

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة العليا للتجارة

مذكرة نهاية الدراسة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم المالية
و المحاسبة

تخصص: محاسبة و مالية

الموضوع:

محاسبة الأجور و دورها في ترشيد النفقات العمومية
دراسة حالة: الوكالة المحاسبية بالمدرسة العليا للتجارة

إعداد الطالبين:

قشاش محمد امين

كرباعة داود

تحت إشراف:

د. بن مختار إبراهيم

المؤسسة المستقبلة: المدرسة العليا للتجارة

فترة التربص: من 2025/02/16 إلى 2025/03/17

السنة الجامعية:

2025/2024

كلمة شكر

قال الله تعالى: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي بفضله وعزته وجلاله وكرمه وتيسيره تتم الصالحات، الحمد لله الذي أحصى كل شيء عدداً، وجعل لكل شيء أمداً، الحمد لله الذي جعل القلم أول خلقه، الحمد لله الذي علم وشرح وهدى، الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا البحث.
وصلى الله وسلم وبارك على أشرف خلقه، سيدنا ونبينا محمد الأمي، المبعوث لإتمام الرسالة، صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد، فأول من يجب أن نتوجه إليه بالتحية والتقدير والشكر هو أستاذنا الجليل الدكتور بن مختار إبراهيم، الذي لم يحرمانا طيلة هذه الفترة من النصائح والتوجيهات القيمة.
والشكر خاص أيضاً إلى السيد لوبار رشيد ومساعدتيه على دعمهم ومساعدتهم لنا طيلة فترة التربص.
ولا يفوتنا أن نتوجه بتحية وشكر إلى سندنا في هذه الحياة، ألا وهم أولياء أمورنا، وإلى إخواننا، وإلى جميع زملائنا وأساتذتنا، وكل من دعمونا بأرائهم ومعلوماتهم وعلمهم وكلماتهم الطيبة.

إهداء

نهدي ثمرة جهدنا إلى من علمنا الصبر والكفاح والحب والعطاء، إلى من كان سندنا في هذه الحياة، إلى الذين كان دعاؤهما سر نجاحنا.

نهدي هذا النجاح إلى من سهرنا وتعبوا وشقوا في هذه الدنيا من أجل أن يوفروا لنا الحياة الطيبة الهنيئة التي ساعدتنا في الوصول إلى ما نحن عليه الآن.

نهدي هذا النجاح بكل فخر إلى والدينا،

وإلى جميع أفراد أسرتنا،

وإلى من كان رفيق دربنا طيلة فترة تحضير البحث، ألا وهو الأستاذ المشرف الدكتور السيد بن مختار إبراهيم،

وإلى كافة أساتذتنا الذين دعمونا طيلة هذا المشوار الدراسي.

وأخيراً، نهدي هذا النجاح وهذه الثمرة إلى كل رفاقنا وزملائنا في الدراسة، وجميع من دعمنا، سواءً بكلمة طيبة أو بعلم نافع أو بأي شيء كان له أثر في وصولنا إلى ما نحن عليه الآن.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

-	كلمة شكر
-	إهداء
I	فهرس المحتويات
I	قائمة الجداول
I	قائمة الأشكال
I	قائمة الملاحق
I	قائمة المختصرات
I	ملخص
I	مقدمة
1	الفصل الأول: الجانب النظري لمحاسبة الأجور
2	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور
3	المطلب الأول: تعريف الأجر وأنواعه
6	المطلب الثاني: مبادئ الأجر
7	المطلب الثالث: مكونات الأجر والاقتطاعات الضريبية في التشريع الجزائري
14	المبحث الثاني: الإطار القانوني والإداري لتحديد الأجور وتوزيعها
15	المطلب الأول: الحماية القانونية للأجور وتدابير الدفع السليم لها
16	المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور
21	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في نظام الأجور.
22	المبحث الثالث: محاسبة الأجور (المعالجة المحاسبية للأجور)
23	المطلب الأول: معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19): منافع الموظفين.
25	المطلب الثاني: الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور.
26	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور.
28	خلاصة الفصل الأول
30	الفصل الثاني: الجانب النظري للنفقات العمومية
31	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول النفقات العمومية
32	المطلب الأول: تعريف النفقات العامة وخصائصها وتقسيماتها
37	المطلب الثاني: أسباب تزايد الإنفاق العام
39	المطلب الثالث: تنفيذ النفقات العامة
42	المبحث الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للنفقات العام
43	المطلب الأول: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة.
45	المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية للنفقات العامة.
47	المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول ترشيد الإنفاق العام
48	المطلب الأول: تعريف ترشيد الإنفاق العام وأهدافه
50	المطلب الثاني: قواعد وضوابط وآليات ترشيد الإنفاق العام
54	المطلب الثالث: مساهمة محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام

57	خلاصة الفصل الثاني
59	الفصل الثالث: الجانب التطبيقي لمحاسبة الأجور- دراسة حالة المدرسة العليا للتجارة
60	المبحث الأول: تقديم عام للمدرسة العليا للتجارة
61	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المدرسة العليا للتجارة وهيكلها التنظيمي
64	المطلب الثاني: مهام وأهداف المدرسة
66	المبحث الثاني: واقع محاسبة الأجور بالمدرسة العليا للتجارة
67	المطلب الأول: الأسلاك الوظيفية وعناصر ميزانية المستخدمين للمدرسة العليا للتجارة
71	المطلب الثاني: حساب الأجور والرواتب بالمدرسة العليا للتجارة
78	خلاصة الفصل الثالث
80	خاتمة عامة
84	قائمة المراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الفرق بين الأجر والراتب	4
02	تطور الأجر الأدنى المضمون "SMIG" بين سنوات 1990 و 2020	9
03	الضريبة على الدخل الإجمالي "L'IRG"	13
04	المنحة الجزافية التعويضية	70
05	التعويضات والمنح التي يستفيد منها الأستاذ الباحث	71
06	الشبكة الاستدلالية للمرتبات "الصنف 13"	72
07	الضريبة على الدخل الإجمالي التراكمية	73
08	تطور الشبكة الاستدلالية للمرتبات "المجموعة د، خارج التصنيف، قسم فرعي 7"	74

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للمدرسة العليا للتجارة	63

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
01	محتوى الباب الأول "نفقات المستخدمين"
02	محتوى الباب 01.21 الراتب الرئيسي للنشاط
03	محتوى الباب 02.21 المستخدمون المتعاقدون، الرواتب، منح ذات طابع عائلي واشتراكات الضمان الاجتماعي
04	محتوى الباب 03.21 تعويضات ومنح مختلفة
05	الشبكة الاستدلالية للمرتبات وفقاً للمرسوم الرئاسي رقم 304-07
06	كشف راتب متصرف محلل
07	كشف راتب أستاذ

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

DOC	Indemnité de documentation
ESC	École supérieure de commerce
IAS	International Accounting Standards
IEPP	Indemnité d'expérience pédagogique
IESP	Indemnité d'encadrement et de suivi pédagogiques
IFC	Indemnité forfaitaire compensatrice
IRG	Impôt sur le revenu global (IRG)
IQS	Indemnité de qualification scientifique.
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام بالجزائر، مع التركيز على كيفية تأثير هذه الآلية المحاسبية على كفاءة إدارة الموارد المالية المخصصة لنفقات المستخدمين. انطلاقاً من أهمية الأجور التي تعتبر من أهم العناصر ضمن الميزانية العمومية، تسعى الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة الأنظمة المحاسبية الدقيقة في الحد من الهدر المالي وتعزيز الشفافية. خاصة في ظل التحديات التي تواجهها البلاد باعتبارها من الدول النامية فترشيد الإنفاق أصبح في الآونة الأخيرة أهم ما تتطلع له الدولة حيث تتجه بشكل متزايد إلى تبني والبحث عن كل سياسات الترشيح وتطبيقها وتحسينها وتنميتها كألية لتعزيز الصمود المالي ومواجهة التحديات والأزمات والتحويلات التكنولوجية والرقمية. وقد استندت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لتحقيق فهم معمق لكافة جوانب الدراسة، وقد تم التطرق إلى الإطار النظري لمفاهيم الأجور والنفقات واعتمدنا على بيانات حقيقية مأخوذة من المدرسة العليا للتجارة التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية واعتبرناها مرجع للمؤسسات العمومية حيث حاولنا اسقاط الدراسة عليها وقد اطلعنا فيها على كيفية تطبيق محاسبة الأجور ، حيث تم فحص كشوفات الرواتب والتقارير المتعلقة بالإدارة المحاسبية خلال فترة زمنية محددة ، و كان هذا من اجل تحسين تخصيص الأموال العامة، ودعم عملية صنع القرارات الرشيدة. بالإضافة إلى ذلك، تبيان ضرورة تكامل الأنظمة التقنية مع الكوادر البشرية المؤهلة لضمان نجاح سياسات الترشيح وقد توصلت الدراسة إلى أن محاسبة الأجور ذات فعالية كبيرة في ضبط وترشيح المال العام الموجه للموظفين خصوصاً بعد ضبطها لكافة التغيرات التي طرأت في هذا المجال خلال السنوات السابقة بالرغم من وجود العديد من الاصناف الوظيفية وكذا تقوم بالتدقيق والامتثال لكافة القوانين ناهيك عن التنظيم المضبوط لكل جزء من الأجور اضافة الى الرقابة المفروضة

الكلمات المفتاحية: محاسبة الأجور، الإنفاق العام، ترشيح النفقات

Abstract:

This study aims to analyze the role of payroll accounting in rationalizing public expenditure in Algeria, focusing on how this accounting mechanism affects the efficiency of managing financial resources allocated to personnel expenses. Given the importance of wages as one of the main components of the public budget, the study seeks to determine the extent to which accurate accounting systems contribute to reducing financial waste and enhancing transparency.

In light of the challenges facing the country as a developing nation, rationalizing expenditure has recently become one of the state's primary goals. The government is increasingly adopting, exploring, implementing, improving, and valuing all rationalization policies as a mechanism to strengthen financial resilience in facing challenges, crises, and technological and digital transformations.

The study is based on the descriptive-analytical method, as it best encompasses all aspects of the topic. The research addressed theoretical concepts related to wages and expenditures and relied on real data collected from the National School of Business (École Supérieure de Commerce), where the field study was conducted. This institution was considered a reference model for public institutions. The study examined the implementation of payroll accounting by reviewing payroll statements and related accounting management reports over a specific period. The goal was to improve the allocation of public funds and support sound decision-making processes.

Additionally, the study highlights the importance of integrating technical systems with qualified human resources to ensure the success of rationalization policies. The findings indicate that payroll accounting plays a significant role in controlling and rationalizing public funds allocated to employees, especially after accounting for various changes in this field in recent years. Despite the existence of multiple job categories, payroll accounting ensures compliance with laws, audits, and precise organization of every wage component, along with the imposed oversight mechanisms.

Keywords: Payroll Accounting, Public Expenditure, Expenditure Rationalization

مقدمة عامة

مقدمة:

شهدت الجزائر في السنوات الماضية سلسلة من الأزمات المتشابكة التي أثرت بشكل عميق على اقتصادها الوطني وقدرتها على إدارة الإنفاق العام بكفاءة. في فترة ما يعرف محليا بـ "العصابة"، انتشر الفساد المالي والإداري على نطاق واسع، حيث تم تحويل الموارد العامة إلى مشاريع وهمية أو غير ذات أولوية، مما أدى إلى هدر المليارات دون تحقيق عوائد تنموية حقيقية. تفاقمت هذه المشكلة مع اعتماد البلاد شبه الكلي على عائدات المحروقات، التي شهدت تقلبات حادة في الأسعار بسبب الأزمات العالمية، مما زاد من هشاشة المالية العامة وأضعف قدرة الدولة على تمويل الخدمات الأساسية.

لم تكن جائحة كورونا سوى محطة جديدة في سلسلة التحديات. فمع تراجع الطلب العالمي على النفط وانخفاض أسعاره إلى مستويات قياسية عام 2020، انخفضت إيرادات الجزائر بشكل حاد، بينما ارتفعت النفقات الصحية والاجتماعية لمواجهة تداعيات الوباء. هذا الوضع كشف عن خلل هيكلي في إدارة الموارد، حيث أصبح الإنفاق العام عاجزا عن تحقيق التوازن بين تلبية الاحتياجات الطارئة والحفاظ على استقرار الميزانية

في هذا السياق، برزت ضرورة ترشيد الإنفاق العام كخيار استراتيجي لا مفر منه. فالاعتماد على سياسات التقشف العشوائي أو خفض الدعم دون إصلاحات هيكليّة لن يحقق النتائج المرجوة، بل قد يزيد الأوضاع تعقيداً.

تُمثّل قضية ترشيد الإنفاق العام أحدَ المحاور الأساسية التي تركّز عليها الحكومات لضبط التكاليف وضمان توزيع عادل للموارد بين فئات المجتمع. ومع التوسع الكبير في أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونمو أنشطتها، وزيادة حجم إنفاقها، ظهرت اختلالات واضحة في التوازن بين إيراداتها ونفقاتها. هذا الوضع يفرض على هذه المؤسسات تبني سياسات فعّالة لموازنة مواردها، من خلال التركيز على ترشيد النفقات عبر تحليل مصادر الإنفاق الرئيسية، وتقييم الكفاءة في طرق الصرف، وقياس العبء المالي لكل بند من بنود الميزانية. لا يقتصر هدفُ الترشيده على مجرد خفض التكاليف، بل يتعداه إلى تحقيق فعالية أكبر في توزيع الموارد بين القطاعين العام والخاص، وضمان استخدامها بشكلٍ يُعزز القيمة المضافة للاقتصاد الوطني. كما يسهم ترشيد الإنفاق في تعزيز الرفاهية المجتمعية عبر توفير السلع والخدمات الأساسية بكفاءة، مما يوازن بين تلبية الاحتياجات الحالية والاستثمار في مشاريع تخدم الأجيال القادمة. بهذا المعنى، يصبح الترشيده استراتيجية استباقية لمواجهة التحديات المالية، بدلاً من كونه رد فعل مؤقتٍ لأزمات العجز أو نقص السيولة. فهو يُعيد هيكلة أولويات الإنفاق وفقاً لمتطلبات التنمية المستدامة، ويحوّل التحديات إلى فرص لبناء أنظمة مالية أكثر مرونة وقدرة على مواكبة المتغيرات الاقتصادية العالمية. تأتي الأجور في صدارة أولويات سياسات الترشيده، نظراً لحجمها الكبير ضمن النفقات العمومية. ففي قطاع يضم ملايين الموظفين، تشكل الأجور ما يقارب 40% من إجمالي الإنفاق الحكومي، وفق بيانات رسمية. لكن إدارة هذا الملف ظلت لسنوات تعاني من اختلالات بنيوية، مثل تفاوت الرواتب بين الموظفين في نفس الدرجة الوظيفية، أو تعيين أعداد كبيرة في وظائف متشابهة دون مبرر إنتاجي، أو صعوبة ربط الزيادات في الأجور بتحسين مؤشرات الأداء. هذه الاختلالات حولت كتلة الأجور من محرك للتنمية إلى عبء على الخزينة، خاصة في ظل تراجع الإيرادات. هنا تبرز أهمية تطوير محاسبة الأجور كمنهجية متكاملة لا تقتصر على تسجيل الرواتب، بل تمتد إلى تحليل تكلفة العمالة، والتقييم الوظيفي، وكشف حالات الازدواجية أو التعيينات غير المبررة وبالتالي أصبح من الضروري دراسة مدى فعالية محاسبة الأجور في ترشيد الانفاق العام.

1. إشكالية الدراسة:

في ظل الضغوطات الاقتصادية والمالية التي تعرفها الجزائر، برزت الحاجة إلى ترشيد الإنفاق العمومي كخيار استراتيجي. وتُعد كتلة الأجور أحد أبرز مكونات هذا الإنفاق، ما يطرح إشكالية محورية تتمثل في:

- ما مدى فعالية محاسبة الأجور كآلية لترشيد النفقات العمومية في الجزائر؟

2. التساؤلات الفرعية:

- ماهية الأجور ومحاسبة الأجور
- ماذا نقصد بترشيد الإنفاق العام هل هو تخفيض في الكتلة النقدية من حيث الإنفاق أو هو إنفاق بناءً على الأهداف والنتائج
- هل حقا تساهم محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام؟

3. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: تُعد محاسبة الأجور آلية فعّالة لترشيد النفقات العمومية في الجزائر من خلال ضبط كتلة الأجور وتحسين الشفافية، لكنها تتطلب رقابة صارمة وإصلاحات هيكلية لضمان استدامتها.
- الفرضيات الفرعية:

- ✓ الأجور هي المبالغ المالية المدفوعة للعاملين مقابل خدماتهم، ومحاسبة الأجور هي النظام المحاسبي الذي يُدير تسجيلها وصرفها وفق معايير وقوانين تضمن الشفافية والكفاءة في استخدام الموارد المالية.
- ✓ ترشيد الإنفاق العام لا يعتمد على تخفيض الكتلة النقدية فحسب، بل على توجيهها نحو أولويات تنموية تحقق نتائج ملموسة (كتحسين الخدمات الصحية والتعليمية).
- ✓ نعم، تُساهم محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام عبر ضبط النفقات الحكومية ومنع الهدر والفساد، وربط الأجور بالأداء والاستحقاق القانوني.

4. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على بند الأجور باعتباره أحد أكبر مكونات الإنفاق العمومي، لاسيما في ظل تزايد الاهتمام بالرواتب والأجور داخل المؤسسات نتيجة التطورات التنظيمية وتنوع الأطر المؤسسية. كما تسعى الدراسة إلى إبراز العلاقة بين فعالية النظام المحاسبي وترشيد الموارد المالية للدولة، من خلال تقديم مقترحات عملية قد تُسهم في تحسين سياسات الإنفاق الحكومي، وتعزيز مبدأ الشفافية والمساءلة في إدارة المال العام. وإلى جانب ذلك، تهدف الدراسة إلى إثراء النقاش الأكاديمي حول إدارة النفقات العمومية في الدول ذات الاعتماد المرتفع على الموارد الطبيعية.

5. أهداف البحث:

- ✓ تحليل هيكل الأجور في التشريع الجزائري وربطها بالتصنيف المهني المعتمد.
- ✓ التطرق إلى آلية عمل محاسبة الأجور وكيفية إدارتها في المؤسسات العمومية.
- ✓ توضيح أهمية النفقات العامة من خلال استعراض أنواعها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية (قصيرة وطويلة المدى).
- ✓ تحديد آليات وقواعد ترشيد الإنفاق العام، مثل تعزيز الرقابة المالية واعتماد معايير الشفافية.

✓ تثمين دور أنظمة محاسبة الأجور في ترشيد إنفاق الكتلة الأجرية.

6. أسباب اختيار الموضوع:

• أسباب ذاتية: يرتبط عنوان المذكرة ارتباطاً وثيقاً بتخصصنا الأكاديمي في مجال المحاسبة والمالية، إلى جانب سعينا لإثراء الفهم المعرفي لقضايا اجتماعية وسياسية مؤثرة في إدارة الدولة، مثل سياسات الإنفاق العام وتأثيرها على العدالة الاجتماعية.

• أسباب موضوعية:

✓ الأهمية المتزايدة لقضية ترشيد الإنفاق العمومي في الجزائر .
✓ الحجم الكبير الذي تمثله كتلة الأجور ضمن الميزانية العامة.
✓ ندرة الدراسات التي تربط بين محاسبة الأجور وترشيد النفقات في السياق الجزائري.

7. منهج البحث:

استناداً إلى أهداف البحث والأسئلة المطروحة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دراسة الحالة كخيار منهجي ملائم للدراسات في العلوم الاجتماعية السياسية. يُعد هذا المنهج مناسباً نظراً لقدرته على دراسة مثل هذه الظواهر بعمق، مما يفتح المجال لإجراء أبحاث مستقبلية أكثر تفصيلاً في نفس السياق. يرتكز هذا المنهج على قراءة معطيات البحث وسردها والتفصيل فيها في الجانب النظري وعلى جمع البيانات من مؤسسة محددة، ليتم لاحقاً تصنيفها وتنظيمها بطريقة منهجية، ثم تحليلها بهدف تقديم وصف دقيق للظاهرة قيد الدراسة.

ومن خلال هذا المسار التحليلي، يمكن الوصول إلى نتائج توضح طبيعة العلاقات بين المتغيرات المدروسة، مما يعزز فهم الموضوع ويوفر أساساً علمياً لتقديم توصيات واقعية وفعّالة.

8. تقسيم البحث:

• الفصل الأول: الجانب النظري لمحاسبة الأجور

في هذا الفصل، سنتناول الإطار المفاهيمي والمحاسبي للأجور، حيث نبدأ بتعريف الأجر وأنواعه، ثم نتطرق إلى المبادئ التي تحكمه والمكونات التي يتشكل منها، مع التركيز على الاقتطاعات الضريبية وفقاً للتشريع الجزائري. كما سنتناول الإطار القانوني والإداري الذي يحكم عملية تحديد الأجور وتوزيعها، بما يشمل من حماية قانونية وآليات دفع. وسننهي هذا الفصل بدراسة محاسبة الأجور من منظور محاسبي، من خلال استعراض معيار المحاسبة الدولي رقم 19، والحسابات المستخدمة، وطريقة التسجيل المحاسبي للأجور.

• الفصل الثاني: الجانب النظري للنفقات العمومية

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة شاملة حول النفقات العمومية، بدءاً بتحديد مفهومها وخصائصها وتقسيماتها، مع إبراز أسباب تزايدها وكيفية تنفيذها. كما سنعرّج على الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عنها، وذلك لفهم أعمق لدورها في الاقتصاد الوطني. وفي الجزء الأخير من هذا الفصل، سيتم التطرق إلى مفهوم ترشيد الإنفاق العام، من خلال تعريفه، أهدافه، آلياته، وضوابطه، مع التركيز على دور محاسبة الأجور في تحقيق هذا الترشيده.

• **الفصل الثالث:** الجانب التطبيقي لمحاسبة الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري – دراسة حالة المدرسة العليا للتجارة

في هذا الفصل، سيتم تطبيق الجوانب النظرية المدروسة في الفصلين السابقين على مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، وهي المدرسة العليا للتجارة. حيث سنقوم بجمع البيانات المتعلقة بمنظومة الأجور داخل المؤسسة، وتحليل كيفية تطبيق المحاسبة المتعلقة بها، مع التركيز على مدى مساهمتها في ترشيد الإنفاق العام. يهدف هذا الفصل إلى استخلاص نتائج واقعية وتقديم توصيات عملية مبنية على المعطيات الميدانية.

الفصل الأول:
الجانب النظري لمحاسبة الأجور

الفصل الأول: الجانب النظري لمحاسبة الأجور

تمهيد:

تُعَدُّ الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية عنصرًا محوريًا لضمان استمرارية الخدمات العامة وتحقيق العدالة الوظيفية، حيث تمثل عبئًا ماليًا ضخماً على الميزانية العامة. تبرز أهمية محاسبة الأجور في هذا السياق كأداة رئيسية لضبط النفقات وترشيد استخدامهما، من خلال تسجيل دقيق لكافة العمليات ذات الصلة بالتعويضات المالية للعاملين، بما يتوافق مع القوانين الجزائية والأنظمة الداخلية المطبقة. تهدف هذه المحاسبة إلى تحقيق الشفافية في توزيع الموارد والتقليل من الهدر المالي الناتج عن الأخطاء في التسجيل أو الانحرافات عن السياسات المقررة. كما أن محاسبة الأجور في المؤسسات العمومية تُعتبر أكثر تعقيداً نتيجة لتعدد الفئات الوظيفية واختلاف أنظمة الاستحقاقات والاستقطاعات، مثل التأمينات والضرائب، مما يستدعي اعتماد آليات محاسبية متخصصة تتناسب مع طبيعة العمل غير الربحي. يركز هذا الفصل على توضيح المفاهيم الأساسية للأجور في القطاع العام، وأسس المعالجة المحاسبية الخاصة بها، كتمهيد لتحليل تأثيرها على ترشيد الإنفاق العام.

قمنا بتوضيح هذا الفصل في المباحث الثلاثة الآتية:

- المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور
- المبحث الثاني: الإطار القانوني والإداري لتحديد الأجور وتوزيعها
- المبحث الثالث: محاسبة الأجور

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور

تمهيد:

رغم أن مصطلح "الأجر" يُستخدم بشكل واسع في الحياة اليومية، إلا أن معناه الحقيقي يتجاوز مجرد المال الذي يتقاضاه الموظف نهاية الشهر. الأجر هو مفهوم متعدد الأبعاد، يمتد ليشمل العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تربط الفرد بمحيطه المهني والمجتمعي. في مؤسسات القطاع العام الجزائري، لا يقتصر الأجر على كونه أداة لتأمين الاحتياجات المعيشية، بل يعكس التزام الدولة بتكريس مبادئ العدالة الاجتماعية، حيث يُعتبر وسيلة لتحقيق التوازن والاستقرار داخل المجتمع، وتعزيز المشاركة الفاعلة للأفراد في مختلف مجالات الحياة. إن فهم الأجر يتطلب الغوص في طبيعته المتعددة، بدءًا من أسس تحديده وأهميته، وصولاً إلى تأثيراته المختلفة على حياة الأفراد والمؤسسات. كما أن تناول هذا الموضوع يفتح المجال لإبراز الجوانب المرتبطة به، سواء كانت متعلقة بالمكافآت التي تُحفّز الأداء، أو الاقتطاعات التي تُعبّر عن التزامات اجتماعية وقانونية. ومن خلال استكشاف هذه الأبعاد، يمكننا أن نفهم الأجر بشكل أعمق كونه ليس مجرد قيمة مادية، بل منظومة مترابطة تشكّل جوهر العلاقة بين العمل والعائد.

وفي هذا المبحث سنتعمق أكثر في هذه المفاهيم من خلال المطالب التالية:

- **المطلب الأول:** تعريف الأجر وأنواعه
- **المطلب الثاني:** مبادئ الأجر
- **المطلب الثالث:** مكونات الأجر والاقتطاعات الضريبية في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: تعريف الأجر وأنواعه

الفرع الأول: تعريف الأجر

1. التعريف القانوني للأجر:

الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل العمل المؤدى، سواء كان نقدياً أو عينياً، ويشمل الأجر الأساسي والتعويضات المختلفة.

حيث أن المادة 80 من القانون 90-11 شرحت الأجر كمايلي "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".¹

والمادة 81 من نفس القانون أعطت توضيح أكثر لمفهوم الأجر حيث ورد في نص المادة العبارة التالية: يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:²

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التنائوبي والعمل المضمر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

2. التعريف الاقتصادي للأجر:³

يمثل الأجر حصة العامل من إجمالي الدخل القومي، والتي تضمن له تمتُّعا بمستوى معيشي ملائم يتناسب مع الواقع الاقتصادي ومستوى التطور الحضاري في الدولة. وتتفاوت قيمة هذا الأجر بناءً على مدى مساهمة الفرد في إنتاج ذلك الدخل. فمن الناحية الاقتصادية، يجسد الأجر القيمة الاقتصادية للجهد البشري من وجهة نظر أصحاب رؤوس الأموال، في حين يُصنف محاسبياً ضمن التكاليف التشغيلية التي تتحملها المنشأة مقابل استئجار القوى العاملة وإدارتها.

3. تعريف الأجر في الفقه الاسلامي:

لُغَةً: يُشير إلى الجزاء أو العَوْض المُقابل للعمل، ويُجمع على (أجور). ويُستعمل الأجر في الأصل للدلالة على الثواب، حيث يُقال: "أَجَرَ اللهُ عَبْدَهُ" أي أعطاه عَوْضًا عن عمله. ووفقاً للمعاجم اللغوية، فإن الأجر هو المُقابل المادي أو المعنوي الذي يُمنح لقاء العمل أو الانتفاع بخدمة ما.⁴

• **اصطلاحاً:**¹ إن المعنى الشرعي للأجر أو الأجرة عند فقهاء الشريعة لا يكاد يخرج عن المعنى اللغوي، فهو "يشمل العوض أو البذل عن العمل أو المنفعة". فقد جاء في كتب الحنفية: "الأجرة هي العوض الذي

¹ المادة 80 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخ في 25 أبريل 1990، ص 569.

² المادة 81 من القانون 90-11.

³ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص 49.

⁴ سامي حسن أحمد حمود، تطوير الأعمال المصرفية بما يتفق والشريعة الإسلامية، مطبعة الشرق ومكتبتها، عمان، الطبعة الثانية، 1402 هـ / 1982 م، ص 132.

يعطى مقابل منفعة الأعيان أو منفعة الأدمي"، وجاء عنهم أيضاً: "الأجرة ثمن المنفعة"، وجاء في كتب المالكية: "الأجر هو العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه"، وجاء في كتب الشافعية: "وأما الأجر: فهو العوض الذي في مقابلة المنفعة، كالثمن في مقابلة المبيع".

4. تعريف الأجر في العلوم الاجتماعية:

الأجر يُعتبر العائد المالي الرئيسي الذي يتلقاه الفرد مقابل أداء واجباته الوظيفية داخل مؤسسة معينة، دون احتساب أي مزايا إضافية. ويُفترض أن يغطي هذا العائد احتياجات المعيشة الأساسية للفرد، إلى جانب توفير مساحة تسمح له بتكوين مدخرات تُيسر له فرص الاستثمار المستقبلية، مما يُعزز لديه الدافع الذاتي لبذل مزيد من الجهد، ورفع كفاءة الإنتاج سواء من حيث الكم (عن طريق زيادة الحجم) أو الكيف (من خلال تحسين الجودة).²

5. التعريف المحاسبي للأجر:³ "يعتبر الأجر عبئ وتكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، إذ تمثل في أغلب الأحيان الجزء الأكبر من تكاليف الإنتاج والتسيير".

الفرق بين الأجر و الراتب: يختلف الأجر عن الراتب، و الجدول التالي يوضح أوجه الاختلاف بينهما:

الجدول رقم (01): الفرق بين الأجر و الراتب

الجانب	الراتب	الأجر
التعريف	مبلغ ثابت يُدفع للعامل بشكل دوري (شهري/سنوي) مقابل العمل.	مبلغ يُدفع للعامل بناءً على ساعات العمل أو عدد الوحدات المنتجة.
طريقة الدفع	يُدفع بشكل ثابت بغض النظر عن ساعات العمل.	يُدفع بناءً على ساعات العمل أو الإنتاجية.
الاستقرار	أكثر استقراراً، حيث لا يتأثر بعدد ساعات العمل.	أقل استقراراً، حيث يعتمد على ساعات العمل أو الإنتاج.
الأمثلة	موظف في شركة يتقاضى راتباً شهرياً ثابتاً.	عامل في مصنع يتقاضى أجراً بالساعة.

الفرع الثاني: أنواع الأجور

¹ محمد سعيد محمد الرملاوي، سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة و القانون، المجلد 16- العدد 1، 2014، ص 337-338.

² بولال عبد الخالق و بجيليل محمد الأمين، محاسبة الأجور و الرواتب في المؤسسة الجزائرية، جامعة الدكتور طاهر مولاوي، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل، شهادة الماستر، ص 06.

³ القيني عبدالحق، نظام الأجور والخوافز، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر - تخصص الموارد البشرية جامعة لويسيانا، البليدة 02، ص 01.

⁴ محفوظ أحمد جودة، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2014، ص 213.

تنقسم الأجور إلى عدة أنواع وفقاً لمعايير مختلفة، وهي كالتالي:¹

1. الأجور بحسب طبيعتها: تنقسم إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

- **الأجر النقدي (Money Wage):** هو المبلغ المالي الذي يتلقاه العامل مقابل عمله، سواء كان نقداً أو شيكات أو تحويلات، دون الالتفات إلى نوع العملة أو قيمتها طالما كانت مقبولة في التعاملات.
- يشمل: الرواتب الشهرية، الأجور اليومية، البدلات، العمولات (كنسبة مئوية من المبيعات)، أو حتى حصصاً من الأرباح.
- مميزاته: يمنح العامل مرونة في الإنفاق أو الادخار، ويسهل تلبية احتياجاته اليومية.
- **الأجر العيني:** هو ما يحصل عليه العامل بشكل غير نقدي، مثل: السكن، الطعام، الملابس، الخدمات الطبية، التأمينات (كالتأمين الصحي أو ضد البطالة).
- ملاحظة: يُحسب بناءً على التكلفة الفعلية التي يتحملها صاحب العمل لتقديم هذه الخدمات.
- **الأجر بالمنفعة:** يكون الأجر هنا عبارة عن خدمة أو منفعة يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل عمله، مثل: تأمين مواصلات للسفر، توفير سكن مقابل سكن آخر، أو تبادل خدمات (مثال: استخدام سيارة شخص مقابل استخدام سيارته).

2. الأجور بحسب قوتها الشرائية:²

- **الأجر النقدي الاسمي (Nominal Wage):**
- هو المبلغ المالي المباشر الذي يتقاضاه العامل دون النظر إلى قيمته الشرائية.
- مثال: 5000 وحدة نقدية كراتب شهري.
- **الأجر الحقيقي (Real Wage):**
- يعبر عن القوة الشرائية للأجر النقدي، أي كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها به.
- علاقته بالتضخم: إذا ارتفعت الأسعار دون زيادة الأجور، ينخفض الأجر الحقيقي. أما إذا زاد الأجر النقدي مع ثبات الأسعار، يرتفع الأجر الحقيقي.

3. الأجور بحسب طريقة الدفع: هناك ثلاث طرق رئيسية:

- **الأجر الزمني (حسب المدة):**
- يُحسب بناءً على الوقت (ساعة، يوم، أسبوع)، دون ربط مباشر بكمية الإنتاج.
- المميزات: يوفر استقراراً للعمال، ويُسهل حسابه.
- العيوب: لا يراعي الفروق في مهارات العمال، وقد يؤدي إلى تراجع الإنتاجية.
- **الأجر المقطوع (حسب القطعة):**
- يُحدد بناءً على عدد الوحدات المنتجة أو المهام المنجزة.
- المميزات: يشجع على زيادة الإنتاجية والمنافسة بين العمال.
- العيوب: قد يُهمل الجودة لتحقيق الكمية، ويُسبب إرهاقاً للعمال.

