

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية حالة: مركز مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار

Fiscal amendments of the wage system in Algerian institutions a case: the Cancer Control Centre of the Wilaya of Bechar

طالبى سميرة¹ *، بن عبد العزيز سمير²

BENABDELAZIZ SAMIR

TALBI SAMIRA

¹ جامعة طاهري محمد بشار ، الجزائر ، talbisamiradoc@gmail.com

² جامعة طاهري محمد بشار ، الجزائر ، samirbenabdelaziz@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022-10-30

تاريخ القبول: 2022-09-16

تاريخ الاستلام: 2022-08-07

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى معرفة أهم التعديلات الجبائية التي عرفها نظام الأجور في الآونة الأخيرة، ولتفسير هذا الانشغال قمنا بدراسة ميدانية على مستوى المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار، أجرينا من خلالها عدة مقابلات مع موظفي مصلحة المحاسبة والأجور فقمنا بمقارنة كشوفات أجور الموظفين قبل وبعد التعديل، خلصت الدراسة إلى أن التعديل في الضريبة على الدخل واستحداث شبكة استدلالية للمرتبات والأجور أدى بذلك إلى زيادة معتبرة في قيمة أجور الموظفين، لكن هذه الزيادة لا تغطي القدرة الشرائية للموظفين خاصة ذوي الدخل الضعيف، وكمقترح لهذه الدراسة يجب العمل على رفع سعر النقطة الاستدلالية، كما أن المؤسسة تنتهج نظام الأجر الزمني، وتعتمد على المستوى التعليمي، الخبرة، الأقدمية كمعايير أساسية في تحديد الأجور.

الكلمات المفتاحية: أجور؛ موظفين؛ تعويضات؛ ضرائب

تصنيف JEL : J3 ؛ M5 ؛ M52 ؛ H71

Abstract:

This research paper aims to know the most important fiscal amendments that the wage system has known in recent times, and to explain this concern, we conducted a field study at the level of the hospital institution specialized in combating cancer diseases in the Wilaya of Bechar. Wages of employees before and after the amendment, the study concluded that the amendment in the income tax and the creation of an indicative network for salaries and wages led to a significant increase in the value of employee wages, but this increase does not cover the purchasing power of employees, especially those with low incomes, and as a proposal for this study, work must be done to raise the price of the inferred point, and the institution adopts the time wage system, and depends on the educational level, experience, and seniority as basic criteria in determining wages.

Keywords: Wages, employees, compensation, taxes

JEL Classification Codes : J3; M5; M52; H71

1. مقدمة:

تعتبر الدولة تنظيما اجتماعيا تنتمي لمجموعة من الظواهر السياسية ذات سلطة منظمة، فكانت قديما عبارة عن دولة حارسة حيث يقتصر نشاطها على الجانب الأمني فقط ومع مرور الوقت أصبحت دولة متدخلة في بعض النشاطات ولعل أهمها الحياة الاقتصادية وقد مر تدخل الدولة بمراحل مختلفة وكان يزداد من فترة لأخرى إلى أن أصبح هذا التدخل ضرورة حتمية من أجل حماية النشاط الاقتصادي بجملة من السياسات الاقتصادية ولعل السياسة الجبائية هي التي تحتل المكانة الهامة من هذه السياسات لأنها تمثل دورا أساسيا و مؤثرا على النشاط الاقتصادي كما أن الجباية مورد مالي أساسي في تمويل خزينة الدولة، فهي وسيلة للتنظيم و التسيير وأداة للتمويل وإعادة توزيع الدخل، وعملية تسيير الأجور هي من بين الوظائف الأكثر أهمية في إدارة الموارد البشرية لدى جل المؤسسات إذ عليها أن تهتم بوضع سياسة موضوعية للأجور تضمن تحقيق العدالة بين شاغلي الوظائف المختلفة و تختلف عملية تسيير الأجور في المؤسسات العمومية عنها في المؤسسات الاقتصادية وهذا ما سنتطرق له في دراستنا لمؤسسة عمومية تتمثل في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار من أجل الوقوف على أهم خطوات عملية تسيير الأجور و المرتبات وكذا التعديلات التي عرفها هذا النظام سواء في الشبكة الاستدلالية للأجور أو التعديل الذي مس ضرائب الدخل.

1.1 إشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

كيف تتم تسيير جباية الأجور والمرتبات في المؤسسات وماهي أهم التعديلات التي أجريت على نظام الأجور؟

2.1 فرضيات الدراسة:

من خلال الإشكالية السالفة الذكر وحسب دراستنا لموضوع الأجور تم طرح الفرضيات الآتية:

- يتم تحديد الأجر وفق شروط ومعايير أساسية، والأجر يدفع على أساس الزمن.
- تحتسب الضريبة على الدخل وفقا لقيمة الأجر الخاضع للضريبة، والتخفيض في قيمة الضريبة قد يؤدي إلى زيادة في الأجر.

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين نذكرها:

- **هدف علمي:** يتمثل في عرض الجوانب النظرية المتعلقة بنظام الأجور وكيفية إعداده.
- **هدف عملي:** يتجلى من خلال الدراسة الميدانية التي تدور حول تسيير وإعداد الأجور في ظل التعديلات الجبائية الأخيرة من خلال المستشفى.

4.1 أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في الوقوف على أهم التعديلات التي عرفها قطاع الأجور في الآونة الأخيرة ومدى تأثير هذه التعديلات على قيمة الأجر، وكذا أهمية الموضوع في ظل الظروف الاقتصادية التي يشهدها الوطن.

5.1 منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكال المطروح واختبار صحة الفرضيات التي وضعت سابقا تم اعتماد المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الموضوع باعتباره يليق بالدراسات الاستقصائية وفي دراستنا قمنا بجمع البيانات عن طريق المقابلة وذلك لغرض الالمام بجوانب الموضوع، إضافة إلى السجلات والوثائق المتمثلة في كشوف أجور عمال المؤسسة محل الدراسة.

