

اثر الأجور والرواتب على الموازنة الاقتصادية وانعكاساتها على تنمية القطاع الحكومي (التعليم أنموذجاً)
إعداد/ شيخخة سلطان الرويس، وليلى عبدالله السرحاني

الملخص:

هدف البحث الى دراسة أثر الاجور والرواتب على التنمية الاقتصادية في القطاعات الحكومية التعليم "أنموذجاً". وقد استخدم المنهج الوصفي الوثائقي الذي يعتمد على تحليل أدبيات ومراجع أصلية وأولية لمعرفة مدى ارتباط القضية بالمتغيرات المقصودة ودرجة عمق أثرها. وتوصلت الباحثتان الى عدة نتائج من اهمهن؛ توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي والأجر الذي يستحقه الموظف، ولا توجد علاقة بين ارتفاع راتب المعلم وتحسن النظام التعليمي. كما قدمت الباحثتان بعض التوصيات؛ كتأسيس صندوق مالي متخصص لكل إدارة تعليم يدعم من الشركات خاصة، الجهات الخيرية، الأوقاف وأولياء الأمور حتى يوفر دعم مالي للمدارس في المحافظات.

Abstract:

The aim of the research is to study the effect of wages and salaries on economic development in the government sectors "Education as a model". The descriptive approach, based on the analysis of original literature and references, was used to determine the relevance of the issue to the intended variables and the degree of their impact. The researchers found several results the most important are; there is a positive relationship between the educational level and the salary that the employee deserves, and there is no relationship between the high salary of the teacher and the improvement of the educational system. The researchers also made some recommendations, such as establishing a specialized fund for each education department that supported by private companies, charities, endowments and parents to provide financial support to schools in the governorates.

مقدمة:

تنوعت القضايا الاقتصادية التي شاع تناولها في الأزمنة السابقة، و التي ما زالت حديث الساعة. فعندما تنبع القضية من مجال محوري وهم كالتعليم فإن أثاره الاقتصادية تكون غالباً طويلة المدى كما انه يصعب ضبط مؤشراتنا العلاجية لفترة من الزمن وذلك نتيجة التحولات الحضارية المطردة سواء على المستوى الثقافي أم التكنولوجي. وتعتبر اقتصاديات التعليم من العلوم الإنسانية الحساسة لارتباطها الوثيق بالتعليم من الناحية الاقتصادية، كالإنفاق على التعليم تمويله العائد منه وطرق قياس كفاءته وغيرها من المواضيع المرتبطة بنظم التعليم، والتي تركز على تكوين رأس المال البشري واعداد القوى العاملة باعتباره مورداً اقتصادياً هاماً.

وسبب تعدد القضايا تبعا لتعدد محاور اقتصاديات التعليم أثرت الباحثين أن تسلط الضوء على بند من بنود الإنفاق على التعليم ألا وهو بند الأجور والرواتب والذي يعتبر أيضاً محور رئيس للعائد من التعليم على مستوى الفرد. " وقد ترتب على نمو أعداد الموظفين تزايد بند الأجور والمرتبات في الميزانية العامة للدولة ، وأصبح الإنفاق العمومي في هذا المجال يمتص نسبة مهمة من الإنفاق العمومي الجاري " (احميدوش ، 2008م ، ص179).

وظهرت أهمية القضية الحالية نتيجة اشتباكها بجانبين مهمين. أولاً الجانب الاقتصادي : كالتضخم المرتبط على نحو ما بمتوسط الراتب أو الأجر، والأزمات المالية التي قد تحدث اثر عوامل كثيرة سياسية كانت أم اقتصادية كإنخفاض سعر البترول. ثانياً الجانب التعليمي كنعومية التخصصات والمخرجات من القوى العاملة التي يحتاجها سوق العمل. والتي بالتالي تؤدي إلى آثار سلبية على العملية التنموية في القطاعات الحكومية في حالة صبت اغلب المسارات والتخصصات في مجال الوظائف الحكومية.

وستسعى الباحثين إلى الإجابة على عدة أسئلة بطريقة علمية موضوعية لفهم مجرياتها ورسم سبل علاجية تفيدي في تحقيق توازن صحي بين مصلحة الدولة ومصلحة الفرد في آن معا.

مشكلة البحث:

انبثقت مشكلة البحث من خلال ملاحظة الباحثين لأثر الأجور والرواتب على ميزانيات القطاعات الحكومية عامة وقطاع التعليم خاصة. فقد أظهرت الإحصائيات التي قامت بها (" أرقام"، 2016) أن هناك ارتفاع إجمالي بشكل مضطرب منذ عام 2000 لتبلغ أكثر من 322 مليار ريال خلال عام 2015، مرتفعه نحو 3% عن عام 2014. وشكلت البدلات نحو 25 % من إجمالي الرواتب. كما شكلت الرواتب نسبة مرتفعة من إيرادات الحكومة، حيث بلغت نسبة الرواتب إلى الإيرادات الحكومية 52 % في عام 2015". و ذكر جليدان أن الرواتب الأساسية للمواطنين تشكل 50-70% من مخصصات الباب الأول من أبواب ميزانية المملكة العربية السعودية أي ما بين 380 إلى 400 مليار سعودي في عام 2015. أما بالنسبة لرواتب و أجور موظفي قطاع التعليم فقد قال وكيل وزارة التعليم الشثري أنها

اقتصت عام 2014م 86.5% من ميزانية التعليم مما يعني أن المتبقي 13.5% سيذهب للمخصصات والالتزامات الأخرى (الغامدري، 2014م). ويستدل مما سبق أن مخصصات الأجور والرواتب أثرت بشكل مباشر على تطوير وتنمية القطاعات الحكومية ومن ضمنها قطاع التعليم والذي يحتاج إلى مزيد من التحسين في عناصره المختلفة حتى يتوأكب مع السباق العالمي المبني على رفع كفاءة مخرجات التعليم ليرفع من اقتصاد الدولة مستقبلاً. ولهذا ستحاول الباحثين في هذه الورقة أن تعالج قضية الأجور والرواتب باعتبارها قضية جوهرية في اقتصاديات التعليم.

