



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي نور البشير - البيض
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم العلوم الاقتصادية
تخصص اقتصاد كمي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الاقتصاد الكمي
تحت عنوان:

تأثير زيادة كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني
دراسة قياسية للفترة ما بين 2000-2023

تحت إشراف الأستاذ:

- د. قصابي شعبان

من اعداد الطلبة:

- علالي بلعيد

- هامل ابراهيم

اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
د. موسي آسيا	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
د. قصابي شعبان	أستاذ محاضر (أ)	مقررا ومشرفا
د. صكوشي حاسين	أستاذ محاضر (أ)	مناقشا

الموسم الدراسي: 2023-2024

شكر وعرفان

بسم الله والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا ونبينا محمد عليه الصلاة والسلام

أول الشكر لرب العالمين الذي أوهبنا العقل وحسن التدبير والتوكل وثانيا نتوجه بالشكر الجزيل إلى من قدم لنا يد المساعدة سواء من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع ولو بكلمة تشجيع

أو بابتسامة أو بالكلمة طيبة

نتقدم بالشكر الجزيل لأستاذنا المشرف الدكتور " قصايي شعبان " لقبوله الإشراف على هذه المذكرة

وعلى تواضعه الكبير، وعلى النصائح السديدة والمعلومات القيمة التي لم يبخل بها علينا.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلت رحلتنا الجامعية الى نهايتها بعد تعب ومشقة، وها نحن نختم بحث تخرجنا بكل همّة ونشاط ما كنا لنفعل لولا فضل الله فالحمد لله عند البدء وعند الختام، نهدى هذا الجهد المتواضع الى منحنا روح الحياة وضاء لنا عتمة الدنيا، الى من كانا سببا في وجودنا بعد الله وسببا في اشعال وقود همتنا ويغمرانا بدعواتهم الصادقة، الى من ساندونا ووفروا لنا سبيل السعادة والنجاح الى والدينا حفضهم الله.

الى جميع من كان سند وقوة لنا بعد الله في مشوارنا الى كل القلوب التي
ذكرتنا ودعت لنا وتمنت لنا كل خير

الى هامل ابراهيم

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلت رحلتنا الجامعية الى نهايتها بعد تعب ومشقة، وها نحن نختم بحث تخرجنا بكل همّة ونشاط ما كنا لنفعل لولا فضل الله فالحمد لله عند البدء وعند الختام، نُهدي هذا الجهد المتواضع الى منحنا روح الحياة وضاء لنا عتمة الدنيا، الى من كانا سببا في وجودنا بعد الله وسببا في اشعال وقود همتنا وبغمراننا بدعواتهم الصادقة، الى من ساندونا ووفروا لنا سبيل السعادة والنجاح الى والدينا حفضهم الله.

الى جميع من كان سند وقوة لنا بعد الله في مشوارنا الى كل القلوب التي
ذكرتنا ودعت لنا وتمنت لنا كل خير

الى علالي بلعيد

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تحليل أثر زيادة كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني في صورة التضخم، الانفاق الحكومي ورصيد الخزينة العمومية في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2000-2023، على ضوء النظرية الاقتصادية وواقع هذه المؤشرات في الاقتصاد الوطني، واختبار علاقات الارتباط والانحدارية مع كل من التضخم، رصيد الخزينة، الانفاق الحكومي، وهذا بالاعتماد على المناهج الاقتصاد القياسي وباستخدام برنامج الإحصاء الاقتصادي Eviews، بهدف تقدير معامل التغيير بين المتغيرات من أجل التنبؤ بقيم التغيير في هاته المتغيرات، وقد أفضت الدراسة الى تحديد مفاهيم حول الأجور وكيفية تنظيمها وكذا محدداتها من جهة، ومن جهة أخرى أكدت على ملائمة النماذج المقترحة في تقدير التأثير بين متغيرات الدراسة ومطابقتها للنماذج و الواقع الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: كتلة الأجور، التضخم، الانفاق الحكومي، رصيد الخزينة العمومية، الإحصاء الاقتصادي Eviews.

Abstract

This study seeks to analyze the impact of increasing employee wages on some variables of the national economy in the form of inflation, government spending and the balance of the public treasury in Algeria during the period extending from 2000-2023, in light of economic theory and the reality of these indicators in the national economy, and testing correlation and regression relationships with Inflation, treasury balance, and government spending. This is based on econometric methods and using the economic statistics program Eviews, with the aim of estimating the coefficient of change between variables in order to predict the values of change in these variables. The study led to defining concepts about wages and how to organize them, as well as their definition. On the one hand, and on the other hand, it emphasized the suitability of the proposed models in estimating the effect between the study variables and their conformity with the models and economic reality.

Key words: Wage mass, inflation, government spending, public treasury balance, economic statistics.

Résumé

Cette étude vise à analyser l'impact de l'augmentation des salaires des salariés sur certaines variables de l'économie nationale sous forme d'inflation, de dépenses publiques et de solde du trésor public en Algérie au cours de la période s'étendant de 2000 à 2023, à la lumière de la théorie économique et la réalité de ces indicateurs dans l'économie nationale et tester les relations de corrélation et de régression avec l'inflation, le solde du Trésor et les dépenses publiques. Ceci est basé sur des méthodes économétriques et en utilisant le programme de statistiques économiques Eviews, dans le but d'estimer le coefficient de changement entre. Variables afin de prédire les valeurs de changement de ces variables. L'étude a conduit à définir des concepts sur les salaires et la manière de les organiser, ainsi que leur définition, d'une part, et d'autre part, elle a souligné leur pertinence. des modèles proposés dans l'estimation de l'effet entre les variables d'étude et leur conformité avec les modèles et la réalité économique.

Mots clés : Masse salariale, inflation, dépenses publiques, solde du trésor public, statistiques économiques.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	كلمة شكر
-	الإهداء
-	الملخص
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الجداول
-	قائمة الاختصارات
أ/د	مقدمة عامة
05	الفصل الأول: الإطار النظري للأجور في الجزائر
06	تمهيد
07	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور
07	المطلب الأول: مفهوم الأجر وأهميته
10	المطلب الثاني: أشكال الأجور (أنظمة دفع الأجور)
11	المطلب الثالث: أنواع الأجور واعتبارات تحديدها
12	المبحث الثاني: محددات الأجور
12	المطلب الأول: الناتج الوطني وإنتاجية العمل
16	المطلب الثاني: البطالة والقدرة الشرائية
21	المطلب الثالث: دور التعليم والتكوين

24	المبحث الثالث: تحليل وقائع وتطور الأجور في الجزائر خلال 2000 – 2023
24	المطلب الأول: تطور الأجور في الجزائر ما بين 2000 – 2023
27	المطلب الثاني: النظام الجديد للأجور والرواتب في الوظيفة العمومية
31	المطلب الثالث: تأثير الإصلاحات قبل وبعد 2006 وانعكاساتها
36	خلاصة الفصل
37	الفصل الثاني: تأثير الأجور على بعض متغيرات الاسعار
38	تمهيد
39	المبحث الأول: تأثير الأجور على معدل التضخم
39	المطلب الأول: مفهوم التضخم وأنواعه
41	المطلب الثاني: النظريات المفسرة للتضخم
42	المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على معدل التضخم
44	المبحث الثاني: تأثير الأجور على الانفاق الحكومي
44	المطلب الأول: ماهية الانفاق الحكومي وضوابطه
46	المطلب الثاني: أهداف الانفاق الحكومي وتصنيفاته
48	المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على الانفاق الحكومي
49	المبحث الثالث: تأثير الأجور على رصيد الخزينة
49	المطلب الأول: ماهية الخزينة العمومية
51	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الخزينة العمومية
52	المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية
54	خلاصة الفصل

55	الفصل الثالث: دراسة قياسية لتأثير الأجور على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني 2000-2023
56	تمهيد
57	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الاقتصاد القياسي
57	المطلب الأول: تعريف الاقتصاد القياسي وأهدافه
58	المطلب الثاني: منهجية وأسلوب الاقتصاد القياسي
62	المطلب الثالث: تقدير وتقييم النموذج القياسي المستخدم
66	المبحث الثاني: بناء النموذج القياسي لدراسة تأثير المتغيرات
66	المطلب الأول: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على معدل التضخم
71	المطلب الثاني: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على الانفاق الحكومي
76	المطلب الثالث: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على رصيد الخزينة
81	خلاصة الفصل
82	خاتمة عامة
86	قائمة المراجع والمصادر
92	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
17	منحنى فيليبس في الأجل القصير	1-1
20	المعدل الطبيعي للناتج، التوظيف والبطالة	2-1
41	التضخم يجذب الطلب	1-2
52	أشكال الفساد	2-2
59	منهجية البحث في الاقتصاد القياس	1-3
60	أنواع نماذج الاقتصاد القياسي	2-3
67	يوضح منحنى تطور الأجور خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023	3-3
67	يوضح منحنى تطور معدل التضخم خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023	4-3
70	يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على معدل التضخم)	5-3
72	يوضح منحنى تطور الانفاق الحكومي خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023	6-3
75	يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على الانفاق الحكومي)	7-3
77	يوضح منحنى تطور رصيد الخزينة خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023	8-3
79	يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على رصيد الخزينة)	9-3

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
26	تطور الأجر الوطني المضمون 1990-2023	1-1
26	يبين تطور الكتلة الأجرية 2000-2021	2-1
66	يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجر على معدل التضخم (وحدة مليار دج)	1-3
68	يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجر ومعدل التضخم (وحدة مليار دج)	2-3
69	يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجر على معدل التضخم	3-3
70	يوضح قيم داروين واتسون الحرجة	4-3
71	يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجر على الانفاق الحكومي (وحدة مليار دج)	5-3
72	يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجر والانفاق الحكومي (وحدة مليار دج)	6-3
74	يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجر على الانفاق الحكومي	7-3
76	يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجر على رصيد الخزينة (وحدة مليار دج)	8-3
77	يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجر ورصيد الخزينة (وحدة مليار دج)	9-3
78	يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجر على رصيد الخزينة	10-3

قائمة الاختصارات

المعنى بالعربية	المعنى بالفرنسية	الاختصار
الدخل الوطني الإجمالي	Production national Globale	PNG
القيمة المضافة	Valeur ajoutée	V
الناتج الوطني الصافي	Production net national	PNN
الإهلاك	Amortissement	AMORT
الدخل الوطني	Revenu National	RN
الضرائب الغير مباشرة	Impotition indirect	ImP Ind
التحويلات	Transformation	Tr
اعانات الانتاج	Subvention	sub
الإنفاق الإستهلاكي	Consommation	C
الصادرات	Export	X
الواردات	Import	M
الإنتاجية المتوسطة للعمل	Productivité Marginale du Travail	PMPL



مقدمة عامة



تسعى السياسات الاقتصادية في الدول الى جملة من الأهداف، من أهمها النمو الاقتصادي، احتواء البطالة والفقر، وتحسين مستوى المعيشة للأفراد والمجتمع، ومن أجل تحقيق ذلك تتمحور هذه السياسات الكلية؛ سواء المالية منها أو النقدية؛ حول مجموعة من المؤشرات الرئيسية التي تتحكم في أداء العمليات الاقتصادية بين مختلف المكونات (الحكومة، الشركات، الأسر، الأفراد "العمال"، السوق الخارجية)؛ وفي مقدمة هاته المؤشرات نجد الأجر كمتغير محوري وأساسي في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

تتعدد كثيرا المفاهيم الخاصة بتنظيم الأجور تبعا لتعدد الزوايا التي ينظر منها للظاهرة، واختلاف الضوابط والأسس التي يعتمد عليها، لذلك تضاربت مختلف النظريات في تفسيرها، من حيث اختلاف التحاليل التي تستند كل من المدارس الفكرية في تحديد مفهومها ومصادرها، مما أدى الى تعدد أدوات استهداف واحتواء هذه الظاهرة.

وبالنظر إلى انعكاساتها تعتبر ظاهرة تحديد الأجر الأنسب للعامل الذي يرضي جميع الأطراف، وبالتالي يمكن اعتبار هذه العملية أحد المشاكل الرئيسية التي تصاحب اقتصاديات الدول بمختلف مستويات النمو، كون أن أثارها تتعدى خاصيتها النقدية، حيث تلقي بظلالها أولا على مختلف الجوانب الاقتصادية في توزيع الدخل العادل وعلى القدرة الشرائية للمواطن وبالضرورة تأثيرها على التضخم بشكل مباشر، وعلى العلاقات بين الشركاء الاقتصاديين وعلى حركة الملكيات والثروات، وعلى التنمية في مختلف القطاعات واختلال ميزان المدفوعات، ومؤشرات الاقتصاد الكلي؛ وثانيا على سلوك الأفراد وشرائح المجتمع؛ من حيث أن نقص القدرة الشرائية جراء ارتفاع الأسعار يساهم في تفشي الفساد الإداري والرشوة، هجرة الكفاءات والأيدي العاملة، وتغيير الأنماط السلوكية وبعض القيم للمجتمع، كانتشار السلوك الاستهلاكي الترفي، والتمايز الطبقي بين العائلات، وتضييع القيمة الاجتماعية للعمل المنتج.... الخ، لذلك نجد أن الظواهر التي ترتبط بشكل مباشر بارتفاع الكتلة الأجرية من تضخم، وإنفاق حكومي، ورصيد الخزينة العمومي، تمثل المواضيع المهمة الملازمة للحياة الاقتصادية؛ في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وأنها تحظى باهتمام دقيق عند رسم السياسات الكلية والجزئية.

وتتطلع الحكومات باستمرار الى أن تقلل من حدة هذه التقلبات والآثار السلبية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي من خلال جملة من الأدوات الكمية والكيفية في معالجه التضخم، من خلال سياسات نقدية التي تستهدف بالأساس السيطرة تقييد الانفاق النقدي؛ والتأثير على مستوى السيولة البنكية... الخ؛ وموازة مع ذلك؛ بسياسات مالية تهدف الى تحديد المصادر المختلفة للإيرادات العامة، وتحديد أهميتها النسبية؛ بما يتلاءم مع الأهداف الاقتصادية المرجوة للدولة.

❖ إشكالية الدراسة:

إن الأدوات والأساليب الكمية التي توفرها لنا نظرية القياس الاقتصادي وتحليل السلاسل الزمنية؛ وما شهدته من تطور في الصيغ المقترحة في تفسير الظواهر التي تشهد تقلبات بمرور الزمن على غرار التضخم؛ من دون شك لها دور كبير في نمذجة تأثير زيادة كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني أولا: من خلال تقدير تأثير كتلة الأجور على للمؤشرات الاقتصادية المرتبطة بتغيراتها على الأجلين القصير والطويل؛ بواسطة منهجيات التكامل المشترك وتقدير العلاقات التوازنية على المدى البعيد. وثانيا: التنبؤ بمستوياتها المستقبلية بناء على تغيراتها الشهرية في العقدين الأخيرين، تماشيا مع التوجهات الجديدة للسياسة النقدية في الجزائر نحو استراتيجية السيطرة على تقلبات هاته المؤشرات، بالاستفادة من الصيغ المستحدثة التي تأخذ بعين الاعتبار صفة الحركية فيها، بناء على ذلك يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للبحث فيما يلي:

كيف تأثر زيادة كتلة أجور الموظفين على كل من التضخم، الانفاق الحكومي ورصيد الخزينة العمومية؟

في ظل الإشكالية الرئيسية تطرح الأسئلة الفرعية التالية:

➤ ما المقصود بالأجور وماهي تصنيفاته ومحدداته؟

➤ ما هي وقائع تطور الأجور في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2000-2023؟

➤ هل توجد علاقة ارتباطية بين زيادة كتلة الأجور والتغيرات في كل من: معدل التضخم، الانفاق الحكومي ورصيد الخزينة العمومية؟

❖ فرضيات الدراسة:

- وللاجابة على التساؤل الفرعي الثالث: القاضي بوجود علاقة ارتباطية إحصائية بين التغيرات في كتلة الأجور وكل من التضخم، الانفاق الحكومي ورصيد الخزينة العمومية خلال فترة الدراسة الممتدة من 2000-2023. تنبثق ثلاث فرضيات فرعية تتمثل فيما يلي:
- الفرضية الأولى: هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية طردية بين زيادة كتلة الأجور ومعدلات التضخم خلال فترة الدراسة الممتدة من 2000-2023.
 - الفرضية الثانية: هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية طردية بين زيادة كتلة الأجور والانفاق الحكومي خلال فترة الدراسة الممتدة من 2000-2023.
 - الفرضية الثالثة: هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية عكسية بين زيادة كتلة الأجور ورصيد الخزينة العمومية خلال فترة الدراسة الممتدة من 2000-2023.

❖ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تسليطها الضوء على موضوع رئيسي في الدول الساعية لتحقيق نمو اقتصادي متوازن يضمن لها تحقيقها أهدافها الاستراتيجية على المدى القريب والبعيد دون اهمال البعد الاجتماعي في نموها، حيث لا تزال الدراسات مستمرة بشأنه، كما يمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية:

- + توضيح مفهوم الأجر عند المدارس الاقتصادية ومحدداته وكيفية تنظيمه.
- + السعي الى معرفة طرق وكيفية قياس تأثير المتغيرات الاقتصادية الكلية فيما بينها ونمذجتها.
- + تحديد مدى تأثير التغيرات في كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني ومحاوله التنبؤ بها مستقبلا.

❖ أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع لمجموعة من الأسباب نذكر منها:

- + الرغبة ذاتية، تتمثل في الفضول العلمي لمعرفة تصنيفات الأجور، محدداتها ومدى تأثير تغيراتها على الاقتصاد؛
- + يندرج الموضوع ضمن تخصصنا الجامعي (الاقتصاد....)
- + الرغبة في معرفة طرق النمذجة القياسية في تحليل البيانات واستخداماتها.
- + محاولة المساهمة في اثراء الرصيد البحثي للمكتبة الجامعية في مجال الدراسات التحليلية للمتغيرات الاقتصادية.

❖ منهج الدراسة:

يستخدم هذا البحث مزيج من المناهج والأساليب في معالجة اشكالياته؛ يمكن حصرها فيما يلي:

- + المنهج الوصفي: استعمل في وصف تطور الأجور وتحليل مراحلها للوقوف على مفهومها، أسبابها، أنواعها وآثارها؛ في الفترة المذكورة؛
- + المنهج التقويمي: استعمل في دراسة مدى فاعلية الاصلاحات في الجزائر التي مست أنظمة تحديد الأجور والوقوف على مدى عدالة هاته الأنظمة في الجزائر؛
- + المنهج الاحصائي الاقتصادي: باستخدام الوثائق اللازمة في قياس أثر زيادة كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني كالظاهرة التضخمية والتنبؤ بها، الانفاق الحكومي وكذا رصيد الخزينة العمومية، بحيث يضمن ذلك الربط بين التحليل النظري للظاهرة ومدى تطابقه مع حالة الاقتصاد الوطني.

❖ حدود الدراسة:

- الحد

❖ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مفهوم الأجر وعناصره وأهميته.
- تسليط الضوء على محددات الأجر وانعكاساتها الاقتصادية، الساسية والاجتماعية.
- الوقوف على مدى العلاقة بين المتغيرات وتأثير الأجر كمتغير مستقل على هذه الأخيرة خلال فترة الدراسة.

❖ صعوبات الدراسة:

من أهم الصعوبات التي اعترضت هذه الدراسة خاصة التطبيقية منها هي تضارب الاحصائيات حول المتغيرات محل الدراسة واختلافها، أولاً بين الهيئات الرسمية، وثانياً بين الفترات، إذ نجد في كل مرة نسخ احصائيات لفترات سابقة بإحصائيات أخرى بعد مرور عدة سنوات. دون اهمال واقع عدم توفر حسابات مدفوعة تمكن من استخدام برامج القياس الإحصائية على غرار Eviews والتي اقتصرت على نسخ أكاديمية محدودة الميزات مقدمة لصالح الطلبة في صورتها المجانية.

❖ هيكل الدراسة:

للإحاطة بالإشكالية المطروحة ومعالجتها تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول كانت كالاتي:

الفصل الأول: بعنوان " الإطار النظري للأجور في الجزائر " حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث رئيسية، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى مفاهيم عامة حول الأجور، بينما خصص المبحث الثاني لتطور محددات الأجور، وعالجنا في المبحث الثالث تحليل وقائع وتطور الأجور في الجزائر في الفترة ما بين (2000 – 2023).

الفصل الثاني: بعنوان تأثير الأجور على بعض متغيرات الاسعار، ولقد تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث رئيسية، تناولنا في المبحث الأول تأثير الأجور على معدل التضخم، أما المبحث الثاني فكان حول تأثير الأجور على الانفاق الحكومي، وأخيراً تم التطرق في المبحث الثالث إلى تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية.

الفصل الثالث: بعنوان " دراسة قياسية لتأثير الأجور على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني ما بين 2000-2023 " قسمناه إلى مبحثين رئيسيين، تناولنا في المبحث الأول تقديم مفاهيم أساسية حول الاقتصاد القياسي، أما المبحث الثاني فتطرقنا الى اختبار العلاقة بين المتغيرات وعرض نتائج الدراسة.



الفصل الأول:

الإطار النظري للأجور في

الجزائر



تمهيد:

تقتزن أي وظيفة مهما كانت بمقابل مادي يعبر عنها يطلق عليه تسمية الأجر، فمن الأجر نعيش ونلبي احتياجاتنا الأساسية، ومنه قد نشعر بقيمة اجتماعية وبتحقيق الذات. وقد اختلفت المدارس الاقتصادية منذ نشأت علم الاقتصاد على إيجاد موازنة عادلة تجمع بينها وتصب في مصلحة العاملين... فبين من يقول بالحد الأدنى الضروري للحياة ومن يفرق بين العمل الضروري أو الزائد.

بالرغم من اختلاف المدارس في تحديد مستوى الأجر الى انها تجمع عن ضرورة إيجاد موازنة عادلة للأجور وهو يطلق عليه بالميزانية على مستوى المؤسسات. فهو يمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة والتي بدورها تمثل أحد التكاليف الأساسية للمشروع. فالمؤسسات تكون أما تحد صعب في محاولة إيجاد التصميم الجيد لأنظمة الأجور المساعد على رفع إنتاجية وأرباح المنظمة. وعليه إذا أحسنت تصميمه وإدارته كان لخير الشركة، وإن أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها. ومن هنا يستمد نظام الأجور أهميته في المنظمة.

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق لبعض المفاهيم المتعلقة بالأجور. ومن ثم الإشارة الى أهم النظريات المفسرة له ومن ثم نتطرق الى أهم تطورات الحاصلة في نظام الأجور في الجزائر خلال العقدين الأخيرين. وبالتالي تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث كالآتي:

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور

المبحث الثاني: تطور مفهوم الأجور

المبحث الثالث: تحليل وقائع وتطور الأجور في الجزائر في الفترة ما بين (2000 – 2023)

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور

قد تختلف التعاريف التي تناولت موضوع الأجور من حيث الصياغة لكنها حتما تتفق في جوهر الأجور والمفهوم الأساسي لها. هذا ما سنحاول من خلال هذا المبحث تقديمه في صورة المفاهيم الخاصة بالأجور كتعريفها، أشكالها وكذا أهميتها.

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأهميته

يجمع كتاب إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي على أن الاتفاق المبرم بين المنظمة والعامل هو عقد اجتماعي واقتصادي وقانوني وأخلاقي يضمن فيه هذا الأخير تعويضه عن الجهد المبذول في سبيل أداء الواجبات المترتبة عليه اتجاه المنظمة.

الفرع الأول: التطور التاريخي للأجور

يقودنا التحدث عن مفهوم الأجر إلى تناول مفهوم العمل من الناحية الاقتصادية، فهو النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلع تاتي حاجيات الإنسان. فهو يتضمن الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله، والمردود والمنفعة أو المقابل الذي يحصل عليه العامل سواء عمل لنفسه أو لحساب غيره.

مع بداية اعمار الأرض من قبل البشر وما سادها من توفر الخيرات بكثرة في الطبيعة وما يقابله من تعداد السكان القليل لم يضطر الإنسان لبذل الجهد الكبير من أجل تحصيل عيشه، وبالتالي ارتباط العمل بالمعيشة، ولم يكن قد حدث الانفصال بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل، ولم تكن قد برزت الحاجة إلى العمل المأجور¹، ولذلك لم تكن هناك أية مسوغات للبحث في الأجر ومستواه. وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام التجمعات البشرية إلى طبقات يختلف موقعها من ملكية وسائل الإنتاج، وما ترتب على ذلك من ظهور طبقة لا تملك سوى قدرتها على العمل، وطبقة أخرى تملك وسائل إنتاج أكثر من طاقتها على التشغيل، برز العمل المأجور ضرورة اقتصادية.

فكانت بدايات العمل المأجور بظهور العبودية، فكانت طبقة العبيد هي العمالة المتوفرة المسؤولة عن أداء العمل الشاق مقابل ضمان المعيشة، فكانت العقود عبارة عن عقود ملكية العبد للسيد. ليظهر بعدها نظام الرقيق الذي اعطى للعبد حرية تأسيس أسرة وحدد الأجر بقطعة أرض يؤديها السيد للعبد حسب جودة العمل المؤدى لذا سمي نظام الأجور في ذلك الوقت بالنظام الإقطاعي.

ومع تعاقب الحضارات وتغير الأفكار كانت دراسة الأجر وعوامل تحديد مستواه الشغل الشاغل لها، فكان العلماء والمفكرون يهتمون بدراسة مفهوم الأجر ومستواه وعدالة تحديده وصار مفهوم الأجر العادل والحد الأدنى للأجور وغيرها من المقولات موضوعات لاقتصاد العمل وعلم الاقتصاد. ومن الجدير بالذكر أن الاهتمام بالأجر وعدالته كان من الموضوعات التي عنيت بها الديانتان السماويتان الإسلام والمسيحية قبل ظهور علم الاقتصاد.

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

¹ علي السلمي، "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية"، الطبعة الثالثة، الناشر مكتبة غريب، القاهرة، 1985، ص 273

² محمد الغزالي "الإسلام والأوضاع الاقتصادية"، مطبعة أمزيان، الجزائر، د.س، ص 120

³ حديث شريف . رواه ابن ماجه.

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

الفرع الثاني: تعريف الأجر

الأجر هو المصطلح الأكثر شيوعا في مؤسسات القطاع الخاص، على عكس المؤسسات الحكومية والقطاع العام التي تتبنى مصطلح الراتب الشهري أو المرتب. وبما أن العمل اتفاق بين طرفين فمن الضرورة التطرق إلى أركانه قبل الخوض في تعريف الأجر:

- أ- **المستخدم:** يمثل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.
- ب- **العامل:** هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه.
- ج- **العمل:** كل نوع من الجهد الإنساني المبذول سواء كان فكريا أو فنيا أو جسديا مقابل الأجر المتفق عليه.
- د- **عقد العمل:** هو الاتفاق بين المستخدم والعامل ساري المفعول خلال مدة محددة أو غير محددة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملا معيناً لصاحب العمل وتحت إدارته وأشرافه لقاء أجر.

الآن وبعد تعريف أركان العقد سوف نتطرق الى تعريف الأجر من عدة جوانب، منها:

1. **المفهوم الاقتصادي للأجر:** يعتبر الأجر عاملا مؤثرا بالدرجة الأولى في العلاقات الاقتصادية، فهو يعبر عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق، وتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الاقتصاد عنصر من تكاليف الإنتاج. فهو يعتبر مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية والتنوعية والمدة المستغرقة لإنجازه، دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل. ويعرفه اقتصاديون في القرن التاسع عشر بقولهم: "الأجر: دخل العمل أو عنصر العمل".
2. **المفهوم الاجتماعي للأجر:** يقصد بالمفهوم الاجتماعي للأجر كل ما يقدم للعامل من منافع تضمن له الأمن والقدرة على المكسب المستقر، وبالتالي لم يعد يعتبر العامل مجرد بائع لبضاعة يحدد ثمنها بالسعر الجاري وفق قانون العرض والطلب، فالمنافع التي يتسلمها¹ لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل وإنما بتوفير احتياجاته الشخصية أو العائلية.
3. **مفهوم الأجر حسب الأنظمة:** تعددت مفاهيم الأجور باختلاف الأنظمة، فعلى سبيل المثال ينظر النظام الاشتراكي إلى العمل على انه مجهود مشترك بين مجموعة من العمال بهدف رفع مستوى المعيشة عن طريق إنتاج السلع والخدمات الضرورية، وبالتالي الأجر هو حصة العامل في الإنتاج، يعبر عنه نقلا بعد تقسيم مقدار ونوعية العمل للمقدم من طرف كل عامل.

أما في النظام الرأسمالي، فالأجر هو التوزيع الأولى للدخل الإجمالي لشراء قوة العمل، هذه الأخيرة تحددتها إنتاجية العمل والموارد التي يحتاجها العامل، وبالتالي العمل عبارة عن سلعة يُدفع مقابلها ثمن يمثل قيمة مهارة أدائه، فتتفاوت الرواتب والأجور حسب اختلاف هذه المهارة والقدرات، وكذا طبيعية الوظائف وتأثيرها على المجتمع². بالإضافة إلى خضوعها لقوانين السوق والعرض والطلب وكذا دور النقابات في تحديد الأجور.

1 . حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات - دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982، ص 07

2 حماد محمد شطا (المرجع السابق) ص 08

4. **التعريف القانوني:** اتفاقية العمل الدولية الأجر على النحو التالي: يقصد بكلمة الأجر بصرف النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية، ويستحق الدفع بموجب عقد "خدمة مكتوب"¹

الفرع الثالث: أهمية الأجور

1. **أهمية الأجور بالنسبة إلى العاملين:** يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب، نذكر منها:

- ✓ مصدر هام لمعيشة الفرد وتحقيق رفاهيته، وتلبية خدماته والاحتياجات المالية الواجب توفيرها لنفسه ولأسرته.
- ✓ عامل مؤثر على وضع الفرد في المجتمع وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله.
- ✓ عامل مشجع للعامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور.

2. **أهمية الأجور بالنسبة إلى المؤسسة:** تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءا كبيرا من تكلفة الإنتاج، حيث أن نسبة هذه التكلفة تختلف من مؤسسة إلى أخرى وذلك حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل².

إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك، فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض إما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح³. وعليه فإنه من مصلحة كل مؤسسة أن تحافظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين، وأيضا توفر للعاملين عمالة دائمة ودفع أجور مناسبة لهم.

3. **أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:** يرتبط تأثير الأجور على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع بشكل مباشر بالقدرة الشرائية للأفراد، فمن جهة تساهم الأجور المرتفعة في الرفع من القوة الشرائية للعمال وبالتالي زيادة الرخاء الاقتصادي للمجتمع متضمنة توسيع الخدمات الحكومية⁴، ومن جهة أخرى قد تتسبب في انخفاض القدرة الشرائية للمستهلكين نتيجة ارتفاع الأسعار، مما يترتب عليه انخفاض الطلب على بعض المنتجات وبالتالي خفض الإنتاج وتقليص عدد العمال لخفض تكلفة العمل. فإذا ما أمكن تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية العالية، لا برفع الأسعار، مما يساهم في النمو الاقتصادي للدولة وتحقيق نوع من التناسق بين مستويات الأجور السائدة والمستوى العام للمعيشة الذي يتمتع به غالبية الأفراد الذين يسكنون داخل المنطقة التي تقع بها المؤسسة.

¹ المادة 90، من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949

² سمير حسون "الاقتصاد السياسي، بدون دار وسنة نشر ص256

³ كامل بربز، "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الطبعة 2000. مصر ص148

⁴ مصطفى محمود أبو بكر الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر، ص405

المطلب الثاني: أشكال الأجور (أنظمة دفع الأجور)

تحدد الاتفاقيات أو عقود العمل أجور العمال بأشكال مختلفة وتبعاً لطرق وأساليب متباينة، وفقاً لما يلي رغبتهم المشتركة، وتختلف رغبات الطرفين بحسب ظروف العمل وشروط السوق¹. ما بين أجر مضمون أو مرتبط بالإنتاج في كل من حالي الركود أو الراج الاقتصادي، مما أضطر رجال الأعمال وعلماء الإدارة على السعي المتواصل إلى ابتكار أشكال أخرى تقارب الرغبات، وفي الوقت الراهن تتخذ الأجور عدة أشكال أهمها:

1. أجر الوقت: يعبر عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل²، يكون العامل تحت تصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة (وقت العمل) لقاء أجر يحدد بالساعة بقدر الوقت المتفق عليه سابقاً، وهذا الأسلوب يلاءم أصحاب العمل من عدة نواحي، فهو يمكنهم من تحقيق التكيف مع مقتضيات الإنتاج وظروف السوق، من خلال التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابل أجره بحسب حاجتهم الإنتاجية، ويضطر العمال إلى العمل ساعات أكثر إذا ما رغبوا في الحصول على دخل أعلى، وغالباً ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي³.

2. أجر القطعة (أجر المردودية): سرعان ما لاحظ أصحاب العمل وعلماء الإدارة قصور أجر الوقت ما لم يصاحبه تطبيق نظام دقيق للرقابة على وتيرة الإنتاج والإنتاجية، الأمر الذي يزيد في أعبائهم المالية لضمان الاستغلال الكامل لوقت العمل⁴. ليحل مكانه بعدها أجر القطعة في مرحلة معينة، أما اليوم فقد تمت العودة إلى التوسع في أسلوب أجر الوقت نظراً لإمكانية تحديد وتيرة العمل وشدته مسبقاً بسبب إدخال التقنية العصرية والآلات ذاتية الحركة.

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

- ✓ تخفيف من شعور استغلال العامل من طرف صاحب العمل، باعتباره يتقاضى دخلاً مرتبطاً مباشرة بكمية الإنتاج والعمل الذي يقوم به.
- ✓ التقليل من الأعمال التي لا تقدم قيمة مضافة، مما يسهل ربط الأجر بالإنتاج وتحقيق عدالة أكبر في توزيع الأجور بين العاملين.
- ✓ الرفع من وتيرة العمل والاستخدام الأمثل لوقت العمل، سعياً من العامل لزيادة عدد القطع المنتجة والحصول على أجر أكبر، فهو بذلك يحقق نفعاً له (زيادة الأجر)، ولصاحب العمل (زيادة الإنتاج وزيادة الأرباح) وكذلك للاقتصاد الوطني (زيادة إنتاجية العمل ورقم الإنتاج).

