

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع



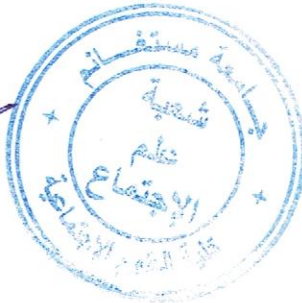
مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

سياسة الأجور في القطاع الخاص

تحت اشراف الأستاذ :

د. زكيو مصطفى

بالقوة



المقدمة من طرف الطالبة :

يسعد غزالة

أعضاء اللجنة :

1- د. بلهوارى الحاج رئيسا

2- د. صحرأوي بن حليلة مناقشا

3- د. زكيو مصطفى مشرفا

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر و تقدير

أشكر الله القدير الذي وفقني على إنجاز هذا العمل المتواضع ، فله الحمد أولاً و آخراً .

أشكر كل من مدّ لي يد المساعدة في هذه الفترة ، و في مقدمتهم فضيلة الدكتور " زكيو

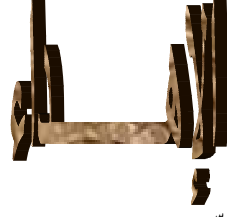
مصطفى " الذي يستحق كل التقدير و الاحترام و الامتنان على نصائحه القيّمة ، دون

أن أنسى الأستاذة " مناد سميرة " التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ، و جزيل الشكر لكل

أساتذة علم الاجتماع .

كما أتقدم مسبقاً بشكري الخاص إلى اساتذة اللجنة المناقشة .

يسعد غزالة



أهدي ثمرة جهدي من قال فيهما عز و جلّ " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بوالدين إحسانا "

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها ، الصدر الحنون أمي الغالية حفظها الله

إلى من لا أستطيع ردّ فضله طول حياتي مرشدي و سندي في هذه الحياة ، أبي أطال الله عمره

إلى إخواني : أبوبكر ، عبد الرحمن ، صلاح الدين

إلى كل من عائلتي : يسعد ، مداح

إلى أعزّ زميلاتي : مروة ، حسيبة ، عائشة

إلى خطيبي

إلى كل طلبة السنة ثانية ماستر علم اجتماع دفعة 2019-2020.

يسعد غزالة

فهرس المحتويات

الموضوع الصفحة

الإهداء	أ
-شكر وتقدير	ب
-فهرس المحتويات	ت
مقدمة	01

الباب الأول: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.....	5
المبحث الأول: منهجية الدراسة.....	5
أولاً:مبررات اختيار الموضوع.....	5
ثانياً:أهمية الدراسة.....	5
ثالثاً:أهداف الدراسة.....	5
رابعاً:إشكالية الدراسة.....	5
خامساً: فروض الدراسة	6
المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....	6

- أولاً: مفهوم الأجر 6
- ثانياً: مكونات الأجر 7
- ثالثاً: أنواع الأجر 9
- رابعاً: أهمية الأجر 9
- المبحث الثالث: المقاربة النظرية للدراسة 10
- أولاً / النظريات التقليدية الجبرية في تحديد الأجر ———— اور 10
- 1- نظرية حد الكفاف 10
- 2: نظرية رصيد الأجور 11
- ثانياً / النظريات المعاصرة في تحديد الأجر ———— اور 12
- 1- نظرية الإنتاجية الحديثة 12
- 2- نظرية الطلب و العرض على العمل 12
- 3- النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية 13
- المبحث الرابع: تقييم الوظائف و طرقها 14
- أولاً: تقييم الوظائف و طرقها 14
- أ- طريقة النقط 14
- ب- طريقة مقارنة العوامل 14
- ج- طريقة التصنيف الوظيفي 15
- د- طريقة ترتيب الوظائف 15

15ثانيا/ تسعير الوظيفة
16ثالثا/ استطلاعات الأجور و المرتبات
16رابعا/منحنيات الأجور
16خامسا/ درجات ومدى الدفع
17خلاصة الفصل
19الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19أولا /الدراسات العالمية :
19أ-لجنة العمالة و السياسة الاجتماعية جنيف
20ب-دليل السياسات و اجراءات العاملين بالجامعة الأمريكية بالقاهرة
21ثانيا/الدراسات العربية :
21أ-سومر أديب سورية
22ثالثا/ الدراسات الجزائرية :
22أ-الكر محمد
23ب-بوخروبة كلثوم
24ج-ددوش محمد
26الفصل الثالث : معايير تحديد الأجر و مدى تأثير الخصخصة عليها
26المبحث الأول :معايير ونظم تحديد الأجر
261-الأداء

26	2-الجهد
26	2-الأقدمية
26	3-المؤهل العلمي و الخبرة.....
26	4-مستوى صعوبة الوظيفة.....
27	5-المستوى المعيشي و مستوى الأسعار السائدة في السوق.....
27	المبحث الثاني : نظم دفع الأجور.....
27	أولاً) نظام الدفع على أساس الوقت.....
27	ثانياً) نظام الأجر التشجيعي.....
29	المبحث الثالث : الأساليب القانونية لتجديد الأجر.....
29	أولاً/ تحديد الأجر بالاتفاق.....
30	ثانياً/ تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية.....
31	ثالثاً/ تحديد الأجر من طرف الدولة
32	رابعاً/ الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
32	المبحث الرابع : الأجور في القطاع الخاص
33	أولاً/ مفهوم القطاع الخاص.....
33	ثانياً/ المقارنة بين القطاع العام و القطاع الخاص.....
36	ثالثاً/ أثر الخصخصة على الأجر.....
37	خلاصة الفصل.....
38	الخاتمة
39	قائمة المراجع.....

مقدمة :

يعد العمل من أهم الأولويات في حياة الفرد و الجماعة على حد سواء ، كما أن الحصول على الأجر هو أحد دوافع العمل و حوافزه . و ذلك لتغطية المتطلبات الاقتصادية فالأجر هو المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس ، كما أن أهم سبيل لإشباع الحاجات الضرورية للأفراد ، كما يعتبر عنصرا من عناصر تكلفة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة ، إضافة إلى كونه المحرك الأول لعملية التطور و تحقيق التقدم لبني البشر .

ومن الناحية الصحية و النفسية فإن العمل يعد عنصرا من عناصر تحقيق التوازن الجسدي و الاستقرار النفسي للفرد نتيجة شعوره بالرضا و القناعة عن مستوى الحياة التي يعيشها ، أما من الجانب الاجتماعي فإن قيمة العمل تمثل قيمة الإنسان في مجتمعه ، و كون أن الهدف من وراء العمل الحصول على مقابل الذي يتمثل في الأجر ، فأهمية العمل هي نفسها أهمية الأجر فهو تقريبا المصدر الوحيد لسد مختلف حاجيات الحياة اليومية كالأكل و المسكن و الملبس وغيرها من الحاجيات الأساسية.

أما من الناحية القانونية يتميز الأجر بالصفة مزدوجة في علاقات العمل إذ أنه يشكل حقا للعامل مقابل عمله ، ومقابل ذلك فهو التزام على رب العمل لقاء تمتعه بالعمل أو الخدمة التي تم إنجازها ، إن هذه الصفة المزدوجة التي يتمتع بها الأجر باعتباره حقا وواجبا في الوقت نفسه هي التي تطرح في الحقيقة مختلف الإشكالات القانونية سواء حين القيام بدراساتها نظريا ، أو عند التطبيق العملي و تنفيذ علاقات العمل .

كما أن مسألة تحديد الأجور من المسائل التقليدية التي تناولها الفقهاء بالدراسة حيث ظهرت بشأنها عدّة نظريات فلسفية تحاول كل منها تبرير الأسس التي يجب اعتمادها عند تحديد و تقدير الأجور ، النظريات التقليدية الجبرية و النظريات الجبرية المعاصرة ، إن البحث في هذه النظريات سيبين مدى تجدر الأجر في التاريخ و في مختلف العلوم الاجتماعية عبر مراحل التطور الحضاري للإنسان ، و نظرا لكون موضوع الأجر من أدق موضوعات قانون العمل و أشدها تشبعا و تعقيدا ، و أكثرها إثارة للجدل و الخلاف ، و باعتباره أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال و أصحاب الأعمال و الحكومات و النقابات فالأجر بالنسبة للعامل يمثل دخلا ، و يهم العامل أن يحافظ على مستوى هذا الدخل ، بل يزيد منه أملا في رفع مستوى معيشته و رغبة منه في إشباع حاجاته من السلع و لخدمات التي يقدمها المجتمع له ، و بالنسبة لصاحب العمل فمن مصلحة العمل أن يمنح العامل أجرا معقولا غير مغال فيه ، بحيث يحصل على أكبر إنتاج ممكن بأقل أجر ممكن ، كما أن الزيادة فيه تزيد من أعباء المؤسسة التي

قد تضعها بعيدا عن مجال المنافسة و إلى الافلاس في بعض الأحيان أما الدولة فهي تنظر إلى الأجر على أنه عنصر يؤثر في السياسة الاقتصادية التي تتبعها ، و لذلك فيهما أن يتحدد الأجر في المستوى الذي يحقق حياة لائقة للعمال ، الذي يسمح بتحقيق فائض يعاد استثماره في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج و من جهة أخرى فإنه ما يهّم الدولة هو استقرار علاقات العمل لأن استقرار العلاقات يشجع على زيادة النشاط الاقتصادي ، هذا ما يؤدي إلى وجود معادلة متناقضة بين مصلحتين أحدهما اقتصادية و أخرى اجتماعية ، و في المقابل يظل الأجر عنصرا متأثرا بالتطورات الحاصلة في عالم الشغل .

إن موضوع الأجر الحلقة الرئيسية لجميع علاقات العمل ، و بحثا عن معادلة لتحقيق التوازن في علاقة العمل و بالتالي تحقيق استقرارها لهذا سوف نحاول دراسة هذا الموضوع من خلال بابين الأول لدراسة الإطار المنهجي للدراسة و الباب الثاني خصصناه لدراسة الإطار النظري للدراسة و ذلك حسب التفصيل التالي : الفصل الأول الذي قسم إلى ثلاث مباحث ، المبحث الأول خصصناه لمنهجية الدراسة أما المبحث الثاني فخصصناه لتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة أما المبحث الثالث فتكلم عن المقاربة النظرية للدراسة .

أما من خلال الفصل الثاني فخصصناه للدراسات السابقة أما الثالث كان تحت عنوان معايير تحديد الأجر و مدى تأثير الخصخصة عليها و يتكون من ثلاث مباحث ، المبحث الأول معايير و نظم تحديد الأجر أما الثاني فتكلم عن الأساليب القانونية لتحديد الأجر أما المبحث الثالث فخصص للتكلم على الأجور في القطاع الخاص .

الباب الأول :

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول :

الإطار المنهجي للدراسة

❖ المبحث الأول: منهجية الدراسة.

❖ المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.

❖ المبحث الثالث: المقاربة النظرية.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة.

أولاً: مبررات اختيار الموضوع:

- ✓ كون موضوع سياسة الأجور هو حديث الساعة و لا يزال النقاش حوله دائرا.
- ✓ محاولة الإحاطة العلمية و العملية بموضوع سياسة الأجور .
- ✓ تصاعد الإضرابات في الآونة الأخيرة حول الأجور ،هذا ما دفعنا إلى محاولة فهم لموضوع الأجور الذي تدور حوله هذه النقاشات.
- ✓ الأهمية التي يكتسبها موضوع الأجور بالنسبة للموظفين.
- ✓ الرغبة في معالجة هذا الموضوع و دراسته ميدانيا نظرا لحساسيته.
- ✓ محاولة المساهمة المتواضعة في إثراء المكتبة الجامعية.

ثانيا: أهمية الموضوع:

يعتبر موضوع الأجور التي يتقاضاها الأفراد من المواضيع الهامة التي لاقت وما تزال تلاقى اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة و خاصة إدارة الأفراد ، حيث تلعب الأجور دورا بارزا في حياة الأفراد و المنظمات ، و تساهم في تحسين أداء الأفراد لاسيما أنها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة و خاصة المادية منها .

مما يتطلب وجود نظام سليم الأجور في القطاع الخاص ، مبني على أسس علمية مدروسة انطلاقا من دراسة علمية لتقييم الوظائف العامة بحيث يساعد هذا النظام على تحقيق أهداف كل من شركات و مؤسسات القطاع الخاص، والأفراد معا ، وبشكل يساعد على النهوض بهذا القطاع و تطويره و تحديثه بما يتماشى مع التطورات الحالية.

ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث ، لاسيما و أنه سيقدم تصورا كاملا و فكرة واضحة لمفهوم الأجور و كيف تحدد في مؤسسة عدوان للكيمياويات، وبالتالي تستطيع القول أن أهمية هذا البحث تنبع من كونه يعالج أحد أهم المواضيع ذات الصلة المباشرة بالأفراد العاملين في القطاع الخاص، فموضوع الأجور ببعديه الاقتصادي و الاجتماعي يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر فأى خلل في نظام الأجور يؤدي إلى مشاكل اقتصادية واجتماعية خطيرة.

ثالثا: أهداف البحث:

أ) هدف علمي :

يتمثل في عرض مختلف جوانب النظرية المتعلقة بالأجور و كيفية اعداد نظام الأجور في القطاع الخاص .

ب) هدف عملي :

يتجلى من خلال الدراسة الميدانية والتي تدور حول تسيير الأجور في القطاع الخاص من خلال مؤسسة عدوان للكيمياويات.

رابعا/ إشكالية الدراسة:

تعتبر الأجور من أهم القضايا التي يدرجها علماء الاجتماع و الاقتصاد ضمن المشاكل التي تواجهها تنظيمات العمل الحديثة ذلك أنها تمثل من جهة المصدر الأساسي إذ لم يكن الوحيد لتلبية احتياجات العامل ،ومن جهة أخرى فهي تمثل جانبا هاما أو عنصرا أساسيا من عناصر التكاليف بكل مؤسسة ، وبما أن للأجور دور هام داخل المؤسسة كونها عنصرا محفزا للعمال فهي

تعتبر من أهم المسائل الحساسة التي تمس العمل والمؤسسة ، ففيها يرضى العامل عن عمله و عن الجهد الذي يبذله أو لا يرضى عن ذلك ، سواء كان الجهد فكريا أو عضليا، وهذا يرجع على حساب السياسة المتبعة داخل المؤسسة في منح الأجور ،ومن ضمنها المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ، حيث يضم هذا الأخير مجموعة من المهن والأعمال التي يعمل فيها فرد أو مجموعة من الأفراد وترتبط بالخبرات و المهارات المكتسبة سواء بالاعتماد على التدريب المهني أو التعليم الأكاديمي ، و يساهم القطاع الخاص بتوفير الدخل للأفراد من خلال توفير مجموعة من فرص العمل ضمن المنشآت الخاصة ،ولهذا القطاع سياسات فإذا كانت ناجحة هذا يؤدي إلى رضى العامل ،أما إذا كانت عكس ذلك فهذا يدل على عدم رضاه .
ومن هنا نطرح التساؤل الآتي:

- ✓ كيف يتم تحديد الأجر في المؤسسة الخاصة "عدوان" بمستغام ؟
- ✓ هل تحديد المؤسسة للأجر بإعطاء الاهتمام لمناصب العمل و متطلباتها ؟

خامسا/فروض الدراسة:

- تخضع الأجور في المؤسسة الخاصة "عدوان" لمعيار الكفاءة.
- هناك العديد من الأنظمة و الأساليب المعتمدة لدفع أجور العاملين حسب النظريات التي تستند إليها.

المبحث الثاني:تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.

أولا/مفهوم الأجر:

أجرة:هي في اللغة:

أجر ، أجرا و إجارة ، و أجر ، إيجارا الرجل على كذا : كافأه و أثابه عليه ، أئجر : تصدق ، أو طلب ما له من أجر الأجر ج أحور ، و آجار : المكافأة ، و آجر ، مؤجرة ، و أستاجر الرجل : اتخذه أجيروا ، و الأجرة هي كراء الأجير ، و أجرة هي بدل المنفعة أو العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابل المنفعة المعقود عليها التي تملكها بالعقد.

أجير لغة:

من أجر يؤجر ،فعل بمعنى مفعول أي المستأجر ، وجمعه : أجراء ، وهو الإنسان الذي يعمل لحساب الغير مقابل مبلغ معين¹

الأجر اصطلاحا :

تعويض نقدي يدفع للعمال الذين يشغلون الأعمال المصنعية و الإنتاجية و هم العمال الذين تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن.

الراتب:

يطلق على التعويض الذي يدفع للعمال ، الذين يشغلون الأعمال الادارية و المكتبية و الذين تدفع تعويضاتهم عادة على أساس الزمن ، ونسميهم بالموظفين ،فالفرق بين مصطلح الأجر و الراتب هو الفرق في الشكل وليس في المضمون فكلاهما تعويض نقدي مباشر يتقاضاه الفرد من المنشآت لقاء مساهماته التي يقدمها لها.²

1 - جمال عبد الناصر ، المعجم الاقتصادي ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 13

2- رازام حنان ، طاجين فاطمة ، سياسة الأجور ، تندرج ضمن متطلبات لنيل شهادة ليسانس ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة وهران دفعة 2004-2005 ، ص 9.

لقد تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الأجور وتباينت و اختلفت هذه التعاريف تبعا لوجهة نظرا كل كاتب ، و أنواع عرفت الأجور كمايلي :

➤ الأجور في معناها الاقتصادي الواسع هي جميع أشكال و أنواع المكافأة التي تحصل عليها الموارد البشرية ، وبناء عليه تتضمن الأجور ، الأجر بالساعة أو بالأسبوع للعمال الصناعيين ، و الأجور الشهرية مضافا إليها امتيازات أخرى ، أما في معناه الاقتصادي الضيق فتستخدم الأجور للدلالة على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين مثل : العمال الصناعيين أو العمال في المحلات التجارية .

➤ و عرت الأجور على أنها عبارة عن التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف و توجيه الغير خلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محدد ، وقد يكون الأجر نقديا أو حقيقيا ، فالأجر النقدي هو ذلك المبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد من عمله خلال فترة زمنية (الساعة ، اليوم ، الشهر) أو لقاء كمية أداء معينة ، أما الأجر الحقيقي ، فهو عبارة عن كمية السلع و الخدمات التي يستطيع الفرد الحصول عليها نظير أجره النقدي.

➤ وعرفت الأجور أيضا بأنها مجموع ما يستحق للمشتغلين في العملية الإنتاجية من الموظفين و العمال نظير عملهم خلال السنة ، سواء أكان المشتغل يتقاضى أجرا فعليا نقديا أو عينيا ، أو كان صاحب العمل يحسب لنفسه أجرا أو يحسب له أجر المثل ضمينا ، ولا تشمل الأجور ما يدفع نقدا أو عينيا منها فحسب بل تشمل أيضا ما يحتجز من الاستحقاقات عن العمل لاستخدامها في أغراض التأمين الاجتماعي و الادخار وما يتقاضاه المشتغلون من بدلات أجور إضافية¹.

ثانيا/مكونات الأجر:

1- الأجر النقدي:

يتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري ، و جزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل و الجهد المبذول عن جانب العامل.

أ-الأجر الثابت:

يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة ، حسب نظام دفع الأجور في المشروع و حسب طبيعة العمل الذي يؤدي فالعمال الذين يؤديون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمؤسسة تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع أما العمال الدائمون فيتم الدفع في نهاية كل شهر .
المبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي ، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل أما بالنسبة للعمال الدائمين فيدفع لهم المبلغ شهريا ، وفقا للنظام الموضوع و الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام العمل ' شرط أن تكون أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها وفقا للقانون ، يسمى هذا المبلغ الثابت المحددة للوظيفة بالأجر الثابت أو الأجر الأساسي .

1- سومر أديب ناصر ، أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية ، تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد ، قسم ادارة الأعمال ، جامعة تشرين ، دفعة 2003-2004، ص 10.

لا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر أساسي يظل ثابتا طول مدة خدمة العامل ، لكنه يعني أنه يظل ثابتا لفترة (عادة ما تكون سنة واحدة) ، ثم يجري نتيجة توافر مجموعة من الظروف التي تحتمل التعديل ، أول هذه الظروف يتمثل في زيادة خبرة العمل بمرور الزمن و تزايد أعبائه العائلية ، بسبب التغيير بمعدل معين و في مواعيد معينة تحدد بواسطة نظام الأجور.

تسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر الأساسي العلاوة الدورية أو السنوية.

ب- الأجر المتحرك :

علاوة على الأجر الثابت ، تدفع المؤسسات لعمالها مبالغ إضافية تتمثل في :¹

- ✓ الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة عن المستوى المطلوب في الإنتاجية.
- ✓ المكافأة التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة و المبتكرة التي يحققها العامل ، حيث تكون ذات فائدة للمشروع في تخفيض التكاليف أو زيادة الارادات.
- ✓ الأجور الإضافية التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية التي بموجبها يبقى العامل في عمله مدة أطول من ساعات عمله.
- ✓ البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء مرتبطة بطبيعة العمل.
- ✓ الأرباح التي تدفعها المؤسسة للعمال بصفة سنوية نتيجة لتحقيق أرباح على مستوى المؤسسة.

ج) الاقتطاعات الشهرية:

يستقطع جزء من دخل العامل النقدي كقسط التأمينات الاجتماعية و كذلك نتيجة الغيابات.

2- المزايا المهنية:

تتحمل المؤسسة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعمال مثل : تكاليف العلاج الطبي لكل من العامل و أسرته، وكذا تكاليف وسائل النقل و أيضا تكاليف الملابس إذا فرضت ظروف العمل ارتداء زي معين مثل : الزي الخاص بعمال الخدمات في الفنادق و شركات الطيران.

3- التأمينات الاجتماعية:

تفرض بعض المؤسسات أو التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل و العمال بنسبة مئوية من الأجر للتأمينات الاجتماعية.

4- التعويضات:

تمنح للعامل عند قيامه بالعمل الإضافي عن عمله المقرر له خارج أوقات عمله في غير الظروف العادية للعمل، و لحقت العامل أضرار مادية أو معنوية جراء ذلك أو مقابل المصاريف التي قد أنفقها أثناء قيامه بالعمل أو بمهمة معينة .

5- الحوافز و المكافأة الاجتماعية :

هي مبالغ مالية في شكل نقدي عيني تمنح للعامل لتعبير من صاحب العمل عن الخبرة أو المهارة و كحافز لزيادة الجهد من أجل تحقيق نتائج أحسن.²

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي ، ادارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، 334.

² 336-335.

ثالثا/ أنواع الأجر:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل و الذي يساعده في قضاء حاجياته و متطلبات الحياة الضرورية و تتمثل هذه الأنواع أساسا في الآتي :

أ) الأجر الدوري و الأجر غير الدوري :

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف ، ومثال ذلك : الأجر الأساسي و الأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق و دورية الأجر ، كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة ، ومثال ذلك : المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية ، و منح الأعياد و ما في حكمها.

ب) الأجر الاسمي و الأجر الحقيقي :

فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي ينقضه العامل لقاء العمل الذي يقوم به و الأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي و قدرته على إشباع الحاجات ، أو هو مقدار السلع و الخدمات التي يمكن الحصول عليها العامل بأجره النقدي.

ج) الأجر النقدي :

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت، يدفع بشكل دوري، و جزء متحرك يرتبط بظروف العمل و الجهد المبذول من جانب العمل.

د) الأجر العيني :

يتمثل الأجر العيني في مقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل ، ومن أمثلها : الرعاية الصحية ، العلاج ، المواصلات ، السكن و الملابس ، ووجبات الطعام أثناء العمل.¹ كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر و الأجر الصافي حيث أن:

1- إجمالي الأجر : هو ما يستحقه الفرد من الأجر (كمقابل وظيفة) قبل خصم أية استقطاعات.

2- صافي الأجر : هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات ، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده ، و تتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب ، و نصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة مثل (تأمينات البطالة ، الرعاية الصحية ، والعجز، و المعاش)²

رابعا/أهمية الأجر:

ير الأجر أحد أهم حوافز العمل و خاصة في المجتمعات النامية ، نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة و احتياجات العامل ، و رغم أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا ، نظرا لتناسب الأجر مع مستوى المعيشة فيها ، فإنها تظل أهم الحوافز في المجتمعات النامية و المتطورة على حد سواء ، وهي موضوع اهتمام ير من قبل العمال و المنظمات ، فمن وجهة نظر العاملين تعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجياتهم المادية و الاجتماعية ، وهي من أهم العوامل بل من أكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد للعمل و زيادة إنتاجه ، أو العكس ومن وجهة نظر المنظمات تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج أو أن أية زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في هذه التكاليف مما يفرض عليها أن توازن

¹نادر أحمد أبو شيخة ، ادارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2010 ، صص 179- 181.