أسئلة البحث :

- 1- ما علاقة المستوى التعليمي بالأجور والرواتب ؟
- 2- ما اثر مخصصات الأجور والرواتب على تنمية قطاعات الحكومية التعليم أمودجا؟
- 3- ما اثر المتغيرات الاقتصادية على الأجور والرواتب ؟
- 4- ما النظام المقترح لعلاج بعض سلبيات ترشيد الإنفاق على الأجور والرواتب لموظفي قطاع التعليم؟

أهداف البحث :

- 1- التعرف على علاقة المستوى التعليمي بالأجور والرواتب.
- 2- التعرف على اثر مخصصات الأجور والرواتب على تنمية القطاعات الحكومية التعليم أمودجا.
- 3- التعرف على اثر المتغيرات الاقتصادية على الأجور والرواتب.
- 4- تصميم نظام حساسي مقترحة لعلاج عيوب ترشيد الإنفاق على الأجور والرواتب لموظفي قطاع التعليم.

أهمية البحث :

(أ) أهمية علمية:

يعتبر هذا البحث من الأبحاث القليلة التي تناولت اثر الأجور والرواتب على ميزانية التعليم وتأثيرها على التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية بالدراسة والتحليل. وأيضاً اثر ارتفاع رواتب المعلمين على كفاءة العملية التدريسية. فقد سعت الباحثان إلى فحص بنود مخصصات التعليم ودورها في تحقيق سياسة الدولة للتوجه نحو تحقيق أهداف رؤية 2030.

(ب) أهمية عملية:

تصميم نظام رياضي لاحتساب مكافئة فصلية أو سنوية للمعلمين لعلاج عيوب ترشيد الإنفاق على الأجور والرواتب لموظفي قطاع التعليم.

مصطلحات البحث:

الأجر: ويعرف الأجر (Wage) بأنه كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد و وقت وما حققه له من نتائج وأهداف، وهو ما يحصله العامل يوميا أو أسبوعيا (المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 1993).

تعريف الأجر إجرائياً: مكافأة نقدية أو عينية يحصل عليها الموظف بشكل يومي او أسبوعي لقاء مساهمته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها.

ويعرف الراتب (Salary) بأنه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا في الغالب (الشرعة، والسنحقي، 2015م، ص 273).

تعريف الراتب إجرائياً: مبلغ تقدي يصرف للموظف شهريا لقاء مساهمته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل فيها

منهج البحث: استخدمت الباحثين المنهج الوصفي الوثائقي. واعتمدت في الدراسة على أدبيات ومراجع أصلية وأولية لمعرفة مدى ارتباط القضية بالمتغيرات المقصودة ودرجة عمق أثرها، للخروج بتصور واضح عنها ومحاولة إيجاد حلول عملية تساهم بطريقة ما في تخفيف وقع أثارها السلبية إلى حد ما.

- أولا: علاقة المستوى التعليمي بالأجور والرواتب:

أظهرت نظرية تكوين رأس المال البشري لشولتز والتي تركز على إعداد القوى العاملة لسوق العمل أن هناك ارتباطا وثيقا بين الاستثمار في التعليم والعائد منه. وربطت دراسات كثيرة العائد الاقتصادي من التعليم بالعائد المباشر للفرد (فليه، 2012م، ص 291). وهذا ما أكده كل من (الحمدان، القحطاني، والغازمي، 2015، ص 94) فقد ذكروا أن "العوائد السوقية المباشرة للفرد هي المكاسب التي حصل عليها الفرد مدى حياته نتيجة للتعليم الذي حصل عليه. وقد أشارت جميع الدراسات في هذا المجال إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الدخل ومستوى التعليم الذي حصل عليه الفرد". فكلما تعلم أكثر زادت مهاراته وخبراته وبالتالي يؤدي هذا إلى زيادة إنتاجيته والتي ترتبط بها قدرته على زيادة الدخل. فالدخل هنا يكون أما أجور ورواتب وهي " المقابل النقدي الذي يناله الموظف أو العامل لقاء العمل الذي يقوم به" (عمار، 1990م، ص 275)، أو هو عوائد غير سوقية كالفاه وتأمين السكن والعلاج المجاني والتي بدورها تحقق له الإشباع النفسي.

وللتعمق أكثر في فهم الفرق بين الأجور والرواتب يمكن ذكر بعض الفروق التي لخصها الشهري (2016م، ص 28-

29) كالتالي:

- 1- يدفع الراتب غالبا بصفة دورية نهاية كل فترة زمنية وغالبا كل شهر. أما الأجر فيكون الدفع عند انجاز العمل أو على أساس نسبة الانجاز خلال مراحل العمل.

