



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

التخصص: تحليل اقتصادي و استشراف

الموضوع:

سياسة الأجور والحوافز في القطاع العام في الجزائر

دراسة حالة مديرية الشباب و الرياضة - عين تموشنت -

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين

➤ رزيقي فايزة

➤ ريازي سعاد

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	.....	الأستاذ أوجامع ابراهيم
مشرفا	.....	الأستاذ: بن سيع الياس
ممتحنا	.....	الأستاذ يحيياوي لخضر

السنة الجامعية: 2023-2024





جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

التخصص: تحليل اقتصادي و استشراف

الموضوع:

سياسة الأجور والحوافز في القطاع العام في الجزائر

دراسة حالة مديرية الشباب و الرياضة - عين تموشنت -

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين

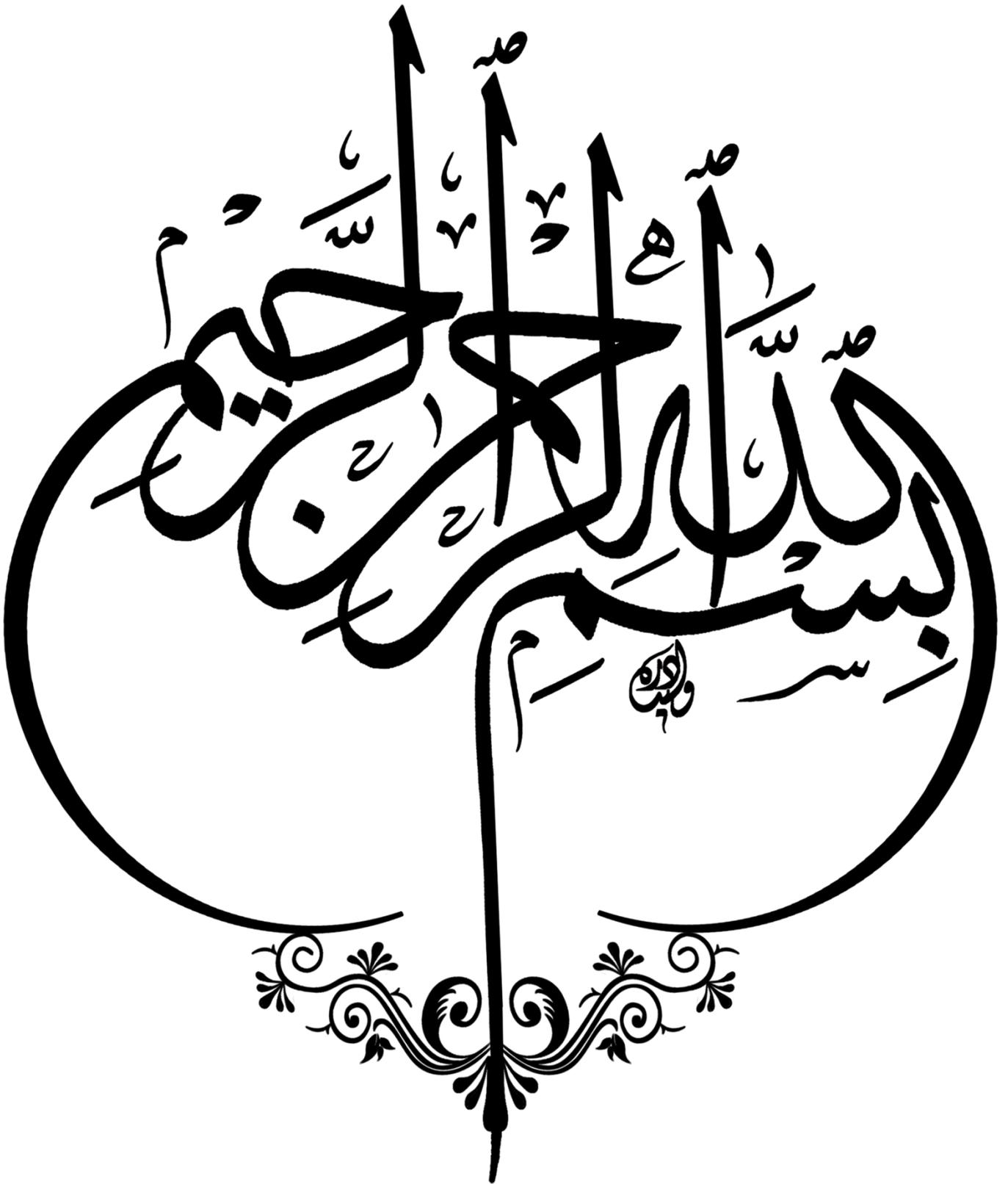
➤ رزيقي فايزة

➤ ريازي سعاد

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	.....	الأستاذ أوجامع ابراهيم
مشرفا	.....	الأستاذ: بن سيع الياس
ممتحنا	.....	الأستاذ يحيياوي لخضر

السنة الجامعية: 2023-2024



# الشكر و التقدير

نشكر الله و نحمده حمدا كثيرا مباركا على هذه النعمة الطيبة و النافعة نعمة

العلم البصيرة

ان قلبك شكرا فشكري لن يوفيك حقه،

نشكر أستاذنا المشرف " يحيوي لخير " على جموده الامحدودة و مساهمته

الفعالة في توجيهنا و ارشادنا خلال مسيرتنا .

أصدقائي الرائعين، وجودكم في حياتي يضيف لها الفرح والحب الكبير، أنتم

من تشعلون في العمر شموع الأمل، ممما تحدثت و ممما ودفنت لن أستطيع أن

أصف لكم معني وجودكم في حياتي.

## الهداء

أهدي تخرجي الى روح حبيبي والذي المرحوم ان شاء الله حققته أمنيتك يا حبيبي و ما خيبك  
ظنك و أنت بهتبرك ربي يرحمك و ان شاء الله دائما رافع راسك، و كم كنت أتمنى أن تكون  
بجانبي في هذه اللحظة الجميلة من حياتي، رحمك الله و أذار تترك يا أغلى سند و أغلى أوج  
رحل عن الدنيا.

كنت قد أردت رؤيتك لي بلباس التخرج، و كنت قد أردت تقبيل جبينك على ما فعلته لأجلي  
لأول لهذا اليوم،

كنت و كنت و كنت... و شاء القدر و قدر الله و ما شاء فعل ليأخذك بجانبه لحياة يستحقها  
قلبك الطاهر.

كما أهدي تخرجي الى أمي نبع الحنان و القلب الناصح البياض، من تستقبلني باهتمام و  
تودعني بدعوة أطال الله بعمرك

كما لا أنسى اخوتي الأعماء، أدام الله أفراحهم و حقق كل أمنيتهم " فتحة"، "مهد"، "بوسيفه"  
الى جدتي الحبيبة أطال الله في عمرها.

الى رفيق الدرب و صديق الأيام جميعا بطولها و عمرها، زوجي الغالي الذي دعمني، وقفني الى  
جانبي كي أحقق طموحي العلمي.

الى من طبت بركة وجودهم في حياتي، و من ملأت ضمكتهم الجميلة عمري، أهدي هذا  
البوح الى بناتي " دعاء"، "هنا"، اللاتي زيننا لي حياتي راجية من المولى عز وجل أن يكون  
لهم مصدر فخر و قوة دائما.

فايزة

## الهداء

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير فلقد كان له الفضل الأول في بلوغ التعليم  
العالي وإكمال مساري الدراسي والذي  
الحبيب إلى روحه الطاهرة رحمة الله عليه.

إلى من زينته حياتي بضيء البدر وشموع الفرح إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة  
الدرب ، إلى من علمتني الصبر والاجتهاد  
إلى الغالية على قلبي ..... أمي.

إلى زوجي العزيز

إلى فلذة كبدي و إلى فترة عيني "فراح" و"رحاب"  
إلى أخواتي حفظهم الله عز وجل.

إلى كل العائلة الكريمة وزملاء الدراسة متمنية لهم التوفيق و إلى كل زملاء في العمل  
وخاصة إلى رئيسي الذي حفزني على إكمال مشواري الدراسي

إلى صديقتي التي رافقتني في عمل هذه المذكرة.

إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير.

إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
-	البسمة
I	الشكر
II	الاهداء
III	ملخص
V	فهرس المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
أ-هـ	المقدمة العامة
	<b>الفصل الأول: مفاهيم أساسية لسياسة الأجور في القطاع العام</b>
1	تمهيد:
2	المبحث الأول: مفاهيم حول الأجور
2	المطلب الأول: مصطلحات حول الأجور وأهميتها
10	المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور وأسباب تفاوتها
17	المطلب الثالث: نظريات الأجور
21	المبحث الثاني: ماهية الكتلة الأجرية الاقتصاعية الخاصة بالأجر
21	المطلب الأول: تعريف الكتلة الأجرية
24	المطلب الثاني: الضريبة على الدخل الإجمالي
27	المطلب الثالث: اشتراكات الضمان الاجتماعي
33	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
33	المطلب الأول: الدراسات المحلية
37	المطلب الثاني: الدراسات العربية
41	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
42	خلاصة:

	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
44	تمهيد
45	المبحث الأول: تقديم عام مديرية الشباب و الرياضة
45	المطلب الأول: تعريف مديرية الشباب و الرياضة
46	المطلب الثاني: مهام وصلاحيات مديرية الشباب و الرياضة
50	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي والمرافق التابعة لمديرية الشباب و الرياضة
58	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية على مديرية الشباب و الرياضة عين تموشنت
58	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
61	المطلب الثاني: دراسة بيانات الإستبيان
62	المطلب الثالث: صدق الإستبيان
65	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
66	المطلب الأول: دراسة وتحليل الإستبيان المعلومات الشخصية
71	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان
76	المطلب الثالث: إختبار الفرضيات الإحصائية
80	خلاصة
81	خاتمة عامة
86	قائمة المراجع
91	الملاحق

# قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
61	درجات سلم ليكرت الخماسي	01
63	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول " الأجر و الحوافز "	02
64	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني " سياسة الأجر في القطاع العام "	03
65	ثبات الإستبيان	04
66	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	05
67	توزيع العينة حسب العمر	06
69	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	07
70	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل .	08
72	توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكرت	09
73	تحليل عبارات المحور الأول " الأجر و الحوافز "	10
75	تحليل عبارات المحور الثاني " سياسة الأجر في القطاع العام "	11
78	نتائج معامل الارتباط و إختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الإنحدار للفرضية	12

# قائمة الأشكال

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
48	الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب و الرياضة لولاية عين تموشنت	01
49	المرافق الرياضية و الشبانية التابعة لمديرية الشباب و الرياضة	02
66	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
68	توزيع العينة حسب متغير العمر	04
69	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	05
71	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل	06

## الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى توضيح تأثير سياسة الأجور في القطاع العام في الجزائر، وإبراز أثر الأجور و الحوافز على القطاع العام، وكذا الكشف عن مدى قدرة الحكومة الجزائرية على تحقيق العدالة في الأجور.

و لتحقيق هذا الهدف تم توزيع 46 استبانة على عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-، و تم استرجاع 40 استبانة صالحة وتم إخضاعها للدراسة، و خلصت نتائج الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-.

## الكلمات المفتاحية:

سياسة الأجور، القطاع العام، الحوافز، الأجور.

## Abstract:

This study aims to clarify the impact of wages policy in the public sector in Algeria, highlight the impact of wages and incentives on the public sector, as well as reveal the extent of the Algerian government's ability to achieve fairness in wages.

To achieve this goal, 46 questionnaires were distributed to the workers of the Youth and Sports Directorate - Ain Temouchent -, and 40 valid questionnaires were retrieved and were subjected to the study. The results of the study concluded that there was a statistically significant effect of wages and incentives on the wage policy in the public sector in Directorate of Youth and Sports - Ain Temouchent-.

## Keywords:

Wage policy, public sector, incentives, wages.

# مقدمة عامة

تمهيد:

تعتبر سياسات الأجور احدى أهم السياسات الاقتصادية المتبناة من طرف الحكومات، و التي تستهدف تصحيح الاختلالات الهيكلية في تركيبة الأجور للعاملين في كل من القطاعين الحكومي والخاص، وتسهم أيضا في تعزيز العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع التي تواجهه واضعي السياسات في الوقت الراهن، وتستهدف أيضا في الوقت ذاته المحافظة على القوة الشرائية لتلك الأجور وبالتالي الحد من ظاهرة الفقر بين أوساط العاملين.

ويعتبر قانون علاقات العمل في الجزائر من القوانين الحديثة، وهذا القانون يتعلق بنظام الأجور الذي يسطر الإطار العام لتنظيم الأجور ويبين الخطوط المعرّضة لها، لكن جذوره التاريخية تمتد إلى الفترة الاستعمارية، الذي كان يطبق فيها القانون الفرنسي على العمال في الجزائر وهو القانون الذي كان يطبق بعد الاستقلال، مما جعل قانون العمل الجزائري يتأخر إلا أن هذا التأخر لم يمنعه من التطور .

إن مكافأة المنظمة أو الدولة لعاملها عن الجهد المبذول الذي يقدمونه يكون عن طريق تعويضهم من خلال الأجور و الرواتب و بالتالي تحتاج كل مؤسسة لسياسة أجرية تحكمها.

و من أجل الالمام بهذه الدراسة بكل جانبها ثم توزيع 46 استبانة على عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-، ÷ و تم استرجاع

40 استبانة صالحة وتم إخضاعها للدراسة. وتماشيا مع كل ما ذكر يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية لدراستنا هذه كالآتي:

**هل يوجد أثر للأجور والحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-؟**

#### ➤ فرضيات الدراسة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-

#### ➤ أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تقديم معلومات، اقتراحات وتوصيات تساهم في استفادة المسؤولين في هذا المجال بتفعيل وتطوير سياسة الأجور و الحوافز في المؤسسات والذي نأمل أن ينعكس إيجابيا على سياسة الأجور في القطاع العام ، و تتجلى أهمية هذه الدراسة أيضا في إثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة.

#### ➤ أهداف الدراسة:

- عملت الدراسة على تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها:
- توضيح أثر الأجور و الحوافز على القطاع العام في الجزائر.
- الكشف عن مدى قدرة الحكومة الجزائرية على تحقيق العدالة في الأجور.

- الكشف عن الفوارق في الأجور، إضافة إلى قدرتها على رفع القدرة الشرائية للمواطن، ومدى أخذها بالمعايير الموضوعية للتقييم.

### ➤ منهجية الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة و تحقيق الأهداف المرجوة اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و التحليلي على النحو التالي:

- تم اعتماد المنهج الوصفي للإجابة على إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة من قبل و لبناء الإطار النظري حيث قمنا بتعريف مختلف المصطلحات والتقنيات و الطرق لتوضيح محتوى هذه المعطيات واستعمالها كأساس في تحليل الموضوع، من خلال الاعتماد على المراجع والأبحاث العلمية التي تخص الموضوع.
- و تم استخدام المنهج التحليلي في بناء الدراسة التطبيقية و تحليل أثر الأجور و الحوافز على القطاع العام في الجزائر على مستوى مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-

### ➤ حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-
- الحدود الزمنية: إمتدت فترة التربص من 05 مارس 2024 إلى 25 أبريل 2024.

### ➤ محتوى الدراسة:

قصد الإلمام بالجوانب الرئيسية للبحث و الإجابة عن  
الاشكالية المطروحة و اختبار الفرضيات الموضوعة تم تقسيم  
البحث الى فصلين كالتالي:

الفصل الأول نظري المعنون ب " مفاهيم أساسية لسياسة  
الأجور في القطاع العام " تضمن ثلاث مباحث:

المبحث الأول: مفاهيم حول الأجور

المبحث الثاني: ماهية الكتلة الأجرية الاقتطاعية الخاصة بالأجر

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الثاني تطبيقي المعنون بـ " الدراسة الميدانية"  
وتضمن ثلاث مباحث:

المبحث الأول: تقديم عام مديرية الشباب و الرياضة

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية على مديرية الشباب و  
الرياضة عين تموشنت

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

# الفصل الأول:

مفاهيم أساسية لسياسة الأجور في

القطاع العام

**تمهيد:**

تعد الأجور من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل إذ أن جل النزاعات الحاصلة بينهما سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل، وتعكس نظريات الأجور الظروف الإقتصادية والإجتماعية السائدة ومحاولة تفسير تلك الظروف الصعبة التي ميزت حياة العمال في تلك الفترات.

ومن هذا المنطلق تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث وكل مبحث تم تقسيمه الى ثلاث مطالب كالتالي:

**المبحث الأول: مفاهيم حول الأجور**

**المبحث الثاني: ماهية الكتلة الأجرية الإقتصادية الخاصة بالأجر**

**المبحث الثالث: الدراسات السابقة**

## المبحث الأول: مفاهيم حول الأجور

إذا كانت دراسة الوظائف تعني تحليل ووضع وصف لها ثم تقييمها، فإن الهدف الأساسي لكل هذا العمل هو التوصل إلى تحديد الأهمية النسبية لهيكل الوظائف في المنظمة وهذه النتيجة تعتمد أساساً في تصميم هيكل الأجور. لذا سنحاول في هذا المبحث التعرف على الأجور من كل نواحيها وأنواعها ومكوناتها.

