

دراسة نقدية لمدى عدالة الأجور بالجزائر، والممارسات العملية لإرسائها
A critical study of the extent of pay equity in Algeria, and the
practical practices of establishing them

صليحة بوضوردي*، جامعة باتنة 1، الجزائر، البريد الإلكتروني: saliha.bousourdi@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2021/10/09

تاريخ الاستلام: 2021/08/18

ملخص: انتهت الدراسة إلى الكشف عن مدى قدرة الحكومة الجزائرية على تحقيق العدالة في الأجور لمواطنيها، كما تهدف إلى إيجاد حلول وممارسات عملية لتحقيق عدالة أكثر في الأجور بالجزائر، وذلك اعتمادا على منهجي الوصف والتحليل الملائمين لطبيعة الدراسة.

كشفت الدراسة عن عدم عدالة الأجور بالجزائر، والتي تبرز من خلال الفوارق بين الأجور التي تمنحها الجزائر مع مثيلتها في باقي الدول العربية والأجنبية، وكذا بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى عدم قدرتها على رفع القدرة الشرائية للمواطن، وعدم نجاعة هيكل الأجور الذي تتبناه. كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات الرامية إلى تحقيق عدالة أكثر في الأجور بالجزائر وأهمها؛ تفعيل معيار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل دور النقابات؛ وكذا اعتماد نظام أجور متسق بين القطاعين العام والخاص؛ إضافة لضرورة تكامل السياسات الأجرية من خلال التوفيق بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية واعتبارات الكفاءة، وكذا اعتماد سياسة فردية الأجور.

الكلمات المفتاحية: عدالة الأجور، حلول عملية، الجزائر.

تصنيفات JEL: M12

Abstract: The study aims to reveal the extent the Algerian government's ability to achieve pay equity, and find practical solutions to achieve more pay equity in Algeria, based on the description and analysis methodologies.

The study revealed the pay inequity in Algeria, Which is highlighted by the differences between the Algeria's wages Compared with the other countries, and between the public and private sector, its inability to raise the citizen's purchasing power and the ineffectiveness of the pay structure that it adopts. The study also found a set of suggestions aimed at achieving more pay equity in Algeria, which are; Activating the minimum wage principle, activating the labor unions role, the adoption of a consistent pay system between the public and private sectors, integration pay policies, and adoption of an individual pay policy.

Keywords: Pay equity, practical solutions, Algeria.

JEL classifications codes: M12

مقدمة:

يساهم الأفراد في الأداء الكلي للمؤسسة بنسب متفاوتة، مما يبرر التفاوتات في الأجور، ويحقق أحد أهم أوجه العدالة، وهي العدالة في الأجور. إلا أن هذه الأخيرة لا تخضع لمعيار المساهمة فحسب، بل هناك معايير أخرى تأخذ بالحسبان للحكم على مدى عدالة الأجور في بلد أو مؤسسة ما، كالجوانب الاقتصادية للبلد والظروف الاجتماعية للمواطن.

شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة تراجعاً في المستوى المعيشي للمواطنين، ويرجع السبب المباشر لعدم كفاية الأجور الممنوحة لأكثر شريحة بالمجتمع وهي شريحة الموظفين، بالرغم من الزيادات المسجلة في الأجور من حين لآخر، وبالرغم من المداخل النفطية المحققة، إلا أن الأجور تبقى في مستويات دنيا، ولا تلبي في غالبيتها احتياجات الموظفين.

أ. إشكالية الدراسة:

من الطرح السابق تظهر إشكالية الدراسة من خلال التساؤل التالي:

ما مدى عدالة الأجور بالجزائر؟ وما هي الممارسات العملية لتحقيق عدالة أكبر؟

تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة أسئلة فرعية نظرحها كما يلي:

- ما مدى عدالة الأجور بالجزائر مقارنة بمثيلتها بالدول العربية والأجنبية؟
- ما مدى عدالة الأجور بالجزائر على ضوء القدرة الشرائية التي تحققها للمواطن؟
- ما مدى عدالة الأجور بالقطاع العام مقارنة بنظيره الخاص؟
- ما مدى عدالة الأجور بالجزائر على ضوء المعايير المعتمدة لتحديدتها؟
- ما هي الممارسات العملية لتحقيق عدالة أكبر في الأجور بالجزائر؟

ب. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مدى قدرة الحكومة الجزائرية على تحقيق العدالة في الأجور، من خلال الكشف عن ترتيب الأجور بالجزائر مقارنة بمثيلتها في الدول الأخرى،

والكشف عن الفوارق في الأجور بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى قدرتها على رفع القدرة الشرائية للمواطن، ومدى أخذها بالمعايير الموضوعية لتقييم.

ج- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع نفس والمتمثل في عدالة الأجور عموما وبالجزائر خصوصا، والتي تساهم ليس فقط في تحسين المستوى المعيشي للموظف لا سيما البسيط، بل في تحقيق التزامه بتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تقديم مساهمات وإنتاجية أفضل.

د- المنهج المستخدم:

لبلوغ الهدف من الدراسة تم استخدام المنهجي الوصف والتحليل، كونها المنهجين الملائمين لوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل الإحصائيات للوصول إلى النتائج المرجوة.

هـ- منهجية الدراسة:

سيتم معالجة هذا الموضوع وفقا للخطة التالية:

أولاً. نظرية العدالة.

ثانياً. مظاهر عدم عدالة الأجور بالجزائر.

ثالثاً. الممارسات العملية لتحقيق العدالة في الأجور بالجزائر

أولاً- التأصيل النظري للدراسة:

1- نظرية العدالة:

كانت العدالة عموما والعدالة في الأجور محط اهتمام العديد الفلاسفة والباحثين القدامى ولا تزال، ويعود هذا لمدى أهميتها في تحقيق العيش الكريم لأفراد المجتمع.

1-1- تعريف العدالة:

تعرف العدالة من وجهة نظر أفلاطون "أن يلتزم كل فرد بالعمل المخصص له ولا يتعداه إلى غيره" (الوزير، 2014، صفحة 621) وقسم الناس إلى ثلاث فئات حسب قدراتهم

الفطرية وهي: الحكام، والحراس، والعمال، وتتحقق العدالة عندما يتحقق الانسجام بين الطبقات الثلاث، فيما عرفها الفارابي بأنها قسمة الخيرات المشتركة على أهل المدينة، بحيث يكون لكل واحد منهم قسطا من هذه الخيرات مساويا لاستحقاقه، فنقصه عن ذلك أو زيادته عليه جور" (الوزير، 2014، صفحة 641) أي إعطاء الهبات لفئة على حساب أخرى مساوية لها في الاستحقاق، قد يؤدي إلى إفساد الدولة ككل، ويؤثر على استقرارها اجتماعيا.