- 2- الأجر يستخدم عند الدفع على أساس القطعة أو كمية الإنتاج.
- 3- ما يدفع للموظفين (ذوي الياقات البيضاء) شاغلي الأعمال الإدارية والمكتبية يسمى (راتب) وما يدفع للعاملين (ذوي الياقات الزرقاء) شاغلي الأعمال المصنعية والإنتاجية يسمى (اجر).
- 4- مصطلح الراتب أكثر استخداما في القطاع الحكومي، في حين أن الأجر يشيع استخدامه بشكل أكبر في القطاع الخاص.
- 5- يوفر الراتب مبلغا متساويا كل شهر، وهذا يعطي شعورا أكبر بالطمأنينة والاستقرار المالي للموظف مما يساعده على التخطيط ووضع ميزانيته بدقة عكس الأجر الذي يختلف باختلاف المنجز أو شرط العقد أو غير ذلك من المتغيرات.

والخلاصة، لا يوجد خلاف جذري بين المصطلحين، فهما يشيران إلى المبلغ النقدي الذي تدفعه المنظمة لموظفيها بغض النظر عن صفتهم أو طريقة الدفع. أما الحالة الثانية فهي تركز على الناحية الشكلية مثل نوعية الموظفين، وطريقة الدفع. وتختلف الباحثين مع (الشهري، 2016)، فهناك اختلاف مهم بين المصطلحين فالأجور قد تكون يومية أو اجر ساعة وهذا مالا يتناسب مع موضوع البحث والذي يركز على شاغلي الوظائف الحكومية والذين يرتبطون بعقود متوسطة إلى طويلة المدى والتي غالبا تنفق على أن يكون الراتب نهاية الشهر.

وبالعودة إلى علاقة التعليم بالأجور والرواتب اتضح مما سبق أن هناك علاقة قوية طردية فكلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد كلما زادت فرصته في الحصول على دخل (اجر/راتب) مجزي. وذلك يكون تبعا لنوع التخصص الذي يدرسه. ويؤد هذا ما توصلت إليه دراسة قامت بها وظائف الخريجين باستراليا حيث أظهرت النتائج أن هناك تخصصات تحظى بفرص عمل أفضل ورواتب أعلى في سوق العمل، ومن بينها طب الأسنان والهندسة والتعدين وتخصصات تركز على الجانب العملي والتدريبي ولها مجال أفضل من غيرها في التوظيف؛ كما توجد فروق في رواتب الرجال والنساء لمصلحة الرجال، فبينما يحصل الشاب على راتب يقدر بنحو (55) ألف دولار سنويا، تحصل الفتاة على (52) ألف دولار سنويا. ويرجع ذلك إلى أن الذكور يتخصصون في مجالات رواتبها كبيرة كالهندسة، بينما تتجه الفتيات إلى العلوم الإنسانية التي تحظى بنصيب اقل من الرواتب (الراصد الدولي، 2015م، ص 31). ويمكن التأكيد على صدق نتائج الدراسة السابقة في وجود اختلافات بين الرواتب تبعا للتخصص من خلال بعض سلالم الرواتب التي اعتمدها الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية

سلم رواتب الوظائف التعليمية

بعد زيادة نسبة 0/015 من الراتب المعتمد بالأمر الملكي رقم (أ/ 227) وتاريخ 1426/7/16هـ

الدرجة المستوى	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
1	3865	4650	5555	6580	7005	8050
2	4125	4965	5930	7020	7445	8565

ويظهر في المثال السابق أن اختلاف الدرجات والمستويات يتبع اختلاف المؤهلات التعليمية لشاغلي الوظائف التعليمية. ويحتوي جدول سلم الرواتب على ستة مستويات. فالمستوى الأول الثاني والثالث ينالون ترقية تصل إلى (25) درجة. بينما يرتقي المستوى الرابع والخامس (24) درجة، أما المستوى السادس فيصل إلى (20) درجة في سلم الرواتب المعتمد من الخدمة المدنية. وقد حكمت المستويات بدرجة الخبرة والمؤهل التعليمي سواء كان شهادة ثانوية، دبلوم، بكالوريوس وغيرها من المؤهلات.

لائحة بعض الوظائف الصحية

المعتمدة بالأمر الكريم رقم (4097/م ب) وتاريخ 1432/6/25هـ، اعتباراً من 1432/6/25هـ

المجموعة	المستوى و الفئة/ الدرجة	الأول الدرجة 1
الأطباء	طبيب استشاري	14950
	طبيب نائب	11190
	طبيب مقيم	9200
الصيدالة	صيدلي استشاري	11075
	صيدلي أول	9180
	صيدلي	7420

يحتوي جدول سلم رواتب الوظائف الصحية على خمسة مجموعات (أطباء، صيادلة، أخصائيين، فنيين، مساعدين صحيين) وصنف الجدول إلى سبع مستويات كل مستوى يحتوي على أربع فئات أو درجات تختلف تبعاً للتخصص

ومستوى التعليم. ويظهر في الجدول السابق مثال واضح عن درجة الاختلاف في الرواتب تبعاً لنوع التخصص والمؤهل. فكلما ارتفع مستوى التعليم ارتفع الراتب.

كما أن هناك اختلاف بين رواتب شاغلي الوظائف التعليمية تبعاً للدولة. وهذا ما يظهره الجدول التالي والذي ذكر فيه ترتيب لأعلى عشر دول تعطي رواتب للمعلمين على مستوى العالم. وستدرج معه الباحثة أعمدة خصصت لأفضل نظام تعليمي على مستوى العالم. من أجل المقارنة بين الأجور ورواتب المخصصة للمعلمين وبين تطور النظام التعليمي.