## المطلب الأول: مصطلحات حول الأجور وأهميتها

إن المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ وتعويضات مقابل جهدهم، فلفظ الأجور هو الأكثر شيوعاً في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب الشهري والمرتب.

## أولاً: تعريف الأجور

لقد تعددت تعريف الأجور والرواتب ومن بين أهم التعاريف نذكر:

➤ اختلف تعريف الأجر من اقتصادي لآخر ومن دراسة لأخرى، فالبعض يرى بأن الأجر هو ثمن العمل أو المقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا العامل، وهي بالنسبة للعامل تمثل الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله

من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل. (صلاح عبد الباقي 2000، ص 359)

➤ هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظيراً للخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل". (ضياء مجيد ، 1989 ،صفحة 331)

➤ وقد يختلف مفهوم وطبيعة الأجر بين النظامين الرأسمالي والإشتراكي وذلك لأن الأجر تشكل جزءاً هاماً في نظرية التوزيع المرتبطة بملكية عناصر الإنتاج المختلفة المرتكزة على الملكية الفردية في النظام الرأسمالي، فيما تبرز الملكية العامة في النظام الإشتراكي، ومن ثم كان لابد من وجود إختلاف في مفهوم الأجر.

➤ والأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة العمل على شكل جهد ذهني أو عضلي، كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي (صلاح الدين ، 2002 ،صفحة 286)

➤ وهو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد". (أحمد ماهر، 2004،ص182)

➤ الأجر هو كل ما يمنح لشخص ما لقاء عمل قام به".

➤ ولقد استقر القضاء الجزائي في العديد من قراراته على أن الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه الشخص بجهد، وخلافاً لهذا المبدأ لا يمكن أن يستفيد الموظف على أجرة في فترة لم يقيم بالعمل خلالها

وتقدر طريقة احتسابها بما يقدر نقدا ويتم تحديد قيمته بالتراضي.  
(مهدي بخدة، 2014، ص 161)

### ثانيا: أهمية الأجور

تؤثر الأجور بشكل جوهري وكبير على العاملين من الناحية المادية والمعنوية، وتدفعهم نحو سلوك وظيفي واجتماعي معين يؤثر على المنشأة والمجتمع في نفس الوقت. لذلك يمكن دراسة أهمية الأجور بالنسبة للعاملين، المنشأة، والمجتمع.

#### ➤ أهمية الأجور بالنسبة إلى العاملين:

تعتبر الأجور هي المحدد الرئيسي لمستوى معيشة الفرد ومكانته الاجتماعية. ويؤثر على صحة وحياة ورفاهية الأفراد وأسره. علاوة على ذلك، فإن إمكانية الحصول على أجور أعلى قد تشجع العمال على الاستفادة من كفاءة أكبر من خلال تحسين الصفات الشخصية والمساهمات في الوظيفة. إمكانية زيادة الأجور.

#### ➤ أهمية الأجور بالنسبة إلى المنشأة:

تشكل الرواتب جزءًا كبيرًا من إجمالي تكاليف الوكالة، لذلك تسعى الوكالات جاهدة لمراقبة مستويات الرواتب ومقارنتها بالمستويات التي تدفعها الوكالات المنافسة أو المماثلة الأخرى. وتقوم الوكالة أيضًا بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الأفراد. فإذا رأت أن الأجر المدفوع يفوق جهود الفرد فإن الجهة المعنية لن تكون راغبة في الاستمرار في دفع أجره، ولذلك أصبحت طريقة تحديد الأجر من

المسائل الأساسية التي تهتم الحكومة التي تسعى جاهدة إلى زيادة الأجر المستويات. زيادة الإنتاجية وخفض النفقات.

### ➤ أهمية الأجور بالنسبة إلى المجتمع:

للأجور أهمية في تحديد مستوى معيشة المجتمع وازدهاره. وفي المجتمعات ذات معدلات الأجور المرتفعة، يمكن فرض ضرائب مناسبة على الدخل الشخصي. ونظراً لأن عائدات الضرائب مورد مهم للناس، فإن خزانة الدولة تمكنها من تنفيذ مشاريع مثل بناء المستشفيات والمدارس والمصانع وغيرها في مناطق محددة، بهدف تحسين المستوى المعيشي العام للمنطقة واستيعاب العاطلين عن العمل. (إبراهيم مشورب، 2002، ص 241)

### ثالثاً: أنواع الأجور

تختلف الآراء في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بتعدد أنواع الأجور، ونظراً لأهميتها الحاسمة نجد أن كل نوع يلعب دوراً في تحديد طبيعة ونوع الأجور التي يتقاضاها العامل، مما يساعده على تلبية احتياجاته ومتطلباته الضرورية من الحياة.

### ➤ الأجر الإسمي:

وهو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، (نادر أحمد، 2010، ص 179)، أو المبلغ الذي يتسلمه العامل لقاء الجهود التي يبذلها في العملية الإنتاجية في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، أسبوع، شهر ... وهو لا يعبر على القوة

الشرائية للنقود التي قد يحصل عليها مقابل عمله ،حيث أن صاحب العمل لا ينظر إلى الأجر إلا من الناحية الإسمية فقط أي القيمة التي يدفعها للعامل ،في حين أن العامل لا يهتمه الأجر النقدي بقدر ما يهتمه مقدار ما يحصل عليه بهذا الأجر من السلع والخدمات. (طارق الحاج، 1998، ص144)

#### ➤ الأجر الحقيقي:

هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على اشباع الحاجات، أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي. (نادر أحمد، 2010، ص179)

#### ➤ الأجر الإضافي (الساعات الإضافية )

هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانوناً ،وغالباً ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية ،وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي. (L.Skion,& all,1993,p197)

#### ➤ الأجر الإجمالي :

هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل وظيفية)، قبل خصم أي اقتطاعات.

وهو عبارة عن جميع ما يتسلمه العامل من تعويضات سواء كانت على شكل أجور نقدية أو مزايا عينية وذلك قبل خصم أية اقتطاعات.

## ➤ الأجر الصافي :

هو عبارة عن الأجر بعد اخضم الاقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده، وتتمثل الاقتطاعات التي تخضم من الأجر في الضرائب، ونصيب الفرد من التأمينات المختلفة (أحمد ماهر، 2004، ص183)

## ➤ الأجر الجاري:

يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب. وبيانياً يمثل هذا الأجر النقطة التي يتقاطع عندها منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب عليه.

## ➤ الأجر الطبيعي:

هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة. (راشد البراوي، 1971، ص18)

## رابعاً: مكونات الأجور

بما أن كل العناصر المكونة للأجر تحظى بالحماية القانونية سواء كانت من الزاوية المدنية أو الزاوية الجزائية له فلا بد من التطرق إلى مشتملاته، كون أن هذا الأجر لا يقتصر فقط على الأساس وإنما يشتمل على مجموعة من التعويضات والمكافآت وهذا ما نصت عليه المادة 31 و 01 من الأمر رقم 66-133 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية على أنه: « يكون للموظف الحق بعد أدائه الخدمة في أجور تشمل على

المرتب وعند الاقتضاء على التعويضات. (القانون العام للوظيفة العمومية، 1966، 01-31)

وبمراجعة أحكام المواد من 119 إلى 126 من القانون الأساسي للتشغيل العمومي والأحكام المعمول بها من المواد من 80 إلى 83 من القانون رقم 90-11 من قانون علاقات العمل، يتبين أن الأجور تتكون من عدة عناصر منها الثابتة الرواتب والأجور. عناصر قابلة للتغيير. يمكن التعرف عليهم من خلال:

#### ➤ الأجر الثابت:

وهو الأجر الذي يتقاضاه العامل بمجرد انتهاء الفترة التجريبية، وتثبيته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو كميته أو قيمته أو نوعيته. وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى العناصر التي تعد ثابتة في الأجر الأدنى المضمون الذي تتدخل الدولة في تحديده وذلك لحماية العامل كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل. و يتضمن: (أحمية سليمان، 2002، ص231)

- الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأجر الأساسي (القاعدي)
- التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل.

#### ➤ الأجر المتغير (التكميلي):

وهو الأجر المتكون من عناصر متغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية وكذا من حيث عنصر الديمومة والاستمرار، لأنها

تقوم على أساس عدة عوامل و معطيات ولا تتحقق في كل الظروف إلا بسبب قدرة العامل ومهاراته بسبب تنظيم العمل أو عدم تحقيق الشروط التي تنشئها أو تبررها. فعند توفر ووجود هذه العناصر تنطبق هذه الأخيرة بنفس الحماية التي تنطبق على العناصر الثابتة ويمكن حصرها فيما يلي: (أحمية سليمان، 2002، ص240)

- التعويضات.

- الحوافز والمكافآت.

### المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور وأسباب تفاوتها

مرت أنظمة الأجور بأطوار تاريخية متعددة، حيث أخذ الأجر أشكالاً مختلفة فالأجر في نظام الرق كان يتمثل في إيواء واكساء وحماية الرقيق، أو بالسماح لهم باستخدام قطعة من الأرض لمعيشتهم ومعيشة أسرهم تم تطورت أشكال دفع الأجر إلى أن أصبح نظام العمل بالأجر النقدي حيث كانت هذه الأفكار سبباً أساسياً في سن التشريعات والقوانين. وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب.

### أولاً: أنظمة دفع الأجور

مرت أنظمة الأجور بثلاث مراحل أساسية كالتالي:

#### ➤ النظم المعيارية Systemes normatifs

حاولت الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1920 تصنيف الأجور مما نجم عنه انفتاح سوق العمل مع المحافظة على التكاليف، على أن

يعرف الأجر المرتبط بالوظيفة تعريفا موضوعيا من أجل أجور عادلة لكل العمال.

وضع الرائد تشارلز بيدو Charles Bedeaux الطريقة التحليلية بالنقاط على أساس 13 معيار بتطبيقها و تجربتها على مؤسسات التعدين. تم تطويرها من طرف ALKress حيث قام بتجميع المعايير في أربعة مجموعات: التأهيل، الجهد، المسؤولية، شروط العمل، ظروف العمل وتم اعتمادها في أمريكا قبل انتشارها في أوروبا. وأصبحت الآن هذه الطريقة غير مجدية لعدم مسايرتها للتطور المهني و التكنولوجي. (M,deguy, 1986, P18)

أصبحت جل النشاطات الاقتصادية الفرنسية خلال الحرب العالمية الثانية التي جازت على حكم الوصاية الإدارية بعد الاستقلال تحدد الأسعار والأجور فيها من طرف الدولة القاعدة العامة، أما بعد الاستقلال بقي تحديد الأسعار و الأجور من طرف الدولة القاعدة العامة، غير أن الفروق الشاسعة التي تم قياسها في الأجور و الأسعار في كل القطاعات الاقتصادية و كذا ظهور الفوارق بين المناطق أدت إلى اتفاق النقابة و أرباب العمل برئاسة بارودي خلال (أبريل و ديسمبر) 1945، و ذلك بوضع سلالمة خاصة بأجور كل قطاع اقتصادي مما نتج عنه ما يعرف "بمراسيم بارودي". وتم اعتماد الأجر الأدنى في المنطقة الباريسية كأقل تأهيل في القطاع، مع الأخذ بعين الاعتبار مستويات التأهيل العليا الموافقة للزيادة في الأجر القاعدي و ذلك في حدود 1.7 مرة من قيمتها. (Loic cadin, f,guerin,1997,P198)

تم تطبيق التخفيضات الخاصة بالمناطق الجغرافية على هذه القيم الدنيا من أجل تدارك الفروق المتواجدة في مستوى المعيشة بين المناطق السياسية كحل إلى غاية الحذف الكلي لهذه التخفيضات الخاصة بالمناطق بعد سنة 1968.

لا زالت هذه الطريقة Parodi-croizat مطبقة رغم عدم مساهمتها للتطور التكنولوجي، ووصل التطور إلى المستويات الدنيا سنة 1970.

فرضت قوانين أورو "Auroux" في 1982 إعادة المفاوضات كل 05 سنوات لسلم الأجور، وفي أواخر الثمانينات تم الوصول إلى عدم وجود تصنيف أقل من الأجر الأدنى المضمون.

### **L'accord sur les classifications : الاتفاق على التصنيفات في قطاع التعدين : dans la metallurgie**

جاءت الاتفاقات الجماعية في 1950 بإمكانية التفاوض على الأجور في الفروع الاقتصادية، مما أدى إلى قلب النظام القائم على شبكات أجور "بارودي" اخدين في الاعتبار مؤهلات العمال بدلا من المنصب المشغول. (M, deguy,1986,p20)

### **الفئات السوسيو مهنية Les catégories socioprofessionnelles**

منذ سنة 1946 حصلت فرنسا على أداة ثانية و هي السوسيو مهنية بعد شبكة بارودي، وبعد مرور 20 سنة تغير الوضع و أصبح Rome هو العامل الجديد و المرجعي لمختلف المهن والوظائف.

### ➤ النظم التجريبية ( Systèmes empiriques )

وتتميز بترتيب المهن فيما بينها بدقة، في هيكلية معينة وهذا الوضع يعبر عن حالة في فترة معينة، حيث يتطلب إعادة الحساب عند كل إعادة هيكلية.

كطريقة الوضع النسبي للمهن التي تستند إلى التقسيم الشامل للوظائف، وكذا أهمية كل وظيفة مقارنة مع الوظائف الأخرى، بعد تحديد السلم الإجمالي للمؤسسة و مختلف المستويات المرتبطة بالمهن، وتوضع مجموع الإطارات والوظائف الرئيسية على السلم، وتكون هذه الطريقة سهلة الاستعمال كلما كانت المؤسسة تمتلك هيكلًا واضحًا.

والمرحلة الثانية وهي وضع الوظائف في مجموعات أو دوائر.

وأما نظام كورت ( CORT ) فيتركز على تحليل الوظيفة بمشاركة شاغليها، وبذلك يعتبر هذا النظام أكثر مشاركة و ملائمة من الأنظمة السابقة.

تبدأ المرحلة الأولى بتوصيف الوظيفة من طرف شاغليها، لتليها مرحلة جمع المهام وفقا لطبيعتها، وفي الأخير يتم تعريف الوظيفة و موقعها الهيكلي.

### ➤ النظم التحليلية لتقسيم الأعمال :

فترتكز على مقاييس محددة مسبقا لتحديد المنصب، استقلالية القرار، صعوبة العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين و كذلك مع المحيط

الخارجي (شركاء عملاء ..الخ)، تنوع المهام و كذا مستوى  
المسؤوليات بالإضافة إلى معايير أخرى.

### نظام هاي ( HAY ):

يستخدم هذا النظام طريقة التحليل بالنقاط، حيث يحدد رمز كل  
منصب على أساس النقاط المرتبطة به، ومنه يحدد له أجر قاعدي.

### ثانيا: أسباب التفاوت في الأجور

وأهم قضية في مجال الأجر هي التفاوت في الأجور بين العاملين  
باعتباره من القضايا التي ترتبط بعوامل اقتصادية واجتماعية مختلفة، مما  
يعمل على توزيع العمالة المتاحة لها، كما أن تفاوت الأجور بين المناطق  
الجغرافية المختلفة يساهم في توزيع العمالة على المستوى الجغرافي ويرجع  
التفاوت في الأجور إلى الأسباب التالية: (فهيم سالم الحسون، 2004،  
ص29)

### ➤ مستوى التعليم

يؤدي التفاوت في المستوى التعليمي بين العمال إلى وجود فروقات  
في الأجر، باعتبار أن التعليم هو أهم مكون للإستثمار في رأس المال  
البشري، والذي يعبر عن الإنفاق على التعليم والتدريب في سبيل  
إمتلاك المؤهلات الشخصية والقدرات المميزة التي تسهم بشكل إيجابي  
في تحسين ورفع مستوى الأجر مقارنة بالعاملين ذوي المستوى  
التعليمي المتدني.

## ➤ رأس المال والتكنولوجيا:

هو أحد العوامل المؤثرة على إنتاجية العامل وبالتالي على أجره، فبشكل عام يمكن القول بأن الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية تؤثر على زيادة مهارة العاملين فيها من خلال زيادة مستوى التدريب لهم لتمكينهم من التعامل مع كل ما هو حديث في مجال الآلات والتقنيات المستخدمة في العملية الإنتاجية، وما لذلك من أثر على التخصص وتقسيم العمل وزيادة الإنتاج. ( فهميم سالم الحسون، 2004، ص31)

## ➤ مستوى النشاط الاقتصادي:

تتأثر الأجور في مختلف الأنشطة الاقتصادية بمستوى النشاط الاقتصادي، حيث يعتمد الطلب على العمل على العوامل التي يعتمد عليها الطلب على السلع والخدمات. ففي حالة الازدهار وزيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات فإن ذلك يؤدي إلى زيادة أسعار المنتجات ومن ثم يؤثر إيجاباً على زيادة أرباح المنتجين مما يدفعهم إلى زيادة الإنتاج في مؤسساتهم، والذي يتطلب زيادة الطلب على العمل، وبتزايد الطلب على العمل فإن ذلك يدفع إلى زيادة الأجور للعمال.