¹ محمد سعيد محمد الرملاوي ، مرجع سابق، ص 348-349.

² المرجع نفسه ، ص 350-352.

• الأجر النسبي (حصة من الأرباح):¹

- يكون جزء من الأجر مرتبطاً بنسبة مئوية من الأرباح أو المبيعات ما شابه ذلك.
- المميزات: يجعل العمال شركاء في النجاح، مما يحفزهم.
- العيوب: يعرضهم لخطر الخسارة إذا انخفضت الأرباح.

المطلب الثاني: مبادئ الأجور

يُعد نظام الأجور من العوامل الأساسية التي تؤثر على طبيعة الأفراد الذين تجذبهم المؤسسة، ورضاهم عن عملهم، بالإضافة إلى تأثيره على تكاليف التشغيل وربحياتها. لهذا السبب، يجب تصميمه بعناية لضمان نتائج إيجابية. ولكي يكون فعالاً، ينبغي أن يتسم بعدة خصائص أساسية، وهي كالتالي:²

1. العدالة في تحديد الأجور:

العدالة عنصر أساسي في أي نظام أجور ناجح، لكنها ليست أمراً بسيطاً، بل تتطلب تحقيق توازن على عدة مستويات؛ منها العدالة الخارجية، التي تعني ضمان أن تكون الأجور المقدمة في المؤسسة مماثلة لما هو متعارف عليه في السوق لوظائف مماثلة. فمثلاً، إذا كان متوسط راتب "معاون محاسب" في السوق هو 1500 ريال شهرياً، فمن المنطقي أن يكون راتب هذه الوظيفة في المؤسسة قريباً من هذا المستوى.

أما العدالة الداخلية، فتعني تحقيق توازن في الأجور داخل المؤسسة نفسها، بحيث تتناسب الرواتب مع مستوى المؤهلات والخبرة المطلوبة لكل وظيفة، مع ضمان عدم وجود تفاوت غير مبرر بين الوظائف المتشابهة من حيث الجهد والمتطلبات.

هناك أيضاً مفهوم "القيمة المكافئة"، الذي يدمج بين العدالة الداخلية والخارجية، ويكشف عن أي تمييز محتمل في تحديد الأجور، خاصة التمييز القائم على النوع الاجتماعي أو العرق. فمثلاً، رغم أن وظائف السكرتارية والتمريض تتطلب نفس مستوى التأهيل والخبرة مثل بعض الوظائف التقنية التي يشغلها الرجال، إلا أن أجورها غالباً ما تكون أقل، مما يعكس تحيزاً مجتمعيًا مستمرًا. وقد ساهم الوعي الاجتماعي والسياسي مؤخرًا في تسليط الضوء على هذه المشكلة، ودفع المؤسسات نحو أنظمة أجور أكثر عدالة.

2. وضوح نظام الأجور:

يجب أن يكون نظام الأجور واضحاً للجميع، بحيث يتمكن كل موظف من معرفة الأسس التي استُخدمت في تحديد راتبه، ومدى توافقه مع مستوى أدائه وخبراته. فوجود معايير شفافة يسهل على الموظفين تقييم مدى عدالة أجورهم مقارنة بزملائهم، مما يعزز الشعور بالثقة والرضا الوظيفي.

3. الشفافية في تحديد الرواتب:

من الضروري أن يكون نظام الأجور معلناً وواضحاً، وليس سرّياً. فغالباً ما تُستخدم السرية كوسيلة لإخفاء التفاوتات غير العادلة في الأجور، حيث قد تُمنح بعض الفئات رواتب أو مكافآت مرتفعة دون علم الآخرين، مما قد يؤدي إلى استياء وشكاوى داخل المؤسسة. ومع ذلك، هناك حالات يكون فيها التفاوت مبرراً، مثل

¹ محمد سعيد محمد الرملاوي، مرجع سابق، ص 353.

² محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو توجه استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، ط 4، المملكة العربية السعودية - الرياض - الحمدية، 1436 هـ، ص 213-215.

تقديم حوافز إضافية لجذب أصحاب التخصصات النادرة، وفي هذه الحالة، لا يكون هناك ضرورة لإخفاء هذه الامتيازات.

4. الاستقرار والثبات في نظام الأجور:

يجب أن يكون نظام الأجور مستقرًا، بحيث لا يتم تغييره بشكل متكرر دون أسباب واضحة. فبعض الإدارات قد تحفز الموظفين على زيادة الإنتاجية، ثم تلجأ إلى خفض الأجور بعد تحقيق النتائج المرجوة، وهو ما يُعرف بـ"أثر السقاطة"، حيث يؤدي هذا النهج إلى إحباط الموظفين وتقليل حافزهم للعمل بجدية. لذلك، ينبغي أن يكون هناك التزام بعدم تعديل الأجور إلا في حالات استثنائية تستدعي ذلك.

5. ربط الأجور بالأداء الفعلي:

يجب أن يعكس الأجر والمكافآت مستوى الأداء الحقيقي للموظف، بحيث يحصل كل فرد على مكافآت تتناسب مع جهوده الفعلية. فالإدارة التي تمنح مكافآت دون مراعاة الأداء تخسر، كما أن الموظف الذي يحصل على مكافأة لا يستحقها قد لا يقدر قيمتها.

ولتطبيق هذا المبدأ، يمكن اعتماد عدة آليات، مثل تحديد الأجور بناءً على تقييم الوظائف، بحيث يتم تحديد العلاوات والمكافآت وفقًا لمستوى الأداء لكل موظف. كما يمكن استخدام أنظمة مشاركة الأرباح، حيث يحصل الموظف على نسبة من أرباح المؤسسة بناءً على مساهمته الفعلية في تحقيقها، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة.

بهذه الطريقة، يضمن نظام الأجور تحقيق العدالة، والوضوح، والاستقرار، مما يساهم في رفع معنويات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي تعزيز نجاح المؤسسة على المدى الطويل.

المطلب الثالث: مكونات الأجر والاقتطاعات الضريبية في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: مكونات الأجر

لا يقتصر أجر العامل اليوم على المبلغ الأساسي فقط، بل يُضاف إليه مجموعة من المكونات التكميلية التي تُحدد عبر مصادر متنوعة، مثل: عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأعراف السائدة في مكان العمل، أو اللوائح الداخلية للمنشأة، أو حتى النصوص القانونية مباشرة. وينقسم الأجر إلى جزأين رئيسيين:¹

- **الجزء الثابت:** لا يُقصد بثباته ثبات قيمته المالية، بل ثبات حصول العامل عليه بشكل دائم بعد انتهاء فترة التجربة وتثبيتته في الوظيفة، دون ارتباط بقيمته أو كميته أو نوعية العمل أو ظروفه.
- **الجزء المتغير:** يشمل العناصر المرتبطة بأداء العامل أو طبيعة العمل، مثل الكمية المنتجة، أو الجودة، أو الظروف المهنية، والتي نصت عليها المادة 81 من القانون رقم 90/11 الخاص بعلاقات العمل.

ويختلف تصنيف هذه العناصر (ثابتة أو متغيرة) بين الأنظمة القانونية، تبعًا لاختلاف الفلسفات التشريعية والأهداف التي يعتمدها كل نظام. فقد يُعتبر عنصر ما ثابتًا في تشريع بينما يُصنف كمتغير في تشريع آخر.

الفرع الأول: الأجر الثابت

من بين العناصر المكونة للأجر الثابت نجد ثلاثة عناصر وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي، والتعويضات الثابتة وفيما يلي شرح لكل عنصر:

¹ غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 10، العدد 2، 2017/06/30، ص 27.

1. الأجر الأدنى الوطني المضمون:¹ يُعرف الأجر الأدنى الوطني المضمون بأنه الحد الأدنى للأجور الذي لا يجوز الاتفاق على راتب يقل عنه في عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية. فهو لا يعتمد على مستوى أداء العامل، بل يهدف إلى تغطية الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته، مما يجعله متأثراً بتكاليف المعيشة وتقلباتها. وعلى الرغم من كونه مضموناً، فإنه لا يعني بالضرورة ثباته الدائم؛ إذ يُطبق فقط على العامل الذي يتقاضى أجراً وطنياً، وذلك لأنه يشمل كامل التراب الوطني وجميع القطاعات.

وبناءً على الاعتبارات الإنسانية التي ينطوي عليها الأجر كمصدر دخل للعامل وعائلته، تم تعديل العلاقة بين استحقاق الأجر وأداء العمل بحيث لم يعد يُنظر إليه على أنه نتيجة مباشرة لتناسب اقتصادي بين الراتب والمنفعة التي يحققها العامل لصاحب العمل. فقد باتت الدولة تتدخل في تحديد قيمة الأجر، فلم يعد الاتفاق الفردي الوسيلة الوحيدة لتحديده. وتقوم الحكومة بتحديد الحد الأدنى للأجر الذي يُطبق على جميع العمال وفي مختلف قطاعات النشاط، معتمداً في ذلك على معايير مالية واقتصادية واجتماعية، خاصة فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد.

ينص قانون العمل في المادة 87 على أنه "يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً"، كما يُمنع على أي صاحب عمل دفع راتب يقل عن هذا الحد حتى وإن وافق العامل على ذلك².

وعلاوة على ذلك، يوجد شكل آخر من الأجر الأدنى المضمون يتم تحديده عبر الاتفاقيات الجماعية للعمل، ويستفيد من إعفاءات ضريبية على الأجور والمرتبات، حيث يُطبق ضمن نطاق الاتفاقيات ذاتها. وقد خول القانون هذه الاتفاقيات لتحديد الحد الأدنى للأجور الأساسية في القطاع أو المؤسسة، شريطة ألا تقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون. ويُعتبر هذا النظام من مسائل النظام العام، إذ يهدف بشكل رئيسي إلى حماية حقوق العمال. كما ينبغي التنويه إلى أن الحد الأدنى للأجور يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى معيشة العمال والمجتمع بأسره، حيث يُراعى في تحديده توفير دخل كافٍ يضمن حياة إنسانية كريمة تلبي الاحتياجات الأساسية من الغذاء والملبس والسكن، فضلاً عن ارتباطه بالاقتصاد الوطني وقدرة الدولة المالية³.

● **تطور الأجر الوطني المضمون "SMIG":** شهد الأجر الوطني المضمون (SMIG) في الجزائر تطوراً ملحوظاً منذ إقراره، كآلية لضمان حد أدنى من الدخل لحماية العمال من الفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي. بدأت قيمته منخفضة نسبياً، لكنه خضع لزيادات تدريجية، خاصة في فترات الأزمات الاقتصادية وموجات الاحتجاجات الاجتماعية. ارتبطت هذه الزيادات بمحاولة مواكبة معدلات التضخم المتقلبة، لا سيما بعد انهيار أسعار النفط عام 2014، الذي أثر على قدرة الدولة على تمويل السياسات الاجتماعية. رغم ذلك، ظلت الفجوة قائمة بين نمو الأجور وارتفاع أسعار السلع الأساسية، مما قلل من تأثير الزيادات على تحسين مستوى المعيشة الفعلي. في السنوات الأخيرة، حاولت الحكومة ربط تعديلات SMIG بمناقشات مع النقابات ودراسات اقتصادية كما حدث عام 2019 عندما تم رفعه إلى 20000 دج، لكن التحديات الهيكلية مثل البطالة وعدم تنويع الاقتصاد تبقى حلاً جزئياً لأزمة القوة الشرائية.

¹ المرجع نفسه، ص 27، 28.

² المادة 87 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ غريب بوخلفة، مرجع سبق ذكره، ص 27-28.

الجدول التالي يبين مراحل تطور الأجر الوطني المضمون:

الجدول رقم (02):¹ تطور الأجر الأدنى المضمون "SMIG" بين سنوات 1990 و 2020

السنة	الأجر الأدنى المضمون
01 جانفي 1990	1.000 دج
01 جانفي 1991	1.800 دج
01 جويلية 1991	2.000 دج
01 أفريل 1992	2.500 دج
01 جانفي 1994	4.000 دج
01 جانفي 1997	4.000 دج
01 ماي 1997	4.800 دج
01 جانفي 1998	5.400 دج
01 سبتمبر 1998	6.000 دج
01 جانفي 2001	8.000 دج
01 جانفي 2004	10.000 دج
01 جانفي 2007	12.000 دج
01 جانفي 2010	15.000 دج
01 جانفي 2012	18.000 دج
01 جانفي 2020	20.000 دج

2. الأجر الأساسي أو القاعدي: يُعرّف الأجر الأساسي بأنه "القيمة المالية المُحدّدة بناءً على التصنيف المهني المعمول به داخل المؤسسة المُشغّلة"²

ويُعد تحديد المهام الوظيفية وتصنيفها عملية جوهرية لربط الأجور بخصائص كل منصب، حيث يُصنّف كل دور وظيفي ضمن نظام هيكلي يُحدد مكانته النسبية عبر منحه نقاط استدلالية تُستمد من معايير متنوعة، كالمهارات المطلوبة، وحجم المسؤوليات، والجهد البدني أو الذهني المبذول، بالإضافة إلى ظروف العمل البيئية والمهنية الخاصة بكل قطاع.³

¹ تشريع العمل، وزارة العدل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تم الاطلاع عليه في 2025/04/09، <https://www.mtess.gov.dz>

² المادة 81 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

³ بن ربيع حنيقة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية - IAS/ifrs الجزء 2، كليك للنشر، 2013، ص 178.

كما يجب أن يتوافق الأجر الأساسي مع المهام التي تستوفي متطلبات المنصب الوظيفي، ويُحتسب مباشرةً عبر المؤشر الرقمي المرتبط بذلك المنصب. كما يُشترط ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى الوطني المضمون، والذي يبلغ حالياً 20.000.00 وحدة نقدية.¹

يعتمد نظام حساب الأجر الأساسي على تحويل النقاط الاستدلالية إلى قيمة مالية محددة لكل نقطة، حيث يُستخرج الرقم النهائي للأجر عبر ضرب مجموع النقاط الخاصة بالمنصب في القيمة المالية المعتمدة لكل نقطة، مما يضمن شفافية وعدالة في تحديد التعويض المالي.²

3. التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة"³

و تشمل هذه التعويضات المرتبطة بعنصر العمل تعويض الأقدمية، تعويض الضرر، تعويض المنطقة والمنح العائلية.

1.3. تعويض الأقدمية: تهدف هذه المكافآت إلى تعويض الموظف عن الخبرة المهنية الناتجة عن التطور في أدائه الوظيفي. ولا يُقاس هذا التطور فقط بالمدة الزمنية في الخدمة، بل يرتبط بشكل أساسي بالجهود الذاتية لاكتساب كفاءات جديدة عبر التدريب المهني المكثف، والتطوير المستمر للمهارات ضمن نطاق مهام المنصب، أو من خلال المشاركة في برامج تعليمية متخصصة تُثمي قدراته العملية.⁴

يتم حساب هذا التعويض قانونياً كمايلي:⁵

- 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية.
- 25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.

2.3. تعويض الضرر: هو مبلغ مالي يُدفع للعامل كمقابل للضرر الناتج عن العمل في ظروف صعبة أو خطيرة، وجود بيئة عمل غير نظيفة أو غير آمنة، عدم توفر شروط صحية أساسية في مكان العمل.⁶

يُهدف هذا التعويض إلى حماية العامل من الآثار السلبية الناجمة عن هذه الظروف، والتي قد تؤثر على صحته أو راحته، ويلتزم صاحب العمل بدفعه كحق قانوني للعامل.

3.3. تعويض المنطقة: تُمنح للعاملين الذين تؤدي طبيعة وظائفهم إلى عملهم في مناطق نائية أو بيئات عمل قاسية (كالصحاري أو المناطق الجبلية)، أو في قطاعات اقتصادية محددة أو مؤسسات معينة تعتبرها الدولة

¹ المادة 148 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² بن ربيع حنيقة، مرجع سابق، ص 178.

³ المادة 81 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

⁴ بن ربيع حنيقة، مرجع سابق، ص 179.

⁵ المادة الأولى من المرسوم رقم 85-58 المتعلق بتعويض الخبرة المهنية.

⁶ بن ربيع حنيقة، مرجع سبق ذكره، ص 180.

أولوية ضمن خططها التنموية. تهدف هذه المكافأة إلى تشجيع العمالة على الانخراط في مجالات حيوية تدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مثل التخصصات النادرة أو المشاريع ذات الأهمية الوطنية.¹

ويتم تحديد قيمة هذه المكافأة وآلية صرفها عبر أنظمة وقوانين رسمية تُحددها الجهات المختصة، لضمان عدالة توزيعها وملاءمتها لطبيعة التحديات في كل منطقة أو قطاع.²

4.3. المنح العائلية: مبالغ مالية تُمنح للعامل وفقاً لعدد الأبناء الذين في رعايته حتى سن الرشد.

بدأت هذه الفكرة في بعض المؤسسات كنوع من الصدقة أو التبرع لمساعدة العمال الذين يواجهون أعباء عائلية كبيرة، ولكنها سرعان ما أصبحت ممارسة شائعة في العديد من البلدان.³

• **المنح العائلية المستقرة للأطفال:** "تمنح هذه المنحة ابتداء من أول الشهر من يوم ميلاد الولد إلى غاية سن الـ 17، و إذا كان الولد ممتدرس فإن المنحة تمتد حتى سن الـ 21، و مبلغها : 600 دج عن كل طفل إذا كان دخل الموظف أقل من 15000 دج و 300 دج عن كل طفل إذا كان دخل الموظف يفوق 15000 دج"⁴

• **منحة الأجر الوحيد "Prime pour Salaire Unique":** تُمنح عندما يكون أحد الزوجين غير عامل ولا يحصل على أي دخل من نشاط ما وله أو لها طفل واحد على الأقل، كما تُمنح أيضاً للمرأة المطلقة أو الأرملة التي لها أولاد وأسندت لها حضانة الأولاد و مبلغ هذه المنحة 800 دج.⁵

الفرع الثاني: الأجر المتغير

إلى جانب الأجر الثابت، توجد مكافآت مُتغيرة تُحدّد بناءً على كفاءة العامل ومهارته، وتنقسم إلى نوعين رئيسيين (التعويضات، المكافآت):⁶

1. **التعويضات:** تُمنح نظير جهود إضافية يبذلها العامل خارج نطاق عمله الروتيني، أو عند أدائه المهام في ظروف استثنائية، وتشمل:

1.1. **تعويض العمل الإضافي:** مبلغ مالي أو عيني (كمنح راحة تعادل فترة العمل الإضافي) يُقدّم مقابل ساعات عمل تزيد عن الحدود القانونية. ويخضع هذا التعويض لشروط قانونية منها:

- ضرورة وجود أسباب مهنية مُبرّرة للعمل الإضافي.
- ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي الحد الأقصى القانوني (12 ساعة يومياً).

¹ المرجع نفسه، ص 182.

² المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 مايو 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة الصادر استناداً إلى أحكام المادتين 163 و 164 من القانون الأساسي للعمل.

³ غريب بوخالقة، مرجع سبق ذكره، ص 31.

⁴ المرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يتضمن رفع مبلغ المنحة العائلية و المرسوم التنفيذي 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 يتم المرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يتضمن رفع مبلغ المنحة العائلية.

⁵ المرسوم التنفيذي 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 المعدل للمرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965.

⁶ بولال عبد الخالق و بجيليل محمد الأمين، محاسبة الأجور و الرواتب في المؤسسة الجزائرية، جامعة الدكتور طاهر مولاوي، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، ص 16-17.

- دفع نسبة 50% زيادة على الأجر الأساسي عند إضافة 4 ساعات أسبوعياً، وترتفع النسبة إلى 75% إذا زادت الساعات عن ذلك.

2.1. تعويض العمل الليلي: يُمنح بنسبة معينة من الأجر الأساسي عند العمل بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً ويتم تحديد هذه النسبة حسب الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفقاً للمواد 27-28-29 من قانون العمل.

3.1. مصاريف المهام الخارجية: تعويض يُعطى النفقات التي يتكبدها العامل أثناء تنفيذ مهام خارج مقر العمل، سواء دُفع مقدماً أو لاحقاً.

2. المكافآت: مبالغ مالية أو عينية تُمنح وفقاً لأداء العامل الفردي أو الجماعي، وتشمل:

1.2. المردود الفردي: تُحدده الإدارة بناءً على جودة وكمية العمل، ويضم: (الأجر القاعدي + تعويض الخبرة + تعويض المنصب + تعويض الضرر + ساعات العمل الإضافية + مكافأة الأداء الفردي).

2.2. المردود الجماعي: يُحسب بناءً على أداء الوحدة الإنتاجية، بحد أقصى 30% من الأجر الأساسي، ويشمل: (علاوة المردودية الجماعية + منحة السلة والنقل + التعويض التفاضلي للدخل + الاستفادة من الأرباح + منحة التوثيق)

3.2. المكافأة العينية: مثل توفير سكن، أو وسيلة نقل، أو ملابس عمل، أو مواد استهلاكية.

4.2. منح المناسبات الخاصة: مكافآت غير دورية قد تُضاف إلى التعويضات الأخرى، كتعديلات الأجور أو المشاركة في الأرباح.

الفرع الثالث: الاقتطاعات والأعباء الضريبية¹

1. اقتطاع الضمان الاجتماعي: يخص كل موظف مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وتحدد نسبة مساهمة العامل وهي 9 بالمئة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يتحملها العامل، لكن ليست كل مكونات وعناصر الأجر تخضع لهذا الاشتراك. ، تتم عملية الحساب وفق المعادلة التالية:

نصيب العامل من الضمان الاجتماعي = أجر المنصب x 9%

- أجر المنصب = الأجر الأساسي + الساعات الإضافية + تعويض عن الخبرة المهنية + تعويض الضرر + تعويض عمل المنصب + علاوة المردودية الفردية + علاوة المردودية الجماعية.

2. اقتطاعات الضريبة على الدخل (IRG):² وهي ضريبة مباشرة تُقتطع من دخل الفرد مباشرة، حيث تُحسب بناءً على الدخل الإجمالي وفقاً للجدول الضريبي المطبق على الدخل.

¹ جبلي حسبية، إدارة الأجور والحوافز 1، محور الأجور في الوظيف العمومي ، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 7-8.

² قانون رقم 21-16، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية رقم 100 بتاريخ 30 ديسمبر 2021، ص 12.

يمكن حساب الضريبة على الدخل الشهري تبعا للجدول التصاعدي أدناه:

الجدول رقم (3): الضريبة على الدخل الإجمالي

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0 %	لا يتجاوز 20.000 دج
23 %	من 20.001 إلى 40.000 دج
27 %	من 40.001 إلى 80.000 دج
30 %	من 80.001 إلى 160.000 دج
33 %	من 160.001 إلى 320.000 دج
35 %	أكثر من 320.000 دج

تستفيد المداخل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية، يساوي نسبة 40% غير أنه لا يمكن أن يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج سنوياً أو يزيد عن 18.000 دج سنوياً، أي ما بين 1.000 دج و 1.500 دج شهرياً.

كما تنص المادة رقم 31 من قانون المالية لسنة 2022 على: تستفيد المداخل التي لا تتعدى مبلغ 30.000 دج من إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي؛ تستفيد المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 دج وتقل عن 35.000 دج من تخفيض ثاني إضافي، ويتم تحديد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفقاً للصيغة الآتية:

الضريبة على الدخل الإجمالي = الضريبة على الدخل الإجمالي (حسب التخفيض الأول) x (51 / 137) - (8 / 27 925).

المبحث الثاني: الإطار القانوني والإداري لتحديد الأجور وتوزيعها

تمهيد:

يُعتبر تحديد الأجور وتوزيعها عنصرًا أساسيًا في تحقيق توازنٍ فعال في المؤسسة، كما يُعبر عن مظهرٍ من مظاهر العدالة الاجتماعية والاقتصادية. ويتم تنظيم هذه الجوانب من خلال إطار قانوني وإداري يسعى لضمان حقوق الأطراف المعنية عبر آليات محددة وواضحة، تبدأ بالحماية القانونية للأجور، التي تضمن للعمال حقوقهم في الحصول على أجرٍ عادل ومُسدّد في مواعيده، دون أي انتقاص أو تمييز. كما تُحدد الأنظمة المرتبطة بدفع الأجور الضوابط الزمنية والشكلية المرتبطة بصرف المستحقات، سواء كان ذلك عبر الدفع النقدي أو من خلال الحسابات البريدية، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الطارئة التي قد تواجهها الأطراف. ومن الأهمية بمكان أيضًا تنظيم الاقتطاعات القانونية مثل الضرائب والتأمينات، إضافةً إلى المكافآت التشجيعية التي تؤثر على صافي الدخل وتحفز الإنتاجية. وبذلك، يُساهم هذا الإطار المتكامل في تعزيز الشفافية، ووقاية النزاعات، وتعزيز الاستقرار الوظيفي والاقتصادي بشكل فعال ومؤثر.

وفي هذا المبحث سنتطرق إلى ثلاثة مطالب التي تشرح هذا المبحث وهي كالتالي:

- **المطلب الأول:** الحماية القانونية للأجور و تدابير الدفع السليم لها
- **المطلب الثاني:** أنظمة دفع الأجور
- **المطلب الثالث:** العوامل المؤثرة في نظام الأجور.

المطلب الأول: الحماية القانونية للأجور و تدابير الدفع السليم لها

تتمتع الأجور بحماية قانونية استثنائية في مختلف الأنظمة التشريعية، نظرًا لاعتبارها من قضايا النظام العام التي تُمسُّ المصلحة الجماعية. وتستند هذه الحماية إلى ثلاثة مبادئ جوهرية تُضمن سلامة الأجور والكتلة الأجرية بشكل عام، وهي: مبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون، مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

الفرع الأول: مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون¹

يُعتبر مبدأ امتياز أجور العمال على باقي الديون أحد الركائز الأساسية في حماية الحقوق المالية للعمال، لاسيما في حالات إفلاس المؤسسات. فإذا افترضنا وجود عمال - أرباب أسر - لم يتقاضوا أجورهم ضمن دائني المؤسسة المفلسة، يثور التساؤل حول ما إذا كان القانون يمنحهم أولوية في استيفاء مستحققاتهم مقارنة بالديون الأخرى، أو يتمتعون بامتياز خاص في ذلك.

من الناحية التشريعية، منح المشرع الجزائري العامل حق الامتياز، لكنه قيد هذا الحق بمرتبة رابعة في سلم الأولويات، وذلك وفقًا للمادة 993 من القانون المدني الجزائري، التي تقدّم عليها المصاريف القضائية، ومصاريف الخزينة العامة، ومصاريف الحفظ والترميم. ويُستفاد من هذه المادة أن حق الامتياز العام للعامل يقتصر على استيفاء حقه من الأموال المتوفرة في ذمة صاحب العمل وقت تنفيذ الإجراءات فقط، فإذا لم تكف هذه الأموال تظل الأجور غير مُسدّدة.

في المقابل، أقر المشرع الجزائري - عبر المادة 89 من القانون 90/11 - حق الامتياز الخاص للعامل، والذي يُعطي دين الأجر أولوية على جميع الديون الممتازة الأخرى، مؤكدًا على أفضلية دفع الأجور والتسبيقات المستحقة للعامل من قبل صاحب العمل. إلا أن التطبيق العملي لهذا الحق يواجه تحديات جوهرية، أبرزها احتمال عدم كفاية أصول المؤسسة المفلسة لتغطية الأجور كاملةً، فضلًا عن طول الإجراءات القانونية للتنفيذ التي تتعارض مع الطابع العاجل والمعيشي للأجر. كما أن هذا الامتياز لا يشمل الأجور المستحقة للعامل بعد تاريخ الإفلاس، مما يُضعف فعاليته في تحقيق الحماية المنشودة للعمال في الواقع العملي.

الفرع الثاني: الحجز على الكتلة الأجرية²

يُعدُّ الحجز على الكتلة الأجرية من القضايا التي تُبرز حدود سلطة صاحب العمل في فرض جزاءات مالية مرتبطة بأجر العامل. وفي هذا السياق، تُطرح ثلاث فرضيات رئيسية:

- ✓ **الفرضية الأولى:** إذا تسبّب العامل في إلحاق ضرر بالمؤسسة المستخدمة، هل يحق لصاحب العمل حجز أجر العامل لتعويض الضرر الناتج عن خطئه؟
- ✓ **الفرضية الثانية:** إذا أبرم صاحب العمل عقدًا مع العامل خارج نطاق علاقة العمل (كقرض شخصي مثلاً)، وأصبح دينًا عليه، هل يجوز له حجز أجر العامل لاستيفاء هذا الدين؟
- ✓ **الفرضية الثالثة:** إذا كان العامل مدينًا لشخص آخر (غير صاحب العمل)، هل يسمح القانون لهذا الدائن بحجز أجر العامل لاسترداد دينه؟

¹ بن قو أمال، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 4، العدد 1، 2013، ص 12-13.

² بن قو أمال، مرجع سبق ذكره، ص 13-14.

أجاب المشرع الجزائري عن هذه التساؤلات عبر قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتحديدًا في الفصل السابع (المواد من 775 إلى 782)، حيث أذن بالحجز على الأجور لكن بشروط مُقيّدة، وهي:

- أن يتم الحجز بموجب سند تنفيذي، مع التقيد بالنسب المحددة في المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- عدم جواز الحجز على المنح العائلية مهما كانت الظروف.
- ألا يتجاوز الحجز نصف الأجر الإجمالي للعامل.
- في حالات النفقة الغذائية (للزوجة، الأبناء، الوالدين)، يسمح القانون بالحجز الكلي أو الجزئي للأجر وفقًا للمادة 777 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نظرًا للأولوية القصوى لهذه النفقات وطابعها الإلحاحي.

أما عن النسب المحددة للحجز فقد نصت المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على التفصيل التالي:

- 10% من الأجر: إذا كان صافي الراتب يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الأدنى المضمون.
- 15% من الأجر: إذا كان الصافي يفوق الأجر الأدنى المضمون ولا يتجاوز ضعفه.
- 20% من الأجر: إذا كان الصافي يتراوح بين ضعف الأجر الأدنى المضمون وثلاثة أضعافه.
- 25% من الأجر: إذا كان الصافي يتراوح بين ثلاثة أضعاف الأجر الأدنى المضمون وأربعة أضعافه.
- 30% من الأجر: إذا كان الصافي يتراوح بين أربعة أضعاف الأجر الأدنى المضمون وخمسة أضعافه.

الفرع الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر¹

يُقصد بمبدأ التنازل عن الأجر إمكانية تخلي العامل - كليًا أو جزئيًا - عن مستحقاته المالية لصالح طرف آخر، سواء كان صاحب العمل أو شخصًا خارج إطار العلاقة الوظيفية. ولتوضيح حدود هذا المبدأ، تُطرح الفرضيات التالية:

- ✓ **الفرضية الأولى:** إذا حصل العامل على منفعة أو ميزة شخصية من صاحب العمل، هل يحق له التنازل عن كل أجره أو جزء منه مقابل هذه المنفعة؟
- ✓ **الفرضية الثانية:** إذا حصل العامل على منفعة من شخص أجنبي (غير مرتبط بعلاقة العمل)، هل يجوز له التنازل عن أجره لصالح هذا الشخص؟
- ✓ **الفرضية الثالثة:** إذا كان العامل مدينًا لصاحب العمل، هل يمكن تطبيق المقاصة بين الدين والأجر المستحق؟

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، لم ينص المشرع صراحةً على تفاصيل هذه الحالات، لكن المادة 136 من القانون 90/11 أقرت ببطلان أي بند يتعارض مع الأحكام التشريعية، بما في ذلك الاتفاقيات التي تُنقص من حقوق العامل المالية. كما أكدت المادة 88 من القانون ذاته على أن تنازل العامل عن أجره لصالح صاحب العمل - ولو كان برضاه أو مقابل منفعة - يعد باطلاً قانونًا ولا يُنتج أي أثر.

مع ذلك، استثنى المشرع حالتين محدّتين:

- **الاقتطاع الجزئي للأجر:** كتقسيم الأجر على دفعات في حالات العمل المؤقت.
- **المقاصة:** يُسمح بها في نطاق ضيق، شريطة الالتزام بالنسب المحددة قانونًا للحجز على الأجر.

¹ بن قو أمال، مرجع سبق ذكره، ص 14.

المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور

تعتمد الجوائز نظامين رئيسيين لدفع الأجور: الأجر الزمني والأجر بالإنتاج يُعتبر الأجر الزمني الأكثر شيوعاً في القطاع العام، حيث يُحدد بناءً على ساعات العمل الشهرية، بينما يُستخدم الأجر بالإنتاج في القطاعات الصناعية والزراعية، حيث يرتبط بالأداء الفعلي للعامل. تهدف هذه الأنظمة إلى تحقيق التوازن بين حقوق العاملين وضبط تكاليف المؤسسات، مع مراعاة خصوصيات كل قطاع.

فنظام دفع الأجر هو الإطار التنظيمي الذي يُحدد كيفية حساب وتوزيع المقابل المالي أو العيني الذي يستحقه العامل مقابل عمله. يشمل هذا النظام القواعد والإجراءات التي تُنظم عملية تحديد الأجر، سواء كان مرتبطاً بالوقت (الأجر الزمني) أو بالإنتاج (الأجر بالإنتاج)، مع مراعاة العوامل القانونية والاقتصادية والاجتماعية. يُعتبر نظام دفع الأجر أداة أساسية لضمان العدالة في توزيع الدخل وتحقيق التوازن بين مصلحة العامل والمؤسسة.

الفرع الأول : نظام الأجر الزمني

1. تعريف نظام الأجر الزمني: "ان هذه الطريقة هي من أقدم الطرق وأكثرها استخداماً في المؤسسة نظراً لبساطتها وبساطة وتطبيقها حيث يتم دفع الأجور على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الأفراد في العمل بدون الأخذ بعين الاعتبار الكمية المنتجة، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، أي أنه لا توجد علاقة مباشرة بين الأجر والإنتاج".¹

يحتاج هذا النظام إلى وجود رقابة وإشراف مستمرين؛ فقد يركز الفرد على زيادة الكمية المنتجة دون الاهتمام بالجودة، أو يُهمل تنظيم وقته بشكل فعال، مما يؤدي إلى إهدار الوقت.