1-2- مضمون نظرية العدالة:

يقول الفيلسوف جون رولز في كتابه: "نظرية في العدالة": ... المطلوب لتحقيق العدالة مجموعة من المبادئ من أجل الاختيار بين ترتيبات اجتماعية متنوعة، أيها تحدد التقسيم العادل للمنافع، وهي مبادئ العدالة الاجتماعية، التي تقدم طريقة لتخصيص الحقوق والواجبات في المؤسسات الأساسية للمجتمع، وهي تحدد التوزيع المناسب لمنافع وأعباء الشراكة الاجتماعية، لذلك يجب أن تقرر مجموعة من الأشخاص مرة واحدة ومن أجل الجميع، ما الذي يعد عادلا وما الذي يعد غير عادل. (رولز، 2011، صفحة 40)، وذلك لأن لكل وجهة نظره حيال العدالة من منظور مصلحته الخاصة، وإذا تركت هذه المبادئ لتتصاغ من طرف واحد سيحدث نوع من الجور وعدم المساواة.

2- العدالة في الأجور:

يتابع جون رولز حديثه عن العدالة الاجتماعية فيقول: "من أجل التوصل إلى فكرة عن الأجر العادل، يجب وجود مقاييس متنافسة ومتنوعة، كالمهارة، التدريب، المجهود، المسؤولية، مخاطر العمل، والحاجة"، (رولز، 2011، صفحة 41)، إذ لا يفترض الأخذ بأحد هذه المعايير، بل يجب إجراء نوع من التسوية والترجيح بينها، ويتأثر الترجيح عادة بالمصالح الاجتماعية المختلفة، وبالتالي بالمواقع النسبية للقوة والنفوذ، لذلك قد لا تتطابق تصورات مختلف الأفراد للأجر العادل. حيث يميل كل منهم للتشديد على المقاييس التي

تحقق غاياته، أولئك الذين يملكون إمكانيات أكبر ومستوى تعليميا أعلى يشددون على مطالب المهارة والتدريب، بينما أولئك الذين يفتقدون هذه المزايا يلحون على مطلب الحاجة.

2-1 مبادئ العدالة في الأجور:

وفقا لنظرية العدالة يكون سلوك الفرد مدفوعا بتحقيق الشعور بالعدالة، وفيما يلي أهم النقاط الأساسية لهذه النظرية: (ماهر، 2014، صفحة 156)

✓ دافعية الفرد لإحداث حالة من التوازن الداخلي بين ما يقدمه من مساهمات، وما يحصل عليه من عوائد.

✓ يتم وضع هذه المقارنة في نسبة، بسطها العوائد التي يحصل عليها الفرد مثل الأجر والحوافز. ومقامها إسهامات الفرد المكونة من مجهودات وأداء وخبرة وتعليم وكمية عمل.

✓ يتحدد شعور الفرد بالعدالة من عدمه بمقارنة النسبة السابقة الخاصة به، بنسب أخرى لأفراد مشابهين له في المستوى، وتكون المعادلة العادلة كالآتي:

▪ عندما يشعر الفرد بالعدالة يحدث نوع من الشعور بالاتزان والاستقرار.

▪ و عندما يشعر بعدم العدالة فإنه سجاول تخفيض التوتر وإهاء حالة عدم العدالة.

إذن يصبح الشعور بعدم العدالة بمثابة القدرة الدافعة لسلوك معين، كتغيير تصوره عن قيم أو مكونات المعادلة الخاصة بالعدالة، أو أن يغير الأفراد الذين يقارن نفسه بهم أو لا فقد يضطر إلى ترك المنظمة كلية. لذلك على المنظمات تقديم أنظمة تعويضات عادلة، تربط بين العوائد التي يحصل عليها الأفراد بما يقدمونه.

2-2- الأسباب الدافعة لضرورة تحقيق العدالة في الأجور:

بالإضافة إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه عمالها والتي تدفعها لضرورة تحقيق العدالة في الأجور التي تمنحها لموظفيها، فإن لعدم العدالة انعكاسات اقتصادية تتمثل فيما يلي: (Nadistic, 2019, p. 02)

- ✓ عندما تزداد تكاليف العمالة بوتيرة سريعة مقارنة بمعدلات الإنتاجية، يتعرض البلد المعني لمخاطر فقدان القدرات التنافسية على الصعيد الخارجي، واندثار الاستثمارات.
- ✓ عندما تزداد مستويات الإنتاجية بوتيرة سريعة تتجاوز معدلات زيادة الأجور، قد يتسبب ذلك في زيادة القدرات التنافسية في قطاع التصدير، بالإضافة إلى جذب الاستثمارات الأجنبية، ولكن يتسبب في ركود الاستهلاك على الصعيد الداخلي.
- كما أنه من الصعب تحفيز موظف يعتبر نفسه يتقاضى راتب غير عادل، حيث ينتج عن فجوة الأجور الأصغر شعورا أقوى بالتضامن والمزيد من التعاون، وعمال أقل عدائية وأكثر إنتاجية.

2-3- العوامل المؤثرة في عدالة الأجور:

- لتحقيق سياسة أجرية عادلة، لا بد من الأخذ بالحسبان العديد من العوامل المؤثرة في فعالية الأجور، وأهما ما يلي: (الخير، 2006، صفحة 146)
- ✓ القدرة الشرائية للأجور، حيث تتأثر الأجور بمعدل التضخم الناتج عن ارتفاع الأسعار، مما يضعف القدرة الشرائية للمواطن، مما يستدعي التعديل الدوري للأجور بما يتناسب مع معدلات التضخم.

- ✓ المستوى المعيشي للموظفين، فقد أدى التطور الحاصل في العلم والتكنولوجيا، والذي نتج عنه تنامي العرض من السلع والخدمات الجديدة، إلى انفتاح الأفراد على احتياجات جديدة يجب تلبيتها من خلال رفع الأجور.
- ✓ الأجور في القطاع الخاص، على المؤسسات العمومية تعديل سياستها الأجرية بما يضمن لها المحافظة على كفاءتها من التسرب نحو الخواص.
- ✓ الأجور بالدول المجاورة، فلا يمكن رسم السياسة الأجرية بدولة ما، دون الاطلاع على الدول المجاورة، لاسيما أمام حرية انتقال العمالة دوليا بحثا عن الأجور المرتفعة.
- ✓ طبيعة المهن والظروف البيئية المحيطة، حيث يجب الأخذ بالحسبان المخاطر والصعوبات المحيطة بالعمل، فالعمل بالمناطق النائية أو الصحراء مثلا لا يمكن تقييمه بنفس الطريقة في باقي المناطق.
- كما أن التأهيل والكفاءة والمهارات المميزة للأفراد ونتائج أعمالهم، إضافة إلى التصنيف العادل للوظائف وفقا لمعايير موضوعية، كلها جوانب لا يمكن إغفالها عند تحديد الأجور، حتى تكون أكثر عدالة.