## ➤ عضوية النقابات العمالية:

هي جمعية خاصة بالأجراء عملها المحافظة على أجور وتطوير ظروف معيشة العمال، وتؤثر هذه النقابات إيجاباً على زيادة أجور منتسبيها من العمال، وذلك بفضل قوة الضغط لها من خلال التفاوض مع أصحاب العمل، وبالتالي فإن مستوى أجور العمال

يكون أعلى في النقابات العمالية من أجور العمال في المهن غير الأعضاء في نقابات عمالية .

#### ➤ اختلاف ظروف العمل:

إذا كانت الأعمال تحتوي نسبة معينة من المخاطرة فإن الأجور تكون مرتفعة عن غيرها من الأعمال التي تقل فيها درجة المخاطرة، كذلك كلما زادت مسؤوليات العامل سواء على العمال الآخرين أو على الآلات فإن الأجر الذي يتقاضاه سيكون أعلى من أجر غيره من العمال.

#### ➤ قطاع ونشاط المؤسسة:

تتفاوت أجور العمال من قطاع لآخر، ويعتمد ذلك بحسب تركيز وإهتمام القطاعات عليه، فإذا كان التركيز على القطاع الصناعي فذلك يعني بأن العمل فيه أفضل ومن ثم إستقطاب العمالة الماهرة ذات الأجور الأعلى من عمال القطاعات الأخرى كالزراعة، أيضا فإن تفاوت الأجور قد يكون من نشاط لآخر داخل القطاع الواحد.

#### ➤ العادات والتقاليد:

فمثلا في الدول النامية فإن أجور العاملين في القطاع الزراعي أقل من غيرها في القطاعات الأخرى، لانخفاض مستواهم التعليمي ومهاراتهم وعدم الإعتماد على التكنولوجيا وضعف الإهتمام الحكومي بهذا القطاع، على عكس الدول المتقدمة مثل ألمانيا فإن المركز الإجتماعي للمشتغلين في الزراعة يكون في الدرجة الثالثة بعد الأطباء

والمحامين لما يتميز به هذا القطاع من إهتمام على كافة المستويات و  
إستخدام وسائل إنتاج حديثة في.

### ➤ موقع المؤسسة:

تختلف أجور العمال حسب موقع الشركات منها الواقعة في المدن  
الرئيسية من الدولة تدفع أجور أعلى لعمالها من الشركات الواقعة في  
المناطق الصغيرة والريفية. ( فهم سالم الحسون، 2004، ص32)

### المطلب الثالث: نظريات الأجور

تعتبر هذه النظريات المرآة العاكسة للظروف الإقتصادية القاسية التي كان  
يعيشها العمال في تلك الفترة، و تم تقسيم هذه النظريات الى قسمين  
تقليدية وحديثة كالتالي:

#### أولاً: النظريات الاقتصادية التقليدية للأجور

تمثلت النظريات الاقتصادية التقليدية للأجور في نظريتين  
أساسيتين وهما نظرية حد الكفاف ونظرية رصيد الأجور كالتالي: (حماد  
محمد شطا، 1982، ص132)

#### ➤ نظرية حد الكفاف:

أو ما يسمى بالأجر الطبيعي، أي أن ما يتقاضاه العامل في  
ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل  
العبودية أو الرق.

وطور "جوزيف شومبيتر" و"آدم سميث" نظرية تكاملية حول الأجور، حيث ركز سميث على دراسة قوانين توزيع القيمة بين العمال والرأسماليين وصاحب الملكية، واعتبر أن الأخيرين لهما مقابل، أما العمال فيأخذون البواقي ويتم تحديد مستوى الأجور على المدى الطويل عن طريق تفاوض صاحب المشروع والعمال، وأن الأول حسب سميث هو صاحب الكلمة الأولى والأخيرة، حيث أن الأجور لا تنخفض تحت مستوى الأجر الطبيعي، و أما على المدى القصير يكون مستوى الأجور مثبت بواسطة ما يسمى رصيد أو مخصصات الأجر، وبالتالي الأجر المتوسط يحصل عليه بالتوفيق بين الكتلة الأجرية والعدد الإجمالي للعمال

### ➤ نظرية رصيد الأجور:

هي تطوير للنظرية السابقة الذكر نظرية حد الكفاف، التي كان الهدف منها تغطية النواقص التي عانت منها ومن رواد هذه النظرية الإقتصادي جون ستيوارت ميل. (زينب حسين عوض الله ، سوزي عدلي ناشد، 2007، ص500)

وتقتض النظرية بأن معدل الأجر الذي يمثل حد الكفاف يكون بنسبة ثابتة من الأرباح ويعتمد ذلك على نسبة عدد السكان إلى رأس المال.

## ثانيا: النظريات الاقتصادية الحديثة للأجور

وجاءت النظريات الحديثة وفقا لعجز النظريات التقليدية في تحديد الأجور، ومن أهم هذه النظريات هي نظرية الإنتاجية الحديثة، نظرية العرض والطلب ونظرية المساومة الجماعية.

## ➤ نظرية الإنتاجية الحديثة:

عالجت هذه النظرية مشكلة تحديد سعر العنصر الإنتاجي وكذلك أسعار عوامل الإنتاج الأخرى. وجوهر هذه النظرية يعبر أن سعر العنصر الإنتاجي الذي يتحدد بإنتاجيته الحديثة، بمعنى أن أجر العامل يرتبط بقيمة الناتج الحدي لعنصر العمل والذي يعني هذا الأخير تلك الإضافة إلى الناتج الكلي من خلال استخدام قوة عمل إضافية واحدة.

وعند التوازن يتساوى هذان المتغيران فصاحب العمل يستمر في استخدام المزيد من العمال ما دامت الإضافة إلى الإنتاج الكلي الناجمة عن استخدام عامل إضافي أكبر من معدل الأجر. (سمير حسون، 2004، ص273)

## ➤ نظرية العرض والطلب:

يقصد بعرض العمل عدد القادرين على العمل والراغبين فيه خلال فترة معينة كما يقصد به حجم القوى العاملة في مجتمع معين، ويعني أيضا مقادير العمل بحيث يكون العامل على استعداد لتقديمها مقابل أجر معين، أما الطلب فهو مقدار القوى العاملة التي

تحتاجها المنظمة كأرياب العمل ويحتل الطلب على العمل أهمية أكبر من العرض. (منى الطحاوي، 1984، ص21)

### ثالثا: الأجور في الفكر الماركسي

جاءت نظرية الأجور الماركسية في ظل معاناة العامل من علاقات العمل السائدة آنذاك، حيث أعتبر مثله مثل أي سلعة تباع وتشترى في السوق، الأمر الذي أدى إلى بروز النظرية الماركسية في الأجور.

وحسب هذه النظرية يتحدد الأجر بكمية العمل اللازم لإنتاج وسائل العيش الضرورية لضمان استمرارية العملية الإنتاجية. ووفق هذه النظرية تم الانتقال من 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 (AKacem Kada, 1971 , P62).

### رابعا: الأجور في الفكر الاشتراكي

هنا أعتبر الأجر وسيلة ضمنية لتوزيع الثروة في المجتمع، فالملكية العامة لوسائل الإنتاج هي الملكية السائدة في المجتمع الاشتراكي، والأجور في هذا النظام لا تتحدد بقانون العرض والطلب وإنما تتحدد وفقا لخطة الدولة، بتحديد رصيد الأجور بالنسبة للاقتصاد الوطني ومعدلات الأجور المختلفة التي يجب دفعها في مختلف القطاعات، وبعدها تطلب الدولة عن طريق أجهزتها المختصة من كل قطاع اقتصادي أن يضع أرقام تقديرية عن عدد العمال اللازمين له لإنتاج كمية معلومة من الناتج

وكذلك كلفة الوحدة الواحدة من الناتج، وبذلك يمكن الحصول على بيان إجمالي للنفقات الإجمالية لجميع الوحدات الإنتاجية وعلى ضوء هذه البيانات يمكن تحديد المستوى الإجمالي للأجور في كل صناعة ولكنها قابلة للتعديل طبقاً لإجراءات وظروف الطلب على العمل. وطبقاً للتغيرات التي تطرأ على السياسة الاقتصادية وما يسمح به للأفراد من زيادة في سلع الإستهلاك على حساب سلع الإنتاج، وسيتم الوصول إلى الأجر التوازني الذي يحقق تساوي الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة من العمل. (محمد طاقة، حسين عجلان حسن، 2007، ص110)

### المبحث الثاني: ماهية الكتلة الأجرية الاقتصاعية الخاصة بالأجر

اختلفت التعاريف بالنسبة للكتلة الأجرية من وجهة النظر المأخوذة منها، و من خلال هذا للمبحث سوف نتطرق الى كل ما هو متعلق بالكتلة الأجرية الاقتصاعية الخاصة بالأجر.

### المطلب الأول: تعريف الكتلة الأجرية

إن عبء أجور العاملين وتكاليفهم الاجتماعية والجبائية على القيمة المضافة للمؤسسة يشكل مكباً حقيقياً لتطورها ونموها، فالتكلفة العمليانية للموارد البشرية تشكل جزءاً معتبراً من القيمة المضافة التي تخلقها المؤسسات. مما يجعل مراقبة تطور الكتلة الأجرية يعتبر حتمية تسييرية للمؤسسات الحديثة الطامحة للزيادة. (Jean-Marie Peretti, 2003, p129)

الكتلة الأجرية هي الأجر الذي يجمع كل الأجور والميزات الاجتماعية، وهي الشيء الملموس للتبادل بين الطرفين، العاملون والمؤسسة، والذي يمكن قياسه محاسبيا. ( Michel le Berre et Guy (Tallandier, 1995, p98

وتتكون الكتلة الأجرية من مجموع الأجور والأعباء المدفوعة لمجموعة معلومة من الأفراد خلال فترة زمنية (سنة). (BOISSELIER Patrick, 2005, p398)

ومنه تشمل الكتلة الأجرية الأجور والمكافآت الممنوحة للعاملين وجميع المصاريف والعبء المتعلقة بالأجور، بما في ذلك الأعباء الاجتماعية المبالغ المقدمة لمصالح الضمان الاجتماعي، والأعباء الجبائية كالضريبة على الدخل الإجمالي وعادة ما تحسب كل شهر؛ وتظهر قيمة الكتلة الأجرية بحساب تكاليف المستخدمين بجدول حسابات النتائج للمؤسسة. (هشام عامر، 2023، ص 792)

إن مراقبة الكتلة الأجرية يعد أمرا ضروريا، لما لها من أثر على القيمة المضافة للمؤسسة، فتطور الكتلة الأجرية يعزى في غالب الأحيان إلى رفع أجور العاملين. يحصر J-M Peretti ارتفاع الأجور في أربع مسبات أساسية:

#### - الزيادة العامة في الأجور:

تمس كل العاملين بالمؤسسة دون استثناء، ويكون مصدره إما اتفاق أو اتفاقية جماعية أو من طرف المشرع الذي له سلطة إقرار زيادات

في الأجر الأدنى المضمون مثلاً، مما يؤثر بشكل مباشر على الشبكة الأجرية للمؤسسات ويؤدي بالمقابل لزيادة الكتلة الأجرية؛ كذلك الزيادات الأتوماتيكية التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، من شأنها هي الأخرى التأثير في الكتلة الأجرية وفي الأداء الاقتصادي للمؤسسة.

- **الزيادات الفردية:**

الترفيعات الفردية في الدرجات وفي نفس المنصب، نتيجة تطور هيكل المؤهلات للمؤسسة، من خلال تسيير المسار المهني للموارد البشرية، مما ينجر عنه زيادات في أجور العاملين .

- **الترقيات:**

انتقال العامل من منصب إلى منصب أعلى، يؤدي أيضاً لزيادات في أجور العاملين، مع ثبات عددهم .

- **تأثير أقدمية العاملين:**

أسلوب يعتبر Noria l'Effet ، من الأساليب التي تلجأ إليها المؤسسات من أجل تحليل تطور الزيادات في حساب مصاريف المستخدمين، جراء التأثير الذي تحدثه أقدمية العاملين؛ ولحد من هذا التأثير يتم اللجوء إلى إحلال العاملين القدامى بتوظيف عاملين جدد، لتخفيض قيمة علاوة الأقدمية، عن طريق اقتراح التقاعد المسبق، التقاعد القانوني أو الاستقالة. (عبد الغني بن حامد، 2016، ص 99)

## المطلب الثاني: الضريبة على الدخل الإجمالي

تعتبر الضريبة على الدخل ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها من دخل الفرد وتتميز الضريبة على الدخل الإجمالي بخصائص تميزها عن باقي الضرائب و من خلال هذا المطلب سوف نتطرق الى مفهوم هذه الضريبة و أهم خصائصها.

## أولاً: تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي IRG

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة والزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخلكم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة وهي تفرض على إجمالي المداخيل التي يحوزها نفس الشخص. (ميلود وارزقي، ص38)

وتتميز الضريبة على الدخل الإجمالي على الرواتب والأجور بمجموعة من الخصائص نذكر أهمها: (ميلود وارزقي، ص38)

- مفروضة على دخل الأفراد أو الأشخاص الطبيعيين الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمل.
- ضريبة مباشرة .
- ضريبة قريبة من الشخصية .

- ضريبة شهرية التحصيل، من ثم تتميز بالدورية والثبات والانتظام.
- تقتطع من المنبع، بحيث يلزم المشرع الضريبي أصحاب الأعمال وكل من يلتزم بدفع ايراد من المداخل الخاضعة للضريبة بأن يحجز مما يكون عليه جزء من هذه المداخل قيمة الضريبة المستحقة وتوريدها إلى القابضة الضرائب.

### ثانيا: المداخل التي تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي

- المرتبات والأجور والمنح التي يتقاضاها العامل نتيجة قيامه بعمل.
- المداخل المحصلة عليها بصفة نظامية أو غير نظامية بحيث لا تكتسي طابع الأجر الأصلي وهي: (خلاصي رضا، 2005، ص 72)

- ✓ الامتيازات العينية وهي المكافآت التي يتحصل عليها العامل بحيث تكتسي الطابع العيني مثل: الغذاء، السكن .
- ✓ المكافآت الممنوحة للشركاء ذوي الأقدمية.
- ✓ العلاوات الممنوحة لمسيرى المؤسسات.
- ✓ منحة الضرر.
- ✓ مكافآت المردود الفردي والجماعي.
- ✓ المكافآت الممنوحة للعامل نتيجة قيامه بعمل ظرفي.

### ثالثا: الرواتب والأجور المنح والريوع الخاضعة للضريبة

- المكافآت الرئيسية " الأجور ، الرواتب، المنح ."
- المكافآت الملحقة: العلاوات، المردودية، الإكراميات، الزيادة في السعر مقابل الخدمة .
- الامتيازات العينية: التغذية، السكن، التدفئة، الألبسة، الكهرباء .
- المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحددة .
- مكافآت المتعاونين الملحوقون بالجرائد والمجلات الدورية .
- المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير والمكافآت المدفوعة في إطار الاستخلاف بصفة ملحقة .
- تعويضات الخدمات الدائمة، الأضرار، مكملات الدخل .
- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العميرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم .
- الريوع العميرية المدفوعة للتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة. (ميلود وارزقي، ص39)

رابعاً: الرواتب والأجور والمنح العمرية الغير خاضعة للضريبة:

لقد منح المشرع الجزائري جملة من الإعفاءات خاصة بالأجور لبعض الفئات نوضحها فيما يلي: (قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2001)

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل منحة الزوجة غير العاملة والمنح العائلية ومنح الأمومة .
- المعاشات الممنوحة للمجاهدين وأرامل وأصول الشهداء .
- التعويضات الممنوحة والخاصة بالمنطقة الجغرافية .
- الأجور والمكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب وفقاً للشروط التنظيمية .
- العمال المعوقين حركياً أو المكفوفين أو الصم البكم الذين يقل دخلهم الشهري عن 12000 دج .
- تعويضات التشريح .
- منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة في شكل كانت من طرف الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

المطلب الثالث: اشتراكات الضمان الاجتماعي

وبالإضافة إلى التخفيضات الضريبية في ضريبة الدخل على الأجور والرواتب، تخضع الأجور لخصومات إلزامية أخرى، يتم دفعها إلى صندوق الضمان الاجتماعي الحكومي لضمان حماية العمال من مختلف

الحوادث والأخطار التي قد تحدث. سواء داخل مكان العمل أو خارجه، يتحمل العمال المساهمة بمعدل 9% مقابل حصة مساهمة منتظمة. يتم بعد ذلك تخصيص 25% من قاعدة المساهمة، والتي تسمى راتب الوظيفة، لمختلف التأمينات. (ميلود وارزقي، ص42).

ويمكن تصنيف هذه التأمينات الاجتماعية الى:

### أولاً: التأمينات الاجتماعية

يشمل هذا النظام جميع الأشخاص العاملين على إقليم الدولة، بغض النظر عن جنسيتهم، سواء كانوا مواطنين أو أجانب، وبغض النظر عن طبيعة عملهم، سواء كان بدنياً أو فكرياً، وسواء كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة، وبغض النظر عن حيث تساهم الوظائف القطاعية، سواء في القطاع العام أو الخاص، بنسبة معينة في التأمين الاجتماعي، وهو صندوق مهني للحوادث والأمراض في العمل، وسنرى لاحقاً أن تغطية التأمين الاجتماعي تشمل مجموعة الظروف التالية: (ميلود وارزقي، ص42-43).

