



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير
قسم علوم مالية ومحاسبة

الموضوع

محاسبة الأجور في المؤسسة الإنتاجية

دراسة حالة لمؤسسة ملبنة سيدي خالد-تيارت-

تخصص: محاسبة وجباية معمقة

الأستاذ المشرف:

-أ.د. حسين يحي

من إعداد الطالبتين:

- بن عומר منخطارية

- رومان خالدية

رئيساً	أستاذ محاضر " أ "	د. عدة عابد
مقرراً ومشرفاً	أستاذ التعليم العالي	أ.د . حسين يحي
عضو مناقش	أستاذ محاضر "أ"	د.دويس عبد القادر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية: 2022 - 2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير
قسم علوم مالية ومحاسبة

الموضوع

محاسبة الأجور في المؤسسة الإنتاجية

دراسة حالة لمؤسسة ملبنة سيدي خالد-تيارت-

تخصص: محاسبة وجباية معمقة

الأستاذ المشرف:

-أ.د. حسين يحي

من إعداد الطالبتين:

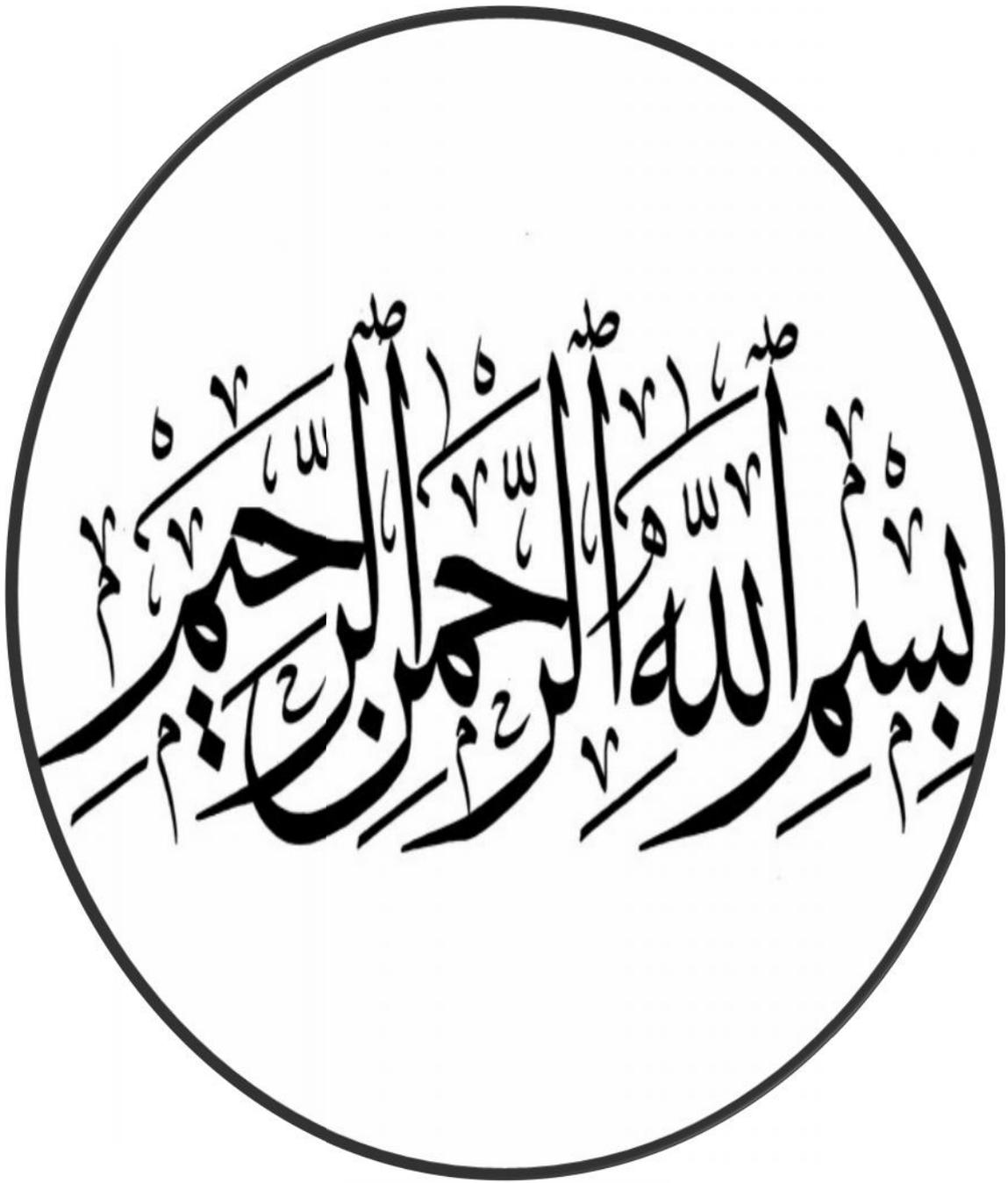
- بن عומר منخطارية

- رومان خالدية

رئيساً	أستاذ محاضر " أ "	د. عدة عابد
مقرراً ومشرفاً	أستاذ التعليم العالي	أ.د . حسين يحي
عضو مناقش	أستاذ محاضر "أ"	د.دويس عبد القادر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية: 2022 - 2023



الشكر والتقدير

بادئ ذي بدء نشكر ونحمد الله عزوجل تعالى شأنه وعظمة قدرته نحمده سبحانه الذي منحنا القوة والعافية طيلة مشوارنا الدراسي ووفقنا لإتمام هذا العمل.

لايسعنا في هذا المقام إلا أن نرفع أسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الوالدين الكريمين وكل أساتذتنا الكرام، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف حسين يحيي صاحب الفكرة والمبدأ عرفناه على ما أولاه من رعاية واهتمام لهذا البحث منذ أن كان فكرة إلى أن صار بحثا متكاملا وعلى ما قدم لنا من نصائح وإرشادات مما حفزنا على العمل الجاد والمستمر. كما نشكر أساتذة قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والى جميع عمال المكتبة على وقوفهم معنا في انجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد.

وفي الأخير نسأل الله عزوجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وأن ينير به الطريق أمام الطلبة اللاحقين.

والحمد لله رب العالمين

إهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع إلى

إلى قلب أمي الذي لا يعلوا عليه قلب، إلى حبيبتي التي رعتني وسهرت الليالي تترقب نجاحي هذا.
إلى سندي الجميل وسيدي الحبيب المخلص في حبه والصادق في دعمه، إلى أبي الغالي حفظه الله
أطال عمرهما

و إلى من قيل فيهم: "سنشد عضدك بأخيك" فكانوا سندي وخير معين

إخوتي وأخواتي

وبالمثل أشكر صديقتي رفيقات دربي اللواتي شاركنني في هذا النجاح

دون ذكر الأسماء

إلى كافة الأهل والأقارب إلى جميع الأصدقاء والأحباب ولكل من سعته ذاكرتي
ولم تسعهم مذكرتي.

بن عومر مخاطارية

إهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع إلى

إلى قلب أمي الذي لا يعلوا عليه قلب، إلى حبيبتي التي رعتني وسهرت الليالي تترقب نجاحي هذا.
إلى سندي الجميل وسيدي الحبيب المخلص في حبه والصادق في دعمه، إلى أبي الغالي حفظه الله
أطال عمرهما

و إلى من قيل فيهم: "سنشد عضدك بأخيك" فكانوا سندي وخير معين

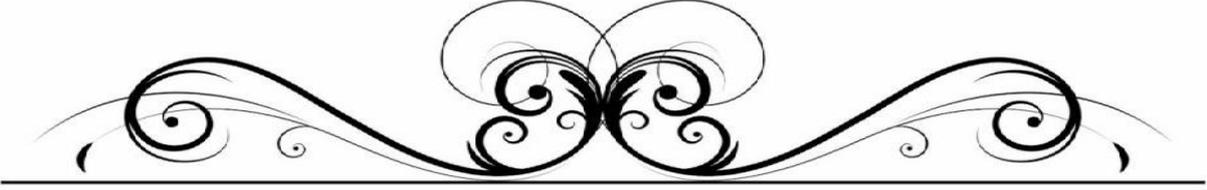
إخوتي وأخواتي

وبالمثل أشكر صديقتي رفيقات دربي اللواتي شاركني في هذا النجاح

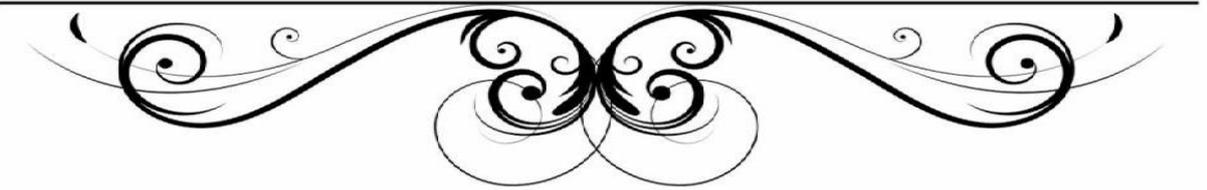
دون ذكر الأسماء

إلى كافة الأهل والأقارب إلى جميع الأصدقاء والأحباب ولكل من سعته ذاكرتي
ولم تسعهم مذكرتي.

رومان خالدية



فهرس المحتويات



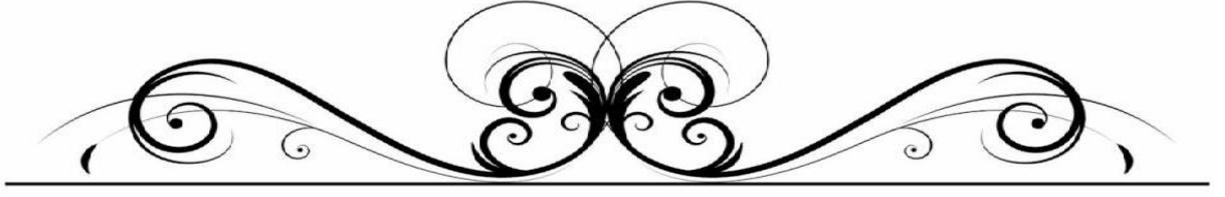
فهرس المحتويات

قائمة المحتويات:

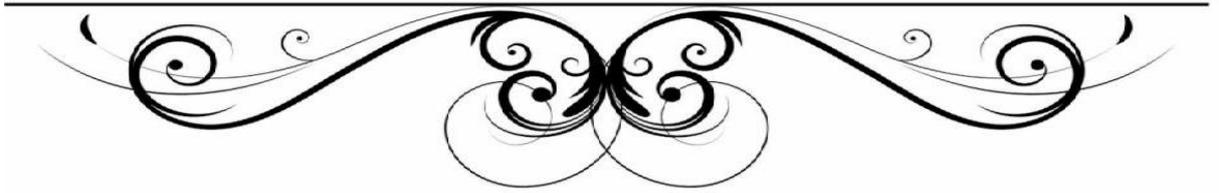
رقم الصفحة	عنوان
III-I	الفهرس
VI	قائمة الجداول والأشكال
أ-ث	مقدمة
الفصل الأول: مدخل للأجور في المؤسسات الإنتاجية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الاجور
03	المطلب الأول: تعريف الأجور والتطور التاريخي لها
11	المطلب الثاني: أنواع الأجور، أهميتها وأهدافها
15	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الأجور
19	المبحث الثاني: مضمون الأجر
19	المطلب الأول: المكونات الأساسية للأجر
30	المطلب الثاني: تصنيف الأجور، خصوصيته وإقتطاعاته
36	المطلب الثالث: التحديد المحاسبي للأجور
39	المبحث الثالث: معالجة الأجور والتسجيل المحاسبي لها
39	المطلب الأول: الضريبة على الدخل الإجمالي ، و ضريبة الدفع الجرافي
44	المطلب الثاني: اشتراكات الضمان الاجتماعي
48	المطلب الثالث: خطوات التسجيل المحاسبي لها
55	خاتمة الفصل الأول
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في ملبنة سيدي خالد-تيارت-	
57	تمهيد
58	المبحث الأول: ماهية ملبنة سيدي خالد - تيارت
58	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة
60	المطلب الثاني: التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي
70	المطلب الثالث: وظائف المؤسسة وأهدافها

فهرس المحتويات

75	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-بتيارت-
75	المطلب الأول: كيفية إعداد الأجر في ملبنة سيدي خالد
83	المطلب الثاني: إجراءات مراجعة الأجور بملبنة سيدي خالد-تيارت-
84	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت-
	المبحث الثالث: التسجيل المحاسبي للأجرة
87	المطلب الأول: التسجيل المحاسبي للمثال الأول
89	المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للمثال الثاني
92	خاتمة الفصل الثاني
94	خاتمة
98	قائمة المراجع
102	الملاحق
	الملخص



قائمة الجداول والاشكال



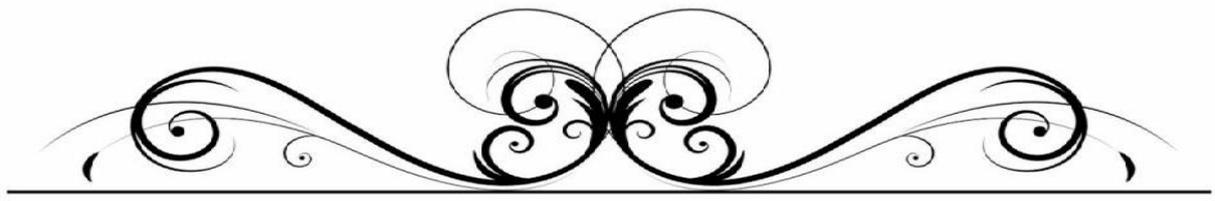
قائمة الجداول والاشكال

قائمة الجداول:

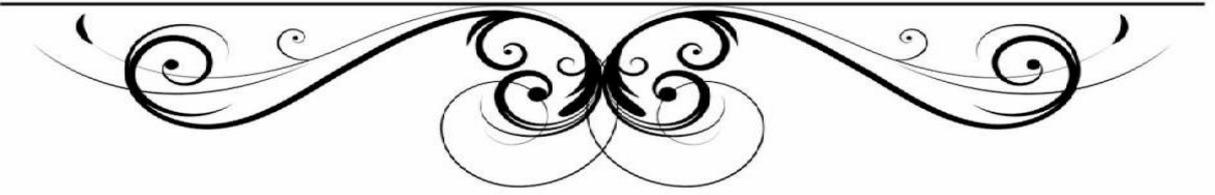
الرقم	المحتوى	الصفحة
1-1	تطور الحد الأدنى الوطني المضمون بين سنتي 1990-2021	20
2-2	مذكرة الأجور الفردية	33
2-3	مذكرة الأجور الشهرية لجميع العمال	33
2-4	تطور معدل الدفع الجزائي عبر الزمن	43
2-5	الاشتراكات في صندوق التأمين وحوادث العمل والأمراض المهنية لسنة 2022	48
2-1	الموارد البشرية في الملبنة	61
2-2	عناصر الأجر الخاضع وغير الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل الإجمالي	82

قائمة الأشكال:

الرقم	المحتوى	الصفحة
2-1	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سيدي خالد - تيارت	64
2-2	مخطط طلب المواد الأولية	70
2-3	مخطط يوضح تسليم المواد الأولية لمصلحة التخزين	71
2-4	مخطط يوضح إخراج المواد الأولية من مصلحة التخزين	71
2-5	مخطط يوضح نقل المنتجات المراد تسويقها	72
2-6	مخطط يوضح استرجاع المنتجات التالف	72
2-7	مخطط توزيع منتجات المؤسسة	73



مقدمة



إن التطور الهام والواسع الذي شهدته التكنولوجيا وأثرها في شتى جوانب الحياة، لم يكن وليد العدم أو الصدفة، وإنما كان نتاجا وثمره لجهود جبارة وتضحيات جسام بذلت على مر الزمن عبر مختلف الحقب التاريخية لتلخص تلك الجهود والتضحيات في العمل الذي يعتبر الركيزة الرئيسية في دفع عجلة التطور المضي بها قدما، إذ لا يمكن أن تتم عملية الإنتاج والتسويق والتمويل بدون توفر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة، فالعامل البشري يعد احد أهم عناصر عوامل الإنتاج، هذا مادعى ودفع المسيرين والمسؤولين إلى ضرورة الاهتمام بإدارة الأفراد ورعاية القوة العاملة قصد إشباع حاجات العمال ومساعدتهم على التعامل بمرونة مع الضغوطات الاجتماعية المختلفة التي يتعرضون لها، ومنه فإن دراسة كيفية إدارة القوى العاملة بكفاءة تحتم تواجد إدارات متخصصة لإعداد سياسات وبرامج أفراد جيدة، تمكن من زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين، حيث أن العمل هو ما يبذله الإنسان من جهد عضلي أو ذهني مقابل ما يتقاضاه من أجر، هذا الأخير الذي لن يجد شخصا لا يهتمه أجر وظيفته، كيف وكلنا نستمد من أجرنا قيما ومعاني كثيرة، فمنه نعيش ونسد حاجاتنا، ومنه نشعر بقيمتنا الاجتماعية وبه نحقق ذواتنا.

ونظرا لكل ما سبق، فإن الأجور كانت ولا زالت من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل، لاسيما ونحن أمام اقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل.

تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغت من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته، ليصبح بذلك رفاة اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي.

02-الإشكالية: من خلال ما سبق ذكره في المقدمة يمكن أن نصيغ الإشكالية البحث على النحو التالي

كيف تتم عملية محاسبة الأجور في المؤسسات الإنتاجية؟

ومن خلال إشكالية البحث يمكن ان نصيغ بعض الأسئلة الفرعية

3-الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بالأجر ، وما هي العوامل المؤثرة فيه؟

- كيف يتم تحديد الأجر العادل الذي يرضي كل من العامل وصاحب العمل ؟

- ما هي المحددات الاقتصادية للأجر ، وما هي مكوناته ؟

- فيم يتمثل نظام الأجور ، وما المراحل التي يمر بها نظام الأجور في الجزائر ؟

- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور؟

4-فرضيات الدراسة:

للإجابة على الأسئلة الفرعية سابقة الذكر قمنا بصياغة بعض الفرضيات والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تسديد الأجور يتبع رزنامة تنظيمية محددة.

- يتجه نظام الأجور في الجزائر نحو التحسن التدريجي.

- إن الأجر الوطني المضمون في الجزائر هو أجر عادل بين فئات العمال.

5-أهداف الدراسة :

يهدف بحثنا هذا إلى الإجابة على الأسئلة المطروحة سابقا، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية

1. محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع الأجور.

2. تبيان أهمية الأجور كأحد الحوافز الفعالة التي تدفع العامل إلى رفع إنتاجيته ومن ثم تحقيق نمو وازدهار

اقتصادي.

3. التعريف بمكونات الأجر من خلال تحليل كشف الأجر.

4. محاولة المساهمة المتواضعة في إثراء المكتبة الجامعية.

6-أسباب اختيار الموضوع:

لقد وقع اختيارنا للموضوع لعدة أسباب نذكر منها:

- نظرا لأن الموضوع حديث نسبيا وخاصة بعد تغيير نظام المحاسبة في الجزائر.

- نظرا لنقص الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع .

-التصاعد اللامتناهي للإضرابات في الآونة الأخيرة حول الأجور، هذا ما دفعنا فضولا إلى محاولة فهم

موضوع الأجور الذي تدور حوله هذه النقاشات.

-رغبتنا في إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجور.

7-حدود الدراسة :نتناول هذا الموضوع من الجانب الاقتصادي و المحاسبي.

اقتصرت دراستنا التطبيقية على مؤسسة ملبنة سيدي خالد بتيارت كمؤسسة تدفع أجورا لعمالها كباقي

سات، وفي الوقت نفسه كمؤسسة تدفع بها اقتطاعات الضمان الاجتماعي، محاولين الاستفادة

المزدوجة من هذه النقطة.

الحدود الموضوعية: تم التطرق فيه إلى المعالجة المحاسبية في المؤسسة

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على ملبنة سيدي خالد الواقعة بتيارت

الحدود الزمنية: عملية الدراسة كانت في الفترة الممتدة من 2023/03/16 إلى غاية 2023/04/27

8- منهجية الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية و إختبار الفرضيات المقترحة، نتبع المنهج الوصفي فيما يخص المفاهيم العامة حول الأجور وانواعها وأهميتها، أما فيما يتعلق بالدراسة التطبيقية نعتمد الطريقة المحاسبية في كيفية حساب الأجرة إنطلاقاً من الأجر القاعدي وباقي العلاوات، كما يتم توضيح آلية الإقتطاع الضريبي على الدخل الإجمالي مع توضيح كيفية الإشتراكات للضمان الإجتماعي.

9- دراسات سابقة:

● مذكرة حول تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف بورقلة" مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير لتسيير الهياكل الاستشفائية جامعة عبد الحميد بن باديس كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير - مستغانم من إعداد دوش محمد سنة 2017 - 2018

● مذكرة حول دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الاجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري دراسة حالة قطاع البريد مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات المحلية والتنمية جامعة منتوري-قسنطينة من إعداد مارية فلاح سنة 2007 - 2008

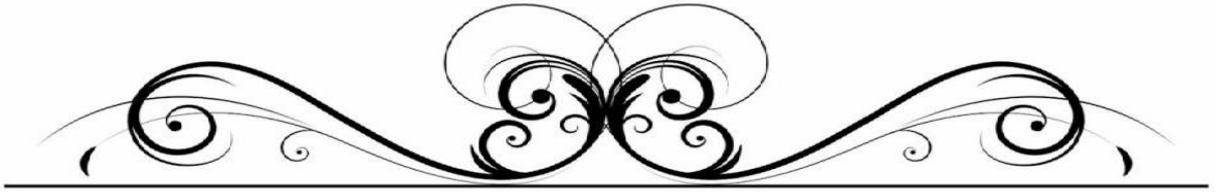
● مذكرة حول محاسبة الأجور في المؤسسة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري لمدينة عين الدفلى مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص محاسبة ودقيق جامعة الجيلاي بونعامة - خميس مليانة من إعداد خدة ياسر تومي ونورالدين سنة 2017 - 2018

● مذكرة حول تسيير الأجور في الجزائر دراسة حالة الديوان الوكني للسقي وصرف المياه مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع التحليل الاقتصادي من إعداد حورية جاودي 2007-2006

10- هيكل الدراسة:

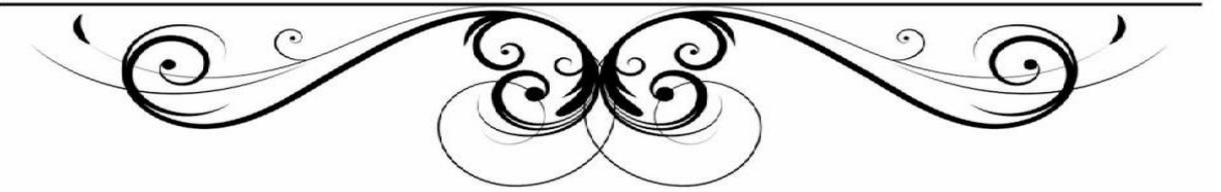
يشتمل موضوع البحث على فصلين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، ففي الفصل الأول والذي جاء بعنوان مدخل الأجور في المؤسسات الإنتاجية تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كل مبحث بثلاث مطالب، حيث جاء المبحث الأول بعنوان مفاهيم عامة حول الأجور وتم التطرق فيه إلى تعريف الأجور والتطور التاريخي لها مع ذكر أنواع الجور وأهميتها وأهدافها، والعوامل المؤثرة في الأجور، أما المبحث الثاني والذي جاء بعنوان مضمون الأجر فقد تم التطرق فيه إلى المكونات الأساسية للأجر مع ذكر تصنيف الأجور وخصوصيتها وآلية الإقتطاع الذي تتم فيها، كما تم شرح التحديد المحاسبي للأجور، أما المبحث الأخير والذي جاء بعنوان معالجة الأجور والتسجيل المحاسبي لها فقد تم تناول هذا المبحث من خلال ذكر الضريبة على الدخل الإجمالي وريبة الدفع الجزائي، والإشتراكات في الضمان الإجتماعي، وفي الأخير خطوات التسجيل المحاسبي للأجر.

أما الفصل الثاني والذي يمثل الفصل التطبيقي فقد جاء بعنوان دراسة تطبيقية في ملبنة سيدي خالد -تيارت- فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ، جاء المبحث الأول بعنوان ماهية ملبنة سيدي خالد-تيارت- وقد تطرقنا في هذا المبحث إلى لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة مع التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي وكذا وظائفها وأهدافها، اما المبحث الثاني فقد ورد بعنوان المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت- فقد تطرقنا فيه إلى كيفية إعداد الجر في هذه الملبنة وإلى إجراءات مراجعة الجور في الملبنة وفي الأخير تطرقنا إلى المعالجة المحاسبية للأجور في الملبنة، اما المبحث الثالث و الأخير والذي ورد بعنوان التسجيل المحاسبي للاجرة فقد تطرقنا فيه إلى التسجيل المحاسبي للمثال الأول والى التسجيل المحاسبي للمثال الثاني.



الفصل الأول

مدخل للأجور في المؤسسة الإنتاجية



تمهيد

إن أي مؤسسة اقتصادية، كانت تدفع نفقات وتقبض إيرادات، وهذا ينتج عن مزاولتها لمختلف الأنشطة العادية أو الثانوية، وبما أن نشاطها العادي يتمثل في الاستغلال الأمثل للوسائل المادية والمالية والبشرية، وهذه الأخيرة كونها تتكون من شريحة العمال الذين تربطهم عقود عمل بالمؤسسة، حيث يتقاضى كل عامل من خلال ذلك مقابل عمله مرتباً أو أجراً يتناسب والمنصب الذي يشغله.

ونظراً مما للأجور من أهمية، فإن المؤسسة تسجلها ضمن تكاليفها وتسمى بمحاسبة الأجور، حيث تستند هذه المحاسبة قوانينها وأحكامها من قانون العمل الذي يعتبر قانون اجتماعي بالدرجة الأولى يهدف بصفة أساسية لحماية الأجر.

مما سبق ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية وهي :

حيث جاء المبحث الأول بعنوان مفاهيم عامة حول الأجور وتم التطرق فيه إلى تعريف الأجور والتطور التاريخي لها مع ذكر أنواع الجور وأهميتها وأهدافها، والعوامل المؤثرة في الأجور، أما المبحث الثاني والذي جاء بعنوان مضمون الأجر فقد تم التطرق فيه إلى المكونات الأساسية للأجر مع ذكر تصنيف الأجور وخصوصيتها وآلية الإقتطاع الذي تتم فيها، كما تم شرح التحديد المحاسبي للأجور، أما المبحث الأخير والذي جاء بعنوان معالجة الأجور والتسجيل المحاسبي لها فقد تم تناول هذا المبحث من خلال ذكر الضريبة على الدخل الإجمالي وريبة الدفع الجزائي، والإشتراكات في الضمان الإجتماعي، وفي الأخير خطوات التسجيل المحاسبي للأجر.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور

شكلت قضية الأجور في الفكر الاقتصادي محورا مهما في محاور التنظيم الاقتصادي والاجتماعي، ولم يقتصر ذلك على المدارس الاقتصادية الكبرى منذ ظهور علم الاقتصاد على يد آدم سميث في القرن الثامن عشر، وإنما يعود ذلك إلى الأديان والنظريات الاجتماعية والمدارس الفلسفية، التي سبقت هذا التاريخ بآلاف السنين. فمنذ البدء، أكدت الفلسفات المختلفة والأديان على أهمية الإنسان ولا تزال من حيث كونه محورا للنشاط الاقتصادي وهدفا لمجمل النشاط المجتمعي، ولقد ارتبطت إنسانية الإنسان بمقدار ما يقدمه من عمل يؤدي من خلاله إلى زيادة التقدم والنمو في المجتمع ويحصل من خلاله على أجر يعينه على متطلبات العيش. سيتم في هذا المبحث التطرق إلى تعريف الأجور والتطور التاريخي لها عبر مختلف الأنظمة الاقتصادية كما سيتم التطرق إلى أنواع الأجور وأهميتها وأهدافها وكذلك العوامل التي تؤثر في الأجر

المطلب الأول: تعريف الأجور والتطور التاريخي لها

لأن المفاهيم تعددت وكادت تختلط عند عامة الناس حول الأجور، وصار تداول هذه الكلمة شائعا دون استيعاب عند الغالبية لمعناها وما تتضمنه وتشمله من عناصر، من هنا ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى ما يلي:

أولا: تعريف الأجور

سيتم التطرق إلى مجموعة من التعاريف حول الأجر كما سيتم التطرق إلى تعريفه من الناحية الاقتصادية والقانونية والاجتماعية

- **الأجور:** الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل¹ و بالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجور "**wages**" على جميع أنواع و أشكال المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية، و في معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين². ويعرفه أحمد ماهر بأنه مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد³ كما يمكن تعريف الأجر من الناحية القانونية والاقتصادية والاجتماعية كمايلي:

¹ صلاح عبد الباقي، "إدارة الوارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 1999-2000، ص359

² صلاح الشتواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، "محل الأهداف"، مؤسسة الشباب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999، ص366

³ أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الخامسة الدار الجامعية، 2001، ص186

- تعريف الأجر من الناحية القانونية: يعد الأجر ركنا أساسيا من أركان عقد العمل وإن تخلفه يؤدي إلى بطلان عقد العمل، وهو بذلك يمثل المقابل للالتزام العامل، وكذا التزام صاحب العمل، الأمر الذي جعله يحظى بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية.