2. حالات تطبيق نظام الدفع على أساس الزمن ومزاياه وعيوبه:²

- **حالات تطبيقه:** يُطبق هذا النظام في الأعمال التي يصعب تحديد معايير قياسية لها، أو قياس إنتاجيتها بوحدات كمية، مثل الوظائف الإدارية والهندسية والمحاسبية. كما يُستخدم عندما تكون العلاقة بين جهد العامل وكمية الإنتاج غير واضحة، أو عندما يكون التحكم في إنتاج الفرد صعباً (كالمعمل على خط التجميع). ويُناسب أيضاً الحالات التي يتعرض فيها الإنتاج لعدم انتظام بسبب أعطال متكررة، أو عندما ترتبط سرعة العامل بسرعة الآلة. بالإضافة إلى ذلك، يُفضل هذا النظام إذا كانت الجودة أولوية تفوق الكمية، أو عند وجود نظام إشراف دقيق يضمن ضبط الإنتاج، أو عند تفضيل الإدارة والعمال له.
- **مزاياه:** يتميز بسهولة التطبيق، وتحسين العلاقات الاجتماعية بين العمال، وتعزيز روح التعاون. كما يضمن دخلاً ثابتاً للفرد، ويُعتبر مقبولاً بشكل أكبر من قبل الأفراد والنقابات العمالية.
- **عيوبه:** لا يُؤثر حافزاً للأفراد المتميزين، حيث يتساوى أجرهم مع العمال متوسطي الأداء. كما لا يشجع على الإبداع أو بذل جهود إضافية لتحسين الإنتاجية. بالإضافة إلى صعوبة التنبؤ المسبق بتكلفة العمالة، مما يُعقد التخطيط المالي.

الفرع الثاني: نظام الأجر بالإنتاج

¹ بلقايد محمد جواد و سعيداني محمد، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2، ص 20.

² جبيلي حسبية، إدارة الأجور والحوافز 1، محور أنظمة دفع الأجور، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 1-2.

1. تعريف نظام الأجر بالإنتاج: "وهو الأجر الذي يدفع على أساس وحدة الإنتاج، أي على أساس عدد الوحدات التي ينتجها العامل. كأن يدفع للعامل مثلاً: أجر محدد عن كل زوج من الأحذية، أو عن كل طن من البضاعة بالنسبة لعمال الشحن والتحميل... الخ. وفي هذا النوع من الأجر فإن دخل العامل يتناسب طردياً مع الكمية المنتجة من وحدات الإنتاج، ويشكل حافزاً تشجيعياً للعامل على زيادة إنتاجه. ومن أهم محاذير هذا النوع من الأجر هو احتمال زيادة الكميات المنتجة على حساب النوعي. وهذا يتوقف على شروط تحديد الأجر وظروف الإنتاج".¹

2. حالات تطبيق نظام الأجر بالإنتاج ومزاياه وعيوبه:²

- **حالات تطبيقه:** يُطبّق هذا النظام في الأعمال التي يُمكن قياس إنتاجيتها بوحدات رقمية، أو عندما يكون الإنتاج مُنتظماً دون أعطال متكررة. كما يُناسب الحالات التي تُعطي أولوية للكمية المُنتجة على حساب الجودة، أو عندما يكون الإشراف غير دقيق.
- **مزاياه:** يوفر حافزاً للأفراد لزيادة الإنتاج، ويُسهّل تقدير تكلفة العمل مسبقاً لكل وحدة مُنتجة. بالإضافة إلى ذلك، يُحقّق العدالة والمساواة بين العمال.
- **عيوبه:** من أبرز سلبياته صعوبة تحديد معايير قياسية للإنتاج لجميع الأعمال، خاصةً إذا كانت الجودة عاملاً مهماً. كما يُعزّز الفردية ويُضعف روح العمل الجماعي، وقد يؤدي إلى إجهاد العمال بسبب الضغط لزيادة الإنتاج.

3. طرق تحديد الأجر على أساس الإنتاج:³

1.3. الأجر على أساس الإنتاج الفردي: ويشمل أسلوبين:

- **أجر القطعة الموحد:** يُدفع للفرد مبلغ ثابت عن كل قطعة يُنتجها بغض النظر عن العدد الإجمالي، وتُستخدم هذه الطريقة في الإنتاج المستمر، ويتم تحديد الأجر المستحق وفق المعادلة التالية:
الأجر المستحق = أجر القطعة الواحدة × عدد الوحدات المنتجة.
- فإذا كان أجر القطعة الواحدة 100 دج وأنتج الفرد 10 وحدات، فإن أجره الإجمالي يكون: $100 \times 10 = 1000$ دج.

- **أجر القطعة المتغير:** يُحدد سعران للقطعة؛ سعر للوحدات حتى حد معين، وسعر أعلى للوحدات التي تتجاوزها، وذلك وفقاً لمجموعة من الأنظمة (نظام تايلور، نظام هالسي، نظام راون).
- ✓ **نظام تايلور (Taylor):**

قدم "فريدريك تايلور" سنة 1880 نظاماً للأجر التشجيعي يعتمد على معدلين للأجر، حيث يُحدد مستوى قياسي للإنتاج بناءً على دراسة الزمن والحركة. يتم حساب الأجر وفقاً للنظام التالي:

- قبل بلوغ الحد القياسي يحصل العامل على أجر معين عن كل وحدة منتجة (الحد الأعلى عن كل وحدة منتجة)..⁴
- عند بلوغ الحد القياسي أو تجاوزه: يحصل على الأجر الأعلى عن كل وحدة منتجة

¹ بلقايد محمد جواد و سعيداني محمد، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² جبلي حسبية، محور أنظمة دفع الأجور، مرجع سبق ذكره، ص 2.

³ جبلي حسبية، محور أنظمة دفع الأجور، مرجع سبق ذكره، صفحة 2-6.

إذا كان الحد القياسي للإنتاج 24 وحدة يومياً، ويحصل العامل على 200 دج للوحدة إذا تجاوز الحد، و100 دج إذا لم يصل إليه:

- عامل أنتج 25 وحدة: $25 \times 200 = 5000$ دج.
- عامل أنتج 20 وحدة: $20 \times 100 = 2000$ دج.

✓ نظام هالسي (Halsey):

تحدد الإدارة وقتاً معيارياً لإنجاز مهمة ما. إذا أنجز العامل المهمة في وقت أقل من المعياري، يحصل على أجر الساعات الفعلية + نسبة ثابتة من الوقت الذي وفره.

الأجر المستحق = (أجرة الساعة × الوقت المستغرق) + (نسبة مئوية × الوقت المقتصد × أجرة الساعة).

■ مثال توضيحي:

الوقت المعياري: 12 ساعة.

الوقت المستغرق: 10 ساعات.

أجر الساعة: 30 دج.

النسبة المطبقة: طبق هالسي نسبة $2/3$ أو $1/2$ أي ثلثين أو نصف الوقت المقتصد كمكافأة

■ كيفية الحساب:

الوقت المقتصد = الوقت المعياري - الوقت المستغرق = $12 - 10$ = ساعتين.

الأجر العادي = $10 \times 30 = 300$ دج.

الأجر الإضافي = $30 \times \frac{1}{3} \times 2 = 20$ دج.

الأجر الإجمالي = $300 + 20 = 320$ دج.

معدل الدفع الفعلي للساعة = $320 \div 10 = 32$ دج/ساعة (مقارنة بالمعدل العادي 30 دج/ساعة).

✓ نظام روان:

تم بموجب هذا النظام تحديد زمن معياري لإنهاء العمل، فإذا لم ينجز عمله في الوقت المعياري استحق الفرد الأجر العادي دون أي حسم أما في حال إنهائه في وقت أقل من المعياري فإنه يستحق علاوة إضافية تمثل جزء من الوقت المقتصد، بالإضافة إلى أجرة الوقت المستغرق في العمل

في هذا النظام، يتم تحديد وقت معياري مسبق لإنجاز العمل. إذا لم يتمكن الفرد من إكمال المهمة ضمن هذا الوقت المعياري، فإنه يحصل على الأجر العادي دون أي خصم. أما إذا أنجز العمل في وقت أقل من الوقت المعياري، فإنه يحصل على علاوة إضافية تُحسب كنسبة من الوقت الذي تم توفيره، بالإضافة إلى أجر الوقت الفعلي الذي استغرقه لإنجاز المهمة.

الأجر المستحق = أجرة الساعة × الوقت المستغرق + الوقت المقتصد / الوقت المعياري (%) × أجرة الوقت المستغرق

■ مثال توضيحي:

إذا كان الوقت المحدد (المعياري) لعمل ما هو 10 ساعات، وأن الفرد استطاع انجازه في 8 ساعات فقط، فإن الوقت المتوفر يصبح ساعتان، ولنفترض أن معدل أجر الساعة هو 10 دج. فإن:

$$\text{أجرة الوقت المستغرق} = \text{الوقت المستغرق} \times \text{أجرة الساعة} = 10 \times 8 = 80 \text{ دج}$$

$$\text{الوقت المقتصد} = \text{الوقت المحدد} - \text{الوقت الفعلي} = 10 - 8 = 2 \text{ (ساعتين).}$$

$$\text{الأجر المستحق} = 80 + (10 \times 2) = 96 \text{ دج.}$$

$$\text{الدفع الفعلي بالساعة} = \text{الأجر الإجمالي} / \text{الوقت الفعلي} = 96 / 8 = 12 \text{ دج.}$$

أي أن معدل الدفع هو 12 دج للساعة مقارنة بمعدل الدفع العادي وهو 10 دج للساعة الواحدة.

وعليه فإن نسبة المكافأة التي تحصل عليها الفرد هي 20%.

الأجر على أساس الإنتاج الجماعي: يعتمد هذا النظام على ربط دخل الفرد بأداء المجموعة التي ينتمي إليها، ويشمل شكلين رئيسيين: ربط أجر الفرد بإنتاج المجموعة، المشاركة في الأرباح.

✓ **ربط أجر الفرد بإنتاج المجموعة:**

■ يُستخدم عندما يصعب قياس الإنتاج الفردي.

■ يُحسب إنتاج المجموعة ككل، ثم يُوزع الدخل على الأفراد وفق معايير مثل: التساوي بين الأعضاء، نسبة الأجر الأساسي لكل فرد، المستوى الوظيفي أو الأقدمية، يُحدد حد أدنى مضمون للأجر بغض النظر عن الإنتاج.

✓ **المشاركة في الأرباح:** يهدف إلى تعزيز روح الفريق وربط مصالح العمال بأرباح المؤسسة.

حيث يتم توزيع نسبة من أرباح المؤسسة على العمال لتحفيزهم على تقليل الهدر في الوقت والمواد وتحسين العلاقة بين الإدارة والعمال.

من أشكال هذا النظام نجد المشاركة في الأرباح فقط، المشاركة في الأرباح بالإضافة إلى المشاركة عن طريق ملكية الأسهم فقط وكذلك المشاركة عن طريق ملكية الأسهم فقط.

يُعتبر نظام المشاركة في الأرباح أقل فعالية مقارنةً بنظام الدفع بالقطعة، وذلك لعدة أسباب، منها أن تحسن أرباح المؤسسة قد لا يرتبط بالضرورة بالأداء الفردي للعاملين، كما أن المكافآت تُدفع بعد فترة زمنية طويلة من إنجاز العمل، مما يُقلل من تأثيرها التحفيزي المباشر.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في نظام الأجور.

يُعتبر نظام الأجور من الأنظمة الحيوية التي تحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص. وعلى الرغم من اختلاف طبيعة هذه الأنظمة، فإنها تخضع لمجموعة من العوامل المترابطة التي تُشكّل أساساً لتحديد هياكل الأجور بشكل عادل ومتوازن. ومن أبرز هذه العوامل:¹

1. **عرض وطلب القوى العاملة:** يلعب قانون العرض والطلب دوراً محورياً في تحديد الأجور، خاصة في غياب التنظيمات النقابية أو التدخل الحكومي. ففي فترات زيادة العرض من العمالة مقابل انخفاض الطلب، تميل الأجور إلى الانخفاض، بينما ترتفع عندما يزداد الطلب على العمالة في قطاعات معينة. تاريخياً، تعامل بعض أصحاب العمل مع العامل كـ"سلعة" خاضعة لهذا القانون، مما أدى إلى استغلال في غياب الضوابط.
2. **دور النقابات العمالية:** تُعد النقابات العمالية ركيزة أساسية في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال التفاوض على مستويات الأجور وظروف العمل. فمن خلال آليات الضغط الجماعي والمطالبات المنظمة، تساهم في رفع الحدود الدنيا للأجور وتحسين نظام المزايا، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل.
3. **التشريعات الحكومية:** تتدخل الحكومات عبر سن قوانين تحدد الحد الأدنى للأجور، وتنظم الزيادات السنوية، وتفرض ضرائب على الدخل، وتحدد نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي. هذه التشريعات تهدف إلى حماية حقوق العمال ومنع الاستغلال، خاصة في القطاعات التي تضعف فيها القوة التفاوضية للأفراد.
4. **تكاليف المعيشة والمستوى العام للأسعار:** لا يمكن فصل نظام الأجور عن الظروف الاقتصادية المعيشية. فالتضخم وارتفاع أسعار السلع الأساسية (كالسكن والغذاء) يتطلبان مراجعة دورية للأجور لضمان الحفاظ على القوة الشرائية للعامل. وفي المقابل، قد تؤدي الأزمات الاقتصادية إلى تجميد الأجور أو خفضها، مما يُعمق الفجوة بين الدخل والاحتياجات.
5. **المستوى السائد للأجور محلياً ودولياً:** تُجرى مقارنات مستمرة بين الأجور داخل المنشأة وتلك السائدة في منشآت مماثلة أو دول مجاورة، خاصة في ظل العولمة وحرية انتقال العمالة. فعلى سبيل المثال، قد تضطر الشركات في المناطق الحدودية إلى رفع أجور عمالتها لتجنب هجرتهم إلى دول تقدم رواتباً أعلى، مما يؤثر على هيكل التكاليف.
6. **القدرة المالية للمنظمة:** تعتمد قدرة المنظمة على دفع أجور تنافسية على عوامل داخلية مثل ربحية الشركة، وكفاءة الإنتاج، ووضعها في السوق. فالمؤسسات الناشئة أو التي تعاني من ضعف التمويل قد تلجأ إلى خفض الأجور، بينما تستطيع الشركات الكبرى تقديم حزم مزايا مغرية لجذب الكفاءات.
7. **الظروف الاقتصادية الكلية:** ترتبط الأجور ارتباطاً وثيقاً بالأداء الاقتصادي للدولة. ففي فترات النمو والاستقرار، تزداد القدرة على رفع الأجور وتحسين المزايا، بينما تؤدي الأزمات (كالكساد أو انهيار العملة) إلى تبني سياسات تقشفية. كما أن القطاعات المرتبطة بالتصدير أو الاستثمار الأجنبي تتأثر بتقلبات الاقتصاد العالمي.

¹ علي ميا و لطيف زيود و سومر اديب ناصر، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية المجلد (25)، العدد(6)، 2003.

المبحث الثالث: محاسبة الأجور (المعالجة المحاسبية للأجور)

تُمثّل المعالجة المحاسبية للأجور ركناً أساسياً في ضبط النفقات العمومية، حيث تُسهم في توفير بيانات دقيقة حول تكاليف العمالة وتوزيعها بين الإدارات والمشاريع، حيث تمثل الأجور التزاماً على عاتق المؤسسة تجاه العاملين مقابل جهودهم المبذولة في مختلف الأنشطة التشغيلية. ومن هذا المنطلق، فإن المعالجة المحاسبية للأجور تكتسي أهمية كبيرة لضمان دقة التسجيلات المالية والامتثال للأنظمة المحاسبية والتشريعات القانونية ذات الصلة.

يهدف هذا المبحث إلى استعراض الآليات المحاسبية المستخدمة في تسجيل ومتابعة الأجور، بدءاً من الحسابات الخاصة بها وصولاً إلى تطبيقاتها العملية من خلال المطالب التالية:

- **المطلب الأول:** معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19): منافع الموظفين.
- **المطلب الثاني:** الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور.
- **المطلب الثالث:** التسجيل المحاسبي للأجور.

المطلب الأول: معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19): منافع الموظفين.

يأتي معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19) في إطار الجهود المبذولة لتعزيز الشفافية والمصادقية في التقارير المالية، خاصة فيما يتعلق بالمنافع التي تُقدّم للعاملين. في ظل التحولات الاقتصادية والسوقية العالمية، أصبح من الضروري وجود إطار محاسبي موحد يحدد كيفية تسجيل وقياس هذه المنافع، مما يساعد في تقديم صورة دقيقة عن التزامات المنشآت تجاه موظفيها. يُعد هذا المعيار ركيزة أساسية لدعم ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة في البيانات المالية المنشورة، ويساهم في تحسين جودة التقارير والمقارنات بين المؤسسات المختلفة.

الفرع الأول: معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19)

1. تعريف معيار المحاسبة الدولي رقم 19 (IAS 19) :¹

يعرف معيار المحاسبة الدولي رقم 19 بأنه الإطار المحاسبي الذي يُنظم المعالجة والإفصاح عن المنافع التي تقدمها المؤسسات لموظفيها مقابل خدماتهم. يشمل هذا المعيار مجموعة واسعة من المنافع، منها: الأجور، المزايا الاجتماعية، المزايا طويلة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة (مثل المعاشات التقاعدية)، مزايا نهاية الخدمة، مزايا حقوق الملكية.

يهدف هذا التعريف إلى توضيح كيفية تسجيل وتقييم هذه المنافع بطريقة تضمن عرض الالتزامات المالية للمنشأة بصورة عادلة ودقيقة، بما يتماشى مع متطلبات الإفصاح المالي الدولي.

2. أهداف المعيار:² يهدف المعيار إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية تساهم في رفع جودة التقارير المالية، منها:

- **ضمان الدقة والشفافية:** توفير قواعد واضحة لتسجيل وتقييم منافع الموظفين، مما يُعزز مصداقية المعلومات المالية.
- **تحقيق الإفصاح الشامل:** التأكيد على ضرورة الإفصاح عن كافة الالتزامات المتعلقة بمنافع العاملين، لتمكين المستثمرين وأصحاب المصلحة من فهم حجم وطبيعة هذه الالتزامات.
- **توحيد الإجراءات المحاسبية:** إنشاء إطار موحد يُسهل المقارنة بين القوائم المالية للمؤسسات على المستوى الدولي.
- **تحسين إدارة المخاطر المالية:** تقديم آليات لتقييم المخاطر المرتبطة بالالتزامات تجاه الموظفين وإدارتها بكفاءة.
- **دعم استقرار المنشآت:** من خلال عرض صورة شاملة للالتزامات المنشأة تجاه موظفيها، يُساهم المعيار في دعم التخطيط المالي واتخاذ القرارات المستنيرة على المدى الطويل.
- **تبرز هذه الأقسام أهمية معيار IAS 19 في تنظيم وتطوير التقارير المالية المتعلقة بمنافع العاملين، مما يساهم في تحسين إدارة الموارد المالية للمنشآت وتعزيز الثقة لدى جميع الأطراف المعنية.**

¹ دليل مفاهيم و معايير المحاسبية للقطاع العام في المملكة العربية السعودية، معيار المحاسبة للقطاع العام 19، 2023، ص 3.

² المرجع نفسه، ص 7.

الفرع الثاني: منافع الموظفين

1. تصنيف منافع الموظفين: يقسم المعيار منافع الموظفين إلى خمس فئات رئيسية كالتالي:¹

• **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** هي المنافع التي يُتوقع تسويتها خلال 12 شهراً من نهاية الفترة التي قدم فيها الموظف الخدمة. تشمل: الأجور والرواتب، المزايا الاجتماعية (مثل التأمين الصحي، والعطل المدفوعة الأجر)، المكافآت قصيرة الأجل.

• **منافع الموظفين طويلة الأجل:** هي المنافع التي لا تُسوى خلال 12 شهراً من نهاية الفترة التي قدم فيها الموظف الخدمة. تشمل: العطل المدفوعة الأجر طويلة الأجل، منافع العجز طويلة الأجل، مزايا أخرى تُقدم بعد فترة طويلة من الخدمة.

تُحاسب هذه المنافع باستخدام طرق تأخذ في الاعتبار القيمة الزمنية للنقود والمخاطر المرتبطة بها.

• **منافع ما بعد انتهاء الخدمة:** تشمل المزايا التي تُقدم للموظفين بعد تركهم العمل، مثل المعاشات التقاعدية أو المزايا الطبية بعد التقاعد وتنقسم هذه المنافع إلى نوعين: خطط المساهمات المحددة حيث تدفع المؤسسة مساهمات ثابتة لصندوق التقاعد دون تحمل مخاطر الاستثمار، خطط المنافع المحددة وهنا تتحمل المؤسسة مسؤولية دفع مزايا محددة للموظفين، مع تحمل مخاطر الاستثمار والتنبؤات الاكتوارية.

• **منافع نهاية الخدمة:** هي المزايا التي تُقدم عند إنهاء خدمة الموظف قبل تاريخ التقاعد العادي، أو عند قبوله عرضاً لترك العمل اختيارياً. تُسجل هذه المنافع كمصروفات عندما تلتزم المؤسسة بإنهاء خدمة الموظفين.

• **منافع حقوق الملكية:** تشمل المزايا المقدمة في شكل أدوات مالية مرتبطة بأسهم المؤسسة، مثل: خيارات الأسهم، منح الأسهم، خطط الحوافز القائمة على الأداء.

2. العلاقة بين المعيار رقم 19 وأجور الموظفين:²

يُعد معيار المحاسبة الدولي رقم 19 من المعايير المهمة التي تنظم العلاقة بين المعيار وأجور الموظفين، حيث يحدد كيفية تسجيل وتقييم المنافع المتنوعة التي يتقاضاها الموظفون. تُعتبر الأجور والرواتب أحد أهم عناصر المنافع قصيرة الأجل التي يغطيها المعيار، إذ يتم تسجيلها كمصروفات في الفترة التي تُقدم فيها الخدمة، كما يشمل ذلك المكافآت قصيرة الأجل والمزايا الاجتماعية المرتبطة بالأجور.

تغطي المزايا المرتبطة بالأجور أيضاً جوانب أخرى مثل التأمين الصحي والعطل المدفوعة الأجر والمساهمات في صناديق الضمان الاجتماعي، والتي تُعد جزءاً من التكلفة الإجمالية للأجور. وتُسجل هذه المزايا وفقاً للمعيار كجزء من التزامات المؤسسة تجاه موظفيها. فيما يخص المزايا طويلة الأجل المرتبطة بالأجور، تشمل بعض المزايا مثل المكافآت المؤجلة والمزايا الطبية طويلة الأجل، حيث تُسجل باستخدام طرق محاسبية تأخذ في الاعتبار القيمة الزمنية للنقود والمخاطر المرتبطة بها.

كما تُعد المعاشات التقاعدية جزءاً من منافع ما بعد انتهاء الخدمة، وهي مرتبطة بالأجور التي يتقاضاها الموظفون خلال فترة خدمتهم. وتُسجل هذه المزايا وفقاً لخطط المساهمات المحددة أو خطط المنافع المحددة كما هو موضح في المعيار.

¹ معايير المحاسبة الدولية IAS، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة

الجزائر 3، ص 1-5.

² دليل مفاهيم ومعايير المحاسبة للقطاع، مرجع سبق ذكره.

يتم تقييم منافع الموظفين بحيث تُقسّم المنافع قصيرة الأجل وفقاً للمبالغ المستحقة خلال 12 شهراً من نهاية الفترة المالية، في حين تُقيّم المنافع طويلة الأجل ومنافع ما بعد انتهاء الخدمة باستخدام طرق اكتوارية تأخذ في الاعتبار التوقعات المستقبلية للمنافع والمخاطر المرتبطة بها. كما يُقيّم منافع نهاية الخدمة بناءً على عدد الموظفين المتوقع تركهم للخدمة والمزايا المقدمة لهم. يطلب المعيار من المؤسسات الإفصاح عن تفاصيل منافع الموظفين في القوائم المالية، بما في ذلك التزامات المؤسسة تجاه الموظفين، وطرق التقييم المستخدمة، فضلاً عن التغييرات في التزامات المنافع خلال الفترة المالية.

المطلب الثاني: الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور.

بالنسبة للمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي، فإن الحسابات المستخدمة في تسجيل الأجور مستمدة بالكامل من النظام المحاسبي المالي، ومن بين هذه الحسابات نذكر ما يلي:¹

- ح / 63: أعباء المستخدمين: يُسجل في هذا الحساب جميع التكاليف المتعلقة بالمؤسسات الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي، وصناديق التقاعد، بالإضافة إلى المكافآت الممنوحة للموظفين. ويتفرع إلى الحسابات الفرعية التالية:
- ح / 631: أجور المستخدمين
- ح / 6310: رواتب وأجور أساسية: يُخصص لتسجيل الرواتب والأجور القاعدية للموظفين.
- ح / 63101: ساعات إضافية يُسجل فيه المبالغ المدفوعة مقابل ساعات العمل الإضافية.
- ح / 6312: التعويضات: يشمل البدلات (مثل بدل المسؤولية، بدل المخاطر) والتعويضات الأخرى مثل التعويضات عن الأضرار.
- ح / 6315: المنح العائلية
- ح / 635: الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية: يُستخدم لتسجيل الاشتراكات الإلزامية التي تدفعها المؤسسة للجهات الاجتماعية، ويتضمن الحسابات الفرعية التالية:
- ح / 6350: اشتراكات الضمان الاجتماعي: يُسجل فيه اشتراكات الضمان الاجتماعي الحكومية.
- ح / 6351: اشتراكات التعاضدية: يُخصص لمدفوعات صناديق التعاون أو التكافل.
- ح / 6352: اشتراكات صندوق التقاعد: يُسجل فيه الاشتراكات المدفوعة لصناديق تقاعد الموظفين.
- ح / 637: أعباء اجتماعية أخرى: يغطي النفقات الاجتماعية الإضافية التي تتحملها المؤسسة، مثل تمويل المخيمات الصيفية، أو المطاعم المدرسية، أو المبادرات المجتمعية.
- ح / 638: أعباء أخرى للمستخدمين: يُسجل فيه المزايا المالية المرتبطة بأجور الموظفين.
- ح / 64: الضرائب والمدفوعات والرسوم المماثلة:
- ح / 641: ضرائب ورسوم مرتبطة بالأجور.
- ح / 42: المستخدمين والحسابات المرتبطة بهم
- ح / 421: المستخدمين - الأجور المستحقة.
- ح / 422: أموال الخدمات الاجتماعية: يُسجل في هذا الحساب صافي الأجور المستحقة للموظفين بعد خصم الاستقطاعات مثل الضرائب والاشتراكات الاجتماعية.
- ح / 423: مساهمة الأجراء في النتيجة.
- ح / 425: المستخدمين - التسبيقات والمدفوعات على الحساب.
- ح / 426: المستخدمين - الكفالات والودائع المستلمة.

¹ Hamel Abdelmalek ; Les salaires et leur comptabilisation ; cours Destiné aux étudiants de 1ère année tronc commun ; L'École Supérieure de Commerce ; Kolea – Alger ; P 05-06.

- ح / 427: المستخدمين - الاعتراضات على الأجور
 - ح / 43: الهيئات الاجتماعية والحسابات المرتبطة
 - ح / 431: الضمان الاجتماعي.
 - ح / 432: الهيئات الاجتماعية الأخرى.
 - ح / 4386: الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها.
 - ح / 4387: الهيئات الاجتماعية - إيراد مطلوب استلامه.
 - ح / 44: متعلق بالدولة والأمور الضريبية.
 - ح / 442: الضرائب والرسوم.
 - ح / 447: الضرائب الأخرى.
 - ح / 51: البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها: يُستخدم هذا الحساب لتسجيل المعاملات المتعلقة بتسديد أجور العاملين، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وسداد الضرائب المستحقة.
 - ح / 512: الحسابات البنكية.
 - ح / 517: الهيئات المالية الأخرى ذات الطابع الدائم.
 - ح / 53: الصندوق: حساب خاص يُسجل فيه جميع المبالغ النقدية التي تتلقاها أو تدفعها المؤسسة.
- المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور.**

يسجل الأجر وفق القيود المحاسبية التالية:¹

- **القيود المتعلقة بتسجيل الأجر الشهري (الراتب):**

المبلغ	الأجر القاعدي	63100
المبلغ	الساعات الإضافية	63101
المبلغ	التعويضات	63102
المبلغ	الأجور المستحقة	421
المبلغ	هيئات اجتماعية أخرى	432
المبلغ	الضمان الاجتماعي	431
المبلغ	الضريبة على الدخل	442
المبلغ	تسبيقات على الأجور	425

- **القيود المتعلقة بأعباء صاحب العمل:**

المبلغ	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
المبلغ	أعباء اجتماعية أخرى	637
المبلغ	الضرائب	641
المبلغ	الضمان الاجتماعي	431
المبلغ	أموال الخدمات الأخرى	422
المبلغ	الضرائب المستحقة	447

¹ هشام دغموم، محاضرات في المحاسبة المالية المعقدة، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة LMD، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، ص 153-154.

• تسديد الأجور:

421	الأجور المستحقة	بنوك الحسابات الجارية	المبلغ	المبلغ
512				

• الدفع إلى مصلحة الضرائب:

442	الضريبة على الدخل	بنوك الحسابات الجارية	المبلغ	المبلغ
447	الضرائب المستحقة			
512				

• تسديد اقتطاعات الضمان الاجتماعي:

431	الضمان الاجتماعي	بنوك الحسابات الجارية	المبلغ	المبلغ
432	هياكل اجتماعية أخرى			
512				

• تسديد الخدمات:

422	الضريبة على الدخل	بنوك الحسابات الجارية	المبلغ	المبلغ
512				

• ترصيد التسبيق المدفوع:

425	تسبيقات على الأجور	بنوك الحسابات الجارية	المبلغ	المبلغ
512				

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للآطار النظري للأجور و كذا محاسبة الأجور التي تشكل في المؤسسات العمومية ركيزة أساسية لضبط النفقات العامة ، حيث تمثل حلقة الوصل بين طموحات العاملين ومتطلبات الاستدامة المؤسسية. فمن ناحية تُعدّ تكلفة تشغيلية تؤثر على هامش ربح المنشآت و كذا اعتمادات المؤسسات الادارية، ومن ناحية أخرى تُجسّد مصدراً حيوياً لضمان كرامة العامل وتحسين جودة حياته. ولذا أصبحت تشريعات العمل في الدول الحديثة تُولي هذا الجانب أولوية قصوى، عبر وضع ضوابط تضمن عدالة التوزيع، وانتظام الصرف، وتقليص الفجوات الطبقية بين الفئات الوظيفية المختلفة.

لا تقتصر أهمية الأجور على كونها مجرد مقابل مادي للجهد المبذول، بل هي مؤشر على قيمة الموارد البشرية كعامل محوري في تحقيق التنمية الشاملة. فكلما ارتبط الأجر بمعايير الكفاءة والإنصاف، انعكس ذلك إيجاباً على استقرار القوى العاملة، وارتفعت معدلات الإنتاجية، وتحققت الرؤى الاستثمارية الطموحة. كما تتعدد أشكال الأجور لتشمل -إلى جانب الراتب الأساسي- مجموعة من البدلات (كالسكن، النقل، الظروف الخاصة)، والمزايا العينية (كالرعاية الصحية، التأمينات)، مع وجود اقتطاعات محددة تُحفظ حقوق جميع الأطراف في إطار توازن قانوني.

بذلك، تُظهر محاسبة الأجور أهميتها كأداة استراتيجية تضمن تطبيق مبادئ العدالة والشفافية في إدارة الموارد المالية للمؤسسات العمومية، وتعزز من الاستقرار المالي والإداري بما ينعكس إيجاباً على استمرارية وجودة الخدمات العامة.

الفصل الثاني:

الجانب النظري للنفقات العمومية

الفصل الثاني: الجانب النظري للنفقات العمومية

تمهيد:

تُمثّل النفقات العمومية أحد الركائز المحورية في السياسة المالية للدولة، كونها أداة فعّالة لتحقيق التوازن بين متطلبات التنمية وضبط الموارد المالية. وفي السياق الجزائري، برزت هذه النفقات كعامل حاسم في دفع عجلة النمو الاقتصادي من خلال تمويل المشاريع الإنتاجية، ودعم الخدمات الاجتماعية، والارتقاء بجودة الحياة، ما انعكس إيجاباً على مؤشرات الثروة الوطنية. إلا أن هذا التوسع في الإنفاق العام يستدعي موازنة دقيقة بين تعظيم الفائدة المجتمعية وضمان الاستغلال الأمثل للموارد. فالجزائر تتشارك مع العديد من الاقتصادات النامية في مواجهة تحديات مالية مُعقّدة، تتمثل في صعوبة تحقيق التوازن بين الإيرادات والالتزامات الإنفاقية المتزايدة، خاصة في ظل تراجع كفاءة تخصيص الموارد وارتفاع التكاليف المرتبطة بالفساد المالي والإداري. وعلى الرغم من المرحلة التي شهدتها البلاد من تحسُّن في عوائد المحروقات، إلا أن سوء إدارة هذه الموارد – مع ما رافقها من ممارسات هدر واختلاسات – أدّى إلى تفاقم الضغوط على الخزينة العامة. هذا الواقع دفع للبلاد إلى تبني إصلاحات جذرية تستند إلى مبادئ الشفافية والحوكمة الرشيدة، سعياً لترشيد النفقات العمومية وذلك لمواكبة التطلعات الاجتماعية والمحافظة على حقوق الأجيال القادمة.