- التأمين على الولادة.
- التأمين عن العجز.
- التأمين على الوفاة.
- التأمين على المرض.

## ثانياً: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

تشمل جميع الحوادث التي قد يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله سواء داخل مكان العمل أو داخله أو خارجه عند تنفيذ أمر صادر من صاحب العمل، أو كما عرفها القانون بأنها جميع الحوادث التي يترتب عليها: أثناء العمل. العمل إصابة جسدية ناجمة عن حادث غير متوقع في الهواء الطلق.

تشير الأمراض المهنية إلى حالات التسمم والتسوس وغيرها من الأمراض التي تنتج عن تفاعل أو تسرب المواد والروائح وغيرها، وكذلك بعض الأمراض التي تنتج عن أسباب مهنية، لذلك يجب على العاملين أن يكونوا على دراية كاملة بها. تحت رعاية مؤسسة الضمان الاجتماعي التي يساهمون فيها، يحق للعمال، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل الخاصة بهم، الحصول على علاج شامل ومنظم ومتخصص، وإعادة التأهيل البدني والمسؤولية الكاملة عن كل ما ينشأ عن ذلك. النفقات، باستثناء نفقات النقل والمستشفى.

## ثالثاً : التأمين عن التقاعد

الحق في التقاعد هو النهاية الطبيعية لمهنة العامل، ولكن هذه النهاية يمكن أن تكون نتيجة طبيعية أيضاً بعد وصول العامل إلى سن معينة، مما يسمح له بإنهاء حياته المهنية والاستمتاع بما تبقى من حياته الخاصة خلال هذه الفترة يساهم العامل بنسبة 5.6% ويساهم صاحب

العمل بنسبة 9.5%، ويتم تحصيل تأمين التقاعد من قبل المؤسسات التالية: (ميلود وارزقي، ص 44-45).

- ❖ التقاعد العادي.
- ❖ التقاعد النسبي.
- ❖ التقاعد دون شرط.
- ❖ منحة التقاعد.

#### رابعاً: التقاعد المسبق

ويشير إلى نظام جديد يعتمد التقاعد المبكر لرعاية بعض العمال الذين يشعرون بالقلق من التسريح من خلال التقاعد المبكر عندما يكون التسريح الاقتصادي أمراً لا مفر منه لأسباب مثل إعادة التنظيم أو العجز أو حل المؤسسات الاقتصادية. وتعتبر السلطات والنظام حلاً مؤقتاً في انتظار وصول العمال إلى سن التقاعد القانوني بشروط وإجراءات خاصة، تتوافق مع هدف الحل وهو تقليل أعداد العاطلين عن العمل.

#### خامساً : التأمين على البطالة

ويعتبر هذا النوع من التأمين جديداً في الجزائر، حيث لم ينشأ إلا في مايو 1994 لتوفير التأمين ضد البطالة للعمال الذين قد يصبحون عاطلين عن العمل بشكل قسري لأسباب اقتصادية. تم إنشاء النظام في إطار الاتجاهات الجديدة المعتمدة لأساليب النظام الرأسمالي. (ميلود وارزقي، ص 47).

ويعد تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي هو الشغل الشاغل لمؤسسات الضمان الاجتماعي، كونها المصدر الوحيد الذي يضمن الدفع اليومي للمشاركين في الضمان الاجتماعي، سواء بسبب التقاعد أو البطالة، أو بسبب المرض أو إصابة العمل أو المرض المهني في الواقع سلطات الضمان الاجتماعي هي إحدى الوسائل الرئيسية لتقديم اشتراكات الضمان الاجتماعي ولا نقول إنها الوسيلة الوحيدة التي تنفذ بها الدولة السياسات الاجتماعية. كما تهتم مصالح الحكومات على كافة مستوياتها بالتوازن المالي لمؤسسات الضمان الاجتماعي، ومن منظور مهام الضمان الاجتماعي، فلا شك أن هذا الأمر يتعلق بالمرافق العامة، لكن الدولة لا تتولى إدارتها. هذه منشأة عامة تمنح مؤسسة الضمان الاجتماعي، حتى لو بشكل غير مباشر، صفة هيئة عامة ذات طبيعة إدارية، مما يخولها صلاحيات، وعلى وجه الخصوص، الحصانة من التقاضي، لأن هذه الهيئة العامة نفسها مستعدة للقيام بتنفيذ الإدارة. السندات وتنفيذها. (والي عبد اللطيف، لجلط فواز، 2017، ص74)

وبمقتضى أحكام القانون 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ولأسباب واعتبارات مختلفة تنص المادة 49 منه " تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات التسيير الخاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال، يحدد النظام الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم ".

ويتبين من النص أن هذه الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص كغيرها من الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص، ونذكر في هذا الشأن أن المرسوم التنفيذي 92 - 07 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي وبـنص المادة 02 منه "يخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم " (الجريدة الرسمية، 2005)

ونظرا لما تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي من خدمة عمومية ولضمان استمرار المرفق وسيره بصفة عادية وطبيعية ، تنص المادة 66 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي "لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء إلى رفع الدعاوي أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام .“ ويستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري مراعاة للطبيعة القانونية الخاصة لهيئات الضمان الاجتماعي ، لخضوعها لقواعد تسيير خاصة ويحكمها أحكام القانون التجاري في معاملاتها مع الغير، يخول تلك الهيئات صلاحية اختيار الإجراء الذي تراه

مناسبا لتحصيل الاشتراكات لتتمكن من تأدية وظيفتها الاجتماعية. (والي عبد اللطيف، لجلط فواز، 2017، ص75)

### المبحث الثالث: الدراسات السابقة

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق الى الدراسات السابقة المحلية الجزائرية و الدراسات العربية و من ثم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

### المطلب الأول: الدراسات المحلية

❖ دراسة (بوالشمط مريم، عريس وهيبة، 2015) بعنوان: "تقييم الوظائف ونظام الأجور داخل المؤسسة الصناعية -دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية- "

هدفت هذه الدراسة الى التطرق لموضوع نظام الأجور الذي يعد من أهم الأنظمة التي تحتاجها المنظمات لأنه يؤثر في كل القضايا المهمة ذات الصلة بعملها، إذ أن سياسات الأجور والرواتب من بين السياسات المهمة لكل فرد وكل منظمة ولا بد من إتباع الأسس العلمية في تحديدها اعتمادا على تحديد قيمة الأعمال المختلفة فيها، خاصة وأن هذه العملية هدفها تمييز الأعمال في أعبائها ومسؤولياتها وفقا لمعايير معينة.

ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على مجموعة من الأدوات من بينها الملاحظة المقابلة، والاستمارة، ومجموعة من الوثائق والسجلات وكذلك الاعتماد على التحليل الكمي والكيفي للبيانات، وقد تم اختيار عينة قصدية بلغ عدد

أفرادها 25 فردا نظرا لصغر حجم مجتمع البحث الذي اقتصر على قسم الموارد البشرية في المؤسسات المعنية بالدراسة .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

✓ توجد علاقة بين المؤهل العلمي و نظام الأجور داخل المؤسسة الصناعية .

✓ لا توجد علاقة بين الخبرة المهنية ونظام الأجور داخل المؤسسة الصناعية .

✓ توجد علاقة بين ظروف العمل ونظام الأجور داخل المؤسسة الصناعية.

❖ دراسة (تعرفني عودة، 2011) بعنوان: "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر، بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة خلال الفترة الممتدة من 1970 الى 2009.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الإستنباطي وأداته الوصف بغية عرض التطور التاريخي للظاهرة لتحديد أهم المؤثرات على متغير الأجر وكيفية تأثيرها على العمالة في الجزائر، كما تم الاعتماد أيضا على المنهج الإستقرائي وأداته الإحصاء وذلك بغرض تحليل المعطيات الإحصائية.

و توصلت هذه الدراسة التغيرات الحاصلة في معدلات نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغير في معدلات البطالة، وإنما كانت ناجمة عن

معدلات التضخم من جهة ومعدلات نمو الإنتاجية من جهة أخرى بالقيم المؤخرة. وتوصلت كذلك الى وجود علاقة طردية بين معدل نمو العمالة للسنة  $t$  ومعدل نمو الإنتاجية للسنوات  $(t-1, t-3, t-4)$ .

❖ دراسة (مارية فلاح، 2008) بعنوان: "دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد (قسنطينة)"

هدفها الرئيسي معرفة واقع الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ودورها في تحفيز العاملين. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للدراسة النظرية، في حين تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة في الدراسة الميدانية باستخدام أدوات جمع البيانات كالمقابلة الشخصية، الوثائق الرسمية، والاستمارة، وتمثلت عينة الدراسة في 50 عامل في قطاع البريد (قسنطينة).

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- يولي العمال أهمية كبيرة للأجور ويعتبرونها المحفز المادي الأساسي الأول .
- أهملت المؤسسة جانب التحفيز المعنوي الإيجابي والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- لم تهتم برفع معنويات العمال .
- إهمال التحفيز المادي والمعنوي في المناسبات ك رأس السنة، عيد المرأة، عيد العمال .

- يعتبر العنصر البشري القوة الحية التي يعتمد عليها لتقديم الخدمات الخاصة بالقطاع إذا ما أحسن تكوينها في الإطار.

❖ دراسة (سلامي كريمة، 2019) بعنوان: "دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز -قالمة-"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع الأجور في مؤسسة سونلغاز والأساس الذي يتم من خلاله تحديد أجور الموظفين خلال سنة 2019.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على المقابلة والاستبيان الذي وزع على عينة مكونة من 86 عامل بمؤسسة سونلغاز -قالمة-، و تم الاعتماد على التحليل الكمي والكيفي للبيانات.

توصلت هذه الدراسة إلى أن نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على المورد البشري، فالعامل هو مصدر لتحقيق التميز والزيادات الملموسة في كفاءة الأداء فيقدم أقصى جهده مقابل الأجر المادي، فهذا الأخير له أهمية بالغة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي للعامل، حيث تسعى المؤسسة إلى وضع نظام أجور مناسب باعتبار الأجر هو المحفز والمحرك الأول والأساسي للعامل، فكل ما كان هذا المقابل المادي يتناسب وقدرات العامل كلما كانت له قابلية أكثر للعمل.

## المطلب الثاني: الدراسات العربية

❖ دراسة (سومر أديب ناصر، 2003): "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في مؤسسات وشركات القطاع العام الصناعي في سوريا- دراسة والنسيج في الساحل السوري- "

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر نظام الأجور على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع الصناعي السوري.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي في الجانب النظري و كذا تم الاعتماد على منهج المسح الاحصائي.

تمت هذه الدراسة على واقع مؤسسة قطاع الغزل و النسيج، حيث تم اختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين في هذا القطاع يبلغ حجمها 10000 عاملا.

توصلت دراسته إلى مجموعة من النتائج :

✓ يساعد نظام الأجور السليم على تحقيق أهداف كل من الشركات ومؤسسات القطاع العام.

✓ إن الزيادة في مستويات الأجور يؤدي إلى تحسين أداء العاملين والعكس صحيح فان تدني الأجور لا يؤدي إلى زيادة دوران العمل والغياب عنه، كما تساهم التعويضات النقدية في تحفيز الأفراد وتحسين الأداء.

❖ دراسة (أحمد محمد حسين إبراهيم، 2017) بعنوان: "علاقة الأجور بالتضخم والانتاجية في الاقتصاد المصري"

استهدفت الدراسة استقصاء العلاقة بين الأجور والتضخم والإنتاجية في كل من القطاعين العام والخاص في الاقتصاد المصري خلال الفترة، (1991-2014) إضافة إلى إختبار إتجاه العلاقات السببية في الأجل القصير والطويل بين متغيرات الدراسة.

لتحقيق ذلك تم إستخدام الصيغة اللوغاريتمية في تقدير العلاقة قصيرة الأجل بين متغيرات الدراسة، واستخدم اختبارات التكامل المشترك لتحديد العلاقة التوازنية طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة، واتضح من نتائج التحليل وجود علاقة طردية بين الأجور في القطاع العام والتضخم والإنتاجية، وكذلك بالنسبة للقطاع الخاص جاءت العلاقة طردية بين الأجور والإنتاجية إلا أنه لا يوجد تأثير للتضخم على الأجور في القطاع الخاص، وبالنسبة لإختبار التكامل المشترك أكد وجود علاقة طويلة الأجل بين معدل تغير الأجور في القطاع العام، وكذلك معدل تغير الأجور في القطاع الخاص، وبين معدل التضخم، ومعدل نمو الانتاجية الحقيقية، ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، ومعدل نمو السيولة المحلية، وسعر الصرف، ومعدل نمو القوى العاملة، وبالنسبة لإختبار سببية جرانجر أكد العلاقة أحادية الاتجاه من التضخم الى معدل تغير الأجور في القطاع العام، الإنتاجية تسبب معدل تغير الأجور في القطاع العام ومن ثم فإن العلاقة أحادية الاتجاه من الإنتاجية الى معدل تغير الأجور في

القطاع العام وهي علاقة طردية، الإنتاجية تسبب معدل تغير الأجور في القطاع الخاص ومن ثم فإن العلاقة أحادية الاتجاه من الإنتاجية الى معدل تغير الأجور في القطاع الخاص وهي علاقة طردية.

❖ دراسة (روان حمدان، ياسمين الساكت، 2011) بعنوان: "التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى هؤلاء العاملين في مؤسساتهم.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، و كأداة لجمع البيانات تم الاعتماد على استبيان وزع على 20 مدير.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

إن الحوافز المادية لها أثر على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات المدنية والعسكرية في مدينة نابلس وان كانت بنسبة متوسطة .

أن الأجر الذي يتقاضاه الموظفون يتناسب مع عملهم ويحقق حاجاتهم .

أن المكافآت التي تقدمها الإدارة تكفل عملهم بشكل جيد وتحفزهم .

إن الإدارة تقدم لهم ترقيات وعلاوات عادلة ومناسبة .

إن الإدارة لا تهتم بالاقترحات والمبادرات المقدمة من قبل الموظفين .

## ❖ دراسة (طارق توفيق الخطيب، دس) بعنوان: "الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"

تعد سياسة تحديد حد أدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية من أهم السياسات التي تسهم في تعزيز العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع . وتتمثل مشكلة الدراسة في صعوبة تحديد هذا الحد في الوقت الراهن لتحقيق التوازن بينه وبين القطاع العام. واعتمدت الدراسة على المنهج العلمي الوصفي في معالجة البيانات التي تم تجميعها خلال الفترة 2000-2009 واستعرضت الدراسة عددا من التجارب والخبرات الدولية ومزايا وعيوب فرض حد أدنى للأجور بالقطاع الخاص والأثر الاقتصادي لهذه السياسة ومعوقات تطبيقها . كما اقترحت الدراسة مبلغ 4000 ريال كحد أدنى للأجور بالقطاع الخاص في ضوء عدد من المعايير الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الدولي والمحلي ووضعت الدراسة عددا من التوصيات من بينها ضرورة إنشاء لجنة عليا لتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص ، ربط مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بمعدلات الإنتاجية ومؤشرات أسعار المستهلكين وخط الفقر ومعدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة مع مراعاة التوازن بين مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص ، على أن يراعي نظام الحد الأدنى للأجور المقترح تطبيقه التركيز على تغطية الفئات الفقيرة أو الأكثر هشاشة في المجتمع السعودي. مع المراجعة لهذا الحد المطلوب تطبيقه خلال فترة زمنية تتراوح ما بين 3-5 سنوات ، مع

تفعيل الحوار المجتمعي بين الأطراف الثلاثة المعنية بالأمر متمثلة في كل من العمال وأصحاب العمل بالقطاع الخاص والحكومة من أجل الوصول إلى حلول توافقية بين الأطراف المعنية .

### المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

استنادا إلى ما سبق، فإننا لاحظنا أن الدراسة الحالية تتفق مع معظم الدراسات السابقة من حيث موضوع الأجور في القطاع العام، وكذلك تتفق مع بعض الدراسات السابقة في الأهداف الفرعية، وفي بعض المحاور والأسس،

وتختلف دراستنا عن بقية الدراسات السابق ذكرها نظرا لأنها حديثة ولكونها تشمل المرحلة جائحة كوفيد-19، وتسعى دراستنا لفهم سياسة الأجور في القطاع العام في الجزائر، وكذا تختلف هذه الدراسات عن دراستنا الحالية في أنها اهتمت بالحوافز المادية والمعنوية معا وأكثرهم على الولاء التنظيمي، أما دراستنا فاهتمت بالأجور والتي تعد من بين الحوافز المادية وأثره على الولاء التنظيمي.

و كدراسة ميدانية تم اختيار مديرية الشباب و الرياضة لعين تموشنت، مع الأخذ بعين الاعتبار بجميع الجوانب التي لم يتم التركيز عليها من خلال الدراسات السابقة.