<http://www.independent.co.uk/news/education/education-news/the-highest-paid-teachers-in-the-world-in-one-chart-a6754696.html>

ترتيب لأعلى عشر دول تعطي رواتب معلمين وأفضل نظام تعليمي على مستوى العالم

م	الدولة	الراتب	أفضل نظام تعليمي
1	لوكسمبورغ	£ 66,441	كوريا الجنوبية
2	ألمانيا	£43,791	اليابان
3	كندا	£42,271	سنغافورة
4	استراليا	£37,454	هونغ كونغ
5	هولندا	£73,043	فنلندا
6	الولايات المتحدة	£35,754	بريطانيا
7	ايرلندا	£35,421	كندا
8	البنمرك	£34,374	هولندا
9	انجلترا	£30,326	ايرلندا
10	النرويج	£29,625	بولندا

يظهر في الجدول انه ليس هناك ارتباط بين راتب المعلم وتحسن نظام التعليم مما يدل على أن الارتباط يكون بين المعلم وراتبه، حيث انه يعتمد على المؤهلات التعليمية، الخبرات والمهارات التي يمتلكها. وهذا يوثق العلاقة بين المستوى التعليمي للمعلم والراتب الذي يستحقه. مما يؤكد علو مكانة المعلم وخاصة في الدول الأوروبية.

- ثانياً: اثر مخصصات الأجور والرواتب على تنمية القطاعات الحكومية التعليم أمودجا:

يعتبر موضوع الرواتب والأجور من المواضيع ذات الطابع المتشعب والذي تدخل فيه أطراف عدة منها الحكومات، المنظمات والأفراد. ورغم ما تحقته الأجور من فوائد لهذه الأطراف إلا انه مازال هناك بعض الإشكاليات التي بدأت تظهر على السطح. ولا يمكن حصر أثارها السلبية على مستوى التنمية بمختلف أنواعها. خاصة إذا حدث خلل في التخطيط وإدارة الأجور والرواتب.

ومن الخلفيات ذات العلاقة المباشرة بالأجور والرواتب عدد موظفي الدولة في مختلف قطاعاتها. والتي ترتبط بعلاقة طردية مع النمو السكاني وزيادة عدد الأفراد في سن العمل. فقد أصدرت الهيئة العامة للإحصاء (GaStat) عبر موقعها الرسمي مسح القوى العاملة للربع الثاني من عام 2016 ، أن هناك ارتفاع في قوة العمل الإجمالية على مستوى المملكة مقارنة بالنصف الثاني من عام 2015 بنسبة (1.8%) في حين ارتفعت هذه النسبة للسعوديين بمقدار (0.7%)، كما أظهرت النتائج استقرار في معدل البطالة للسعوديين حيث بلغ (11.6%) بارتفاع طفيف مقارنة بالنصف الثاني من عام 2015م والذي كان (11.5%) فيما بلغ معدل البطالة لإجمالي السكان (سعوديين وغير سعوديين) (5.6%) دون زيادة تذكر مقارنة بمعدل البطالة للنصف الثاني من عام 2015م. كما أظهرت النتائج أن قوة العمل السعودية تتركز بين الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (20-39) سنة بنسبة (65 %) منهم (36.0%) يحملون درجة البكالوريوس. وفيما يتعلق بالمشتغلين فقد ارتفع عدد المشتغلين الإجمالي بنسبة (1.8%) وللمشتغلين السعوديين بنسبة (0.6 %).

ووفقا لبيانات ("أرقام"، 2016م) فإن 1.10 مليون موظف من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي يشغلون وظائف تعليمية ووظائف عامة، وهو ما يمثل 72 % من إجمالي الوظائف. كما أظهرت البيانات أن عدد المستخدمين بنهاية العام الماضي بلغ 76.2 ألف مستخدم ما يمثل 5 % من إجمالي وظائف القطاع الحكومي. وفيما يلي جدول يبين إجمالي العاملين في القطاع الحكومي بالسعودية خلال العام المالي 1436/1437هـ:

إجمالي العاملين بالقطاع الحكومي في السعودية بنهاية العام الماضي	
الوظائف	العدد
الوظائف العامة	561671
الوظائف التعليمية	543466
الوظائف الصحية	195094
وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	75631
وظائف القضاة	5636
وظائف القضاة وأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام	4741
وظائف المؤسسات التي لها سلام خاصة بها	49091
الوظائف الدبلوماسية	1390
أعضاء هيئة التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	11570
المجموع	1448290
وظائف المستخدمين	76176
الإجمالي	1524466

وبناء على ما سبق يظهر انه كلما كان هناك ارتفاع في عدد الموظفين أصبح هناك ارتفاع في مخصصات الأجور والرواتب. فقد أظهرت الإحصائية التي قامت بها (" أرقام"، 2016) أن الرواتب ارتفعت ارتفاعاً مضطرباً منذ عام 2000 لتبلغ أكثر من 322 مليار ريال خلال عام 2015، مرتفعة نحو 3% عن عام 2014. و شكلت البدلات نحو 25% من إجمالي الرواتب. كما شكلت الرواتب نسبة مرتفعة من إيرادات الحكومة، حيث بلغت نسبة الرواتب إلى الإيرادات الحكومية 52% في عام 2015. و ذكر جليدان (2017م) أن الرواتب الأساسية للمواطنين تشكل 50-70% من مخصصات الباب الأول من أبواب ميزانية المملكة العربية السعودية أي ما بين 380 إلى 400 مليار سعودي في عام 2015.