²أحمد ماهر ، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2007 ، ص 284.

بين ما تدفعه من أجور و حوافز مادية و بين ما تحصل عليه من مردود أو إنتاج كنتيجة لهذه الأجور و الحوافز بحيث تكون المحصلة لصالح المنظمة و العمل و المجتمع على حد سواء.¹

كما تلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن ، فيمكن لسياسة الأجور أن تجذب الأفراد لأعمال معينة ، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة و هناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية ، و الاجتماعية و النفسية و الأخلاقية للأجور و نوضح فيما يلي شرح مختصر لهذه الاعتبارات :

أ) الاعتبارات الاقتصادية:

يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض و الطلب، و يتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض و الطلب فيجمع ترين و البائعين لخدمة العمل ، و يحدد الأسعار لهذه الخدمة ، و يلعب الأجر دورا هاما في المجتمع حيث أن أغلبية د العاملين في المجتمع يتحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم ، و تمثل هذه الدخول جزءا هاما من الكيان الاقتصادي .

فهي لا تعتبر فقط أكبر بنود الدخل و لكن تقوم أيضا بدور هام في توزيع الموارد البشرية و حسن استخدامها ، كما يلعب إجمالي المكافآت المدفوعة للعاملين في المجتمع دورا هاما في المحافظة على مستوى العرض من القوة الشرائية.

ب) الاعتبارات الاجتماعية:

ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمز للمركز الأدبي الذي يشغله ، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته ، وفي هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر ، و ما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع (يومي ، شهري ، سنوي) .

ج) الاعتبارات النفسية:

تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية ، حيث أن الحاجات في الحافز للأفراد رلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع هذه الحاجات تكون وسيلة لحفز الأفراد العاملين وقد كان الافتراض في فترة من الفترات أن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل، ولكن ثبت أن هناك عوامل أخرى متعددة تتفاعل مع بعضها و تؤدي إلى حفز الأفراد.

د) الاعتبارات الأخلاقية:

يجب أن تكون المكافأة عادلة ، إلا أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقوط بالعدالة في المكافأة ، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ، و من هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافأة مقابلها.²

المبحث الثالث: المقاربة النظرية للدراسة.

المبحث الأول: النظريات التقليدية الجبرية في تحديد الأجور

أولا/ نظرية حد الكفاف :

منطوق النظرية : تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العامل ، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل و أسرته ، و تمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل " تمكين العمال من البقاء و تخليد جنسهم " .

¹ نادر أحمد ابو شيخة ، مرجع سابق ، ص 172 .

² صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 338

فالرأي الذي تنادي به هذه النظرية هو أن أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن الحد الضروري لإبقائهم أحياء في مستوى الكفاف ، فكما أن سعر السلعة - في رأيهم - يقاس بما أنفق عليها ، فكذلك يتحدد سعر العامل وهو (أجره) بالنفقات التي تلزم لبقائه حيا . فالعامل بناء على مضمون هذه النظرية هو والآلة سواء بسواء .

سند النظرية :

اعتمدت هذه النظرية على أساس عرض العمل مستندة إلى قانون " مالتس " في السكان ، الذي يفترض أن عرض العمل مرن إلى ما لنهاية ، فإذا ارتفع (الثمن المقدم عنه) فوق مستوى معين فسيزداد عرضه دائما و إلى ما لنهاية فإن جوزت الأجور ما هو لازم للإبقاء على عرض العمل فسيكون العمال أكبر حجما ، أي يتزوجون و ينجبون كثيرا فيزداد عرض العمل ، ومع زيادة عرض العمل سيتنافس على الوظائف المتوفرة ، بحيث تهبط الأجور حتما نتيجة لذلك و بالعكس إذا انخفضت الأجور إلى مادون الكفاف ، فإن الأطفال سيمتدون أولا و لا يولدون أصلا ، وسيؤدي هذا إلى تخفيض عرض العمل في الجيل الثاني ، بحيث ترتفع الأجور من جديد من جراء تنافس أصحاب الأعمال على العدد الأصغر من العمال و لقد سمي ذلك الحد بالأجر الكفاف أو الثمن الطبيعي للعمل.¹

ثانيا/ نظرية رصيد الأجور :

تعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية حد الكفاف ظهرت في القرن 19 صاحبها " جون ستيوارت ميل " الذي يرى أن مستوى الأجر يتوقف على عاملين :

أ) طلب المنتجين على العمال :

يتوقف ذلك على كمية الأموال المخصصة لدفع الأجور (رأس المال) ، أطلق عليه " ميل " رصيد الأجور و يتحدد هذا الأخير برأس المال الذي تم تجميعه في الماضي ، لذا فهو يعتبر أن رصيد الأجور ثابت لا يتغير ، لأنه يكون في فترة زمنية سابقة و ليس خلال الفترة للعملية الإنتاجية.

ب) عرض العمل :

يتوقف هذا العرض على عدد السكان ، العلاقة بين رصيد الأجور و عرض العمل هي التي تحدد مستوى الأجور ، أي محاولة لرفع الأجر عن هذا المستوى سواء بواسطة الدولة أو ضغط نقابات العمل ، سيؤدي إلى نقص في الأرباح فيقل رصيد الأجور و بالتالي ينخفض الأجر إلى المستوى السابق ، أما إذا انخفض الأجر على المستوى المحدد فإن الأرباح تزداد ، ويتجه رأس المال المخصص للأجور (رصيد الأجور) فيرتفع الطلب على العمال بسبب زيادة مال الاستثمارات ، مما يؤدي إلى زيادة الأجور حتى تصل إلى المستوى المحدد.

نقد النظرية : هذه النظرية لم تقدم تفسير الاختلاف الأجور في الصناعات و المهن المتنوعة ، لقد ربطت أيضا بين مستوى الأجور و عدد السكان في حين لا توجد أية علاقة بينهما.²

¹حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 134

²كامل بكري ، مبادئ الاقتصاد الجزئي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، 1995 ، ص 224

المبحث الثاني: النظريات المعاصرة في تحديد الأجر

أولاً/ نظرية الإنتاجية الحدية :

نظرية الإنتاجية التي ترى أن إنتاجية العامل هي التي تحدد أجره و التي ظهرت مع ظهور التحليل الحدي ، و التي يشار إليها في أكثر من مجال لارتباطها به ، حيث ترى هذه النظرية بأن الإنتاجية الحدية للعامل هي تحدد أجر العامل لأن صاحب العمل يستمر في تشغيل العامل إلى الحد الذي تتساوى فيه قيمة إنتاجيته الحدية مع تكلفته الحدية ، أي أجره ، لأن من غير الممكن و من غير المتصور أن يدفع صاحب العمل (المشروع) أجر للعامل يزيد عن الإيراد الحدي (قيمة إنتاجيته الحدية) أي الإيراد الذي تحدد العامل أجره بحيث أن الأجر الذي يدفع العامل لا يمكن أن يفرق الإنتاجية الحدية للعامل¹. و حسب هذه النظرية فإن الطلب على أي نوع من أنواع العمل ، طلب مشتق من إنتاجية هذا العمل ، حيث يتوقف هذا الطلب على طلب المجتمع للسلع و الخدمات التي ينتجها العمل . كلما زاد الطلب على التي ينتجها العمل ، كلما زاد الطلب على العمل ، و كلما زادت الإنتاجية الحدية للعمل فيزداد الأجر ، و العكس لو انخفض الطلب على السلعة ففي هذه الحالة ستزداد المنافسة بين أصحاب الأعمال فيما بينهم على أن يسود سعر واحد لأجر العامل مهما كان عدد العمال.

نقد النظرية :

- لقد اهتمت هذه النظرية فقط بالطلب على العمل ، و أهملت جانب عرض العمل ، فقد كان عليها أن تفترض أن الأجر هو كمية معلومة لمعرفة الناتج الصافي الحدي للعمل.
- كما أن النظرية لم تعرض بشكل تام ارتباط الأجر مع الإنتاجية، فبالتالي لم نظف شيئاً عن العوامل المتفاعلة التي تتوقف عليها الإنتاجية.
- هذه النظرية عدم استغلال العامل بينما رأى الرأسماليون المتحدثون أنه في سوق منعزلة بذاتها ، لا تميل الأجور إلى التوافق مع الإنتاجية الحدية للعمل ، وبناء على ذلك تنتج ظاهرة الاستغلال ، و هذا ما علق عليه "جون مارشال" بقوله كل هذه الفروض التي تغطي كثير من الحالات الحقيقية و الملموسة و التي لم تختف بعد في كل هذه الفروض يوجد استغلال احتكاري لقوى العمال.²

ثانياً/ نظرية الطلب و العرض على العمل:

بناء على هذه النظرية يتحدد سعر العمل أو المعدل الأجر يتفاعل قوى العرض و الطلب ، ولكن هنا يجب الإشارة فإن الطلب على العمل هو طلب مشتق و ليس مباشر ، فهو مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم في إنتاجها ، فكلما زاد الطلب على سلعة معينة زاد الطلب على عنصر العمل الذي يساعد و يزيد في إنتاجها ، وبناء على ذلك فإن مرونة طلب العمل تتوقف على مرونة الطلب على السلعة بحيث يصبح الطلب على العمل مرناً إذا كان الطلب على السلع التي ينتجها مرنة، وتعتمد مرونة الطلب على العمل عدة عوامل منها :

- ✓ التقدم الفني للإنتاج.
- ✓ مرونة الطلب على السلع المنتجة التي أنتجها العمل.

¹ فليح حسن خلف ، الاقتصاد الجزئي ، الجدار للكتاب العالمي ، عمان ، ط1 ، 2007 ، ص 408

⁽¹⁾ عبد المنعم ، مبادئ الاقتصاد ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1992 ، 311.

أما عرض العمل فنقصد به حجم العمال في نوع معين من العمل الذي يعرضون أنفسهم للعمل عند مستويات الأجور المختلفة و يختلف عرض العمل للصناعة عن عرض العمل بالنسبة للاقتصاد القوي ككل ، إذ تستطيع الصناعة عرض العمل ، أما عن طريق جذب عمال من صناعات أخرى أو عن طريق رفع الأجور أو عن طريق رفع ساعات العمل ، أما عرض العمل بالنسبة للاقتصاد ككل فيتوقف على عوامل متعددة منها معدل النمو السكاني ، الهيكل السكاني هل هو كثيف الأفراد في سن العمل أم هو كثيف الأفراد في سن الشيخوخة و الظروف الصحية و غيرها.¹

منطوق النظرية : يؤكد واضعو هذه النظرية على أنه في لحظة معينة يتحدد معدل الأجر عند نقطة تقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب بضرورة يتقطعان في نقطة واحدة.

و أنه بناء على ردود فعل المنظمين ، فإن هذا المعدل باستمرار إلى مستوى الإنتاجية الحدية.

فإذا كانت الإنتاجية الحدية للعمل مرتفعة ، يعين المنظمون عمالاً جديداً مما يترتب عليه رفع الأجر و انخفاض الإنتاجية الحدية . و في الحالة العكسية يسرح المنظمون جزءاً من عمالهم و عندئذ يتعادل معدل الإنتاجية ، و يحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعادل الحق لما يقده للإنتاج.²

ثالثاً/ النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية :

ترى النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية أن القطاع الخاص هو عبارة عن عامل اقتصادي ، تتمثل أهدافه في تعظيم الربح ، أما متطلباته و إحتياجاته فتتمثل في القدرات التكنولوجية غير أن هذه النظرية لا تركز على التحليل الداخلي لهذا القطاع.

إن بحث الفرد عن طريق تعظيم الربح ، تحقيق اليد الخفية التي تكلم عنها "آدم سميث" ، و التي تساعد في تعظيم الاقتصادية الكلية غير أن هدف تعظيم الربح واجه انتقادات شديدة باعتبار أن المسألة تتخطى مجرد تحقيق ربح و لكنها أيضاً تسعى إلى تحقيق خدمات ، الكفاءة الاقتصادية ، و العدل في توزيع الفائدة .

