

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي ميلة



معهد العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير

ميدان : العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير.

شعبة : علوم التسيير

تخصص : مالية

مدى تناسب الزيادة الأخيرة في الأجور مع
القدرة الشرائية
-حالة أساتذة التعليم الثانوي ببلدية ميلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس LMD

تحت إشراف الأستاذ:

بوالريحان فاروق

إعداد الطلبة:

- 1- الديب هشام
- 2- العيفة عبد الحميد
- 3- بوقزوح رضوان

السنة الجامعية : 2010 / 2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم
الحكيم »

سورة البقرة (الآية 32)

« هو الذي بعث في الأميين رسولا منهم يتلوه عليهم آياته
ويزكّيهم و يعلمهم الكتاب و الحكمة و إن كانوا من قبل
لفي ضلال مبين »

سورة الجمعة (الآية 2)

الإهداء

إلى نور القلوب وسيد الوجود سيدنا محمد
صلى الله عليه وسلم
لا يمكن أن أقول إلا ما قاله خالقنا سبحانه وتعالى
بسم الله الرحمن الرحيم
'وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا'
إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها
إلى من حملتني في أحشائها وضحت من أجل تربيتي وتعليمي
إلى رمز المحبة والحنان، إلى التي لم تبخل علي يوما بنصيحة
أو دعوة صالحة.
إلى ريحانة حياتي وبهجتها أهدي هذا العمل المتواضع متمني أن تكون
فخورة بي، الصدر الحنون أُمي الغالية حفظها الله
إلى أروع أب أعترف به إلى من سهر الليالي لتربيتي وتعليمي
إلى من لا أستطيع رد فضله طول حياتي وكان لي درع أمان مرشدي
وسندي في هذه الحياة، والذي حفظه الله وأطال عمره
إلى إخوتي مراد، مالك، مريم، فريد، وداد
إلى جدتي أطال الله في عمرها
و إلى جدي رحمه الله
إلى أخوالي وخالاتي في أزفون بتيزي وزو
إلى كل عائلتي بتسالة
إلى كل أصدقائي: هشام، عبد الحميد، خالد، وليد، عبد اللطيف، رياض، باديس، زهير،
نورالدين، صابر، توفيق، المعتز، لمين، اسمهان، نوال، وافية، فايزة.
وكل من يعرفني
إلى كل من ظلموني من بعيد أو من قريب

رضوان

إهداء

قال تعالى : بسم الله الرحمن الرحيم
'وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا'

إلى رمز المحبة والعطاء

إلى قمة التضحية والوفاء

إلى سر وجودي في البقاء

إليك يا والدتي حفظك الله

إلى أروع أب أعتر به

إلى من سهر الليالي لتربيتي وتعليمي

إلى من لا أستطيع رد جميله طوال حياتي وكان لي درع أمان في الحياة

إلى رمز العطاء والمحبة

إليك يا والدي حفظك الله

إلى إخوتي : عبد الزين، رياض، معاذ، إلياس، بشرى

و الكتكوتة صفاء

أخوالي ، عمتي

إلى جميع أصدقائي : يحيى، عيسى، شداد ، لمين و أصدقائي بالإقامة الجامعية و خاصة

أصدقاء الغرفة (رضوان ، عبد الحميد، خالد). كما لا أنسى زميلاتي في الدراسة: سليمة

نجوى، آمال، نادية، وسيلة، حليلة ... دون أن أنسى كل الأساتذة الذين قاموا بتدريسي من

الإبتدائي إلى غاية حصولي على هذه الشهادة

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

هشام

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

أولا وقبل كل شيء أهدي هذا العمل المتواضع إلى التي تحت أقدامها الجنة، إلى من سهرت الليالي
لأنام، وتألّمت لأفرح ورافقتني طيلة حياتي بالدعوات، إلى أغلى ما عنديأمي الغالية.

إلى من هو معلمي وقودتي في الحياة، إلى الذي تعب لأستريح وعمل كل شيء لأجل أن أتعلم
وأستنير، وكان دوما خير سند لي أبي العزيز.

إلى إخوتي: محمد، الزاهي والمدلل الصغير يوسف.

إلى أخواتي: سماح و نجيبة.

إلى خالي، خالاتي و عماتي.

إلى جدي أطل الله في عمره.

إلى صديق العمر و رفيق الدرب سعد.

إلى الأصدقاء: خالد، هشام، رضوان، عيسى، شداد، وليد، عبد اللطيف، فيصل، رياض

توفيق، باديس، المعتز، صابر، نور الدين، سامي و لمين.

إلى كل أخواتي و زميلاتي في الدراسة وأخص بالذكر: سليمة، نجوى، آمال، نادية، وسيلة.

وإلى الغاليتين كثيرا على قلبي: نجاة و عائشة.

وختاما إلى كل من شهد بالله ربا وبالإسلام ديننا

وبمحمد صلى الله عليه وسلم نبيا ورسولا.

إلى كل هؤلاء أهدي حصيلة عملي وجهدي.

عبد الحميد

تشكر

الحمد لله نستعينه ونشكره ونهتدي به، "من يهده الله فهو المهتد
ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا".

ها نحن نضع اللمسات الأخيرة على عملنا المتواضع الذي تم بعون الله
و توفيقه، و لولا هدي الله لنا ما كنا لنهتدي وما كنا لنتم هذا العمل لولا
فضله عز و جل.

بعد شكر الله وحمده نتقدم بكلمة شكر وعرفان إلى الأستاذ المشرف الذي
لم يخل علينا بمساعدته

* بوالريحان فاروق *

و الأستاذة علي موسى أمال التي لم تبخل علينا بالنصيحة والإرشاد وكذلك رئيس مصلحة الأجور بمديرية التربية
لولاية ميله بوعروج عبد الحميد الذي رافقنا في مرحلة الدراسة التطبيقية .

. إلى كل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة

شكراً

الفهرس

الفهرس

مقدمة عامة

الفصل الأول: ماهية العمل والأجور

تمهيد.....	2
المبحث الأول: العمل وتقسيماته وأهم نظرياته.....	3
المطلب الأول: مفهوم العمل.....	3
المطلب الثاني: تقسيمات العمل.....	3
المطلب الثالث: المظهر الكمي والنوعي للعمل.....	5
المبحث الثاني : الأجور والنظريات المتعلقة بها.....	9
المطلب الأول: مفهوم الأجور وأهميتها.....	9
المطلب الثاني: تطور نظرية الأجور.....	10
المبحث الثالث: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديد مستواها.....	14
المطلب الأول: أنظمة دفع الأجور.....	14
المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور.....	17
خلاصة.....	19

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

تمهيد.....	22
المبحث الأول: الطلب والعرض و تلقائية السوق.....	23
المطلب الأول: مفهوم الطلب ومحدداته.....	23
المطلب الثاني: مفهوم العرض ومحدداته.....	24
المطلب الثالث: دالتي الطلب والعرض.....	26

المبحث الثاني: التضخم و آثاره على القدرة الشرائية	30
المطلب الأول: مفهوم القدرة الشرائية	30
المطلب الثاني: التضخم و آثاره و أساليب معالجته	30
المطلب الثالث: علاقة بين القدرة الشرائية و التضخم	33
المبحث الثالث: تغيرات الأسعار و أثرها على القدرة الشرائية	34
المطلب الأول: مفهوم السعر	34
المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على تحديد الأسعار	35
المطلب الثالث: العلاقة بين الدخل، الطلب و السعر	37
خلاصة	38
الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي ببلدية ميله	
تمهيد	41
المبحث الأول: قوانين الأجور القديمة والجديدة	42
المطلب الأول: الأجور في النظام القديم	42
المطلب الثاني: الأجور في النظام الجديد	47
المطلب الثالث: أهم الفروق بين النظام القديم والنظام الجديد	51
المبحث الثاني: تفرغ معطيات الإستبيان و تحليلها	53
المطلب الأول: البيانات العامة	53
خلاصة	70
خاتمة عامة	72
قائمة المراجع	75
الملاحق	78

قائمة الجداول

و الأشكال

قائمة الجداول

الرقم	عناوين الجداول	الصفحة
01	الكمية المطلوبة من سلعة ما عند سعر معين	26
02	الكمية المعروضة عند سعر معين	28
03	الأجر القاعدي وعلاوة الخبرة المهنية لأصحاب الصنف 3/15	42
04	علاوة التأهيل	44
05	علاوة التوثيق التربوي	44
06	المنحة التكميلية للدخل	45
07	منحة التأهيل	48
08	منحة التوثيق التربوي	49
09	المنحة الجرافية التكميلية	49
10	جنس أفراد العينة	53
11	الفئات العمرية لأفراد العينة	54
12	الحالة العائلية للأساتذة المبحوثين	55
13	عدد أولاد أفراد العينة	56
14	الدخل الشخصي لأفراد العينة	57
15	نوع السكن لأفراد العينة	58
16	كفاية الزيادة الأخيرة في الأجر لتلبية الحاجيات من عدمه	59
17	الزيادة في الأجر و التغير في الأسعار	60
18	يوضح حال القدرة الشرائية بعد الزيادة	61
19	أسباب انخفاض القدرة الشرائية	62
20	السلع و الخدمات التي زادت أسعارها	63
21	السلع و الخدمات التي انخفض سعرها	65
22	الحلول المناسبة لتحسين القدرة الشرائية	66
23	استعداد أفراد العينة للعمل أكثر	67
24	استعداد أفراد العينة للعمل لساعات إضافية أو عمل إضافي	67

قائمة الأشكال

الرقم	عناوين الأشكال	الصفحة
01	منحنى الطلب	27
02	منحنى العرض	29
03	نسبة الذكور و الإناث	54
04	الفئات العمرية للمبحوثين	55
05	نسب الفئة حسب الحالة العائلية	56
06	نسبة الأطفال لكل فئة	57
07	نسبة ترتيب الفئة حسب الدخل الشخصي	58
08	نسبة ترتيب نوع السكن لأفراد العينة	59
09	نسب كفاية الدخل من عدمه	60
10	الزيادة في الأجر و ارتفاع الأسعار	61
11	حال القدرة الشرائية بعد الزيادة	62
12	أسباب انخفاض القدرة الشرائية	63
13	نسب السلع و الخدمات التي ارتفع سعرها	64
14	نسب السلع و الخدمات التي انخفض سعرها	65
15	نسب الحلول المناسبة لتحسين القدرة الشرائية	66
16	نسب استعداد أفراد العينة للعمل أكثر أو لا	67
17	نسب العمل لساعات إضافية أو عمل إضافي	68

مقدمة عامة

إن التطور الذي عرفته البلدان في شتى الميادين يُعد ثمرةً للعمل. هذا الأخير الذي يُعتبر الركيزة الأساسية في دفع عجلة التنمية الشاملة. ويتفق الكثير على أن العمل هو التضحيات التي يبذلها العامل من أجل تأمين حياته العائلية مُقابل ما يتحصل عليه من أجر سواء كان زهيدا لا يكفي حتى الضروريات أو كبيرا يصل إلى حد الكماليات.

ويُعتبر الأجر من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، فأغلبية النزاعات التي تدور في أوساط المجتمع والصراعات العمالية والإضرابات سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، حيث أن هذا الأخير لقي اهتماما كبيرا من قبل الأنظمة التشريعية في المجتمعات المعاصرة قصد محو الفوارق الاجتماعية بين مختلف فئات العمل وتكون المطالبة برفع الأجور من أجل الرفع من القدرة الشرائية للعمال ولكن يبقى الإشكال الكبير هو مدى تناسب الزيادة في الأجور مع القدرة الشرائية، ومن أجل معرفة ذلك، أردنا من خلال هذا الموضوع الوقوف على مدى التناسب بين الزيادة الأخيرة لأجور أساتذة قطاع التربية مع القدرة الشرائية لهم.

أهمية الموضوع:

تكمُن أهمية موضع الأجور والقدرة الشرائية من أهمية الحقيقة التي يمكن أن يتوصل إليها الطلبة من خلال هذا البحث، والتي ستبين لنا هل هناك زيادة حقيقية في الأجر أم هي مجرد زيادة وهمية أي قالب الزيادة في السعر فقط. بالإضافة إلى الفائدة التي يمكن أن يقدمها هذا البحث للطلبة لتغطية جزء من مثل هذه الدراسات، وكذا إثراء المكتبة الجامعية.

طرح الإشكالية:

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تناسب الزيادة الأخيرة في أجور أساتذة قطاع التربية مع القدرة الشرائية؟

ولتبسيط هذه الإشكالية قمنا بتفصيلها في شكل تساؤلات الفرعية التالية:

- هل القوانين السابقة أي قبل 2007م لم تؤثر على مستوى أجور العاملين؟

- هل القوانين الجديدة للأجور بعد سنة 2007 أدت إلى إحداث أثر ملحوظ على القدرة الشرائية؟

-هل الزيادة الأخيرة في الأجور حسنة من القدرة الشرائية؟

-هل هناك شعور بالرضا اتجاه هذه الزيادة؟

فرضيات الموضوع:

- ✓ إن القوانين السابقة قبل 2007 لم تؤثر على مستوى أجور العاملين .
- ✓ القوانين الجديدة للأجور بعد 2007 أدت إلى إحداث أثر على القدرة الشرائية.
- ✓ إن الزيادة الأخيرة حسنت من القدرة الشرائية.
- ✓ هناك شعور بالرضا اتجاه الزيادة الأخيرة لدى أساتذة التعليم الثانوي.

أسباب اختيار الموضوع:

- ✓ سعينا لرفع قدراتنا المنهجية وتنمية معارفنا .
- ✓ موضوع غير متناول دفعنا لدراسته.
- ✓ مساهمة الموضوع في إثراء مكتبة الجامعة.
- ✓ معرفة نسبة الزيادات الأخيرة للأجور وأثرها على القدرة الشرائية

أهداف الموضوع:

- تبرز أهداف الموضوع في النقاط التالية:
- ✓ معرفة بعض الجوانب المتعلقة بالعمل والأجور.
- ✓ تحديد أثر الأجور على القدرة الشرائية.
- ✓ التعرف على نظام الأجور في الجزائر ودور النقابات العمالية في تحسينه.
- ✓ معرفة واقع تناسب الزيادة الأخيرة في الأجور مع القدرة الشرائية وهذا بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي ميله.

إطار الدراسة:

سنتناول في موضوعنا هذا الزيادة الأخيرة في الأجور دراسة حالة أساتذة التعليم الثانوي لبلدية ميلة وما مدى تأثير هذه الزيادة على القدرة الشرائية للأساتذة.

المنهج المستخدم:

سنستخدم في الجانب النظري المنهج الوصفي التحليلي، وفي الجانب التطبيقي دراسة حالة.

صعوبات البحث:

واجهتنا عدة صعوبات ومشاكل أثناء إعداد هذه المذكرة التي قد تواجه أي باحث خاصة في مجال حداثة الموضوع لقلة المراجع و المعلومات التي واجهتنا خاصة في الفصل الثاني المتعلق بالقدرة الشرائية.

تقسيم البحث:

ولمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة فصول، الفصل الأول وتناولنا فيه مفهوم العمل وتقسيماته والمظهر الكمي والنوعي له وكذلك مفهوم الأجر وأهميته وتطور نظرياته وأيضا أنظمة دفع الأجور و العوامل المؤثرة في تحديد مستواها.

أما الفصل الثاني فتم تخصيصه لتحديد المفاهيم المتعلقة بالطلب و العرض ودالتهما و العوامل المؤثرة على القدرة الشرائية.

بينما كانت في الفصل الثالث محاولة للمس واقع نظام الأجور القديم والجديد وأهم الفروقات بينهما وكذلك دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة.

وفي الأخير وضعنا خاتمة لعملنا وكذا النتائج المتحصل عليها والتوصيات المقترحة إنطلاقا من النتائج.

الفصل الأول

الفصل الأول

بغنوان: ماهية العمل والأجور

تمهيد

المبحث الأول : العمل وتقسيماته وأهم نظرياته

المطلب الأول: مفهوم العمل

المطلب الثاني: تقسيمات العمل

المطلب الثالث: المظهر الكمي والنوعي للعمل

المبحث الثاني: الأجور والنظريات المتعلقة بها

المطلب الأول: مفهوم الأجور وأهميتها

المطلب الثاني: تطور نظرية الأجور

المبحث الثالث: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديد مستواها

المطلب الأول: أنظمة دفع الأجور

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور

خلاصة

الفصل الأول: ماهية العمل والأجور

تمهيد:

يعتبر العمل هو الشغل الشاغل لجميع الأفراد نظر لأهميته، ولهذا كثرت وتعددت الدراسات حول العمل واختلفت التحاليل والنظريات التي تهتم به ومن أهم الأشياء التي تترتب عنه نجد الأجر الذي يعتبر من أهم الأمور التي يسعى إليها العامل ولهذا اختلفت وتنوعت طرق تحديد الأجور وكذا أنظمة دفع الأجور والتعاريف والنظريات المتعلقة بالأجر ونتطرق لكل ما سبق في هذا الفصل بعنوان ماهية العمل والأجور ويتضمن هذا الفصل ثلاث مباحث حيث خصصنا المبحث الأول لتوضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالعمل وتقسيماته وكذا المظهر النوعي والكمي، أما المبحث الثاني فيوضح مفهوم الأجر وأهميته وصولاً إلى تطور نظريات الأجور وفي المبحث الثالث يتناول أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديد مستواها.

المبحث الأول: العمل وتقسيماته وأهم نظرياته

المطلب الأول: مفهوم العمل

يقصد بالعمل بأنه " المجهود الإنساني الذي يبذله الإنسان سواء كان فكريا وجسديا ويؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها لإشباع حاجاته المختلفة "¹

وعنصر العمل يعتبر من العوامل الرئيسية والمؤثرة في عناصر الإنتاج الأخرى كالأرض ورأس المال فبدون توفر العمل والأيدي العاملة فإنه من الصعب جدا الحصول على خبرات الطبيعة واستغلال رأس المال بالإضافة إنه لابد من ذكر أن كل ما يحصل عليه الفرد مقابل القيام بعمل محدد يعتبر عائدا لهذا العنصر وهو الأجر الذي يعتبر حاصل نشاط الفرد الذهني أو الجسدي في العملية الإنتاجية .

لذلك يستطيع القول أن العمل نشاط يبذله الإنسان بإرادته يتمكن من خلاله الحصول مكافأة تعتبر حافزا مجددا له للقيام بمهمة أخرى تمكنه من إشباع رغباته وحاجاته المختلفة وبالتالي فإن عنصر العمل يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية متمثلة في إنتاج سلعة أو خدمة معينة وقد اختلف الاقتصاديون وحسب الفترات الزمنية في نظرتهم إلى كون العمل منتج أو غير منتج، حيث أن مفكري المدرسة الفيزيوقراطية اعتبروا العمل الزراعي هو العمل المنتج الوحيد.

المطلب الثاني: تقسيمات العمل

إن التطور التقني الذي حدث في السنوات الأخيرة كان له الأثر الكبير إلى ظهور الحاجة إلى تقسيم العمل حيث أنه يلاحظ أن إنتاج أي سلعة يتم تقسيم مراحلها إلى عدد من العمليات وكل مجموعة من هذه العمليات توكل إلى عدد من العمال فالعمل بهذا المفهوم عبارة عن مجموعة من الوظائف المتماثلة من حيث مهامها الرئيسية، وقد يكون هناك شخص واحد وأشخاص متعددون يؤدون نفس العمل، ولهذا بدت الحاجة ضرورية إلى ظهور ما يسمى بالتخصص في إنتاج السلع والخدمات حيث يعمل الفرد بادئي الأمر على

¹ محمود الوادي وآخرون: الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة العربية، 2007، ص72.

الاكتفاء الذاتي من تلك السلع ومن ثم يعرض ما تبقي للبيع في سبيل حصول على مقابل مادي¹

وبناءً على ما تم ذكره حول موضوع تقسيم العمل يمكن توضيح ثلاثة أشكال رئيسية له هي كالآتي:

أولاً- التقسيم المهني:

حيث يعتمد هذا التقسيم على وجود مجموعة متشابهة من الأعمال الموجودة في المؤسسات مختلفة في أوقات مختلفة ونقوم ببناء على مقدرة الأفراد في التخصص في مجال محدد يكونون من خلاله قادرين على انجاز ما يتطلب منهم كالحديد والنجار

ثانياً- التقسيم الفني: وتشمل هذه العملية يجزئه عمليات وحركات التشغيل وأهمية كل منها وكذلك المكشوف عن ما يتطلبه العمل من معلومات ومهارات خاصة وما يقتضيه من تدريب ونوع التدريب ومكانه كما تتضمن دراسة الآلات والأدوات والعدد والمواد الخام التي تستخدم فيه، وتمكن أهمية هذه العملية في ظهور الحاجة إلى تجزئة عملية تصنيع سلعة محددة إلى العديد من الخطوات وازدياد تلك الخطوات مع التطور التكنولوجي.

ثالثاً- التقسيم الدولي:

يعتمد هذا التقسيم ويشكل مباشر على كل تمتلكه أي دولة من ثروات بالإضافة إلى تخصصها في إنتاج سلع معينة أي أنه يرتبط وبشكل وثيق بعوامل الطبيعة وتوزيع تلك الثروات في كل دولة بالإضافة إلى مقدرة الدول على استغلال تلك الموارد المتوفرة، فنرى على سبيل المثال أن إنتاج الزيوت النباتية في اسبانية وخاصة زيت الزيتون أكثر من ما هو في اليابان المتخصصة بإنتاج وتصنيع السيارات.

رابعاً- الآثار الإيجابية لتقسيم العمل:

يعتبر تقسيم العمل مفيد وذلك من خلال النواحي التالية :

1- زيادة الإنتاجية: ذلك يعني أنه كلما تم تقسيم العمل على عدد العاملين داخل منشأة ما زاد من مهارة العمل الواحد في أداء واجباته بسرعة أكبر وبشكل أدق وبالتالي يؤدي غل ى زيادة إنتاجيه.

¹ محمود الوادي وآخرون: المرجع السابق، ص78.

2- الاقتصاد في الوقت: ذلك من خلال ثبات العامل في عمل محدد في العملية الإنتاجية لسلع محددة مما يوفر الوقت في التنقل من مكان إلى آخر والجهد الذي قد يبذل لفهم ما هو مطلوب في كل مرحلة .