أما بالنسبة لأجور ورواتب قطاع التعليم فقد ذكر الشثري (2014م) أنها اقتضت عام 2014 حوالي 86.5% من ميزانية التعليم مما يعني أن المتبقي 13.5% سيذهب للمخصصات و الالتزامات الأخرى. كما ذكر مبارك العصبي المتحدث الرسمي باسم وزارة التعليم إن ميزانية التعليم 1438/1439هـ قد بلغت (127) مليارا سيذهب 91% منها للأجور بينما سيخصص 9% للمشاريع والخدمات الأخرى (الزهراني، 2017م). ويظهر الجدول التالي المبلغ الذي خصصته وزارة التعليم من اجل مبادرات التحول الوطني نحو 2030 ، حيث بلغ نحو (24,365,842) وزعت على 36 مبادرات شملت جميع عناصر العملية التعليمية (برنامج التحول الوطني، 2020، 2016م، ص 106-107). وهو

وزارة التعليم		24,365,842
1	الإطار الشامل للتطوير المهني المستمر للمعلمين والقيادات التعليمية	2,000,000
2	التحول نحو التعليم الرقمي لدعم تقدم الطالب والمعلم	1,600,000
3	برنامج أندية الي الترفيهية التعليمية	2,017,632
4	تحسين وسائل الأمن والسلامة في المباني المدرسية	1,555,900
5	تخفيف الأعباء الإدارية عن المعلمين والقيادات التعليمية لضمان التركيز على العملية التعليمية لتقليل التكاليف وتحسين الجودة للخدمات المساندة	750,000
6	تشجيع مشاركة القطاع الأهلي في الاستثمار في التعليم العام (بما في ذلك رياض الأطفال) في المملكة	11,030
7	تشغيل مكتب التحول الوطني بوزارة التعليم لضمان تنفيذ برنامج التحول الشامل في وزارة التعليم	170,000
8	تطبيق النموذج التشغيلي المقترح لوزارة التعليم وإعادة توزيع الأدوار بين الوزارة والجامعات وإدارات التعليم	180,000
9	تطوير إستراتيجية وطنية لرفع مستوى مهنة التعليم من خلال رفع المستوى المهني للمعلمين وتطوير المنظومة المحيطة بالمهنة ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمعلمين.	500,000
10	تطوير التعليم الابتدائي	250,000
11	تطوير برامج حضانات ورياض الأطفال والتوسع في خدماتها لتشمل جميع مناطق المملكة	2,246,878
12	تطوير برنامج الابتعاث الخارجي وتحسين كفاءته التشغيلية	48,000
13	تطوير مصفوفة متكاملة للمهارات الشخصية المؤدية للنجاح في الحياة العامة والعملية، وتضمينها في المناهج والأنشطة غير الصفية	959,000
14	تطوير منظومة التعليم التقني التطبيقي من خلال إنشاء جامعة تقنية تطبيقية باسم جامعة الملك سلمان للعلوم التقنية التطبيقية وربط الكليات التقنية بها من خلال إطار تكاملي مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وكذلك كليات المجتمع	2,900,000

يعتبر مبلغ ضئيل جدا لا يساهم في تحقيق التحول تحولا مثاليا.

هذا ما توصلت إليه الباحثتين بخصوص ميزانية التعليم التي ذكرها العصيمي (2017م). ولكن ذكرت وثيقة ميزانية المملكة العربية السعودية لعام 2017م والصادرة من (وزارة المالية، 2017م، ص 24-25) بأن ميزانية التعليم 2017م ستبلغ حوالي (200) مليار، خصص منها مبلغ (17350000000) مليارا لاستكمال مشاريع قائمة كمشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام، وإنشاء مشاريع جديدة لأجل تحسين البنية التحتية للمباني المدرسية. وأيضاً اعتماد عدد من المبادرات لبرامج ومشاريع التحول الوطني. والتي تقدر نسبة تكلفتها من الميزانية العامة للتعليم ب (8.67%) وهي نسبة قريبة جداً من نسبة 9% التي ذكرها العصيمي. وبهذا يمكن تقدير أن الباقي من الميزانية سيؤول إلى الرواتب والأجور لموظفي قطاع التعليم.

كما أن "أي قراءة متأنية لميزانيات الجامعات يكشف لنا بوضوح عن التكلفة الباهظة للبنية التحتية، حيث تذهب معظمها للبنية الأساسية ورواتب العاملين والنفقات الإدارية" (وزارة التعليم العالي، 2007). ويتضح من خلال الأرقام والنسب أن هناك خلل في توزيع القوى العاملة على التخصصات المطلوبة، بالإضافة إلى خلل توزيع المصروفات على القطاعات الحكومية حيث نالت الأجور والرواتب النصيب الأكبر، وقد يؤثر هذا على المشروعات التنموية في كافة القطاعات الحكومية عامة والتعليم خصوصاً. خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية التي تمر فيها المملكة العربية السعودية بسبب انخفاض أسعار البترول والذي يعتبر المصدر الرئيس للدخل في وقتنا الحاضر.