ثانيا. مظاهر عدم العدالة في الأجور بالجزائر:

من أجل الحكم على عدالة الأجور بالجزائر من عدمه، يجب تحليل مختلف الجوانب التي يمكن أن تشكل معيارا للعدالة في الأجور، وذلك انطلاقا من العوامل المذكورة أعلاه.

1- مقارنة الحد الأدنى للأجور بالجزائر عربيا ودوليا:

الأجر الوطني الأدنى المضمون، هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال في كافة القطاعات، ويعتمد تحديده على عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية، ويصمم بحيث يمكن من تلبية الحد الأدنى للمعيشة للعامل وأسرته في ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة،

(هذا يعني أن الموظف الذي يقل أجره عن الحد الأدنى المضمون يستفيد من زيادة تمثل الفارق بين راتبه والحد الأدنى المضمون، وتتص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 59/15 المؤرخ في 08 فيفري 2015 على أن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون هي: الأجر القاعدي مضافا إليه العلاوات والتعويضات مهما كان نوعها باستثناء:

✓ تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، وكذا الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية.

✓ العلاوات الخاصة بتنظيم العمل (العمل التناوبي والساعات الإضافية والعمل المستمر).

✓ الظروف الخاصة بالعزلة، وكذا الحوافز ذات الطابع الفردي والجماعي.

يجب أن لا يقل مجموع مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكورة أعلاه عن 20000 دج، علما أن هذا الأخير معفى من كل الاقتطاعات.

وتكمن العدالة في هذا الجانب في تقليص الفروق في الحد الأدنى للأجور على المستوى الدولي والعربي، وسيتم فيما يلي تحليل هذه الفروق لاستنتاج مدى عدالة الأجور بالجزائر مقارنة بمثيلتها بباقي الدول.

1-1- مقارنة الحد الأدنى للأجور بالجزائر عربيا:

يعيش العامل في الدول العربية عديدا من الأزمات المعيشية، أهمها الحد الأدنى للأجور الذي لا يتجاوز في كثير منها الـ: 100 دولار، رغم ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة.

إن الحد الأدنى للأجور يتفاوت من دولة لأخرى، بالرغم من تقارب هذه الدول من حيث الإمكانيات الاقتصادية ومعدلات النمو، وأن كان بعضها يعتمد كلية على النفط في تمويل الإيرادات العامة كالجزائر. والتي جاءت في آخر الترتيب (180 دولار) بعد مصر، بالرغم من كونها دولة نفطية، ويفترض أن تحظى بمعدلات أجور أكبر، كما هو الحال بالنسبة لليبيا

(340 دولارا)، والعراق (300 دولار)، بينما نرى أن لبنان تحقق حدا أدنى للأجور يصل إلى (450 دولارا) شهريا وهو أكبر أجر، ثم فلسطين والمغرب، ثم الأردن بقيم تفوق (300 دولارا) بالرغم من أنها لا تملك عوائد نفطية. ويعد هذا أحد أوجه عدم العدالة في الأجور بالجزائر.

2.1 مقارنة الحد الأدنى للأجور بالجزائر دوليا:

يوضح الجدول التالي مستويات الحد الأدنى للأجور في مجموعة من الدول المتقدمة:

الجدول 1: ترتيب الدول ذات الحد الأدنى للأجور في الدول الأبرز اقتصادياً عالمياً.*

ترتيب الدول ذات الأجور الأكبر	الحد الأدنى الشهري للأجور بالدولار	ترتيب الدول ذات الأجور الأقل	الحد الأدنى للأجور
لوكسمبرج	1981.4	المكسيك	165.2
فرنسا	1711.6	روسيا	300
أستراليا	1852.9	تركيا	360
ألمانيا	1795.4	البرازيل	422.3
بلجيكا	1758	كولومبيا	618
هولندا	1885.9	تشيلي	590.5
نيوزيلندا	1653.2	كوستاريكا	737.3
أيرلندا	1608.9	جمهورية سلوفاكيا	791.7
المملكة المتحدة	1499	لاتفيا	660.4
كندا	1450.6	ليتوانيا	739.6
الولايات المتحدة	1257	إستونيا	753.3

المصدر: www.oecd.org/fr

* الأرقام أعلاه معدلة بعد استبعاد أثر التضخم، وتعادل القوة الشرائية في كل دولة.

إن الدول المتقدمة المدونة في الجدول أعلاه هي الدول الأكثر بروزا اقتصاديا، إلا أنها تختلف في سياساتها في منح الأجور، فنجد دولا تمنح عمالها أجورا مرتفعة تعكس مستواها

الاقتصادي، مما يدل على إيمانها بقوة الارتباط الموجود بين أجر العامل وإنتاجيته، بينما نجد الفئة الثانية، تقدم أجوراً أقل بكثير، بالرغم من ذلك فلا مجال لمقارنتها مع ما تمنحه الجزائر، مما يؤكد على عدم عدالة سياساتها الأجرية.

2- انخفاض القدرة الشرائية للمواطن: مؤشر لعدم عدالة الأجور بالجزائر.

يمكن الحكم على مدى عدالة الأجور بالجزائر بالنظر لأثرها على القدرة الشرائية للمواطن، وذلك من خلال مؤشرين هامين جداً، وهما أسعار الصرف والمستوى العام للأسعار.

1.2 مظاهر عدم عدالة الأجور بالجزائر على ضوء التغير في أسعار الصرف:

نلجأ عادة لتقييم الأجور بإحدى العملات الصعبة كأسلوب للتعبير على قيمتها الحقيقية، نتيجة للثبات النسبي لهذه العملات، وذلك من أجل الحكم على مدى عدالتها، فالقيمة الاسمية لها بالدينار تبدو مظلمة، لاسيما أمام الانخفاض المتزايد للعملة الوطنية من جهة، ولأن المواد الاستهلاكية في غالبيتها مستوردة، وبالتالي فهي تقيم بالعملة الأجنبية من جهة أخرى.

يوضح الجدول التالي قيم الحد الأدنى للأجر بالدينار والدولار إضافة إلى المستوى العام للأسعار للفترة 2001-2020.

الجدول 2: تطور الحد الأدنى للأجر والمستوى العام للأسعار للفترة 2001-2020.

السنة	الحد الأدنى للأجور بـ:دج(1)	الحد الأدنى للأجور بالدولار	المستوى العام للأسعار % (2) *	الأجر الحقيقي **
2001	8000	103.54	100	8000
2002	8000	100.4	101.43	7887.21
2003	8000	103.4	105.75	7565.01
2004	10000	138.75	109.95	9095.04
2005	10000	136.29	111.47	8971.02

8703.22	114.9	137.66	10000	2006
10157.44	118.14	173.01	12000	2007
9678.98	123.98	185.81	12000	2008
9153.32	131.1	165.2	12000	2009
11009.17	136.25	201.83	15000	2010
10534.45	142.39	205.9	15000	2011
11609.16	155.05	232.11	18000	2012
11249.3	160.1	226.27	18000	2013
10924.32	164.77	223.43	18000	2014
10425.72	172.65	179.18	18000	2015
9793.78	183.79	164.43	18000	2016
9279.78	193.97	162.22	18000	2017
8268.26	217.7	154.35	18000	2018
8203.44	219.42	146.34	18000	2019
8869.57	225.49	151.26	20000	2020

المصدر: (1) بنك الجزائر، 2021. (2) الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر، 2021.