3. أجر الحوافز: بالرغم من مزايا أجر القطعة، عمدت السلطات العامة والنقابات لتحديد حد أدنى مضمون من الأجر للعاملين، مما أدى برجال الأعمال وعلماء الإدارة إلى استنباط شكل آخر من الأجور وهو أجر الحوافز، فهو شكل معدل من أجر الوقت وأجر القطعة⁵. حيث يعمل على تحديد معدل أداء متوسط يقابله أجر أساسي للعمل (بحسب الوقت أو القطعة) مما يؤدي في نفس الوقت إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمل، إضافة إلى زيادة أرباح أصحاب العمل وزيادة مرونة العمل في مؤسساتهم، فتكون المكافأة بمثابة أجر إضافي عن الأجر

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

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

³ L.Skion, L.Blonlin, B. fabi, F.Chevalier, "La gestion des ressources humaines", 4èmelins, 1993, P197.

⁴ صلاح الشنواني، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999 ص 350

⁵ مطانيوس حبيب، "الأجر"، بدون تاريخ نشر، تاريخ الاطلاع 2022/03/03 www.arab-ency.com/index.php

الخاص بمعدل الأداء المتوسط المحدد. بحيث مهما يكن أسلوب حساب مكافأة العامل فإنه يضمن أن تكون زيادة الإنتاج المحقق أكبر من زيادة الأجر المحصل. فيبقى للمؤسسة فائض من الإنتاج الزائد الذي يحققه العامل.

المطلب الثالث: أنواع الأجور واعتبارات تحديدها

الفرع الأول: أنواع الأجور

يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة منها:

1. الأجر النقدي (الاسمي): يمثل مقدار ما يحصل عليه العمال من مبالغ نقدية شاملة العلاوات والبدلات التي تحدد لهم مقابل الجهد المبذول في ممارسة أعمالهم في إطار الوظيفة المخصصة لهم في المنشأة، وهو مكون من جزء ثابت يدفع بشكل دوري واخر متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل¹.
2. الأجر الثابت: هو المقابل الذي يحصل عليه العامل ويجدده النظام المتبع في المؤسسة حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة) وطبيعة العمل الذي يقوم به العامل.
3. الأجر المتغير (المتحرك): عبارة عن مبالغ مالية غير ثابتة تصرف للعامل زيادة على الأجور ثابتة التي يحصل عليها بشكل دوري نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة².
4. الأجر الحقيقي: يمثل قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع حاجات العامل المتعددة³. وبالتالي هو عبارة عن القوة الشرائية أي مقدار السلع والخدمات الذي يستطيع الفرد الحصول عليها من خلال الأجر النقدي.
5. الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات السكن... الخ. ولكن يمكن حساب تكلفتها ضمن ميزانية الأجور.
6. الأجر الإجمالي: يمثل المقابل المادي الذي يستحقه العامل كأجر أدائه لوظيفة معينة، قبل خصم الاقتطاعات.
7. الأجر الصافي: هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة بعد خصم جميع الاقتطاعات في صورة الضرائب والتأمينات الاجتماعية (التأمين على البطالة والرعاية الصحية والعجز...)، وبالتالي هو الأجر المستلم فعليا.

الفرع الثاني: اعتبارات تحديد الأجر⁴

تلعب أنظمة الأجور دورا هاما في استقطاب وجذب الموارد البشرية، أما استغلالها بأحسن شكل يستلزم إيجاد التوازن بين أجور العاملين والإنتاج الذي يقدمونه لتفادي التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي مما يشكل خطر على اقتصاد الدول، فهناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية لسياسة الأجور نوضحها فيما يلي:

1. الاعتبارات الاقتصادية: باعتبار أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يحصلون على مداخيل التي تمثل جزءاً هاماً من الكيان الاقتصادي وتقوم بدور فعال في توزيع الموارد البشرية وحسن استخدامها. كما يحدد كل من العرض والطلب الأجر المناسب فيما يتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قواهما، فيجتمع المشتريين والبائعين بخدمة العمل ويحدد أسعارها. غير أن التغيرات المستمرة في أسعار السلع والخدمات

¹ يوسف حجيم الطائي و الآخرون، الطبعة الأولى، إدارة الموارد البشرية للورق للنشر والتوزيع، سنة 2006، ص 245

² سنان الموسي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجلاوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة 2006، ص 144

³ يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق ص 245

⁴ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002 ص 286

تؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم والتي تؤثر مباشرة على المستويات المعيشية للعمال نتيجة لارتفاع التكاليف فيكون السبيل الوحيد المطالبة برفع الأجور للمحافظة على قدرتهم الشرائية¹.

2. **الاعتبارات الاجتماعية:** يحمل الأجر دلالة رمزية عن المركز الذي يشغله الفرد في المجتمع والمؤسسة، والرغبة في الحفاظ عليها أو تحسينها إضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته. هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من الدلالات على الاختلافات الطيفية في الأجر وما يفسر أيضاً الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع (اليومي، الشهري السنوي) بغض النظر عن المبالغ المدفوعة.

3. **الاعتبارات السياسية:** تتمثل في القوة والنفوذ والسلطة في تحديد الأجور، فعلى سبيل المثال تستعمل النقابات نفوذها عند إجراء مفاوضات مع الإدارة لفرض رأيها فيما يخص مستويات الأجر وكل ما يتعلق به من بنود في العقود أو المكافآت، وبنفس المبدأ يحاول أرباب العمل فرض سيطرتهم على المفاوضات.

4. **الاعتبارات النفسية:** يعتبر الحافز المادي وسيلة رئيسية ولكن ليست حصرية لإشباع الحاجات النفسية والتي تكون في المقام الأول الحافز الأساسي للأفراد لتأدية العمل.

5. **الاعتبارات الأخلاقية:** تتفق جل الآراء على ضرورة العدالة في تحديد الأجور والمكافآت بالرغم من عدم وجود ضوابط ومعايير موضوعية يمكن العودة إليها، إلا أنه يجب مراعات الاعتبارات الأخلاقية في تحديدها وتصحيح حالة عدم المساواة فيها.

المبحث الثاني: محددات الأجور

يتحدد الأجر بمجموعة من المحددات والتي تأخذ الحصة الكبيرة في تفسير ظاهرة تحديد الأجور، ومن بين هذه المحددات هي الناتج الوطني، إنتاجية العمل، البطالة، القدرة الشرائية ودور التعليم والتكوين.

المطلب الأول: الناتج الوطني وإنتاجية العمل

الفرع الأول: الناتج الوطني

تستند دراسة الأوضاع الاقتصادية ومدى تطورها على أحد المؤشرات الأكثر استخداماً الا وهو الناتج الوطني، حيث يستخدم لقياس مستوى التقدم الذي أحرزه هذا البلد، لذا فالناتج الوطني الإجمالي يأخذ في الاعتبار جنسية المنتجين ولا يهتم بتواجدتهم داخل أو خارج الوطن². فقد يتسبب سوء استخدام الإمكانيات المتاحة في حدوث عطل على مستوى جانب مهم من الثروات البشرية أو الاقتصادية أو كليهما، مما يجعل نمو الناتج الوطني عرضة للتراجع.

كما يتسبب انخفاض الأجور في تراجع المستوى المعيشي للعمال وبالتالي تراجع النشاط الاقتصادي، إضافة إلى تدهور الحالة الصحية والنفسية للعمال مما ينعكس سلباً على الإنتاجية أيضاً، وهذا يزيد في تكريس انخفاض الناتج الوطني مرة أخرى. وهناك عدة طرق لحساب الناتج الوطني من بينها³:

¹ طارق الحاج والآخرون، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان سنة 2009، ص205

² عبد القادر محمود رضوان، مبادئ الحسابات الاقتصادية القومية، المحاسبة الوطنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص45

³ محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي الأسس النظرية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص59-60.

1. القيمة المضافة: يمثل الناتج الوطني الإجمالي حسب هذه الطريقة مجموع القيم المضافة لكل قطاع خلال سنة معينة من النشاط، ويعبر عنه رياضياً بـ:

$$PNG = \sum_{i=0}^n V_i$$

حيث:

PNG : الدخل الوطني الإجمالي

V_i : القيمة المضافة لكل قطاع

2. إضافة المنتجات النهائية: الناتج الوطني حسب هذه الطريقة هو جميع السلع والخدمات النهائية المباعة إلى مختلف القطاعات، مضافاً إليها السلع الوسيطة. إن الناتج الوطني حسب هذه الطريقة لا يستبعد مخصصات الإهلاك، وعند إستبعادها نحصل على الناتج الوطني الصافي، والذي نعبر عنه رياضياً كالتالي:

$$PNN=PNG-AMORT$$

حيث:

PNN : الدخل الوطني الصافي

PNG : الدخل الوطني الإجمالي

AMORT : الإهلاك

وكذلك يتم التفريق بين الدخل الوطني RN والناتج الوطني الصافي PNN عن طريق المعادلة التالية:

$$RN=PNN-ImP Ind + Tr + sub$$

حيث:

ImP Ind : الضرائب الغير مباشرة

Tr : التحويلات

sub : اعانات الانتاج

3. الانفاق: الناتج الوطني حسب هذه الطريقة يمثل مجموع السلع والخدمات التي تم استهلاكها أو التي مثلت زيادة في المخزونات منقوص منه تلك التي تم استيرادها من إقتصاديات خارجية، ونعبر عنه رياضياً كالتالي:

$$PNG=C+I+G+(X-M)$$

حيث:

C : الإنفاق الإستهلاكي

I : الإنفاق الإستثماري

G : الإنفاق الحكومي

X : الصادرات

M : الواردات

4. الدخل: كان تحصيل الناتج الوطني عبارة عن ثمرة تضافر كل القوى الإنتاجية المتعاونة وعلى رأسها أساساً: العمل، الأرض، رأس المال، التنظيم، وتتقاضى هذه العناصر مقابل مساهمتها عوائد، حيث يحصل عنصر العمل على الأجور Y_w وأصحاب رؤوس الأموال على الفائدة Y_i وملاك العقارات على الربح Y_r ويحصل المنظم على الربح Y_p ، وبهذه الطريقة يكتب الناتج الوطني على الشكل التالي:

$$PNG = Y_w + Y_i + Y_r + Y_p$$

وبدراسة متغير الدخل الوطني، نستنتج عدم كفاءة هذا المتغير لأنه في هذه الحالة أقل حجماً من متغير كتلة الأجور، وهذا غير صحيح، مما جعلنا نعتبر عنه بمتغير يشبهه والذي فضلنا في هذه الحالة أن يكون متغير الناتج الداخلي الخام للجزائر للإعتبار المذكور سابقاً.

الفرع الثاني: إنتاجية العمل

يعد مفهوم الإنتاجية من أكثر المفاهيم الاقتصادية شيوعاً في الوقت الحاضر، رغم حداثة استخدامه من قبل الباحثين الإقتصاديين، ولكن يعتقد أن هذا المفهوم بنفس الوقت قديم نسبياً ويرجع قدمه إلى القرن الثامن عشر وأول من تحدث عنه هم الفيزيوقراط بزعامة «د. فرانسوا كيني» وذلك عام 1774. ومنذ ذلك الوقت بدأ الغموض حول هذا المفهوم، وأصبح مفهوم الإنتاجية مثيراً للنقاش عندما أخذ الإقتصاديين الكتابة حول مفهوم الإنتاجية بدقة ووضوح أكثر وتقديم الدراسات والنظريات حوله، وكان ذلك في السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية.

1. مفهوم الإنتاجية: يمكننا دراسة تعاريف الإنتاجية وتجميعها في ثلاث مجموعات كما يلي:¹

أ- الإنتاجية كنسبة بين المخرجات والمدخلات: يقول الإقتصادي الفرنسي «Albert Aftalion» أن الإنتاجية هي النسبة بين الإنتاج الإجمالي المحقق في وقت محدد وعوامل الإنتاج المستخدمة. ويقول الاقتصادي «John Kendrick» أن الإنتاجية هي نسبة الإنتاج الحقيقية إلى كمية المدخلات المادية الحقيقية.

ب- الإنتاجية كدرجة من درجات الكفاءة: يقول الإقتصادي الفرنسي «Bell» هي مقياس لدرجة الكفاءة التي على أساسها تتحول المواد إلى سلع التي يحتاجها الإنسان. ويلاحظ هنا أن الإنتاجية مسألة نسبية تعبر عما أنتج فعلاً منسوباً إلى مقياس نظري لما يجب أن يكون قد أنتج.

ج- الإنتاجية ككفاءة استخدام الموارد: يعرف الاقتصادي «Bentley» الإنتاجية بأنها تحسن مستمر في كفاءة التنظيم الناتج عن الإستعمال الكفء للموارد والعمالة. ويمكن تعريف الإنتاجية بأنها إمكانية إنتاج قدر من السلع والخدمات بذات الجودة أو أفضل بوحدة أقل من عوامل الإنتاج في فترة زمنية محددة. أي العلاقة بين كمية السلع والخدمات التي ينتجها الإقتصاد وكمية العمل ورؤوس الأموال التي تستخدم لإنتاج هذه السلع والخدمات في فترة زمنية محددة. وعلى نطاق الدولة نجد أن الكفاءة الإنتاجية تعني تحقيق أكبر كمية إنتاج ممكنة باستغلال المقومات الاقتصادية أفضل استخدام يقضي على كافة أوجه الإسراف العملي والوقت والمال، أما على نطاق المشروع فتعني الكفاءة الإنتاجية تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج من إمكانيات

¹ سعيد بن علي حسن، «تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية»، بحث مقدم لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون، جامعة الملك عبد العزيز، 2009، ص 202.

المشروع وموارده البشرية والمادية. ويمكن قياس إنتاجية العمل بقسمة الإنتاج الكلي على عدد العمال، ونعبر عنها رياضياً كالتالي¹:

$$PMPL = \frac{Q}{L}$$

حيث:

PMPL : الإنتاجية المتوسطة للعمل

Q : الإنتاج الكلي

L : عدد وحدات العمل

تعتبر إنتاجية العمل مؤشر لقياس كفاءة العمل المبذول من قبل العاملين في العملية الإنتاجية، حيث تقاس عدد وحدات العمل إما بعدد العمال وعندئذ تعكس الإنتاجية المتوسطة للعمل ما ينتجه العامل الواحد، وإما بعدد ساعات العمل فتصبح الإنتاجية المتوسطة للعمل تعبر عن إنتاجية الساعة الواحدة. ويمكن التفريق بين الإنتاجية المتوسطة والإنتاجية الحدية في كون أن هذه الأخيرة تمثل تلك الزيادة في الناتج والناتجة من زيادة عنصر العمل بوحدة واحدة². وفي الغالب تعبر هذه الزيادة عن ذلك الأجر الذي يقدمه الرأسمالي للعامل.

تكتب الإنتاجية الحدية للعمل على الشكل الرياضي الآتي:

✓ إذا كانت Q دالة متقطعة فإن:

$$PMPL = \frac{\Delta Q}{\Delta L}$$

✓ إذا كانت Q دالة مستمرة فإن:

$$PMPL = \frac{dQ}{dL}$$

2. تحسين إنتاجية العمل: تعتبر زيادة إنتاجية العمل مؤشر التطور العلمي والتقني على مستوى المنشآت، مما ينعكس على قدرة العنصر البشري. وإن زيادة الإنتاجية لا تحدث بشكل عفوي، وإنما نتيجة اعتماد المنشأة أسلوب التخطيط السليم وتعظيم استخدام الموارد والطاقت البشرية والمادية المتاحة، إضافة إلى الاستفادة الكاملة من. منجزات العلوم، والتطور الفني والتكنولوجي³.

أ- مؤشرات زيادة الإنتاجية: تأتي زيادة الإنتاجية عندما تستطيع المنشأة التحكم أو السيطرة على عنصري الناتج والعمل أو أحدهما على النحو الآتي:

- ✓ زيادة الوحدات المنتجة، مع ثبات الوقت المبذول في العمل.
- ✓ زيادة الوحدات المنتجة مع إنقاص الوقت المبذول في العمل.
- ✓ زيادة الوحدات المنتجة بنسبة أكبر من نسبة الزيادة في الوقت المبذول في العمل.
- ✓ إنقاص الوقت المبذول في العمل، مع ثبات عدد الوحدات المنتجة.
- ✓ إنقاص الوقت المبذول في العمل، بنسبة أكبر من نسبة إنقاص عدد الوحدات المنتجة.

¹ عبد الكريم البشير الإقتصاد الجزئي، مرجع سبق ذكره، ص146.

² بول سامويلسون علم الإقتصاد (توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج) الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص17.

³ مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، جسر التنمية سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد الواحد والستون، الكويت، مارس 2007، ص 02

ب- العوامل المؤثرة: تتأثر إنتاجية العمل بالعوامل التالية:

- ✓ **العوامل العلمية:** باعتبار الإنسان كأهم عنصر من عناصر الإنتاج ودوره خلال العملية الإنتاجية فإن عملية تأهيله تمكنه من الحصول على مهارة القيام بالأعمال المعقدة وخلق شخصية متطورة ومتعلمة داخل المجتمع يعول عليها كأحد كوادرات المؤسسة. كما أن استعمال الآلات المتطورة وتحقيق نسبة عالية من الإنتاجية، لا يمكن أن يتم إلا بواسطة تشغيل كوادرات مؤهلة بشكل يتطابق مع نسبة تطور تلك التقنيات والآلات.
- ✓ **العوامل الطبيعية:** تؤثر العوامل الطبيعية على رفع إنتاجية العمل، فهي عوامل دائمة للإنتاج ولحياة الإنسان. مثل: درجة الحرارة، درجة الرطوبة، الأمطار... الخ، فقد تؤثر درجة توفرها وملائمتها مع طبيعة الإنسان بشكل إيجابي أو سلبي على مجمل العملية الإنتاجية سواء في القطاع الزراعي أو الصناعي أو بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى.

ومن هنا يتضح التأثير المتبادل بين إنتاجية العمل والأجور، فعند حدوث زيادة معينة في إنتاجية العمل فمن المتوقع أن ترتفع الأجور بمعدل أكبر في البلاد التي تتزايد قوة نقابات العمال فيها¹. وكذلك تعمل زيادة إنتاجية العمل على زيادة الطلب على العمالة، فعندما يتجاوز الطلب على المنتجات العرض في السوق فإن هذا يشجع أصحاب العمل على التوسع في الإنتاج وطلب عمالة أكبر وبالتالي إعطاء أجر أعلى، بينما في حالة العكس فهنا سيتقلص الإنتاج، وبالتالي لن يكون لرفع الإنتاجية أي تأثير إيجابي على مستوى العمالة والأجر.

إن التحسن في الكفاءة الإنتاجية، سيزيد في كمية السلع والخدمات المطروحة في السوق عن طريق الزيادة في حجم هذه السلع والخدمات المنتجة مما يترتب عنه تطور مستوى الدخل الوطني، الذي يدفع بدوره إلى تحسين مستويات المعيشة تعبيرا عن الزيادة في إنتاجية العمل والتي تعتبر الشرط الأساسي لزيادة الأجور.

المطلب الثاني: البطالة والقدرة الشرائية

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم في اختلاف مستويات تقدمها، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي توجد في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة.

الفرع الأول: البطالة

1. **تعريف البطالة:** تعرف البطالة على أنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون على عمل بشكل جدي²، ونشير إضافة إلى أن يكون الفرد ضمن السن القانوني للعمل.

2. **علاقة فليبيس في المدى القصير:** تبين علاقة فليبيس على المدى القصير العلاقة بين التغيير في الأجر النسبي ومعدل البطالة كما هي موضحة في الشكل (1-1) والتي تبين العلاقة العكسية بينها. فإذا كان هناك فائض عرض -وجود بطالة عالية- فإن هذا سيدفع العمال لقبول أجور منخفضة وسيقومون بعرض قوة عملهم، أما إذا كان هناك فائض في الطلب في سوق العمل فإن المؤسسات تقوم بدفع أجور عالية بسبب ندرة العمال.

ويمكن التعبير عن هذا بالمعادلة الرياضية التالية:

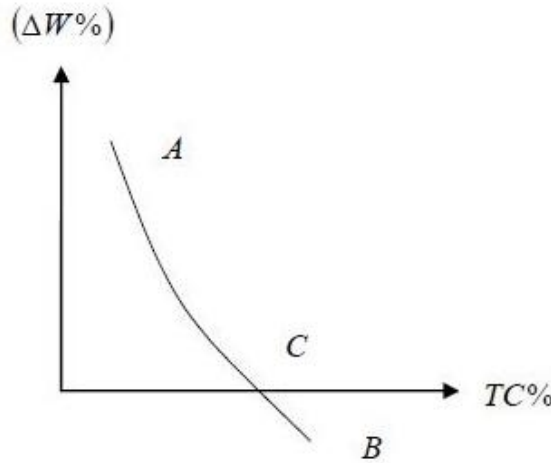
¹ وهيبه سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، ملكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2007/2008، ص 62.

² عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 285.

$$\dot{W}_t = a_0 + a_1 TC_t^{-1} \dots \dots \dots (1)$$

حيث:

- \dot{W}_t : معدل نمو الأجور في الوقت (t)
- TC_t^{-1} : مقلوب معدل البطالة في الوقت (t)
- a_0 : ثابت يحدد موقع منحنى فيليبس.
- a_1 : انحدار منحنى فيليبس.



الشكل (1-1): منحنى فيليبس في الأجل القصير (عبد الكريم البشير، محددات البطالة)

لقد جاءت عدة نظريات تشرح هذه العلاقة، حيث قام lipesy بشرح هذه الفكرة سنة 1960 في مقالة في مجلة « *Economica* » وأكد من خلالها وجود علاقة بين التغير في الأجر النقدي ومعدلات التغير في الطلب على سوق العمل وإستخدم بيانات البطالة لقياس فائض الطلب في سوق العمل، وأستنتج أنه كلما زاد فائض الطلب على العمل (إنخفاض حجم البطالة) إرتفع معدل الأجور . والممثل في المعادلة التالية:¹

$$W = \theta \left(\frac{S - N}{N} \right)$$

بحيث:

S : عدد المناصب الضرورية للمؤسسات (الشغل الموجود).

N : السكان النشطين.

مع: $\theta < 0$

¹ ملكة مسعودي ، البطالة وحلقة أسعار أجور مقدمة بنموذج العمال المؤهلين والعمال القبلي التأهيل ،دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا ، مذكرة ماجستير ، جامعة حسينية بن بوعلوي الشلف 2007/2008 ، ص 19.

3. منحني فيليبس المعدل: توجد عوامل أخرى بجانب البطالة تؤثر في سرعة تعديل الأجور وأهمها نسبة التضخم المتوقع. قد تم إدخال التوقعات إلى نموذج فيليبس. ولعل أكثر الطرق فائدة تلك الصيغة لـ «sidney weintraub» المعروفة بنظرية التسعيرة بطريقة الهامش التي تقوم على فرضيتين أساسيتين¹:

- ✓ إن الهامش الذي يضاف إلى متوسط تكاليف الإنتاج لتحديد السعر يكون تقريباً ثابتاً.
- ✓ إن الأجور هي أكبر عنصر في تكاليف الإنتاج.

معادلة التسعير بطريقة الهامش يمكن كتابتها على الشكل التالي²:

$$P = m \frac{W}{PmPL}$$

بحيث:

P: الرقم القياسي للأسعار.

W: معدل الأجر النقدي.

m: مقدار الهامش الثابت الذي يضاف إلى التكلفة لتحديد السعر

إن المعادلة أعلاه ما هي إلا مقدار الهامش مضروباً في الكلفة المتوسطة للوحدة المنتجة، بإيجاد لوغاريتم الطرفين للمعادلة أعلاه ثم إيجاد التفاضل الكلي نحصل على العلاقة التي تربط التضخم بمعدل نمو الأجور ومعدل نمو الإنتاجية المتوسطة الممثلة في المعادلة الرياضية التالية:

$$\dot{P}_t = \dot{W}_t - Pm\dot{P}L_t \dots \dots \dots (2)$$

إن العلاقة أعلاه تعني أن المنشآت ترفع الأسعار في حالة إرتفاع تكاليف الأجر بمعدل أسرع من معدل إرتفاع الإنتاجية وتخفيض الأسعار في حالة العكس.

بتعويض المعادلة (1) في (2) نحصل على منحني فيليبس المعدل في المدى القصير:

$$\dot{P}_t = a_0 + a_1 TC_t^{-1} - Pm\dot{P}L_t \dots \dots \dots (3)$$

إن منحني فيليبس المعدل يقع أسفل منحني فيليبس الأصلي بمقدار معدل نمو الإنتاجية، وهذا دليل على أن معدل نمو الإنتاجية هو علاج فعال للتضخم والبطالة بشرط أن يكون مستواه مرتفعاً. وحتى تتمكن من شرح التغيرات من فترة إلى أخرى. وجب جعل هذا المنحني منحني ديناميكية يربط معدل نمو الأجر بالتضخم الماضي (ما يسمى بالتغذية الإسترجاعية أو تأشير الأجور³) بغية أخذ التضخم وآثاره السلبية على الأجور بعين الإعتبار، وبالتالي المحافظة على القوة الشرائية للأجور. على الشكل التالي: $\dot{W}_t = f(P_t)$

إن التضخم من العام السابق سوف يغذي نمو الأجور هذا العام ويترتب عن ذلك زيادة التضخم في العام التالي والتي تزيد الأجور في العام التالي وهكذا. ففي كل مرة يتسارع التضخم، فإن طلب الأجور يزيد وينتقل منحني فيليبس إلى أعلى.

وبإدخال تضخم السنة الماضية ضمن متغيرات المعادلة (1) فتصبح:

¹ سامي خليل ، مرجع سبق ذكره، ص768.
² عبد الكريم البشير ، « محددات البطالة » ، مرجع سبق ذكره ، ص70.
³ عبد الكريم البشير « محددات البطالة » ، مرجع سبق ذكره، ص71.

$$\dot{P}_t = a_0 + a_1 TC_t^{-1} - a_2 P_{t-1} \dots \dots \dots (4)$$

وبتعويض المعادلة (4) في (2) نحصل على منحنى فيليبس أكثر واقعية وإكتمالاً:

$$\dot{P}_t = a_0 + a_1 TC_t^{-1} - a_2 P_{t-1} - PmPL_t \dots \dots \dots (5)$$

توضح المعادلة أعلاه أن هناك عاملين رئيسيين يؤديان إلى إنتقال منحنى فيليبس: التضخم ومعدل نمو الإنتاجية فالأول يؤدي إلى إنتقال منحنى فيليبس إلى الأعلى ويترتب على ذلك زيادة الركود التضخمي والعامل الثاني يؤدي إلى إنتقال منحنى فيليبس إلى الأسفل ويترتب على ذلك زيادة العمالة وإنخفاض التضخم.

4. علاقة فيليبس في المدى الطويل: إن علاقة فيليبس السابقة هي علاقة تصلح في المدى القصير لأنها تتناول الأجور والبطالة بدلالة التضخم الماضي. فالموائمة تصبح كاملة عندما يصبح التضخم الجاري مساوياً للتضخم الماضي. ويمكن التعبير عن ذلك رياضياً كالآتي:

$$\dot{P}^* = \frac{a_0 - PmPL_t}{1 - a_2} + \frac{a_1}{1 - a_2} TC_t^{-1}$$

إن المعادلة أعلاه تمثل علاقة فيليبس في المدى الطويل وقيمة a_2 تحدد فيما إذا كان منحنى فيليبس الطويل الأجل أشد إنحداراً أو مستوياً عن منحنى فيليبس في الزمن القصير.

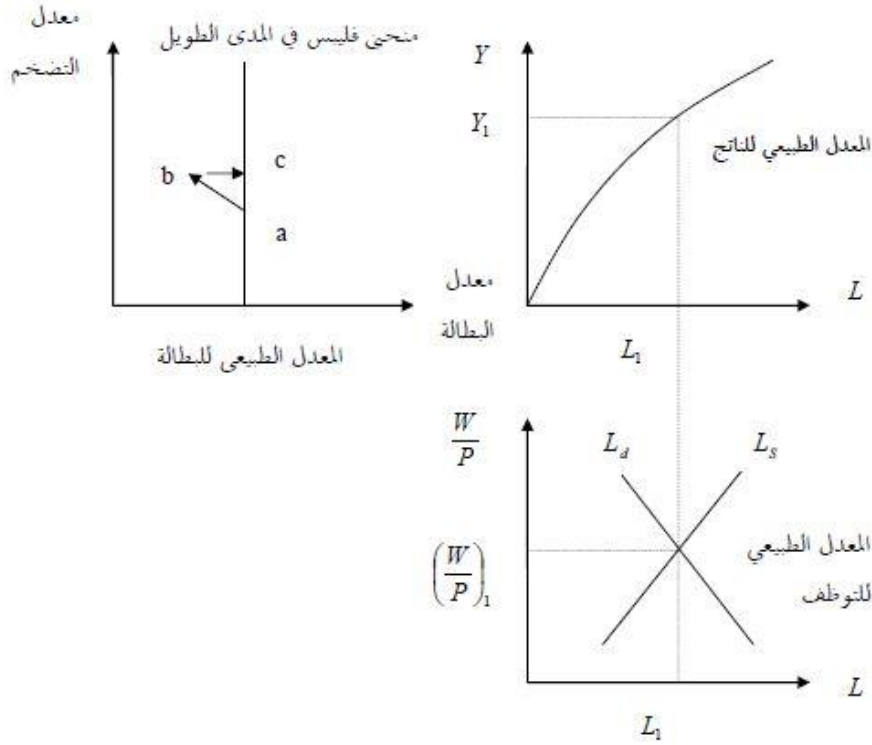
إن مواءمة الأجور تستمر في الزمن القصير، أما في الزمن الطويل ينعكس التضخم السابق على الأجور. أي أن التضخم لا يتأثر بمستوى البطالة وبالتالي يصبح منحنى فيليبس الطويل الأجل منحنى رأسياً¹ وهذا ما أثبتته ملتن فريدمان باستعمال معدل البطالة الطبيعي.

ففي نهاية 1967 إحتج « Milton Fridman » على فعالية منحنى فيليبس في المدى الطويل. حيث إن الأساس النظري الذي وضعه هو نظرية المعدل الطبيعي للبطالة والمعدل الطبيعي للنتاج، فلكل اقتصاد قومي يوجد مستوى ناتج توازن ويصاحبه معدل بطالة محدد.

إن رد فعل العمال أمام إرتفاع الأسعار هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة. إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة إرتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص ويعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، وهذا الأخير سماه فريدمان معدل البطالة الطبيعي².

¹ P .Arestis and G .Hadj Matheon, Introduction Macroéconomique Modelling ,the Maccruiilan press ,LID -1982 ,P 133.

² Jean- Michel cousineau , Economie du travail , op cit,p196.



الشكل (2-1): المعدل الطبيعي للناتج، التوظيف والبطالة (عبد الكريم البشير، محددات البطالة)

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن النقطة a تتحول إلى النقطة b وهذا يعني إنخفاض البطالة وزيادة نسبة التضخم في نفس الوقت، بعد إرتفاع الأجور تتحول النقطة b إلى النقطة c وهذا يعني أن معدل البطالة عاد إلى قيمته الأولى أما معدل التضخم فهو في نفس المستوى مع النقطة b وهكذا.

يمكننا الآن التمييز بين منحنيات فيليبس في المدى القصير ومنحنى فيليبس في المدى الطويل الذي ينطبق على الخط الرأسي الذي يتعد على المحور العيني بقيمة معدل البطالة الطبيعي.

الفرع الثاني: القدرة الشرائية

غالباً لا يفهم الأجر بكثير من المتطلبات منها قياس القدرة الشرائية، وحتى يكون المرآة التي تعكس حقيقة ما يتقاضاه العامل، وجب إستخدام مؤشرات أسعار مناسبة لقياس القدرة الشرائية للأجير، وبالتالي القدرة على تحديد مستوى معيشة الأفراد والوقوف على مدى رفاهية وتطور معيشة المجتمع المرتبطة بدورها بمدى تطور مستوى الإنتاجية.

لذا فالأجور تتأثر بتكلفة المعيشة في المجتمع، فكلما ارتفعت تكاليف المعيشة انخفض الأجر الحقيقي للعامل وأدى ذلك إلى خفض مستوى المعيشة. لكن الإرتفاع المستمر في الأسعار يؤثر سلباً على الأجور، وبالتالي التأثير على القدرة الشرائية للمواطن، فلا يصبح بمقدوره الحصول على نفس كمية السلع والخدمات التي كان سابقاً بنفس الدخل. ولهذا كان من الضروري قياس القدرة الشرائية من خلال الأجر الحقيقي المعبر عنه رياضياً كالآتي:

$$w_t = \frac{W_t}{P_t}$$

بحيث:

W_t : الأجر الحقيقي.

W_t : الأجر الاسمي.

P_t : الرقم القياسي للأسعار

يمكن قياس القدرة الشرائية باستخدام المؤشرات التالية:

1. **مؤشر أسعار الاستهلاك**: أستخدم هذا المؤشر لقياس تكلفة المعيشة، ويرجع استخدامه إلى الحرب العالمية الأولى حيث سجل

إرتفاعاً شديداً في مستوى الأسعار خاصة في مراكز صناعة السفن.

يهدف هذا المؤشر إلى قياس متوسط تغير الأسعار المدفوعة من طرف عينة من السكان مقابل الحصول على نفس السلة من السلع

والخدمات من حيث الكمية والتنوعية، ونعبر عنه رياضياً كآتي¹:

$$CPI = \frac{\sum_{i=0}^n p_t^i q_0^i}{\sum_{i=0}^n p_0^i q_0^i} \times 100 \dots \dots (1)$$

بحيث:

n : عدد السلع.

p_t^i : سعر السلعة i في سنة المقارنة.

p_0^i : سعر السلعة i في سنة الأساس.

q_0^i : كمية السلعة i المقتناة سنة الأساس.

يفترض هذا المؤشر أن المستهلكين يستمرون في استهلاك نفس السلع التي يستهلكونها في سنة الأساس مهما تغيرت أسعارها وأن

أذواقهم لم تتغير وبالتالي فهذا الرقم لا يساير التغير المستمر في أذواق المستهلكين.

2. **مؤشر الإنتاج المحلي الخام**: يمثل هذا المؤشر العلاقة بين الإنتاج المحلي الخام بالأرقام الإسمية NGDP والإنتاج المحلي الخام

بالأرقام الحقيقية RGDP ونعبر عنه رياضياً كآتي :

$$GDPI = \frac{NGDP}{RGDP}$$

المطلب الثالث: دور التعليم والتكوين

بالإضافة إلى تجربة سوق العمل في تحديد الأجور نسجل دور وأثر التعليم في تحديد أجور الأفراد الذي يتوقف على أثر التعليم في

إنتاجية العامل، فلما يكون مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية بسيطة لا يكون للتعليم أي أثر في تحديد الأجور، أما إذا

كانت التكنولوجيا المستخدمة متقدمة يكون للتعليم أثر بالغ في تحديد أجور الأفراد.