- مدرسة شيكاغو (المدرسة النقدية) :

المفكر الاقتصادي الشهير " فريدمان ميلتون " الذي يرى و آخرون معه أن التغلب على الكساد التضخمي يتطلب القضاء أولاً على التضخم نظراً للتداعيات الخطرة الناتجة عنه ، أي سياسة تدخلية للدولة أي هذه النظرية تعظم عمل القطاع الخاص و تقول هذه المدرسة أيضاً على الفقراء الاعتماد على أنفسهم في البحث عن العمل الذي يناسبهم بالأجور السائدة في السوق ، في جانب آخر يؤكد أنصار مدرسة شيكاغو بأنه ليس من مهام الدولة في النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التوظيف الكامل ، بل يجب أن تنحصر أدوار الدولة في أداء وظائفها العامة المعروفة (الأمن الداخلي و مراقبة تنفيذ القوانين).³

(2) عامر علي سعيد ، مقدمة في الاقتصاد الجزئي ، دار البداية ناشرون و موزعون ، عمان ، ط 1 ، 2012 ، ص 355.

(3) حماد محمد شطا ، مرجع سابق ، ص 147 .

³ شكر جواد مهدي واسماعيل علي ، مرجع سابق ، ص 23، 24

المبحث الثالث: تقييم الوظائف وطرقها

أولاً) تقييم الوظائف وطرقها :

يمثل تقييم الوظائف التحديد المنظم لقيمة كل طبقة ، وفقاً لعلاقتها بالوظائف الأخرى في المنظمة ، تستخدم هذه العملية في تصميم هيكل الدفع و ليس في تقييم أداء الفرد شاغل الوظيفة ، تتمثل الفكرة الأساسية لتقييم الوظائف في تحديد متطلبات كل وظيفة وفقاً لأهميتها على سبيل المثال : يتضمن عمل مهندس التصميم متطلبات أكثر تعقيداً و اسهاماً إلى المنظمة ، فبالرغم من أهمية الوظيفتين للمنظمة إلا أن هناك قيمة نسبية أكبر لإحدهما مقارنة مع الأخرى، إلى جانب الغرض الأساسي من تقييم الوظائف وهو تحديد القيمة النسبية يوجد أغراض أخرى يمكن أن يخدمها تقييم الوظائف يذكر منها:

✓ يقدم أساس لقياس الفرد.

✓ يقدم حقائق لمساواة الأجور.

✓ يقدم حقائق لعلاقات الوظائف.

✓ يقدم حافز للأفراد للسعي إلى الترقى لوظيفة في مستوى أعلى.

الخطوة الأولى في برنامج تقييم الوظائف هي جمع المعلومات المراد تقييمها.

جمع المعلومات :

يمكن الحصول على هذه المعلومات من التوصيف الحالي للوظائف ، يتم بعد ذلك تحديد العامل أو العوامل المستخدمة في هذا المجال : المهارة ، المسؤولية ، و ظروف العمل .

إن عملية التقييم تتضمن تنمية و تطبيق خطة تستخدم لاختيار عوامل تقييم القيم النسبية للوظائف المختلفة بالنسبة للمنظمة ، يجب لهذه الخطة أن تضع الوظائف التي تتطلب عوامل أكثر في مستوى أعلى من التدرج الوظيفي عن تلك الوظائف تتكون من واحد أو أكثر من هذه الطرق الأربعة¹:

أ) طريقة النقط :

من أكثر خطط تقييم الوظائف استخداماً، فهي تتغير بسهولة وفي نفس الوقت تتميز بدرجة معقولة و منطقية من الموضوعية

عند استخدام هذه الطريقة هذه الطريقة ، لا بد من وضع مقياس كمي للنقط لكل الوظائف المراد تقييمها ، لا يمكن استخدام مقياس واحد لكل أنواع الوظائف ، فمثلاً يجب ألا يوجد مقياس مختلف للوظائف الإدارية و مقياس آخر لوظائف الإنتاج ، على إدارة الإنتاج تحديد الوظائف التي تندرج تحت نوعية مقياس معين.

ب) طريقة مقارنة العوامل :

تم التوصل إلى طريقة مقارنة العوامل للتغلب على النقائص المدركة في طريقة النقط ، تتشابه هذه الطريقة مع طريقة النقط إلى حد معين فيما عدا أنها تتضمن مقياس للنقط ، فمثلاً طريقة النقط يتم فيها اختيار الوسائل الرئيسية ، من الضروري أيضاً تكون معدلات الدفع لهذه الوظائف تتميز بكونها منطقية ، و عادلة من جهة نظر القائمين بالتقييم ثم يتم تحديد العوامل الرئيسية المستحقة للدفع من وجهة نظر المنظمة ، لكن و من ناحية أخرى ، تختلف طريقة مقارنة العوامل عن طريقة النقط ، في أنها لا تقسم العامل الرئيسي إلى عوامل فرعية أو درجات أيضاً اختلاف آخر يتعلق بترتيب العوامل الرئيسية ، ففي مقارنة العوامل ، كل عامل يرتب وفقاً

¹راوية محمد حسن ، ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة ، الاسكندرية ، 2000 ، ص 273.

لأهميته النسبية بالنسبة لكل وظيفة من الوظائف الرئيسية ، يتم هذا من خلال تحديد ترتيب كل وظيفة رئيسية في عامل واحد في وقت واحد ، و لزيادة صدق الترتيب وفقا لطريقة مقارنة العوامل ، يقترح البعض إعادة الترتيب مرة أو مرتين دون الرجوع إلى الترتيب السابق ، حتى يتم التأكد أن الترتيب هو نفسه ، بعد ترتيب كل وظيفة على أساس عامل - عامل يتم تخصيص أجر أو مرتب لكل وظيفة وفقا لترتيب العوامل، ينادي بعض المؤيدي استخدام هذه الطريقة إلى أن يخصص الدفع بدون الرجوع إلى ترتيب العوامل ، أما آخرون فيعتقدون ضرورة رجوع المقيم إلى ترتيب العوامل عدد تخصيص الدفع بغض النظر عن هذه الآراء ، إلا أنه يجب معرفة ضرورة التنسيق بين ترتيب العوامل و تخصيص الدفع ، فإذا حدث أي نوع من الاختلافات التي لا يمكن حلها، لا بد حينئذ حذف هذه الوظيفة أو المركز من قائمة الوظائف الرئيسية كخطوة أخيرة في مقارنة العوامل ، يتم إعداد مقياس نقدي لكل عامل من العوامل الرئيسية و لا يظهر كل مقياس لترتيب الوظائف بل أيضا تظهر الفروق النسبية في الدفع لكل الوظائف.

(ج) طريقة التصنيف الوظيفي:

تمثل طريقة التصنيف أو التدرج الوظيفي الطريقة الثالثة لتقييم الوظائف ، وفقا لهذه الطريقة ، يتم تحديد طبقات أو الدرجات لتقييم الوظائف ، تعرف هذه الطبقات أو الدرجات على أساس الاختلافات في الواجبات ، المسؤوليات ، المهارات ، ظروف مل و عوامل اخرى ترتبط بالوظيفة ، تحدد بعد القيمة النسبية لوظيفة معينة من خلال مقارنة التوصيف الخاص بها مع توصيف كل درجة أو طبقة من الطبقات ، ثم توضع كل وظيفة في الطبقة أو الدرجة المناسبة بالرغم من تميزهذه الطريقة بالسهولة إلا أنها تفتقد الدقة و يرجع هذا إلى الوظيفة تقيم ككل ، كما أن العدد المطلوب من الدرجات أو يتوقف على مدى المهارات ، ، المسؤوليات و الواجبات و المتطلبات الموجودة بين الوظائف المراد تقييمها ، عادة يتراوح عدد الطبقات من 5 إلى 10 طبقات.

(د) طريقة ترتيب الوظائف:

تمثل هذه الطريقة أبسط و أسهل أساليب تقييم الوظائف ومع هذا أقلها استخداما ، وفقا لهذه الطريقة ، يقوم المقيم بترتيب كل الوظائف ترتيبا تصاعديا ، حيث يبدأ بأسهل الوظائف و ينتهي بأصعبها و أعقدها ن غالبا ما يقوم المقيم بإعداد بطاقات تحتوي على معلومات رئيسية وهامة عن الوظائف ، ثم يرتبها وفقا لأهمية المراكز. لا تتضمن طريقة ترتيب الوظائف توضيح أي درجة نسبية للاختلاف بين هذه الرتب مثلا ، الوظيفة الي تحصل على الترتيب الرابع لا تعني أن صعوبتها ضعف الوظيفة التي على الترتيب الثاني.

(2) تسعير الوظيفة:

تعد طريقة تسعير الوظيفة الطريقة الوحيدة للتقييم التي تربط قيمة الوظيفة بمقياس نقدي ، مع ذلك فإن النتائج تنبثق من مقياس الأجور المطبق حاليا بالمنظمة ، بصفة عامة ، إن تقييم الوظائف لا يمكن أن يستخدم وحده لتحديد معدل الأجور، فلا بد أن يكون هناك ضمان و تأكيد على أن العوامل الخارجية مثل ظروف سوق العمل و معدلات الأجور السائدة و تكلفة المعيشة ، ممثلة و مأخوذة في الاعتبار عند إعداد مقياس الأجور ، لذلك لا بد من جمع معلومات عن العوامل الخارجية لتمثل في تحديد معدل الأجور.

3) استطلاعات الأجور و المرتبات:

تستخدم استطلاعات الأجور و المرتبات في جمع المعلومات المقارنة عن السياسات و الممارسات و طرق دفع الأجور في بعض المنظمات المختارة في مواقع جغرافية معينة ، و نوع صناعة معينة ، تقدم هذه الاستطلاعات معرفة عامة عن السوق و تضمن العدالة الخارجية حيث تمكن الفرد من تصحيح سوء بعض الوظائف ، كما أن لها تأثير إيجابيا على دافعية الأفراد. يمكن تجميع البيانات المتعلقة باستطلاع الأجور من مصادر متنوعة ، مثل القطاع الحكومي و الجهاز المركزي للتعينة و الاحصاء عادة يتم تقسيم الأجور وفقا للمناصب الجغرافية و نوعية الصناعة أو الوظائف ، بالإضافة إلى هذا المصدر ، قد تقوم بعض المنظمات بعمل استطلاع خاص بها .

لتصميم استطلاع الأجور ، لابد من تحديد الوظائف و المنظمات و المناطق التي سيتم دراستها ، لابد أيضا من تحديد طريقة جمع البيانات التي سيتم استخدامها كطريقة تقييم الوظائف ، فإن الوظائف الرئيسية لهاتين الطريقتين هي التي سيتم استطلاعها أما إذا كانت طريقة تدرج أو تصنيف الوظائف أو ترتيبها هي التي تستخدم ، فيجب استخدام نفس الارشادات التي اتبعت في اختيار الوظائف و طريقة النقط و مقارنة العوامل¹.
كن لاستطلاع الأجور أن يقدم مساعدات كبيرة للمنظمة في تحديدها لمعدلات الأجور الخاصة بها ، أما إذا لم يطبق بطريقة صحيحة فسينتج عنه معلومات خاطئة و غير دقيقة.

4-منحنيات الأجور :

تظهر منحنيات الأجور بيانيا العلاقة بين القيمة النسبية و معدلات الأجور أو مرتبات تستخدم أيضا لتوضيح طبقات أو درجات و مدى الدفع الوظائف ، بغض النظر عن وسيلة تقييم الوظائف المستخدمة فإن منحنى الأجر يضع الوظائف بيانيا في ترتيب تصاعدي وفقا لمستوى الصعوبة على المحور الأفقي و معدلات الأجور و المرتبات على المحور العمودي ، لضمان اتساق و توافق هيكل الأجور النهائي مع كل من تقييم الوظائف و بيانات استطلاع الأجور ، من الأفضل بناء منحنى أجر يعتمد على الأجور الحالية و منحنى آخر يعتمد على بيانات الاستطلاع ، و مقارنة الاثنين ببعضهما البعض ، يمكن معالجة أي انحراف بسرعة عند اكتشافه ، أما النقاط على الرسم البياني والتي لا تتبع الاتجاه العام ، فإنها تعني أن معدل أجور الوظائف إما أعلى و إما أقل من اللازم ، هذا يعني أن الوظيفة لم تقيم أساسا بطريقة سليمة و منه لابد من إجراء التعديلات اللازمة.