* سنة 2001 كسنة أساس"، ** (الأجر الاسمي/م ع لاسعار)*100

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الحد الأدنى للأجور مقيما بالدولار للسنوات من 2001 حتى 2013 يتزايد بوتيرة معتدلة تماشيا مع الزيادة في قيمته بالدينار، نتيجة الاستقرار النسبي للدولار مقابل الدينار. بينما وبعد انهيار أسعار البترول سنة 2014، أخذت قيمة الدينار تتهاوى، بينما بقيت الزيادة في الحد الأدنى للأجور معدومة، منذ سنة 2012 إلى 2020، مما أثر على قيمتها بالدولار، والتي اتخذت منحى عكسيا، حيث أخذت تتخفص بوتيرة متسارعة، فجدد مثلا في سنة 2012 كان الحد الأدنى للأجر بالدينار 18000 دج يقابله 232.11 دولار بالدولار، بعدها بسنة واحدة انخفض إلى 226.27 دولار، وبقي يتراجع حتى بلغ 146.34 دولار سنة 2019 بالرغم من ثباته بالدينار (18000 دج).

وبعد الزيادة التي اعتمدها الحكومة سنة 2020 - بإلحاح من النقابات والعمال - حيث أصبح الحد الأدنى للأجور مساويا لـ: 20000 دج، وتبدو الزيادة مقبولة نوعا ما، إلا أنه عند تحويلها للدولار نجدتها تساوي 151.26 دولار، أي أنها أقل بقليل من الحد الأدنى لأجر العامل سنة 2018 "دون زيادة"، وأقل بكثير مما كان يتقاضاه سنة 2012 أين بلغ 232.11 دولار، وهذا ما يدل على تهاوي القدرة الشرائية للمواطن الجزائري، ويؤكد في الوقت ذاته عدم عدالة الأجور بالجزائر.

2-2- مظاهر عدم عدالة الأجور بالجزائر على ضوء المستوى العام للأسعار:

من الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع في المستوى العام للأسعار بوتيرة متزايدة مقارنة بالزيادة في الحد الأدنى للأجور، الذي يفترض أن يتم تعديله بالتوافق مع ارتفاع الأسعار، فمثلا، يتزايد المستوى العام للأسعار في الثلاث سنوات الأولى دون أن يقابله زيادة في الأجر الاسمي، مما أدى إلى انخفاض في الأجر الحقيقي، بينما أدت الزيادة في الأجر الاسمي لسنة 2004م. (10000 دج) إلى الزيادة في الأجر الحقيقي (9095.04)، والذي أخذ في التناقص في السنوات الموالية نتيجة ثبات الأجر الاسمي مقابل ارتفاع في المستوى العام للأسعار، وبقي الأمر كذلك "ارتفاع في الأسعار وثبات في الأجور الاسمية، ينتج عنه تدهور في الأجر الحقيقي يدفع الحكومة إلى تعديل الأجر الاسمي بمعدلات ضئيلة وعلى فترات متباعدة" حتى يومنا هذا.

يظهر عدم التوافق بين الزيادة في الأجر الحقيقي مقابل الاسمي أكثر في السنوات الأخيرة للفترة المدروسة، حيث نجد أن التغير في المستوى العام للأسعار يحدث بوتيرة متسارعة مقارنة مع التعديلات في الحد الأدنى للأجور، فقد تزايدت الأسعار سنة 2020 تقريبا بالضعف مقارنة بسنة 2001، يقابله زيادة في القيمة الاسمية للأجور (20000 مقابل 8000) أي زيادة تقدر بـ: 250%، بينما تراجع قيمة الأجر الحقيقي إلى ما كانت عليه

في سنة الأساس (2001)، مما يؤثر على القدرة الشرائية للمواطن للمواطن، وبالتالي عدم عدالة الأجور الممنوحة له.

3. المتوسط العام للأجور: أحد مؤشرات عدم عدالة الأجور بالجزائر:

من أجل الحكم على مدى عدالة الأجور بالجزائر على ضوء متوسط الأجور، تجدر مقارنته مع مثيله بالدول المجاورة على الأقل العربية منها، وكذا مقارنة متوسط الأجور بين مجموعة مجالات نشاط بالقطاعين العام والخاص.

3-1 مقارنة متوسط الأجور بالجزائر عربيا:

يوضح الجدول أدناه متوسط الأجور في مجموعة دول عربية وفقا لمؤشر Numbeo*:

الجدول 3: متوسط الأجور في مجموعة دول عربية وفقا لمؤشر Numbeo

البلد	الإمارات	قطر	الكويت	البحرين	السعودية	ليبيا	عمان	لبنان
م الأجور	3235	2959	1909	1748	1725	1713	1686	1009
	العراق	لأردن	المغرب	الجزائر	تونس	مصر	سوريا	
م الأجور	663	646	403	293	285	165	100	

المصدر: <https://almasalah.com/ar/NewsDetails.aspx?>

*مؤشر Numbeo قاعدة بيانات عالمية حول متوسط دخل الفرد، وكذا مستوى الرعاية الصحية في العالم.

يوضح الجدول أعلاه أن متوسط الأجور في الدول الخليجية الخمس يفوق 1700 دولار في الشهر، وذلك بفضل النمو الاقتصادي الكبير الذي شهدته هذه الدول، بينما توجد دول نفطية عربية تحقق عوائد هائلة من بيع النفط والغاز، كالجزائر مثلا، إلا أن متوسط الأجور فيها منخفض بشكل كبير (293 دولارا)، مقارنة بنظيرتها الخليجية، ويمكن إرجاع ذلك إلى الاضطرابات السياسية والأمنية التي شهدتها الجزائر خلال العقدين الماضيين، وما زالت،

ولعل السبب الأوجه هو عدم الرشادة في إدارة الموارد المالية المتأتية من النفط، وارتفاع معدلات الفساد وعدم التنوع في الموارد الاقتصادية بعد أزمة انهيار أسعار النفط في العالم.

2-3 مقارنة متوسط الأجور بالجزائر بين القطاعين العام والخاص:

سبقت الإشارة في الجزء النظري من الدراسة، أن أحد محددات العدالة في الأجور صغر الفجوة في الأجور بين القطاعين العام والخاص، ومن أجل الحكم على مدى عدالة الأجور بالجزائر، يجب عدم إغفال هذا المعيار، والجدول الموالي يوضح متوسط الأجور في القطاعين لسنة 2015 باعتبارها أحدث إحصائيات يقدمها الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول 4: متوسط الأجور في القطاعين العام والخاص لسنة 2015.