- تعريف الأجر من الناحية الاقتصادية: يعرف الأجر على أنه المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل جميع العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير "العامل" من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف.¹

- تعريف الأجر من الناحية الاجتماعية: يعتبر الأجر العائد (السائد) الأساسي إن لم يكن الوحيد لشريحة المجتمع، فإذا كانت الأجور كافية لإشباع الرغبات الشرائية أدى إلى رواج اقتصادي عام، والعكس يؤدي إلى كساد اقتصادي عام، حينها تكون الأجور ضئيلة وغير كافية لتلبية حاجيات أفراد المجتمع الأساسية الضرورية، فإذا ما كان الأجر منخفض فإنه لا يتناسب مع كل ضرورات الحياة كونه المصدر الأساسي لدخل الفرد العامل، وهذا ما سيحجره، أي أن الأجر الضئيل سيحجر العامل إلى سبل غير شرعية وسهلة، وذلك محاولة لتغطية العجز مما يؤدي إلى الابتعاد عن وظيفته ويجعله أداة فاسدة بدلا من أن يكون وسيلة للإصلاح الاجتماعي، ويزداد الأجر خطورة كلما تجاوز الحد الأقصى للأجور بدرجة كبيرة تلفت الانتباه أو تجاوز الحد الأدنى للأجور تجاوزا فاحشا (بتخطيه الأجر العادي) بدنوه من الأجر العادي وبالتالي يكشف سوء توزيع الدخل الوطني.²

ومن التعاريف كذلك التي نجدتها والتي من خلالها يمكن إعطاء مفهوم آخر و أشمل للأجور ما يلي: هو نصيب العامل في الدخل القومي، بما يضمن مستوى في الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر بقدر ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي. من خلال ما تم التطرق إليه من مفاهيم مختلفة ومعاني متقاربة يمكن أن نخلص إلى أن:

- يعبر الأجر اقتصاديا عن ثمن العمل عند الرأسماليين، وهو ثمن قوة العمل.
- أما محاسبياً فهو يعتبر تكلفة العمل التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة.
- و نقول أيضا هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله، و هو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة، وحتى ولو منيت بخسارة، و محددًا مقدما قبل بدء العمل إذن فمهما كانت حالة المؤسسة فصاحب العمل ملزم بتسديد الأجر كله للعامل كما أنه ملزم بعدم التماطل بالوفاء للأجير لأنه حق من حقوقه فقد

¹ أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 191

² حماد محمد شطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، ديوان المطبوعات الجامعية 1980، ص 42

جاء في الحديث النبوي الشريف عن ابن عمر رضي الله عنه، عن النبي صلى الله و سلم قال: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".¹

ثانيا: التطور التاريخي لها

عرف الأجر عدة تطورات إلى يومنا هذا، حيث كان الأجر العيني أول صور الأجور في البداية، إذ كان عمل الأفراد محصورا في الميدان الزراعي فقط وبوسائل بسيطة، بالإضافة إلى بعض الأعمال الحرفية واليدوية التقليدية وصناعة الأنسجة، وأهم ما ميز هذه الفترة هو انعدام القواعد والقوانين، حيث كان العديد من العمال كالعبيد،الذين لا يمنحون أجورا بالمعنى السائد اليوم، ولكن مقابل الغذاء وبقية ضروريات الحياة التي كان يوفرها مالكمهم، ورغبة في زيادة الإنتاج كان بعض ملاك العبيد يعمدون إلى الإحسان للعبيد بعكس ملاك آخرين الذين كانوا يعاملونهم بقسوة، وذلك بإجبارهم على العمل الشاق عن طريق الضغط والعنف.

إن أهم ما امتازت به الفترة الأولى هو العمل بدون أجر وكذا بدون سلطة، حيث كان عدد كبير من الأشخاص يعملون على أساس المشاركة بتلقيهم نصيب أو جزء معين من المحصول، حيث كان كل من يعمل بجهد كبير وبتفوق يتحصل على بعض المنتوجات في شكلها العيني، كأن يتحصل على جزء بسيط من المحاصيل الزراعية كالأرز أو البطاطس وغيرها من المحاصيل الزراعية.

ومع تطور التاريخ وظهور القطع النقدية بنوعيتها الفضي والذهبي، انتقل الأجر من الأجر العيني إلى أجر كله أو جزء منه نقدي، وأصبح العمال في هذه الحال أحرار في شراء احتياجاتهم بالأسعار الجارية في المحلات، وكذا تغيير وظائفهم في حالة إمكانيةهم الحصول على أجور أعلى لدى صاحب عمل آخر، وكان هذا موجود خاصة في القرون الوسطى، حيث ظهر نوع من التنافس بين أصحاب الأعمال وملاك الأراضي على العمال بتقديمهم أجور عالية وظروف عمل أفضل.

في بداية القرن 18 ومع تطور الصناعة، انتقل العديد من العمال من المناطق الريفية إلى المناطق الصناعية بغرض البحث عن العمل. أما في الحقبة الحديثة والمعاصرة، وخاصة في بعض دول آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية، وخاصة بعد الثورة الصناعية والتطورات السريعة الجارية في جميع مجالات الحياة، أصبح العمال يجدون صعوبة في التكيف مع النظام الجديد النظام النقدي، وأصبحت تمتلكهم الحيرة أمام الأجور النقدية وشعروا الثراء عندما تلقوا أجورهم نقدا في نهاية كل شهر، ولم تكن لهم الخبرة في الإنفاق، وهكذا لجأوا إلى شراء الغذاء والكساء من المبالغ المقبوضة، وهكذا وجدوا أنفسهم قد صرفوا كل ما تلقوه خلال الشهر، فهنا انصرفوا إلى القرض، فقام بعض أصحاب العمل بتقديم الغذاء بأثمان زهيدة، وهكذا خرج بعض الناس من المعاناة التي

¹ محمد حماد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتببات"، مرجع سابق، ص 14

يتأرجحون فيها، ووضعت ترتيبات لمعالجة الرعاية الصحية والترفيه، وحملت هذه النفقات كجزء من التكاليف على أصحاب العمل.

أما في البلدان الصناعية المتقدمة، كانت النزعة الغالبة على العمل وأصحاب العمل معا لسنوات طويلة من الزمن إزاء الأجور هو دفع الأجور كاملة ونقدا وبالتالي يكون العمال أحرار في إنفاق هذا الأجر وكيفما أرادوا. ومنذ الحرب العالمية الثانية بدأ الاهتمام بالمزايا الإضافية وهي إضافة كبيرة تعلق على الأجور وتزيد من تكاليف العمل التي يدفعها صاحب العمل، وهكذا من خلال هذه الجولة في التاريخ حول العمل والأشكال التي عرفها الأجر وصولا إلى ما هو عليه الآن، نخلص إلى أن الأجر عرف عدة تغيرات بدءا من أجر عيني إلى الشكل الذي يعرفه اليوم على شكل نقود.¹

وسوف نشرح تطور الاجر وفق ما سبق كمايلي:

2-1 الأجور في النظام الإسلامي

في حين لم ترق الكثير من النظريات والأنظمة الاقتصادية عبر الزمن إلى نظام راق للأجر، كان هذا الأخير من المنظور الإسلامي مبني على أساس التوازن بين المبادئ الأخلاقية والاقتصادية وجاء في صورة غنية عن كل تعليق، تولى وضعها والإفصاح عنها تشريع سماوي منزه، بحيث حفظ حقوق كل من العامل ورب العمل، وعمل على إرضاء كل من الجانبين، فوفى بذلك كل ما تطمح له الأنظمة الاقتصادية وخطى بالأجر خطوات عملاقة فحوها العدل، ونظرا لأهميته وضرورته وحاجتنا الملحة له، ارتأينا أن نذكر قراءة عامة للأجر بمنهاج إسلامي رشيد وناجح وواقفي، تغاضت ع الأطراف وتناقلت في الأخذ ببعض مبادئه، في حين كان الأولى بها أن تسري وفقه مبرزين في هذا المطلب الأجر العادل وأحكامه والمبادئ العامة لصيانة حقوق العامل، لننهى بمقارنة بسيطة بين الاقتصاد الإسلامي والوضعي وعدالة الأجور.

تقتضي تعاليم الإسلام على أن يكون الأجر عادلا، بمعنى أن يكون على قدر العمل بدون غبن أو ظلم، ويظهر ذلك بشكل بين في جميع الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي دلت على ذلك²:

- يقول المولى عز وجل: { وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ } الآية 18 من سورة الأحقاف.
- ويقول سبحانه وتعالى: { وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ } الآية 85 من سورة الأعراف.
- ويقول جل وعلا: { قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا } الآية 25 من سورة القصص.
- ويقول كذلك: { مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ } الآية 15 من سورة هود.

¹ عز الدين بليق، "مناهج الصالحين"، دار الفتح للطباعة والنشر، لبنان، ص ص 384-385

² علي عبد الرسول، "المبادئ الاقتصادية في الإسلام"، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الثانية، 1980، ص 195

— ويقول كذلك : { وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا يَخَافُ ظُلْمًا وَلَا هَضْمًا } الآية 112 سورة طه.
كما يقر الإسلام ويؤكد على أن الأجر حق لا منة فيه، فيقول عز من قائل : { إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ } الآية 08 من سورة فصلت.
إضافة إلى ذلك أقام الإسلام مبادئ تفاوت الأجور على أساس أهمية العمل وذلك واضح في آيات كريمة جمة منها :

— قوله تعالى : { وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا } الآية 18 من سورة الأحقاف.
— كما يقول الخالق البارئ كذلك : { وَمَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ } الآية 39 من سورة الصافات.
ويفتح الإسلام الأبواب والحدود لكل أنواع الحوافز هادفا للحث على زيادة إنتاجية العمل وبث روح الاجتهاد والإبداع والابتكار، فيقول المولى جل وعلا : { فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ } الآية 07 سورة الزلزلة.
أما ما جاء في أحاديث خير الأنام محمد صلى الله عليه و سلم بخصوص الأجر، فهو تفسير واضح للآيات القرآنية السابقة الذكر، بحيث يقول : " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومنهم رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره " رواه البخاري-.

ويقول عليه أفضل سلام وأزكى تسليم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" - رواه ابن ماجه- .
فقد كان الرسول صلى الله عليه و سلم بسلوكه العملي مراعا لحق الأجير وغير ظالم لأحد في أجره، كما روى ذلك ابن أنس، وكذلك ما روى عن الرسول عليه الصلاة و السلام: " نهي عن استئجار الأجير حتى يتبين له أجره" - رواه النسائي-.

وكذلك قوله عليه الصلاة و السلام : " ظلم الأجير من الكبائر" - رواه الإمام أحمد-.

2-2-2 الأجور ضمن المدارس الاقتصادية

لقد كان للفلسفات والأديان دور كبير في الحث على المزيد من العمل لترسيخ قيمته وأثر فعال في تطور الحضارات القديمة كلها، فقد اختلفت أشكال دفع الأجور عبر التاريخ البشري حسب طبيعة النظام الاجتماعي والاقتصادي السائد بدءا من النظام العبودي وانتهاء بالنظام الرأسمالي مرورا طبعا بالعلاقات الإقطاعية، لهذا سوف نستعرض في السطور التالية وجهات نظر أهم المدارس الاقتصادية في قضية الأجور من الفكر الكلاسيكي والماركسي والنيوكلاسيكي إلى المدرستين الكنزوية والنقدية مع الإشارة في الأخير إلى فلسفة الأجور في الفكر الاشتراكي والرأسمالي.

أ- **الفكر الكلاسيكي**: اعتقد منظرو الفكر الاقتصادي الكلاسيكي بأن أجور العمال تتحدد عند مستوى أجر الكفاف في الأجل الطويل أي ذلك الأجر الذي يكفي لإعاشة العمال وأسرهم، وبما يمكنهم من تجديد "جنسهم" على حد تعبير دافيد ريكاردو، وهذا الأجر يتحدد أساسا بمستوى أسعار السلع الغذائية والزراعية، أما إذا ارتفعت هذه الأسعار كان لزاما رفع الأجور النقدية والعكس صحيح، ومنه فمؤسسي المدرسة

الكلاسيكية ابتدعوا بجدارة قانون : "الأجر الحدي" "Iron law of Wage" وارتبطت عملية التنظير للأجور بعرض العمل والطلب عليه، كما أكدوا على زيادة عدد السكان بسبب ارتفاع مستوى الأجور، هذه الزيادة في عدد السكان سوف تؤدي إلى ارتفاع عرض عنصر العمل ما ينتج عنه انخفاض مستوى الأجور ثانية لتصل إلى المستوى التوازني أي إلى مستوى أجر الكفاف، وهو الأمر الذي سيدفع لاحقا إلى تخفيض عدد السكان لانخفاض مستوى المعيشة، ومن جهة أخرى يرى الكلاسيك أن الأجور تمثل جزء من تكاليف الإنتاج. ومن ثم، فإن علاج مشكلة البطالة يتم من خلال تحقيق مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار المنافسة السارية في سوق العمل، كما بين الكلاسيك أيضا بأن الأجور تمثل رصيد ثابت في الأجل القصير على مستوى الاقتصاد الوطني، كون معدل الأجور ناتج قسمة هذا المخصص على عدد العمال، وقد يتحرك تحت تأثير الحالة العامة للاقتصاد، فينخفض في حالة الانكماش ويرتفع في حالة الانتعاش.¹

ب- الفكر الماركسي: كما هو معروف في الأدب الاقتصادي، فإن كارل ماركس قد استهلك وقتا طويلا في نقده للنظام الرأسمالي وللفكر الكلاسيكي وخاصة أفكار مالتوس فيما يتعلق بالعمالة، ووصل ماركس في تحليله إلى استنتاج قانون "اتجاه معدل الربح نحو التدهور"، وهو اتجاه ينجم عن تراكم رأس المال وما يسببه من ارتفاع في تركيب رأس المال والأجور حسب ماركس لا تحدد ولا توجه أسعار البضائع، وإنما تغيرات الأجور تؤثر فقط في الأرباح. أما نيكتين يرى أن الأجر ليس شكلا تمثل فيه قيمة قوة العمل نظرا لأن قوة العمل في النظام الاشتراكي ليست بضاعة قابلة للتداول، وإنما هي شكل لتوزيع الخيرات المادية حسب العمل، وبالتالي فإن الأجور في هذا النظام هو الشكل النقدي للحصة من المنتج الاجتماعي التي تعرض على القسم الأساسي من نفقات العمل الضروري، وتدفعها الدولة لكل من تشغله المؤسسات الاشتراكية التابعة للدولة حسب كمية ونوعية عمله من جهة ثانية فإن الارتفاع المستمر للأجور الفعلية دليل ساطع على المزايا التي تتفوق بها الاشتراكية على الرأسمالية، والأجور الفعلية هي كمية سلع الاستهلاك والخدمات التي يتلقاها الشغل وأسرته مقابل أجرته النقدية، وعلى الدولة أن تعمل على تخفيض معدلات ضريبة الدخل وعلى تقديم الإعانات الاجتماعية المختلفة، أما الباحثان الماركسيان دومينيل وليفي اعتبروا أن الربح هو الفرق بين الناتج ودخل العمل حيث معدل الربح يتحدد بالمعادلة التالية :

$$R = \frac{(Y - W)}{K}$$

حيث :

Y : الإنتاج، W : الأجور الإجمالية، K : رأس المال.

¹ حسين عمر، "التنمية والتخطيط الاقتصادي"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 146

ووفقا لهذه المعادلة، نجد أن معدل الربح الإجمالي يرتبط مع الأجور بعلاقة عكسية، أي كلما ارتفعت الأجور أدى ذلك إلى انخفاض معدل الربح الإجمالي كما يمكن حل حدة التناقص القائم بينهما من خلال الارتفاع المستمر للاختراعات والتقدم التقني الذي يسمح بارتفاع آني لكل منهما.¹

ج- الفكر النيوكلاسيكي (المدرسة الحديثة): انطلق منظرو هذه المدرسة وعلى رأسهم الاقتصادي الأمريكي جون كلارك بما يسمى بقانون الإنتاجية المتناقصة على أساس أن جميع فروع الإنتاج تعمل به، وملخص هذا القانون هو تزايد الإنتاج بمعدلات أبدا من معدلات تزايد كمية العمل المبذول في الإنتاج، وأن الأجور تعمل كعامل تعادل مع إنتاجية العمل الحدي، وبما أن قيمة ما ينتجه العمال الآخرون تزيد عن قيمة ما ينتجه العامل الأخير الحدي فإنه يتشكل فارق بين قيمة الإنتاج الإجمالي ومجموع الأجور، وهذا ما يشكل مصدر الفائدة التي يجنيها الرأسماليون من رؤوس أموالهم.

أما إجابة روبرت سولو حول تأثير عمليات تعميق رأس المال على عائده ومعدلات الأجور فكانت، بافتراض ثبات معدلات التغير التكنولوجي، أي اتجاه معدل الأجور نحو الارتفاع مع عمليات تعميق رأس المال، وذلك بسبب بسيط وهو كل عامل أصبح يساعده قدر أكبر من رأس المال الثابت مقارنة مع ما مضى من فترات وهو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية الحدية ما يدفع الأجور إلى التزايد.

د- المدرسة الكثرية: مقولات قانون ساي وخاصة الثالثة التي تنص على أن كل من يبحث عن عمل يجد طلبا عليه وأن مشكلة البطالة حلها في ترك الأجور تنخفض، رفضت من طرف كثير لبعدها عن العالم الواقعي واستبدل كثير سعر الفائدة محل الأجور في إطار تحليله، وأبرز ما توصل إليه هو اعتبار الأجور دخلا يتولد عنه طلب على السلع والخدمات المختلفة وليس فقط بندا من بنود التكاليف.

فانخفاض الأجور وفقه يقلل من دخل العمال وبالتالي طلبهم على السلع المنتجة وهو أمر يعقد تصريف السلع بالأسواق كما أن انخفاض الأجور يعيد توزيع الدخل القومي لصالح الطبقة الرأسمالية ومنه زيادة الجزء من الدخل المخصص للاستهلاك لهذه الطبقة.

هـ- المدرسة النقدية: اعتقد النقديون ومن بينهم فريد مارشال أن النظام الرأسمالي بطبيعته مستقر في الأساس واستبعدوا تعرضه بالضرورة للتضخم والبطالة والركود إلا من خلال النقابات الكبيرة التي تحدث في الرصيد النقدي بمعنى أن التقلبات التي تحدث في مستوى الدخل والنتاج والتوظيف وانحرافها عن اتجاهها العام الممكن، إنما ترتبط بمعدلات التغير في عرض النقود وميز هؤلاء بناء على ذلك بين آثار السياسة النقدية في الأجل القصير وآثارها في الأجل الطويل، ومن جهة ثانية يؤكد النقديون على تسبب زيادة عرض النقود في زيادة الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار أي زيادة الطلب الكلي الذي سوف يؤدي إلى زيادة الإنتاج

¹ حسين عمر، "التنمية والتخطيط الاقتصادي"، مرجع سبق ذكره، ص 146

الحقيقي إذا كان الاقتصاد يعمل عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل ولكن استمرارها سوف يؤدي إلى حدوث التضخم في الأجل الطويل وفي حالة حدوث انكماش نتيجة خفض عرض النقود فإن معدلات الأسعار والأجور لن تتكيف فوراً مع هذا التخفيض وما يرافقه من انخفاض في الطلب الكلي، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة والانكماش.

من خلال نظرنا الإجمالية للمدارس الاقتصادية، نجد أن أغلبها ماعدا المدرسة النقدية والكيترية نظرت إلى الأجور من جانب واحد فقط باعتباره جزءاً من التكاليف وهي بذلك لم تخرج من إطار التحليل الاقتصادي الجزئي حتى في إطار تحليلها الاقتصادي الكلي كما هو الحال في الماركسية.¹

و- فلسفة الأجور في الفكر الرأسمالي والاشتراكي

كان لكل من الفكر الرأسمالي والاشتراكي نظريته الخاصة والمفهوم الاقتصادي للأجر نعرضها كالتالي

1- فلسفة الأجور في الفكر الرأسمالي: مع ظهور علم الاقتصاد كعلم مستقل بقوانينه الخاصة، بدأت الرأسمالية وبمختلف أشكالها وبالأخص الرأسمالية الصناعية الليبرالية ومن ثم الاحتكارية ورأسمالية الأزمة (المعاصرة) في إيجاد حلول للمشاكل الاقتصادية، فالأجور في الأدب الاقتصادي الرأسمالي هي التعبير النقدي لقيمة قوة العمل أي ثمنها لها، وقوة العمل من وجهة نظر المجتمع الرأسمالي تعد سلعة تباع وتشتري، وقيمتها أي لتعبير النقدي لها يتحددان بقيمة الوسائل المادية والروحية، وبهذا المنطلق الرأسمالي لتعريف الأجر نجد حقيقة هامة يعتمد النظام الرأسمالي إخفاءها تكمن في تكوين فوائض القيم المتكونة من خلال الوقت الفائض وغير المدفوع للعامل، أي من الفرق الحاصل بين إجمالي القيمة الجديدة المتكونة في السلعة وبين قوة العمل التي يستلمها العامل.

كما أن طبيعة الرأسمالية المتمثلة في السعي المستمر نحو تحقيق أقصى الأرباح تدفعها إلى زيادة استغلال الطبقة العاملة بالضغط المستمر على قيمة العمل، مما يخلق فجوة سحيقة بين الطبقة العاملة من جهة وبين الرأسمالية من جهة أخرى وذلك على حساب قوة العمل لصالح رأس المال.²

وقد ظهرت نظريات عديدة لتفسير الأجور في إطار هذا النظام سيتم عرضها في المطلب اللاحق حيث تقوم جميعها على مبدأ واحد وهو (كلفة أقل، عائد أعلى).

2- فلسفة الأجور في الفكر الاشتراكي: ترتبط الأجور في الفكر الاشتراكي بالمحتوى الطبقي للفلسفة الاشتراكية التي تعتبر العامل مادة بناء الاشتراكية وهدفها، فتعتبر الأجور تعبيراً نقدياً عن جزء من المنتج الضروري المدفوع للعامل وفقاً لكمية ونوعية العمل المبذول وزيادة كمية العمل ستحقق زيادة أجر العامل

¹ حسين عمر، "التنمية والتخطيط الاقتصادي"، مرجع سبق ذكره، ص 147

² عقيل جاسم عبد الله، "مدخل إلى التخطيط الاقتصادي" دارالمجدلاوي للنشر، عمان-الأردن، 1999، ص 127-128

المستلم ومنه فإن تحسين نوعية العمل المقدم سيزيد الأجر المتقاضى مضافا إلى ذلك ارتباط الأجر بظروف وبيئة العمل من حيث درجة الصعوبة أو المخاطر.

الأجور في الاشتراكية تتكون من قسمين هما الأجور الأساسية والأجور الإضافية فالأجور الأساسية تتكون من أجور العاملين المدفوعة وفق معايير معينة ومعدلات حكومية عامة والعلاوات المدفوعة في صناديق الأجور. أما القسم الإضافي فيتكون من العلاوات المدفوعة من أرباح المؤسسات الاشتراكية المسماة بالصناديق التشجيعية. ومع ما سبق فإن نظام الأجور في الاشتراكية يرتبط بتطوير النظام الاشتراكي نفسه، فمع تطور النظام يتحسن أيضا نظام الأجور.¹

المطلب الثاني: أنواع الأجور، أهميتها وأهدافها

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى مختلف أنواع الأجور وكذا أهميتها والأهداف الخاصة بها

أولا: أنواع الأجور

الأجور أشكال مختلفة يمكن صياغتها في أربعة الأشكال التالية:

- **الأجر النقدي:** هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد كذلك يعرف على أنه كل ما يحصل عليه للعامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي العمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة إن وجدت².

- **الأجر العيني:** هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، وجبات الغذاء أثناء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور.

- **أجر الشخص:** هذا النوع الأكثر شيوعا وانتشارا بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويتخذ أشكالا هي:

1- **أجر الزمن:** تنتشر نتيجة للتقدم التكنولوجي الذي جعل ارتفاع الإنتاجية متعلقا باستعمال التجهيز الحديث ووسائل التسيير دون البقاء على ما كان عليه الحال في القديم، إذ يعتبر دفع الأجر على أساس الوقت من أهم نظم دفع الأجور، حيث يدفع بموجبه للفرد أجراً على أساس عدد الساعات التي يعملها، ويكون بناء على اتفاق بين صاحب العمل والعامل.

2- **أجر الوحدات:** هذا الأجر هو الأساس في أغلب القطاعات حيث أن نسبة هذا الأجر تفوق 60% ويتخذ هذا النوع طابعا جماعيا حيث يتسلم أجر الوحدات مجموعة من العمال يعملون في إطار موحد أي

¹ عقيل جاسم عبد الله، "مدخل إلى التخطيط الاقتصادي"، مرجع سبق ذكره، ص 129

² عبد الباسط محمد حسن، "عالم الاجتماع الصناعي"، دار الغريب للطباعة، القاهرة، 1978، ص 232

على أساس وحدات الإنتاج أي هناك علاقة طردية بين الأجور و الوحدات المنتجة و هذا من محاسن "أجر الوحدات" لأنه يساعد في زيادة الإنتاج بوجود حوافز مادية .

3- أجر المكافأة: هي عبارة عن أجور تشجيعية و الهدف منها تحقيق ارتفاع في كمية الإنتاج و التقليل من التكاليف للوحدة و ارتفاع دخل العمال، و هي تجمع بين النوعين السابقين الذكر، و تحدد المكافأة على أساس نسبة معينة من الأجر القاعدي.

- أجر المجموعة: و نعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم و يمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية:

أ- صنف نظام المقابولة: و يقصد به أن صاحب العمل في المؤسسة يتفق مع أحد المقاولين من أجل القيام بمهمة إنتاجية معينة مقابل أجر محدد مسبقا، و يقوم المقاول باستخدام عمال يوزع عليهم قسط من الأجر.

ب- صنف الأجور الجماعية: يشمل الأجور الجماعية الأجور الشخصية التي تتناسب مع المستوى التقني لكل عامل داخل المجموعة من العمل المحدد و على المنح أو المكافآت الجماعية و التي توزع بين العمال.

ج- صنف الفرقة المستقلة: يتمثل هذا الصنف في إعطاء أجرة جماعية إلى فرقة مستقلة متخصصة تضع الفرقة مجموعة من العمال يقومون بمهمة موحدة من الناحية التقنية.

قد نجد تقسيمات أخرى للأجور والتي ينوع بها إلى:

- **الأجر النقدي:** هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة.
- **الأجر الحقيقي:** هو مقدار من السلع و الخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي
- **الأجر الإضافي:** هو ما يدفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي خارج أوقات العمل العادية "المقررة" ويكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد¹
- **الأجر الجاري:** يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب.

■ **الأجر الطبيعي:** هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة "حد الكفاف"².

ثانيا: أهمية الأجور

للأجور أهمية كبيرة سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة وكذلك على مستوى المجتمع، وفيما يلي نوضح هذه المستويات.

¹ حشمان مولود، "محددات الأجر في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، دفعة 1999-2000، ص 37

² راشد البراوي، "الموسوعة الاقتصادية"، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، الطبعة الأولى، 1997، ص 18

– الأهمية بالنسبة للفرد : هناك عدة أسباب تجعل مقدار الأجر الذي يتقاضاه الفرد من مؤسسته نظير ما يقدمه من جهد بالغ الأهمية بالنسبة له وهي :

يعتبر الأجر وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية وذلك لأن الأجر يمثل المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للفرد وبالتالي فهو يؤثر على مقدار ما يحققه الفرد لنفسه ولأسرته من مستوى صحي ومنافع مادية، وبعض الرموز، كالسكن، نوع السيارة، الملابس التي يحصل عليها من خلال ما يقبضه من أجر والتي أصبح المركز الاجتماعي يتأثر بها.

1 يعتبر كذلك الأجر الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته، ذلك أن الأجر يمثل مقياسا للقيمة النسبية للفرد بالنسبة لمؤسسته، ويعتبر أساسا للحكم على مدى عدالة وتناسب الأجر الذي يحصل عليه الفرد مع ما يقدمه ويبدله من جهد، وبالتالي فإنه في حال قيام الفرد بإجراء مقارنة بين ما يبذله من جهد وما يقدمه من مساهمة في المؤسسة وبين ما تقدمه هذه المؤسسة له، لا بد أن يكون هناك نوع من التناسب والتقارب أو التطابق، وبعبارة أخرى فإنه سيظهر عدم الارتياح في ارتفاع معدل الغياب عنده أو قلة مساهمته الإيجابية والإبداعية.

– أهميته بالنسبة للمؤسسة : تمثل الأجور بالنسبة للمؤسسة مخرجات ونظرا لارتباط تكاليف العمل على مقدار ما يدفع من أجور من جهة، وعلى مستوى الإنتاجية المتحققة من قبل الأفراد المدفوعة لهم الأجور من جهة أخرى فإن المؤسسة تعمل بدورها بمقارنة مشاهمة لتلك التي يقوم بها الفرد العامل، حيث تقارن بين ما تدفعه من أجور والتي تمثل لها مخرجات مع ما تحصل عليه من جهد من الأفراد العاملين وما ينتج عن هذا الجهد من إنتاج والذي يمثل للمؤسسة مدخلات، وعلى ضوء هذه المقارنة سوف تعمل المؤسسة بالدفع لأولئك الأفراد الذين تشعر بأن مقدار ما يحصلون عليه يعادل مقدار ما يقدمونه للمؤسسة، دون الاستعداد بالدفع باستمرار للأفراد الذين يحصلون على أجور تفوق ما يقدمونه من جهد، خاصة أن الأجور لها نسبة كبيرة من مجموع التكاليف، إذ نجد أنها تصل إلى 50% في بعض المؤسسات من التكلفة الكلية.

– أهميته بالنسبة للمجتمع : تعتبر الأجور التي يحصل عليها الأفراد ذات أهمية لتحديد درجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع وكذا المستوى المعيشي، حيث نجد في المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور مرتفعة يكون بالإمكان فرض ضرائب عالية على مداخيل الأفراد وبالتالي يكون بإمكان المؤسسات الخدمائية في الدولة تنفيذ العديد من المشاريع الخدمائية، كبناء المستشفيات، مدارس وغيرها، كما أن توفر السيولة النقدية العالية لدى الأفراد تمكنهم من إشباع رغباتهم وحاجاتهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم، لذلك نجد أن الدولة عندما تسعى لتطوير مدينة أو إقليم معين يعاني الفقر والتخلف، فإنها تعمل على إنشاء مصنع في هذا الإقليم

بغرض امتصاص البطالة وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها مما يعمل على تطويرهم وبالتالي تطوير المنطقة ككل.

إن مستويات الأجور تؤثر بشكل ملموس حتى على المستوى الثقافي للمجتمع حين نجد أن العائلات الفقيرة كثيرا منها تعمل على عدم دفع أبنائها إلى الاستمرار في مزاوله دراستهم بسبب ما تعانيه من مشاكل اقتصادية تحد من إمكانية استمرار الأبناء بالتحصيل العلمي بشكل لائق وصحيح.¹

ثالثا: أهداف الأجور

تتمثل الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال سياسات عادلة للأجور والرواتب المدفوعة للعاملين في الجوانب التالية :

- إكتساب الأفراد المؤهلين وذوي الكفاءات العالية، حيث أن السياسة العادلة يمكنها جذب الأشخاص الكفؤين لاسيما في حالة وجود مؤسسات منافسة مع قلة العروض من الكفاءات الفردية.

- الإبقاء على العمال الموجودين فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد مستويات المنافسة للدفع كما هو متوفر في المؤسسات المماثلة.

