المعلومات والإحصائيات اللازمة لإجراء هذا النوع من الدراسات والبحوث والتعامل بأكثر دقة وشفافية في منح المعلومات والوثائق اللازمة لكل من يحتاجها.
- الاستفادة من خبرات تجارب الدول المتقدمة إقليميا وعالميا والتي توصلت إلى مستويات أجور تحقق الرضا الوظيفي.

قائمة المصادر

والمراجع

الكتب:

1. ابراهيم مشورب، "الاقتصاد السياسي، مبادئ -مدارس -أنظمة"، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002.
2. برنوطي ، سعاد، إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد- . الطبعة الثانية، الأردن : دار وائل للطباعة والنشر، 2004
3. بول.أ. سامويلسون ، ترجمة الدكتور مصطفى موفق ، علم الاقتصاد (توزيع الدخل ، ومكافأة عوامل الإنتاج)، ديوان ، المطبوعات الجامعية، 1993.
4. حمّاد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات - دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982
5. راشد البراوي، "الموسوعة الاقتصادية"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1971 .
6. زينب عوض الله، سوزي عدلي ناشد، "مبادئ الاقتصاد السياسي"، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2005.
7. سليمان أحمية ، التنظيم القانوني بعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل ، الجزء الأول ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2005
8. سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002.
9. سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل .الجزء الأول. الطبعة الثالثة الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005.
10. سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل .الجزء الثاني. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2002
11. سمير حسون "الاقتصاد السياسي"، بدون دار وسنة نشر
12. سنان الموسي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، دار مجلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 2006.

13. شاويش ، مصطفى نجيب ، إدارة الموارد البشرية : إدارة الأفراد. عمان: دار الشروق ، 1990
14. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002
15. صلاح الدين نامق، " توزيع الثروة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي"، دار المعارف، القاهرة، 1968.
16. صلاح الشنواني، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1999.
17. طارق الحاج والآخرون، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان سنة 2009
18. طاهر حيدر حردان، "مبادئ الاقتصاد"، دار المستقبل للنشر والتوزيع، الأردن، 1997 .
19. عبد العزيز فهمي هيكل، "أساليب التحليل الاقتصادي"، دار النهضة العربية، بيروت، 1986
20. علي السلمي، "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية"، الناشر مكتبة غريب، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1985
21. فرغل البيرشاني، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، مطبعة الديواني، بغداد.
22. كامل بربر، " إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الطبعة 2000 مصر
23. محمد الغزالي، "الإسلام والأوضاع الاقتصادية"، مطبعة أمزيان، الجزائر.
24. مصطفى محمود أبو بكر، " الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية"، الدار الجامعية، الإسكندرية
25. مولود ديدان مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية. الجزائر: دار بلقيس، 2007
26. يوسف حجيم الطائي و الآخرون، إدارة الموارد البشرية الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2006

المراسيم والأوامر:

المراسيم:

1. المرسوم الرئاسي رقم 81-14 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المؤرخ في 31 جانفي 1981، الجريدة الرسمية، عدد 5 المؤرخة في 3 فيفري 1981.
2. المرسوم الرئاسي رقم 416-09 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق ل 16 ديسمبر سنة 2009 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون
3. المرسوم رئاسي رقم 407-11 مؤرخ في 4 محرم عام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر سنة 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.
4. المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 07 افريل 2021 العدد 28 لسنة 2021
5. المرسوم التنفيذي رقم 80-118 المؤرخ في 12-04-1980 المتعلق المتعلقة بتنظيم وعمل ومجال تدخل اللجنة الوطنية للأجور الجريدة الرسمية، عدد 16 الصادرة بتاريخ 12-04-1980.
6. المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال الإدارة العمومية الجريدة الرسمية. عدد 13 المؤرخة 23 مارس 1985.
7. المرسوم الرئاسي رقم 88-221 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج الجريدة الرسمية، عدد 46 المؤرخة في 09 نوفمبر 1988.
8. السلطة التشريعية، القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية ،عدد 17 ،الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.
9. المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية ،العدد 82

10. المرسوم رئاسي رقم 200-439 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية ، العدد 82
11. المرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 ، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007
12. المرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 2016/11/02 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 2008/01/19 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

