



جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم تسيير
قسم علوم المالية والمحاسبة



العنوان:

محاسبة الاجور في المؤسسات العمومية دراسة حالة غرفة التجارة و الصناعة "الزكار" عين الدفلى

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم المالية والمحاسبة
تخصص: محاسبة وتدقيق

اعداد الطالبان:

بن مريجة حمزة

بوزيان رحمانى حمزة

نوقشت امام اللجنة المكونة من :

د/.....(أستاذ - جامعة الجيلالي بونعامة)رئيسا

د/ قويدري قوشيح نعيمة.....(أستاذة محاضرة - جامعة الجيلالي بونعامة) مشرفا

د/.....(أستاذ - جامعة الجيلالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019



جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم تسيير
قسم علوم المالية والمحاسبة



العنوان:

محاسبة الاجور في المؤسسات العمومية دراسة حالة غرفة التجارة و الصناعة "الزكار" عين الدفلى

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم المالية والمحاسبة
تخصص: محاسبة وتدقيق

اعداد الطالبان:

بن مريجة حمزة

بوزيان رحمانى حمزة

نوقشت امام اللجنة المكونة من :

د/.....(أستاذ - جامعة الجبالي بونعامة)رئيسا

د/ قويدري قوشيح نعيمة.....(أستاذة محاضرة - جامعة الجبالي بونعامة) مشرفا

د/.....(أستاذ - جامعة الجبالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019

الشكر والعرفان

ليس ثمة تعبير أقوى تأثيراً من كلمة شكر أقولها اعترافاً بالجميل إذ أول ما أبدأ به كلامي هو الشكر والحمد لله سبحانه وتعالى الذي أنعم بنعمته لتتمة هذا العمل ووفقنا في درب دراستنا وأنار لنا طريق العلم.

الشكر وكل لشكر إلى من أعاننا بمشورة وسدد برأي نتقدم بكل الشكر، التقدير والامتنان لكل أساتذة الجامعة وبالأخص الأستاذة الفاضلة المؤطرة ومشرفة على هذا العمل الأستاذة

"قويدري قوشيح نعيمة" التي أمدت لييد العون والنصيحة والمساعدة.

إلى كل من كان سندا لنا وقدم لنا النصيحة، العون والتشجيع.

لكم جزيل الشكر

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

'وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا'

إلى أروع أب أعزبه إلى من سهر الليالي لتربيته وتعليمي إلى من لا أستطيع

رد فضله طول حياتي وكان لي درع أمان مرشدي وسندي في هذه الحياة

والذي رحمة الله عليه

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى ريحانة حياتي وبهجتها

الصدر الحنون أمي الغالية حفظها الله

إلى فلدة كبدي بناتي الأحباء ربهام وتسليم إلى من كانت السند الدائم في إعداد هذا العمل

زوجتي الحبيبة

إلى إخوتي وأخواتي، أزواجهم، زوجاتهم وأولادهم

إلى كل زملائي وكل طلبة السنة الثانية ماستر

وبالأخص زميلي في إعداد المذكرة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

'وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا'

إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي،

ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام أمي الحبيبة.

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة، فلم يبخل علي طيلة حياته والدي العزيز.

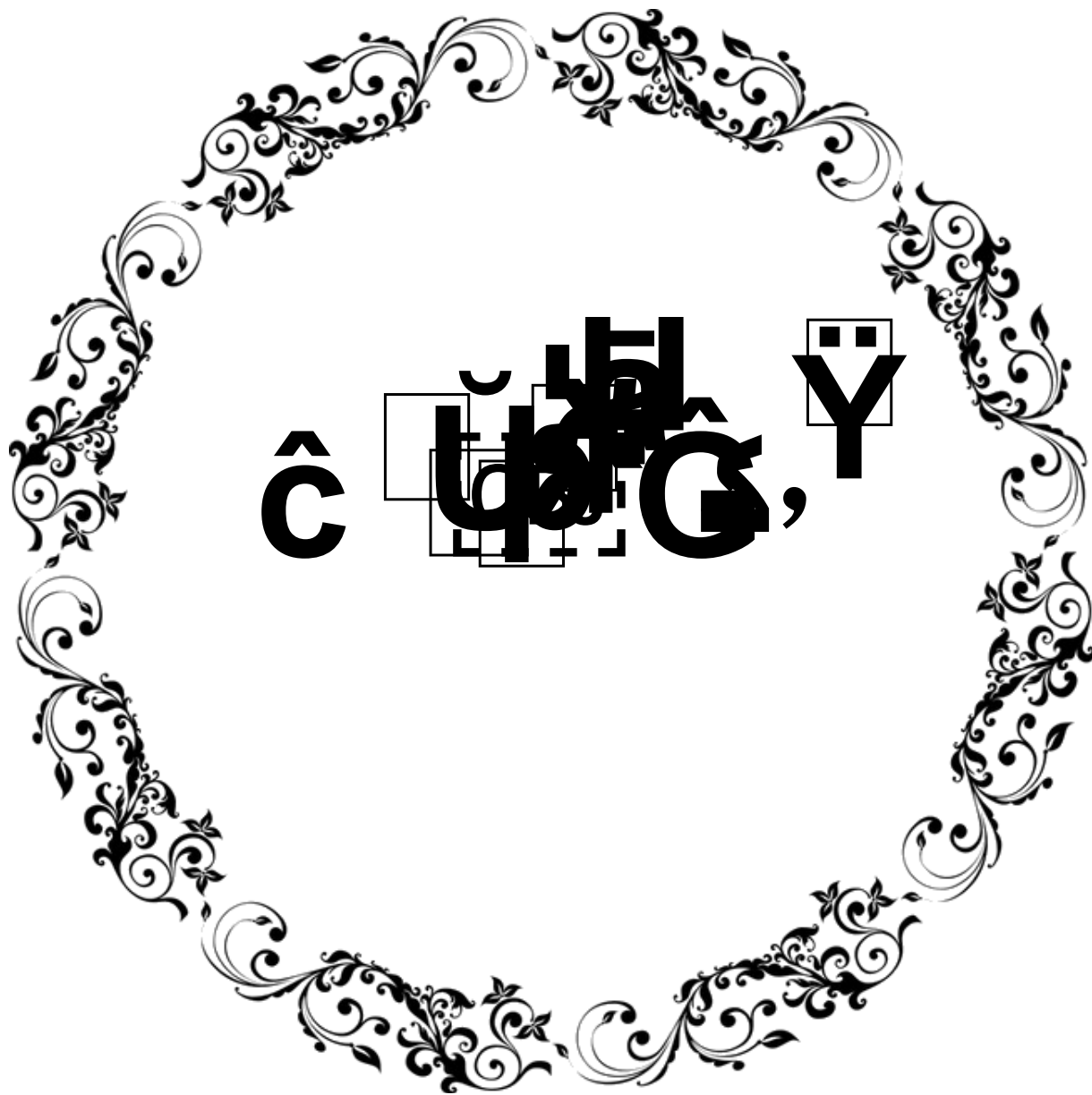
إلى أصدقائي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون وفي أصعدة كثيرة.

إلى كل زملائي وكل طلبة السنة الثانية ماستر

وبالأخص زميلي في إعداد المذكرة

حمزة

إليكم جميعاً



C U G, Y

- الإهداء	
- الشكر	
- الفهرس	
- الملخص	
- المقدمة العامة	أ - ه

الفصل الأول: الإطار النظري للأجور.

تمهيد:	07
--------	----

المبحث الأول: ماهية للأجور

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور.	08
أولاً: النظام القديم للأجور.	08
ثانياً: النظام الحديث للأجور.	09

المطلب الثاني: المفاهيم العامة للأجور.	10
أولاً: المفهوم الإقتصادي للأجور.	10
ثانياً: المفهوم الإجتماعي للأجور.	11

المطلب الثالث: انواع الاجور، طرق تحديدها و العوامل المؤثرة فيها.	11
أولاً: انواع الأجور.	11
ثانياً: طرق تحديد الأجور.	13
ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأجور.	16

المبحث الثاني: نظام الأجور في المؤسسة العمومية الجزائرية.

المطلب الأول: نظام الأجور في المؤسسة العمومية الجزائرية.	20
أولاً: تعريف الأجور حسب قانون العمل.	20
ثانياً: مراحل تطور نظام الأجور في الجزائر.	20
ثالثاً: قانون علاقات العمل.	23

26.....المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي لعمليات الأجرور.....

26.....أولاً: قائمة الحسابات المستعملة في عملية تسجيل الأجرور.....

29.....ثانياً: التسجيل المحاسبي النظري للأجرور.....

31.....ثالثاً: التقاعد والمعاشات.....

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

36.....المطلب الأول: رسائل التخرج و المذكرات.....

39.....المطلب الثاني: المجلات.....

40.....خاتمة الفصل الاول.....

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

42.....تمهيد:.....

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

43.....المطلب الأول: التعريف بغرفة التجارة والصناعة « الزكار ».....

44.....المطلب الثاني: مهام غرفة التجارة والصناعة « الزكار ».....

45.....المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للغرفة.....

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجرور في غرفة التجارة و الصناعة «الزكار»

47.....المطلب الأول: كيفية حساب الأجرور في الغرفة.....


49.....المطلب الثاني: التسجيل المحاسبية للأجرور في الغرفة.....

51.....- خلاصة الفصل الثاني.....

53.....- الخاتمة.....

57.....- قائمة المراجع.....

61.....- قائمة الملاحق و الأشكال.....



قائمة
الأشكال
والملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
28	هيكل العوامل المؤثرة في تحديد الأجور.	01

قائمة الملاحق

عنوان الملحق	رقم الملحق
كشف أجر أحد عمال غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " .	01
وثيقة إثبات معالجة المحاسبية للأجر لعمال غرفة التجارة و الصناعة " الزكار "	02
سلم الضريبة على الدخل الإجمالي.	03



ملخص:

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بالبحث في ماهية الأجر وأهم أهدافها في المؤسسات العمومية، وقد أخذت الدراسة شرح و عرض لأهم النظريات المتعلقة بالأجر وأبرز العناصر المكونة لها، و من أجل تحقيق ذلك قمنا بهذا البحث من خلال تقسيم الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول لتغطية مجمل الجوانب النظرية للموضوع و فصل ثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية للمفاهيم النظرية للأجر والمعالجة المحاسبية لها عبر إسقاطها في غرفة التجارة و الصناعة "الزكار" عين الدفلى.

الكلمات المفتاحية:

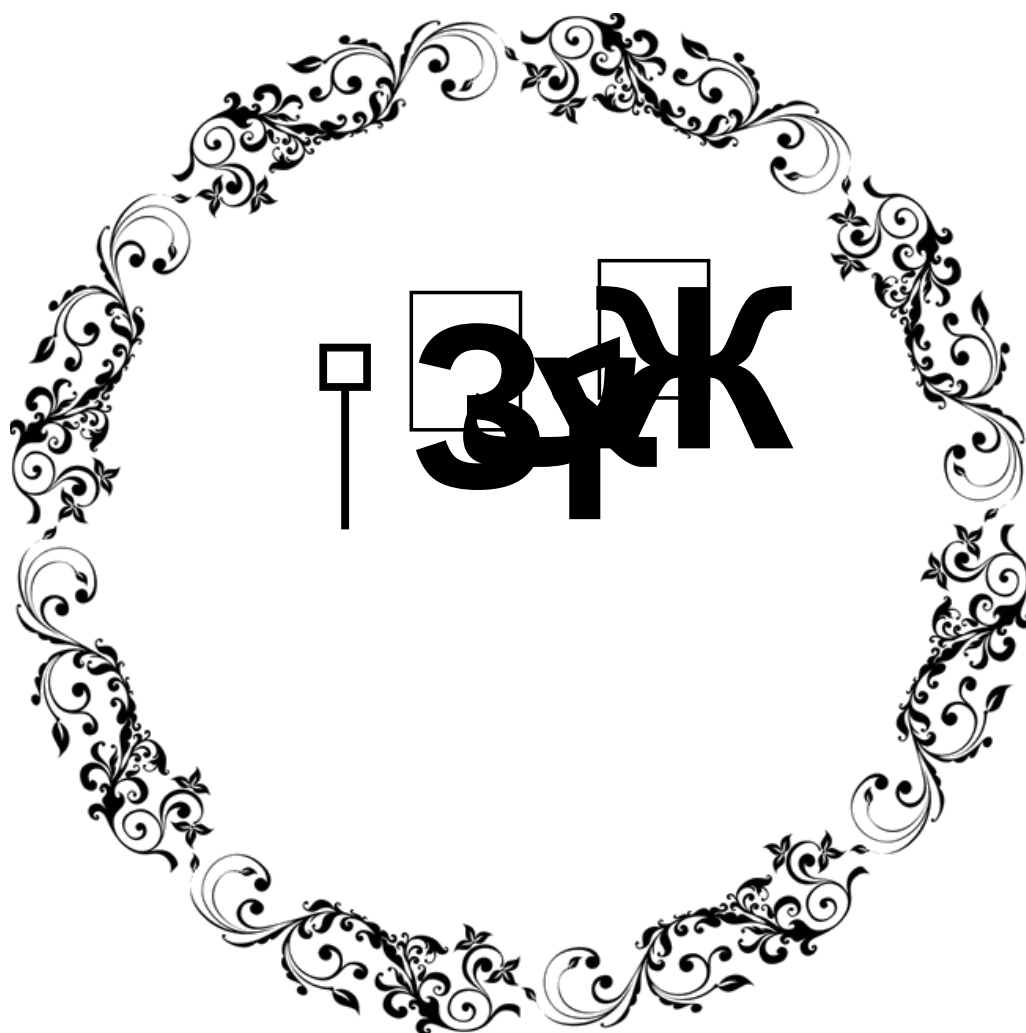
الأجر، المؤسسات العمومية، المعالجة المحاسبية للأجر

Résumé

Nous avons, à travers cette étude, recherché le concept de salaire et les objectifs les plus importants de sa politique dans les institutions publiques, et l'étude a pris une explication et une présentation des théories les plus importantes liées aux salaires et leurs composants les plus importants, et pour parvenir, nous avons fait cette recherche en divisant l'étude en deux chapitres, le premier chapitre à couvrir L'esquisse des aspects théoriques du sujet et du deuxième chapitre est mon application au premier chapitre à travers une étude de terrain des concepts théoriques des salaires et du traitement comptable de ceux-ci en les déposant à la Chambre de Commerce et d'Industrie, "Zakar", Ain Defla

les mots clés:

Salaires, institutions publiques, Traitement comptable des salaires



توطئة

يعيش العالم اليوم تطور مستمر ومنافسة حادة في سوق العمل، مما يحتم إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها لتساير الظروف الراهنة، و القيام بتعديلها من أجل الصمود، وذلك بالتخطيط للقطاع البشري الذي يضمن ديمومة القوى العاملة التي تحتاجها المؤسسة حتى تستطيع رفع إنتاجيتها وفعاليتها في ظل ظروف أكثر ملائمة، و تعد سياسة الأجور العامل الرئيسي الذي تلعب عليه الإدارة من أجل تحفيز العمال، إذ أن الأجور تعد من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق للعامل،

إن العناية بتحديد الأجر العادل والاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها تعتبر من عوامل نجاح إدارة فاعلية المؤسسة وهذا ما يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن

تشير إلى معظم الخلافات مع الإدارة سببها الأجور، فمن جهة المؤسسة تعتبر الأجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والحفاظ عليها وأكثر من ذلك زيادة الإنتاج، وبالتالي تحقيق أهدافها، أما بالنسبة للعامل فتتمثل

الأجور وسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة، ودرجة الرضا عن عمله الذي يقدمه، هذا ما جعل بعض علماء الاقتصاد يسمون الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور نظرا لأهميته كعنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة و كعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقة البشرية العاملة على تطوير وتحسين المنتج وترقيته من أجل تحريك النشاط الاقتصادي.