- توفير العدالة في الدفع، حيث أن إدارة الأفراد في المؤسسات تسعى إلى دراسة الأعمال الموجودة فيها وتقويمها لتحديد قيمة كل عمل وكل ما يستحق من أجر وفقا لهذه القيمة، وهذا ما يؤدي إلى توفير العدالة الداخلية، كما أن المؤسسات تعمل على أن يكون مستوى الأجور لنفس العمل في المؤسسة مساويا لمستوى الأجور في المؤسسات المماثلة في القطاع أو الصناعة أو المؤسسة الجغرافية، وبمعنى آخر أي لا بد أن يتسلم المتساوين في الوظيفة نفس الأجور بإقرانهم في المؤسسات الأخرى وهذا ما يطلق عليه بالعدالة الخارجية.²

- تحفيز السلوك المرغوب فيه، حيث أن نظام الدفع لا بد وأن يعزز السلوك الإيجابي المرغوب فيه كالأداء الجيد والخبرة المتراكمة والمرتبطة بالعمل والولاء للمؤسسة والعمل وتحمل المسؤوليات الاجتماعية، كل هذه السلوكيات تعزز وتدعم من خلال نظام وبرامج الدفع.³

- السيطرة على التكاليف : وذلك من خلال إعداد برنامج للدفع يسير وفقا لتصور شامل ولنظرة عقلانية لمتغيرات المساهمة في الأداء، يساعد المؤسسة في تقليص التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، حيث يقلل من

¹ صلاح عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1988، صص 209-210

² صلاح عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية ، القاهرة-الإسكندرية، 2000/1999، صص 365

³ صلاح عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية ، القاهرة-الإسكندرية، 2000/1999، صص 366

معدل الدورات المنعكسة في جانبين رئيسيين في زيادة الكلفة: الأول إعداد وتهيئة عمال جدد، والجانب الثاني من الكلفة هو التدريب والتطوير لهؤلاء العمال الجدد.

– زيادة الرضى عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين، إضافة إلى التماسك التلقائي بين العامل والمؤسسة ويعد هذا من الأهداف الرئيسية.

– تحليل معدلات الدوران والغيابات والتأخيرات ومعدلات الشكاوى والإضرابات من قبل الأفراد العاملين.¹

المطلب الثالث: دور الأجور والعوامل المؤثرة فيها

للأجر دور كبير في حياة الفرد كما أن له مجموعة من الإعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية والأخلاقية، وهذا الأخير له عوامل تؤثر فيه سوف نتطرق لها من خلال هذا المطلب

أولاً: دور الأجور

تلعب الأجور أو بالأحرى معدلات الأجور دوراً هاماً في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبياً عن الأجور التي تتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.²

■ كما أن الأجر هو وسيلة الشركة بقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بها.

■ هو مقابل عادل للعمل، وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين.

■ وهو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

ويحدد "BELCKER" إعتبارات التي تنطوي عليها الأجور بأنها إعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمناً يدفع مقابل عمل، كما أن للأجور جوانب اجتماعية ونفسية وسياسية وأخلاقية، وسنتناول بالتوضيح هذه الإعتبارات.³

1- الإعتبارات الاقتصادية: يرى "BELCKER" أن الأجر كالعلة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نود، وبهذا المعنى أيضاً يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، وبهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائع، مما

¹ سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر عمان، 2000 ص ص 286-287

² صلاح الشتواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، "نخل الأهداف"، مرجع سابق، ص 367

³ نفس المرجع السابق، ص 368

ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي المحدود الكمية وهو العمل والذي من خصائصه أنه ليس كأى سلعة يمكن شراؤها .

2- الاعتبارات الاجتماعية: ينظر كل فرد منا إلى الأجر الذي يتحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدبي الذي يحتله كل منا بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاتنا، وفي هذا تفسير لما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع وعلى تكرار الدفع باعتبارها تنطوي على قيمة رمزية، وبصرف النظر عن مقدار المبالغ المدفوعة، وتبدو الرغبة في حماية المركز الأدبي الحالي من جانب كل فرد والرغبة أيضا في تحسين هذا المركز كقيم إنسانية عامة.

3- الاعتبارات النفسية: تعتبر المكافآت وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات تصبح وسيلة في حفز الأفراد العاملين كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى غير الأجور مثل المشاركة في الإدارة.

4- الاعتبارات السياسية: ينطوي تحديد المكافأة على مسائل متصلة بالقوة والنفوذ والتي تمثل الاعتبارات سياسية، فالنقابات تستخدم نفوذها في الوقت الذي تجري مفاوضاتها عند التعاقد مع الإدارة ليست فقط بالنسبة لمستويات المكافأة المتفق عليها ولكن أيضا فيما يتعلق ببنود العقد الأخرى المؤثرة على الأجور، كما خدم أصحاب العمل قوتهم في نفس المواقف، بالإضافة إلى ذلك فإن أصحاب العمل يقومون بدور قيادي في الأجور.

5- الاعتبارات الأخلاقية: تتفق أغلب الناس في الرأي على أن المكافأة يجب أن تكون عادلة، وليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة، ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها، ولهذا تنطوي المسائل المتعلقة بالمكافآت على اعتبارات أخلاقية، فيجب بقدر الإمكان تحقيق العدالة وتصحيح حالات عدم المساواة.

ثانيا: العوامل المؤثرة في الأجور

هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على تحديد مستويات الأجور، ومن أهمها ما يلي:

- المستوى السائد للأجور : يجب أن تنسجم مستويات الأجور المحددة ضمن المؤسسة مع المستويات السائدة للأجور ضمن المؤسسات الأخرى وذلك بالنسبة للأعمال المماثلة، فبدون وجود هذا التناسب نارب، فإن المؤسسة التي تدفع معدلات أجور أقل من غيرها بالنسبة لعمل معين، فإنها ستواجه مشكلة عدم إمكا حصولها أو فقدانها للعناصر البشرية ذات المهارة العالية وهجرة الأيدي العاملة منها وانتقالهم إلى

المؤسسات التي تدفع معدلات أجر أعلى، ونجد عادة أن المؤسسات تقوم بعمل استقصاء للأجور السائدة في المنطقة التي تمارس فيها نشاطها للاسترشاد به عند إعداد هيكل الأجور والرواتب الخاص بها.

- تكاليف المعيشة ومستوياتها : تؤثر تكاليف المعيشة ومستوياتها إلى حد كبير على عملية تحديد الأجور، إذ أن ارتفاع مستويات المعيشة أو تكاليف المعيشة تفرض تحديد مستويات للأجور مرتفعة وبشكل يتناسب وذلك، حيث أن تحديد الأجور بمستويات منخفضة يؤدي إلى عدم كفايتها لتوفير المستوى المعيشي المناسب وعدم تمكن العامل من تسديد تكاليف المعيشة بالأجور المنخفضة، إذن أن توفير إمكانية العيش والاستمرار للفرد وأسرته شرط هام لضمان قيام العامل بالعمل واستمراره فيه من خلال الأجر الذي يحصل عليه مقابل عمله، وإن تكاليف المعيشة يمكنها الانخفاض أو الارتفاع نتيجة ارتفاع الأسعار، في حين انخفاض مستويات المعيشة أو تكاليف المعيشة يؤدي إلى إمكانية تحديد الأجر عند مستويات أقل لأن هذا يوفر إمكانية العيش والاستمرار للعامل.

- قدرة المؤسسة وإمكانياتها : عند دخول نقابات العمال في مساومات ومفاوضات جماعية حول الأجور مع إدارات المؤسسة، فإنها تسعى إلى تأكيد وإثبات توفر القدرة المالية لدى المؤسسة على دفع معدلات أجور مرتفعة وذلك من خلال معدلات الربحية التي تحققها نتيجة لنشاطها، وبالتالي فإن قدرة المؤسسة على الدفع تتأثر بجملة من العوامل أهمها : وضعها بين المنظمات المنافسة، طبيعة القوانين الحكومية المعتمدة، مقدار ما تخضع لها من مستويات ضريبية، وكذلك مقدار ما تحصل عليه من دخل من مصادر أخرى أو غيرها. أما إذا كانت هذه المؤسسات تابعة للدولة والتي لا يكون هدفها تحقيق ربح فإن القدرة على الدفع تقاس بمقاييس أخرى مثل مقدار ما تحصل عليه من ضرائب أو من خلال موارد أخرى، وبالتالي كلما زادت كفايتها ومبيعاتها وأرباحها كلما كانت لديها القدرة على دفع أجور عالية والعكس إذا كانت المؤسسة تواجه صعوبات مالية تقل قدرتها على دفع رواتب أعلى وفي بعض الأحيان قد يقبل العمال هذا الوضع إلى أن يتحسن حال المؤسسة المالي.

- التشريعات والقوانين العمالية: تتأثر مستويات الأجور بنوع التشريعات العمالية السائدة والتي تتضمن تحديد المستويات الدنيا من الأجور وعدد ساعات العمل وبالتالي تكون هذه التشريعات قيد على المؤسسة إلا أن هذا لا يمنع أن تقوم المؤسسة بمنح معدلات للأجور تفوق الحدود الدنيا المحددة قانوناً.¹

¹ صلاح عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1988،

- الظروف الاقتصادية الطارئة: قد تطرأ بعض الظروف التي تحدث أثراً على مستويات الأجور مثل حالات الكساد التي تمر بها الدولة ويصبح من المتوقع انخفاض مستويات الأجور في حالات الكساد والانكماش الاقتصادي وارتفاع مستويات الأجور في حال الراجح الاقتصادي.¹
- الكفاءة الإنتاجية : إن مستويات الكفاءة الإنتاجية التي تحققها المؤسسة تؤثر بشكل ملموس على مدى قدرتها على دفع أجور عالية من عدمها، ولذلك نجد أن هناك ارتباط وثيق ومستمر بين إنتاجية العامل والأجر الذي يحصل عليه وتقاس الإنتاجية عادة بكمية الإنتاج لساعات العمل وبالتالي من غير المعقول أن تدفع مؤسسة تعاني من مشاكل في مستويات الكفاءة الإنتاجية أجوراً عالية إلى الأفراد العاملين فيها.
- متطلبات العمل: هناك علاقة طردية بين مستويات الأجور من ناحية وبين متطلبات العمل من ناحية أخرى، حيث كلما زادت هذه المتطلبات كلما زاد الأجر المقابل لها والعكس صحيح، بمعنى آخر إذا قمنا بتصنيف الوظائف المختلفة حسب درجات الصعوبة والخبرة والتعليم، فإنه يجب أن يقابل هذه الوظائف التي تتصف بالصعوبة والخبرة والتعليم مستوى أعلى من الأجور.²

¹ صلاح عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، مرجع سبق ذكره، ص 369

² صالح عودة سعيد، "إدارة الأفراد"، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 473

المبحث الثاني: مضمون الأجر

تعتبر محاسبة الأجور مرحلة هامة في إعداد الكشوفات من خلال ما يتحصل عليه العامل من أجر و لذلك سوف نحاول التعرف على العناصر المكونة للأجر و تصنيفه كما سوف نتعرض إلى الإثبات المحسائي له و أيضا التطرق (للحماية) إلى الكيفية التي يحمي بها القانون الأجور و أخيرا خصوصياته و اقتطاعاته.

المطلب الأول: المكونات الأساسية للأجر وتصنيفاته

يوجد للأجر العديد من المكونات الأساسية، كما انه يتكون من مجموعة من التصنيفات كل هذا سوف يتك التطرق له في هذا المطلب على النحو التالي:

أولاً: المكونات الأساسية للأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة ومتغيرة، يختلف تشكيلها وتركيبها من نظام إلى آخر، ومن دولة إلى أخرى، حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت، بينما تصنف نفس العناصر في نظام آخر ضمن الجزء المتغير، الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة إلى حد ما، نظرا لاختلاف البنيات والمنطلقات. ولذلك، سوف يتم التركيز في مطلبنا هذا على التنظيم القانوني الجزائري بصفة أساسية، لاسيما التنظيم الساري المفعول في الوقت الحالي. وانطلاقا من هذا، يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين رئيسين، هما الأجر الثابت والأجر المتغير.

I- الأجر الثابت : يتكون الأجر الثابت من العناصر الثلاثة التالية:¹

الأجر الأدنى الوطني المضمون.

الأجر الأساسي.

التعويضات الثابتة الملحقمة أو المرتبطة بمنصب العمل.

1-الأجر الأدنى الوطني المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة (الحكومة) بمقتضى نصوص تنظيمية، بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، لا سميا فيما يتعلق بتطوير الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة. ويوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعنى من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويعتبر من مسائل النظام العام، نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، والذي يتحدد نطاق تطبيقه بمجال تطبيق هذه الاتفاقيات، حيث منح القانون الاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، أي الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة، والذي لا يجب أن يكون أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون على الإطلاق.

¹ أهمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1992، ص 230

يلاحظ على الحد الأدنى للأجور أنه يرتبط ارتباطا عضويا ويساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل، ولهذا فهو يتطور بتطور الأسعار الاستهلاكية خاصة بالنسبة للسلع ذات الاستهلاك الواسع والحيوي لكافة أفراد المجتمع. إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة وتطور ناتجها القومي، كل هذه العوامل يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى المضمون. والجدول التالي يبين تطور الأجر الأدنى الوطني المضمون لعدة سنوات.

الجدول رقم(01-01): تطور الحد الأدنى الوطني المضمون بين سنتي 1990-2021

التاريخ	الأجر الأدنى الوطني المضمون
جويلية 1990	1650 دج
نوفمبر 1990	2100 دج
01 جانفي 1990	2300 دج
جويلية 1991	2500 دج
جانفي 1992	3000 دج
جويلية 1992	3500 دج
ديسمبر 1995	4000 دج
جوان 1996	4500 دج
ديسمبر 1996	5000 دج
جوان 1997	6000 دج
01 جانفي 2001	8000 دج
09 ديسمبر 2003	10000 دج
15 نوفمبر 2006	12000 دج
20 ديسمبر 2009	15000 دج
04 ديسمبر 2011	18000 دج
14 أبريل 2021	20.000 دج

المصدر الإتحاد العام للعمال الجزائريين L' UGTA

2-الأجر الأساسي: إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل

والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل، وقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين، هما: الحد الأدنى لمنصب العمل والحد الأعلى لمنصب العمل، وهذا يكون على أساس مبدأين هما:

لكل حسب عمله.

التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الوطني المضمون، كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية.

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الرقم الاستدلالي للمنصب} \times \text{القيمة المالية للنقطة الاستدلالية}^1$$

مثال 01: الرقم الاستدلالي لمنصب العمل 420 نقطة، قيمة النقطة 100 دج،

المطلوب: تحديد الأجر الأساسي

الحل: من العلاقة السابقة نجد الأجر الأساسي كالتالي

$$\text{الأجر الأساسي} = 100 \times 420 = 42000 \text{ دج}$$

3- الساعات الإضافية: قد تطلب المؤسسة من عمالها القيام بالعمل لساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى المدة 12 ساعة في اليوم، ويترتب على الساعات الإضافية تعويضات للعمال تزيد عن الأجر العادي للساعة، وفي العادة تكون هذه الزيادة بـ 50% للأربع الساعات الأولى في الأوقات العادية في الأسبوع و 75% للساعات الأخرى بعد الأربعة الأولى في الأسبوع و 100% للساعات المؤداة ليلاً أي 21:00 سا- 05:00 صابحاً، وأيام العطل.² وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية وتوزع هذه الساعات في خمسة أيام، أما شهرياً فيمكن حسابها بالعلاقة التالية:

¹ بن ربيع حنيفة، حساني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، منشورات كليك، الطبعة الأولى، 2013، ص 178

² بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص 179

$$20 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع} = \frac{173.33 \text{ ساعة}}{12 \text{ شهرا}}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية:

$$05 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع} = \frac{22 \text{ يوم}}{12 \text{ شهرا}}$$

مثال 02: ليكن لدينا الأجير X الذي تم تنصيبه في العمل في 12 من الشهر ن، علماً أن الأجر الأساسي لهذا الأجير هو 18000 دج، ولنعتبر أن الأجير قد عمل 90 ساعة في هذا الشهر ن.

المطلوب: حساب الأجرة الشهرية للأجير بالإعتماد على الساعات ؟

الحل: حساب الأجرة الشهرية لهذا الأجير

$$9346.33 = \frac{18000 \times 90 \text{ ساعة}}{173.33}$$

4- التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل: إن الأجر الثابت يتكون بالإضافة إلى العنصر المتمثل في الأجر الأساسي إلى مجموعة من العناصر الأخرى، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به.

ونظرا لاختلاف هذه العناصر الملحقة بالأجر الأساسي في مختلف تشريعات العمل، فإنه سوف يتم التركيز على ذكر العناصر والملحقات الثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ.

فقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة".

وانطلاقاً من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي:¹

أ- تعويض الأقدمية أو الخبرة : تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في سلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يحتتم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري"، مرجع سبق ذكره، ص 233

بين السنتين والثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع. كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله.

وحسب المادة الأولى من المرسوم 58/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفقا للمادة 161 و162 من القانون الأساسي العام للعامل، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل، وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية و50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، أي أن :

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{النسبة المئوية} \times \text{الأجر الأساسي}$$

ومن وسائل تثبيت وحماية الحق في هذا التعويض هو انتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل، إما بتغيير مكان العمل، أو الترقية، حيث يحسب هذا التعويض وفق نسبة معينة، ويدفع شهريا كتعويض ثابت وملحق بالأجر الأساسي يحضى بنفس الحماية والامتياز الذي يحضى به هذا الأخير.¹

ب- تعويض الضرر أو المخاطر: إن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار مجمل العناصر والعوامل، والخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية والنفسية التي يفرضها هذا المنصب.

وقد كانت الأجهزة المكلفة بدراسة وتصنيف مناصب العمل في الكثير من الأحيان عاجزة عن الإحاطة بكافة العوامل والعناصر المادية والنفسية والمهنية، وبالتالي يأتي التصنيف ناقصا، إذ يبين عند التطبيق في الميدان وجود بعض مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها.

انطلاقا من هذه القاعدة، تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعين الاعتبار عند تصنيف المناصب، وهذا ما أكدته المادتين 152-162 من القانون العام للعامل المؤرخ في 1988/11/02، حيث جاء فيها : "يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة أو عناصر صحية أو عناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل".

وتم إحالة مهمة تحديد قائمة مناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي¹، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

إن هذا التعويض لا يعني المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه.

ج- تعويض المنطقة الجغرافية ويستفيد من هذا التعويض كل عامل يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية يحضى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، كما تحدده القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض. فقد نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل على أن: "مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها، وتحدد هذه المعاملات على النحو التالي:²

- **المنطقة الجغرافية** : وتم تصنيفها إلى ثلاث مجموعات رئيسية، وقسمت كل مجموعة إلى ثلاث مناطق فرعية، ومنحت قيمة محددة لكل منطقة معينة حسب أهميتها، ترجمت في شكل نقاط أو معاملات تتراوح ما بين 500 نقطة إلى 100 نقطة.

- **الوحدات الاقتصادية والإدارية ومشاريع التنمية**: وتم تصنيفها بنفس الطريقة السابقة، أي حسب أهميتها وأولويتها في مخططات التنمية، وقدرت المعاملات الممنوحة لها بين 200 نقطة و100 نقطة.

- **قطاع النشاط** : ند صنف قطاعات النشاطات على أساس الأولوية التي تحظى بها في مخططات التنمية، وذلك إلى درجتين، وترجمت إلى معاملات حسب أهميتها، منحت الأولى 100 نقطة والثانية 50 نقطة.

- **طبيعة ومكان منصب العمل**: يختلف تصنيف منصب العمل بالنظر إلى كونه عمل عادي أو عمل استخلافي من جهة، وبالنظر إلى كونه يوجد في وحدة أو ورشة قارة أو وحدة متنقلة من جهة ثانية، وبالنظر إلى كونه يوجد في مقر الدائرة أو البلدية أو في أماكن أخرى غير تلك المذكورة سابقا من جهة ثالثة، وترجمت كل هذه الحالات إلى معاملات تتراوح ما بين 10 إلى 100 نقطة تصاعديا.

- **عدد العمال**: بهذا المقياس مراعاة عدد العمال الموجودين في المنطقة المصنفة، حيث تختلف المعاملات باختلاف عدد العمال، ففي حالة إذا كان العامل وحيدا في المنطقة تمنح له 50 نقطة، وعندما

¹ المادة 04 من المرسوم 88-219 المتعلق بتعويض الضرر، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة في 09 نوفمبر 1988.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 236-237

يكون العدد ما بين 2 و4 تمنح 40 نقطة وهكذا نزولا إلى أن يصل العدد إلى 20 عاملا فلا يحسب هذا المقياس.

—العزلة العادية: أي بعد العامل عن مكان إقامة عائلته، كما يؤخذ بعين الاعتبار حالة وجود العامل في المدينة أو خراجها، ويقاس هذا المقياس بالشهر وثلاثة أشهر، ولكل مدة معاملها الخاص، والذي يتراوح ما بين 10 إلى 50 نقطة. وفي الأخير، فإن حساب هذا التعويض أي تعويض المنطقة يتم حسب المعادلة التالية :

$$\text{تعويض المنطقة} = \frac{\text{النسبة المئوية لتعويض المنطقة} \times \text{الأجر الأدنى المضمون اليومي}}{1000}$$

$$\frac{\text{الأجر الأدنى المضمون اليومي}}{30} = \text{الأجر الأدنى المضمون اليومي}$$

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التعويض يدفع بصفة مكتملة للأجر، كما أن القانون الجديد لعلاقات العمل قد أحال اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسة التي تشملها الاتفاقية الجماعية. إلى جانب اعتبار هذا التعويض من بين العناصر المكونة لأجرة المنصب، وبالتالي فإنه من الضروري أن يتم تحديد هذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي وفقا للنص المنظم لكيفية حساب هذا التعويض والمقاييس التي يتم وفقها هذا الحساب، إلا إذا تبنت الاتفاقية الجماعية طريقة أو مقاييس أكثر فائدة للعمال، انطلاقا من التفويض العام لهذه الاتفاقيات فيما يخص إمكانية مخالفة القوانين والأنظمة المعمول بها بما يخدم فائدة ومصصلحة العمال بصورة أحسن من تلك المنصوص عليها في هذه القوانين والأنظمة، مع الالتزام بعدم تجاوز حدود النظام العام.

د-المنح العائلية: تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغ سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي 18000 دج، وعدد الأطفال 05، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج/طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج .

هـ-الأجر الوحيد: هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حال عدم عمل الزوج وتقدر ب1000 دج شهريا.¹

وحسب قانون المالية لسنة 1999، بدأت الدولة تتخلى تدريجيا عن تحمل تكاليف المنح العائلية، حيث كانت تتحمل في هذه السنة 75% من المنحة العائلية، أما صاحب العمل فيتحمل 25% من المنح العائلية، أما في سنة 2001 أصبح صاحب العمل يتحمل 75% من هذه المنحة ليتحملها كليا في سنة 2002.²

هذه أهم العناصر الثابتة والدائمة الملحقة بالأجر الأساسي والتي تكون الجزء الثابت من الأجر أو كما يطلق عليه أحيانا بأجر المنصب، والتي تم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في المبلغ الذي قد يتغير من مرحلة لأخرى، ومن عامل لأخر حسب اختلاف العوامل والمقاييس التي تدخل في حسابها.

II-الأجر المتغير: يوجد إلى جانب الأجر الثابت قسم آخر يعرف بالأجر المتغير، الذي يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكمية أي القيمة المالية، ومن حيث عنصر الديمومة والاستقرار، إذ أنها ليست دائمة ومنظمة، لكونها تخضع لعدة عوامل ومعطيات قد لا تتحقق بصفة دائمة، وفي كل الظروف والحالات، إما بسبب قدرة العامل ومؤهلاته أو بسبب عدم تحقق الشروط التي تنشئها أو تبررها، إلا أنه متى وجدت فإنها تبرز عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة. ويختلف الفقه والتشريع في تصنيف وتحديد هذه العناصر، الأمر الذي يجعلنا نقسمها إلى قسمين أساسيين انطلاقا من عدة اعتبارات ومعايير سوف يتم تبينها لاحقا، ويتمثل القسمين الأساسيين في :

- التعويضات.

- الحوافز والمكافآت.

1-التعويضات: وقد أطلق عليها هذا المصطلح، لكونها مرتبطة بعدة معطيات وشروط تتحكم فيها وجودا أو عدما، إذ هي مجرد تعويضات بالمعنى الدقيق للكلمة، تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له، أو قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل، أو لحقته أضرار مادية أو معنوية من جراء ذلك، أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهمة معينة، إلى غير ذلك من الحالات التي سنبينها في العناصر التالية :

أ- تعويض العمل الإضافي : عادة ما تحدد المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي، بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل، وهذا ما حدث في أشغال الثلاثية التي جرت في أوت 1996، التي تم فيها تحديد المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كافة القطاعات في الأسبوع الواحد.³

¹ بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص182

² قانون المالية لسنة 1999

³ المادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 ص 07

وقد تم منح أمر توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع وكل مؤسسة، سواء بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو عن طريق النظم الداخلية للعمل، وبالتالي يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة وغير دائمة أو بصفة دائمة ومستمرة.

وقد نظم المشرع الجزائري تعويض العمل الإضافي في المرحلة السابقة، بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981¹ حيث أقر شكل التعويض في صورة ساعات إضافية كل شهر لا تتجاوز الـ 22 ساعة أو في شكل تعويض جزائي في حدود 20% من الأجر الأساسي.

أما قانون علاقات العمل الجديد فقد أحال موضوع تحديد تعويض العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك بمقتضى المادة 120 ف 04 منه.

ب- تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي : الأصل أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل، ولكن نجد كثيرا من المؤسسات ولأسباب مختلفة تقنية واقتصادية تعتمد العمل التناوبي أو ما يعرف بعمل الأفرج المتعاقبة، أي تقسيم اليوم إلى فوجين أو ثلاثة.

ونظرا لاختلاف ظروف العمل في كل فوج، فقد أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل وظروفه، حيث صدر المرسوم المنظم لكيفية تحديد هذا التعويض، فأقر تعويضا جزافيا موزعا على الشكل التالي²: 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا أو مساء مع التوقف في نهاية الأسبوع.

15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.

10% من الأجر الأساسي لنفس الفئة في حالة العمل شبه مستمر بهذا النظام، و5% في حالة العمل بصورة متقطعة.

أما العمال الذين يعملون بنظام ثلاثة أفواج بما فيها أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25% من الأجر الأساسي في حالة العمل المستمر، أما إذا كان العمل مقسم إلى فوجين مع الاستفادة من الراحة الأسبوعية، أو كان العمل شبه مستمر فإن نسبة التعويض تنخفض إلى 15% من الأجر الأساسي.

ج- تعويض العمل الليلي³ : ينتج هذا التعويض عند قيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل، ذلك أن العمل ليلا له ظروفه ومتطلباته التي تختلف عن ظروف ومتطلبات العمل نهارا.

¹ الجريدة الرسمية، عدد 13 المؤرخة في 31 مارس 1981، ص 853

² المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 ج.ر عدد 05 المؤرخ في 3 فيفري 1981، ص 122

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 243

ونظرا لعدم وجود تنظيم خاص بكيفيات حساب وتقدير هذا التعويض، فإنه يحسب بمقتضى اتفاق بين العامل وصاحب العمل ضمن عقد العمل الفردي أو ضمن اتفاقيات العمل الجماعية، أو بالاستناد إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي السالفة الذكر، سواء كان اللجوء إلى العمل الليلي عارضا أو بصورة دائمة.

د-تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل : في غالب الأحيان، تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهمات والأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة، النقل والإطعام وما إلى ذلك من نفقات أخرى، التي تفرضها مدة وطبيعة المهمة، سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة، كل هذه النفقات والتكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل، الذي تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة، إما بصفة مسبقة أو لاحقة.

من ذلك نص المادة 140 من القانون الأساسي العام للعامل والمادة 83 من قانون علاقات العمل، التي تنص على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل (مهام مأمورة، استعمال السيارات الشخصية لأداء الخدمة وتبعات مماثلة)، إلى جانب مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدد كيفية حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف والنفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية والبعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن، إلى جانب ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن.

2- الحوافز والمكافآت: وهي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة والمهارة كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن، وهي تختلف عن ريعيات في كونها ليست مرتبطة بصورة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل، وإنما هي مرتبطة بشروط خاصة بكمية ونوعية العمل ونتائجه من الناحية الكمية والنوعية، وأهم أنواع الحوافز والمكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري ما يلي :

أ- مكافأة المردود الفردي والجماعي PRC, PRI : تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء أكان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت، وهو ما تضمنته المادة 146 الفقرة الرابعة والمواد 165 إلى 170 من القانون الأساسي العام للعامل والمادة 81 الفقرة الأخيرة من قانون علاقات العمل.

ونظرا للطابع التقني لكيفيات حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز، فقد صدرت تطبيقا للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية أهمها وآخرها كان المرسوم 88-221، المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتضمن

شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج¹، هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافآت المردود الفردي والجماعي بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج أو مخطط المؤسسة المستخدمة، كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس والأهداف المحددة في هذا النص، وقد تم تحديد حجم وقيمة هذه المكافآت في هذا النص كحد أقصى بـ 40% بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، على أن ترتبط هذه المكافآت بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود².

وكانت هذه المكافآت تعرف في الأنظمة والقوانين السابقة بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة المستخدمة، انطلاقاً من المعايير والمقاييس التي اعتمدت لحساب كل منهما، في حين وحد النص الحالي هاتين المكافأتين وحصرها في نوع واحد هو مكافأة المردود الفردي والجماعي.

ب- المنح الخاصة ببعض المناسبات: وهي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراماً منه لبعض العمال أو لكل العمال، لاسيما في بعض المناسبات والأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو عندما تلم مصيبة بعامل من العمال أو حدوث وفاة في عائلته، أو ما شابه ذلك من الأفراح والأفراح أو بمناسبة حصول صاحب العمل على صفقة هامة.

وأهم ما يمكن استنتاجه حول هذا النوع من المنح والمكافآت أنها عارضة وغير دائمة، ولا يمكن المطالبة بها باعتبارها حقاً يحميه القانون، فهي مجرد عمل تبرعي من صاحب العمل.

ج- المكافآت العينية: وهي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، حيث يمكنه بواسطتها من الاستفادة من بعض المزايا المادية العينية، كتقديم سكن للعامل، أو التكفل بالإيجار أو ليم وسيلة نقل خاصة أو اللباس أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى المشابهة، أو المكافآت العينية المختلفة يمكن أن نخلص إليها من خلال عرضنا لهذه النماذج المختلفة للتعويضات والمكافآت هي أنها متعددة من نظام لآخر إلى جانب اختلاف أنظمتها القانونية من حيث درجة إلزاميتها، فتصبح ملزمة الدفع من طرف صاحب العمل كلما تحققت الشروط والظروف المنصوص عليها في القوانين والنظم المقررة لها، أما تلك التي لا تنظمها القوانين والنظم والخاضعة لإرادة ورغبة صاحب العمل، فإنها لا تشكل حقاً قانونياً ثابتاً ومستقراً للعامل، حتى ولو تكررت عدد مرات، إلا إذا تضمنتها أنظمة مهنية معينة، كاتفاقيات الجماعية للعمل أو عقود العمل الفردية.