¹ محمد فرحي، مرجع سابق، ص 77.

توجد علاقة بين الأجور والسن، حيث يزداد هذا الأجر بمعدلات معتبرة خلال المرحلة الأولى من حياة العامل المهنية، فيرجع هذا النمو السريع في الأجور الحقيقية خلال هذه المرحلة لتركز التكوين والتدريب فيها، أين تتراكم المعرفة والمعلومات والخبرة بسرعة أكبر لدى العامل الشاب.

الفرع الأول: الإستثمار في رأس المال البشري

يعتبر الإستثمار بمثابة تكلفة يتحملها المستثمر على أمل تغطيتها وتحقيق عائد صافي في المستقبل، وينقسم الإستثمار إلى قسمين:¹

1. الإستثمار في الأصول المادية: وهو الإستثمار الذي يؤدي إلى زيادة رأس المال المادي في المجتمع (وهو الثروة المادية التي يمتلكها المجتمع من المصانع، المعدات والمباني).
2. الإستثمار في الموارد البشرية: ويتمثل هذا الإستثمار بالرأسمال البشري في الانفاق على التعليم والتدريب، من أجل تحصيل مجموعة العلوم والمعارف والمواهب المكتسبة من طرف أعضاء المجتمع. فإن أجر الفرد الذي يعمل على تكوين شخصيته لاحتلال وظيفة معينة يجب أن يعكس أجر العامل البسيط مضاف إليه كل تعويضات التكوين والتعليم السابقة. وهنا يكشف «آدم سميث» تأثير التعليم آنذاك على الإنتاجية ولهذا فقد رأى أنه من الضروري ضمان التعليم لكل أفراد المجتمع، بعد أن كان منحصرًا على أبناء الطبقة الراقية في المجتمع.

إذن بتوقع من الإستثمار في رأس المال البشري الزيادة في إنتاجية الفرد العامل وبالتالي الزيادة في الدخل المحقق من العمل وما ينعكس على مستوى الرفاه الإقتصادي على للأفراد. وتتعدد طرق التعليم التي تمكن العمال من زيادة طاقاتهم على الكسب كدخول المدارس الثانوية أو المعاهد العليا أو كليات الجامعة على سبيل المثال. أو أن ينتظموا في برنامج خاص للتدريب أو أن يكتسبوا المهارات أثناء العمل. هذا الإختلاف فيما بين الأشخاص بخصوص الأهداف المتوخاة من التعليم يركز على مدة التعليم فيما إذا كانت قصيرة أو طويلة المدى. فمن يطلب التعليم لفترة قصيرة كالذي يدخل الجامعة من أجل غاية التعليم ذاتها أو حبا في مجال معين وهذا النمط من التعليم يمثل إنفاقاً إستهلاكياً. وهناك آخرون يطلبون التعليم لفترة طويلة، أي كمن يدخل الجامعة لتحقيق أهداف بعيدة المدى ومنها تحقيق أجر أعلى والوصول إلى مستوى وظيفي أعلى وهذا السلوك يمثل نمطاً من الإنفاق الإستثماري.

والطلب على التعليم يتناسب عكسياً مع مستوى التكاليف الدراسية أي كلما تزداد التكاليف الدراسية يقل الطلب على التعليم، لكنه يتناسب طردياً مع الإيرادات الناجمة عن التعليم، أي كلما ازدادت الإيرادات الناجمة عن التعليم يزداد الطلب على التعليم والعكس صحيح.

الفرع الثاني: نظريات الإستثمار في رأس المال البشري²

اهتم المفكرون الإقتصاديون منذ القدم بالتعليم لما له من دور في التنمية الاقتصادية، ففي الفكر الإقتصادي المعاصر وبالتحديد في القرن السادس عشر والذي ركز على التعليم، فقد اعتبره الإقتصادي الفرنسي «كولبير» من أهم العوامل المساعدة على زيادة الإنتاجية والتي تؤدي إلى زيادة ثروة الأمة. وتبنت هذا الفكر المدرسة التجارية في فرنسا وإسبانيا وإنجلترا، حيث كانت فكرتهم تتمحور حول ضرورة زيادة

¹ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 167.

² مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 170.

ثروة الأمة، وأن الثروة تتمثل بإكتناز المعادن الثمينة، ولهذا فقد قامت بتشجيع العلم من خلال تأسيس المراكز العلمية وتشجيع الإختراعات والبحوث العلمية واستقطاب الأدمغة من الخارج وكذلك منح الجوائز لهم.

كما يرى «آدم سميث» بأن الثروة هي مقدار ما يملكه المجتمع من قدرة على الإنتاج فكلما زاد الإنتاج زادت ثروة المجتمع. وأن التعليم عامل أساسي في زيادة الرفاهية الإقتصادية للمجتمع من خلال مساهمته في زيادة الإنتاجية للعامل. فهو يزوده بالخبرات والمهارات، كما أنه يساهم في زيادة الوعي الاجتماعي.

ويعتبر «ألفرد مارشال» وهو من الإقتصاديين الكلاسيك، الشخص الذي مهد إلى نقل التعليم من كونه عامل خارجي في النمو الإقتصادي إلى اعتباره عاملاً من العوامل المباشرة التي تدخل في العملية الإنتاجية وتؤدي إلى زيادة النمو الإقتصادي. وقد تزايد الإهتمام بدور التعليم من قبل العديد من المهتمين بالإقتصاد من أجل تبرير الزيادة الهائلة في حجم النفقات التعليمية في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء.

وقد نجم عن هذا الإهتمام ظهور نظرية رأس المال البشري والتي تعتبر الإنفاق على التربية والتعليم إستثماراً يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته، وهذه النظرية تعود إلى الاقتصادي «شولتز» في عام 1961.

لكن النظريات الحديثة، حسب آراء جميع الاقتصاديين وخصوصاً الذين قاموا بدراسات ميدانية كلها انتقدت ما توصل إليه الكتاب السابقون حول الإنفاق على التعليم، فقد توصل «فيشر» من خلال دراسته في عام 1994 إلى أنه ينبغي إضافة سن العمل ومدة العمل لتفسير جزء من الإختلافات في مستوى الكسب.

فقد نصت نظرية المواقف «لجينتس» على أن المدرسة تحسن من إنتاجية الفرد بما تنمي من سلوك ومواقف الإمتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة لنظام معين حيث يجد كل فرد فيه مكانته، والتي تحضي بتقدير المؤسسات الإنتاجية. أما نظرية المنافسة ترى بأن الإنتاجية هي خاصية تتعلق بالوظائف لا بالعاملين، بحكم تنافسهم على الوظائف الأكثر إنتاجية والأعلى أجراً. لذا فإنه لا يعترف أصحاب الأعمال بحمل الشهادات بالأولوية إلا بمقدار ما يعتبرهم قادرين أكثر من غيرهم على التكيف مع شروط الوظيفة.

الفرع الثالث: دور رأس المال البشري في العملية الإنتاجية وتحسين الأجور

لقد مهد الكلاسيك والنيوكلاسيك إلى أهمية الإستثمار البشري بالنسبة لعملية التطور الإقتصادي والبشري من خلال رفع المهارات المكتسبة لدى الفرد وكفاءته الإنتاجية. ثم جاءت الثورة الصناعية لتثبت ما ذهب إليه هؤلاء من بروز دور العلم في الإنتاج الصناعي مما استدعى تضاعف الاهتمام بالإستثمار في المورد البشري عامة بوتيرة عالية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية من خلال استحداث وحدات بحث متطورة في البحوث العلمية المتطورة والعمل على تطبيقها ميدانياً وذلك بالإستعانة بالمهارات الموجودة.

على غرار الدراسات التي قام بها كل من «كوب ودوقلاس» لتحليل دالة الإنتاج لمعرفة أثر كل من العمل ورأس المال على الإنتاج مع افتراض بقاء المستوى العلمي ثابتاً، قام الاقتصادي «تمرجن» بدراسة أثر التطور العلمي إلى جانب العمل ورأس المال على الناتج .

$$Q = f(LKt) = AK^{\alpha}L^{\beta}t^{\gamma} \quad - \text{نمبر عن دالة الإنتاج رياضياً كالآتي:}$$

$$ra = \alpha r_k + \beta r_l + \gamma r_t \quad - \text{ويمكن حساب وتيرة نمو الناتج المحلي كالآتي}^1$$

¹ عصام عزيز شريف، مقدمة في القياس الإقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص135.

بحيث:	ra : وتيرة نمو الناتج المحلي.
L : عنصر العمل.	r_k : وتيرة نمو رأس المال.
K : عنصر رأس المال.	r_l : وتيرة نمو العمل.
t : متغير الاتجاه العام عن التطور العلمي.	r_t : وتيرة نمو التطور العلمي.

استطاع الاقتصادي «تمبرجن» من خلال المعادلة السابقة تبيان أن العمل ورأس المال يفسران 82 % من نمو الناتج الإجمالي في بريطانيا و73 % في الولايات المتحدة الأمريكية و56 % في ألمانيا و42 % في فرنسا، والباقي من كل نسبة مئوية ترجع إلى العوامل التقنية والعلمية في نمو الناتج الإجمالي على الترتيب خلال الفترة 1899 – 1922.¹

وهنا تتبين أهمية الإستثمار في رأس المال البشري لما له من آثار إيجابية على الناتج من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية. هذا كله إنعكس على مستويات الأجور التي تحسنت بشكل لائق لزيادة الرخاء الإقتصادي للعمال من خلال إشراكهم في المنافع المادية التي تحققها المؤسسة من جراء إستخدامهم، وكذا توسيع شبكة التمدرس لكل أبناء المجتمع لتطوير كفاءات الأفراد وذلك لتأهيلها للقيام بالوظائف الموكلة لهم ثم الرفع من كفاءتهم الإنتاجية.

المبحث الثالث: تحليل وقائع وتطور الأجور في الجزائر خلال 2000 – 2023

عرف تطور الأجور في الجزائر عدة مراحل بحكم أنها دولة حديثة لها امتداداتها التاريخية الى الحقبة الاستعمارية ومخلفاتها، فكانت قوانين العمل الفرنسية سارية المفعول الى غاية ما بعد الاستقلال والتي تعارضت مع المبادئ ورموز السيادة لتعرف إصلاحات عديدة. سنحاول في هذا المبحث التطرق الى بعضها ويتعلق الأمر بالفترة الممتدة بين سنة 2000 – 2023.

المطلب الأول: تطور الأجور في الجزائر ما بين 2000 – 2023

الفرع الأول: مرحلة ما بعد الاستقلال – سنة 1997

تم التحضير لهذه المرحلة مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية أي ابتداء من بداية 1986 من خلال استغلال الندوة الرابعة للتنمية وما جاء عن لائحة استقلالية المؤسسات المتضمنة إثراء وتحسين القانون الأساسي العام للعمال. والمراسيم التطبيقية له بهدف تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراعات، فقد عكفت لجنة مختصة في تأطير مخطط لتطوير الأجور وقدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، والتي جاء فيها أن الأهداف لم تحقق من خلال قانون 1978²، بل انه حد من مبادرة المؤسسات³.

شرع على هذا الأساس في مجال الإصلاح عبر اعتماد مبدأ التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل من خلال الاتفاقيات الجماعية أو الفردية. مما يعني تحلي المؤسسات عن تحديد الأجور بنمط اشتراكي وانتهاج نظام اقتصاد السوق يتمشى وواقع الانفتاح على الصعيدين الداخلي والخارجي.

¹ J.L. Bridge «Applied Econometrics », North Holand publishing company ,1971 ,p354.

² ونقصد به القانون الأساسي العام للعمال 12-78

³ سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل الجزء الثاني. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 2002.ص51

فأُستعملت علاقات العمل محددة باتفاقيات جماعية من القانون 11-90¹ تبرم هذه الأخيرة لمدة محدودة زمنيا أو بفترة إنجاز وظيفة معينة، مع قابلية التجديد نزولا عند رغبة الطرفين. ومنذ ذلك الوقت أضحت الاتفاقيات الجماعية الأسلوب المنتهج في تحديد الأجور، وهذا ما يمكن معاينته من خلال العدد المبرم من الاتفاقيات لا سيما اتفاقيات المؤسسات التي بلغت إلى غاية ديسمبر 1996 ما يقارب 1237 اتفاقية، في حين بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية والتي عادة ما تتناول موضوع الأجور بصفة خاصة حوالي 5012 اتفاق حيث أنه مثلا من بين 1314 بند وارد في 820 اتفاقية سنة 1994 نجد فقط 1041 بند خاصة بالأجور بصفة عامة، أي بنسبة 79.22% في حين بلغت البنود الخاصة بالأجر الأساسي 211 بند بنسبة 16.06%، وكان نصيب العلاوات والمنح 236 بند أي 17.76%، و 288 بند خاصة بالتعويضات المختلفة بنسبة 21.12% و 184 بند أي 14% خاصة بتعويض النفقات.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد 1997

عرفت هاته المرحلة تحول الاتفاق من التفاوض الأجور الى التفاوض لتحديد مخطلف التعويضات الأخرى، على المستوى القطاعي، وقد شرع فيها فيدراليات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والشركات في فيفري 1997 والتي توجت باتفاقيات جماعية قطاعية ومشاريع اتفاقات حول (Les Holdingues) القابضة الأجور تم عرضها على لقاء الثلاثية (أرباب العمل، الحكومة، النقابات) في شهر افريل 1997². إن هذا الأسلوب تم اعتماده في التفاوض حول الأجور وأصبح النموذج المفضل والمعتمد عليه في إطار جولات التفاوض بين الثلاثية من اجل الوصول إلى وضعيات تسمح برضا الأطراف وتراعي المصالح المشتركة.

إن ما ارتبط بتلك الفترة من أزمات مالية أدى بها إلى توقيع اتفاقيات إعادة الهيكلة مع صندوق النقد الدولي، وهذا ما سمح بالخضوع لجملة من التوصيات والشروط دفعت الدولة إلى التخلي تدريجيا عن سياستها الحمائية والاجتماعية تاركة المجال أمام حرية الاقتصاد وتحرير التجارة الخارجية ورفع الدعم عن السلع الضرورية وانخفاض العملة من جهة وانحياز القدرة الشرائية من جهة أخرى تدريجيا بالرغم من الارتفاع المحسوس المسجل في السنوات الأخيرة للناتج الوطني الخام نتيجة ارتفاع أسعار البترول والتي وصلت إلى مستويات قياسية في السنوات الأخيرة وخاصة بعد سنة 2000 إذ تجاوز حاليا 100 دولار للبرميل الواحد هذا ما سمح بإعادة رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون. كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (1-1): تطور الأجر الوطني المضمون 1990-2023 (المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات)

السنة	الوحدة: دج
01 ماي 1997	4800
01 جانفي 1998	5400
01 سبتمبر 1998	6000
01 جانفي 2001	8000
01 جانفي 2004	10000
01 جانفي 2007	12000

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية، عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990 ص 562.

² سليمان أحمية مرجع سابق ص 223-224

15000	01 جانفي 2010
18000	01 جانفي 2012
20000	01 جوان 2020

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

الجدول رقم (1-2): يبين تطور الكتلة الأجرية 2000-2021 (المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات)

الوحدة: مليار دج											
2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	السنوات
الكتلة الأجرية											
1164,1	1016,6	921,6	820,5	725,2	613,9	576,2	510,6	482,2	450,3	416,5	قطاع الاقتصادي
118,7	114,0	96,6	90,7	90,9	76,0	72,1	63,1	56,8	42,4	39,2	الفلاحة
1618,1	1234,7	1105,6	810,7	684,0	632,4	596,3	542,8	489,3	464,3	410,4	الإدارة
2900,9	2365,3	2123,8	1721,9	1500,1	1322,3	1244,6	1116,5	1028,3	957,0	866,1	المجموع
المداخل الفردية											
2161,3	1909,9	1696,5	1473,3	1288,3	1106,6	1040,9	924,1	857,4	563,4	515,7	القطاع الاقتصادي
888,8	812,5	623,9	611,1	544,5	496,7	502,3	443,8	356,2	344,9	284,8	الفلاحة
92,1	69,6	53,8	39,6	37,6	33,8	37,6	35,2	33,6	29,9	24,9	أعمال عقارية
3142,2	2792,0	2374,2	2124,0	1870,4	1637,1	1580,8	1403,1	1247,2	938,2	825,4	المجموع
الوحدة: مليار دج											
2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	السنوات
الكتلة الأجرية											
	2129,8	2302,1	2119,6	2011,7	1909,9						قطاع الاقتصادي
	343,8	333,6	326,4	285,2	267,4						الفلاحة
	3425,8	3252,8	3071,6	3142,4	3130,9						الإدارة
0,0	5899,4	5888,5	5517,6	5439,3	5308,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	المجموع
المداخل الفردية											
			4221,2	3982,0	3723,2						قطاع الاقتصادي

			2078,7	1918,7	1860,2						الفلاحة
			93,8	85,4	77,6						الإدارة
0,0	6501,0	6965,2	6393,7	5986,1	5661,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	المجموع

من خلال تحليلنا لهذا الجدول نرى تطور الأجور الاسمية بشكل مستمر، ويتبين لنا مما سبق أن القانون 90 - 11 جاء من اجل تحرير المبادرة وفتح المجال أمام المسيرين من اجل إدخال الشركاء الاجتماعيين في تقرير توجهاتهم في إطار تطور الأجور والأساليب المنتهجة، خاصة إذا ما اعتنت بالمصالح المختلفة للعمال ومدخيلهم كما إن التدخل الوحيد للدولة المراد من الأسلوب هو تحديد الحد الوطني الأدنى للأجور في إطار تسييرها¹.

المطلب الثاني: النظام الجديد للأجور والرواتب في الوظيفة العمومية

إن واقع الإصلاحات جاء نتيجة لمختلف التغيرات والعوامل التي سبق التطرق إليها وخاصة فيما يتعلق بالقطاع العام ونقصد هنا به الوظيفة العمومي في حين نجد أن القطاع الخاص لا يزال يخضع للقانون 90-11 وفي هذا الإطار صدر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونص على موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و114 إلى 126 كما جاءت عدة مراسيم تطبيقا لمختلف هذه المواد والتي من بينها:

✓ المرسوم الرئاسي رقم 07-304

✓ المرسوم الرئاسي رقم 07-21307

✓ المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308

✓ المرسوم التنفيذي رقم 08 - 308

وقصد إيضاح محتوى هذا الإصلاح من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية فإننا سنحاول التطرق إليه من خلال معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية ومن ثمة كيفية إعداد رواتبهم.

الفرع الأول: معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية

أعاد النظام الجديد للتصنيف الاعتبار للكفاءة والشهادة والجدارة وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمد عليها في التصنيف وذلك وفق الأمر رقم 06-03. ومن ثمة تم بناء الهيكل والشبكة الاجرية على أساس هذا التصنيف، ولأجل ذلك فهناك:

✓ تصنيف متعلق بالموظفين

✓ شبكة استدلالية لشغالي المناصب والوظائف العليا في الدولة

✓ تصنيف متعلق بالأعوان المتعاقدين

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

² مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007

1. التصنيف الجديد للموظفين: طبق للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة، وتشمل شبكة مستويات التأهيل 17 صنفا توافق مختلف مستويات وتقسم الشبكة إلى:

- ✓ الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6
- ✓ الفوج (ج) التحكم من الصنفين 7 و8
- ✓ الفوج (ب) التطبيق ويطابق الصنفين 9 و10
- ✓ الفوج (أ) التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى 17

كما يوجد خارج التصنيف 07 أصناف فرعية (تعليمية رقم 07) الملحق رقم 01.

وما يلاحظ أن هذه الشبكة استعملت شبكة مستويات التأهيل إطار مرجعيا في إعداد الشبكة الاستدلالية في النظام الجديد للتصنيف والرواتب حيث جرت عملية وضع معالم شبكة مستويات التأهيل استنادا إلى شبكة تتكون من 17 صنف و 07 أقسام فرعية خارج التصنيف. حيث:

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

تسمح الشبكة الاستدلالية بتحديد الراتب الذي يدفع للموظف وقد أخذت بعدة معايير نذكر منها:

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

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

الرئاسي رقم 07-304 والتعويضات التي يستمر الموظفون في الاستفادة منها بما يتطابق مع الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف طوال حياته المهنية¹.

✓ تكون وتيرة الارتقاء في كل صنف موحدة وتجري نسبة 5% من الرقم الاستدلالي القاعدي في كل درجة، بحسب مدة تحد عن طريق التنظيم يمثل مجموعها المتراكم عند بداية الحياة المهنية 60% من الراتب القاعدي وتسمح بتغطية الحياة المهنية للموظف إلى غاية إحالته على التقاعد. أما الأقسام خارج الصنف، فإن الارتقاء الاستدلالي يخضع إلى مسعى خاص لكون الأمر يتعلق بمستويات تأهيل عالية ولكون الرتب المعنية مصنفة ضمن شبكة استدلالية تشابه الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا في الدولة كما يوضح الجدول (الملحق 02).

2. الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة: تضمنت المادة 14 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية مبدأ الزيادة الاستدلالية، أي عدد النقاط الاستدلالية المضافة على الرقم الاستدلالي المطابق للرتبة، قصد المكافأة على المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول. كما أن المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 تحدد بموجب نصوص تنظيمية الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة، وذلك بعد اخذ الرأي التقني المسبق للجنة المنصوص عليها في نفس المادة وعلى أساس المقاييس التالية:

- ✓ مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي.
- ✓ أهمية ومدى المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي.
- ✓ طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي².

ملاحظة: تقدر قيمة النقطة الاستدلالية بـ 45 دج وهي متساوية بالنسبة لجميع الموظفين.

أما بخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية وكما جاء في نص المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ويسري التوزيع ضمن شبكة تتكون من (14) مستوى في الزيادة الاستدلالية مع حد أدنى من 25 نقطة وحد أقصى من 705 نقاط. وهدف هذه الشبكة في الزيادة الاستدلالية إلى:

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

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

- ✓ طبيعة ومحتوى مهام المؤسسة
- ✓ الاختصاص الإقليمي للمؤسسة

¹ يوسف إلياس، مرجع سابق ص 126.

² همام محمد مرجع سابق، ص 98

على ضوء هذه المعايير الجديدة يعدل الجدول المنصوص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-1228¹ وكما هو موضح في الجدول (الملحق رقم 03).

3. **التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد:** يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بالكيفيات المضبوطة في المرسوم الرئاسي رقم 07-308، كما يضبط حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، كيفيات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم. حيث طبقا لأحكام المواد 19 و 20 و 21 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يمكن المؤسسات والإدارات العمومية، حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ونجد:

✓ الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.

✓ الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.

✓ الأعوان المتعاقدون الموظفون لإنجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا.

وفي ذات الإطار كان لا بد من إعادة تصنيف لكل الأعوان المتعاقدين والمؤقتين الموجودين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر 2007 من خلال إحدى الشبكتين. شبكة مناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم لرئاسي رقم 07-308 والشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304. فقد شكلت لجان وزارية مشتركة لإعادة الترتيب على المستوى المركزي والمحلي لمجموع الأعوان المتعاقدين والمؤقتين لمختلف الدوائر الوزارية والهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني.

الفرع الثاني: النظام الجديد للأجور والرواتب في الوظيفة العمومية

رافق إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف مؤشرات جديدة للرواتب والأجور نظرا لاعتماد الكفاءات والشهادات كأهم المعايير يتم الاستناد عليها لإعداد هذا التصنيف. وبالتالي فإن الدولة والموظفين من جهة أخرى يسعون لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وهذا من خلال مسايرة القدرة الشرائية. وعلى هذا الأساس وبناء على القانون الأساسي والمراسيم التنظيمية لاسيما المادة 119 من القانون الأساسي العام، يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من: الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.

يضاف الى ذلك المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به. وفي هذا الإطار وتجسيدا للشبكة الاستدلالية فقد حدد الراتب القاعدي للصف الأول في الشبكة الاستدلالية بمبلغ 9000 دج بكيفية يطابق فيها الراتب الإجمالي الخام (بما في ذلك النظام التعويضي) مبلغ 12000 دج. ويتبع المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية. وتنتج قيمة النقطة الاستدلالية عن العلاقة بين المرتب القاعدي والرقم الاستدلالي المطابق للرتبة. ومن أجل إضفاء الانسجام الشامل على شبكة الأرقام الاستدلالية فلا بد من وجود قيمة واحدة للنقطة الاستدلالية.

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

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

(أي 200) تكون قيمة النقطة الاستدلالية المحصل عليها تساوي 45 دج. وينتج الراتب الأساسي الذي يكافئ الالتزامات القانونية الأساسية للموظف عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية¹.

2. **إدماج التعويضات في الراتب الأساسي:** تم إدماج مختلف التعويضات السابقة والمنصوص عليها في الراتب الأساسي من خلال المرسوم على إدماج التعويض التكميلي للدخل الذي أسس عام 1990 - المرسوم الرئاسي رقم 07-304، بهدف رسم سياسة متناسبة ومتلائمة بين الراتب الأساسي والنظام التعويضي ورفع قيمة أجور العمال القانونية، إلا أنه تم تعميمه فيما بعد على كل الموظفين بما فيهم أصحاب المناصب والوظائف العليا.

المطلب الثالث: تأثير الإصلاحات قبل وبعد 2006 وانعكاساتها

إن جملة الإصلاحات التي تم تبنيها وخاصة في قطاع الوظيف العمومي كون القطاع الخاص يبقى خاضعا للاتفاقيات الجماعية في ظل القانون 90-11 وإن كانت بعض موادها مازالت محل خلاف، خاصة المادة 87 مكرر المتعلقة بمحور الأجور. إلا أن الإجراءات المختلفة التي تم تبنيها من إدراج للشهادة والكفاءة كمتيار للتصنيف الأثر الإيجابي بإضفاء نوع من الأهمية للإطارات والمستويات الدراسية الأمر الذي لقي قبول ورضا الموظفين.

الفرع الأول: تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006

إن تقييم سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006 أي قبل صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تبعه من مراسيم تنظيمية وتنفيذية متعلقة بالأجور، يعود بنا إلى إطار تطورها التاريخي والمراحل التي مرت بها سياسة الأجور. وكأي مرحلة لها من الإيجابيات والسلبيات وهذا ما سنحاول التطرق إليه:

1. إيجابيات سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006:

عرفت المراحل التي مرت بها هذه الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 2006 العديد من القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأجور التي حاولت جاهدة رسم سياسة عادلة تضمن وتكفل حقوق العاملين، قبل صدور القانون 90-11 الذي فتح المجال أمام الاتفاقيات الجماعية والمبادرات الفردية، على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة والميكانيزمات في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها² وتوجيه الأطراف ضمن إطار التوجهات السياسية والاقتصادية العامة للمخططات المختلفة والتي تُخدم سياسة الأجور. هذا الأسلوب فرض على عديد من المؤسسات والهيئات والإدارات المعنية إعداد مدونة وطنية لتصنيف المناصب والوظائف، وبالتالي كان هناك توصيف للوظائف وهذا ما يسمح من جانب آخر:

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

¹ راجع المادتين: 5 و 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ص.11.

² السعيد محمد، نظرية تحديد الأجور، مجلة العمل الدولية، العدد 11 منظمة العمل الدولية، 1978. ص.11

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

2. **نقائص وسلبيات سياسة الأجور قبل إصلاحات 2006:** لقد واجهت سياسة الأجور المنتهجة قبل إصلاحات 2006 العديد من الانتقادات والسلبيات التي طبعها بمختلف مراحلها سواء التسيير المركزي للأجور أو حتى بعد صدور القانون 90-11 الذي وان أضفى الكثير من التغييرات وخاصة في القطاع الخاص إلا أن العمل به على مستوى الوظيف العمومي و الإدارات الخاضعة للنظام الذي كان معمولا به قبل 1990 حيث نجد أنها تستند إلى ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 85-59 والذي يرجع في أسسه إلى القانون رقم 78-12 دون أن يقطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم 66 - 133¹ ولعل هذا ما يفسر إلى حد ما عدم الانسجام الذي ميز هذا النظام. إذ أن صدور القانون الأساسي العام للعامل صور نظام وضع على أساسه مفهوم منصب العمل الذي يطابق في الحقيقة واقعا كان سائدا في داخل القطاع الاقتصادي. كما أن بعض التعويضات يفوق مقدارها الأجر القاعدي حيث أن النسبة تتفاوت بين 100% إلى 200 % بالنسبة للأخصائيين الاستشفائيين صف إلى ذلك أن هذه النسب غير متناسقة في علاقتها مع الأجر القاعدي أدت إلى تدهور الأهمية الحقيقية للتعويضات التي في أساسها تستند على مستوى التأهيل ومكافئة جميع الأنشطة الناتجة عن التزامات قانونية للموظفين. ونذكر من بين هاته السلبيات أيضا:

- ✓ اتسام أهم المناصب والتصنيفات في فترة ما بالمركزية وعدم فتح النقاش حولها.
- ✓ غياب المحفزات والعلاوات المبنية على أسس المردودية والإنتاجية الفعلية وإنما على إعادة توزيع الثروة بغض النظر عن مستوى عدالتها
- ✓ تعقيد المعايير المعتمد عليها في التصنيف والتي لم يتم التوصل لها في بعض القطاعات كقطاع الفلاحة²

ضف إلى ذلك إشكالية مواد هي محل للخلاف في القانون 90-11، وإشكالية الدخل مع كتلة أجور ضخمة لفئة قليلة من الأجراء أي عدم وجود عدالة في التوزيع بناء على الكفاءات والشهادات حيث تظل المواد 2 و 11 و 14 إضافة إلى المواد 87 مكررة من المواد الخلافية بين الأطراف المعنية بملف علاقات العمل، حيث تشكل المادة 87 مكررة أهم إشكال مطروح حيث أن التدابير الخاصة بالأجور قبل إصدار هذا القانون كانت تقضي بعدم حساب « العلاوات والمنح » في الأجر الوطني الأدنى المضمون وبعد اعتماد هذه المادة أضحت كل المنح تأخذ بعين الاعتبار، وقد طرح إشكال كبير خلال السنوات الأخيرة لا سيما على مستوى الوظيف العمومي حيث نجد أن عديد الأسلاك استفادت من بعض الزيادات والعلاوات التي تخضع في الأخير للضرائب وبالتالي فعلميا قد لا يساوي الأجر القاعدي الأجر الوطني المضمون وخاصة أن الجزائر قد وقعت على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تركز على احترام الحد الأدنى المضمون. بينما تشير بعض التقارير و الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل أن إلغاء العمل بالمادة 87 مكرر سيؤدي إلى مضاعفة كتلة الأجور وهو ما يؤثر على الكتلة النقدية ونسب التضخم هذا من جهة لكن من خلال إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء نجد أن هناك 10 و 15 بالمائة من الأجراء تتقاضى أجورا ما بين 50 ألف و 200 ألف دينار بينما الفئة الواسعة ، أي حوالي 55% من الأجراء تتراوح أجورها ما بين 10 آلاف و 30 ألف دينار وبالتالي يطرح التساؤل حول إشكالية توزيع الأجور والعدالة في تقديرها، وبالرغم من تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث ارتفع ما بين 1990 و 2007 بما قيمته 11000 دينار إلا أن الواقع يؤكد بان العديد من الفئات لا تستفيد من هذا المبلغ مقارنة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 85-59 والذي يرجع في أسسه إلى القانون رقم 78-12 دون أن يقطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم 66-133.

² سليمان ح، ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني، جريدة الخبر عدد 5293، في 12 أبريل 2008 اطلع عليه يوم 2024/05/30

مع عدم تماثيه مع القدرة الشرائية وارتفاع الأسعار ومستويات التضخم. أي أن الأجور في ظل هذه السياسة لا تخضع لمعايير اقتصادية وعلمية وإنما للأغراض سياسية وضغوط اجتماعية ونقابية. حيث أن مجموع النقائص المذكورة ولدت وضعية غاب فيها منطق التأهيل والكفاءات كما صارت الشبكة قبل إصلاحات 2006 للتصنيف والرواتب تميز بالعديد من الاختلالات لعل أكثرها ما يلي¹:

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

الفرع الثاني: تقييم سياسة الأجور بعد إصلاحات 2006

1. أثر الزيادة في الأجور وانعكاساتها على القدرة الشرائية: إن الشبكة الجديدة للأجور حملت معها زيادات بداية من الحد الأدنى للأجر الوطني، المحدد من قبل الدولة والمقدر ب 12 ألف دينار. في المقابل فإن الحد الأدنى للمعيشة في الجزائر الذي أقرته بعض الدراسات التي قامت بها النقابة بمعية الديوان الوطني للإحصاء (لسنة 2006) والمقدر ب 24 ألف دينار، تبين حجم الفرق (الضعف) فنظريا من المفروض أن الأجور يتم تحديدها استنادا إلى الاحتياجات الإنسانية والعائلية، ويعتبر الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في أغلبية الدول هو الأجر الذي يغطي طلبات الأجير وعائلته الأساسية، وما يكفي لضروريات الحياة. وبالرغم من تضاعف الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في الجزائر من 1000 دينار جزائري إلى 12 ألف دينار سنة 2007 كما. فإذا ما قارنا بدول مجاورة نجد أنها أضعف الأجور في الدول المغاربية، حيث يصل الحد الأدنى في تونس 224 دينار أي حوالي (150 أورو) وفي المغرب ما يعادل 2000 درهم (200 أورو) هذا وحتى وإن كان مستوى الدخل الفردي مقدر 3345.3 دولار (لسنة 2006) حسب إحصائيات الديوان الوطني فيبقى بعيدا مقارنة بمستويات الأجور.

يعتبر الدخل الفردي في الجزائر حسب أرقام لسنة 2005. أعلى منه في تونس المقدر بحوالي (2600 دولار). ومنه في المغرب (2000 دولار). إلا أن الفترة التي عرفت ارتفاع (الأجر الوطني الأدنى المضمون) قابلها ارتفاع كبير في الأسعار حيث قفز مؤشر أسعار الاستهلاك على المستوى الوطني من 100 سنة 1989 إلى 689.81 بمعدل 7 مرات.