وعليه من خلال ما سبق يمكننا طرح الاشكال التالي:

ماذا نعني بمفهوم الأجور وأنواعها، وكيف تتم معالجتها وتسجيلها محاسبيا في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

و من أجل الإجابة على هذه الإشكالية الرئيسية قمنا بتقسيمها إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الأجور وما هي أنواعها؟
- ما هي طرق تحديد الأجور و ما هي العوامل المؤثرة في تحديدها ؟
- ما هي نظم الأجور في المؤسسة العمومية الجزائرية؟
- كيف تتم عملية تسجيل الأجور في المؤسسة العمومية، و تحديدا في غرفة التجارة و الصناعة الزكار؟

الفرضيات

من خلال الاشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- الاجور هو مبلغ من المال يتحصل عليه الفرد لقاء عمله الفكري او البدني.
- مكونات و نظم الأجور المعمول بها في المؤسسات الجزائرية، تكون حسب نظم قانون العمل الجزائري.
- يتم دفع الأجر على أساس معايير المدة و المردودية.
- التطرق إلى التعرف على كيفية حساب الأجور و تسجيلها محاسبيا، و التأكد من مدى صحة المعالجة المحاسبية، تسجيلها مع الاطلاع على كشوف الأجور ومدى تطابقها مع القواعد و المبادئ المحاسبية.

مبررات اختيار الموضوع

تتمثل مبررات اختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي:

- أهمية موضوع الأجور وطنيا و دوليا هو ما دفعنا إلى اختياره كموضوع للبحث؛
- حساسية موضوع الأجور في الجزائر هو ما تركنا نتخذ هذا الموضوع بجانبه النظري و التطبيقي؛
- رغبتنا في دراسة موضوع الأجر لما يحمله من وزن في جميع المؤسسات العمومية؛
- محاسبة الأجور موضوع مهم بالنسبة لاختصاصنا في تخصص المحاسبة و التدقيق ما سيقابلنا في الميدان بعد التخرج؛
- محاولة المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بدراسة جديدة حول الأجور.

اهداف الدراسة:

هدف علمي:

يتمثل في عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور.

هدف عملي:

يتمثل الهدف العلمي في الدراسة الميدانية التي تدور حول محاسبة الأجور في القطاع العمومي من خلال توضيح كيفية معالجة و محاسبة الأجور في غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " لولاية عين الدفلى.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية موضوع البحث حول الأجور في النقاط التالية

- أهمية الأجور كأحد المحفزات المادية والمعنوية الفعالة في تحقيق التقدم الاقتصادي؛
- يعتبر موضوع الأجر ذو وزن كبير في عملية تسيير المؤسسات؛
- سياسة الأجور الفعالة تعتبر من عوامل نجاح إدارة المؤسسة؛
- تعتبر الأجور وسيلة لجذب الكفاءات و الخبرات المناسبة لمناصب العمل .

حدود الدراسة:

من أجل تطبيق المفاهيم المكتسبة من البحث النظري لموضوع الأجور قمنا بإسقاط هذه المعلومات ميدانيا على المؤسسة العمومية، غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " لولاية عين الدفلى، وذلك خلال المدة 2020 /01/26 إلى غاية 2020/04/26.

منهج الدراسة:

لقد تم إتباع المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي في دراستنا لهذا الموضوع، و التي تم من خلالها توضيح كيفية سيرورة الأجور في غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " لولاية عين الدفلى ،و ذلك من أجل معرفة طريقة إعداد و صرف الأجور، و كذلك المعالجة و التسجيل المحاسبي لها.

ادوات البحث:

لقد قمنا في دراستنا الميدانية بجمع المعلومات و البيانات عن طريق:

المقابلة:

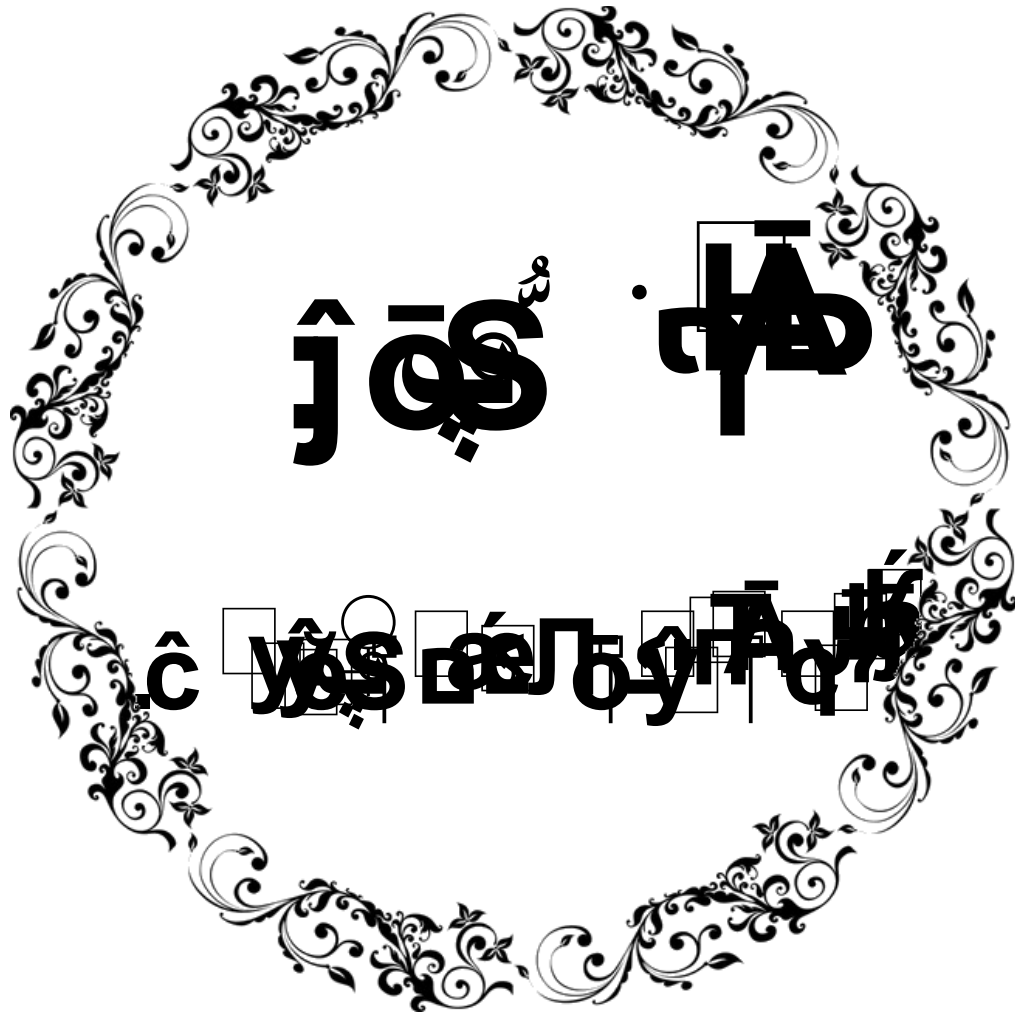
استطعنا أن نجمع المعلومات اللازمة لبحثنا هذا من أجل الجانب النظري و التطبيقي من خلال مقابلة عمال و مسيري غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " لولاية عين الدفلى.

جمع البيانات والوثائق:

لقد تمكنا من خلال مقابلتنا من جمع كل الوثائق و البيانات المعتمدة في هذا البحث و التي أجري عليها الجانب التطبيقي.

هيكل البحث:

انطلاقاً من طبيعة الموضوع و الأهداف المطلوبة، و من أجل إجابة عن الإشكالية المطروحة تم تقسيم البحث إلى فصلين بعد المقدمة، وهما الفصل الأول و نظري يتضمن الأدبيات النظرية و التطبيقية، جاء بعنوان الإطار النظري للأجور، حيث تناولنا فيه مفهوم الأجور أهميتها و أهدافها كمدخل نظري لهذه الدراسة، و طرق تحديد الأجر و معالجته المحاسبية كمدخل عملي هذه الدراسة، أما الفصل الثاني يعد بمثابة دراسة تطبيقية للأجور في المؤسسة العمومية للصناعة و التجارة الزكار لولاية عين الدفلى، حيث كان بمثابة إسقاط للجانب النظري المدروس في الفصل الأول.



تمهيد

يعتبر الإنسان منذ الأزل باحثاً وعاملاً من أجل توفير قوت يومه بشتى الطرق، فبالرغم مما مر به من حقبات ضيقة و فترات عسيرة إلا أنه توصل إلى نتيجة أن العمل هو ما يوصله إلى ما يريد في حياته، في الماضي كان همه الوحيد هو إيجاد قوت يومه له و لعائلته من مأكلاً و مشرباً، أما الآن قد تطورت مطالبه و احتياجاته فأصبح بحاجة إلى المال ليسد ما يحتاجه و هو ما أصبح يعرف بأجر عمله سواء كان عملاً بدنياً و فكرياً. تلعب الأجور والرواتب دور مهم وكبير في تحقيق الإشباع لحاجات الفرد المادية والنفسية ، وباعتبار الأجر مصدر رزق العامل وتكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة فان تحديد سياسة الأجور يجب أن يكون بطريقة رشيدة وعادلة، لذا سنحاول أن نقدم في هذا الفصل المفاهيم العامة للأجور، وحتى نستطيع أن نتعرف على أهم الجوانب النظرية المتعلقة بموضوعنا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى ثلاث مباحث:

✓ المبحث الأول: ماهية الاجور.

✓ المبحث الثاني: نظام الاجور في المؤسسة العمومية الجزائرية.

✓ المبحث الثالث: عرض وتحليل الدراسات السابقة.

المبحث الأول: ماهية الأجور

للأجور أهمية كبرى في ميدان العمل، بالنسبة للمؤسسة و بالنسبة للعاملين، و ذلك لأن الأجور تمثل أول مصدر لمداخل الفرد من أجل تلبية احتياجاته، وفي نفس الوقت تمثل تكلفة العمالة في المؤسسة، حيث سنحاول في مبحثنا هذا أن نتطرق إلى موضوع الأجور من خلال معرفة مراحل التطور التاريخي للأجور في النظام القديم و في النظام الجديد و مختلف مفاهيم الأجور و أنواعها.

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور

سنعرض في هذا المطلب النظام القديم والنظام الحديث للأجور.

أولاً- النظام القديم للأجور

لم تكن فكرة الأجر بالمعنى المتعارف عليه اليوم كمبلغ من النقود بل اختلفت باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظام معيشته، فقد مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم فقد كان الأجر العيني أول صورة للأجر، فالأفراد كان عملهم منحصر في الميدان الفلاحي فقط و بأدوات بسيطة و هو ما عرف بنظام العمل المتبادل ، حيث كانت الارض متاحة للجميع وموضوعا للاستغلال المتناوب بين أفراد القبائل ، لكن مع مرور الزمن ظهر نظام الرق، ساد هذا النظام

في العصور القديمة لكونا لإنسان بحكما لأوضاع الطبقة التي ينتمي إليها كان ملكا للغير مثله مثل باقي

الأشياء فيكون للمالك الحق في استخدامها لنفسه أو استئجارها وبيعها، باعتبارها جزءا من أملاكه ويعمل لصالحهم جانا و بصورة

حصرية¹، إلا أن نظام الرق كان يفضد أي تطور للأجر لكونا ما يقبلها العبد كان حتمي و مرغوبا لاستبدال العبيد

²، بحيث أنهما الهين على صاحب العملان

يشترى عبدا ويستخدمه فيما يريد ولأوقات غير محددة، فمقابل العمل في ظل هذا النظام هو الحق في الحياة والحصول على الطعام دون الحديث عن أي ثمن أو أجر.

أما في القرون الوسطى و تحت ضغط أحكام الشرائع السماوية التي أوصت بالمساواة بين الناس لم يزول نظام الرق و لم ينتهي بل حلك

الإقطاع الذي كانت تسيطر فيها النشاطات الفلاحية، فالقانون كان بموجب تطبيق مبدأ الحق الإلهي للملوك وأسياد القطاع،

إذ كان للإقطاع عيا السلطة المطلقة على عماله في كل شيء بما يشاء وبدون مقابل، وغالبا ما كان يُطلب من الأقطان ليس فقط العمل في الحقول، ولكن أيضا في مناجمه، غاباته و صيانة الطرق، في المقابل كان يحق لهم الحماية والعدالة والحق في

زراعة منطقة صغيرة و معينة داخل الأرض الفلاحية للملك و ذلك لسد حاجياتها المعيشية البسيطة و الحصول على ضروريات الحياة أو بما سيغطي تكاليف حياتهم³، حيث كانت حالة من العبودية فلامجال للتحدثنا لأجر في ظل هذا النظام.

¹ - عاقل فاضلة، درس في مقياس تشريع العمل، السنة الجامعية 2013/2014، جامعة الحاج لخضر باتنة.