¹ الجريدة الرسمية، عدد 46 المؤرخة في 09 نوفمبر 1988، ص 1528

² المواد 3 إلى 12 من المرسوم السالف الذكر، ص 1529

4- مكافأة المجاهدين : يختص بالاستفادة منها العمال المجاهدون أو أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني أو المسبلين.

III- الاقتطاعات: تبعا لما تناولناه سابقا عن مكونات الأجر، فإن مجموع تلك العناصر يعطي لنا الأجر الخام للعامل، إلا أن هذا الأجر لا يتحصل عليه العامل كاملا، وإنما هناك بعض الاقتطاعات التي تخفض من هذا الأجر الخام، للحصول في الأخير على الأجر الصافي الذي يدفع للعامل، ويمكن التمييز بين نوعين من الاقتطاعات :

1- الاقتطاعات القانونية : ويقصد بها تلك الاقتطاعات التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة، أي شهريا، وهذا النوع بدوره ينقسم إلى قسمين :

أ- الضريبة على الدخل الإجمالي: هي ضريبة تقتطع من المنبع، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار الإقتطاع بجدول (Barème IRG) يحتوي على فئات الأجر ومقدار الإقتطاع.
ب- الإشتراكات في الضمان الإجتماعي: وهي عبارة عن إشتراكات إجبارية شرعها القانون على العامل، وتأخذ صورة تأمينات على الأمراض، التقاعد، الوفاة، الولادة، حاليا تقدر نسبة الإشتراك بـ 9% بالنسبة للعامل.

2- الاقتطاعات النظامية: يتميز هذا النوع من الاقتطاعات بأنه يحدث بصفة متقطعة أي أنها غير مستمرة وتكون لأحد الأسباب الحالية :

اقتطاع من أجل استرجاع قسط من أقساط الاقتراض الذي منح للعامل.
اقتطاع من الأجر تطبيقا لقرار عقوبة الإخلال بالنظام الداخلي أو نتيجة التغيبات.
اقتطاع مباشر تطبيقا لمعارضة قانونية (حكم محكمة).
اقتطاع العضوية في التعاضديات.

المطلب الثاني: تصنيف الأجور، خصوصيته وإقتطاعاته

يصنف الأجر حسب وجهة نظر العامل كما يصنف أيضا حسب وجهة نظر صاحب العمل، وأن الأجر له مجموعة من الإقتطاعات والخصوصيات نذكرها في هذا المطلب كمايلي
أولا: تصنيف الأجور: يمكن تصنيف الأجر بحسب وجهة النظر المعتمدة وبحسب الطرف المعني به وفق وجهتي نظر.

1. الأجر من وجهة نظر العامل.

2. الأجر من وجهة نظر صاحب العمل.

1-1: الأجر من وجهة نظر العامل

يتمثل الأجر من وجهة نظر العامل في مجمل المبالغ المستحقة على المؤسسة اتجاهه، ممثلة فيما يلي:¹

ح/63100 أجور ورواتب.

ح/63101 ساعات إضافية.

ح/63102 مكافآت.

ح/6303 عطل مدفوعة.

ح/63120 تعويضات.

ح/63150 المنح العائلية.

ح/6321 أداوات مباشرة.

مجموع هذه العناصر تمثل الأجر الخام للعامل، وهو أجر خام لأنه خاضع لاقتطاعات من المنبع، وهذه الاقتطاعات تتمثل في :

ح/44200 ضرائب محجوزة على الدخل : بحسب الشريحة التي ينتمي إليها العامل، وتكون العناصر الخاضعة لها كما يلي :

الأجر القاعدي.

تعويض الخبرة المهنية.

علاوات المردودية الجماعية.

علاوات المردودية الفردية.

الساعات الإضافية والمداومة.

ويستثنى منها العناصر التالية المتمثلة في تعويضات النقل والمنح العائلية.

ح/43100 اشتراكات اجتماعية محجوزة: وتمثل نسبة مئوية من الدخل الإجمالي، وهذه النسبة تتوزع كما يلي:²

➤ التأمين الإجمالي 1,5%.

➤ التقاعد 6,5%.

➤ تأمين البطالة 0,5%.

➤ التقاعد المسبق 0,5%.

¹ أحمد طرطار، "تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 1999، ص 239-240

² بوعقوب عبد الكريم، أصول المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 210

المجموع 9%.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للعامل الحصول على تسبيق على أجرته قبل أن يحين موعد استحقاقها، فيترتب عنه دين اتجاه المؤسسة من خلال الحساب ح/425 تسبيقات على الأجور، على أن يرصد عند إثبات الأجر. كما قد تكون هناك بعض الاعتراضات على الأجور كما هو الحال في حالة المعاشات المصروفة بقرار إجباري قضائي والمستقطعة على العامل (نفقة الزوجة المطلقة مثلاً)، فيترتب عنه اقتطاع من المنبع من خلال الحساب ح/427 اعتراضات على الأجور.

من خلال ما سبق، يمكن القول أن الأجر من وجهة نظر العامل يرتب على النحو التالي:¹

أ- الخطوة الأولى: حساب الأجر الكلي من خلال مذكرة الأجر الخاصة بكل عامل على حدى.
ب- الخطوة الثانية: تحديد وعاء الاقتطاع، أي استبعاد التعويضات غير قابلة للاقتطاع كالمنح العائلية وتعويضات الإيواء والنقل وغيرها.

ج- الخطوة الثالثة: تعيين قيمة الاقتطاع وهي

ح/44200 : ضرائب محجوزة على الدخل الإجمالي.

ح/43100 : اشتراكات اجتماعية محجوزة.

ح/42700 : اعتراضات على الأجور إن وجدت.

د- الخطوة الرابعة: استرجاع تسبيقات على الأجور (إن وجدت) فيرصد ح/425.

هـ- الخطوة الخامسة: تعيين الأجر الصافي للعامل، وذلك كاستحقاق على المؤسسة لصالح العامل وفق الحساب ح/42100 (مستحقات العاملين).

ويمكن تجميع الخطوات السالفة الذكر ضمن مذكرة واحدة كما يلي :

¹ أحمد طرطار ، "تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، مرجع سبق ذكره، ص ص 241-242

الجدول رقم (01-02): مذكرة الأجور الفردية

42100/ح استحقاقات للعامل	=	44200/ح أساسا { 43100/ح 42700/ح 425/ح إن وجدت }	-	63100/ح 6321/ح 632/ح
-----------------------------	---	--	---	----------------------------

المصدر : أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، مرجع سبق ذكره، ص 242
 وبما أن المؤسسة لا تتوفر على عامل واحد بل على العشرات أو المئات أو حتى الآلاف، لذلك لا يمكنها تسجيل كل أجر على حدى، بل تقوم بتفريغ مذكرات الأجور الفردية ضمن مذكرة واحدة للأجور في كل شهر على النحو التالي :

الجدول رقم (01-03): مذكرة الأجور الشهرية لجميع العمال

اسم المؤسسة:						
مذكرة أجور شهر :						
الأجر الصافي	الاقطاعات ^(*)				الأجر الكلي	المستخدمون
	د	ج	ب	أ		
						1
						2
						.
						.
						.
						.
						المجموع

المصدر : أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، مرجع سبق ذكره ، ص 244

(*) يسمى كل نوع من الاقطاعات في خانة معينة أ، ب، ج، د...الخ.

وهكذا يمثل المجموع الإجمالي المستخرج من مذكرة الأجور ما يلي :

- إجمالي حساب 631 و 632 = الأجر الكلي المفروض على المؤسسة.
 - إجمالي حساب 44200 (خانة أ) = ضرائب على الأجور المفروضة على العاملين.
 - إجمالي حساب 43100 (خانة ب) = اشتراكات اجتماعية مفروضة على العاملين.
 - إجمالي حساب 42700 (خانة ج) = اعتراضات مختلفة مفروضة على العاملين.
 - إجمالي حساب 42500 (خانة د) = تسبيقات مستحقة على العاملين لصالح المؤسسة.
 - إجمالي حساب 42100 = الأجر الصافي المستحق لمجموع العاملين.
- تمثل الاقتطاعات المفروضة على أجر العامل دينا مؤقتا على المؤسسة تحوله فيما بعد إلى الهيئات المعنية كالتالي¹
- /44200 : ضرائب محجوزة على الدخل الإجمالي ← تحول إلى مصلحة الضرائب.
 - /43100 : اشتراكات اجتماعية محجوزة. ← تحول إلى الهيئات الاجتماعية.
 - /42700 : اعتراضات على الأجور ← تحول إلى الجهة المعنية (المؤسسة، الزوجة المطلقة..)
 - /425 : تسبيقات على الأجور ← يسوي في الطرف الدائن، لأنه يفتح في الطرف المدين عند منح التسبيق (أي ترصيد الحساب).

1-2: الأجر من وجهة نظر صاحب العمل

- يتمثل الأجر من وجهة نظر صاحب العمل في مجمل المبالغ المستحقة على المؤسسة أتجاه العاملين واتجاه مصلحة الضرائب والهيئات الاجتماعية المعنية، على النحو التالي:²
- /631 : أجور المستخدمين.
 - /632 : تعويضات وأداءات مباشرة.
 - /635 : اشتراكات في الهيئات الاجتماعية.
 - /640 : الدفع الجزائي.
- وبالتالي، فإن الأجر الخام من وجهة نظر صاحب العمل ليس هو نفسه الأجر الخام من وجهة نظر العامل، لأن القانون يفرض على الأول مساهمات وأعباء إضافية مرتبطة بالأجور على النحو التالي :
- /431 : اشتراكات في الأنشطة الاجتماعية.
 - /432 : اشتراكات الهيئات الاجتماعية المختلفة.
 - /447 : دفع جزائي لمصلحة الضرائب.

¹ أحمد طرطار ، "تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، مرجع سبق ذكره، ص ص 243

² نفس المرجع السابق ، ص 245

ويعنى آخر، فإن صاحب العمل يتحمل الأعباء التالية من خلال مذكرة الأجور كل شهر :

-/631+632/ : الأجور الكلية المستحقة لصالح العاملين.

-/635/ : المساهمة في الهيئات الاجتماعية المختلفة.

-/447/ : ضريبة مفروضة على المؤسسة جراء الأجور.

ثانيا: خصوصية الأجر وإقتطاعاته

للأجر خصوصية تتمثل في النقاط التالية:

-المدة القانونية للعمل.

-العطل.

-الغيابات.

1-2 المدة القانونية للعمل: تتحدد المدة القانونية للعمل حسب كل بلد ومستوى التنمية به. حيث تم

تعريفها "المدة القانونية للعمل هي تلك المدة الزمنية اليومية أو الأسبوعية والتي يلتزم العامل بمقتضاها في مكان العمل، والذي يكون تحت تصرف صاحب العمل".¹

وتعتبر هذه المدة من أولى الاهتمامات التي شغلت المشرع الجزائري، في تحديدها حيث تتركز على أسس ومبادئ:

▪ أسبوع العمل يجب أن لا يتجاوز 40 ساعة.

▪ يجب أن لا تقل أيام العمل عن 5 أيام.

▪ ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة.

▪ نظام العمل: المتمثل في تنظيم العمل المستمر والعمل الليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي.

2-2 العطل: حفاظا على صحة العامل نص المشرع على تمتع العامل، إضافة إلى العطل المرضية وإجازات الأعياد، بالراحة الأسبوعية (الجمعة) - راحة سنوية.²

1-2-2 الراحة الأسبوعية: تعتبر العطلة الأسبوعية من بين أهم مكونات الحقوق الدستورية التي أقرتها لأنظمة القانونية المعاصرة، ومختلف النصوص التشريعية حيث حددتها المادة 39 من قانون علاقات العمل 90-11 أن يبلغ الأدنى 24 ساعة متتالية بعد كل أسبوع عمل.

2-2-2 العطل والإجازات القانونية: يستفيد العامل من العطلة السنوية التي تقوم على أساس يومية ونصف في كل شهر عمل، بحيث لا تتعدى 30 يوما في سنة العمل الواحدة . أما بالنسبة لبعض العمال الذين

¹ محمد الصغير بعلي، "تشريع العمل في الجزائر"، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، الجزائر، ص 145

² أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري، " مرجع سبق ذكره، ص 150

يمارسون أعمالاً شاقة أو مرهقة أو يعملون في المناطق ذات مناخ خاص كالعمل في مناطق الجنوب، يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة.

كما تعتبر أيام الأعياد الدينية والوطنية أيضاً أعياداً ومناسبات ذات بعد دولي ك رأس السنة الميلادية ، أول ماي، عطلة مدفوعة الأجر.¹

3-الغيابات: لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجراً عن فترة لم يعمل فيها، وذلك مهما كانت وضعيته في الترتيب الوطني ما عدا الحالات التي نص عليها القانون ويترك للعامل حق تبرير غيابه حيث تمثلت في قانون علاقات العمل في (1).

- الإجازات الاستثنائية التي يضطر العامل إليها لأسباب مختلفة مثل المشاركة الدولية، مشاركة بعض الندوات، المؤتمرات العملية، دورات تدريبية، متابعة الدروس للتكوين أو في حالة المرض العادي أو وقوع حادث عمل.

- عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة.

- الظروف العائلية كالوفاة أو أحد الفروع الأصول تمنح لكل حالة ثلاثة أيام كاملة.

- تأدية فريضة الحج وواجب الخدمة الوطنية للعامل، حيث يحق له ذلك مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

المطلب الثالث: التحديد المحاسبي للأجور

نقصد بالتحديد المحاسبي للأجور حساب الأجور التي تتحملها المؤسسة سواء كانت هذه الأجور نقدية (مكافآت، حوافز، علاوات.....) أو عينية (مسكن، مطعم.....) أو تأمينات اجتماعية أو كانت هذه الأجور صناعية (مرتبطة بعملية الإنتاج مباشرة) أو إدارية أو أجور مباشرة أو غير مباشرة أو متغيرة أو ثابتة وعملية تحديد الأجور تتطلب تحديد إتباع الخطوات التالية.²

أولاً: تسجيل الوقت أو الإنتاج

يقصد بتسجيل الوقت، حصر أوقات تواجد العامل في المؤسسة في أو أثناء مواعيد العمل الرسمية والتي تمثل الفرق بين توقيت حضور العامل إلى المؤسسة وتوقيت انصرافه منها. وهذا يستدعي وجود نظام إشرافي رقابي دقيق على دخول وخروج العامل، وهناك عدة طرق لإثبات ذلك وأكثرها انتشاراً هي:

1- طريقة تسجيل الحضور والانصراف.

2- طريقة ساعات تسجيل الوقت آلياً.

¹ محمد بوتين، "المحاسبة العامة للمؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 166

² مجدي عمارة، "محاسبة التكاليف الفعلية"، منشورات جامعية، لبنان، 1992، ص 515

ثانياً: طرق احتساب الأجور

هناك عدة طرق لتحديد الأجور، ومن أهم الطرق استخداماً في الواقع العملي هي:¹

2-1 طريقة تحديد الأجر حسب الزمن: يحدد أجر مماثل للعمل المتماثل لكل وحدة زمنية من العمل يؤديها العامل (ساعة، يوم، أسبوع، شهر....). تبرز هذه الطريقة سهولة الاستخدام، لأنها لا تتطلب تكاليف، وهي أكثر الطرق انتشاراً.

ويحسب هذا المعدل وفق المعادلة التالية:

الأجر المستحق للعامل = عدد الساعات أو أيام تواجد العامل في مقر العمل × معدل أجر الساعة أو

اليوم لهذا العامل.

غير أن كمية الإنتاج التي قدمها العامل خلال ذلك الوقت، وإن زادت ساعات العمل عن الساعات المحددة أعتبر الفرق وقت إضافي يستحق عنه العامل أجراً بمعدل أكبر من معدل الأجر العادي.

ولتجميع وتحليل ما تستوجبه طريقة الأجر على أساس الزمن من بيانات، ولاستكمال باقي مراحل العملية الحاسوبية على عنصر الأجور تستخدم المؤسسة المستندات التالية:

أ- بطاقات أو سجلات الحالة المالية: تخصص هذه البطاقة لكل عامل، تحتوي على التاريخ الوظيفي للعامل واسمه، والوظيفة التي يستغلها، ودرجته في السلم الوظيفي، وحالته الاجتماعية.

ب- بطاقة الوقت: وهي لتسجيل نفس الغرض في البطاقة السابقة إلا أن حسب هذه البطاقة يتم حساب الوقت الأصلي والإضافي الذي يستحقه كل عامل.

ج- سجل الوقت: يشبه بطاقة الوقت إلا أنه يستخدم لحصر الوقت العادي والإضافي للعاملين في كل قسم.

د- بطاقة العمل: تخصص هذه البطاقة لكل عامل من أجل تحديد نوع العمل الذي يقوم به والساعات التي يقضيها العامل داخل المؤسسة بينت بذلك وقت البدء وقت الانصراف ويوقع عليها رئيس العمال.

2-2 طريقة الأجر على أساس الإنتاج (الأجر بالقطعة): يتم تحديد الأجر حسب هذه الطريقة على أساس العمل الذي يؤديه العامل في المؤسسة المتمثل في عدد القطع أو الوحدات الإنتاجية، وليس على أساس الزمن الذي يقضيه العامل داخل المؤسسة.

أي لا يدفع للعامل أجراً عن الوقت الضائع، وتحدد وفق المعادلة التالية:

الأجر = عدد الوحدات المنتجة × معدل أجر الوحدة.

¹ طارق الحاج، فليح حسن، "الاقتصاد الإداري"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000، عمان-الأردن، ص208

ثالثاً: إعداد قوائم الأجر

تقوم إدارة الأجور بإعداد قوائم الأجور، والتي تمثل أو تشمل القسم الأكبر من النفقات خاصة في المؤسسات الصناعية التي توظف عدداً أكبر من العمال.¹

ويتطلب إعداد قوائم الأجور نظاماً محكماً يتيح الضبط الداخلي ورقابة الإعداد للتأكد من صحة البيانات المعدة على أساسها الأجور وتعد هذه القوائم قبل مواعيد الصرف بفترة كافية مستعينة ببطاقة العمل المذكورة سابقاً.

ويحتوي كشف الأجر على رقم العامل واسمه كما هو مبين بالشكل.

رابعاً: صرف الأجور

تتولى صرف الأجور إدارة الخزينة بدءاً من حضور العامل و توقيعه على كشف الأجور، و يراعى فيها⁽²⁾.

1- حضور رئيس العمال المباشر لكل قسم حتى يتحقق من صرف الأجر للعمال التابعين له.

2- عدم صرف أجر عامل لعامل آخر نيابة عنه إلا بتوكيل و التوقيع على إيصال.

أما المبالغ التي تسلم فإنها تودع بواسطة الصراف في البنك، في اليوم التالي، و يتولى صرف المستحق عندما يطالب أصحابها بذلك.

3- يتحصل الذي يقوم بصرف الأجور على توقيعات العمال باستلامهم لأجورهم المستحقة سواء على قوائم الأجور في الخانة المخصصة للتوقيع. أو على إيصالات مستقلة، و في حالة كثرة العمال يكتفي بشهادة الصراف و رئيس العمال، بأن العمال قد استلموا أجورهم.²

¹ عبد الفتاح محمد الصحن، "مبادئ وأسس المراجعة علماً وعملاً"، مؤسسة الجامعة، مصر، 1993، ص 182

² نفس المرجع السابق، ص ص 183-184

المبحث الثالث: معالجة الأجور والتسجيل المحاسبي لها

إن الأجر في مجمله يمثل جملة من العناصر، جزء منها يعتبر إيراد للعامل يزيد في أجره، وهذا ما رأيناه في مكونات الأجر، وجزء آخر يخفض في أجره ويساهم في إنعاش الاقتصاد الوطني، وبغرض توضيح طرق عمل كل من مصلحة الضرائب والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتحديد الأجور الخاضعة للضريبة، وكذا عناصر الأجور الخاضعة للاشتراكات، تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، وهي كالتالي :

– الضريبة على الدخل الإجمالي و ضريبة الدفع الجزائي.

– اشتراكات الضمان الاجتماعي.

– خطوات التسجيل المحاسبي للأجور

المطلب الأول: الضريبة على الدخل الإجمالي و ضريبة الدفع الجزائي

يتم إقتطاع مبلغ من الأجر يسمى بالضريبة ، وهذا الإقتطاع الضريبي يكون إما حقيقيا أو جزائي وستتطرق إلى كل واحد منهما في هذا المطلب كالتالي:

أولاً: الضريبة على الدخل الإجمالي

لقد نصت المادة الأولى (01) من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة على أنه : "تؤسس ضريبة سنوية واحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى "ضريبة الدخل"، وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة".

ومجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي يضم الأشخاص والمداحيل¹، حيث أن الأشخاص الخاضعون هم الأشخاص الطبيعيون، أعضاء شركات أشخاص، الشركاء في الشركات المدنية المهنية، أعضاء الشركات المدنية الخاضعة لنفس النظام الذي تخضع له الشركات ذات الأسهم الجماعي وأعضاء الشركات المساهمة الذين لهم مسؤولية تضامنية غير محدودة فيها، والمداحيل الخاضعة لها هي :

أرباح المهن الصناعية والتجارية والحرفية، والأرباح الناتجة عن ممارسة مهنة غير تجارية، المداحيل الفلاحية، فوائض القيمة الناتجة عن التنازل، المرتبات والأجور، ريع رؤوس الأموال المنقولة والمداحيل الإيجارية الناتجة عن تأجير العقارات.

في حين، الأساس الخاضع للضريبة هو المبلغ الإجمالي للمداحيل الصافية الفئوية، باستثناء فوائض القيمة الناتجة عن التنازل وعن المداحيل الإيجارية وأرباح الأسهم الموزعة ناقص الأعباء القابلة للخصم.

¹ وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب، مديرية التشريع الجبائي، النظام الجبائي الجزائري، الجزائر، 2003، ص 02

● الأعباء القابلة للخصم: فوائد القروض والديون المقترضة لأغراض مهنية وتلك المقترضة لشراء أو بناء مسكن، اشتراكات التأمين على الشيخوخة والتأمينات الاجتماعية المكتتبية شخصيا، معاشات التغذية (نفقات الإطعام) عقد التأمين الذي يبرمه المالك المؤجر.

● معدلات فرض الضريبة على الدخل الإجمالي: وهو موضح في الجدول التصاعدي السنوي.

● التخفيضات: يستفيد الزوجان اللذان يختاران نظام فرض الضريبة المشترك في تخفيض بنسبة 10% يطبق على دخلهما الإجمالي الخاضع للضريبة، كما تستفيد المداخيل المتأتية من الأنشطة الممارسة من قبل أشخاص طبيعيين في ولايات (إليزي، تندوف، أدرار، تمنراست) والذين يوجد مقرهم الجبائي في هذه الولايات ويستقرون فيها بصفة دائمة من تخفيض بنسبة 50%، مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي لفترة مؤقتة مدتها 5 سنوات، اعتبارا من اول جانفي 2000، ولا يمس هذا التخفيض مداخيل الأشخاص الذين ينشطون في مجال المحروقات، باستثناء أنشطة توزيع وتسويق المنتجات النفطية والغازية.¹

1-1: عناصر الأجور الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي

تندرج المرتبات والتعويضات والأتعاب والأجور والمنح والريوع العمرية ضمن تكوين الدخل الإجمالي المعتمد أساسا لإقرار ضريبة الدخل، وتعتبر أجورا لتأسيس الضريبة:

- المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأقلية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
- المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير.
- التعريفات والتسديدات والتخصيصات الجزافية لقاء مصاريفهم المدفوعة لمديري الشركات.
- علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.
- المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون، إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء، نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كإساتذة مساعدين بصفة مؤقتة وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذو طابع فكري.²

1-2: عناصر الأجور المعفاة من الضريبة على الدخل الإجمالي:

- فيما يخص الأجور، المرتبات، المنح والريوع العمرية غير الخاضعة للضريبة، يستفيد من إعفاء دائم.
- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليها في اتفاق دولي.

¹ المادة 85 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة (ق ض م)، وزارة الاقتصاد، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، نشرة 2002

² المادتين 66-67 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وزارة الاقتصاد، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2001.

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشأ نظامها الجمركي بمقتضى قانون الجمارك.
- الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم.
- العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو سمعيا أو بصريا، الذين يقل أجرهم أو معاشهم عن اثني عشرة ألف دينار جزائري (12.000,00 دج) شهريا.
- التعويضات المرصودة لمصاريف التنقل أو المهمة.
- التعويضات عن المنطقة الجغرافية.
- المنح ذات الطابع العائلي التي ينص عليها التشريع الاجتماعي، مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة.
- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة بأي شكل كان من الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.
- الريوع العمرية المدفوعة، كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.
- معاشات المجاهدين والأرامل من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي.
- تعويض التسريح.
- كذلك يعفى من الضريبة السفراء والأعوان الدبلوماسيون، القنصلون وأزواجهم ذوي جنسية أجنبية، إذا منحت الدولة التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الجزائريين.¹

1-3: التزامات المستخدمين والمدنيين بالراتب

يتعين على كل مستخدم أو مدين بالراتب يقيم بالجزائر ويدفع مرتبات وأجور ومعاشات وتعويضات وأتعاب وريوع عمرية، أن يقوم باقتطاع وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا، ويجب على المستخدمين والمدنيين بالراتب أن يسجلوا لكل مستفيد وعن كل مبلغ مدفوع خاضع للضريبة أم لا على السند أو البطاقة أو أية وثيقة مخصصة لتسجيل دفع الأجور، ويجب الاحتفاظ بهذه الوثائق إلى غاية انقضاء السنة الرابعة الموالية للسنة التي تمت فيها الاقتطاعات، ويعاقب على رفض تقديم هذه الوثائق إلى أعوان الإدارة الجبائية بالعقوبات المنصوص

¹ المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2001

عليها قانونا. وعلاوة على ذلك، يجب على المستخدمين أن يبينوا في بطاقة الأجر أو أي وثيقة أخرى تثبت الدفع، والملزمين بتسليمها إلى العامل طبقا لقانون العمل، مبلغ الاقتطاعات المتممة برسم ضريبة الدخل والضريبة على المرتبات والأجور، أو عند الاقتضاء وضع عبارة "اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي - المرتبات والأجور - لاشيء".

كما ينبغي على كل شخص طبيعي أو اعتباري يدفع مرتبات أو أجور أو تعويضات أو أتعاب أو معاشات أو ريع العمرية أن يقدم لمفتش الضرائب المباشرة لمكان وجود سكنه أو مقر مؤسسته، قبل الفاتح أفريل من كل سنة جدولاً يتضمن بالنسبة لكل واحد من المستفيدين البيانات التالية :

— الاسم واللقب والعمل والعنوان.

— الحالة العائلية.

— المبلغ الإجمالي قبل خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي، المبلغ الصافي بعد خصم هذه الاشتراكات، والاقتطاعات للمرتبات والأجور والمعاشات المدفوعة خلال السنة المالية المعتبرة.

— مبلغ الاقتطاعات التي تتم من أجل ضريبة الدخل على المرتبات والأجور المدفوعة.

— الفترة التي تطبق عليها المدفوعات عندما تقل هذه الفترة عن سنة واحدة.

وفي حالة المستخدم أو المدين بالراتب، فإن التصريح بالمرتبات والأجور والمعاشات والريع العمرية التي دفعها المتوفي أثناء السنة التي توفي فيها، يجب أن يوقعه الورثة خلال الستة أشهر التالية للوفاة، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمتد هذا الأجل إلى ما بعد 31 يناير من السنة التالية.¹

ثانياً: ضريبة الدفع الجزافي

تعتبر ضريبة الدفع الجزافي من الأعباء التي يتحملها المستخدم وليس العامل، أي تقتطع من رب العمل، كما أنها تمثل إحدى الضرائب المحصلة لفائدة الجماعات المحلية. وفيما يلي جدول يظهر معدل الدفع عبر الزمن.

¹ المادة 75، 76 من قانون الضرائب المباشرة، 2002

الجدول رقم (04-01): تطور معدل الدفع الجزافي عبر الزمن

السنوات	المعدل
قبل 2000	6 %
2001	5 %
2002	4 %
2003	3 %
2004	2 %
2005	1 %

المصدر : وزارة المالية مصلحة الضرائب

2-1: مجال تطبيق الدفع الجزافي

تخضع المبالغ المدفوعة لقاء المرتبات والأجور والتعويضات والعلاوات، بما في ذلك قيمة الامتيازات العينية، دفع جزافي يقع على عاتق الأشخاص الطبيعيين والمعنويين والهيئات المقيمة بالجزائر، أو الممارس بها نشاطها، والتي تقوم بدفع مرتبات وأجور وتعويضات وعلاوات.

يمكن أيضا إقرار قواعد خاصة للدفع الجزافي، الذي يطبق على بعض المهن، لاسيما تلك الخاضعة للنظام الفلاحي إزاء القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي.¹

2-2: الأساس الخاضع لضريبة الدفع الجزافي

الأساس الخاضع لضريبة الدفع الجزافي هو المبلغ الإجمالي للأجور المدفوعة باستبعاد العناصر التالية:²

- 1- المنح والمبالغ والمعاشات والمرتبات المعفية من الضريبة على الدخل الإجمالي الخاصة بالأجور والمرتبات، كما هو منصوص عليه في المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.
- 2- الاقتطاعات التي يقوم بها صاحب العمل قصد تأسيس المعاشات أو منح التقاعد وكذا اشتراكات العمال في التأمينات الاجتماعية.
- 3- المعاشات والريوع العمرية.
- 4- المداخيل الموزعة على العمال من صندوق المداخيل الإكمالية.
- 5- المزايا العينية المتمثلة في الإطعام والسكن فقط، التي يستفيد منها الأجراء العاملون في المناطق الواجب ترقيتها.

¹ المادة 208 من قانون الضرائب المباشرة

² النظام الجبائي الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 08

3-1: الإعفاءات من الدفع الجزائي

- 1- تعفى من الدفع الجزائي لمدة 3 سنوات اعتبارا من تاريخ انطلاق استغلالها للأنشطة الممارسة من قبل الشباب، تمتد هذه الفترة إلى ستة سنوات عندما يتم ممارسة هذه الأنشطة في منطقة يجب ترقيةها.
- 2- تعفى من الدفع الجزائي تعويضات التأمين على البطالة وكذا منح التقاعد المسبق.
- 3- تعفى من الدفع الجزائي لمدة 05 سنوات ابتداء من السنة المالية 2001، المؤسسات الممارسة لعمليات بيع السلع والخدمات المنجزة عند التصدير، يتم تطبيق هذا الإعفاء على حصة رقم الأعمال المحققة بالعملة الصعبة.

4-1: التخفيضات في مجال الدفع الجزائي

تستفيد الهيئات المستخدمة التي تقوم بتوظيف الشباب بعد انتهاء عقود ما قبل التشغيل من تخفيض في مجال الدفع الجزائي بنسبة :

— 100% بالنسبة للسنة الأولى.

— 50% بالنسبة للسنة الثانية.

— 30% بالنسبة للسنة الثالثة.