إطار	موظف	موظف	موظف	موظف	موظف	موظف
إطار	تحكم	تنفيذ	تحكم	تنفيذ	تحكم	تنفيذ
الصناعات الاستخراجية	123026	96136	71226	42592	28786	22695
الصناعات المصنعة	67561	52825	55084	67849	37270	25713
النجارة والتصليح	64493	42768	28732	60472	33518	24346
الفنادق والمطاعم	66594	50026	36698	86318	39804	26825
النقل والاتصالات	55872	34405	29899	62290	36850	27886
النشاطات المالية	78192	58950	47714	63253	36508	28489
عقارات وخدمات	67470	48341	37919	115661	62628	42325
	56667	44385	36505	83607	37539	24044
	83372	60389	37285	69631	35656	25249

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. www.ONS.dz

نلاحظ من الجدول أعلاه أن تباينا ملحوظا بين الأجور في القطاعين العام والخاص، حيث يستفيد الموظفون العاملون في الصناعات الاستخراجية كإطارات، ثلاثة أضعاف ما

يتقاضاه الإطار في القطاع الخاص لنفس الصناعة، أما أعوان التحكم وأعوان التنفيذ فيتقاضون الضعف، وهي فُرُق كبيرة لا تشجع المرشحين للتقدم للعمل في القطاع الخاص في هذه الصناعة، كما يعتبر شكلا من أشكال عدم العدالة في الأجور، حيث يزاول الطرفان نفس المهام في القطاعين.

بينما في الصناعات المصنعة، نجد تقريبا كبيرا بين أجور الإطارات في القطاعين العام والخاص، بينما يفوق أجور أعوان التحكم والتنفيذ بالقطاع العام نظيرتها بالقطاع الخاص بالضعف، والأمر سيان بالنسبة لباقي الصناعات. بالمقابل نجد أن الموظفين في النشاطات المالية بالقطاع الخاص يتقاضون ضعف ما يتقاضاه نظراءهم بالقطاع العام، مما يشكل أحد أشكال عدم العدالة في الأجور بين القطاعين، وبين مختلف مجالات النشاط.

4- عدم فعالية هيكل الأجور كمؤشر لعدم عدالة الأجور بالجزائر:

يظهر القصور في هيكل الأجور بالجزائر من خلال مؤشرين هامين وهما؛ طريقة تصنيف الوظائف، وشبكات الأجور، وفيما يلي توضيح لذلك.

4-1 نبذة تاريخية عن هيكل الأجور بالجزائر:

إن أول قانون صدر من أجل تنظيم العمل بالجزائر غداة الاستقلال - بعد القانون الأساسي للعمل لسنة 1966 - هو القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978، والذي جاء لتكريس مبادئ الاشتراكية آنذاك، وعملا بمبدأ "من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله والتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، أخذا في الاعتبار الكم والنوعية على حد سواء، من أجل مكافئة الجهد المبذول، وحفزا المبادرة. (ثابتي، 2017، صفحة 197)

واستكمالا لما سبق صدر المرسوم رقم 82-356 في 20 أوت 1982 المتضمن للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل تطبيقا لأحكام المواد من 104 إلى 109 من القانون

الأساسي العام للعامل، وأعقبه صدور المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 05 جانفي 1985 المحدد للسلم الوطني الاستدلالي للأجور والشبكة الوطنية للأجور.

إلا أن هذه الطموحات لم تلقى تطبيقا فعليا، بسبب صلابة النصوص والقواعد، ومركزية القرارات، وتعميم طريقة التصنيف والشبكة الأجرية لكل القطاعات دون مراعاة خصوصيات بعض المهن أو النشاطات، فقد كان من المفترض أن يخصص لكل قطاع قانون فرعي في إطار القانون الأساسي العام. إضافة إلى الإجراءات المعقدة التي تضمنتها، بحيث تتطلب المصادقة على تصنيف أي منصب انعقاد عدة لجان على مستوى الوحدة ثم المؤسسة ثم القطاع ثم الوطن، مما أدى إلى تشوهات كثيرة في أنظمة التصنيف وتفاوتات كبيرة في الأجور والحوافز ما بين القطاعات وداخلها.

في ظل هذه النقائص جاء الميثاق الوطني لعام 1986 لإرساء بعض الأسس المتعلقة بنظام الأجور، والتأكيد على بعض المراسيم السابقة، لتحقيق انسجام الأجور من خلال تصنيف وطني شامل لمناصب العمل، وضرورة مكافأة العامل حسب حجم العمل وتبعاً لنوعيته، والأخذ بالحسبان الكفاءة الفردية، ما يقضي على الاتكال، ويحفز المبادرة (الميثاق الوطني، 1986)

بالرغم من تأكيد الميثاق الوطني على ضرورة منح المؤسسات الاقتصادية الاستقلالية اللازمة لتسيير أعمالها بعيدا عن قيود الوصاية البيروقراطية، ظلت هذه الأخيرة مجردة من أي صلاحية تتعلق بنظام الأجور، مما قيد سلطة المسيرين في منح الاستحقاقات والمكافآت، إلى غاية صدور قانون توجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية رقم 88-01 بتاريخ 12-01-1988 الذي نص على تبني نظام الاتفاقيات الجماعية، وإلغاء إلزامها بالخضوع للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ومنحها الحق في إدخال التعديلات في نظام تقييم المناصب، وتصميم أنظمة الأجور (ثابتي، 2017، صفحة 198).

- واكتملت عمليات الإصلاح بصودر القانون 90-11 بتاريخ 11-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، الذي تم بموجبه إلغاء القانون الأساسي العام للعامل، وطي صفحة التسيير الاشتراكي، وأهم ما نتج عنه "الطريقة الوطنية الوحيدة لتصنيف مناصب العمل" المكونة من خمسة عوامل رئيسة وثلاثة عشر عاملا فرعيا، تتمثل في: (قانون رقم 90-11، 1990)
- ✓ التأهيل 485 نقطة (40.42%) مكون من التكوين الأساسي والخبرة المهنية.
 - ✓ المسؤولية 260 نقطة (21.66%) مكونة من المسؤولية المادية وغير المادية....
 - ✓ الجهد 174 نقطة (14.50%) مكون من الجهد العضلي والنفسي والعقلي.
 - ✓ ظروف العمل 161 نقطة (13.41%) مكون من المحيط المادي وحوادث العمل.
 - ✓ الضغوط والمتطلبات الخاصة 120 نقطة (10%).

بالتالي تتعاضى هذه الطريقة عن عوامل أخرى ذات أهمية كالتعلم، الكفاءة والمبادرة. كما أن عامل التأهيل، أخذ أكبر نسبة -تقريبا نصف النقاط- على حساب باقي العوامل لاسيما الجهد والمسؤولية.