6.1 الدراسات السابقة:

في هذا الإطار يمكن القول بأن الدراسة الحالية هي إحدى الدراسات التي تطرقت لموضوع الأجور، بمعنى أن هناك دراسات سبقتها في هذا المجال يمكن إدراجها على النحو التالي:

- ✓ دراسة (مارية فلاح، 2008): دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد، حيث عالجت الدراسة إمكانية إيجاد نظام فعال للأجور يتلاءم ورضى العمال قصد تحقيق عدالة اجتماعية إذ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والدراسة كانت على مستوى بريد الجزائر من خلال استبانة، والنتيجة المتوصل لها أن عملية تسيير الموارد البشرية أحد أهم الركائز الأساسية في تسيير المنظمة ورفع مستوى الأداء.
- ✓ دراسة (د. سالم شرماط، 2021): نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، تطرقت هذه الدراسة إلى موضوع تعويضات الموارد البشرية وتحديد الأجور تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث توصلت في الأخير إلى أن أهمية رأس المال البشري بالنسبة لتحقيق أهداف العملية التنموية وفي شتى المجالات تقتضي من إدارة الموارد البشرية أن تقترح على أصحاب القرار تبني سياسات عادلة في تنظيم الأجور والتي تعد عاملا أساسيا في تحسين وتوطيد العلاقة بين العاملين والإدارة والرفع من إنتاجيتهم مما يساهم في تحقيق الاستقرار، الرخاء والرفي لأفراد المجتمع والدولة معا.
- إن الدراسات السالفة الذكر تتفق مع دراستنا الحالية في موضوع الأجر وكيفية تحديده، وما يميز الدراسة الحالية عن غيرها كونها أجريت خلال التعديل الأخير الذي مس الضرائب على الدخل والشبكة الاستدلالية للأجور.

2. الإطار العام للأجور والمرتبات

تعتبر الأجور والمرتبات صنف من أصناف الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي (فئة الأجور والمرتبات)، وتسدد هذه الضريبة عن طريق الاقتطاع من المصدر، حيث يلتزم رب العمل باقتطاعها من أجور العاملين في مؤسسته وتسديدها لإدارة الضرائب.

1.2 مفاهيم أساسية حول الأجور والرواتب:

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

الأجور من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل، وقد اعترف المشرع بهذا الحق بعد أداء الخدمة في الراتب وكان ذلك في نص المادة 32 من (القانون العام للوظيفة العمومية، 15 جويلية 2006) وقد تعددت التعاريف حول الأجور نذكر أهمها:

اقتصاديا: يطلق مصطلح الأجور على جميع أشكال المكافآت التي يحصل عليها الأفراد مقابل ما يبذلونه من جهد وتتضمن الأجور: الأجر بالساعة أو الأسبوع للعمال الصناعيين والمرتبات الشهرية للعمال الكاتبيين والمشرفين أما المديرين فيحصلون على مرتبات شهرية مضاف إليها الامتيازات والمكافآت.

قانونيا: " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون 90/11 (قانون العمل، 21 أبريل 1990)

كما عرفه **ماهر** على أنه: " مقابل القيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد" (أحمد ماهر، 2004، صفحة 186)

الأجور: هي المبالغ التي تدفع للأفراد لقاء قيامهم بالعمل بقدر معين ولمدة محدودة وتدفع غالبا أسبوعيا أو يوميا، وتتصف الأعمال التي يقوم بها الأجراء بالقوة الجسمية والبدنية.

الرواتب: هي المبالغ التي تدفع للعاملين مقابل خدماتهم لدى صاحب العمل ويغلب على تلك الخدمة الطبيعية الذهنية والفكرية وتدفع شهريا (عادل فليح، 2007، صفحة 205)

ويضاف للأجر والرواتب ما يحصل عليه الموظف أو العامل من مزايا عينية أو نقدية، فهما مصطلحان

مختلفان لكنهما يحملان نفس المضمون والمتمثل في المقابل المالي (القانون الأساسي العام للعامل، 1978)

مكافآت: هي المبالغ التي تدفع للعاملين إضافة إلى المرتب أو الأجر وذلك عن أعمال أو خدمات مؤداة لصالح المؤسسة.

الحوافز: هي مبالغ يحصل عليها العاملون بسبب زيادة الإنتاج أو المبيعات أو حجم المعاملات أو غيرها من الأسباب باعتبارها مكملة لمرتباتهم وأجورهم.

المنح والأجور الإضافية: هي تلك المنح والأجور التي يحصل عليها العاملون نتيجة عملهم ساعات إضافية

المزايا العينية: هي تلك الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين بها بدون مقابل، كالإطعام والسكن والإنارة والتدفئة.

2.2 عناصر الأجر:

يتكون الأجر حسب المادة 02 من (الجريدة الرسمية، 2015) مما يلي:

1. **الأجر القاعدي:** هو الأجر الذي يدفع للعامل حسب تأهيله المهني والمنصب الذي يشغله.

2. **التعويضات:** هي كل أشكال العوائد، من دفعات نقدية مباشرة (الأجر) ودفعات غير نقدية غير مباشرة (امتيازات اجتماعية) والزيادة في التعويض والعملية التي يدار بها نظام التعويضات (ونوغي فتية، 2015، صفحة 90) ونذكر منها:

* **تعويض الخبرة المهنية:** يمنح لمكافأة الأقدمية في العمل، ويحسب في العادة بنسبة مئوية من الأجر القاعدي لكل سنة.

* **تعويض العمل الدائم:** يمنح للعمال الذين يصعب عليهم مغادرة منصب عملهم خلال فترة الدوام ويعطى كذلك للعمال في إطار العمل بالدوريات كنسبة من الأجر القاعدي.

* **تعويض الضرر:** تمنح للعمال تعويضاً لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضرراً صحياً أو خطراً (الأوساخ- الغبار...).