3- الرضا: حيث يكون العامل في قمة الدافعية للعمل وخاصة عند شعوره التام بالرضى عن العمل الذي يقوم به وخاصة أن هذا العمل يتناسب مع ميوله وقدراته الشخصية.

4- إنتاج السلع بشكل متزايد: حيث أن تقسيم العمل أدى إلى حدوث ردود فعل اقتصادية ايجابية تمثلت في زيادة الإنتاج كما ونوعا وعاملا في تخفيض تكاليف الإنتاج.

5- الاقتصاد في استغلال الآلات: وخاصة أن العامل وبعد عملية التقسيم العمل وفهمه لهذا العملية وتلقيه التدريب اللازم أصبح مدركا أنه بحاجة إلى معدات محددة للقيام بمهمته وحسب ما هو مطلوب منه وليس استخدام كل ما هو موجود بحوزة المنشأة.

خامسا- الآثار السلبية لتقسيم العمل:

1- أدى إلى تحويل الإنسان إلى شبه آلة وذلك من خلال إعفاء العامل على تكرار العملية الإنتاجية وخلال اليوم مرات عديدة مما خلق روتين قاتل للإبداع والتفكير وخلق الجديدة مما أدى إلى إضعاف روح المسؤولية.

2- تعرض العاملين وبشكل كبير للبطالة وذلك أن العامل قد تعود على إنجاز مهمة محددة قيدت حريته من التنقل إلى أعمال أخرى للتعرف عليها وإتقانها مما يعرضه إلى فقدان عمله في حال توقف المنشأة التي يعمل بها أو حني توقف القسم الذي كان يعمل به سابقا.

المطلب الثالث: المظهر الكمي والنوعي للعمل

أولاً- المظهر الكمي:

المقصود بالمظهر الكمي للعمل هو عدد العمال القادرين على العمل وخاصة أننا إذا استثنينا الشيوخ والأطفال نجد أنه تتوفر فقط نسبة محددة من الأيدي العاملة ويتراوح أعمال الفئة العاملة في أي مجتمع ما بين 18- 65 نسبة وهي الفئة القادرة على إعالة نفسها وإعالة الآخرين في نفس المجتمع، وهكذا ظهرت العلاقة ما بين عدد العمال وعدد السكان وتأثيرها على الإنتاج مما يمهّد الطريق للحديث عن النظريات السكانية التي نوقشت من علماء الاقتصاد ومن أهمها النظرية السكانية (نظرية مالثوس) ونظرية الحجم

الأمثل للسكان وهناك عدة نظريات تخص العمل وتختلف في نظرتها إليه وسوف نتعرف عليها فيما يلي:

1- النظرية السكانية: " النظرية المالتوسية "

ترتبط هذه النظرية بين العدد الكلي للسكان وبين عدد الأفراد القادرين على العمل وتأثيرها على الإنتاج ويشير صاحب هذه النظرية "مالتوس" بأن عدد السكان يزداد بنسبة متوالية هندسية أي نسبة (1-2-3-4-5) مما قد يؤدي إلى ازدياد الفجوة بين عدد السكان والإنتاجية واتساعها مع مرور الزمن مما يؤدي إلى حدوث مشاكل اقتصادية تهدد البشرية بالفقر والجوع وللتخلص من المشاكل الاقتصادية التي قد تواجه اقتراح مالتوس إتباع إحدى الطرق التالية:

أ- **الموانع الإيجابية:** هي الموانع التي تؤدي إلى التوازن التلقائي بين عدد السكان والإنتاج وتؤثر على النمو السكاني عن طريق ارتفاع معدل الوفيات بسبب الكوارث والحروب والعمل الشاق.....الخ.

ب- **الموانع الوقائية (السلبية):** وهي الموانع التي تؤثر على نمو السكان وازدياد معدل الولادات يتم ذلك بأسلوبين.

* **وسائل غير مناسبة:** ويتمثل بتحديد النسل والإجهاض.

* **وسائل مناسبة:** وتتمثل في تأخير سن الزواج والامتناع عنه.

وقد وجهت العديد من الانتقادات لهذه النظرية حتى أثبتت فشلها وانهارها نهائياً وخاصة أن العناية الصحية كانت ذات أثر بالغ في تخفيض عدد الوفيات بالإضافة إلى انخفاض نسبة المواليد وبالذات في أوروبا بسبب مشاركة المرأة في الحياة الإنتاجية واضطرار الأسرة إلى إجراءات تحديد النسل وأما كمية الإنتاج فقد ازدادت وتحسنت نوعية الإنتاج من خلال إتباع الوسائل التكنولوجية الحديثة فازداد الإنتاج الزراعي والصناعي وفاقت زيادته الزيادة في عدد السكان وأرتفع مستوى معيشة الطبقة العاملة في العديد من دول العالم.

2- نظرية الحجم الأمثل للسكان:

لقد تم رفض النظرية المالتوسية من الاقتصاديين الجدد وبدلاً منها أقروا فكرة الحجم الأمثل للسكان وهو حجم يرى الاقتصاديين أن على كل دولة محاولة الحفاظ عليه أخدين

بالاعتبار حجم الموارد المتوفرة في تلك البلد حيث سيكون نصيب الفرد من الدخل الحقيقي للسلع والخدمات أعلى ما يمكن من خلال استغلال لكافة مصادر الإنتاج المتوفرة بحيث لو زاد عدد السكان عن الحجم الأمثل لأدى إلى انخفاض الناتج المتوسط وبالتالي انخفاض الدخل بينما إذا قل عدد السكان عن الحجم الأمثل فإن هذا العدد سيكون غير كاف للحصول على أكبر فائدة ممكنة من الموارد الطبيعية المتوفرة ويبقى العديد من الموارد مستعملة ولا تتوفر لدى أفراد ذلك المجتمع للعمل على استغلالها.

ولابد من الإشارة إلى أن الحجم الأمثل للسكان ليس عددا ثابتا وهو قابل للتغير في حال تغير الظروف الاقتصادية السائدة والتي بطبيعتها دائمة التحرك فاعتماد الدولة على التكنولوجيا الحديثة في الإنتاج وزيادة رأس المال وتطور التبادل التجاري الدولي من العوامل المهمة التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج دون أن تؤثر على نصيب الفرد من الدخل.

ثانيا- المظهر النوعي ويعني كفاءة العمل:

يتمثل هذا المظهر بكفاءة أداء العمل والتي تعني الاستغلال الأمثل لعناصر الإنتاج وتقديم أكبر كمية من السلع والخدمات بأقل تكلفة ممكنة هناك العديد من العوامل التي تؤثر في كفاءة العمل يمكن ذكر أهمها على النحو الآتي:

1- العوامل الطبيعية والمناخية:

المناخ المعتدل يساعد الأفراد على رفع مستوى إنتاجهم والعمل بطريقة أفضل وتحمل المشاق العملية الإنتاجية بينما قسوة الظروف المناخية سواء البرد القارس أو الحرارة المرتفعة يؤدي إلى تقاعس الإنسان عن أداء واجباته بالشكل الصحيح .

2- المستوى العام للتعليم:

إن إتباع الأساليب العلمية الحديثة في إيصال للمعلومات إلى الطلب من المقومات الرئيسية التي تبني شخصية الأفراد للمهن المستقلة فقدرتهم غالبا على تحمل صعاب الأعمال تكون نتاج ما تلقوه دروس في كيفية مواجهته تلك الصعاب أثناء تواجدهم على مقاعد الدراسة.

3- الصفات الشخصية للعامل:

إذا توفرت الخصال البدنية المناسبة كالطول والوزن والحالة الصحية السليمة للفرد فإن ذلك يساعد في العملية الإنتاجية بالإضافة إلى توفر سمات الشخصية المناسبة القادرة على تحمل التعب الناتج عن العمل والقدرات العقلية والبدنية تجعل العامل فعلا منتجا.

- 4- **ظروف العمل:** وتشمل كافة الأمور والعوامل المؤثرة علي أداء العاملين في المؤسسات مثل الإضاءة والتهوية وتصميم المكان ومساحات العمل وطبيعة تأثيرها علي العامل ومن ثم على عمليات الإنتاج.
- 5- **توجيه العمل:** وتشمل هذه آلية توجيه الفرد إلى العمل والذي يتناسب وقدراته من خلال الخيارات المتوفرة للعمل وذلك في سبيل زيادة كفاءة العمل والعمال وعدم هدر الوقت والمال.
- 6- **التدريب:** يعتبر التدريب هاما جدا لمختلف العمال وفي كافة المراحل، فيمكن أن يتم قبل البدء فعليا بالعمل أو حتى للعمال القدامى ويساعد ذلك في فهم العمال لأنواع وسائل الإنتاج المستخدمة وإلمامهم بالتطورات المختلفة التي حدثت علي هذه العملية.
- 7- **نوعية الآلات المستخدمة:** فالمعدات الحديثة المتطورة تعمل دائما على زيادة إنتاج العمال ارتفاع مستوي أدائهم وتزايد الرضا عما قاموا بتقديمه.
- 8- **مستوي المعيشة:** كلما كان مستوي المعيشة مرتفعا وتوفرت في المؤسسة الضمانات المختلفة المتمثلة بإمكانية حفاظ العامل على عمله والحصول على حقوقه كلما أرتفع مستوى الإنتاجية لدى العمال.

المبحث الثاني: الأجور والنظريات المتعلقة بها

المطلب الأول: مفهوم الأجور وأهميتها

أولاً- مفهوم الأجر:

للأجور عدة تعاريف مختلفة نذكر بعضها فيما يلي:

الأجور تشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل واستغلاله لكافة طاقاته وإمكانياته والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة إسهاماً منه في تحقيق أهداف المنظمة.¹

وعرفه البعض الآخر على أنه "الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد بحيث هناك مفاهيم مرتبطة بالأجر يحسن التفريق بينها ومن أهم المفاهيم المرتبطة بالأجر ما يلي:

المرتّب: "هو ما يحصل عليه الموظف، وهو ما يصرف شهرياً في الغالب أما الأجر هو ما يحصل عليه العامل، وهو ما يصرف يومياً أو أسبوعياً".²

ويقدم له حماد محمد شاطا تعريفاً على أنه "نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى لائقاً من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يساهم به العامل في تقويم الدخل القومي".³

ومن التعاريف السابقة نستخلص أن الأجر هو "ما يتلقاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة أو العمل شكل جهد ذهني أو عضلي، كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي أي السيولة النقدية السائدة، أو الأجر العيني والذي يتمثل بجزء من السلع أو الخدمات أو المحصول الذي ينتجه العامل، والأجر قد يكون نقدياً أو حقيقياً، بمعنى أنه قد

¹ فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2007، ص 107.

² أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، طبعة 2005، ص 186.

³ ناصر دادوي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2004، ص 45.

يكون مقدرا بوحدات نقد وبالأسعار الجارية وقد يكون مقدرا بالقدرة الشرائية لوحدة النقود ويعتمد الأجر الحقيقي على مقدار الأجر النقدي ، فيزيد بزيادته وينخفض بانخفاضه".

ثانيا: أهمية الأجور:

تكتسي الأجور أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد، أو على مستوى الشركة وتتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد في أنها "الوسيلة لإشباع الحاجات المختلفة للفرد، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان، أو للانندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته.

أما على مستوى الشركة، فإن الأجر له أهمية بالغة لأنه يؤدي الوظائف التالية:

- الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الأجر هو وسيلة الشركة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل، وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الأداء والإنتاجية .
- تساعد على تخفيف حدة الإضراب والتوتر النفسي من خلال تعويضهم.
- تمثل الأجور والرواتب العائد الوحيد الملموس والممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة إمكاناتهم في العمل.

المطلب الثاني: تطور نظرية الأجور

عرف موضوع الأجر عدة أجر عدة مساهمات من طرف اقتصاديين وكتاب ابتداء من آدم سميث وريكاردو وماركس وغيرهم وكل منهم له وجهة نظر نحو الأجر والافتراضات التي يستند إليها وأعطى كل هذا عدة نظريات في الموضوع.

1- نظرية أجر الكفاف:

تفترض هذه النظرية أن أجرة العامل ترتبط بمقدار ما يستهلكه العامل وأسرته من سلعة وعناصر ضرورية للغذاء والملبس وغيرها حتى يستطيع البقاء، في حدود عددية معينة لأن رفع الأجور للعمال في مجموعهم سوف يؤدي إلى توفر ظروف أحسن لهم، ويزداد عددهم بالتوالد، مما قد يؤدي إلى انخفاض الأجر مرة أخرى، لتتأثر ظروف معيشتهم سلبيا وينخفض عددهم من جديد وأجر الكفاف يسمح فقط للحفاظ على الطاقة من اليد العاملة في المجتمع ويحافظ على استمرار وجودها بالعدد المطلوب، ولقد سمي بالثمن الطبيعي للعمل.

وهذه النظرية تنسب لصاحبها ريكاردو الذي اعتمد فيها على أفكار كل من سميث ومالتوس، رغم أن هناك من ينسبها إلى أحد هذين الآخرين.

2 - نظرية رصيد الأجور:

هذه النظرية أو المذهب في الأجور ينظر إلى أن الطلب على العمل من أصحاب المؤسسات أو الرأسماليين يتوقف على ما يخصصونه من أموال لإنفاقه على العمل الذي يحتاجونه.

وبالتالي فالأجور المقدمة أو مستواها سوف يحدد بقسمة هذا الرصيد على مجموع عدد الأجراء الذين يبحثون عن العمل، ويعتمد هذا الاتجاه أيضا مثل نظرية "الكفاف"، على قانون مالتوس للسكان وعرض العمل غير أنه يختلف في كون الأجور ترتفع وتنخفض من العلاقة بين رصيد الأجور وعدد العمال، أي بالنمو السكاني، مادام ذلك الرصيد المخصص ثابتا.

وكلما انخفضت الأجور بزيادة عدد العمال ساءت حالتهم المعيشية، وعليهم بتخفيض عددهم أو الحفاظ عليه في مستوى معين يسمح لهم بتحقيق نوع من الحياة المقبولة.

3- نظرية الإنتاجية الحدية:

ترتبط هذه النظرية الحديثة بالكلاسيك الجدد أو الحديين، ومحتواها أن العمل المقدم يكون في اتجاه متزايد، يقابله تدفق رأس المال، أو ما يحصل عليه صاحب المؤسسة، ويوجه لطلب العمل، وفي كل لحظة يقيس ما ينتجه العمل الجديد من إيراد، بعد تصفية التكاليف

الأخرى مع الأجر الذي يتحصل عليه، إلى أن يصل هذا الإيراد إلى قيمة ما يدفعه كأجر للعمال الجدد، فإنه يتوقف عنده، ولا يطلب عملاً أكبر.

وهذه النظرية تعالج الطلب على العمل باعتباره مرتبطاً بإنتاجيته وليس على قرارات مسبقة من طرف الرأسماليين، أو أصحاب المؤسسات، وبالتالي العامل يتحصل على القيمة الإنتاجية الحقيقية.

ولهذا فهناك من ينظر إليها مثل "صلاح الدين نامق" بقوله "أن النظرية الحدية في تحديد الأجور هي النظرية الرأسمالية، التي تعبر بصدق عن كونه الاقتصاد التحليلي الرأسمالي. وهي النظرية التي كتب حروفها الأولى، في أوائل القرن العشرين - ألفريد مارشال - ولا زالت إلى يومنا هذا الأساس النظري لتحديد الأجور في الفكر الرأسمالي النظري".

4- نظرية العرض والطلب:

تعتمد هذه النظرية (الحديثة مثل سابقتها) على الربط بين العرض والطلب على العمل مع الإنتاجية الحدية للعمل، إذ تعتبر أن معدل الأجر يتحدد في لحظة معينة، عند نقطة تقاطع منحنى العرض والطلب وهما بالضرورة يتقاطعان في نقطة واحدة. وبناءً على ردود فعل أصحاب العمل (المنظمين)، فإن هذا المعدل يعود باستمرار إلى مستوى الإنتاجية الحدية، إذ يتغير الطلب على العمل بشكل طردي مع الإنتاجية الحدية، وفي كل مرة تنخفض هذه الإنتاجية يتخلى المنظمون عن عمال، والعكس في حالة ارتفاعها، مما يؤدي إلى تحصيل العامل في كل الحالات على قيمة عمله الحقيقي.

5- نظرية القوة في تحديد الأجور:

بعد ما شهدته النظريات السابقة في تحديد الأجور من انتقادات من طرف العمال كجهة متضررة، والتطورات التي شهدتها عالم العمل من تصاعد النشاط النقابي، وأفكار ماركس المرافعة عن العمال، كان التوجه نحو طريقة أخرى لتحديد الأجور وذلك بواسطة المفاوضة أو المساومة الجماعية.

وهي تركز أساساً على أفكار ماركس في مجال الأجور في نقده للاستغلال الرأسمالي للعامل، وكذا على طاقات وقوة النقابات في المفاوضة والتأثير.

وتزداد قوة ودور النقابات في تحديد مستوى الأجور، سواء على مستوى المناطق والفروع والقطاعات الاقتصادية، أو على مستوى الوطني، وهو المجال العادي لتحديد الأجور، والمفاوضات التي تتم بين الأطراف المعنية، وخاصة بين النقابات وأرباب العمل، تتأثر أيضا بعوامل متعددة، منها الهامش الممكن لحركة الأجور، والتي ترتبط بدورها ببيئة الصناعة المعنية وبالظروف الاقتصادية العامة، وكذلك بتقديرات الحاجات للحد الأدنى، ورغبات وقوة الأطراف المتعارضة.

وقد تعرضت مختلف النظريات المشار إليها بسرعة، لعدة انتقادات وملاحظات، إلا أنها مازالت إلى حد ما يقتبس منها في طرق وضع حدود الأجور في مختلف المجتمعات.

6- نظرية البقية الباقية:

صاحب هذه النظرية هو الأمريكي "ورلكر" الذي اعتبر أن أجور العمال هي في الواقع ما يزيد ويتبقى بعد دفع عوائد عناصر الإنتاج من فائدة وريع وربح، وذلك أن هذه العوائد تتحدد بقوانين ثابتة (العرض والطلب) أما الأجر فلا يوجد قانون ثابت يحكم تحديده، وما يؤخذ على هذه النظرية أنها أهملت تأثير كل من العرض والطلب في تحديد الأجور رغم أنها أقرته لعناصر الإنتاج الأخرى.

المبحث الثالث: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديد مستوياتها

المطلب الأول: أنظمة دفع الأجور

هناك نظامان أساسيان لدفع الأجور هما: نظام الأجر الزمني، ونظام الأجر بالإنتاج أو التشجيعي، وفيما يأتي موجز لكل منهما:

أولاً- نظام الأجر الزمني:

يتم بمقتضى هذا النظام دفع أجر محدد عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد في عمله (سنة، شهر، أسبوع، يوم، ساعة) وهنا لا يتغير الأجر بتغيير كمية الإنتاج وهذا النظام في دفع الأجور هو الأكثر الأنظمة شيوعاً في معظم المنشآت.

1. مزايا نظام الأجر الزمني:

أ - يصلح الأجر الزمني بالنسبة للأعمال التي يصعب تحديد مستوى قياسي لها، كذلك يصعب تقدير إنتاجها بوحدات كمية يمكن قياسها كوظائف الإدارة، والوظائف الكتابية والمحاسبية والهندسية وغيرها.

ب - يصلح هذا النظام بالنسبة للأعمال التي يهتم فيها بالجودة أكثر من الاهتمام بكمية الإنتاج في حد ذاتها، ومن ثم لا تكون هناك حاجة إلى الإسراع في الإنتاج.

ج - ويصلح هذا النظام أيضا في حال ما إذا كان الإنتاج تحدث فيه أعطال كثيرة يصعب تفاديها، أو إذا كانت سرعة الإنتاج مرتبطة بسرعة الآلة ذاتها أو كان الإنتاج غير متمثل، أو في حالات ضعف نظام الرقابة على الإنتاج أو ضعف نظام مناولة المواد.

د - كما يصلح هذا النظام في الحالات التي لا تتضح فيها العلاقة بين الإنتاج والجهد المبذول.

ه - ويصلح هذا النظام كذلك في الأحوال التي يكون فيها الإشراف دقيقا بما يمكن معه ضبط الإنتاج.

و - هذا النظام سهل التطبيق بحيث لا يتطلب عمليات حسابية كثيرة ومعقدة، مما يسهل معه إعداد قوائم الأجور.

ز - هذا النظام أكثر قبولا من أفراد القوى العاملة ونقاباتهم لشعورهم بعدم استطاعة الإدارة إساءة استغلالهم عند تطبيقه، هذا فضلا عن شعورهم بأن نظام الأجر الزمني يميل إلى تقوية روح العزيمة والتضامن بين العمال عكس الأجور التشجيعية التي تميل إلى تقوية العمل الفردي وإضعاف الروح الجماعية حيث يكون هناك تنافس على زيادة إنتاجية كل فرد لزيادة دخله.

2- عيوب نظام الأجر الزمني: يمكن إيجاز عيوب هذا النظام فيما يلي:

أ - لا يشجع روح الابتكار، ولا يوفر حافزا كافيا أمام أفراد القوى العاملة لرفع كفاءتهم الإنتاجية، وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا ما داموا يعلمون أنهم سيحصلون على أجر زمني ثابت ولن يكافئون على أي إنتاج إضافي.

ب - يراعي عند تحديده قدرات الفرد متوسط الكفاءة، ومن هذه الناحية يتساوى أجر العامل الممتاز مع أجر زميله متوسط الكفاءة وبالتالي فإن هذا النظام لا يراعي الفروق الفردية بين الأفراد من حيث الكفاءة والقدرة.

ج - في ظل هذا النظام يصعب التنبؤ مسبقا بتكلفة العمل كعنصر من عناصر الإنتاج فالإنتاج قد يختلف بدرجة ملحوظة بينما لا يختلف أجر العامل، ونتيجة لذلك فإن تكلفة الوحدة من عنصر العمل قد تختلف من وقت لآخر.

د - إن العامل النشط والمتفوق في إنتاجه يحاول أن يحمي زميله البطيء أمام الإدارة وذلك بتباطئه في العمل مادام أن ذلك لن يؤثر على أجره بما أنه ثابت.