يبدو جليا أن الإصلاح الذي حمل في طياته خطاب حكومي يتبنى سياسة دعم مداخيل الأسر الجزائرية من خلال رفع الأجور، لم يكن له الوقع الكبير لعدة أسباب. وهذا كون أغلب السياسات والأجور بصفة خاصة تعتمد على المداخيل الإجمالية للبلاد والتي تعتمد كليا على عائدات البترول المهوثة بالتقلبات الدولية للأسعار.

كما تبقى إشكالية توزيع الثروة من خلال الأجور من جهة أخرى بالرغم من ارتفاع مداخيل البلاد نتيجة ارتفاع أسعار البترول، ببقاء مستويات الأجور متدنية من خلال هذه الشبكة الجديدة والتي اعتمدت قيمة النقطة الاستدلالية ب 45 دج. وقد تباينت الآراء حول فحوى هذا الإصلاح وما نتج عنه من زيادات في الأجور بين معارض لرفع الأجور باعتبار أن الاقتصاد الجزائري لم يحقق الوفرة اللازمة، ومؤيد لمطالب العمال بالنظر لوجود تناقضات في الخطاب الرسمي الذي يتحدث حيننا عن الوفرة وتحقيق معدلات نمو حيننا آخر ينفي وجود

¹ نفس المصدر السابق.

مقابل من الإنتاج والإنتاجية. وتبقى معدلات الأجور متدنية مقارنة بالأسعار وتدهور القدرة الشرائية وهو ما يضعف طاقة الاستهلاك باعتبارها أهم محرك لاقتصاد السوق وبالتالي لابد من موافقة تطور الأجور لتطور التضخم.¹

2. المنظمات المالية الدولية وانطباعاتها من الأثر المالي للإصلاح: حذر بعض خبراء البنك الدولي وصندوق النقد الدولي من تزايد النفقات العمومية ومن تبعات الإصلاح وقرار رفع الأجور الذي سيولد حسبهم معنى تضخميا في وقت لا تزال نسب النمو في الجزائر مصطنعة معتمدة على عائدات النفط وبدرجة أقل بتحسين القطاع الفلاحي، إلا أن أهم العوامل التي يركز عليها النمو في الجزائر غير قادرة ويمكن أن تتخذ منحنا سلبيا إذا لم توظف مرحلة الرخاء لتغيير المعادلة الاقتصادية بصورة جذرية والتقليل من التبعية للمحروقات.

إن قرار رفع الأجور جاء في مرحلة انتقالية وكان يتعين أن يتم إقراره على مراحل وبصورة تدريجية تفاديا لارتفاع الأعباء المؤدية إلى ارتفاع معدلات التضخم. فالكتلة النقدية الإضافية التي سيتم تسخيرها من الخزنة العمومية وتضاف للميزانية لا تقابلها في الغالب إنتاجية فعلية، خاصة في القطاعات الاقتصادية التي لا تزال نسبة الإنتاجية على أحسن تقدير لا تتعدى 50 إلى 60% إضافة إلى معاناة قطاعات أخرى من أزمة هيكلية تتضاعف مشاكلها مع الأعباء الإضافية في كتل الأجور مما سيدفع بالسلطات العمومية إلى اللجوء مجددا إلى إنعاشها من خلال اللجوء إلى مسح ديونها أو إلى دعم مكشوفها البنكي دون أي فعالية اقتصادية.

ويعتبر خبراء الصندوق والبنك الدولي أن قرار رفع الأجرة الأدنى المضمون ب 4000 دينار ما بين (8000 دج و12000 دج) في الفترة ما بين (2001 و2007) لن يؤدي إلى دعم فعلي للقدرة الشرائية للعامل لعدة اعتبارات منها ارتفاع مؤشرات الأسعار خلال نفس الفترة بصورة أكبر من نمو المداهيل والأجور واعتماد السلطات العمومية على عامل النمو الأساسي أي عائدات النفط لاتخاذ مثل هذا القرار الذي سيكشف عن نقائص في فترة تراجع الأسعار وبالتالي من الإسراع في تطبيق الإصلاحات الهيكلية قبل إقرار هذه الزيادات في الأجور.

3. الآراء المساندة للإصلاح وزيادة مستويات الأجور: في حين يدعو الموقف الثاني إلى رفع الأجور من أجل التحفيز على الاستهلاك الذي بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب ومنها التشجيع على الإنتاج. وان التجارب الاقتصادية تكشف أن الدول التي عانت من أزمات اقتصادية خرجت منها عبر تشجيع الاستهلاك فالخوف من العجز في الميزانية والتضخم الناتج عن رفع الأجور يمكن التحكم فيه، كما أن التحجج بالإنتاجية أمر واه لأنه يمكن أثارته في حالة ما إذا كان الاقتصاد مسيرا بشكل عادي في حين أن الاقتصاد مرتبط كلية بالمحروقات، ولذلك يمكن رفع الأجور دون الأضرار بالاقتصاد، بل رفع الأجور يساعد على تحقيق النمو "الإنتاجية دون أجور تحفيزية" كما أن القدرة الشرائية لا تعني فقط الطبقة العاملة وإنما كافة الشرائح بما فيها البطالون والمتقاعدون الذين يعانون من تدني القدرة الشرائية².

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

¹ دون كاتب، إشكالية توزيع الثروة، الدخل والاستهلاك كتلة أجور ضخمة لفئة من الأجراء جريدة الخبر عدد 4534، في 25 أكتوبر 2005

² شريف محمد ، لا معنى لراتب يقل عن 25 ألف دينار ، جريدة الخبر ، عدد 5293 ، في 12 أبريل 2008

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

4. ارتفاع الأسعار العالمية للمواد الغذائية وأثاره على القدرة الشرائية: من جهة أخرى فان تبعية الجزائر في أمنها الغذائي للأسواق العالمية والتي بدورها عرفت ارتفاعا كبيرا في الأسعار نتيجة الأزمة العالمية للغذاء أثر على مستوى التضخم والأسعار في الداخل رغم تدعيم الدولة للمواد ذات الاستهلاك الواسع، هذا ما أدى كذلك إلى إفراغ زيادات الأجور في ظل سياسة الإصلاح المنتهجة من محتواها، حيث يربط كثيرا من خبراء الاقتصاد بين الارتفاع في أسعار المواد الاستهلاكية وبين ارتفاع أسعار النفط على اعتبارات أن البترول لا يزال الطاقة الأساسية المستخدمة في إنتاج مختلف المواد الغذائية الأساسية ومن الطبيعة أن يؤدي ارتفاع تكاليف الإنتاج إلى ارتفاع الأسعار. حيث ارتفعت أسعار النفط إلى أكثر من 120 دولار للبرميل وهنا يطرح التساؤل حول خلفيات الإصلاح والوضع التي تؤول اليه هذه السياسة المنتهجة في حالة ما إذا مارفعت أسعار النفط لأن حقيقة الأمر أثبتت أن هذه الزيادات في الأجور جاءت بخلفيات سياسية وليس مبنية على ارتفاع نسب النمو وإنما هي نتاج تراكم لعائدات النفط وإعادة توزيعه بشكل أو آخر.

خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل أهم المفاهيم حول الأجور بداية من تعريفه وذكر أشكاله وكذا تصنيفاته حسب تطور الفكر الاقتصادي عبر الأزمنة وصولاً إلى الفكر المعاصر، ومن ثم تطرقنا إلى محدداته التي تمثلت في طرق قياسه والنظريات التي تستند إليها العمليات الحسابية وكذا الحجج والبراهين لكل طريقة. بعدها تطرقنا إلى تحليل وقائع تطور الأجور بالجزائر وأهم المراحل التي مرت بها السياسات الإصلاحية في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي أولى اهتماماً بالكفاءات والمؤهل في تصنيفاته. بعدها تطرقنا إلى مدى تأثير هاته الإصلاحات على واقع الأجور وانعكاساتها على الموظفين من جهة وعلى المؤسسات والدولة من جهة أخرى. وتبين لنا مدى أهمية ترشيد سياسات الإصلاح وتبني الطرق العلمية التي تستند إلى تحليل المؤشرات الاقتصادية وتفادي ضخ الأموال لمجرد القدرة على اتخاذ القرارات الارتجالية ودون مقابل من الإنتاج دون الإبقاء على الوضع على ما هو عليه.



الفصل الثاني:

تأثير الأجور على بعض متغيرات

الأسعار



تمهيد:

تعتبر الأجور من أهم ركائز الاقتصاد، حيث تمثل عنصرا هاما في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والسياسي للدول، وللأجر النقدي أهمية كبيرة بالنسبة للفرد حيث يعتبر حق من حقوقه الأساسية مقابل جهده ووقته، ومصدرا هاما لمعيشته وتلبية احتياجاته وخدماته المختلفة، أما بالنسبة للحكومة فالأجور تعتبر أداة لتحفيز الطلب الكلي للاقتصاد وهي من أكبر عناصر الانفاق العام، وكنتيجة للسياسات الاقتصادية التي تتبناها الحكومات المختلفة يمكن أن تتأثر القوة الشرائية وتتناكل الأجور الحقيقية بمعنى انخفاض كميات السلع والخدمات التي يمكن شرائها بالأجر النقدي.

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق للعلاقة التي تربط الأجور ببعض المتغيرات الاقتصادية. من خلال معدلات التضخم وكذا الانفاق الحكومي وفي الأخير العلاقة بين رصيد الخزينة العمومية. وبالتالي تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث كالآتي:

المبحث الأول: تأثير الأجور على معدل التضخم

المبحث الثاني: تأثير الأجور على الانفاق الحكومي

المبحث الثالث: تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية

المبحث الأول: تأثير الأجور على معدل التضخم

يعتبر الأخصائيون أن التضخم من بين المشاكل الاقتصادية التي تواجه دول العالم بصفة عامة والنامية منها بصفة خاصة مع اختلاف الحدة بينها، فبالنسبة لهذه الأخيرة فيعد أهم هذه المشكلات الذي يأتي في مقدمة الاختلالات المالية والنقدية التي تعاني منها الدول، وما يترتب عنه من الآثار السلبية على كافة جوانب الحياة الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية.

المطلب الأول: مفهوم التضخم وأنواعه

الفرع الأول: مفهوم التضخم¹

- عرف الاقتصاديون والمفكرون في القرن التاسع عشر التضخم اعتمادا على أنه الزيادة في كمية النقد المتداول المؤدية إلى ارتفاع الأسعار.
- كما أن الاقتصادي الفرنسي المعاصر فرانسوا بيرو قال: أن اقتصاد الدولة يشكو من حالة التضخم عندما يزداد النقد من غير أن تزداد البضائع.
- عرفه الاقتصادي كينيز بأنه زيادة القدرة الشرائية التي يقابلها الزيادة في حجم الإنتاج وبالتالي يشكل زيادة في المقدرة الشرائية، تؤدي إلى التضخم، ذلك لأن الزيادة في الانتاج ستؤدي إلى امتصاص زيادة المقدرة الشرائية لدى المستهلكين العاديين ولدى المستهلكين المنتجين.
- عرفها بيجو عندما تصبح الزيادات في الدخل النقدي أكبر من الزيادات في كمية الانتاج المحققة بواسطة استخدام عناصر الانتاج التي تحصل على تلك الدخول.
- هو الارتفاع المستمر والملموس في المستوى العام للأسعار² وبالتالي لا يمكن اعتبار ارتفاع أسعار السلع والخدمات في وقت معين مع انخفاض الأسعار لسلع أخرى تضخما، كما أن الارتفاع المفاجئ في الأسعار في وقت واحد لا يعد تضخما، حيث من الممكن أن تعود الأسعار إلى وضعها الطبيعي بعد زوال أسبابها.
- "يتمثل التضخم في الارتفاع المستمر في المستوى العام للأسعار والسلع والخدمات عبر الزمن"،
- هو الزيادة في كمية النقود في ظروف التوظيف الكامل أو زيادة كمية النقود بمعدلات تفوق معدلات نمو الناتج القومي الحقيقي، كما يعرف على أنه العجز المستمر في الميزانية العامة للدولة وبأنه فائض طلب مستمر عند التوظيف الكامل³.

وبالتالي فإنه لكي يكون هناك تضخم في المجتمع لابد من توافر شرطين أساسين هما:

1. ضرورة ارتفاع أسعار معظم السلع والخدمات في المجتمع، بما يضمن ارتفاع المستوى العام للأسعار.
2. أن يتميز الارتفاع في المستوى العام للأسعار بصفة الاستمرارية⁴ فالتضخم اقتصاديا: هو ظاهرة ارتفاع الأسعار، مع التحفظ لأنه ليست كل الارتفاعات السعرية تعتبر تضخمية ويمكن أن يحدث "التضخم عند محاولة اقتصاد مما أن يحقق معدل نمو أسرع من ذلك المطلوب الاحتفاظ بالتوظيف الكامل، كما يمكن أن يحدث نتيجة محاولة النقابات رفع الأجور النقدية لأعضائها لتحسين أوضاعهم دون أن يقابل ذلك زيادة إنتاجيتهم.

¹ مصطفى يوسف كافي، مبادئ العلوم الاقتصادية، دار جامعة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015، ص 355-356

² محمود حسين الوادي، أحمد عارف عساف، وليد أحمد صافي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 182.

³ عبد الرحمن يسري أحمد، محمد فوزي أبو السعود، النظرية الاقتصادية الكلية، دار الجامعة الإبراهيمية، الاسكندرية، 2007، ص 161

⁴ السيد محمد أحمد السريبي، عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية تانيس، الطبعة الأولى، الاسكندرية، ص 288-289

الفرع الثاني: أنواع التضخم

للتضخم أنواع كثيرة منها:

1. **التضخم المصريح:** هو اسم أطلقه عليه اللورد كينز باعتبار تحققه عندما لا يقابل الزيادة في الطلب الكلي زيادة معادلة في الانتاج وماله من أثر على ارتفاع المستوى العام للأسعار على أن ذلك لا يمنع ارتفاع الأسعار حتى قبل الوصول إلى حالة الاستخدام الشامل¹.
 2. **التضخم المفروض:** يتمثل في ذلك التضخم الذي ترتفع فيه الأسعار بمعدلات عالية وكذا سرعة تداول النقود، فتفقد فيه النقود صفتها كمستودع للقيم. وإذا ما استمر الوضع فإنه يؤدي إلى انهيار النظام النقدي، فتنهار قيمة الوحدة النقدية كما حدث في ألمانيا عامي 1921-1923، وكما حدث في هنغاريا عام 1945 بعد الحرب العلمية الثانية، فقد اقترنت هذه الحالات بالحروب العالمية والهزائم والثورات وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي².
 3. **التضخم المعتدل (الزاحف):** هو تضخم يشمل الحالات التي تتزايد فيها الأسعار بشكل بطيء ومتوقع، فيكون معدل التضخم أقل من 10 %، كما أن هذا النوع من التضخم لا يحدث خلافاً في التوازن الاقتصادي في نظر الكينزيين، فهم يرون أنه لا يشكل أي خطورة على النشاط الاقتصادي³.
 4. **التضخم المكبوت:** يمثل نوع التضخم المستمر، ففي ظلّه لا تستطيع الأسعار أن ترتفع إلا أنه لا يسمح للعوامل الاقتصادية أن تعمل بحرية لوجود القيود الحكومية المباشرة التي توضع للسيطرة على الأسعار والتحكم فيها مثل التسعير الجبري Price contrôle ونظام البطاقات أو التقنين Rationing system وتخصيص الموارد الأولية واستخدام نظام التراخيص الحكومية. فالتضخم المكبوت يكون نتيجة لسياسة تهدف إلى منع الظروف القائمة للتضخم من التعبير⁴ عن نفسها ولذا فقد يترتب على هذه السياسة أمرين:
- ❖ في حالة الرقابة على الأسعار العامة، يصبح نظام البطاقات ضرورياً لعدم كفاية العرض وقد تنجح هذه السياسة مؤقتاً في إيقاف الارتفاع الأسعار إلا أنها تترك أجزاء من الدخل المتاح عاطلاً مع وجود الرغبة في انفاقه.
 - ❖ في حالة احكام الرقابة على بعض الأسعار في حين ترك الأخرى حرة أو تكون غير محكمة مما يؤدي إلى تحول الدخل إليها فترتفع الأسعار. سواء كانت عامة أو خاصة لا تستبعد فائض الطلب ولكنها تعطل آثاره أي تحجب علاماته المرتبة لفترة من الوقت أي أن الحكومات تتدخل في النظام الاقتصادي لتبسط من ارتفاع الأسعار وأوا منعها من أن تصبح عامة.
5. **التضخم الجامح:** يتمثل في ارتفاع كبير في الأسعار مع زيادة مماثلة في الأجور، وبالتالي زيادة التكاليف الإنتاج وتدهور ربحية رجال الأعمال. مما يحتم زيادة في الأجور كل زيادة في مستوى الأسعار ويصيب الاقتصاد لوثة من التضخم الجامح أو ما يسميه بعض الاقتصاديين بالدورة الخبيثة للتضخم⁵.

1 اسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2004، ص 170

2 نفس المصدر السابق، ص 171

3 حسام علي داوود، مبادئ الاقتصاد الكلي، مرجع سبق ذكره، ص 16

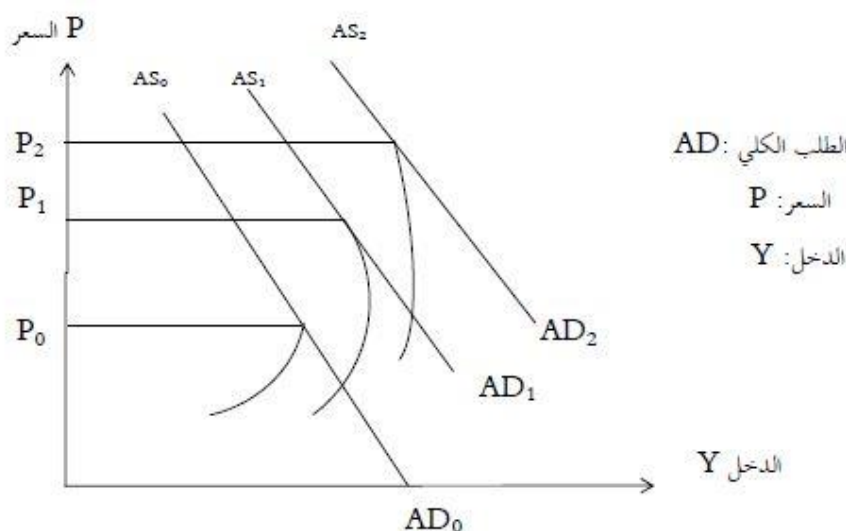
4 نبيل الروبي، نظرية التضخم، مؤسسة الثقافية الجامعية لنشر، الاسكندرية، 1984، ص 27.

5 نفس المصدر السابق، ص 27

المطلب الثاني: النظريات المفسرة للتضخم

التضخم هو انعكاس لاختلال في توازن القوى الاقتصادية الكلية أو الجزئية، وينتج التضخم كأى ظاهرة أخرى عن تفاعل عدة وظائف، ومن بين النظريات المفسرة لهاته الظاهرة نذكر:

1. **التضخم يجذب الطلب: Demande-pull inflation**: تتبنى هاته النظرية فكرة أن زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات تؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستويات الأسعار ويحدث عندها التضخم عندما يزيد الطلب الكلي على السلع والخدمات بسرعة أكبر من العرض الكلي على السلع والخدمات، وبما أن العرض الكلي على السلع والخدمات مقيد بعوامل الانتاج مثل معدلات تراكم رأس المال والتقدم التكنولوجي فان زيادة الطلب الكلي قد تتسبب في زيادة المستوى العام للأسعار ترفع سعر التوازن إلى الأعلى (AD) ويوضح الشكل التالي كيف أن الزيادات المتتالية في الطلب الكلي لتعبر عن الارتفاع في المستوى العام للأسعار¹.



الشكل (1-2): التضخم يجذب الطلب (كامل علاولي واخرون، مبادئ علم الاقتصاد 2009)

2. **التضخم بدفع النفقة: Cost-push-inflation**: ترى هذه النظرية أن التضخم نتيجة لممارسة نقابات العمالية الضغوط بغرض زيادة الأجور النقدية بسرعة أكبر من الزيادة التي تحدث في الأحوال العادية، ويسمى عندها بالتضخم الناشئ عن ارتفاع الأجور². **Wager-push inflation** كما ينشئ عن الممارسات الاحتكارية للمدربين الذين يرفعون الأسعار حتى في غياب الزيادة في الطلب أو ارتفاع التكاليف، ويطلق عليه اسم التضخم الناشئ عن زيادة الأرباح **Project-push-inflation**.

3. **النظرية الهيكلية للعرض**: تفسر هذه النظرية ظاهرة التضخم في البلاد النامية بوجه خاص، وتقوم بتصنيف التضخم لعدد من الاختلالات الحاصلة في هيكل الإنتاج والتي يمكن حصرها فيما يلي³:

¹ كامل علاولي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، مبادئ علم الاقتصاد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص272

² نفس المرجع السابق، ص272

³ عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1997، ص254

1.3. التضخم في انتاج المنتجات الأولية: غالباً ما تخصص البلدان النامية في انتاج المنتجات الأولية المعدنية منها أو الزراعية أو البترولية، في حين تخصص نظيرتها من البلدان المتقدمة في انتاج المنتجات الصناعية وذلك لاعتبارات تاريخية، ويترتب على ذلك أن البلاد النامية تعتمد بدرجة كبيرة على البلاد المتقدمة في تصريف منتجاتها الأولية وفي الحصول على المنتجات الصناعية، وتؤدي هذه التبعية إلى أن حدوث أي تغيرات اقتصادية أو تكنولوجية بالبلاد المتقدمة تنعكس بصورة واضحة على اقتصاديات البلاد النامية وخاصة الأسعار. أما إذا حصلت تغيرات اقتصادية أو سياسية يترتب عليها ارتفاع أسعار المنتجات الأولية التي تصدرها البلدان النامية للمتقدمة كالتي وقعت في عام 1973م عندما ارتفعت أسعار البترول نتيجة حرب أكتوبر، فإن هذا يدفع البلدان المتقدمة لرفع أسعار المنتجات الصناعية التي تستوردها البلدان النامية، فمنها ما يترتب عليه ارتفاع أسعار السلع المستوردة.

2.3. انخفاض مرونة عرض المنتجات الغذائية: بالرغم من التزايد المستمر في عدد سكان البلدان النامية إلا أن الزيادة في الانتاج الغذائي بهذه البلدان تأتي بمعدلات منخفضة جداً مما يزيد من اتساع الفجوة الغذائية، ولعل أهم الأسباب القصور في عرض المنتجات الغذائية ما يلي¹:

- ❖ تركيز معظم الامتيازات الجديدة في القطاع الصناعي الحديث.
- ❖ اتباع سياسات اقتصادية تحد من الحافز الخاص على التوسع في مجال الانتاج أو الاستثمار في المجال الزراعي.
- ❖ تقسيم الأراضي الزراعية لقطع صغيرة متناثرة بفعل عوامل كثيرة منها قوانين الاصلاح الزراعي الأمر الذي قضى على وفرة الحجم الكبير.

3.3. طبيعة عملية التنمية: من الأمور التي يمكن ملاحظتها في البلدان النامية هو التركيز على مشروعات البنية الأساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كتشبيد الطرق والسدود ومشروعات الكهرباء والمياه والمدارس ... الخ كلها مشروعات لا يترتب عليها انتاج مادي ملموس ومن ثم فإن زيادة الانفاق على هذه المشروعات وإن كان يزيد من دخول الأفراد إلا ألا يقابله زيادة في الانتاج المباشر بما يترتب عليه حدوث في ارتفاع الأسعار.

4. التضخم المستورد: عبارة عن التضخم الذي يكون سببه ومصدره الاستيراد، فهو مرتبط بالاعتماد في معظم احتياجات البلدان عليه لانخفاضها وضعف درجة تنوعها، حيث يمكن أن يحصل التضخم نتيجة ارتفاع الأسعار السلع الاستهلاكية.

المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على معدل التضخم

الفرع الأول: العوامل المؤثرة على العلاقة بين الأجور والتضخم

مدى تأثير الأجور على معدل التضخم يتأثر هو الآخر بعدة عوامل اقتصادية وسياسية، ومن بين العوامل الرئيسية التي تؤثر على هذه العلاقة يمكن ذكر²:

1. النمو الاقتصادي: يعتبر النمو الاقتصادي من أهم العوامل التي تؤثر على العلاقة بين الأجور والتضخم. فعندما يكون هناك نمو اقتصادي قوي، يزيد ذلك من الطلب على السلع والخدمات مما قد يؤدي إلى زيادة الأسعار وبالتالي زيادة معدل التضخم.

¹ عبد القادر محمد، مرجع سبق ذكره، ص254.

² Wang, Li. "Wage Dynamics and Inflation: Evidence from International Data." *Journal of Economic Research*, vol. 28, no. 3, 20XX, pp. 75-92.

2. **سياسات الحكومة:** تلعب سياسات الحكومة دوراً هاماً في تحديد مدى تأثير الأجور على التضخم. فعلى سبيل المثال، قد تتخذ الحكومة سياسات تمشفية تهدف إلى الحد من زيادة الأجور للحد من التضخم، أو قد تتبنى سياسات داعمة لزيادة الأجور بهدف تعزيز النمو الاقتصادي.

3. **العرض والطلب:** يؤثر التوازن بين العرض والطلب على تأثير الأجور على التضخم. فعندما يكون هناك عرض زائد للعمالة مقارنة بالطلب، فقد يكون لزيادة الأجور تأثير محدود على التضخم.

4. **تكنولوجيا الإنتاج:** يمكن أن تؤثر تكنولوجيا الإنتاج على تأثير الأجور على التضخم، حيث قد تزيد التقنيات الجديدة من إنتاجية العمالة مما يقلل من الضغط على الأسعار وبالتالي يقلل من تأثير الأجور على التضخم.

هذه العوامل ليست بالكامل، وقد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين الأجور والتضخم، ولكن فهم هذه العوامل الرئيسية يساعد في فهم التفاعلات الاقتصادية وتوجيه السياسات الاقتصادية بشكل فعال¹.

الفرع الثاني: الآليات والقنوات التي تنتقل من خلالها آثار الأجور إلى التضخم

تأثير الأجور على معدل التضخم يتم عادةً عبر آليات وقنوات متعددة، حيث يتم تحويل هذا التأثير من الزيادة في الأجور إلى تأثير نسبياً ملموس على أسعار السلع والخدمات. إليك بعض الآليات والقنوات الرئيسية التي يمكن من خلالها انتقال آثار الأجور إلى التضخم:

1. **زيادة تكاليف الإنتاج:** عندما تزيد الأجور، يمكن أن تزيد تكاليف الإنتاج للشركات، سواء كان ذلك عبر زيادة تكاليف العمالة مباشرة أو عبر زيادة تكاليف الإنتاج الإجمالية نتيجة للضغط الزائد على الأجور. تلتزم الشركات عادة بتحميل هذه التكاليف الإضافية إلى المستهلكين من خلال رفع أسعار السلع والخدمات².

2. **تأثير الطلب المستهلك:** عندما يزيد الأجور، يزيد الطلب على السلع والخدمات، حيث يتاح للأفراد شراء المزيد بفضل زيادة دخلهم. هذا الزيادة في الطلب قد يؤدي إلى زيادة في الأسعار نتيجة لزيادة الطلب المتزايد.

3. **التأثير على تكاليف الإنتاج الهيكلية:** قد تؤدي زيادة الأجور إلى تغييرات هيكلية في عمليات الإنتاج، مما قد يؤدي إلى تكاليف إنتاج أعلى بشكل عام. على سبيل المثال، قد تقوم الشركات بالاستثمار في التكنولوجيا لتحسين إنتاجيتها، مما يترتب عليه تكاليف إنتاج إضافية يتم تحميلها على المستهلكين من خلال زيادة الأسعار³.

4. **تأثير التكاليف الإضافية على تكاليف الإنتاج:** قد تؤدي زيادة الأجور إلى زيادة تكاليف الإنتاج الإجمالية للشركات، بما في ذلك تكاليف العمالة والتكاليف الإدارية الأخرى. هذه التكاليف الإضافية قد تضطر الشركات إلى رفع أسعارها للحفاظ على هوامش الربح المستهدفة⁴.

¹ Chen, Wei. "Understanding the Wage-Inflation Nexus: Lessons from International Experiences." *International Economic Review*, vol. 15, no. 4, 20XX, pp. 321-339

² International Monetary Fund. *Global Wage Report: Trends and Challenges.* IMF Publications, 20.

³ World Bank. *Annual Economic Report.* World Bank Publications, 20XX.

⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Wage Dynamics in OECD Countries: Trends and Analysis.* OECD Publications, 20XX.

5. تأثير الأجور على التكلفة الطبيعية للبضائع: زيادة الأجور قد تؤدي إلى زيادة تكلفة العمالة المباشرة في إنتاج البضائع والخدمات، مما يمكن أن يترتب عليه زيادة في تكاليف الإنتاج الطبيعية. هذه الزيادة في التكاليف قد تنعكس في أسعار المنتجات النهائية.

تُظهر هذه الآليات والقنوات كيف يمكن لزيادة الأجور أن تؤثر على معدل التضخم عبر عدة مسارات، وكيف يمكن لهذه العلاقة أن تكون معقدة وتتأثر بعوامل متعددة في الاقتصاد.

المبحث الثاني: تأثير الأجور على الانفاق الحكومي

يمثل الانفاق الحكومي وسيلة الدولة التي تستخدمها في تحقيق أهدافها في الميادين المختلفة، أي أنها ترسم الحدود لنشاط الدولة الاقتصادي والاجتماعي، فهي تتسع عندما يزداد دور الدولة في المجتمع وتضيق عندما ينحصر هذا الدور.

المطلب الأول: ماهية الانفاق الحكومي وضوابطه

الفرع الأول: مفهوم الانفاق الحكومي

هناك عدة تعاريف للانفاق نذكر منها:

- **التعريف الأول:** هو مجموع القيم النقدية للسلع والخدمات الاستهلاكية والاستثمارية التي تشتريها الحكومة، وتشمل جميع المشتريات، النفقات المصروفة على بناء المدارس والمستشفيات والطرق والمشروعات الاستثمارية، وكذا الأجور والمرتبات... الخ، أما المدفوعات التحويلية فطالما أنها تمثل مساهمة من المنتفعين بها في الانتاج ولا تعكس الناتج فإنها لا تدخل ضمن الانفاق الحكومي¹.
- **التعريف الثاني:** هو إنفاق الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة على السلع والخدمات، سواء ان كان هذا الانفاق استهلاكيا أو استثماريا أو حكوميا فهو يعتمد بصفة أولية على نوع الانفاق الذي سينفق وليس نوع المنتجات التي سيتم الانفاق عليها².
- **التعريف الثالث:** هو مجموع المبالغ النقدية التي يقوم القطاع الحكومي بإنفاقها من أجل تحقيق المصلحة العامة، أو أنها مبالغ من المال تخرج من الخزينة باعتبارها جهة عامة بغرض اشباع الحاجات العامة لتحقيق المنفعة العامة للأفراد³.

نستخلص مما سبق للانفاق الحكومي وعنصرين رئيسين هما⁴:

❖ **الانفاق الحكومي مبلغ نقدي:** في وقتنا الحالي قد يغلب الطابع النقدي على الانفاق الحكومي، لكن الأمر لم يكن كذلك في الماضي حيث كانت الدولة وبما تملك من سلطة تجبر الأفراد على العمل دون مقابل أي جباية ما تحتاجه من الأفراد دون ثمن، حيث لم يعد بهذه الوسائل مجال للتطبيق في الوقت الحاضر لأنها تتناقض والمبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان ومع ذلك يذهب البعض إلى الانفاق الحكومي التي تأخذ شكلا عينيا ما دام امكانية تقديرها نقديا وبالتالي فهم يميلون إلى احلال (عبارة) مبلغ من المال بدلا من مبلغ نقدي في تعريفهم للانفاق الحكومي، وقد تختلف الرؤى حول ما اذا أمكن اعتبار الانفاق العيني انفاقا عاما كالأراضي التي تخصصها الدولة لبعض الجهات الخاصة ذات المنفعة العامة، لذلك اتخذ الانفاق الحكومي الشكل النقدي.

1 محمود حسن الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد الصافي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 47-46

2 فوزي أبو سعد، مقدمة في الاقتصاد الكلي، جامعة الاسكندرية 2010، ص 9

3 حسام علي داوود، مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة الرابعة، عمان، 2014، ص 141

4 عادل العلي، المالية العامة والقانون المالي والضريبي، مرجع سبق ذكره، ص 41

❖ **الانفاق الحكومي بغرض تحقيق المنفعة العامة:** يكون تحقيق النفع العام غاية الانفاق الحكومي في الأصل، الذي يشمل مجموع المواطنين لإشباع حاجاتهم، اذا كان مفهوم الانفاق الحكومي في الفكر التقليدي يتم من خلال قيام الدولة بوظائفها التقليدية المحددة فان المفهوم الحديث للمالية العامة قد وسع من مضمون المنفعة العامة ليضم النفقة المخصصة للأغراض الاقتصادية والاجتماعية.

لذلك فان فكر المنفعة العامة قد تغير فأصبح مفهومه متغير حسب طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي لكل بلد، حيث أدى ذلك إلى وضع عدة معايير لقياس الانفاق الحكومي أهمها مفهوم المنفعة القصوى أي يتساوى التضحية الحدية والمتمثلة في الضرائب والرسوم التي يدفعها الأفراد مع النفقة الحدية لدخولهم المتبقية لاستخداماتها المختلفة .

لا يوجد معيار دقيق وشامل لاختلاف مفهومها من دولة لأخرى كما أن مفهوم الانفاق الحكومي يرتبط بالنظام السياسي، وعليه فان تقدير الكثير من الحاجات العامة يعتبر من الأمور السياسية أمثل منها من الأمور المالية¹.

الفرع الثاني: ضوابط الانفاق الحكومي

يمكن اجمال هذه الضوابط في ضرورة ان تستهدف النفقات العامة المنفعة القصوى للمجتمع وان يتم هذا من خلال الاقتصاد في النفقات ويتم التأكد من توفر هذين المبدأين من خلال امكانية اخضاع هذه النفقات لأساليب الرقابة المختلفة. هناك ثلاث ضوابط تحكم الإنفاق الحكومي وهي:

1. **ضابط المنفعة:** يقصد به أن يكون الهدف من الانفاق الحكومي دائما تحقيق أكبر ربح ممكن للمجتمع ويعني ذلك ألا يتم تخصيص النفقة العامة للمصالح الذاتية للأفراد على حساب التخزين².