## خلاصة:

مرت أنظمة الأجور بأطوار تاريخية متعددة، حيث أخذ الأجر أشكالاً مختلفة فالأجر في نظام الرق كان يتمثل في إيواء واكساء وحماية الرقيق، أو بالسماح لهم باستخدام قطعة من الأرض لمعيشتهم ومعيشة أسرهم ثم تطورت أشكال دفع الأجر إلى أن أصبح نظام العمل بالأجر النقدي حيث كانت هذه الأفكار سبباً أساسياً في سن التشريعات والقوانين.

وقد حظي موضوع الأجور بإهتمام كبير لماله من آثار على العمال في كل من القطاع العام والخاص، وهذا ما تم تطرقنا إليه في هذا الفصل، حيث أنه إذا كانت دراسة الوظائف تعني تحليل ووضع وصف لها ثم تقييمها، فإن الهدف الأساسي لكل هذا العمل هو التوصل إلى تحديد الأهمية النسبية لهيكل الوظائف في المنظمة وهذه النتيجة تعتمد أساساً في تصميم هيكل الأجور.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

## تمهيد:

بعد مناقشة الجانب النظري للمفاهيم الأساسية لسياسة الأجور في القطاع العام في الفصل الأول، والذي تناولنا فيه كافة الجوانب المتعلقة به، من مفاهيم حول الأجور و الكتلة الأجرية الاقطاعية و كذا أنظمة دفع الأجور وأسباب تفاوتها، و بعد التطرق الى الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، سنتقل الآن إلى الجانب العملي للموضوع الذي تناولناه ، ووقع الاختيار على مديرية الشباب و الرياضة ، حيث وزعت 46 استبانة على أفراد عينة الدراسة وسنناقشها في هذا الفصل ،

ومن هذا المنطلق تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث وكل مبحث تم تقسيمه الى ثلاث مطالب كالتالي:

**المبحث الأول: تقديم عام مديرية الشباب و الرياضة**

**المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية على مديرية الشباب و الرياضة عين تموشنت**

**المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة**

المبحث الأول: تقديم عام مديرية الشباب و الرياضة

المطلب الأول: تعريف مديرية الشباب و الرياضة

ظهرت مديرية الشباب و الرياضة في ولاية عين تموشنت في 1984/01/02 على إثر التقسيم الولائي الجديد حيث أخذت عدة تسميات منذ ذلك التاريخ فعرفت بما يلي :

1. سميت مديرية الشباب و الرياضة و السياحة (DJST) و كان ذلك سنة 1984

2. سميت مصلحة الشباب و الرياضة (DVRH) و كان ذلك سنة 1988

3. ثم سميت مديرية ترفيه الشباب (DPJ) و كان ذلك سنة 1991

4. و أخيرا سميت مديرية الشباب و الرياضة (DJS) و كان ذلك في 1993/11/23 بلغ عدد موظفي المديرية 390 موظف منهم:

- إطارات رياضية.
- إطارات الشبيبة.
- إطار مشترك.
- عمال مهنيين.
- أسلاك مشتركة.
- سلك طبي وشبه طبي نذكر منهم: أطباء عامون، جراحي الأسنان، محلل
- نفساني، ممرضين.....
- أسلاك خاصة بالبناء: سلك من المهندسين المعماريون، تقنيين، و تقنيين سامين،

- مهندسي البناء.....

المطلب الثاني: مهام وصلاحيات مديرية الشباب و الرياضة

وتتلخص في ما يلي :

- تطور المؤسسات و الهياكل و الأجهزة و النشاطات التابعة

لاختصاصها العاملة في ميادين الشباب و التربية البدنية و الرياضة

و تحتها و تسقها و تقيمها و تراقبها.

- تطوير البرامج الاجتماعية التربوية و الترفيهية و حركة و مبادلات

الشباب و فضائاتهم

- للتعبير و تنشيطها و متابعة تنفيذها.

- إعداد برامج الإعلام و الاتصال و الإصغاء للشباب و تطويرها و

تنظيمها.

- تنفيذ البرامج الهادفة للاندماج الاجتماعي للشباب و المشاركة

المتصفة بالمواطنة و ترقية مبادراتهم كذا مكافحة الآفات

الاجتماعية.

- تنفيذ برامج ترقية و تعميم التربية البدنية و الرياضة، لاسيما في

الوسط التربوي.

- وضع التنظيمات و أقطاب انتقاء المواهب الرياضية الشابة و

توجيهها و تكوينها.

- تنظيم أعمال تكوين المستخدمين و التأطير الدائم للعاملين داخل

هياكل الحركة الجمعوية

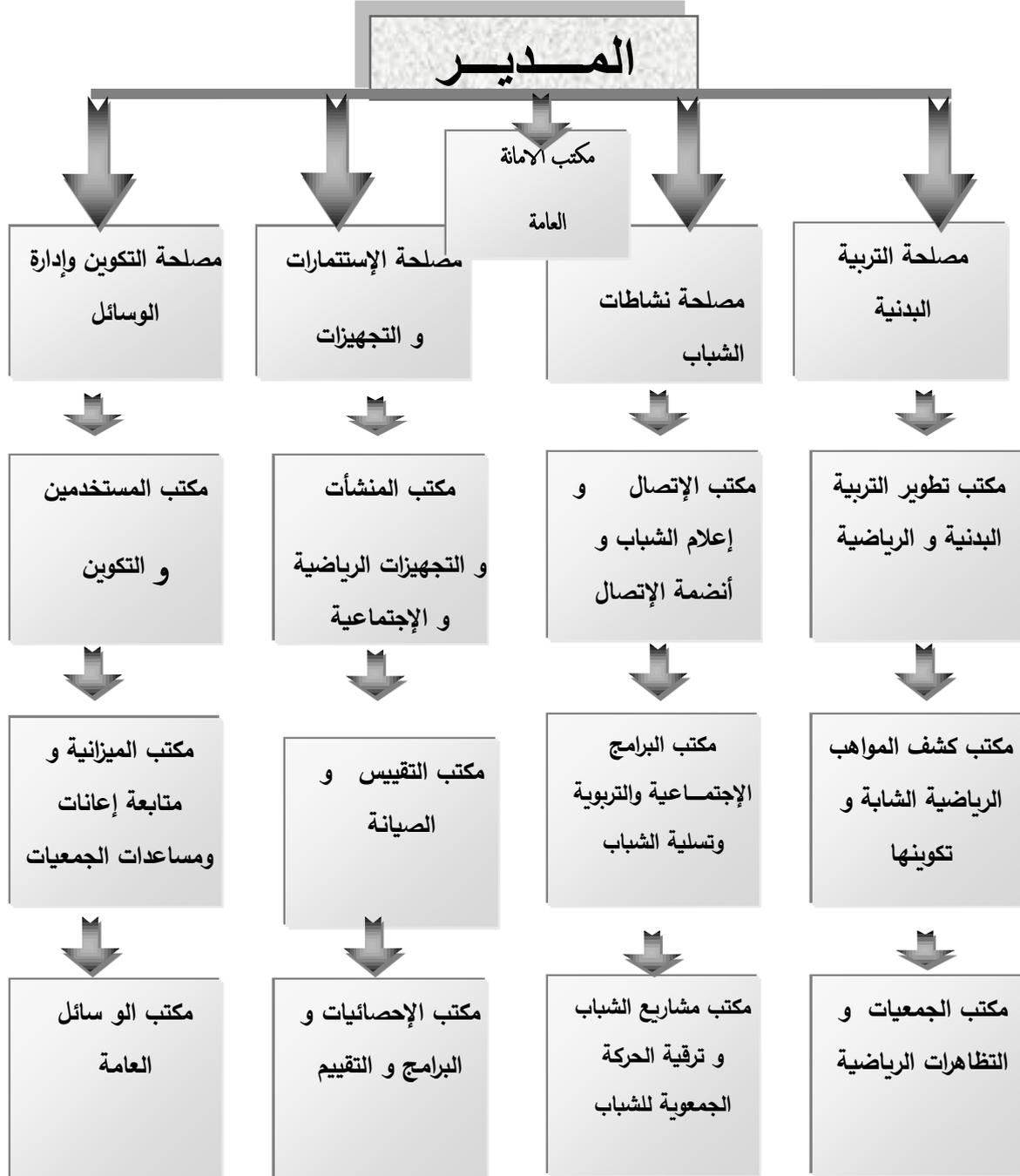
- إعداد مخطط تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل و

الهيئات المعنية.

- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات و هيئات الشباب و الرياضة الموجودة في الولاية و استغلالها و تسييرها.
  - وضع أنظمة تقييم و مراقبة الهياكل و الهيئات و المؤسسات التابعة لاختصاصها و السهر على مراقبة مساعدات الدولة للحركة الجمعوية الرياضية و الشبانية.
  - ضمان متابعة برامج الاستثمار و إنجاز الهياكل.
  - ضمان تسيير الموارد البشرية و المالية و المادية اللازمة لإنجاز مهامها و كذا المحافظة على الممتلكات و الأرشيف.
  - تقييم النشاطات المبذولة بصفة دورية و إعداد الحصائل و البرامج المتعلقة بها تضم مديرية الشباب و الرياضة للولاية المصالح الآتية:
    - ✓ مصلحة التربية البدنية و الرياضة
    - ✓ مصلحة نشاطات الشباب
    - ✓ مصلحة الاستثمارات و التجهيزات
    - ✓ مصلحة التكوين و إدارة الوسائل
- لا يتعدى عدد المكاتب في كل مصلحة ثلاثة (03) مكاتب كالتالي:

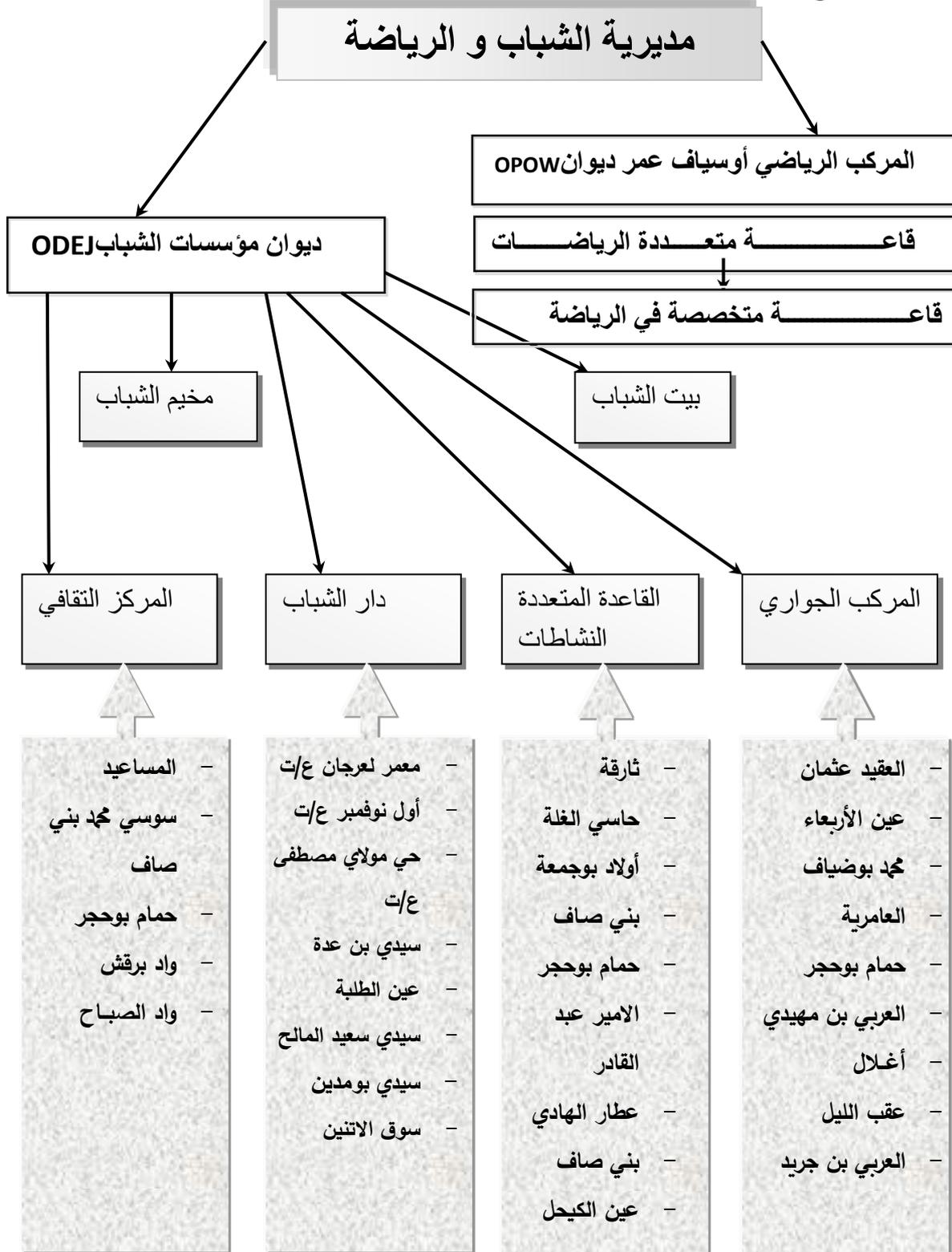
الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب و الرياضة لولاية عين تموشنت

## الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب و الرياضة للولاية



المصدر: مديرية الشباب و الرياضة للولاية

الشكل رقم 02: المرافق الرياضية و الشبابية التابعة لمديرية الشباب و الرياضة  
المرافق الرياضية و الشبابية التابعة لمديرية الشباب و الرياضة



المصدر: مديرية الشباب و الرياضة للولاية

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي والمرافق التابعة لمديرية الشباب و الرياضة

أولاً: الهيكل التنظيمي للمديرية

تطبيقاً لإحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي م 345.06 المؤرخ في 28 سبتمبر 2006 الذي يهدف إلى تجديد تنظيم مصالح مديرية الشباب و الرياضة للولاية، تحت سلطة المدير، وتضم مديرية الشباب و الرياضة للولاية تحت سلطة المدير، أربع مصالح و موزعة كالتالي :

### 1. مصلحة التربية البدنية و الرياضة :

تضم هذه المصلحة كل ما هو رياضي حيث تقوم بالتنسيق مع مكائنها لإعداد التظاهرات و المسابقات الرياضية المدرسية على مستوى الولاية و كذا ترقية الرياضة في المناطق النائية كما تضم المصلحة ثلاثة مكاتب كالتالي :

#### - مكتب تطوير التربية البدنية و الرياضة :

يقوم هذا المكتب بمتابعة الإطارات البيداغوجية من أجل إقامة تظاهرات رياضية.

السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات و هيئات الشباب و الرياضة ووضع أنظمة و مراقبتها.

#### - مكتب كشف المواهب الرياضية الشباب و تكوينها:

يقوم بانتقاء أفضل و أصغر المواهب الرياضية الشابة الموجودة في المجتمع لتكوينها و توجيهها و ترقيتها و إدماجها ضمن المدارس الرياضية و المشاركة في منتديات ولائية، جهوية و وطنية.

#### - مكتب الجمعيات الرياضية و التظاهرات الرياضية:

يقوم بتعداد و إحصاء الجمعيات الولائية لكل الرياضات، و ترقية ممارسة الرياضة النسوية مع اقتراح الاستفادة إعانات مالية و تقنية من الصندوق الولائي، الميزانية الأولية و الإضافية و العمل على تطويرها و تنظيمها

## 2. مصلحة نشاطات الشباب:

تتكون هذه المصلحة من ثلاثة مكاتب:

### - مكتب الإتصال و إعلام الشباب و أنظمة الإتصال:

يقوم بإعداد برنامج الإعلام و الإتصال في أوساط الشباب و تطويرها، تنشيطها و الإصغاء.

### - مكتب مشاريع الشباب و ترقية الحركة الجمعوية للشباب:

يقوم بإعداد مشاريع الشباب في شتى المجالات مع الرسكلة و تكوين أعضاء الحركة الجمعوية وهيكلتها و تطويرها.

### - مكتب البرامج الإجتماعية و التربوية و تسلية الشباب:

يقوم بتنفيذ البرامج الهادفة للإدماج الاجتماعي للشباب و ترقية مبادرتهم و مكافحة الآفات الاجتماعية و العنف و التهميش، تلقين مبادئ المواطنة بتنظيم نشاطات و برامج التنشيط الاجتماعي، التربوي و الترفيه للشباب.

## 3. مصلحة التجهيزات:

تقسم مصلحة التجهيز الى ثلاثة مكاتب:

### - مكتب المنشآت و التجهيزات الرياضية و الاجتماعية البدنية:

يتمحور دوره في متابعة كل المشاريع الكبرى للوزارة كـ دور الشباب، بيوت الشباب المخيمات الصيفية، الملاعب الرياضية و السهر على حسن إنجازها.

ضمان متابعة برامج الاستثمار و إنجاز الهياكل الأساسية و كذا تقسيمها وتصديقها و صيانتها و حفظها.

#### - مكتب التقيس و الصيانة:

يكمّن دوره في القيام بالتنظيم الكمي و المادي للمؤسسات الشبانية و الرياضية التي تحتاج الى عملية ترميم،تهيئة و تجهيز مع إنجاز البطاقات الفنية من أجل برمجة العمليات

#### - مكتب الإحصائيات و البرامج و التقييم:

يقوم بعمليات الإحصاء لمختلف المنشآت الرياضية و الشبانية عبر الولاية، و تسجيل النقائص على مستوى البلديات أخذين بعين الاعتبار الكثافة السكانية لكل منطقة لتقييم النقائص و برمجت المشاريع من أجل تسجيلها لدى وزارة المالية مع القيام ببرمجة المشاريع و متابعة مختلف مراحل الإنجاز.