ثانيا- نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي:

في ضوء هذا النظام يتوقف أجر الفرد على إنتاجيته، وكان شائع الاستخدام في تحديد أجور عمال الإنتاج في الصناعة. وفي هذا النظام كلما زاد إنتاج العامل زاد أجره ولهذا النظام مزايا كما له أيضا عيوب سوف نتعرف عليها فيما يلي:

1- مزايا نظام الأجر حسب الإنتاج:

يحقق هذا النظام في احتساب ودفع أجور العاملين المزايا الآتية:

أ- يوفر هذا النظام حافزا مباشرا للعاملين على زيادة الإنتاج إذ كلما زاد إنتاج

العامل يزداد الأجر الذي يتقاضاه، كما يؤدي هذا النظام إلى تخفيض تكلفة الوحدة

ب- هذا النظام مناسب للأعمال التي يسهل قياس إنتاجها بوحدات رقمية، كالأعمال

الإنتاجية المتمثلة في عدد معين من وحدات الإنتاج كما هو الحال في الصناعات المعدنية

مثل صناعة الأبواب، صناعة خزانات المياه، وكذلك في صناعة الأحذية كأن يعد كم

زوجا من الأحذية أنتج العامل، وكذلك في مشروعات الغزل والنسيج كأن يقاس كم مترا

أو كم ثوبا أنتج العامل.

ج- يناسب هذا النظام الحالات التي يكون فيها الإنتاج خاضعا لمواصفات نمطية معينة،

وكذلك في الحالات التي تتناسب فيها العملية الإنتاجية بسهولة وانتظام دون حدوث أعطال

بدرجة كبيرة.

د- يناسب هذا النظام الحالات التي يوجه فيها الاهتمام إلى كمية الإنتاج بدرجة أكبر من

نوعه وجودته.

ه- يصلح هذا النظام إذا كان الإشراف على الإنتاج غير دقيق أو غير فعال بحيث لا يمكن

ملاحظة عمال الإنتاج بالفاعلية المطلوبة.

و- يمكن في ظل هذا النظام تقدير تكلفة العمل مقدما لكل وحدة منتجة.

ز- يحقق العدالة في المعاملة حيث أن التمييز بين العاملين يكون على أساس الكفاءات

والقدرات الإنتاجية والجهد المبذول.

ح- يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين، وتحسين أسلوب عملهم، وذلك من أجل زيادة إنتاجهم، وبالتالي زيادة الأجر الذي يتقاضونه.

2- **عيوب نظام الأجر حسب الإنتاج:** يوجد لنظام الأجر حسب الإنتاج عدة عيوب من أهمها:

أ- صعوبة إيجاد مقاييس أو معايير يقاس بها إنتاج جميع الأعمال وخاصة الإدارية التي يتطلب أدائها طاقة ذهنية من الصعب قياسها، وحتى في الكثير من الأعمال الإنتاجية، مما يخلق مجالا لاضطراب العلاقة بين الإدارة وأفراد القوى العاملة وإثارة الأحقاد بينهم.

ب- يناسب هذا النظام العاملين الأكفاء فقط، إذ من المحتمل أن تكون هناك فئة من العاملين لديها رغبة في العمل وسلوكها جيد، لكن طاقاتها وإمكاناتها لا تساعد على زيادة إنتاجها عن مستوى معين ونتيجة لذلك سوف يتولد لدى بعض العاملين غيرة وحسد من الفئة ذات الكفاءة المرتفعة والتي بالتالي تحصل على أجور مرتفعة.

ج- إذا كانت الجودة لها اعتبار هام في إنتاج السلعة، فإن هذا النظام قد يؤدي إلى خفض مستوى الجودة نظرا لرغبة العامل في إنتاج أكبر عدد ممكن من الوحدات، والذي قد يضحى بالجودة في سبيل ذلك.

د- يمكن أن يسبب هذا النظام زيادة الإجهاد للعاملين حيث أن كل عامل يحاول أن يعمل بأقصى طاقته وبأكبر سرعة ممكنة حتى يحقق أكبر دخل ممكن.

هـ- هذا النظام لا يعطي اهتماما لمركز الفرد في المنشأة، وأقدميته وسلوكه الوظيفي لأن اهتمام هذا النظام وكذلك العاملين منصب على زيادة الإنتاجية.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور

هناك العديد من العوامل التي تلعب دورا أساسيا ومباشرا في تحديد مستوى الأجر في أي منظمة ولأي وظيفة ومن أهم تلك العوامل نجد:

أولا- الإنجاز:

المقصود به مستوى الأداء المطلوب من الفرد في الوظيفة التي يشغلها طبقا للمهام والواجبات والصلاحيات المنوطة به ، ويشمل كذلك مدى الإنتاج الذي تم تحقيقه حيث أن الإنجاز ومستوى الأجر يتناسبان تناسباً طردياً فكلما زاد الإنجاز يفترض زيادة مستوى الأجر المتوقع.

ثانياً- الجهد:

المقصود بالجهد هنا الجهد العقلي أو الجهد الجسدي وهذا الجهد المطلوب يختلف من وظيفة إلى أخرى علماً أن العلاقة بين الجهد المطلوب بنوعيه يتناسب تناسباً طردياً مع مستوى الأجر المتوقع.

ثالثاً- الأقدمية:

وتعني عدد سنوات الخبرة العملية التي أمضاها الفرد في الوظيفة سواء ففي الوظيفة أو المنظمة حيث أن بعض المنظمات تعتبر فيها الأقدمية أحد العناصر المؤثرة في مستوى الأجر وبالتالي زيادة راتب الموظف الأقدم في العمل عن زملاءه من نفس المستوى الوظيفي.

رابعاً- المؤهل العلمي:

تختلف المواصفات الوظيفية المطلوبة من وظيفة لأخرى فبعض الوظائف تتطلب درجة علمية مثل الليسانس لتمكن الشخص من القيام بعمله والبعض الآخر يتطلب الماجستير وهكذا فإن الدرجة العلمية المطلوبة للوظيفة لتمكن الموظف من القيام بالوظيفة بشكل فعال تتناسب تناسباً طردياً مع مستوى الأجور.

خامساً- صعوبة العمل:

تختلف درجة صعوبة العمل من إلى أخرى فهناك الأعمال الشاقة والأعمال السهلة فكلما كانت الأعمال أصعب كان الأجر المتوقع أعلى الذي يكون عادة كتعويض للجهد الكبير المتفاوت.

سادساً- قدرة المنظمة المالية:

يعتبر توفر الموارد المالية في المنظمة سبب رئيسي لتحديد مستوى الأجور في المنظمة والقدرة على الاستمرار في دفعها، كلما كانت الأرباح مرتفعة كان الوضع المالي أفضل وبالتالي إمكانية دفع أجور منافسة تكون أعلى.

سابعا- مستويات الأجور في سوق العمل:

إن معرفة مستويات الأجور السائدة في السوق مهمة جدا للمنظمة من عدة جوانب وخاصة في عملية استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها داخل المنظمة لذا لابد من التعرف على مستويات الأجور السائدة في السوق قبل تحديد مستوى الأجور لديها.

ثامنا- معدل التضخم السائد:

المقصود بالتضخم جدول الأسعار الحالية ومعدل الارتفاع الذي طرأ عليها مقارنة مع سنوات سابقة، وكلما ارتفع معدل التضخم بنسبة مئوية يعني ذلك ارتفاع سعر السلع والخدمات بنسب مختلفة فيجب أن يرتبط تحديد مستوى الأجر بمعدل التضخم.

خلاصة الفصل:

ونستخلص من هذا الفصل أن العمل يشهد تطورا كبيرا بحيث أدت إلى ظهور تقسيمات للعمل وعدة مظاهر له ورغم وجود بعض السلبيات إلا أن له آثار إيجابية كبيرة ويبقى العمل عنصر أساسي في حياة الأفراد مما يعود عليهم من فوائد خاصة الأجور والتي شهدت ظهور وتطور العديد من النظريات الخاصة بها، وتبقى هناك عدة عوامل لتحديد مستوى الأجور وكذلك أنظمة دفعها ولذلك يجب أن تحدد العوامل التي تنظم مستوى الأجور مع مراعاة كل الظروف المؤثرة فيها، وكذلك اختيار النظام المناسب لدفع هذا الأجر.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

بمعنوان: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

تمهيد

المبحث الأول: الطلب والعرض وتلقائية السوق

المطلب الأول: مفهوم الطلب ومحدداته.

المطلب الثاني: مفهوم العرض ومحدداته.

المطلب الثالث: دالتي الطلب والعرض.

المبحث الثاني: التضخم وأثره على القدرة الشرائية

المطلب الأول: مفهوم القدرة الشرائية.

المطلب الثاني: التضخم و آثاره و أساليب معالجته.

المطلب الثالث: العلاقة بين القدرة الشرائية والتضخم.

المبحث الثالث: الأسعار والعوامل المؤثرة فيها وعلاقتها بالطلب والدخل

المطلب الأول: مفهوم السعر

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على تحديد الأسعار ووظيفة الأسعار

المطلب الثالث: العلاقة بين الطلب والدخل والسعر

خلاصة

تمهيد:

تعتبر القدرة الشرائية الشغل الشاغل للعمال الذين يسعون دوماً لمحاولة رفعها وذلك بالمطالبة بالزيادة في الأجور ولكن توجد هناك عوامل تؤثر على القدرة الشرائية وتتحكم فيها سواء إيجابياً أو سلبياً ولذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى الطلب والعرض ومحدداتهما ودالتهما وكذلك سندرس التضخم وعلاقته بالقدرة الشرائية وفي الأخير سنتناول الأسعار التي تعد من أهم المؤثرات على القدرة الشرائية وكذلك علاقتها بالدخل والطلب.

المبحث الأول: الطلب والعرض وتلقائية السوق

المطلب الأول: مفهوم الطلب ومحدداته

أولاً- مفهوم الطلب:

يشير الطلب على سلعة معينة إلى الكميات التي يرغب ويقدّر المستهلكون على شرائها من هذه السلعة عند مستويات سعرية مختلفة خلال فترة زمنية معينة.¹

ويعني هذا التعريف أنه لوجود الطلب يجب أن تصاحبه القدرة على شراء الكمية من السلع التي يرغب المستهلكون في الحصول عليها، ويتأثر الطلب على السلع المختلفة بمجموعة من العوامل التي يطلق عليها محددات الطلب والتي نتعرف عليها فيما يلي:

ثانياً- محددات الطلب:

أ- **سعر السلعة:** تكون العلاقة بين الكمية المطلوبة من السلعة وسعرها عكسية في الحالات العادية بحيث تزيد الكمية المطلوبة من السلعة مع انخفاض سعرها وتنخفض الكمية المطلوبة مع ارتفاع سعرها ويبين هذه العلاقة منحنى الطلب على السلعة سالب الميل.²

ب- **دخول المستهلكين:** يرتبط الطلب على السلع المختلفة عادة بعلاقة طردية مع متوسط دخول المستهلكين لهذه السلعة. حيث يزيد الطلب على السلع العادية عادة مع زيادة متوسط دخول مستهلكيها وينخفض الطلب مع حدوث إنخفاض في الدخل إلا أن درجة تغير الطلب على السلع المختلفة مع تغيرات الدخل تختلف من سلعة إلى أخرى حسب نوع هذه السلعة فعادة ما تكون التغيرات في الطلب على السلعة ضئيلة نسبياً في حالة السلع الضرورية بالمقارنة مع السلع الكمالية بمعنى أن الطلب على السلع المختلفة لا يتغير بنفس الدرجة مع تغير الدخل.

ج- **أسعار السلع الأخرى:** يرتبط الطلب على ما بأسعار السلع الأخرى سواء كانت سلع بديلة أو مكملتها.

والسلع البديلة هي السلع التي يمكن أن تحل محل بعضها في الاستخدام حيث تشبع نفس الرغبة لدى المستهلك على سبيل المثال القهوة والشاي فعندما تزيد أسعار السلع البديلة لها يزيد الطلب على السلعة فمثلاً عند زيادة أسعار القهوة يزيد الطلب على الشاي والعكس صحيح .

¹ إيمان عطية ناصف: النظرية الاقتصادية الجزئية، دار الجامعة الجديدة، جامعة الإسكندرية، مصر 2008، ص27

² المرجع نفسه، ص28.

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

ولذلك فإن العلاقة بين الطلب على سلعة ما وأسعار السلع البديلة لها تكون طردية. وحيث يزيد الطلب على السلعة مع ارتفاع أسعار السلع البديلة وينخفض مع حدوث انخفاض في أسعار السلع البديلة.

أما السلع المكملة وهي السلع التي لا بد أن يتم مزجها معا حتى تتم عملية الاستخدام، مثل السكر والحليب، وتكون العلاقة بين الطلب على سلعة ما وأسعار السلع المكملة لها لعلاقة عكسية.

د- عدد السكان: يتأثر الطلب على السلع المختلفة طرديا بعدد السكان فزيادة عدد السكان مع افتراض زيادة القدرة الشرائية تؤدي إلى زيادة حاجة هؤلاء السكان إلى مزيد من السلع والخدمات لتلبية حاجة هؤلاء السكان ومن ثم من المتوقع أن يزيد الطلب على السلع والخدمات المختلفة من سلع غذائية وملابس ومساكن مع زيادة عدد السكان والعكس صحيح.

هـ- طريقة توزيع الدخل في المجتمع: يتأثر الطلب على السلع والخدمات المختلفة بهيكل توزيع الدخل الكلي في المجتمع فتركز الدخل في أيدي فئة قليلة من السكان، تؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية لدى الطبقة العريضة من أفراد المجتمع ومن ثم ينخفض الطلب على السلع والخدمات المختلفة والعكس من ذلك فإنه كلما زادت درجة العدالة في توزيع الدخل القومي بحيث يصبح هذا الأخير موزعا على عدد كبير من السكان ولذلك تزيد القدرة الشرائية للطبقة العريضة من أفراد المجتمع ويزيد الطلب على السلع والخدمات المختلفة. ومن هذا نجد أن زيادة درجة العدالة في توزيع الدخل القومي تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات العكس صحيح.

و- أذواق وتفضيلات المستهلكين: يتأثر الطلب على السلع المختلفة بأذواق المستهلكين وتفضيلاتهم تجاه هذه السلع فتحول أذواق المستهلكين تجاه سلع معينة لأي سبب ما، تؤدي إلى زيادة الطلب على هذه السلع وقد يصاحبه في نفس الوقت تحول المستهلكين عن يلع أخرى فينخفض الطلب عليها.

ولذلك يمكن القول أن تحول أذواق المستهلكين لصالح سلع معينة يؤدي إلى زيادة الطلب عليها وعلى العكس من ذلك فإن تحول أذواق المستهلكين عن سلع أخرى يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها.

المطلب الثاني: مفهوم العرض ومحدداته

أولاً- مفهوم العرض:

يشير العرض من سلعة ما إلى الكميات التي ترغب الوحدات الإنتاجية في إنتاجها بغرض بيعها عند مستويات سعرية مختلفة ولذلك نجد هناك اختلاف بين العرض من السلعة وهو الرغبة في البيع والكمية المباعة وهي الكمية التي ينجح المنتجون في بيعها ، كذلك يختلف المعروض من السلعة عن الكمية المنتجة منها لأسباب مختلفة مثل تخزين جزء من المنتج¹

¹ . إيمان عطية ناصف: المرجع السابق، ص73.

ثانيا- محددات العرض: يتأثر العرض بعدة عوامل نذكر منها :

أ - سعر السلعة: إن العلاقة بين كمية السلعة المعروضة مع سعرها هي علاقة طردية، فإرتفاع سعر السلعة يساهم في زيادة أرباح المنتجين وهو الهدف الرئيسي لهم مما يدفعهم للسعي وراء زيادة الكمية المعروضة من السلع .

ب - أسعار المدخلات الإنتاجية: إن تأثير المدخلات الإنتاجية في العرض من سلعة ما يكون عكسيا، فإرتفاع أسعار المدخلات الإنتاجية يؤدي إلى إرتفاع تكاليف الإنتاج مما يساهم في إنخفاض أرباح المنتجين بحيث يخفضون المعروض من السلعة ويحدث العكس في حالة إنخفاض أسعار المدخلات الإنتاجية بحث يساهم في زيادة الأرباح ومن ثم يزداد العرض من السلعة.

ج - فن الإنتاج المستخدم: يرتبط العرض من سلعة ما طرديا بمستوى الفن الإنتاجي أو التكنولوجي المستخدم في العمليات الإنتاجية فحدوث تقدم في الفنون الإنتاجية المستخدمة العمليات الإنتاجية يؤدي إلى إرتفاع في مستوى الإنتاجية وبالتالي فإن حدوث تقدم يساهم في زيادة مستوى الأرباح من خلال إنتاج كمية أكبر من السلعة بنفس الكمية المستخدمة من المدخلات الإنتاجية أو الحصول على نفس القدر من الإنتاج ولكن بإستخدام كميات أقل من عناصر الإنتاج ،فكلما زاد مستوى التقدم التكنولوجي في مجال إنتاج السلع كلما شجع على زيادة العرض من هذه السلع ز العكس صحيح.

د - أسعار السلع الأخرى: إن علاقة العرض من سلعة ما مع أسعار السلع الأخرى هي علاقة عكسية ، ففي حالة إرتفاع أسعار السلع الأخرى مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة ومن بينها سعر السلعة التي يقوم المنتجون ببيعها تصبح السلع الأخرى أكثر ربحية نسبيا من السلعة التي يقوم المنتج بعرضها ولذلك من المتوقع أن يبدأ المنتجون في التحول إلى مجال إنتاج السلع الأخرى فيقل العرض من السلعة، ويحدث العكس في حالة إنخفاض أسعار السلع الأخرى حيث تصبح السلع الأخرى نسبيا أقل ربحية، ويبدأ المنتجون في التحول من هذه المجالات إلى السلعة التي لم تتغير أسعارها فيزيد العرض منها.

هـ - هدف الوحدة الإنتاجية: تأثر أهداف الوحدة الإنتاجية في العرض من السلعة فعلى سبيل المثال ، إذا كانت الوحدة الإنتاجية تهدف إلى كسب السوق إلى جانبها بغض النظر عن مستوى أرباحها فإنها تقوم بزيادة العرض من السلعة حتى وإن كانت الكمية التي تقوم بعرضها ليست هي التي تحقق لها أقصى قدر ممكن من الأرباح ، وعلى العكس من ذلك فإن الوحدات الإنتاجية التي تهدف إلى الدخول في أسواق جديدة أو لا تهدف إلى تحمل المخاطر فتقوم بتخفيض العرض من السلعة.

المطلب الثالث: دالتي الطلب والعرض

أولاً- دالة الطلب:

توضح دالة الطلب العلاقة بين الكمية المطلوبة من سلعة ما كمتغير ثابت والعوامل المحددة للطلب عليها كمتغيرات مستقلة حيث يؤدي التغير في أي من هذه العوامل إلى تغير الكمية المطلوبة منها وتكون دالة الطلب كما يلي: $ك = د(ث_1، ث_2، ث_3،، ن، ت، ذ)$ ويتأثر طلب المستهلك الفرد بكل من $(ث_1، ل، ث_1، ث_2، ذ)$ في حين يتأثر الطلب إلى ما سبق بـ $(ن، ت)$. ويمكن القول أن العلاقة بين الكمية المطلوبة من السلعة وسعرها مع ثبات والعوامل الأخرى هي علاقة عكسية.

ويمكن إيضاح هذه العلاقة في صورة جدولية بما يعرف بجدول الطلب:

الجدول رقم(01):الكمية المطلوبة من سلعة ما عند سعر معين:

الكمية	السعر
14	1
10	2
6	3
2	4

المصدر: [من إعداد الطلبة].

ويتضح في هذا الجدول أن أقصى كمية يمكن أن يطلبها مستهلكي السلعة = 14 وحدة عندما يصبح سعر السلعة = 1 ومع حدوث زيادة في سعر السلعة يبدأ الطلب عليها في الانخفاض، ويمكن تمثيل العلاقة الجدولية في صورة دالية أي دالة الطلب وهي: $ك = 14 - 4 ث$ وتوضح هذه الدالة ما يلي :

1- الكمية المطلوبة من السلعة = 14 وحدة عندما يصبح السعر = 1 وهذه الكمية توضح أثر باقي العوامل الأخرى المؤثرة على الطلب بخلاف السعر.

2- إشارة (-) تشير إلى العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة من السلعة وسعره، فحدوث زيادة

سعر السلعة تؤدي لانخفاض الطلب عليها والعكس صحيح

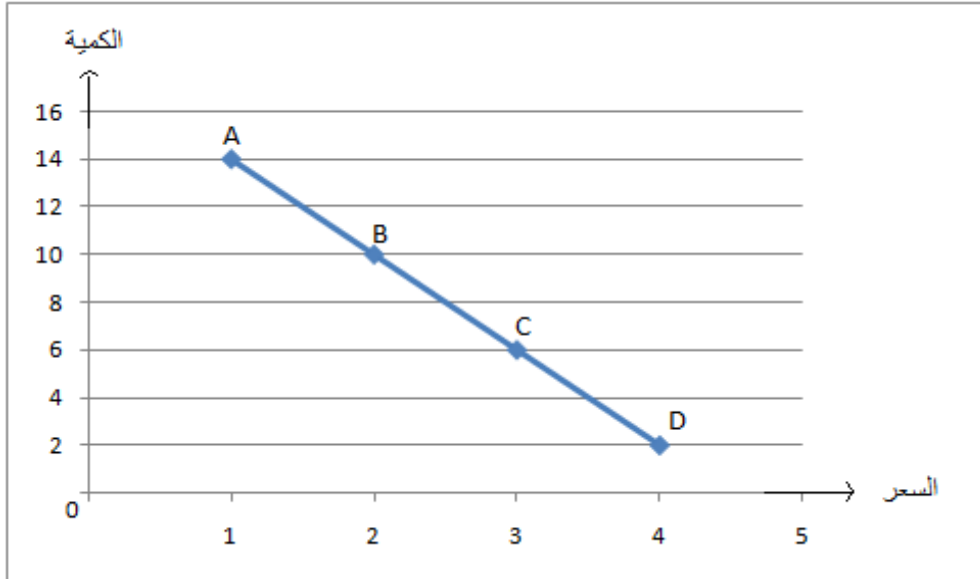
الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

3- أن كل تغير في سعر السلعة بمقدار (1) يؤدي إلى تغير عكسي في الكمية المطلوبة منها بمقدار 4 وحدات .