² - رمضان أبو السعود - الوسيط قيشر حقانون العمل (المصري والليبي) النظرية العامة لقانون العمل - الدار الجامعية - 1983 - ص 2.

³ - مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، ط1، دار والنشر، عمان، 2008، ص 100، ص 101.

ثانياً- النظام الحديث للأجور

من بين أهم الأحداث المسببة في القضاء على أنظمة الأجور القديمة و الوصول إلى نظام حديث للأجور هو الثورة الصناعية التي بدأت باستخدام مصادر جديدة للطاقة من الفحم والبخار، والبدء باختراعالآلاتالصناعية الجديدة، بدءاً من إختراع أولآلة للنسيج سنة 1598¹،

مما تسبب في زيادة الإنتاج وتقليل الضغط على العمالة البشرية، وهذا الانتقال من مجتمع زراعي ريفي إلى مجتمع صناعي آلي قد غير وجه الحياة إلى الأبد ويعتقد عدد

من المؤرخين بأن الثورة الصناعية نتجت عن التغيرات الاجتماعية والسياسية التي بدأت مع نهاية النظام الإقطاعي في بريطانيا عقب الحرب الأهلية إبان القرن السابع عشر، وتسبب هذا بنقص العمالة مما أدى إلى انخفاض أسعار المواد الغذائية، وارتفاع أعي الأجر للمستويات غير مسبوقة، ثم بدأ النمو السكاني مجدداً بخفض الأجر. كما يعد وجود أسواق كبيرة محركاً مهماً لأسباب ظهور الثورة الصناعية.

في حين أن النظريات الليبرالية في بداية النظام الحديث للأجور إنطلقت من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس أن آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار و المحدد للنشاط الاقتصادي و أن الأجر هو العنصر الأهم لنشاط السوق المتمثل في العرض والطلب حسب المهارات والتعليم، كما تقوم هذه النظرية على عدم التفريق بين العمل و قوة العمل و هي ترى الأجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل إلى صاحب العمل².

المطلب الثاني: المفاهيم العامة للأجور

تعددت مفاهيم الأجور عبر الزمن بتطور الإنسان و تغيير نمط حياته و نظام تفكيره، و هذا ما ترك المفكرين يضعون عدة مفاهيم للأجور كل حسب مجاله، هذا ما سنعرفه في تطرقنا إلى أهم المفاهيم للأجور في هذا المبحث.

أولاً: المفهوم الاقتصادي للأجور

الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما للحساب الغير " شخص طبيعي كان أو معنوي، وهذا المفهوم يتمسكه بصفة خاصة أصحاب النظرية

الليبرالية التي تجعل العمل كأي سلعة تباع وتشتري وفقاً للقانون العرض والطلب حيث أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يحصلون على دخلهم مقابل بيع خدماتهم، وتمثل هذا الدخل جزءاً هاماً من العالم الاقتصادي .

كتب جون مارشال في تعريفه الاقتصادي للأجر أن: غالبية المؤلفين المعتمدين لمفاهيم القرن التاسع عشر عرفوا بأن الأجر هو دخل العامل.

كما قال صلاح الدين محمد عبد الباقي في كتابه "ما يستحقه العامل للخدمة": ما يستحقه العامل للخدمة هو ما يكفيه، وقال الاتفاق الذي يمتد بينه ما في إطار ما تفرضها التشريعات المنظمة للعلاقات بين العامل.

1 - رمضان أبو السعود - مرجع سبق ذكره - ص 3

2 - د. زينب عوض الله منشورات الحلبي الحقوقية . ص 501 . طبعة 2005.

فيحين أن أحمد ماهر قال أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد".¹

أما إسماعيل نجيب قال عنه: "ثمناً وسعري يعقوة العمل".²

ثانياً - المفهوم الاجتماعي للأجور

يقصد بالأجر الاجتماعي هو ذلك المورد الأساسي لمعيشة العامل وأسرته و الذي يؤمن له كل الاحتياجات كما يمثل كذلك الوسيلة التي تسمح له بالاحتفاظ بمكانته الاجتماعية جراء قيامه بالعمل لضمان معيشة، فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل العامل كأنه سلعة أخرى أو تكلفة إنتاج فقط، وأنه لا يعد مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب فالعامل له احتياجات شخصية و عائلية فالمنافع التي يستلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل بل تهدف إلى ضمان الأمن و القدرة على الكسب المستقر للعامل و لمحيطه الاجتماعي، والتي يمكن تسميتها بالأجر الاجتماعي.³

المطلب الثالث: أنواع الأجور، طرق تحديدها والعوامل المؤثرة فيها.

تعددت أنواع الأجور بتعدد مفاهيمها عبر الزمن، و اختلفت وجهات النظر لهذا الموضوع لأهميته البالغة بالنسبة للعامل و صاحب العمل، فنجد أنه لكل نوع من أنواع الأجور مقابل مادي يتحصل عليه العامل و الذي يساعده في قضاء حاجياته و متطلباته الضرورية، هذا ما سنحاول توضيحه في هذا المبحث بالتطرق إلى أنواع الأجور، طرق تحديد الأجور، العوامل المؤثرة في الأجور و نظم دفع الأجور.

أولاً- أنواع الاجور

تتمثل أنواع الأجور في ما يلي⁴:

1. الأجر الدوري و الأجر غير الدوري:

فالأجر الدوري هو الأجر القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك: الأجر الأساسي ، والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما إلى ذلك.

2. الأجر الإسمي و الأجر الحقيقي:

فالأجر الإسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به أما الأجر الحقيقي فهو قيمة الأجر الإسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.

3. الأجر النقدي:

3- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 186

3- اسماعيل نجيب التكريتي، محاسبة التكاليف، بين النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 113

3- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمراتب التي لها المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 42.

4- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 179 - 181.

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل:

أ. الأجر النقدي الثابت:

يدفع الأجر النقدي الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجر في المؤسسة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه العامل. والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت لا يظل ثابتاً بل يتغير بزيادة خبرة العامل و بمرور الزمن، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة تحددها نظم الأجر.

ب. الأجر النقدي المتحرك:

تدفع المنظمات لعمالها، إضافة إلى الأجر النقدي الثابت، مبالغ إضافية، ومن أمثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد؛
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل، بحيث تحقق فائدة للمؤسسة مثل تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات؛
- الأجر الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية ؛
- البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبدي الانتقال؛
- نسبة من الأرباح تمنحها المنظمة للعاملين.

4. الأجر العيني:

يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، و من أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، والملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل. كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر و صافي الأجر حيث أن:

- أ. إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية اقتطاعات؛
- ب. صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقتطاعات ، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. وتتمثل الاقتطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، و التأمينات المختلفة... إلخ.¹

ثانياً : طرق تحديد الأجر

تتغير معايير تحديد الأجر بتغير نوع العمل، إذ توجد معايير أساسية و معايير ثانوية يمكن الاعتماد عليها في تحديد الأجر، وهذا ما سنحاول شرحه فيما يلي:

المعايير الأساسية:

توجد ثلاثة معايير أساسية يمكن الاعتماد عليها في تحديد الأجر وهي:

⁽¹⁾ نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سبق ذكره، ص 179 - 181.

1. معيار المدة:

حسب هذا المعيار يتم تحديد قيمة الأجر على أساس الوحدات الزمنية التي قد تكون قصيرة كالساعة أو اليوم وقد تكون متوسطة مثل الأسبوع أو الأسبوعين وقد تكون طويلة نسبياً كالشهر وهي المدة الأكثر استعمالاً. يخدم هذا المعيار مصلحة العامل أكثر من مصلحة صاحب العمل وحتى لو كان العامل ذو مردود ضعيفة أو دون المستوى المطلوب، يتحصل العامل على أجره كاملاً بطول اجل الدفع، كما أنه يتقاضى أجره في حالات التوقف عن العمل مثل: حالة العطلة السنوية أو الخاصة أو المرضية، وذلك أن معيار المدة هو الوحيد الذي يشكل الأساس رغم وجود عناصر أخرى يمكن أن تؤثر على الأجر المحدد وفق هذا المعيار.

2. معيار المردودية:

على خلاف معيار المدة، يعتمد هذا المعيار على النوعية والكمية المنتجة من طرف العامل، فهو مربوط بالنتائج المتحصل عليها، هذا ما يجعل الأجر مذبذب وغير مستقر لتغييره بتغيير مستوى المردودية، والواضح أن هذا المعيار يحقق مصلحة صاحب العمل أكثر من العامل ولا يتناسب مع مصلحة العامل لأن المحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود ترهق العامل لكونه يعيش في بيئة وظروف متغيرة كما أن حالته الصحية والمعنوية لن تكون ثابتة ما يجعل مردوديته غير متساوية في حالت المرض أو التقدم في السن و هذا ما يؤدي إلى تناقص الأجر نتيجة تناقص المردودية، وعليه فيفضل استخدام هذا المعيار في تحديد الأجور التشجيعية (المكافآت والحوافز) لتشجيع العمال وتحقيق ما سطر من أهداف مع تجنب استخدامه في تحديد الأجر الأساسي لأن العامل ليس بآلة تضبط على وتيرة عمل معينة.

3. المعيار المزدوج:

لقد اعتمدت التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين معاً، حيث يحدد الأجر الأساسي وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق معيار المدة وهي في الغالب شهر واحد، غير أن القانون الأساسي العام للعامل لم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية محددة حيث نصت المادة 88 من قانون علاقات العمل على وجوب دفع الأجر المستحق عند حلول الأجل فقط، أما العلاوات والمكافآت والحوافز الشخصية فتتحدد أغلبها أو على الأقل البعض منها على أساس معيار المردودية الفردية أو الجماعية، إن المعيار المزدوج يمنح للعامل حماية أكبر ويمكنه من الحصول على أكبر دخل ممكن، كما تقتضي هذه الطريقة على مكافأة العامل المجد وتجنب صاحب العمل من دفع العلاوات في الأجور دون مقابل إنتاجي.

4. المعايير الثانوية:

إضافة على المعايير الأساسية يمكن الاعتماد على معايير أخرى ثانوية نلخصها فيما يلي:

الأقدمية: تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في كل المنظمات العامة (الحكومية) تقريبا و ذلك في معظم دول العالم ، و بالرغم أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المنظمات الخاصة إلا أنه هنالك دلائل تشير إلا أن مدة الخدمة في المؤسسة تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد العوائد و توزيعها على العمال. (1)

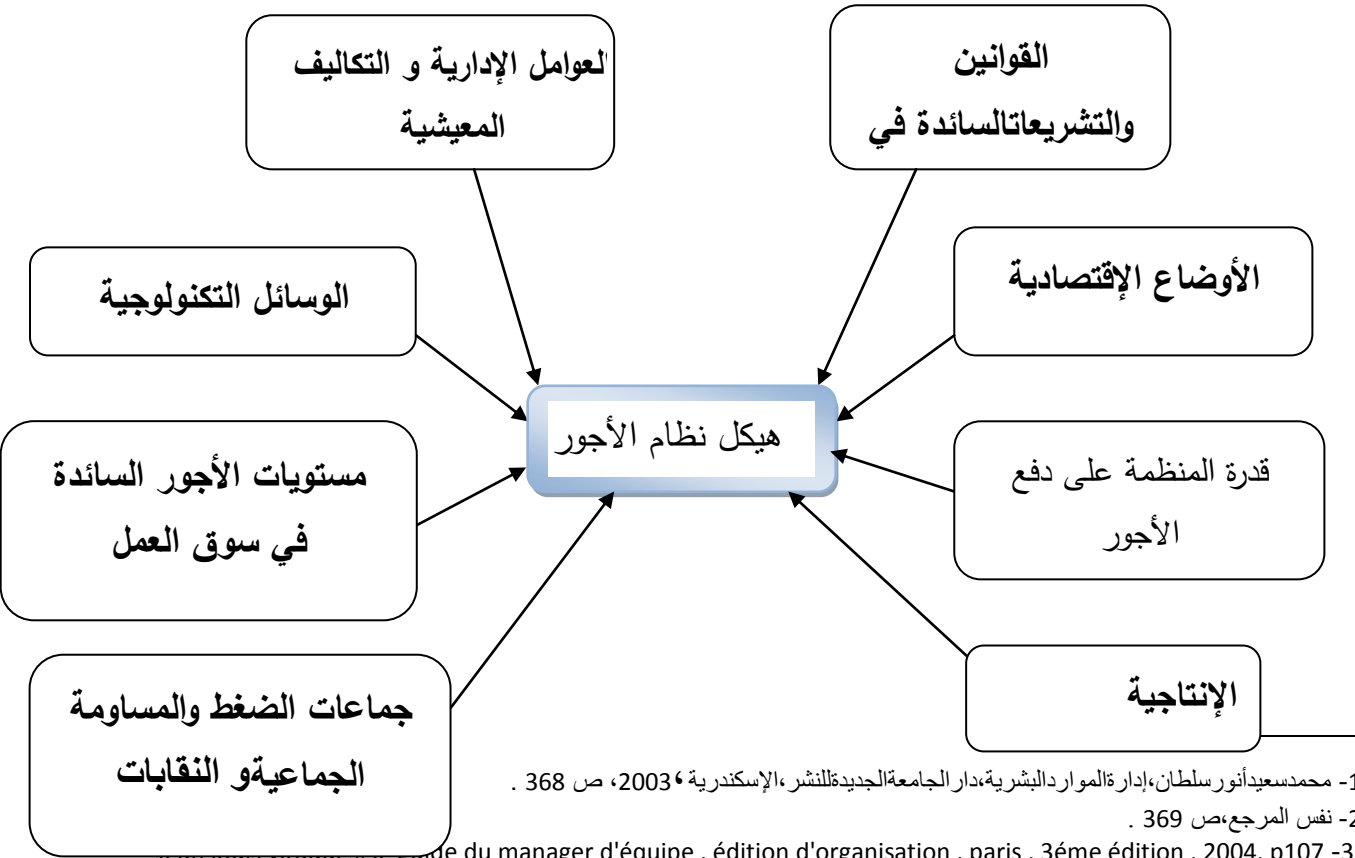
المؤهل العلمي: إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إلحاقه لأول مرة بالمنظمة، ويتم بموجب هذا المعيار تحديد الأجر على أساس المهارات و المؤهلات التي يتميز بها الفرد و بغض النظر عن استخدام أو عدم استخدامها، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب و ذلك المؤهل. (2)

مستوى صعوبة الوظيفة: يعتبر مستوى صعوبة الوظيفة من بين المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر، و هذا يعني أن الأجر لا يتغير إلا بتغير درجة صعوبة الوظيفة، و يتم تحديد مستوى صعوبة الوظيفة استنادا إلى عملية تحليل الوظيفة، فالوظيفة المتكررة التي يسهل أداؤها تستحق أجر أقل من الوظائف الأخرى التي تتطلب مجهودا ذهنيا أو بدنيا كبيرا. (3)

ثالثا: العوامل المؤثرة في تحديد الأجور

توجد عدة العوامل تؤثر في تحديد الأجور و التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف نظام المؤسسة وفيما يلي سنتطرق إلى أهم العوامل الرئيسية المؤثرة في تحديد الأجور للفرد العامل، والشكل الموالي يوضح هيكل العوامل المؤثرة في تحديد الأجور.