5) درجات ومدى الدفع :

لنبسط إدارة هيكل الأجور ، يتم تجميع الوظائف ذات القيم المتشابهة في طبقة أو درجة دفع واحدة ، وهذا لأغراض الدفع، فإذا استخدمت طريقة النقط لتقييم الوظائف ، فيتم تعريف الطبقة أو الدرجة خلال مدى معين من النقط ، يمكن بنفس الطريقة تحديد المدى النقدي للأجر إذا استخدمت طريقة مقارنة العوامل عادة ما يتم تحديد مدى الدفع في نفس الوقت الذي يتم عمل الطبقات أو الدرجات ، عند الانتهاء من هذا ، يتم وضع كل درجة تقع في مدى الدفع أقصى أجر يمكن أن تحصل عليه الوظيفة التي تتوافق مع هذه الطبقة و كذلك فإن الحد الأدنى يمثل أقل ما يمكن أن تتقاضاه الوظيفة في هذا المدى ، يتمثل المدخلين الأساسيين لبناء مدى درجات الدفع في الحصول على عدد نسبي كبير من الدرجات بمعدلات متطابقة للدفع لكل الوظائف داخل كل طبقة ، أو الحصول على عدد صغير من الدرجات مع مدى نقدي واسع لكل درجة ، و يقع معظم هيكل الأجور في مكان وسط بين هذين المدخلين.²

راوية محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 299، 312

(1) راوية محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 305

يحدد المدى داخل الدرجات ، بحيث يمكن التمييز بين الأفراد و الوضع الأمثل أن يتم تمكين الأفراد الدفع مسبقا وفقا للاستحقاق و الأداء ، لكن عمليا و فعليا تتم التفرقة بين مستويات الدفع للأفراد وفقا للأقدمية فقط ، للوصول إلى قمة المدى لدرجة معينة ، تمكن الفرد أن يزداد دفعه فقط من خلال التحرك إلى درجة أعلى.

خلاصة الفصل :

اختلفت نظرة الإنسان إلى الأجر منذ القدم و رغم كل هذه الاختلافات فالكامل مجمع على أنها ما يحصل عليه الفرد مقابل عمله لشخص آخر طبيعي أو معنوي مع مناداة البعض الآخر بضرورة وجوب عدالتها ، و تأخذ الأجر عدة أشكال أو أنواع فهناك الأجر الدوري و غير الدوري و الأجر الاسمي و الحقيقي الأجر المتحرك و الثابت كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وهو ما يستحقه الفرد من أجر قبل خصم الاقتطاعات و صافي الأجر كما تلعب الأجر أدوار عدة منها الدور الاقتصادي ، الاجتماعي ، النفسي و الأخلاقي.

الفصل الثاني:
الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

I. الدراسات العالمية :

أ- لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية(جنيف)

1. قدمت هذه الأخيرة بيانات عن اتجاهات الأخيرة في الأجور ، تبين تباطؤا حادا في نمو الأجور في العالم خلال الأزمة الاقتصادية و المالية و العالمية ، و يمكن وضع هذا التطور قصير المدى في سياق انخفاض نمو الأجور في العالم على المدى الطويل ، لا سيما في البلدان المتقدمة حيث أصبحت الأجور أكثر فأكثر منفصلة عن المكاسب في إنتاجية العمل. كما ناقشت الوثيقة الدور الذي يمكن أن تضطلع به سياسات الأجور في مواجهة هذه الاختلالات سعيا إلى تحقيق انتعاش من الأزمة يتسم بالاستدامة و بقاعدة عريضة. على ضوء ما ورد أعلاه قد ترغب لجنة العمالة و السياسة الاجتماعية في تسليط المزيد من الضوء على الخبرة المكتسبة من الأدوات السياسية ، ولا سيما مايلي :

أ) كيف يمكن للمفاوضة الجماعية أن تساعد على تعزيز الروابط بين إنتاجية العمل و الأجور و أن تخلق بيئة تدعم الحلقة الحميدة من مكاسب الإنتاجية و نمو الأجور و بالتالي العمالة و النمو و التنمية الاقتصاديين.

ب) دور الحد الأدنى للأجور في إرساء أرضية للأجور ، تحمي العمال ذوي الأجور المتدنية و تضمن أن يترجم الانتعاش الاقتصادي إلى زيادة مستويات المعيشة لصالح الجميع .

ج) الخبرة المكتسبة من سياسة أجور أوسع نطاقا ، بما في ذلك الإعانات المرتبطة بمزاولة العمل و التحولات النقدية ، في التصدي لفقر العاملين و المساهمة في الطلب المحلي.

د) المسائل المتعلقة بالاتساق بين الأدوات السياسية و أساليب ضمان تكاملها.

هـ) كيف يمكن لتنمية المهارات و تنمية المنشآت الصغيرة أن تساهم في تعزيز إنتاجية العمل في المنشآت الصغيرة و المتوسطة ، مما يسمح بالتالي نمو في الأجور أكثر متانة و أفضل توزيعا .

وقد ترغب اللجنة أيضا في أن تقدم المزيد من الإرشادات إلى المكتب لعمله في المستقبل بشأن سياسات الأجور.¹

ب- دليل السياسات وإجراءات العاملين بالجامعة الأمريكية بالقاهرة:

- المنظومة الخاصة بالرواتب و الأجور : تم وضع قواعد السياسة التي تتبعها الجامعة الأمريكية بالقاهرة في دليل سياسات و اجراءات العاملين في الرواتب الأجور بحيث تجنب المواهب و العناصر المؤهلة مع الاحتفاظ بهم ، كما تعكس هذه السياسة رسالة الجامعة و قيمها ، و تقوم الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتكليف و تعديل و تغيير حزم الرواتب و الأجور أو أي من ذلك من أجل تأكيد مكانتها التنافسية مقارنة بمعايير دخل الموظف المصري في الجهات المناظرة لها ، و التزاما منها بالسياسات و التطبيقات الخاصة بالرواتب و الأجور بالجامعة تحدد رواتب و أجور العاملين وفقا للمستوى الوظيفي و تحدد نسبة الزيادة السنوية للراتب وفقا لمعدلات أدائهم ، كما موضح في " نظام تقييم الأداء " الخاص بالجامعة ووفقا للموارد المالية لها.

الدراسة تتركز حول :

I. ادارة الرواتب و الاجور

1) مستويات الوظائف و شرائح الرواتب

أ) سعر السوق

ب) الحد الأدنى للأجور

ت) الحد الأقصى للأجور

2) تحديد مستويات الوظيفة

3) تسكين الموظف حسب شريحة راتبه

4) زيادة الجدارة

5) التعديلات في الرواتب

6) النقل الأفقي

7) اعادة توصيف الوظيفة

8) العلاوات العامة للموظفين المحليين

9) المبالغ المؤقتة الإضافية الممولة من الجامعة.¹

¹ لجنة العمالة و السياسة الاجتماعية ، مكتب العمل الدولي (مجلس الادارة) الدورة 310 ، الوثيقة 3، مارس 2011 ، جنيف ص17.

II. الدراسات العربية :

1-دراسة سومر أديب

ورد في إشكالية الدراسة ما يلي :

رغم اعتراف غالبية الكتاب و الباحثين بأهمية العنصر البشري و اعتباره أهم عناصر الإنتاج ، إلا أننا قد نجد بعض الادارات ، وخصوصا في الدول النامية ، ' تغطي الأهمية الكافية و اللازمة لكثير من الجوانب المتعلقة بهذا العنصر ، كالأجور التي يتم دفعها للأفراد ، و بما أن الأجور تعتبر من أهم الوسائل التي تستخدمها المنظمات لتحسين أداء الأفراد و تحفيزهم ، لذلك لا بد أن تكون مستويات الأجور متناسبة و منسجمة مع أداء الأفراد ، لأن عدم تناسب مستويات الأجور و انسجامها مع أداء الأفراد و الذي قد يتجسد إما في انخفاض الإنتاجية ، أو في زيادة معدل دوران العمل و الغياب عنه ، أو حتى في هذه العوامل مجتمعة ، يعتبر مشكلة خطيرة تنعكس سلبا على النتائج المتوقع تحقيقها من قطاع الغزل و النسيج الذي يعتبر من أهم القطاعات التي يتكون منها الاقتصاد الوطني ، مما يتوجب علينا دراسة هذه المشكلة ، و اعطاءها الأهمية الكافية و اللازمة.

الفرضيات:

ينطلق البحث من الفرضيات التالية:

- إن مستويات الأجور الحالية غير قادرة على تحفيز الأفراد وتحسين أدائهم

- إن مستويات الأجور زيادة الحالية يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد

- إن تدني الأجور الحالية لا يؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل و الغياب عنه

- إن التعويضات النقدية تحفز الأفراد أكثر من التعويضات غير النقدية

- لا تساعد التعويضات الحالية على تحسين أداء الأفراد

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- إن تقييم أداء العاملين في القطاع العام يعتمد على وجود صفات معينة موجودة في الفرد بنسبة أكبر من الاعتماد

على ناتج أداء الفرد ، أي يتم التركيز بشكل أكبر على صفات الأداء 80%

¹ مكتب الموارد البشرية ، دليل سياسات و اجراءات العاملين بالجامعة الأمريكية بالقاهرة ، الفصل الرابع ، يناير 2013.

- يتم تقسيم تقرير الوصف و الكفاءة بناء على اقتراح الرئيس المباشر للعامل و الذي قد يتأثر ببعض الصفات المرؤوسية (قد تكون إيجابية أو سلبية) مما يفقد عملية التقييم الموضوعية
- لا يمكن من معرفة أماكن القوة و الضعف في الأداء ، فقد يكون العامل الذي نال درجة ضعيفة بحاجة للتدريب مثلا
- يتم تقييم أداء العامل عن فترة زمنية ماضية دون مراعاة الأداء المستقبلي¹

III. الدراسات الجزائرية :

1. دراسة الكر محمد²

الكر محمد- مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص ادارة الموارد البشرية - سياسة الأجور في الجزائر" واقع آفاق " (1990 - 2008) لسنة 2007 - 2008

-الإشكالية :

- ما هو الأساس المستخدم في المكافأة الموظفين بالجزائر ؟
- ما هي الأنظمة و الأساليب المعتمدة في دفع أجور العاملين ؟
- الفرضيات :
- الأساس المستخدم في مكافأة الموظفين بالجزائر يعتمد على معيار الوقت و الجهد المبذول
- هناك العديد من الأنظمة و الأساليب المعتمدة لدفع أجور العاملين حسب النظريات التي تستند إليها
- يمكن اعتبار الأجور كتكلفة أو استثمار حسب طبيعة المنظمة و أهدافها المسطرة
- جاء اقرار الزيادة في الأجور نتيجة لعديد من العوامل الاقتصادية و السياسية و المطالب الاجتماعية

¹ سومر أديب ، أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية ، بحث مقدم لنيل الماجستير لادارة الأعمال 2004-2003

² الكر محمد سياسة الأجور في الجزائر" واقع آفاق (1990 - 2008)- ل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص ادارة الموارد البشرية -"لسنة 2007 - 2008.

- جاء الاصلاح من أجل إحداث التغيير و تطوير المورد البشري و له آثار اقتصادية و اجتماعية على المجتمع .

-وتتلخص نتائج الدراسة فيما يلي:

- إن إتباع المبادئ و الأسس العلمية هي الطريقة المثلى لبناء سياسة أجرية عادلة و الحيلولة دون الوقوع في أخطاء تنعكس سلبيا على الموظفين و أدائهم و تسهم في الحد من انتشار الفساد الاداري بصورة مختلفة.

- إن بناء سياسة أجرية عادلة يمر بسلسلة من الخطوات المتتالية و التي يؤدي تجاوز أي منها إلى حدوث خلل في بنائها و عدالتها .

- إن تصنيف الوظائف يشكل القاعدة الأساسية لتقويم الوظائف و تحقيق العدالة في سياسة الأجور كما أن الأسس المستخدمة في الجزائر هي مزدوجة من حيث الاعتماد على معيار الوقت و الجهد المبذول أو ما يعرف بالإنتاجية .

- سياسة الأجور و إن جاءت في شكلها النهائي قرارا صادرا عن جهة واحدة إلا أنها في جوهرها قرار جماعي ينبغي أن يتوافق عليه جميع الأطراف المعنيين في الجزائر.