4 - ويمكن لنا أيضا تصوير دالة الطلب بيانيا منحنى الطلب الذي يبين:

- عند كل سعر: الكمية التي يكون المستهلكون على استعداد لشراؤها.
- عند كل كمية: الثمن الذي يمكن المستهلكون على استعداد لدفعه لشراء كمية معينة.

الشكل رقم (1): يوضح منحنى الطلب



المصدر: [إيمان عطية ناصف، ص37، بتصرف الطلبة].

ونلاحظ من خلال الشكل السابق أن تغير سعر السلعة (مع ثبات العوامل الأخرى) من 1 إلى 2 إلى 3 يؤدي إلى التحرك من النقطة E إلى F إلى G حيث تخفض الكميات المطلوبة من السلعة مع ارتفاع السعر .

ويطلق عليها التغيرات في الكمية في الكميات المطلوبة من السلعة التي تحدث بسبب التغير في سعر السلعة نفسها مع ثبات العوامل الأخرى، حيث تؤدي إلى التحرك من نقطة لأخرى على نفس المنحنى .

ثانيا: دالة الطلب

توضح دالة الطلب العلاقة بين الكمية المعروضة من السلعة كمتغير تابع ومجموعة العوامل المحددة للعرض كمتغيرات مستقلة حيث يؤدي التغير في أحد هذه العوامل إلى تغير الكمية المعروضة

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

من السلعة وتعتبر العلاقة بين الكمية المعروضة من السلعة وسعرها عن العلاقة منحنى العرض، ويمكن إيضاح هذه العلاقة في صورة التالية :

كما يمكننا إيضاحها أيضا في صورة جدولية فيما يعرف بجدول العرض التالي :

الجدول رقم (2): الكمية المعروضة عند سعر معين

الكمية	السعر
20	4
15	3
10	2
5	1

المصدر: [من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع إيمان عطية ناصف ص74].

ويوضح هذا الجدول العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من السلعة وسعرها حيث تنخفض الكمية المعروضة من السلعة مع انخفاض سعرها والعكس صحيح، بافتراض ثبات العوامل الأخرى.

بحيث يمكننا تمثيل جدول العرض في صورة دالية أي دالة العرض Q و توضح هذه الدالة ما يلي:

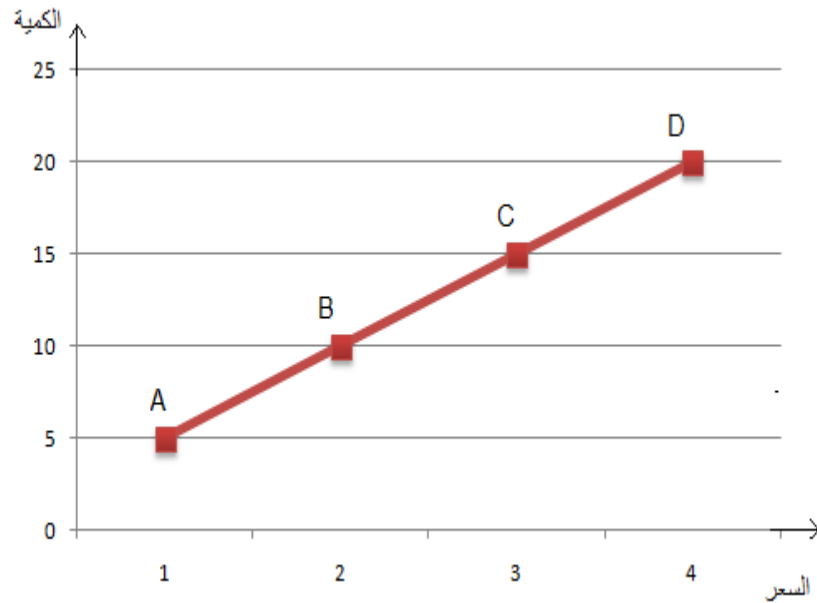
1- الكمية المعروضة من السلعة = 20 عند مستوى السعر = 4 وحدات يبدأ المنتجون في عرض أي كمية من السلعة إلا إذا ارتفع سعر بيع السلعة عن 4 وحدات نقدية .

2- الإشارة الموجبة (+) توضح أن هناك علاقة طردية بين الكمية المعروضة من السلعة وسعرها، فحدوث زيادة في سعر السلعة تؤدي إلى زيادة الكمية المعروضة منها والعكس صحيح .

3- إن كل تغير في سعر السلعة بمقدار 1 يؤدي إلى تغير الكمية المعروضة منها بمقدار 5 وحدات في نفس الاتجاه حيث يشير معامل السعر إلى معدل التغير في الكمية المعروضة من السلعة بالنسبة للسعر .

ويمكن تصوير هذه الدالة في شكل منحنى العرض التالي :

الشكل رقم (2): يوضح منحنى العرض



المصدر: [من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع إيمان عطية ناصف ص74].

ويوضح منحنى العرض :

- عند كل سعر: الكمية التي يكون المنتجون على استعداد لبيعها عند هذا السعر.

- عند كل كمية: الحد الأدنى للسعر الذي يكون المنتجون على استعداد لقبوله لعرض هذه الكمية

بحيث تحدث تغيرات في الكمية المعروضة بسبب تغير سعر السلعة مع ثبات العوامل الأخرى وتؤدي

إلى التحرك من نقطة إلى أخرى على نفس منحنى العرض حيث تزيد الكمية المعروضة من السلعة مع

زيادة سعرها، وتنخفض مع انخفاض سعرها .

المبحث الثاني: التضخم وأثره على القدرة الشرائية

المطلب الأول: مفهوم القدرة الشرائية.

القدرة الشرائية ترتبط بشكل كبير بقيمة النقود لهذا يمكن القول بأن النقود في الإقتصاد ليست تشكيلة معادن مسكوكة أو حزمة أوراق مطبوعة بقدر ما هي قدرة شرائية تتداول كمعيار للقيمة ومخزن أو مستودع لها، ونتعامل بها كوسيط للمبادلة ووسيلة للدفع الآجل، وهي تتحسن وتتدهور وفقا للمستوى العام للأسعار، فإذا كانت الأسعار منخفضة كانت قدرة النقود على الشراء مرتفعة وإن صادف وارتفعت الأسعار هبطت قدرة النقود على منح حاملها إمكانيات للتبضع.

ومن هذا نجد أن القدرة الشرائية هي القيمة الحقيقية للنقود مقاسة بحجم سلة المشتريات التي يمكن الحصول عليها مقابل مبلغ محدد منها، وفي العادة يعتمد الدخل الفردي كمؤشر للقياس، فمثلا إذا منح الدينار الجزائري لحامله سلة من عدة مشتريات متنوعة أكثر قلنا بأن القدرة الشرائية للدينار جيدة، أما إذا كان العكس جاز القول بأن قدرة الدينار ضعيفة .

المطلب الثاني: التضخم وآثاره وأساليب معالجته.

أولا- تعريف التضخم:

التضخم هو ظاهرة اقتصادية تحدث نتيجة لتوافر أسباب معينة منها زيادة كمية النقود وبالتالي زيادة في الدخل وزيادة في الإنفاق مع بقاء كمية السلع الموجودة في حالة ثبات مما ينتج عنه ارتفاع عام ومستمر في مستوى أسعار السلع والخدمات، فالتضخم إذن يعني أن هناك عدم توازن بين السلع

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

والخدمات المعروفة وبين ما يحتاجه الأفراد ويطلبونه منها مما يترتب على هذا الاختلال ارتفاع في المستوى العام للأسعار.¹

ومنه فإن الظواهر المختلفة التي يمكن أن يطلق على كل منها التضخم هي ظواهر مستقلة وهذه الظواهر هي:

- الارتفاع المفرط في المستوى العام للأسعار وهو التضخم بالأسعار.
- الإفراط في إصدار الأرصدة النقدية وهو التضخم النقدي.
- ارتفاع المداخل النقدية وهو التضخم بالمدخل.
- ارتفاع نفقات التكاليف وهو التضخم بالتكاليف.

مما يثير الارتباك بشأن تحديد مفهوم التضخم، وعليه فانه لا يوجد تعريف واحد للتضخم يلقي قبولاً عاماً في الفقه الاقتصادي، ولقد بنيت معظم تعاريف التضخم على أساس النظرية الكمية للنقد التي اعتمدها الاقتصاديون الكلاسيك في المجال النقدي الذين يعتبرون أن الارتفاع المستمر للأسعار هو نتيجة للزيادة في كمية النقود وزيادة الائتمان المصرفي، وقد زاد هذا التعريف مع ظهور الأفكار الكينزية حيث أن النظرية الكمية للنقد لم تكن كافية لوصف ظاهرة التضخم.

وهناك من يرى أن التضخم هو ارتفاع في المستوى العام للأسعار الناتج عن وجود فجوة بين السلع الحاضرة وحجم المداخل المتاحة للإنتاج.

ويوجد تيار يعرف التضخم على أنه الزيادة في الطلب النقدي على السلع بالنسبة للمعروض منها مما يؤدي إلى ارتفاع الأسعار بشرط أن يكون هذا الارتفاع غير متوقع فإذا توقع الأفراد ارتفاعاً في الأسعار فإنهم سيقومون برفع سعر الفائدة بنسبة تبقى أثر ارتفاعه الأسعار، وقد ركز هذا التيار تحليله على أساس العلاقة بين الدائن والمدين فنجد الاقتصاديين اختلفوا في تعريفهم لظاهرة التضخم فمثلاً

¹ خالد أحمد سليمان شبكة: التضخم وأثره على الدين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية مصر، 2008، ص 11.

نجد * كارد نير اكلي* عرف التضخم بأنه الارتفاع المستمر المحسوس في المستوى العام للأسعار أو معدل الأسعار.

ثانيا- الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتضخم:

مما لاشك فيه أن التضخم أصبح ظاهرة عالمية تعاني منه معظم اقتصاديات دول العالم سواء كانت المتقدمة منها أم النامية وعلى اختلاف أنصمها وفلسفتها الاقتصادية ولو بمعدلات متباينة. ومع ذلك فالتضخم يعتبر ظاهرة غير مرغوب فيها، كونه يمثل إحدى الآفات والكوارث الاقتصادية والاجتماعية التي قد تصيب الاقتصاد القومي وتؤدي إلى شل حركته، حيث قد يؤدي التضخم إلى إعادة توزيع الدخل القومي لصالح الطبقات الغنية في المجتمع وعلى حساب السواد الأعظم، وما يترتب على ذلك من زيادة التفاوت في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع الواحد. كما أنه قد يؤثر سلبا في اتجاهات الاستثمار القومي، حيث قد تتجه معظم الاستثمارات في ظل التضخم إلى النشاطات الهامشية والأسرع ربحا، دون أن تتجه نحو القطاعات التي تعتبر الأساس في التطور الاقتصادي والاجتماعي، ومن ناحية أخرى فإن التضخم يؤدي بالضرورة إلى انخفاض قيمة النقود والدخول النقدية وخاصة لدوي الدخول المحدودة وما يترتب على ذلك من تدهور المستوى المعيشي للسواد الأعظم من أفراد المجتمع كما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى ومعدلات الادخار وما لذلك من آثار سلبية على الاستثمار وبالتالي على برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما قد يؤدي التضخم إلى تأثير التجارة الخارجية سلبيا على عملية التنمية الاقتصادية في الدول النامية وخاصة تضخم التكاليف، حيث أن ارتفاع أسعار السلع المحلية نتيجة لارتفاع تكاليف إنتاجها نظرا لأن معظم مستلزمات إنتاجها مستوردة من الخارج هذا مما يجعل السلع المنتجة محليا غير قادرة على منافسة مثيلاتها المستوردة في السوق المحلية، كما يجعلها غير قادرة على منافسة مثيلاتها من السلع الأجنبية في الأسواق الخارجية، وهو ما يؤدي إلى تدهور العديد من الصناعات الوطنية، وقد ينعكس ذلك على زيادة الاستيراد وانخفاض الصادرات، وما لذلك من آثار سلبية على ميزان المدفوعات.

من ناحية أخرى يؤدي التضخم إلى تدهور قيمة العملة الوطنية وبالتالي إلى سعر صرف العملة الوطنية اتجاه العملات الأجنبية وما لذلك من آثار سلبية على عملية الاستثمارات الأجنبية في الداخل

نظرا لعدم استقرار قيمة العملة المحلية وسعر صرفها، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن التضخم يعتبر ظاهرة خطيرة سواء على مسار وحركة الاقتصاد القومي أو بالنسبة لمعظم أفراد المجتمع، لذا كان لابد من اتخاذ الإجراءات والسياسات الفعالة للتصدي لتلك الظاهرة.

ثالثا- أساليب معالجة التضخم:

تختلف الأساليب والسياسات التي تستخدم عادة لمعالجة ظاهرة التضخم تبعا لنوع التضخم والمجال الذي يظهر فيه وأسبابه، فالبعض من الاقتصاديين الذين يفسرون التضخم على أنه ظاهرة نقدية تنجم عن زيادة الطلب وما يترتب عليه من تدفق نقدي بصورة أكبر من المعروض السلعي، ويعتقدون أن معالجة التضخم تتطلب من الدولة والسلطات الاقتصادية أن تتخذ وتعتمد سياسات نقدية ومالية انكماشية لمعالجة تلك الظاهرة الخطرة، تلك السياسات التي تتمثل في جوهرها في الحد من التدفق النقدي، كتقليص الإنفاق الحكومي ومعالجة عجز الميزانية ليس بإصدار المزيد من النقود وإنما من خلال طرح السندات الحكومية كوسيلة لسحب جزء من المعروض النقدي المتداول، كما يمكن للبنك المركزي أن يلعب دورا في هذا المجال من خلال تأثيره على نشاط البنوك التجارية من خلال اعتماد سياسة نقدية تهدف إلى تقليص حجم الائتمان، مع اعتماد سياسة معينة في مجال سعر الفائدة، كما يمكن أن تلعب السياسة المالية دورها الفاعل في هذا المجال، وذلك من خلال زيادة الضرائب وتخفيض الإنفاق العام وبذلك الشكل الذي يحد من زيادة الطلب.

المطلب الثالث - العلاقة بين القدرة الشرائية والتضخم:

بما أن القدرة الشرائية هي القيمة الحقيقية للنقود مقاسة بحجم سلة المشتريات، فمثلا إذا ذهبت للتسوق حاملا لفئة معدنية ذات قيمة اسمية 20 سنتيم ونحن نعلم أن أبخس ما يباع اليوم ثمنه يتعدى 1 دينار جزائري فإن لذلك تفسيراً واحداً هو أن القدرة الشرائية لما تحمل من نقود قد انعدمت كفاءة منفردة أو جمعيتها للحصول على فئة أكبر، ذلك بفعل ارتفاع المستوى العام للأسعار في السوق الجزائرية، وهو ما يعرف بالتضخم، ليصبح ما تتحمله في جيبك لا يتعدى كونه قطعة معدنية ليس لها أي قيمة ولو كثر عددها، لأنه لا يمكن شراء أي شيء مقابل هذه الفئة التي فقدت قدرتها الشرائية منفردة أو مجتمعة .

وبناءً على هذا يمكن القول أن التضخم عموماً هو فقدان النقود لقدرتها الشرائية أو بعض منها بشكل مؤثر فعلاً وسلباً على الكميات اليومية المعتاد اقتناؤها من السلع والخدمات الأساسية والضرورية

التي كان يمكن ابتياعها مقابل نفس المبلغ خلال فترة سابقة التي تدعى إحصائياً بفترة الأساس مقارنة بالفترة الراهنة التي تدعى فترة القياس، كل ذلك جراء الارتفاع في المستوى العام للأسعار بفعل نمو الكتلة النقدية المتداولة، ومن خلال عجز العرض الكلي الذي ينتج عنه تضخم الطلب بسبب ارتفاع التكاليف أو الاستيراد بثمن مرتفع أي التضخم المستورد.

المبحث الثالث: الأسعار والعوامل المؤثرة فيها وعلاقتها بالطلب والدخل

المطلب الأول - مفهوم السعر:

السعر ترد له أسماء ومرادفات كثيرة تلبي وجهة نظر المتعاملين لمفهومه أو مجال العمل الذي يشتغلون فيه، والتي قد تختلف كلياً من حيث المحتوى والمضمون إلا أنها تتمثل بكونها سعراً لذلك الشيء الذي يتم التعامل به.

ولذلك يعرف السعر على أنه " تعبير عن قيمة الأشياء التي يتم تبادلها في السوق " وعرف بذات المعنى على أنه "القيمة التبادلية عن المنتجات في التبادل التسويقي " وفي هذين التعريفين إشارة واضحة إلى أن السعر ما هو إلا صيغة لعلاقة تبادلية ما بين الأفراد الذين يدفعون النقود، والوحدات التسويقية على اختلاف أشكالها والتي تقوم بعملية تقديم المنتجات لهم.

فالسعر إذاً هو لفظ عادة ما يطلقه الأفراد على مقدار ما يدفعونه من نقود في سبيل الحصول على سلعة أو خدمة.¹

إن السعر يعتبر من الخصائص السلبية للسلعة حيث أنه كلما زاد سعر السلعة كلما أدى إلى انخفاض الطلب عليها، وكلما انخفض السعر أدى إلى زيادة الطلب ولكن كمية الارتفاع والانخفاض يجب أن تكون ضمن الحدود المقبولة من قبل المستهلكين، حيث أن ارتفاع السعر بشكل يفوق القدرات الشرائية للمستهلكين سوف يؤدي إلى عدم إمكانيةهم من شراء السلعة، أما إذا كان الانخفاض في السعر فإن ذلك سوف يولد الشكوك لدى المستهلكين بجودة هذه السلعة مما يقود إلى عدم شرائها.

إن السعر يعتبر من عناصر المزيج التسويقي الذي له أثر فعال على سوق المنتج والذي يلعب دور كبير في تحديد العلاقة ما بين الجهة المسوقة والمشتري وإمكانية استمرار ونجاح المنظمات أو

¹. ثامر البكري: إستراتيجيات التسويق، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، طبعة 2008، ص 351.

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

فشلها حيث أن عدم استقرار الأسعار سوف يؤثر على مستقبل المنظمة وعلى مدى تقبل المشترين للمنتجات ذات الأسعار الغير مستقرة، لذلك على المنظمات أن تقوم بإتباع سياسة سعرية مناسبة ومعتدلة لكي تتمكن من خلالها كسب أكبر قدر ممكن من الزبائن، وبما أن السياسة السعرية تمثل عملية تحديد الأسعار والعلاقات السعرية بين المجاميع المختلفة للمنتجات وارتباطها بالاعتبارات الموضوعية المتعلقة بالإنتاج والاستهلاك وأن على المسؤولين عن تحديد السياسة السعرية أن يأخذوا بعين الاعتبار تجزئة المستهلكين إلى قطاعات شبه متجانسة من حيث الدخل (كمية النقود التي يحصل عليها الفرد خلال فترة محددة) لكي يتمكنوا من إيجاد سياسة سعرية تتناسب ودخول الأفراد وتمكن أصحاب الفئات الداخلية المختلفة من شراء المنتجات، حيث الكثير من المنظمات في الوقت الحاضر تقوم بتقديم عدد من المنتجات تختلف بمستوى الجودة والأسعار بهدف تلبية الحاجات والرغبات المختلفة لهذه الفئات.¹

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على تحديد الأسعار ووظيفة الأسعار

أولاً - العوامل المؤثرة على تحديد الأسعار:

بشكل عام هنالك الكثير من العوامل التي تؤثر على قرارات تحديد الأسعار والمستهلكون يمثلون المحور الأساسي من هذه العوامل ويمكن إيجاز هذه العوامل بما يلي:

أ- مقدار الطلب:

إن مقدار الطلب على سلعة ما يتناسب عكسياً مع السعر حيث أنه كلما ارتفع السعر كلما انخفض الطلب عليها ولكن هذه الزيادة والانخفاض تختلف باختلاف السعر فإذا كانت السلع ضرورية مثل المواد الغذائية فإن نسبة التأثير بعدم استقرار الأسعار سوف تكون قليلة وذلك لحاجة المستهلك لها وعدم الاستغناء عنها أما بالنسبة إلى السلع الكمالية وشبه كمالية فإن الطلب عليها يتأثر كثيراً بسبب عدم استقرار السياسة السعرية.

ب- المنافسة:

تتنافس المنظمات على كسب أكبر عدد ممكن من الزبائن، وبما أن السعر يعتبر عنصر مهم في التأثير على قرار الشراء فإن كل منها تسعى إلى استخدام سياسة سعرية تنافسية وإلى عدم تجاهل السياسات السعرية للمنظمات المنافسة لكي تتمكن من الصمود في السوق والمحافظة على زبائنها ومحاولة كسب زبائن جدد من خلال استخدام سياسة سعرية مناسبة.

¹. محمود جاسم الصميدعي، ردينة عثمان يوسف: سلوك المستهلك، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2007، ص 178، 179.

ج- الأنظمة والقوانين:

تتأثر السياسات السعرية بالأنظمة والقوانين الحكومية في بلد ما وإن هذه الأنظمة والقوانين تكون لحماية المستهلك وللمحافظة على مستوى مقبول من الأسعار، وهي بذلك تعمل على زيادة القدرة الشرائية للمشتريين.

د- الدورة الاقتصادية:

تؤثر الدورة الاقتصادية التي يمر بها السوق على قرارات التسعير وعلى دخل الأفراد في آن واحد فإذا كان السوق يمر بانتعاش اقتصادي فإن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة دخل الفرد وزيادة الأسعار وزيادة الطلب، أما إذا كان السوق يمر بانكماش فإن الطلب يكون فيه ضعيف مما يدفع المنظمات إلى استخدام أسعار منخفضة.