كما يقصد بها أيضا الامام بالاحتياجات الاجمالية الحقيقية للمصالح العمومية لتقدير احتياجات كل مصلحة أو مرفق، ففكرة الانفاق الحكومي وتحديدتها تعتبر اشكالية متمثلة في وضع قاعدة دقيقة في تحديد مقدارها خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار الآثار المتعددة للنفقات، مما يعتدز قياسها على وجه الدقة، وان كان من الممكن الارتكاز على العاملين الأساسيين³:

◀ **العامل الأول:** حجم الدخل النسبي أي نصيب كل فرد من الدخل الوطني.

◀ **العامل الثاني:** طريقة توزيع الدخل الوطني على الأفراد.

وهذا يعني أنه كلما زاد الدخل النسبي وقل التباين بين دخول الأفراد كلما أدى ذلك إلى تحقيق الرفاهية للأفراد. وبصفة عامة فان الحكم على مدى توفر المنفعة العامة في الانفاق الحكومي يمكن أن يتم على اساس اعتبارات عملية معينة.

2. **ضابط الاقتصاد في النفقة:** تعني هذه القاعدة تجنب الدولة والسلطات العامة كل أنواع الاسراف والتبذير في الانفاق الغير مبرر ولا نفع منه، وبالتالي حسن التدبير فيها لما له من أهمية، فالملاحظ أن النفقات العامة تنطوي على التصرف في مال الذي يخرج من خزينة الدولة، ويقوم على هذا الانفاق أفراد لا يملكونه ومن ثم لا يكونون حريصين عليه قدر حرصهم على أموالهم الخاصة. مما يدفعهم للتبذير

¹ عادل العلي، المالية العامة والقانون المالي والضريبي، مرجع سبق ذكره، ص 4

² محمد شاعر عصفور، أصول الموازنة العامة، دار المسيرة، عمان، 2008، ص 287

³ محمد عباس محرز، اقتصاديات المالية العامة، دار ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2010، ص 96

ومن مظاهر الاسراف زيادة الاسراف في شراء الأجهزة الغير ضرورية وعدم الاستخدام العقلاني لها، وتأمين الصيانة الضرورية لإطالة عمرها الانتاجي، كثرة عدد السيارات وسوء استخدامها¹.

3. ضابط الضمانات: يقصد بهذه القاعدة ألا يصرف أي مبلغ من الاموال العامة، وان يحصل الارتباط إلا إذا سبق لذلك موافقة هذه القاعدة في كونها ضرورية لتحقيق سابقتيها، اما في الجانب المتعلق بتقنين القواعد الاجرائية للإنفاق الحكومي فان القوانين المالية في الدولة تنظم كل ما يتعلق بصرف النفقات العامة، فتحدد السلطة التي تأذن بالإنفاق وتوضح الخطوات الصرف والاجراءات اللازمة بالنسبة لكل منها حتى تؤدي النفقة العامة ويترتب عليها فعلا النفع العام وعلى ذلك فان تقنين النشاط المالي الإنفاقي للدولة يستوجب أن تكون نفقاتها العامة مستوفية للإجراءات في تحقيقها وصياغتها وتنفيذها على النحو المبين في الميزانية والقوانين واللوائح والقرارات المالية الأخرى².

المطلب الثاني: أهداف الانفاق الحكومي وتصنيفاته

الفرع الأول: أهداف الانفاق الحكومي

الحكومة تمثل العصب الرئيسي في التركيبة السياسية للمجتمع، إلا أن الكثير من أعمالها تنطوي على اتخاذ القرارات لها طابع اقتصادي تؤثر بواسطتها في حركة الموارد بين القطاعات المختلفة في الاقتصاد ولعل هذا الجانب من النشاط الحكومي هو الذي يهتم له عالم الاقتصاد اهتماما خاصا. ويمكن أن يهدف الانفاق الحكومي إلى يلي³:

- اشباع رغبات المجتمع عن طريق انتاج السلع والخدمات ذات المنافع العامة، وما يتطلبه من فرض للضرائب والإنفاق على موارد الانتاج بشرائها أو استئجارها من القطاع الفلاحي الخاص وبهذه الطريقة تنتقل الموارد بين القطاع الخاص إلى القطاع العام، وتنشأ بذلك البضائع والخدمات ذات المنفعة العامة التي تشبع الرغبات الاجتماعية.
- اعادة توزيع الدخل بشكل يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية وما يتطلبه من رسم على السياسة الاقتصادية المناسبة والتي تساعد على تعديل أو تصحيح دور آليات السوق الحرة في توزيع الدخل القومي بين مختلف فئات المجتمع⁴.
- دعم الاستقرار الاقتصادي economicst abligation وهذا المحور يتطلب من الحكومة أن تؤدي الوظائف السابقتين بأسلوب مدروس ومن خلال سياسات مناسبة تجعل بالإمكان المحافظة على مستويات مرتفعة من الدخل والإنتاج دون اخلال التوازن الخارجي (ميزان المدفوعات) أو فقدان السيطرة على المستوى العام للأسعار.
- اشباع الحاجة العامة تماما، بالإضافة الى اشباع الحاجات الخاصة بالرغم من صعوبة التفرقة بين الحاجات الخاصة والحاجات العامة، حيث كانت وما زالت معايير تحديد الحاجات العامة موضع الخلاف بين المالية العامة إلى يومنا هذا.
- اشباع الحاجات الاجتماعية عن طريق اتاحة السلع والخدمات دون مقابل مباشر لجميع أفراد المجتمع وغير خاضعة لمبدأ الاستبعاد.
- عدم تجانس أشكال الانفاق العام، وهذا يؤدي إلى أن تأثير كل نوع منها قد لا يكون مماثلا بالضرورة لتأثير نوع آخر⁵.

1 خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير شامة، أسس المالية العامة، دار زائل للنشر، عمان، الطبعة الثالثة، 2007، ص 62

2 عادل أحمد الحشيشي، أساسيات المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 1992، ص 8

3 أسامة بشير الدباغ، أنيل عبد الجبار الجومرد، المقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، طبعة الأولى، الأردن، 2003، ص 142

4 نفس المرجع السابق، ص 143

5 عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 195-196

الفرع الثاني: تصنيفات الانفاق الحكومي

الانفاق الحكومي هو أن تستخدم هيئة عامة مبلغا من النقود لسد حاجة عامة وتشكل الميزانية العامة للدولة من مجموعتين من النفقات، أي هناك نفقات التسيير ونفقات التجهيز.

1. **نفقات التسيير:** يقصد بنفقات التسيير تلك النفقات الضرورية لسير الطبيعي لأجهزة الدولة الادارية المكونة أساسا من أجور الموظفين ومصاريف صيانة العتاد ومعدات المكاتب... الخ ومنه لا يمكن ملاحظة أي قيمة مضافة منتجة تحملها هذه النفقات للاقتصاد الوطني أي أنها لم تقم بعملية انتاج أي سلعة حقيقية، فهذا النوع من النفقات الموجهة أساسا لإمداد هيكل الدولة بما تحتاجها من أموال حتى تتمكن من تسيير دواليب المجتمع المختلفة، حيث توزع حسب الدوائر المحايدة ما دام أنها لا تهدف إلى التأثير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكل ما نحدثه من آثار فهو غير مباشر بالنفقات الاستهلاكية. تجمع نفقات التسيير إلى أربعة أبواب وهي:¹

- ✓ أعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة الإيرادات
- ✓ تخصيصات السلطات العمومية
- ✓ النفقات الخاصة بوسائل المصالح
- ✓ التدخلات العمومية

يتعلق الباب الاول والثاني بالأعباء المشتركة في الميزانية، يتم تفصيلها وتوزيعها بمقتضى مرسوم رئاسي، أما الباب الثالث والرابع فتتحكم فيها الوزارات ويتم توزيعها عن طريق مراسيم التوزيع، ويقسم الباب إلى أقسام ويتفرع القسم إلى الفروع ويشمل الفصل الوحدة الأساسية في توزيع اعتمادات الميزانية وعنصرها مهما في رقابة المالية.

في الحقيقة يجب على السلطات التنفيذية أن تعمل على تخفيض نفقات التسيير كونها غير منتجة، ويمكن اعتبارها عملية تدمير للثروة المحصل عليها عن طريق الضرائب وهذا حسب الاتجاه الكلاسيكي كما أوردنا سابقا، لكن عند تدقيق التحليل نلاحظ أن الزيادة بالقيمة المطلقة لهذه النفقات لا يمكن تجنبه فهي تؤمن للسير العادي بمختلف المصالح العمومية التي يجب أن تبقى وبصفة اجبارية مضمونة.

إن زيادة عدد الموظفين وارتفاع حجم الأجور، عصرنة المصالح المدنية هي عوامل تشارك في زيادة نفقات التسيير، كما وجب الإشارة إلى أن إنجاز التجهيزات الهامة يدفع إلى ظهور نفقات التسيير الأخرى في شكل مصاريف صيانة هذه المنشآت الجديدة.²

2. **نفقات التجهيز** تعتبر نفقات ذات طابع نهائي مخصصة لتنفيذ المخطط الوطني السنوي للتنمية، وهي عبارة عن استثمارات ذات طابع اقتصادي تستخدم أساسا في الفلاحة والري وإنجاز المنشآت القاعدية في طابع اداري، كما ترصد الاعتمادات المخصصة لهذا الغرض ضمن نفقات التجهيز.

1 محمد محرز، اقتصاديات العامة، ديوان المطبوعات الجامعة، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2010، ص 77

2 محمد عباس محرز، اقتصاديات المالية العامة، نفس المرجع السابق، ص 78.

كما ترصد ضمن الميزانية لتمويل المخططات البلدية للتنمية. كما تعمل في إطار العمليات برأس المال التي تقوم بها الدولة وتفيد ضمن هذه الميزانية تخصيصات مالية لفائدة مختلف الحسابات الخاصة للخزينة المفتوحة ولتحقيق بعض المهام الضرورية، ومثال ذلك صندوق وتطوير مناطق الجنوب وصندوق استصلاح الأراضي الخاصة¹.

والجدير بالملاحظة أن توزيع نفقات التجهيز وتحديد قائمتها بجميع الحسابات الخاصة للخزينة المستفيدة من إعانات الدولة وكذا المبلغ المخصص لكل واحدة منها إلى سرعان ما تراجعت قوانين المالية اللاحقة عن الموقف بحيث أصبحت تتمتع من تحديد قائمة الحسابات المستفيدة من مساهمات ميزانية التجهيز والمبالغ المخصص لمجموع حسابات دون تفصيل لذلك ظهرت نفقات التجهيز أنواع من بينها²:

- ❖ اكتساب العقارات
- ❖ اكتساب العتاد
- ❖ الأشغال الجديدة
- ❖ الاصلاحات الكبيرة

المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على الانفاق الحكومي

الفرع الأول: النظريات المفسرة لعلاقة الأجور بالإنفاق العمومي³

1. **نظرية الدخل والإنفاق الحكومي:** تشير نظرية الدخل والإنفاق الحكومي إلى أن الإنفاق الحكومي يعتمد على مستوى الدخل في المجتمع، حيث يزيد الإنفاق الحكومي مع زيادة الدخل. وبالتالي، فإن زيادة الأجور يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنفاق الحكومي، نظراً لزيادة الدخل الشخصي للموظفين الحكوميين وزيادة الإنفاق الاستهلاكي.
2. **نظرية الاختيار العام:** تشير نظرية الاختيار العام إلى أن الإنفاق الحكومي يتم تحديده بشكل ديمقراطي، حيث يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنفاق الحكومي من قبل المجتمع بشكل عام، بدلاً من الأفراد أو الشركات. وبالتالي، فإن زيادة الأجور يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنفاق الحكومي، نظراً للضغط الذي يمكن أن يمارسه الموظفون الحكوميون على الحكومة لزيادة الإنفاق على الرواتب والمزايا.
3. **نظرية الدورة السياسية للأعمال:** تشير نظرية الدورة السياسية للأعمال إلى أن الإنفاق الحكومي يتأثر بالدورة الانتخابية للحكومة، حيث يمكن أن تزيد الحكومات الإنفاق الحكومي في فترات الانتخابات لجذب الناخبين. وبالتالي، فإن زيادة الأجور يمكن أن تؤدي إلى زيادة الانفاق الحكومي.

¹ يلس شاوش بشير، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 65

² نفس المرجع السابق، ص 196-197

³ Pissarides, C. A. (1998). The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; the role of unemployment benefits and tax structure. European Economic Review, 42, 155-183

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على العلاقة بين الأجور والإنفاق الحكومي

تتأثر العلاقة بين الأجور والإنفاق العمومي بعدة عوامل، منها¹:

- ❖ السياسات الحكومية: حيث يمكن للحكومات أن تتحكم في الإنفاق العمومي وتحديد الأولويات والميزانيات المخصصة لكل قطاع.
- ❖ التوجهات الاقتصادية: حيث يمكن للتوجهات الاقتصادية والأولويات الوطنية أن تؤثر على الإنفاق العمومي وتحديد الميزانيات المخصصة لكل قطاع.
- ❖ الظروف الاجتماعية: حيث يمكن للظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع أن تؤثر على الإنفاق العمومي وتحديد الميزانيات المخصصة لكل قطاع.

الفرع الثالث: الآليات والقنوات التي تنتقل من خلالها آثار الأجور إلى الإنفاق العمومي

تنتقل آثار الأجور إلى الإنفاق العمومي من خلال عدة آليات وقنوات، منها²:

- ❖ الإنفاق الاستهلاكي: حيث يمكن لزيادة الأجور أن تؤدي إلى زيادة الإنفاق الاستهلاكي للموظفين الحكوميين، مما يزيد من الطلب على المنتجات والخدمات وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإنفاق الحكومي في هذه القطاعات.
- ❖ الضرائب والرسوم: حيث يمكن لزيادة الأجور أن تؤدي إلى زيادة الإيرادات الضريبية والرسوم الحكومية، مما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنفاق الحكومي في مختلف القطاعات.
- ❖ الضغط السياسي: حيث يمكن للموظفين الحكوميين أن يمارسوا الضغط على الحكومة لزيادة الإنفاق على الرواتب والمزايا، مما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنفاق الحكومي في هذا القطاع.

المبحث الثالث: تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية

يعتمد أي نظام اقتصادي في العالم في مراحل تهيئة مقومات الموازنة العامة على إنشاء صندوق عام للدولة ولجميع الإدارات الحكومية وتقوم هذه الأخيرة بإيداع ما تجنيه من إيرادات من مصادر المكلفة بجبايتها في هذا الصندوق، حيث من المفروض أن توفر المبالغ المجمعة فيه لتسيير التخطيط المالي الذي عكسته الموازنة العامة ويطلق على هذا الصندوق اسم الخزينة العمومية.

المطلب الأول: ماهية الخزينة العمومية

الفرع الأول: مفهوم الخزينة العمومية

نستعرض في هذا المطلب مختلف التعريفات للخزينة العمومية التي جاء بها عدة مفكرين

- **التعريف الأول:** يعرفها الدكتور قبطان محمد على أنها هيئة لا تتمتع بالشخصية المعنوية تضم مجموع المصالح المالية للدولة، والجماعات العمومية التي تربطها وحدة الصندوق ومكلفة بتنفيذ ميزانية الدولة والجماعات العمومية وتنظيم الاقتصاد عن طريق التدخلات الظرفية³.

¹ Alesina, A., Perotti, R., & Tavares, J. (1998). The political economy of fiscal adjustments. Brookings Papers on Economic Activity, 1998(1), 197-266

² Romer, C. D., & Romer, D. H. (2010). The macroeconomic effects of tax changes: Estimates based on a new measure of fiscal shocks. American Economic Review, 100(3), 763-801.

³ Mohamed kobtan – le trésor public-éditon – OPU-benaknoun – Alger-1993-p57

- **التعريف الثاني:** هي منشأة عمومية مكلفة بتسيير الدولة، فهي الهوية المالية للدولة¹.
- **التعريف الثالث:** يعرفها (Jean Marchal) على أنها الهيئة التي تعطي التصريحات الضرورية التي تبين مداخيل الدولة والتزامات الإنفاق العام، بالإضافة الي تحصيلها للموارد الضريبية، والعمل على تأمين دفع النفقات المحددة في قوانين المالية².
- **التعريف الرابع:** ان الخزينة العمومية لا تتمتع بشخصية قانونية متميزة عن شخصية الدولة بل هي عبارة عن مصلحة تابعة للدولة تصرف بصفتها كأمين صندوق وبصفتها بنك وهي تتضمن التوازنات النقدية والمالية الكبرى³.

من خلال ما سبق يمكن تعريف الخزينة العمومية على أنها كيان إداري تابع للوزارة المالية يقوم بالإجراءات الضرورية لتسيير مالية الدولة، فهي تعتبر صراف وممول للدولة التي بواسطتها يمكن حفظ أكبر التوازنات المالية والنقدية وتقوم بتحصيل مختلف الموارد الجبائية، كما تعمل مع مراسليه من الإدارات العمومية والجماعات المحمية والمؤسسات المصرفية⁴.

الفرع الثاني: خصائص الخزينة العمومية⁵

- ❖ تتميز الخزينة العمومية بعدة خصائص وتمثل فيما يلي:
- ❖ تعتبر الخزينة العمومية منشأة عامة مكلفة بتسيير ميزانية الدولة .
- ❖ هي عبارة عن مصلحة تابعة للدولة أي ليس لها شخصية معنوية وتقوم بالتشخيص المالي للدولة
- ❖ الخزينة العمومية تقوم بتنفيذ قانون المالية المصادق عليه من طرف البرلمان
- ❖ الخزينة العمومية عبارة عن شخص إداري فهي تعتبر بمثابة بنك صغير

الفرع الثالث: أهمية الخزينة العمومية⁶

- للخزينة العمومية أهمية بالغة ومهمة من الناحية المالية والإقتصادية والإجتماعية والسياسية، تتمثل في النقاط التالية:
1. **المالية:** تسعى الخزينة العمومية الى ضمان القدرة على مواجهة إحتياجات الصرف وتحقيق الأهداف الاقتصادية، كما تهدف دوما الى تحقيق التوازن بين الإيرادات والمصروفات.
 2. **الاقتصادية:** تلعب الخزينة العمومية دورا هاما في السياسة الاقتصادية وتمتدع بقدرات عالية وامكانيات مالية ضخمة وتأثيرها على الدورة المالية وفي التوازن الإقتصادي العام، كما لها دور آخر وهو دعم السياسة النقدية التقشفية من خلال إمتصاص المدخرات بدلا من الإسراف النقدي أي إمتصاص السيولة لدى البنوك.
 3. **الاجتماعية:** تضع الخزينة العمومية مبالغ مالية تحت تصرف المصالح الإجتماعية وذلك من أجل تمويل مشاريع تزيد في العملة وتهدف الى الزيادة في القدرة الشرائية والزيادة في الدخل.
 4. **السياسية:** تتمثل الأهمية السياسية للخزينة العمومية في تحقيق الإستقلال الإقتصادي الذي يرمي الى تشجيع وتنشيط المشروعات وتمويلها ودعمها، مما يؤدي الى زيادة الإنتاج وتحقيق الاستقلال الذاتي للاقتصاد الوطني.

1 امنة قادري، الخزينة العمومية ودورها المالي والإقتصادي في الإقتصاد الوطني، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، سنة 2014-2015، ص5

2 Jean Marchal 'avec la contribution de Maguette Durand /3éme édition / Monnaie et crédit CUAS 1967 Paris p201

3 دحمان عبد الحليم، دور الخزينة العمومية في تنفيذ النفقات العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2016-2017، ص 43

4 بركان كميلية، شميين نورية، المركز القانوني للخزينة العامة في الجزائر، مذكرة ماستر، إختصاص الحقوق، جامعة بجاية 2016-2017، ص 11

5 بركان كميلية، شميين نورية، المرجع السابق، ص 12

6 نفس المرجع السابق، ص 12-13

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الخزينة العمومية

1. **الإستثمارات:** يتمثل تمويل الاستثمارات في الأموال المخصصة لمواجهة النفقات التي يترتب عنها خلق طاقة إنتاجية جديدة وتوسع

الطاقة الحالية للمشاريع، لاقتناء الآلات وتجهيزات وما يليها من عمليات التي تزيد في التكوين الرأسمالي للمشروع.

تتولى الخزينة العمومية عملية التمويل والتنمية من عدة طرق وهذا من اجل الحفاظ على الاقتصاد الوطني. ففي حالة العجز تقوم الدولة بالتدخل السريع بتدعيم القطاع الفلاحي وتتخلى الخزينة عن تمويلها استثماراتها للمؤسسات العمومية وبتالي تنخفض نفقاتها وتزيد إيراداتها المتنوعة، أما في حالة ارتفاع عجز الميزانية يكون دور الخزينة العمومية في انتقال اقتصاد الجزائر من اقتصاد القرض إلى اقتصاد يعتمد على الاستدانة عن تدخلها كأكبر مقرض ومستثمر. ويؤدي تناقص استثماراتها إلى عدة مشاكل في اقتصاد الجزائر وبتالي تصبح تنمية وانجاز المشاريع الاستثمارية في تدهور وحتى يتم تحقيق تنمية وخاصة في المجال الصناعي تقوم الدولة بتوفير وسائل إنتاجية ومواد أولية ضرورية¹.

2. **التنمية الاقتصادية:** تهدف التنمية إلى تحقيق الرفاهية والارتقاء بالمجتمع وهي عملية تطوير الانسان لموارده ومؤسساته وكافة مستوياته

المادية والثقافية، أي أنها تطوير لكافة بنى المجتمع وهذا يعني انها تتركز في الانسان فهو وسيلتها وغايتها².

وتعرف على أنها تتمثل في تحقيق الزيادة المستمرة في الدخل القومي وزيادة متوسط نصيب الفرد منه، هذا فضلا عن إجراء العديد

من التغيرات في كل من هياكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة، إضافة إلى تحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل القومي أي إحداث تغيرات في هيكل الدخل لصالح الفقراء³.

وتعتبر الزيادة في الإيرادات على أن هناك تنمية اقتصادية فعالة وتظهر دور الخزينة العمومية في تنمية عدة مجالات كارتفاع دخل الأفراد

أي التحسن في المعيشة وقيام الدول بتوسيع الهياكل القاعدية كما تعتمد على الجباية البترولية في تنمية مواردها وهذا للحصول على إيرادات كبيرة وتغطي نفقاتها حيث أن الجباية تعتبر المصدر المهم لتطوير التنمية ومنه تكون الدولة لم تعتمد على قطاع واحد مثلا نجد القطاع العائلي فيعود على الخزينة من خلال الاقتطاع من بعض الأفراد الذي لهم ضرائب بطرقها الخاصة أو عن طريق الاستثمار المباشر كإقتناء الأراضي واستغلالها أحسن استغلال، وحتى تنجح التنمية يجب مراعاة عدة أمور كتحديد برامج تحتاج تنمية ومقارنتها مع حاجات المجتمع والتخطيط لها لتنمية هذه المشاريع على أكمل وجه وتحقيق الأهداف المرسوم كالا اعتماد على الإنتاج المحلي⁴.

3. **التضخم:** لا يقتصر التضخم على مجرد زيادة في عرض النقود أو ارتفاع في الأسعار، بل هو علاقة توازن تم الاخلال بها فيما بين

المتغيرات الكلية في الاقتصاد الوطني، ولذلك فإن النشاط النقدي قد يؤدي بتدخله في النشاط الاقتصادي الحقيقي إما إلى تجاوز الطلب الكلي للعرض الكلي، وإما إلى اختلال التوازن بين السيولة النقدية والطلب عليها. هذا "الاختلال في التوازن يكون داخل نطاق، أي جزئية من جزئيات النظام الاقتصادي، فننعكس على عناصر النظام الأخرى وتؤدي إلى ظهور التضخم.

وسعيا لمعالجة هذه الظاهرة تتبنى الحكومة عدة وسائل وأدوات مختلفة من بينها السياسة المالية التي تعد أهم طريقة من

الطرق المنتهجة في تخطيط نفقات الحكومة وتدابير وسائل تمويلها، كما تعتمد هذه السياسة على عدة أدوات من أجل علاج

1 امينة قادري، الخزينة العمومية ودورها المالي والاقتصادي في الاقتصاد الوطني، مذكرة ماستر، جامعة الوادي، الجزائر 2014-2015، ص 33

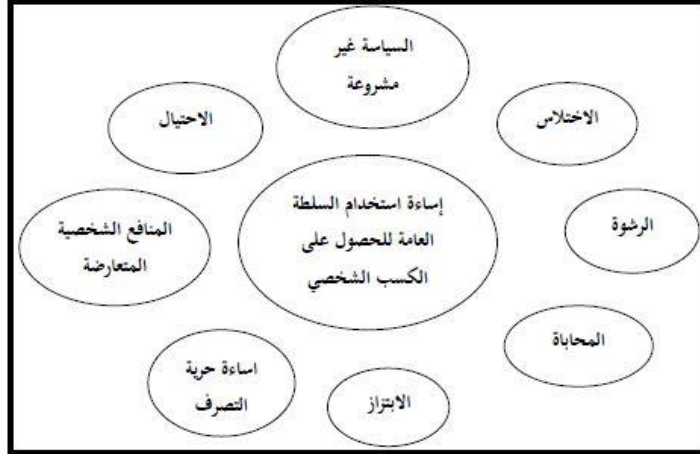
2 سهيلة فريد النباي، التنمية الاقتصادية، دراسات ومفهوم شامل، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان -الاردن، ط 1، سنة 2015، ص 97

3 محمد عبد العزيز عجيمة، التنمية الاقتصادية ومشكلاتها، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، سنة 2013، ص 10

4 امينة قادري، مرجع سبق ذكره، ص 36

التضخم، كلجوتها إلى تخفيض الإنفاق الحكومي أو الزيادة من حجم الضرائب أو استخدام سياسة الدين العام. ونجد أن الزيادة في حجم الضرائب تنقسم إلى ضرائب مباشرة وغير مباشرة بالنسبة للضرائب المباشرة عندما يكون هناك تضخم يزيد الطلب الكلي على السلع و الخدمات من عرضها وهنا تستعمل الضرائب المباشرة من اجل تقييد الطلب ويكون من خلال فرضها على الدخل الموجهة للاستهلاك الكمالي أو نحو الاستثمارات في المباني الضخمة، أما فيما يخص الضرائب غير المباشرة أن هذا النوع يمد للخزينة العامة إيرادات وباستمرار نحو سنة كاملة ويصعب التهرب منها وتتم الاستفادة منها وتوظيف فعاليتها في معالجة التضخم عبر ربطها بالعملية الاستهلاكية، وضرورة مرونة الضرائب بحيث التخفيض والرفع في أسعارها على المواد الاستهلاكية يجب أن يتماشى حسب ارتفاع الطلب على هذه المواد¹.

4. **الحوكمة:** يقدم لنا الشكل اسفله بعض أهم أشكال الفساد التي يجب محاربتها عن طريق الأطراف الرئيسية في مجال الرقابة على المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، هذه الأطراف تكون فعاليتها ممكنة كلما كانت درجة إستقلاليتها عن أطراف التنفيذ والمحاسبة، وأيضا كلما توفرت لها المعلومات والآليات الحقيقية من أجل إكتشاف الخطأ ولم يتحول نشاطها إلى مجرد هيئات تصادق في مرحلة بعدية على قرارات الأمرين بالصرف ولا تصبح أيضا طرفا مع تلك الهيئات التنفيذية حينما يجد مصلحته معها².



الشكل (2-2): أشكال الفساد (رايس محمد المهدي، 2014)

المطلب الثالث: تحليل تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية

في هذا المطلب، سنستكشف تأثير الأجور على رصيد الخزينة العمومية، وهو موضوع يحظى بأهمية كبيرة في السياسات الاقتصادية للدول. فالأجور ليست مجرد تكلفة، بل لها تأثير عميق على توزيع الثروة والنمو الاقتصادي. عندما تتغير الأجور، يمكن أن تؤثر على النفقات والإيرادات الحكومية بطرق مختلفة، مما يجعل فهم هذا التأثير أمراً بالغ الأهمية لتوجيه السياسات الاقتصادية بشكل فعال

¹ نفس المرجع السابق، ص 37-38

² رايس محمد المهدي، دور الحوكمة في تحسين إدارة الخزينة العمومية، مذكرة ماستر، جامعه بسكرة، سنة 2014، ص 44-45

الفرع الأول: النظريات المفسرة لعلاقة الأجور برصيد الخزينة العمومية¹

1. نظرية الإيرادات والنفقات الحكومية: تركز هذه النظرية على كيفية تأثير الأجور على الإيرادات والنفقات الحكومية، حيث يُعتبر زيادة الأجور قد تؤدي إلى زيادة الإيرادات الضريبية نتيجة زيادة الإنفاق الاستهلاكي. ومع ذلك، قد يتطلب تلبية هذا الإنفاق زيادة في الديون العامة أو زيادة الضرائب، مما قد يؤثر سلباً على صحة الخزينة العمومية.
2. نظرية الاختيار العام: تنظر هذه النظرية إلى كيفية توزيع الموارد العامة وتأثير الأجور على هذا التوزيع، وتحقيق التوازن في الميزانية العامة بين الإيرادات والنفقات.
3. نظرية الميزانية العامة للدولة: تركز على كيفية تحقيق التوازن بين الإيرادات والنفقات العامة، بما في ذلك تأثير الأجور على هذا التوازن من خلال تحليل المصادر والاستخدامات للأموال العامة.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على العلاقة بين الأجور ورصيد الخزينة العمومية²

تؤثر العديد من العوامل على العلاقة بين الأجور ورصيد الخزينة العمومية. من بين هذه العوامل:

1. النمو الاقتصادي: يمكن أن يؤدي النمو الاقتصادي المستدام إلى زيادة الإيرادات الحكومية وتحسين رصيد الخزينة، مما يساهم في قدرة الحكومة على تحمل تكاليف الأجور المرتفعة.
2. هيكل الاقتصاد: يعتمد تأثير الأجور على هيكل الاقتصاد وقطاعاته المختلفة. فعلى سبيل المثال، قد يكون لزيادة الأجور في القطاع الخاص تأثير مباشر على الإيرادات الضريبية وبالتالي على رصيد الخزينة.
3. سياسات الحكومة: تلعب سياسات الحكومة دوراً هاماً في تحديد تأثير الأجور على رصيد الخزينة، بما في ذلك سياسات الضرائب والإنفاق الحكومي وسياسات التحفيز الاقتصادي.

الفرع الثالث: الآليات والقنوات التي تنتقل من خلالها آثار الأجور إلى رصيد الخزينة³

تنتقل آثار الأجور إلى رصيد الخزينة من خلال عدة آليات وقنوات، بما في ذلك:

1. الضرائب: تزايد الأجور يعني زيادة الإيرادات الضريبية المستقطعة من العاملين، مما يساهم في زيادة رصيد الخزينة.
2. الإنفاق الاستهلاكي: يمكن لزيادة الأجور أن تؤدي إلى زيادة الإنفاق الاستهلاكي للعاملين، وبالتالي زيادة الإيرادات الضريبية المتعلقة بالضرائب المباشرة وغير المباشرة.
3. الديون العامة: إذا لم يتم تمويل زيادة الأجور من خلال زيادة الإيرادات، فقد يلجأ الحكومة إلى زيادة الديون العامة لتمويل هذه الزيادة، مما يؤثر على رصيد الخزينة.

¹ Smith, J. (2020). The Impact of Wages on Public Treasury: A Comprehensive Analysis. Journal of Economic Studies, 45(2), 210-225.

² Brown, K. (2018). Taxation and Wage Influence: A Global Perspective. International Journal of Finance, 22(3), 305-320.

³ Chen, H. & Wang, L. (2017). Public Debt and Wage Dynamics: Evidence from Developed Economies. Journal of Economic Policy, 40(1), 78-92.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا في هذا الفصل الى العلاقات الموجودة بين بعض المتغيرات والمتمثلة في الانفاق الحكومي والتضخم وكذا رصيد الخزينة العمومية ومدى تأثرها بالتغيرات التي تمس الأجور، كما تطرقنا لأهم الأسس والمفاهيم المتعلقة بماته المتغيرات، توصلنا كخلاصة لأهم النتائج التالية:

- ❖ الانفاق الحكومي هو أداة مهمة في يد الدولة للقيام بوظائفها على أحسن حال وتحقيق الأهداف التنموية المرغوبة فيه.
- ❖ تحديد النفقات العامة من خلال الآثار على المتغيرات الاقتصادية من خلال تأثيرها على الناتج القومي والاستهلاك والادخار والدخل.
- ❖ ظاهرة ازدياد النفقات العامة تعتبر احدى سمات المميّزة العمالية العامة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وان كانت هذه الزيادة تختلف في شدة وطأتها من دولة الى أخرى وأسبابها الحقيقية والأخرى الظاهرية.



الفصل الثالث:

دراسة قياسية لتأثير كتلة الأجور على
بعض متغيرات الاقتصاد الوطني



تمهيد

يهتم الكثير من الباحثين في مجال القياس الاقتصادي بدراسة و تحديد سلوك بعض المتغيرات و العلاقة فيما بينها، ويتطلب ذلك الإلمام الجيد بجوانب النظرية الاقتصادية المتعلقة بالظاهرة المدروسة و التي تحدد إتجاهاتها العامة، كما يتطلب مجال البحث في هذا الميدان الإلمام بأدوات التحليل الرياضي و الإحصائي التي تساهم في تحليل النموذج، و من هذا المنطلق سنقوم بدراسة قياسية لإثر البرامج التنموية على النمو الاقتصادي حيث يمكن صياغتها في صورة نماذج رياضية تقدر من واقع البيانات الفعلية وشرح العلاقات الإتجاهية بين مختلف المتغيرات كما تحدده النظرية الاقتصادية

ووفقا لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث في المبحث الأول نتطرق فيه إلى مفاهيم أساسية حول الاقتصاد القياسي وفي المبحث الثاني ستناول اختبار العلاقة بين المتغيرات وعرض نتائج الدراسة.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الاقتصاد القياسي

يعد الاقتصاد القياسي أحد فروع العلوم الاقتصادية المستخدمة للأساليب الكمية في تحليل الظواهر الاقتصادية فلقد ساعد التطور في النظرية الإحصائية والاقتصادية وثورة المعلومات على حدوث تطور كبير في مجال الاقتصاد القياسي، حيث تعتبر هذه الأخيرة وسيلة ذات أهمية بالغة في تفسير بعض الظواهر الاقتصادية، والقيام بالتنبؤ بسلوكها المستقبلي لهدف الاعتماد عليها في عملية التخطيط الاقتصادي.