* **علاوة المردود الفردي:** تمنح كمكافأة عن المجهودات الفردية المبذولة وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله المباشر ونحسب في العادة كنسبة من الأجر القاعدي.

علاوة المردود الجماعي: تمنح كمكافأة عن المجهود الجماعي للعمال وعادة ما ترتبط بنسبة الأهداف المحققة من البرنامج المسطر .

* **تعويض المنطقة الجغرافية:** وهو تعويض يخص العاملين الذين يشتغلون في مناطق محددة ذات ظروف طبيعية صعبة مثل (الجنوب بشار 21%).

* **تعويض السلة (القفة):** تمنح للعمال الذين لا توفر لهم المؤسسة وجبة الغداء .

* **تعويض النقل:** تمنح للعمال تعويضاً لهم عن مصاريف التنقل اليومية.

تعويض الساعات الإضافية: حسب قانون العمل يمكن للمؤسسة أن تطلب من أي عامل القيام بساعات إضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل المحددة ب: 173.33 ساعة في الشهر وتحدد هذه المدة كما يلي :

$$(40 \text{ سا} \times 52 \text{ أسبوع}) / 12 \text{ شهرا} = 173 \text{ ساعة}$$

* **تعويض المهام والتنقلات:** كثيراً ما يقوم العمال بمهام بعيداً عن أماكن عملهم المعتاد ويتحملون تكاليف (النقل، الطعام، المبيت) فمن واجب المؤسسة دفع هذه التعويضات.

***تعويضات ذات طابع عائلي:**

- **منحة الأجر الوحيد:** يمنح هذا التعويض في حالة إذا كان أحد الزوجين لا يمارس أي نشاط.
- **المنح العائلية:** يمنح للأولاد الذين لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة أو 26 سنة إذا ثبتت مزاولتهم للدراسة مبلغ يحدد ب 300 أو 600 دج لكل واحد حسب دخل العامل وعدد الأولاد .
- **منحة التمدد:** توجه هذه المنحة للتكفل بنفقات تدرس أولاد الموظف، وتدفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية وشهادة عائلية، تحدد قيمتها بصفة جزافية موحدة أو بنسب متفاوتة حسب أجر الموظف.

3.3. الاقتطاعات من الأجر:

يخضع الأجر لاقتطاعات مختلفة ولأغراض متعددة تؤثر سلباً ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العون وإنما أيضاً وبدرجة أكبر المستخدم ونذكر منها ما يلي:

✓ **اقتطاع الضمان الاجتماعي والتقاعد:** أصبحت أغلب التشريعات تفرض على المستخدمين في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي والتقاعد وتتم هذه العملية (الاقتطاع) عند إعداد كشوفات الأجور والمرتببات بطريقة إجبارية ودورية (شهرية)

✓ **الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:** يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح الجبائية (ولهي بوعلام، نوفمبر 2011)، وهي أيضا اقتطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب (المديرية العامة للضرائب، 2010، صفحة 4)

✓ **الاقتطاع عن الغيابات:** من المتعارف عليه أن الموظف يستفيد من الأجر مقابل أداء الخدمة التي يؤديها وفقا للمدة القانونية المحددة بزمان تحديد الأجر الأساسي، بالتالي فإن من البديهي غياب الموظف عن عمله ينتج عنه إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيه حسب القيمة المناسبة ووفقا لإجراءات محددة في النظام الداخلي.

3.2 أنواع أنظمة الأجور:

هناك نوعين أساسيين من أنظمة دفع الأجور المعتمدة: (سومر أديب ناصر، 2004)

(1) **نظام الأجر الزمني:** وهو الأجر الذي يدفع على أساس الوقت أي المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة بغض النظر عن الكمية التي أنتجتها أو نوعيتها، وهي من أقدم الطرق والأكثر استعمالا في المؤسسات نظرا لسهولة تطبيقها.

(2) **نظام الأجر بالإننتاج:** في هذا النظام يتم دفع الأجر على أساس إنتاجية العامل والتي ينقسم إلى إنتاجية فردية وجماعية ويختلف الأجر الذي يحصل عليه العامل باختلاف الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة في تحديد أجر الوحدات المنجزة.

4.2 معايير تحديد الأجر:

من أهم معايير تحديد الأجر ما يلي: (د. عبد الغفار حنفي ود. صلاح عبد الباقي، 1998، الصفحات 210-209):

* **الأداء:** إن الأداء هو قياس للنتائج، أي هو الإجابة على السؤال هل أتممت عملك؟ وبالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد لتعريف الأداء، بحيث يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المؤسسة.

* **الجهد:** يستخدم الجهد المبذول في تقييم أداء الأشخاص، وتعتبر مكافأة الجهد أحد الأمثلة التقليدية لمكافأة الوسائل بدلا من الغيابات.

* **الأقدمية:** تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في جل المؤسسات العامة (الحكومية) تقريبا وذلك في معظم دول العالم وبالرغم من أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المؤسسات الخاصة إلا أن هناك دلائل تشير إلى أن مدة الخدمة في المؤسسة تعتبر عامل رئيسي في تحديد العوائد وتوزيعها على العمال.

* **المؤهل العلمي:** يعتبر المؤهل العلمي والخبرة عاملان أساسيان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مره بالمؤسسة، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب وذلك المؤهل.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

حاولنا إسقاط الدراسة النظرية ميدانياً، من خلال دراسة وتقييم كيفية تسيير أجور المستخدمين في إحدى المؤسسات الصحية وهي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في مكافحة أمراض السرطان لولاية بشار حيث تم تسليط الضوء على كيفية عملية إعداد الأجور وكذا مكوناته، ومعرفة أهم التعديلات الأخيرة في هذا القطاع.