الأوامر:

1. الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالوظيفة - العمومية الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 2 جوان 1966.
2. الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين و بوقف دفع المرتبات الجريدة الرسمية، عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.
3. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية ، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
4. قانون رقم 47-1853، المؤرخ في 20 ديسمبر 1947 المتضمن التنظيم الأساسي للجزائر
5. القانون رقم 78-12 ، المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن التنظيم الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.
6. القانون رقم 84-17 المؤرخ في 1984/07/07 يتعلق بقوانين المالية الجريدة الرسمية رقم 28 من سنة 1984.

7. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل ل 1990 ، المتعلق - بعلاقات العمل الجديدة الرسمية ، عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990.
8. الملغى بالأمر 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975.

المقالات العلمية

1. دون كاتب، إشكالية توزيع الثروة، الدخل والاستهلاك كتلة أجور ضخمة لفئة من الأجراء، جريدة الخبر، عدد 4534 ، في 25 أكتوبر 2005
2. رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، عالم المعرفة عدد 226 المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997.
3. زيات ،كمال ، ارتفاع الأسعار افرغ زيادات الأجور من محتواها ،جريدة الخبر، عدد. 5293 ، في 12 أفريل 2008 اطلع يوم 2022/05/30
4. زكي رمزي (1997): "الاقتصاد السياسي للبطالة"،. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226 ، الكويت.
5. سليمان ،ح ،ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني ،جريدة الخبر عدد 5293 ، في 12 أفريل 2008
6. ش،محمد ،لا معنى لراتب يقل عن 25 ألف دينار ، جريدة الخبر ، عدد 5293 ،في. 12 أفريل 2008

الأطروحات والرسائل:

أ. الأطروحات:

1. البشير عبد الكريم، " محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية(حالة الجزائر)"، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، جوان 2003.

2. مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) أطروحة دكتوراه دولة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .الجزائر 1999-2000.

3. مولود حشمان، "محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، 2000 ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.

ب. الرسائل الجامعية:

1. لعربي عودة، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، شلف سنة 2011.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

1. (C.E.N.E.A.P), **Le système des salaires en Algérie** .Alger ,1993
2. Abdelouaheb Louici, « Communication sur le dispositif statutaire dans la fonction publique Algérienne séminaire, Algéro-français, Hotel El Aurassi ,2005.
3. Ahmed Akkache , Introduction à la politique nationale des salaires "Revue Algerian du Travail ,N° 17.1987
4. CENEAP, Emploi et salaires dans les entreprises prives industrielles. Alger : CENEAP, 1983.
5. Dimitri Wiss"La gestion des ressources humaines", èdition des organisation, France,1995.
6. Direction Général de la fonction publique, Bilan de l'emploi dans la fonction publique, publication annuelle, année 2005
7. Jean-Michel Cousineau,"Economie du travail", Gaétan Morin, Canada, 1981
8. L.Skion,L.Blonlin, B. fabi, F.Chevalier,"La gestion des ressources humaines",4èmelins,1993
9. Mustapha Belaidai , Gestion de la rémunération . Alger : ISGP,2004.
10. Mustapha Belaidai , **Gestion de la rémunération** . Alger : ISGP,2004.

مواقع الأنترنت:

1. مطانيوس حبيب،"الأجر"، بدون تاريخ نشر، تاريخ الاطلاع 2022/03/03-2022/03/03

ency.com/index.php

الاصحى

الملاحق

جدول رقم (1): الأرقام الاستدلالية (من الصنف 1 إلى الصنف 20) (1)