المطلب الأول: تعريف الاقتصاد القياسي وأهدافه

الفرع الأول: تعريف الاقتصاد القياسي

لقد استخدم لفظ قياسي لأول مرة سنة 1926 ويرجع الفضل في ذلك للاقتصادي فيشر ويعرفه البعض بأنه القياس في الاقتصاد أو القياس الاقتصادي¹

يعرف الاقتصاد القياس بأنه العلم الذي يدرس العلاقات الاقتصادية بأسلوب كمي مستخدما النظرية الاقتصادية، والأسلوب الإحصائي والرياضي والحقائق المعبر عنها بإحصاءات منفحة، ويعد علم الاقتصاد القياسي أحد فروع علم الاقتصاد والتي تستخدم الأدوات الإحصائية والرياضية للحصول على قيم رقمية لمعلومات المتغيرات التي تعبر عن العلاقات الاقتصادية².

ويعرف كذلك بأنه القياس في الاقتصاد أو القياس الاقتصادي، وهو فرع المعرفة الذي يهتم بقياس العلاقات الاقتصادية من خلال بيانات واقعية بغرض اختيار مدى صحة هذه العلاقات كما تقدمها النظرية، أو تفسير بعض الظواهر أو رسم بعض البيانات أو التنبؤ بسلوك بعض المتغيرات الاقتصادية³.

ويعرف أيضا بأنه أساليب التحليل الاقتصادي يهتم بالتقدير العددي الكمي، والعلاقات بين المتغيرات الاقتصادية معتمدا في ذلك على النظرية الاقتصادية والرياضيات الإحصاء، للوصول إلى هدفه الخاص باختيار القروض والتقدير ومن التنبؤ بالظواهر الاقتصادية⁴. وينقسم الاقتصاد القياسي إلى فرعين⁵:

- الاقتصاد القياسي النظري ويتمثل في طرق وأساليب قياس العلاقات الاقتصادية.
- الاقتصاد القياسي التطبيقي: يبحث المشاكل والنائج في مجال اقتصاد التنبؤات الخاصة بتطور الظاهرة في المستقبل.

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق"، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005.

² محمد صالح تركي القريشي "مقدمة في الاقتصاد القياسي"، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004

³ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "الحديث في الاقتصاد القياسي"، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005

⁴ علي مكيد، الاقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007، ص9.

⁵ محمد عبد العزيز، "الاقتصاد القياسي، مدخل في اتخاذ القرارات"، دار الإشعاع للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 26 .

الفرع الثاني: أهداف الاقتصادي القياسي.

هناك ثلاثة أهداف أساسية للاقتصاد القياسي وهي¹ :

1. تحليل واختيار النظريات الاقتصادية المختلفة: إن تحليل واختيار النظريات الاقتصادية يعد هدفا رئيسيا من أهداف الاقتصاد القياسي، ولا يمكن عد النظرية الاقتصادية صحيحة ومقبولة ما لم تختار اختيارا كميًا عدديًا، بوضع النموذج وتفسير قوة العلاقات الاقتصادية.

2. رسم البيانات و اتخاذ القرارات: حيث يساهم الاقتصاد برسم السياسات و اتخاذ القرارات عن طريق الحصول على قيم عددية لمعلومات العلاقات الاقتصادية بين المتغيرات، لتساعد رجال الأعمال والحكومات في اتخاذ القرارات الحالية، من حيث توفير لصيغ وأساليب مختلفة لتقدير المرونات و المعلومات الفنية و التكلفة الحدية ، و الميل الحدي للاستهلاك و الادخار و الاستثمار الخ ، و تأسيسا على ذلك فإن معرفة القيم العددية لمعلومات النموذج المقدر تساعد على إجراء المقارنات واتخاذ القرار المناسب سواء على مستوى المنشأة أو الدولة.

3. التنبؤ بقيم المتغيرات الاقتصادية في المستقبل: يساعد رجال الأعمال والحكومات في وضع السياسات من خلال توفير القيم العديدة لمعلومات المتغيرات الاقتصادية والتنبؤ بما ستكون عليه الظاهرة الاقتصادية مستقبلا، إن هذه التنبؤات تمكن واضعي السياسة ومنتخذي القرار لتنظيم الحياة الاقتصادية، واتخاذ إجراءات للتأثير في متغيرات اقتصادية معينة.

المطلب الثاني: منهجية وأسلوب الاقتصاد القياسي.

أولا: منهجية الاقتصاد القياسي.

يهتم الاقتصاد القياسي بقياس معاملات النموذج المستخدم في التقدير والتنبؤ بقيم المتغيرات الاقتصادية، وهذا يتطلب إتباع منهجية معينة في البحث، لأن العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية سببية، أي بمعنى أن التغير في بعض المتغيرات يحدث أثر في المتغيرات أخرى، ويمكن تحديد هذه المنهجية في الأتي²:

1- مرحلة التوصيف (الصياغة): تعد هذه المرحلة من أهم مراحل النموذج وأصعبها وذلك من خلال ما تتطلبه من تحديد للمتغيرات التي يجب أن يشتمل عليها النموذج أو التي يجب استبعادها منه، وفي هذه المرحلة يتم الاعتماد على النظرية الاقتصادية والاقتصاد الرياضي لتمويل العلاقة المذكورة إلى معاملات رياضية باستخدام الرموز في تحديد نوع واتجاه العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية، ففي هذه المرحلة يتم بناء النموذج.

2- مرحلة التقدير: في هذه المرحلة يتم جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة الاقتصادية (المشكلة) قيد الدراسة، ومن ثم يتم تقدير معالم العلاقة التي يتم وصفها وصياغتها رياضيا في المرحلة الأولى

3- مرحلة الاختيار: كما يجب تقييم المعالم المقدره من النواحي الاقتصادية و الإحصائية و القياسية، فمن الناحية الاقتصادية تجري عملية مقارنة بين قيم و إشارات معالم النموذج التي تم تقديرها مع القيم و الإشارات المتوقع لهذه المعالم في ضوء النظرية الاقتصادية، و من الناحية الإحصائية يتم حساب الانحرافات الكلية و الجزئية في المتغيرات التي يتكون منها النموذج و اختيار معنوية المعالم،

¹ حسين علي نجيب، سحر فتح الله، "الاقتصاد القياسي دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص18.

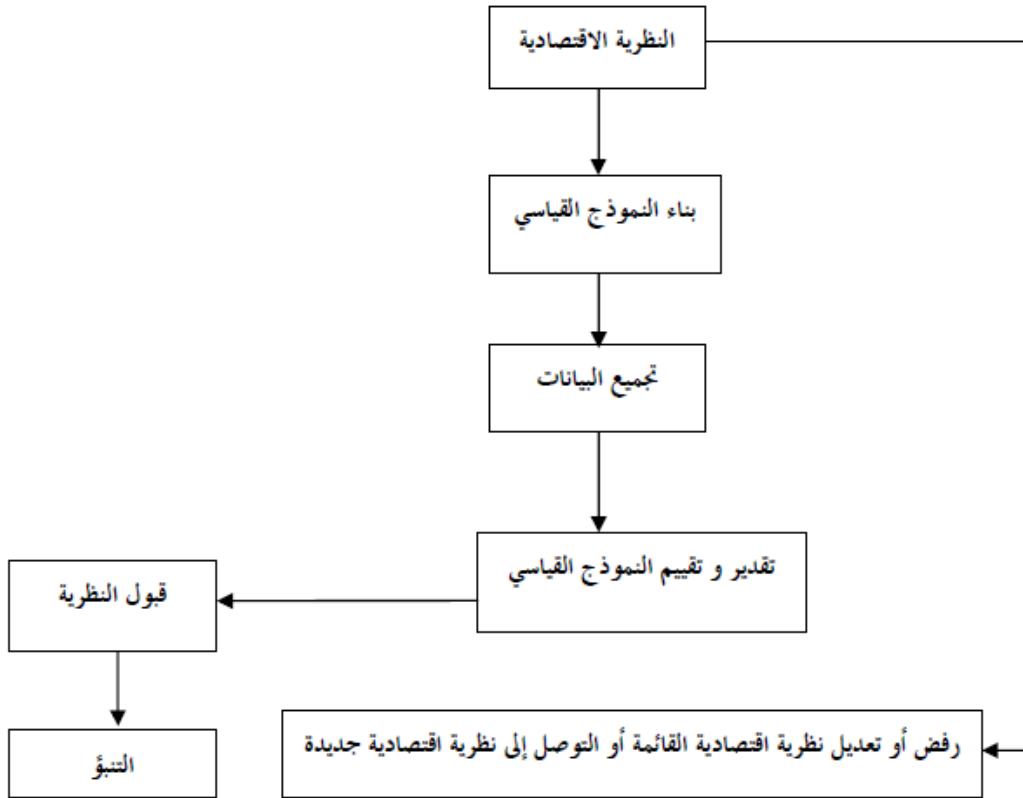
² ميمر عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص ص 30، 29.

أما من الناحية القياسية فيتم اختيار معنوية مدى انسجام و تحقيق الفروض الخاصة بالمتغير العشوائي على النموذج القياسي المفتوح، حيث أن وجود الاختلاف يعني وجود مشاكل منها الارتباط الذاتي، التعدد الخطي ، و عدم ثبات تجانس التباين.

4- مرحلة التنبؤ: لا يوجد من يعترض على ضرورة التنبؤ بالمستقبل والتعرف عليه مسبقا قبل قدومه و على مختلف المستويات الكلية و الجزئية، وفي مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و لمختلف المدد القصيرة و المتوسطة الطويلة، و عليه يتم في هذه المرحلة إعداد تقديرات مستقبلية للمتغيرات المدروسة، ولكن قبل استخدام النموذج المقدر في التنبؤ يجب التأكد من وجود الأداء العام للنموذج المقدر ويتم بعدئذ تطبيق النتائج التي تم التوصل إليها على الواقع و استخدامها في عملية التنبؤ

ويمكن توضيح منهجية البحث في الاقتصاد القياسي في الشكل التالي:

الشكل (3-1) منهجية البحث في الاقتصاد القياسي



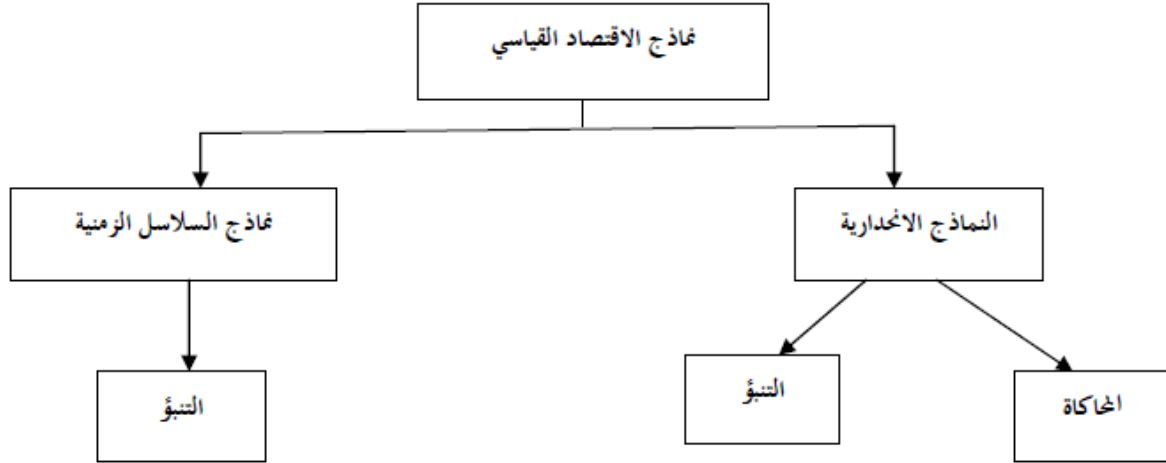
المصدر: حسين علي نجيب و سحر فتح الله، "الاقتصاد القياسي"، 2007، ص 25 .

الفرع الثاني: أنواع نماذج الاقتصاد القياسي.

يتمثل النموذج القياسي في عرض مبسط وعمام للوضعية المعقدة التي عادة ما تكون عليها الظاهرة في الطبيعة، يعكس العناصر الأساسية التي تتحكم في هذه الظاهرة المدروسة وعلاقة تأثير المتبادل بينهما، لأنه الأداة التي يستعملها الباحث من أجل محاولة فهم وتفسير الظواهر

أولاً، التمكن من تقديرها والحصول على توقعات بتطورها في المستقبل، وبالتالي يساعد على اتخاذ القرارات ووضع السياسات الاقتصادية بصفة فعالة¹.

وتنقسم نماذج الاقتصاد القياسي التي قسمين هما: النماذج الانحدارية ونماذج السلاسل الزمنية كالتالي:
الشكل (3-2) : أنواع نماذج الاقتصاد القياسي.



المصدر: مولود حشمان، نماذج وتقنيات التنبؤ قصير المدى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص6

أولاً: أنواع النماذج الانحدارية:

إن هذه النماذج تشرح متغيراً تابعاً بواسطة متغير أو مجموعة من المتغيرات المستقلة في أبسط أشكالها وأبسط مثال توضيحي لذلك هو النموذج الكيني للاستهلاك والذي يكتب على الشكل التالي:

$$C_t = f(y_t, u_t)$$

فالنظرية الاقتصادية تعجز عن تحديد شكل f وكذلك عدد متغيراتها، فالتغلب على هذه الأشكال يكون بواسطة رسم بياني ممزوج بين التابع والمستقل.²

وتنقسم النماذج الانحدارية إلى قسمين:

1- نموذج الانحدار البسيط: يعتبر هذا النموذج من أكثر النماذج شيوعاً في الممارسة القياسية وذلك لسهولة استخدامه حساب

معلماته و تطبيقاته، إحداهما المتغير التابع (Y_i) و الثاني المتغير المستقل (X_i) ويأخذ الشكل الجبري الآتي:

حيث أن: (i): رقم المشاهدة ($i=1, 2, 3, \dots, n$)

Y_i : قيمة المشاهدة (1) الخاصة بالمتغير التابع.

X_i : قيمة المشاهدة (1) الخاصة بالمتغير التابع.

μ_i : قيمة الخطأ (i) الخاصة بالمتغير المستقل.

¹ حسين علي بخت، سحر فتح الله، مرجع سبق ذكره، ص22.

² جمال فروخي، "نظرية الاقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة، ص51.

ويعتبر المشاهدات الخاصة بالمتغير العشوائي مقدرة وغير حقيقية.

إن المتغير (Y_i) ينحدر على المتغير (X_i) باعتبار الأول تابعاً والثاني مستقلاً¹.

2- نموذج الانحدار المتعدد : هو الذي يتكون المتعدد من أكثر من متغير مستقل، ويكون نموذج الانحدار الخطي المتعدد، حيث يوضح

الانحدار الخطي المتعدد العلاقة بين متغير تابع (Y_i) ومجموعة من المتغيرات التفسيرية (X_{ij}) ، هذا ما يعني أن تغير في المتغيرات التفسيرية يتبعها المتغير التابع، وتشير خطية العلاقة بين المتغيرات التفسيرية والمتغير التابع إلا أن أثر المتغير التفسيري على التغير التابع لا يختلف عن أثر متغير آخر، يفترض أن جميع الأفراد يتصرفون بنفس الطريقة، أو أن تفصيلات الأفراد متماثلة، ونضراً لأن هذا الافتراض لا يمثل الحقيقة فإن الاستخدام الانحدار الخطي المتعدد ينطوي على وجود نوع من الخطأ في التقدير، ولذا فإننا في علاقة الانحدار هذا يعرف بالحد العشوائي حيث تأخذ علاقة الانحدار الخطي المتعدد الشكل التالي:

$$Y_t = B_1 + B_2X_{2t} + B_3X_{3t} + \dots + B_kX_{kt} + \varepsilon_t$$

ويمكن كتابته على الشكل المصفوفي التالي :

$$\begin{pmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_i \\ \vdots \\ Y_n \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1X_{21} & X_{31} & \dots & X_{k1} \\ 1X_{22} & X_{32} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1X_{2n} & X_{3n} & \dots & X_{kn} \end{pmatrix} \cdot \begin{pmatrix} B_1 \\ B_2 \\ \vdots \\ B_k \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_i \\ \vdots \\ \varepsilon_n \end{pmatrix}$$

$$Y_t = X_{ij} \cdot B_{ij} + \varepsilon_t$$

حيث: (Y_{ij}) ، شعاع مشاهدات المتغير التابع $(1+n)$.

(Y_{ij}) : مصفوفة مشاهدات المتغيرات التفسيرية $((1+k) \times n)$.

(B_{ij}) : شعاع المعاملات $(1+k)$.

ε_t : شعاع العشوائي $(1+n)$ ².

ثانياً: نماذج السلاسل الزمنية:

يختلف هذا النوع عن النماذج الانحدارية من حيث الهدف والبنية، حيث تعد من أهم أساليب الاستدلال حول المستقبل بناءً على أحداث الماضي والحاضر، فهي عبارة عن مجموعة من القياسات المشاهدات الكمية) المأخوذة عن المتغير أو مجموعة متغيرات مترتبة وفقاً لزمناً حدوثها.

فالسلاسل الزمنية تبين التغير الذي يحدث في قيم متغير ما بدلالة الزمن سواء كان هذا التغير التغير منتظماً أو غير منتظم، حيث تتكون السلسلة الزمنية من عناصر جوهرية، تفيد في تحديد سلوكها في الماضي و في المستقبل وتمثل في : مركبة الاتجاه العام (T_t) ، و المركبة الفصلية (S_t) ، المركبة الدورية (C_t) ، و المركبة العشوائية (μt)

¹ وليد إسماعيل السيف و وآخرون، أساسيات الاقتصاد القياسي التحليلي، دار الأهلية لنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ص89.

² جمال فوجي، مرجع سبق ذكره، ص52..

المطلب الثالث: تقدير وتقييم النموذج القياسي المستخدم

الفرع الأول: تقدير النموذج القياسي المستخدم.

اعتمدت الدراسة في التقدير على طريقة المربعات الصغرى ومن خلالها نحاول إيجاد أحسن تعديل بتدنيه مربعات الأخطاء بين المشاهدات الفعلية والمقدرة في مجموعها $\sum_{i=1}^n \varepsilon_t^2 = E(\varepsilon_t^2)$ حيث $\varepsilon_t = Y_i - Y$ والشرط اللازم لتدنيه هذه العلاقة هو أن تكون المشتقات الجزئية بالنسبة لمعاملات المتغيرات معدومة¹.

1. فرضيات النموذج: إن بناء النموذج الانحدار الخطي يجب أن يكون مستوفيا لعدد من الفرضيات التي يمكن إجمالها فيما يلي²:

أ - الفرضيات الاحتمالية:

$$H_1 = X_{it} \text{ قيم المتغيرات محددة بدون أخطاء}$$

$$H_2 = E(\varepsilon_t) = 0 \text{ التوقع الرياضي للخطأ معدوم}$$

$$H_3 = E(\varepsilon_t) = \delta_t^2 \text{ تباين الخطأ ثابت } \forall t$$

$$H_4 = E(\varepsilon_t, \varepsilon_t') = 0.5it' \neq t' \text{ استقلالية الأخطاء}$$

$$H_5 = E(X_{it}\varepsilon_t) = 0 \text{ الخطأ مستقل عن المتغيرات المفسرة}$$

2. فرضيات هيكليّة:

H_6 : عدم وجود مشكل التحديد بين المتغيرات التفسيرية هذا يدل على أن المصفوفة $(X'X)$ نظامية وأن المصفوفة

$(XX)^{-1}$ موجودة.

H_7 : $(X'X)/n$

H_8 : $n > K + 1$ عدد المشاهدات أكبر من عدد المتغيرات التفسيرية.

الفرع الثاني: تقييم معاملات نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

يتم تقييم نموذج الانحدار الخطي المتعدد باستعمال عدة معايير هي:

1- المعيار الاقتصادي:

تتعلق المعايير الاقتصادية المستخدمة في الحكم على مدى قبول التقديرات الرقمية لمعاملات النموذج بحجم وإشارة هذه المعلمات ومدى اتفاقها مع أسس النظرية الاقتصادية حيث أن هذه الأخيرة قد تضع قيودا مسبقة على حجم وإشارة المعلمات تأسيسا على منطق معين ، فإذا ما جاءت المعلمات المقدرة على عكس ما تقرره النظرية الاقتصادية مسبقا فان هذا قد يكون مبررا لرفض هذه المعلمات ما لم نجد منطق قوي يبرر ذلك ، و يرفض ما قرره النظرية الاقتصادية و كمثل على ذلك فالنظرية الكيترية ترى أن الدخل هو المحدد الأساسي للاستهلاك في الفترة القصيرة ، بمعنى أنه كلما زاد الدخل القومي زاد الاستهلاك الكلي للمجتمع ، كما أن استهلاك المجتمع في الأجل القصير لا يمكن أن يكون سالبا و منعدما ، حتى و لو انخفض الدخل الكلي على الصفر ، وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة نظرية كيتر رياضيا كما يلي :

¹ صالح تومي، "مدخل إلى الاقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010، ص 48.

² محمد شيخي، طرق الاقتصاد القياسي محاضرات وتطبيقات"، دار، حامد، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص 59.

$$C = C_0 + b_y$$

حيث C : الاستهلاك.

C_0 : الحد الأدنى للاستهلاك.

b : الميل الحدي للاستهلاك.

Y : الدخل.

ووفقا لهذه النظرية من المتوقع أن يكون:

❖ $0 < C_0$ وهذا يعني أن المجتمع لا بد أن يستهلك حتى لو انخفض دخله الكلي إلى الصفر في الأجل القصير، ويتم ذلك بالاعتماد على المدخرات أو الاقتراض الخارجي.

❖ $0 < b < 1$ أي أن الميل الحدي للاستهلاك لا بد أن يكون موجبا وتراوح قيمته بين الصفر والوحدة، وهكذا نجد أن النظرية الكيترية قد وضعت معايير اقتصادية خاصة بإشارة وحجم المعلمات، ويتعين على أي باحث أن يحاول قياس دالة الاستهلاك وأن تأتي نتائجه متفقة مع هذه المعايير حتى يمكن قبولها اقتصاديا.

2- المعايير الإحصائية:

بعد التأكد من معقولية التقديرات التي يحصل عليها الباحث لمعلومات النموذج من الناحية الاقتصادية يأتي دور الاختبارات الإحصائية التي يحاول الباحث أن يقرر في ضوءها أمرين:

مقدرة النموذج على تفسير الظاهرة محل البحث ومدى الثقة في تقديرات معلمات النموذج¹.

وقبل المرور إلى المعايير الإحصائية علينا معرفة ما المقصود بمستوى المعنوية

مستوى المعنوية: عندما نرفض فرضية العديم عند مستوى معنوية عند مستوى معنوية $a=5\%$ وتقبل الفرضية البديلة، فإن هذا يعني أن هناك احتمال قدره 95% أن يكون قرار الرفض صحيحا وهناك احتمال قدره 05% أن يكون قرار الرفض خاطئا، ومن ثم فإن مستوى المعنوية يعبر عن احتمال الخطأ عند اتخاذ قرار الرفض للفرضية العديمة، فمستوى المعنوية يشير إلى احتمال الوقوع في الخطأ من النوع الأول².

- تتمثل المعايير الإحصائية في:

أ - **معامل التحديد المتعدد:** يعتبر معامل التحديد المعامل المفسر للاختلافات الحاصلة في المتغير التابع بسبب التغيرات الحاصلة في المتغير المستقبلي و هو نسبة مئوية تتراوح ما بين 0% و 100% .

ويمكن الحصول على الصيغة الرياضية والتي بواسطتها نحصل على القيمة التقديرية من الاشتقاق الآتية³:

$$Y_i = b_1 + b_0X_i + \mu_i$$

$$Y_i = b_0^1 + b_0^1X_i + \mu_i \quad \text{وأن الصيغة التقديرية تأخذ الشكل التالي:}$$

وهناك صيغة يمكن الحصول منها على الانحرافات الكلية

¹ سمير محمد عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص 44.45.

² عبد القادر محمد عبد العزيز عطية، مرجع سبق ذكره، ص 661

³ عدنان داود العذري، "الاقتصاد القياسي، نظرية و حلول" دار جرير للنشر و التوزيع، عمان ط 1، 2010، ص 43، 44.

$$\sum Y_i^2 = \sum [\hat{Y}_i^2 = \mu_i^2]$$

$$\sum y_i^2 = \sum \hat{Y}_i^2 + \sum \mu_i^2$$

$$SST = SSE + SSU$$

SST : الانحرافات الكلية .

SSE : تمثل الانحرافات الموضحة

SSU : تمثل الانحرافات الغير موضحة.

وهناك صيغة رياضية يمكن الحصول عليها على قيمة معامل التحديد R^2

$$R^2 = \frac{b_1^1 \sum X_i Y_i}{\sum Y_i^2}$$

ب - اختبار ستودنت¹ :

ليكن النموذج:

$$Y_t = B_1 + B_2 X_2 T + B_3 X_3 T + \dots + B_k X_k T + \epsilon_t$$

و لتكن B_1, B_2, \dots, B_k المعاملات المقدرة للنموذج.

لاختبار العلاقة الموجودة بين المتغير التابع والمتغير التفسيري X نقوم بإجراء الاختبار التالي:

نقوم بحساب إحصائية ستودنت التي تعطي بالعلاقة التالية:

$$T^* = \left| \frac{\dot{B}}{\partial \dot{B}_i} \right|$$

حيث أن: \dot{B}_i مقدر B_i

الإحصائية T_{tab} تتبع توزيع ستودنت بدرجة حرية تساوي $(n-k)$ ويكون قرار الاختيار كما يلي:

- نرفض الفرضية H_0 إذا كانت $|T^*| > T_{tab}$ ومنه B مختلف عن الصفر.

- نقبل الفرضية H_1 إذا كانت $|T^*| < T_{tab}$ ومنه B يساوي الصفر

¹ حسين علي نحيث، سحر فتح الله ، سبق ذكره ،ص 161 .

ج - اختبار فيشر¹:

يوضح لنا هذا الاختبار دلالة النموذج بصورة عامة، ويأخذ الشكل التالي:

$$\begin{cases} H_0: B_1 = B_2 = \dots = B_k = 0 \\ H_1: B_1 = B_2 = \dots \neq B_k \neq 0 \end{cases}$$

وكذلك تقاس المعنوية الإحصائية لمعادلة النموذج القياسي المقترحة باستخدام إحصائية فيشر

$$F = R^2 / K / 1 - R^2 / n - k$$

حيث: k: عدد متغيرات الدراسة.

n: عدد المشاهدات (عدد عناصر العينة المدروسة).

R²: معامل التحديد.

يمكن الحصول على قيمة (F_t) الجدولية بالبحث في جدول (F) الإحصائي (جدول فيشر) المقابلة لدرجات حرية n - k

و مستوى معنوية معين (عادة ما يؤخذ مستوى المعنوية α = 0.05).

ويكون قرار الاختبار كما يلي:

نرفض الفرضية H₀ إذا كانت: $F^* > F_{(k-1; n-k)}^{\alpha=0.05}$ ومنه $B_i \neq 0$

نقبل الفرضية H₁ إذا كانت: $F^* < F_{(k-1; n-k)}^{\alpha=0.05}$ ومنه $B_i = 0$

مهما يكن $i = 1 \dots \dots \dots k$

د - اختبار دارين واتس Durbin-Watson:

ويعتبر من أهم الاختبارات الشائعة المستخدمة في اكتشاف الارتباط الذاتي² ويختبر الفرضية:

$$H_0: p = 0$$

$$H_1: p \neq 0$$

وحسب إحصائية DW انطلاقاً من العلاقة التالية:

$$DW = \frac{\sum T^n = Z(e_t - e_{t-1})}{\sum T^n = 1e_t^z} \dots \dots \dots (1)$$

$$DW = 2(1 - P) \dots \dots \dots (2)$$

ويأخذ قيمة من 0 إلى 4 وانطلاقاً من المعادلة (2) فإن $P=0 \rightarrow DW$

ويتم قبول الفرضيتين حسب المخطط التالي:

قيمة d الوسيطة هي 2 وعندما ينعدم الارتباط الذاتي أي $p=0$ ويتم قبول ورفض H₀ حسب الحالات الآتية

¹ علي مكيد، مرجع سبق ذكره، ص 158

² صالح تومي، مرجع سبق ذكره، 48.

$0 < d < d_1$: وجود ارتباط ذاتي موجب.

$d_1 > d > d_2$: مجال غير محسوم، هناك شك في وجود أو عدم وجود ارتباط ذاتي.

$4 - d_1 < d < 4$: وجود ارتباط ذاتي سالب.

المبحث الثاني: بناء النموذج القياسي لدراسة تأثير المتغيرات

سنحاول خلال هذا المبحث استعراض نتائج الدراسة التجريبية خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2023

المطلب الأول: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على معدل التضخم

الفرع الأول: بناء النموذج

1. تجميع البيانات وعرضها

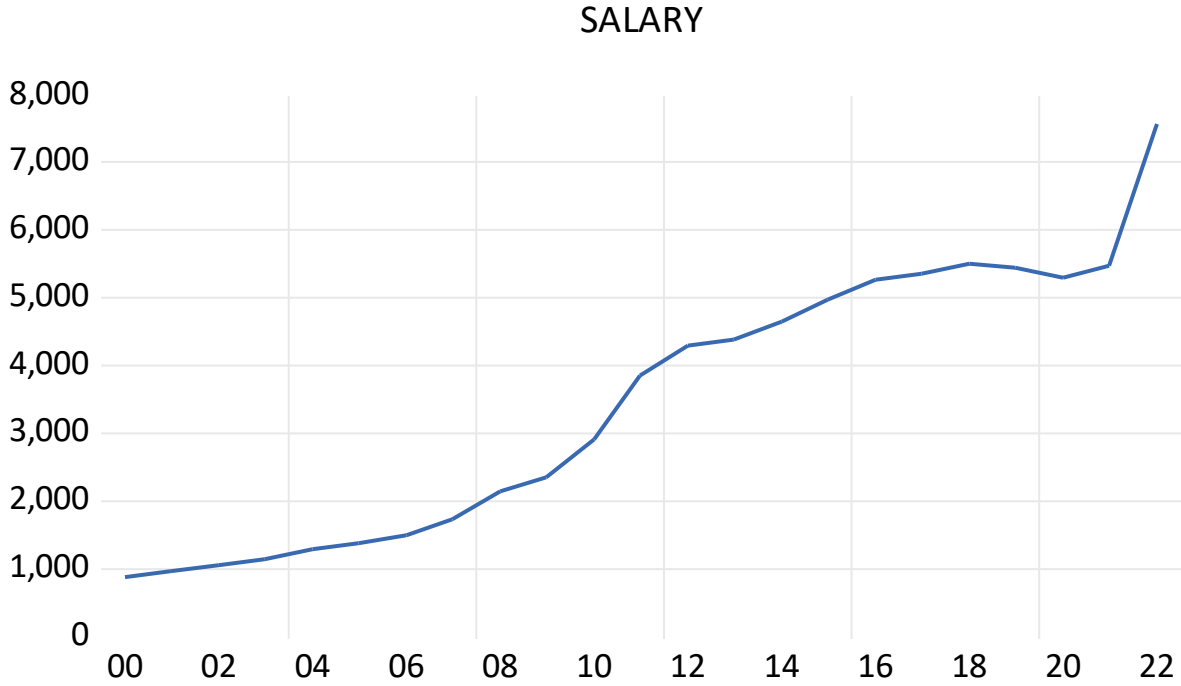
تم تجميع البيانات من مصدرين رئيسيين يتمثلان في تقارير وزارة المالية المعتمدة بناء على تقارير المصدر الثاني والممثل في الديوان الإحصاء الوطني. وهي موضحة في الجدول التالي وفي التمثيلات البيانية المحصل عليها من خليل تطبيق على برنامج Eviews في نسخته 12:

الجدول رقم (3-1): يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجور على معدل التضخم (وحدة مليار دج)

السنة	الأجور	معدل التضخم	السنة	الأجور	معدل التضخم
2000	884.6	-0.6	2012	4291.4	9.7
2001	972.4	3.5	2013	4390.8	4.1
2002	1047.3	2.6	2014	4659.9	3.9
2003	1137.9	3.7	2015	4977.8	4.4
2004	1278.5	4.2	2016	5275.1	5.8
2005	1363.9	2.8	2017	5367.8	5.9
2006	1500.1	1.8	2018	5517.6	3.5
2007	1721.9	4.3	2019	5439.3	1.95
2008	2134.3	5.1	2020	5308.2	2.41
2009	2355.6	6.5	2021	5479.7	7.23
2010	2907.5	4.1	2022	7573.69	9.27
2011	3866.4	5.8	2023		3.0

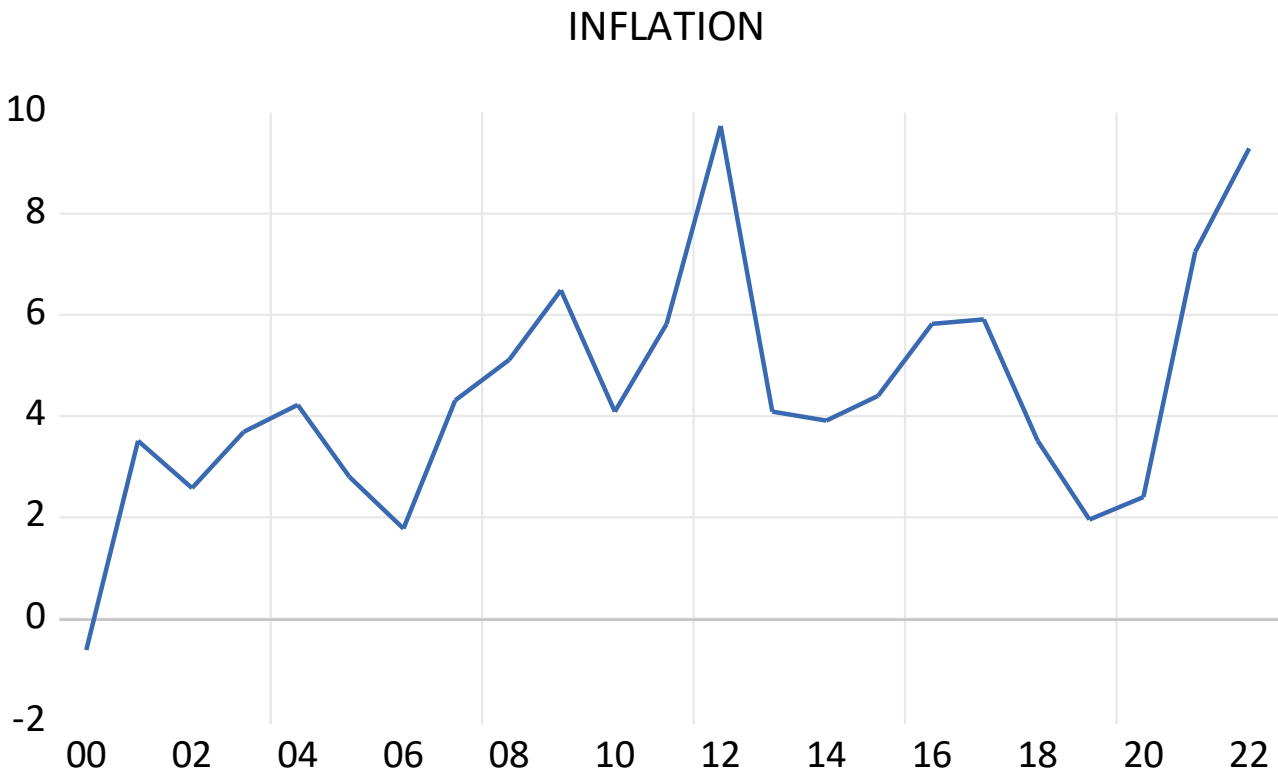
المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

الشكل (3-3): يوضح منحنى تطور الأجور خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

الشكل (3-4): يوضح منحنى تطور معدل التضخم خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

2. الإحصاء الوصفي للبيانات:

الجدول رقم (3-2): يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجور ومعدل التضخم (وحدة مليار دج)

معدل التضخم	كتلة الأجور	
4,433043	3454,421	Mean المتوسط
4,100000	3866,400	Median الوسيط
9,700000	7573,690	Maximum أعلى قيمة
-0,600000	884,600	Minimum أصغر قيمة
2,344949	2003,406	Std.Dev الانحراف المعياري
0,419685	0,152868	Skewness الالتواء
3,415183	1,761115	Kurtosis التفرطح
0,840382	1,560464	Jarque-Bera
0,656921	0,458300	Probability
101,9600	79451,69	sum
23	23	Observations

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

❖ بلغ متوسط كتلة الأجور في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة 3454,421 بوسيط قيمته 3866,400 والقيمة العليا لمتوسط كتلة الأجور 7573,690، والقيمة الدنيا 884,600، وقيمة الانحراف المعياري لكتلة الأجور 2003,406، فيما بلغ معامل الالتواء قيمة موجبة 0,152868 تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يمينا بمعامل تفرطح 1,761115، كما يتضح ذلك من الشكل (3-3).