تطبق التخفيضات على حصة الأجور المدفوعة للشباب الذين يتم توظيفهم ضمن هذا الإطار.

المطلب الثاني: اشتراكات الضمان الاجتماعي

يخضع الأجر بالإضافة إلى الاقتطاعات الجبائية المتمثلة في ضريبة الدخل الإجمالي الخاصة بالأجور والرواتب، إلى اقتطاعات أخرى إجبارية، تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بقصد تأمين العامل على مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن يواجهها سواء في مقر عمله أو خارجه، بمقابل الدفع المنتظم لحصص الاشتراك حيث يقع على عاتق العامل الاشتراك بنسبة 9%، وعلى عاتق صاحب العمل بنسبة 26% من الأساس الخاضع للاشتراك وهو ما يسمى بأجر المنصب، ثم يتم توزيع هذه النسب على مختلف التأمينات.

أولاً: التأمينات الاجتماعية

وهو النظام الذي يشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص عن طريق المساهمة في صندوق التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية بمعدلات معينة سنراها لاحقا، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل، وهي :

1-1 التأمين عن الولادة : وتشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته، ودفع أجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب الوضع، وتعويض المرأة العاملة عن عطلة الأمومة بنسبة 100% من الأجر اليومي عن كل يوم، وهذا بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة IRG/S ويدفع هذا التعويض ابتداء من 14 أسبوعاً متتالية وتبدأ على الأقل أسبوعاً منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

1-2 التأمين عن العجز : ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب ، بالعجز الذي يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل، وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة للعمل أو للغير، ويقدر العجز والمعاش بالنظر إلى ما بقي من فترة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العاملة، وقواه البدنية والعقلية، على أن هذا الحق لا يستفيد منه إلا إذا كان العامل لم يبلغ سن التقاعد وكذلك الذي عمل مدة تمكنه من الاستفادة من التقاعد.

1-3 التأمين على الوفاة : الذي يمكن ذوي حقوق العامل المتوفى، أي الورثة أو الأشخاص المعولين من قبله، من الاستفادة من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من العمل، على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفى، والذي لا يجب أن يقل عن اثني عشر مرة من الأجر الوطني المضمون، على أن تدفع لمستحقيها دفعة واحدة.

1-4 التأمين على المرض : التأمين على المرض يشتمل التكفل بالعامل أو أفراد أسرته، في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، إلى غاية الشفاء النهائي، إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجر جزئي، أي 50% من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأولين و 100% ابتداء من الأسبوع الثالث إلى تاريخ شفاء العامل على ألا يتجاوز المدة الثلاث سنوات. بالإضافة إلى التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية التي يدفعها العامل عن مرضه أو مرض أحد أفراد أسرته، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80% من هذه المصاريف وأحياناً يكون التكفل بصفة كاملة.¹

¹ عاشور كتوش، "الحاسبة العامة أصول ومبادئ وفق المخطط المحاسبي الوطني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص

ثانيا: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله، سواء كانت ذلك داخل أو في مكان العمل أو خارجه، متى كان ذلك تطبيقاً للأمر الصادر عن صاحب العمل، أو كما يحددها القانون بأنها كل الحوادث التي تصدر عنها إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء العمل. أمراض المهنية، فهي تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابههما والمسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص، لذا يجب التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المكتتبه له، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها، حيث يترتب للعامل حق العلاج الكامل العادي والمتخصص، وإعادة التأهيل البدني والتكفل التام بكل المصاريف الناتجة إلى جانب نفقات النقل والإقامة في المستشفى.

ثالثا : التأمين عن التقاعد

يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل من سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية، والتمتع ببقية حياته الخاصة يدفع من خلالها العامل اشتراك بنسبة 6,5% وصاحب العمل بنسبة 9,5%.

3-1 التقاعد العادي: إن شروط الاستفادة من معاش التقاعد تتمثل بالخصوص في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد بستون سنة للرجال (60 سنة) وخمسة وخمسون سنة للنساء (55 سنة)، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المترتبة لحق التقاعد، والذي يكون على الأقل 15 سنة من العمل. كما يمكن للمرأة الاستفادة من تخفيض في السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل رتبته على الأقل (9 سنوات) في حدود (03) أطفال. في حين يمكن للعامل الذي بلغ سنه على الأقل 60 سنة ولازال يمارس نشاط، ولم يستوفي 15 سنة الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود (5) سنوات، حيث يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية تقع على عاتق المستخدم على أن يكون منتميا إلى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل.

3-2 التقاعد النسبي : ويمنح هذا التقاعد للمستفيد إذا استوفى الشروط التالية :¹

– أن يكون سنه 50 سنة على الأقل.

– أن تكون فترة العمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، ويخفف السن و مدة العمل بـ 5 سنوات للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة، وتحسب نسبة التقاعد بالعلاقة

التالية : $\text{نسبة الاستفادة من التقاعد} = \text{عدد سنوات النشاط} \times 2,5\%$

¹ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 159

3-3 التقاعد دون شرط: يمكن تخفيض سن التقاعد بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاملين العاطلين، وهو الأمر الذي دفع بالمشروع الجزائري في ماي 1997 إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد لجعله أكثر مرونة واستجابة للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية، حيث ألغى شرط السن المحدد بـ (60 سنة) للرجال و (55 سنة) للنساء، إذا كان العامل قد عمل مدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل.¹

3-4 منحة التقاعد: إذا بلغ العامل سن 60 سنة، ولم يستوف شرط العمل والتأمين "15 عام" يمكن أن يمنحه الصندوق الوطني للتقاعد منحة التقاعد إذا استوفى 5 سنوات أو 20 سنة فعلا من العمل والاشتراك، وتحسب هذه المنحة حسب عدد السنوات ويمكن أن تضاف إليه علاوة الزوج المكفول، "وقد حدد القانون المبلغ الأدنى للمعاش بـ 75% من الأجر الأدنى الوطني المضمون، والحد الأقصى بـ 15 مرة الأجر الأدنى الوطني المضمون، وهذا اعتبارا من 2001".²

رابعا : التقاعد المسبق

وهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية، نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة ونظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفقا لشروط وإجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل، الذي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذي سوف يحالون على البطالة، وحتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق، يجب أن يستوفي الشروط التالية :

- أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا، و45 سنة بالنسبة للنساء على الأقل.
- أن يجمع عدد من سنوات العمل، أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل تثبت الحق في التقاعد المسبق وتحوله.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.

— أن لا يكون قد استفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر.
ويعول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي:³

- حصة يتحملها المستخدم — صاحب العمل — تقدر بـ 0,5%.
- حصة يتحملها الأجير تقدر بـ 0,5%.

¹ نفس المرجع السابق، ص 160

² دليل الصندوق الوطني للتقاعد، 2003

³ دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994

— حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية تقدر بـ 0,5%.

خامسا: التأمين على البطالة

يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في ماي 1994، والذي أحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وقد تم إنشاء هذا النظام في إطار اتوجهات الجديدة التي تعتمد نهج النظام الرأسمالي، ويتلخص هذا النظام الجديد في اكتتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وحتى يستفيد من أداءات التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر في الأجير الشروط التالية: ¹

— أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل.

— أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لأسباب اقتصادية.

— أن يكون منخرطا، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

— كما يخول قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة، الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء ويستفيد من ما يلي :

التعويض الشهري عن البطالة، أداءات عينية للتأمين عن المهن والتأمين عن الأمومة. ،المنح العائلية.

اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

ويمكن تلخيص هذه التأمينات في الجدول التالي.

جدول رقم (05-01): الاشتراكات في صندوق التأمين وحوادث العمل والأمراض المهنية لسنة 2022

المجموع	صندوق الخدمات الاجتماعية	الأجير	الحصة التي يتحملها المستخدم	تأمينات اجتماعية
14%	—	1,5%	12,5%	تأمينات اجتماعية
1,25%	—	—	1,25%	حوادث العمل
16%	—	6,5%	9,5%	التقاعد
1,75%	—	0,5%	1,25%	التأمين على البطالة
1,5%	0,5%	0,5%	0,5%	تقاعد مسبق
34,5%	—	9%	0,5%	السكن التساهمي
35%	—	9%	25%	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين

¹ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري"، مرجع سبق ذكره، ص ص 153-155

المطلب الثالث: خطوات التسجيل المحاسبي لها

سوف نوضح في هذا المطلب طريقة وخطوات التسجيل المحاسبي للأجر، وذلك بعد معرفة أهم الإقتطاعات التي تتم عليه .

خطوات التسجيل المحاسبي للأجور

بعد معرفتنا لأهم الحسابات الملازمة للأجور، تأتي مرحلة التسجيل المحاسبي بالاعتماد على مذكرة الأجور الشهرية، ومن وجهة نظر صاحب العمل عبر الخطوات التالية :

أولاً: تسجيل مجموع الأجر الخام المستحق على العاملين : حيث يتم تسجيل جميع عناصر الأجر الكلي بما فيها مجموع الإقتطاعات وفق القيد التالي:¹

	التاريخ		
××	أجور ورواتب	63100	
××	ساعات إضافية	63101	
××	مكافآت	63102	
××	تعويضات	63120	
××	أداءات مباشرة	637	
××	عطل مدفوعة	6303	
××	ضريبة على الدخل الإجمالي	442	
××	اشتراكات اجتماعية	43100	
××	اعتراضات على الأجور	42700	
××	تسبيقات على الأجور	42500	
	مستحقات العاملين	421	
	تسجيل الأجر الخام		
	- مذكرة الأجور -		

¹ بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص 192

ثانيا : تسجيل المستحقات الأخرى

1- التسجيل المحاسبي للأجر الصافي:¹

		التاريخ		
	××	أجور ورواتب	63100	
××		المستخدمين	421	
		إثبات مذكرة الأجر الصافي		

2- تسجيل الأعباء²

ويتم فيها تسجيل كل من الاشتراكات لدى الهيئات الاجتماعية والدفع الجزائي وفق القيد التالي :

		التاريخ		
	××	من ح/ اشتراكات هيئات اجتماعية	635	
	××	ح/ الدفع الجزائي	641	
××		إلى ح/ هيئات اجتماعية	431	
××		ح/ ضرائب الاستغلال المستحقة	447	
		- إثبات الأعباء-		

ثالثا : التسجيل المحاسبي لعملية دفع الأجور والمستحقات الأخرى³

1- تسوية دفع الأجر للعمال :

		التاريخ		
	×××	من ح/ العاملين	421	
××		إلى ح/ البنك	51	
		دفع الأجر عن طريق شيك		

¹ بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص 196

² بويعقوب عبد الكريم، أصول المحاسبة العامة، مرجع سبق ذكره، ص 214

³ بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص 193

2- تسوية الضرائب :

في هذه الحالة، لا بد أن تتم التسوية قبل 20 يوما من الشهر القادم :

التاريخ			
××	من ح/ضرائب مباشرة على الرواتب والأجور	442	
××	ح/الدفع الجزائي	641	
××	إلى ح/ البنك شيك رقم	51	
	دفعت مستحقات الضرائب على الأجور		

3- تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي :

التاريخ			
×××	من ح/مساهمات اجتماعية	432	
×××	ح/ هيئات اجتماعية	431	
××	إلى ح/ البنك شيك رقم	51	
	دفع مستحقات الهيئات الاجتماعية بشيك		

4- تسوية التسيقات :

التاريخ			
×××	من ح/الصندوق	53	
××	إلى ح/التسيقات استرجاع التسيقات	42500	

5- تسوية الاعتراضات: في هذه الحالة، لا بد أن تتم التسوية قبل 20 يوما من الشهر القادم

التاريخ			
××	من ح/اعتراضات على الأجور	427	
××	إلى ح/ البنك دفع اعتراضات على الأجور بشيك	53	

تمرين: تحتوي إستمارة أجره لأحد العمال على العناصر التالية¹

- الاجر الاساسي 18000 دج
- تعويض الخبرة المهنية 12%
- مكافآت المردود الفردي 08%
- مكافآت المردود الجماعي 24%
- تعويض السكن 2500 دج
- تعويض السلة 80 دج للوجبة الواحدة مع العلم ان أقصى عدد الأيام القابلة للتعويض 22 يوم
- معلومات إضافية حول الأجير
- الأجير متزوج وله 03 أولاد أقل من 08 أعوام
- سيشارك في تعاونية المؤسسة ب 01%
- إستفاد من تسبيق عن أجره قيمته 3500 دج
- الزوجة تشتغل.

المطلوب

- إعداد إستمارة الأجرة.
- التسجيل المحاسبي للأجرة، والأعباء الملحقة التي تتحملها المؤسسة.
- التسديدات للجهات المعنية.

الحل

- إعداد إستمارة الأجرة

¹ بن ربيع حنيفة وآخرون، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، مرجع سبق ذكره، ص ص

الفصل الأول

مدخل للأجور في المؤسسات الإنتاجية

عناصر الأجرة	الأساس	النسبة أو العدد	المبالغ الجزئية	المبالغ الكلية
الأجر الأساسي	818.18	22	18000	
الأجر الساسي الصافي			18000	
تعويض الخبرة المهنية		12%	2160	
مكافآت المردود الفردي		08%	1440	
مكافآت المردود الجماعي		24%	4320	
أجرة المنصب				25920
تعويض السلة	22	80	1760	
تعويض السكن	2500		2500	
العناصر المكملة				4260
العناصر الخاضعة الضريبة				30180
المنح العائلية	600	03	1800	
الأجر الوحيد				
العناصر الأخرى الغير خاضعة				1800
الأجر العام				31980
الإقتطاعات				
الإشتراك في الضمان الإجتماعي	25920	09%	2332.80	
الضريبة على الدخل الإجتماعي	30180		2554	
الإشتراك في تعاونية	25920	01%	259.20	
تسبيقات على الأجور	3500		3500	
الإقتطاعات				8646
الأجر الصافي				23334

2-التسجيل المحاسبي

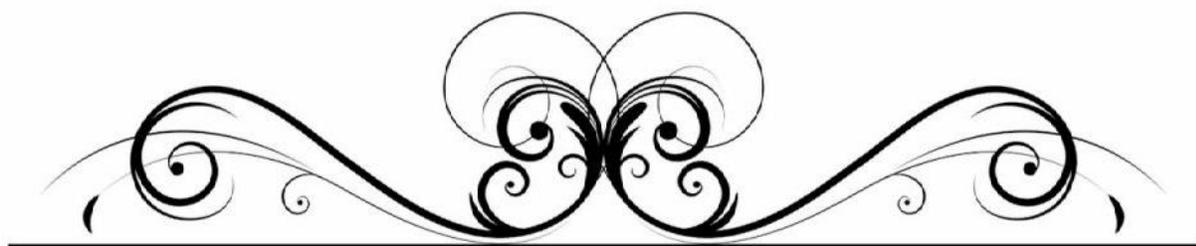
التاريخ		
أجور ورواتب	18000.	63100
تعويض السلة	1760	63122
مكافآت	5760	63120
تعويض السكن	2500	63123
المنح العائلية	1800	63150

2554		الضريبة على الدخل الإجمالي	44200	
2332.80		اشتراكات الضمان الإجتماعي	43100	
259.20		تعاونيات الضمان	43800	
3500		تسبيقات على الأجور	42500	
23334		مستحقات العاملين	42100	
		- إستمارة الأجرة-		
		إشتراكات الإجتماعية		63500
		إشتراكات إجتماعية مستحقة	43110	
		أعباء صاحب العمل		
		عاملون		42100.
	6739.20	البنك		
		تسديد الأجور	51200	
		الضريبة على الدخل الإجتماعي		44200
6739.20		البنك	51200	
	23334	تسديد الضرائب		
		تعاونيات الضمان		43800
23334		البنك	51200	
	2554	القيمة الإجمالية		
		إشتراكات إجتماعية 09%		43100
		إشتراكات إجتماعية مستحقة 26%		43110
	259.20	البنك	52100	
2554	2332.80			
259.20	6739.20			
9072				

خلاصة الفصل الأول :

توصلنا من خلال عرضنا لهذا الفصل إلى أن المعالجة المحاسبية للأجور تعتبر مرحلة هامة في تحديد الأجور المستحقة على صاحب العمل، كما اتضح لنا مكونات الأجر من أجر أساسي، تعويضات، منح... " حيث أن هذا الأجر تترتب عليه أعباء اجتماعية وجبائية على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، حيث تتمثل الأعباء الاجتماعية في الاشتراكات الضمان الاجتماعي ويتحملها كل من العامل وصاحب العمل، وبنسب مختلفة، أما الأعباء الجبائية فتتمثل في الدفع الجزائي الذي يتحمله صاحب العمل، وضريبة الدخل الإجمالي IRG المفروضة على العامل.

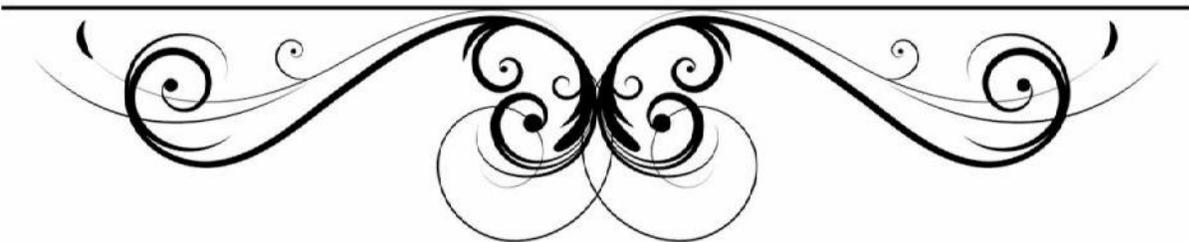
من خلال دراستنا للأجور ومحاسبتها، تبين أن الأجور مرت بعدة مراحل حتى وصلت إلى ما عليه الآن. فالأجر له عدة مكونات من أجر أساسي، تعويضات، مجموعة من المكافآت، والخصائص والاقتراعات، والتي تحضي بحماية تنظم بمقتضى نصوص قانونية أو تنظيمية كالقواعد العامة للعمل. نا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما لأنها تخضع لثلاث قوانين: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي.



الفصل الثاني

دراسة تطبيقية في ملبنة سيدي خالد

–تيارت–



إن تطوير النشاط الاقتصادي من الأهداف التي تسعى إليها أية دولة، وعليه تتخل هذه الأخيرة بعدة سياسات تراها مناسبة قصد توجيه السياسة الاقتصادية بصفة العامة والمالية بصفة خاصة واستخدامها استخداما أحسن وأمثل، ومن مكونات السياسة المالية نجد السياسة الضريبية، حيث تعتبر أحد أدوات الضبط الاقتصادي والموارد الأساس ي الذي تحصل بموجبه الدولة على إيراداتها المالية. تحدث الضريبة تأثيرات متنوعة تظهر بصورة مباشر على المؤسسة باعتبارها وحدة اقتصادية تم بالتسيير والتحكم الأمثل في تخصيص وتوجيه الموارد المالية، المادية والبشرية المتاحة وتهدف إلى الحفاظ على توازنها المالي الذي يؤدي إلى فعالية الاستغلال. والوضعية المالية للمؤسسة مؤشر على مدى سلامتها ودرجة التحكم في تسييرها حيث نجد المؤسسة تتأثر بجملة من العوامل سواء كانت مرتبطة بالمحيط الداخلي أو الخارجي ومن ضمنها الضريبة باعتبارها تؤثر على مجمل نشاطات المؤسسة وتظهر أثارها على النتائج المالية لها. معظم المؤسسات الجزائرية سواء كانت عامة أو خاصة تتحمل مجموعة من الضرائب والرسوم على أرباح، من بينها الضريبة على أرباح الشركات والرسم على القيمة المضافة، الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاط المهني، إضافة إلى ضرائب أخرى مثل حقوق الطابع. وتتضمن الضريبة على الدخل الإجمالي عدة أصناف أهمها صنف المرتبات والأجور والمعاشات وهي الفئة التي تساهم بصفة كبيرة في الإيرادات العامة للدولة وهي ما يصطلح عليها بالجباية الأجرية ويعتبر النظام الجزائري واحدا من أهم الأنظمة التي تعتمد على المداخيل المتأتية من المرتبات والأجور.

مما سبق ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية وهي :

المبحث الأول بعنوان ماهية ملبنة سيدي خالد-تيارت- وقد تطرقنا في هذا المبحث إلى لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة مع التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي وكذا وظائفها وأهدافها، اما المبحث الثاني فقد ورد بعنوان المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت- فقد تطرقنا فيه إلى كيفية إعداد الجر في هذه الملبنة وإلى إجراءات مراجعة الجور في الملبنة وفي الأخير تطرقنا إلى المعالجة المحاسبية للأجور في الملبنة، اما المبحث الثالث و الأخير والذي ورد بعنوان التسجيل المحاسبي للاجرة فقد تطرقنا فيه إلى التسجيل المحاسبي للمثال الأول والى التسجيل المحاسبي للمثال الثاني.

المبحث الأول: ماهية ملبنة سيدي خالد - تيارت

من خلال هذا المبحث وقبل التطرق إلى الدراسة التطبيقية داخل المؤسسة، سنقوم بالتعريف لملبنة سيدي خالد ولاية تيارت، وتوضيح هيكلها التنظيمي وإبراز وظائفها وأهدافها.

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة

ستتطرق في هذا المطلب إلى التطور التاريخي للمؤسسة

أولاً: لمحة تاريخية عن نشأة المؤسسة

« Onalait » المؤسسة الإنتاجية الصناعية المتخصصة في إنتاج الألبان، يقع مقرها الرئيسي في العاصمة تم استرجاعها في سنة 1969م، بحيث كانت تعتبر الممول الرئيسي لكافة التراب الوطني، و نظرا لعدة أسباب ولعل من بينها بعد المسافة، سرعة تلف المادة، كثرة الضغط على الوحدة، والتوسع الاقتصادي الذي دفع بالدولة إلى بنية جديدة مبنية على أسس اقتصادية، تهدف إلى تقسيم الوحدة وفق مرسوم

رقم 354/81 المؤرخ في ديسمبر 1981م إلى ثلاث مؤسسات جوهرية موزعة على النحو التالي :

● **جهة الوسط:** تحت ديوان يسمى « ORLAC » وهي تظم كل من المؤسسات المتواجدة في الولايات التالية: (بيرخادم، بو دواو، بجاية، عين الدفلة، بني تامو'بليدة'، ذراع بن حدة) وهاتين الأخيرتين تم وخصصتهما.

● **جهة الشرق:** تحت ديوان يسمى « ORELAIT » وهي تظم كل من المؤسسات المتواجدة في الولايات التالية: (سطيف، قسنطينة، عنابة، باتنة).

● **جهة الغرب:** تحت ديوان يسمى « OROLAIT » وهي تظم كل من المؤسسات المتواجدة في الولايات التالية: (تيارت، سعيدة، معسكر، بلعباس، تلمسان، مستغانم، بشار التي تعمل مع القطاع العسكري، غليزان تم خصصتها، وهران تضم مؤسستين تم غلق إحداهما).

و كما سبق ذكره فمن بين المؤسسات المذكورة سالفًا، انصب اهتمامي على الجهة الغربية و بالتحديد على "ملبنة سيدي خالد تيارت"، و التي تم وضع حجر الأساس لها بتاريخ 22 مارس 1985م من طرف الدانمركيين على يد المنظم « DANISH »، ثم افتتحت بتاريخ 13 جوان 1987م فكان أول إنتاج رسمي لها، و بقي هؤلاء مدة عامين لتلقين الخبرة و تأهيل كفاءة اليد العاملة في أوساط العمال، و بقيت تحت وصاية فرع "مجمع الديوان الغربي لإنتاج الحليب" « OROLAIT » إلى غاية أواخر سنة 1997 وبالتحديد في العاشر من شهر أكتوبر، الذي يعتبر بداية في انطلاقة اقتصادية أخرى وهي استقلالية التسيير، بمعنى أعطيت للدولة الصلاحية الكاملة في تسيير شؤون المؤسسة إلا أنها تخضع لإدارة مركزية تدعى "فرع المجمع الوطني لإنتاج الحليب".

« Filiale giplait » والذي هو عبارة عن تكتل لمجموعة الدواوين السالفة الذكر، وهذا التكتل كان يهدف إلى بعث الوتيرة الاقتصادية فيما يخص تكنولوجيا الحليب ومشتقاته، مما أعطى نفسا جديدا فيما يخص تطوير هذه المادة وذلك بتحقيق الأهداف التالية :

- ◆ تسطير برنامج استثماري لبعث حيوية جديدة في الإنتاج.
- ◆ تنويع التجهيزات الخاصة بالإنتاج.
- ◆ تلبية الطلب المتزايد لمادة الحليب ومشتقاته باعتبارها مادة أساسية وضرورية.
- ◆ مركزية اتخاذ القرار وبالتالي تحقيق هدف البقاء والاستمرارية على المدى الطويل بأهداف اقتصادية و اجتماعية.

◆ تطوير الطاقة الإنتاجية للمؤسسة و بالتالي زيادة الإنتاج.

◆ البحث والتطوير واليقظة التكنولوجية.

◆ تطوير بنية الاقتصاد الوطني وتحقيق التكامل الاقتصادي.

أما في الوقت الراهن فقد أصبحت شركة ذات أسهم « société par actions » « SPA ». ولعل أهم ما جعل الملبنة تنال ثقة المستهلكين هو ما تملكه من مؤهلات وأسباب قوة تجعل درجة الثقة فيها كبيرة من أهمها:

- السمعة الطيبة والتي تتجسد يوما بعد يوم

- قدرات هامة في إنتاج الحليب و مشتقاته بأنواعه الرفيع والعادي والتخصص.

- تجربة تتجاوز 20 عاما في مجال الإنتاج.

- مناخ الملبنة يتميز بالهدوء والجدية.

بعض القرارات المتخذة من طرف "مجمع الديوان الغربي لإنتاج الحليب"

نتيجة لعدد العمال المتزايد في هذه المؤسسة، قامت الحكومة بإصدار بعض القوانين عملت فيها على فتح باب لتسريح العمال مقابل تعويضهم بمبالغ مالية معتبرة، وكان ذلك في :

1- سنة 1997 بإصدار قانون "Départ valant aire"

2- سنة 2006، إصدار قانون "Départ valant aire" لمرتين.

وكل هذه القوانين التي سنتها الحكومة من أجل إيجاد استقرار لهذا المجمع وفرض وجوده داخل السوق بعدد كبير من الفروع، وبالتالي وقوع الملبنة في موقع هام لنشاطها من ناحية: الزاوية الجغرافية، المجال المحلي، المجال الدولي، المجال الجهوي"

المطلب الثاني: التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي

من خلال هذا المطلب ستمكن من التعرف على المؤسسة وهيكلها التنظيمي

أولاً: تعريف ملبنة سيدي خالد

ملبنة سيدي ل تيارت فرع المجمع الوطني لإنتاج الحليب تابعة إلى ديوان يسمى GROUPE « FILIALE GIPLAIT مختصة في إنتاج الحليب المبستر ومشتقاته.

1-1. الموقع الجغرافي: تقع الوحدة ضمن المخطط المعتمد للاستعمالات الصناعية بـجـي " المنطقة الصناعية زعرورة"، التي تضم عدة مؤسسات وشركات، مثل شركة إنتاج الورق، شركة القالب، نافطال وسونطراك... وهي تقع جنوب شرق الولاية، تبعد عن المقر ب 6 كلم، تقع على الخط الرابط بين ولاية تيارت وولاية معسكر وسعيدة، وهذا الموقع الاستراتيجي الهام، ساعدها على التزود بالماء، الغاز والكهرباء، وعلى كسب حيوية كبيرة فيما يخص تسويق المنتجات من الناحية المحلية أو الجهوية.

1-2. المساحة: تبلغ مساحة المؤسسة بحوالي 8.17 هكتار منها 9240 م² مبنية و الباقي غير مستعمل.

1-2-1 المساحة المستعملة: تبلغ حوالي 9240 م² موزعة كما يلي:

الإنتاج	4000م ²
المخازن	1980م ²
ورشات الصيانة	1300م ²
محل المادة الدسمة	500م ²
المكتب الاجتماعي	600م ²
المكتب الإداري	800م ²
مكتب الأمن	60م ²

1-2-2 المساحة الغير مستعملة: تبلغ حوالي 72460 م² موزعة كما يلي:

مراب الشاحنات	25500م ²
مساحة خضراء	41260م ²
الحدود	5700م ²

1-3. رأس المال: قدر رأس مال المؤسسة وذلك عند إعطاء الاستقلالية التامة لها سنة 1997 م ب 130.000.000 دج ليتطور ويصل سنة 2007 م إلى 519.770.000 دج ومنذ سنة 1997 م أصبح الجمع الوطني لمنتجات الحليب هو القابض الأساسي للرأس المال الكلي (تابعة للدولة 100%) وأصبح مقسم إلى مجموعة من الأسهم "société par actions" (spa).

1-4. الموارد البشرية: تعتبر اليد العاملة الركيزة الأساسية للمؤسسة، إذ أنها تساهم في تطوير عملية الإنتاج و التحكم فيه، وتعمل على إعطاء حيوية اقتصادية محلية و جهوية للمؤسسة لمواجهة الطلب بجودة ونوعية عالية، و عليه تضم ملبنة سيدي خالد لولاية تيارت حوالي 106 عامل بمستويات مختلفة، وهي مقسمة في الجدول التالي كمايلي

الجدول رقم (1-2): الموارد البشرية في الملبنة

	production	Maintien labo	Agro Elevage	distri	appros	adm	TOTAL
Cadre dirigeant	-----	-----	-----	-----	01	-----	01
Cadres supérieures	02	00	01	01	01	02	07
Cadres moyens	10	00	00	01	01	05	17
Maitrises	13	09	02	10	01	05	40
exécutions	13	00	00	15	01	11	41
TOTAL							106

: من إعداد الطالبتين

1-5-1. وسائل النقل: تتوفر المؤسسة على نوعين من وسائل النقل:

1-5-1-1 وسائل نقل ملك للمؤسسة: وتتمثل في شاحنات مكيفة بأجهزة التبريد، تعمل على نقل الحليب ومشتقاته من المؤسسة وتوزيعه على التجار بمختلف أنواعهم، وعددها يقدر ب 11 شاحنة بأنواع مختلفة من النوع الثقيل والخفيف، حيث نجد: sonacoum, haundai, jac ... بالإضافة إلى عدد من السيارات التي تستعملها المؤسسة في مختلف الوظائف كجمع الفواتير أو إيصالها، و الأمر بالمهمات، وتقدر ب 3 سيارات.

1-5-2 وسائل نقل ملك لغير المؤسسة: تتمثل في مختلف السيارات المجهزة بالحاويات التي تعمل على

جمع حليب الأبقار والألبان من مختلف المزارع، ليتم إعادة تلقيحه واستخلاص الزبدة منه، بحيث أن أصحاب

هذه السيارات يتلقون أجورهم من الفرع الأساسي التابعة له المؤسسة، بعد تقديم الوثائق التي تثبت الكمية التي تلقتها المؤسسة.