الشكل 01: هيكل العوامل المؤثرة في تحديد الأجور.



1- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 368 .

2- نفس المرجع، ص 369 .

3- Guide du manager d'équipe, édition d'organisation, paris, 3ème édition, 2004, p107-3

المصدر :

يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية- مدخلا استراتيجية متكامل -
، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2006، ص 353، معدل من طرف الباحثين.

1. القوانين والتشريعات السائدة في المجتمع:

تعتمد جميع دول العالم قوانين تشريعات تنظم و توطر أنظمة الأجور، هذه القوانين إجبارية لكل المنظمات الخاضعة لقوانين العمل، كما تحدد غالبا الحدود الدنيا للأجر و التعويضات المستحقة، ساعات العمل، العطلات و غيرها.

كما يجب أن يراعي نظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي تنص عليه هذه القوانين والتي تتناسب مع معدل المعيشة للفرد الواحد في ظل ظروف اجتماعية معينة، علما أنه بإمكان المنظمة أن تسن قوانين تزيد عن الحد الأدنى، ولكنها لا تستطيع أن تضعها اقل من ذلك¹.

2. الوضع الاقتصادي:

يمثل الوضع الاقتصادي عاملا مهماً ومؤثراً في تحديد مستوى الأجور لأنه يؤثر في مستوى الأجور التي تدفعها المؤسسات المناظرة والمنافسة .

ففي فترة الكساد الاقتصادي تسترد المؤسسات العامل الذي يشعر بالخوف من الترك عمله خوفا من عدم إيجاد فرصة عمل أخرى، هذا ما يدني من مستوى الأجور بدون مخاطر كثيرة، أما في فترات الانتعاش الاقتصادي، فالطلب على العاملين المؤهلين يتزايد، مما يشجع على ترك العمل الحالي لوفرة البديل و بعروض مغرية ويجعل عملية الاحتفاظ بالعناصر الجيدة أكثر صعوبة، مما يستدعي الأمر رفع مستوى الأجور.

3. العوامل الإدارية وتكاليف المعيشة :

تتعلق العوامل الإدارية بحجم المؤسسة وقدراتها المالية ومستوى الإنتاجية وأهمية وقيمة الوظيفة بالنسبة للمستخدم ضمن هذه المؤسسة ، أما التكاليف المعيشية فالمطلوب من الأجر الأدنى أن يوفر دخلا كافيا لتغطية متطلبات المعيشة، ففي بعض الدول يبتعد و يتجنب العمال العمل في القطاع العام و ينزاحون للقطاع الخاص أو قد يجمعون بين وظيفتين لتوفير الدخل الكافي لتلبية احتياجاتهم².

4. جماعات الضغط و المساومة الجماعية و النقابات:

تستخدم المساومة الجماعية في كثير من الدول خاصة الدول الرأسمالية كأساس تعتمد عليه المؤسسات في تحديد معدلات الأجور والمزايا المادية.

(1) سعاد ناخف برنوطي، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد -، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، الأردن، 2001، ص 273.

(2) يوسف حجيم الطائي ، وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 354 .

إن هيكل الأجور الذي يوضع نتيجة للمساومة الجماعية عن طريق بعض المنظمات التي تأخذ دور القيادة داخل الصناعة أو في المنطقة الجغرافية، قد يشكل النموذج الذي تتبعه الشركات الأخرى في نفس الصناعة أو المنطقة الجغرافية. كما أن الزيادات المستمرة في مستويات الأجور والمدفوعة للعاملين والتوسع في برنامج الخدمات الإضافية، قد يكون أيضا نتيجة لضغوط مساومات النقابات والاتحادات العمالية أكثر من أي مجهود فردي آخر.

إن جهود النقابات ساعدت بشكل كبير على إيجاد معدلات أجور متناسقة وموحدة داخل القطاعات المتشابهة، بالإضافة إلى ذلك فإن نقابات العمال تبذل مجهودات كبيرة تساعد على إصدار تشريعات تتناول الأجور وساعات العمل و المزايا الإضافية¹.

5. الوسائل التكنولوجية واستخدامها:

إن استخدام الوسائل التكنولوجية في المؤسسة سوف يؤثر على وضع الأجور بحيث أن استخدامها سوف يؤدي إلى تخفيض الجهد البدني والفكري للفرد العامل الذي يبذله حيال إنجاز العمل المطلوب منه، فقد قامت العديد من المنظمات و المؤسسات العالمية بتقليل اليد العاملة و استبدالها بالوسائل التكنولوجية من جهة، و اعتبرت اليد العاملة الخبيرة بشؤون التكنولوجيا مطلوبة بشكل كبير و بأجور خيالية.

6. قدرة المؤسسة على دفع الأجور:

إن هذا العمل يعكس الوضع المالي للمؤسسة ومشاكلها فقد تعاني المؤسسة من مشاكل مالية تجعلها غير قادرة على دفع الأجور بالمستوى السائد في السوق لذلك تحتاج أن تمارسه تحيزاً في تحديد الأجور.

7. مستويات الأجور السائدة في سوق العمل

إن معرفة مستويات الأجور السائدة في السوق مهمة جدا للمؤسسة من عدة جوانب و خاصة في عملية استقطاب الكفاءات و المحافظة عليها داخل المنظمة لذا لابد من التعرف على معرفة مستويات الأجور السائدة في السوق قبل تحديد مستوى الأجور لديها².

8. الإنتاجية

تستعمل بعض المؤسسات سياسة الإنتاجية، فتولد علاقة مستمرة بين إنتاجية العامل والأجر الذي يحصل عليه، وتقاس الإنتاجية عادة بكمية الإنتاج لساعات العمل، وتحبذ الإدارة عادة ربط الأجر بالإنتاج، ولا شك أن المجتمعات المتقدمة استطاعت التقدم بفعل الزيادة الكبيرة التي صاحبت إنتاجية العاملين فيها بفضل هذا النظام.

المبحث الثاني: نظام الاجور في المؤسسة العمومية الجزائرية

سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الأجور حسب قانون العمل و مختلف مراحل تطور نظام الأجور في الجزائر.

المطلب الاول: نظام الاجور في المؤسسة العمومية

(1) جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية- المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 505.

(2) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 110.

يعتبر قانون علاقات العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية من القوانين الحديثة، وهذا القانون يتعلّق بنظام الأجور الذي ييسر إطار العامل تنظيمًا لأجور وبيّن الخطوط المعرضة لها، لكن جذورها التاريخية تمتد إلى الفترة الاستعمارية، الذي كان يطبقها القانون الفرنسي على العمال في الجزائر وهو القانون الذي كان يربط بعد الاستقلال، مما جعل قانون العمال الجزائريين آخرًا إلا أن هذا التأخر لم يمنعهم من التطور.

أولاً: تعريف الأجور حسب قانون العمل

يعرف الأجر أساساً هو كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل الذي يؤديه، عقد العمل أو بموجب علاقة العمل مهما كان التعريف الذي يحصل عليه و أيما كانت الطريقة التي يحسب به أو الصور والأشكال التي يتخذها.

حيث عرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل كما يلي " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"، من هذا التعريف نستخلص أن تعريف الأجر حسب قانون العمل الجزائري هو الحق الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداه على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعمل المنجز.¹

ثانياً: مراحل تطور نظام الأجور في الجزائر

من أجل معرفة التطور التاريخي للأجور في الجزائر يجب علينا معرفة تطور قانون العمل الجزائري الذي يعكس مختلف التغييرات والإصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد حيث مر نظام الأجور في الجزائر بعدة فترات مهمة أهمها²:

1. فترة ما قبل الاستقلال:

كان يعتمد نظام الأجور في الجزائر على قواعد قانون فيفري 1950 والأجر الأدنى المضمون للقطاعات المعينة و هو القانون الذي يخص القطاع الفلاحي، ورغم ذلك فقد تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.³

2. فترة ما بعد الاستقلال:

في هذه الفترة عرفت الجزائر فراغاً قانونياً في كل المجالات، هذا ما حتم على الدولة استمرار تطبيق القوانين الفرنسية في السنوات الأولى من بعد الاستقلال وأهمها القانون الفرنسي 57-62 المؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتحديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، هذا ما ترك الدولة تسعى جاهدة من أجل إعداد قوانين مع ما يتماشى و الظروف الجديدة للبلاد.

¹- المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 01 شوال 1410 الموافق لـ: 1990/04/25 العدد 17 ص 569.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، طبعة 1998، الجزائر.

³- بنعزوز بنصاير، الوجيز في شرح قانون العمال الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34.

3. فترة الإصلاحات:

بعد الجهود المبذولة من طرف الدولة، تم الوصول إلى نتيجة مهمة في سنة 1970 التي أعطت فيها الدولة للحكومة و المجلس الوطني مسؤولية دراسة مشاكل الأجور و الأسعار مع تعديل الأجر الأدنى المضمون ما بين المهني والزراعي إلى أجر وطني أدني مضمون، ومن أهم ما صدر من قوانين بعد هذه الفترة نذكر أهمها ما يلي:

- سنة 1971 صدور أول القوانين الجزائرية للعمل و هو الأمر 71-74 المؤرخ في نوفمبر 1971 المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث ركز على مشاركة العمال في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجاً ومسيراً في آن واحد.
- الأمر 71-75 المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغماً عن القطاع الخاص كما نشبههم عند ملتعارضهم التوجه الاشتراكي الذي تبنتها الجزائر خلال تلك الفترة.
- سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تلائم مع التوجه لإقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29- أبريل 1975 المتعلقة بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي تضمنت مادة 362

1.

- القانون رقم 75-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل، و هو من أهم مشاريع العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأ أساسيين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني دستور 1976².

4. فترة العمل:

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات

نتيجة لانخفاض أسعار البترول، وانهايار قيمة الدينار وارتفاع عمديونية الدولة، لذلك كان من

الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات فقيستنا الميادين، الشيء الذي تحقق منذ 21 و 22 ديسمبر

1986، وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، ووضع لجنة لتقييم هذا القانون

وتقديم اقتراحات العملية بقصد تعديلها وإلغاءه.

وبعد ذلك قدمت اللجنة مجموعة من الاقتراحات تمناً لتكثيف العمل وتعديله وفقاً لخطية يتم تطبيقها على ثلاث مراحل تتمثل:

- المرحلة الأولى (1988 - 1989): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي للعامل على التحضير للتعديلات الشاملة لهذا القانون وإلغاءه.
- المرحلة الثانية (1990): هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.
- المرحلة الثالثة (1990 - 1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة.

¹- بنعزوز بنصاير، المرجع السابق، ص 35

²- بنعزوز بنصاير، المرجع السابق، ص 35

وتطبيقاً للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيداً لاقتراحات اللجنة التي وجدت تقبولا من قبل السلطة تصدر القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في: 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكوناً أحكام هذا القانون نوردي تبصفاً عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها.

ومن خلال ما سبق فإن تطوراً للأجر بتطور قانون العمل في الجزائر، و أن نصوصه التنظيمية جاءت لتنظيم الأجور وفق ما يمليه هذا القانون بحيث يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، هذه القواعد التي جاءت بحلول لمشاكل الأجور المطروحة والقضاء على الفوارق المالية لنفس الكفاءة والمسؤولية تحت شعار لكل حسب عمله واخذ بمبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجور.

ثالثاً: قانون علاقات العمل

يتعلق هذا القانون بنظاماً للأجور الذي يستر على الإطار العام لتنظيم الأجور ويبين الخطوط العريضة، كما يعتبر قانوناً لعلاقات العمل من القوانين الحديثة، لكن جذورها التاريخية تمتد إلى الفترة الاستعمارية، الذي كان يطبق فيها القانون الفرنسي على العمال في الجزائر وهو القانون الذي كان يطبق بعد الاستقلال، مما جعل قانون العمال لجزائر يبتأخراً إلا أن هذا التأخر لم يمنعهم من التطور.

إن هذا القانون لم يتطرق بصورة مفصلة إلى كل حقوق والتزامات العامل بل ترك الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي وعقد العمل وذلك يعني إخفاء الطابع التعاقدية على علاقات العمل لتدعيم استقلالية المؤسسات.

1. مميزات قانون العمل:

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانوناً متميزاً عن سائر القوانين الأخرى نذكر منها المميزات التالية:

أ. ذاتية المصدر:

مقارنةً بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتياً المصدر إذ يعتمد في إضافة إلى النصوص القانونية على أحكاماً ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميز لقانون العمل.

ب. الصيغة الأمرة:

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرت وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمها أساساً مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الأمر للقواعد القانونية للعمال لتراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرت لحماية مصالح حقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها.

ج. الاتجاه نحو التدويل:

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن مساهمات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 27، 66.

العمل، مثلًا لمنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتيكنا لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها.

د. الواقعية:

تتضح خاصية الواقعية في قدرتها ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات و التطورات و يطبق كافة الظروف و فوائدها كما ذكرنا في الأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بقدرته على مراعاة حالات العمال و تقدير ظروفهم، والتميز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

2. مصادر قانون العمل:

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التي تستقيمها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها و نميز مصادر داخلية و خارجية و سنذكرها فيما يلي:

1. المصادر الداخلية:

تتمثل المصادر الداخلية لقانون العمل في المصادر الرسمية و المصادر التفسيرية: المصادر الرسمية: تتمثل في ما يلي: الدستور، التشريع، النصوص التنظيمية أحكام القضاء. المصادر التفسيرية: تتمثل في العرف والعادات المهنية، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي.