❖ بلغ متوسط معدل التضخم في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة 4,433043 بوسيط قيمته 4,10، والقيمة العليا لمتوسط معدل التضخم 9,7، والقيمة الدنيا -0,60، وقيمة الانحراف المعياري للتضخم 2,344949، فيما بلغ معامل الالتواء قيمة موجبة 0,419685 تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يمينا بمعامل تفرطح 3,415183، كما يتضح ذلك من الشكل (3-4).

وللتحقق من مدى اقتراب البيانات من توزيعها الطبيعي "Normal Distribution" تم استخدام اختبار "Jarque-Bera من خلال حزمة البرنامج الإحصائي الاقتصادي "EViews" وتكون قاعدة القرار لقبول الفرضية العدمية بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أكبر من 0.05. وبين جدول رقم (04) أن جميع المتغيرات محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,458300-0,656921) أكبر من 0.05، وبذلك لا وجود لمشكلة في التوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: تقدير النموذج وتقييم نتائجه

1. تقدير النموذج:

تم اعتماد طريقة معادلة الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Model) لتقدير النموذج القياسي لقياس أثر كتلة الأجور على معدلات التضخم تبعاً للمعادلة:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

بحيث: Y : يمثل المتغير التابع وهو معدل التضخم X_1 : يمثل المتغير المستقل وهو كتلة الأجور
 β_0 : يمثل ثابت دالة معدل التضخم β_1 : يمثل معامل المتغير المستقل (كتلة الأجور)

الجدول رقم (3-3): يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجور على معدل التضخم

Variable	Coefficient	Std Error	t-Statistic	Prob
C	2,401	0,877	2,738	0,012
Salary	0,0006	0,0002	2,663	0,015
R-squared	0,253	Mean dependent var		4,433
Adjusted R-squared	0,217	S.D. dependent var		2,345
S.E of regression	2,075	Akaike info criterion		4,381
Sum squared resid	90,426	Schwarz criterion		4,48
Log likelihood	-48,379	Hannan-Quinn criter.		4,406
F-statistic	7,094	Durbin-Watson stat		1,292
Prob (F-statistic)	0,0145			

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

2. تقييم النموذج وفق المعيار الاقتصادي:

- ❖ إشارة الثابت إشارة موجبة بقيمة 2,401 وهي تمثل قيمة معدل التضخم عندما تكون قيمة المتغير المستقل (كتلة الأجور) تساوى الصفر.
- ❖ إشارة معامل المتغير (كتلة الأجور) موجبة (0,0006) تدل على وجود علاقة طردية بينها وبين معدل التضخم. والقيمة الاحتمالية 0,015 أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 5% أي أن معدل التضخم يتأثر بدرجة ثقة 95 % بتغير كتلة الأجور تأثيراً إيجابياً، فكلما ارتفعت قيمة كتلة الأجور ارتفعت قيمة معدلات التضخم.
- ❖ يظهر معامل الارتباط Correlation أن هناك علاقة إيجابية بين معدل التضخم والمتغير المستقل (كتلة الأجور) حيث بلغت قيمة $R\text{-squared} = 0.2$ (**R2**)

- ❖ يدل معامل التحديد Adjusted R-squared (0,217) على أن 22 % من التغيرات في معدل التضخم تم تفسيرها من خلال التغيرات في المتغير المستقل (كتلة الأجور) وتفسر عوامل أخرى النسبة المتبقية 78 %.
- ❖ جاءت قيمة (ف) $F - statistic = 7,094$ بقيمة احتمالية 0.0145 أصغر من 0.05 مما تدل على معنوية الانحدار ومعنوية أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرع الثالث: دراسة صلاحية النموذج

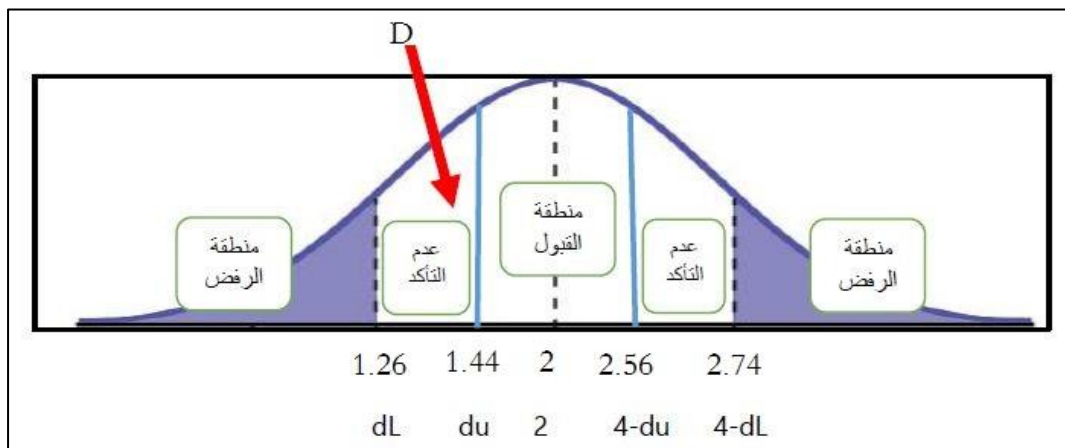
1. اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء العشوائية:

يعتبر الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء من بين أهم المشاكل التي تواجه القياسيين في تقديرهم للنماذج والذي يؤدي إلى أخطاء معيارية وبالتالي اختبارات إحصائية خاطئة وتحدث هذه المشكلة عندما يكون حد الخطأ للفترة الزمنية مرتبباً مع أخطاء الفترة السابقة له زمنياً. ويمكن اختبار وجود الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء ن الدرجة الأولى باستخدام اختبار دارين واتسون (Durban Watson) وذلك بعد استخراج القيمة المحسوبة من جدول الانحدار الخطي ومقارنتها بالقيم الجدولية.

الجدول رقم (3-4): يوضح قيم داروين واتسون المرجحة

n=23 و k=1				قيم الجدولية
d_L	d_U	$4 - d_U$	$4 - d_L$	
1.26	1.44	2.56	2.74	

وبما أن قيمة $D = 1.292$ تقع بذلك بين الحد الأعلى $d_U = 1.44$ والحد الأدنى $d_L = 1.26$ كما هو موضح من خلال جدول قيم دارين واتسون المرجحة (أنظر الملحق) عند مستوى معنوية 0.05 وعند $n=23$ و $k=1$ والتي تشير إلى أن القيمة المحسوبة تقع في منطقة عدم التأكد من وجود ارتباط ذاتي.



الشكل (3-5): يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على معدل التضخم)

وبالتالي فإن مشكلة الارتباط الخطي الذاتي بين الأخطاء غير متأكدة، فلا يمكن رفض أو قبول أي من الفرضيين الصفري أو البديل.

2. تقدير معادلة نموذج الانحدار:

وبناء على النتائج السابقة تم تقدير العلاقة بين كتلة الأجور كمتغير مستقل والمتغير التابع: معدل التضخم، وفقا للمعادلة التالية:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

وبالتعويض النتائج تصبح المعادلة كالآتي:

$$\text{التضخم} = 2.401235 + 0.000588 * (\text{الأجور}) + U$$

ومن خلال هذه المعادلة نستطيع التنبؤ بقيمة معدل التضخم من خلال قيمة كتلة الأجور فنجد أنه كلما زادت قيمة كتلة الأجور بمقدار الوحدة (مليار دج) زاد معدل التضخم بمقدار 0.000588 وحدة (مليار دج).

المطلب الثاني: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على الانفاق الحكومي

الفرع الأول: بناء النموذج

2. تجميع البيانات وعرضها

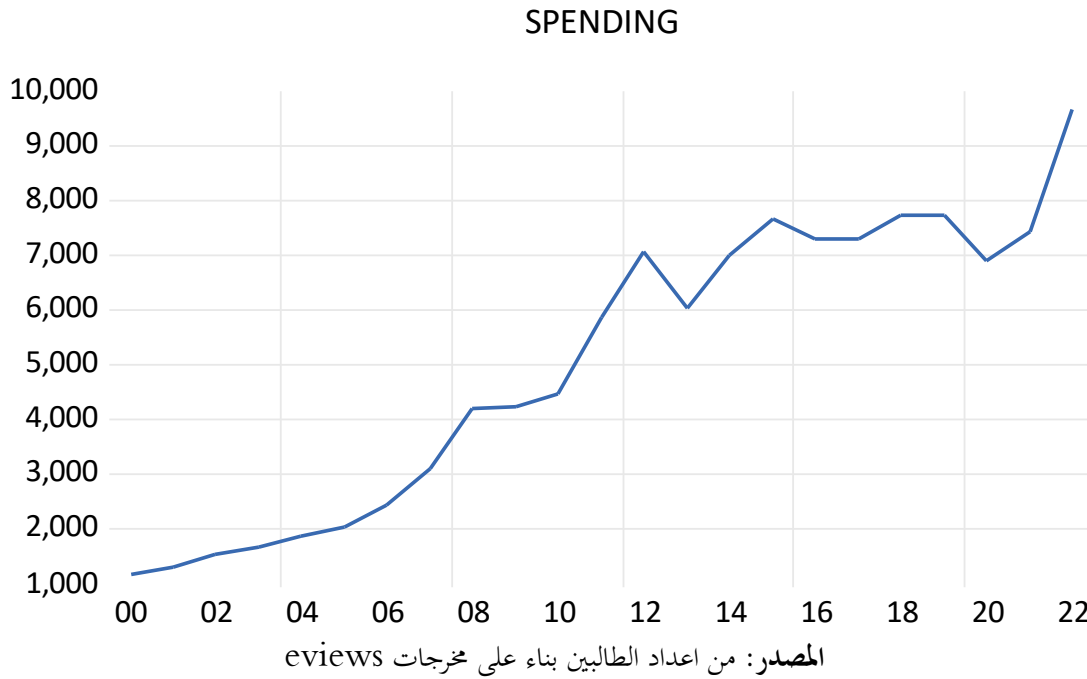
تم تجميع البيانات من مصدرين رئيسيين يتمثلان في تقارير وزارة المالية المعتمدة بناء على تقارير المصدر الثاني والمتمثل في الديوان الإحصاء الوطني. وهي موضحة في الجدول التالي وفي التمثيلات البيانية المحصل عليها من خليل تطبيق على برنامج Eviews في نسخته 12:

الجدول رقم (3-5): يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجور على الانفاق الحكومي (وحدة مليار دج)

السنة	الأجور	الانفاق الحكومي	السنة	الأجور	الانفاق الحكومي
2000	884.6	1178.12	2012	4291.4	7058.17
2001	972.4	1321.03	2013	4390.8	6024.13
2002	1047.3	1550.65	2014	4659.9	6995.77
2003	1137.9	1690.18	2015	4977.8	7656.33
2004	1278.5	1891.77	2016	5275.1	7297.49
2005	1363.9	2052.04	2017	5367.8	7282.63
2006	1500.1	2453.01	2018	5517.6	7726.29
2007	1721.9	3108.57	2019	5439.3	7741.34
2008	2134.3	4191.05	2020	5308.2	6902.89
2009	2355.6	4246.33	2021	5479.7	7436.09
2010	2907.5	4466.94	2022	7573.69	9660
2011	3866.4	5853.57	2023		

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

الشكل (3-6): يوضح منحنى تطور الانفاق الحكومي خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023



3. الإحصاء الوصفي للبيانات:

الجدول رقم (3-6): يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجور والانفاق الحكومي (وحدة مليار دج)

الانفاق الحكومي	كتلة الأجور	
5034,104	3454,421	Mean المتوسط
5853,570	3866,400	Median الوسيط
9660,000	7573,690	Maximum أعلى قيمة
1178,120	884,600	Minimum أصغر قيمة
2651,336	2003,406	Std.Dev الانحراف المعياري
-0,135290	0,152868	Skewness الالتواء
1,597202	1,761115	Kurtosis التفرطح
1,956012	1,560464	Jarque-Bera
0,37606	0,458300	Probability
115784,4	79451,69	sum
23	23	Observations

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات views12

❖ بلغ متوسط كتلة الأجور في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة 3454,421 بوسيط قيمته 3866,400 والقيمة العليا لمتوسط كتلة الأجور 7573,690، والقيمة الدنيا 884,600، وقيمة الانحراف المعياري لكتلة الأجور 2003,406 فيما بلغ معامل الالتواء قيمة موجبة 0,152868 تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يمينا بمعامل تفرطح 1,761115، كما يتضح ذلك من الشكل (3-3).

❖ بلغ متوسط الانفاق الحكومي في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة 5034,104 بوسيط قيمته 5853,570 والقيمة العليا لمتوسط الانفاق الحكومي 9660,000، والقيمة الدنيا 1178,120، وقيمة الانحراف المعياري للانفاق الحكومي 2651,336 فيما بلغ معامل الالتواء قيمة سالبة -0,135290، تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يسارا بمعامل تفرطح 1,597202، كما يتضح ذلك من الشكل (3-5).

وللتحقق من مدى اقتراب البيانات من توزيعها الطبيعي "Normal Distribution" تم استخدام اختبار "Jarque-Bera من خلال حزمة البرنامج الإحصائي الاقتصادي "EViews" وتكون قاعدة القرار لقبول الفرضية العدمية بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أكبر من 0.05.

ويبين جدول رقم (07) أن جميع المتغيرات محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث جاءت القيمة الاحتمالية (-0,458300-0,37606) أكبر من 0,05، وبذلك لا وجود لمشكلة في التوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: تقدير النموذج وتقييم نتائجه

3. تقدير النموذج:

تم اعتماد طريقة معادلة الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Model) لتقدير النموذج القياسي لقياس أثر كتلة الأجور على الانفاق الحكومي تبعاً للمعادلة:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

بحيث: Y : يمثل المتغير التابع وهو الانفاق الحكومي X_1 : يمثل المتغير المستقل وهو كتلة الأجور
 β_0 : يمثل ثابت دالة الانفاق الحكومي β_1 : يمثل معامل المتغير المستقل (كتلة الأجور)

الجدول رقم (3-7): يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجور على الانفاق الحكومي

Variable	Coefficient	Std Error	t-Statistic	Prob
C	533,155	200,9001	2,654	0,0149
Salary	1,303	0,0505	25,757	0,0000
R-squared	0,969	Mean dependent var		5034,104
Adjusted R-squared	0,968	S.D. dependent var		2651,336
S.E of regression	475,352	Akaike info criterion		15,249
Sum squared resid	4745140	Schwarz criterion		15,348
Log likelihood	-173,363	Hannan-Quinn criter.		15,274
F-statistic	663,42	Durbin-Watson stat		0,947
Prob (F-statistic)	0,0000			

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

4. تقييم النموذج وفق المعيار الاقتصادي:

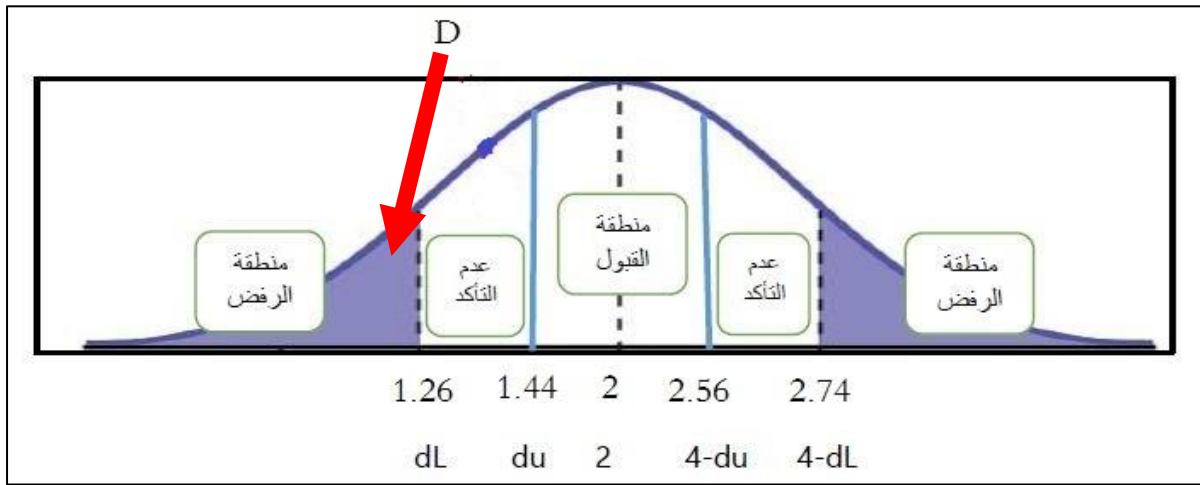
- ❖ إشارة الثابت إشارة موجبة بقيمة 533,155 وهي تمثل قيمة الانفاق الحكومي عندما تكون قيمة المتغير المستقل (كتلة الأجور) تساوى الصفر.
- ❖ إشارة معامل المتغير (كتلة الأجور) موجبة (1,303) تدل على وجود علاقة طردية بينها وبين الانفاق الحكومي. والقيمة الاحتمالية 0,000 أقل من 0.01 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1% أي أن الانفاق الحكومي يتأثر بدرجة ثقة 99% بتغير كتلة الأجور تأثيراً إيجابياً، فكلما ارتفعت قيمة الأجور ارتفعت قيمة الانفاق الحكومي.
- ❖ يظهر معامل الارتباط Correlation أن هناك علاقة ايجابية بين الانفاق الحكومي والمتغير المستقل (كتلة الأجور) حيث بلغت قيمة $R\text{-squared} = 0.9$ (R^2)
- ❖ يدل معامل التحديد Adjusted R-squared (0,968) على أن 96.8% من التغيرات في الانفاق الحكومي تم تفسيرها من خلال التغيرات في كتلة الأجور، وتفسر عوامل أخرى النسبة المتبقية 03.2%.
- ❖ جاءت قيمة (ف) $F\text{-statistic} = 663,42$ بقيمة احتمالية 0.000 أصغر من 0.01 مما تدل على معنوية الانحدار ومعنوية أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرع الثالث: دراسة صلاحية النموذج

3. اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء العشوائية:

يعتبر الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء من بين أهم المشاكل التي تواجه القياسيين في تقديرهم للنماذج والذي يؤدي إلى أخطاء معيارية وبالتالي اختبارات إحصائية خاطئة وتحدث هذه المشكلة عندما يكون حد الخطأ للفترة الزمنية مرتبطاً مع أخطاء الفترة السابقة له زمنياً. ويمكن اختبار وجود الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء ن الدرجة الأولى باستخدام اختبار دارين واتسون (Durban Watson) وذلك بعد استخراج القيمة المحسوبة من جدول الانحدار الخطي ومقارنتها بالقيم الجدولية.

وبما أن قيمة $D = 0.947$ تقع بذلك قبل الحد الأدنى $d_L = 1.26$ كما هو موضح من خلال جدول قيم دارين واتسون الحرجة (أنظر الملحق) عند مستوى معنوية 0.05 وعند $k=1$ و $n=23$ والتي تشير إلى أن القيمة المحسوبة تقع في منطقة الرفض.



الشكل (3-7): يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على الانفاق الحكومي)

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ($p=0$) ونقبل بالفرض البديل ($p>0$) الذي ينص على وجود ارتباط خطي ذاتي بين الأخطاء موجب.

4. تقدير معادلة نموذج الانحدار:

وبناء على النتائج السابقة تم تقدير العلاقة بين كتلة الأجور كمتغير مستقل والمتغير التابع: الانفاق الحكومي، وفقاً للمعادلة التالية:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

وبالتعويض النتائج تصبح المعادلة كالآتي:

$$\text{الانفاق الحكومي} = 533,155 + 1,303 * (\text{الأجور}) + U$$

ومن خلال هذه المعادلة نستطيع التنبؤ بقيمة الانفاق الحكومي من خلال قيمة كتلة الأجور فنجد أنه كلما زادت قيمة كتلة الأجور بمقدار الوحدة (مليار دج) زاد الانفاق الحكومي بمقدار 1,303 وحدة (مليار دج).

المطلب الثالث: بناء النموذج القياسي لتأثير الأجور على رصيد الخزينة

الفرع الأول: بناء النموذج

3. تجميع البيانات وعرضها

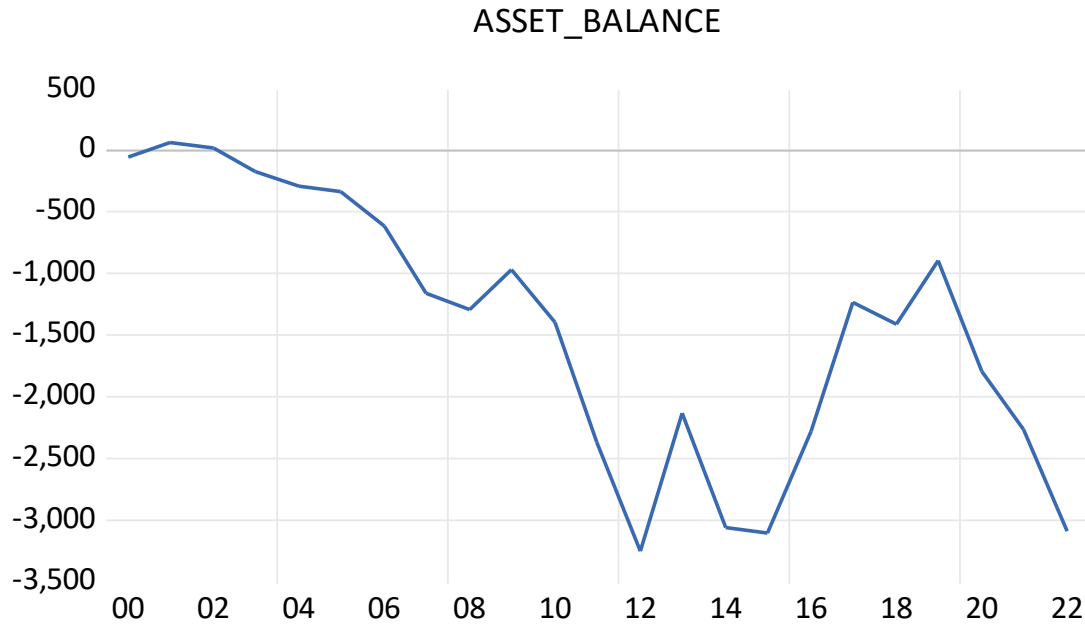
تم تجميع البيانات من مصدرين رئيسيين يتمثلان في تقارير وزارة المالية المعتمدة بناء على تقارير المصدر الثاني والممثل في الديوان الإحصاء الوطني. وهي موضحة في الجدول التالي وفي التمثيلات البيانية المحصل عليها من خليل تطبيق على برنامج Eviews في نسخته 12:

الجدول رقم (3-8): يبين البيانات المعتمدة في بناء نموذج تأثير الأجور على رصيد الخزينة (وحدة مليار دج)

السنة	الأجور	رصيد الخزينة	السنة	الأجور	رصيد الخزينة
2000	884.6	-53.198	2012	4291.4	-3254.143
2001	972.4	68.709	2013	4390.8	-2128.816
2002	1047.3	26.038	2014	4659.9	-3068.021
2003	1137.9	-164.624	2015	4977.8	-3103.789
2004	1278.5	-285.372	2016	5275.1	-2285.913
2005	1363.9	-338.045	2017	5367.8	-1234.745
2006	1500.1	-611.089	2018	5517.6	-1412.332
2007	1721.9	-1159.519	2019	5439.3	-895.42
2008	2134.3	-1288.603	2020	5308.2	-1788.803
2009	2355.6	-970.972	2021	5479.7	-2270.94
2010	2907.5	-1392.296	2022	7573.69	-3087
2011	3866.4	-2363.759	2023		

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

الشكل (3-8): يوضح منحني تطور رصيد الخزينة خلال الفترة الممتدة بين 2000 - 2023



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

4. الإحصاء الوصفي للبيانات:

الجدول رقم (3-9): يبين الاحصائيات الوصفية لمتغيري كتلة الأجور ورصيد الخزينة (وحدة مليار دج)

رصيد الخزينة	كتلة الأجور	
-1437,507	3454,421	المتوسط Mean
-1288,603	3866,400	الوسيط Median
68,70900	7573,690	أعلى قيمة Maximum
-3254,143	884,600	أصغر قيمة Minimum
1090,264	2003,406	الانحراف المعياري Std.Dev
-0,244524	0,152868	الالتواء Skewness
1,8466919	1,761115	التفرطح Kurtosis
1,503398	1,560464	Jarque-Bera
0,471565	0,458300	Probability
-33062,65	79451,69	Sum
23	23	Observations

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

❖ بلغ متوسط كتلة الأجور في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة 3454,421 بوسيط قيمته 3866,400 والقيمة العليا لمتوسط كتلة الأجور 7573,690، والقيمة الدنيا 884,600، وقيمة الانحراف المعياري لكتلة الأجور 2003,406 فيما بلغ معامل الالتواء قيمة موجبة 0,152868 تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يمينا بمعامل تفرطح 1,761115، كما يتضح ذلك من الشكل (3-3).

❖ بلغ متوسط رصيد الخزينة في العينة محل الدراسة في الفترة من 2000 إلى 2023 قيمة -1437,507 بوسيط قيمته -1288,603 والقيمة العليا لمتوسط رصيد الخزينة 68,709، والقيمة الدنيا -3254,143، وقيمة الانحراف المعياري لرصيد الخزينة 1090,264 فيما بلغ معامل الالتواء قيمة سالبة -0,244524 تدل على أن منحني التوزيع التكراري ملتوي يسارا بمعامل تفرطح 1,8466919، كما يتضح ذلك من الشكل (3-8).

وللتحقق من مدى اقتراب البيانات من توزيعها الطبيعي "Normal Distribution" تم استخدام اختبار "Jarque-Bera من خلال حزمة البرنامج الإحصائي الاقتصادي "EViews" وتكون قاعدة القرار لقبول الفرضية العدمية بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أكبر من 0.05.

ويبين جدول رقم (10) أن جميع المتغيرات محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي حيث جاءت القيمة الاحتمالية (-0,458300) أكبر من 0,05، وبذلك لا وجود لمشكلة في التوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: تقدير النموذج وتقييم نتائجه

5. تقدير النموذج:

تم اعتماد طريقة معادلة الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Model) لتقدير النموذج القياسي لقياس أثر كتلة الأجور على معدلات التضخم تبعاً للمعادلة:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

بحيث: Y : يمثل المتغير التابع وهو رصيد الخزينة X_1 : يمثل المتغير المستقل وهو كتلة الأجور
 β_0 : يمثل ثابت دالة رصيد الخزينة β_1 : يمثل معامل المتغير المستقل (كتلة الأجور)

الجدول رقم (3-10): يوضح نتائج التحليل لمعاملات الانحدار الخطي البسيط لأثر الأجور على رصيد الخزينة

Variable	Coefficient	Std Error	t-Statistic	Prob
C	34,223	293,439	0,117	0,9083
Salary	-0,426	0,074	-5,766	0,000
R-squared	0,613	Mean dependent var		-1437,507
Adjusted R-squared	0,594	S.D. dependent var		1090,264
S.E of regression	694,309	Akaike info criterion		16,007
Sum squared resid	10123365	Schwarz criterion		16,105
Log likelihood	-182,077	Hannan-Quinn criter.		16,031
F-statistic	33,248	Durbin-Watson stat		0,670
Prob (F-statistic)	0,00001			

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات eviews12

6. تقييم النموذج وفق المعيار الاقتصادي:

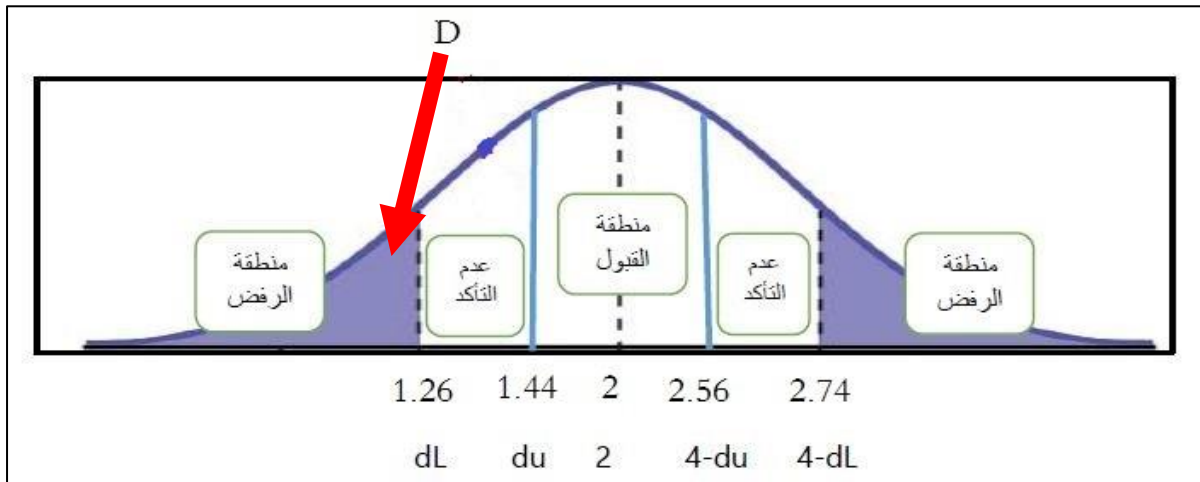
- ❖ إشارة الثابت إشارة موجبة بقيمة 34,223 وهي تمثل قيمة رصيد الخزينة عندما تكون قيمة المتغير المستقل (كتلة الأجور) تساوى الصفر.
- ❖ إشارة معامل المتغير (كتلة الأجور) سالبة (-0,426) تدل على وجود علاقة عكسية بينها وبين رصيد الخزينة. والقيمة الاحتمالية 0,015 أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1% أي أن رصيد الخزينة يتأثر بدرجة ثقة 99 % بتغير كتلة الأجور تأثيراً سلبياً، فكلما ارتفعت قيمة كتلة الأجور انخفضت قيمة رصيد الخزينة.
- ❖ يظهر معامل الارتباط Correlation أن هناك علاقة ارتباطية بين رصيد الخزينة والمتغير المستقل (كتلة الأجور) حيث بلغت قيمة $R\text{-squared} = 0.613$ (R^2)
- ❖ يدل معامل التحديد Adjusted R-squared (0,594) على أن 59.4 % من التغيرات في رصيد الخزينة تم تفسيرها من خلال التغيرات في المتغير المستقل (كتلة الأجور) وتفسر عوامل أخرى النسبة المتبقية 40.6 %.
- ❖ جاءت قيمة (ف) $F\text{-statistic} = 33,248$ بقيمة احتمالية 0,00001 أصغر من 0.01 مما تدل على معنوية الانحدار ومعنوية أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرع الثالث: دراسة صلاحية النموذج

5. اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء العشوائية:

يعتبر الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء من بين أهم المشاكل التي تواجه القياسيين في تقديرهم للنماذج والذي يؤدي إلى أخطاء معيارية وبالتالي اختبارات إحصائية خاطئة وتحدث هذه المشكلة عندما يكون حد الخطأ للفترة الزمنية مرتبطاً مع أخطاء الفترة السابقة له زمنياً. ويمكن اختبار وجود الارتباط الخطي الذاتي للأخطاء ن الدرجة الأولى باستخدام اختبار دارين واتسون (Durban Watson) وذلك بعد استخراج القيمة المحسوبة من جدول الانحدار الخطي ومقارنتها بالقيم الجدولية.

وبما أن قيمة $D = 0.670$ تقع بذلك قبل الحد الأدنى $d_L = 1.26$ كما هو موضح من خلال جدول قيم دارين واتسون الحرجة (أنظر الملحق) عند مستوى معنوية 0.05 وعند $k=1$ و $n=23$ والتي تشير إلى أن القيمة المحسوبة تقع في منطقة الرفض.



الشكل (3-9): يوضح قيمة اختبار واتسن (تأثير الأجور على رصيد الخزينة)

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ($p=0$) ونقبل بالفرض البديل ($p>0$) الذي ينص على وجود ارتباط الخطي الذاتي بين الأخطاء موجب.

6. تقدير معادلة نموذج الانحدار:

وبناء على النتائج السابقة تم تقدير العلاقة بين كتلة الأجور كمتغير مستقل والمتغير التابع: معدل التضخم، وفقا للمعادلة التالية:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + U$$

وبالتعويض النتائج تصبح المعادلة كالآتي:

$$\text{رصيد الخزينة} = 34.223 - 0.426 * (\text{الأجور}) + U$$

ومن خلال هذه المعادلة نستطيع التنبؤ بقيمة معدل التضخم من خلال قيمة كتلة الأجور فنجد أنه كلما زادت قيمة كتلة الأجور بمقدار الوحدة (مليار دج) انخفض رصيد الخزينة بمقدار 0.426 وحدة (مليار دج).