- ثالثاً: اثر المتغيرات الاقتصادية على الأجور والرواتب:

تسعى كل دولة إلى رسم سياسات مالية خاصة بها كي تستطيع أن تحقق أهداف المجتمع الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية. وغالباً ما تواجه تقلبات تؤثر على مسيرة خططها التنموية. ويرتبط صعوبة مواجهة هذه التقلبات في أن يكون للدولة مصدر إيرادي وحيد مما يجبرها إلى منحى خطير في حالة تعرض هذا المصدر إلى تذبذب في الأسعار. ومن أوائل الإجراءات الاحترازية التي تضعها الدولة هو خفض الرواتب أو الأجور كأحد الحلول السريعة لتتصدى لسلبات المتغيرات الاقتصادية. وفي وقتنا الحاضر تعاني الدول التي تعتمد في اقتصادها على النفط كمصدر شبه وحيد من تحدي تقلبات أسعاره المتمثلة في انخفاض سعر البرميل عالمياً. ويكمن التحدي في تغيير سياستها المالية كترشيد الإنفاق مثلاً.

وهذا ما فعلته المملكة العربية السعودية حين وضعت خطة طويلة المدى تدعو إلى التحول نحو 2030. وقد بدأت بواردها الاقتصادية حين تضمن بيان الميزانية "العديد من مبادرات برنامج التحول الوطني التي تهدف إلى زيادة ضبط الإنفاق الرأسمالي، وتشمل تقليص الفرق في تكلفة المشاريع من 20 بالمائة إلى 10 بالمائة بحلول عام 2020. كذلك تم الإعلان عن مبادرات لتنويع الدخل، وتشمل فرض ضرائب منتقاة عام 2017، وتطبيق ضريبة القيمة المضافة عام

2018، مما يؤدي إلى تعزيز هيكل الميزانية، وبالتالي وضع المملكة في مسار مالي أكثر استدامة " (جدوى للاستثمار، 2017م، ص 18).

وقماشيا مع تلك الخطة "أنشأت الحكومة مكتب ترشيد الإنفاق عام 2016، وقد تم توفير مبلغ 79 مليار ريال من مراجعة عدد من المشاريع القائمة والمخطط لها. كذلك، شهدنا خفض بدلات موظفي القطاع العام في أكتوبر 2016، وبما لا شك فيه انه سيظهر التأثير الكامل لسياسات الحكومة الخاصة بخفض فاتورة الأجور بحلول عام 2017. ومن ثم يساعد على تحقيق هدف برنامج التحول الوطني المتمثل في خفض نسبة تكلفة المرتبات والأجور إلى إجمالي الإنفاق من 45 بالمائة إلى 40 بالمائة بحلول عام 2020. و تتوقع أن توفر الحكومة حوالي 55 مليار ريال من بند الأجور والبدلات" (مرجع سابق، ص 18).

وصدر يوم السبت الموافق 1438/7/25هـ أوامر ملكية تنص بإعادة كافة البدلات والمكافآت والمزايا المالية لموظفي الدولة من مدنيين وعسكريين وذلك بعد أن نجحت سياسة ترشيد الإنفاق في تخفيض العجز حوالي 97 مليارا حيث أظهرت نتائج الربع الأول لأداء الميزانية أن العجز وصل إلى 25 مليارا. وذكر وزير المالية الجدعان: " أن عودة المزايا المالية تعزز القوة الشرائية وتدعم النشاط الاقتصادي، الذي يؤدي إلى حراك إيجابي يضع التضخم في مستويات مناسبة بعد النمو السلبي في الفترات الماضية" (واس، 1438هـ).

ويتضح مما سبق هناك علاقة طردية متبادلة بين انخفاض أسعار النفط وانخفاض الأجور والرواتب والتي تؤدي الى آثار أخرى كإنخفاض الإنفاق الاستهلاكي والذي بدوره سيؤثر على قطاع تجارة الجملة. "ويوضح الجدول التالي العلاقة بين معدلات الأجور والإنفاق الاستهلاكي والتضخم في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (2009-2014)" (المشهدي، 2016م، ص 12).

جدول (١): مقارنة بين معدلات الأجور والتضخم والإنفاق الاستهلاكي النهائي للفترة (2009-2014).

السنة	معدلات الأجور	الإنفاق الاستهلاكي النهائي الخاص بالأسعار الثابتة	التضخم
2009	203 مليار ريال	616 مليار ريال	122.4
2010	224 مليار ريال	639 مليار ريال	128.9
2011	237 مليار ريال	650 مليار ريال	118.97
2012	269 مليار ريال	726 مليار ريال	122.38
2013	303 مليار ريال	750 مليار ريال	126.7
2014	314 مليار ريال	796 مليار ريال	130.1

المصدر: أعد بواسطة الباحثة بالاعتماد على: الهيئة العامة للإحصاء، ومؤسسة النقد العربي السعودي.

ارتفاع في مستويات التضخم (مرجع سابق).

وقد تطرقت عديد من الدراسات لمحددات التضخم التي تتفق مع بعض النظريات الاقتصادية فقد اتفقت دراسة (محمد و الطيب 2009 ، الجراح 2011) بالتطبيق على دولتي المملكة العربية السعودية والسودان مع ما جاء في النظرية النقدية في أن زيادة الكتلة النقدية المتداولة يصعد الطلب على السلع والخدمات في ظل ثبات العرض وبالتالي ترتفع الأسعار ويصبح الوضع تضخمي.