2. المصادر الخارجية:

نص المادة 150 مندستور سنة 2016¹ على سمو المعاهدات الدولية على القانون، وضمن علاقات العمل اعتبار الاتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل و المتمثلة أساسا في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و الاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي²، حيث تتمثل المصادر الخارجية لقانون العمل في: الاتفاقيات الدولية، الاتفاقيات الإقليمية؛ الاتفاقيات الثنائية.

المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للأجور

يعتبر التسجيل المحاسبي الصحيح لعمليات المحاسبة من أعمدة المؤسسة أو الإدارة بشكل عام وخاصة تسجيل عمليات التكاليف و من بينها الأجور.

¹ - المادة 150 من القانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016.

² - مرسو رئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.

عليه سنحاول في هذا المطلب أن نتطرق بالتفصيل إلى موضوع محاسبة الأجور من جانبها النظري و هذا بالتطرق إلى مختلف الحسابات المستعملة في محاسبة الأجور، التسجيل المحاسبي النظري للأجور .
أولاً: قائمة الحسابات المستعملة في عملية تسجيل الأجور
 سوف نتطرق في هذا المطلب إلى قائمة الحسابات المستعملة في عمليات التسجيل المحاسبي للأجور و التي تدخل في التسجيل الدفترية في دفتر اليومية، و تتمثل هذه الحسابات حسب الأصناف فيما يلي:

1. حسابات الصنف 04: حسابات للغير.

د/ 42 المستخدمين والحسابات المرتبطة بهم.

د/ 421 المستخدمين الأجور المستحقة: يسجل في هذا الحساب صافي الأجور المستحقة للعاملين.¹

د/ 422: أموال الخدمات الإجتماعية: يسجل في هذا الحساب المبالغ المستحقة للخدمات الإجتماعية مثل: المطاعم، لجان المؤسسات.

د/ 423 مساهمة الأجراء في النتيجة: منافع في النتيجة على أساس 20 % كحصة في نتيجة الاستغلال تزيد 3% لنتيجة رقم الأعمال.²

د/ 425 المستخدمين: التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة.

د / 426 المستخدمين:الودائع المستلمة

د/ 427 المستخدمين لاعتراضات على الأجور: يسجل في هذا الحساب المبالغ المعترضة على أجور العمال بقوة القانون.

د/ 428 المستخدمين الأعباء الواجب دفعها و المنتوجات المطلوب استلامها³:

يسجل في هذا الحساب الأعباء و المنتوجات الملحقة بالسنة المقفلة كديون اتجاه مستخدميه مثل: العطل الواجب دفعها، وعلاوات التشجيع والمكافآت المقرر منحها.

د/ 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة: يخص حساب الهيئات الاجتماعية كصندوق الضمان الاجتماعي ومختلف الهيئات الأخرى كالنقابات والتعاضديات.

د/431 الضمان الاجتماعي.

د/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى.

د / 4386 الهيئات الاجتماعية- الأعباء الواجب دفعها.

د / 4387 الهيئات الاجتماعية- إيراد مطلوبة استلامها.

¹- قرار وزاري مؤرخ في 26 جويلية 2008، "مرجع سابق"، ص 66.

²- هوام جمعة، المحاسبة المعقدة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2010، ص 191.

³- قرار وزاري مؤرخ في 26 جويلية 2008، "مرجع سابق"، ص 67.

- د / 442 الدولة - الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى:
- يسجل في هذا الحساب الضرائب على الأجور والرواتب. الواجب دفعها من طرف المؤسسة IRG.
2. حسابات الصنف 05 - الحسابات المالية:
- د / 51 البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها: ويستعمل هذا الحساب في حالة تسديد أجور العمال وكذا تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب المستحقة:
- د / 512 حسابات بنكية.
- د / 517 الهيئات المالية الأخرى (بالنسبة للحسابات الدائم).
- د / 53 الصندوق: وهو حساب خاص بالمبالغ النقدية التي تقبضها المؤسسة.
3. حسابات الصنف 06-المصاريف: مصاريف الاستهلاكات، الأعباء والإهلاكات.
- د / 63 أعباء المستخدمين: يسجل في هذا الحساب المكافآت الممنوحة للعاملين و المصاريف المدفوعة إلى الهيئات الاجتماعية للضمان الاجتماعي، صناديق التقاعد...الخ
- د / 631 أجور المستخدمين: يمكن تقسيم هذا إلى الحسابات الفرعية التالية:
- د / 6310 رواتب و أجور: يسجل في هذا الحساب الأجر القاعدي.
- د / 6311 ساعات إضافية: يسجل في هذا الحساب المبلغ الموافق لعدد ساعات العمل الإضافية.
- د / 6312 علاوات و مكافآت: ويسجل في هذا الحساب قيمة العلاوات مثل المردودية و المسؤولية، و تعويضات عن الضرر كعلاوات الخطر و التلوث... الخ.
- د / 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية: يسجل في هذا الحساب الحصة التي تدفع للدولة كمساهمة إلزامية، ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:
- د / 6350 اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- د / 6351 اشتراكات التعاضدية.
- د / 6352 اشتراكات في صندوق التقاعد.
- د / 637 أعباء اجتماعية الأخرى: يسجل في هذا الحساب قيمة الأعباء الاجتماعية الأخرى التي تدفعها المؤسسة للمشاركة في النشاطات الاجتماعية مثل: المطاعم المدرسية والمخيمات الصيفية...الخ.
- د / 638 أعباء أخرى للمستخدمين: يستعمل هذا الحساب عند استفادة المستخدمين من مزايا مالية مرتبطة بالأجور.
- د / 64 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة: يسجل في هذا الحساب قيمة الضرائب و الرسوم المفروضة على المؤسسة.
- د / 641 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.
- ثانيا: التسجيل المحاسبي للأجور نظريا.

يمكن أن يحتوي قيد إثبات عناصر الأجور و الاقتطاعات على الأجور التي يتحملها الأجراء على مستوى اليومية المساعدة للأجور فيما يلي:

1. تسجيل عملية الأجر:

	XXXX	ح- / الأجر القاعدي	63100
	XXXX	د / ساعات إضافية	63101
	XXXX	ح- / علاوة المرودية الفردي	63111
	XXXX	ح- / تعويض الضرر	63122
	XXXX	ح- / تعويض عمال المنصب	63123
	XXXX	ح- / تعويض السلة	63125
	XXXX	ح- / تعويض النقل	63126
XXXX		ح- / الأجور المستحقة	421
XXXX		د / اعتراضات على الأجور	427
XXXX		ح- / الضمان الاجتماعي 09%	431
XXXX		ح- / الضريبة على الدخل الإجمالي	4420
		إثبات أجر الشهر	

2. تسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة:

إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة

	XXXX	ح- / الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي	6350
XXXX		ح- / الضمان الاجتماعي	431
		أعباء اشتراك الضمان الاجتماعي.	

3. تسجيل عملية تسديد اقتطاعات الضمان الاجتماعي:

تسديد مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي المقطوعة من أجر الأجير هي: 09 % من مجموع أجره المنصب، و أما التي يتحملها صاحب العمل هي: 26% من الأجر المنصب.

XXXX	XXXX	ح- / الضمان الاجتماعي	431
XXXX		ح- / البنك	512
تسديد الضمان الاجتماعي			

4. تسجيل عملية تسديد المصاريف: الضريبة على الدخل الإجمالي.

XXXX	XXXX	ح- / الضريبة على الدخل الإجمالي	442
XXXX		ح- / البنك	512
تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي			

5. تسجيل عملية تسديد أجور العمال:

XXXX	XXXX	ح- / الأجور المستحقة	421
XXXX		ح- / البنك	512
تسديد الأجر المستحق			

ثالثاً: التقاعد والمعاشات

1. التقاعد:

أ. تعريف التقاعد:

نعرف التقاعد على أنها نقطاع العالم عن أداء عمله التوقف على تقاضي الأجر من العمل الذي كان يقوم به¹، ويحول إلى صندوق التقاعد مباشرة لتكفل براتبها الجديد الذي سيختلف عن راتبها السابق، والاستفادة من التقاعد و معاشه بعد توفر الشروط اللازمة لذلك، ومن أهمها بلوغ شرط السن الإجمالي و الذي يختلف من دولة إلى أخرى و في الغالب يحدد بـ 60 سنة مثل مل تعمل به دولتنا، كما تكلف الدولة صناديق التأمين الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي من أجل حصول العامل المتقاعد على معاش تقاعدي كافٍ والحصول على مساعدات مالية في حال التعجز والإعاقة.

¹ - محمد نبيل عبد الحميد، العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهما النفسي، الدار الفنية للنشر والتوزيع، القاهرة 1987، ص 37.

ب. تعريف المتقاعد:

هو الشخص الذي حصل على حقها في التقاعد بعد فترة زمنية محددة من العمل وقد حدد قانون التقاعد الجزائري رقم 83-12 شروط الحصول على التقاعد كما يلي:

- في فترة العمل: 32 سنة من العمل؛
 - سنالعمال قبل علنا التقاعد: من 50 سنة فما فوق للرجال و 45 سنة فما فوق عند النساء؛
 - جنسالعمال ذكر أو أنثى: يخلفان في سن التقاعد فقط.
- كما يمكن أن نعرفه أنه ذلك الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد و يخضع لنسبة معينة من الأقطاع من راتبها الشهري أثناء سنوات فترة عملها لن يحقله الحصول على راتب تقاعد و فقط حسب محدد لهذا الغرض سواء كانا التوقف عن العمل اختياري مثل التقاعد أو إجباري مثل أن يحدث لهما أي منهما من العمل كعجز كلياً و جزئي¹.

ج. أنواع التقاعد في الجزائر:

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر و منقطاً على الآخر، و تبعا لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد، التي وضعها المشرع لتبعا للاشتراكات التي كان يشترك فيها كعامل سواء في القطاع الحكومي كان أو في القطاع الخاص، حفاظا على الحقوق المالية للموظف وضمانا للقضاء فترة تقاعد مريحة، بتوفير أجر شهري مناسب لو عالتقاع الذي تحصل عليه، و ينقسم التقاعد حسب القانون الجزائري رقم 83-12 المؤرخ في جويلية 1983، إلى الأنواع التالية:²

• التقاعد العادي:

يعتبر هذا النوع من التقاعد حق للعمل الذي أتم مسيرته المهنية بشكل عادي و بلغ السن المشروط للتقاعد، و يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغوا 60 سنة أو تموا مدة 15 سنة عمل على الأقل، مع الاشتراك في الضمان الاجتماعي، حسب ما تنصه المادة 06 من القانون 83-12³، فيحال العامل في هذا النوع إلى التقاعد دون إيداع طلب أو إذن مسبق.

• التقاعد و نشرط السن:

يستفيد من هذا التقاعد كعامل له صفة الأجير قاما بالاشتراك لاديا الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة بتقديمه لطلب الإحالة على التقاعد، و هنا يسقط شرط السن بمعنيحتلو كان سنالعمال أقل من 60 سنة يمكن إحالته على التقاعد.

• التقاعد النسبي:

¹ - هنيدي محمد بن عبد العزيز، تدريبيوت أهيل المرشح للتقاعد، مجلة جامعة تافيلال العربية للعلوم الأمنية، العدد 372، مركز الدراسات و البحوث 2005، ص 11
² - الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة سنة 1983، القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد و التعليمات المتممة المعدلة له.
³ - القانون الجزائري رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المادة رقم 06، ص 1803.

لا يعتبر مقياس السن العامل الوحيد لتسريح العمال بل تتحكم الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للبلد، فقد عرفت الجزائر بعد سنة 1988 عدة إصلاحات سياسية واقتصادية نتجت عنها عدة اتفاقيات مع صندوق النقد الدولي (F M I) الذي جاء بفكرة جديدة تتمثل في تسريح العمال قبل سن تقاعدهم القانوني وهي ما يعرف بالتقاعد النسبي.

د. شروطه:

- يقدم بناء على طلب العامل و يجب أن يستوجب الشروط التالية:¹
- بالنسبة للرجل: بلوغ سن 50 سنة معتادية 20 سنة من الخدمة الفعلية علنا لأقل؛.
- بالنسبة للمرأة: بلوغ سن 45 سنة معتادية 15 سنة من الخدمة الفعلية علنا لأقل.

2. المعاش:

أ. تعريف المعاش:

هو مبلغ من المال يتقاضاه العامل في فترة تقاعده و الذي كان أجير خلال فترة عملة، تنتقل هذه الأموال من قانون العمل و التي كانت تسمى أجورا إلى قانون الضمان الاجتماعي و تسمى معاشا، فيستفيد من هذه المعاشات المنخرطون الذين تحصلوا على التقاعد و توفرت فيهم شروط الانخراط و يؤمن هذا المعاش كل من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، و هو نوعان المعاش المباشر و المعاش المنقول.

ب. المعاش المباشر:

يقصد بالمعاش المباشر مبلغا من المال يتقاضاه الموظف والمستخدم إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو بعد إصابته بعجز، وذلك مقابل المبالغ التي تقطعت عنها مساهمات الدولة والجماعات المحلية أو المؤسسة التابعة لها، أما منحة المعاش المباشر هي مبلغ محدد له بنفس طابع الراتب التقاعدي ويخضع لنفس القواعد التي تحكم التقاعد باستثناء عدة الحد الأدنى، وقد خصص التشريع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شروط الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد بنفس شروطه و ذلك بموجب أحكام المادة 47 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد².

ج. المعاش المنقول:

يعرف المعاش المنقول أنه راتب التقاعد المتوفى المنقول إلذوي الحقوق و هي المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون على معاش المتوفى في حياته، أي الأشخاص الذين كانوا يعملون بمأجره أو براتبه التقاعدي، و يهدف التشريع إلضمان بالمعاش المنقول إستمرارية الأسرة لحياتها العادية من بعد وفاة العامل.