هـ- القدرة الشرائية:

تلعب القدرة الشرائية للمستهلكين دورا مهما في التأثير على السياسات السعرية للمنظمات لأنها تدرك جيدا أنه على الرغم من توفر الحاجة والرغبة وتوفر المنتجات الجيدة إلا أن المستهلك لا يستطيع اتخاذ قرار شراء ما لم تكن لديه القدرة الشرائية لذلك.¹

ثانيا- وظيفة الأسعار:

يقوم السعر في الأنظمة الاقتصادية المختلفة بثلاث وظائف مهمة هي:

1- الوظيفة التوزيعية: فالبضائع في الاقتصاد الوطني تتم حيازتها من قبل المواطنين وفقا لنظام الأسعار أي أن توزيعها على المواطنين إنما يتم عن طريق السعر الذي يقوم المواطن بدفعه لحيازة البضاعة المرغوب فيها، والوسيلة البديلة للسعر في عملية التوزيع هي التقنين والتوزيع وفق أسس أخرى معتمدة.

2- وظيفة الاختيار الحر لأنواع البضائع التي يمكن أن يحصل عليها المستهلك وفقا لدوقه ودخله.

3- الوظيفة التوجيهية للإنتاج: فالأسعار يمكن أن توجه المنتج كما توجه المستهلك، فالمنتج الذي يرى أسعار بضاعة ما ترتفع يوجه جهوده لزيادة إنتاجها لجني المزيد من الأرباح لأن زيادة السعر ترتبط بزيادة الطلب وقلة العرض وبالتالي فإنه يوجه المنتج إلى الفروع الإنتاجية التي تحتاج إلى المزيد من الإنتاج.

¹ . محمود جاسم الصميدعي، ردينة عثمان يوسف: المرجع السابق، ص 180 .

المطلب الثالث - العلاقة بين الدخل والطلب والسعر:¹

أولاً - العلاقة بين الدخل والطلب:

إن العلاقة بين الدخل والطلب هي علاقة طردية لأن الطلب يرتفع دائماً كلما ارتفع الدخل مع استثناء الطلب على السلع الغذائية (قانون أنجل).

أما فيما يتصل بمرونة الطلب إزاء الدخل فتكون موجبة إلا في حالات استثنائية، وتستعمل المرونة مقياساً لمدى ضرورة المواد للمستهلك، وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن مرونة الطلب في ضوء الدخل تزيد على الواحد فيما يتصل بالمواد والسلع غير الضرورية، وتختلف أيضاً قيمتها باختلاف مستوى المعيشة، فمرونة طلب المواد الغذائية في ضوء الدخل تكون منخفضة في البلدان المتقدمة ومرتفعة في البلدان المتخلفة، ومن هنا تبرز أهمية العلاقة الوثيقة بين الطلب من جهة والسعر والدخل من جهة أخرى، وأهمية الدور الذي يقوم به الطلب في تحديد الأسعار إضافة إلى دور العرض.

ثانياً - العلاقة بين الطلب والسعر:

إن الدخل بحد ذاته مجموعة من الأسعار، فهو بمعنى آخر انعكاس للقوة الشرائية أي مصدر الطلب، والسعر الذي يوجه إليه الضوء هو سعر السلع والخدمات المطلوبة.

وإذا افترض أن المداخل والأسعار ثابتة لا تتغير في مدة زمنية معينة وأن سعر السلعة قد ارتفع وحده، فستكون النتيجة الأساسية لذلك هي انخفاض في طلب تلك السلعة، لأن الناس سيتوجهون إلى شراء سلع أخرى بديلة، وهذه العلاقة تطابق منطق المستهلك الذي يبحث دائماً عن الوصول إلى أكبر

¹ محمد العمادي، فهد الخطيب، العلاقة بين الدخل والطلب والسعر، مقال منشور على شبكة الانترنت على الرابط: <http://www.arab-ency.com>، تاريخ الإطلاع يوم 2011/04/28، بدون تاريخ نشر.

الفصل الثاني: القدرة الشرائية والمتغيرات السوقية

قيمة في المنفعة بشكل عام إن العلاقة ما بين سعر المنتج وكمية الطلب تكون عكسية حيث أنه كلما ارتفع السعر كلما أدى إلى انخفاض الطلب وذلك لانخفاض القدرة الشرائية، وكلما انخفض السعر أدى إلى زيادة كمية الطلب وذلك لزيادة القدرة الشرائية للفرد.

ثالثاً - السياسة السعرية:

السياسة السعرية في جوهرها هي الإجراءات والتدابير التي تتخذها الدولة في مجال الأسعار بهدف حل بعض المسائل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمرحلة المعنية من التطور الاقتصادي والاجتماعي، وعن طريق السياسة السعرية تقوم الدولة بالتأثير في الفروق الطبقية والاجتماعية بين مختلف فئات السكان وفي مسارات التنمية الصناعية، وفي نسب توزيع الدخل القومي، وفي علاقة السعر بالقيمة بحسب متطلبات المرحلة الراهنة من التطور الاقتصادي، كذلك تقوم الدولة عن طريق السياسة السعرية بإعداد نظام الأسعار المناسب.

خلاصة الفصل

إن القدرة الشرائية للمستهلك مرتبطة ومتعلقة بقوة العرض والطلب لأنهما يؤثران بشكل مباشر على سعر السلعة أو الخدمة التي يرغب المستهلك في اقتنائها أو الحصول عليها، حيث إذا كان الطلب على السلعة أو الخدمة مرتفع والعرض منخفض يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع السعر والعكس صحيح، كما أن للتضخم أيضاً دوراً كبيراً في تحديد مستوى القدرة الشرائية للمستهلك.

الفصل الثالث

الفصل الثالث

بغنوان:

دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي ببلدية ميله

تمهيد

المبحث الأول: قوانين الأجور القديمة والجديدة

المطلب الأول: الأجور في النظام القديم

المطلب الثاني: الأجور في النظام الجديد

المطلب الثالث: أهم الفروق بين النظام القديم و النظام الجديد

المبحث الثاني: تفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها

المطلب الأول: البيانات العامة

خلاصة

تمهيد:

بعد المطالب الكثيرة التي رفعت إلى الحكومة بشأن الزيادة في الأجور والرفع من القدرة الشرائية وجب على الحكومة أن تغير القوانين والمراسيم المعمول بها سابقا وإصدار أخرى جديدة تتماشى مع هذه الزيادة ولذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم القوانين والمراسيم القديمة والجديدة وعمل مقارنة بينهما، ومقدار التغير في الأجور وللتأكد من مدى تأثير هذه الزيادة على القدرة الشرائية قمنا في الأخير بدراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي لبلدية ميلة.

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

المبحث الأول: قوانين الأجور القديمة والجديدة

المطلب الأول: الأجور في النظام القديم

كان في النظام القديم (قبل سنة 2008) تقسم الشبكة الاستدلالية للأجور إلى عشرين صنف وكل صنف مقسم إلى عدة أقسام، وتتزايد هذه الأقسام كلما زاد الصنف، وكل قسم يحتوي على أجر قاعدي ثابت وعشر درجات متعلقة بعلاوة الخبرة المهنية بحيث كلما كان القسم أعلى زاد الأجر القاعدي، وكلما ارتفعت الدرجة ارتفعت العلاوة الممنوحة، وكل ذلك موضح في جداول جاهزة لحساب الأجر..، ويصنف الأساتذة المدرسين في الثانوية إلى صنفين:

-أستاذ تعليم ثانوي: ويدرج ضمن الصنف 15 والقسم 3.

-أستاذ مهندس: ويدرج ضمن الصنف 16 والقسم 1.

الجدول رقم (3): يبين الأجر القاعدي وعلاوة الخبرة المهنية لأصحاب الصنف 3/15.

15 Section 3 CATEGORIE				
INDICES		I.E.P	Rém. Princ.	
Méd.	452		10.078,00	
1 ^{er}	23	512,73	10.590,73	
2 ^{ème}	46	1.025 ,45	11.103,45	
3 ^{ème}	69	1.538 ,18	11.616,18	
4 ^{ème}	92	2.050,90	12.128,90	
5 ^{ème}	115	2.563,63	12.641,63	
6 ^{ème}	138	3.076,35	13.154,35	
7 ^{ème}	160	3.566,79	13.644,79	
8 ^{ème}	182	4.557,22	14.135,22	
9 ^{ème}	204	4.547,65	14.625,65	
10 ^{ème}	226	5.038,09	15.116,09	

المصدر: Barème Des Rémunération Applicable A Compter Du 1^{er}Janvier

2001, p15

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

ويوضح هذا الجدول الصنف 15 والقسم 3، والأجر القاعدي الذي يقابلهما، وكذلك علاوة الخبرة المهنية التي تمنح على أساس عدد الدرجات.

ويتكون أجر الأستاذ من الأجر القاعدي بالإضافة إلى المنح والعلاوات:

أولاً- الأجر القاعدي: يعطى الأجر القاعدي للأستاذ في شكل مبلغ ثابت وهذا حسب الصنف والقسم، ويأخذ مباشرة محسوبا من الجدول.

فأستاذ تعليم ثانوي يحصل على أجر قاعدي ثابت مأخوذاً من السابق ذكره وهو: 10078 دينار جزائري.

ثانياً - المنح والعلاوات:

يحصل الأساتذة على منح وعلاوات مختلفة تضاف إلى الأجر القاعدي وهي كالتالي:

أ- **علاوة الخبرة المهنية:**¹ يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الأستاذ في ترقية في الدرجة، وتتمثل الترقية في الدرجة الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود عشر درجات حسب المعايير المطلوبة في الانتقال من درجة إلى أخرى، وهي تأخذ مباشرة محسوبة من الجدول رقم (3) السابق ذكره، والذي يتكون من عشر درجات، كل درجة يقابلها مبلغ معين ثابت والذي يزداد كلما كانت الدرجة أعلى .

ب- علاوة الخبرة البيداغوجية:²

وتحسب هذه العلاوة على أساس الأجر القاعدي فيضرب الأجر القاعدي في الدرجة المتحصل عليها في 2 % كما يلي: الأجر القاعدي × الدرجة × 2 %.

ج-علاوة تحسين الأداء التربوي وأداء التسيير(المنحة النوعية الخاصة):

وتعطى هذه العلاوة على أساس الأداء التربوي الذي يقوم به الأستاذ وحسن التسيير وتحسب على أساس الأجر القاعدي كمايلي: الأجر القاعدي × 40 %.³

¹.Décret 85-58 Du 23 Mars 1985 (J.O.N°13)

.Décret 85-58 Du 23 Mars 1985- Chapitre 3- Articles 71-79.

². Décret 91-269 Du 10 Aout 1991(J.O. N° 38).

³. Décret Exécutif N° 91-121 Du 04 Mai 1991 (J.O. N° 21).

د- علاوة التأهيل:¹

تحسب هذه العلاوة على أساس الجدول التالي:

الجدول رقم (4): علاوة التأهيل

الصنف	المبلغ
من 10 إلى 13	3200 دج
14	4100 دج
من 15 فما فوق	6500 دج

المصدر: [مصلحة الأجور بمديرية التربية للولاية ميلة].

د- علاوة التوثيق التربوي:²

تم استحداث هذه العلاوة وفق المرسوم الرئاسي رقم 330-02 المؤرخ في 16 أكتوبر سنة 2002 المتضمن إحداث هذه المنحة لفائدة الموظفين التابعين لوزارة التربية الوطنية.

وتحسب هذه العلاوة على أساس الجدول التالي :

الجدول رقم (5): علاوة التوثيق التربوي

الصنف	المبلغ
من 10 إلى 13	1200 دج
14	4100 دج
من 15 فما فوق	1700 دج

المصدر: [مصلحة الأجور بمديرية التربية للولاية ميلة].

¹ مرسوم تنفيذي رقم 495-03 مؤرخ في 27 شوال 1424 الموافق 21 ديسمبر سنة 2003، المتعلق بعلاوة التأهيل.
² مرسوم رئاسي رقم 330-02 مؤرخ في 9 شعبان عام 1423 الموافق ل 16 أكتوبر سنة 2002 ، المتعلق بعلاوة التوثيق التربوي.

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

هـ- المنحة التكميلية للدخل: وتحسب على أساس الجدول التالي:

الجدول رقم (6) المنحة التكميلية للدخل:¹

الصنف	القسم	التعويض التكميلي للدخل
1	1	3850
	2	3828
	3	3806
2	1	3784
	2	3772
	3	3740
3	من 1 إلى 3	3730
4	من 1 إلى 3	3720
5	من 1 إلى 3	3680
6	من 1 إلى 3	3640
7	من 1 إلى 3	3600
8	من 1 إلى 3	5060
9	من 1 إلى 3	5010
10 و 11	من 1 إلى 4	4970
12 و 13	من 1 إلى 4	4910
14	من 1 إلى 5	4850
15	من 1 إلى 5	6290
16	1	6200
	2	6100
	من 3 إلى 5	6000
من 17 إلى 20	من 1 إلى 5	6000

المصدر: [من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرسوم الرئاسي 251-06 و 252-06، المتعلق بالمنحة التكميلية للدخل].

¹. المرسوم الرئاسي 251-06 و 252-06 المؤرخين في 15 جويلية 2006، المتعلق بالمنحة التكميلية للدخل.

ثالثاً: حساب أجر أستاذ تعليم ثانوي حسب النظام القديم:

سنقوم بحساب أجر أستاذ تعليم ثانوي يدرج ضمن الصنف 15، القسم 3 والدرجة 5، كمثال عن طريقة حساب الأجور في النظام القديم.

- الأجر القاعدي: تصنيف هذا الأستاذ في جدول حساب الأجر الجاهز يقابله مبلغ 10078 دج

- منحة الخبرة المهنية: تأخذ أيضاً من الجدول المذكور سابقاً وذلك حسب الدرجة، فالدرجة 5 يقابلها مبلغ 2563.63 دج

- منحة الخبرة البيداغوجية: وهي نسبة متعلقة بالدرجة والأجر القاعدي.

$$10078 \text{ دج} \times 5 \times 2\% = 1007.8 \text{ دج.}$$

- الأجر الأساسي = الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية + منحة الخبرة البيداغوجية.

$$10078 + 2563.63 + 1007.8 =$$

$$= 13649.43 \text{ دج}$$

- المنحة التكميلية للدخل: بما أن هذا الأستاذ في الصنف 15، وحسب جدول هذه المنحة السابق

ذكره فإن قيمتها هي: 6290 دج

- المنحة النوعية الخاصة: وهي نسبة متعلقة بالأجر القاعدي.

$$10078 \times 40\% = 4031.2 \text{ دج}$$

- علاوة التأهيل: حسب جدول هذه العلاوة السابق ذكره فهي تساوي 6500 دج.

- علاوة التوثيق التربوي: كذلك تأخذ من جدولها وهي تساوي 1700 دج.

$$\text{* الأجر الخام} = 6500 + 4031.2 + 6290 + 1007.8 + 2563.63 + 10078 =$$

$$= 32170.63 \text{ دج}$$

- اقتطاع الضمان الاجتماعي: $32170.63 \times 9\% = 2895.36 \text{ دج.}$

- المبلغ الخاضع للضريبة: $32170.63 - 2895.36 = 29275.27 \text{ دج.}$

- الضريبة على هذا الدخل الإجمالي هي: 2355.05 دج.

- صافي الأجر = المبلغ الخاضع للضريبة - الضريبة على الدخل الإجمالي.

$$= 29275.27 - 2355.05$$

$$= 26920.22 \text{ دج.}$$

المطلب الثاني: الأجور في النظام الجديد

أولاً- الشبكة الجديدة للأجور: بعد كل المطالب التي رفعت إلى الحكومة بشأن الرفع من الأجور وتحسين القدرة الشرائية للعمال ومن بينهم الأساتذة لجأت الحكومة إلى إصدار قوانين ومراسيم جديدة لتطبيق هذه الزيادة وهي:

- الشبكة الاستدلالية للمرتبات: جاء المرسوم الرئاسي رقم 07 / 304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

وجاء في المادة 2 الصادرة في العدد 61 من الجريدة الرسمية يوم 30 سبتمبر سنة 2007 في الفصل الأول لتشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصناف وأقساماً فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته وتحدد المجموعات والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا، والدرجات والأرقام الاستدلالية الموافقة طبقاً لجدول الشبكة الاستدلالية للمرتبات، ملحق رقم (07).¹

- شبكة مستويات التأهيل: جاء في المادة 3 الصادرة في العدد 61 من الجريدة الرسمية يوم 30 سبتمبر سنة 2007، أنه يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة حيث أصبح التصنيف يتشكل من 17 صنف كما هو موضح في جدول شبكة مستويات التأهيل، حيث أن أساتذة التعليم الثانوي يصنفون ضمن الصنف 13. وهذا كما هو موضح في الملحق رقم (08).

¹. مرسوم رئاسي رقم 07 / 304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 61 في 30 / 09 / 2007، ص 8 و المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات.

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

ثانيا- الأجر القاعدي والعلاوات:

1- الأجر القاعدي:

يحدد الأجر القاعدي حسب هذا النظام بالاعتماد على الرقم الاستدلالي الذي يحوزه الموظف أي الصنف، فكل أساتذة التعليم الثانوي يصنفون ضمن الصنف 13 والذي يقابله رقم استدلالي هو 578، والذي يرمز إلى عدد النقاط بحيث كل نقطة تقدر ب: 45 دج.

2- العلاوات:

أ- علاوة الخبرة المهنية:

تحسب هذه العلاوة على أساس الرقم الاستدلالي للدرجة التي يصنف فيها الأستاذ، ففي الصنف 13 يكون الرقم الاستدلالي للدرجة الأولى 29 وكلما ارتفعت الدرجة يرتفع عدد النقاط بنفس الرقم الأول، فعدد الدرجات التي يتحصل عليها الأستاذ 12 درجة، وكلما انتقل من درجة إلى أخرى زاد الرقم الاستدلالي ب 29 نقطة.

ب- علاوة الخبرة البيداغوجية:

تحسب هذه العلاوة بنسبة مئوية تقدر ب 4 % في عدد الدرجات في الأجر القاعدي كمايلي:
الأجر القاعدي × عدد الدرجات × 4%.

ج- علاوة التأهيل:

وتحسب هذه العلاوة على أساس نسبة مئوية مضروبة في الأجر القاعدي، وهذا حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (7):علاوة التأهيل

الصنف	النسبة المئوية
12 أو أقل	25 %
13 فما فوق	30 %

المصدر: [مصلحة الأجور بمديرية التربية للولاية ميلة].

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

د- منحة التوثيق التربوي: تحسب هذه العلاوة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (8): منحة التوثيق التربوي

الصنف	المبلغ
10 أو أقل	2000 دج
14	2500 دج
من 15 فما فوق	3000 دج

المصدر: [مصلحة الأجور بمديرية التربية للولاية ميلة].

هـ- المنحة الجغرافية التكميلية: وتحسب وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (9): المنحة الجغرافية التكميلية

الصنف	المبلغ
من 1 إلى 6	3200 دج
7 و 8	2500 دج
9 و 10	2000 دج
من 11 فما فوق	1500 دج

المصدر: [مصلحة الأجور بمديرية التربية للولاية ميلة].

- ويهمنا الصنف 13 لأنه يصنف ضمنه أساتذة التعليم الثانوي حسب هذه القوانين الجديدة والتي تعطي لهذا الصنف رقم استدلالي أدنى يساوي: 578 نقطة.

ثالثا- حساب أجر أستاذ تعليم ثانوي حسب النظام الجديد:

سنقوم بحساب الأجر الشهري لنفس الأستاذ السابق ولكن حسب النظام الجديد، وهذا يمكننا من إجراء مقارنة بين الأجرين لاحقا.

أي أننا سنحسب أجر أستاذ يدرج ضمن الصنف 13 والدرجة 5.

-الأجر القاعدي: كما ذكرنا سابقا فإن الصنف 13 رقمه الاستدلالي هو 578 نقطة، والنقطة

تقيم ب 45 دينار جزائري، ويحسب كمايلي:

$$26010 \text{ دج} = 45 \times 578$$

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

-الخبرة المهنية: وتحسب على أساس الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة وتقيم أيضا ب 45 دج.

بحيث الدرجة 5 رقمها الاستدلالي هو 145 نقطة، وتحسب كما يلي:

$$145 \times 45 = 6525 \text{ دج.}$$

-علاوة الخبرة البيداغوجية: ذكرنا سابقا بأنها أصبحت تقيم ب 4% مضروبة في عدد الدرجات

مضروبة في الأجر القاعدي، وتحسب كمايلي:

$$4\% \times \text{عدد الدرجات} \times \text{الأجر القاعدي}$$

$$= 0.04 \times 5 \times 26010 = 5202 \text{ دج.}$$

-الأجر الأساسي = الأجر القاعدي + علاوة الخبرة المهنية + علاوة الخبرة البيداغوجية.

$$= 26010 + 6526 + 5202$$

$$= 37737 \text{ دج.}$$

علاوة التأهيل: بما أن هذا الأستاذ ينتمي إلى الصنف 13 فإن نسبة هذه العلاوة هي 30% من

الأجر القاعدي، وتحسب كما يلي: $0.3 \times 26010 = 7803 \text{ دج.}$

علاوة التوثيق التربوي: وهي عبارة عن مبلغ ثابت يقدر ب 3000 دج للصنف 13.

المنحة الجرافية التكميلية: وهي أيضا عبارة عن مبلغ ثابت تقدر ب 1500 دج للصنف 13.

الأجر الخام = الأجر القاعدي + العلاوات

$$= 26010 + 6525 + 5202 + 7803 + 3000 + 1500$$

$$= 50040 \text{ دج.}$$

اقتطاع الضمان الاجتماعي = الأجر الخام $\times 9\%$

$$= 0.09 \times 50040 = 4503.6 \text{ دج.}$$

الأجر الخاضع للضريبة = الأجر الخام - اقتطاع الضمان الاجتماعي

$$= 50040 - 4503.6$$

$$= 45536.4 \text{ دج.}$$

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = 7160.92 دج.

صافي الأجر = الأجر الخاضع للضريبة - اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

$$= 45536.4 - 7160.92$$

$$= 38375.48 \text{ دج.}$$

المطلب الثالث - أهم الفروق بين النظام القديم والنظام الجديد

أولاً- من حيث التصنيف: في النظام القديم كان التصنيف يتكون من 20 صنف أما في النظام الجديد فأصبح عدد الأصناف 17 صنف.