الدرجات الاستدلالية										الأرقام الاستدلالية الوسطية	الأقسام	الأصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
52	47	42	37	32	27	22	17	12	6	103	1	1
53	48	43	38	33	28	23	18	12	6	106	2	
55	50	45	40	35	30	24	18	12	6	109	3	
57	52	47	42	36	30	24	18	12	6	113	1	2
59	54	48	42	36	30	24	18	12	6	117	2	
61	55	49	43	37	31	25	19	13	7	121	3	
63	57	51	45	39	33	27	21	14	7	125	1	3
65	59	53	47	41	35	28	21	14	7	129	2	
67	61	55	49	42	35	28	21	14	7	134	3	
70	63	56	49	42	35	28	21	14	7	139	1	4
72	65	58	51	44	37	30	23	16	8	144	2	
75	68	61	54	47	40	32	24	16	8	149	3	
77	70	63	56	48	40	32	24	16	8	154	1	5
80	72	64	56	48	40	32	24	16	8	160	2	
83	75	67	59	51	43	35	27	18	9	166	3	
86	78	70	62	54	45	36	27	18	9	172	1	6
90	81	72	63	54	45	36	27	18	9	179	2	
93	84	75	66	57	48	39	30	20	10	185	3	
96	87	78	69	60	50	40	30	20	10	192	1	7
100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	199	2	
103	93	83	73	63	53	43	33	22	11	205	3	
107	97	87	77	66	55	44	33	22	11	213	1	8
111	100	89	78	67	56	45	34	23	12	221	2	
114	103	92	81	70	59	48	36	24	12	228	3	
118	107	96	84	72	60	48	36	24	12	236	1	9
123	111	99	87	75	63	51	39	26	13	245	2	
127	115	103	91	78	65	52	39	26	13	253	3	
130	117	104	91	78	65	52	39	26	13	260	1	10
134	121	108	95	82	69	56	42	28	14	267	2	
137	124	111	98	84	70	56	42	28	14	274	3	
141	127	113	99	85	71	57	43	29	15	281	4	11
144	130	116	102	88	74	60	45	30	15	288	1	
148	134	120	105	90	75	60	45	30	15	296	2	
152	137	122	107	92	77	62	47	32	16	304	3	12
156	141	126	111	96	80	64	48	32	16	312	4	
160	144	128	112	96	80	64	48	32	16	320	1	
162	146	130	114	98	82	66	50	34	17	323	2	12
168	152	136	119	102	85	68	51	34	17	336	3	
173	156	139	122	105	88	71	54	36	18	345	4	

تابع للجدول رقم (1)

الدرجات الاستدلالية										الأرقام الاستدلالية الوسطية	الأقسام	الأصناف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
177	160	143	126	108	90	72	54	36	18	354	1	13
182	164	146	128	110	92	74	56	38	19	364	2	
187	169	151	133	114	95	76	57	38	19	373	3	
192	173	154	135	116	97	78	59	40	20	363	4	
196	177	158	139	120	100	80	60	40	20	392	1	14
200	180	160	140	124	104	80	60	40	20	400	2	
204	184	164	144	126	105	84	63	42	21	408	3	
208	188	168	147	128	107	84	63	42	21	416	4	
212	191	170	149	132	110	86	65	44	22	424	5	
217	196	178	156	132	110	88	66	44	22	434	1	15
222	200	182	160	134	112	90	68	46	23	443	2	
226	204	185	162	138	115	92	69	46	23	452	3	
231	208	190	167	139	116	93	70	47	24	462	4	
236	213	193	169	144	120	96	72	48	24	472	5	
241	217	193	169	145	121	97	73	49	25	482	1	16
246	222	198	174	150	125	80	75	50	25	492	2	
251	226	201	176	151	126	101	76	51	26	503	3	
256	231	206	181	156	130	104	78	52	26	512	4	
261	235	209	183	157	131	105	79	53	27	522	5	
267	241	215	189	162	135	108	81	54	27	534	1	17
273	246	219	192	165	138	111	84	56	28	545	2	
278	251	224	196	168	140	112	84	56	28	556	3	
285	257	229	201	173	145	116	87	58	29	569	4	
291	262	233	204	175	146	117	88	59	30	581	5	
297	268	239	210	180	150	120	90	60	30	593	1	18
303	273	243	213	183	153	123	93	62	31	606	2	
310	279	248	217	186	155	124	93	62	31	619	3	
316	285	254	223	192	160	128	96	64	32	632	4	
323	291	259	227	195	163	131	99	66	33	645	5	
329	297	264	231	198	165	132	99	66	34	658	1	19
336	303	270	237	204	170	136	102	68	35	672	2	
343	309	275	241	207	173	139	105	70	35	686	3	
350	315	280	245	210	175	140	105	70	37	700	4	
357	322	287	252	216	180	144	108	72	36	714	5	
365	329	293	257	221	185	148	111	74	37	730	1	20
373	336	299	262	225	188	151	114	76	38	746	2	
381	343	305	267	229	191	153	115	77	39	762	3	
389	351	312	273	234	195	156	117	78	39	778	4	
397	358	319	280	240	200	160	120	80	40	794	5	