¹- الأمر التشريعي رقم - 9410 المؤرخ في 26 ماي 1994

² - العاشرة من القانون رقم 99-33 المؤرخ في 22-09-1999 المعدلة للمادة 47 من القانون 83-12

د. المستفيدون من المعاش المنقول (ذوي الحقوق):

بعد وفاة صاحب المعاش الأصلي، ينتقل المعاش إلى المخولين قانوناً و المستفيدين منه من بعده وهم الأرمال سواء كان الزوجة و الزوج، الأولاد ، الوالدين، حسب ما جاء به القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

• معاش الأرملة والأرمل:

من حق أرملة المتوفى الاستفادة من معاش زوجها المتوفى و لا تخضع الأرملة لنفس شروط السن¹، مع إثبات الزواج بعقد شرعي²، و في حالة إعادة الأرملة زواجها فإن المعاش يؤول إلى نصيب الأولاد بالتساوي، أما إذا تعددت الأرمال فإن المعاش يقسم بينهن بالتساوي.

أما بالنسبة للزوج أي الأرمل فيمكنه الاستفادة من المعاش المنقولاً ابتداء من الشهر الذي يلي وفاة زوجته الموظفة أو العاملة، بعد أن يثبت تزواجه بها بعقد شرعي طبقاً للقانون للأسرة الجزئية الصادر في عام 1984 ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته للزوج.

• معاش الأولاد المكفولين:

لقد ذكر المشرع الأولاد المكفولين المصنفين بذوي الحقوق³ وهما الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

- أن لا تزيد أعمارهم عن 18 سنة؛

- أن لا تزيد أعمارهم عن 21 سنة إذا كانوا يزاوون للدراسة، أو في حالة ما إذا كان لا يثبت تحت الرعاية الطبية قبل سن 21 سنة فلا يقيد بشرط السن قبل نهاية العلاج؛

- أن تقل أعمارهم عن 25 سنة إذا أبرموا نكاحاً قبل سن 21 سنة؛

- لا يشترط تحديد السن لاستفادة المعاش المنقول بالنسبة للأيتام الذين يعانون من إعاقات وأوضاع مرضية تمنعهم من ممارسة العمل.

• معاش الأصول:

يستفيد الأصول من معاش المنقول حسب ما ذكره المشرع الجزائري بشرط أن يكونوا تحت كفالة المعني في حياته و أن تكون موارد السنوية للأصول أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون كم لا يشترط عامل السن للاستفادة من معاش الإبن كما يستطيع الأول الجمع بين عدة معاشات منقولة دون أن يتجاوز مبلغ المعاش الإجمالي الحد الأقصى الذي يحدده التنظيم.

المبحث الثالث: عرض وتحليل الدراسات السابقة

لقد تم التطرق إلى حيثيات موضوعنا العديد من الباحثين سابقاً، وفيما يلي سنعرض بعض هذه الدراسات:

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية (المحلية)

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-310 المؤرخ في 18/09/1996، المواد 31 و 36.

² - المرسوم التنفيذي رقم 96-310 المؤرخ في 18/09/1996، المادة 32.

³ - القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السالف الذكر، المادة 67.

1. **الدراسة الأولى:** دراسة بخرؤية كلثومرسالة تخرجنا لشهادة الدكتوراه فيعلومالقانونالعام، تخصص حقوق، كلية الحقوق سعيدحمدين، جامعة الجزائر 01، الرسالة بعنوان " تطور سياسة الأجور في الجزائر"، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القانون الأساسي للوظيفة العمومية و البنود الإدارية للمؤسسات من سياسات الأجور و غيرها، فإنالقانونالأساسي للوظيفة العمومية هو الذي يمنح للقانون الإداري أهميته وهو الذيحددوضعية الموظفيناتجاه سياسة الأجور في الوظيفة العمومية، فالالتحاقبالوظيفة العمومية كمبدأ وكهدف للحصول على مرتباً وأجر يعيد فرعاميزالقانون للوظيفة العمومية، مما يحيل إلى المركز القانوني للموظف الذي تلخص في جميع حقوقه واجباته.
2. **الدراسة الثانية:** دراسة سراج وهيبه مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة بجامعة حسبية بن بوعلی، الشلف، المذكرة بعنوان " دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر"، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور ودراسة سوق العمل وتكوين الأجور وكذلك الربط القياسي بين الأسعار والأجور و حول عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريون ، كما تركز هذه الدراسة على العوامل الإقتصادية المؤثرة في الأجر ودور سوق العمل في تحديد الأجر ومفهوم عدالة توزيعها.
3. **الدراسة الثالثة:** دراسة عبد السلام مختار عبد السلام مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في الاقتصاد، كانت بعنوان " الحد الأدنى للأجور و أثره على التوظيف والبطالة في السودان"، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر مستويات الأجور القريبة أو المساوية لمستويات المعيشة على مستوى التوظيف والعمالة و توصلت إلى أن سياسة التحرير الإقتصادي و رفع الدعم الحكومي عن الخدمات الأساسية للمواطن من تعليم وصحة وسلع ضرورية أضرب أجور الحقيقية في الاقتصاد وساعد على ارتفاع التضخم وأن سياسة تعديل الحد الأدنى للأجور في السودان غير فعال لان زيادة في الأجر تتم لمرة واحدة في مدة زمنية طويلة لكن الأسعار تظل في ارتفاع مستمر طوال الوقت.
4. **الدراسة الرابعة:** دراسة عريفي عودة مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير فيالعلومالإقتصادية تخصصاقتصادتطبيقويإحصاء بجامعة حسبية بن بوعلی الشلف، حيث تناولت هذه الدراسة أهمالمتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة من خلال الوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر و سياسة التشغيل و تطورها عبر المراحل المختلفة لتطور الاقتصاد الجزائري، و معرفة التغيرات الحاصلة في معدلات نمو الأجور التي لم تكن ناجمة عن التغير في معدلات البطالة و إنما كانت ناجمة عن معدلات التضخم من جهة و معدلات نمو الإنتاجية من جهة أخرى.
5. **الدراسة الخامسة:** دراسة ماريافلاح مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في "تسيير الجماعات المحلية والتنمية" جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، تهدف هذه الدراسة إلى

دراسة العلاقة بين المؤسسة و عمالها بمختلف الطرق، حيث أن الهدف الرئيسي للمؤسسة هو بناء علاقة طيبة مع عمالها وذلك عن طريق الأجر، بحيث تسعى إلى جعل العامل يبذل أقصى جهوداته بالنظر إلى الأهمية التي يلعبها الأجر سواء بالنسبة لها أو بالنسبة للعامل. ويمكن إبراز هذا الواقع من جانبين أحدهما اجتماعي والاخر اقتصادي.

6. الدراسة السادسة: دراسة بغدادية جميلة مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، بجامعة دالي إبراهيم، الجزائر، كانت بعنوان " أثر الاستثمار في التعليم على النمو الإنتاجي في الجزائر "، من إعداد الطالبة بغدادية جميلة، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه التعليم في التأشير على الدخل الفردي و أيضا على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة من 1975 إلى 2003، و تعتبر الدراسة الأولى في الجزائر التي تقيس أثر الاستثمار في التعليم و التكوين و الدخل الفردي بحيث كلما وصل الفرد تعليمه إلى مراحل أعلى كلما انعكس ذلك على زيادة دخله و هذا الاستثمار يكون مجدي أكثر إبتداء من المرحلة الثانوية فما فوق و بالتالي تم استنتاج أنه كلما زاد المستوى التعليمي للفرد كلما زادت إنتاجية مجسدة في الجهر الحقيقي.

7. الدراسة السابعة: مجلة دراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية، مخبر الصناعات التقليدية لجامعة الجزائر 03، المجلة رقم 05 العدد 01 لسنة 2016، بعنوان " محددات الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر " لفترة الممتدة 1980 إلى 2013، من إعداد الأستاذ زيدون جمال و الأستاذ صحراوي بن شيخة، يهدف هذا البحث إلى معرفة مختلف التعاريف و المصطلحات و محددات الأجور أولا، و دراسة و تحليل محددات الأجور في القطاع الصناعي في الجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة 1980 إلى 2013، و ذلك باستعمال نموذج التكامل المشترك و قد أظهرت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين الأجور و الإنتاجية الكلية.

8. الدراسة الثامنة:

مجلة من إعداد منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، إدارة معايير العمل الدولية، العدد 01 لسنة 2013، بعنوان المساوات في الأجور، من إعداد الباحثين: مارتين أولز، شونا أولني و مانويلا تومي، يهدف هذا البحث عن المساوات و الإنصاف في تقدير العمل الذي يؤديه كل من الرجال و النساء، و القضاء على التمييز في تحديد الأجور.

خلاصة الفصل

لقد اختلفت مفاهيم الأجور منذ القدم، إذ كان الإنسان يعمل من أجل توفير قوته اليومي ويعامل كالعبيد، إلى وقتنا الحالي حيث أصبح يعمل بشروط و بحقوق، إذ أصبح للأجور دور أساسي في حياة لإنسان، و رغم كل هذه الإختلافات فإن كل المفاهيم متفقة على أن الأجور هي ما يحصل عليها الفرد مقابل العمل الذي يقدمه لشخص آخر طبيعي أو معنوي، وتأخذ الأجور عدة أشكال أو أنواع فهناك الأجر الدوري وغير الدوري، و الأجر الإسمي و الحقيقي، والأجر المتحرك و الثابت، كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وهو ما يستحقه الفرد من أجر قبل خصم الاقتطاعات و صافي الأجر وهو ما يحصل عليه العامل بعد خصم الاقتطاعات، كما و تلعب الأجور أدوارا عدة منها الدور الاقتصادي، الاجتماعي، النفسي والأخلاقي وقد اتخذت الأجور عدة أشكال أو أنواع فهناك الأجر الدوري و الأجر غير الدوري، و الأجر الإسمي و الأجر الحقيقي، والأجر النقدي المتحرك و الأجر النقدي الثابت و الأجر العيني، كما تعتمد طرق تحديد الأجور على عدة معايير و هي معيار المدة، معيار المردودية و المعيار المزدوج، إلا أن للأجور عدة عوامل تؤثر في تحديد مستوياتها أهمها: القوانين والتشريعات السائدة في المجتمع، مستويات الأجور السائدة في سوق العمل .



الفصل
الثاني:
دراسة ميدانية

تمهيد:

بعد أن تناولنا في الفصل السابق عموميات نظرية حول موضوع الأجور و محاسبتها أردنا توثيق هذه الدراسة بدراسة تطبيقية حول ما سبق في غرفة التجارة والصناعة لولاية عين الدفلى حتى نستطيع من خلالها تحديد مدى تطابق ما هو الموجود في الجانب نظري وما هو موجود على أرض الواقع.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول نستله بإعطاء نبذة عن غرفة التجارة والصناعة « زكار » لولاية عين الدفلى، مهام و مؤهلات الغرفة وهيكلها التنظيمي، لننتقل في المبحث الثاني إلى دراسة سيرورة الأجور ، بتحديد كيفية حساب الأجر في المؤسسة و معالجته محاسبيا.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعتبر غرفة التجارة والصناعة « الزكار » مؤسسة عمومية ذات طابع تجاري وصناعي (EPIC)¹ تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتجارة، وهي تعتبر لدى السلطات العمومية كمصالح عامة لقطاعات التجارة والصناعة والخدمات في إطار دوائرها الإقليمية . سنحاول في مبحثنا هذا أن نتطرق إلى هذا الموضوع من خلال التطرق إلى تعريف غرفة التجارة و الصناعة « الزكار » ، مهام و مؤهلات الغرفة والهيكل التنظيمي لها.

المطلب الأول : التعريف بغرفة التجارة والصناعة « الزكار » عين الدفلى

تم إنشاء غرفة التجارة والصناعة « الزكار » سنة 1984 كمكتب تابع لغرفة التجارة و الصناعة « الونشريس» بالشلف كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري (EPA)² هدفها هو تنشيط المحيط الإقتصادي ومتابعة المؤسسات الإقتصادية³.

في سنة 1987 ومثل كلغرف التجارة والصناعة الجزائرية ، أصبحت غرفة التجارة والصناعة « الزكار » مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC) مستفيدة من إجراءات المراسيم التنفيذية التالية :
المرسوم التنفيذي رقم 96-93 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996 والمتضمن إنشاء غرف التجارة والصناعة.
المرسوم التنفيذي رقم 96-94 المؤرخ في 3 مارس سنة 1996 والمتضمن إنشاء الغرفة الجزائرية للتجارة و الصناعة.

حيث أصبحت تحت وصاية وزارة التجارة مع الحفاظ على مسؤوليتها المعنوية وكذا إستقلاليتها المالية و يتم تمثيل المصالح العامة للقطاعات التالية :

التجارة ، الصناعة ، الخدمات و مؤسسات الأشغال العمومية على المستوى المحلى لولاية عين الدفلى.

المطلب الثاني: مهام غرفة التجارة والصناعة

تتدخل غرفة التجارة والصناعة « الزكار » في خمس مجالات مختلفه توكل لها مهامها طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-93⁴ :

1. الإستشارة:

تقدم كل الآراء والمقترحات لصالح المتعاملين الاقتصاديين حول جل المواضيع في حدود مجال تخصصها بطلب من السلطات العمومية.

¹-EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial.

²-EPA : Etablissement public à caractère administratif

³المصدر: غرفة التجارة والصناعة الزكار، لولاية عين الدفلى.

⁴-المرسوم التنفيذي 96-93 المؤرخ في 14 شوال العام 1416 الموافق 03 مارس 1996، المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة.

2. المعلومات:

تلاحظ و تحلل وضعيات نشاطات التجار، الصناعيين و تقدم معلومات للسلطات العمومية و منخرطي الغرفة حول كل المسائل التي ضمن اختصاصها، إضافة إلى توفير ونشر الوثائق والمعطيات الإقتصادية من خلال الإعلانات للمتعاملين الاقتصاديين.

3. الترقية:

تأخذ على عاتقها كل العمليات ذات الطبيعة الترقية في مجال اختصاصها بالطبع حول طبيعة وجدوى وضرورة كل مشروع، كما تنظم وتشارك في المعارض والصالونات الوطنية والدولية من أجل تشجيع الإبداع وتطوير المؤسسات خاصة المتعاملين المحليين.