1-6. تجهيزات الإنتاج: نظرا لتعدد منتجات المؤسسة، ونظرا لان المنتج المقدم للمستهلك سريع التسمم وقصير مدة الصلاحية، والذي في معظمه يكون موجه لفئة الأطفال والرضع بالدرجة الأولى، فان ذلك يتطلب تكنولوجيا عالية فيما يخص النظافة والتلقيح وطريقة التعليب، حتى يقدم المنتج في أحسن صورة، لضمان سلامة المستهلك، وهذا لا يكون إلا بأجهزة جد متطورة ونذكر منها:

Chauffage(35°,45°,60°),Recombinaison,Degaseau,Homogénéisation,
Pasteurisation

أنواع المنتجات:ملبنة سيدي خالد بتيارت فرع "giplait" متخصصة في إنتاج مادة الحليب ومشتقاته، والمساحة التي تزرع ليها والآلات التي متوفرة لديها كل هذا ساعدها وسمح لها بتعدد منتجاتها فنجد:

1-حليب مبستر: معبأ في أكياس بحجم 01 لتر وهو مزيج بين الماء الساخن ومسحوق الغبرة "البودرة"
2-حليب البقر: بالنسبة للمؤسسة مادة أولية لأنها تقوم بإقتنائه من المزارعين وهي تخضعه إلى عمليتين:

-البسترة: وهي تعقيم الحليب المستورد للقضاء على جميع الجراثيم.
-إستخلاص المارجرين منه.

-تعبئته في أكياس بحجم 01 لتر.

3-الرايب:منتج جديد وهو عبارة عن حليب مقطوع.

4-اللين: يتم إنتاجه بنفس طريقة إنتاج الحليب المبستر، غير أنه يتم إخضاعه لآلات أخرى متخصصة في عملية تخثيره ثم تعبئته في أكياس من حجم 01 لتر.

5-الزبدة: يوجد نوعين من حيث مصدر الصنع

1-زبدة طبيعية: تنتج على أساس مواد دسمة حيوانية وهي مستخلصة من الحليب الطبيعي المستورد.

2-5 مارجرين: تنتج على أساس مواد دسمة نباتية، وهذا المنوج متوفر بأوزان مختلفة بوزن 250غ، 500غ، 1000غ

المنتجات الأخرى ونقصد بها (ياغورت، جبن طري، قشدة تحلية)، فإن المؤسسة توقفت عن إنتاجها بتوجيهات من الوصي، وهذا لإرتفاع المادة الأولية، غير أن الآلات المتخصصة في صنعها لا تزال موجودة لدى المؤسسة.

الكميات التي سجلتها الوحدة:

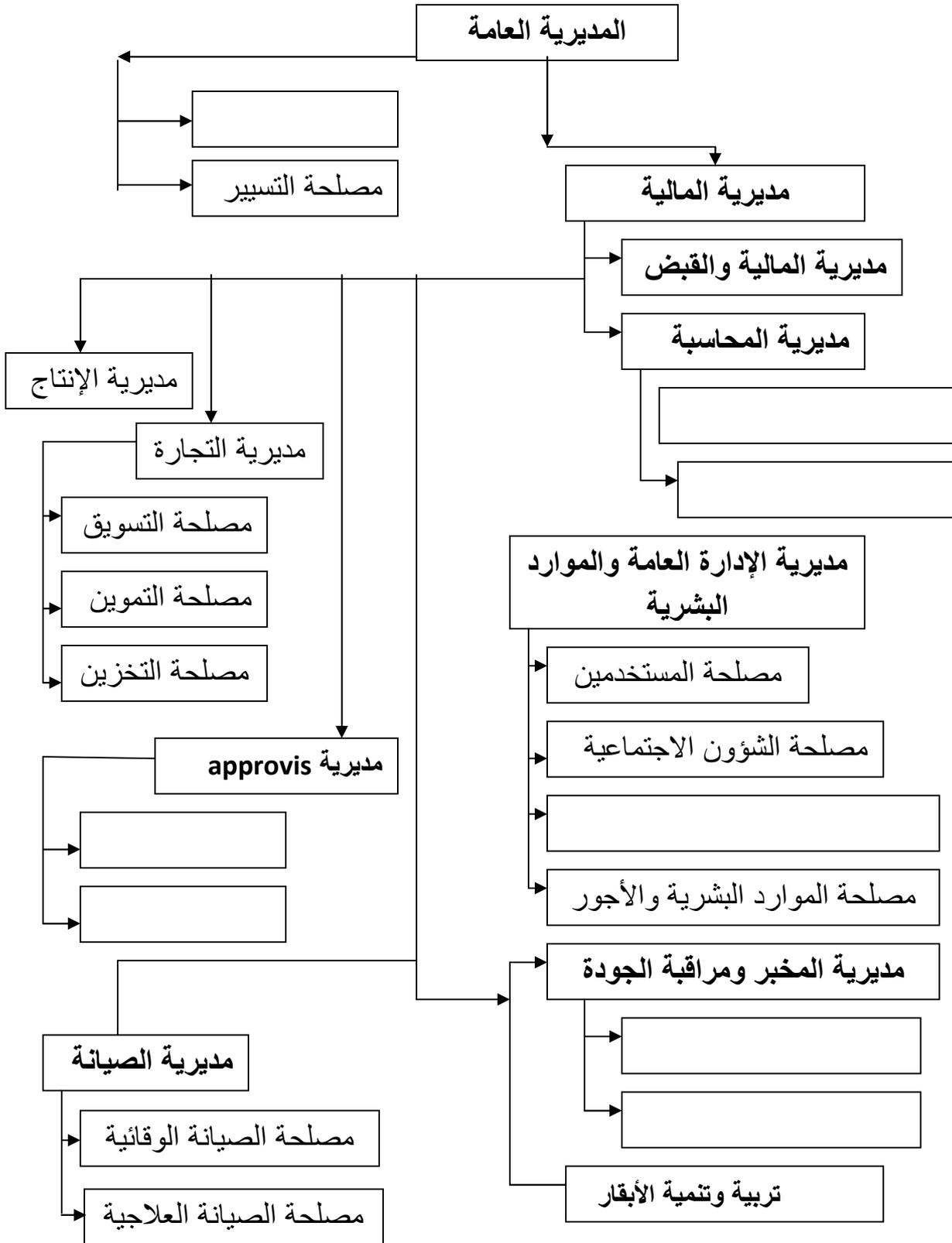
نشاطها: تقوم ملبنة سيدي خالد بتيارت وغيرها من المؤسسات الصناعية بمزاولة عدة نشاطات، والتي تؤهلها إلى الدخول في مضمار التطلعات الإقتصادية الحديثة، كالبحث عن أسواق جديدة وكذا المنافسة وغيرها لمواكبة عجلة التنمية، ولا يتحقق ذلك إلا بوجود عملية الإنتاج، بحيث تعمل الوحدة على إنتاج الحليب ومشتقاته من اللبن، الياغورت، الزبدة، الجين الطري، وتخضع هذه المنتجات قبل وبعد إنتاجها إلى تحاليل مخبرية للتأكد من عدم وجود أخطار بكتيولوجية وفيزيولوجية، كما أنها تقوم بتوفير كميات كبيرة من هذه السلع ذات الجودة العالية وبأقل تكلفة ممكنة وتقديمها إلى المستهلكين لتحقيق معيشة أفضل للمجتمع، ولكن كل هذه الجهود المبذولة لن تأتي ثمارها إلا بالأنظمة المحاسبية الفعالة وبمختلف أنواع المحاسبة، من أجل تقييد كل العمليات في ظل السياسات الإقتصادية لاجديدة.

ثانياً: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سيدي خالد - تيارت

إن المؤسسة عبارة عن نظام مركب ناتج عن التنسيق بين مختلف الإمكانيات المساهمة في النشاط، وحتى تكون المؤسسة مسيرة بشكل فعال، يجب أن تكون وحداتها أو مصالحها أو مديرياتها منظمة ومرتبطة ومصنفة حسب الوظائف. عملاً بمبدأ فصل وتوزيع المهام والمسؤوليات داخل المؤسسة بشكل يجعل من التعاون والتنسيق أمراً ممكناً وفي متناول الإدارة العامة.

والشكل الموالي يشير إلى الهيكل التنظيمي لملبنة سيدي خالد - تيارت:

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة سيدي خالد-تيارت



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

وظائف ومهام الدوائر

1-المديرية العامة: تمثل الهيئة العليا في المؤسسة وتمثل مهمتها في

- تسيير ومراقبة جميع النشاطات داخل المؤسسة بالتعاون مع مختلف المصالح.
- تنسيق وتوحيد النشاطات العلمية مع العلاقات الخارجية وتحقيق التكامل.
- تحضير البرنامج العام بمدته الخاص بكل الوظائف، وتحديد وتوضيح المهام.
- تنسيق الجهود والعمل على توحيدها، وتوفير روح الإنسجام والتناسق والتكافل بين مختلف الوحدات.

2-مديرية المراقبة والتسيير: تتمثل الوظيفة الأساسية لهذه المصلحة في:

- التحكم في مختلف النزاعات والخلافات الداخلية التي يمكن أن تنجم بين العمال.
- تحديد مجموع الإجراءات والتنظيمات التي تحدد سير المؤسسة.
- تحديد الأهداف الممكن تحقيقها من خلال الوسائل المتوفرة.
- إتخاذ قرارات تسييرية وتصحيحية منحصرة في الزمن.

وهذه المديرية تضم مصلحتين هما

1-2 مصلحة المراقبة: وتتميز بمايلي

- مراقبة بطاقات العمال عند الدخول، ومختلف التصرفات المخالفة للقوانين كالتدخين.
- تسجيل النزاعات الحاصلة وتقديم المبررات إن أمكن.
- إستقبال الزيارات وإرشاد الطلبة والباحثين والزوار بأنواعهم.
- تنولى مهمة حراسة المؤسسة.

2-2مصلحة التسيير: وتتميز بمايلي

- المراقبة والتأكد من صحة ودقة المعطيات المتعلقة بالوحدة.
- معالجة المعلومات الصادرة من مجموع وظائف الوحدة.
- تحديد النتائج ومراقبة الأنشطة وطرق الحساب وكيفية التسجيل في اليومية.
- مراقبة كيفية صرف الغلاف المالي.

3-مديرية الإنتاج: هي وحدة تنظيمية تقوم بوظيفة الإنتاج، أي هي العملية التي يتم بمقتضاها إستقبال مجموعة

من العناصر (مدخلات)، من مواد أولية ووسائل الإنتاج ويد عاملة، وتندرج في سير النشاط (تحويل)، لكي تنتج مجموعة من المنتجات (مخرجات) بأنواعها من سلع نهائية لها علاقة مع مختلف مصالح المؤسسة، مصلحة التسويق (تقديم المواصفات التي يجب أن يكون عليها المنتج)، مصلحة المالية (إستبدال أو شراء آلات جديدة ذات تكنولوجيا عالية)، مصلحة المحاسبة التحليلية(تقديم التكلفة النهائية للتموين لتضاف لها تكلفة

الإنتاج)، مصلحة التخزين (معرفة الحجم الساعي الذي يمكن للمخزن أن يستوعبه)، وهذا كله يؤدي إلى إنتاج كميات محددة مطابقة لرغبات المستهلكين وحاجاتهم.

وتتمثل مهام داتلا الإنتاج فيما يلي:

- تقديم الحصيلة اليومية لكمية الإنتاج، والحفاظ على متوسط مستواه.

- التسجيل اليومي لمختلف المنتجات، ومحاولة إدخال تكنولوجيا جديدة.

- مراقبة مختلف مراحل الإنتاج اليومي من أجل تحسين الإنتاج والإنتاجية.

- تغيير مخطط الإنتاج، ودراسة إمكانية إدخال منتجات جديدة مثل الجبن المجزأ.

- الحفاظ على السير الدائم لوسائل الإنتاج من أجل إنتاج الكمية المطلوبة بالموصفات المطلوبة في الوقت

المناسب (عدم إحترام الآجال يعرض المؤسسة إلى تكاليف إضافية).

- إعداد الملفات التقنية عند طلب إصلاح نوع خاص او منتج جديد.

4- مديرية التجارة: يعتبر هذا القسم المحطة الأخيرة لوصول الجهود التي سبق وأن بذلت في قسم التصنيع،

فبعد عملية التصنيع يقوم قسم التجارة بدوره المتمثل في تصريف المنتج المصنع إلى المتعاملين مع الوحدة، سواء

كانت شركات أو تجار أو أشخاص عاديين ومن مهام دائرة التجارة:

- القيام بالبيع من خلال مصلحة المبيعات والتسويق.

- توفير الظروف الملائمة لتخزين فائض الإنتاج.

- تدعيم السوق الوطنية والدولية حسب الطلب.

وتشمل هذه الدائرة على:

4-1 مصلحة التسويق: تقوم هذه المصلحة بدراسة مختلف طلبات الزبائن وحاجاتهم، ومعرفة آرائهم حول

منتوجات المؤسسة، ومعرفة رد فعل المستهلك بصورة سريعة، كما تضع مخطط التصنيع عند طلب منتج خاص

او جديد، وتقوم بتوزيعه على مصلحة الإنتاج.

4-2 مصلحة الفوترة: تأخذ ملف الزبون من مصلحة التسويق، بحيث تضع لهذا الأخير رمز (code) يحتوي

على كل المعلومات الخاصة به، وعندما يريد هذا الزبون الشراء يأتي بوثيقة التسليم (bon de livraison) إلى

مصلحة الفاتورة بعد فتحها فتوتر الأخيرة بإسمه، وتطبع منها أربع نسخ واحدة للزبون والثلاثة الباقية تسلم إلى

مصلحة الفاتورة، ويسجل المراقب إسم المشتري، رقم سجله والمبلغ الخاص به، في حالة حضور الزبون من اجل

دفع المبلغ، تقدم هذه النسخ إلى رئيس الخزينة من اجل توقيعها بالإضافة إلى توقيع المشتري، لتعاد إلى مصلحة

الفاتورة لمراجعتها والتوقيع عليها وترتيبها.

4-2 مصلحة النقل: يجب على غدارة التسويق ان تهتم بالقرارات الخاصة بالنقل، لتأثيرها على كفاءة النشاط

التسويقي، وعلى بيع المنتجات والخدمات، وعلى توفير التسليم في الوقت المناسب وعلى حالة السلعة عند

وصولها إلى العملاء، لأن ذلك يؤثر على المؤسسة من جهة، وعلى رضا المستهلكين من جهة أخرى، خاصة وان منتجات المؤسسة سريعة التلف وتحتاج إلى وسائل نقل مكيفة ومتطورة توصل المنتجات إلى الزبائن في الوقت المناسب، بالإضافة إلى وسائل نقل أخرى تعمل على نقل العمال من أحيائهم إلى مكان العمل، ووسائل نقل خاصة بنقل المسؤولين من اجل القيام بتلك المهمات الملقاة على عاتقهم خارج المؤسسة ، ووسائل نقل من اجل نقل المواد الأولية.

تسهر مصلحة النقل على تلبية حاجيات مصلحة التمويل فيما يخص شراء المعدات، قطاع الغيار... إلخ وبعد تسلم البرنامج من مصلحة التسويق تقوم مصلحة النقل بتعيين الشاحنات وتقديم تصريح يعرف بالأمر الذي يتخذ السائق لنقل السلع إلى الولايات المجاورة، أي انها تعمل جاهدة على تلبية طلبات كل المجمع فيما يخص النقل.

ملاحظة: وسائل النقل الخاصة بنقل حليب البقر من المزارع إلى المؤسسة هي وسائل تابعة للقطاع الخاص، وهم أشخاص يتلقون المقابل النقدي شهريا الخاص بالسائق وبالسيارة من المجمع الوطني للحليب مباشرة بعد تزويد الوحدة بالحليب ولا دخل للوحدة في ذلك.

5-مديرية اfdارة العامة والموارد البشرية: يهتم هذا القسم بتسيير الموارد البشرية والوسائل العامة للمؤسسة ومن مهامه:

-وضع مخططات خاصة بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة.

-تنسيق وتنشيط اعمال المصالح الموجودة تحت سلطتها.

-إحترام قانون العمل الخاص بالمؤسسة.

-الإستعمال العقلاني للوسائل المتاحة.

وتشمل هذه الدائرة على:

5-1 مصلحة الشؤون الإجتماعية: تقوم بتسيير الملفات الإجتماعية للعمال، وشؤونهم الإجتماعية والوثائق

التي تصل إليها تتمثل في الملفات الطبية قصد التعويض عن حوادث العمل والمرض المهنية وترسل إلى الضمان الإجتماعي، ملفات التقاعد والمنح العائلية ومن مهامها:

-توفير العلاج للعمال، أي المراقبة الطبية والفحوصات الدائمة والمستمرة للعمال.

-إجراء التحاليل لكل عامل مرة واحدة على الأقل في السنة.

-توفير الخدمات الإجتماعية من خلال إتصال المصلحة بالضمان الإجتماعي لتعويض العمال الذين يساهمون في دفع الإشتراكات السنوية، والتعويض عن حوادث العمل والمرض المهنية.

-الإهتمام بالحالات الإجتماعية من منح التقاعد، منحة التمدرس، المنحة العائلية (منحة الزوجة غير العاملة).

5-2 مصلحة الموارد البشرية والأجور: لا يمكن الفصل بينهما فكل مصلحة تكمل الأخرى، ونجد المصالح التي تتعامل معها: قسم المالية، قسم التجارة بمختلف فروعها. ومن مهام المصلحة:

- الإهتمام بالجانب الإداري للعمل من طلبات للوثائق الإدارية من شهادات وغيرها.
- القيم بمهمة الإتصال مع مراكز التكوين المهني والتمهين، وأستقبال ملفات المتتمهين وتوفير التكوين لأبناء العمال في مختلف الإختصاصات.
- إعداد كشف رواتب العمال بعد الخصم والتنزيل، وإحصاء الغيابات والتأخيرات.
- إعداد بطاقات الدخول والخروج.
- تكوين الأراد على مختلف الآلات الجديدة والقديمة بالنسبة للعمال الجدد.

5-3 مصلحة المستخدمين: لها دور فعال في المؤسسة وتتمثل مهماتها في

- تكوين العمال وهذا حسب إحتياج كل مصلحة، بحيث يتم إعداد برنامج سنوي يأخذ بعين الإعتبار طلبات التخصص والعمل على ترقية العمال في وظائفهم.
- تسيير الوظائف تحت مفهوم تحديد المهام، وتقسيم الوظائف.
- تتبع حركة العمال داخل المؤسسة وخارجها (البعثات) وهذا لضمات كفاءتهم وفعاليتهم في التأثير على الإنتاجية وقوة تنافس المؤسسة.
- معرفة الجو الذي يسود الوحدة والعمل عبي توفير الجو الذي يساعد العمال على تحسين المردودية والكفاءة في العمل.

ضمان سياسة التشغيل والتكوين ودراسة الأجور.

5-4 مصلحة الإعلام الآلي والمعلومات: تتميز هذه المصلحة بالمهام التالية

- تقوم بإقتناء الأجهزة الإلكترونية وتثبيت البرامج.
- الصيانة اليومية للأجهزة الإلكترونية مع جمع ومعالجة المعلومات.
- الإشراف والمتابعة على حسن سير موقع النترنيت الخاص بالمؤسسة.
- التحقق من صحة المعلومات الواردة بين العمال، والتأكد من انها معلومات رسمية.

6-6 المديرية المالية والمحاسبية: تنقسم هذه المديرية إلى المديريات الفرعية التالية

- 6-1** مديرية المالية والقبض: هي عبارة عن قطاع حيوي في المؤسسة والركيزة الأساسية لها، تهتم بالجانب المالي من مداخيل ومصاريف وأرباح، أي أنها تهتم بالحركة المالية من جانب الإرتفاعلا و الإخفاضات من خلال

إرتفاع المردود وإتح ي أنها تتكفل بتسيير كافة التدفقات المالية الحاصلة لمصادر التمويل من بنوك وبورصات وتساهم في توجيه هذه الموال إلى خدمة استثمارات المؤسسة ونشاطها.

ومن اهم المهام التي تستند إليها هي:

-تحديد السياسة المالية بتحقيق التوازن المالي والإستعمال العقلاني للموارد المالية وتهيئة المخطط المالي والتحكم في العمليات المحاسبية.

-تحليل النشاطات المالية الخاصة بالمؤسسة وتقييم نشاطاتها.

-تسيير الموارد المالية ومتابعة الخزينة بالإضافة إلى مراقبة تنفيذ الخطة المالية.

6-2المديرية المحاسبية: كون أن المؤسسة هي عبارة عن مجموعة من المصادر الداخلية والخارجية (الموارد

المالية، الموارد المادية وموارد بشرية) جمعت هذه العوامل الإنتاجية من أجل إنجاز قيمة سوقية معينة الهدف منها هو تحقيق الربح في فترة زمنية عادة ماتكون السنة، ومن اجل تحقيق هذا الهدف الذي وجدت من أجله، فإن

هذا كله يحتاج إلى تدوين هذه الممتلكات والعمليات والحركات التي تقوم بها المؤسسة من تدفقات مالية أو مادية داخلية أو خارجية في دفاتر محاسبية تظهر جميع المعلومات بصفة كاملة وذات معنى واضح، يسمح

لمستخدمي هذه المعلومات من إتخاذ قرارات إقتصادية ناجعة تسمح بالتسيير الأمثل للمؤسسة، ويكون ذلك بإستعمال شتى انواع المحاسبة، كل حسب الغرض الذي وجدت من اجله وتشمل هذه الدائرة على:

6-2-1مصلحة المحاسبة التحليلية: نهدف هذه المصلحة إلى حساب وتحديد تكاليف مختلف الوظائف

بغرض تحديد النتيجة المحققة على كل منها، لها دور كبير وهام داخل المؤسسة بحيث تسيير التدفقات النقدية داخل المؤسسة ويتم صرف هذه الأموال المستوردة في مجالات معينة.

ومن المهام التي تقوم بها:

-تقوم بتحديد سعر التكلفة للمنتجات ولليد العاملة وتحليل ومراقبة هذه التكاليف.

-تساعد في تحديد النتائج التحليلية الصافية للمؤسسة.

-سياسة الأسعار والمردودية.

6-2-2 مصلحة المحاسبة العامة:تقوم بتسجيل العمليات الجارية محاسبيا،ومهامها تتمثل في

-تسجيل كل العمليات اليومية في دفتر اليومية وبالتالي الحفاظ على ذاكرة المؤسسة.

-تقدم معلومات للمحاسبة التحليلية فهي تساعد في إعداد الميزانيات.

-معرفة رصيد كل حساب في فترة معينة بعد ترحيل مختلف الحسابات من دفتر اليومية.

-وضع وتحليل الوثائق الشاملة لعمليات المؤسسة والميزانية العامة وجدول حسابات النتائج.

المطلب الثالث: وظائف المؤسسة وأهدافها

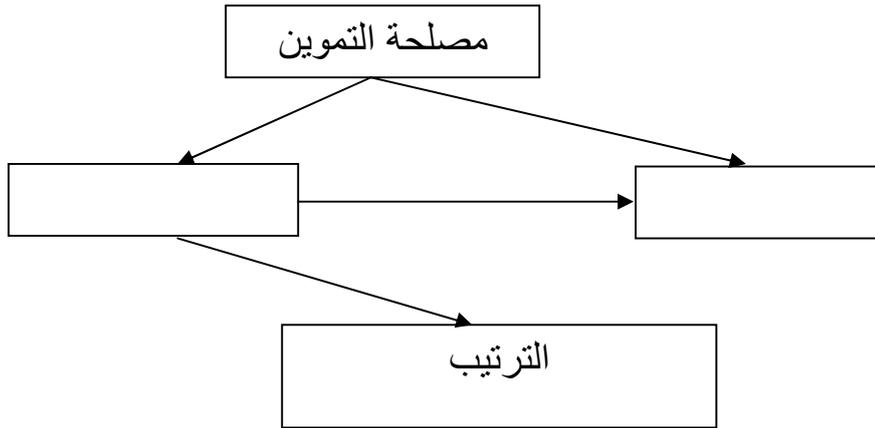
في هذا المطلب سيتم التطرق إلى إبراز وظائف المؤسسة وأهم أهدافها

أولاً: الوظيفة الانتاجية

تتم عملية إنتاج الحليب ومشتقاته عبر مراحل متعددة من الانتاج تبدأ بالمادة الأولية إلى أن يصير منتج قابل للاستهلاك.

1-1. التموين: يقدم رئيس مصلحة التخزين طلبية إلى مصلحة التموين، وتتم هذه العملية بناء على المخطط السنوي الذي يقدمه مسؤول التخزين، فيتم تمويل الفرع ببودرة الحليب عن طريق الشاحنات الخاصة بالوحدة بمهلة تموين تكون شهرية. أما المواد الأولية الخاصة بالمنتجات الأخرى، فان المؤسسة تتعامل في شرائها مع الخواص من المزارعين ومهلة التموين تكون يومية كون أن المادة المصنعة ضرورية وذات استهلاك وطلب واسع وسريعة التلف في نفس الوقت. وتتبع المؤسسة في ذلك المخطط التالي:

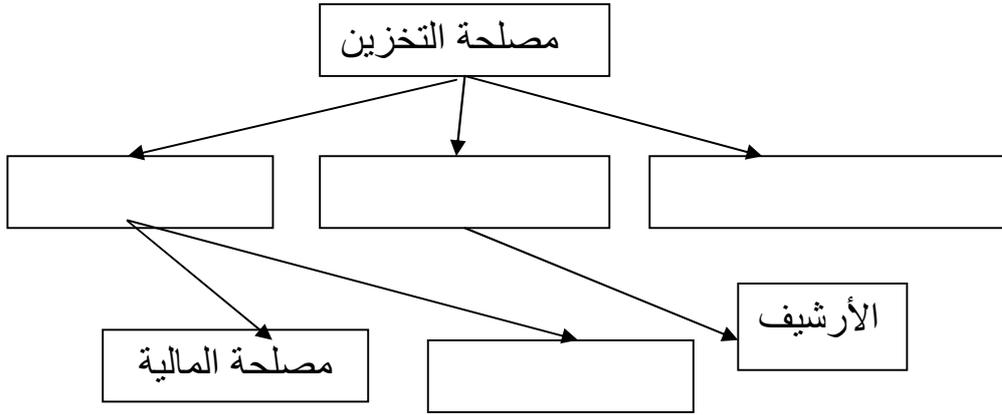
الشكل رقم(02-02): مخطط طلب المواد الأولية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

وعند استلام هذه المواد الأولية فان المؤسسة تستلم ما يسمى بوصل الاستلام كما يلي:

الشكل رقم (02-03): مخطط يوضح تسليم المواد الأولية لمصلحة التخزين

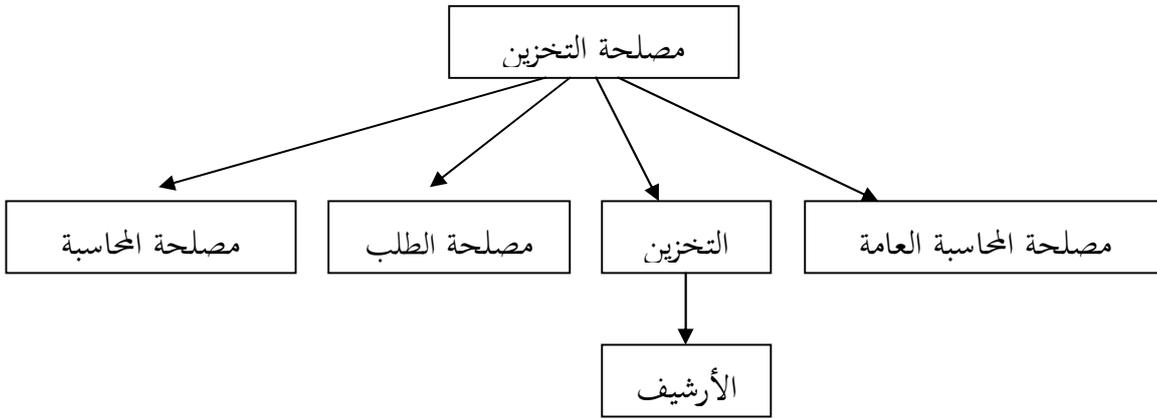


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

1-2. الإنتاج: بعد التموين بالمواد الأولية يتم إخراجها للإنتاج بإتباع طريقة أول وارد أول صادر بإصدار

وصل الخروج كمايلي:

الشكل رقم (02-04): مخطط يوضح إخراج المواد الأولية من مصلحة التخزين



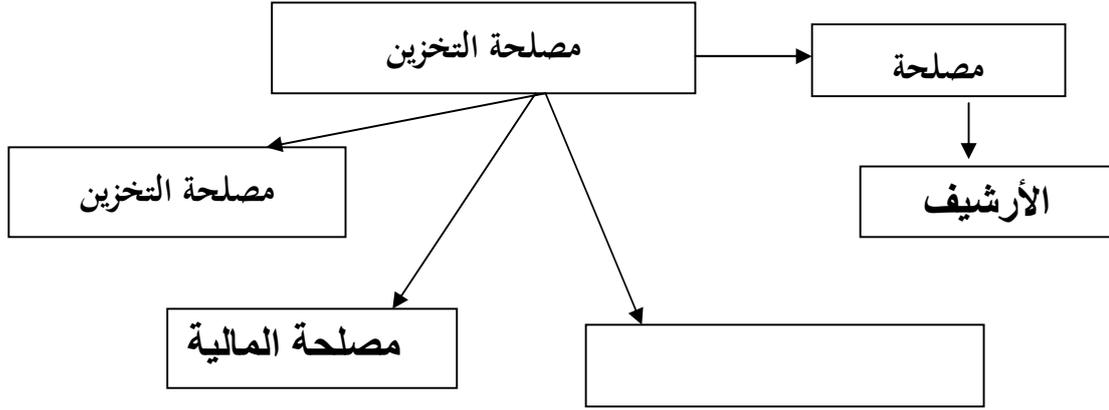
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

1-3. التخزين: يتم نقل هذه المنتجات إلى الرصيف (مصلحة التكفل): وهو عبارة عن مخازن مرتبة في

الرصيف توضع فيها المنتجات المراد تسويقها، تحتوي على غرفتين واحدة خاصة بالحليب وأخرى بمشتقاته، والأولى تكون أكثر برودة من الثانية باعتبار أن المشتقات تبقى مدة أطول مقارنة مع الحليب الذي يسوق بعد

إنتاجه مباشرة

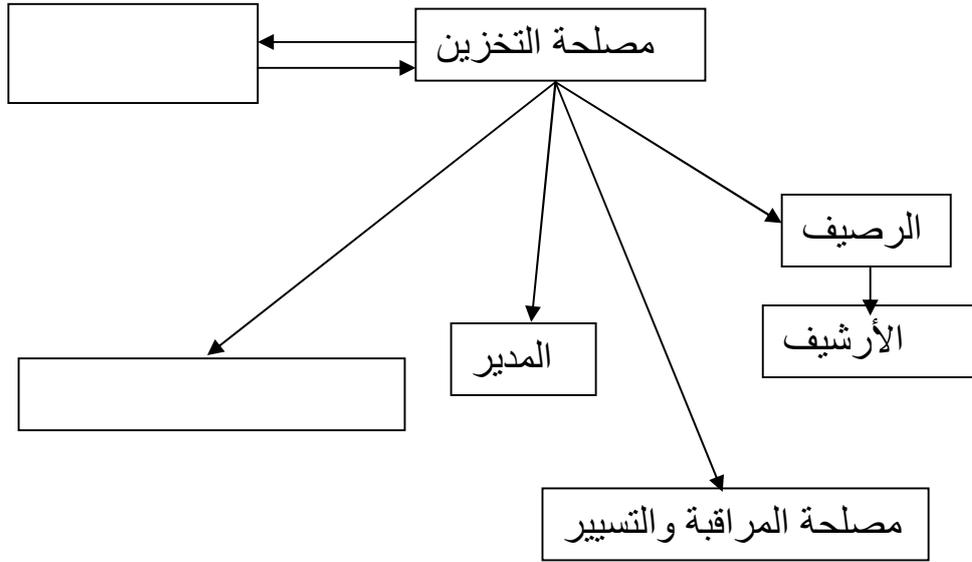
الشكل رقم (05-02): مخطط يوضح نقل المنتجات المراد تسويقها



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

أما في حالة حدوث أي تلف على مستوى المنتج، سواء كان التلف داخل المصنع أو من طرف التاجر الذي يتم استرجاع جميع المنتجات التالفة عنده كإمتياز ومحفز له حتى يبقى وفي للوحدة، فان المؤسسة تقوم بإعداد محضر يسمى محضر التلف كما يلي:

الشكل رقم (06-02): مخطط يوضح استرجاع المنتجات التالف



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ثانيا: وظيفة التجارة

1-2. التوزيع: تكمن هذه الوظيفة في إمداد الزبائن بكل أنواع المنتجات التي يطلبها بحيث:

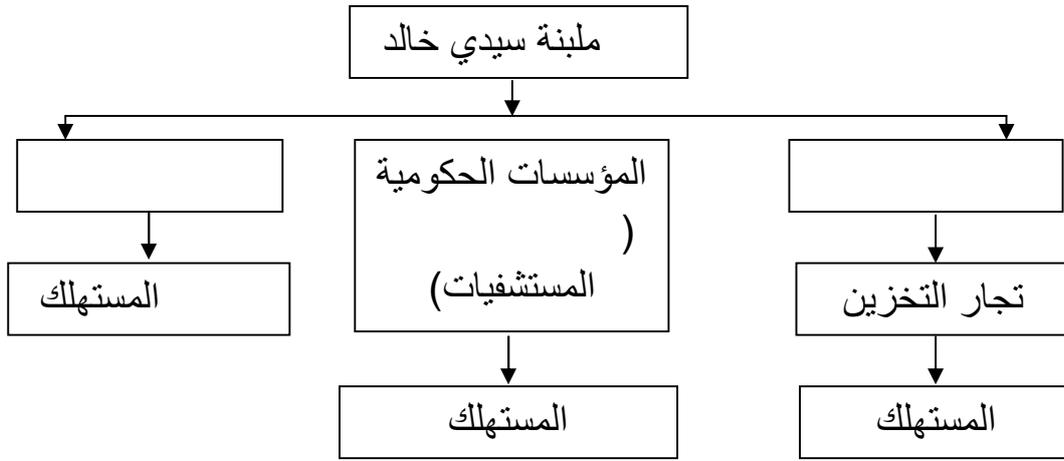
- كل زبون له قطاع خاص به في عملية التوزيع.
- احترام المناطق الجغرافية الخاصة به.
- الملبنة تتحصل على مسؤولية في توزيع الحليب ذات الجودة العالية وذلك حسب المقاييس المعترف بها.