استكمالا لما سبق تم تفعيل المرسوم 85-03 المتضمن للسلم الوطني الاستدلالي والشبكة الوطنية للأجور الصادر بتاريخ 05 جانفي 1985، والمشمول على 20 صنف مقسمة إلى 12 مجموعة مقسمة على النحو التالي (3 مجموعات للأصناف من 1 إلى 9 مخصصة لأعوان التنفيذ، 4 مجموعات للأصناف من 10 إلى 13 مخصصة لأعوان التحكم، 5 مجموعات للأصناف من 14 إلى 20 مخصصة للإطارات) ولكل مجموعة رقم استدلالي أدنى وآخر أقصى وآخر وسطي، وعشر درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية. إلا أن الفارق بين الحدين ضئيل جدا، مما لا يشكل حافزا للترقية من صنف لآخر لضعف المقابل المادي.

من أهم انعكاسات تطبيق الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ظهور تفاوتات كبيرة للأجور بين القطاعات وداخلها، مما أدى إلى غياب التوازن في توزيع الكفاءات البشرية بسبب التسربات ما بين القطاعات. إضافة إلى التصنيف غير العادل للمناصب، فمثلا يصنف حامل شهادة الدكتوراه في الصنف أ-1 عند التحاقه برتبة أستاذ مساعد، بينما يصنف في الصنف 1-17 في حالة توظيفه كمتصرف إداري رئيسي، علما أن الفارق بين الصنفين يتجاوز 300 نقطة، بغض النظر عن الامتيازات الكثيرة المخولة لسلك أساتذة التعليم العالي مقارنة بالأسلاك الإدارية، إضافة إلى اختلالات بين متطلبات التوظيف الداخلي والخارجي، إذ يشترط للتوظيف الخارجي في سلك المتصرفين الرئيسيين على سبيل المثال حيازة شهادة الدكتوراه، بينما يتيح نمط التوظيف الداخلي شغل هذه الرتبة حتى لذوي المستويات دون الجامعية. (ثابتي، 2017، صفحة 202)

كما يؤخذ على هذه الطريقة تعميمها على كل القطاعات دون مراعاة خصوصيات بعضها، والفرق الكامنة بين مختلف الأنشطة، كما أن مركزية النظام تحد من قدرة المسيرين في التدخل، مما يقيد قدرتهم على التحفيز الفعال للمستخدمين، كل ذلك أدى إلى ضرورة تعديل عميق في هذا النظام، من خلال الشبكة الاستدلالية الجديدة للمرتبات.

2.5. الشبكة الاستدلالية للمرتبات في ظل النظام الجديد للمرتبات:

جاء القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لإعادة النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي، وعلى أساس أكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة العمومية، ومقتضيات التسيير العمومي، حيث تم إنشاء شبكة استدلالية جديدة تشمل كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية، وتتضمن هذه الشبكة أربعة مجموعات متضمنة لـ 17 صنف (المجموعة د) وتتضمن 6 أصناف، المجموعة (ج) صنفان، المجموعة (ب) صنفان والمجموعة (أ) 7

أصناف) و7 أقسام فرعية خارج التصنيف، علما أن التصنيف يحدد حسب المستوى التأهيلي (الشهادة المحصل عليها للفرد الذي ينتمي لصف معين).

تحدد الشبكة الرقم استدلالي الأدنى لكل صنف الذي يمثل قيمة الأجر القاعدي لهذا الصنف في شكل نقط (أجر النقطة الواحدة هو 45 درج مقابل أجر النقطة السابق وهو 19 درج)، كما تحدد الأرقام الاستدلالية لكل درجة (عدد الدرجات 12 درجة) والتي تجسد تنميها للخبرة المكتسبة لدى الفرد بحكم أقدميته في الرتبة.

بالرغم من الإصلاحات التي جاء بها النظام الجديد للمرتبات، إلا أنه لم يأت بالجديد فيما يخص معايير التقييم، وقد كانت هذه الإصلاحات مخيبة للأمال، فبدل أن تحدث تطورا في النظام السابق، أحدثت تراجعا كبيرا من حيث المعايير المعتمدة، وبعد أن كانت المشكلة المطروحة سابقا تدور حول مدى موضوعية ودقة المعايير المستخدمة سابقا والمتمثلة في التأهيل والمسؤولية والجهد وظروف العمل، والضغوط والمتطلبات الخاصة، أصبحت المشكلة مزدوجة، حيث تم حذف كل تلك المعايير، وبقي المعيار الوحيد المعتمد في تحديد الأجر هو المؤهل العلمي، وبعد أن كانت تعتمد الطريقة الوطنية الوحيدة لتصنيف مناصب العمل، أصبحت تتبنى نظامين للتصنيف، أحدهما موجه للوظيفة العمومية، والثاني موجه للقطاع الاقتصادي، بدون وجود مبرر موضوعي لهذا التقسيم. هذا بالإضافة إلى الفارق الكبير في الأجور بين الموظفين العاديين والموظفين في الوظائف العليا للدولة بدون مبررات علمية وموضوعية.

إن اعتماد معيار واحد للتصنيف أدى إلى حدوث اختلالات عديدة في نظام الأجور، فلا يمكن للمؤهل العلمي أن يعوض الكفاءة، ولا يمكن للأقدمية أن تعوض الخبرة، مما ينجر عنه عدم عدالة الأجور لكونها تقيم المنصب وليس الفرد "ما عدا علاوة المردودية" مما يقتل

فيه الحس الإبداعي والمبادرة. لاسيما أن تصنيف الأجور على أساس الكفاءات هو التوجه السائد عالميا، حيث يضمن للفرد مرونته ويحفزه على تحسين أداءه وقدرته الابتكارية. بينما بقيت المؤسسات الاقتصادية تطبق الطريقة الوطنية الوحيدة لتصنيف الوظائف الصادرة عن القانون 90-11 لسنة 1990، نتيجة غياب بديل، وعدم قدرة المؤسسات لاستحداث أنظمة متنسقة خاصة بها.

ثالثا. الممارسات العملية لتحقيق العدالة في الأجور بالجزائر:

بعد الأجر المصدر الرئيسي لشريحة كبيرة من المجتمع الجزائري، وكما رأينا سابقا، فإن الأجور بالجزائر لا ترقى لمستوى العدالة المطلوب لا دوليا ولا عربيا، هذا بالإضافة للفروقات الشاسعة في الأجور الممنوحة في مختلف القطاعات، لذلك على الدولة إعادة النظر في المعايير المعتمدة لتحديد الأجور لتصبح أكثر عدالة، وفيما يلي أهمها:

1- تفعيل معيار الحد الأدنى للأجور من أجل توفير حماية اجتماعية أكبر:

تبين من التحليل السابق عدم عدالة الحد للأجور بالجزائر، مما يستدعي إعادة النظر في معايير تحديده، وذلك اعتمادا على ما هو معمول به دوليا، فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1970 "اتفاقية رقم 131" انبثق عنها جملة من المبادئ تحكم عملية تحديد الحد الأدنى للأجور، ومن أهمها ما يلي: (بيلسير، 2011، صفحة 13)

- ✓ إشراك المنظمات الممثلة لأرباب العمل والعمال، بالإضافة إلى الأشخاص المعنيين بتمثيل المصلحة العامة، من أجل ترسيخ حوار اجتماعي فعال.
- ✓ توظيف نهج يساهم في تحقيق التوازنات، كاحتياجات العمال وأسرهم، والعوامل الاقتصادية، بما فيها الإنتاجية.