وعليه فإن أي انخفاض أو ارتفاع في الأجور والرواتب سيبتعه تغير في الإنفاق الاستهلاكي على السلع. وأيضاً أي ترشيد في الإنفاق بسبب الأزمة الاقتصادية سيؤثر بشكل أو بآخر على الأجور والرواتب. وهذا يؤكد أن للأجور والرواتب مسارات متعددة ترتبط بالتعليم، الاقتصاد والفرد تخرج منها وتعود إليها. لذلك على الدولة أن تضع خطط دقيقة ومتوازنة في سياساتها الإنفاقية. ولا بد أن تدرس الوضع جيداً عند تحديد مخصصات الأجور سواء كانت مرتفعة أم منخفضة وان تضع ما سيلها من تبعات بعين الاعتبار.

- رابعا النظام المقترح لعلاج بعض سلبيات ترشيد الإنفاق على الأجور والرواتب لموظفي قطاع التعليم :

انبثقت فكرة المقترح من خلال ربط انخفاض الأجور والرواتب بأداء الموظفين وذلك لان الأجر الذي يتقاضاه الفرد من أهم العوامل المؤثرة على أدائهم. "إذ توجد علاقة تأثير متبادلة بين الأجور والأداء. فان عدم الرضا عن

الرواتب يؤدي إلى تدهور مستوى الأداء إضافة إلى الكثير من الآثار السلبية الأخرى كارتفاع معدلات الغياب، دوران العمل وانخفاض المافعية للعمل والإبداع" (ميا، علي وزويد، لطيف، 2004، ص 83-84).

ويركز هدف النظام الرئيس على وضع بدائل وقتية للمزايا والمكافئات المالية تطبق في حالة الحاجة إليها. فإذا حدثت أزمة اقتصادية على سبيل المثال تطبق كبدل تحفيزي ليستمر الموظف/ المعلم في تطوير أداءه. ويقاس ذلك عبر وضع اختبارات لكل مادة تديرها هيئة تقويم التعليم من خلال برنامج قياس. فالطريقة تقوم في المقام الأول على تطبيق نظام حسابي يحسب مكافئة فصلية أو سنوية للمعلم يرجع إليها في حالة ألغت السياسة المالية البدلات والحوافز لأي سبب كان، يحكمها عدد الطلاب الذين اجتازوا اختبارات قياس في المادة المحددة.

وقد استفادت الباحثين من طرق أنظمة حساب الأجور والرواتب والتي تنقسم إلى نوعين على أساس الزمن وعلى أساس الإنتاج. وبعد اطلاعها على آلية تنفيذ طريقي هالسي وروان واللذان تعتمدان على نظام حساب الرواتب والأجور على أساس الزمن. والية تنفيذ طريقي بدكس وتابلور واللذان تحتسبان الأجر والراتب على أساس الإنتاج، ومزايا وعيوب كل طريقة. توصلت الباحثين إلى آلية مبتكرة لحساب المكافئة معتمدة فيها على أساس الزمن والإنتاجية.

مزايا الطريقة:

- 1- مرونة تطبيقها في أي وقت وعند الحاجة.
- 2- تساهم في تحفيز المعلم على الاستمرار في تطوير أداءه.
- 3- تدعم توجه هيئة تقويم التعليم والذي يستعمل تقسيم فئات المعلمين تبعاً للخبرة وامتياز الأداء.
- 4- تعتبر بديل مناسب في حالة اضطرت الدولة إلى إلغاء البدلات والمكافئات بسبب أزمة اقتصادية.
- 5- تساهم في رفع جودة مخرجات العملية التعليمية.
- 6- إمكانية تعديلها وتطبيقها في أي قطاع حكومي آخر.

الخطوة الأولى:

$$\frac{\text{إجمالي عدد الطلاب} - \text{عدد الطلاب المخفقين في اختبار قياس} \times \text{عدد ساعات العمل}}{100}$$

الخطوة الثانية:

$$\text{الناتج} \times \text{العلاوة السنوية} = \text{الناتج النهائي}$$

مثال:

$$4.55 = \frac{7 \times 25 - 90}{100}$$

$$1456 = 320 \times 4.55$$

إجمالي المكافئة = 1456 ريالاً

- 1- تأسيس صندوق للاختبارات في كل مدرسة يرأسه مجلس المدرسة.
- 2- أن يدفع كل طالب مبلغ رمزي لا يتجاوز الـ 200 ريال سنوياً عن كل طالب يوضع في صندوق الاختبارات.
- 3- أن تستثنى الأسر ضعيفة الدخل من دفع المبلغ ويتولى ذلك صندوق الشراكة المجتمعية أو التبرعات والهبات.
- 4- أن يكون المعلم مستمر مع نفس الفوج لمدة سنة كاملة .
- 5- أن ترتبط أسئلة الاختبارات بمفردات المنهج.
- 7- أن يتولى إدارة الاختبارات المركز الوطني للقياس والتقويم.

النتائج والتوصيات

نتائج البحث:

توصلت الباحثين إلى عدة نتائج من خلال تحليل إجابات الأسئلة ويمكن ذكر بعض النتائج كالتالي:

- 1- توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي والأجر الذي يستحقه الموظف.
- 2- لا توجد علاقة بين ارتفاع راتب المعلم وتحسن النظام التعليمي.
- 3- تنال الأجور والرواتب نسبة عالية من مصروفات ميزانية القطاعات الحكومية المختلفة.
- 4- تؤثر الرواتب والأجور تأثيراً مباشراً في تنمية القطاعات الحكومية عامة والتعليم خصوصاً.
- 5- هناك علاقة ارتباطية بين الأجور والرواتب وبعض التأثيرات الاقتصادية كإنخفاض سعر البترول والتضخم في الإنفاق الاستهلاكي.