- الزبائن خارج ولاية تيارت لهم تخفيض بنسبة 1% مثلا يأخذ المشتري 100 كيس حليب بثمان 99 كيس.

2-2 منافذ التوزيع: يوجد نوعان من الزبائن تتعامل معهم الوحدة، فهناك داخل القطاع بحيث يكون النقل على عاتقهم وهم تجار الجملة، أما خارجه فالوحدة توفر لهم الشاحنات المكيفة بأجهزة التبريد لنقل المشتريات وهم تجار التجزئة. وهذا يعني أن المؤسسة تعتمد في سياستها التوزيعية على تجارة التجزئة وتجارة الجملة.

قنوات التوزيع:

الشكل رقم (07-02): مخطط توزيع منتجات المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الشيء الذي يمكن الإشارة إليه هو أن المؤسسة تعتمد بالدرجة الأولى على تجارة التجزئة فهي تنتج مواد ذات الإستهلاك الواسع

إجراءات البيع: تتم عملية البيع وفق إجراءات ملزم كل طرف بإحترامها وعدم تجاوزها

-إعداد بطاقة الزبون بواسطة مجموعة من الوثائق (لايهم وجود السجل التجاري)

-الزبون يأخذ المبيعات حسب وثيقة التوزيع الممضاة من طرف رئيس الرصيف.

-دفع قيمة الفاتورة واحدة تلوى الأخرى.

-في مكتب التعبئة الزبون يكون جاهلا للتعبئة الخاصة به يتم وضع المنتجات (الحليب،اللبن، الرايب) في

الصناديق الخاصة بها أما مشتقاته فتسوق بعلب خاصة بها.

عند موافقة الزبون على هذه البنود يتم إدراجه من ضمن المتعامل معهم، بحيث تقوم الملبنة بتوجيههم إلى مختلف أنحاء الولاية.

3-وظيفة المحاسبة: لهذه الوظيفة اهداف نذكرها كالتالي

-إضافة إلى دور المحاسبة كأداة لتحديد نتائج المؤسسة خلال فترة زمنية معينة فهي تستعمل أيضا

- كدليل بين المؤسسة والتجار في حالة المنازعات.
- تقييم الضمانات التي تمنحها المؤسسة لمقترضها (خاصة البنك الوطني الخارجي).
- تعتبر المحاسبة كأداة لتقييم قاعدة الضريبة (الضريبة على حساب أرباح الشركات).
- تعتبر المحاسبة مصدر مهم للمعلومات الإحصائية على المستوى الإقتصادي (الجزئي والكلي)
- تلبى المحاسبة إحتياجات مستعملي المعلومات (المسيرين، المستثمرين، المساهمين، ادولة، الموردین، العملاء.... إلخ)

3-1 أهم الوثائق المحاسبية المستعملة من طرف الوحدة: من بين اهم الوثائق المستعملة هي اليومية العامة بحيث يكون التسجيل فيها يوميا، فواتير الموردين، فواتير العملاء، دفتر الأستاذ، غير ان الوحدة لا تتعامل مع زبائن عن طريق أوراق القبض أو أوراق الدفع بل تتعامل بالشيكات فقط، ولأن مصلحة المحاسبة لها علاقة وطيدة مع المصلحة المالية فإن هذه الأخيرة تعمل على:

- متابعة العمليات البنكية وإنشاء شيكات للموردين.
- إستقبال شيكات العملاء بعد تسجيلها.

وعليه فإن المحاسبة تقوم بتنفيذ عدة عمليات كالتالي تكون في السجلات اليومية، وإعداد جدول الميزانية وجدول حسابات النتائج إلى جانب هذا تقوم بتحضير الميزانيات الشهرية وعليه فإننا نجد في الوحدة عدة أنواع من المحاسبات نذكرها كالتالي:

- **محاسبة المبيعات والعملاء:** يبدأ دورها الأساسي عند إستيلاء طلب أمر الشراء الصادر من العملاء، وينتهي بتليم البضاعة إليهم، بحيث تقيم هذه المبيعات على أساس فواتير البيع مع حساب قيمة التخفيضات التي تمنحها المؤسسة.
- **محاسبة الموردين والمشتريات:** تبدأ بإعداد طلبية الشراء وإرسالها إلى المورد أو إلى المجمع ككل يتم تعيين يوم إستلام الفاتورة وتقوم مصلحة المحاسبة بحساب قيمة المشتريات.

تكلفة الشراء = ثمن الشراء + مصاريف الشراء

- **محاسبة الأجور:** لية جد معقدة نظرا لتعلقها بتقارير وملخصات يقوم بها مسؤول تسيير المستخدمين، بحيث أن ملاء إستمارة الأجرة يتطلب مراعاة عدة جوانب منها الغيابات، الساعات الإضافية، المنح العائلية والإقتطاعات.
- **محاسبة العمليات المختلفة:** وهي العمليات التي تتعلق بتحديد أقساط الإهلاك، العمليات خارج الإستغلال، عمليات نهاية السنة، المؤونات المشككة، الإحتياطات.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت-

ناك عدة مراحل تمر بها الأجور في إعدادها ، مما يجعلها عرضة للخطأ أو الغش أو الاختلاف يعمد المراجع إلى اكتشافها عن طريق تقييم نظام الرقابة الداخلية للقيام بإجراءات تحليلية.

المطلب الأول: كيفية إعداد الأجر في ملبنة سيدي خالد

تقوم دائرة المستخدمين على مستوى الملبنة بجميع مصالحها و فروعها، على حساب أجور العمال حيث تقوم مصلحة الأجرة بحساب أجور العمال و تعديل الإجراءات و تسوية الأخطاء والحفاظ على حقوق كل عامل وضعت المصلحة بطاقة مهنية خاصة بكل عامل، تحدد فيها المنصب الذي يشغله وجميع الإمتيازات الخاصة به.

سنحاول من خلال هذا المطلب إعطاء حوصلة حول مصلحة الأجر و المهام المنوطة بها من خلال إعداد الأجر ثم تحليل عناصر كشف الأجرة النهائي

أولاً: مراحل إعداد كشف الأجرة.

إن إعداد كشوف الأجور تتم عادة على مستوى مصلحة الأجرة بالملبنة، الذي من مهامها مساعدة دائرة المستخدمين في اتخاذ القرارات و كذا مراقبة كل الوثائق الخاصة بالعامل والمتعلقة بالأجر، حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية

1- مرحلة إعداد البيانات: تتمثل في جمع كل الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجر النهائية حيث تتلقى مصلحة الأجر لملبنة سيدي خالد كل من:

1-1 استمارة شخصية: تضم هذه الاستمارة المعلومات الخاصة بكل عامل من بيانات شخصية كالإسم ، اللقب ، الترتيب ، الدرجة ، الحالة العائلية، تاريخ الميلاد، تاريخ التوظيف، رقم الصندوق رقم التأمين الاجتماعي، وذلك لتأكد من بيانات كل عامل و من ثم حفظ هذه البيانات بجهاز الحاسوب، ويتم الحصول على هذه الاستمارة من مديرية الموارد البشرية لقسم التوظيف

1-2 استمارة التنقيط: تتضمن أيام الحضور الفعلي في شهر لكل عامل و يتم ملؤها على أساس استمارة الحضور اليومية الخاصة بكل مديرية، دائرة، مصلحة، ورشة..... إلخ داخل الملبنة ويتم الاحتفاظ بهذه الاستمارة بالمصلحة و على أساسها يتم إعداد استمارة مكافئة المردود الفردي لكل عامل.

1-3 استمارة الساعات الإضافية: هي استمارة شهرية يتم الحصول عليها من قبل مسؤولي المصالح متضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية للعمل، سواء كان التعويض في الأيام العادية أو في أيام العطل

1-4 استمارة المردود الفردي: تملئ هذه الاستمارة داخل المصالح المعنية لجميع العمال على أساس الحضور و السلوك اليومي للعمال، لترسل لمصلحة الأجر الذي يقوم على أساسها بمنح المكافئة لكل عامل

1-5 استثمار المردود الجماعي: هي استثمار شهرية ترسل لمصلحة الأجر من قبل مسؤولين المعنيين بكل قسم، ورشة داخل الملبنة، من أجل منح هذه المكافئة للعمال و ذلك على أساس حجم متغيرات الإنتاج مع مراعاة الغيابات.

1-6 استثمار عناصر الأجر: تتلخص في هذه الاستثمارات جميع مكونات الأجرة و لمدة سنة كاملة الخاصة بكل عامل و التي على أساسها يتم إعداد كشف الأجرة النهائية

2-مرحلة إعداد الكشف: هي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، حيث تقوم مصلحة الأجر داخل الملبنة بإرسال كل من الاستثمار الشخصية و استثمار التنقيط و المردود الفردي و الجماعي إلى مركز المعالجة بالإعلام الآلي، الذي يقوم بمراقبة هذه الاستثمارات بالنسبة لكل عامل ، و على هذا الأساس ينشأ كشف الأجرة المؤقت الذي يتضمن الإسم، اللقب، الوظيفة، الترقيم و على مستوى مصلحة الأجر تتم مراجعة هذه العمليات مع التأشير عليها إذا كانت صحيحة، أما في حالة وجود أخطاء، يرسل إشعارا إلى مركز الإعلام الآلي للمركب أين يتم تصحيح و إعداد كشف الأجرة النهائي في شكل نسختين، الأولى تمنح لكل عامل نند نهاية الشهر والثانية يتم الاحتفاظ بها داخل مصلحة الأجر للملبنة.

ثانيا: تحليل مكونات كشف الأجرة

يعتبر كشف الأجرة وثيقة شهرية تثبت الحالة القانونية للعامل و كافة البيانات الخاصة به سواء كانت رقمية أو حرفية، و تفاصيل هذه الوثيقة موحدة على مستوى كل مؤسسة شكلا و مضمونا، بينما تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث الشكل و يحتوي هذا الكشف على

✓ بيانات متعلقة بالمؤسسة.

✓ بيانات شخصية عن صاحب الكشف: الإسم الكامل و الحالة الاجتماعية.

✓ بيانات مهنية عن صاحب الكشف: رقم التسجيل، صندوق الضمان الاجتماعي، الرقم المهني، الصنف المهني، الوظيفة.

✓ بيانات أساسية تتعلق بمكونات الأجر.

ولتبيين ذلك نعرض كشف الأجرة عامل في قسم الإنتاج، متزوج و لديه ولدين من الصنف 10 والدرجة 06، كعون تقني بملبنة سيدي خالد وذلك مع حذف الاسم الكامل له و ترقيمه المهني حفاظا على سرية هذه الاستثمار.

■ مثال رقم 01: كشف الأجرة.

ملبنة سيدي خالد تيارت		شهر:		2020 :
ترقيم العامل:.....		الإسم و اللقب:.....		
المهنة: Opérateur		تاريخ التوظيف:.....		
ساعات العمل: 173.33		الرتبة: 10		
أيام العمل: 30		السلم الوظيفي : 06 رقم الضمان الاجتماعي:.....		
		الحالة العائلية: متزوج عدد الأطفال : 02		
		رقم الحساب الجاري :		
		البنك أو الصندوق: CPA		
تقنين				
100		24530.93	24530.93	
101	تعويض الخبرة المهنية	6868.66	28.00	
106	تعويض عمل المنصب	6132.73	25.00	
107	تعويض الضرر	3679.64	15.00	
108		1164.24	9.00	
114		1293.60	10.00	
161	اشتراكات التعاضدية	4368.67		
162		484.32	4400.00	
164	تعويض السلة	242.16	250.00	22.00
164	تعويض النقل		600.00	250.00
171	المنح العائلية		374.86	600.00
172	التعاونية			374.86
175	ضريبة الدخل الإجمالي		1000.00	1000.00
176	الأجر الوحيد	1981.00	221.00	8.50
251	تعويض المنطقة			
		الأجر الخاضع للضريبة		
7076.16		50515.66	44172.13	48540.80
		43439.51		

المصدر : مصلحة المحاسبة و المالية لمبنة سيدي خالد-تيارت-

- 1- مكونات أجرة المنصب "Salaire soumis": تتضمن أجرة المنصب إلى الأجر الأساسي، مجموعة من التعويضات، و التي تتميز عن غيرها من التعويضات و المنح، أنها تتعلق مباشرة بمنصب العمل، كما أنها تدخل ضمن وعاء احتسابا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وتتكون مما يلي
- 1-1- الأجر الأساسي "Salaire de base": حسب مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، و طبقا لهذا المبدأ وضعت ملبنة سيدي خالد سلم للأجور "Grille de Salaire"، و الذي يشمل كل

من الصنف و الدرجة و المنصب و الأجر الموافق له، حيث كل درجة من هذا السلم ناتجة عن المنصب الذي يشغله العامل في المؤسسة .

وما يجب ذكره أن الأجر وفق هذا السلم محسوب على أساس 40 ساعة عمل في الأسبوع، أي 173.33 ساعة عمل في الشهر، ومنه قيمة الساعة الواحدة تساوي إلى الأجر القاعدي/173.33 ساعة في الشهر، بحيث 173.33 ساعة يتم احتسابها وفق القاعدة التالية:

$$40 \times 52 \div 12 \text{ شهر في السنة} = 173.33 \text{ ساعة في الشهر}$$

ملاحظة: يمكن للأجر الأساسي أن يتغير في حالة وجود غياب

مثال 02: لنفترض أن أحد العمال بالملبنة لديه 12936.00 دج كأجر أساسي و لكنه تغيب لمدة 04 ساعات، في هذه الحالة أجره الأساسي يصبح يساوي 12637.48 دج، و ذلك طبقا للعملية التالية:

$$74.63 = \frac{12.936.00}{173.33} \text{ في الشهر}$$

$$\text{أجرة التغيب} = \text{أجرة الساعة} \times \text{مدة التغيب} = 4 \times 74.63 = 289.52 \text{ دج}$$

$$\text{و بالتالي : الأجر الأساسي} = 12.936.00 - 289.52 = 12.637.48 \text{ دج}$$

1-2 تعويض الساعات الإضافية "Indemnité heures supplémentaire": هذا التعويض يحسب وفق نسبتين 50 % و 100% على أساس طبيعة الأيام التي تم فيها التعويض في عدد الساعات و ذلك كما يلي:

- نسبة 50 % إبتداء من 4.30 إلى غاية 9 ليلاً أيام العطل (خميس و جمعة).

- نسبة 100 % إبتداء من 9 ليلاً إلى غاية 5 صباحاً من اليوم الموالي.

يجدر للإشارة أن العامل يعمل قانوناً 35 ساعة في الشهر كتعويض، فيأخذ نسبة 50 % إذا عمل 18 ساعة إضافية الأولى، و نسبة 100 % إذا عمل 17 ساعة الثانية من التعويض.

وفي حالة ما إذا فاق التعويض 35 ساعة مثلاً إلى 40 ساعة فإن 05 ساعات الأخيرة يتم احتسابها في الشهر الموالي بنسبة 50 %.

مثال 03: عامل لديه أجر أساسي 13.295.52 دج، وعمل 08 ساعات إضافية بالخميس و 24 ساعة ليلاً في هذه الحالة يتم احتساب هذا التعويض كما يلي :

أجر الساعة الواحدة = الأجر القاعدي ÷ عدد ساعات العمل في الشهر

أجرة الساعة × عدد الساعات التعويض × نسبة التعويض = مكافئة تعويض الساعة الإضافية

$$4602.60 = 3682.08 + 920.52 = 2 \times 24 \times 76.71 + 1.5 \times 8 \times 76.71$$

بالنسبة 8 ساعات نسبة 50 % بالنسبة 24 ساعات نسبة 100 %

3-1 تعويض الخبرة المهنية "Indemnité expérience professionnelle": تحسب الخبرة المهنية لملبنة سيدي خالد-تيارت- بزيادة تقدر بـ 2 % كل سنة مع الأخذ بعين الاعتبار الخبرة السابقة للعامل إذا عمل في مؤسسات أخرى و يحسب هذا التعويض من الأجر الأساسي وحسب المثال رقم 01 العامل كانت لديه خبرة 26.2 % سنة 2015 و في 2016 أصبحت 28.2 % للعلم فإن نسبة التعويض الخبرة المهنية شهدت عدة تعديلات حيث كانت سابقا 0.5 % ثم 1 % ثم 1.5 % لتصبح 2 %.

4-1 تعويض الضرر "Indemnité de nuisance": يتحصل على هذا كل عامل معرض لأخطار نتيجة لممارسة عمله بالمنصب و تحسب هذه النسبة وفق جدول خاص بهذا التعويض حيث أعلى نسبة في هذا التعويض تمثل 20 % و يأخذها العامل الذي له علاقة مباشرة بالإنتاج على مستوى الآلات والورشات لأنه أكثر عرضة للضرر من غيره، و حسب المثال السابق رقم 01 نجد أن عامل لديه 15 % كتعويض للضرر و تحسب من الأجر القاعدي.

5-1 تعويض عمل المنصب "Indemnité travail post": يخص هذا النوع من التعويض للذين يعملون بالاستمرار مثل:

1- استرجاع الساعات.

2- العمل الليلي.

3- العمل أثناء أيام الراحة.

4- العمل أثناء الأعياد مدفوعة الأجر.

من المثال رقم 01 نجد أن للعامل نسبة 25 % من الأجر القاعدي بالإضافة إلى 10 % لتصبح في مجموعها تمثل 35 %.

ملاحظة: في السابق كان هذا التعويض يمثل 25 % و نظرا لتدهور الأحوال السياسية و بالضبط سنة 1997 تم إضافة 10 % لهذا التعويض لجميع العمال.

1-6 مكافأة المردود الفردي "Prime de rendement individuelle": تمنح هذه المكافأة جزاءً على المردود الفردي لكل عامل و تقيم بشكل شهري على أساس الشهر السابق شريطة أن يعمل العامل طيلة الشهر وبدون غياب و هي تمثل نسبة 10 % من الأجر الأساسي وفقاً لإنتاجية العامل وسيرته أثناء أداءه لعمله.

1-7 مكافأة المردود الجماعي "Prime de rendement collectif": تمنح هذه المكافأة جزاءً عن مردود الجماعي بحيث تحسب هذه المكافأة على أساس إجمالي إنتاج الشهر السابق مع مراعاة كل الغيابات وكذلك أخذ بعين الاعتبار النوعية الجيدة في الإنتاج وفي المثال رقم 01 العامل لديه نسبة 100%
2- العناصر المكتملة للأجر:

2-1 تعويض السلة "Indemnité de panier": هذا التعويض يساوي ثمن الوجبة في اليوم مضروب في عدد الأيام و هذا الثمن يقدر ب 200 دج ومن المثال رقم 01 السابق فإن العامل لديه 4400 دج الناتجة من ضرب 200 × 22 باعتبار 22 تمثل أيام العمل في الشهر محذوفاً منها 8 أيام المتمثلة في خميس و جمعة لأربعة أسابيع.

2-2 تعويض النقل "Indemnité de transport": يمنح مثل هذا التعويض بحسب عدد الكيلومترات الخاصة بالمسافة ما بين مكان العمل و مقر سكنى العمال وقد تم تقديره ب 10 دج/كلم.
2-3 منحة المسؤولية prime Responsabilité: يتم منح هذه المنحة للمسؤولين في الملبنة وفق حالتين هما:

-إطار عالي ب 32%

-إطار متوسط ب 20%

2-4 منحة الجرد prime d'inventaire: تمنح هذه المنحة لكل من الرئيس والأعضاء وفق آليتين هما

-الرئيس ب 2500 دج

-الأعضاء ب 2000 دج

2-5 منحة الميزانية prime de bilan: تمنح هذه المنحة لكل من المدير المالي والمحاسبي ونائبه وإلى

المحاسب وأمين الصندوق وفق المبالغ التالية:

-المدير المالي والمحاسبي ب 6000 دج

-النائب ب 4000 دج

-المحاسب ب 2000 دج

-أمين الصندوق ب 1500 دج

2-6 **ind.Frais de mission** : هذه المنحة تقدم إلى الإطارات الذين يقومون بالتنقل إلى

الولايات الأخرى وهي محددة كمايلي

-بالنسبة للإطارات أكثر من 120 كلم ب3500دج

أقل من 120 كلم ب1500 دج

-بالنسبة للأعوان أكثر من 120 كلم ب2500دج

أقل من 120 كلم ب1300 دج

3- مكونات العناصر الأخرى للأجرة:

3-1 **المنح العائلية "I.C.A.F"** : تمنح عن كل طفل لا يتعدى 18 سنة حيث يمنح 300 دج بالإثبات

الشهادة المدرسية وشهادة الحالة المدنية العائلية .

3-2 **الأجر الوحيد "Indemnité conjoint non salaire"** : يمنح هذا الأجر لكل عامل

زوجته لا تعمل حيث يمنح المركب ما قيمته 1000.00 دج لكل عامل.

3-3 **تعويض المنطقة "Indemnité de zone"** : يمنح هذا التعويض لكل عامل بحسب ترتيبه في

السلم الوظيفي ومن المثال رقم 01 نجد بأن العامل في الصنف 10 و حسب السلم فإن المؤسسة تخصص له

كتعويض 221.00 دج وبحسب هذا التعويض 8.5 دج × 26 بحيث تمثل أيام العطل ماعدا الجمعة و هي

نسبة ثابتة تختلف حسب أصناف العاملين

3-4 **التعاونية** : وهي نسبة مكتملة لـ 100% كتعويض للأدوية 20% من المبلغ الإجمالي للعلاج وذلك

وفقا لاشتراكات العمال.

4- **اقتطاعات عن الأجر** : كل ما سبق ذكره من تعويضات و مكافآت تزيد من أجرة العامل أما الآن

فستتطرق إلى العناصر التي تنقص أجرة العامل و هي كالتال

4-1 **اشتراكات الضمان الاجتماعي "Cotisation S.S"** : هو اقتطاع موجه إلى صندوق الضمان

الاجتماعي محدد بنسبة 9% من أجرة المنصب حسب بيان الضمان الاجتماعي من الجموع الخاضع له.

4-2 **الضريبة على الدخل الإجمالي IRG** : هي مقدار ضرب معدل الضريبة في الأجرة الخاضعة لها، و يتم

استخراج مبلغ الضريبة على الدخل من جدول خاص بالضريبة، بحيث نقوم بحساب الأجر الخاضع للضريبة

بجمع أجرة المنصب إضافة إلى مجموع التعويضات الخاضعة لها ثم نطرح منها اشتراكات الضمان الاجتماعي

و المبلغ الناتج عن ما يقابله كضريبة في الجدول الخاص بـ IRG .

3-4 تسبيقات العمال "Les avances": مبالغ تعطى مسبقا نهاية الشهر وفقا لحاجتهم ثم تقطع بأقساط متساوية من الأجرة الشهرية، بشرط أن لا تزيد هذه التسبيقات عن 50 % من الأجر الصافي للعامل.

والجدول التالي يوضح مختلف عناصر الأجر الخاضع وغير الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي وضريبة الدخل الإجمالي

الجدول رقم (2-2): عناصر الأجر الخاضع وغير الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل الإجمالي

عناصر الأجر	اشتراكات الضمان الاجتماعي CS	ضريبة الدخل الإجمالي IRG
الأجر القاعدي SB	×	×
تعويض الخبر المهنية IEP	×	×
علاوة المردودية الفردية PRI	×	×
علاوة المردودية الجماعية PRC	×	×
تعويض الضرر IN	×	×
الزيادة في الأجر AS	×	×
علاوة التأهيل IQ	×	×
علاوة أبناء الشهداء BM	×	×
تعويض الساعات الإضافية IHS	×	×
تعويض جزافي للخدمات الدائمة IFSP	×	×
علاوة خاصة إجمالية ISG	×	×
تعويض التبعية IS	×	×
تعويض المسؤولية IR	×	×
علاوة السلة IP	معفاة	×
تعويض المنطقة IZ	معفاة	×
الأجر الوحيد SU	معفاة	معفاة
تعويض النقل IT	معفاة	معفاة
علاوة السيارة IV	معفاة	معفاة
منحة القيام بمهمة FM	معفاة	معفاة
منح عائلية AF	معفاة	معفاة
منح التمدرس AS	معفاة	معفاة

المصدر : من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: إجراءات مراجعة الأجور بملبنة سيدي خالد-تيارت-

تتم مراجعة الأجور والأفراد في ملبنة سيدي خالد وفقاً لطلب من المدير العام كل شهر، حيث تقوم مصلحة المستخدمين بالتنسيق مع مصلحة المالية والمحاسبة بالفحص أو للتحقيق حسب برنامج قد سطره كإجراء مصمم بطريقة واضحة ومحكمة.

كاختبار لنظام الرقابة الداخلية يقوم بفحص دليل عن وجود تمحيص مزدوج لمعدلات الأجور و العمليات الحسابية للأجور، و من بين العوامل التي يأخذها المراجع في اعتباره اختيار العينة و التي تمثل 10 % والعناصر التي يأخذ منها على محمل الجد.

- كأن يطابق بعض بطاقات دوام العمال مع كشوف الأجور.
- مراجعة ملفات التأمين الاجتماعي للتأكد من تاريخ تعيين العمال الجدد، ومن استمرارهم في العمل، ومن تاريخ ترك الخدمة حتى لا تدرج أسماء عمال وهميين في كشوف الأجور.
- مطابقة كشوف الأجور مع سجلات العمال للتأكد من صحة فئات الأجور والمكافآت.
- مراجعة كشوف الأجور من الناحية الحسابية (المستحق، الاستقطاعات، الصافي).
- التحقق من توقيع كل عامل أو ختمه على كشوف الأجور بما يفيد استلامه للأجر المستحق له.
- ولما كان الأجر يتوقف على حجم العمل المؤدى شهرياً، ويتم تحديده وفقاً لساعات العمل فإن أساس حساب المرتب يختلف عن أساس احتساب الأجر فالمرتب يحدد شهرياً بشكل ثابت لذا عند مراجعة بند المرتبات تتخذ الإجراءات التالية :

✓ التحقق من كشف المرتبات من المختصين.

إلاع على عقود الموظفين وما في ملفاتهم من أوامر ترقية أو خصم وفي حالة وجود تغيرات في المبالغ المستحقة يبحث المحقق عن سبب الاختلاف بالرجوع إلى شؤون العاملين المختصة، كما يقوم بمطابقة النتائج المتحصل عليها من مصلحة الأجور مع ما هو موجود من مبالغ وقيم لدى مديرية المالية والمحاسبة.