✓ مواصلة إدخال تعديلات منتظمة في الحد الأدنى للأجور كلما استدعت الضرورة.

فضلا عن المؤشرات التي يتم استخدامها في المفاوضات الجماعية، تنص التشريعات في أغلب البلدان على تحديد الحد الأدنى للأجور بطريقة متوازنة أخذا الحسبان المعايير التالية:

الجدول 5: معايير تحديد الحد الأدنى للأجور.

المعايير	نسبة البلدان التي تعتمد عليها (%)
المعايير الاجتماعية.	
حاجات العمال وأسرهم	32%
تكلفة المعيشة /التضخم	61%
مستوى الأجور العام	35%
مستويات منافع الضمان الاجتماعي	14%
العوامل الاقتصادية.	
المستوى العام للتنمية الاقتصادية	51%
قدرة الشركات على الدفع	16%
الاستخدام	26%
الإنتاجية	26%

المصدر: (جبريل، 2020)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عملية تحديد الحد الأدنى للأجور تقوم على عدة معايير أهمها تكلفة المعيشة والمستوى الاقتصادي وحاجات العمال، مما يبين ضرورة توفر مرونة عالية في عملية تحديده، حتى يتسنى تعديله بين فترة وأخرى.

تعتمد بعض البلدان إلى رفع الحد الأدنى للأجور وفقا لبرنامج دورية منتظمة، كما في البرازيل، حيث يخضع الحد الأدنى لزيادة قيمة التضخم خلال السنة المنصرمة، مضافا إليه معدل نمو إجمالي الناتج المحلي للسنتين الفاتنتين، فيما تقوم بلدان أخرى برفع الحد الأدنى وفقا للحاجة، وبطريقة غير متوقعة، كما في فرنسا، حيث تتم الزيادة تلقائيا من خلال إضافة قيمة

التضخم للعام الفائت،" إذا كان فائض التضخم يساوي 2% ولا يقل عن نصف معدل نمو أجر العامل منخفض الدخل في الساعة الواحدة". (جبريل، 2020)

2- ضرورة اعتماد نظام أجور متسق ومتوافق بين القطاع العام والخاص:

لا بد من وجود نظام أجور في القطاع العام متسق ومتوافق مع نظيره في القطاع الخاص، لأن انخفاض الأجور في أحدهما مقارنة بالآخر يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وعدم الرضا، وصعوبة جذب الموظفين والاحتفاظ بهم، وانتشار الفساد، والإضرابات تعبيراً عن عدم عدالة الأجور، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء. (بيلسير، 2011، صفحة 14)

من جهة أخرى فإن التوزيع غير المنتظم للمكافآت والمزايا، "كمنح مزايا عينية أو مكافآت خاصة لفئات معينة من العمال دون غيرهم" يسبب انعدام الشفافية وعدم عدالة نظام الأجور، مما يؤدي إلى إثارة الأزمات والإضرابات، لذلك لا بد من محاولة الاستجابة للاحتجاجات العمالية بطريقة عادلة، بحيث تمس كل القطاعات المشابهة، وكذا تقديم تبريرات موضوعية ومقنعة لباقي العمال الذين لن تمسهم المزايا المقدمة.

3- ضرورة اتساق وتكامل السياسات الأجرية:

يجب توفر نظام أجور متسق ومتكامل من حيث الأبعاد المكونة له، "اقتصادية واجتماعية وإنتاجية" حيث يتسنى في إطاره تطوير سياسات أجور تضمن حق الرعاية الاجتماعية للأفراد، كأن يتضمن الأجر بعض العناصر الأخرى كالمزايا الخاصة والإعفاءات الضريبية لصالح العمال محدودي الأجر، إضافة إلى تقليص الفارق في الأجور الممنوحة للموظفين، بالمقابل الأخذ بالاعتبار كفاءة الأفراد ومهاراتهم والخبرة المهنية خارج الأقدمية. هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى أهمها: (تيم، 2011، صفحة 135)

- ✓ التفرقة بين الوظيفة وشاغلها، حيث يتم تقييم العائد المادي المرتبط بالوظيفة بغض النظر عن شاغلها وذلك لتحديد الجزء الثابت للأجر، ثم يتم إدراج الاعتبارات الأخرى ذات العلاقة بالأداء، والداخلية في تكوين الجزء المتغير من الأجر.
- ✓ تبني مبدأ المساواة في الأجر في حالة تساوي العمل، إذ يجب أن تتضمن السياسة الأجرية معايير عادلة يمكنها التفرقة بين الاختلافات في القدرات والأداء.
- ✓ يجب أن يتناسب مستوى الأجور بالمنظمة مع نظيره في سوق العمل.
- إضافة إلى ضرورة تحقيق الشفافية التامة من خلال الإعلام عن أنظمة الأجور المتبناة وكيفية حسابها، وتوضيح أسباب الفروقات في الأجور بين مختلف الوظائف والموظفين، وقبول شكاوى العاملين ومحاولة معالجتها جدياً.

4- تفعيل دور الاتحادات والنقابات العمالية لتحقيق العدالة في الأجور:

- يعتبر دور النقابات العمالية دوراً فعالاً في تحقيق العدالة في الأجور، لاسيما على مستوى الوظائف ضئيلة الأجر، وفي هذا الصدد، دعت النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، السلطة إلى حماية القدرة الشرائية للجزائريين التي أضحت في انخفاض رهيب، عبر اتخاذ إجراءات لحماية الموظف الجزائري، وذلك من خلال: (بلقسام، 2019)
- ✓ رفع قيمة النقطة الاستدلالية من 45 إلى 80 دج كحد أدنى لحساب الأجر لعمال الوظيفة العمومي، ورفع الأجر الأدنى المضمون إلى 30.000 دج للأسلاك الأخرى.
- ✓ احتساب الضريبة على الدخل على أساس الأجر الأدنى الجديد، عوض القديم.
- ✓ تحيين المنحة الجغرافية لكل عمال الجنوب دون إقصاء أو مفاضلة بين القطاعات.

✓ إعادة النظر في قانون التقاعد بعدم استمرار العامل في منصبه بعد 60 سنة لامتصاص البطالة و العودة إلى أحقية الاستفادة من التقاعد بعد 32 سنة خدمة. وتخصيص نسبة 0.5% المقتطعة للصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية - والذي لم يثبت فاعليته- لصبها في صندوق التقاعد.

✓ رفع المنح العائلية إلى 1500 دينار عن كل طفل كحد أدنى، ومنحة المرأة الماكثة بالبيت إلى 3000 دج.