قمنا بتوضيح هذا الفصل في المباحث الثلاثة الآتية:

- المبحث الأول: مفاهيم عامة حول النفقات العمومية
- المبحث الثاني: الآثار الاقتصادية الاجتماعية للنفقات العام
- المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول ترشيد الإنفاق العام

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول النفقات العمومية

النفقات العامة تعد من أهم أدوات السياسة المالية التي تستخدمها الدولة لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية. فهي تمثل التزام الدولة بتلبية احتياجات المواطنين، تحسين البنية التحتية، وضمان رفاهية الناس. وعلاوة على ذلك، لا تقتصر النفقات العامة على كونها مجرد مصروفات تقوم الدولة بتخصيصها، بل هي أيضاً وسيلة لإعادة توزيع الموارد وتعزيز التنمية المستدامة. إن دراسة النفقات العامة بشكل معمق يتطلب فهما كاملا لطبيعتها، حيث تنقسم إلى عدة أنواع تتماشى مع أولويات الدولة واحتياجات المجتمع. كما أن دراسة أسباب زيادة النفقات تكشف عن التحديات التي تواجهها الدول في إدارة مواردها المالية، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة. ومن خلال هذا المبحث، سيتم تسليط الضوء على أساسيات النفقات العمومية عبر المطالب التالية:

- **المطلب الأول:** تعريف النفقات العامة و خصائصها وتقسيماتها
- **المطلب الثاني:** أسباب تزايد الانفاق العام
- **المطلب الثالث:** تنفيذ النفقات العامة

المطلب الأول: النفقات العامة وخصائصها وتقسيماتها

الفرع الأول: تعريف النفقة العامة

قبل الخوض في تعريفات النفقة العامة بمختلف توجهاتها، لا بد من استعراض المفهوم اللغوي لكلمة "النفقة" ومصدرها الاشتقاقي. "فالكلمة مُشتقة من الجذر اللغوي "نَفَقَ"، الذي يحمل دلالاتٍ على الانقطاع أو الزوال. يُقال: "نَفَقَتِ الدابة" أي ماتت، و"نَفَقَ البع" بمعنى انتعاشه وسرعة إتمامه دون تعطيل. وسُميت "النفقة" بهذا الاسم لأنها تُنفق (تُصرف) لتحقيق غاية محددة. كما يُطلق تعبير "أنفق الرجل" على مَنْ استهلك ما يملكه، ويُوصف الشخص المُنفِق بكثرة الصرف بالمُنفِق"¹

ومنه قوله تعالى " قل لو أنتم تملكون خزائن رحمة ربي إذاً لأمسكنكم خشية الإنفاق وكان الإنسان قتوراً "²، أي لأمسكنكم خشية نفاذها فتصبحوا فقراء.

بعد أن استعرضنا المصدر الاشتقاقي لكلمة "النفقة"، ننتقل الآن إلى عرض مختلف التعريفات التي وُضعت لتوضيح مفهوم النفقات العامة

1. التعريف العام للنفقة العامة: ³يتمثل الهدف الرئيسي للنفقة العامة في تلبية الاحتياجات الجماعية للمجتمع، وتُعرّف بعدة طرق مبسطة، منها:

النفقة العامة هي استخدام هيئة عامة لمبلغ مالي لتحقيق مصلحة عامة، أو إنفاق إحدى الجهات الحكومية لمبلغ معين لتلبية حاجة عامة.

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها مبلغ مالي تُنفقه الدولة أو إحدى هيئاتها الرسمية لتحقيق هدف عام، أو مبلغ نقدي تدفعه الخزينة العامة لإشباع حاجة مشتركة، أو مبالغ نقدية تُقرها السلطة التشريعية لإنفاقها من قبل جهة عامة في تقديم خدمات أو سلع عامة أو لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية أو مبلغ نقدي يخرج من الذمة المالية لشخص معنوي عام بقصد إشباع حاجة عامة.

كما يمكن التمييز بين مفهومين للنفقات العامة:

● **المفهوم التقليدي:** يقتصر دور النفقات العامة على تمويل الأنشطة الأساسية للدولة، والتي حصرها المؤيدون لهذا التوجه في أربع وظائف: الأمن الداخلي، الدفاع الخارجي، العدالة، والتمثيل الدبلوماسي.

● **المفهوم الحديث:** يتسع هذا المفهوم ليشمل الدور المتزايد للدولة في التدخل الاقتصادي والاجتماعي، خصوصاً بعد الأزمات التي مرت بها الدول الرأسمالية. فأصبحت النفقات العامة أداة لتحقيق: توجيه نشاط القطاع الخاص عبر تقديم الحوافز أو الدعم، إعادة توزيع الدخل لضمان تلبية الحد الأدنى من الاحتياجات الأساسية للمواطنين (كالصحة والتعليم).

2. التعريف القانوني للنفقة العامة:¹ النفقات هي عبارة عن المبالغ المخصصة لمواجهة الالتزامات الحالية والمستقبلية، كما أنها تمثل المدفوعات النقدية بهدف الحصول على الخدمات أو الأصول المختلفة تعرف

¹ ابن فارس - أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، دار الجيل، جزء 5، 1420 هـ/1999 م، ص 455.

² الآية 100 من سورة الإسراء

³ بن موسى أم كلثوم وعيسى نبوية، ترشيد النفقات العمومية (دراسة تطور النفقات العمومية في الجزائر من سنة 1980 إلى سنة 2013)، مجلة إدارة

أيضا بأنها "كل مبلغ نقدي يتم تخصيصه وإدراجه في الميزانية العمومية للدولة". يُبرز التعريف الثاني جانباً رئيسياً من جوانب النفقة العامة، وهو ضرورة ظهورها في الميزانية العمومية. ومن الجدير بالذكر أن النفقات العامة تختلف من دولة إلى أخرى، وذلك بسبب تباين الأنظمة السياسية وتنوع الاحتياجات التي تحددها السلطات العامة، والتي تستلزم إنفاقاً وإدراجاً في الميزانيات العمومية.

عادةً ما يتم تحديد الأعباء المالية التي تستوجب الإنفاق العام بشكل واضح في قانون المالية. ويُعد إعداد الميزانية العامة واعتمادها عملية ذات حساسية سياسية عالية، حيث تُستخدم كأداة ضغط من قبل البرلمان للتأثير على عمل الحكومة، سواء عبر تعديلها أو رفضها، مما قد يدفع الحكومة إلى تبني سياسات معينة لتحقيق أهداف سياسية أو اجتماعية محددة.

3. تعريف النفقة العامة في الفقه الإسلامي:² هي مبلغ أو قدر من المال الموجود في الذمة المالية للدولة، يقوم الإمام أو من ينوب عنه باستخدامه لإشباع حاجة عامة وفقاً لمعايير الشريعة الإسلامية، كما يمكن تعريفها بأنها مبلغ من المال المرتبط بالذمة المالية للدولة، ينفقه ولي الأمر (الإمام) أو من ينوب عنه بهدف إشباع حاجة عامة أو تقديم خدمة ذات منفعة عامة.

• الفرق بين النفقة العامة والنفقة الخاصة: ³الفرق بينهما يتجلى في عدة جوانب رئيسية:

فالنفقة العامة تُنفذها الدولة بصفة سيادية مستمدةً سلطتها من القانون، وتستهدف تمويل الخدمات والمرافق الأساسية التي لا يُقدّمها القطاع الخاص عادةً، مثل بناء المدارس الحكومية أو تمويل الجيش، وذلك في إطار الوظائف السيادية للدولة التي تضمن الصالح العام.

أما النفقة الخاصة، فيتم تنفيذها من قِبَل الأفراد أو الشركات الخاصة وفق أهدافهم الخاصة، كالاستثمار في مشاريع تجارية أو تملك الأسهم في شركات، دون ارتباط مباشر بالوظائف السيادية. يُضاف إلى ذلك أن النفقة العامة تخضع لمعايير قانونية صارمة تركز على المصلحة العامة، في حين تخضع النفقة الخاصة لقوانين السوق والأهداف الفردية أو المؤسسية.

الفرع الثاني: خصائص النفقة العامة

تُعَدُّ النفقات العمومية إحدى الأدوات الرئيسية التي تستخدمها الدولة لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية. تتميز هذه النفقات بخصائص فريدة تجعلها تختلف عن النفقات الخاصة، سواء من حيث طبيعتها أو أهدافها أو آثارها. فالنفقة العامة تتميز بالخصائص التالية: ⁴

1. النفقة العامة هي مبلغ نقدي: فالنفقات العامة هي المبالغ المالية التي تدفعها الدولة للحصول على السلع والخدمات اللازمة لممارسة أنشطتها.

¹ بولحية عائشة و بجاز جمعة، سياسة ترشيد الانفاق العام في الجزائر ودور المراقب المالي في تجسيدها، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، جامعة غرداية، قسم العلوم السياسية، ص 15

² خليف عيسى، النفقات العامة للدولة في الاقتصاد الإسلامي، مقالات في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير - جامعة محمد خيضر

³ د. رياض مهدي كريم، النفقات العامة، تم الاطلاع عليه في 2024/03/24، رابط الموقع: <https://www.riadhkraiem.com>

⁴ زواش زهير، محاضرات في المالية العامة، جامعة قسنطينة 20 عبد الحميد مهري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، ص 12-13.

2. النفقة العامة ينفقها شخص معنوي عام: تُصدر النفقة عن شخص معنوي عام (كالدولة أو الولاية أو البلدية أو الهيئات العامة)، وهي كيانات قانونية تحكمها قواعد القانون العام.

3. هدف النفقة العامة تحقيق النفع العام: تهدف النفقة العامة إلى تحقيق مصلحة عامة من خلال إشباع حاجات المجتمع، مع مراعاة أن مفهوم "النفع العام" يتطور باستمرار. ولضمان تحقيق هذا الهدف، تُفرض رقابة على البرلمان والسلطة التنفيذية لتفادي سوء استخدام الأموال العامة.

4. النفقة العامة تتأثر بالإمكانيات الإنتاجية للدولة: فالدول الغنية بالموارد الطبيعية والكفاءة الإنتاجية تتمتع بمرونة أكبر في الإنفاق، بينما يؤدي التوسع في الإنفاق دون موارد كافية إلى ارتفاع التضخم.

الفرع الثالث: تقسيم النفقات العامة

يمكن تقسيم النفقات العامة حسب عدة معايير، أهمها:

1. من حيث الأغراض المباشرة لها (التقسيم الوظيفي):¹

- **نفقات عامة إدارية:** تشمل إنفاق الدولة على تسيير المرافق العامة واللازمة لقيام الدولة، مثل نفقات الأمن، الدفاع، والتنظيم... إلخ.
- **نفقات عامة اجتماعية:** وهي نفقات ذات طابع اجتماعي، تُوجّه لدعم الفئات الضعيفة كالعاطلين، الفقراء، الأرامل، والعاجزين... إلخ.
- **نفقات عامة اقتصادية:** نفقات الدولة ذات الطابع الاقتصادي، موجهة لخلق وإنشاء رؤوس الأموال، خاصة في مجالات الطرق، الجسور، الكهرباء، والاستثمار... إلخ.

2. من حيث استخدام القوة الشرائية أو نقلها (النفقات الحقيقية والتحويلية):²

- **النفقات العامة الحقيقية:** أموال تنفقها الدولة مقابل الحصول على سلع أو خدمات أو رؤوس أموال (كالأجور ورواتب الموظفين، الإنفاق الاستثماري... إلخ)، مما يؤدي إلى زيادة مباشرة في الناتج القومي والدخل.
 - **النفقات العامة التحويلية:** أموال تنفقها الدولة دون مقابل، لتحويل جزء من الدخل القومي من الطبقات مرتفعة الدخل إلى منخفضة الدخل.
- وبذلك فإن النفقات الحقيقية تنشأ من قيام القدرة الشرائية للحكومة بينما التحويلية تتضمن نقل القدرة الشرائية من فئة إلى فئة أخرى، وهي لا تؤدي إلى زيادة الناتج والدخل القومي بطريقة مباشرة، وتنقسم إلى نوعين:
- ✓ **الإعانات الاجتماعية:** هي تلك الإعانات النقدية أو العينية التي تمنحها الدولة للأفراد استجابة لحاجات عامة كالفقير، البطالة... إلخ
 - ✓ **الإعانات الاقتصادية:** وهي مبالغ تقوم الدولة بمنحها للمشروعات الخاصة أو العامة بغية مساعدتها وتنشيطها وتدعيم نموها، وقد تساعد الدولة المشروعات بطريقة مباشرة عن طريق منح الأموال، وقد تساعد بطريق غير مباشرة من خلال الإعفاءات الضريبية وهذا يظهر في جانب الإيرادات، أما النوع الأول فينقسم إلى 4 أنواع:

¹ فلة عاشور، محاضرات في مقياس المالية العامة، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 03.

² المرجع نفسه، ص 03-04.

- إعانات الاستغلال: مبالغ تُمنح للمنتجين لتعويضهم عن خفض أسعار منتجاتهم (كالدعم)، أو لحمايتهم من المنافسة الأجنبية.
- إعانات تحقيق التوازن: تُقدّم للمشروعات الإستراتيجية لتغطية العجز الناتج عن تحولات أو خسائر.
- إعانات التجهيز: تُوجّه لتكوين أو توسيع رؤوس الأموال (كالقروض الميسرة أو رأس المال المجاني).
- إعانات التجارة الخارجية: تُمنح لتشجيع صادرات أو واردات معينة.
- وعلى العموم الفرق بين النفقات التحويلية والحقيقية يكمن في ثلاث نقاط رئيسية: المقابل، زيادة الناتج القومي بطريقة مباشرة، استخدام القدرة الشرائية أو نقلها.

3. من حيث دوريتها: ¹

- **النفقات العامة العادية:** تُعرّف النفقات المتكررة أو النفقات العادية على أنها تلك المصروفات التي تتكرر بشكل دوري كل سنة من حيث طبيعتها الزمنية، دون أن يشترط ثبات قيمتها المالية من عام لآخر. ومن أبرز أمثلة هذه النفقات: رواتب وأجور موظفي الدولة، النفقات المرتبطة بقطاع التعليم و مصروفات القضاء والنظام القضائي، تكاليف الأمن والحفاظ على النظام العام.
- وهي تشكل عنصراً أساسياً في الميزانية العامة للدولة، حيث تُعتبر التزامات مالية مستمرة لضمان سير العمل في المرافق والخدمات العامة الأساسية.

- **النفقات العامة الغير العادية:** تُعرّف النفقات غير العادية بأنها تلك النفقات التي لا تتكرر بانتظام ولا تتميز بالدورية، حيث تنفذ على فترات متباعدة وبصورة غير منتظمة، كالنفقات الاستثمارية الضخمة ونفقات مواجهة الكوارث الطبيعية. وتُغطي هذه النفقات عادةً بالموارد غير العادية مثل القروض والإصدار النقدي الذي يلجأ إليه في الظروف الاستثنائية. ومع ذلك، فإن هذا التقسيم التقليدي بدأ يفقد جزءاً من أهميته نتيجة تحول العديد من النفقات التي كانت تُعتبر غير عادية كالاستثمارات ونفقات الكوارث إلى نفقات عادية متكررة، حيث أصبحت تشكل بنوداً ثابتة في الميزانية السنوية للدولة، مما أدى إلى طمس الحدود الفاصلة بين النوعين.

4. من حيث نطاق سريانها: ²

- **النفقات العامة القومية:** تُشكّل النفقات القومية أو الوطنية جميع المصروفات التي تخص كافة مرافق الدولة ومواطنيها بغض النظر عن مواقع سكنهم، حيث تتولى الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية تنفيذها. وتُدرج هذه النفقات ضمن بنود الميزانية العامة للدولة التي تتحمل مسؤولية تمويلها، مما يعكس طابعها الشمولي الذي يغطي جميع المناطق دون استثناء.
- **النفقات العامة المحلية:** تُعتبر النفقات المحلية تلك المصروفات المخصصة لخدمة سكان منطقة أو إقليم محدد داخل الدولة، وذلك حسب التقسيم الإداري المعمول به (مثل الولاية، الدائرة، البلدية، المحافظة). حيث تقوم المجالس والهيئات المحلية بتنفيذ عملية الإنفاق هذه، بينما تتحمل الميزانية المحلية التابعة للإقليم أو المنطقة أو البلدية المسؤولية الأساسية في تغطية هذه النفقات، حيث يتم تسجيلها وإدراجها ضمن موازنتها المحلية الخاصة.

¹ فلة عاشور، مرجع سابق، ص 04-05.

² فلة عاشور، مرجع سابق، ص 05.

5. من حيث طبيعتها المالية: 1

- **النفقات العامة النهائية:** هي نفقات غير مسترجعة لا يُتوقع عودة أموالها أي أنها ليست ذات طابع استثماري (كالإنفاق على الخدمات العامة).
- **النفقات العامة المؤقتة:** تُعرّف النفقات العامة المؤقتة بأنها تلك المبالغ المالية التي تدفعها خزينة الدولة مع توقع استردادها لاحقاً، حيث تقوم الدولة بأدائها بشكل مؤقت وليس نهائي (كالقروض الحكومية).
- **النفقات العامة الاحتمالية:** هي تلك النفقات العامة التي تُخصّص لمواجهة أحداث مستقبلية محتملة (كالزلازل)، وتُعاد توجيهها إذا لم تحدث.

6. تقسيم النفقات العامة بموجب قانون المالية الجزائري:

شهد تصنيف النفقات العامة تحولاً جوهرياً من النظام الثنائي السابق - الذي كان يقسم النفقات إلى نفقات التسيير ونفقات التجهيز وفقاً لقانون المالية 17-84 إلى نظام تصنيف رباعي أكثر تفصيلاً. وقد أرسى هذا التصنيف الحديث في القانون العضوي 15-18 المتعلق بقوانين المالية، والذي تم تفصيله لاحقاً في المرسوم التنفيذي 20-354، الذي حدد بدقة المكونات والعناصر التفصيلية لأعباء الميزانية ضمن هذا الإطار التصنيفي الجديد. يُعد هذا التطوير جزءاً من مساعي تحديث الإطار المالي لتعزيز الشفافية والفعالية في إدارة الموارد العامة، وبالتالي فإن اعباء الدولة تصنف كالتالي:

1.6. التصنيف حسب النشاط: 2

يعتمد هذا التصنيف على هيكلية البرامج وتقسيماتها الفرعية، حيث تُجمع البرامج ضمن "حافطة برامج" تُدار من قِبَل وزير أو مسؤول مؤسسة عمومية. يُعرّف البرنامج كوحدة تنفيذية للاعتمادات المالية لتحقيق أهداف محددة تابعة لمصلحة عمومية أو وزارة، ويُقسّم إلى برامج فرعية (تقسيم وظيفي للميزانية) ثم إلى أنشطة فرعية (تقسيم عملي يتطلب موارد لتنفيذ خدمات أو مشاريع).

تُحكم الأنشطة بمعايير مثل: ارتباط كل نشاط غير ممرّك بوحدة إدارية واحدة، وضرورة وجود نشاط واحد على الأقل لكل برنامج، مع إمكانية تمويل النشاط من عدة برامج فرعية. يجب أن يكون عنوان النشاط واضحاً ومعبّراً عن أهدافه، وأن يُصمم ليكون مستقراً على مدى سنوات لضمان استمرارية السياسات العمومية. كما يُنصح بعدم إسناد عدد كبير من الأنشطة إلى وحدة إدارية واحدة لضمان سلاسة الإدارة والشفافية.

2.6. تصنيف النفقات حسب الطبيعة الاقتصادية: 3

يُندرج هذا التصنيف تحت إطار تقسيم أعباء ميزانية الدولة إلى سبعة أبواب رئيسية (وفقاً للمادة 29 من القانون العضوي 15-18)، تُفصّل بدورها إلى 32 صنفاً (تُسمى "مواد" طبقاً للمادة 8 من المرسوم التنفيذي 20-354). وتشمل هذه الأبواب:

- **نفقات المستخدمين:** الرواتب والمزايا.
- **نفقات تسيير المصالح:** تشغيل المؤسسات.
- **نفقات الاستثمار:** مشاريع البنية التحتية والتجهيزات.
- **نفقات التحويل:** الدعم والمنح للمواطنين أو الجهات

¹ فلة عاشور، مرجع سابق، ص 05.

² المادة 28 من القانون العضوي 18-15 المتعلق بقوانين المالية، ص 11.

³ المادة 29 من القانون العضوي 18-15 المتعلق بقوانين المالية، ص 12 و المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-354، يحدد العناصر المكونة

لتصنيفات أعباء ميزانية الدولة، ص 06.

- أعباء الدين العمومي: خدمة الدين العام.
- نفقات العمليات المالية: مثل مثل شراء الأصول المالية.
- النفقات غير المتوقعة: طوارئ أو مستجدات غير مخطط لها.

3.6. التصنيف حسب الوظائف الكبرى للدولة:1

يعتمد هذا التصنيف على توزيع أعباء ميزانية الدولة وفقاً للوظائف الأساسية والثانوية المرتبطة بتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث يُقسّم إلى مستويين رئيسيين: القطاع و الوظيفة. يُحدد القطاع طبقاً للمادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-354، ويمثل مجاًلاً عامّاً يهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع الأساسية (كالتعليم أو الصحة). أما الوظيفة فتتقسم إلى:

- وظيفة أساسية: تضم الأنشطة التي تُسهم مباشرة في تحقيق الهدف النهائي للقطاع (كبناء المدارس).
- وظيفة ثانوية: تركز على الأهداف الوسيطة الداعمة للهدف النهائي (كتدريب الكوادر التعليمية).

يتم تحديد هذه الوظائف وترميزها عبر قرار من الوزير المكلف بالميزانية، بهدف تنظيم الإنفاق وفق أولويات الدولة، وربط الموارد المالية بالأهداف التنموية، مع ضمان الشفافية في توزيع الاعتمادات.

4.6. تصنيف حسب الهيئات الادارية: 2

يعتمد تصنيف الاعتمادات المالية حسب الهيئات الإدارية على توزيعها وفقاً للوزارات أو المؤسسات العمومية أو مراكز مسؤولية التسيير الميزانياتي، وذلك بما يتماشى مع الهيكل التنظيمي أو التنظيم المحلي للهيئة الإدارية المعنية. يتضمن هذا التصنيف أربعة مستويات مترابطة؛ حيث يحدد المستوى الأول والثاني نوع الهيئة الإدارية التي تتلقى الاعتمادات وتصنيفها، بينما يركز المستوى الثالث على المصلحة أو الجهة المستفيدة من هذه الاعتمادات، ويأتي المستوى الرابع لتحديد الموقع أو الأثر الجغرافي للنفقات.

المطلب الثاني: أسباب تزايد النفقات العامة

تُعد ظاهرة تزايد النفقات العامة - بمعدلات تفوق نمو الدخل أو السكان - إحدى الإشكاليات المركزية في الاقتصاديات الحديثة، وقد فسّرّها الاقتصادي "أدولف فاجنر" كنتاج طبيعي لتسارع النمو الاقتصادي، الذي يدفع الدول إلى توسيع تدخلها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، على عكس الرؤية الكينزية التي تربط النمو بزيادة الإنفاق الحكومي. ويبرز فاجنر أن هذا التزايد قد يكون ظاهرياً (كالتضخم أو تغيير أساليب المحاسبة) دون تحسين الخدمات، أو حقيقياً ناتجاً عن تطور وظائف الدولة (اقتصادياً، اجتماعياً، سياسياً). ويُسهم التمييز بين هذين النوعين من الأسباب في تحليل فعالية السياسات المالية وتأثيرها الملموس على حياة الأفراد.

¹ المادة 28 من القانون العضوي 18-15 المتعلق بقوانين المالية، ص 11 و المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-354، يحدد العناصر المكونة لتصنيفات أعباء ميزانية الدولة، ص 07.

² المادة 28 من القانون العضوي 18-15 المتعلق بقوانين المالية، ص 11 و المادتين 14 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-354، يحدد العناصر المكونة لتصنيفات أعباء ميزانية الدولة، ص 08.

الفرع الأول: الأسباب الظاهرية لازدياد النفقة العامة

يقصد بالأسباب الظاهرية ارتفاع الإنفاق العام من الناحية الرقمية دون أن يُقابل ذلك زيادة فعلية في كمية السلع والخدمات العامة التي تقدمها الدولة للأفراد. ومن أهم هذه الأسباب:¹

1. التزايد السكاني والتوسع الجغرافي: يؤدي النمو السكاني والتوسع الجغرافي إلى زيادة النفقات العامة نتيجة لارتفاع الحاجات العامة. ومع ذلك، لا تؤدي هذه الزيادة بالضرورة إلى تحسين نصيب الفرد من الخدمات، مما يجعلها زيادة ظاهرية.

2. تدهور قيمة النقود: يُقصد بتدهور قيمة النقود انخفاض القدرة الشرائية، حيث لا يمكن الحصول على نفس الكمية من السلع والخدمات بنفس المبلغ من النقود مقارنة بفترات سابقة. ويظهر ذلك في ارتفاع المستوى العام للأسعار، مما يتطلب زيادة النفقات العامة بشكل اسمي للحفاظ على نفس مستوى الخدمات التي كانت تُقدم سابقاً بمبالغ أقل.

3. اختلاف طرق المحاسبة القومية: أدى التغيير في طرق القيد المحاسبي إلى زيادة ظاهرية في النفقات العامة. ففي السابق، كانت الميزانية تعتمد على قاعدة "الميزانية الصافية" التي تسمح بالمقاصة بين الإيرادات والنفقات، بينما انتقلت العديد من الدول إلى قاعدة "الشمولية"، التي تقتضي تسجيل الإيرادات والنفقات بشكل كلي دون مقاصة، مما أدى إلى زيادة ظاهرية في حجم النفقات العامة.

الفرع الثاني: أسباب التزايد الحقيقي للنفقات العامة

يُقصد بالتزايد الحقيقي للنفقات العامة الارتفاع في حجم الإنفاق العام مع تحقيق منفعة إضافية، دون أن يكون ذلك ناتجاً عن تغييرات في مساحة البلد أو عدد سكانه. وغالباً ما يرتبط هذا النمو بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لتحسين مستوى الخدمات العامة.

ومن أهم الأسباب الحقيقية:²

- **الأسباب الاقتصادية:** يُعد النمو الاقتصادي وزيادة الدخل الوطني من العوامل الرئيسية التي تفسر تزايد النفقات العامة. فمع ارتفاع متوسط دخل الفرد، يزداد الطلب على السلع والخدمات العامة، مما يتطلب زيادة الإنفاق العام لتلبية هذه الاحتياجات.

- **الأسباب الاجتماعية:** أدى تركيز السكان في المدن والمناطق الصناعية إلى زيادة الطلب على الخدمات التعليمية والصحية والثقافية، بالإضافة إلى خدمات النقل والمواصلات والمياه والكهرباء. كما أدى انتشار التعليم وزيادة الوعي الاجتماعي إلى مطالبة الأفراد بحقوق جديدة، مثل تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل، وتأمين الأفراد ضد البطالة والفقر والمرض. وقد نتج عن ذلك منح إعانات اجتماعية، مما أدى إلى زيادة النفقات العامة، خاصة النفقات التحويلية.

- **الأسباب السياسية:** تتأثر النفقات العامة بطبيعة النظام السياسي ومستوى المسؤولية التي تتحملها الدولة تجاه الأفراد. كما أن للعلاقات الدولية تأثير كبير، حيث تزيد النفقات العامة بسبب المشاركة في التعاون الدولي أو الاستعدادات العسكرية والإنفاق على الدفاع في ظل المنازعات الدولية.

- **الأسباب الإدارية:** يُساهم سوء التنظيم الإداري وزيادة عدد الموظفين والإسراف في ملحقات الوظائف العامة في زيادة النفقات العامة بشكل ملحوظ.

¹ عبد الله محمد محمود الخطيب، الفكر الاقتصادي و المال عند إمام الحرمين، دار الكتاب الثقافي، ص 324.

² سعيد علي محمد العبيدي، اقتصاديات المالية العامة، دار دجلة، عمان 2011، ص 82-85.

• **الأسباب المالية:** من العوامل المالية التي ساهمت في زيادة النفقات العامة: سهولة الاقتراض، ووجود فائض في الإيرادات أو وجود أموال احتياطية تسمح بزيادة الإنفاق.

هذه الأسباب مجتمعة تُفسر الزيادة الحقيقية في النفقات العامة، والتي تهدف إلى تحسين مستوى الخدمات المقدمة للأفراد وتعزيز دور الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الثالث: تنفيذ النفقات العمومية

يقصد بتنفيذ النفقات العمومية بالإجراءات الادارية والمحاسبية التي تمر بها هذه النفقات منذ اتخاذ قرار الإنفاق حتى دفع الأموال للمستفيد، وفقاً للقوانين والأنظمة المالية المنظمة. وتخضع لمراحل محددة ورقابة صارمة لضمان الشفافية والالتزام بالميزانية.

الفرع الأول: مراحل تنفيذ النفقات العمومية

1. مراحل تنفيذ النفقات العمومية: ما يميز تنفيذ النفقات العمومية هو مبدأ تواتر عمليات الصرف وتقسيمها إلى مراحل مترابطة ومتسلسلة لا يمكن تقديم إحداها عن الأخرى وتعرف إجمالاً بالمرحلة الإدارية لتنفيذ النفقات والمرحلة المحاسبية.

1.1. المرحلة الإدارية: تُعدّ المرحلة الإدارية من أهمّ مراحل صرف النفقة العمومية، إذ تضمن احترام الاعتمادات المالية المرصودة في الميزانية، والتحقّق من سلامة النفقات قبل دفعها. تتلخّص هذه المرحلة في ثلاث خطوات رئيسية، وهي: الالتزام، وتصفية النفقة، والأمر بالصرف، وفيما يلي تفصيل كلّ خطوة:¹

• الالتزام:

- **مفهومه:** يُقصد بالالتزام الإجراء القانوني الذي تنشأ بموجبه نفقة على عاتق الدولة أو المؤسسة العامة، وذلك حين يتم التعاقد أو الاتفاق على أداء خدمة، أو شراء سلعة، أو أي إجراء يترتب عليه دفع مبلغ مالي مستقبلاً.

- **هدفه:** ضمان عدم تجاوز النفقات حدود الاعتمادات المالية المرصودة في الميزانية؛ أي التأكّد من أنّ هناك ترخيصاً مالياً يسمح بعقد تلك النفقات.

- **مقتضياته:** التحقّق من توقّر الاعتماد اللازم في الميزانية المخصّصة لتلك النفقة، احترام الحدود القانونية والإدارية (مثل القوانين المالية والمراسيم التنظيمية)، إثبات النفقات قانونياً وتوثيقها بمستندات رسمية (عقد، قرار إداري، فاتورة... إلخ).

• تصفية النفقة:

- **مفهومها:** مرحلة التصفية تعني التأكّد من وجود الدّين بشكل دقيق، وتحديد المبلغ المستحقّ الواجب أدائه للدائن.

- **كيفية:** مراجعة العقود والفواتير والمستندات التي تثبت استحقاق النفقة، التحقّق من صحّة الحسابات، سواء من حيث الكمية أو القيمة المالية، تثبيت مبلغ النفقة النهائي الذي ينبغي صرفه، بالاعتماد على الوثائق القانونية والمالية.

- **هدفها:** تفادي أي خطأ أو تلاعب في المبالغ المراد صرفها، والتأكّد من تطابق النفقة مع ما تمّ الالتزام به مسبقاً.

¹ المواد 55-58 من القانون رقم 23-07 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

• الأمر بالصرف:

- **مفهومه:** هو القرار الإداري الصادر عن السلطة المكلفة، والذي يسمح للمحاسب العمومي (أو الجهة المالية المختصة) بدفع النفقة فعلياً. يُسمى أيضاً "أمرًا بالدفع" أو "حوالة دفع".
- **مقتضياته:** يصدر عن الجهة المختصة قانوناً (مثل الأمر بالصرف في الوزارة أو المصلحة المالية)، يتضمن تفاصيل النفقة (المبلغ، الجهة المستفيدة، سبب النفقة، رقم الالتزام...)، يوجّه رسمياً إلى المحاسب العمومي، الذي لن يتمكن من الدفع من دون هذا الإذن.
- **استثناء:** تشير المادة 55 من القانون 07-23 إلى إمكانية دفع بعض النفقات المستعجلة دون وجود التزام مسبق أو أمر بالصرف مسبق، لكن شريطة تسويتها لاحقاً. وهذا يهدف إلى التعامل مع الحالات الطارئة التي لا تحتل انتظار المسار الإداري العادي.

2.1. المرحلة المحاسبية: هذه المرحلة من اختصاص المحاسب العمومي، و هي الخاصة بالخطوة الأخيرة في جانب تنفيذ النفقات العمومية، والمتمثلة في عملية الدفع.

• الدفع:

- **مفهومه:** هي المرحلة التي يتم فيها دفع المبالغ المالية فعلياً إلى المستفيد (الدائن)، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً.
- **الجهة المسؤولة:** المحاسب العمومي (أو الموظف المالي المكلف)، والذي يتولى تنفيذ عملية الدفع وفقاً للقوانين المالية المعمول بها.
- **الشروط:** وجود أمر بالصرف صادر عن الأمر المختص، امتلاك المحاسب العمومي الصلاحية القانونية للتدقيق في الوثائق قبل الدفع للتأكد من صحة النفقة، الالتزام بجميع القواعد المحاسبية والتنظيمية أثناء تنفيذ عملية الدفع.

الفرع الثاني: الأعوان المكلفون بتنفيذ النفقات العمومية

تنفذ النفقات العمومية من قبل صنفين من الأعوان العموميين كل منهما مستقل عن الآخر وأوكل المشرع لكل منهما دور محدد ومختلف عن الآخر في مجال تنفيذ الميزانية قبضا و صرفا، وهما أمر الأمرون بالصرف و المحاسبون العموميون.

1. الأمرون بالصرف: 2

- **تعريف:** هو كل عون عمومي معين أو منتخب أو مكلف بهدف تولى برمجة وتوفير اعتمادات المالية وتوزيع أو تنفيذ العمليات الميزانية والمالية والممتلكات استنادا للمادة 4 من القانون رقم 07-23.
- **أنواعهم:**

- **الأمرون بالصرف الرئيسيون:** يشملون الوزراء، الولاة، رؤساء المجالس البلدية، ومسؤولي المؤسسات العمومية.
- **الأمرون بالصرف الثانويون:** يتلقون تفويضا من الأمرين بالصرف الرئيسيين لتوزيع الاعتمادات المالية.