1.3 التعريف بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في مكافحة أمراض السرطان:

هي عبارة عن مؤسسة استشفائية و متخصصة في مكافحة وعلاج مرضى السرطان تحت اسم: "المجاهد المرحوم حمداوي مومن" حيث تم تدشين هذا المستشفى في فيفري سنة 2019 و الافتتاح الرسمي لهذا المركز كان يوم 24 أبريل 2019 والذي يعتبر مكسبا هاما للولاية و لكامل ولايات الجنوب الغربي، وتقدر قدرة استيعابه ب 140 سرير مقسمة حسب المصالح منها مصلحة الجراحة مصلحة العلاج بالأشعة و الكيماوي وغيرها، هذه المصالح و الوحدات الداخلية هي مصالح يتم فيها علاج جميع المرضى و أهم ما يميزها العمل 24 ساعة خلال 7 أيام كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 01: القدرة الاستيعابية للمستشفى المتخصص في مكافحة أمراض السرطان.

العدد	الصف
50	الممارسون الأخصائيون
11	الأطباء العامون
04	الأخصائيون في علم النفس العيادي
02	الصيدلة
216	الشبه طبيون
63	الموظفون الإداريون
40	العمال المتعاقدين
11	التقنيون والمهنيون
397	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق المؤسسة محل الدراسة.

2.3 طريقة إعداد وصرف الأجور:

تمر عملية إعداد الأجور عبر مرحلتين الأولى إدارية والثانية محاسبية وتكون كما يلي:

➤ المرحلة الإدارية:

تتكون هذه المرحلة من ثلاثة إجراءات وهي:

* **الالتزام:** ويسمى كذلك بالتعهد: إن الالتزام حسب ما ورد في المادة 19 من (قانون المحاسبة العمومية 90-21، 1990)، هو الإجراء الذي يتم بموجبه إثبات نشوء الدين بمعنى أنه التصرف الذي ينشأ نفقة على ذمة الحكومة،

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

وهذا الالتزام قد يكون بناء على تصرف قانوني كال عقود والصفقات التي تبرمها الدولة وعلى القوانين التي تنشأ حقوق على الدولة وقرارات ومراسيم التعيين للمستخدمين.

***التصفية:** حسب المادة 20 من نفس القانون فإن التصفية هي تلك المرحلة التي تسمح بالتحقيق على أساس الوثائق المحاسبية و تحديد المبلغ الصحيح للنفقة، أي أنها عبارة عن عمليتين تتمثل الأولى في التحقيق على أساس الوثائق المحاسبية و الثاني في التقدير الصحيح للنفقة.

*** الأمر بالصرف:** يتمثل هذا الإجراء في تحويل الحوالات أي بموجبه يقوم الأمر بالصرف بدفع النفقات العمومية وذلك حسب المادة 21 من القانون السالف الذكر كما يمكن القول إنه استدعاء مكتوب ومبرر من طرف الأمر بالصرف إلى المحاسب وللإشارة فإنه في هذه المرحلة وبعد تأكد وكيل الصرف من وجود مقرر التعيين ومحضر التنصيب والانتها من الحسابات التطبيقية (اعداد كشف الراتب) يقوم بإعداد الكشوف القاعدية التي تنقسم إلى: (شطبيي ريمة وأخريات، 2004)

الكشف القاعدي رقم 2 :

الذي يحتوي على الأجر القاعدي والخبرة المهنية إن وجدت الأقدمية الخبرة البيداغوجية.

الكشف القاعدي رقم 3 :

المخصص للتعويضات التي تمنح للعمال مثل: تعويض المنحة الجزافية التعويضية IFC وتعويض التبعية الخاصة لكل الأصناف والتعويض الإجمالي الخاص بالأطباء وغيرها.

الكشف القاعدي رقم 4 :

يخصص للمنح العائلية والأجر الوحيد، ففي حالة ما إذا كان العامل متزوج له أولاد تمنح له منحة عائلية تقدر ب: 600 دج عن كل طفل، إذا كان له من 5 أطفال فأقل يتقاضى، أما إذا زاد عدد الأطفال عن 5 يمنح له 300 دج عن كل طفل.

*للإشارة فقط في المؤسسات الاستشفائية بصفة عامة يتم حساب قيمة 300 دج بالنسبة للأطفال مهما كان عددهم.

الكشف القاعدي رقم 5: هو ملخص الكشوف السابقة.

الكشف القاعدي رقم 1: يتم فيه ترحيل مجموع كل كشف على حدى وإسقاطه على الكشف رقم 01 حسب بابه (ترميزه 11-31).

كما يقوم بإعداد بطاقة الالتزام الخاصة بالموظفين من 2021/01/01 إلى 2021/12/31 وبعد تحريرها في ثلاثة نسخ توقع من طرف الأمر بالصرف أين يحتفظ بنسخة ويرسل النسختين الباقيتين إلى المراقب المالي الذي يأشرها ويرجع النسخة الأصلية للمؤسسة ويحتفظ بالأخرى.

➤ المرحلة المحاسبية:

تتمثل إجراءات هذه المرحلة في إجراء وحيد فقط هو الدفع أي الإجراء الذي يتم بموجبه إبرام الدين العمومي أي ذمة الدولة، بمعنى آخر هو الإجراء الذي يتم بموجبه التخلص من الدين العمومي (شطبيي ريمة وأخريات، 2004)

وهذه المرحلة هي الأخيرة في التنفيذ أين يقوم وكيل الصرف بعد إرجاع النسخ المؤشرة من طرف المراقب المالي للمديرية بإعداد الوثائق الخاصة بهذه المرحلة وإرسالها إلى المحاسب العمومي لمراجعتها والدفع وتتمثل في: كشف الرواتب أو الاستدراك، حوالة الدفع، ملخص حوالة الدفع، كشف الاقتطاعات، كشف التحويل، إشعار بالتحويل، كشف دفع، كشف تعديل الراتب.