2.دراسة بوخروبة كلثوم¹

طرح الباحث إشكاليته على النحو الآتي:

إن الوظيفة العمومية إذا كانت وسطا اجتماعيا لا تكفي وحدها بل هناك سياسة أخرى تتمثل في فكرة الامتياز الاقتصادي فبأية كيفية تطورت سياسة الأجور ؟

فرضيات الدراسة:

- إن كل من هذه السياسات المؤثرة للأجور لا تكفي وحدها بل هناك سياسة أخرى تتمثل في الاقتطاعات المختلفة التي يخضع لها الأجور وهي : المنبع الأجرى و أيضا مختلف الاشتراكات الأجرية التي سيمثلها الضمان الاجتماعي .

- إن الأجور تجذ نظامها داخل إطار الوظيفة العمومية المحكومة بقانونها الأساسي .

نيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام : 2016-2017.

¹ بوخروبة كلثوم تطور سياسة الأجور في الجزائر -

وقد توصل إلى النتائج الآتية:

- إن سياسة الأجور لا تعني الحجم الساعي في العمل و لا تعني المزايا الاجتماعية للأجور من منح و تعويضات إلخ
- إن سياسة الأجور تتخلص عند الراتب أو الأجر القاعدي الخام الذي يتضمن الراتب حسب الشهادات و تعويضات الخبرة و علاوات المردودية بالسنة و المنح العائلية ، و عند الراتب أو الأجر الصافي الذي تخصم منه التقاعد بنسبة معينة و الضمان الاجتماعي و الرسوم على الأجر إلخ
- كما أن سياسة الأجور لا تتوقف عند دراسة الكتلة الأجرية وما يوزع من رواتب و أجور على المستخدمين في الإدارات العمومية المركزية و اللامركزية .

3. ددوش محمد¹

اشكاليته البحثية على النحو الآتي:

على إثر التعديلات التي عرفها نظام الأجور كيف تتم عملية تسيير الأجور على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية ؟
وللإجابة من هذه الإشكالية تطرح التساؤلات التالية :

، وما هي أنواعه و فيم تتمثل المبادئ التي يقوم عليها ؟

ما هي أنظمة دفع الأجور وما العوامل المؤثرة في تحديد هذا النظام ؟

ما هي الخطوات المتبعة في تصميم نظام الأجور؟

وقد صيغت الفرضيات كما يلي:

- يتم دفع الأجر على أساس الزمن

- لتحديد الأجر في الإدارة الإستشفائية يجب الأخذ بعين الاعتبار عدة معايير أهمها : الخبرة و المستوى التعليمي

وتتلخص النتائج كما يلي:

- تعد الأجور الأولويات التي إهتم بها الفرد منذ القدم حيث ظهرت في الفكر القديم عند الكلاسيك و النيوكلاسيك و المدرسة الحديثة.

- إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة.

- يحدد الأجر طبقا لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي ، الوقت ، مستوى صعوبة الوظيفة

- يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع ، القوانين و التشريعات و غيرها.

¹ ددوش محمد تسيير الأجور في المؤسسة الإستشفائية -دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية العمومية " محمد بوضيف " ورقلة- مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي السنة الجامعية 2017-2018.

الفصل الثالث:

معايير تحديد الأجر ومدى تأثير الخصخصة عليها

❖ المبحث الأول: معايير و نظم تحديد الأجر.

❖ المبحث الثاني: نظم دفع الأجر.

❖ المبحث الثالث: الأساليب القانونية لتحديد الأجر

❖ المبحث الرابع: الأجر في القطاع الخاص.

الفصل الثالث: معايير تحديد الأجر ومدى تأثير الخصخصة عليها

المبحث الأول: معايير و نظم تحديد الأجر.

يمكن للمنظمة استخدام المعايير الآتية لتحديد الأجر :

1) الأداء :

إذا يتقاضى العمل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعة و محددة بشكل مسبق ، و تمكن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين " كم " و " نوع " الأداء ، فمثلا : قد ينتج الفرد كمية كبيرة من المنتجات لكن بنوعية متدنية ، وقد يكافأ على هذه الكمية و يتم التغاضي عن النوعية .

2) الجهد :

يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجر في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا .

3) الأقدمية:

تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجر ، وهذا العامل عادة أكثر وضوحا و استخداما في نظام أو قانون الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي .

4) المؤهل العلمي و الخبرة:

إن المؤهل العلمي و الخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة و لسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة و الخبرة .

5) مستوى صعوبة الوظيفة:

يعتمد هذا المعيار على مواصفات شغل الوظيفة (الفكرية و الجسدية) في تحديد الأجر ، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجرا أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكريا و جسديا ، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها .¹

¹ صلاح الدين عبد الباقي ، عبد الغفار الحنفي ، إدارة الأفراد ، المكتب العربي الحديث ، الاسكندرية ، 1988 ، ص 109.

6) المستوى المعيشي و مستوى الأسعار السائدة في السوق :

تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع ، فكلما زادت تكاليف المعيشة ، مم يجعل كثيرا من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقا للزيادة الحالية و المنتظرة في مستويات الأسعار .

المبحث الثاني: نظم دفع الأجور:

تعدد نظم دفع الأجور حسب الصيغ الآتية:

1) نظام الدفع على أساس الوقت (الأجر الزمني) :

يتم احتساب الأجر في هذا النظام على أساس المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله دون النظر إلى كمية الإنتاج أو جودته التي أنجزها ذلك الفرد ، و قد يتحدد الدفع في هذه الحالة بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالسنة و تعد هذه الطريقة من أقدم و أكثرها شيوعا في المنظمات بالسنة ، وتعد هذه الطريقة التطبيق في الحالات الآتية :

- في الوظائف التي يصعب قياس إنتاجها بوحدات كمية ملموسة و مثالها وظائف الصيانة أو الوظائف الكتابية
- عند عدم وضوح العلاقة بين كمية الإنتاج و الجهد المبذول ، و عندما يكون من غير الممكن التحكم في كمية إنتاج العامل ، كما لو كان يعمل على خط التجميع. وكانت سرعته محكومة بسرعة الآلة التي يعمل عليها ، و كانت سرعة الآلة معروفة مقدما و ليس للعامل سيطرة عليها.
- إذا كان الإنتاج غير منتظم بسبب حدوث أعطال لا دخل للعامل بها.
- عند عدم قدرة الإدارة على مراقبة كمية الإنتاج العامل ، أو وجود صعوبات في تحديد كمية الإنتاج.
- عند حاجة العمل إلى عناية و اهتمام خاص ، و كانت الجودة أهم من الكمية بحيث إن أية زيادة في سرعة أداء العمل تلحق أضرار بجودة المنتجات و على الرغم من أن هذه الطريقة لا تقدم للفرد تعويضا عادلا أو أفاء مباشرة مقابل تفوقه في الإنتاج ، فإنها من ناحية أخرى تنطوي على ميزة مهمة هي ثبات دخل العامل و عدم تعرضه للتقلبات ، وتمثل هذه الميزة حافزا للفرد لبذل الجهود.¹

2) نظام الأجر التشجيعي (الأجر على أساس الإنتاج أو القطعة) :

إن الأساس الذي تقوم عليه هذه الطريقة هو الزمن الذي يقضيه الفرد في أداء واجبات و مسؤوليات وظيفته ، ولا تكون كمية العمل محددة بل تقديرية. و تتحمل المنظمة المسؤولية الكاملة عن جميع الخسائر كما تحصل من ناحية أخرى على جميع الأرباح المتولدة عن أداء العاملين .

¹ صلاح الدين الشنواني ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 1997 ، ص 380.

يشيع استخدام هذا النظام في تحديد أجور العمال الإنتاج في الصناعة ، وفي ضوء هذا النظام يتوقف أجر الفرد على معدل إنتاجيته ، فالخاصية الأساسية للدفع وفق هذا النظام هي أن العمل المطلوب بتأديته تحدد له قيمة نقدية معينة يحصل عليها الفرد إذا أتم العمل ، أي أن الفرد و ليس صاحب العمل ، يتحصل على المكاسب أو تلحق به الخسائر و ذلك تبعا للاختلافات في الكمية المنتجة، و بالرغم من أن نظام الدفع على أساس الإنتاج يكون أكثر إرضاء و قبولاً من وجهة نظر المنظمة ، كما قد يبدو أكثر عدالة من وجهة نظر العامل ، فإن هذه الطريقة لا تناسب جميع الوظائف ، كما قد تصبح غير مرضية إذا أسئ استخدامها ، فقد يندفع العاملون في سبيل زيادة أجورهم إلى الدرجة التي قد تؤثر في حالتهم الصحية أو تؤدي زيادة حوادث العمل ، أو تلحق الضرر بالمعدات و الآلات و المواد الخام المستخدمة.

بصفة عامة يصلح تطبيق هذا النظام في الحالات الآتية:

- 1- الوظائف التي يسهل قياس إنتاجها بوحدات رقمية
 - 2- الإنتاج النمطي ذو المواصفات النمطية الذي يتميز بالتدفق المنظم و عدم وجود أعطال كبيرة
 - 3- الإنتاج الذي يمكن ربط مجهود العامل بكمية إنتاجه
 - 4- عدم تحكم العامل في مستوى الجودة ، إذ من الممكن التحكم في الجودة إلى درجة كبيرة من خلال الآلة ، أو عندما يكون من السهل اختبار جودة المنتجات أو كانت اعتبارات الجودة أقل أهمية من الكمية المنهجة.
 - 5- عدم توافر الوقت الكافي من جانب الإدارة للملاحظة العمال.
- إن هذه الطريقة ، و إن كانت تحقق رضى العاملين إذا طبقت في الأعمال المناسبة و بعد القيام بدراسات زمن عادلة ، يعاب عليها صعوبة تحديد المعايير أو المستويات القياسية للإنتاج التي يحاسب الفرد على أساسها ، كما يعاب عليها أنها لا يتوجه اهتماما كافيا إلى مركز العامل في المنظمة و أقدميته و سلوكي الوظيفي ، و غيره ذلك من العوامل المؤثرة في بيئة العمل¹

¹ صلاح الدين الشنواني ، مرجع السابق ، ص 382

المبحث الثالث: الأساليب القانونية لتحديد الأجر:

يتم تحديد الأجر بالاتفاق بين العامل و صاحب العمل، وفقا لمبدأ حرية التعاقدية الذي تضمنته المادة 106 من ق.م.ج كما يلي " العقد شريعة المتعاقدين "

أن تطبيق هذا المبدأ في علاقات العمل إلى إلحاق الأضرار بالعمال لأنهم غالبا ما لا يكونون أحرار في الاتفاق على الشروط بما فيها الأجر ، وبرزت إلى الواقع فكرة عدم وجود الحرية و المساواة في التعاقد بين صاحب العمل و العامل . هذا ما أدى إلى ضرورة إيجاد طريقة أخرى لتحديده تتم عن طريق الاتفاقيات الجماعية .

تحديد الأجر بالاتفاق :

يتم تحديد الأجر بين صاحب العمل و العامل بالاتفاق ، وقد يتجسد هذا في عقد العمل الفردي (أولا) أو عقد العمل الجماعي (ثانيا) .

1) تحديد الأجر في عقد العمل الفردي :

يتفق العامل و صاحب العمل باعتبارهما المتعاقدين في عقد العمل على الأجر صراحة غير أن عدم الاتفاق على الأجر لا يعني بطلان عقد العمل إنما يحدد بأجر المثل .

إذا كان عقد العمل باطلا لسبب آخر غير عدم تعيين الأجر ، فإن ما يستحق العامل في هذه الحالة مقابل العمل الذي أداه يعتبر تعويضا و ليس أجرا يتفق أيضا الطرفان في عقد العمل على مختلف التعويضات و المكافآت و العلاوات وفقا للأنظمة المعمول بها في مجال الأجر كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون .

جاء في الفقرة (أ) في المادة 01 من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية أنه يقصد بالأجر " الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى و كل مزايا الأخرى يقدمها صاحب العمل للعامل نقدا أو عينا بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغيله لديه"¹

يمكن أن نستبدل على استقلالية عقد العمل في وضع و تحديد الأجر الذي يتفق عليه الأطراف بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات، حيث تنص المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون موضوع تفاوض بين المسير و جهاز إدارة الشركة ، و يحدد على الخصوص أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منها و المتكونة من

¹ اخلف بلال ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص الشامل ، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، 2016-2017، ص 23

الأجر الأساسي ، و التعويضات الثابتة و الإضافية ، و العلامات المرتبطة بنتائج المؤسسة و المنافع العينية إلى جانب بعض العناصر الأخرى و المتعلقة بالجانب الوظيفي أو العملي .