#### 4. مصلحة التكوين وإدارة الوسائل و تضم ثلاث مكاتب :

##### - رئيس المصلحة التكوين و إدارة الوسائل:

يحتل مكانة خاصة في الإدارة فهو يقوم تقريبا بكل الأعمال بتنسيق مع رئيس مكتب المستخدمين فهو يدارس البريد الوارد للمصلحة و إجابة على جل المراسلات مع توزيعها على المصالح و المكاتب و الحرص على مدى تنفيذها حضور جلسات العمل الذي يكلفه بها المدير وله أمينة

مصالحة و يشكل حلقة وصل بين مصالح ومكاتب المديرية وهي تقوم بجملة من الوظائف والأعمال الإدارية و التنظيمية .

**- مكتب المستخدمين و التكوين مهامه:**

هو محل إجراء تربيصي التطبيقي خلال فترة التكوين التكميلي الخاص لنيل شهادة كاتبة مديرية رئيسي ، فالأمانة في مكتب المستخدمين تلعب دورا فعال تقوم بجملة من أعمال معالجة البريد و تصنيفه توزيعه على فروع مكتب المستخدمين (- أسلاك مشتركة سلك طبي وشبه طبي، سلك البناء، سلك رياضة، والشباب، سلك العمال المهنيين) و ، مسك الوثائق و تنظيمها و تسجيلها حيث كل وثيقة في سجلها الخاص من بينها سجل شهادة عمل، سجل المقررات، سجل القرارات، سجل الإجازات، سجل محاضر التنصيب.

- إعداد ووضع مخطط الرسكلة و التكوين و تحسين المستوى للمستخدمين و تأهيلهم في إطار التنظيم المعمول به.
- إعداد القائمة الاسمية للمستخدمين
- تنظيم اجتماعات الخاصة بالموظفين (جميع الأسلاك)
- إعداد مخطط التسيير الموارد البشرية.
- العمل على احترام النظام و الإنضباط من قبل الموظفين
- تنظيم مسابقات التوظيف الداخلية و الخارجية
- تحرير محاضر التنصيب و استئناف العمل.
- تقدير و تقييم الموظفين أثناء العمل.
- تنظيم الانتخابات و إجراءاتها (لجان متساوية الأعضاء، الفرع

(النقابي)

- دراسة الميزانية السنوية
- ضبط ملفات المستخدمين
- مكتب الميزانية و متابعة الإعانات و مساعدات الجمعيات الرياضية و الشبانية و مراقبتها
- يقوم بتحضير الميزانية و توزيعها كما هو مقرر حسب الأبواب و المواد المتعارف عليها من الوزارة يتعامل هذا المكتب مع مؤسسات المراقبة كالخزينة العمومية و المراقبة المالية وذلك من أجل توزيع ومراقبة وتصريف الميزانية وإعداد التوقعات المتعلقة بميزانية التسيير و التجهيز و إعداد ميزانية التسيير و التجهيز و تنفيذها.
- السهر على الإلتزامات بدفع الرواتب و تسويتها و الأمر بدفعها.
- دفع مستحقات المنح العائلية ،منحة الأداء التربوي، منحة المردودية.
- مسك المحاسبة المتعلقة بالعماليات المالية.
- إعداد الكشوف الشهرية للنفقات حسب الأبواب و المواد.
- تقديم تقارير فصلية و تقرير سنوي لدى اختتام السنة المالية للميزانية الممنوحة من طرف الدولة.
- متابعة الإعانات و مساعدات الممنوحة من الدولة و تمويل لتحريك الجمعيات الرياضية و الشبانية ومراقبتها.
- 5. مكتب الوسائل العامة:
- السهر على صيانة و تجديد ممتلكات المديرية.
- تسيير حظيرة السيارات.

- مسك سجل عمليات الجرد.
- النزاعات وفضها بالطرق الودية و القانونية.
- مسك و تسير و حفظ الأرشيف.
- التأمين المؤسسات الشبانية و الرياضية بما فيها من المنخرطين.
- تسديد نفقات و أعباء التكاليف الملحقة (الهاتف، الماء، الكهرباء.....).
- يتكفل هذا المكتب بتجديد و انتقاء مستلزمات الإدارة من أثاث و مكاتب و صيانتته و تصليحه و انتقاء العتاد الصغير، صيانة عتاد الوقاية و الأمن، انتقاء أجهزة الإعلام الآلي و السمعي البصري.
- شراء العتاد و لوازم التجهيزات التقنية و العلمية و التربوية الموجهة إلى مؤسسات .
- التنشيط و الترقية في مجال الشباب و الرياضة .
- صيانة المباني ذات الاستعمال الإداري و المساحات الخضراء.

ثانيا: المرافق الرياضية و الشبانية التابعة لمديرية الشباب و الرياضة

### 1. دواوين مؤسسات الشباب:

هي هيئات إدارية عمومية ذات طابع إجتماعي تربوي و ترفيهي، و يتمثل دورها في:

- تنظيم النشاطات الاجتماعية التربوية الثقافية العملية و نشاطات التسلية تجاه الشباب و مختلف التظاهرات العلمية.

- تنظيم و تشجيع نشاطات الهواء الطلق و السياحة التربوية للشباب.
  - ترقية المبادلات بين الشباب و التدابير الخاصة بالطفولة.
  - تقديم المساعدة التقنية للشباب في انجاز مشاريع و تمكينهم من المعلومات التي من شأنها توجيههم و إدماجهم في الميادين الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية.
  - تنظيم اعمال الوقاية العامة في مجال التربية الصحية و الإصغاء النفسي و تشجيع الإعلام و الاتصال.
  - تطوير النشاطات الجوارية و ترقية الحركة الجموعية.
  - القيام بالتحقيقات و الدراسات و سبر الأراع وإعداد بنك معلوماتي لفائدة الشباب.
  - المؤسسات التابعة لها: هي مؤسسات وهيئات تابعة للديوان يهتم بإعداد و إنجاز برامج اجتماعية تربوية ونشاطات علمية ترفيهية رياضية لفائدة الشباب في الأوقات الحرة.
- وتصنف هذه المؤسسات فيما يلي:

- دار الشباب:

- هي مؤسسات تتكفل باستقبال الشباب و الاتصال به و خلق فضاءات ملائمة قصد تقديم نشاط اجتماعي تربوي ترفيهي و اعلامي و تحسسي وقائي.
- و تتمثل مهامها في:
- ✓ ترقية تنشيط الجوار اتجاه الشباب بالتعاون مع مؤسسات التربية و الحركة الجموعية.

✓ المساهمة في تربية النشء و تعليمه حب الوطن و المواطنة.

✓ تقديم المساعدة التقنية في انجاز مشاريع الشباب.

- **القاعة المتعددة الخدمات:**

هي مؤسسة تتكفل بتوفير النشاطات الإجتماعية التربوية العلمية و ترفيهية و الإعلامية التحسيسية و الوقاية اتجاه الشباب خلال أوقات فراغهم على المستوى الريفي و الحضري، و تتمثل مهامها في توفير فضاءات تعبير الشباب تسمح لهم بعرض إبداعاتهم وإبراز نشاطاتهم الفنية و الثقافية و العلمية للجمهور العريض من خلال المعارض و تظاهرات الشباب الأخرى.

- **المركب الرياضي الجوّاري:**

هي مؤسسات تتكفل سيما بمنح شباب الأحياء و المناطق تشييطا جواريا بمساهمة مختلف النشاطات الرياضية و الإجتماعية و غيرها، و تتمثل مهامه في توفير أعمال ترفيهية و رياضية للشباب، و كذا توفير الممارسات الجوّارية في الأحياء و المدن و البلديات.

- **مخيم الشباب:**

يتكفل مخيم الشباب باستقبال الأطفال، المراهقين، و الشباب في أوقات فراغهم بتنظيم نشاطات ترفيهية ثقافية و سياحية لفائدتهم، و تتسم بطابع الديموية و الاستمرارية، و في الموسم الصيفي يمكن أن يتخذ الشباب كمحل العطل و الترفيه طبقا للتنظيم الساري المفعول وفي هذا الصدد. و تتمثل مهامه في:

✓ تطوير حركة الشباب

✓ تنظيم و تطوير المبدلات الوطنية و الدولية للشباب

- ✓ تنظيم نشاطات التسلية كالجولات و التخييم لفائدة الشباب
- **بيت الشباب:** هي مؤسسة تعمل على تطوير و ترقية حركية الشباب و السياحة التربوية للشباب و تتمثل مهامه في:
  - ✓ تنظيم رحلات و الأسفار السياحية للشباب.
  - ✓ تشجيع التبادلات الوطنية و الدولية بين الشباب.
  - ✓ تنظيم النشاطات الترفيهية للمنخرطين في دور الشباب..
  - ✓ إيواء الشباب المنخرط طبقا للتنظيم المنصوص عليه في هذا المجال.
  - ✓ توفير كل الخدمات التي من شأنها ضمان شروط الحسنة لإقامة المنخرطين.
  - ✓ الأنشطة الدائمة التي تقترحها مؤسسات الشباب: تقوم مؤسسات الشباب على اختلافها على جملة من النشاطات تتمثل فيما يلي:
    - الفنون الغنائية: الموسيقى، الغناء، ومجموعة الصوتية، الفلكور، الرقص بأنواعه.
    - الفنون التشكيلية: الرسم، اللوحات الزيتية، النحت بأنواعه، الجدریات بأنواعها، كاغرافيا.
    - الأنشطة العلمية علم الفلك، الإعلام الآلي، الإلكتروني.

**المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية على مديرية الشباب و الرياضة عين تموشنت**

**المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة**

تشمل الإجراءات المنهجية للدراسة على مجموعة من العناصر أهمها: تحديد مجال الدراسة أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة، عينة

الدراسة، بيانات إستمارة الاستبيان، تطبيق البرنامج الإحصائي SPSS version26 لتحليل البيانات وسنتطرق إليها فيما يلي:

### أولاً: مجالات الدراسة

بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 05 مارس 2024 واستمرت إلى مدى 15 يوم حيث تم من خلالها جمع القدر الكافي من البيانات والمعلومات الضرورية التي تبنى عليها الدراسة وكذلك إعداد نموذج للاستبيان وضبطه وتحكيمه من طرف الأساتذة وبعض العمال بالمؤسسة ثم توزيعه على أفراد عينة الدراسة، وبعد ما تم إسترجاع الإستبيان انتقلنا إلى مرحلة تحليل النتائج.

تم الاعتماد على نوعين من البيانات:

#### ❖ البيانات الأولية:

من خلال البحث في الجانب الميداني بتوزيع الإستبيان لتجميع المعلومات الميدانية اللازمة لموضوع البحث، ومن تم تفريغها وتحليلها في البرنامج الإحصائي SPSS وإستخدام الإختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

#### ❖ البيانات الثانوية:

تمت مراجعة المذكرات المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة.

#### ثانياً: أدوات جمع البيانات

يعتبر الإستبيان من بين أهم الأدوات المستعملة في الدراسة باعتباره وسيلة للكشف عن آراء العمال والمعرفة السابقة لهم وجمع المعلومات بغرض تحليلها والوصول إلى نتائج بحيث وجه الإستبيان

للعامل ، زيادة على ذلك قمنا ببعض المقابلات مع رؤساء الأقسام والإطارات على مستوى المؤسسة بغية الإستفسار سياسة الأجور في القطاع العام في الجزائر بصفة عامة ومديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- بصفة خاصة، وكذلك قمنا بتحضير ملخص يعرف بالدراسة المراد إنجازها ومختلف متغيرات وعناصر الدراسة.

### ثالثا: مجتمع، عينة الدراسة وحدود الدراسة

1. **مجتمع الدراسة:** يشتمل مجتمع دراستنا على جميع عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- والمقدر بـ 46 عامل.

2. **عينة الدراسة:** اختيرت العينة المقصودة حيث وزعت الاستمارات على كافة عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- والتي بلغ عددها 46 استمارة.

كان عدد الإستمارات المسترجعة والصالحة التي تم إخضاعها للدراسة 40 استمارة يعني أن عينة الدراسة موافقة للتوزيع الطبيعي وبالتالي هي مناسبة للدراسة.

### 3. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-
- الحدود الزمنية: إمتدت فترة التربص من 05 مارس 2024 إلى 25 أبريل 2024.

### 4. متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: الأجور والحوافز.
- المتغير التابع: سياسة الأجور في القطاع العام.

### المطلب الثاني: دراسة بيانات الإستبيان

قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تصميم إستبيان تكون من المعلومات الشخصية و13 سؤال مغلق، شمل الإستبيان على محورين وهذا لغرض الإحاطة بجميع جوانب موضوع الدراسة والإجابة على الفرضيات المطروحة وكانت محاور الدراسة على النحو التالي:

• المحور الأول: الأجور و الحوافز.

• المحور الثاني: سياسة الأجور في القطاع العام.

وقد تم إستخدام مقياس ليكارت (Likert) الخماسي، بإعتباره أكثر المقاييس إستخداماً لقياس الآراء نظراً لسهولة فهمه وتوازن درجاته، حيث يترجم خمسة احتمالات للإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال الإستبيان والمتمثلة في (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وعلى المجيب على الأسئلة وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة التي يختارها، حيث أن الاختيار غير موافق بشدة يعني درجة (1)، غير موافق درجتان (2)، محايد (3) ثلاثة درجات، موافق أربع درجات (4) وأخيراً موافق بشدة خمسة درجات (5).

الجدول (01): درجات سلم ليكارت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: (محمد خير أبو زيد، 2005، ص22)

## المطلب الثالث: صدق الإستبيان

## أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين، بغية التأكد من مدى تطابقه مع موضوع الدراسة، حيث تم الإستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص كل من شكل، محتوى ومدى تناسق عبارات الإستبيان وترابط محاوره والتي أخذت بعين الإعتبار في إطار تصحيحي يتماشى مع ما تم الإشارة إليه، بالإضافة إلى عرضه على عينة من عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- من أجل التأكد من محتوى الإستبيان وضوح عباراته.

## ثانياً: صدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان

بغية التحقق من صدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان تم حساب معاملات الارتباط سبيرمان (Spearman) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 0.05%.

## 1. الإتساق الداخلي لعبارات المحور الأول " الأجور و الحوافز "

الجدول(02): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول "الأجور و الحوافز "

القيمة الاحتمالية sig	معامل Spearman	العبارة
0.000	0.607**	01
0.000	0.564**	02
0.000	0.757**	03
0.000	0.470**	04
0.000	0.682**	05
0.000	0.705**	06
0.000	0.662**	07

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS. \*\*: مستوى دلالة

0.01

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول "الأجور والحوافز " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و0.05، وهذا يعد مؤشراً على صدق الإتساق الداخلي لكل عبارات المحور الأول "الأجور و الحوافز " مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه.

2. الإتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني " سياسة الأجور في القطاع العام " الجدول (03): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني " سياسة

الأجور في القطاع العام "

القيمة الاحتمالية sig	معامل Spearman	العبارة
0.000	0.567**	08
0.000	0.623**	09
0.000	0.598**	10
0.000	0.852**	11
0.000	0.852**	12
0.005	0.439**	13

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج

.spss \*\*: مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني " سياسة الأجور في القطاع العام " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و0.05، وهذا يعد مؤشراً على صدق الإتساق الداخلي لكل عبارات المحور الثاني " سياسة الأجور في القطاع العام " مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه.

ثالثاً: ثبات الإستبيان

من خلال تطبيق برنامج SPSS تم إجراء إختبار الثبات لإجابات العينة المدروسة وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول (04): ثبات الإستبيان

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل alpha cronbach
جميع محاور الإستبيان	13	85.1%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات spss.

○ نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين: متغير مستقل وهو "الأجور والحوافز" والمتغير التابع "القطاع العام" ويمكن تمثيل نموذج الدراسة بالمعادلة التالية:

$$(y) = f(x)$$

حيث أن:

الأجور والحوافز Y : المتغير المستقل.

سياسة الأجور في القطاع العام X1 : المتغير التابع.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم من خلال هذا المبحث تحليل نتائج الإستبيان من خلال الإعتماد على البرنامج الإحصائي spss وإختبار الفرضيات بغية عرض نتائج الدراسة والخروج في الأخير بمجموعة من التوصيات والإقتراحات التي تستفيد منها مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-.