¹المادتين 59-60 من القانون رقم 07-23 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

²المواد 04-14 من القانون رقم 07-23 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

- **الأمرون بالصرف الإقليميون:** مسؤولون عن تنفيذ البرامج المالية على المستوى الإقليمي.
- **مهامهم:** إثبات الحقوق المالية والالتزامات، تصفية الإيرادات وإصدار أوامر التحصيل، تنفيذ النفقات والتحكم في الميزانية، الحفاظ على الممتلكات العامة.
- **الاستخلاف والتفويض:** يمكن استخلاف الأمر بالصرف في حال الغياب أو المانع، بموجب قرار رسمي، يُسمح بالتفويض بالإمضاء لموظفين معينين، ولكن تحت مسؤولية الأمر بالصرف.
- 2. المحاسبون العموميون:**¹

- **تعريف:** هو كل عون مفوض له بالقانون القيام بالعمليات التي جاءت في المادة 24 من القانون 07-23 والمتعلقة بالتنفيذ الفعلي للنفقات إضافة لعمليات مالية و محاسبية أخرى
- **أنواعهم:**

- **المحاسبون الرئيسيون:** يقدمون حساباتهم مباشرة لمجلس المحاسبة.
- **المحاسبون المختصون:** المكلفون بالتأكد من صحة تسجيل المعاملات المالية والالتزام بالإجراءات المنصوص عليها.
- **المحاسبون المفوضون:** يقومون بعمليات لصالح المحاسب المختص
- **المحاسبون الثانويون:** يتبعون محاسبين رئيسيين، ويخضعون لمراقبتهم.
- **محاسبو الأموال والقيم:** مسؤولون عن تداول وحفظ الأموال العامة.
- **محاسبو التركيز المحاسبي:** يراجعون العمليات المالية المنفذة من قبل محاسبين آخرين.
- **مهامهم:** تحصيل الإيرادات ودفع النفقات، مسك المحاسبة المالية والميزانية، الحفاظ على الأموال والسندات والقيم العامة، إعداد التقارير المالية والميزانية.
- **الالتزامات:** يجب على المحاسب العمومي أداء اليمين القانونية قبل مباشرة مهامه، يتحمل مسؤولية قانونية في حال وجود أخطاء أو مخالفات مالية.

- 3. العلاقة بين الأمرين بالصرف والمحاسبين العموميين:**² تشكل العلاقة بين الأمر بالصرف والمحاسب العمومي عاملاً رئيسياً لضمان الشفافية والنزاهة في إدارة العمليات المالية. فمُنِع الجمع بين مهام الأمر بالصرف والمحاسب العمومي لشخص واحد حفاظاً على استقلالية الرقابة، كما يُحظر اختيار المحاسب العمومي من أقارب الأمر بالصرف من الدرجة الأولى لتلافي أي تعارض في المصالح. بالإضافة إلى ذلك، يُشترط وجود اعتماد رسمي بين الطرفين، ما يضمن تنفيذ العمليات المالية وفقاً للأطر القانونية المعمول بها.

¹المواد 15-31 من نفس القانون.

²المواد 32-34 من القانون رقم 23-07 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

المبحث الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للنفقات العامة.

يُعد الإنفاق العام أداة حيوية في توجيه السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدول، إذ يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على مختلف جوانب الحياة، بدءًا من الإنتاج القومي والعمالة، وصولاً إلى مستوى الأسعار وتوزيع الدخل. كما يلعب هذا الإنفاق دورًا محوريًا في تحقيق الاستقرار الاقتصادي وتعزيز التنمية الاجتماعية، وذلك من خلال توفير الخدمات الأساسية كالتعليم والصحة، وإعادة توزيع الدخل بهدف تخفيف الفوارق الطبقة. إلا أن آثار الإنفاق العام تتوقف على عدة عوامل، منها طبيعة هذه النفقات، والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وكذلك طبيعة الإيرادات المستخدمة لتمويلها، والوضع الاقتصادي السائد.

في هذا المبحث سنتناول آثار الإنفاق العام بشكل مفصل وذلك من خلال المطلبين الآتيين:

- **المطلب الأول: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة.**
- **المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية للنفقات العامة.**

المطلب الأول: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة.

تتوقف الآثار الاقتصادية للإنفاق العام على عدة عوامل، منها طبيعة هذه النفقات، والهدف الذي تسعى لتحقيقه، وكذلك طبيعة الإيرادات اللازمة لتمويلها والوضع الاقتصادي السائد. كما أن طبيعة الإيرادات العامة التي تغطي هذا الإنفاق تشكل عاملاً مهماً في تحديد آثاره الاقتصادية، ولذلك لا يمكن دراسة آثار الإنفاق العام بمعزل عن تأثير الإيرادات العامة.

تتعدد آثار النفقات العامة باختلاف أنواعها وأهدافها، حيث تلعب دوراً متزايداً في رسم السياسة الاقتصادية للدول نتيجة تطور دور الدولة في هذا المجال. يمكن تقسيم هذه الآثار إلى مباشرة وغير مباشرة؛ فالآثار المباشرة هي تلك التي تظهر فوراً نتيجة الإنفاق، مثل توفير الخدمات الأساسية للمواطنين، في حين أن الآثار غير المباشرة تظهر خلال الدورة الاقتصادية وتؤثر في الاستهلاك والإنتاج والعمالة ومستوى الأسعار من خلال آلية المضاعف والمعجل.

الفرع الأول: الآثار الاقتصادية المباشرة للإنفاق العام¹

1. أثر النفقات العامة على الإنتاج والدخل القومي: أصبح تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية أمراً شائعاً بهدف التأثير في حجم الناتج القومي، حيث يتم قياس الأثر الاقتصادي المباشر للإنفاق العام من خلال تأثيره على الإنتاج القومي. يعتمد الإنتاج القومي على عاملين رئيسيين: الموارد المادية للإنتاج، والتي تشكل القدرة الإنتاجية القومية، والعوامل الاقتصادية المرتبطة بالطلب الفعلي.

● **أثر النفقات العامة على القدرة الإنتاجية القومية:** تؤدي النفقات العامة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، إلى رفع القدرة الإنتاجية للاقتصاد من خلال تنمية عناصر الإنتاج كمّاً ونوعاً. فالنفقات الاستهلاكية تساهم في تحسين مستوى معيشة الفئات ذات الدخل المنخفض، لكن تأثيرها على الدخل القومي يكون محدوداً ولا يظهر إلا على المدى البعيد. أما النفقات الاستثمارية، فإنها تؤدي إلى تكوين رؤوس الأموال العينية، مما يزيد من القدرة الإنتاجية القومية ويؤدي إلى نمو سريع في الدخل القومي.

● **أثر النفقات العامة على الناتج القومي من خلال الطلب الفعلي:** لمعرفة تأثير الإنفاق العام على الطلب الفعلي، يجب التمييز بين النفقات الحقيقية والنفقات التحويلية. فالنفقات الحقيقية تؤدي إلى زيادة الدخل القومي عبر رفع الطلب الفعلي بمقدار أكبر من قيمة الإنفاق نفسه بفضل تأثير المضاعف، في حين أن النفقات التحويلية تعتمد آثارها على كيفية تصرف المستفيدين منها ومدى تسربها في الدورة الاقتصادية.

2. أثر النفقات العامة على العمالة: تهدف معظم السياسات الاقتصادية الحديثة إلى مكافحة البطالة وتحقيق العمالة الكاملة، والتي تُعرّف على أنها الحالة التي لا تتجاوز فيها البطالة نسبة 3-4% من القوى العاملة. وقد اهتمت النظرية الكينزية بدراسة البطالة وأسبابها، حيث انتقدت الفكر التقليدي القائل بأن العرض هو الذي يخلق الطلب، وأكدت أن زيادة الإنفاق الحكومي يمكن أن تساعد في تقليل البطالة وزيادة الإنتاج. ويمكن للدولة تحقيق ذلك من خلال تعديل سياسات الإنفاق الحكومي وفقاً لحالة الاقتصاد؛ ففي فترات الركود تزيد الدولة من الإنفاق لتعويض النقص في الطلب، بينما تخفضه في فترات الرخاء لتجنب التضخم.

3. أثر النفقات العامة على مستوى الأسعار

● **القاعدة العامة:** تحاول الدول الحفاظ على استقرار الأسعار لتجنب المشاكل الاقتصادية التي يسببها التضخم. وتستخدم التغيرات في حجم الإنفاق الحكومي لتحقيق هذا الهدف، حيث يجب أن يستمر الإنفاق

¹ محمد خير الحكام، المالية العامة 1، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018، ص 88-94.

طالما أنه ضروري لزيادة العمالة والإنتاج، ولكن بمجرد الوصول إلى العمالة الكاملة، فإن أي زيادة إضافية في الإنفاق ستؤدي إلى ارتفاع الأسعار.

• **الوضع في الدول النامية:** تشير التجارب إلى أن الدول النامية غالباً ما تواجه ارتفاعاً في الأسعار عند زيادة الإنفاق العام، خاصة إذا لم يكن هناك نمو كافٍ في الإنتاج لاستيعاب الطلب المتزايد. كما أن زيادة النفقات دون تخفيضها لاحقاً يؤدي إلى عجز في الموازنة وتفاقم الديون، مما يرفع مستوى التضخم. ولهذا السبب، بدأت بعض الدول النامية بتبني سياسات مالية تهدف إلى ضبط الإنفاق العام وتحسين كفاءته.

4. أثر النفقات العامة على توزيع الدخل: يمكن للدولة التأثير على توزيع الدخل من خلال مرحلتين: التوزيع الأولي وإعادة التوزيع.

• **التأثير على التوزيع الأولي للدخل:** يتم ذلك من خلال خلق مداخيل جديدة لعوامل الإنتاج عبر النفقات الحقيقية، أو من خلال تحديد الأجور والأسعار التي تؤثر على الأرباح.

• **إعادة توزيع الدخل:** تؤدي النفقات التحويلية إلى إعادة توزيع الدخل القومي بشكل مباشر، بينما تؤثر النفقات الحقيقية في عملية التوزيع الأولية للدخل، ومن ثم تؤثر بشكل غير مباشر على إعادة التوزيع.

5. أثر النفقات العامة على الادخار القومي: يعتمد تأثير النفقات العامة على الادخار القومي على وضع الدخل القومي نفسه:

• **إذا كان الدخل القومي ثابتاً:** فإن زيادة الاستهلاك العام عن طريق الإنفاق الحكومي تؤدي إلى انخفاض الادخار والاستثمار، مما يؤثر سلباً على الدخل القومي.

• **إذا كان الدخل القومي في حالة نمو:** فإن زيادة الاستهلاك العام تؤدي إلى نفس النتيجة السلبية إذا كانت نسبة الزيادة في الاستهلاك أكبر من نسبة الزيادة في الدخل القومي، أو إذا كان الإنفاق العام ينمو بمعدل أسرع من الإيرادات العامة.

6. أثر النفقات العامة على معدل النمو الاقتصادي: يكون للإنفاق العام أثر إيجابي على النمو الاقتصادي إذا تركّز على النفقات الاستثمارية، حيث يؤدي ذلك إلى زيادة التراكم الرأسمالي، مما يعزز معدلات النمو الاقتصادي. وهذا يفسر الحاجة إلى زيادة الاستثمارات العامة في الدول النامية، خاصة في مجالات تنمية رأس المال البشري.

الفرع الثاني: الأثر الاقتصادي غير المباشر للإنفاق العام¹

لا يقتصر تأثير الإنفاق العام على الآثار المباشرة، بل يمتد ليشمل آثاراً غير مباشرة على الإنتاج والدخل والاستثمار والادخار من خلال التدفقات النقدية الناتجة عن الدورة الاقتصادية.

1. الأثر المضاعف: يؤدي التوسع في الإنفاق العام إلى توليد مداخيل جديدة يتم إنفاق جزء منها، مما يؤدي إلى زيادة الطلب والإنتاج، ومن ثم توزيع مداخيل جديدة أخرى، وهكذا تستمر العملية في سلسلة من الدورات حتى يتلاشى التأثير تدريجياً.

فالمضاعف هو معامل عددي يُبين مقدار الزيادة في الدخل القومي الناتجة عن زيادة الإنفاق، فهو يُعبر عن العلاقة النسبية بين الزيادة الإجمالية في الدخل والزيادة الأولية في الإنفاق.

¹ محمد خير الحكام، مرجع سابق، ص 95-97.

ويعتمد حجم الأثر المضاعف على الميل الحدي للاستهلاك، حيث يكون المضاعف أكبر كلما زادت نسبة الدخول الإضافية التي يتم إنفاقها على الاستهلاك.

المضاعف = 1 / الميل الحدي للاستهلاك أو 1 / 1 - الميل الحدي للاستهلاك.

فالمضاعف يرتبط ارتباطاً طردياً بالميل الحدي للاستهلاك، وله علاقة عكسية بالميل الحدي للاستهلاك؛ فهو يزداد بزيادة الميل الحدي للاستهلاك وينخفض بانخفاضه، وبالعكس فيما يخص علاقته بالميل الحدي للاستهلاك.

ومنه، فإن مقدار الزيادة في الدخل القومي الناتجة عن الزيادة الأولية في الإنفاق تُعبر عنها بالعلاقة الآتية:

الزيادة الإجمالية في الدخل القومي = الزيادة الأولية في الإنفاق × المضاعف

والمضاعف هنا يُعدّ مُعاملاً يوضح مدى الارتفاع في الدخل القومي الذي ينجم عن الزيادة الأولية في الإنفاق. وبناءً على هذا التحليل، يُركّز على الأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه الزيادة الأولية في الإنفاق على ارتفاع مستوى الدخل أو انخفاضه، اعتماداً على ميل الأفراد نحو الاستهلاك أو الادّخار. كذلك ينبغي مراعاة مدى مرونة الجهاز الإنتاجي وقدرته على الاستجابة لأي زيادة في الطلب الكلي، إذ كلما ازدادت مرونته، أمكن تلبية الطلب الإضافي دون أن يطرأ ارتفاع كبير على مستوى الأسعار، أما إذا كان الجهاز الإنتاجي غير قادر على التكيف بفعالية، فقد تؤدي زيادة الإنفاق إلى ارتفاع في الأسعار بدلاً من زيادة حقيقية في حجم الناتج.

وبذلك يتجلى دور المضاعف عند تحديد حجم الإنفاق اللازم للوصول إلى مستوى معين من الدخل القومي أو لتجنّب حدوث ركود اقتصادي. ومن خلال فهم آلية عمله، يُمكن تحديد الحجم الأمثل للإنفاق الحكومي وسائر أدوات السياسة المالية بما يُحقّق الاستقرار والنمو الاقتصادي.

2. الأثر المعجل (المسارع): يتمثل الأثر المعجل في زيادة الاستثمار نتيجة زيادة الطلب على الاستهلاك، حيث يؤدي ارتفاع الإنفاق العام إلى زيادة الإنتاج القومي، مما يدفع المستثمرين إلى توسيع مشاريعهم لمواكبة الطلب المتزايد. ويعتمد الأثر المعجل على العلاقة بين الاستثمار والإنتاج، حيث يكون أكثر وضوحاً في القطاعات التي تتطلب استثمارات ضخمة.

المطلب الثاني: الآثار الاجتماعية للنفقات العامة.

تتعدّد الجوانب الاجتماعية التي يتأثر بها المجتمع نتيجة النفقات العامة، ومن أبرز هذه الجوانب: الآثار على توزيع الدخل ومستوى المعيشة، وهي ما يُطلق عليها الآثار التوزيعية للإنفاق العام.

الفرع الأول: أثر النفقات العامة على توزيع الدخل¹

يختلف نصيب الأفراد من الدخل القومي بحسب تباين مصادر دخولهم؛ فقد يعتمد دخل الفرد على عائد عمله، أو على ما يمتلكه من أصول نقدية وعينية، وقد يتوقف أيضاً على نفوذه الشخصي أو السياسي.

ويُعدّ سوء توزيع الدخل مشكلة خطيرة في المجتمعات، لأنّه قد يُفضي إلى انتهاكات اجتماعية خطيرة تصل في بعض الأحيان إلى العنف. وفي الدول النامية على وجه الخصوص، يشكّل عدم العدالة في توزيع الدخل أحد أبرز التحديات التي تسعى الحكومات لمواجهتها عبر أدوات متعدّدة، أهمّها النفقات العامة والضرائب.

ويُستخدم الإنفاق العام كوسيلة لإعادة توزيع الدخل بطرق شتى، منها:

¹ د. خديجة الأعسر، اقتصاديات المالية العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص 102

- تقديم التحويلات الاجتماعية والمساعدات النقدية للأسر الفقيرة، مثل نظم التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي التي ترفع من دخول الشرائح محدودة الدخل وتزيد من قدرتها الشرائية.
 - رفع أجور العمّال وفق نسبٍ محدّدة، أو صرف إعانات اجتماعية لهم كنسبة من الأجر، بحيث تتضاءل هذه الإعانات تدريجيًا مع ارتفاع مستوى الدخل إلى أن تنعدم عند وصوله لمستوى معيّن. وبذلك تُوجّه المنافع للفئات الأكثر احتياجًا فقط.
 - الإنفاق العام غير المباشر عبر سياسات الدعم أو توزيع السلع الأساسية بنظام البطاقات التموينية وبأسعار منخفضة، بما يخدم محدودي الدخل. ويندرج تحت هذا البند التوسّع في الإنفاق على الخدمات التعليمية والصحية والسكنية المجانية أو شبه المجانية.
- وعلى الرغم من إيجابية سياسة إعادة توزيع الدخل، إلّا أنّ لها آثارًا جانبيةً قد تكون سلبية، مثل تقليل القدرة الادخارية في المجتمع، إذ إنّ تحويل جزءٍ من دخول الفئات ذات الميل الحديّ المرتفع للادخار إلى الفئات ذات الميل الحديّ المرتفع للاستهلاك قد يُضعف إجمالي الادخار. ومع ذلك، يمكن تعويض هذا الأثر السلبي عبر سياسات مالية أو نقدية أخرى تعزّز من فرص الاستثمار وتوجّهه نحو القطاعات الأكثر إنتاجية.
- الفرع الثاني: أثر النققات العامة على مستوى المعيشة¹**

للإنفاق العام دورٌ مهم في تحقيق الرفاه الاجتماعي ورفع مستوى المعيشة من خلال تمويل الخدمات التعليمية والصحية والغذائية والسكنية التي تُقدّم مجانًا أو بأسعار رمزية لأفراد المجتمع. فإتاحة التعليم المجاني لجميع الشرائح الاجتماعية تُساعد في اكتشاف الطاقات الكامنة والمواهب التي كان من الممكن أن تُعيقها كلفة التعليم المرتفعة. كما أن توسيع مظلة الرعاية الصحية يوفّر للأفراد بيئةً صحيةً تمكّنهم من العمل والإنتاج بكفاءة أعلى.

وبذلك يتحوّل الإنفاق على هذه الخدمات إلى استثمارٍ في رأس المال البشري، إذ لم يعد يُنظر إلى الإنفاق على التعليم أو الصحة بوصفه غير منتج؛ فهو يُسهم في رفع إنتاجية الأفراد عن طريق تحسين مستوى أدائهم، وتعزيز قدرتهم على العمل.

إضافةً إلى ذلك، فإنّ تحسين مستوى المعيشة عبر الإنفاق العام يُعدّ من الوسائل الفعّالة للحدّ من التفاوت الطبقي؛ لأنّ توفّر الخدمات الضرورية بأسعارٍ مقبولة أو مجانًا للفئات ذات الدخل المحدود يُسهم في تضيق الفجوة بين الطبقات. كما قد يساهم الارتفاع في مستوى المعيشة في خفض معدّلات الزيادة السكانية، نظرًا لأنّ الأسر غالبًا ما تتجه إلى تقليل عدد المواليد للحفاظ على مستويات معيشتها المرتفعة. وهذا الهدف يُعدّ على قدرٍ كبيرٍ من الأهمية في الدول النامية التي تواجه ضغوطًا سكانية كبيرة.

ونظرًا للأهمية الاستراتيجية للخدمات الاجتماعية، فقد باتت تشكّل نسبةً كبيرة من إجمالي الإنفاق العام في كثير من الدول، إذ أصبحت مسؤولية قومية وواحدةً من أولويات التنمية. وتهدف الحكومات من خلال هذه السياسات إلى تعزيز العدالة الاجتماعية، وتوفير متطلّبات الحياة الكريمة، بما يضمن تمكين أفراد المجتمع من المساهمة الفعّالة في النشاط الاقتصادي وتحقيق مستويات أعلى من النمو والتنمية.

¹ د. خديجة الأعسر، مرجع سابق، ص 103-104.

المبحث الثالث: ترشيد الإنفاق العام: الأسس والضوابط وآليات التطبيق

يُمثل ترشيد الإنفاق العام ركيزة أساسية لتحقيق التوازن المالي وتعزيز التنمية المستدامة، إذ يهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد العامة عبر الجمع بين الفاعلية في توجيه الإنفاق نحو الأولويات المجتمعية، والكفاءة في تعظيم المخرجات بأقل التكاليف. وينطلق هذا المفهوم من مبادئ دينية واقتصادية تدعو إلى تجنب الإسراف وضمان العدالة في توزيع الخدمات، مع الحفاظ على المال العام للأجيال القادمة. كما يُسهم الترشيح في معالجة التحديات الاقتصادية كالديون المفرطة والتبعية الخارجية، عبر تعزيز الشفافية والرقابة الصارمة.

يتناول هذا المبحث أبعاد ترشيد الإنفاق العام من خلال ثلاثة مطالب رئيسية:

- **المطلب الأول:** تعريف ترشيد الإنفاق العام وأهدافه
- **المطلب الثاني:** قواعد وضوابط وآليات ترشيد الإنفاق العام
- **المطلب الثالث:** مساهمة محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام

المطلب الأول: تعريف ترشيد الإنفاق العام وأهدافه

ترشيد الإنفاق العام يعني تحقيق الفاعلية في توزيع الموارد العامة والكفاءة في استخدامها، بما يُعظّم رفاهية المجتمع. وتتمثل الفاعلية في توجيه الموارد نحو الاستخدامات التي تُنتج مخرجات تتماشى مع أولويات المجتمع وتفضيلاته، عبر تحديد الأهداف التنموية بدقة وترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية، ومراعاة المرحلة التي يمر بها المجتمع. وهذا يتيح للدولة تخصيص الموارد بالشكل الأمثل لتحقيق تلك الأهداف، أما الكفاءة فتعني تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الموارد المتاحة بأقل تكلفة، عبر تحسين العلاقة بين المدخلات والمخرجات، والحد من الهدر والإسراف، مع ضمان جودة الخدمات المقدمة. وبذلك، يهدف الترشيد إلى ضبط النفقات وتعزيز الرقابة عليها، وتوجيهها نحو البدائل الأكثر إفادة للمجتمع، مما يضمن الحفاظ على المال العام وتدبيره بشكلٍ مُحكَم، ويُقَلل من التبذير إلى أدنى حدٍ ممكن.

الفرع الأول: تعريف ترشيد الإنفاق العام

1. التعريف اللغوي والاصطلاحي لترشيد الإنفاق العام:¹

1.1. التعريف اللغوي:

• **ترشيد:** مصدر على وزن "تفعيل"، مشتق من الفعل الثلاثي "رَشَدَ يَرشُدُ رُشْدًا" وجذره اللغوي (رشد) يدل على الاستقامة والهداية، كما يوضح الراغب الأصفهاني أن "الرُشْدَ" يرتبط بالاستقامة في الطريق والسداد في الفعل.

• **الإنفاق:** مصدر للفعل الرباعي أَنْفَقَ يُنْفِقُ إنْفَاقًا، وجذره اللغوي (نفق) يشير إلى الانقطاع أو النقصان، مما يعكس فكرة استهلاك المال أو تناقصه بالصرف.

وقد جاء في القرآن الكريم من الآيات ما يدل على معنى الترشيد في الإنفاق لقوله تعالى "وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا"²

2.1. **التعريف الاصطلاحي:** يُقصد بترشيد الإنفاق في الاصطلاح: الحفاظ على المال وضبط صرفه، من خلال تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد، وتجنب الإسراف والتبذير، بما يُحقّق الصلاح المالي ويضمن استدامة الموارد لأطول فترة ممكنة.

2. **تعريف ترشيد الإنفاق العام بشكل عام:**³ يشير ترشيد الإنفاق العام إلى الاستخدام الأمثل للموارد العامة من خلال الجمع بين الفاعلية (اختيار الأهداف الصحيحة) والكفاءة (تحقيق النتائج بأقل تكلفة)، مع الحد من الهدر ومواءمة النفقات مع أولويات المجتمع. وتتعدد التعريفات وفقاً للآتي:

1.2. **منظور اقتصادي:** زيادة فاعلية الإنفاق لتعزيز قدرة الاقتصاد المحلي على تمويل التزاماته الداخلية والخارجية، تحقيق أعلى إنتاجية ممكنة بأقل إنفاق، دون إغفال مكافحة الإسراف.

2.2. **منظور اجتماعي:** تعظيم المنفعة المجتمعية عبر رفع كفاءة الإنفاق وتحقيق التوازن بين النفقات الحكومية والموارد المتاحة.

¹ عبدا الله بن حسين العمودي، ترشيد الإنفاق ودوره في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، المجلد الرابع، العدد 37، ص 32-33.

² الآية 67 من سورة الفرقان.

³ شكري رجب العشماوي، ترشيد الإنفاق الحكومي الجاري مدخل لتحقيق الاستدامة المالية، دائرة المالية، حكومة دبي، ص 4-5.

3.2. منظور تقني: الفاعلية والكفاءة.

فالفاعلية هي توجيه الموارد نحو الاستخدامات التي تحقق أهدافاً مجتمعية مُتَّفَقاً عليها، مع ترتيبها حسب الأهمية أما الكفاءة فهي تحسين العلاقة بين المدخلات (التكاليف) والمخرجات (النتائج)، وتنقسم إلى:

- **كفاءة المخرجات:** زيادة النتائج بنفس المدخلات.

- **كفاءة المدخلات:** تحقيق نفس النتائج بتكاليف أقل.

" كما يعتبر ايجاد التوازن في الإنفاق من اهم معايير الإدارة الرشيدة، وهو ما يُفتقد في كثير من المؤسسات العمومية، حيث يُفهم الترشيح غالباً على أنه تقليص للنفقات بشكل عشوائي، في حين أن الترشيح الحقيقي يعني توجيه الموارد نحو الأنشطة والخدمات التي تساهم بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانت أنشطة رئيسية أو مساندة، شرط أن تضيف قيمة المضافة. فالإنفاق السخي على ما يخدم أهداف المؤسسة ليس تبذيراً، بل هو استثمار واع يعكس فطنة إدارية، سواء في المؤسسات ذات طابع الاقتصادي او الاداري . مثال : العنصر البشري، حيث يُعد انتقاء الكفاءات وتطويرها وتحفيزها مادياً ومعنوياً أساساً لجودة الأداء واستدامته. ويشمل ذلك زيادة الرواتب والأجور بمستوى يسمح بتوفير متطلبات العيش المريح و كذا يتناسب مع الجهد والكفاءة، وتقديم مكافآت دورية، وتوفير فرص للتقدم الوظيفي، إلى جانب برامج تدريب وتطوير مستمرة، وتهيئة بيئة عمل صحية ومحفزة تُراعي التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. فهذه الحوافز تُعزز الاستقرار الوظيفي، وتُشعل روح المبادرة والولاء للوظيفة و سعيًا لتقان العمل، بينما يُشكل تقليص الإنفاق على الموظفين خطراً يُضعف ثقتهم، ويُشجع على النزوح نحو مؤسسات منافسة او تراخي في انجاز وظيفتهم، مما يُهدد بخسارة أغلى أصول الدولة: مواردها البشرية. لذا و وفق هذا المثال فإن التوازن بين مراعاة المال العام وضمان كفاءة العاملين هو جوهر الترشيح الذكي، لا التقتشف الذي يُضر بالمؤسسة على المدى البعيد".¹

الفرع الثاني: أهداف ترشيح الإنفاق العام²

يرمي ترشيح الإنفاق العام إلى تحقيق توازن دقيق بين تعظيم المخرجات الاقتصادية والاجتماعية وضبط النفقات. ويشمل ذلك تحديث آليات الإدارة المالية باستخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الشفافية، ومراجعة أولويات النفقات لإلغاء ما لا فائدة منه، وتوجيه الموارد نحو مشروعات البنية التحتية الحيوية لدفع عجلة التنمية. كما يسعى إلى معالجة أزمات مثل المديونية المفرطة في الدول النامية، وتعزيز الاكتفاء الذاتي لتقليل التبعية الخارجية، وضمان توازن بين النمو السكاني والموارد المتاحة على مختلف المدى. ولا يغفل الجانب الأخلاقي، فيحارب الإسراف والفساد، ويوائم السلوك الاقتصادي مع القيم الدينية والاجتماعية، مع الحفاظ على الموارد للأجيال القادمة عبر سياسات الاستدامة. ويُكرّس مبادئ العدالة بتوزيع عادل للخدمات، ويعتمد رقابة صارمة ومشاركة مجتمعية لضمان نزاهة الإنفاق العام.

¹ الدكتور محمد ناجي عطية (2021/07/13)، ترشيح الموارد المالية بين التبذير و التقتير، تم الاطلاع عليه في 2025/05/07، رابط الموقع:

<https://drmnatiah.com>

² شعبان فرح، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيح الإنفاق العام والحد من الفقر، أطروحة دكتوراه، تخصص نقود ومالية، جامعة الجزائر 3، 2012،

المطلب الثاني: قواعد وضوابط ترشيد الإنفاق العام

الفرع الأول: قواعد ترشيد الإنفاق العام

يجب مراعاة مجموعة من القواعد الأساسية لترشيد الإنفاق العام، والتي تُشكّل إطاراً عاماً لضمان فعاليته وعدالته، وهي كالتالي:¹

1. قاعدة المنفعة والتوازن: يجب أن يهدف الإنفاق العام إلى تحقيق منفعة جماعية عن طريق إشباع الحاجات العامة للمجتمع، بما يتوافق مع الوظائف التي يُسمح للحكومة بالاضطلاع بها وفقاً للنظام السياسي السائد ورغبة الشعب. كما يتطلب ذلك تحقيق توازن في توزيع النفقات بين القطاعات المختلفة، بحيث لا يُهمَل جانب على حساب آخر، مما يُساهم في تعظيم الفائدة الكلية التي تعود على المجتمع من استخدام الموارد العامة.

2. قاعدة العدالة: تعني هذه القاعدة ضمان توزيع المنافع الناتجة عن الإنفاق العام بشكل عادل بين جميع فئات المجتمع وجميع المناطق الجغرافية، دون تمييز لصالح طبقة ذات نفوذ أو منطقة دون أخرى إلا إذا كان هناك مبرر موضوعي مقبول. فمثلاً، لا يجوز تخصيص ميزانية أكبر لمنطقة معينة دون أسباب واضحة تتعلق بتحقيق المساواة أو معالجة اختلالات تنموية، مع الحفاظ على مبدأ العدالة بين المواطنين وأجزاء الوطن كافة.

3. قاعدة الاقتصاد: تقوم هذه القاعدة على ضرورة تحقيق التوازن في الإنفاق العام، بتجنب الإسراف أو التبذير في استخدام الموارد المالية، مثل الإنفاق على مشاريع غير ضرورية أو باهظة التكلفة دون فائدة ملموسة. وفي المقابل، تحذر القاعدة من الانسياق وراء التقتير المفرط أو الشح في الصرف، الذي قد يُعيق تنفيذ المشاريع الأساسية أو يُقلل من جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

4. قاعدة الترخيص: لا يُسمح بأي إنفاق عام إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من الجهات المختصة، والتي تختلف حسب طبيعة النفقة. ففي حالة الموازنة العامة، يجب الحصول على موافقة السلطة التشريعية (مثل البرلمان)، بينما تخضع النفقات اليومية لرقابة جهات مثل الجهاز المركزي للمحاسبات، أو موافقة مراقب وزارة المالية الموجود في كل جهة حكومية، والذي يُكلف بالتحقق من صحة عمليات الصرف والتزامها باللوائح والقوانين المعمول بها.

¹ أحمد محمد عادل، اقتصاديات المالية العامة للدولة، دار الكتب المصرية، الإسكندرية، 2022، ص 43-44.

الفرع الثاني: ضوابط رشادة الإنفاق العام

يُعدُّ ترشيد الإنفاق العام مطلبًا اقتصاديًا أساسيًا لضمان كفاءة استخدام الموارد المالية، سواءً كانت خاصة أو عامة، وذلك عبر تطبيق مجموعة من الضوابط التي تُسهم في تحقيق التوازن بين الاحتياجات المجتمعية والإمكانات المالية للدولة. وتتمثل هذه الضوابط في الآتي:¹

1. **تحديد الحجم الأمثل للنفقات العامة:** يجب أن تتوافق النفقات العامة مع قدرة الدولة على تحقيق الإيرادات، بحيث تُوجه الموارد المالية نحو مشاريع وخدمات تُعزز الرفاهية لأكبر عدد ممكن من المواطنين، دون تجاوز الحدود التي تُعرض الموازنة العامة للعجز أو التضخم.
2. **تساوي المنافع الحدية للمرافق العامة:** ينبغي توزيع النفقات بين المرافق العامة بناءً على مقدار المنفعة التي يحققها كل مرفق للمجتمع، وليس بالتساوي الآلي. فمثلاً، إذا كان مرفق الصحة يُلبّي حاجة ملحة لشريحة واسعة من السكان مقارنة بمرفق ثانوي، وجب تخصيص ميزانية أكبر له لتعظيم الفائدة الجماعية.
3. **إجراء دراسات الجدوى للمشروعات الحكومية:** قبل الشروع في أي مشروع حكومي، يجب إعداد دراسات تفصيلية لتقييم جدواه الاقتصادية والاجتماعية، والتأكد من أن الموارد المُخصصة له ستُحقّق الهدف المنشود دون إهدار. فمثلاً، دراسة تأثير بناء مستشفى جديد على تحسين الخدمات الصحية في منطقة مُهمّلة أولى من إنشاء نادٍ رياضي في منطقة مُكتفية.
4. **تعزيز آليات الرقابة على الإنفاق:** تُعدُّ الرقابة المالية ركناً أساسيًا لضمان رشادة الإنفاق، وتشمل: الرقابة البرلمانية، رقابة المراقب الميزانياتي، رقابة مجلس المحاسبة، رقابة المفتشية العامة للمالية، رقابة مراقبي وزارة المالية.