4. المساعدة:

تضمن إعادة تأهيل المنخرطين وذلك بتنظيم ملتقيات، أيام دراسية وغيرها، و تقدم كذلك المساعد التقنية للمتعاملين، و كذا حل كل الصعوبات التي يواجهونها.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للغرفة

تتألف غرفة التجارة والصناعة من ثلاثة هيئات و لكل هيئة مجموعة من الأعضاء منتخبين دائمين أو قابلين للتجديد أو أعضاء شركاء حسب كل هيئة و هم¹:

الجمعية العامة

مكتب الغرفة

اللجان التقنية

هذا ما حددته المادة 08 من المرسوم التنفيذي 96-93.

1. الجمعية العامة:

تتكون الجمعية العامة لغرفة التجارة والصناعة « الزكار » من 22 عضو دائمين ينتخبهم منتسبو الدائرة الإقليمية للغرفة (المنخرطين) ، ومن أعضاء شركاء.

- يأخذ أعضاء الجمعية العامة للغرفة صفة " أعضاء الغرفة"؛
- ينتخب أعضاء الجمعية العامة لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد؛
- يمثل أعضاء الغرفة المنتخبون خلال نيابة عامة جميع المنتمين مهما تكن أصنافهم المهنية ومكانهم؛
- يعتبر أعضاء شركاء في الغرفة بصفة إستشارية، الممثلون على الصعيد المحلي، والإدارات؛ ومنظمات أرباب العمل والهيئات العمومية التي تهم مهامها نشاط الغرفة؛
- تجدد فترة نيابة الأعضاء الشركاء مع كل تجديد للجمعية العامة للغرفة؛

¹ - المادة (08) من المرسوم التنفيذي 96-93 (مرجع سبق ذكره).

- تنتخب الجمعية العامة من بين أعضائها الدائمين رئيساً ونائباً رئيساً، يحملون تباعا صفة الرئيس ونائبي رئيس الغرفة؛
- تجتمع الجمعية العامة لغرفة التجارة والصناعة « الزكار » في دورة عادية مرة واحدة في السنة بناء على إستدعاء من رئيسها.

2. مكتب الغرفة:

يتكون مكتب غرفة التجارة والصناعة « الزكار » من أعضاء ينتخبون من بين أعضاء الجمعية العامة للغرفة الدائمين لمدة سنتين قابلة للتجديد، و تتنافى في ذلك صفة عضو مكتب الغرفة مع صفة رئيس نقابة مهنية أو جمعية ذات طابع سياسي أو وظيفة حكومية، إذ يتكون المكتب من:

- ستة (06) أعضاء لصالح الغرفة؛
- عضو إضافي عن كل شريحة كاملة من ثلاثة (3) أعضاء دائمين؛
- رئيس الغرفة ونائبيه هم على التوالي رئيس مكتب الغرفة ونائبيها؛
- يكون مدير الغرفة عضواً في المكتب بقوة القانون.

3. اللجان التقنية للغرفة:

اللجان التقنية هي أجهزة دائمة للتفكير والدراسة تتولى ضبط آراء الغرفة واقتراحاتها وتوصياتها وصياغتها فيما يخص المسائل المتعلقة بمجال اختصاصها، وذلك بعد فحصها و القيام بالاستشارات الضرورية بشأنها. يشرف رئيس الغرفة على أشغال اللجان التقنية وتنسيقها و يمكن أن ينشئ رئيس الغرفة بمقرر لجاناً تقنية فرعية، بناء على اقتراح رؤساء اللجان التقنية وبعد استشارة مكتب الغرفة ، وذلك قصد معالجة مسائل أو مواضيع خاصة، إذ تكون اللجان التقنية مما يلي:

- أعضاء يعينهم الأعضاء الدائمون من بينهم في الجمعية العامة للغرفة؛
- أعضاء شركاء في الغرفة لا يتجاوز عددهم عدد الأعضاء الدائمين؛
- مقرر اللجنة التقنية، يختار من بين المستخدمين الدائمين في الغرفة؛
- يعين الأعضاء الدائمون في اللجنة التقنية من بينهم رئيس اللجنة التقنية ونائبيه.

أما فيما يخص اللجان التقنية لغرفة « الزكار » فعددها ستة لجان و هي:

- لجنة المالية و البنوك و الضرائب.
- لجنة الاستيراد و التصدير و التعاون و التجارة و التوزيع.
- لجنة الاستثمار.
- لجنة التشغيل و التكوين.
- لجنة الجودة و البيئة.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في غرفة التجارة و الصناعة « الزكار »
المطلب الأول: كيفية حساب الأجور في الغرفة
استنادا على كشف الأجر لأحد العمال.

1. حساب الأجر الخام (المنصب):

الأجر الخام = الأجر القاعدي + التعويضات المتعلقة بمنصب العمل
أ. الأجر القاعدي:

الأجر القاعدي الأدنى الممنوح على مستوى المؤسسة محدد طبقا للتفاوض الجماعي ،وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن شبكة الرواتب نلاحظ من خلالها أن العامل من الصنف 07 مجموعة 01 يتقاضى أجر قاعدي يقدر بـ: 28210.00 دج. (انظر الملحق رقم 01)

منحة الخبرة = 07.5 % من الأجر القاعدي

$$= 28210.00 \times 07.5 \% = 2115.75 \text{ دج}$$

تعويض الضرر = 08 % من الأجر القاعدي

$$= 28210.00 \times 08 \% = 2256.80 \text{ دج}$$

منحة الجودة = منحة ثابتة لكل عامل و تقدر بـ: 4000.00 د

منحة الصندوق = منحة ثابتة لكل عامل و تقدر بـ: 2000.00 دج

منحة السلة للعامل = 300 دج × عدد الأيام المعمولة و المحددة بإثتان و عشرون يوم.

$$= 300 \text{ دج} \times 22 \text{ يوم} = 6600 \text{ دج}$$

منحة النقل للعامل = منحة ثابتة لكل عامل و تقدر بـ: 1000.00 دج

و منه:

$$\text{الأجر الخام} = 28210.00 \text{ دج} + 2256.80 \text{ دج} + 2115.75 \text{ دج} + 4000 \text{ دج} + 2000 \text{ دج} +$$

$$6600.00 \text{ دج} + 1000 \text{ دج} = 46182.55 \text{ دج}$$

ب. حساب الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي = (الأجر الخام - منحة السلة - منحة النقل - منحة الجودة - منحة الصندوق)

$$\times 09 \% = 32582.55 \text{ دج} \times 09 \%$$

$$= 2932.43 \text{ دج}$$

ضريبة على الدخل الإجمالي هي نسبة تحسب حسب السلم الضريبي المحدد لقيمة الضريبة على الدخل الإجمالي . (تم إجراء التريص التطبيقي ابتداء من 26-01-2020 إلى غاية 26-04-2020، أما الآن

فيتم تنفيذ مرسوم الإعفاء للضريبة على الدخل تطبيقا لقانون المالية التكميلي لسنة 2020.)

$$\text{ضريبة على الدخل الإجمالي} = 6475.00 \text{ دج}$$

ج. الأجر الصافي:

الأجر الصافي = الأجر الخام - الضمان الاجتماعي - ضريبة على الدخل الإجمالي

= 46182.55 دج - 2932.43 دج - 6475.00 دج

الأجر الصافي = 36775.12 دج

المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للأجور

1. قيد نموذج تسجيل عناصر الأجر الإجمالي، المنح والاقطاعات:

يمكن أن يحتوي قيد إثبات عناصر الأجور و الاقطاعات على الأجور التي يتحملها الأجراء على مستوى

اليومية المساعدة للأجور فيما يلي:

	28210.00	د / الأجر القاعدي	631000
	4000.00	د / علاوة الجودة	631210
	2256,80	د / تعويض الضرر	631230
	2115.75	د / تعويض الخبرة	631310
	6600.00	د / تعويض السلة	631220
	1000.00	د / تعويض النقل	631350
	2000.00	د / تعويض الصندوق	631250
36775.12		د / الأجور المستحقة	421000
2932.43		د / الضمان الاجتماعي 09%	431100
6475.00		د / الضريبة على الدخل الإجمالي	442000
		إثبات أجر الشهر	

2. قيد نموذجي لتسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة:

	2932.43	د / الإشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي	6350
2932.43		د / الضمان الاجتماعي	431100
		إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة	
		للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	

3. قيد نموذجي لتسديد المصاريف الضمان الاجتماعي:

2932.43	2932.43	د /الضمان الاجتماعي 09 % د /البنك تسديد مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي المقتطعة 09 %	512100	431100
---------	---------	--	--------	--------

4. قيد نموذجي لتسديد المصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي:

6475.00	6475.00	د /الضريبة على الدخل الإجمالي د /البنك تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	512000	442000
---------	---------	---	--------	--------

5. قيد نموذجي لتسديد الأجر الصافي:

36775.12	36775.12	د / الأجر الصافي د /البنك تسديد الأجر الصافي	512000	421000
----------	----------	--	--------	--------

خاتمة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل التطبيقي و المتمثل في دراسة حالة غرفة التجارة و الصناعة "الزكار" إلى معرفة معمقة حول تاريخ و مفهوم غرفة التجارة و الصناعة "ازكار" بولاية عين الدفلى، مع معرفة مختلف مهامها و أنشطتها، و من ثم دراسة عملية للأجور التي تختلف في المؤسسة العمومية عنها في المؤسسة الإقتصادية و هذا ما لمسناه عند تريضنا بالغرفة و بشهادة من مكتب الأجور المكلف بعملية حساب و دفع الأجور الذي يشمل على كل من الجر القاعدي و مختلف العلاوات و مختلف الإقتطاعات، ولإيضاح طريقة حساب الأجور درسنا عينة من موظفي الغرفة وفقا للطريقة المتبعة و أحدثنا إسقاط مباشر عليها بالإضافة إلى المعالجة و التسجيل المحاسبي للأجور.



خاتمة

تعد الأجور العامل أساساً في استقرار الفرد في عمله والرضعنه، مع تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول بأن نظاماً للأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين للمؤسسة فلذا أحسنت تصميمه وإدارته كان خير لها ولصالحها العام، وإذا أساءت تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها، فمن هنا يستمد نظاماً للأجور أهميتها البالغة علم مستوياً بالمؤسسة، هاتها لأهمية التي جعلت من مسطر.

بيراً للأجور وحسابها أمراً لا بد منه إتقانها لتفادي النزاعات والخلافات. و الحصول على مبتغى المؤسسة المسطر.

كما أننا لاحظنا جميع جوانب موضوع الأجور والإمام بهلم يعد بالأمراً الهين في الوقت الراهن، وهذا ما يعرّفها الموضوع عمرات ساع و من

تغيراته مستمرة، ومن هنا فإنهم خلال دراستنا الموزة لهذا البحث، توصلنا إلى مجموعة من النتائج المستخلصة من الجانب النظري

و من الجانب التطبيقي إضافة إلى الإيجابيات و السلبيات الملموسة أثناء فترة التربص واقتراح الحلول

الممكنة، التي سوف نلخصها فيما يلي:

أهم النتائج المستخلصة من الدراسة النظرية:

- تعد الأجور من أولويات التيا هتم بها الفرد منذ القدم حيث ظهر تفكير القديم عند الكلاسيكو والنيوكلاسيكو والمدرسة الحديثة؛
- للأجور أنواع مختلفة فقد تكون دورية أو غير الدورية و غيرها؛
- الأجر هو المقابل لما ليا المدفوع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل ويتكون من أجر الأساسيو جملة من المكافآت، التعويضات و الاقتطاعات؛
- إن تصميم نظاماً للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة، دقيقة و صحيحة؛
- يحدد الأجر طبقاً لعدة معايير أهمها معيار المدة و المردودية و المعيار المزدوج؛
- يتأثر نظاماً للأجور بعدة عوامل أهمها القوانين والتشريعات و الوضع الإقتصادي.

أهم النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية:

- تعد الأجور من بين المواضيع الرئيسية للمفاوضة الجماعية بين العمال ومنظمات و نقابات العمل؛
- سياسة الأجور في الغرفة تُشجّع الموظّفين على الحرص على الابتكار ضمن وظائفهم؛
- يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقاً تتنمّ في مختلف المنحو الاقتطاعات؛
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية؛
- ينتج الأجر الخام من الأجر القاعدي بزيادة المنح و طرح الاقتطاعات؛
- تتم المعالجة المحاسبية للأجر في الغرفة عامل بعامل وعلى حدا و من ثم إجمالي العمال ككل.

الإيجابيات و السلبيات الملموسة أثناء فترة التربص واقتراح الحلول الممكنة:

الإيجابيات:

قيام موظفي الغرفة بتوجيهها و تزويدنا بالوثائق اللازمة فضلاً عن حسن المعاملة؛

الجدية ، الحيوية و الانضباط في العمل؛

تطبيق القوانين و التنظيمات المعمول بها في حساب الأجر؛

المساهمة في تنمية قدراتنا من خلال قيامنا باحتساب الأجر و تدارك الأخطاء.

السلبيات:

عدم التصريح بجميع معلومات المعاملات المتعلقة بالموظفين و ذلك بسبب السر .
كثرة المهام الموكلة إلى المحاسب مما ينجم عنها عرقلة تربصنا .
عدم وجود أعوان يتكفلون بالمتربصين و انشغالاتهم و ذلك لنقص التعداد داخل الغرفة .

الاقتراحات:

من خلال بحثنا هذا والنتائج المتحصلة عليها استطعنا أن نستخلص الاقتراحات التالية:

- إعادة النظر في أجور الموظفين من حيث التعويضات و الأقساطات؛
 - إخضاع عمال المكتب المحاسبية إلى ترخيصات دورية لمواكبة التعديلات القانونية؛
 - إعادة النظر في المبالغ المختلفة المنحو شروط دفعها ؛
 - تخفيض الضرائب في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة في أجره و التقليل من الاحتجاجات،
مثل الضريبة على الدخل التي تأخذ نسبة كبيرة من الأجر، عليه نقترح زيادة في بعض المنح مثل السلة
أو النقل من أجل تعويض هذا الاقتطاع؛
- نطلب من مدراء المؤسسات العمومية بشكل عام و مدير الغرفة بشكل خاص السماح للمتربصين للاطلاع على الوثائق الإدارية اللازمة مثل الوثائق المالية، المعاملات البنكية و الإيرادات، هذا ما يسمح للمتربص للقيام بدراسة واقعية و فعلية، وليس دراسة افتراضية و خيالية.