توصيات البحث:

- 1- ضرورة توفير مصادر تمويل مختلفة من اجل دعم العملية التنموية للقطاعات الحكومية كالخصخصة, والاستفادة من الأوقاف وتفعيل الشراكة المجتمعية.
- 2- ضرورة فتح مسارات تخصصية متنوعة تساهم في توجيه الطلاب إلى تخصصات تتوافق مع سوق العمل والقطاع الخاص.
- 3- نشر الوعي بين الطلاب بأفضلية التوجه نحو سوق العمل خاصة في ظل قلة الوظائف الحكومية.
- 4- أهمية توجيه القطاع الخاص بتوفير وظائف برواتب مرضية حتى تكون بيئة جاذبة للطلاب.
- 5- تأسيس صندوق مالي متخصص لكل إدارة تعليم يدعم من الشركات خاصة, الجهات الخيرية, الأوقاف وأولياء الأمور حتى يوفر دعم مالي للمدارس في المحافظات.

المراجع

- أرقام, 322 مليار ريال إجمالي الرواتب ربعها بدلات. جريدة الرياض. 27 سبتمبر 2016م. <http://www.alriyadh.com/1536248> تم الاسترداد 11:20 1438/7/28هـ.
- أرقام. 1.52 مليون موظف بالقطاع الحكومي بنهاية العام الماضي. منصة خليجية. 17 اغسطس 2016م. <http://www.argaam.com/ar/article/articleDetail/id/440391> استرد 1:06م 1438/7/28هـ.
- احميدوش, مدني.(2008). واقع الرواتب والاجور في قطاع الوظيفة العمومية من خلال الميزانية العامة للدولة. المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية. المغرب. ع:80, ص 177-186.
- الراصد الدولي. احصاءات الخريجين مخرجات التوظيف والرواتب المتعلقة بمحديتي التخرج. وزارة التعليم, المملكة العربية السعودية. ابريل 2015م, ع/52
- الجراح, م. ع.(2011). مصادر التضخم في المملكة العربية السعودية. "مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية" 133-153: (1)27
- جليدان, سعود. متوسط رواتب العاملين في الدولة. صحيفة الاقتصادية, 24 رجب 1438هـ. http://www.aleqt.com/2016/07/03/article_1067290.html تم استرداده في 10:26م 1438/7/28هـ
- الجمهان جاسم, التحطاني عبدالمحسن, والغازمي مزنة. (2016). أسس في اقتصاديات التعليم. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- الزهراني, سعيد. التعليم تثبت وفرة المعلمين وتؤكد رواتبهم 91% بالميزانية و 9% فقط للطلاب. جريدة المدينة 19 فبراير 2017. <http://www.al-madina.com/article/509777> /مخليات/التعليم-تثبت-وفرة-المعلمين-وتؤكد-رواتبهم-91-بالميزانية-و-9-فقط-للطلاب تم استرداده في 10:21م 1438/7/28هـ.
- الشرعة ، عطا الله محمد ، وسنجد ، غالب محمود (2015). إدارة الموارد البشرية : الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة . عمان : الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- الشهري, محمد علي.(1438هـ). إدارة الرواتب والأجور. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عمار, حسين. (1990). إدارة شؤون الموظفين والمبادئ والأسس العامة والتطبيقات في المملكة العربية السعودية. الرياض: مطابع معهد الإدارة.
- الغامدي, عبدالله. 86.5% من ميزانية التعليم العام للرواتب ولا مخصصات للتامين الطبي. جريدة عكاظ. 14 يناير 2014م. <http://okaz.com.sa/article/894367> /تم استرداده 12:02م: 1438/7/28هـ
- فقيه, فاروق. (2012). اقتصاديات التعليم. ط3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- محمد، إ. ع. وه. إ. الطيب (2009). سياسات الأجور وأثرها على التضخم في السودان خلال الفترة 1990-2005. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. غير منشورة جامعة أم درمان الإسلامية. رسالة دكتوراه.
- المشهدي، وعد. (2016م). اثر سياسة الأجور على التضخم في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (2015-1991). بحث غير منشور. جامعة الملك سعود: كلية إدارة الأعمال.
- المملكة العربية السعودية (2016). برنامج التحول الوطني 2020.
- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (2009) بحث حول الأجور والرواتب . الجزائر www.hardiscussion.com
- وزارة المالية. (2017م). ميزانية المملكة العربية السعودية 2017.
- مبا، علي، وزيد، لطفي. 2004. أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.
- الهيئة العامة للإحصاء. (2016). مسح القوى العاملة 2016 للربع الثاني: ارتفاع المشتغلين السعوديين واستقرار معدل البطالة. <https://www.stats.gov.sa/ar/news/102> استرد 10:1م، 1438/7/28هـ.
- واس. الجدعان: عودة المزايا المالية تعزز القوة الشرائية وتشجع البيئة الاستثمارية. صحيفة عكاظ. 26 رجب 1438هـ.
- <http://okaz.com.sa/article/1541958> محليات/الجدعان-عودة-المزايا-المالية- تعزز-القوة- الشرائية- وتشجع- البيئة-الاستثمارية استرد في 29م 1438/8/28هـ.