المطلب الأول: دراسة وتحليل الإستبيان المعلومات الشخصية

الفرع الأول: دراسة وتحليل الإستبيان

1. المعلومات الشخصية: والتي نبينها في الجداول والأشكال التالية:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب "الجنس":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي:

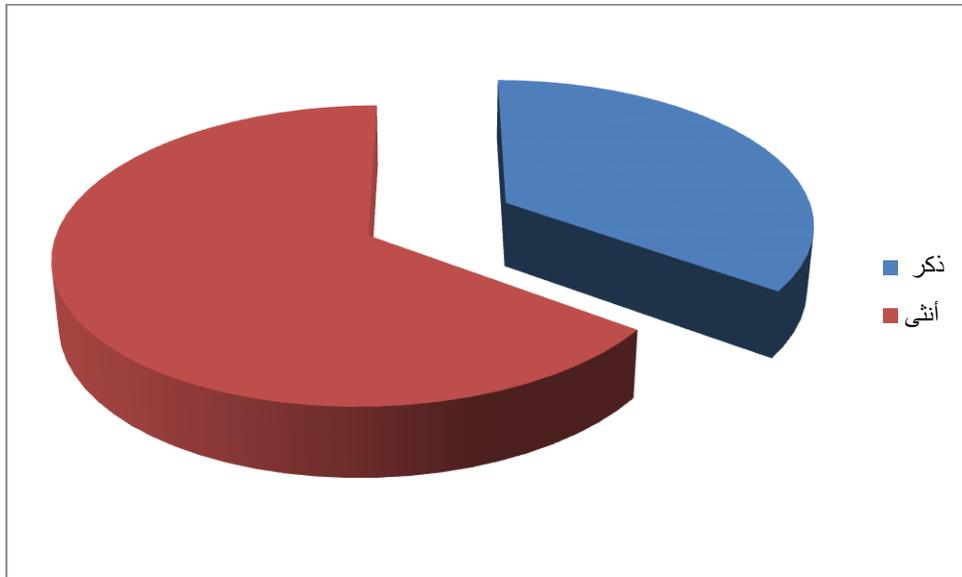
الجدول (05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
35%	14	ذكر
65%	26	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS بالنسبة لنوع الجنس: نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن عدد الذكور بلغ 14 ذكر بنسبة 35% في حين أن عدد الإناث بلغ 26 بنسبة 65% وبالتالي فإن الطابع الأنثوي يغلب على الطابع الذكوري بنسبة 30%.  
ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب "العمر":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي التالي:

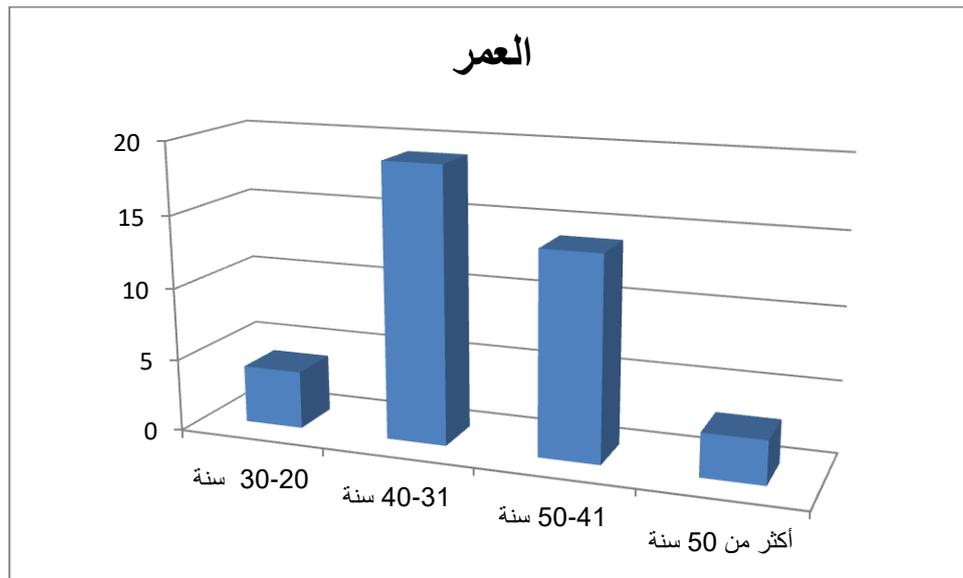
الجدول (06): توزيع العينة حسب العمر

النسبة المئوية %	التكرار	العمر
10%	4	30-20 سنة
47,5%	19	40-31 سنة
35%	14	50-41 سنة
7,5%	3	أكثر من 50 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة للعمر: من خلال الشكل والجدول أعلاه نلاحظ أن العينة تتشكل من تركيبة متنوعة من حيث السن، إذ نجد أن الفئة العمرية ما بين 31 سنة و40 سنة تحتل أعلى نسبة والمقدرة بـ47.5%، لتأتي بعدها الفئة العمرية ما بين 41 سنة و50 سنة بمعدل 35%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 20 سنة و30 سنة بنسبة 10%، ثم الفئة أكثر من 50 سنة بنسبة 7.5%، ومنه نستنتج أن مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- تعتمد بشكل كبير على الفئة العمرية المتوسطة أي الفئة الشبابية وهذا راجع لخبرتهم الواسعة في هذا المجال وأن طبيعة العمل تتطلب الحذر وسرعة في الأداء.

ثالثاً: توزيع العينة حسب "الدرجة العلمية":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي التالي.

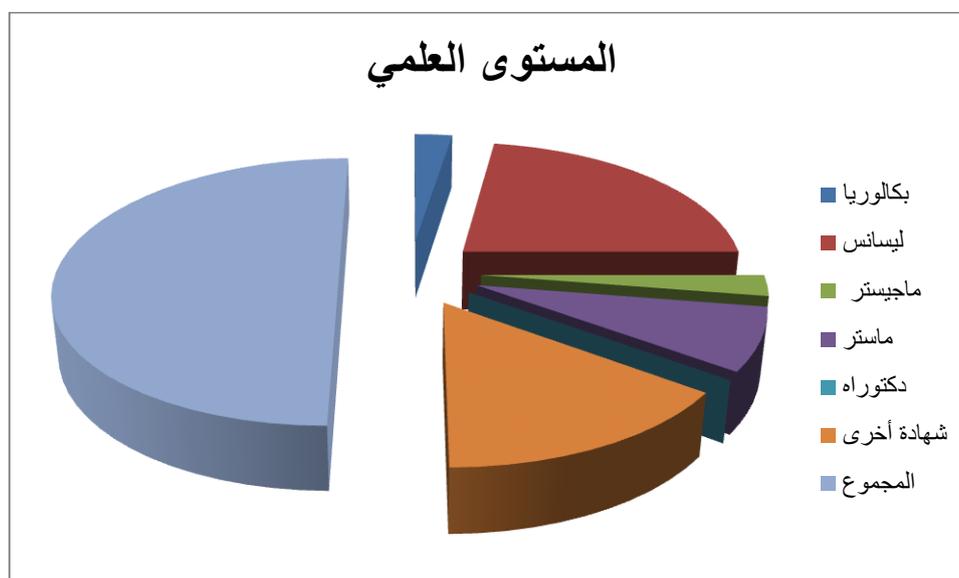
الجدول (07): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى العلمي
5%	02	بكالوريا
45%	18	ليسانس
5%	2	ماجستير
15%	6	ماستر
0%	00	دكتوراه
30%	12	شهادة أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل (05): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالنسبة للدرجة العلمية: نلاحظ من خلال الشكل والجدول أعلاه بأن العمال الحاصلين على شهادة ليسانس يحتلون أعلى نسبة والمقدرة بـ 45% تليها نسبة الحاصلين على شهادات أخرى بنسبة 30% ثم تليها نسبة الحاصلين على شهادة الماستر بـ 15%، و من ثم تليها البكالوريا والماجستير بـ 5% لكل منهما، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على خريجي الجامعات عند توظيف عمالها.

رابعاً: توزيع العينة حسب "عدد سنوات الخبرة في العمل":

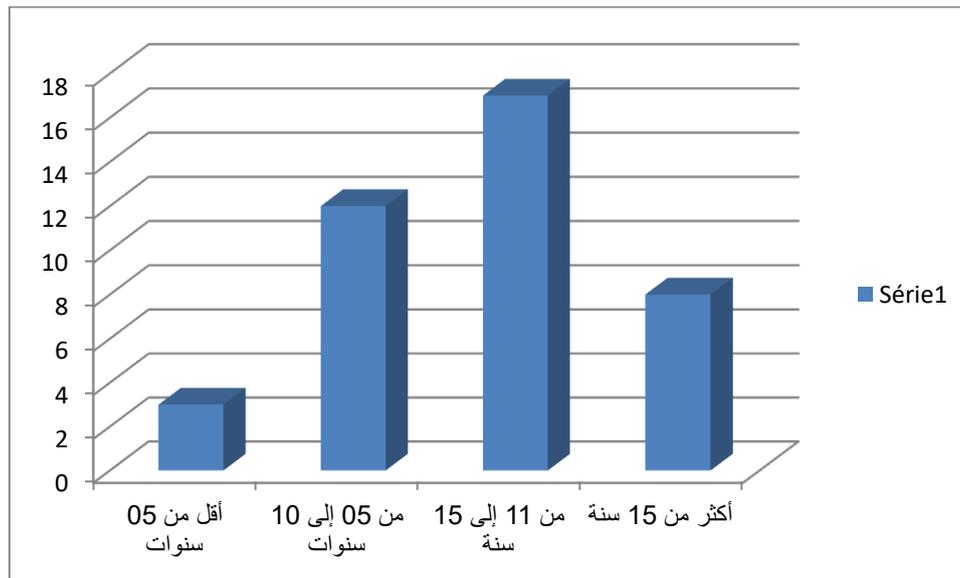
الجدول (08): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل .

النسبة المئوية %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
7,5%	3	أقل من 05 سنوات
30%	12	من 05 إلى 10 سنوات
42,5%	17	من 11 إلى 15 سنة
20%	8	أكثر من 15 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل (06): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في العمل: نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أكبر نسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم من 11 إلى 15 سنة بمعدل 42.5%، لتليها الفئة التي تتراوح خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات بمعدل 30%، ثم الفئة ذات سنوات خبرة أكثر من 15 سنة والفئة ذات خبرة أقل من 5 سنوات بنسب 20% و7.5% على الترتيب، وهذا ما يدل على توفر الخبرات الكافية داخل مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-.

#### المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

تظهر الجداول بالأسفل كل من التوزيع التكراري، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي ودرجة الاستجابة للمحورين كل لوحده التي تم التوصل إليها من خلال المدى وهو عبارة عن الفرق بين القيمة الأكبر والأصغر المعطاة لخيارات مقياس الاستمارة، وباعتبار أننا اعتمدنا على

مقياس ليكارت الخماسي والذي يحتوي على خمسة درجات من 1-5 فقيمة المدى هي (4=1-5) والتي يتم قسمتها على خلايا المقياس (0.8=5/4)، بحيث تضاف هذه القيمة للقيم المعطاة لكل خيار وبالتالي كلما كان الوسط الحسابي محصور في المجال (1-1.80) فهذا يدل على أن درجة الاستجابة منخفضة جداً، أما إذا كان محصور في المجال (1.80-2.60) فنقول أن درجة الاستجابة منخفضة، يليه المجال (2.60-3.40) درجة الاستجابة تكون متوسطة، ثم المجال (3.40-4.20) الذي تكون فيه درجة الاستجابة مرتفعة، أما بالنسبة للمجال (4.20-5) فإن درجة الاستجابة فيه تعتبر مرتفعة جداً وأن المتوسط المعياري يساوي (3).

يوضح الجدول التالي توزيع الدرجات حسب سلم ليكارت الخماسي.

**الجدول (09): توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكارت**

5-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.81	1.80-1
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: سلم ليكارت الخماسي.

✓ إذا كانت متوسطات الإجابة أقل من 3: يعني أن ميل المستجوبين إلى

رفض محتوى العبارة.

✓ إذا كانت متوسطات الإجابة أكثر من 3: يعني أن ميل المستجوبين

إلى قبول محتوى العبارة.

المحور الأول: "الأجور و الحوافز"

الجدول (10): تحليل عبارات المحور الأول " الأجور و الحوافز "

درجة الاستجابة	الترتيب حسب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير	غير	رقم العبارة
				بشدة	بشدة		موافق	موافق	
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
%	%	%	%	%					
مرتفعة	1	0.816	4.00	8	28	1	2	1	1
				20%	70%	2.5%	5%	2.5%	
مرتفعة	5	0.815	3.55	2	24	8	6	0	2
				5%	60%	20%	15%	0%	
مرتفعة	4	0.928	3.60	5	21	7	07	0	3
				12.5	52.5	17.5%	17.5	%0	
مرتفعة	2	0.883	3.70	5	24	5	6	0	4
				12.5	60%	12.5%	15%	0%	
متوسطة	6	1.203	2.70	2	23	9	5	01	5
				5%	%	22.5%	%	2.5%	

					57.5		12.5		
مرتفعة	7	1.086	3.47	6	18	6	9	1	6
				15%	45%	15%	% 22.5	2.5%	
مرتفعة	3	0.874	3.83	06	27	1	6	0	7
مرتفعة		0.630	3.55	مجموع عبارات المحور الأول					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد

بلغ 3.55 بأهمية نسبية مرتفعة، وبانحراف معياري قدر ب 0.630.

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة كلها مرتفعة ما عدا العبارة الخامسة

كانت فيها نتيجة الإستجابة متوسطة فهي تمثل "الأجور و الحوافز"

وبعد تحليل نتائج إستجابات أفراد العينة، يتبين أن قيم المتوسط الحسابي

لهذه عبارات تراوحت قيمها ما بين 2.70 و 4.00 بأهمية نسبية مرتفعة

وهذا يدل على أن إستجابات أفراد العينة في مديرية الشباب و الرياضة -

عين تموشنت- تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة لمحور "الأجور

و الحوافز" فالإدارة تقوم بإدراج هذا البعد في إطار عمل المؤسسة.

المحور الثاني: سياسة الأجور في القطاع العام.

الجدول (11): تحليل عبارات المحور الثاني "سياسة الأجور في القطاع العام"

رقم العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة	التكرار	
										التكرار	التكرار
										%	%
08	0	0	9	22	9	4.00	0.674	8	مرتفعة	9	22.5%
	0%	0%	22.5%	55%	22.5%						
09	3	9	9	13	6	3.25	1.193	11	متوسطة	6	15%
	7.5%	22.5%	22.5%	32.5%	15%						
10	4	1	9	22	4	3.53	1.062	12	مرتفعة	4	10%
	10%	2.5%	22.5%	55%	10%						
11	0	9	6	17	8	3.60	1.057	10	مرتفعة	8	20%
	0%	22.5%	15%	42.5%	20%						

مرتفعة	9	1.057	3.60	8	17	6	9	0	12
				20%	% 42.5	15%	% 22.5	0%	
متوسطة	13	1.163	2.68	3	7	10	14	6	13
				7.5%	% 17.5	25%	35%	15%	
مرتفعة		0.522	3.44	مجموع عبارات المحور الثاني					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.44 بأهمية نسبية مرتفعة، وبانحراف معياري إجمالي قدر ب 0.522.

وقد كانت نتائج إستجابات أفراد العينة جها مرتفعة ما عدا العبارة 9 والعبارة 13 فكانت نتائج الإستجابة متوسطة، إذ أن قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت قيمتها ما بين 2.68 و 4.00، وبانحراف معياري ما بين 0.679 و 1.193 مما يدل على أن استجابات أفراد العينة لمحور "سياسة الأجور في القطاع العام" يميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة عليه.

المطلب الثالث: إختبار الفرضيات الإحصائية

1. دراسة التوزيع:

من خلال العينة ( $N \leq 40 = 40$ ) إذن يمكن اعتبار أن التوزيع المتغيرات يخضع للتوزيع الطبيعي ومنه يمكن إجراء الاختبارات التالية:

• اختبار الفرضية:

لمعرفة أثر الأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-، تم إختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدة الآتيتين:

**H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-، عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .

**H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-، عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الإنحدار الخطي البسيط للتحقق من التأثير:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + \mu$$

حيث:

**Y:** المتغير التابع (سياسة الأجور في القطاع العام).

**X1:** المتغير المستقل (الأجور والحوافز).

**a0:** الثابتة وتمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

**a1:** معامل الإنحدار للمتغير المستقل.

**μ:** الخطأ العشوائي.

الجدول ( 12): نتائج معامل الارتباط و إختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الإنحدار للفرضية

المتغير التابع	النموذج	معاملات المعادلة	معامل Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
سياسة الأجور في القطاع العام	الجزء الثابت	1.672		4,562	0.000
	الأجور والحوافز	0.539	0.650	5.274	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الإنحدار إيجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين **الأجور والحوافز** و سياسة الأجور في القطاع العام، حيث بلغ معامل الإنحدار للتدريب 0.539 والذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (**الأجور والحوافز**) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.539 من المتغير التابع (سياسة الأجور في القطاع العام).

كانت قيمة t المحسوبة تساوي 5.274 وهي أكبر من t المجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية Sig 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05 مما يدل على أن سياسة الأجور في القطاع العام هو متغير مفسر للأجور والحوافز وبالتالي نقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام مما يعني رفض الفرضية العدمية H0 وقبول الفرضية البديلة H1 والمتمثلة فيما يلي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- عند مستوى معنوية  $\alpha=0.05$ .