في هذا التغير نجد أن تصنيف أساتذة التعليم الثانوي قد تغير بحيث كانوا يدرجون في النظام القديم ضمن الصنف 15 القسم 3، تحت تسمية أستاذ التعليم الثانوي وأيضاً ضمن الصنف 16 القسم 1 بإسم أستاذ مهندس.

أما في النظام الجديد فأصبح كل الأساتذة المنتمون إلى التعليم الثانوي يصنفون ضمن صنف واحد هو الصنف 13، أي أن أستاذ تعليم ثانوي وأستاذ مهندس أصبحوا ينتمون إلى صنف واحد.

ثانياً- من حيث الأجر القاعدي: في النظام القديم كان الأجر القاعدي يعطى على أساس قيمة معينة ثابتة حسب الصنف في جداول جاهزة.

أما في النظام الجديد فأصبح الأجر القاعدي يحسب على أساس رقم استدلاي معين بحيث النقطة من هذا الرقم تقيم ب 45 دج.

ثالثاً- من حيث المنح والعلاوات: تختلف المنح والعلاوات في النظامين القديم والجديد، فهناك منح وعلاوات ألغيت أخرى استحدثت ومنها ما تغيرت طريقة حسابها وهي كالتالي:

1- علاوة الخبرة المهنية:

- في النظام القديم كانت تقسم إلى 10 درجات، كل درجة يقابلها مبلغ معين، فمثلاً الصنف 3/15 الدرجة الأولى يقابلها مبلغ 512.73 دج، وكلما زادت الدرجة تزيد القيمة بنفس المبلغ الأول.

- أما في النظام الجديد فأصبح عدد الدرجات 12 درجة، كل درجة يقابلها رقم استدلاي بحيث تقيم كل نقطة من هذا الرقم ب 45 دج، ففي الصنف 13 الدرجة الأولى تقابلها 29 نقطة، وكلما زادت الدرجة زاد عدد النقاط ب 29 درجة.

2- علاوة الخبرة البيداغوجية:

- كانت في النظام السابق تقيم ب 2 % من كل درجة على أساس الأجر القاعدي.

- أما في النظام الجديد فقد رفعت إلى 4 % من كل درجة على أساس الأجر القاعدي.

3- المنحة النوعية الخاصة:

- كانت تحسب في النظام القديم على أساس 40 % من الأجر القاعدي

- أما في النظام الجديد فقد ألغيت تماماً.

4- علاوة التأهيل:

-كانت تحسب في النظام القديم على أساس مبالغ ثابتة تمنح لكل صنف كما هو موضح في الجدول رقم (4) المبين سابقا.

-أما في النظام الجديد فقد تغيرت من قيمة ثابتة إلى نسبة مئوية تحسب على أساس الأجر القاعدي الجديد المطبق منذ 01 جانفي 2008، كما هو موضح في الجدول رقم (7) الموضح سابقا.

5- المنحة التكميلية للدخل:

-كانت تمنح في النظام القديم على أساس الجدول رقم (6) المبين سابقا.

-أما في النظام الجديد فقد ألغيت تماما.

6- علاوة التوثيق التربوي:

تم رفع قيمة هذه العلاوة فقد أصبحت قيمة العلاوة في النظام الجديد تساوي تقريبا ضعف العلاوة في النظام القديم.

7- علاوة تحسين الأداء التربوي:

-كانت تحسب في النظام القديم على أساس نسبة 40 % من الأجر القاعدي.

-أما في النظام الجديد فقد أصبحت تحسب على أساس الأجر الرئيسي وليس القاعدي، والذي يتكون من الأجر القاعدي مضافا إليه علاوة الخبرة المهنية وعلاوة الخبرة البيداغوجية.

8- المنحة الجزافية التكميلية:

استحدثت هذه المنحة في النظام الجديد، بحيث لم تكن موجودة في النظام القديم.

رابعا- من حيث الأجر الخام:

من خلال الأجر الذي قمنا بحسابه لنفس الأستاذ ولكن الأجر الأول تم حسابه وفق النظام القديم أما الأجر الثاني فقد قمنا بحسابه وفق نظام الأجور الجديد نلاحظ أن أجر الأستاذ قد ارتفع بحيث كان يساوي في النظام القديم 26920.22 دج، أما في النظام الجديد فأصبح يساوي 38375.48 دج أي بزيادة تقدر ب 11455.26 دج، أي بنسبة تقدر ب 42.55 %.

المبحث الثاني: تفرغ معطيات الاستبيان وتحليلها

تم الإعداد للدراسة الميدانية عن طريق أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان الذي به محورين أساسيين، الأول حول البيانات الديمغرافية والثاني حول الزيادة الأخيرة في أجور أساتذة التعليم الثانوي والقدرة الشرائية التي حاولنا قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات في شكل أسئلة (من 01 إلى 08).

أما مجتمع الدراسة فتمثل في حوالي 100 أستاذ تعليم ثانوي موزعين على 04 ثانويات ببلدية ميلة، وقد تم اختيار العينة عشوائية بسيطة نسبته 50% من المجتمع أي $50 = 0.5 * 100$ أستاذ. بعد إعداد الاستبيان الأولي تم تحكيمة عن طرق عدد من أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلو التسيير بالمركز الجامعي بميلة، وبعد الملاحظات والتعليقات والتصحيح قمنا بوضع الاستبيان في صورته النهائية الموضحة في الملاحق، وتم توزيعها على أفراد عينة البحث، وبعد استرجاعها قمنا بتفريغها، ومنه حصلنا على المعطيات أدناه، والتي سنقوم بتحليلها واستنتاج أهم النتائج، التي ستساعدنا في تقديم عدد من الاقتراحات.

المطلب الأول: البيانات العامة

فيما يلي تفرغ للبيانات الديمغرافية المتعلقة بعينة الدراسة المتكونة من 50 أستاذ ثانوي ببلدية ميلة، والمعطيات موضحة في الأسئلة التالية:

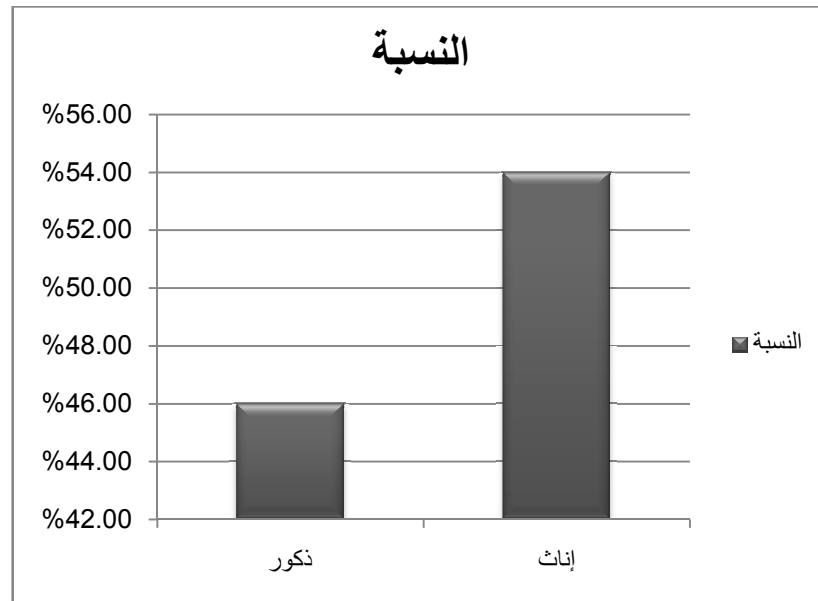
السؤال رقم (1): ما هو جنسك ؟

الجدول رقم (10): يوضح جنس أفراد العينة

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	23	46.00%
إناث	27	54.00%
المجموع	50	100.00%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل (03): يوضح نسبة الذكور و الإناث



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].
 التعليق: من خلال دراستنا الميدانية التي أجريناها نلاحظ أن نسبة الإناث (54%) أكبر من نسبة الذكور (46%).

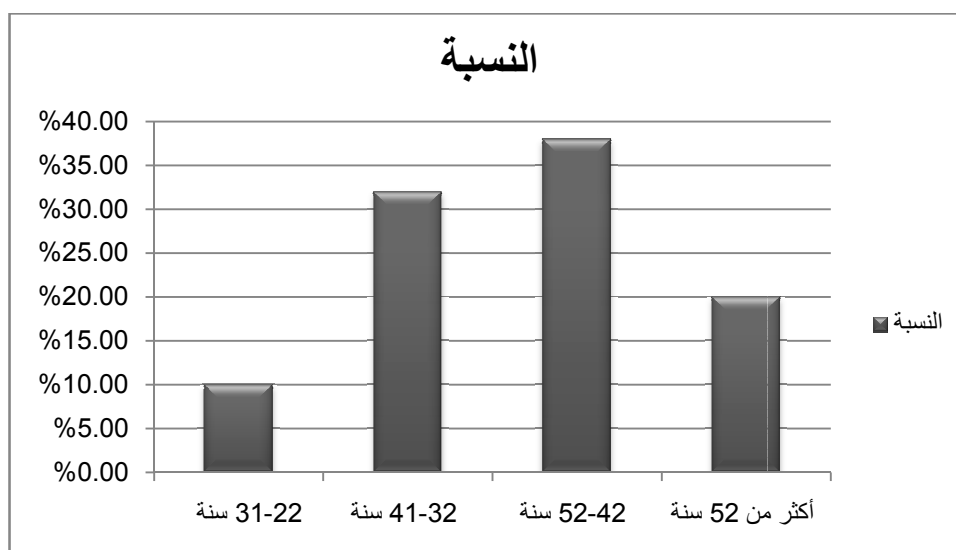
السؤال رقم (02): ما هو سنك ؟

الجدول رقم (11): يوضح الفئات العمرية لأفراد العينة

السن	التكرار	النسبة
22-31 سنة	5	10.00%
32-41 سنة	16	32.00%
42-52 سنة	19	38.00%
أكثر من 52 سنة	10	20.00%
المجموع	50	100.00%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل رقم (04): يوضح الفئات العمرية للمبحوثين



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel]

التعليق: من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (04) نلاحظ أن أغلب الأساتذة في التعليم الثانوي تتراوح أعمارهم ما بين (32_52) سنة أي بنسبة 70%، أما الأساتذة اللذين تفوق أعمارهم 52 فتتمثل 20% والفئة العمرية الأقل من بين هذه الفئات هي الأقل من 32 سنة بنسبة 10%.

وهذا راجع إلى تأخر سن التقاعد المعتمد الذي يقلل من نسبة التوظيف الجديد.

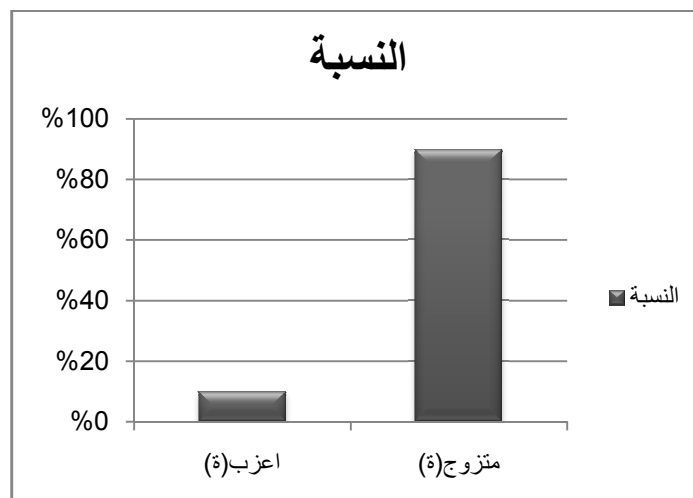
السؤال رقم (03): أ- ماهي الحالة العائلية الخاصة بك؟

الجدول رقم (12): يبين الحالة العائلية للأساتذة المبحوثين

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
اعزب(ة)	5	10%
متزوج(ة)	45	90%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (05):نسب الفئة حسب الحالة العائلية



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العيّنة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (05) أن أغلبية الأساتذة في العينة متزوجون أي بنسبة 90% أما الفئة الغير متزوجة فهي قليلة جدا نسبتها 10%. و هذا لأن أغلبية الأساتذة تتراوح أعمارهم ما بين 32 - 52 سنة.

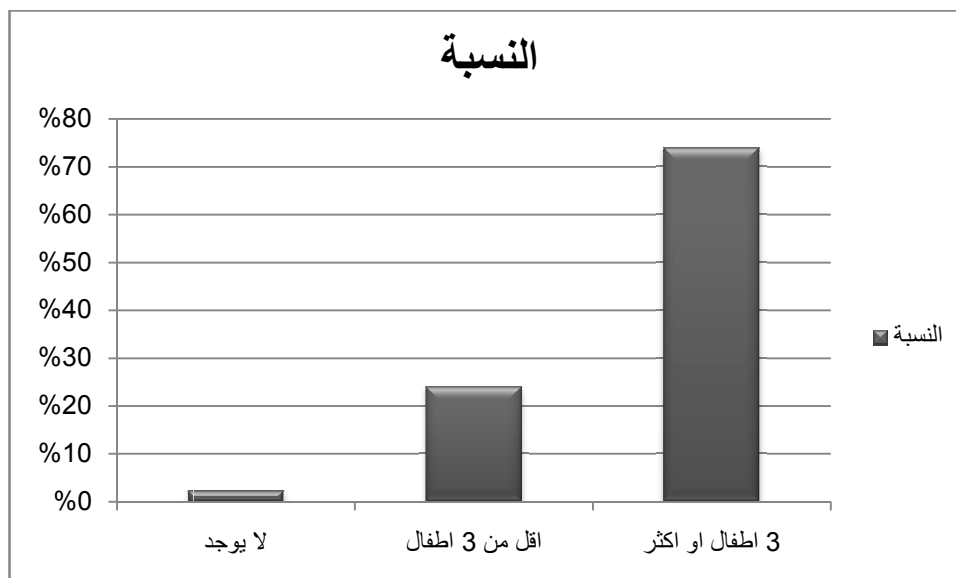
السؤال رقم (3- ب) ماهو عدد أولادك ؟

الجدول رقم (13): يوضح الإجابة على السؤال السابق

العبارة	التكرار	النسبة
لا يوجد	1	2%
اقل من 3 اطفال	11	24%
3 اطفال او اكثر	33	74%
المجموع	45	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العيّنة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل رقم (06): يوضح نسبة الأطفال لكل فئة



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

التعليق: نلاحظ أن أغلبية الأساتذة المتزوجون لديهم 03 أطفال أو أكثر بنسبة 74%، أما الأساتذة الذين لديهم أقل من ثلاث أطفال أو لا يملكون أي طفل فنسبتهم 27 %، وذلك لأن أغلبية الأساتذة المتزوجون تتراوح أعمارهم ما بين 32-52 سنة.

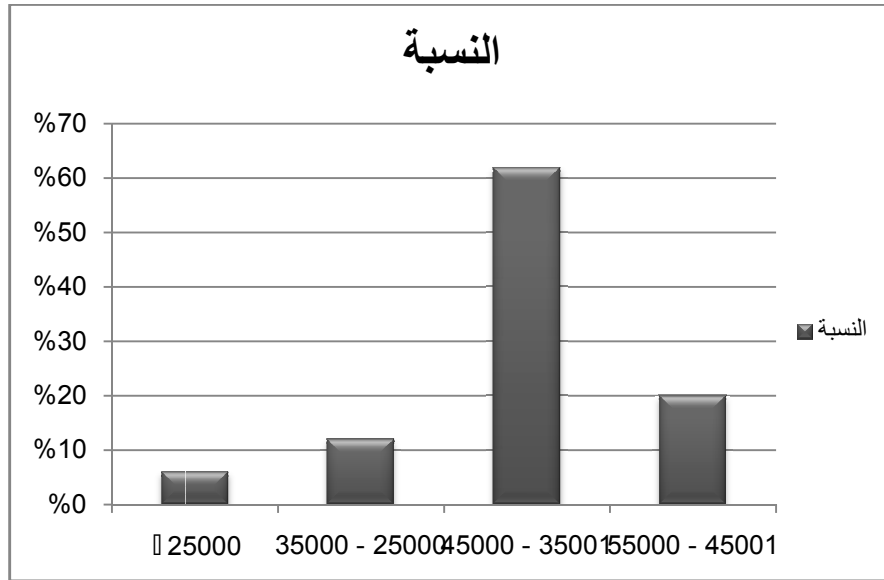
السؤال رقم (4): ماهي حالتك المادية ؟

الجدول رقم (14): الدخل الشخصي لأفراد العينة

الدخل الشخصي	التكرار	النسبة
أقل 25000	3	6%
25000 – 35000	6	12%
35001 – 45000	31	62%
45001 – 55000	10	20%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (07): ترتيب الفئة حسب الدخل الشخصي



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel]

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (07) أن أغلبية الأساتذة يتراوح دخلهم ما بين 35001-55000 دج بنسبة 82% وتبقى نسبة 18% من الأساتذة دخلهم أقل من أو يساوي 35000 دج.

و ذلك راجع إلى أغلب الأساتذة تتراوح أعمارهم ما بين 32-52 سنة.

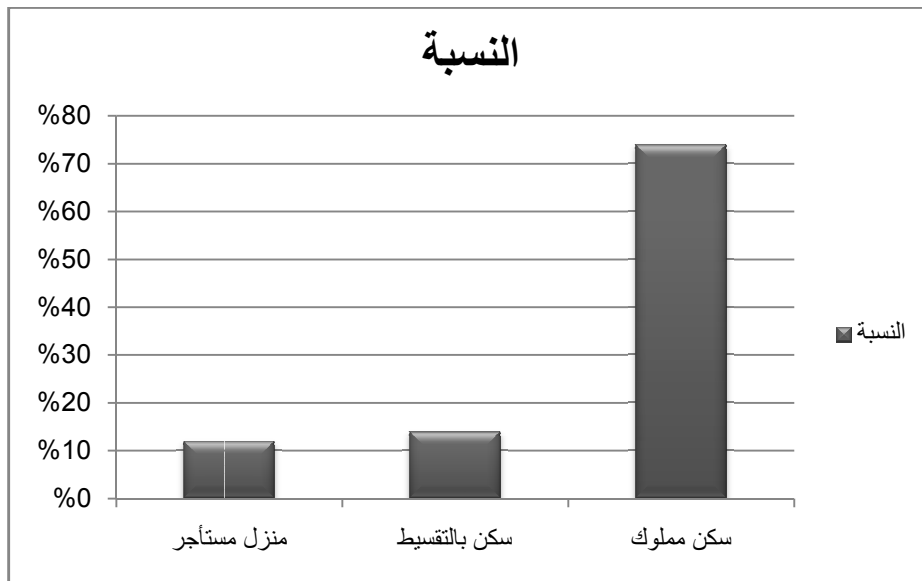
السؤال رقم (05): مانوع سكنك ؟

الجدول رقم (15): نوع السكن لأفراد العينة

نوع السكن	التكرار	النسبة
منزل مستأجر	6	12%
سكن بالتقسيت	7	14%
سكن مملوك	37	74%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel]

الشكل رقم (08): ترتيب نوع السكن لأفراد العينة



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (08) أن أغلبية الأساتذة لديهم سكن مملوك بنسبة 74% أما البقية فسكنهم إما بالتقسيط أو مستأجر بنسبة 26%.

المطلب الثاني: الزيادة في الأجور والقدرة الشرائية

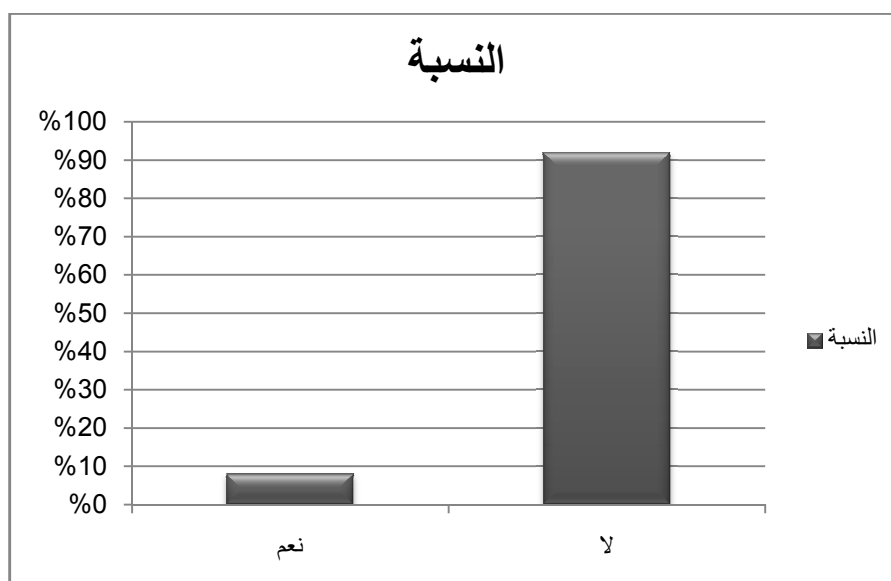
السؤال رقم (01): أ- منذ تطبيق الزيادة الأخيرة في الأجر هل أجرك يكفي لشراء كل حاجياتك العائلية.

الجدول رقم (16): يوضح كفاية الزيادة الأخيرة من عدمه

العبارة	التكرار	النسبة
نعم	4	8%
لا	46	92%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (09): نسب كفاية الدخل من عدمه



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (08) أن أغلبية الأساتذة يؤكدون بأن قدرتهم الزيادة في أجورهم لا تكفي لشراء حاجياتهم العائلية بنسبة 92% وتبقى نسبة قليلة 8% يكفيهم أجرهم لتلبية حاجياتهم العائلية وهذا راجع للزيادة المصحوبة في الأسعار.