ينبغي على صاحب العمل الالتزام بالمساواة بين عماله ، فيما يتعلق بتسديد الأجور ، حيث قد يتم تحديد مقدار الأجر بخضوعه للاتفاق إرادتي صاحب العمل و العامل ، وهذا ما ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 في خصوص مبدأ " أجر متساو على للعمل المتساوي " فيما يخص تعديل الأجر المحدد بالعقد الفردي فلا يجوز لأحد الطرفين "صاحب العمل و العامل " من حيث المبدأ أن ينفرد بتعديل العقد استنادا إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فهذه القاعدة وضعت لحماية العامل حيث لا يسمح لصاحب العمل أن ينفرد باتخاذ القرار بتخفيض أجر العامل المتفق عليه ، ولا يتم ذلك إلا بموافقة العمل الصريحة أ الضمنية حتى يكون صحيحا و قانونيا ما لم يكن رضا العامل معيبا، إذا لم يكن صاحب العمل أن يخفض الأجر على النقيض من ذلك فإنه يستطيع الزيادة في الأجور المتفق عليه، إذا هناك اتفاق مسبق على منح هذه الزيادة.

لا يجوز أيضا للقضاء تعديل الأجر المتفق عليه في عقد العمل و هذا كمبدأ عام ، غير أن ، إذا طرأت ظروف استثنائية ترتب عليها اختلال التوازن الاقتصادي للعقد في الفترة ما بين إبرامه و تنفيذه فيكون لصاحب العمل أن يطالب بإنقاص الأجر إذا أصبح دفعه مرهقا له يقدر الذي يخفف هذا الإرهاق إلى حد معقول ، ويكون للعامل أن يطالب بزيادة الأجر إذا أصبح أداء العمل في مقابل الأجر المتفق عليه مرهقا له.¹

2) تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية :

تتمتع الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديد و تنظيم شروط العمل و تحديد العلاقة بين العمال و أصحاب العمل و ضبط الحقوق و الالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة و كذا تحديد الأجور و مكوناتها و تحديد العناصر الثابتة فيها و كذا التعويضات الإضافية ... الخ .

يعرف المشرع الجزائري إتفاقية العمل بأنها " الاتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " .

أو هي " عقد جماعي الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل و جمعية تمثل أصحاب العمل من جهة ، أو مجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم من جهة أخرى " .

¹ خلف بلال ، مرجع سابق ، ص 26

يمكن للاتفاقيات الجماعية وفقا للمادة 120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أن تعالج و تنظم الأمور المتعلقة بموضوع الأجور و التعويضات و تقرر في هذا الشأن مايلي :

- حور الأساسية الدنيا ، انطلاقا من الحد الأدنى المضمون أن بإمكانها أن تقرر حد أدنى للأجور في القطاع أو المؤسسة التي تشملها خاص على أن يفوق الحد المقرر من قبل الدولة ، وكذا الزيادة في حقوق و امتيازات العمال .
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، و الساعات الإضافية ، و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافأة المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و التي كانت هي الأخرى منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية .
- كفيات مكافأة العمال المعنيين على المردود ، وهذا بدفع شروط آليات موضوعية و عملية الشكلية .
- النفقات المصرفية ، وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية ، و قد كانت هذه النفقات منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية في السابق .
- تحديد الاتفاقيات الجماعية هذه النفقات لكل فئة من الفئات العمالية و لكل نوع من المهمات التي تستحق دفع هذه النفقات ، و شروط استحقاقها من عدمه مثل حالة التكفل التام بالعامل من قبل الجهة التي يقصدها العامل سوا من حيث الإيواء أو الأكل أو النقل.¹

3) تحديد الأجر من طرف الدولة (الأجر الأدنى المضمون) :

إن تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور جاء نتيجة للسلبات التي ترتبت على طريقة المساومة الفردية في تحديد الأجر باعتبارها الأسلوب الوحيد السائد من قبل ، ذلك أن هذه الطريقة تفترض أن يكون طرفي العقد على قدر متساوي ، الحرية ، و القدرة لمناقشة الأجر تسمح لكل منها بقبول أو رفض ما يعرضه الطرف الآخر ، غير أنها تنكر ما يتعرض له العامل من ضغط عند قلة فرص العمل فقد يقبل العامل أي أجر منخفض مضطر الحصول على ما يحفظ له و لأسرته الحياة العادية ، و تبقى الحرية فقط لصاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور نتيجة لمركزه الاقتصادي و هو ما أدى الأخير إلى فرض أجور ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية و الضرورية للعامل ومن يعيلهم .

يتمثل تدخل الدولة في تحديد الأجر من خلال وضع حد أدنى للأجر ، لا يمكن لصاحب العمل أو العامل لاتفاق على مخالفته.

¹ اخلف بلال ، مرجع سابق ، ص 27

4- الأجر الوطني الأدنى المضمون :

فيما يخص القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل و الذي يجسد إرادة المشرع في حماية الأجر في إطار اقتصاد السوق الحر في مجال علاقات العمل مع إقرار قيود قانونية تمثلت في مجال الأجور خاصة في استمرار المحافظة على حد أدنى للأجور مضمون للعمال و الحديد الذي أقره المشرع الجزائري هو ضرورة استشارة نقابات العمال و منظمات المستخدمين .

قد حافظ المشرع الجزائري على معايير التي تتمثل في : متوسط الإنتاجية الوطنية و يقصد به المستوى الوطني المحقق من حيث زيادته أو انخفاضه معتمد على الناتج القومي للدولة و الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية العامة .

لم يورد المشرع نص خاص يمنح للقاضي سلطة تعديل الأجر و رفعه إلى الأجر الأدنى المضمون إذا تضمن عقد العمل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أن يحكم القاضي بتعويض لصالح العامل يتمثل في الفرق بين ما كان يتقاضاه العامل من أجر و الأجر الأدنى المضمون .¹

المبحث الرابع : الأجر في القطاع الخاص .

ع الخااص أحد الأنظمة الاقتصادية ، يختص بتقديم خدماته الإنتاجية المادية و الخدمية إلى أفراد المجتمع من خلال الإنتاج الذي يكون ملكيته لشخص ما أو لعائلة ما ، أو مجموعة من الأشخاص تربطهم مصالحهم المشتركة في زيادة الإنتاج ... و القطاع الخاص ضمن عوامل الإنتاج التي تتكون من ثلاثة مجموعات رئيسية و كآتي :

1- الموارد البشرية والتي تتضمن القوى العاملة المنتجة للسلع و الخدمات و كذلك الإدارة و التنظيم

2 - الموارد الرأسمالية الثابتة و المتغيرة

3- الموارد الطبيعية التي تشمل الأرض و ما فوقها و ما في باطنها .

كل تلك الموارد التي تمثل جميع عوامل الإنتاج بكافة تفاصيلها تتحدد نوعيتها و كميتها و حجمها و كفاءتها من خلال النشاط الاقتصادي المتمثل في الإنتاج ، توزيع السلع و الخدمات ، مبادلة السلع و إشباع الرغبات ، فهذه

¹ اخلف بلال ، مرجع سابق ، ص 27

الأنشطة الاقتصادية تتأثر سلبا و إيجابا في عدد و كفاءة و نوعية القوى العاملة ، فكلما زاد الطلب على السلع لإشباع زاد الطلب على الكادر العمالي المتمثل بالفنيين و العمال العاديين و المحاسبين و الإداريين... إلخ

I. مفهوم (الاسكوا) للقطاع الخاص :

(اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا) (ESCWA):

هو شريان الحياة للتنمية الاقتصادية و لتوليد فرص عمل مستدامة فالقطاع الخاص هو كل وحدة قانونية أو غير ذلك سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي و التي تتمتع باستقلال مالي و إداري في صنع القرار ، و تنتج سلع و خدمات تجارية .

1- القطاع الخاص عبارة عن مفهوم و طبيعة مركبة حيث تعبر عن واقع اقتصادي و بشري و اجتماعي ، القطاع الخاص عبارة عن مجموعة من العوامل المنظمة بكيفية تسمح بإنتاج و تبادل السلع و الخدمات مع القطاعات الاقتصادية الأخرى .

2- القطاع الخاص عبارة عن خلية اقتصادية و التي تشكل علاقات و روابط مع قطاعات اقتصادية أخرى ، تتداخل معها في مختلف الأسواق القطاع الخاص هو جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا و هي منظمة مجهزة بكيفية توزيع فيها المهام و المسؤوليات و تخصص في إنتاج السلع و الخدمات التي يتم بيعها في الأسواق بغرض تحقيق أرباح من وراء ذلك و يمكن أن تعرف بذلك بأنها وحدة اقتصادية تشمل الموارد المالية و البشرية اللازمة للإنتاج.

3- القطاع الخاص هو عبارة عن خلية اقتصادية سوى كانت فردية أو جماعية و التي تشمل مركزا مستقل ماليا في اتخاذ القرار من حيث إدارة و مراقبة هذا المشروع و تعتمد على شروط تقسيم رأس المال بين الشركاء.¹

II. المقارنة بين أداء القطاع العام و القطاع الخاص (دراسة مدى الفعالية):

إن نتيجة تراجع مستوى الأداء و الكفاءة الاقتصادية لمشاريع القطاع العام ، و آخر ذلك في النمو الاقتصادي ، و ظهور الاختلالات في الاقتصاد الوطني ، بدأت الدعوة إلى التصحيح الهيكلي و إعادة الهيكلة و التحول إلى اقتصاد السوق ، فكان لا بد من إعادة النظر في توزيع الأدوار بين القطاعين العام و الخاص ، و التحول من نموذج تنموي

¹ شكر مجيد جواد مهدي و اسماعيل علي ، مشاريع القطاع الخاص و دورها في الحد من البطالة ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، ط 1 ، 2016 ص 22 .

شمولي مخطط إلى آخر يعتمد على آلة السوق تتطلب تصحيحات هيكلية في الاقتصاد الوطني ، وتختلف طبيعة القطاع العام عن طبيعة القطاع الخاص في عدد من النواحي أهمها :

1) طبيعة الأهداف في كل القطاعين :

فقد أبرزت الدراسات و التجارب ، أن التوجهات الاقتصادية للقطاع العام يسودها في معظم الأحيان تذبذبات تعكس غموضا في الأهداف ناتجا عن عدم الوضوح في التوجه لدى المسؤولين ، مما ينتج عنه ضعف في الادارة ، يتجسد في آثار سلبية على مسيرة القطاع الخاص بالوضوح في الأهداف إذ أن هم المؤسسات الخاصة هو تحقيق الربحية ، و المحافظة على السوق ، والاستمرارية ، و يساعد هذا الوضوح المسؤولين على الإعداد برامجهم بدقة أكثر الأمر الذي يساعد على نجاح الادارة .

و على مستوى ثاني ، نجد أن الكثير من المؤسسات العامة تكلف بتحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية إلا أنه يصعب في العدة التوفيق بين أهداف العدالة الاجتماعية ، وقد أدى هذا إلى حدوث غموض في الادارة ، وتضخم هيكله الوظيفي .

الأمر الذي أدى إلى تدهور أوضاع تلك المؤسسات العامة ، إلى درجات ساهمت إلى حد كبير لتبني الخصخصة لإيقاف النزيف الاقتصادي الذي تمخضت عنه تلك السياسة .¹

2) الضوابط و الحوافز :

إن المؤسسة التي تعمل في سوق سلع تنافسي ، لديها حوافز لتخصيص الموارد بكفاءة ، لكي تتفق تكاليف إنتاجها سعر السوق ، و إذا كانت تضع في حساباتها وجوب تجنب الإفلاس فلا بد لها من تحقيق الكفاءة الإنتاجية أيضا، وفي المقابل إذا كانت المؤسسة لا توجه منافسة مباشرة للسلع و الخدمات التي تبيعها ، فعندها سوق تحدد أسعار أعلى لمنتجاتها من تكاليف الإنتاج ، و بالتالي فهي لا تحقق كفاءة تخصص الموارد ، كما أن الضغوط الناجمة عن خشيتها من الوقوع في الإفلاس سوف تخف و بالتالي سوف تتنافس من تحقيق كفاءة الإنتاج .

3) الأداء الاقتصادي :

ليث عبد الله القهيوي ، بلال محمود الوادي ، التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2012 ، ص 35.