3.3 كيفية حساب الأجور في المؤسسة محل الدراسة

طبقا للمادة 119 من القانون الأساسي العام يشمل الراتب على ما يلي: (الجريدة الرسمية، 2006)

أولاً: الراتب الرئيسي

يحتسب الراتب من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وعليه ينتج المرتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

ثانياً: العلاوات

هي كل مبلغ إضافي يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أجره القاعدي من أجل حثه على الزيادة في إنتاجية العمل وأدائه الوظيفي، وبالتالي فهي شكل من أشكال التحفيز المادي مثل: علاوة المردود الفردي، علاوة بالمسؤولية منحة التمدرس، المنح العائلية وغيرها.

ثالثاً: التعويضات

هي كل مبلغ (تعويضي) إضافي يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أجره القاعدي كتعويض عن مصاريف تحملها ممارسة عمله أو كتعويض عن ضرر يلحق به.

رابعاً: الاقتطاعات من الأجر

هي تلك المبالغ التي تخصم من الأجر الإجمالي الخام للعامل لتدفع للغير وهي:

1) اقتطاعات الضمان الاجتماعي: هي تلك المبالغ التي تمثل نصيب العامل من الاشتراكات الاجتماعية والمتمثلة في 9 % حيث تقتطع من أجره الإجمالي الخام وتدفع بالنيابة عنه للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، يحتسب هذا النصيب وفق المعادلة التالية:

$$\text{نصيب العامل من إ. ض. إ.} = 9\% \times \text{أجرة المنصب}$$

3) اقتطاعات جبائية: وهي المبالغ التي تخصم من أجر العامل عند المنبع وتدفع إلى مصلحة الضرائب، وهي عبارة عن مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي.

4.3 عرض أهم التعديلات في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي خلال الفترة 2020 / 2022:

*في 04 جوان 2020: حسب قانون المالية التكميلي (الجريدة الرسمية، 2020)، كانت هناك تعديلات في مجال الضرائب على الدخل نذكرها:

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

أولاً: نص القانون عن إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي الذي لا يتجاوز 30.000 دج شهريا (معدل الضريبة = 0 %)

ثانياً: الأجر الخاضع للضريبة الذي يتراوح بين (35.000/30.001) يطبق عليه الجدول مع إضافة تخفيض بقيمة 40% من الضريبة
* ثم تحسب الضريبة كما يلي:

$$IRG = irg \text{ (selon le premier Abattement) } \times (8/3) - (2000/3)$$

* في 30 ديسمبر 2021:

تم تعديل في جدول الضريبة وأصبح حيز التنفيذ ابتداء من 01 يناير 2022 ومن بين التعديلات نذكرها كما يلي: (الجريدة الرسمية، 2021)

* تستفيد من إعفاء كلي لضريبة على الدخل الإجمالي، المداخيل التي لا تتعدى 30.000 دج.

* بالنسبة للمداخيل التي تتراوح بين (35.000/30.000 دج) تحدد الضريبة كما يلي :

1. يتم تطبيق جدول الشرائح مع استفادتها من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية وتقرب: 40 %، شرط ألا يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج/سنويا أو يزيد عن 18.000 دج/ سنويا (أي بين 1.000 دج و 1500 دج/شهريا)

2. كما تستفيد من تخفيض ثاني وفق الصيغة الآتية:

$$IRG = irg \text{ (selon le premier abattement) } \times (173/51) - (27925/8)$$

في الأخير الأجور التي يفوق دخلها 35.000 دج يطبق عليها جدول الشرائح مع إضافة تخفيض 40% من قيمة الضريبة .

* تم تعديل في أحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة فيما يخص الإخضاع الضريبي للدخل الاجمالي حسب ما هو محدد بموجب أحكام المادة 85 من هذا القانون، إلى ضريبة على الدخل الاجمالي تبعا للجدول التصاعدي أدناه:

الجدول 2: الجدول السنوي التصاعدي لشرائح الدخل.

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	لا يتجاوز 240.000 دج
23%	من 240.001 إلى 480.000 دج
27%	من 480.001 إلى 960.000 دج
30%	من 960.001 إلى 1.920.000 دج
33%	من 1.920.001 إلى 3.840.00 دج
35%	أكثر من 3.840.000 دج

المصدر: (الجريدة الرسمية، 2021، صفحة 12)

للإشارة فقط يحتسب الاقتطاع من المصدر للضريبة على الدخل الاجمالي للمرتبات والأجور على أساس الدخل الشهري نقسم المبالغ الموجودة في الجدول أعلاه على 12 حتى نتحصل على الجدول الشهري.

*تحتسب الضريبة على الدخل الإجمالي وفق المعادلة الآتية:

وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي = (أجرة المنصب + العناصر المكملة للأجر) - الاشتراكات الاجتماعية المحجوزة عن العمل.

العناصر المكملة للأجر = التعويض عن السكن + التعويض عن السلة + التعويض عن استعمال السيارة + تعويض عن مصاريف المهنة.

*التعديل الأخير كان يخص شبكة الأجور بالنسبة للموظفين في القطاع العمومي وقد صدر المرسوم الرئاسي (الجريدة الرسمية، 2022)، إذ تنص المادة الأولى على أن تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007. حيث تم إضافة 50 نقطة لكل رقم استدلالي أدنى بالنسبة لجميع الأصناف إضافة إلى رفع نقاط الدرجات، مما أدى هذا التعديل إلى رفع قيمة الأجور، ولتوضيح هذه التعديلات سنتطرق إلى عرض بعض كشوفات الموظفين لهذه المؤسسة:

* نأخذ 3 أصناف للدراسة:

أولاً: "الصنف عبارة عن ممارس متخصص رئيسي"

الصنف SD4: الرقم الاستدلالي: 1125 الدرجة: 1 ويقابلها في الشبكة الاستدلالية للأجور الرقم الاستدلالي لدرجة 56

الجدول 3: يمثل كشف راتب لممارس متخصص رئيسي لسنة 2020.