● **الرقابة البرلمانية:** حيث يرفض النواب أي بنود إنفاقية غير مُبررة أو مُسرفة، ويُفضلون توجيهها لمشاريع أكثر إلحاحًا.

● **رقابة المراقب الميزانياتي:**² يمارس المراقب الميزانياتي رقابته على النفقات العامة من خلال مراجعة وثائق البرمجة الميزانياتية وعمليات الالتزام قبل تنفيذها، مما يجعل هذه الرقابة وقائية في طبيعتها. وتهدف هذه الرقابة إلى ضمان أن عمليات الصرف تتم وفقاً للإجراءات والقوانين المنظمة لها.

● **رقابة مجلس المحاسبة:**³ يُعدُّ مجلس المحاسبة هيئة دستورية عليا حديثة النشأة في الجزائر، حيث بدأ تأسيسه عام 1975، ومرّ بمراحل تطويرية عدة حتى اكتمل إطاره القانوني عبر الأمر رقم 95/20 الصادر في 17 يوليو 1995 والمُعدّل بموجب الأمر رقم 10/02 في 26 أغسطس 2010. ويختلف هذا المجلس عن نظيره الفرنسي الذي سبّقه في النشأة منذ الاعتراف به رسمياً في 16 نوفمبر 1807. تمارس هذه الهيئة في كلا النظامين الجزائري والفرنسي رقابة مالية فعلية على تنفيذ الميزانية العامة، مع تركيز خاص على النفقات العمومية، حيث يتولى المجلس التحقق من مطابقة الحسابات المالية والمحاسبية المُتعلقة بتنفيذ هذه النفقات للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية، إلى جانب مراقبة التزام الأعوان العموميين بالقوانين المالية والميزانية، والكشف عن أي مخالفات قد تُرتكب في هذا المجال.

¹ أحمد محمد عادل، مرجع سابق، ص 47.

² المرسوم تنفيذي رقم 09 - 374 المعدل و المتمم بالرسوم التنفيذي رقم 92 - 414 و المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها

³ المادة 02 من الأمر 20-95 و المتعلق بمجلس المحاسبة.

● **رقابة المفتشية العامة للمالية:**¹ تتمثل إجراءات رقابة المفتشية العامة للمالية في مجموعة من المهام، وتشمل هذه المهام تقييم أداء أنظمة الميزانية، والتحليل الاقتصادي والمالي للأنشطة الشاملة أو القطاعية أو الفرعية أو للكيانات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدقيق في شروط تسيير واستغلال المصالح العمومية من قبل المؤسسات الامتيازية. كما يمكن للمفتشية القيام بتقييم شروط تنفيذ السياسات العمومية والنتائج المترتبة عليها.

لتنفيذ هذه المهام، تتدخل المفتشية عبر آليات الرقابة أو التحقيق أو الخبرة، مع التركيز على مراقبة إبرام الصفقات والطلبات العمومية وتنفيذها، وفحص دقة الحسابات وصدقها وانتظامها. كما تخضع لرقابتها شروط منح المساعدات المقدمة من الدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية واستخدامها، والتأكد من تطابق النفقات المسددة مع الأهداف المحددة للهيئات العمومية.

يُعدُّ برنامجٌ سنويٌّ لعمليات الرقابة، يُعرض على وزير المالية خلال الشهرين الأولين من السنة، ويُحدّد هذا البرنامج بناءً على الأهداف المُخطّطة وطلبات أعضاء الحكومة والهيئات المؤهلة. مع الإشارة إلى إمكانية تنفيذ عمليات رقابة خارج هذا البرنامج بناءً على طلب السلطات.

تشمل مجالات الرقابة والتفتيش ما يلي:

- فعالية الرقابة الداخلية وهياكل التدقيق الداخلي.
- مدى تطبيق التشريع المالي والمحاسبي.
- التسيير المالي والمحاسبي وإدارة الأملاك.
- إبرام الصفقات والطلبات العمومية وتنفيذها.
- دقة الحسابات وصدقها وانتظامها.
- تقييم مستوى الإنجازات مقارنة بالأهداف.
- شروط تعبئة الموارد المالية.
- تسيير اعتمادات الميزانية واستخدام وسائل التسيير.
- مراقبة منح المساعدات والإعانات العامة واستخدامها.
- التحقق من تطابق النفقات مع الأهداف المحددة للهيئة العمومية.

رقابة مراقبي وزارة المالية:² والمتواجدين في كل جهة حكومية لفحص مصروفاتها والتأكد من مطابقتها للقوانين واللوائح قبل اعتمادها.

هذه الضوابط تُشكّل معاً منظومة متكاملة لتحقيق الكفاءة في الإنفاق العام، وضمان استخدام كل جنيه بشكلٍ يُعزز المصلحة العامة، ويُجنب الدولة هدر الموارد في مشاريع غير مُجدية أو فاسدة.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08-272، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمالية.

² أحمد محمد عادل، مرجع سابق، ص 47.

الفرع الثالث: آليات ترشيد الإنفاق العام

يعد ترشيد الإنفاق العام من الركائز الأساسية لتحقيق الكفاءة المالية وضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه. ويمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة من الآليات التي تستند إلى ميثاق الممارسات السليمة في مجال شفافية المالية العامة، الذي أقر عام 1998 وتم تحديثه عام 2007 بمشاركة صندوق النقد الدولي ضمن مبادرة "المعايير والمواثيق". تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز الحوكمة المالية عبر معايير توجيهية تدعم تحسين النظم المالية العامة. كما يُقدّم هذا الميثاق مجموعة من المبادئ والممارسات المُصمّمة لمساعدة الحكومات على توضيح هيكلها ومواردها المالية بشكلٍ دقيق. ويستند هذا الميثاق إلى أربعة مبادئ أساسية، وهي:¹

1. وضع الأدوار والمسؤوليات: ينبغي التمييز بوضوح بين أنشطة القطاع الحكومي والقطاع الخاص، مع ضرورة إدارة العلاقات بين الحكومة والقطاع الخاص وفق إجراءات وقواعد محددة. كما يجب أن تكون أدوار السياسات والإدارة داخل القطاع العام واضحة ومُعلّنة للجمهور، بما في ذلك تحديد اختصاصات السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية في مجال المالية العامة، لضمان الشفافية وتجنب التدخل في الصلاحيات.

2. فعالية عمليات الموازنة: يجب أن تتم عملية إعداد الموازنة وفق جدول زمني ثابت، مع الاسترشاد بالأهداف المحددة في سياسة الاقتصاد الكلي والمالية العامة. كما يتطلب الأمر وضع إجراءات واضحة لتنفيذ الموازنة ومتابعتها، بالإضافة إلى إبلاغ الجهات المعنية والجمهور بنتائجها، مما يعزز الثقة ويسهم في تحسين التخطيط المالي مستقبلاً.

3. إتاحة المعلومات للاطلاع العام: ينبغي توفير معلومات شاملة للجمهور عن الأنشطة المالية السابقة والحالية والمستقبلية، بما في ذلك أهم المخاطر المرتبطة بالمالية العامة. ويشمل ذلك إتاحة البيانات في الوقت المناسب وبصيغة تتيح تحليل السياسات المالية بسهولة، مما يدعم الشفافية ويعزز آليات المساءلة أمام المواطنين والمؤسسات المعنية.

4. ضمانات موضوعية: يجب أن تستوفي البيانات المالية المعلنة معايير الجودة المعترف بها دولياً، مع ضمان خضوع الأنشطة المالية لرقابة داخلية فعالة و ضمانات وقائية تحمي من الانحرافات. كما يُشترط وجود رقابة خارجية مستقلة لمراجعة الأداء المالي، مما يضمن مصداقية البيانات ويعزز ثقة الجمهور في الإدارة المالية للحكومة.

هذه الآليات مجتمعةً تسهم في بناء نظام مالي عام شفاف وفعال، يعزز المساءلة ويحقق الاستخدام الأمثل للموارد العامة.

¹ بلعاطل عياش و نوي سميحة، آليات ترشيد الإنفاق العام من أجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة في الجزائر 2001-2014، المجلة الجزائرية

للدراستات المالية والمصرفية، المجلد 05 - العدد 07، جامعة سطيف، ص 96-97.

المطلب الثالث: مساهمة محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام

تلعب محاسبة الأجور في الجزائر دورًا محوريًا في ترشيد الإنفاق العام، نظرًا لكون الأجور تمثل أكبر بند من بنود نفقات الدولة. ومن خلال تنظيم عمليات صرف الرواتب والالتزام بالضوابط المالية التي أرساها كل من القانون 23/07 وقانون المالية، أصبحت هذه المحاسبة ضرورة حتمية للدولة، لا سيما بعد الإصلاحات الهيكلية التي شملت الميزانية وأساليب المحاسبة. وتبرز أهم مساهمات محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق فيما يلي:¹

1. ضبط قانوني وتقني لنفقات الأجور:

يوفر نظام محاسبة الأجور إطارًا قانونيًا وتقنيًا دقيقًا لتنفيذ النفقات المرتبطة بالرواتب، مما يُشكل مرجعية واضحة للمسيرين العموميين من جهة، ويُتيح آليات للمساءلة والمحاسبة في حال الإخلال بالشروط المنصوص عليها من جهة أخرى. وقد ساهمت الإصلاحات في هذا النظام في:²

- توضيح شروط صرف الأجور، من خلال اشتراط تسجيلها كالتزامات مالية فور استحقاقها (المادة 54)، وربط دفعها بشهادة أداء الخدمة (المادة 57).

- سد الثغرات السابقة، مثل تقادم الديون، عبر استثناء الأجور من التقادم الرباعي (المادة 64)، وفرض التحقق المسبق من توفر الاعتمادات المالية (المادة 62).

- تعزيز الشفافية، من خلال إلزامية حفظ سجلات الأجور لمدة عشر سنوات (المادة 78)، مما يُسهل تتبع أنماط الإنفاق والكشف عن الانحرافات.

- ربط المسؤولية الشخصية للمكافئين بالصرف والمحاسبين بأي تأخير أو مخالفة (المادتان 110 و112).

هذا الإطار المُحكم يجعل تنفيذ نفقات الأجور خاضعًا لمعايير الرشادة ويُساهم في ضمان حسن تسيير المال العام، بما يتماشى مع الأهداف المالية المُعلنة، ويحد من الهدر والفساد المرتبط بالرواتب.

2. مساهمة المسك المحاسبي للأجور في تعزيز الشفافية والتحكم:³

يقوم الأمرون بالصرف والمحاسبون العموميون بمسك المحاسبة المتعلقة بالأجور، مع إعداد الوثائق المالية الخاصة بها (مثل كشف الأجر)، مما يحقق ما يلي:

• تعزيز شفافية المعلومات:

- الكشف الفوري عن الالتزامات المالية للأجور (المادة 54) وحجم الصرف الفعلي (المادة 59)، مما يُقلل الفجوة بين التخطيط والتنفيذ.

- توفير بيانات دقيقة حول تكاليف العمالة بالقطاع العام، مثل نسبة الأجور إلى إجمالي النفقات.

¹ دناية خالد و بوعافية رشيد، المحاسبة العمومية في الجزائر ودورها في ترشيد الإنفاق العام على ضوء القانون 07/23، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 07، العدد 2 (2024).

² المواد 54-57-62-64-78-110-112 من القانون رقم 23-07 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

³ المواد 54-57-59-61-64-78 من القانون رقم 23-07 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.

• وضوح تكاليف الأنشطة العامة:

- ربط نفقات الأجور بالإنتاجية من خلال شهادة أداء الخدمة (المادة 57)، مما يُبرز العائد الحقيقي من الإنفاق على الرواتب.

- تحليل التكاليف حسب البرامج الحكومية وتحديد أولويات الإنفاق بناءً على العبء الأجرى.

• تسهيل تقييم السياسات:

- تقييم فعالية الزيادات في الأجور أو برامج التوظيف عبر مقارنة التكاليف المُسجلة بالنتائج المحققة (مثل تحسين الخدمات العامة).

- دعم اتخاذ القرار استنادًا إلى بيانات تاريخية، مثل سجلات الأجور المحفوظة لمدة عشر سنوات (المادة 78).

• إغلاق الثغرات السابقة:

- الحد من التلاعب في صرف الرواتب من خلال آلية التسخير (المادة 61) عند رفض المحاسب الدفع بدون مبرر.

- ضمان حقوق العاملين بإلغاء تقادم ديون الأجور (المادة 64).

هذا التنظيم يجعل من محاسبة الأجور أداة استراتيجية لضبط النفقات وتحقيق التوازن بين العدالة الاجتماعية والرشادة المالية، في ضوء ما ينص عليه القانون 23/07.

3. تقليص النزاعات القضائية من خلال المدونة الوثائقية:1

تم استبدال شرط مطابقة النفقة للقوانين والأنظمة بمدونة وثائق ثبوتية، ما يُقلل من حالات رفض النفقات، بما في ذلك الأجور. هذا التغيير يُسهم في:

- تسريع عملية دفع الرواتب.

- تقليل الاضطرابات التي قد تؤثر على الموظفين.

- تقليص النفقات الإضافية التي قد تتحملها السلطات العمومية، مثل أتعاب المحامين والمصاريف القضائية والفوائد والتعويضات.

- دعم الاستقرار المالي للمؤسسات العامة.

4. التحول إلى محاسبة الحقوق المثبتة:2

الانتقال من محاسبة الصندوق إلى محاسبة الحقوق المثبتة يُوفر صورة أوضح عن الذمة المالية للدولة، مما يسمح بوضع سياسات مالية وإنفاقية أكثر واقعية. هذا التحول يُسهم في:

- تسهيل التخطيط والتنبؤ المالي.

- تقليل الأزمات المالية.

- ضمان دفع الرواتب بانتظام واستدامة.

¹دناية خالد و بوعافية رشيد، مرجع سابق، ص 336.

²دناية خالد و بوعافية رشيد، مرجع سابق، ص 336.

- تخصيص أفضل للموارد، بما في ذلك الأجور، في إطار الميزانية متوسطة المدى.
- تقوية الشفافية ورفع كفاءة محاسبة الأجور.
- الحد من حالات الرفض واللجوء إلى القضاء.

5. تطبيق المعايير الدولية:1

اعتماد المعايير الدولية للمحاسبة في القطاع العمومي، وخاصة في محاسبة الأجور، في مرحلة لاحقة، من شأنه أن:

- يُحسن من جودة المعلومة المالية.
- يُعالج عيوب الأساس النقدي في المحاسبة.
- يُسهل الرقابة والمقارنة.
- يُعزز من إمكانية التقييم والتقويم للإنفاق العام.

6. الرقابة المالية والمسؤولية الشخصية:

تخضع نفقات المستخدمين (أجور الموظفين) لعمليات رقابة دقيقة من طرف المحاسب العمومي، كما هو الحال مع باقي أنواع النفقات. وأي إخلال يُسبب ضرراً لخزينة الهيئة العمومية يُرتب مسؤولية شخصية ومالية على المحاسب، ما قد يؤدي إلى تحميله مبلغ النفقة غير القانونية في حال عدم تقديم مبررات قانونية مقبولة. لذا، يجب على المحاسب التحلي باليقظة عند صرف الرواتب والعلاوات والمنح الشهرية، والالتزام بإجراءات الرقابة المنصوص عليها في القانون 07/23، بما يُسهم في ضبط الإنفاق وترشيده وتفادي الهدر، خاصة في ظل الزيادات التي شهدتها السنوات الأخيرة.

¹ المرجع نفسه، ص 336.

خلاصة الفصل:

الإنفاق العام من بين أهم الأدوات الفعالة في السياسة المالية للدولة، بحيث يدعم تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تحسين البنية التحتية و تمويل المشاريع الإنتاجية وتعزيز الخدمات الأساسية، كما يعيد توزيع الدخل وتحفيز الطلب الفعلي وتعزيز الإنتاج الوطني مما ينعكس إيجاباً على مستويات التشغيل والنمو الاقتصادي؛ ولكن هناك مشكلة فالنمو المستمر في حجم النفقات العامة يفرض تحديات مالية و ذلك في حالة ما لم يتم إدارتها بصورة رشيدة لضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، حيث ان التوسع غير المدروس قد يؤدي إلى مشكلات مثل التضخم وعجز الميزانية، خاصة في ظل انتشار الفساد الإداري والمالي وضعف كفاءة تخصيص الموارد.

تمر عملية تنفيذ النفقات العمومية بمراحل و إجراءات إدارية ومحاسبية دقيقة تشمل الالتزام والتصفية والأمر بالصرف والدفع، حيث يُعد التنسيق بين الأمرين بالصرف والمحاسبين العموميين من العوامل الأساسية لضبط الإنفاق، إذ يمنع القانون الجمع بين هذين الدورين في شخص واحد حفاظاً على استقلالية الرقابة المالية. كما تترك النفقات العامة آثاراً اقتصادية واجتماعية متعددة؛ فهي تؤثر على النمو الاقتصادي من خلال آليات المضاعف والمعجل، وتساهم في تحسين مستوى المعيشة عبر تمويل الخدمات الصحية والتعليمية والسياسات الاجتماعية، لكن قدرتها على تحقيق كل هذا مرتبط بقدرة الدولة على إدارة الإنفاق بفعالية لتحقيق أكبر فائدة ممكنة بأقل تكلفة. وفي هذا السياق، يصبح ترشيد الإنفاق العام امر ضروري لضمان تحقيق التوازن المالي والاستدامة الاقتصادية، حيث يعتمد نجاح أي سياسة مالية على إيجاد توازن دقيق بين تلبية الاحتياجات المجتمعية والقدرة على تمويلها بطريقة مستدامة، مما يتطلب إصلاحات مالية مرتكزة على مبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية.

الفصل الثالث:

الجانبي التطبيقى لمحاسبة الأجر

الفصل الثالث: الجانب التطبيقي لمحاسبة الأجور – دراسة حالة المدرسة العليا للتجارة

مقدمة:

إن استكمال دراستنا بالجانب التطبيقي بعد التطرق إلى الجانب النظري يعد أمرًا ضروريًا، وذلك من أجل إسقاط ما توصلنا إليه نظريًا على الواقع العملي، لفهم محاسبة الأجور ضمن المؤسسات العمومية وتبيان دورها في ترشيد النفقات. ومن هذا المنطلق، اخترنا المدرسة العليا للتجارة، باعتبارها مؤسسة عمومية إدارية غير ربحية، كنموذج يمكن تعميمه على مختلف المؤسسات العمومية.

سيتم التركيز في هذا الجانب على تحليل كيفية إدارة الأجور داخل المؤسسة لفائدة مختلف الأسلاك والموظفين العاملين بها، من خلال دراسة كيفية احتساب الأجور لهذه الفئات، وتحديد الفروقات فيما بينها، بالإضافة إلى التطرق إلى مختلف التغيرات التي طرأت على نظام الأجور خلال السنوات السابقة. بهدف الخروج بنتائج وتوصيات تساهم في تحسين إدارة الموارد المالية وترشيد استخدامها.

سيتم تقسيم الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- المبحث الأول: تقديم عام للمدرسة العليا للتجارة
- المبحث الثاني: واقع محاسبة الأجور بالمدرسة العليا للتجارة

المبحث الأول: تقديم عام للمدرسة العليا للتجارة

المدرسة العليا للتجارة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وعلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية، وتُصنّف من بين أبرز الجامعات الجزائرية المتخصصة في التكوين العالي في المجالات الاقتصادية والمالية. توفر هذه المؤسسة لطلبتها مجموعة من التخصصات المهمة التي تلبي احتياجات السوق الوظيفي و التي هي مالية المؤسسة، مراقبة التسيير، المحاسبة المالية، إدارة وتنظيم الشركات، تسويق والاتصال، والنقود المالية والبنكية. وسنخصص هذا المبحث لتقديم دراسة عامة حول المدرسة العليا للتجارة، وذلك من خلال مطلبين رئيسيين، يُعالج كل منهما جانباً من الجوانب المتعلقة بالمؤسسة.

- **المطلب الأول:** نبذة تاريخية عن المدرسة العليا للتجارة وهيكلها التنظيمي
- **المطلب الثاني:** مهام وأهداف المدرسة

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المدرسة العليا للتجارة وهيكلها التنظيمي

الفرع الأول: ¹ تاريخ المدرسة العليا للتجارة

تأسست المدرسة العليا للتجارة في مدينة الجزائر كمدرسة عليا بتاريخ 20 أوت 1901م، الموافق لـ 6 جمادى الأولى 1319هـ، خلال الاحتلال الفرنسي للجزائر. ثم أدمجت ضمن جامعة الجزائر عام 1909م، بموجب القانون المؤرخ في 30 ديسمبر 1909م الموافق لـ 18 ذو الحجة 1327هـ، و الذي ضم معاهد التعليم العالي في إقليم الجزائر ضمن جامعة مستقلة عن الجامعات الفرنسية.

بعد استقلال الجزائر، ألحقت المدرسة بمصالح جامعة الجزائر في 18 فيفري 1966م، عبر المرسوم الرئاسي رقم 43-66، تحت إشراف وزير التربية الوطنية. تولى إدارة المدرسة مدير تم تعيينه من قبل وزير التربية الوطنية، وساعده مجلس الإقتان على تسيير المدرسة، والذي تكوّن من المدير، والأساتذة، ومدير معهد الدراسات السياسية، وعميد كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ومدير المدرسة الوطنية للهندسة، وممثل جمعية قدامى التلاميذ، وخبير محاسب. وكانت من أهم مهام هذا المجلس اقتراح تحسينات على نظام المدرسة ونظام التدريس، وإبداء الرأي حول النظام الداخلي للمدرسة، وكذلك الدورات الدراسية.

وكانت المدرسة تمنح شهادة الدراسات العليا التجارية بعد إتمام ثلاث سنوات دراسية، ثم ينتقل الطلاب إلى أقسام التخصص الأربعة، وهي: قسم المالية والمحاسبة، قسم تسيير المؤسسات، قسم التخطيط والتنمية، وقسم التوزيع والتجارة الداخلية والخارجية.

وفي عام 1985م، استعادت المدرسة استقلاليتها بإعادة تنظيمها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 85-168 (18 جوان 1985م)، لتصبح تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وفي جويلية 2008، تحولت المدرسة العليا إلى مدرسة خارج الجامعة تحت اسم المدرسة الوطنية العليا في العلوم التجارية والمالية، خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-500 المؤرخ في ديسمبر 2005م. ثم تم تعديل الاسم حسب مرسوم أكتوبر 2009م ليصبح: المدرسة العليا للتجارة.

نُقل مقرها لاحقاً من الجزائر العاصمة إلى القليعة في 9 نوفمبر 2013م (5 محرم 1435هـ)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 13-371، الموقع من قبل رئيس الحكومة عبد المالك سلال، مع نقل جميع الأملاك والحقوق والموظفين، بعد جرد كمي وكيفي أعدته وزارتا التعليم العالي والمالية.

تحولت المدرسة إلى مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وفي 1 نوفمبر 2014م، أعيدت تسميتها تكريماً للمجاهد مولود قاسم نايت بلقاسم (من الولاية التاريخية الثالثة)، لتصبح: المدرسة العليا للتجارة: مولود قاسم نايت بلقاسم، وذلك خلال احتفالات ذكرى ثورة التحرير الجزائرية.

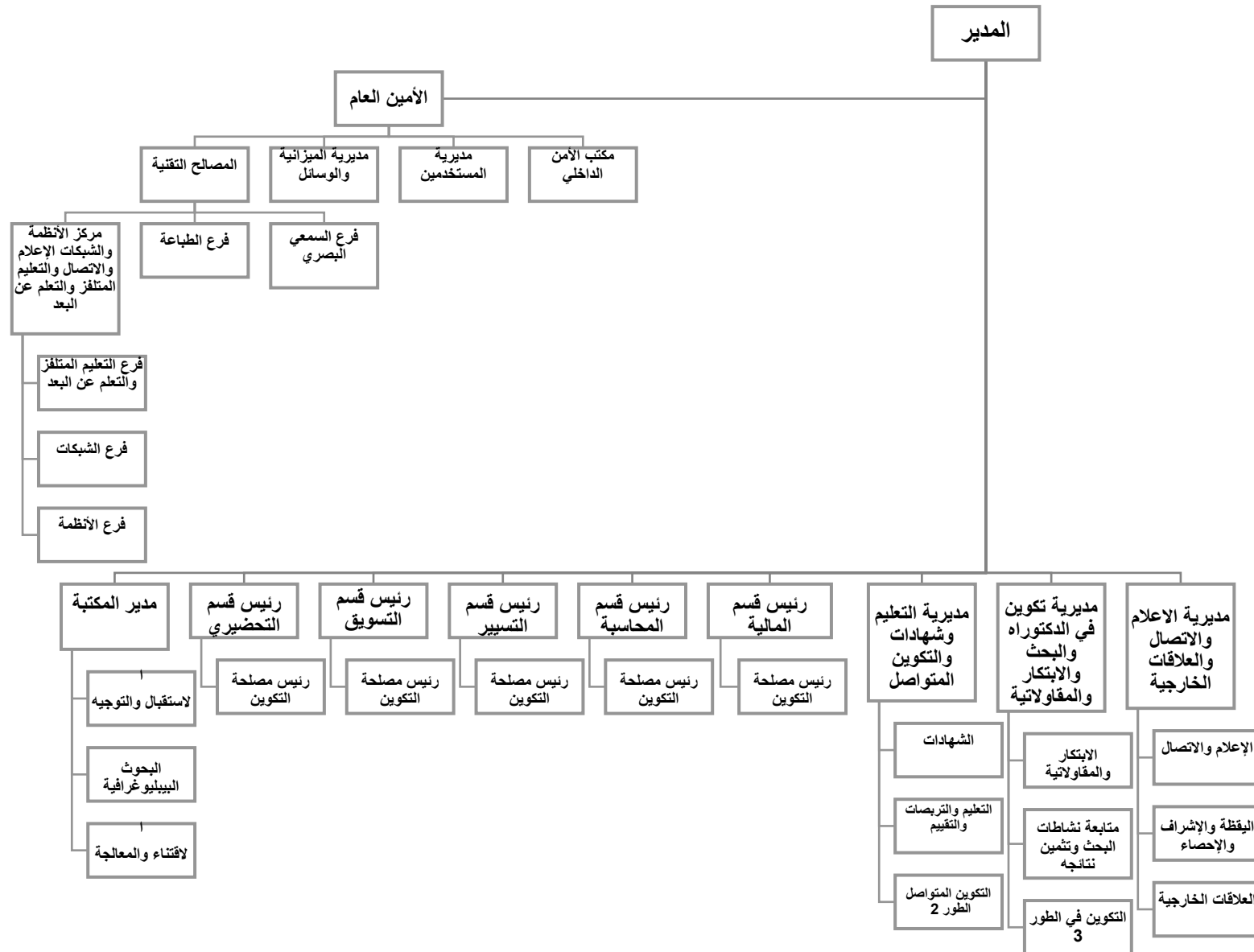
الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمدرسة وسيرها

الشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي للمدرسة العليا للتجارة:²

¹ موقع المدرسة العليا للتجارة، تم الاطلاع عليه في 2025/05/02، <https://www.esc-alger.dz>

² من إعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من قبل إدارة الموارد البشرية

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للمدرسة العليا للتجارة



تُدار المدرسة من قبل مجلس الإدارة، وتُسير من قبل المدير، وذلك بمساعدة المديرين المساعدين، والأمين العام، ومدير المكتبة، دون أن ننسى الهيئات الإدارية والعلمية التي تقوم بتقييم النشاطات البيداغوجية والعلمية. أما تكوين المدرسة، فهو عبارة عن مجموعة أقسام، بالإضافة إلى هياكل مكلفة بالخدمات الجامعية.

تعتمد المدرسة في تنظيمها الإداري والبيداغوجي على هيكلة دقيقة تُحدد مختلف المسؤوليات والمهام على مستوى التسيير والتأطير. وفي هذا الإطار، يمكن عرض ما يلي:¹

مجلس الإدارة:

هو المسؤول عن إدارة المدرسة، ويتكوّن من ممثلين عن الوزارة والسلطات، وكذا القطاعات المرتبطة بالمدرسة، بالإضافة إلى ممثلي الأساتذة والموظفين والطلبة. يناقش هذا المجلس مشروع المؤسسة ومخططات تنميتها، والحصيلة السنوية للتكوين والبحث، بالإضافة إلى الموارد المتوفرة والمستقبلية للمدرسة من إعانات ومساهمات، وكيفية استخدامها. أي أنه يدرس كل التدابير التي من شأنها تحسين سير المدرسة وتحقيق أهدافها.

المدير:

هو المسؤول الأول عن سير المدرسة، ويقوم بعدة مهام ضمن صلاحياته، من بينها:

- تمثيل المدرسة أمام القضاء وأمام المجتمع المدني.
 - العمل على تطبيق التشريعات والقرارات المعمول بها في مجال التعليم والتدريس.
 - إعداد مشروع ميزانية المدرسة وتقديمه أمام مجلس الإدارة للمداولة.
 - يحمل صفة الأمر بالصرف الخاص بالمدرسة.
 - يعمل على ضمان احترام النظام الداخلي للمدرسة، بالإضافة إلى القيام بكل التحسينات الضرورية للنشاطات البيداغوجية والعلمية.
 - الإشراف على إجراءات حفظ الأرشفة وصيانته طبقاً للأنظمة المعمول بها.
- ويقوم بهذه المهام بالتعاون مع عدد من الموظفين الذين يشكلون مجلس المديرين، والذي يضم:

المديرون المساعدون:

يسيرون بعض الهياكل ضمن نطاق صلاحياتهم، ويُعيّنون من طرف الوزير بناءً على اقتراح مدير المدرسة، الذي يختارهم من بين الأساتذة الأعلى رتبة. وهم ثلاثة أنواع:

- مساعد المدير المكلف بالشهادات والتعليم والتكوين المتواصل.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 176-16 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق لـ 14 يونيو سنة 2016، الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا.

- مساعد المدير المكلف بالتكوين في البحث العلمي والابتكار والترقية المقاولاتية والتطوير التكنولوجي والدكتوراه.
- مساعد المدير المكلف بأنظمة الإعلام والاتصال والعلاقات الخارجية.

الأمين العام:

يدير الهياكل الإدارية والمالية ضمن نطاق صلاحياته، ويقدم خدمات تقنية، ويتلقى التوجيهات من المدير.

مدير المكتبة:

بصلاحيات يحددها المدير، يُعد مدير المكتبة مسؤولاً عن تسيير المكتبة. من أبرز مهامه تنظيم ومعالجة وترتيب مقتنيات ومحتويات المكتبة من مذكرات وكتب ووثائق علمية.

رؤساء الأقسام:

وهم آخر أعضاء مجلس المديرين. مسؤوليتهم إدارة وتسيير الأقسام بيداغوجياً وإدارياً، بمساعدة رؤساء المصالح ومديري المخبر أو وحدات البحث. يُعيّنون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الأعلى رتبة.

الهيئات العلمية:

بالإضافة إلى المناصب والمجالس السابقة، تضم المدرسة:

- المجلس العلمي: هيئة استشارية تقدم الرأي والتوصيات في كل المسائل المهمة المتعلقة بالمدرسة.
- اللجنة العلمية للقسم: تقوم بمهام مشابهة للمجلس العلمي، ولكن على مستوى القسم، مثل تنظيم التعليم ومحتواه.

المطلب الثاني: مهام وأهداف المدرسة العليا للتجارة

الفرع الأول: المهام الحالية للمدرسة العليا للتجارة (ESC)

تركز المدرسة العليا للتجارة على توفير تعليم أكاديمي وتطبيقي متميز في تخصصات علوم الإدارة والاقتصاد، مثل البنوك والمحاسبة والتسويق. كما تعمل على موازنة مناهجها مع احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي لضمان ملائمتها للتطورات الحديثة. ومن خلال برامج الدراسات العليا كالماستر والدكتوراه، تساهم المدرسة في تأهيل كوادر قادرة على قيادة البحث العلمي وتعزيز البنية الأكاديمية في المجالات الاقتصادية والإدارية.

تُعَدُّ المدرسة مركزاً بحثياً بارزاً، حيث تدعم فرق البحث بالتعاون مع صندوق البحث الوطني وشركاء صناعيين، مع التركيز على مشاريع بحثية تتناسب مع الأولويات الاقتصادية والاجتماعية للجزائر. كما تولي أهمية كبيرة لتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، من خلال تصميم تدريبات مخصصة بناءً على احتياجات المؤسسات، وتوقيع اتفاقيات مع شركات وطنية ودولية لفتح آفاق أوسع لفرص التربصات المهنية للطلبة.

¹ موقع المدرسة العليا للتجارة، المهمة والهدف، تم الاطلاع عليه في 2025/05/03، <https://www.esc-alger.dz>

كما تحرص المؤسسة على توفير تكوين جيد في الطور الأول من أجل تحضير الطلبة للالتحاق بالطور الثاني، كما تسعى إلى غرس حب الابتكار والمقاولاتية في نفوس الطلبة، وتعمل على تكوينهم ليكونوا قادرين على ممارسة مهنة التعليم ضمن قطاع التربية الوطنية، وتسهم في دعم العلوم وتعزيز القدرات التقنية الوطنية، وتسعى إلى ترك بصمتها في تطوير البحوث الأساسية والتطبيقية داخل المؤسسات الوطنية العامة والخاصة، وذلك من خلال تشجيع الابتكار.

إضافة إلى ذلك، تلتزم المدرسة بالعمل المستمر والدائم على توفير جميع الاحتياجات والوسائل اللازمة للطلاب، بهدف ضمان بيئة تعليمية ملائمة ومريحة تدعم التفوق الأكاديمي والمهني.