قائمة
المصادر
والمراجع
ع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

أ - الكتب:

1. أحمد التيجاني بلعروس سيوا بلرشيد، قانون العمل، دار هومة، الطبعة الثانية، الجزائر، 2005؛
أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004 ؛
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998
الجزائر؛
3. إسماعيل نجيب التكريتي، محاسبة التكاليف بين النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،
2006؛
4. بنعزوز بنصاير، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010؛
5. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية - المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة
القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003؛
6. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن،
2005 ؛
7. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل
(المصري والليباني)
النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية 1983؛
8. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد - الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة و
النشر، عمان، الأردن، 2001؛
9. سنان موسى، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية
الأردن، 2006؛
10. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006؛. عمر وصفي
عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2005؛
11. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008؛
12. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003 ؛
13. محمد نبيل عبد الحميد مدحت القريشي، تطور الفكر الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2008؛
14. مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد -، دار الشروق للنشر، الأردن
، 2005؛
15. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ؛
16. هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية،
ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2010؛

17. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل -
الطبعة الأولى لمؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2006؛
قائمة مذكرات التخرج:

1. بلعرب عبد القادر، الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في الإنترنت و بولوجيا، جامعة وهران 2016؛
2. بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة نيل شهادة دكتوراه في علوم القانون العام، جامعة الجزائر 2016؛
3. حمود يحيى، أجر الكفاءة و أثره على تحسين الأداء في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة باتنة، 2008؛
4. سحنون آسية، إستراتيجية الأجور و أثرها على العاملين في المنظمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، مغنية 2016؛
قائمة المحاضرات و الدروس:

1. الدكتور معز عبد السلام ، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرتة بجاية، 2015؛
2. الدكتورة عاقلية فضيلة، درس في مقياس تشريع العمل، السنة الجامعية 2013/2014، جامعة الحاج لخضر باتنة.
قائمة المنشورات:

1. د. زينب عوض الله منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2005؛
2. زكي محمود هاشم، توصيف و تقييم الوظائف و نظم إدارة الرواتب، منشورات ذات السلاسل، الطبعة الأولى، الكويت ، 1997.

قائمة المجالات:

1. هنيدي محمد بن عبد العزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، العدد 372، مركز الدراسات و البحوث 2005.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Jean louis viraques, le guide du manager d'équipe , édition d'organisation , paris 3éme édition , 2004

مواقع الكترونية:

1. www.droit-arab.com le 18/04/2014, à 14:25.
2. www.ourgla30.com le 11/04/2014, à 12:39.
3. www.mfdgi.gov.dz le 11/04/2014, à 12:39.

النصوص التشريعية:

1. مرسوم رئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016؛
2. المادة 150 من القانون رقم 16/01، مؤرخ في 06 مارس 2016؛
3. قرار وزاري مؤرخ في 26 جويلية 2008، "نفس المرجع"، ص 67؛
4. القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد والتعليمات المتممة والمعدلة له. الجريدة الرسمية العدد 28، 1983 ؛
5. الأمر التشريعي رقم 9410- المؤرخ في 26 ماي 1994 ؛
6. القانون رقم 99-33 المؤرخ في 22-09-1999 ؛
7. القانون 11-03 المؤرخ في 22/03/1999 ؛
8. المرسوم التنفيذي رقم 96-310 المؤرخ في 18/09/1996؛
9. القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 67؛

10. المرسوم التنفيذي 96-93 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق لـ 03 مارس 1996، المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة؛

11. قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 01 شوال 1410 الموافق لـ: 1990/04/25 العدد 17 ص 569.

قائمة المنشورات:

1. د. زينب عوض الله منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2005؛

2. زكي محمود هاشم، توصيف وتقييم الوظائف ونظم إدارة الرواتب، منشورات ذات السلاسل، الطبعة الأولى، الكويت، 1997.

قائمة المجلات:

1. هنيدي محمد بن عبد العزيز، تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، العدد 372، مركز الدراسات والبحوث 2005.

المراجع باللغة الأجنبية:

Jean louis viraques, le guide du manager d'équipe , édition d'organisation , paris 3éme édition , 2004

مواقع الكترونية:

1. www.droit-arab.com le 18/04/2014, à 14:25.

2. www.ourgla30.com le 11/04/2014, à 12:39.

3. www.mfdgi.gov.dz le 11/04/2014, à 12:39.

النصوص التشريعية:

1. مرسوم رئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016؛

2. المادة 150 من القانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016؛

3. قرار وزاري مؤرخ في 26 جويلية 2008، "نفس المرجع"، ص 67؛

4. القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد والتعليمات المتممة والمعدلة له. الجريدة الرسمية العدد 28، 1983 ؛

5. الأمر التشريعي رقم 9410- المؤرخ في 26 ماي 1994 ؛

6. القانون رقم 99-33 المؤرخ في 22-09-1999 ؛

7. القانون 11-03 المؤرخ في 22/03/1999 ؛

8. المرسوم التنفيذي رقم 96-310 المؤرخ في 18/09/1996؛
9. القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 67؛
10. المرسوم التنفيذي 96-93 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق لـ 03 مارس 1996، المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة؛
11. قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 01 شوال 1410 الموافق لـ: 1990/04/25 العدد 17 ص 569.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

كشف الأجر لأحد عمال غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " .

Bulletin de Paye ==== Mois de JANVIER 2019				
Employeur		N° CNAS Employeur		Salarié
C.C.I Zaccar Chambre de Commerce & d'Industrie du Zaccar Cité Adminis Ain - Defla 44000		44331*****		***** chargé comptabilité et finance *****
Date d'Entree		N° Sécurité Social		
Date de Naissance		Sit, Familial		Nbre Enfants
Banque		N° de Compte		
BADR Ain - Defla		*****		
Désignation	Nombre ou Base	Taux	Part Salariale Gains	Retenue
Salaire de Base Mensuel	173.33	162.75	28 210.00	
Indeminté d'Experience	28 210.00	7.5	2 115.75	
PRi	28 210.00	8	2 256.80	
Cotisation Salarie CNAS	32 582.55	9		2 932.43
Paniers	22	300	6 600.00	
Ind De Transport			1 000.00	
Net Imposable	37 250.12			
prime de qualité			4 000.00	
Prime de caisse			2 000.00	
Salaire Brut			46 182.55	
Retenue IRG	43 250.12			6475.00
Retenue Abs				-
			36 775.12	
			salaire du mois	36 775.12
			mission	0
			PRC T4 2018	-
			net à payer	36 775.12

الملحق رقم 2

وثيقة إثبات معالجة المحاسبية للأجر لعمال غرفة التجارة و الصناعة " الزكار " .

Récap de PRC ===== 4eme trimestre 2018				constatation prc 4eme trimestre 2018		
C.C.I Zaccar	Chambre de	Commerce & d'Industrie		compte	débit	crédit
N° CNAS Employeur		4433181957				
N° de Compte	BADR Ain - Defla	00300265009050-200046				
Salaire de Base Mensuel	173.34	839.54	145 525.00	631000	65 486.25	Salaire de Base Mensuel
Salaire de Base Trimestriel	145 525.00	3	436 575.00	431100		Cotisation Salaire CNAS
PRC 1er Trimestre 2014	436 575.00	15	65 486.25			
	65 486.25	9	5 893.76	442000		Retenue IRG
Net Imposable	59 592.49			421000		Net a Payer
Retenue IRG 10%	59 592.49	10	5959.25	635100	17 026.43	charge sociale
				431000		cnas
					82 512.68	82 512.68
Net à Payer PRC			53 633.24	637500	1 787.77	CONTRIBUTION SOCIAL 3%
				432600		assurance group a payer 3 %
					84 300.45	84 300.45

Bulletin de PRC ===== 4eme trimestre 2018				
Employeur	N° CNAS Employeur	Salaire		
C.C.I Zaccar	44331	comptable		
Chambre de Commerce & d'Industrie du Zaccar - Cite Adminis Ain - Defla 44000				
Date d'Entree	N° Sécurité Social			
Date de Naissance	Sit, Familial	Nbre Enfants		
Banque	N° de Compte			
BADR Ain - Defla				
Désignation	Nombre ou Base	Taux	Part Salariale Gains	Retenuc
Salaire de Base Mensuel	173.34	162.74	28 210.00	
Salaire de Base Trimestriel	28 210.00	3	84 630.00	
PRC 1er Trimestre 2014	84 630.00	15	12 894.50	
Cotisation Salaire CNAS	12 094.50	9		1 142.51
Net Imposable	11 552.00			
Retenue IRG 10%	11 552.00	10		1 155.20
Net à Payer PRC			10 396.80	
			Net à Payer PRC DA	10 396.80

الملحق رقم 03

سلم الضريبة على الدخل الإجمالي.

Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG
42 440,00	6 232,00	42 930,00	6 379,00	43 420,00	6 526,00	43 910,00	6 673,00
42 450,00	6 235,00	42 940,00	6 382,00	43 430,00	6 529,00	43 920,00	6 676,00
42 460,00	6 238,00	42 950,00	6 385,00	43 440,00	6 532,00	43 930,00	6 679,00
42 470,00	6 241,00	42 960,00	6 388,00	43 450,00	6 535,00	43 940,00	6 682,00
42 480,00	6 244,00	42 970,00	6 391,00	43 460,00	6 538,00	43 950,00	6 685,00
42 490,00	6 247,00	42 980,00	6 394,00	43 470,00	6 541,00	43 960,00	6 688,00
42 500,00	6 250,00	42 990,00	6 397,00	43 480,00	6 544,00	43 970,00	6 691,00
42 510,00	6 253,00	43 000,00	6 400,00	43 490,00	6 547,00	43 980,00	6 694,00
42 520,00	6 256,00	43 010,00	6 403,00	43 500,00	6 550,00	43 990,00	6 697,00
42 530,00	6 259,00	43 020,00	6 406,00	43 510,00	6 553,00	44 000,00	6 700,00
42 540,00	6 262,00	43 030,00	6 409,00	43 520,00	6 556,00	44 010,00	6 703,00
42 550,00	6 265,00	43 040,00	6 412,00	43 530,00	6 559,00	44 020,00	6 706,00
42 560,00	6 268,00	43 050,00	6 415,00	43 540,00	6 562,00	44 030,00	6 709,00
42 570,00	6 271,00	43 060,00	6 418,00	43 550,00	6 565,00	44 040,00	6 712,00
42 580,00	6 274,00	43 070,00	6 421,00	43 560,00	6 568,00	44 050,00	6 715,00
42 590,00	6 277,00	43 080,00	6 424,00	43 570,00	6 571,00	44 060,00	6 718,00
42 600,00	6 280,00	43 090,00	6 427,00	43 580,00	6 574,00	44 070,00	6 721,00
42 610,00	6 283,00	43 100,00	6 430,00	43 590,00	6 577,00	44 080,00	6 724,00
42 620,00	6 286,00	43 110,00	6 433,00	43 600,00	6 580,00	44 090,00	6 727,00
42 630,00	6 289,00	43 120,00	6 436,00	43 610,00	6 583,00	44 100,00	6 730,00
42 640,00	6 292,00	43 130,00	6 439,00	43 620,00	6 586,00	44 110,00	6 733,00
42 650,00	6 295,00	43 140,00	6 442,00	43 630,00	6 589,00	44 120,00	6 736,00
42 660,00	6 298,00	43 150,00	6 445,00	43 640,00	6 592,00	44 130,00	6 739,00
42 670,00	6 301,00	43 160,00	6 448,00	43 650,00	6 595,00	44 140,00	6 742,00
42 680,00	6 304,00	43 170,00	6 451,00	43 660,00	6 598,00	44 150,00	6 745,00
42 690,00	6 307,00	43 180,00	6 454,00	43 670,00	6 601,00	44 160,00	6 748,00
42 700,00	6 310,00	43 190,00	6 457,00	43 680,00	6 604,00	44 170,00	6 751,00
42 710,00	6 313,00	43 200,00	6 460,00	43 690,00	6 607,00	44 180,00	6 754,00
42 720,00	6 316,00	43 210,00	6 463,00	43 700,00	6 610,00	44 190,00	6 757,00
42 730,00	6 319,00	43 220,00	6 466,00	43 710,00	6 613,00	44 200,00	6 760,00
42 740,00	6 322,00	43 230,00	6 469,00	43 720,00	6 616,00	44 210,00	6 763,00
42 750,00	6 325,00	43 240,00	6 472,00	43 730,00	6 619,00	44 220,00	6 766,00
42 760,00	6 328,00	43 250,00	6 475,00	43 740,00	6 622,00	44 230,00	6 769,00
42 770,00	6 331,00	43 260,00	6 478,00	43 750,00	6 625,00	44 240,00	6 772,00
42 780,00	6 334,00	43 270,00	6 481,00	43 760,00	6 628,00	44 250,00	6 775,00
42 790,00	6 337,00	43 280,00	6 484,00	43 770,00	6 631,00	44 260,00	6 778,00
42 800,00	6 340,00	43 290,00	6 487,00	43 780,00	6 634,00	44 270,00	6 781,00
42 810,00	6 343,00	43 300,00	6 490,00	43 790,00	6 637,00	44 280,00	6 784,00
42 820,00	6 346,00	43 310,00	6 493,00	43 800,00	6 640,00	44 290,00	6 787,00
42 830,00	6 349,00	43 320,00	6 496,00	43 810,00	6 643,00	44 300,00	6 790,00
42 840,00	6 352,00	43 330,00	6 499,00	43 820,00	6 646,00	44 310,00	6 793,00
42 850,00	6 355,00	43 340,00	6 502,00	43 830,00	6 649,00	44 320,00	6 796,00
42 860,00	6 358,00	43 350,00	6 505,00	43 840,00	6 652,00	44 330,00	6 799,00
42 870,00	6 361,00	43 360,00	6 508,00	43 850,00	6 655,00	44 340,00	6 802,00
42 880,00	6 364,00	43 370,00	6 511,00	43 860,00	6 658,00	44 350,00	6 805,00
42 890,00	6 367,00	43 380,00	6 514,00	43 870,00	6 661,00	44 360,00	6 808,00
42 900,00	6 370,00	43 390,00	6 517,00	43 880,00	6 664,00	44 370,00	6 811,00
42 910,00	6 373,00	43 400,00	6 520,00	43 890,00	6 667,00	44 380,00	6 814,00
42 920,00	6 376,00	43 410,00	6 523,00	43 900,00	6 670,00	44 390,00	6 817,00