البيان	قاعدة الحساب	الحساب	المبلغ الشهري
الأجر القاعدي	الرقم الاستدلالي الأدنى x 45	1125 x 45	50.625.00
الخبرة المهنية	الرقم الاستدلالي لدرجة x 45	45 x 56	2.520.00
الأجر الرئيسي	الأجر القاعدي + الخبرة المهنية	50.625 + 2.5250	53.145.00
تعويض خطر العدوى	مجدولة	7.200.00	7.200.00
تعويض التوثيق	مجدولة	10.000.00	10.000.00
تعويض التأهيل	(الأجر الرئيسي) x 40%		21.258.00
تعويض التأطير	(الأجر الرئيسي) x 40%		21.258.00
تعويض الالتزام في	(الأجر الرئيسي) x 40%		21.258.00

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

		العلاج المتخصص
1.932.00	1.932.00	تعويض المنطقة
63.774.00	(الأجر الرئيسي) x 120%	تعويض المنصب النوعي
199.825.00	الأجر الرئيسي + المنح والتعويضات	الأجر الخام
17.984.25	الأجر الخام x 9%	الضمان الاجتماعي
179.908,75	الأجر الخام - (الضمان الاجتماعي + ت. المنطقة)	مبلغ الأجر الخاضع للضريبة
50.456.00	مجدولة	الضريبة على الدخل الإجمالي
0.00		منحة الأطفال
0.00	الأجر الخام - (الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي)	منحة الأجر الوحيد
131.375.75		الأجر الصافي

المصدر: مستخرج من مصلحة المحاسبة والأجور لكشف راتب ممارس رئيسي متخصص

للإشارة فقط: بالنسبة لسنة 2022 نفس الطريقة لحساب الأجر و التعويضات والاختلاف يكون فقط في: مبلغ

الضريبة إذ يكون: المبلغ الخاضع للضريبة = الخام - (إ.ض.إ + تعويض المنطقة)

وعليه الخاضع للضريبة = 199825.00 - (17984,25 + 1932) = 179.908,75 يحول هذا المبلغ

إلى = 179900.00 وعليه نطبق الجدول أعلاه إذ نجد أن الخاضع للضريبة يقع بين (32.000 و

160.000

وعليه يكون الحساب كما يلي:

$$4.600 = 23\% \times (20.000 - 40.000)$$

$$10.800 = 27\% \times (40.000 - 80.000)$$

$$24.000 = 30\% \times (80.000 - 160.000)$$

$$6.567 = 33\% \times (160.900 - 179.000)$$

$$45.967 = \text{المجموع}$$

ثم يتم حساب قيمة التخفيض 40% من مبلغ الضريبة

$$18.386,80 = 40\% \times 45.967$$

وعليه (18.386,80 فهي أكبر من القيمة 1500) نأخذ فقط 1500

كإشارة فقط: (إذا كان قيمة التخفيض بين المجال 1000 و 1500، نأخذ القيمة المتحصل عليها أما إذا كانت

أكبر من 1500 يخفض إلى 1500 وأما إذا كان أقل من 1000 يرفع إلى 1000)

وعليه قيمة الضريبة النهائية = قيمة الضريبة - التخفيض

$$1500 - 45.967 =$$

الضريبة على الدخل الإجمالي = 44467.00 دج

ومن هنا يصبح: الأجر الصافي = الأجر الخام - (إ.ض.إ + الضريبة على الدخل)

$$= 199.825.00 - (44467.00 + 17984.25)$$

الأجر الصافي = 137.373.75 دج

ومن هنا يمكن استنتاج الفرق بين الضريبة لسنة 2022/2020 كما يلي:

الضريبة لسنة 2020 هي: 50.456.00 دج بينما الضريبة لسنة 2022 هي: 44467.00 دج

الفرق بين الضريبتين = 598.900 دج يضاف للأجر الصافي وتكون هناك زيادة في قيمة الأجر، أما

التعديل الثاني فيخص الشبكة الاستدلالية للأجور، حيث تم إضافة 50 نقطة لكل صنف من الأصناف، نبقى

مع نفس الصنف الأول: الرقم الاستدلالي: 1125 + 50 = 1175، أما الدرجة 1 أصبحت 59 إذ كانت 56

وعليه يتغير الأجر القاعدي ليصبح: 1175 x 45 = 52.875.00 دج

أما الخبرة المهنية تتغير إلى: 59 x 45 = 2.655.00 دج، بالتالي يصبح الأجر الصافي: 14.719.514 دج

* هنا نستنتج أن التعديل في الشبكة الاستدلالية للمرتبات بالإضافة إلى التخفيض في الضرائب على الدخل أدى

إلى زيادة معتبرة في قيمة الأجور.

* هناك تعويضات أخرى كتعويض المناوبة و علاوة المردود الفردي يتم حسابها وتطبق عليها اقتطاع قيمة

الضريبة ويكون الحساب كما يلي :

اقتطاع نسبة 9% كضمان اجتماعي وتليها نسبة 10% من المبلغ الخاضع للضريبة .

قيمة تعويض المناوبة x 9 % = مبلغ الضمان الاجتماعي

قيمة تعويض المناوبة - مبلغ الضمان = المبلغ الخاضع للضريبة

وعليه قيمة الضريبة = المبلغ الخاضع للضريبة x 10%

ومنه مبلغ المناوبة النهائي يكون: قيمة تعويض المناوبة - (مبلغ الضمان + قيمة الضريبة)

* هذه التعويضات تطبق عليها نسبة ضريبة محددة ولا تخضع للجدول التصاعدي لأنها ليست أجر شهري وإنما

تمنح للموظفين وتكون على شكل فترات إما ثلاثية (كل 3 أشهر) أو سداسية.

* تم استحداث منحة استثنائية وهي منحة كوفيد 19: وهي منحة تعويضية عن هذا الوباء منذ سنة 2019 إلى

يومنا هذا وتدفع خلال فترات (كل 03 أشهر) لا تخصم منها الضريبة ولا اشتراكات الضمان الاجتماعي

وتختلف قيمتها من موظف إلى آخر والجدول التالي يوضح قيمة المنح لكل صنف:

الجدول 4: يمثل قيمة منحة كوفيد لكل صنف.