، كثير من الأحيان كان أداء المؤسسات العامة مخيب الآمال ، و كان يحكم عليها بأنها أقل عطاء من المؤسسات الخاصة ، وهذا بالرغم من الامتيازات و الصلاحيات التي كانت تقدم للمؤسسات العامة كالتسهيلات في عملية الاستيراد و الاعفاءات من الرسوم على الاستيراد ... وهذا بالإضافة الحصول على الموارد المالية المطلوبة بكل سهولة لتغطية تكلفة ما ، عوض مؤسسات القطاع الخاص التي تجد عراقيل بيروقراطية في استيراد أو تصدير سلعا ، و مراقبة من طرف المساهمين في كيفية إتفاق الإيرادات العامة ، و هذا ما أجبر هذه المؤسسات لتحسين مستوى أدائها.

4) القرار بالإفلاس :

إن السوق المتنافسة تقرر الصناعات الغير الفعالة بإفلاسها ، مما يجبر مديرو القطاع الخاص أن يكونوا أكثر فعالية ، و إن حضور المؤسسات العمومية وجها لوجه أمام الخسائر المالية و سهولة تغطية هذه الخسائر من خلال التحويلات المالية للحكومة ، هذا العامل الأخير لا يشجع مديرو هذه المؤسسات على تحسين أدائهم أو النتيجة ، لأن المؤسسات الغير فعالة و المفلسة تبقى في السوق مهما كانت نتيجتها و أدائها.¹

5) الصعوبات البنكية :

تقوم البنوك بوضع عراقيل و صعوبات لمديرو المؤسسات الخاصة قبل تقديم القروض اللازمة لتمويل تلك المشاريع الخاصة ، فتقوم البنوك بمراقبة أداء هذه المؤسسات بعد العقد من أجل سداد المستحقات المالية ، فتعمل على التهديد بتوقيف الكربونات المستقبلية في حالة عدم السداد في فترة زمنية معينة تكون غالبا محددة ، أو ترفض تجديد العقود ، مما يجعل و يظهر مديرو هاته المؤسسات لتسيير الحسن للموارد المالية .

و أما المديرون في المؤسسات العامة لا يخضعون لنفس الصعوبات و الشروط ، فالحكومة تدعم و تساعد واجبات و متطلبات هذه المؤسسات و بوجود المؤسسات المالية للقطاع العام تسمح للمديرين بتجنب تلك العراقيل التي يتحملها المسرون أو المديرون في القطاع الخاص .

6) المرتبات و المكافئات :

في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص تكون هناك علاقة مباشرة بين أداء المؤسسة و هيكل الأجور و منظور المدير ، فعندما ينجح المدير سيكافأ من خلال زيادة الأجور و تقسيم الأرباح ، لكن عندما يكون أداء المدير غير ناجح و يحقق الخسارة ، فقد يحكم عليه بفقدان منصبه كمسير ففي الحالة الأولى ، فأجر المسير قد يرتفع من السوق كمكافأة

¹ ليث عبد الله القهوي ، بلال محمود الوادي ، مرجع سابق ، ص 36

مقدمة من المؤسسات أخرى ، وأما في الحالة الثانية ، في حالة فقدان المنصب فإنه يكون من الصعب إيجاد منصب آخر في مؤسسات أخرى و أما في المؤسسات العامة ، وفي الحالة العامة ، لا يوجد علاقة بين أداء المؤسسة و هيكل الأجور ، ففي غالب الأحيان المديرين في القطاع العام يعاملون كموظفين و مرتباتهم تكون غالبا ثابتة ، فالأداء المالي ليس له أثر على هيكل الأجور ، وهذا ما يفسر غياب الفعالية للبحث عن ربحية أكثر¹

III. أثر الخصخصة على الأجر :

إن عملية التحول نحو الخصخصة تحتاج إلى بيئة عمل سليمة لدفع عملية التنمية إلى الأمام من خلال وضع تشريعات و إصدار قوانين عمل جديدة لتحقيق متطلبات الطبقة العاملة و الحصول على الأجر المناسب في ظل التحولات الجديدة ، و لا شك أن الطبقة العاملة سوف تتأثر بهذه التحولات و سوف تخلف أثارا تنعكس على الأجور ،ومن هذا المنطلق يرى بعضهم أن للخصخصة أثارا إيجابية على العمالة و خاصة أن الخصخصة تؤدي إلى رفع الأجور للعمال التي تستمر عقود عملهم بعد نقل الشركات التي يعملون بها إلى القطاع الخاص ، و ترتفع الإنتاجية الحقيقية للعامل و منح العاملين مزايا نقدية ترتبط بالعمل تزيد عن تلك المزايا التي كانت موجودة بالقطاع العام و تمثل هذه المزايا بالسكن و العلاج ، و الملابس ووسائل النقل و يزداد الإنتاج من خلال إقامة مشروعات جديدة بأموال الخصخصة ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيارة الأجور و المكافأة التي تحصل عليها العامل.

ومن الآثار الإيجابية تشجيع العامل لتملك الأسهم بالمشاريع و الشركات المطروحة للتخصيص ، و سداد قيمة هذه الأسهم على شكل أقساط مما يعطي حافزا للعمل بشكل جدي ، و زيادة الإنتاج و الشعور بالمسؤولية و ينتج ذلك أداة المكافآت ، و اجور العاملين بها و تكون فرصة للعمال كي يجمعوا بين صفة الملاك و العاملين ، و من الآثار الإيجابية اهتمام الشركات المحولة إلى القطاع الخاص بإعطاء ميزات للرعاية الاجتماعية من المصايف و الحج و الرحلات و العلاج لم تكن موجودة لدى عمال القطاع العام.²

وهناك آثار إيجابية لم تكن ملموسة كزيادة فرص الترقى التي لم تكن متاحة إلا بعد سنوات طويلة في القطاع العام ، بينما يحصل عليها العامل بكل سهولة في القطاع الخاص و بفترة زمنية قصيرة لأن العمل يتم بشكل منظم و متوازن و ليس به تضخم و بالتالي يحصل العامل نتيجة الترقية على مزايا مالية تمثل بزيادة الأجر و ملحقاته و من الآثار الإيجابية حصول العامل على المكافآت التشجيعية التي يتم توزيعها على العاملين و ذلك نتيجة بذل جهود استثنائية

² نفس المرجع السابق ، ص 38.

¹ حبش محمد حبش ، الخصخصة و أثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ط 1 ، 2011 ، ص 200.

بالعمل مما أدى إلى رفع مستوى الكفاءة الاقتصادية، و إذا كانت هناك آثار إيجابية فلا بد من وجود آثار سلبية و من أهم هذه الآثار : تؤدي التخصصية إلى تسريح عدد كبير من العمال و بالتالي يفقد العامل أجره و خاصة العمال الذين كانوا يمثلون بطالة مقننة في المشروعات العامة ، وصاحب العمل الجديد لم يقبل بهذه الأوضاع و يبحث عن إنتاجية وجوده بالعمل ولم يقبل إلا بالعامل الذي يكون المشروع بحاجة فعلية له و بالتالي أن التخصصية لم تحفظ الحقوق و المزايا التي كانت موجودة با طاع العام قبل التخصصية ،ومن الآثار السلبية حالة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل و فقد العامل كلياً يعد خرقاً للحماية الاجتماعية التي تفرضها قوانين العمل ،ومن الآثار السلبية فقدان العمال للبدل ، و المكافآت التشجيعية في الشركات و المشاريع المحولة إلى القطاع الخاص نتيجة تنفيذ سياسة التخصصية و أصبحت هذه المزايا بيد صاحب العمل يستطيع منحها للعامل ، ويستطيع منعها. ولا يوجد أي شيء يلزمه بمنحها نتيجة تقصير و اهمال قوانين العمل لموضوع الحماية الاجتماعية للعمال ، بينما كانت هذه المزايا تمنح بشكل منظم بالقطاع العام وفق قوانين و الأنظمة ، وهناك كثير من المزايا التي فقدها العمال بالشركات التي انتقلت إلى القطاع الخاص مثل : بدل السفر و حوافز الابتكارات ، وبدل المخاطر ، و بدل الإقامة.¹

خلاصة الفصل :

يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية و الاجتماعية و قد أثارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل فكلما زاد رضاهم عن العمل و العكس صحيح ، و هناك العديد من أنظمة الأجر الزمني و الذي يتم فيه دفع الأجر على أساس الزمن و نظام الأجر الإنتاجي بأسلوب الفردي و الجماعي .

¹ حبش محمد حبش ، مرجع سابق ، ص 202.

الختامة:

تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله و الرضى عنه في تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية ، و عليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه و إدارته كان لخير المؤسسة و لصالحها و إذا أسئ تصميمه كان سوءا عليها ، فمن هذا يستمد نظام الأجور أهمية البالغة على مستوى الفرد و المؤسسة على حد سواء ، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور و حسابها أمر لا بد منه لتفادي النزاعات و الخلافات .

إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور و الإمام بها لم يعد بالأمر الهين و هذا لما يعرفه الموضوع من اتساع و تغيرات مستمرة تجري بها و لذلك تعتمد المؤسسات الخاصة على إطرارات دولة و مسيري شركات أجنبية ، برغم من وجود إطرارات دولة من أصل جزائري ، و تصرف أموال طائلة لدفع أجور هؤلاء الإطرارات لضبط نظام أجور يكون في القمة و هذا يرجع ضمن مؤسسات راقية أخرى محلية كانت أو عالمية و اعطاءها فرصة المنافسة مع هذه الأخيرة .

تمتيت القيام بمهمة البحث الميداني التي التي كانت مقررة بشركة عدوان للكمياويات بولاية مستغانم لتوضيح الفكرة أكثر للجانب النظري الذي كان حول دراسة سياسة الأجور في القطاع الخاص، لكن مع الأسف لم أتمكن من القيام بذلك بالرغم من أن دليل المقابلة كان جاهزا وهذا راجع لظروف قهرية بسبب جائحة الكورونا covid 19 التي أثرت على كل الدراسات العلمية و التطبيقية ، كما أثرت على الاقتصاد العالمي الذي عاد بالسلب على القطاعين العام و الخاص، و هذه الدراسة ما هي إلا جزء من هذا الموضوع المطروح والذي يتعلق بسياسة الأجور ، و هذا يفتح المجال لطرح تساؤلات أخرى لمعالجة هذا الموضوع .

قائمة المراجع

-الكتب:

- 1 - جمال عبد الناصر ، المعجم الاقتصادي ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010.
- 2-صلاح الدين محمد عبد الباقي ، ادارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005.
- 3-نادر أحمد أبو شيخة ، ادارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2010.
- 4-أحمد ماهر ، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2007.
- 5-حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.
- 6-كامل بكري ، مبادئ الاقتصاد الجزئي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، 1995.
- 7-فليح حسن خلف ، الاقتصاد الجزئي ، الجدار للكتاب العالمي ، عمان ، ط 1 ، 2007.
- 8-عبد المنعم ، مبادئ الاقتصاد ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1992.
- 9-عامر علي سعيد ، مقدمة في الاقتصاد الجزئي ، دار البداية ناشرون و موزعون ، عمان ، ط 1 ، 2012.
- 10-راوية محمد حسن ، ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعية ، الاسكندرية ، 2000.
- 11-صلاح الدين الشنواني ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 1997.
- 12-شكر مجيد جواد مهدي و اسماعيل علي ، مشاريع القطاع الخاص و دورها في الحد من البطالة ، مركز الكتاب الأكاديمي عمان ، ط 1 ، 2016 .
- 13-ليث عبد الله القهوي ، بلال محمود الوادي ، التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2012.
- 14-حبش محمد حبش ، التخصص و أثرها على حقوق العاملين بالقطاع العام ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ط 1 ، 2011.

الرسائل الجامعية:

- 15- سومر أديب ناصر ، أنظمة الأجور و أثرها على أداء العاملين في شركات و مؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية ، تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير ، كلية الاقتصاد ، قسم ادارة الأعمال ، جامعة تشرين ، دفعة 2003-2004.
- 16- رازام حنان ، طاجين فاطمة ، سياسة الأجور ، تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة ليسانس ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة وهران دفعة 2004-2005.
- 17- الكرم محمد ، سياسة الأجور في الجزائر" واقع آفاق (1990 - 2008) - مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص ادارة الموارد البشرية -"لسنة 2007 - 2008.

- 18- ددوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الإستشفائية -دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية العمومية " محمد بوضيف " ورقلة- مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي السنة الجامعية 2017-2018.
- 19- بوخروبة كلثوم ،تطور سياسة الأجور في الجزائر -رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام 2016-2017.