إلى جانب استعمال الوثائق كأدلة للتدقيق يعمد إلى الملاحظة الفعلية بزيارة ميدانية مفاجئة إلى ورشة أو مصلحة أو مديرية ما للتحقق من الوجود الفعلي لأي موظف أو عامل مع ما هو مسجل له في بطاقة الدوام الحضور، أو مدى المهارة والكفاءة التي يتمتع بها العامل أو الموظف مع المنصب الذي يشغله حتى يتدارك النقص الموجود في الإنتاج أو النشاط الموكل إليه مثلاً مهارة المحاسب في استعمال جهاز الحاسب الآلي عد فحص كل البنود أو النقاط التي رأى فيها المراجع أنها الأهم و حسب ما تقتضيه القوانين المعمول بها في الفرع والمجمع ككل " الاتفاقية الجماعية، قوانين التسيير " ينتهي بإعداد تقرير قد يكون في شكل جداول أو كتابي يحدد فيه الانحرافات و النقائص أو الإيجابيات يرسل مع الأدلة التي تثبت صحة محتواه إلى المديرية العامة

للقيام بتصحيح السليبات بعد جلسة مع مديرية الموارد البشرية لتسعى هذه الأخيرة للإجراءات اللازمة و المناسبة.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت-

تبدأ المعالجة المحاسبية للأجور في ملبنة سيدي خالد-تيارت- من قسم المالية والمحاسبة عند حساب الاجور الخاصة بالمستخدمين وهي حساب الأجر الصافي لكل عامل بعد المرور بعدة مراحل يتخللها تخفيضات وحسومات ومكافآت وتعويضات ومن اجل تفصيل أكثر سنقدم طريقة حساب الأجر لعينة من العمال في ملبنة سيدي خالد -تيارت- لشريحتين من الاجور برتبتين مختلفتين لكن قبل التطرق للمثال سنقوم بتقديم اهم الخطوات الحسابية التي يمر عليها الاجر قبل الوصول الى الاجر الصافي النهائي:

حساب أجر المنصب الأجر المنصب = الأجر القاعدي + التعويضات المتعلقة بمنصب عمل

الأجر القاعدي: الأجر القاعدي الأدنى الممنوح على مستوى المؤسسة محدد طبقا للتفاوض الجماعي، وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن شبكة الرواتب نلاحظ من خلالها ان العامل من الصنف 05 مجموعة 10 يتقاضى أجر قاعدي 17275.30 دج

اضافة كل التعويضات او المكافأة او الزيادات والمنح التي يمكن للعامل الحصول عليها

منحة المردودية الفردية = الأجر القاعدي × 18%

منحة المردودية الجماعية = الأجر القاعدي × 23%

تعويض الضرر = الاجر القاعدي × 10%

منحة عمل منصوب = الأجر القاعدي × 10%

منحة السلة للعامل 300 = عدد الأيام × دج

معدل أجر الكيلومتر الواحد وفق تقسيم الاتفاقية الجماعية × منحة النقل للعامل = عدد الكيلومترات للعمل

بعد حساب كل ما يجب زيادته او تخفيضه على حدى يحسب اجر المنصب كالتالي:

أجرة المنصب = الأجر القاعدي + منحة المردودية الفردية + منحة المردودية الجماعية + تعويض الضرر +

منحة عمل منصوب + منحة السلة للعامل + منحة النقل للعامل

بعد ذلك نقوم بطرح الاقتطاعات التخفيضات والحسومات وهي كالآتي:

الضمان الاجتماعي = (اجر منصب - منحة السلة - منحة النقل) × 09%

ضريبة الدخل الشامل = حسب السلم الضريبي جدول خاص محدد لقيمة الضريبة على الدخل الإجمالي

بعد ذلك تكون آخر خطوة هي حساب الأجر الصافي

الأجر الصافي = اجر منصب - الضمان الاجتماعي - ضريبة الدخل الشامل

المثال تطبيقي الأول:

حساب الأجر لشهر جانفي 2023

عون في الصنف 05 المجموعة 02 الحالة العائلية أعزب يتقاض أجر قاعدي 19693.84 دج

الأجر القاعدي = 19693.84 دج

-تعويض الخبرة المهنية (I.E.P) 15 % وبالتالي تصبح القيمة 2954.08 دج

-تعويض الضرر 10% وبالتالي تصبح القيمة 1969.384 دج

-منحة المردودية الفردية 18% وبالتالي تصبح القيمة 3544.89 دج

-منحة المردودية الجماعية 23% وبالتالي تصبح القيمة 4529.58 دج

-منحة التنقل والمقدرة ب10 دج/كلم وبالتالي فهي 500 دج

-منحة ITP والمقدر ب20% وبالتالي تصبح القيمة 3938.77 دج

ومنه:

أجرة المنصب (SALAIRE DE POSTE) هي 37130.54 دج

- حساب الاقتطاعات

الضمان الاجتماعي = (أجرة الإجمالية) × 09 %

= 37130.54 دج × 09 % = 3341.75 دج

الأجر الخاضع للضريبة = الأجرة الإجمالية - اقتطاع من الضمان الاجتماعي + منحة الأكل + IFRI

= 37130.54 - 3341.75 + 7700 + 550

= 42038.79 دج

اقتطاع من الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر الخاضع للضريبة (وفق جدول خاص) وحدد 3648 دج

مع إضافة إقتطاعات اخرى متمثلة في

RET ŒUVRE SOCIAL والمقدرة ب 2500 دج

RETENUE A TERME والمقدرة ب 6375.07

فيكون الأجر الصافي كالتالي

الأجر الصافي = الأجر الخاضع للضريبة - اقتطاع الضريبة على الدخل الاجتماعي - إقتطاعات أخرى

= 42038.79 - 3648 - 2500 - 6375.07

= 29515.72 دج

المثال التطبيقي الثاني

حساب الأجر لشهر جانفي 2023

إطار في الصنف 07 المجموعة 15 الحالة العائلية متزوج وأب ل 04 أطفال، يتقاض أجر قاعدي 40883.32 دج

الأجر القاعدي 40883.32 دج

-تعويض الخبرة المهنية (I.E.P) 28 % وبالتالي تصبح القيمة 11447.33 دج

-تعويض الضرر 10% وبالتالي تصبح القيمة 4088.33 دج

-منحة المردودية الفردية 18% وبالتالي تصبح القيمة 7359.00 دج

-منحة المردودية الجماعية 23% وبالتالي تصبح القيمة 9403.16 دج

-منحة ITP والمقدر ب 20% وبالتالي تصبح القيمة 8176.66 دج

ومنه:

أجرة المنصب (SALAIRE DE POSTE) هي 81357.80 دج

-حساب الاقتطاعات

الضمان الاجتماعي = (أجرة الإجمالية) × 09 %

= 81357.80 دج × 09 % = 7322.20 دج

الأجر الخاضع للضريبة = الأجرة الإجمالية - اقتطاع من الضمان الاجتماعي + منحة الأكل + IFRI

= 81357.80 - 7322.20 + 7700 + 550 =

= 82285.60 دج

اقتطاع من الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر الخاضع للضريبة (وفق جدول خاص)

وجد 14585.68 دج

فيكون الأجر الصافي كالتالي

الأجر الصافي = الأجر الخاضع للضريبة - اقتطاع من الضريبة على الدخل الاجتماعي + منحة الجر

الوحيد + منحة الأولاد

= 82285.60 - 14585.68 + 1000 + 4*300 =

= 69899.92 دج

الفصل الثاني دراسة تطبيقية في ملبنة سيدي خالد-تيارت-

المبحث الثالث: التسجيل المحاسبي للأجرة

في هذا المطلب سوف نقوم بالتسجيل المحاسبي لكعمليات المتعلقة بحساب الجرة وفق ما تم التطرق له في المبحث الثاني

المطلب الأول: التسجيل المحاسبي للمثال الأول

في هذا المطلب سوف نقوم بالتسجيل المحاسبي للمثال الأول عون في الصنف 05 المجموعة 02 الحالة العائلية أعزب

بعد معرفتنا لأهم الحسابات الملازمة للأجور، تأتي مرحلة التسجيل المحاسبي بالاعتماد على مذكرة الأجور الشهرية، ومن وجهة نظر صاحب العمل عبر الخطوات التالية:

تسجيل مجموع الأجر الخام المستحق على العاملين: حيث يتم تسجيل جميع عناصر الأجر الكلي بما فيها مجموع الاقتطاعات وفق القيد التالي:

		2023/01/31		
	19693.84	أجور ورواتب	6300	
	2954.08	تعويضات	6320	
42038.79		ضريبة على الدخل الإجمالي	543	
3341.75		اشتراكات اجتماعية	545	
37130.54		تسجيل الأجر الخام	563	
		-مذكرة الأجور-		

تسجيل المستحقات الأخرى:

التسجيل المحاسبي للأجر الصافي:

		2023/01/31		
	29515.72	أجور ورواتب المستخدمين	630	
29515.72		إثبات مذكرة الأجر الصافي	563	

تسجيل الأعباء:

		2023/01/31		
	3341.75	من ح/اشتراكات هيئات اجتماعية	653	
	3648	ح/الدفع الجزائي	640	
3341.75		إلى ح/هيئات اجتماعية	568	
3648		ح/ضرائب الاستغلال المستحقة	564	
		-إثبات الأعباء-		

التسجيل المحاسبي لعملية دفع الأجور والمستحقات الأخرى
تسوية دفع الأجر للعمال:

		2023/01/31		
	29515.72	من ح/العاملين	563	
29515.72		إلى ح/البنك	485	
		دفع الأجر عن طريق شيك		

تسوية الضرائب:

		2023/01/31		
	3648	من ح/ضرائب مباشرة على الرواتب والأجور	543	
3648		إلى ح/البنك	512	
		شيك رقم.....		
		دفعت مستحقات الضرائب على الأجور		

تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي:

		2023/01/31		
	3341.75	من ح/مساهمات اجتماعية		545
3341.75		إلى ح /البنك	485	
		شيك رقم.....		
		دفع مستحقات الهيئات الاجتماعية بشيك		

المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للمثال الثاني

في هذا المطلب سوف نقوم بالتسجيل المحاسبي للمثال الثاني والذي كان إطار في الصنف 07 المجموعة 15 الحالة العائلية متزوج وأب ل 04 أطفال

		2023/01/31		
	40883.32	أجور ورواتب		6300
	11447.33	تعويضات		6320
14585.68		ضريبة على الدخل الإجمالي	543	
7322.20		اشتراكات اجتماعية	545	
81357.80		تسجيل الأجر الخام	563	
		-مذكرة الأجور-		

تسجيل المستحقات الأخرى:

التسجيل المحاسبي للأجر الصافي:

		2023/01/31		
	40883.32	أجور ورواتب المستخدمين	630	
40883.32		إثبات مذكرة الأجر الصافي	563	

تسجيل الأعباء:

		2023/01/31		
	7322.20	من ح/ اشتراكات هيئات اجتماعية	653	
	14585.68	ح/ الدفع الجزائري	640	
7322.20		إلى ح/ هيئات اجتماعية	568	
14585.68		ح/ ضرائب الاستغلال المستحقة	564	
		- إثبات الأعباء -		

التسجيل المحاسبي لعملية دفع الأجور والمستحقات الأخرى

تسوية دفع الأجر للعمال:

		2023/01/31		
	69899.92	من ح/ العاملين	563	
69899.92		إلى ح/ البنك	512	
		دفع الأجر عن طريق شيك		

تسوية الضرائب:

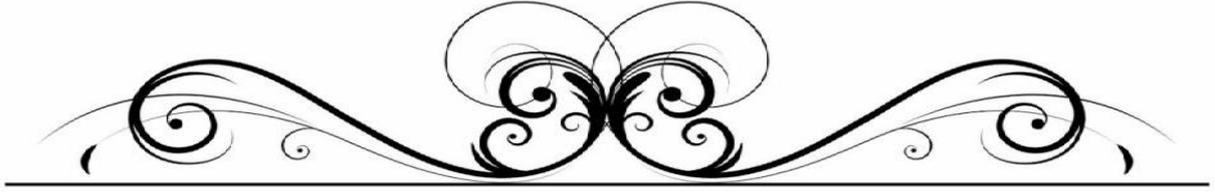
		2023/01/31		
	14585.68	من ح/ضرائب مباشرة على الرواتب والأجور		543
14585.68		إلى ح /البنك	512	
		شيك رقم.		
		دفعت مستحقات الضرائب على الأجور		

تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي:

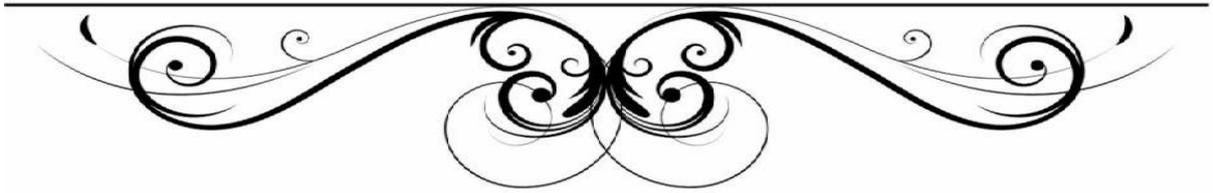
		2020/02/31		
	7322.20	من ح/مساهمات اجتماعية		545
7322.20		إلى ح البنك	512	
		شيك رقم.		
		دفع مستحقات الهيئات الاجتماعية بشيك		

خاتمة الفصل الثاني

من خلال الفصل التطبيقي الذي تضمن دراسة ميدانية لملبنة سيدي خالد -تيارت-، تمكنا من معرفة العناصر المكونة للأجور ومعرفة الحسابات الخاصة بهذه الأخيرة والمستعملة من طرف المحاسب أثناء أداء وظيفته، كما تمكنا من استيعاب كيفية احتساب الأجور بالإضافة إلى أننا علمنا مختلف العناصر الخاضعة للضريبة، والمعفاة منها، والخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة، وكذا العناصر المضافة للدخل والمقتطعة منه، وقد حاولنا إثراء هذه الدراسة التطبيقية بدراسة كيفية احتساب الأجور لبعض موظفي الوكالة كعينة، وبهذا نكون قد حاولنا ولو بقسط يسير إسقاط دراستنا النظرية للأجور على ما هو عليه الحال في هاته الوكالة، وذلك حتى يتسنى للطالب اكتساب رؤية أكثر وضوحا لحقيقة الأجور وما يحيط بها، وها هو جدير بالذكر أن مصالح معالجة الأجور في الملبنة تعمل في إطار مترابط ومتكامل مؤدية بذلك الدور المنوط بها على أحسن وجه، وخاصة بملاحظة استخدامها للبرامج الحديثة للإعلام الآلي.



خاتمة



تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان وبالا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور والإلمام بها لم يعد بالأمر الهين، وهذا لما يعرفه الموضوع من اتساع ومن تغيرات مستمرة تجري به، ومنه فإنه من خلال دراستنا الموجزة لهذا البحث، توصلنا إلى النتائج التالية

الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات.

تعتبر الأجور محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الأفراد ومركزهم الاجتماعي.

تهدف الحوافز إلى تحقيق التفاعل بين الفرد والمؤسسة.

يتحدد الأجر التوازني في سوق العمل عند تساوي الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه.

يتحدد الأجر طبقا وتبعاً للقوانين وهذا ما هو متعارف عليه في الجزائر.

تتمثل أهم المحددات الاقتصادية للأجور في الإنتاجية، الدخل الوطني، المستوى المعيشي، البطالة، بالإضافة إلى القدرة الشرائية التي تدخل في الغالب في تحديد المستوى الأدنى للأجر.

هيكل الأجور هو بمثابة منحى يبين درجة أهمية الوظيفة ومقدار الأجر المخصص لها.

يعد الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب عليه أغلب المكافآت والعلاوات.

اعتماد ملبنة سيدي خالد-تيارت- على منظومة الإعلام الآلي، جانب إيجابي، مما يساعد على استغلال الوقت والجهد معا.

يولد العمل المتكرر والروتيني الملل لدى العمال، مما يقلل من مردوديتهم.

غياب خلية التحليل المالي بالمؤسسة.

- اختيار الفرضيات:

- الفرضية الأولى: تسديد الأجور يتبع رزنامة تنظيمية محددة، لقد تم تأكيد هذه الفرضية من خلال الجانب التطبيقي حيث أن ملبنة سيدي خالد تيارت ملتزمة بدفع الرواتب في الأجل المحددة وحسب التشريعات التنظيمية المعمول بها وحسب ما هو متفق عليه في الإتفاقية الجماعية (الملحق رقم 02)

- **الفرضية الثانية:** يتجه نظام الأجور في الجزائر نحو التحسن التدريجي، تم تأكيد هذه الفرضية من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية حيث ان الأجر القاعدي شهد تطور تدريجي بدءا من سنة جانفي 1990 أين كان 1650 دج ليرتفع في 01 جانفي 2021 إلى 20.000 دج وهذا الإرتفاه سبقه إرتفاعات كتواصلة عبر السنوات

1991،1992،1995،1996،1997،2001،2003،2006،2009،2011،2021

- **الفرضية الثالثة:** إن الأجر الوطني المضمون في الجزائر هو أجر عادل بين فئات العمال، لقد تم تأكيد ايضا هذه الفرضية حيث تبين من خلال الدراسة التطبيقية لملمبة سيدي خالد بتيارت أن الأجر الوطني المضمون في الجزائر هو أجر عادل بين جميع موظفي الملمبة

-نتائج الدراسة: من خلال هذه الدراسة استخلصنا مجموعة من النتائج نذكر فيما يلي:

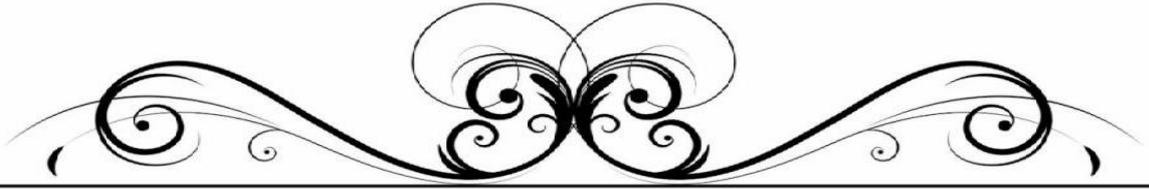
- الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العامل نظيرا للخدمات التي يؤديها اما بالنسبة للعامل فهو المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله من جهد في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل.
- تعد الأجور أحد اهم حوافز العمل خاصة في المجتمعات النامية نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة واحتياجات العمل.
- الأجر الأدنى الوطني المضمون يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل ويلاحظ أنه يساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمعات ككل.
- يتكون الأجر من أجر أساسي وتعويضات كتعويض النقل والساعات الاضافية كما يشمل مجموعة التعويضات المختلفة التي تمثل حافزا للعمال.
- نظام الأجور في المؤسسة تحده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الاجور الاساسية وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون للمكافآت، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الاضافية والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية كمكافآت الفردية والجماعية.
- للضرائب على الدخل مساهمة كبيرة في الإيرادات العامة للدولة خاصة الضريبة على دخل لفئة المرتبات والأجور التي تقدم حصة معتبرة منها لاستحالة التهرب أو الغش الضريبي في هذه الفئة وذلك نتيجة خضوعها لنظام الاقتطاع من المصدر.
- ثقل العبء الضريبي على فئة المرتبات والأجور لاعتماد الدولة وبصفة كبيرة على الجباية الأجرية وهذا ما قد يدل على وجود نقص العدالة الضريبية في الجزائر.

-التوصيات:

- على الإدارة أن تهتم وتعيد النظر في نظام الأجور الذي يتناسب والأعباء الوظيفية من جهة، والوضع الاقتصادي مستوي المعيشة من جهة أخرى.
- يجب إيجاد التوازن بين أجور العاملين والإنتاج الذي يقدمونه لتفادي التضخم الاقتصادي.
- الاهتمام بتنظيم وهيكله الموارد البشرية وخلق الأنظمة اللازمة لتشجيع العمال على العطاء وتحسين مستوى أدائهم .
- تقليص الفارق بين الطرفين (الإدارة والعمال) ، وتحسيس العمال بمسؤولياتهم أمام أعمالهم .
- نشر الوعي الضريبي في المجتمع وخاصة بين المكلفين بدفع الضريبة وذلك من خلال القيام بحملات توعية لمختلف المكلفين، وتنظيم ملتقيات وندوات مقترحة حول الضرائب.
- العمل على تدعيم مكافحة التهرب والغش الضريبيين والقضاء على مظاهر الفساد الإداري.
- إشراك عمال المؤسسة خاصة عمال مصلحة الأجور في اتخاذ قرارات وبرامج عمل لما يكتسبونه من خبرة مهنية تفوق ما تتلقاه الإطارات العليا من مقاييس نظرية بعيدة عن الواقع.
- إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربصات كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.
- دفع العمال وتحفيزهم على البحث العملي والإبداع.
- وضع خلية التحليل المالي في المؤسسة.
- العمل على ترقية بعض العمال من أجل تحفيزهم على تحسين الأداء لما لهم من الخبرة والأقدمية ما يؤهلهم لنيل مناصب أعلى.
- الاهتمام بالأجر الاجتماعي المتعلق بالخدمات الاجتماعية.
- إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.

- آفاق الدراسة :

- من خلال الدراسة لهذا الموضوع ,تراودنا مجموعة من التساؤلات الأخرى التي لها علاقة بالموضوع، و ذلك من أجل تكوين إشكاليات بحوث و دراسات أخرى كالتالي :
- مراقبة تسيير الأجور.
- المقارنة بين الحد الأدنى للأجور في الإسلام، والحد الأدنى للأجور في الأنظمة الوضعية.
- الأجور في ظل انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة (OMC).
- الأجور دراسة سياسية وقانونية.
- الأجور قبل وبعد الإضراب



قائمة المراجع



1. أحمد طرطار، "تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 1999.
2. أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الخامسة الدار الجامعية، 2001.
3. أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1992.
4. أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
5. بن ربيع حنيفة، حسايني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، منشورات كليك، الطبعة الأولى، 2013.
6. بويعقوب عبد الكريم، أصول المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 210.
7. حسين عمر، "التنمية والتخطيط الاقتصادي"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985.
8. حماد محمد شطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، ديوان المطبوعات الجامعية 1980.
9. راشد البراوي، "الموسوعة الاقتصادية"، دار النهضة العربية، مصر-القاهرة، الطبعة الأولى، 1997.
10. سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر عمان، 2000.
11. صالح عودة سعيد، "إدارة الأفراد"، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.
12. صلاح الشتواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، "مخل الأهداف"، مؤسسة الشباب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999.
13. صلاح عبد الباقي، "إدارة الوارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 1999-2000.
14. صلاح عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1988.
15. صلاح عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1988.
16. صلاح عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية، القاهرة-الإسكندرية، 1999/2000.
17. طارق الحاج، فليح حسن، "الاقتصاد الإداري"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000، عمان-الأردن.
18. عاشور كتوش، "المحاسبة العامة أصول ومبادئ وفق المخطط المحاسبي الوطني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

قائمة المراجع

19. عبد الباسط محمد حسن، "عالم الاجتماع الصناعي"، دار الغرب للطباعة، القاهرة، 1978.
20. عبد الفتاح محمد الصحن، "مبادئ وأسس المراجعة علماً وعملاً"، مؤسسة الجامعة، مصر، 1993.
21. عز الدين بليق، "مناهج الصالحين"، دار الفتح للطباعة والنشر، لبنان.
22. عقيل جاسم عبد الله، "مدخل إلى التخطيط الاقتصادي" دارالمجدلاوي للنشر، عمان-الأردن، 1999.
23. علي عبد الرسول، "المبادئ الاقتصادية في الإسلام"، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الثانية، 1980.
24. مجدي عمارة، "محاسبة التكاليف الفعلية"، منشورات جامعية، لبنان، 1992.
25. محمد الصغير بعلي، "تشريع العمل في الجزائر"، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، الجزائر.
26. محمد بوتين، "المحاسبة العامة للمؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

ثانياً: المذكرات

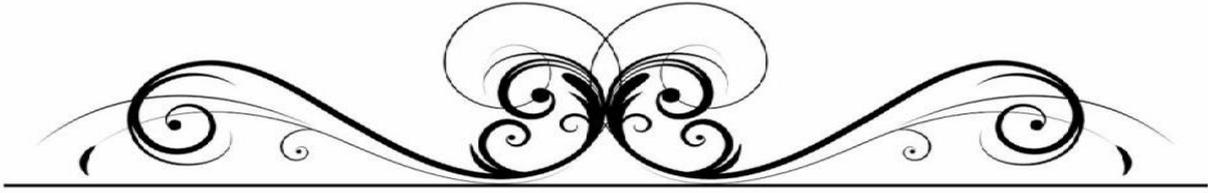
حشمان مولود، "محددات الأجر في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، دفعة 1999-2000.

ثالثاً: المراسيم والدوريات

1. المادة 04 من المرسوم 88-219 المتعلق بتعويض الضرر، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة في 09 نوفمبر 1988.
2. قانون المالية لسنة 1999.
3. المادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 .
4. الجريدة الرسمية، عدد 13 المؤرخة في 31 مارس 1981، ص 853.
5. المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981 ج.ر عدد 05 المؤرخ في 3 فيفري 1981.
6. الجريدة الرسمية، عدد 46 المؤرخة في 09 نوفمبر 1988.
7. وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب، مديريةية التشريع الجبائي، النظام الجبائي الجزائري، الجزائر، 2003.
8. المادة 85 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة (ق ض م)، وزارة الاقتصاد، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، نشرة 2002.

قائمة المراجع

-
9. المادتين 66-67 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وزارة الاقتصاد، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2001.
10. المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2001
11. المادة 75، 76 من قانون الضرائب المباشرة، 2002
12. المادة 208 من قانون الضرائب المباشرة
13. دليل الصندوق الوطني للتقاعد، 2003
14. دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994



قائمة الملاحق



LAITERIE SIDI KHALED

ZONE INDUSTRIELLE ZAAROURA TIARET

N° ADHERENT 1451445060



BULLETIN DE PAIE

JANVIER 2023

MATRICULE: SK316 NOM: **BOUALMAGEB**

SIT. FAMILIALE: C CAT- SEC 10-02

FONCTION: A.T.L. DATE ENT: 25/02/2018

AFFECTATION: FABRICATION N° SS: 822748000153

N° COMPTE: 00200069069100314223

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	19 693,84		19 693,84	
R261	I.E.P.	19 693,84	15,00	2 954,08	
R281	NUISANCE	19 693,84	10,00	1 969,38	
R301	P.R.I.	19 693,84	18,00	3 544,89	
R311	P.R.C.	19 693,84	23,00	4 529,58	
R318	ICR	500,00		500,00	
R327	ITP	19 693,84	20,00	3 938,77	
R500	SALAIRE DE POSTE	37 130,54			
R522	PANIER	22,00	350,00	7 700,00	
R527	IFRI	22,00	25,00	550,00	
R660	RETENUE IRG	42 038,79	0,00		3 648,00
R075	RET OEUVRE SOCIAL				2 500,00
R510	RETENUE SECU. SLE.	37 130,54	9,00		3 341,75
R666	Retenue A Terme				6 375,07
	TOTAL			45 380,54	15 864,82

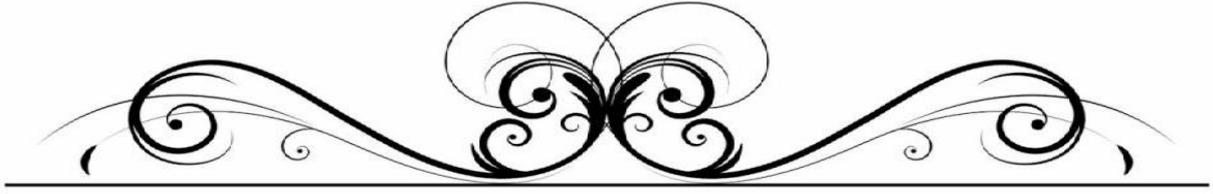
NET A PAYER

29 515,72

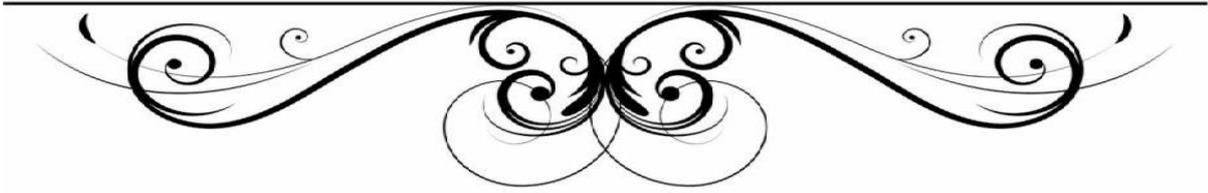
#55

ANNEXE RECAPITULATIF DES INDEMNITES ET
PRIMES-ALLOCATIONS DIVERSES

Rubrique	Taux ou Montant	Observations
Salaires de Base	15%	Application rétroactive à compter du 01/05/2010.
I.E.P	03%	" "
I.T.P	30%	" "
Ind. de nuisances	20%	" "
Ind. d'astreinte	200,00 DA/Jour	" "
Ind. Travail de nuit	300,00 DA nuit travaillée	" "
I.F.S.P	25 %	" "
P.Réponsabilité.	C. Supérieur 32% C. Moyens 20%	" "
Ind. De caisse	Caisse recette 2000,00 DA Chef de dépôt 1.500,00 DA Caisse Exploite 1.500,00 DA	" "
Prime d'inventaire	Président 2.500,00 DA Membre 2.000,00 DA	" "
Prime de bilan	DFC 6.000,00 DA C/S 4.000,00 DA Comptable 2.000,00 DA Caissier 1.500,00 DA	" "
Ind. Frais de mission	Cadre +120 KM 3.500 DA Maitr +120 KM 2.500DA Cadre -120 KM 1.500DA Maitr -120 KM 1.300 DA	" "
Ind. kilométrique	10,00 DA/KM	" "
Ind. de véhicule	3.500,00 DA/Mois	" "
Ind. De transport	Entre 1à 15 KM 50,00 DA/J 16à30 KM 90,00 DA/J +31 KM 120,00 DA/J	" "
Ind. De panier	200,00 DA/Jour	" "
Ind. Pour salaire unique	1.000,00 DA/Mois	" "



الملخص



الملخص

تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي، كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل، وكذا التزامات كل من صاحب العمل والعامل و من هذا المنطلق و بعد التطرق في هذه الدراسة الى الجانب النظري لمحاسبة الاجور و المعالجة المحاسبية لها وجبايتها ومن اجل تفصيل و تعزيز و تقديم فهم شامل للموضوع قمنا بإجراء دراسة تطبيقية في ملبنة سيدي خالد -تيارت-وقد قمنا بأخذ حالتين لإجراء دراسة حولها من اجل الامام بأهم الجوانب المتعلقة بموضوع الاجور محاسبتها و طرق معالجتها

الكلمات المفتاحية: الجر القاعدي، الأجر الصافي، الأجر الخاضع للضريبة، الضريبة على الدخل الإجمالي.

Abstract:

The processing of wages is a necessary stage in preparing the statements of account, The worker gets his net wage, as an inevitable result of his work, as the treatment It expresses a set of steps and procedures used to determine the net wagemFor the worker, as well as the obligations of both the employer and the worker, and from this point of view, and afterIn this study, the theoretical side of wage accounting and accounting treatment were addressed In order to detail, enhance and provide a comprehensive understanding of the subject, we have conducted An applied study in Sidi Khaled Dairy - Tiaret - and we have taken two cases to conduct a study around it in order to get acquainted with the most important aspects related to the subject of wages, their accounting and methods processed

Keywords: base remuneration, net wage, taxable wage, gross income tax.