الفرع الثاني: ¹الأهداف الاستراتيجية للمدرسة العليا للتجارة

تهدف المدرسة إلى تكوين إطارات ومسيرين ورجال أكفاء في مختلف القطاعات، قادرين على إنشاء وإدارة الشركات بكفاءة عالية، وإضفاء قيمة مضافة لأنفسهم ولمحيطهم وللوطن ككل. وذلك من خلال برامج تدريبية وعملية تُركز على الابتكار والقيادة.

في إطار التحول الرقمي الذي تشهده الجزائر، تسعى المدرسة إلى دمج الأدوات الرقمية في وسائلها ومناهجها التعليمية، خاصة بعد التغيرات التي فرضتها جائحة كورونا والاعتماد المتزايد على التعليم عن بُعد. وتعمل حالياً على تجهيز قاعات دراسية ذكية مزودة بمعدات متطورة لدعم التجارب العملية والتفاعل التكنولوجي. كما تهدف إلى الحصول على اعتمادات دولية لبرامجها الأكاديمية، لضمان توافق شهاداتها مع المعايير العالمية، مما يعزز فرص خريجها في الاندماج السريع في سوق العمل.

على صعيد البنية التحتية، تعمل المدرسة على توسيع مكتبتها لتشمل آلاف المقالات والأطروحات والبحوث الورقية والإلكترونية، وتطوير مساحات تعليمية مبتكرة تدعم نموذج التعليم المدمج، الذي يجمع بين التعلم الوجيه والتعلم الرقمي.

¹ موقع المدرسة العليا للتجارة، مرجع سابق

المبحث الثاني: واقع محاسبة الأجور بالمدرسة العليا للتجارة

تُعد نفقات الأجور أحد أهم عناصر الميزانية التشغيلية لأي مؤسسة، خاصةً المؤسسات الجامعية التي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية لضمان جودة العملية التعليمية والإدارية. وفي هذا الإطار، يكتسب تحليل واقع نفقات الأجور بالمدرسة العليا للتجارة أهمية كبيرة لدراستنا، حيث يساعدنا على التحقق من فعالية محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق، ومدى فعالية السياسات المالية في تحقيق التوازن بين التكاليف والخدمات المقدمة.

يستند هذا المبحث إلى دراسة متأنية للأسلاك الوظيفية المتنوعة في المدرسة، وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة لتحديات إدارة النفقات البشرية في ظل التطورات التشريعية والمتطلبات الأكاديمية المتغيرة، لتوضيح أهميتها في المؤسسات العمومية كوسيلة لترشيد الإنفاق.

سيتضمن هذا المبحث المطالب التالية:

- **المطلب الأول:** الأسلاك الوظيفية وعناصر ميزانية المستخدمين للمدرسة العليا للتجارة
- **المطلب الثاني:** حساب الأجور والرواتب بالمدرسة العليا للتجارة

المطلب الأول: الأسلاك الوظيفية وعناصر ميزانية المستخدمين للمدرسة العليا للتجارة

الفرع الأول: الأسلاك الوظيفية

1. الأسلاك المشتركة:1

هي الأقسام أو الوحدات الإدارية الموجودة في جميع المؤسسات والإدارات العمومية، والتي يُنظَّم عملها وفقًا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 04-08 وتتص المادة الثانية من هذا المرسوم على أن:

" الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة يخضعون لوضعية الخدمة في المؤسسات العمومية والإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الممركزة التابعة لها، بالإضافة إلى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو العلمي أو الثقافي أو المهني أو التكنولوجي، وأي مؤسسة عمومية أخرى يُخضع نظامها العاملين فيها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية".

وتُحدد المادة (3) من نفس المرسوم فروع الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات الحكومية، والتي تشمل:

- الإدارة العامة (متصرف - عون إدارة - ملحق إدارة - كاتب مديرية).
- الترجمة والترجمة الفورية.
- الإعلام الآلي (مهندس- مساعد مهندس).
- الإحصائيات.
- الوثائق والمحفوظات.

2. المتعاقدين:2

العون المتعاقد هو شخص يُلْتَحَق بخدمة مرفق عام إداري (مؤسسة أو إدارة عمومية) بموجب عقد عمل مؤقت، وليس بقرار تعيين دائم، بهدف تنفيذ مهام محددة تتطلب مهارات أو خبرات استثنائية غير متوفرة لدى الموظفين الدائمين، أو لسد فراغ طارئ ناتج عن ظروف استثنائية، أو عند إنشاء مشروع أو مرفق عام جديد لا يُعرف مدى استمراريته. يُشترط في عمله أن يكون ضمن الحالات الواردة في الأمر 06-03، مثل: الحاجة إلى كفاءات تقنية نادرة، أو تغطية مناصب مؤقتة لا تسمح طبيعتها بالتعيين الدائم. يتميز هذا العون بغياب الصفة النظامية للموظف العام، وارتباطه بشروط العقد المبرم مع الإدارة، والتي تحدد مهامه وأجره ومدة عمله، دون تمتعه بضمانات الوظيفة العمومية الكاملة كالترقية أو المعاش التقاعدي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المواد 19-21 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3. سلك التعليم العالي: ¹

هو إطار وظيفي خاص يُنظم عمل الموظفين العاملين في المؤسسات الجامعية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 5 مايو 2010. يشمل هذا السلك شعباً متخصصة تُقدّم خدمات داعمة للعملية الأكاديمية والبحثية، مثل: المخابر الجامعية (الداعمة للبحث العلمي)، والمكتبات الجامعية (إدارة المصادر العلمية)، والتنشيط الجامعي (تنظيم الأنشطة الطلابية)، والمصالح الاقتصادية الجامعية (الإدارة المالية والخدمات)، والحراسة الجامعية (ضمان الأمن داخل الحرم الجامعي). يُركز السلك على توفير كوادرات مؤهلة لإدارة هذه الخدمات، لكنه يُعاني من نقص في المناصب العليا الوظيفية لبعض الشعب (كالمكتبات والتنشيط)، مما يستوجب تحديث المرسوم لإنشاء مناصب قيادية ثلاثم طبيعة كل شعبة وتُعزز فعاليتها.

4. العمال المهنيين والسائقون والحجاب: ²

1.4. العمال المهنيين: هم فئة وظيفية تُمارس أعمالاً فنية أو يدوية داخل المؤسسات الحكومية، وتنقسم إلى أربع رتب:

- الصنف الثالث: يُنفذون مهام بسيطة مثل الصيانة الروتينية والأشغال اليدوية.
- الصنف الثاني: يُخصصون لمهام تقنية متقدمة مرتبطة بتخصصهم.
- الصنف الأول: يُكفّون بمهام معقدة تتطلب معرفة نظرية وعملية متعمقة.
- خارج الصنف: يشغلون مناصب قيادية لإشرافهم على تنسيق أنشطة العمال وتدريبهم.

2.4. السائقين: هم موظفون متخصصون في قيادة المركبات، وينقسمون إلى:

- الصنف الثاني: يُكفّون بقيادة السيارات الخفيفة (السياحية أو النفعية) وصيانتها.
- الصنف الأول: يُؤهلون لقيادة المركبات الثقيلة (مثل النقل الجماعي) وإدارتها فنياً.

3.4. الحجاب: هم فئة إدارية مسؤولة عن استقبال الزوار، توجيههم، وتوزيع الوثائق والبريد بين الإدارات.

- الحجاب العادي: استقبال الزوار، توجيههم، وتوزيع الوثائق والبريد بين الإدارات.
- الحجاب الرئيسي: تنسيق عمل الحجاب العاديين ومراقبة جودة الخدمات المقدمة.

5. الأساتذة: ¹

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 5 مايو سنة 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال و سائقي السيارات و الحجاب.

سلك الأساتذة الجامعيين هو نظام يوضح طريقة تدرج الأساتذة في وظائفهم داخل المؤسسات الجامعية الجزائرية، ويشمل خمسة مستويات رئيسية تبدأ من سلك المعيد (الموجه للزوال) الذي يركز على الأعمال التطبيقية ودعم الأنشطة البيداغوجية، مروراً بسلك الأساتذة المساعدين (قسمي "أ" و"ب") الذي يتطلب شهادة دكتوراه ويجمع بين التدريس الأساسي والإشراف على طلبة الدكتوراه، ثم سلك الأساتذة المحاضرين (قسمي "أ" و"ب") الذي يختص بتصميم المناهج وتطوير البرامج التعليمية وقيادة الفرق البحثية، وصولاً إلى سلك الأساتذة كرتبة عليا تُمنح بعد خبرة طويلة وتؤهل لحمل مسؤوليات إدارة المشاريع البحثية والمشاركة في الهيئات العلمية. تُوجد درجة استثنائية تُسمى سلك الأساتذة المميزين تُمنح لمن يقدم إسهامات علمية بارزة (كنشر كتب أو براءات اختراع) على مدى 15 عاماً. يُراعى السلك أحكاماً انتقالية لدمج الكوادر الحالية، ويهدف إلى تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي وربطهما باحتياجات التنمية الوطنية، مع إلغاء التشريعات القديمة واستبدالها بنصوص تواكب التطور الأكاديمي.

الفرع الثاني: عناصر الباب الأول لميزانية المدرسة العليا للتجارة

تتكون ميزانية المدرسة العليا للتجارة من قسمين رئيسيين: الإيرادات والنفقات، حيث يتضمن كل قسم مجموعة من الأبواب المحددة. وفي إطار قسم النفقات، يُعتبر الباب الأول مخصصاً لنفقات المستخدمين، والتي تشمل بشكل أساسي الأجور والمرتبات المدفوعة للعاملين. وفي هذا المطلب، سنتطرق لعناصر هذا الباب.

يتفرع هذا الباب إلى مجموعة أخرى من الأبواب وهي كالتالي:²

- 01.21 الراتب الرئيسي للنشاط
- 02.21 المستخدمون المتعاقدون الرواتب منح ذات طابع عائلي واشتراكات الضمان الاجتماعي
- 03.21 تعويضات ومنح مختلفة
- 04.21 شبه مرتبات المتمهين
- 05.21 اعباء اجتماعيه
- 06.21 الخدمات الاجتماعية
- 07.21 تامين الطلبة
- 08.21 اجور الأساتذة المؤقتين والمشاركين والمدعويين
- 09.21 معاش الخدمة والاضرار الجسدية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث و المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم

² ميزانية المدرسة العليا للتجارة سنة 2024، انظري قائمة الملاحق، الملحق رقم 01

01.21 الراتب الرئيسي للنشاط:¹ يتضمن هذا الباب مجموعة من المواد و كل مادة تتعلق بفئة معينة

- **المادة 01:** الراتب الرئيسي للمستخدمين الدائمين والمتربصين و تتعلق هذه المادة بـ:
 - ✓ موظفوا التصميم والبحث والدراسات المجموعة أ (متصرف رئيسي، مساعد متصرف إلخ)
 - ✓ موظفوا التطبيق المجموعة ب (محاسب إداري رئيسي، تقني سامي في الإعلام الآلي إلخ)
 - ✓ موظفوا التحكم المجموعة ج (عون إدارة، عون إدارة رئيسي إلخ)
 - ✓ موظفوا التنفيذ المجموعة د (عون مكتب، عامل مهني من الصنف الأول إلخ)
- **المادة 02:** الراتب الرئيسي للعمال البحارة
- **المادة 03:** الراتب الرئيسي للأساتذة الجزائريين
- **المادة 04:** الراتب الرئيسي للأساتذة الأجانب
- **المادة 05:** الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا (مدير، رئيس مخبر ... إلخ)

02.21 المستخدمون المتعاقدون، الرواتب، منح ذات طابع عائلي واشتراكات الضمان الاجتماعي:² يتضمن هذا الباب مجموعة من المواد

- **المادة 01** رواتب المستخدمون المتعاقدون بالتوقيت الكامل و التوقيت الجزئي
- **المادة 02** علاوة المردودية
- **المادة 03** منح ذات طابع عائلي
- **المادة 04** تعويض الضرر
- **المادة 05** الضمان الاجتماعي
- **المادة 06** تعويض المنطقة
- **المادة 07** المنحة الجزافية التعويضية
- **المادة 08** تعويض الخبرة المهنية
- **المادة 09** تعويض الجرافي عن الخدمة
- **المادة 10** تعويض الخطر والانسان
- **المادة 11** تعويض دعم نشاطات الإدارة

03.21 تعويضات ومنح مختلفة:³ يعنى هذا الباب بتغطية مختلف أنواع التعويضات والمنح الموجهة لمجموعة من الأسلاك داخل المؤسسة. ودون الخوض في تفاصيل جميع الفئات، يمكننا أن نأخذ على سبيل المثال سلك المهنيين، سائقي السيارات، والحجاب، حيث يستفيد هؤلاء من عدة تعويضات، مثل علاوة المردودية وتعويض الضرر

يُخصص لكل بند من البنود المذكورة اعتماد دفع خاص به ورخصة التزام مستقلة، حيث تمثل رخصة الالتزام الحد الأقصى الذي يُسمح للإدارة أن تلتزم به مالياً خلال السنة المالية، في حين تمثل اعتمادات الدفع المبالغ الفعلية المرصودة لتغطية نفقات الأجور السنوية.

¹ انظر في قائمة الملاحق، الملحق رقم 02

² انظر في قائمة الملاحق، الملحق رقم 03

³ انظر في قائمة الملاحق، الملحق رقم 04

• مثال توضيحي:

لنفترض أن ميزانية المدرسة خصصت لباب التعويضات والمنح المختلفة اعتماد دفع قدره 5,000,000 دج، في حين أن رخصة الالتزام كانت تساوي 4,000,000 دج.

في هذه الحالة، تُعتبر رخصة الالتزام هي الحد الأقصى المسموح بالالتزام به مالياً، بينما تمثل اعتمادات الدفع المبالغ المخصصة لتغطية نفقات الأجور. وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن أن تتساوى رخصة الالتزام مع اعتماد الدفع، لكن لا يمكن أبداً أن تتجاوز رخصة الالتزام قيمة اعتماد الدفع.

المطلب الثاني: حساب الأجور و الرواتب بالمدرسة العليا للتجارة

قبل البدء في حساب الأجر يجب الإشارة إلى عنصرين أساسيين والذان يمثلان نقطة البداية أو الانطلاق في حساب الأجر وهما النقطة الاستدلالية والشبكة الاستدلالية

فالنقطة الاستدلالية هي "الوحدة الأساسية لقياس الأجر المرتبط تعدادها بمستوى التأهيل الذي يحوزه الموظف والمعبر عنها بـ: 45 دج¹".

أما الشبكة الاستدلالية فتتكون من "أرقام استدلالية" موزعة على 17 صنفاً، و 7 أقسام فرعية، و 12 درجة. إلى جانب نقطة استدلالية، تم تحديدها بـ 45 دينار جزائري.

فأما "المجموعات" و "الأصناف" و "الأقسام الفرعية"، فهي تصنيفات ترتب على أساسها مستويات الأجور الممنوحة للموظفين حسب مستوياتهم الدراسية.

وأما الأرقام الاستدلالية فهي قيم عددية تتصاعد بتصاعد الموظف في الأصناف والأقسام الفرعية حسب مستواه الدراسي. وتُضاف إليها قيم عددية أخرى، تتصاعد أيضاً حسب "درجات" الأقدمية من الدرجة "1" إلى الدرجة "12".

والآن سننتقل إلى استعراض مختلف المراحل التي يجب اتباعها لحساب الأجر الصافي، مع تقديم مثال تطبيقي واقعي يوضح كيفية احتساب الأجر في المدرسة العليا للتجارة

الفرع الأول: أساسيات في حساب الأجر

1. الراتب الرئيسي = الراتب الأساسي + الخبرة المهنية

الراتب الأساسي = النقطة الاستدلالية × الرقم الاستدلالي = 45 دج × الرقم الاستدلالي

الخبرة المهنية = النقطة الاستدلالية × الرقم الاستدلالي = 45 دج × الرقم الاستدلالي

2. أجرة المنصب العالي = النقطة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا × الرقم الاستدلالي = 45 دج × الرقم الاستدلالي

¹ المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم

3. التعويضات: تختلف التعويضات من سلك لآخر، كما لا يمكن التطرق لجميع التعويضات فارتأينا أن نذكر أهم التعويضات المتعلقة بكل من سلكي الأساتذة الباحثين و الأسلاك المشتركة فقط لتوضيح كيفية حساب الراتب

فبالأسلاك المشتركة تمسهم بعض التعويضات الأساسية كالمنحة الجزافية التعويضية، تعويض دعم نشاطات الإدارة، تعويض الخدمات الإدارية المشتركة

أما سلك الأساتذة الباحثين تمسهم بعض التعويضات الأساسية كتعويض التأطير و المتابعة البيداغوجيين، تعويض التوثيق، و تعويض الخبرة البيداغوجية و تعويض التأهيل العلمي.

1.3. الأسلاك المشتركة:

• **المنحة الجزافية التعويضية IFC:**¹ و يحدد مبلغها لكل موظف حسب صنف رتبته و هي موزعة من الصنف 1 إلى الصنف 17 و الجدول الآتي يحدد المبلغ الخاص بكل صنف:

الجدول رقم (04): المنحة الجزافية التعويضية

الأصناف	المبلغ (دج)
1	7700
2	7400
3	6900
4	6400
5	5700
6	5000
7	3800
8	3800
9	3100
10	3100
11 إلى 17	1500

• **تعويض دعم نشاطات الإدارة:**² والذي يساوي 10% من الراتب الرئيسي
 • **تعويض الخدمات الإدارية المشتركة:**³ و نسبة هذا التعويض 25 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك التالية: الكتاب، أعوان الإدارة، الملحقون الإداريون، المحاسبون الإداريون، الأعوان التقنيون في الوثائق و

¹ المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 مؤرخ في 19 رمضان عام 1436 الموافق 6 يوليو سنة 2015 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 19 صفر عام 1429 الموافق 26 فبراير سنة 2008 والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية

² المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 9 مايو سنة 2013 ، يتمم المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

المحفوظات، مساعدو الوثائقين – أمناء المحفوظات و 40 % من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك التالية:
المتصرفون، المترجمون – التراجمة، الوثائقين – أمناء المحفوظات، المحللون الاقتصاديون

2.3. الأساتذة الباحثين: يستفيد سلم الأساتذة الباحثين كباقي الأسلاك الأخرى من مجموعة التعويضات الأساسية و سنتطرق لهذه التعويضات و نسبتو مبلغ كل تعويض في الجدول التالي:

الجدول رقم (05):¹ التعويضات و المنح التي يستفيد منها الأستاذ الباحث

التعويضات و المنح	رتبة الأستاذ	وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 252-10 (قبل التعديل)	وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 107-24 (بعد التعديل)
تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين IESP	أستاذ مساعد "قسم ب"	25% من الراتب الرئيسي	30% من الراتب الرئيسي
	أستاذ مساعد "قسم أ"	30% من الراتب الرئيسي	35% من الراتب الرئيسي
	أستاذ محاضر "قسم أ"	45% من الراتب الرئيسي	55% من الراتب الرئيسي
	أستاذ محاضر "قسم أ"	50% من الراتب الرئيسي	70% من الراتب الرئيسي
	أستاذ	60 % من الراتب الرئيسي	85% من الراتب الرئيسي
تعويض التوثيق DOC	أستاذ مساعد "قسم ب"	6000 دج	10000 دج
	أستاذ مساعد "قسم أ"	8000 دج	12000 دج
	أستاذ محاضر "قسم أ"	12000 دج	16500 دج
	أستاذ محاضر "قسم أ"	14000 دج	20500 دج
	أستاذ	16000 دج	25000 دج
تعويض الخبرة البيداغوجية IEPP	جميع الرتب	4 % من الراتب الرئيسي	7 % من الراتب الرئيسي
تعويض التأهيل العلمي IQS	أستاذ مساعد "قسم ب"	10 % من الراتب الرئيسي	15 % من الراتب الرئيسي
	أستاذ مساعد "قسم أ"	15 % من الراتب الرئيسي	20 % من الراتب الرئيسي
	أستاذ محاضر "قسم أ"	25 % من الراتب الرئيسي	35 % من الراتب الرئيسي
	أستاذ محاضر "قسم أ"	30 % من الراتب الرئيسي	45 % من الراتب الرئيسي
	أستاذ	40 % من الراتب الرئيسي	60 % من الراتب الرئيسي
تعويض التأهيل العلمي IQS	أستاذ	40 % من الراتب الرئيسي	60 % من الراتب الرئيسي

4. راتب المنصب = الراتب الرئيسي + التعويضات و المنح

5. اقتطاعات الضمان الاجتماعي = 9 % من راتب المنصب

6. اقتطاع التعاضدية **Retenue Mutuelle** = 1 % من راتب المنصب

7. الأجر الخاضع للضريبة = راتب المنصب – اقتطاعات الضمان الاجتماعي

8. اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = تحسب هذه الضريبة، وفقا لجدول الضريبة على الدخل الإجمالي، و سنتطرق لطريقة الحساب في المثال التطبيقي

9. منحة الأجر الوحيد = 800 دج

10. المنح العائلية المستقرة للأطفال = 300 دج عن كل طفل

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10 - 252 المؤرخ في 12 ذي القعدة عام 1431 الموافق ل 20 أكتوبر سنة 2010 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث و المرسوم التنفيذي رقم 24-107 المؤرخ في 26 شعبان 1445 الموافق ل 7 مارس 2024 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 10-152 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010 والمتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث.

11. الراتب الصافي = راتب المنصب - مختلف الاقتطاعات + منحة الأجر الوحيد + المنح العائلية المستقرة للأطفال.

في حالة وجود غيابات، يتم الاقتطاع من الراتب الصافي دون احتساب المنح العائلية، ويتم احتساب مبلغ الاقتطاع وفقاً للصيغة التالية:

الغيابات = (الراتب الصافي - منحة الأجر الوحيد - المنح العائلية المستقرة للأطفال) * عدد الغيابات بالأيام / 30.

الفرع الثاني: حساب الأجر لصنفي الأسلاك المشتركة و الأساتذة
أولاً: الأسلاك المشتركة

في هذا المثال سنتطرق لكيفية حساب الأجر لمتصرف محلل "administrateur analytique" والذي بدوره ينتمي لسلك الأسلاك المشتركة المجموعة د و صفه 13 و درجته في سلم الرتب 1 حسب المعطيات الواردة في الجدول التالي المأخوذة من الشبكة الاستدلالية التي أصبحت سارية المفعول ابتداء من جانفي 2024 و لم يطرأ عليها تغيير لحد الآن

الجدول رقم (06):¹ الشبكة الاستدلالية للمرتبات "الصف 13"

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة			
39	78	117	156	195	233	272	311	350	389	428	467	778	13	د

1. الراتب الأساسي = $778 \times 45 = 35010.00$ دج

2. الخبرة المهنية = $39 \times 45 = 1755.00$ دج

3. الراتب الرئيسي = $35010 + 1755 = 36765.00$ دج

4. تعويض دعم نشاطات الإدارة = $36765 \times 10\% = 3676.50$ دج

5. المنحة الجزافية التعويضية : بما ان تصنيف هذا المتصرف هو 13 هذا يعني ان قيمة المنحة تقدر ب 1500.00 دج

6. اجرة المنصب العالي = $308 \times 45 = 13860.00$ دج

7. تعويض الخدمات الادارية المشتركة = $36765 \times 40\% = 14706.00$ دج

8. راتب المنصب = $36765 + 33742.5 = 70507.50$ دج

9. اقتطاعات الضمان الاجتماعي = $70507.50 \times 9\% = 6345.68$ دج

10. الأجر الخاضع للضريبة = $70507.50 - 6345.68 = 64161.82$ دج

¹ انظر في قائمة الملاحق، المخلق رقم 05

لحساب مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي يجب الاستعانة بمعطيات الجدول التالي:

الجدول رقم(07): الضريبة على الدخل الإجمالي التراكمية

المبلغ التراكمي (دج)	مبلغ الضريبة (دج)	معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0	0	0 %	لا يتجاوز 20.000 دج
4600	4600	23 %	من 20.001 إلى 40.000 دج
15400	10800	27 %	من 40.001 إلى 80.000 دج
39400	24000	30 %	من 80.001 إلى 160.000 دج
92200	52800	33 %	من 160.001 إلى 320.000 دج
204200	112000	35 %	أكثر من 320.000 دج

من خلال معطيات الجدول نرى أن المبلغ الخاضع للضريبة 64161.82 دج يندرج ضمن السطر الثالث بين 40000 و 80000 أي أن المعدل المطبق هو 27 %

$$\text{و منه فإن مبلغ الضريبة قبل التخفيض} = 4600 + (40000 - 64161.82) \times 27\% = 11123.6914 \text{ دج}$$

التخفيض = 40 % من مبلغ الضريبة غير أنه لا يمكن أن يقل هذا التخفيض عن 1000 دج أو يزيد عن 1500 دج

$$\text{التخفيض} = 11123.6914 \times 40\% = 4449.47 \text{ و هي أكبر من 1500 دج}$$

و منه التخفيض = 1500 دج

$$11. \text{ مبلغ الضريبة بعد التخفيض IRG} = 1500 - 11123.6914 = 9623 \text{ دج}$$

$$12. \text{ الراتب الصافي} = 70507.50 - 6345.68 - 9623.20 = 54538.62 \text{ دج}$$

ثانياً: الاساتذة الباحثين

في هذا المثال سنتطرق لكيف تم حساب أجر أستاذ قبل أن تطرأ أي تعديلات على الشبكة الاستدلالية وكيف أثرت هذه التعديلات على الراتب الرئيسي علماً أن الأستاذ ينتمي لسلك الأساتذة الباحثين المجموعة "د" و صنفه خارج التصنيف، قسم فرعي "7" و درجته في سلم الرتب 12 و ذلك بالاعتماد على المعطيات الواردة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08):¹ تطور الشبكة الاستدلالية للمرتبات "المجموعة د، خارج التصنيف، قسم فرعي 7"

الرقم الاستدلالي للدرجات												رقم الاستدلالي الأدنى	وفقاً للمرسوم التنفيذي الساري المفعول ابتداءً من
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى		
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	سنة 2007
918	842	765	689	612	536	459	383	306	230	153	77	1530	مارس 2022
963	883	803	722	642	562	482	401	321	241	161	80	1605	جانفي 2023
1008	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	جانفي 2024

أولاً: قبل التعديل

1. الراتب الأساسي = $1480 * 45 = 66600$ دج
2. الخبرة المهنية = $888 * 45 = 39960$ دج
3. الراتب الرئيسي = $66000 + 39960 = 106560$ دج
4. تعويض التوثيق = 16000 دج
5. تعويض الخبرة البيداغوجية = $12 * 4 * 66600 \% = 31968$ دج
6. منحة المجاهد، ابن الشهيد "IND.2.CAT" = 18000 دج
7. تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين = $106560 * 60 \% = 63936$ دج
8. تعويض التأهيل العلمي = $106560 * 40 \% = 42624$ دج
9. راتب المنصب = $106560 + 16000 + 31968 + 18000 + 63936 + 42624 = 279088$ دج
10. اقتطاعات الضمان الاجتماعي = $279088 * 9 \% = 25117.92$ دج
11. اقتطاع التعاضدية = $279088 * 1 \% = 2790.88$ دج
12. الأجر الخاضع للضريبة = $279088 - 25117.92 = 253970.08$ دج
13. الضريبة على الدخل الإجمالي IRG = 68910.1 دج (تحسب بالاعتماد على مبلغ الأجر الخاضع للضريبة وبنفس الطريقة السابقة)
14. منحة الأجر الوحيد = 800 دج
15. منح عائلية = $4 * 300 = 1200$ دج (لأن عدد الأطفال 4)
16. الراتب الصافي = $279088 - 25117.92 - 68910.1 - 2790.88 - 800 - 1200 = 184269.1$ دج

¹ المراسيم الرئاسية رقم 23-54 و 22-138 و 07-304 التي تحدد الشبكة الاستدلالية لرواتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

نفترض أن الأستاذ قد تغيب لمدة أربعة أيام خلال الشهر. يتم احتساب الاقتطاع من الراتب الصافي بدون احتساب المنح العائلية، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{مبلغ الاقتطاع} = (800-1200-184269.1) \times 4 / 30 = 24302.54 \text{ دج}$$

بالتالي، يصبح الراتب الصافي بعد الاقتطاع كما يلي:

$$17. \text{ الراتب الصافي بعد الاقتطاع} = 24302.54 - 184269.1 = 159966.56 \text{ دج}$$

ثانياً: بعد التعديل

وفقاً للمرسوم التنفيذي الساري المفعول ابتداءً من مارس 2022

1. الراتب الأساسي = $1530 \times 45 = 68850$ دج
2. الخبرة المهنية = $918 \times 45 = 41310$ دج
3. الراتب الرئيسي = $68850 + 41310 = 110160$ دج

وفقاً للمرسوم التنفيذي الساري المفعول ابتداءً من جانفي 2023

1. الراتب الأساسي = $1605 \times 45 = 72225$ دج
2. الخبرة المهنية = $963 \times 45 = 43335$ دج
3. الراتب الرئيسي = $72225 + 43335 = 115560$ دج

وفقاً للمرسوم التنفيذي الساري المفعول ابتداءً من جانفي 2024

1. الراتب الأساسي = $1680 \times 45 = 75600$ دج
2. الخبرة المهنية = $1008 \times 45 = 45360$ دج
3. الراتب الرئيسي = $75600 + 45360 = 120960$ دج

التعليق:

شهدت الشبكة الاستدلالية للمرتبات الخاصة بالأساتذة الباحثين، وخصوصاً بالنسبة للمجموعة "د" خارج التصنيف، القسم الفرعي 7، تعديلات تدريجية منذ سنة 2007 إلى غاية جانفي 2024، تمثلت أساساً في رفع الرقم الاستدلالي الأدنى وأرقام الدرجات، مما انعكس بشكل مباشر على الراتب الأساسي والخبرة المهنية، وبالتالي على الراتب الرئيسي الذي تُبنى عليه مختلف التعويضات والمنح. فقد ارتفع الرقم الاستدلالي الأدنى من 1480 سنة 2007 إلى 1680 سنة 2024، كما ارتفع الرقم الاستدلالي للدرجة 12 من 888 إلى 1008، وهو ما أدى إلى زيادة في الراتب الرئيسي بنسبة تقارب 13.5%. هذه الزيادات أثرت إيجاباً على مجمل الأجر، خاصة وأن العديد من التعويضات تُحسب كنسبة مئوية من الراتب الرئيسي، مثل تعويض التأهيل العلمي وتعويض التأطير، مما أدى إلى ارتفاع تدريجي في الأجر الصافي. ورغم أن الاقتطاعات الاجتماعية والضريبة ارتفعت بدورها نتيجة هذا التحسن، إلا أن المنح كمنحة الأجر الوحيد والمنح العائلية ساهمت في التخفيف من الأثر الكلي لهذه الاقتطاعات. غير أن هذه التعديلات، ورغم طابعها الإيجابي، تأتي أيضاً في إطار سياسة الدولة الرامية إلى ترشيد النفقات العمومية، بالنظر إلى أن كتلة الأجور تُعد من أكبر مكونات الميزانية العامة، ويتعين التحكم فيها بتوازن بين تحسين القدرة الشرائية للموظفين وضمان استدامة الموارد المالية للدولة.

خلاصة الفصل:

بعد دراستنا لحالة المؤسسة الإدارية محل التربص، وهي المدرسة العليا للتجارة، استطعنا فهم نظام محاسبة الأجور داخل المدرسة والوقوف على مجريات تطبيقه. وقد واجهتنا بعض الصعوبات في فهمه نظرًا لاختلاف نظام المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري عن المؤسسات الاقتصادية، إلا أننا تمكنا من استخلاص أهم مميزات نظام محاسبة الأجور، والمتمثلة في قدرته على التحكم الدقيق في الكتلة الأجرية، وذلك من خلال تقسيم الموظفين إلى أسلاك، ولكل سلك مجموعة من القواعد والقوانين المتبعة في حساب الأجر.

يساعد هذا النظام على الكشف الدقيق لنفقة كل أجر، من خلال تفصيل كل عنصر من عناصر الأجر ومنح كل عنصر حقه من الشفافية، مع توضيح قيمته وأساس وجوده، انطلاقًا من الراتب الرئيسي باستخدام الشبكة الاستدلالية، وصولًا إلى الراتب الصافي. كما يتميز النظام بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تطرأ على الأجور، دون أن يغفل الدور المهم لموظفي قسم المحاسبة والمالية في تنظيم هذه الإجراءات والتجارب معها.

وقد تبين لنا من خلال دراستنا لهذا الجانب التطبيقي أن اعتماد نظام محاسبة الأجور داخل المؤسسة قد قدم تصورًا شاملاً لجميع النفقات المتعلقة بالأجور، وساهم في تسييرها وتوضيحها بشكل فعال.

خاتمة عامة

خاتمة عامة:

سعيًا في هذا البحث إلى دراسة دور محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام للدولة الجزائرية. وللإجابة على هذا السؤال الإشكالي الرئيسي، وكذلك معالجة مختلف الأسئلة الفرعية واختبار الفرضيات المطروحة في مستهل هذا البحث، قمنا بتقسيم هذه الأطروحة إلى جزئين رئيسيين: الجزء الأول مكوّن من فصلين مخصصين للإطار النظري، مما يسمح لنا بتحديد المفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوع دراستنا بوضوح.

ففي الفصل الأول، تناولنا موضوع الأجور وكل ما يتعلق به، وبنهاية هذا الفصل تأكدنا من صحة الفرضية الأولى، وهي أن الأجور عبارة عن مبالغ مالية مدفوعة للعاملين مقابل خدماتهم، وأن محاسبة الأجور هي النظام المحاسبي الذي يُدير تسجيل الأجور وصرفها وفق معايير وقوانين تضمن الشفافية والكفاءة في استخدام الموارد المالية.