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	*السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. *السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* للسنة الثالثة من التعليم الثانوي * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
ب	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
	11	* ليسانس نظام "ل م د" (LMD).
أ	12	* شهادة الدراسات العليا (DES). * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماستر نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التخرج المتخصص.
	14	* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	16	* دكتوراه في الطب العام.
	17	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 1	* ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
	قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي.
	قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).	
قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.	
قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.	

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب.
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	ا
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

الملاحق

جدول التصنيف الانتقالي لمختلف رتب الموظفين في الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بالمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007

التصنيف ابتداء من 2008/01/01		التصنيف إلى غاية 2007/12/31			تسمية الرتبة	القانون الأساسي الخاص
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	الرقم الاستدلالي	القسم	الصف		
263	4	213	1	8	معاون مكتب بلدي	<p>إدارة البلدية : مرسوم تنفيذي رقم 26-91 المؤرخ في 17 رجب عام 1411 الموافق 02 أفريل سنة 1991 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالمسائل المتعلقة بالوظائف في قطاع البلديات</p>
288	5	228	3	8	معاون بلدي	
315	6	245	2	9	مكتب بلدي	
200	1	260	1	10	معاون للتطهير والتطهير	
288	5	260	1	10	معاون تقني	
315	6	260	1	10	معاون إدارة بلدية	
348	7	260	1	10	معاون تقني بلدي في الوثائق وحفظها	
348	7	260	1	10	مكتب مختزل بلدي	
315	5	274	3	10	معاون تقني متخصص	
219	2	281	4	10	معاون الرئيسي للتطهير والتطهير	
379	8	304	3	11	مكتب إدارة بلدية	
240	3	312	4	11	المعاون المنسق للتطهير والتطهير	
418	9	354	1	13	مساعد بلدي	
418	9	354	1	13	مساعد تقني حافظ وثائق بلدي	
379	8	354	1	13	تقني إدارة البلدية	
418	9	373	3	13	مفتش المصالح العمومية البلدية	
453	10	392	1	14	تقني سائر إدارة البلدية	
537	12	434	1	15	مصرف بلدي	
537	12	434	1	15	معاون حافظ وثائق بلدي	
498	11	434	1	15	مهندس تطبيقي لإدارة البلدية	
578	13	482	1	16	مهندس دولة لإدارة البلدية	
578	13	482	1	16	مهندس معماري	
578	13	534	1	17	مبصر	
621	14	534	1	17	معاون حافظ وثائق رئيسي بلدي	
315	6	267	2	10	المعاون المعاون (الضرائب-الخزينة و المحاسبة-أموال الدولة والمحافظنة العقارية، مسح الأراضي-الميزانية)	<p>إدارة البلدية : مرسوم تنفيذي رقم 334-90 المؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1411 الموافق 27 أكتوبر سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالمسائل المتعلقة بالوظائف في قطاع البلديات</p>
418	9	336	3	12	المعاون (الضرائب-الخزينة و المحاسبة-أموال الدولة والمحافظنة العقارية، مسح الأراضي-الميزانية)	
453	10	392	1	14	المفتش (الضرائب-الخزينة و المحاسبة-أموال الدولة والمحافظنة العقارية، مسح الأراضي-الميزانية)	
498	11	434	1	15	المهندس التطبيقي (مسح الأراضي)	
578	13	462	4	15	المفتش الرئيسي (الضرائب-الخزينة و المحاسبة-أموال الدولة والمحافظنة العقارية، مسح الأراضي-الميزانية)	
578	13	482	1	16	مهندس الدولة (مسح الأراضي)	