الأصناف	منحة كوفيد 19 لكل شهر	مبلغ المنحة كل ثلاثي
الأطباء	40.000.00	12.000.00

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

60.000.00	20.000.00	الشبة طبيون
30.000.00	10.000.00	الإداريون والعمال المهنيون

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على كشوف المنح الاستثنائية

ثانيا: الصنف عبارة عن ممرض متخصص في الصحة العمومية

*الصنف 12 ويقابله (الرقم الاستدلالي): 537 *الدرجة: 11 ويقبلها الرقم الاستدلالي: 295

الجدول 5: يمثل كشف راتب "ممرض متخصص في الصحة العمومية " لسنة 2020.

البيان	قاعدة الحساب	الحساب	المبلغ الشهري
الأجر القاعدي	الرقم الاستدلالي الأدنى x 45	537X 45	24.165.00 +
الخبرة المهنية	الرقم الاستدلالي لدرجة x 45	45 x295	13.275.00 =
الأجر الرئيسي منحة المنصب العالي تعويض خطر العدوى	الأجر القاعدي + الخبرة المهنية	24.165.00 13.275.00+	37.440.00
	45xالرقم الاستدلالي للمنصب العالي	145x45	6.525.00
	مجدولة	7.200.00	7.200.00
المنحة الجزافية	مجدولة	1.500.00	1.500.00
تعويض التقنية	(الأجر الرئيسي) x 10%		3.744.00
تعويض دعم النشاطات	(الأجر الرئيسي) x 25%		9.360.00
تعويض الالتزام شبه طبي	(الأجر الرئيسي) x 25%		9.360.00
تعويض المنطقة		911.40	911.40
الأجر الخام	الأجر الرئيسي + المنح والتعويضات		91.016.40
الضمان الاجتماعي	الأجر الخام x 9 %		8.191.48
مبلغ الأجر الخاضع للضريبة	الأجر الخام- (الضمان الاجتماعي + ت. المنطقة)		81.913.52

18.073.00	تستخرج من الجدول	الضريبة على الدخل الإجمالي
900.00	(3 أطفال) x 300	منحة الأطفال
1.000.00		تعويض السكن
66.651.92	الأجر الخام - (الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي) + منحة السكن والأطفال	الأجر الصافي

المصدر: مستخرج من مصلحة المحاسبة والأجور لكشف راتب ممرض متخصص

بالنسبة لسنة 2022: المنح والتعويضات نفسها بينما التغيير يخص فقط الضريبة على الدخل بحيث يتم حساب الضريبة بنفس الطريقة التي تم حسابها بالنسبة للممارس المتخصص الرئيسي، وعليه تصبح قيمة الضريبة على الدخل على النحو التالي:

الضريبة لسنة 2022 هي: 14.473.00 دج بينما الضريبة لسنة 2020 هي: 18.073.00 دج وعليه الفرق بين الضريبتين هو: 360.000 دج هذا الفرق يضاف للأجر الصافي بالتالي تكون هناك زيادة في قيمة الأجر، بحيث يصبح الأجر الصافي لسنة 2022 هو: 70.251.92 دج، عند إضافة 50 نقطة لهذا الصنف يصبح الرقم الاستدلالي الجديد: $587 = 50 + 537$

وعليه يصبح الأجر القاعدي: $26.415.00 = 45 \times 587$ دج

أما فيما يخص النقطة الاستدلالية للدرجة 11 تم تعديلها إلى 323 نقطة حيث كانت 295، وعليه أصبحت الخبرة المهنية: $14.535.00 = 45 \times 323$ دج، بالتالي تكون هناك زيادة في قيمة الأجر الصافي،

الأجر الصافي النهائي: 75.296.12 دج.

ثالثا: الصنف الأخير للدراسة هو متصرف (إداري)

الصنف: 12 الرقم الاستدلالي: 537 الدرجة: 00

الجدول 6: يمثل مقارنة راتب متصرف خلال الفترة 2022/2020

كشف راتب متصرف لسنة 2020 كشف راتب متصرف لسنة 2022

المبلغ الشهري	البيان	المبلغ الشهري	البيان
24.165.00	الأجر القاعدي	24.165.00	الأجر القاعدي
2.500.00	تعويض خطر العدوى	2.500.00	تعويض خطر العدوى
1.500.00	المنحة الجزافية التعويضية	1.500.00	المنحة الجزافية التعويضية
911.40	تعويض المنطقة الجغرافية	911.40	تعويض المنطقة الجغرافية
9.666.00	تعويض الخدمات	9.666.00	تعويض الخدمات
1.000.00	تعويض السكن	1.000.00	تعويض السكن
2.416.50	تعويض دعم النشاطات	2.416.50	تعويض دعم النشاطات
9.666.00	تعويض المنصب النوعي	9.666.00	تعويض المنصب النوعي

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

51.824.90	الأجر الخام	51.824.90	الأجر الخام
4.574.24	الضمان الاجتماعي	4.574.24	الضمان الاجتماعي
4.539.10	ضريبة الدخل	7.099.90	ضريبة الدخل
42.711.56	الأجر الصافي	40.151.66	الأجر الصافي

المصدر: مستخرج من كشوفات مصلحة المحاسبة والأجور.