خلاصة الفصل

في هذا الفصل توصلنا إلى أن كتلة الأجور كان لها أثر على بعض متغيرات الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال دراسة قياسية على بعض المتغيرات الاقتصادية في صورة الانفاق الحكومي والتضخم وكذا رصيد الخزينة، وذلك بالاعتماد على بيانات وإحصائيات مقدمة خلال فترة الممتدة بين 2000-2023، وتوصلنا من خلال التقييم الاقتصادي والإحصائي إلى أن هناك علاقة طردية بين كتلة الأجور والإنفاق الحكومي، معدل التضخم، وأخرى عكسية بين كتلة الأجور ورصيد الخزينة، وهي بالتالي نتائج إحصائية تتوافق مع الواقع النظري الاقتصادي.



الختامة



يعتبر الأجر جوهر العلاقة بين الأجير ورب العمل ونتيجة كل عمل ومصدر كل إشباع للرغبات، وتختلف النظرة المفسرة للأجور حسب الزمان والمكان والشخص المحلل، فإذا كان العامل يعتبره عائداً يحصل عليه مقابل عمله، فإن صاحب المؤسسة يعتبره أحد مكونات تكاليف الإنتاج، فبقدر ما يحرص صاحب المشروع على تعظيم أرباحه بتحديد الأجور أو عدم تجاوز الحد الأقصى لزيادة التراكم في رأسماله، فإن العامل يحرص على المطالبة بأقصى الأجور التي تحقق له رغباته وتفي بحاجياته، بالإضافة إلى هذا تلعب إنتاجية العمل والمستوى العام للأسعار دوراً مهماً في ذلك، وبذلك يظهر الدور المزدوج للأجر في تحقيق النمو الاقتصادي من جهة، ومن جهة ثانية في إشباع رغباته وتحقيق مطالبه وبطبيعة الحال يعكس المفكرون هذا الواقع في دراساتهم وتحليلاتهم وتنوعت تبعاً لذلك النظريات المرتبطة بموضوع الأجور.

في ظل هذا التضارب في المصالح بين الطرفين تجددت الحكومة نفسها ما بين متناقضين: أما أن ترفع أجور الموظفين والعمال والذي تكلف مبالغ ضخمة من ميزانية الدولة والزامية تبنى سياسة التقشف أمام انخفاض أسعار البترول وأثره على التوازن المالي للبلاد.

من خلال بحثنا هذا حاولنا التطرق لأهم المفاهيم النظرية للأجور، ومن ثمة دراسة واقع وأفاق سياسة الأجور بالجزائر لإزالة الغموض عنها، كما لم نغفل عن سياسة الإصلاح المنتهجة خلال فترة الدراسة، ومحاولات الوقوف على أهميتها وآثارها التي يمكن أن تنجم عنها، وكذا التطرق للقضايا والتحديات التي تواجه سياسة الأجور بالجزائر خاصة ونحن في عالم يعرف العديد من التغيرات في جميع المجالات وفي ظل عولمة ولا تعرف للضعيف مكاناً.

لنتطرق بعدها إلى التعمق في دراسة تأثير الأجور على كل من التضخم والانفاق الحكومي، وكذا رصيد الخزينة العمومية، حيث تبين لنا مدى الارتباط الوثيق بين المتغيرات المدروسة والعلاقة التشابكية فيما بينها حيث يمكن أن يؤثر تغير أحدها بطريقتين متعاكستين إذا لم تستند هاتاه التغيرات إلى دراسات واستراتيجيات، فعلى سبيل المثال فإن رفع الأجور يزيد من القدرة الاستهلاكية والتي بدورها تزيد من الإيرادات الجبائية التي تغذي الخزينة والتي بدورها هي تغذي هاته الزيادات في صورة الانفاق الحكومي.

وختمت هذه الدراسة بنمذجة هاته التغيرات والتأثير المتبادل بين الزيادة في الأجور والمتغيرات الاقتصادية في الفترة الممتدة ما بين 2000-2023، وذلك للوقوف على مدى مطابقتها للواقع الاقتصادي وتحليل نتائجها والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:

نتائج الدراسة:

لقد تمكنت الدراسة من البحث عن إجابة تساؤل رئيسي المتعلق بأثر الزيادة في كتلة أجور الموظفين على بعض متغيرات الاقتصاد، ومن خلال ذلك تمكنا من الوقوف على اختبار صحة الفرضيات والتي كانت كالتالي:

❖ **صحة الفرضية الأولى،** هناك تأثير كبير وقوي جداً لرفع كتلة الأجور بشكل طردي على معدلات التضخم، وهو

ما تبين خلال فترة الدراسة الممتدة ما بين 2000-2023؛

❖ **صحة الفرضية الثانية**، هناك تأثير كبير وقوي جدا لرفع كتلة الأجور بشكل طردي على الانفاق الحكومي، وهو ما تبين خلال فترة الدراسة الممتدة ما بين 2000-2023؛

❖ **صحة الفرضية الثالثة**، هناك تأثير كبير لرفع كتلة الأجور بشكل عكسي على رصيد الخزينة، وهو ما تبين خلال فترة الدراسة الممتدة ما بين 2000-2023.

وعلى ضوء هذه النتائج يتأكد لنا مدى النمو البطيء في الاقتصاد الوطني المعتمد كلياً على إيرادات المحروقات والبترو، بالإضافة الى غياب الدراسة التحليلية وتعويضها بأخرى ارتجالية فيما يخص القرارات المتعلقة بنظام الأجور وتحسينها والتي كانت سياسية أكثر منها اقتصادية، في غياب العمل والتركيز على الجانب الآخر المتمثل في الإنتاج المحلي.

اقتراحات وتوصيات:

يمكننا ان نقترح جملة من التوصيات من خلال النتائج المتحصل عليها:

❖ على السلطات العمومية أن تولي أهمية كبرى لموضوع الأجور، فيها تستطيع كسر الحلقة أجور – أسعار عن طريق دفع معدلات الإنتاجية نحو الأحسن إستجابة للوضع الإقتصادي وتداعياته على أساس رفع معنويات العمال.

❖ العمل على اصلاح على نظام الأجور دون الارتكاز على الدرجة أو السلم ولكن على المفهوم الوظيفي كأعباء العمل، الكفاءة والمهارات المكتسبة...

❖ تحديد معدل نمو الأجر الوطني الأدنى المضمون مع الأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية للعامل وذلك للتخفيض من معدل البطالة.

❖ تحفيز العمال من خلال تطبيق عدد من الإجراءات مثلة بالحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في تحسين الإنتاجية.

❖ اعتماد أنظمة واضحة للأجور تأخذ بعين الاعتبار تغيرات مستويات المعيشة الناتجة عن تغيرات الأسعار.

❖ توفير المعلومات والاحصائيات اللازمة لأجراء دراسات قياسية مماثلة، والتعامل بأكثر شفافية ودقة في منح هذا النوع من المعلومات والوثائق لكل من يحتاجها.

❖ الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة على المستوى الأقليمي والعالمي والتي تمكنت من تحديد مستويات للأجور تحقق الرضا الوظيفي وتخدم الاقتصاديات الوطنية.

افاق الدراسة:

تمكننا هاته الدراسة من فتح الافاق التالية:

❖ دراسة تأثير بعض متغيرات الاقتصادية كالإيرادات الجبائية، البترولية، على تغيرات في كتلة الأجور

❖ دراسات مقارنة تحليلية لتأثير الأجور على نفس المتغيرات عند الدول المتقدمة.

❖ دراسة جدوى تطبيق للإصلاحات التي مست الأجور

❖ اجراء المزيد من الدراسات القياسية التي تعتمد على تحديد العلاقات السببية بين المتغيرات الاقتصادية كالمحاصة بموضوع دراستنا.



قائمة المصادر

والمراجع



❖ المراجع العربية:

أولا - الحديث الشريف:

1. حديث شريف. رواه ابن ماجه.

ثانيا- الكتب:

1. ابراهيم مشورب " الاقتصاد السياسي، مبادئ - مدارس - أنظمة"، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2002.
2. أسامة بشير الدباغ، أنيل عبد الجبار الجومرد، المقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، طبعة الأولى، الأردن، 2003.
3. اسماعيل عبد الرحمان، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2004.
4. بول سامويلسون علم الإقتصاد (توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج) الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
5. جمال فروخي، "نظرية الاقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.
6. حسام علي داوود، مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة الرابعة، عمان، 2014.
7. حسين علي نجيب، سحر فتح الله، "الاقتصاد القياسي دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
8. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات - دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
9. خالد شحادة الخطيب، أحمد زهير شامة، أسس المالية العامة، دار زائل للنشر، عمان، الطبعة الثالثة، 2007.
10. السعيد محمد، نظرية تحديد الأجور، مجلة العمل الدولية، العدد 11 منظمة العمل الدولية، 1978.
11. سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل الجزء الثاني. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2002.
12. سمير حسون "الاقتصاد السياسي، بدون دار وسنة نشر ص256
13. سنان الموسي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجلاوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، سنة 2006.
14. سهيلة فريد النباي، التنمية الاقتصادية، دراسات ومفهوم شامل، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، ط 1، سنة 2015.
15. السيد محمد أحمد السريتي، عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية تانيس، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
16. صالح تومي، "مدخل إلى الإقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
17. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002.
18. صلاح الشنواني، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1999.
19. طارق الحاج والآخرون، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان سنة 2009.
20. عادل أحمد الحشيشي، أساسيات المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 1992.
21. عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
22. عبد الرحمن يسري أحمد، محمد فوزي أبو السعود، النظرية الاقتصادية الكلية، دار الجامعة الإبراهيمية، الاسكندرية، 2007.
23. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "الحديث في الاقتصاد القياسي"، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005
24. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق"، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005.
25. عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1997.

26. عبد القادر محمود رضوان، مبادئ الحسابات الإقتصادية القومية، المحاسبة الوطنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
27. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
28. عدنان داود العذري، "الاقتصاد القياسي، نظرية وحلول" دار جرير للنشر والتوزيع، عمان ط 1، 2010.
29. عصام عزيز شريف، مقدمة في القياس الإقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
30. على مكيد، الاقتصاد القياسي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007.
31. علي السلمي، "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية"، الطبعة الثالثة، الناشر مكتبة غريب، القاهرة، 1985.
32. فوزي أبو سعد، مقدمة في الاقتصاد الكلي، جامعة الاسكندرية 2010.
33. كامل بربر، "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الطبعة 2000. مصر.
34. كامل علاولي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، مبادئ علم الاقتصاد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009.
35. محمد الغزالي "الإسلام والأوضاع الاقتصادية"، مطبعة أمزيان، الجزائر، د.س.
36. محمد شاكر عصفور، أصول الموازنة العامة، دار المسيرة، عمان، 2008.
37. محمد شيخي، طرق الاقتصاد القياسي محاضرات وتطبيقات"، دار، حامد، عمان، الطبعة الأولى، 2012.
38. محمد صالح تركي القريشي "مقدمة في الاقتصاد القياسي"، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004.
39. محمد عباس محززي، اقتصاديات المالية العامة، دار ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2010.
40. محمد عبد العزيز عجيمة، التنمية الاقتصادية ومشكلاتها، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، سنة 2013.
41. محمد عبد العزيز، "الاقتصاد القياسي، مدخل في اتخاذ القرارات"، دار الإشعاع للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997.
42. محمد فرحي، التحليل الإقتصادي الكلي الأسس النظرية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
43. محمد محززي، اقتصاديات العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2010.
44. محمود حسن الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد الصافي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010.
45. مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، جسر التنمية سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد الواحد والستون، الكويت، مارس 2007.
46. مصطفى محمود أبو بكر الموارد البشرية كمدخل للميزة التنافسية، الدار الجامعية، مصر.
47. مصطفى يوسف كافي، مبادئ العلوم الاقتصادية، دار جامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015.
48. نبيل الروبي، نظرية التضخم، مؤسسة الثقافية الجامعية لنشر، الاسكندرية، 1984.
49. وليد إسماعيل السيف وآخرون، أساسيات الاقتصاد القياسي التحليلي، دار الأهلية لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.
50. يلس شاوش بشير، المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
51. يوسف إلياس، محاضرات في قانون العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.
52. يوسف حجيم الطائي و الآخرون، الطبعة الأولى، إدارة الموارد البشرية الوراق للنشر والتوزيع، سنة 2006.

ثالثا- المقالات:

1. سليمان ح، ملف القدرة الشرائية للجزائريين بحاجة الى فتح نقاش وطني، جريدة الخبر عدد 5293، في 12 أفريل 2008 اطلع عليه يوم 20/04/2024.
2. شريف محمد، لا معنى لراتب يقل عن 25 ألف دينار، جريدة الخبر ، عدد 5293 ، في. 12 أفريل 2008
3. سعيد بن علي حسن، «تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية»، بحث مقدم لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون، جامعة الملك عبد العزيز، 2009.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، السلطة التشريعية القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية، عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.
5. دون كاتب، إشكالية توزيع الثروة، الدخل والاستهلاك كتلة أجور ضخمة لفئة من الأجراء جريدة الخبر عدد 4534، في 25 أكتوبر 2005

رابعا - الأطروحات والمذكرات:

6. امنة قادري، الخزينة العمومية ودورها المالي والإقتصادي في الإقتصاد الوطني، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، سنة 2014-2015.
7. امنة قادري، الخزينة العمومية ودورها المالي والإقتصادي في الإقتصاد الوطني، مذكرة ماستر، جامعة الوادي، الجزائر 2014-2015.
8. بركان كميلية، شميني نورية، المركز القانوني للخزينة العامة في الجزائر، مذكرة ماستر، إختصاص الحقوق، جامعة بجاية 2016-2017.
9. دحمان عبد الحليم، دور الخزينة العمومية في تنفيذ النفقات العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2016-2017.
10. رايس محمد المهدي، دور الحكمة في تحسين إدارة الخزينة العمومية، مذكرة ماستر، جامعه بسكرة، سنة 2014.
11. مليكة مسعودي، البطالة وحلقة أسعار أجور مقدمة بنموذج العمال المؤهلين والعمال القليلي التأهيل، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف 2008/2007.
12. وهيبة سراج، دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف. 2008/2007.

خامسا- المراسيم والمواد القانونية:

1. المادتين: 5 و8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.
2. المادة 90، من اتفاقية العمل الدولية سنة 1949
3. المرسوم التنفيذي رقم 85-59 والذي يرجع في أسسه إلى القانون رقم 78-12 دون أن يقطع الصلة تماما بمبادئ وقواعد الأمر رقم 66-133.
4. المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة الجريدة الرسمية، العدد 82.
5. مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

❖ المواقع الالكترونية:

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

❖ المراجع الاجنبية:

1. Dimitri Wiss "La gestion des ressources humaines", édition des organisation, France, 1995.
2. L.Skion, L.Blonlin, B. fabi, F.Chevalier, "La gestion des ressources humaines", 4è melins, 1993.
3. P .Arestis and G .Hadj Matheon, Introduction Macroéconomic Modelling ,the Maccruillan press ,LID -1982.
4. Jean- Michel cousineau , Economie du travail, op cit.
5. J.L. Bridge «Applied Econometrics », North Holand publishing company ,1971 ,p354.
6. Mustapha Belaidai, Gestion de la rémunération . Alger: ISGP, 2004.
7. Wang, Li. "Wage Dynamics and Inflation: Evidence from International Data." *Journal of Economic Research*, vol. 28, no. 3, 20XX
8. Chen, Wei. "Understanding the Wage-Inflation Nexus: Lessons from International Experiences." *International Economic Review*, vol. 15, no. 4, 20XX.
9. International Monetary Fund. *Global Wage Report: Trends and Challenges. * IMF Publications, 20.
10. World Bank. *Annual Economic Report. * World Bank Publications, 20XX.
11. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Wage Dynamics in OECD Countries: Trends and Analysis. * OECD Publications, 20XX.

12. Pissarides, C. A. (1998). The impact of employment tax cuts on unemployment and wages; the role of unemployment benefits and tax structure. *European Economic Review*.
13. Alesina, A., Perotti, R., & Tavares, J. (1998). The political economy of fiscal adjustments. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1998.
14. Romer, C. D., & Romer, D. H. (2010). The macroeconomic effects of tax changes: Estimates based on a new measure of fiscal shocks. *American Economic Review*.
15. Mohamed kobtan – le trésor public-éditon – OPU-benaknoun – Alger-1993.
16. Jean Marchal ‘avec la contribution de Maguette Durand /3éme édition / Monnaie et crédit CUAS 1967 Paris.
17. Smith, J. (2020). The Impact of Wages on Public Treasury: A Comprehensive Analysis. *Journal of Economic Studies*.
18. Brown, K. (2018). Taxation and Wage Influence: A Global Perspective. *International Journal of Finance*.
19. Chen, H. & Wang, L. (2017). Public Debt and Wage Dynamics: Evidence from Developed Economies. *Journal of Economic Policy*.



الملاحق



الملحق 01: التصنيفات الفرعية لنظام الأجور الجديد

شبكة مستويات التأهيل

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

الملحق 02: الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا في الدولة

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المرتبة	المرتبة	الرقم الاستدلالي للدرجات											رقم الاستدلال الأخرى	المرتبة	المرتبة
		الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية			
120	110	100	90	86	70	60	50	40	30	26	10	200	1	أ	
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2		
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3		
158	145	132	118	106	92	79	66	53	39	26	13	263	4		
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5		
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6		
209	191	174	157	139	122	104	87	71	52	35	17	348	7	ب	
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8		
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ج	
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10		
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	د	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12		
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13		
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14		
409	366	335	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15		
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	34	713	16		
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17		
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	هـ	مستويات العترة
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2		
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3		
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4		
720	660	603	540	483	424	360	300	240	183	123	60	1200	قسم فرعي 5		
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6		
828	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7		

الملاحق

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

التصنيف ابتداء من 2008/01/01		التصنيف إلى غاية 2007/12/31		تسمية الرتبة	الكون لأقصى الرتب
الرقم الاستدلالي	الصف	الرقم الاستدلالي	الصف		
293	4	213	1	موظف بشي	<p>دائرة التجهيز:</p> <p>مرسوم الوزاري رقم 28-05 المؤرخ في 17 رجب عام 1411 الموافق 02 أفريل سنة 1991 يخص الكون الأقصى للموظفين المنتمين إلى فئات الخدمات</p>
281	1	228	3	موظف بشي	
311	6	245	2	موظف رتب بشي	
200	1	260	1	موظف للتعليم والتكوين	
288	1	260	1	موظف بشي	
313	6	260	1	موظف إدارة بشي	
348	7	260	1	موظف بشي في الرتب ومطابقا	
348	7	260	1	موظف مطاوع رتب بشي	
315	6	274	3	موظف تسيير	
219	1	281	4	موظف رئيسي للتشخيص والتطوير	
379	8	304	3	موظف إدارة طبية	
340	1	312	4	موظف تسيير للتعليم والتكوين	
418	8	334	1	موظف بشي	
408	9	334	1	مساعد وموظف مطاوع رتب بشي	
379	8	334	1	موظف إدارة طبية	
418	9	373	3	موظف للمصالح العمومية الطبية	
453	10	392	1	موظف مساندة إدارية	
397	12	434	1	مستشار بشي	
397	12	434	1	موظف مطاوع وموظف بشي	
498	11	434	1	مهندس تطبيقي لإدارة طبية	
578	13	482	1	مهندس دولة لإدارة طبية	
578	13	482	1	مهندس عسكري	
378	13	534	1	مستشاري	
621	14	534	1	موظف مطاوع وموظف رئيسي بشي	
312	6	267	2	موظف المدعي (المبررات-العقوبات) بالمصحة، لملاك الدولة والمطابقة لشروط (مصح الأراضين-شمالها)	<p>دائرة التجهيز:</p> <p>مرسوم الوزاري رقم 28-05 المؤرخ في 17 رجب عام 1411 الموافق 02 أفريل سنة 1991 يخص الكون الأقصى للموظفين المنتمين إلى فئات الخدمات الطبية</p>
418	9	334	3	موظف المدعي (المبررات-العقوبات) بالمصحة، لملاك الدولة والمطابقة لشروط (مصح الأراضين-شمالها)	
453	10	392	1	موظف المدعي (المبررات-العقوبات) بالمصحة، لملاك الدولة والمطابقة لشروط (مصح الأراضين-شمالها)	
498	11	434	1	مهندس التثقيف (مصح الأراضين)	
378	13	482	4	موظف رئيسي (المبررات-العقوبات) بالمصحة، لملاك الدولة والمطابقة لشروط (مصح الأراضين-شمالها)	
578	13	482	1	مهندس الدولة (مصح الأراضين)	



الملحق 04: قيم دارين واتسون الحرجة

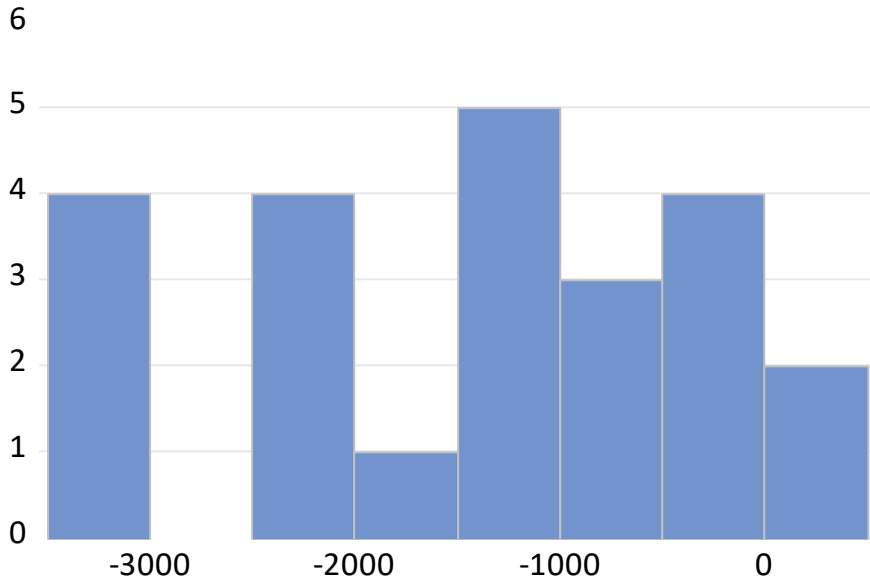
Durbin-Watson Statistic: 1 Per Cent Significance Points of dL and dU

n	k*=1		k*=2		k*=3		k*=4		k*=5		k*=6		k*=7		k*=8	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.390	1.142	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
7	0.435	1.036	0.294	1.676	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
8	0.497	1.003	0.345	1.489	0.229	2.102	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
9	0.554	0.998	0.408	1.389	0.279	1.875	0.183	2.433	----	----	----	----	----	----	----	----
10	0.604	1.001	0.466	1.333	0.340	1.733	0.230	2.193	0.150	2.690	----	----	----	----	----	----
11	0.653	1.010	0.519	1.297	0.396	1.640	0.286	2.030	0.193	2.453	0.124	2.892	----	----	----	----
12	0.697	1.023	0.569	1.274	0.449	1.575	0.339	1.913	0.244	2.280	0.164	2.665	0.105	3.053	----	----
13	0.738	1.038	0.616	1.261	0.499	1.526	0.391	1.826	0.294	2.150	0.211	2.490	0.140	2.838	0.090	3.182
14	0.776	1.054	0.660	1.254	0.547	1.490	0.441	1.757	0.343	2.049	0.257	2.354	0.183	2.667	0.122	2.981
15	0.811	1.070	0.700	1.252	0.591	1.465	0.487	1.705	0.390	1.967	0.303	2.244	0.226	2.530	0.161	2.817
16	0.844	1.086	0.738	1.253	0.633	1.447	0.532	1.664	0.437	1.901	0.349	2.153	0.269	2.416	0.200	2.681
17	0.873	1.102	0.773	1.255	0.672	1.432	0.574	1.631	0.481	1.847	0.393	2.078	0.313	2.319	0.241	2.566
18	0.902	1.118	0.805	1.259	0.708	1.422	0.614	1.604	0.522	1.803	0.435	2.015	0.355	2.238	0.282	2.467
19	0.928	1.133	0.835	1.264	0.742	1.416	0.650	1.583	0.561	1.767	0.476	1.963	0.396	2.169	0.322	2.381
20	0.952	1.147	0.862	1.270	0.774	1.410	0.684	1.567	0.598	1.736	0.515	1.918	0.436	2.110	0.362	2.308
21	0.975	1.161	0.889	1.276	0.803	1.408	0.718	1.554	0.634	1.712	0.552	1.881	0.474	2.059	0.400	2.244
22	0.997	1.174	0.915	1.284	0.832	1.407	0.748	1.543	0.666	1.691	0.587	1.849	0.510	2.015	0.437	2.188
23	1.017	1.186	0.938	1.290	0.858	1.407	0.777	1.535	0.699	1.674	0.620	1.821	0.545	1.977	0.473	2.140

الملحق 05: مخرجات برنامج Eviews

	ASSET_BAL...	INFLATION	SALARY	SPENDING
Mean	-1437.507	4.433043	3454.421	5034.104
Median	-1288.603	4.100000	3866.400	5853.570
Maximum	68.70900	9.700000	7573.690	9660.000
Minimum	-3254.143	-0.600000	884.6000	1178.120
Std. Dev.	1090.264	2.344949	2003.406	2651.336
Skewness	-0.244524	0.419685	0.152868	-0.135290
Kurtosis	1.846919	3.415183	1.761115	1.597202
Jarque-Bera Probability	1.503398	0.840382	1.560464	1.956012
	0.471565	0.656921	0.458300	0.376060
Sum	-33062.65	101.9600	79451.69	115784.4
Sum Sq. Dev.	26150873	120.9733	88299970	1.55E+08
Observations	23	23	23	23

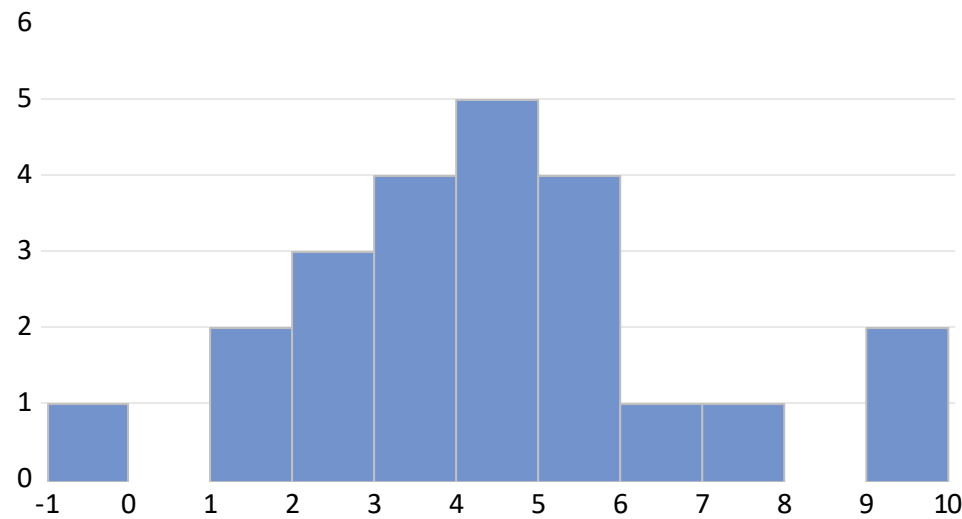
الملاحق



Series: ASSET_BALANCE
 Sample 2000 2022
 Observations 23

Mean -1437.507
 Median -1288.603
 Maximum 68.70900
 Minimum -3254.143
 Std. Dev. 1090.264
 Skewness -0.244524
 Kurtosis 1.846919

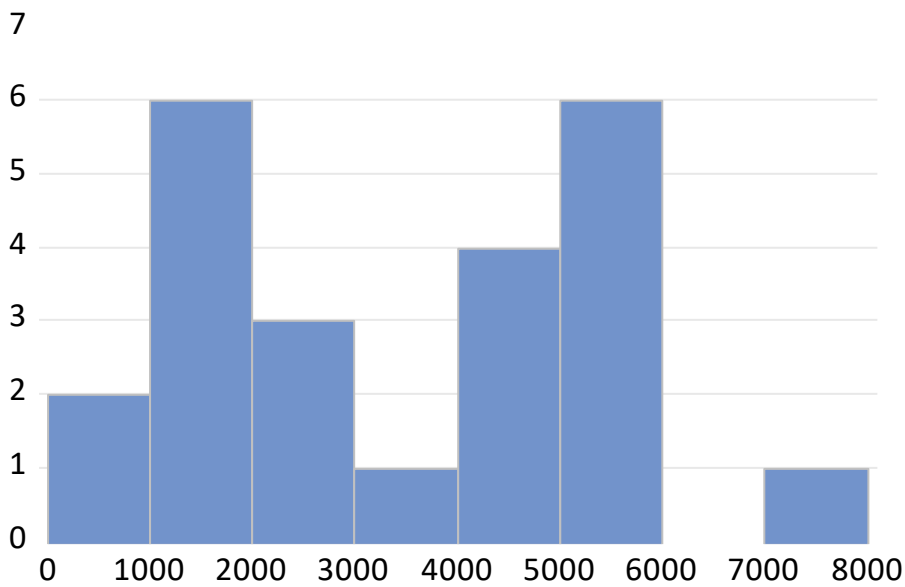
Jarque-Bera 1.503398
 Probability 0.471565



Series: INFLATION
 Sample 2000 2022
 Observations 23

Mean 4.433043
 Median 4.100000
 Maximum 9.700000
 Minimum -0.600000
 Std. Dev. 2.344949
 Skewness 0.419685
 Kurtosis 3.415183

Jarque-Bera 0.840382
 Probability 0.656921



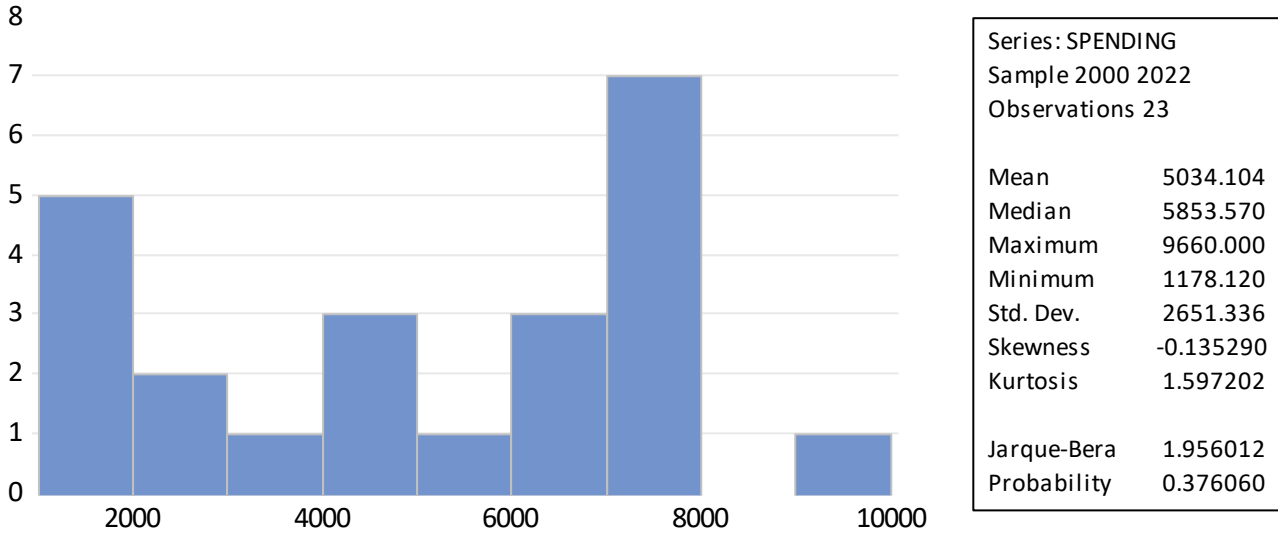
Series: SALARY

Sample 2000 2022
 Observations 23

Mean 3454.421
 Median 3866.400
 Maximum 7573.690
 Minimum 884.6000
 Std. Dev. 2003.406
 Skewness 0.152868
 Kurtosis 1.761115

Jarque-Bera 1.560464
 Probability 0.458300

الملاحق



Dependent Variable: ASSET_BALANCE

Method: Least Squares

Date: 05/24/24 Time: 12:57

Sample: 2000 2022

Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	34.22301	293.4391	0.116627	0.9083
SALARY	-0.426042	0.073888	-5.766074	0.0000
R-squared	0.612886	Mean dependent var	-1437.507	
Adjusted R-squared	0.594452	S.D. dependent var	1090.264	
S.E. of regression	694.3090	Akaike info criterion	16.00665	
Sum squared resid	10123365	Schwarz criterion	16.10539	
Log likelihood	-182.0765	Hannan-Quinn criter.	16.03149	
F-statistic	33.24761	Durbin-Watson stat	0.670463	
Prob(F-statistic)	0.000010			

Dependent Variable: INFLATION

Method: Least Squares

Date: 05/24/24 Time: 13:04

Sample: 2000 2022

Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.401235	0.877004	2.737996	0.0123
SALARY	0.000588	0.000221	2.663491	0.0145
R-squared	0.252514	Mean dependent var		4.433043
Adjusted R-squared	0.216920	S.D. dependent var		2.344949
S.E. of regression	2.075088	Akaike info criterion		4.380825
Sum squared resid	90.42579	Schwarz criterion		4.479564
Log likelihood	-48.37949	Hannan-Quinn criter.		4.405658
F-statistic	7.094185	Durbin-Watson stat		1.291743
Prob(F-statistic)	0.014538			

Dependent Variable: SPENDING

Method: Least Squares

Date: 05/24/24 Time: 13:05

Sample: 2000 2022

Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	533.1551	200.9001	2.653832	0.0149
SALARY	1.302953	0.050586	25.75693	0.0000
R-squared	0.969317	Mean dependent var		5034.104
Adjusted R-squared	0.967856	S.D. dependent var		2651.336
S.E. of regression	475.3515	Akaike info criterion		15.24893
Sum squared resid	4745140.	Schwarz criterion		15.34767
Log likelihood	-173.3627	Hannan-Quinn criter.		15.27376
F-statistic	663.4196	Durbin-Watson stat		0.947332
Prob(F-statistic)	0.000000			