الملاحق

التصنيف ابتداء من 2008/01/01		التصنيف إلى غاية 2007/12/31			تسمية الرتبة	القانون الأساسي الخاص
الرقم الاستدلالي الأبني	الصف	الرقم الاستدلالي	القسم	الصف		
621	14	534	1	17	المفتش المركزي (الضرائب-الخزينة والمحاسبة-أمولاك الدولة والمحافظة المقوية، مسح الأراضي-الميزانية)	
621	14	534	1	17	المهندس الرئيسي (مسح الأراضي)	
713	16	632	4	18	المفتش العلم (الضرائب-الخزينة والمحاسبة-أمولاك الدولة والمحافظة المقوية، مسح الأراضي-الميزانية)	
713	16	632	4	18	المهندس المسؤول (مسح الأراضي)	
315	6	288	1	11	المراقب (التوعية وقمع الغش)	إدارة التجارة : مرسوم تنفيذي رقم 207-89 المؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1410 الموافق 14 نوفمبر سنة 1989 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطلق على العمال المنتهين إلى الاملاك الخاصة في الإدارة المكلفة بالتجارة.
315	6	288	1	11	المراقب (الأسعار و التحقيقات الاقتصادية)	
418	9	354	1	13	المفتش (التوعية وقمع الغش)	
418	9	354	1	13	المفتش (الأسعار و التحقيقات الاقتصادية)	
498	11	424	5	14	المفتش الرئيسي (الأسعار و التحقيقات الاقتصادية)	
578	13	482	1	16	المفتش الرئيسي (التوعية وقمع الغش)	
621	14	534	1	17	رئيس المفتشين الرئيسيين (التوعية وقمع الغش)	
621	14	534	1	17	رئيس المفتشين الرئيسيين (الأسعار و التحقيقات الاقتصادية)	
713	16	632	4	18	مفتش القسم (التوعية وقمع الغش)	
713	16	632	4	18	مفتش القسم (الأسعار و التحقيقات الاقتصادية)	
240	3	274	3	10	عون الحراسة	إدارة السجون : مرسوم تنفيذي رقم 309-81 المؤرخ في 28 صفر عام 1412 الموافق 07 سبتمبر سنة 1991 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطلق على موظفي إدارة السجون.
348	7	336	3	12	عون إعادة التربية	
379	8	364	2	13	راقب إعادة التربية	
418	9	400	2	14	مساعد إعادة التربية	
498	11	482	1	16	ضابط إعادة التربية	
537	12	534	1	17	ضابط رئيسي لإعادة التربية	
578	13	632	4	18	عميد ضابط إعادة التربية	
219	2	228	3	8	عون نقصي للفلاحة	
288	5	260	1	10	عون نقصي متخصص	
348	7	304	3	11	نقسي مساعد	
379	8	354	1	13	نقسي	
453	10	392	1	14	نقسي منم	
498	11	434	1	15	مهندس التطبيق	
578	13	482	1	16	مهندس دولة	
621	14	534	1	17	مهندس رئيسي	
713	16	632	4	18	رئيس المهندسين	



الملخص

توضح هذه الدراسة الالهية البالغة للاجر سواء على مستوى المؤسسة، أو على مستوى الفرد، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والمحافظة عليها وأكثر من ذلك زيادة الإنتاج ، وبالتالي تحقيق أهدافها . أما بالنسبة للفرد فيمثل وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، والمناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها و درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير عن قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا. إن العناية بتحديد الأجر العادل والاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها تعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وهذا ما يخلق علاقة جيدة بين العاملين و الإدارة، إذ أن كثير من الإحصائيات تشير إلى معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، على اعتبار أن الأجر يتوقف عليه المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الاجر، سياسة الأجور، مكونات الاجر

Abstract :

This study illustrates the extreme importance of wages, whether at the level of the institution, or at the level of the individual. On the one hand, the institution is considered a means to attract and maintain the right talent, and more than that, to increase production, and thus achieve its goals. As for the individual, it represents a means of satisfying the various needs of the individual, which is appropriate for the feeling of appreciation by the organization in which he works, and the degree of the individual's satisfaction with his work depends to a large extent on the value of what he receives in cash and in kind. Paying attention to determining a fair wage and developing a rational policy for wages and its accessories is one of the factors for the success of human resource management programs in the organization, and this creates a good relationship between employees and management, as many statistics indicate most labor disputes.

key words : With management, it is caused by the wage, gi...