*من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن التخفيض في قيمة الضريبة أدى إلى زيادة في الأجر الصافي، أما التعديل الثاني لشبكة الأجور حيث أصبح الرقم الاستدلالي: $537 + 50 = 587$ ، أصبح الأجر القاعدي 26.415.00 دج ومن تم الأجر الصافي النهائي تغيرت قيمته لتصبح: **45.441.51 دج**

4. تحليل النتائج:

نستنتج من خلال الجداول الموضحة أعلاه أن التعديل في الشبكة الاستدلالية للأجور وانخفاض الضريبة على الدخل أدى إلى زيادة في قيمة الأجور التي يتقاضاها الموظفين، كما يمكن الإشارة إلى أن قيمة مبلغ الضمان توجه مباشرة إلى صندوق الضمان الاجتماعي بينما مبلغ الضريبة على الدخل يتم تحصيله عند المنبع ويوجه مباشرة لدى إدارة الضرائب. إضافة إلى أن الأجر يتكون من مجموع التعويضات وهنا نتحقق لنا الفرضية الأولى، والضريبة على الدخل تؤثر في قيمة الدخل، وتحقق لنا الفرضية التي تم وضعها إذ تحدد الضريبة وفقا لقيمة الأجر الخاضع لضريبة، فكلما كانت قيمة الأجر الخاضع للضريبة مرتفع كلما كانت الضريبة مرتفعة، ويتم تحديد الأجر وفقا للمستوى التعليمي والخبرة والأقدمية فهي معايير أساسية في تكوين الأجر.

5. خاتمة:

حظي موضوع الأجور باهتمام كبير من قبل السلطات فقد أصبح حديث العام والخاص نظرا للتغيرات الجديدة التي طرأت على هذا القطاع من طرف وزارة المالية لأول مره منذ أكثر من 8 سنوات إذ تم رفع الحد الأدنى للأجور، وذلك من خلال الرفع في النقطة الاستدلالية والتعديل في الضريبة على الدخل، لقد كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة كيفية تسيير وتحديد الأجور والمرتبات في المؤسسات و أخذنا كعينة للدراسة مجموعة كشوف رواتب لموظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في مكافحة أمراض السرطان وقمنا بمقارنة الكشوف قبل وبعد التعديل أتضح أن التعديل في مجال ضرائب على الدخل أو بالأحرى التخفيض في معدل الضريبة أدى إلى زيادة في قيمة الأجر الصافي، ومن تم إضافة 50 نقطة للرقم الاستدلالي لكل صنف مع زيادة في نقاط الدرجات جعل هناك زيادة أخرى في الأجر، كما أنها تسدد أجور عمالها شهريا أي أنها تعتمد نظام الأجر الزمني، وتأخذ بعين الاعتبار معيار الأقدمية والخبرة المهنية وبالأخص المؤهل العلمي في حساب أجور موظفيها. لكن هذه الزيادة لم تغطي القدرة الشرائية للموظف مقابل غلاء الأسعار، وكماقترح يجب رفع سعر النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج إلى 55 دج وإجراء دراسة شاملة حول هذه القيمة المقترحة، كما يجب إخضاع موظفي وعمال المؤسسة إلى تربية ودورات تكوينية خاصة ذوي الدخل الضعيف من أجل رفع مستوى التأهيل مما يؤدي إلى زيادة أجره حتى تكون هناك عدالة اجتماعية في توزيع الدخل، وتشجيع موظفي

مصلحة المحاسبة والأجور إلى الدراسة والمعرفة كلما كان هناك تعديلات أو تغييرات في القوانين المعمول بها حتى يكون على دراية بكل ما هو مستجد، وإعطاء تحفيزات مادية خاصة للمسؤولين قصد تشجيع الموظف على العمل بجدية وإتقان في العمل، ومحاولة تحسين مستوياتهم وربطهم بالتقنيات الحديثة وتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

6. قائمة المراجع:

- أحمد ماهر. (2004). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية الاسكدرية.
- الجريدة الرسمية. (2006). أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الجريدة الرسمية. (2015). تحديد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون. مرسوم تنفيذي رقم 15- 59 مؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق 8 فبراير 2015.
- الجريدة الرسمية. (2020). العدد 33 الصادر 12 شوال 1441 الموافق ل 4 جوان 2020 المتضمن لقانون المالية التكميلي.
- الجريدة الرسمية. (2021). العدد 100 الصادر 25 جمادى الأولى 1443 الموافق ل 30 ديسمبر 2021.
- الجريدة الرسمية. (2022). مرسوم رئاسي رقم 138-22 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق ل 31 مارس 2022 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين نظام دفع رواتبهم . الجريدة الرسمية، العدد 23.
- القانون الأساسي العام للعامل. (1978). القانون العام للعامل رقم 78- 12.
- القانون العام للوظيفة العمومية. (15 جويلية 2006). المادة 32 من القانون العام للوظيفة العمومية.
- المديرية العامة للضرائب. (2010). النظام الضريبي الجزائري. الجزائر: منشورات الساحل.
- د. سالم شرماط. (2021). نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية. مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد: 13، العدد(03).
- د.عبد الغفار حنفي ود.صلاح عبد الباقي. (1998). إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية. الاسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- سومر أديب ناصر. (2004). أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال.

التعديلات الجبائية لنظام الأجور في المؤسسات الجزائرية

شطبي ريمة وأخريات. (2004). دور ميزانية التسيير في مؤسسة إدارية. مذكرة نهاية التكوين لنيل شهادة تقني سامي تخصص محاسبة ومالية.

عادل فليح. (2007). المالية العامة والتشريع المالي الضريبي. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

قانون العمل. (21 أبريل 1990). المادة 80 من قانون العمل 90/11.

قانون المحاسبة العمومية 90-21. (1990). قانون 90-21 المتعلق بالمحاسبة العمومية. مؤرخ في 24 محرم 1411 الموافق ل 15 أوت 1990.

مارية فلاح. (2008). دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري- حالة قطاع البريد-. مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا.

ولهي بوعلام. (نوفمبر 2011). الضريبة على الأجور والمرتبات وإشكالية التوظيف، دراسة تطبيقية - حالة الجزائر-. مداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحوكمة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة- جامعة المسيلة-.

ونوغي فتيحة. (2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي. الجزائر: أطروحة دكتوراه- جامعة فرحات عباس سطيف.