أما في الفصل الثاني، فقد تطرقنا بصفة عامة إلى النفقات العمومية وترشيدها، مع توضيح كيف تساهم محاسبة الأجور في ترشيد الإنفاق العام. وفي نهاية هذا الفصل، تأكدنا من صحة الفرضية الثانية، وهي أن ترشيد الإنفاق العام لا يعتمد فقط على تخفيض الكتلة النقدية، بل على توجيهها نحو أولويات تنموية تحقق نتائج ملموسة. ففي نطاق البحث والمعلومات التي توصلنا إليها ضمن هذا الفصل، استطعنا أن نعرف أن هناك بعض المجالات التي لا بد من زيادة الإنفاق فيها، مثل الاقتصاد والجوانب الاجتماعية، أو بعبارة أدق: توجيه الإنفاق نحو المواطنين، نظرًا لما يترتب على ذلك من فوائد، سواء من حيث النمو والتطور، أو من ناحية رضا المجتمع، وما يخلفه ذلك من انضباط والتزام المواطن تجاه دولته، ووظيفته، ومجتمعه. ونتيجة لهذه المردودية، فإن الإنفاق يُعد في هذه الحالة استثمارًا وترشيديًا في الوقت نفسه للموارد المالية، ولا يُعتبر تبذيرًا أو استهتارًا.

وفي الفصل الأخير وهو الجانب التطبيقي، شرعنا في دراسة تطبيقية لنظام محاسبة الأجور في المؤسسات العمومية الجزائرية وفهمه. ولتحقيق هذه الغاية، أجرينا تربص تطبيقي بالمدرسة العليا للتجارة كونها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري غير ربحية، وقد حصلنا على البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة، من بينها كشوفات الرواتب لأحد الأصناف خلال السنوات الأربع السابقة، إضافة إلى كشوفات الراتب لمختلف الأصناف خلال سنة واحدة.

وفي إطار تجربتنا التطبيقية داخل وكالة المحاسبة، قمنا بتنفيذ مجموعة من العمليات المحاسبية المتعلقة بالأجور، حيث أجرينا الحسابات اللازمة وشاركنا بشكل فاعل في مختلف مراحل هذا العمل. كان الهدف الأساسي من هذه التجربة هو فهم نظام محاسبة الأجور ودوره الحيوي في تحسين الأداء المالي وترشيد النفقات.

وبالعودة إلى الفرضية الثالثة ومقارنتها بالنتائج التي توصلنا إليها خلال هذا الفصل، يمكننا التأكيد على صحتها. فقد تبين لنا أن نظام محاسبة الأجور يُعد أداة فعالة في مراقبة التكاليف والحد من الهدر المالي، مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز كفاءة الإنفاق وتحقيق توازن مالي أفضل داخل المؤسسة.

وانطلاقًا من هذه الفرضيات، يمكننا التحقق من الفرضية الرئيسية، التي تقر بدور محاسبة الأجور كآلية لترشيد الإنفاق، نتيجة لدورها في جمع البيانات الدقيقة، والتخطيط الاستباقي، والتدقيق، والمراقبة، والامتثال القانوني.

النتائج الرئيسية:

- التغيرات التي طرأت على الأجور في السنوات السابقة ولدت الحاجة إلى نظام محاسبي فعال للأجور، وتبينت أهمية هذا النظام في ضبط هذا النوع من النفقات.
- يوجد تنوع في الأسلاك الوظيفية داخل مؤسسات الدولة، مما يتطلب تبني نظام يُرشد أجور هذه الأسلاك، خاصة أن الكتلة الأجرية تُعد من أضخم النفقات العمومية.
- تمكّن قسم المحاسبة والمالية، بأنظمتها وموظفيها، من تنظيم وتخصيص عناصر الأجور بدقة لكل موظفي المدرسة العليا للتجارة.
- طبيعة التعويضات والمنح داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري غير محفزة بشكل كبير لأداء عمل متقن.
- على الرغم من أن مفهوم ترشيد الإنفاق يميل إلى التخفيض، إلا أن التخفيض دون مردودية عامة لا يُعد نافعا.
- نظام محاسبة الأجور مفصل بدقة، حيث أن كل عنصر من عناصر الأجر مرتبط بقانون رسمي يوضحه.
- مؤسسات الدولة لها نظام عمومي خاص بها في تسجيل العمليات المالية، وهو عبارة عن إجراءات إدارية ذات طابع محاسبي.
- الأجر له أهمية كبيرة للعامل، فهو مصدر رزقه، أما بالنسبة للدولة فهو يُعد نفقة، لكن هذه النفقة تُعتبر استثماراً في جهد العامل. فإذا كانت مردودية العمل جيدة، نكون قد حققنا الترشيح المنشود، أما إذا لم تتحقق قيمة مضافة من هذه النفقة، فهي تُعد هدراً للمال العام.
- هناك عوامل كثيرة تساهم في ترشيد الإنفاق العام، والتي تعتمد أساساً على تحديد الأولويات والأهداف بدقة.
- صحيح أن الزيادات الأخيرة في الأجور أدت إلى زيادة الإنفاق، إلا أن المردودية الناتجة عن هذه الزيادة، أي التحفيز الذي أحدثته لدى الموظفين، ونقص التفاني السابق، وزيادة المجهود، وحتى إقبال الناس على التوظيف في مناصب كانت مهمشة بسبب ضعف الأجور فيها، مثل الإدارات المحلية، كل ذلك خفف من تأثير هذه الزيادة. وإذا كانت الدولة تطمح فعلاً إلى تحقيق التنمية والتطور، فإن زيادة الإنفاق العمومي تعتبر خياراً استراتيجياً لا غنى عنه، لا سيما في مجالات حيوية مثل: التعليم، والصحة، والبنية التحتية، والتحول الرقمي، والبحث العلمي، وتطوير الإدارة العمومية، وعلى وجه الخصوص الاستثمار في العنصر البشري، باعتباره المحرك الأساسي لأي عملية إصلاح أو تقدم مستدام.

التوصيات:

- تنظيم دورات وتربصات تدريبية لفائدة عمال مصلحة المحاسبة والمالية المسؤولين عن الأجور، مع كل تعديل أو تغيير في القوانين المالية، لتسهيل العمل عليهم.
- الاستفادة من تجارب الدول الأجنبية المتقدمة فيما يخص المناهج والطرق التي تستخدمها في ترشيد إنفاقها العام.
- اعتماد أنظمة مراقبة رقمية متطورة تتحقق من كشوفات الرواتب، تكون مبرمجة مسبقاً لدى المؤسسات العمومية، لتجنب البيروقراطية، والانتقال من مؤسسة لأخرى للمراقبة، وبالتالي تخفيض التكاليف والجهد.
- الحرص على توجيه الزيادات في الأجور بذكاء؛ فبدلاً من الزيادة العامة، يتم اعتماد الزيادة حسب الأداء والنتائج المحققة.
- تطوير أنظمة محاسبة متخصصة في هذا المجال، تتفوق على البرامج العادية مثل "Excel"، مما يتيح للعامل وقتاً أكبر للتدقيق في النتائج بدلاً من بذل الجهد في إنجاز العمل فقط.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- سامي حسن أحمد حمود، تطوير الأعمال المصرفية بما يتفق والشرعية الإسلامية، مطبعة الشرق ومكتبتها، عمان، الطبعة الثانية، 1402 هـ / 1982 م.
- محفوظ أحمد جودة، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2014.
- محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو توجه استراتيجي متكامل، العبيكان للنشر، ط 4، المملكة العربية السعودية - الرياض - المحمدية ، 1436 هـ.
- ابن فارس - أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، دار الجيل، جزء 5، 1420 هـ / 1999 م .
- عبد الله محمد محمود الخطيب، الفكر الاقتصادي و المالي عند إمام الحرمين، دار الكتاب الثقافي.
- سعيد علي محمد العبيدي، اقتصاديات المالية العامة، دار دجلة، عمان 2011.
- د. خديجة الأعسر، اقتصاديات المالية العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- أحمد محمد عادل، اقتصاديات المالية العامة للدولة، دار الكتب المصرية، الإسكندرية، 2022.
- بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية- IAS/ifrs الجزء 2، كليك للنشر، 2013.

ثانياً: المقالات

- محمد سعيد محمد الرملاوي، سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة و القانون، المجلد 16-العدد 1، 2014.
- غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 10، العدد 2، 2017/06/30.
- بن قو أمال، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 4، العدد 1، 2013.
- بلقايد محمد جواد و سعيداني محمد، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2.
- علي ميا و لطيف زيود و سومر اديب ناصر، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية المجلد (25)، العدد(6)، 2003.
- بن موسى أم كلثوم وعيسى نبوية، ترشيد النفقات العمومية (دراسة تطور النفقات العمومية في الجزائر من سنة 1980 إلى سنة 2013)، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع
- خليف عيسى، النفقات العامة للدولة في الاقتصاد الإسلامي، مقالات في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير — جامعة محمد خيضر
- عبدا الله بن حسين العمودي، ترشيد الإنفاق ودوره في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، المجلد الرابع، العدد 37.

- بلعاطل عياش و نوي سميحة، آليات ترشيد الإنفاق العام من أجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة في الجزائر 2001-2014، المجلة الجزائرية للدراسات المالية والمصرفية، المجلد 05 – العدد 07، جامعة سطيف.
- دناية خالد و بوعافية رشيد، المحاسبة العمومية في الجزائر ودورها في ترشيد الإنفاق العام على ضوء القانون 07/23، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 07 ، العدد 2 (2024).
- ثالثاً: أطروحات الدكتوراه و مذكرات التخرج**
- بولال عبد الخالق و بهليل محمد الأمين، محاسبة الأجور و الرواتب في المؤسسة الجزائرية، جامعة الدكتور طاهر مولاوي، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر.
- بولحية عائشة و بهاز جمعة، سياسة ترشيد الإنفاق العام في الجزائر ودور المراقب المالي في تجسيدها، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، جامعة غرداية، قسم العلوم السياسية.
- شعبان فرح، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الإنفاق العام والحد من الفقر، أطروحة دكتوراه، تخصص نقود ومالية، جامعة الجزائر 3، 2012.
- رابعاً: القوانين و المراسيمو الأوامر**
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخ في 25 أفريل 1990.
- القانون رقم 21-16، يتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية رقم 100 بتاريخ 30 ديسمبر 2021.
- القانون العضوي 18-15 المتعلق بقوانين المالية، المرسوم التنفيذي رقم 20-354، يحدد العناصر المكونة لتصنيفات أعباء ميزانية الدولة.
- القانون رقم 23-07 المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية و التسيير المالي.
- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الأمر 20-95 و المتعلق بمجلس المحاسبة.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم رقم 85-58 المتعلق بتعويض الخبرة المهنية.
- المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 مايو 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة الصادر استناداً إلى أحكام المادتين 163 و 164 من القانون الأساسي للعمل.
- المرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يتضمن رفع مبلغ المنحة العائلية و المرسوم التنفيذي 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 يتم المرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 يتضمن رفع مبلغ المنحة العائلية.
- المرسوم التنفيذي 07-292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007 المعدل للمرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965.
- المرسوم التنفيذي رقم 09 - 374 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92 - 414 و المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها
- المرسوم التنفيذي رقم 08-272، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمالية.

- المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 5 مايو سنة 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.
 - المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال و سائقي السيارات و الحجاب.
 - المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم
 - المرسوم التنفيذي رقم 15 - 176 مؤرخ في 19 رمضان عام 1436 الموافق 6 يوليو سنة 2015 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 19 صفر عام 1429 الموافق 26 فبراير سنة 2008 والمتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية
 - المرسوم التنفيذي رقم 13 - 188 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 9 مايو سنة 2013 ، يتم المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق 13 مايو سنة 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 252 المؤرخ في 12 ذي القعدة عام 1431 الموافق لـ 20 أكتوبر سنة 2010 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث و المرسوم تنفيذي رقم 24-107 المؤرخ في 26 شعبان 1445 الموافق لـ 7 مارس 2024 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 10-152 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010 والمتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث.
 - المرسوم التنفيذي رقم 16-176 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق لـ 14 يونيو سنة 2016، الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا.
 - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
 - المرسوم الرئاسي رقم 23-54 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق لـ 16 جانفي 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبه
 - المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق لـ 31 مارس سنة 2022 ، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- خامساً: المحاضرات والمطبوعات المنشورات**
- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980 .

- القينعي عبدالحق، نظام الأجور والحوافز، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر – تخصص الموارد البشرية جامعة لونيبي علي، البليدة 02.
 - جبلي حسبية، إدارة الأجور والحوافز 1، محور الأجور في الوظيف العمومي، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - جبلي حسبية، إدارة الأجور والحوافز 1، محور أنظمة دفع الأجور، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - معايير المحاسبة الدولية IAS، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
 - هشام دغوم، محاضرات في المحاسبة المالية المعمقة، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة LMD، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.
 - زواش زهير، محاضرات في المالية العامة، جامعة قسنطينة 20 عبد الحميد مهري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية.
 - فلة عاشور، محاضرات في مقياس المالية العامة، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - محمد خير الحكام، المالية العامة 1، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018.
- المراجع باللغة الأجنبية**

- Hamel Abdelmalek ;Les salaires et leur comptabilisation ; cours Destiné aux étudiants de 1ère année tronc commun ; L'École Supérieure de Commerce ; Kolea – Alger .

المواقع الالكترونية

- تشريع العمل، وزارة العدل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تم الاطلاع عليه في <https://www.mtess.gov.dz>، 2025/04/09
 - د. رياض مهدي كريم، النفقات العامة، تم الاطلاع عليه في 2024/03/24، رابط الموقع: <https://www.riadhkraiem.com>
 - الدكتور محمد ناجي عطية (2021/07/13)، ترشيد الموارد المالية بين التبذير و التقنير، تم الاطلاع عليه في 2025/05/07، رابط الموقع: <https://drmnatiah.com>
 - موقع المدرسة العليا للتجارة، تم الاطلاع عليه في 2025/05/02، <https://www.esc-alger.dz>
 - موقع المدرسة العليا للتجارة، المهمة والهدف، تم الاطلاع عليه في 2025/05/03، <https://www.esc-alger.dz>
- مراجع أخرى:**

- دليل مفاهيم ومعايير المحاسبية للقطاع العام في المملكة العربية السعودية، معيار المحاسبة للقطاع العام 19، 2023.
- شكري رجب العشماوي، ترشيد الإنفاق الحكومي الجاري مدخل لتحقيق الاستدامة المالية، دائرة المالية، حكومة دبي.

الملاحق

القسم الثاني : النفقات
المجموع العام حسب أبواب الميزانية

رقم الباب	البيان	رخص الإلتزام (دج)	اعتمادات (دج)
	الباب الأول (TITRE 1) : نفقات المستخدمين		
01.21	الراتب الرئيسي للنشاط		
02.21	المستخدمون المتعاقدون، الرواتب، منح ذات طابع عائلي واشتراكات الضمان الاجتماعي		
03.21	تعويضات و منح مختلفة		
04.21	شبه مرتبات المتمهين		
05.21	أعباء إجتماعية		
06.21	الخدمات الإجتماعية		
07.21	تأمين الطلبة		
08.21	أجور الأساتذة المؤقتين و المشاركين والمدعويين		
09.21	معاش الخدمة و الأضرار الجسدية		
	مرسوم تنفيذي رقم 99 - 47 المؤرخ في 13 / 02 / 1999 ، المتمم		
	مجموع الباب الأول (TITRE 1) : نفقات المستخدمين		

المادة 01 : الراتب الرئيسي للمستخدمين الدائمين والمتفرغين

ت. غم: تعرض الخبر المهاد



المرتبة	منصب العمل	الصف	الرقم الاستدلالي			الراتب المتوسط السنوي			إجمالي الدفع (دج)	رخص الإلتزام (دج)
			القاعدي	ت.م.م. الدرجة 6	المتوسط	الراتب المتوسط (دج)	المجموع دج	السنوية دج		
موظفو التطبيق المجموعة " ب "										
11	ملحق رئيسي للإدارة	10	653	196	849					
4	تقني مسامي في الإعلام الآلي	10	653	196	849					
2	محاسب إداري رئيسي	10	653	196	849					
2	كاتبية مديرية رئيسية	10	653	196	849					
2	مساعد المكتبات الجامعية	10	653	196	849					
5	ملحق إدارة	9	618	185	803					
26	المجموع الجزئي (2)									

ت. ش. م: تعويض الخبرة المهنية





المادة 02 :الراتب الرئيسي للعمال البحارة *

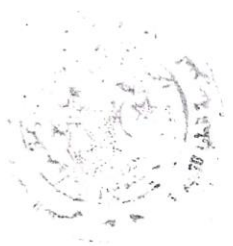
إعتمادات الدفع (دج)	رخص الإلتزام (دج)	الراتب المتوسط السنوي			الرقم الإستدلالي			الصف و القسم	منصب العمل	المناصب المالية
		السنوية دج	المجموع دج	الراتب المتوسط (دج)	المتوسط	الدرجة 6	القاعدي			
									العمال البحارة	
0,00	0,00									
0,00	0,00									
0,00	0,00									

مجموع المادة 02 :

تخفيض الفائض لمتوسط الأجور جدول التوظيف والمناصب المالية الشاغرة

المجموع الصافي للمادة 02 :

* العمال البحارة خاصة بالمدرسة الوطنية العليا لعلوم البحر وتهيئة الساحل



المادة 03 : الراتب الرئيسي للأساتذة الجزائريين

المنصب الدرجة	منصب العمل	الصف	الرقم الاستدلالي			الراتب المتوسط السنوي			إعتمادات الدفع (دج)	رخص الإلتزام (دج)
			القاعدي	ت.ع.م الدرجة 6	المتوسط	الراتب المتوسط (دج)	المجموع دج	السنوية دج		
الأساتذة الجزائريين										
33	أستاذ	ق ف 7	1680	504	2184					
24	أستاذ محاضر أ	ق ف 6	1480	444	1924					
17	أستاذ محاضر ب	ق ف 4	1325	398	1723					
22	أستاذ مساعد أ	ق ف 3	1255	377	1632					
14	أستاذ مساعد ب	ق ف 1	1130	339	1469					
110	مجموع المادة (3)									
الزيادة عن الفاقض لمتوسط الأجور جدولة التوظيف والمناصب المالية الشاغرة										
المجموع الصافي للمادة 03 :										





المادة 04 : الراتب الرئيسي للأساتذة الأجانب

إعتمادات الدفع (دج)	رخص الالتزام (دج)	الراتب المتوسط السنوي			الرقم الاستدلالي			الصف	منصب العمل	المنصب المالية
		السنوية دج	المجموع دج	الراتب المتوسط (دج)	المتوسط	ت.خ.م. الدرجة 6	القاعدي			
									الأساتذة الأجانب	
0,00	0,00								المجموع المادة 04 :	
0,00	0,00								تخفيض الغائض لمتوسط الأجور جدولة التوظيف والمناصب المالية الشاغرة	
0,00	0,00								المجموع الصافي للمادة 04 :	



المادة 05: الزيادة الإستهلاكية لشاغلي المناصب العليا

العدد	المناصب العليا	الزيادة الإستهلاكية		المصاريف الشهرية دج	المصاريف السنوية دج	رخص الإلتزام (دج)	إعتمادات الدفع (دج)
		المستوى	الرقم الإستهلاكي				
1	المدير	م	1098			500 000 00	500 000 00
3	مدير مساعد	م	695				
5	رئيس القسم	م	695				
1	الأمين العام	م	695				
1	مدير المكتبة	م-1	453				
2	نائب مدير	م-1	453				
1	مسؤول مركز الأنظمة وشبكات الإعلام والإتصال والتعلم المتلفز والتعليم عن بعد	م-1	453				
1	مسؤول مركز الطبع والسمعي البصري	م-1	453				
17	رئيس مصلحة المدرسة	م-2	308				
1	مسؤول مكتب الأمن الداخلي	م-2	308				
2	رئيس مخبر	م-2	308				
3	رئيس مصلحة المكتبة	م-2	308				
5	رئيس فرع المصالح التقنية	م-2	308				
10	رئيس مصلحة بالقسم	م-2	308				
1	مسؤول فريق ميدان التكوين	12	585				
3	مسؤول فريق شعبة التكوين	11	495				
6	مسؤول فريق الاختصاص	10	415				
1	رئيس حظيرة	3	135				
1	رئيس ورشة	3	135				
1	رئيس مخزن	3	135				
1	مسؤول المصلحة الداخلية	3	135				
3	مدير مخبر بحث	11	495				
12	مسؤول فرقة بحث	9	345				
82	مجموع المادة 05						

تخفيض الفائض لمتوسط الأجور جدولة التوظيف والمناصب المالية الشاغرة

المجموع الصافي للمادة 05 :

المجموع الخام للباب 21 - 01

الزيادة عن الفائض لمتوسط الأجور جدولة التوظيف والمناصب المالية الشاغرة

المجموع الصافي للباب 01.21 :

الملحق رقم (03):

الباب 02.21 : المستخدمون المتعاقدون، الرواتب، منح ذات طابع عائلي واشتراكات الضمان الاجتماعي

المادة 01 : رواتب المستخدمون المتعاقدون

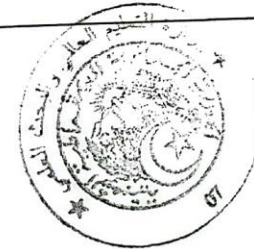
أ- رواتب المستخدمون المتعاقدون بالتوقيف الكامل

التعداد النظري	مناصب العمل	القسم و الصف	م/سا	ع/سا	الراتب المتوسط		
					الشهري	السنوي	
25	عامل مهني من المستوى الأول	1	400	520		إعتمادات الدفع (دج)	
43	حارس	1	400	520			رخص الإلتزام (دج)
5	سائق سيارة من المستوى الأول	2	419	545			
3	عامل مهني من المستوى الثاني	3	440	572			
2	سائق سيارة من المستوى الثالث	4	463	602			
2	عامل مهني من المستوى الثالث	5	488	634			
1	عون الوقاية من المستوى الأول	5	488	634			
2	عامل مهني من المستوى الرابع	6	515	670			
83	المجموع (أ)						

ب- رواتب المستخدمون المتعاقدون بالتوقيت الجزئي

[illegible]

المادة 02 :	علارة المردودية (مرسوم تنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010)
المادة 03 :	منح ذات طابع عائلي
المادة 04 :	تعويض الضرر (مرسوم تنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010)
المادة 05 :	الضمان الإجتماعي (25 %)
	ف.1 - النظام العام 23,75 %
	ف.2 - تأمين البطالة 1,00 %
	ف.3 - التقاعد المسبق 0,25 %
المادة 06 :	تعويض المنطقة (مرسوم تنفيذي رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المعدل والمتمم)
المادة 07 :	المنحة الجزافية التعويضية (مرسوم تنفيذي رقم 15-176 المؤرخ في 06 جويلية 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08 - 70 المؤرخ في 26 فيفري 2008)
المادة 08 :	تعويض الخبرة المهنية
المادة 09 :	التعويض الجزافي عن الخدمة (مرسوم تنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010)
المادة 10 :	تعويض الخطر والإلزام (مرسوم تنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010)
المادة 11 :	تعويض دعم نشاطات الإدارة (مرسوم تنفيذي رقم 13-190 المؤرخ في 09 ماي 2013)
	مجموع الباب 02.21



رقم المادة	البيان	رخص الإلتزام (د.ج)	الالتزامات الدفع (ج.ج)
03.21	تعويضات و منح مختلفة		
	سلك الاساتذة الباحثين و الاساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين		
01	تعويض التآطير والمتابعة البيداغوجيين (مرسوم تنفيذي رقم 10 - 251 و 252-10 المؤرخين في 20 أكتوبر 2010)		
02	منحة تحسين الاداء البيداغوجي والعلمي (مرسوم تنفيذي رقم 10 - 251 و 252-10 المؤرخين في 20 أكتوبر 2010)		
03	تعويض التوثيق (مرسوم تنفيذي رقم 10 - 251 و 252-10 المؤرخين في 20 أكتوبر 2010)		
04	تعويض الخبرة البيداغوجية (مرسوم تنفيذي رقم 10 - 251 و 252-10 المؤرخين في 20 أكتوبر 2010)		
05	تعويض التأهيل العلمي (مرسوم تنفيذي رقم 10 - 251 و 252-10 المؤرخين في 20 أكتوبر 2010)		
06	تعويض عن التميز (مرسوم تنفيذي رقم 253-10 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010)		
07	مكافأة أنشطة البحث العلمي و التطوير التكنولوجي بوقت جزئي (مرسوم تنفيذي رقم 144-21 المؤرخ في 17 أفريل 2021)		
08	منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراة (مرسوم تنفيذي رقم 05 - 15 المؤرخ في 11 يناير سنة 2005)		
09	التعويض الكيلوميتري لاستعمال السيارة الخاصة لفائدة الأساتذة المدعوين (مرسوم تنفيذي رقم 01 - 294 المؤرخ في 01 أكتوبر 2001)		
10	مكافأة الإشراف (مرسوم تنفيذي رقم 03-09 المؤرخ في 03 جانفي 2009 المادة 10 و 11)		
	سلك الاساتذة الاجانب		
11	تعويض الخدمة لفائدة الأساتذة الأجانب (المقرر المؤرخ في 01 نوفمبر 1994)		
	سلك الموظفين المنتمين للسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية		
12	علاوة المردودية (مرسوم التنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
13	تعويض الخدمات الإدارية المشتركة (مرسوم تنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
14	تعويض الخدمات التقنية المشتركة (مرسوم تنفيذي رقم 10-134 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
15	تعويض دعم نشاطات الإدارة (مرسوم تنفيذي رقم 13-188 المؤرخ في 09 ماي 2013 مدم للمرسوم التنفيذي 10 - 134)		
	سلك العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب		
16	علاوة المردودية (مرسوم تنفيذي رقم 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
17	التعويض الجزافي عن الخدمة (مرسوم تنفيذي رقم 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
18	التعويض عن الضرر (مرسوم تنفيذي رقم 10-135 المؤرخ في 13 ماي 2010)		
19	تعويض العمل التناوبي (العمال المهنيين و سائقي السيارات) (مرسوم تنفيذي رقم 81-14 المؤرخ في 31 يناير 1981)		
20	تعويض دعم نشاطات الإدارة (مرسوم تنفيذي رقم 13-189 المؤرخ في 09 ماي 2013 مدم للمرسوم التنفيذي 10 - 134)		

الملحق رقم (04):

رقم المادة	البيان	رخص المتقدم (دج)	لصاحب الإعتمادات الدفع (دج)
تعويضات أخرى			
89	تعويض السكن (مرسوم تنفيذي رقم 28-95 المؤرخ في 1995/01/12 والمرسوم التنفيذي رقم 95 - 300 المؤرخ في 1995/10/04)		
90	تعويض نوعي عن المنصب (مرسوم تنفيذي رقم 210-13 المؤرخ في 2013/06/09 والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 28-95 المؤرخ في 1995/01/12) (مرسوم تنفيذي رقم 211-13 المؤرخ في 2013/06/09 والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 300-95 المؤرخ في 1995/10/04) (مرسوم تنفيذي رقم 212-13 المؤرخ في 2013/06/09 والمعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 330-95 المؤرخ في 1995/10/25)		
91	تعويض المنطقة (مرسوم تنفيذي رقم 183-82 المؤرخ في 1982/05/15 المعدل والمتمم) (بالمرسوم التنفيذي رقم 93 - 130 المؤرخ في 1993/06/14 المعدل والمتمم) (بالمرسوم التنفيذي رقم 96 - 62 المؤرخ في 1996/01/27) (بالمرسوم التنفيذي رقم 97 - 246 المؤرخ في 1997/07/08 المعدل والمتمم)		
92	تعويض أول تنصيب (مرسوم تنفيذي رقم 28-95 المؤرخ في 12/01/1995 والمرسوم التنفيذي رقم 95 - 300 المؤرخ في 1995/10/04)		
93	تعويض عن المسؤولية الشخصية لفائدة الأعوان المحاسبين المعتمدين و الوكلاء (مرسوم تنفيذي رقم 308-04 المؤرخ في 2004/09/22)		
94	التعويض الجزافي لاستعمال السيارة الخاصة لضرورة المصلحة (مرسوم تنفيذي رقم 178-03 المؤرخ في 2003/04/15)		
95	التعويض الاستثنائي للعمال المكلفين بعملية تسجيل المتحصلين على شهادة البكالوريا الجدد (مرسوم تنفيذي رقم 19-98 المؤرخ في 1998/05/02)		
96	تعويض لأعضاء لجنة الصفقات العمومية (مرسوم تنفيذي رقم 117-14 المؤرخ في 24 مارس 2014)		
97	المنحة الجزافية التعويضية (مرسوم تنفيذي رقم 15 - 176 المؤرخ في 06 جويلية 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 26 فيفري 2008)		
98	تعويض التمثيل (مرسوم تنفيذي رقم 387-91 المؤرخ في 1991/10/16 المعدل) (و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 352-94 المؤرخ في 1994/11/02 المعدل) (و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 323-02 المؤرخ في 2002/10/16)		
99	تعويض عن مرافقة الابتكار لفائدة الأساتذة الباحثين (*) (مرسوم تنفيذي رقم 24-22 المؤرخ في 2022/04/19)		
100	تعويض عن ترقية التميز لفائدة الأساتذة الباحثين (*) (مرسوم تنفيذي رقم 24-22 المؤرخ في 2022/04/19)		
مجموع الباب 03.21			

المدرسة الوطنية العليا في الرياضيات و المدرسة الوطنية العليا للذكاء الاصطناعي

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 03														6
24 جمادى الثانية عام 1444 هـ 17 جانفي سنة 2023 م														
المادة 2 : تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتّم، ابتداء من أول جانفي سنة 2024، كما يأتي :														
المجموعة	الرتب الاستدلالية الأدنى	الرتب الاستدلالية الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات										الرتب الاستدلالية الأدنى	الرتب الاستدلالية الأدنى
			الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	400	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
	2	419	21	42	63	84	105	126	147	168	189	210	230	251
	3	440	22	44	66	88	110	132	154	176	198	220	242	264
	4	463	23	46	69	93	116	139	162	185	208	232	255	278
	5	488	24	49	73	98	122	146	171	195	220	244	268	293
	6	515	26	52	77	103	129	155	180	206	232	258	283	309
ج	7	548	27	55	82	110	137	164	192	219	247	274	301	329
	8	579	29	58	87	116	145	174	203	232	261	290	318	347
ب	9	618	31	62	93	124	155	185	216	247	278	309	340	371
	10	653	33	65	98	131	163	196	229	261	294	327	359	392
ا	11	698	35	70	105	140	175	209	244	279	314	349	384	419
	12	737	37	74	111	147	184	221	258	295	332	369	405	442
	13	778	39	78	117	156	195	233	272	311	350	389	428	467
	14	821	41	82	123	164	205	246	287	328	369	411	452	493
	15	866	43	87	130	173	217	260	303	346	390	433	476	520
	16	913	46	91	137	183	228	274	320	365	411	457	502	548
	17	962	48	96	144	192	241	289	337	385	433	481	529	577
خارج المنصف	قسم فرعي 1	1130	57	113	170	226	283	339	396	452	509	565	622	678
	قسم فرعي 2	1190	60	119	179	238	298	357	417	476	536	595	655	714
	قسم فرعي 3	1255	63	126	188	251	314	377	439	502	565	628	690	753
	قسم فرعي 4	1325	66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	795
	قسم فرعي 5	1400	70	140	210	280	350	420	490	560	630	700	770	840
	قسم فرعي 6	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888
	قسم فرعي 7	1680	84	168	252	336	420	504	588	672	756	840	924	1008

ECOLE SUPERIEURE DU COMMERCE		BULLETIN DE PAIE :			
		MOIS : Mars 2025			
N° EMPLOYEUR : 1616180964		Nom Prénom [REDACTED]			
Matricule : 0020285		Sit. Famille : M N ENFANTS : 00			
Fonction : Administrateur Analytique		Date Entrée : 31/12/2019 CATEG/SEC/ECH : 13 01			
Affectation : ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE		Num. Sec. Soc : 882670002740 INDICE : 817			
Jours Trav : 30		Mode Paiemt : CCP			
		Num Compte : [REDACTED]			
RUB	LIBELLE INDEMNITE	BASE	Nombre/Taux	GAINS	RETENUES
001	Salaire de Base			35 010.00	
101	Indem IEP			1 755.00	
102	IN.SR.ACT.ADM	36 765.00	10.00	3 676.50	
189	IFC			1 500.00	
191	BON.IND.	308.00	45.00	13 860.00	
193	ISAC	36 765.00	40.00	14 706.00	
610	Retenue SS	70 507.50	9.00		6 345.68
980	Retenue IRG	64 161.82			9 623.20
TOTAL :				70 507.50	15 968.88
SALAIRE DE POSTE :		70 507.50			
SALAIRE IMPOSABLE :		64 161.82	NET A PAYER : 54 538.62		

DU COMMERCE		BULLETIN DE PAIE :			
		MOIS : Mars 2025			
N° EMPLOYEUR	1616180964	Nom	Prénom	[REDACTED]	
Matricule	0010018	Sit Famille	M	N ENFANTS	00
Fonction	Professeur	Date Entrée	21/07/1996	CATEG/SEC/ECH	S7 12
Affectation	ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE	Num Sec.Soc	55 0538 0020 61	INDICE	2688
Jours Trav	30	N° Mutuelle	0	Mode Paiemt	CCP
		Num Compte	[REDACTED]		

RUB	LIBELLE INDEMNITE	BASE	Nombre/Taux	GAINS	RETENUES
001	Salaire de Base			75 600.00	
101	Indem IEP			45 360.00	
105	Ind.Doc			25 000.00	
107	IEPP	75 600.00	84.00	63 504.00	
108	IND.2 CAT.			18 000.00	
110	Ind.Enc.Sui.P.	120 960.00	85.00	102 816.00	
114	Ind.Qal.Scie	120 960.00	60.00	72 576.00	
191	BON IND.	695.00	45.00	31 275.00	
610	Retenue SS	434 131.00	9.00		39 071.79
660	Retenue Mut.	434 131.00	1.00		4 341.31
980	Retenue IRG	395 059.21			116 967.50
SALAIRE DE POSTE :		434 131.00	TOTAL :	434 131.00	160 380.60
SALAIRE IMPOSABLE :		395 059.21	NET A PAYER :		273 750.40