✓ إعادة النظر في سلم تعويضات الضمان الاجتماعي لتتسجم مع الواقع المعاش إدراج الفحوصات الطبية ومختلف التحاليل والأشعة".

لعل هذه التوصيات أقل ما يمكن تداركه لتحسين وضعية الموظف الجزائري، إذ أن مبلغ 30 ألف دج غير كاف أمام ارتفاع المستوى العام للأسعار، وانخفاض سعر صرف الدينار.

5. تبني سياسة فردية الأجور:

تميل المؤسسات اليوم وأكثر من أي وقت مضى نحو سياسة فردية الأجور، والتي تعد رافعة لتحفيز الأداء الفردي، وتتمثل في مكافأة الموظف وفقا لمساهمته في نتائج المؤسسة، كأن يمنح المدير مكافأة استثنائية لأحد أعضاء فريقه لقاء عمله الاستثنائي، كنوع من الاعتراف المهني، ويمكن أن يشكل التفرد اختلافا في جودة العمل أو المسؤوليات أو السلوك أو الخبرة. (Dégallaix, 2019).

بالرغم من مزايا سياسة فردية الأجور، إلا أنها قد تؤدي إلى المنافسة غير الصحية بين الموظفين، مما يؤدي إلى إضعاف التعاون بينهم، وفقدان الشعور بالعدالة والانتماء للمؤسسة، وللتغلب على ذلك يجب إنشاء نظام لتقييم الموظفين يكون دقيقا ومتكيفا مع نشاط المؤسسة وثقافتها، محققا التوازن بين البعد الفردي والجماعي، كما يجب أن يتميز بالوضوح والشفافية،

وأن يحظى بدعم أغلبية الموظفين، وأن يتيح للجميع فرصة الاستفادة. (Stanislas, 2011) كما يجب استخدام معايير تقييم عادلة، تنتوع بين المعايير النوعية (رضا العملاء، مهارات التعامل، الإبداع والخبرة) والمعايير الكمية (حجم المبيعات، عدد المواعيد) مما يمكن من التمييز بين المساهمة الفردية والجماعية. (Boluze, 2020, p. 02)

الخاتمة:

تعد العدالة في منح الأجور من أهم مبادئ نظام الأجور الناجح، مما جعلها تحظى باهتمام العديد من الباحثين من القدم، حيث أخذت حيزا هاما من كتابات الفلاسفة القدماء أمثال أرسطو وسقراط وأفلاطون، في الثقافة الغربية والفارابي وغيره في الثقافة الإسلامية، ولا يزال هذا الموضوع يسيل المزيد من الحبر لحد الساعة نظرا لأهميته.

من العوامل المؤثرة على عدالة الأجور في أي بلد، القدرة الشرائية التي توفرها الأجور الممنوحة، والمستوى المعيشي للأفراد واحتياجاتهم، وكذا الأجور الممنوحة في الدول المجاورة، والفرق في الأجور بين القطاع العام والخاص، وقد تبين من خلال إسقاط هذه العوامل على واقع الأجور في الجزائر، تبين وجود قصور في كل منها.

نتائج الدراسة:

من النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة -والتي تعتبر إجابات عن الأسئلة المطروحة في الإشكالية- ما يلي:

- عدم عدالة الأجور بالجزائر مقارنة مع مثيلتها بالدول العربية والأجنبية.
- عدم عدالة الأجور بالجزائر نتيجة عدم قدرتها على رفع القدرة الشرائية للمواطن.
- عدم عدالة الأجور بالجزائر بسبب الفوارق في الأجور بين القطاعين العام والخاص.

- عدم عدالة الأجور بالجزائر نتيجة اعتماد التأهيل كمعيار للتقييم وإغفال معيار الكفاءة.
- كنتيجة لما سبق يمكن الحكم بعدم عدالة نظام الأجور بالجزائر، وهي الإجابة عن الجزء الأول من الإشكالية الرئيسية.
- بالمقابل، يمكن تحقيق العدالة في الأجور بالجزائر من خلال الممارسات العملية التالية - وهي الإجابة عن الجزء الثاني من إشكالية الدراسة:
 - تفعيل معيار الحد الأدنى للأجور من أجل توفير حماية اجتماعية أكبر؛
 - ضرورة اعتماد نظام أجور متسق ومتوافق بين القطاع العام والخاص؛
 - التحقق من اتساق وتكامل السياسات الأجرية (التوفيق بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية واعتبارات الكفاءة).
 - تفعيل دور الاتحادات والنقابات العمالية في تحقيق العدالة في الأجور.
 - اعتماد سياسة فردية الأجور القائمة على تئمين المساهمات الفردية للموظف.

قائمة المراجع:

- أحمد ماهر. (2014). السلوك التنظيمي. الإسكندرية. الدار الجامعية.
- الميثاق الوطني. (1986). الباب الثالث، الفصل 1، 4.
- بيلسير باتريك. (2011). التقرير العالمي. مكتب منظمة العمل الدولية.
- جون رولز. (2011). نظرية في العدالة. (ليلي الطويل، المترجمون) دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- حسان جبريل. (03، 05، 2020). تاريخ الاسترداد 12، 03، 2021، من

<https://www.aa.com.tr/ar>

- الخير طارق. (11 9 2006). الأسس العملية لتحقيق العدالة في هياكل الأجور الوظيفية. مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث، 22 (2).
- فلفل بلقسام. (07، 10، 2019). مناقشة نظام الأجور بالجزائر، المقر الوطني لنقابة المستخدمين، بباب الزوار الجزائر العاصمة- تم الاسترداد بتاريخ: 08, 05, 2021
<https://almasalah.com/ar/NewsDetails>
- قانون رقم 90-11. (1990). علاقات العمل.
- الوزير محمد. (25، 06، 2014). العدالة بين الفلسفة اليونانية والفلسفة الإسلامية أنماط ونماذج، BFRT، 9 (9)، تم الاسترداد بتاريخ: 2021/08/02 من:
https://bfrt.journals.ekb.eg/article_25614
- ثابتي الحبيب وآخرون. (2017). المدخل إلى الهندسة الوظيفية. الجزائر: مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة مصطفى اسطمبولي.
- Boluze, L. (2020, 10, 15). Consulté le 08, 05, 2021, L'individualisation des salaires: fonctionnement et limites:
<https://www.capital.fr/votre-carriere>
- Dégallaix, S. (2019, 10, 30). Consulté le 08, 05, 2021, L'individualisation des salaires: définition et fonctionnement:
<https://www.cadremploi.fr>
- Stanislas, D. (2011, 12, 14). Consulté le 08, 05, 2021, L'individualisation des salaires: un levier de la performance:
<https://www.monde-economique.ch>
- Thierry Nadisic. (17,03, 2019). Consulté le:05, 08, 2021. Qu'est-ce qu'un salaire juste, <https://theconversation.com>