والمعادلة التالية توضح العلاقة بين متغير الأجور والحوافز و سياسة الأجور في القطاع العام:

$$Y= 1.672 +0.539X1$$

## خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل دراسة تأثير الأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت، تم الاعتماد في الدراسة على الاستبيان الذي استهدف الموظفين، حيث تمثلت عينة الدراسة في 40 موظف وتوصلنا في الأخير إلى أن الأجور و الحوافز تؤثر على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت، بحيث رفض الفرض العدمي "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت"، من خلال النتائج الإحصائية السابقة وقبول الفرض البديل " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت".

خاتمة عامة

تتلخص سياسة الأجور عند الراتب أو الأجر القاعدي الخام الذي يتضمن الراتب حسب الشهادات و تعويضات الخبرة و علاوات المردودية بالسنة و المنح العائلية، و عند الراتب أو الأجر الصافي الذي تخصم منه التقاعد بنسبة معينة و الضمان الاجتماعي و الرسوم على الأجر... الخ كما أن سياسة الأجور لا تتوقف عند دراسة الكتلة الأجرية و ما يوزع من رواتب و أجور على المستخدمين في الإدارات العمومية المركزية و اللامركزية.

وتعتبر السياسة الحقيقية للأجور واجبات ملقاة على السلطات العمومية المتمثلة في احترام مبدأ المساواة و في دفع الرواتب و الأجور بصفة منتظمة و دورية مهما كانت "الصحة" المالية للمؤسسات لأن أولوية دفع الراتب و الأجر للموظف يعتبر أكثر من حق فهو حق مقدس لأنه يحفظ كرامة الإنسان.

وهذه الواجبات تلزم الدولة ليس فقط في تقويم حجم و قيمة كتلة الأجور التي تعتبر الشغل الشاغل لوزارة المالية و إنما في كيفية توزيع هذه الكتلة الأجرية و الفوارق الموجودة بين المستويات المختلفة للأجور و المستوى المحدود الذي يعيشه الاقتصاد الوطني بالرغم ما له من إمكانيات بشرية و مادية و مالية والتي انعكست سلبا على الظواهر الاجتماعية من بطالة و فقر، و من أجل كل ذلك لا تتوقف سياسة الأجور عند ما تقدم من نقاط بل هي عبارة عن مجموعة من السياسات الأجرية منها ما هي أصلية و منها ما هي ضرورية نظرا لما لها من تكامل و ترابط حتى تكون الرواتب و الأجور منسجمة في أطرها القانونية و التنظيمية

بمجالات و فضاءات تقنية، مالية، اقتصادية معقولة بما يتلاءم و المعطيات الواقعية لكل دولة و بما يتماشى و المقتضيات الدولية، وأكدت الجزائر إرادتها في تحسين الرواتب و الأجور في قطاع الوظيفة العمومية و في قطاع الاقتصاد العام و الخاص إلا أن هذه الإرادة ينبغي أن تساير ركب كل التحولات التي تتضمنها الخطابات السياسية في موضوع النهوض بالاقتصاد الوطني خارج المحروقات و الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة و إن كان في ذلك وجود تناقض بالغ الأهمية و المتمثل في إرادة الدولة للمحافظة على القدرة الشرائية للمواطن و بالدرجة الأولى للموظف و العامل و في إرادة هذه المنظمة التي تهدف إلى المنافسة و من ثم القضاء على السياسة الاجتماعية للدولة منذ الاستقلال إلى اليوم القائمة على دعم الكثير من المواد كالكهرباء و الغاز و المواد الاستهلاكية إلخ...

وتناولت دراستنا موضوع تأثير تأثير الأجور و الحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت، وتم الاعتماد في الدراسة على الاستبيان الذي استهدف الموظفين، حيث تمثلت عينة الدراسة في 40 موظف.

كنتائج لهذه الدراسة يمكن للباحثين عرض أهم ما توصلوا إليه من خلال اخضاع هذا الاستبيان للتحليل بواسطة برنامج التحليل الاحصائي لمفردات العينة المتمثلة في عمال مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت، كما يلي:

- **رفض الفرض الأول:** " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-"
- **قبول الفرض البديل:** "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز على سياسة الأجور في القطاع العام في مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت-"

انطلاقاً من النتائج السالفة الذكر و دراستنا التطبيقية ككل سنقدم مجموعة من التوصيات و الاقتراحات بغية أن تستفيد منها مديرية الشباب و الرياضة -عين تموشنت- و ذلك من أجل التفعيل الجيد لسياسة الأجور في القطاع العام، و أهم هذه الاقتراحات و التوصيات ما يلي:

بعد دراستنا لواقع الأجور في القطاع العام والأسس والقوانين الناظمة، وجدنا أنه يجب إعادة النظر في سياسة الأجور المتبعة في القطاع العام بشكل خاص، لذلك نقترح ما يلي:

- زيادة الأجور لتصل إلى الحد الأدنى اللازم للمعيشة وخاصة أن الدراسات تؤكد أن الحد الأدنى اللازم لعائلة مؤلفة من خمسة أشخاص هو 15000 ل.س وبما أن الأجور في القطاع العام تتراوح بين 3175 ل.س و 11595 ل.س فهذا يعني أنه يجب مضاعفة الأجور بحدود تتراوح من ضعف واحد إلى حوالي الخمسة أضعاف حسب درجات التعيين.

- رفع الحد الأدنى للتعين بما يتناسب مع الواقع الحالي ،
- يتم دفع الأجور في القطاع العام على أساس الزمن، وبمستويات واحدة للأعمال المتشابهة وهذا يعني أن العمال في مؤسسات

وشركات القطاع العام الصناعي يتقاضون أجورهم عن يوم عمل مدته ثمان ساعات في حين أن العمال في بعض مؤسسات وشركات القطاع العام الخدمية مثلا يتقاضون نفس الأجر عن نفس الأعمال عن يوم عمل مدته ست ساعات وهذا الأمر قد يشعر العمال بعدم الرضا وعدم تناسب أجورهم مع أدائهم وخاصة في الأعمال والوظائف التي تحتاج إلى جهد كبير مما يستوجب إعادة النظر في هذه النقطة إما بزيادة أجور الأفراد العاملين في المؤسسات والشركات التي يكون يوم العمل فيها ثمان ساعات أو أن يتم تخفيض عدد ساعات العمل في اليوم الواحد لتصبح ست ساعات

- فتح سقف الأجر لكافة الفئات، فعندما يصل أجر الفرد إلى سقف الفئة المعين بها فإن هذا يعني أن أجره لن يزداد مما قد يؤثر سلبا على أدائه.

- الغاء التعويض العائلي من ضريبة الدخل، فمن غير المعقول اعتبار التعويض العائلي دخلا لضريبة الأجر.

- الاكثار من الحوافز نظرا لتأثيرها الايجابي على سياسة الأجور في القطاع العام.

# المراجع

الكتب:

1. أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة 4، الدار الجامعية، السنة 2004.
2. أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري" علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 02، 2002.
3. حماد محمد شطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
4. خلاصي رضا، "النظام الحائلي الجزائري الحديث"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الأول، 2005.
5. راشد البراوي، "الموسوعة الاقتصادية"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1971.
6. زينب حسين عوض الله، "سوزي عدلي ناشد"، الإقتصاد السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007.
7. سمير حسون، "الإقتصاد السياسي"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2004.
8. صلاح الدين عبد الباقي، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2002.
9. صلاح عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999-2000.

10. ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادية الجزئي"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1989.
11. محمد طاقة ،حسين عجلان حسن، "اقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن 2007.
12. منى الطحاوي، "اقتصاديات العمل"، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1984، ص21.
13. مهدي بخدة، "القانون الجزائري للعمل"، دار الأمل للطبع والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، 2014.
14. نادر أحمد أبو شيخة، "إدارة الموارد البشرية"، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
15. محمد خير أبو زيد، "أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجة (أس بي أس أس)"، دار الصفاء، الأردن، 2005.

#### المذكرات و المجالات:

1. عبد الغني بن حامد، "دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والأنظمة الأخرية دراسة حالة المديرين الجهويين لحاسي الرمل وحاسي مسعود، قسم الإنتاج، سوناطراك، الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016

2. ميلود وارزقي، "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية- جامعة الجزائر 3 ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، العدد الرابع، ب.س.ن.
3. هشام عامر، "إدارة ومراقبة الكتلة الأجرية كأداة للتسيير التوقعي للوظائف والكفاءات مع الإشارة لحالة مؤسسة اسمنت عين التوتة -باتنة-"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 02، 2023.
4. والي عبد اللطيف، لجلط فواز، "طرق تحصيل الاشتراكات في مجال منازعات الضمان الاجتماعي"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد السابع، 2017.

#### القوانين:

1. أنظر المادتين 31 و01 من الأمر 66 - 133 الصادر في 08 - 06- 1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية.
2. عدل بموجب المرسوم 69/05 المؤرخ في 06/02/2005 الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2005
3. المادة 66-68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة 19 للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2001

#### المراجع الأجنبية:

1. L.Skion,L.Blonlin,B.fabi,F.Chevalier,la gestion des ressources humaines,4ème lins,1993.

2. AKacem Kada ,la théorie existe du salaire ,ALGERIE , 1971.
3. BOISSELIER Patrick, "contrôle de gestion, cours et applications", Vuibert, Paris, 2005.
4. Jean-Marie Peretti, gestion des ressources humaines, Vuibert entreprise, 10 e édition, Paris, 2002/2003.
5. Michel le Berre et Guy Tallandier, précis de gestion des ressources humaines, la Gestion en Plus, Presses Universitaire de Grenoble, France, 1995.

الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت  
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



## سياسة الأجور في القطاع العام في الجزائر دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة

استمارة استبيان:

السادة موظفي مؤسسة مديرية الشباب والرياضة ، السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته...  
تحية طيبة، وبعد

يقوم الطلاب بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس " أثر سياسة الأجور في القطاع العام في الجزائر"  
وذلك في طور إعداد شهادة الماستر تخصص تحليل اقتصادي و استشراف.

وعليه فإننا نرجو منكم التكرم بمساعدتنا والإجابة على الأسئلة والفقرات المطروحة من  
خلال التعبير عن رأيكم بوضع علامة (×).

كما نعلمكم أن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط وأن كل إجاباتكم ستحظى بالسرية  
التامة.

تقبلوا فائق التحية والاحترام

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب :

➤ رزيقي فايزة

➤ ريازي سعاد

## الجزء الأول: البيانات الشخصية

### (1) الجنس

أنثى

ذكر

### (2) العمر

40-31 سنة

30-20 سنة

أكثر من 50 سنة

50-41 سنة

### (3) الدرجة العلمية

ليسانس

بكالوريا

دكتوراه

ماجستير

شهادة أخرى

ماستر

### (4) التخصص العلمي

محاسبة

إدارة أعمال

تخصصات أخرى

اقتصاد

### (5) عدد سنوات الخبرة في العمل

من 10-5 سنة

أقل من خمس سنوات

أكثر من 15 سنة

من 15-11 سنة

الجزء الثاني: محاور الدراسة.  
المحور الأول: الأجور والحوافز

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	الأجر الذي تحصل عليه يتناسب مع كفاءاتك					
02	الأجر الذي تحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي تبذره					
03	أجرك كاف ويغطي احتياجاتك					
04	الأجر الذي تتقاضاه له علاقة ببقائك في المؤسسة					
05	يتزايد أجرك كلما عملت بجهد أكبر					
06	ترغب بالعمل لساعات إضافية بهدف الحصول على أجر إضافي					
07	يتوافق مستوى أجرك مقارنة مع المؤسسات الأخرى.					

## المحور الثاني: سياسة الأجور في القطاع العام

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
08	تعطي المؤسسة أهمية للعامل على حسب الانتاج					
09	بالنسبة لك تعتبر المؤسسة وسيلة لكسب المال.					
10	هل ترى أن السياسة الممارسة المطبقة تحفزك على الذهاب للعمل كل يوم؟					
11	تهتم المؤسسة بالحوافز المادية و الترفيات لتشجيع العمال.					
12	تقدم مؤسستك مساعدات في المناسبات و الأعياد					
13	تقدم مؤسستك فرص التكوين وتشجيع العمال لتطوير قدراتهم					

شكرا على حسن تعاونكم معنا .

**REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**  
**MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**  
**WILAYA D'AIN TEMOUCHENT**  
**DIRECTION DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**  
**SERVICE DE LA FORMATION ET LA L'ADMINISTRATION DES MOYEN**

**FICHE DE PAIE MOIS MARS 2024**

**NOM :** .....  
**PRENOM :** .....  
**GRADE :** OUVRIER PROFESSIONNEL 1 CATEGORIE  
**CATEGORIE :** 05  
**ECHELON :** 06  
**SITUATION FAMILIALE :** M  
**N° DE COMPTE :** .....

ELEMENT DU TRAITEMENT	EMOLUMENTS
	MONSUEL
SALAIRE DE BASE.....	21 960,00
IEP.....	6 570,00
BONIF .....	
IFC.....	5 700,00
IND SERVICE ADM COMMUN (25%).....	7 132,50
IND SOUTIEN PEDAG 10%.....	2 853,00
ALLOCATION FAMILIALE.....	
SALAIRE UNIQUE.....	
MAJ.....	
<b>TOTAL BRUT.....</b>	<b>44 215,50</b>
sécurité social :.....	3 980,70
IRG :.....	3 162,10
Mutuelle :.....	
<b>TOTAL NET</b>	<b>37 072,70</b>

**LE DIRECTEUR**

**REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

WILAYA D'AIN TEMOUCHENT

DIRECTION DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

SERVICE DE LA FORMATION ET LA L'ADMINISTRATION DES MOYEN

**FICHE DE PAIE MOIS DE JUILLET 2022**

**NOM :** .....

**PRENOM :** .....

**GRADE :** DIRECTEUR DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS  
DE LA WILAYA D'AIN TEMOUCHENT

**CATEGORIE :** B1

**ECHELON :** 01

**SITUATION FAMILIALE :** M

**N° DE COMPTE :** .....

ELEMENT DU TRAITEMENT	EMOLUMENTS
	MONSUEL
SALAIRE DE BASE.....	74 461,00
IEP.....	3 724,00
IND REPRESENTATION 50%.....	39 092,50
IND RESPONSABILITE 50%.....	39 092,50
IND SPECIF-D'ASTR 50%.....	39 092,50
IND VEHICUL..... (45%).....	
ALLOC. FAMILIALE.....	
SALAIRE UNIQUE.....	
MAJ.....	0,00
<b>TOTAL BRUT.....</b>	<b>195 462,50</b>
sécurité social :.....	17 591,40
IRG :.....	43 797,10
FSR 1% :.....	1 954,63
<b>TOTAL NET</b>	<b>132 119,37</b>

**LE DIRECTEUR**

**REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**  
**MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**  
**WILAYA D'AIN TEMOUCHENT**  
**DIRECTION DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**  
**SERVICE DE LA FORMATION ET LA L'ADMINISTRATION DES MOYEN**

**FICHE DE PAIE MOIS MARS 2024**

**NOM :** .....  
**PRENOM :** .....  
**GRADE :** ADMINISTRATEUR  
**CATEGORIE :** 12  
**ECHELON :** 0  
**SITUATION FAMILIALE :** C  
**N° DE COMPTE :** .....

ELEMENT DU TRAITEMENT	EMOLUMENTS
	MONSUEL
SALAIRE DE BASE.....	33 165,00
IEP.....	0,00
BONIF .....	0,00
IFC.....	1 500,00
IND SERVICE ADM COMMUN (40%).....	13 266,00
IND SOUTIEN PEDAG 10%.....	3 316,50
ALLOCATION FAMILIALE.....	0,00
SALAIRE UNIQUE.....	0,00
MAJ.....	0,00
<b>TOTAL BRUT.....</b>	<b>51 247,50</b>
sécurité social :.....	4 612,50
IRG :.....	4 890,10
Mutuelle :.....	0,00
<b>TOTAL NET</b>	<b>41 744,90</b>

**LE DIRECTEUR**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de La Recherche  
Scientifique

Université Ain Témouchent-Belhadj Beuchala

Faculté des Sciences Economiques Commerciales et Gestion

Département sciences financières et comptabilité



وزارة التعليم والعلم والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

عين تموشنت في: 2024/06/03

إذن بالإيداع من أجل المناقشة

(دورة جوان 2024)

نحن الأستاذ (ة): المبارك الرقية: اسناد جاسم  
المشرف على الطلبة الأتية أسماؤهم:

الطالب (ة): زيني فاطمة رقم التسجيل: 22037064336

الطالب (ة): مباركة نادية رقم التسجيل: 22037069186

على مذكرة ماستر في شعبة علوم المحاسبة تخصص: تحليل مالي وإستراتيجي وإستثماري  
الموسومة بعنوان:

سياسة المحاسبة في القطاع العام في الجزائر  
دراسة ميدانية: دراسة الحالة والتأثيرات وكيفية قياسها

نصرح لهم بإيداع المذكرة على الرابط الإلكتروني المخصص للعملية، حيث يتكون ملف الإيداع  
من الوثائق التالية:

- مذكرة الماستر.

- إذن بالإيداع.

الأستاذ (ة) المشرف



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب  
عنة البريد 285، طريق سيدي بلعاجم ولاية عين تموشنت (46000) - الجزائر -  
مكاتب: 213 43 79 84 31 - هاتف: 213 43 79 84 49