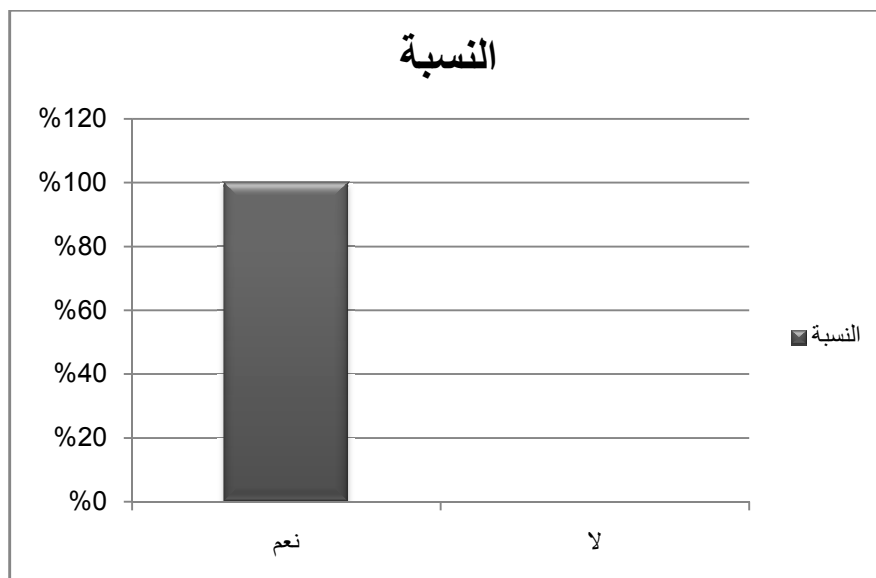
السؤال رقم (01): ب- هل صاحب الزيادة في الأجر ارتفاع في الأسعار؟

الجدول رقم (17): الزيادة في الأجر وارتفاع الأسعار

العبارة	التكرار	النسبة
نعم	50	100%
لا	0	0%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل رقم (10): يوضح الزيادة في الأجر وارتفاع الأسعار



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel]

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) والشكل رقم (10) أن كل الأساتذة أجمعوا على أنه

قد صاحب لزيادة الأجور زيادة في الأسعار بنسبة 100%.

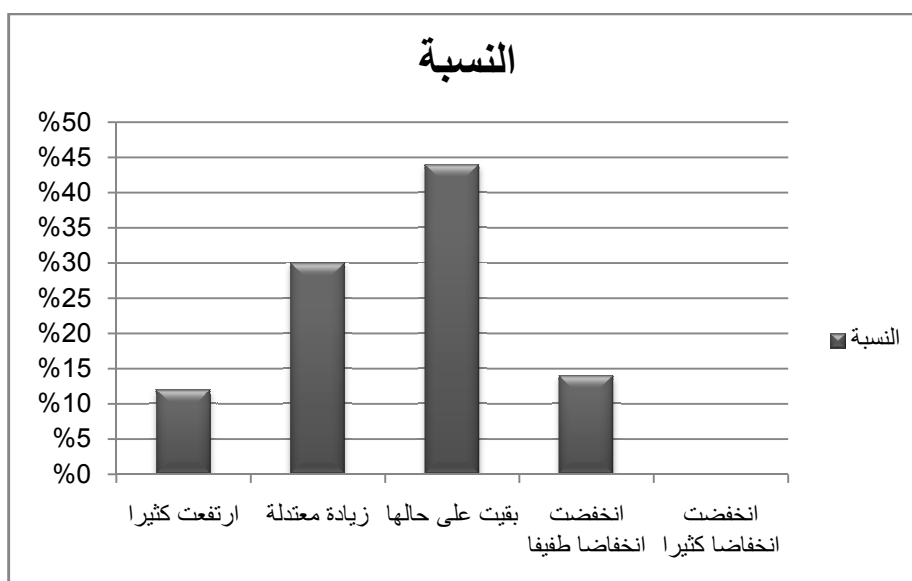
السؤال رقم (02): منذ تطبيق الزيادة الأخيرة في الأجر كيف ترى قدرتك الشرائية ؟

الجدول رقم (18): يوضح حال القدرة الشرائية بعد الزيادة

القدرة الشرائية	التكرار	النسبة
ارتفعت كثيرا	6	12%
زيادة معتدلة	15	30%
بقيت على حالها	22	44%
انخفضت انخفاضا طفيفا	7	14%
انخفضت انخفاضا كثيرا	0	0%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج exce].

الشكل رقم (11): حال القدرة الشرائية بعد الزيادة



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) والشكل رقم (11) أن أغلبية الأساتذة أفراد العينة يعتبرون أن القدرة الشرائية بقيت على حالها رغم الزيادة الأخيرة في الأجور.

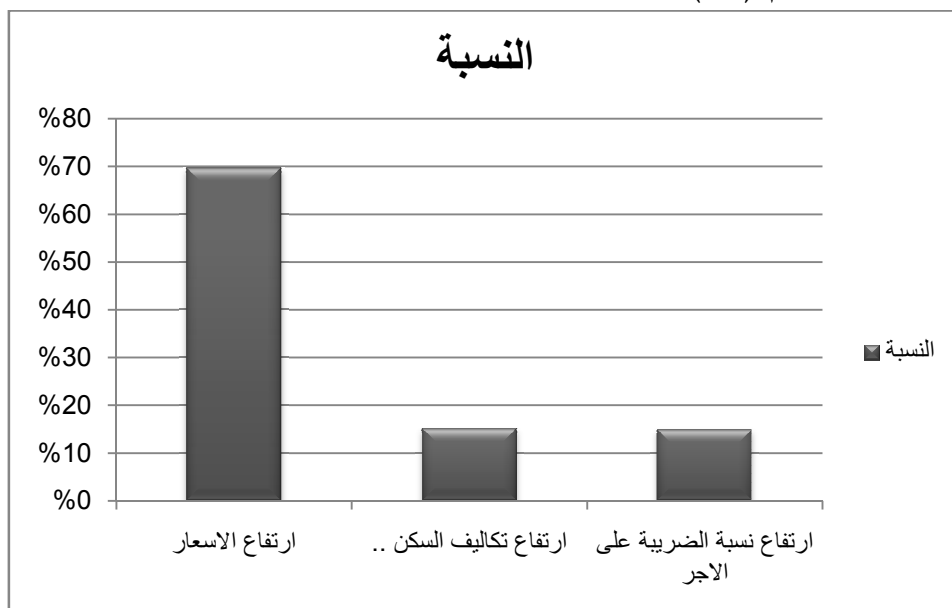
السؤال رقم (03): إذا ارتأيت أنها انخفضت، فما سبب ذلك؟

الجدول رقم (19): أسباب انخفاض القدرة الشرائية

سبب انخفاض القدرة الشرائية	النسبة	التكرار
ارتفاع الأسعار	70%	46
ارتفاع تكاليف السكن ..	15%	10
ارتفاع نسبة الضريبة على الأجر	15%	10
المجموع	100%	66

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (12): أسباب انخفاض القدرة الشرائية



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العيّنة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: إن نسبة 70% من الأساتذة يجمعون على أن سبب انخفاض القدرة الشرائية هو ارتفاع الأسعار، فيما يقول 30% منهم أن ارتفاع الضرائب و تكاليف السكن ساهم في انخفاض القدرة الشرائية.

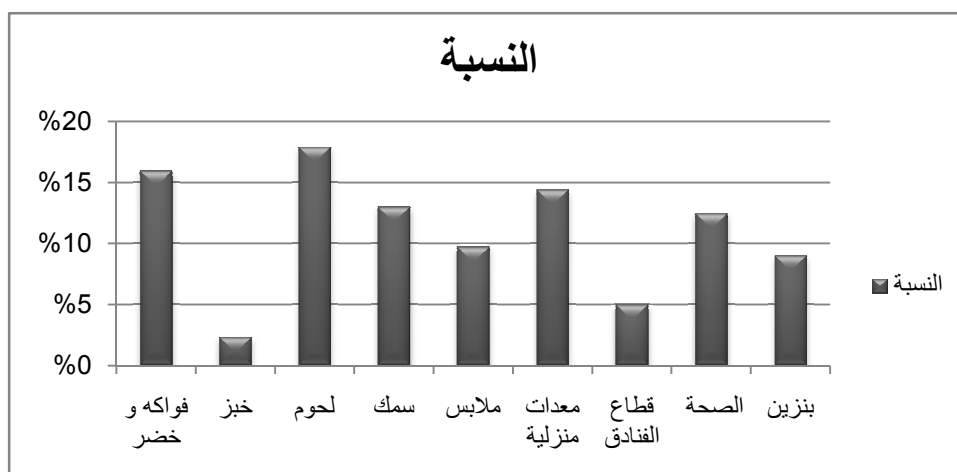
السؤال رقم (04): في رأيك، ما هي السلع والخدمات التي زادت أسعارها أكثر من غيرها في الـ 05 سنوات الأخيرة ؟ (خيارات متعددة):

الجدول رقم (20): يوضح السلع والخدمات التي زادت أسعارها

النسبة	التكرار	العبرة
16%	41	فواكه وخضر
2%	6	خبز
18%	46	لحوم
13%	34	سمك
10%	37	ملابس
14%	25	معدات منزلية
5%	14	قطاع الفنادق
12%	32	الصحة
9%	22	بنزين
100%	257	المجموع

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العيّنة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (13): يوضح نسب السلع والخدمات التي ارتفع سعرها



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel]

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) والشكل رقم (13) أن السلع والخدمات التي ارتفعت أسعارها أكثر من غيرها في الـ 5 سنوات الأخيرة هي اللحوم، الخضر والفواكه، السمك والمعدات المنزلية بنسبة 61,48%، وتليها زيادة متوسطة في أسعار الصحة، الملابس والبنزين بنسبة 30,74%، وزيادة قليلة في الخبز وقطاع الفنادق بنسبة 7,78%.

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

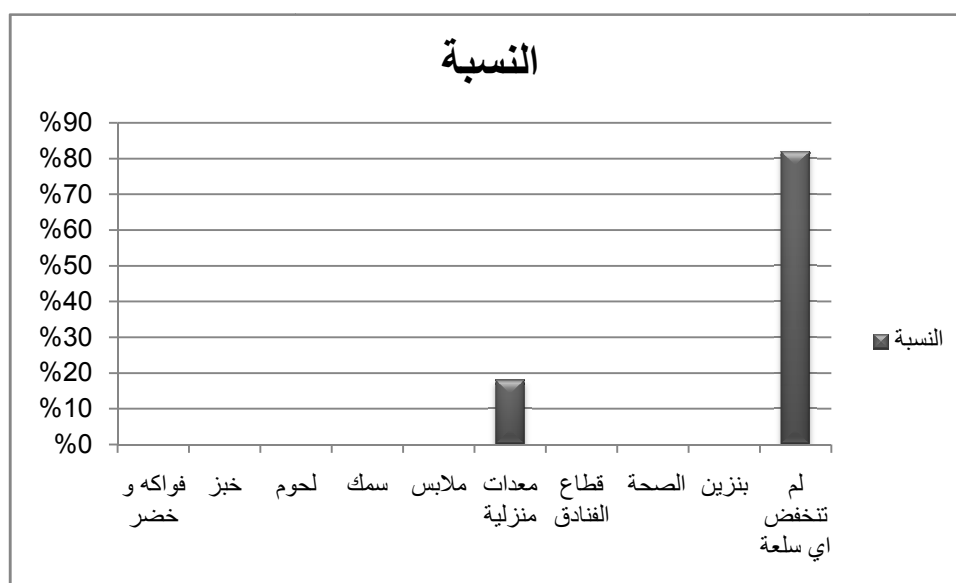
السؤال رقم (5): في رأيك، ما هي السلع والخدمات التي هبطت أسعارها أكثر من غيرها في الـ 05 سنوات الأخيرة ؟

الجدول رقم (21): يوضح السلع والخدمات التي انخفض سعرها

العبارة	التكرار	النسبة
فواكه وخضر	0	0%
خبز	0	0%
لحوم	0	0%
سمك	0	0%
ملابس	0	0%
معدات منزلية	9	18%
قطاع الفنادق	0	0%
الصحة	0	0%
بنزين	0	0%
لم تنخفض اي سلعة	41	82%
المجموع	50	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الشكل رقم (14): يوضح نسب السلع والخدمات التي انخفض سعرها



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

التعليق: من خلال الجدول رقم (21) والشكل رقم (15) نلاحظ أن أغلبية الأساتذة أجمعوا على أنه لا يوجد هناك انخفاض في أسعار السلع والخدمات في الـ 5 السنوات الأخيرة باستثناء فئة قليلة تقول أنه هناك انخفاض في أسعار المعدات المنزلية وهذا راجع لعدة أسباب منها قلت طلب الأساتذة على المعدات المنزلية.

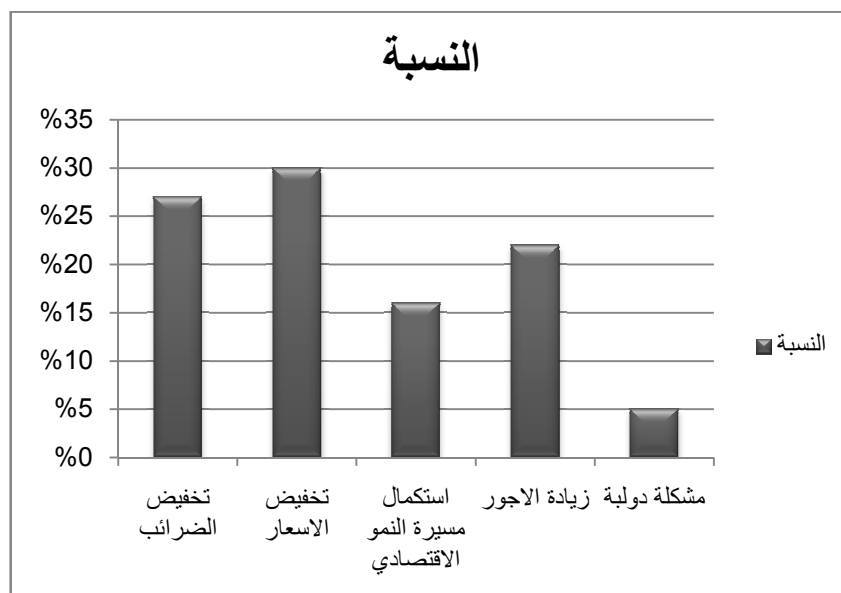
السؤال رقم (6): في رأيك ما هو الحل الذي تراه مناسباً لمواجهة الانخفاض في القدرة الشرائية ؟

الجدول رقم (22): يوضح الحلول المناسبة لتحسين القدرة الشرائية

العبارة	التكرار	النسبة
تخفيض الضرائب	37	27%
تخفيض الأسعار	42	30%
استكمال مسيرة النمو الاقتصادي	23	16%
زيادة الأجور	30	22%
مشكلة دولية	7	5%
المجموع	139	100%

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل رقم (15): يوضح نسب الحلول المناسبة لتحسين القدرة الشرائية



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: من خلال الجدول رقم (21) والشكل رقم (15) نلاحظ أن أغلبية الأساتذة يرون أن الحل الأنسب لمواجهة الإنخفاض في القدرة الشرائية هو تخفيض الأسعار والضرائب بنسبة 65,82%

الفصل الثالث: دراسة حالة القدرة الشرائية لأساتذة التعليم الثانوي بميلة

وزيادة الأجور بنسبة 21,58% وذلك لأن أغلبية الأساتذة يرون أن الزيادة في الأجور صاحبها زيادة في أسعار السلع والخدمات .

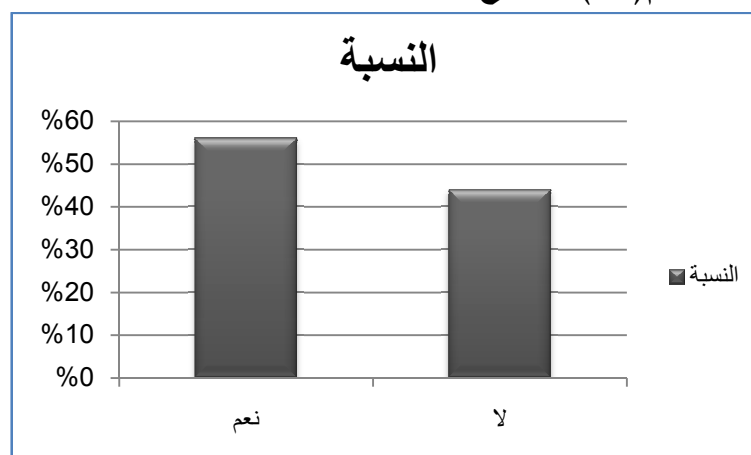
السؤال رقم (7): أ- لتحسين قدرتك الشرائية، هل أنت على استعداد تام للعمل أكثر؟

الجدول رقم (23): يوضح استعداد أفراد العينة للعمل أكثر

النسبة	التكرار	العبارة
56%	28	نعم
44%	22	لا
100%	50	المجموع

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel]

الشكل رقم (16): يوضح نسب استعداد أفراد العينة للعمل أكثر أو لا



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: من خلال الجدول رقم (22) والشكل رقم (16) أن نسب الراغبين في العمل هي 56% والغير راغبين نسبتهم 44% وهي نسب متقاربة وهذا راجع لخصوصية كل أستاذ والظروف التي يعيش فيها.

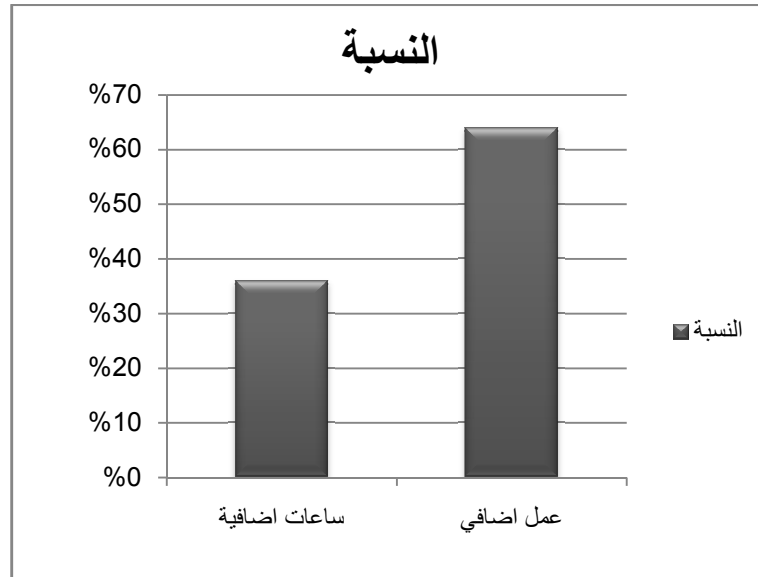
السؤال رقم (07): ب- إن كانت الإجابة نعم هل تفضل العمل

الجدول رقم (24): استعداد أفراد العينة للعمل ساعات إضافية أو عمل إضافي

النسبة	التكرار	العبارة
36%	10	ساعات إضافية
64%	18	عمل إضافي
100%	28	المجموع

المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج Excel].

الشكل رقم (17): يوضح نسب العمل لساعات إضافية أو عمل إضافي



المصدر: [إعداد الطلبة بالاعتماد على إجابات أفراد العيّنة ومخرجات برنامج excel].

التعليق: من خلال الجدول رقم (23) والشكل رقم (17) أن الأساتذة الراغبين في العمل يفضلون العمل الإضافي بنسبة 64% أما الراغبين في عمل ساعات إضافية نسبتهم 36%.

مناقشة الفرضيات:

الفرضية الأولى: إن القوانين السابقة قبل 2007 لم تؤثر على مستوى أجور العاملين.

وحسب دراستنا لقوانين الأجور القديمة تبين لنا أن قيمة الأجور فيها كانت ضعيفة لا تتماشى مع حاجيات الأفراد بسبب الفارق الكبير الموجود بين هذه الأجور والأسعار. ولهذا نؤكد هذه الفرضية.

الفرضية الثانية: القوانين الجديدة للأجور بعد 2007 أدت إلى إحداث على القدرة الشرائية.

استطاعة القوانين الجديدة للأجور أن تحدث تغيرات في القدرة الشرائية ولكن ليس بالمستوى المطلوب فإن التغيرات التي أحدثتها هذه القوانين كانت إيجابية بحيث رفعت الأجور بنسبة تقارب 50% .

الفرضية الثالثة: إن الزيادة الأخيرة حسنت من القدرة الشرائية.

إن القدرة الشرائية لم تتحسن كثيرا حيث أن الأساتذة يؤكدون أنها بقيت على حالها رغم الزيادة ويرجعون هذا إلى أن الزيادة في الأجور ليست وحدها التي تحسن القدرة الشرائية بل هناك أسباب أخرى أهمها ضبط الأسعار.

الفرضية الرابعة: هناك شعور بالرضا اتجاه الزيادة الأخيرة لدى أساتذة التعليم الثانوي.

من خلال الدراسة التي قمنا بها مع الأساتذة الذين أجابوا على الاستبيانات أن أغلبهم لم ترضيهم الزيادة الأخيرة ويرجعون السبب في ذلك ارتفاع الأسعار وعدم كفاية الزيادة لتلبية الحاجيات، وهم يبحثون عن التحسين الفعلي للقدرة الشرائية.

خلاصة:

بعد المطالب الكثيرة التي رفعت إلى الحكومة من طرف أساتذة التعليم الثانوي بشأن الرفع من أجورهم قامت الحكومة بالرفع من هذه الأجور بعد أن غيرت القوانين والمراسيم السابقة بحيث تحصل الأساتذة على بعض المطالب ولكن الهدف الرئيسي من ذلك لم يتحقق، فلم تكن المطالبة بالزيادة في الأجور لأجل الزيادة فقط بل للرفع من القدرة الشرائية هذه الخيرة لم تتحقق حسب رأي أغلبية الأساتذة الذين أخذناهم في العينة المدروسة بحيث اتفقوا على أن هذه الزيادة تآكلت ومن أهم أسباب ذلك ارتفاع الأسعار.

خاتمة عامة

يعد موضوع الأجور من أهم المواضيع التي يهتم بها العمال لما له من أهمية كبيرة في الحياة اليومية ولذلك تم إعطائه أهمية كبيرة، وللحصول على الأجر يجب القيام بالعمل الذي يعد الأساسي في الحصول عليه ولذلك لقي اهتماما كبيرا من طرف الإقتصاديين الذين قاموا بوضع تقسيمات مناسبة للعمل وكذلك قاموا بوضع نظريات مختلفة تشرح العمل والطرق المختلفة والمناسبة للقيام به من أجل الحصول على الأجر الملائم لهذا العمل المنجز ولذلك تنوعت واختلفت النظريات حول الأجور وكذا الأنظمة الملائمة لدفع الأجور وكل هذا لأجل تحسين المستوى المعيشي للعمال، هذا الأخير الذي يشكل العنصر الأساسي المؤثر في الطلب على السلع والخدمات، فكلما ارتفع الدخل ارتفع الطلب والذي يؤثر بدوره على العرض، فالطلب والعرض متعلقان بالقدرة الشرائية، هذه الأخيرة التي تتأثر بعدة عوامل أهمها التضخم والأسعار الذين يلعبان دورا مهما في تحديد مدى تأثير زيادة الأجور في تحسين القدرة الشرائية ولذلك تسعى الدولة لضبط الأسعار للمحافظة على قيمة الزيادة في الأجور، ومن خلال دراستنا هذه استخلصنا بعض النتائج منها :

1. تعتبر الأجور من أهم أولويات الأفراد للقيام بالعمل.
2. العرض والطلب من أهم محددات أسعار السلع.
3. إن التضخم من أسباب انخفاض القدرة الشرائية.
4. التغيرات الأخيرة التي عرفها نظام الأجور أدت إلى رفع نسبة الأجر القاعدي ومختلف العلاوات الممنوحة للأساتذة.
5. قيمة السلع والخدمات في ارتفاع مستمر في السنوات الأخيرة.
6. عدم كفاية الزيادة الأخيرة في الأجور لتلبية الحاجيات العائلية حسب رأي الأساتذة المبحوثين.
7. كذلك بقاء القدرة الشرائية على حالها.
8. الزيادة الأخيرة في الأجور صاحبها ارتفاع في الأسعار مما إلتهم هذه الزيادة.
9. إن السوق الجزائري لم يعرف انخفاضا في الأسعار رغم انخفاض أسعار بعض المواد في الأسواق العالمية.
10. إن الزيادة في الأجور لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين القدرة الشرائية.

ومن خلال هذه النتائج نقترح بعض التوصيات التالية:

1. إن اللجوء إلى رفع الأجور باستمرار دون رفع وتحسين الإنتاج يؤدي إلى التضخم مما يؤثر سلباً على الاقتصاد ولهذا نوصي بتحسين قطاع الإنتاج قبل رفع الأجور.
2. خفض الضرائب والأسعار لتحسين القدرة الشرائية.
3. التقليل من عمليات والاحتكار خاصة في المواد الأساسية.

قائمة

قائمة المصادر والمراجع:

I- الكتب:

1. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، الطبعة 2005.
2. إيمان عطية ناصف: النظرية الاقتصادية الجزئية، دار الجامعة الجديدة، جامعة الإسكندرية مصر 2008.
3. ثامر البكري: إستراتيجيات التسويق، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، طبعة 2008 .
4. خالد أحمد سليمان شبكة: التضخم و أثره على الدين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2008
5. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2007.
6. محمد العمادي، فهد الخطيب: من الموقع <http://www.arab-ency.com> يوم 2011/4/28.
7. محمود الوادي و آخرون: الأساس في علم الإقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع عمان الأردن، الطبعة العربية 2007 .
8. محمود جاسم الصميدعي، ردينة عثمان يوسف: سلوك المستهلك، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى 2007
9. ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر 2004.

II- المراسيم والقوانين والتعليمات:

1. Barème Des Rémunération Applicable A Compter Du 1^{er} Janvier 2001
2. Décret 85-58 Du 23 Mars 1985 (J.O.N°13)
3. Décret 85-58 Du 23 Mars 1985- Chapitre 3- Articles 71-79
4. Décret 91-269 Du 10 Aout 1991(J.O. N° 38)
5. Décret Exécutif N° 91-121 Du 04 Mai 1991 (J.O. N° 21)

6. مرسوم تنفيذي رقم 495-03 مؤرخ في 27 شوال 1424 الموافق 21 ديسمبر سنة 2003،
المتعلق بعلاوة التأهيل.

7. مرسوم رئاسي رقم 02-330 مؤرخ في 9 شعبان عام 1423 الموافق ل 16 أكتوبر سنة
2002 ، المتعلق بعلاوة التوثيق التربوي.

8. المرسوم الرئاسي 251-06 و 252-06 المؤرخين في 15 جويلية 2006، المتعلق بالمنحة
التكميلية للدخل.

9. مرسوم رئاسي رقم 07 / 304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الصادر في الجريدة الرسمية
العدد 61 في 30 / 09 / 2007، ص 8 و المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات.

الملاحق

أداة الدراسة
في صورتها النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استمارة بحث مكملة ليل شهادة الليسانس في علوم التسيير

تخصص: مالية

حول: مدى تناسب الزيادة الأخيرة في الأجور مع القدرة الشرائية

—حالة أساتذة التعليم الثانوي ببلدية ميلة—

من إعداد الطلبة: تحت إشراف الأستاذ:

* بوالريحان فاروق

- الديب هشام
- العيفة عبد الحميد
- بوقزوح رضوان
- أستاذنا الموقر:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يسرنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي صُمم خصيصا للحصول على بعض البيانات التي تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي، حيث يتم حاليا إجراء دراسة ميدانية لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الليسانس من معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من المركز الجامعي ميلة بعنوان:

" مدى تناسب الزيادة الأخيرة في الأجور مع القدرة الشرائية – حالة أساتذة التعليم الثانوي ببلدية ميلة "

آملين منكم التعاون والتكرم بالإجابة على العبارات التي يتضمنها هذا الاستبيان، علما أن المعلومات التي ستذكرونها لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقبلوا سلفاً خالص تحياتنا وتقديرنا...

المحور الأول: البيانات العامة
ضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة:

1- الجنس:

- ذكر

- أنثى

2- السن:

- 31-22 سنة

- 41-32 سنة

- 52-42 سنة

- أكثر من 52 سنة

3- الحالة العائلية:

- أعزب (ة)

- متزوج (ة)

عدد الأطفال:

- لا يوجد

- زوجين مع أقل من 3 أطفال

- زوجين مع 3 أطفال أو أكثر

4- الحالة المادية:

دخلك الشخصي يتراوح ما بين:

- أقل 25000 دج

- بين 25000 و 35000 دج

- بين 35001 و 45000 دج

- بين 45001 و 55000 دج

- بين 55001 دج و 65000 دج

- أكثر من 65000 دج

5- أنت تسكن في :

- منزل مستأجر

- سكن بالتقسيط

- سكن مملوك

- أخرى تذكر.....

المحور الثاني: الزيادة في الأجور و القدرة الشرائية
ضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة:

لا
لا

نعم
نعم

- 1- منذ تطبيق الزيادة الأخيرة في الأجر:
- أجري يكفي لشراء كل حاجياتي العائلية
- هل صاحب الزيادة في الأجر ارتفاع في الأسعار

2- منذ تطبيق الزيادة الأخيرة في الأجر كيف ترى قدرتك الشرائية؟:

- ارتفعت كثيرا
- زيادة معتدلة
- بقيت على حالها
- انخفضت انخفاضا طفيفا
- انخفضت كثيرا

3- إذا ارتأيت أنها انخفضت، فما سبب ذلك ؟ (ضع علامة واحدة أو عدة خيارات):

- ارتفاع الأسعار
- ارتفاع تكاليف السكن أو الكراء
- ارتفاع نسبة الضريبة على الأجر
- أخرى تذكر:

4- في رأيك، ما هي السلع و الخدمات التي زادت أسعارها أكثر من غيرها في الـ 05 سنوات الأخيرة؟ (خيارات متعددة):

- فاكهة وخضار
- الخبز
- اللحوم
- سمك
- ملابس
- المعدات واللوازم المنزلية
- قطاع الفنادق (مطعم ، مقهى ، فندق)
- الصحة
- البنزين
- أخرى:

5- في رأيك، ما هي السلع و الخدمات التي هبطت أسعارها أكثر من غيرها في الـ 05 سنوات الأخيرة؟:

- فاكهة وخضار
- الخبز
- اللحوم
- سمك
- ملابس
- والمعدات المنزلية
- قطاع الفنادق (مطعم ، مقهى ، فندق)
- الصحة
- البنزين
- منتزهات
- أخرى تذكر:

6- في رأيك ما هو الحل الذي تراخ مناسباً لمواجهة الانخفاض في القدرة الشرائية:

- تخفيض الضرائب
- تخفيض الأسعار
- استكمال مسيرة النمو الاقتصادي
- زيادة الأجور
- لا نستطيع أن نفعل أي شيء حيال ذلك ، هو مشكلة دولية
- إضافة حلول أخرى

7- لتحسين قدرتك الشرائية ، هل أنت على استعداد تام للعمل أكثر

- نعم
- لا

* إن كانت الإجابة نعم هل تفضل العمل:

- ساعات إضافية
- عمل إضافي

INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (I.E.P.)

- Décret 85-58 du 23 Mars 1985 (J.O. N° 13)
- Décret 85-59 du 23 Mars 1985 - Chapitre III - Articles 71-79.

Pour le secteur de l'administration publique, le montant maximal de l'indemnité d'expérience correspond à un taux de 50 % du salaire de base.

Le mode de valorisation de l'ancienneté au sein du secteur, se traduit par un avancement d'ECHELON.

L'Echelon correspond au montant de l'indemnité d'expérience pour une période d'exercice dans la catégorie et la section du classement de poste, de l'emploi ou du corps.

L'Indemnité d'expérience se traduit par une majoration indiciaire qui est fonction du rythme d'avancement (échelon).

MONTANT :

- S'obtient en multipliant la valeur du point indiciaire par le nombre de points correspondant à l'échelon.

- La valeur du point indiciaire s'obtient en divisant le montant du salaire de base par l'indice médian de la même catégorie et même section.

$$\frac{\text{Salaire de base}}{\text{Indice médian}} = \text{Valeur du point Indiciaire.}$$

EXEMPLE : Octobre 1997 - Un agent titulaire 6^e Echelon - classé à la catégorie 6 section 2 -
Indice médian : 179 points - Salaire de base : 4.317,76 DA
6^eme Echelon : 54 points

$$\text{Valeur du point indiciaire} = \frac{4.317,76}{179} = 24,12 \text{ DA.}$$

$$\text{I.E.P.} = 24,12 \times 54 = 1.302,48 \text{ DA}$$

RETENUES :

L'I.E.P. est soumise à retenue pour : Sécurité sociale et I.R.G.

IMPUTATIONS BUDGETAIRES

Rémunérations principales :	Enseignement fondamental :	31-21	a et b
	Enseignement Second.+Techn.	31-31	a et b
	I. T. E.	21-01	

N/B/ - Postes supérieurs

Un fonctionnaire nommé à un poste supérieur à celui précédemment occupé bénéficie du salaire de base afférent à l'indice médian correspondant à la catégorie et à la section du nouveau poste de promotion. Cependant, la majoration indiciaire pour expérience professionnelle (IEP) reste celle acquise dans son corps d'origine.

Exemple : Octobre 1997 - PEF titulaire 6^eme Echelon - nommé au poste supérieur de PEF Principal :

- Salaire de base : PEF Principal : 14-3 7.304,53.
- IEP : corps d'origine : PEF = 14/1 6^eme Echelon = 120 points et non 124

INDEMNITE D'EXPERIENCE PEDAGOGIQUE

- Décret N° 90-192 du 23.06.1990 (J.O. 26) complétant le décret 85-58 du 23.03.1985 modifié par le décret 91-269 du 10 Août 1991 (J.O. N° 38) article 1er
- Circulaire N° 883/1271/01 du 18.5.1991
- Telex N° 9255 du 10.2.1992 du Ministère de l'Economie.

Outre l'indemnité d'expérience professionnelle, il est accordé aux personnels enseignants (Enseignants, Direction, Inspection, Conseillers d'Education et autres conseillers), une INDEMNITE D'EXPERIENCE PEDAGOGIQUE correspondant à une majoration supplémentaire de 20% du salaire correspondant à l'indice médian (salaire de base). Ce taux est réparti comme suit :

5 %	du 01.01.1991	au 30.06.1991	
10%	du 01.07.1991	au 31.12.1991	soit 5% + 5 %
15%	du 01.01.1992	au 30.06.1992	soit 5% + 5% + 5%
20%	à compter du	01.07.1992	soit 5% + 5% + 5% + 5%

Pour simplifier le calcul de cette indemnité, on peut appliquer la règle suivante et ce à compter du 01 Juillet 1992 soit à partir de la quatrième tranche.

Salaire de base x Echelon x 2

100

ou bien on peut dire ;

que le taux est déterminé en multipliant chaque échelon par 2
 1er échelon x 2 = 2% du salaire de base. - 6ème Echelon x 2 = 12 % du salaire de base.
 2em échelon x 2 = 4 % du salaire de base. - 8ème Echelon x 2 = 16 % du salaire de base.
 3em échelon x 2 = 6 % du salaire de base. - 10ème Echelon x 2 = 20 % du salaire de base.

EXEMPLE :

1 PES - Classé à la 15/3 - 6ème Echelon au mois d'Octobre 1997

Salaire de base : $\frac{7.948,73 \times 12}{10} = 953,85$ DA d'Ind.Exp. Pedag par mo

N.B. Postes supérieurs :

Pour les fonctionnaires nommés à un poste supérieur, cette indemnité reste calculée par référence au salaire de base du grade ou si on veut au salaire du poste d'origine.

EXEMPLE : Pour un PES Responsable de matière : 6ème Echelon - (Octobre 1997)

Salaire de base : 15-5 : 8.241,55 DA

Ind. Exp. Péda. : 15/3 : 953,85 DA et NON 988,99 DA

Imputations Budgétaires :

Rémunérations principales :

- Enseignement fondamental :	31 - 21	a et b
- Enseignement second. Et techn. :	31 - 31	a et b
- I. T. E.	21 - 01	

Soumise à retenues S.S. et I.R.G.

INDEMNITE DE SUJETION SPECIALE

AU PROFIT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

- Décret exécutif N° 91-121 du 04 Mai 1991 (J.O. N° 21)
- Circulaire N° 883 du 07 Mai 1991

Instituant cette Indemnité calculée au Taux de :
+ 20% du Salaire de base du grade à compter du 01 Janvier 1991

- REVALORISEE par :
- Décret exécutif N° 93-41 du 06 Février 1993 (J.O. N° 09)
où le taux a été porté à :
30% du salaire de base du grade à compter du 01 Novembre 1992
et
40% du salaire de base du grade à compter du 01 Juillet 1993.

RETENUES :

- Soumise à Sécurité sociale
- Soumise à I.R.G.

IMPUTATIONS BUDGETAIRES :

- Indemnités

- | | |
|------------------------------|--------------|
| - Enseignement Fondamental | 31-22 a et b |
| - Enseignement Second.+Techn | 31-32 a et b |
| - I. T. E. | 21-02 |

BENEFICIAIRES :

- Personnel enseignant, de Direction, D'Inspection et de surveillance.

Le Décret exécutif 93-43 du 06 Février 1993 a porté extension au corps des Adjoints d'Education cette indemnité et ce à compter du 01 Novembre 1992.

- N.B.

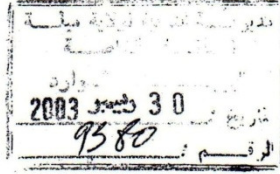
Pour les personnels bénéficiant d'un poste supérieur (Professeur Principal, Professeur responsable de matière, Professeur d'application, etc...) cette indemnité reste calculée sur la base du poste d'origine.

Exemple : P.E.S. Principal : classé à la 15-5 salaire de base au 30.10.1997 = 8.241,55 DA

L'Indemnité de Sujétion spéciale sera calculée sur la base de la catégorie 15-3

c'est-à-dire sur le salaire de base de : $7.948,73 \times 40\% = 3.179,49$ DA.

الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية



مرسوم تنفيذي رقم 03 - 495 مؤرخ في 27 شوال عام 1424
الموافق 21 ديسمبر سنة 2003 ، يؤسس تعويضا للتأهيل لفائدة
موظفي التعليم التابعين لوزارة التربية الوطنية وموظفي التعليم
المخصص التابعين للقطاعات المكلفة بالتكوين والتعليم المهنيين،
والشباب والرياضة، والشؤون الاجتماعية، والصحة

إن رئيس الحكومة،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4 و 125 (الفقرة 2) منه،
- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-208 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1424 الموافق 5 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 10 رجب - 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية الوطنية، المتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق - 10 سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني، المتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-107 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين شبه الطبيين، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-187 المؤرخ في 18 ذي القعدة عام 1411 الموافق أول يونيو سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي للعمال المنتمين لاسلاك الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-102 المؤرخ في 20 شوال عام 1413 الموافق 12 أبريل سنة 1993 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال الإدارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996 الذي يحدد كليات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،

.../...

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يؤسس تعويض شهري للتأهيل لفائدة موظفي التعليم التابعين لقطاع التربية الوطنية وموظفي التعليم المتخصصين التابعين للقطاعات المكلفة، بما يأتي :

- التكوين والتعليم المهنيين،
- الشباب والرياضة،
- الشؤون الاجتماعية،
- الصحة.

المادة 2 : تحدد قائمة الأسلاك والمناصب العليا، التي تخول حق الاستفادة من التعويض المنصوص عليه في المادة الأولى أعلاه والمبالغ المالية المتقابلة لها في الملاحق المرفقة بهذا المرسوم.

المادة 3 : تسري أحكام هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2004.

المادة 4 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حرر بالجزائر في 27 شوال عام 1424 الموافق 21 ديسمبر سنة 2003

أحمد أويحيى

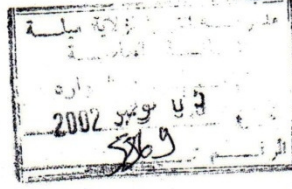


صورة مطابقة للأصل
22 ديسمبر 2003
البزازكي في :

الأمين العام للحكومة
أحمد نويرة



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية



مرسوم رئاسي رقم 02 - 330 مؤرخ في 9 شعبان عام 1423 الموافق 16 أكتوبر سنة 2002 ، يتضمن إحداث منحة التوثيق التربوي لفائدة الموظفين المعلمين التابعين لوزارة التربية الوطنية وموظفي التعليم المتخصصين التابعين للقطاعات المكلفة بالتكوين المهني، والشباب والرياضة، والشؤون الاجتماعية، والصحة

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 67 و 125 (الفقرة الأولى) منه،
- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1403 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-49 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية، المتعم،
- وبمقتضى المرسوم رقم 90-117 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-107 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين شبه الطبيين، المعدل والمتعم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-187 المؤرخ في 18 ذي القعدة عام 1411 الموافق أول يونيو سنة 1990، والمتضمن القانون الأساسي للعمال المنتمين لأسلاك الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة، المعدل والمتعم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-102 المؤرخ في 20 شوال عام 1413 الموافق 12 أبريل سنة 1993 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال الإدارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تحدد منحة شهرية للتوثيق التربوي لفائدة الموظفين المعلمين التابعين للقطاع المكلف بالتربية الوطنية وموظفي التعليم المتخصصين التابعين للقطاعات المكلفة بما يأتي :

- التكوين المهني،
- الشباب والرياضة،
- الشؤون الاجتماعية،
- الصحة.

المادة 2 : تحدد قائمة الأسلاك والمناصب العليا التي تخول حق الاستفادة من المنحة المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه في الملاحق المرفقة بهذا المرسوم.

الملءة 3 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول أكتوبر سنة 2002

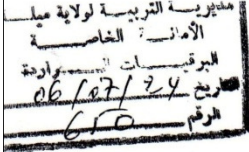
الملءة 4 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بلجزارفي 9 شعبان عام 1423 الموافق 16 أكتوبر سنة 2002

عبدالعزیز بوتفليقة

الحمد لله رب العالمين





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية
مديرية المالية و الوسائل
المديرية الفرعية للمحاسبة
رقم: 06/02-16/306

السيدات و السادة مديري التربية للولايات
السادة مديري المؤسسات الوطنية التابعة للوصاية

3 2 جويلية 2006

الموضوع : رفع مبلغ التعويض التكديلي للدخل
المرجع : المرسوم الرئاسي 06-251 المؤرخ في 15 جويلية 2006
المرسوم الرئاسي 06-252 المؤرخ في 15 جويلية 2006
المراسلة رقم 1964 المؤرخة في 17 جويلية 2006 الصادرة عن الأمين العام لوزارة المالية

تنفيذا لما جاء في المرسومين المذكورين أعلاه بخصوص رفع أجور الموظفين و أعوان الدولة ابتداء من 01 جويلية 2006 و بالإضافة إلى مراسلة وزارة المالية المنوّهة في المرجع، يشرفني أن أطلب منكم أن تضعوا حيز التنفيذ هذا الإجراء وفق الإعتمادات المتوفرة لديكم.

فيما يتعلق بالاحتياجات الإضافية ستكون محل إلحاق بإعتمادات أخرى في الوقت المناسب.

نظرا للحالة الإستعجالية، أطلب منكم إتخاذ كل الإجراءات اللازمة للتجسيد الفعلي لهذه العملية و إعلامي بكل العراقيل المحتملة الوقوع.

عن وزير التربية الوطنية وبتفويض من
مدير الشؤون و الوسائل



الوثائق المرفقة: المرسومان الرئاسيان المذكوران في المرجع أعلاه.

الملحق رقم: 07

9 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61 18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

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

المادة 3 : يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للائحة بالوظيفة، طبقا للجدول الآتي :

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا). * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
ب	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
	11	* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).
ا	12	* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي.

* ماستر نظام ل م د

* ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الاصناف	مستويات التأهيل
أ	14	* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	16	* دكتوراه في الطب العام.
	17	* صنف مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 1	* ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
	قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
	قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).
	قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
	قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).
	قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.
	قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.

المادة 6 : يكافئ الراتب الأساسي الالتزامات القانونية الأساسية للموظف.

المادة 7 : تكافئ التعويضات التبعية الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به.

وتكافئ العلاوة المردودية والأداء.

المادة 8 : تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، بخمسة وأربعين دينارا (45 دج).

المادة 4 : للموظف، بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشتمل على ما يأتي:

- الراتب الرئيسي،
- العلاوات والتعويضات.

المادة 5 : ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية.

وينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية .