

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية الحقوق والعلوم التجارية
قسم العلوم القانونية والإدارية



مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي
بعنوان:

ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية

تحت إشراف الأستاذة:
الدكتورة حمدان ليلي بورصالي

من إعداد الطالب:
بوقيرين عابد

أعضاء لجنة المناقشة:

الدكتورة بولنوار مليكة أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران ... رئيسة
الدكتورة حمدان ليلي بورصالي أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران ... مقرا
الدكتور بن عزوز بن صابر أستاذ محاضر (أ) بجامعة مستغانم عضوا مناقشا
الدكتور بقنيش عثمان أستاذ محاضر (أ) بجامعة مستغانم عضوا مناقشا
الدكتور مزيان محمد الأمين أستاذ محاضر (أ) بجامعة مستغانم عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2011/2010.

إهداء.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح المرحوم الحنون الغالي الطيب الودود أبي جزاه الله خيرًا، الذي ضحى من أجلي، وسعى جاهدًا لتربيتي وتعليمي وتوجيهي والوقوف إلى جانبي بكل ما أوتي.

إلى الشمعة التي احترقت لتتير لي دربي وتفتح لي أبواب العلم والمعرفة، إلى أعز إنسان في الوجود وقدوتي في الحياة التي ضحت من أجلي، إلى الصدر الحنون والقلب الرقيق إلى أعز ما أملك في الدنيا الحبيبة الطاهرة الوفية، أمي ثم أمي ثم أمي.

إلى إخوتي الأعمام عبد القادر، سيد احمد في الغربية وعائلته الصغيرة، يزيد عبد الرحمان، وأخواتي العزيزات نسيمة وعائلتها الصغيرة، وهناء مع تمنياتي لهم بالنجاح والتوفيق في الحياة.

إلى كل الأهل والأقارب، إلى كل أخوالي وخالاتي وإلى كل أعمامي وعماتي، وإلى جدتي فاطمة والزهرة اللتان أحبهما كثيرًا وأتمنى من الله أن يطيل في عمرهما دون أن أنسى جدي العزيزين عبد المومن، وعبد الرحمان أطال الله في عمرهما.

وإلى كل الأحباب والأصحاب الذين رافقوني في مشواري الدراسي والمهني وإلى كل الذين عرفتهم وأحبهم.

إليكم جميعًا أهدي من كل قلبي هذا العمل المتواضع.

شكر

أشكر الله عز وجل

الذي وفقني لإتمام هذه المذكرة على أحسن حال

كما أتوجه بجزيل شكري وامتناني إلى أستاذتي الفاضلة

الدكتورة حمدان ليلي بورصالي

التي ساعدتني من خلال

إرشاداتها القيمة وتوجيهاتها السديدة.

كما أتقدم بالتقدير إلى كل أساتذة قسم ماجستير قانون خاص

تخصص قانون اجتماعي بجامعة مستغانم

الذين درسوني خلال السنة النظرية

ولا يفوتني في الأخير أن أتقدم بخالص شكري وعرفاني

إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة رسالتي

وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

على إنجاز هذا العمل المتواضع.

المقدمة:

إن موضوع "أجور العمال" له من الأهمية ما يجعلنا ندرسه بدقة، ونحيطه بعناية خاصة كونه يمس بمصلحة العامل باعتبار الأجر هو المصدر الأساسي إن لم نقل الوحيد لرزقه، كما يطال مصلحة رب العمل لكون الأجر من أهم العناصر المكونة للتكاليف والأعباء الملقاة على عاتق هذا الأخير. لذا فإن الأجر يمثل نقطة الصراع الأبدي بين العمال وأصحاب العمل.

كما أن طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل، يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة، فلا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله حديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، وهو بذلك يقع في مركز معاكس للعمل الذي يعتبر الحق الأساسي لصاحب العمل والالتزام الرئيسي للعامل، ولذلك قد يفقد عقد العمل تكييفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، فيتحول مباشرة إلى عقد تبرعي.¹

هذا ولقد أصبح لزاماً علينا اليوم في ظل الواقع الاقتصادي المعاش أن نبين ما هي الضوابط المستعملة قصد تحديد أجر العامل، لاسيما أن الجوائز وعلى غرار باقي دول العالم تسعى جاهدة لوضع الضوابط الكفيلة التي بإمكانها أن تجعل من الأجر مغنماً حضارياً، وترتقي بعملية تحديده إلى مراتب اجتماعية واقتصادية مثالية، وبالتالي يؤتي الأجر ثماره المرجوة، ويحقق مقاصده وغاياته النبيلة.

فالضابط في اللغة هو الاسم، والفعل ضبط، وضبط بمعنى أحكم وأتقن، وحفظ بالحزم²، وضبط الشيء لزوم شيء لا يفارقه في كل شيء، ورجل ضابط أي حازم، والضابط القوي على عمله.³ والضابط في الاصطلاح ما أنتظم صوراً متشابهة في موضع واحد غير ملتفت فيها إلى معنى جامع مؤثر، أو هو كل ما حصر جزئيات أمر معين، وأحكمها في إطار واحد.⁴ ويمكن أن نعرفه فنقول إنه مجموع الأسس التي تحكم وتنظم مسألة معينة.

أما الأجر لغةً فهو الثواب والمكافأة، وجمعه أجور ويقال أيضاً أجرة⁵، أما اصطلاحاً فيمكن وصف الأجر بصورة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل كما كان يسمى في الماضي، أو بعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يلتزم المستخدم بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير.

1 - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل"، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 28، 29.

2 - مجد الدين بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دارالجيل، بيروت، الجزء 2، ص 384.

3 - محمد بن مكر بن علي ابن منظور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى 1993، ص 16.

4 - يعقوب بن عبد الوهاب الباحسين، القواعد الفقهية، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الأولى 1998، ص 67.

5 - المنجد الأبجدي، دار المشرق، بيروت لبنان، الطبعة السابعة 1989، ص 17.

هناك فرق شاسع بين المفهوم الواسع لمقابل العمل، وبين مفهوم جد ضيق للأجر أو ما يعرف "بالأجر العادي" أي الثمن القاعدي للعمل المنجز، لكن مصطلحات "الأجر" و"مقابل العمل" تستعمل عادة كمترادفات في قانون العمل، هذا ما يجعلنا نتقبل فكرة أن للأجر معنيين، معنى ضيق (الأجر القاعدي) ومعنى واسع (الأجر القاعدي مضاف إليه مكملات الأجر التي تدخل في تكوينه).

فالأجر يظهر أولاً من الناحية القانونية كمقابل للعمل المنجز، لأن الالتزام بدفع الأجر يجد أصله في الاتفاقية التي تجمع الطرفين، والتي من المفروض أن تحدد المبلغ، الطبيعة، وكيفية حساب الأجر، الذي سيكون محددًا في سوق العمل بالمقارنة مع القيمة المحددة لتقديم العمل المنتظر، وتأهيل العامل المتعلق أيضا بمدته تكوينه، وخبرته مهما كانت شخصيته واحتياجاته.¹

من جهة أخرى هناك بعض المبالغ تشبه الأجر ولكنها تدفع خارج أي تقديم فعلي للعمل، ويمكننا اعتبارها كخلف حقيقي للأجر، فالיום يوجد أجر عن عدم الفعالية يقدم مثلا في حالة البطالة الموسمية، ليصبح الأجر ليس الثمن الحقيقي للعمل بل هو الدخل المرتبط بالعمل أو كما يعبر عنه باللغة الفرنسية:

le salaire n'est plus le stricte prix du travail, mais la rémunération attachée a l'emploi.²

هذا ولقد كانت فكرة الأجر في العهود السابقة تأخذ منحى آخر، ففي ظل نظام الرق كان العبد بما أوتي من وقت وجهد مملوكاً لسيده ملكية الأشياء، فيعمل لحسابه دون أجر بل كان الالتزام المقابل لهذا العمل هو التكفل بغذاء العبد الذي يعتبر بمثابة أجر له.³

ثم في نظام الإقطاع إكتسب العامل حق تكوين أسرة، وملكية جزء من وقته يعمل فيه لحسابه الخاص ولم يعد العامل مملوكاً لسيده لكونه مرتبط بإقطاعيته فيعمل فيها الوقت الذي تحدده الأعراف مقابل أن يمنحه السيد قطعة أرض يفلحها لحسابه، فكان يحصل على مستلزمات عيشه بالعمل على قطعة الأرض التي يحوزها بصفته مالكاً مقابل الالتزام بتكريس باقي وقته لزراعة حقل السيد أو العمل داخل منزله، وهنا نجد أن مقابل العمل تمثل في قطعة الأرض الممنوحة للعامل.⁴

كما أنه في ظل نظام الطوائف الذي ظهر في المرحلة اللاحقة للنظام الإقطاعي في المجال الصناعي كانت تجتمع كل فئة خاصة بصناعة ما أو حرفة معينة في طائفة خاصة بها تضم طبقات متدرجة وعلى رأس كل طائفة شيخ الطائفة أو المعلم، ثم العامل أو العريف ثم الصبي تحت التمرين، وكانت كل طائفة تضع القواعد الخاصة بالعمل من حيث شروط العمل، وأوقاته، والأجور المقابلة

1 - CF, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMANT Antoine, Droit Privé, Précis, Droit du travail, Dalloz, p 1000, 1001.

2 - CF, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMANT Antoine, op.cit, p 1001.

3 - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجر والمرتببات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 07.

4 - حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص 08.

لذلك، وأيام الراحة، والإجازات، وقواعد الترقية من درجة إلى أخرى. أما تنظيم الأجور في هذه الحقبة فكان يقصد من خلاله تحديد حدود قصوى لا يمكن تجاوزها لكل طبقة في الطائفة، وظل هذا النظام يشكل عبئة في وجه العامل لكون هذه الطوائف كانت تقيد حرية العمال في التنقل من طائفة لأخرى، كما قيدت شروط الترقى وجعلتها حكراً على أبناء المعلمين وأفراد أسرهم.

أما في ظل الإسلام فلقد كان السيد يكتب العبد على مبلغ من المال يؤديه إليه هذا الأخير وفقاً لأقساط فإذا أدى ما كتب عليه صار حراً، كما سمح الإسلام للسيد بأن يحتفظ للعبد بكسبه تمهيداً لعتقه وهو ما يسمى "بمنظام المكاتبه".

كما أنه بالنسبة للعامل الحر فقد أوجبت الشريعة الإسلامية أن يكون أجره مساوياً للجهد المبذول، وهو ما يتجلى في قوله تعالى: "ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون".¹ ولقد كان الرسول -صلى الله عليه وسلم- يعطي المتزوجين أصحاب العيال من الأجر حظين، والعزاب حظاً واحداً، وفي ذلك مراعاة لنفقات العامل الخاصة بأسرته وتمكينه من تحقيق كفايته المعيشية، وهو المبدأ الذي استمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور.²

كما دعى الإسلام إلى التعجيل في الوفاء بأجر العامل بمجرد إنتهائه من تقديم العمل لقوله - صلى الله عليه وسلم -: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه"³، وهو أساس مبدأ انتظام الوفاء بالأجور بعد انتهاء وحدة حساب الأجر.

هذا ولقد كان لظهور الثورة الصناعية في أوروبا أثراً كبيراً في ظهور الرأسمالية التي أدت إلى تكريس التفاوت بين العمال وأصحاب العمل، وارتفاع الأسعار الذي لم يقابله ارتفاع مماثل في الأجور. فاستغل أصحاب العمل كل ذلك لفرض أجور منخفضة على العمال، وأدت سيادة المذهب الفردي الحر وما نتج عنه من إعلاء لمبدأ سلطان الإرادة إلى إخضاع الأجر للمساومة الفردية الحرة بين أطراف العلاقة التعاقدية، وانتهى الأمر إلى أن تكون الحرية لصاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور.

هذه الحرية التي أعلنتها الثورة الفرنسية وكرسها الفقهاء الغربيين في كتاباتهم الاقتصادية وخاصة آدم سميث الذي جاء بمبدأ "دعه يعمل دعه يمر". أدت إلى تقييد سلطة الدولة في التدخل لتنظيم العلاقات بين العمال والمستخدمين.⁴

1 - سورة الأحقاف، الآية 19.

2 - بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2003، ص 21.

3 - رواه ابن ماجه بمسند جديد.

4 - أممية سليمان، المرجع السابق، ص 24.

نتيجة لذلك أصبح الأجر خاضعاً لقانون العرض والطلب، مما أدى بأصحاب العمل إلى عرض أجور ضئيلة رغم أن الأجر كان في هذه الفترة مقابل للعمل المؤدى، إلا أنه لم يكن كافياً للوفاء بالحاجات الضرورية للعامل.

بذلك أصبح الأجر في النظرية الرأسمالية القديمة يحدد بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية والنوعية، والمدة الزمنية التي استغرقها إنجازها، دون أخذ احتياجات العامل بعين الاعتبار، على أن يتم ذلك وفق قواعد القانون المدني، وعلى أساس العلاقة التعاقدية التي تخضع هي الأخرى لنفس القانون.¹

كما اعتبر قانون العمل في القدم أجراً كل كمية نقود أو كل أولوية مرتبطة بمناسبة عمل في إطار المؤسسة وهذا مهما كان أصل هذه الأولوية (كمنحة نهاية السنة)، وسواء قدمت من طرف شخص ثالث (مقابل مشروب) أو بطابعها الجماعي (منحة الإنتاجية).²

هذا ولقد أدى الإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد عند إقامة وإبرام علاقات العمل إلى إجحاف رهيب في حق العمال، مما زاد أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية سوءاً. كما اعتبر الأجر خلال هذه المرحلة مجرد ثمن مقابل العمل المؤدى يجد مصدره في الاتفاق التعاقدى بين العامل والمستخدم، ويدفع للعامل في شكل مواد عينية من تلك التي ينتجها المصنع وخاصة تلك المتكدسة وقليلة الجودة، وهو ما سمي بمرحلة الدفع العيني للأجر، الذي نتج عنه بؤس العمال وتردي مستوى معيشتهم نتيجة قبولهم لأجور لا تغطي حاجاتهم الأساسية، ثم تغير مفهوم الأجر وقيمة العمل نتيجة المطالبة العمالية بتحسين الأجور ودفعها في صورة نقدية، وكان ذلك نتيجة لتطور الحركات العمالية النقابية الراجع إلى نشوء النظام الاشتراكي وخوف أرباب العمل منه.

إن النظرة المادية والرأسمالية البحتة للأجر ما لبثت أن عرفت تغييرات في منطلقاتها ومدلولها؛ حيث أدخل عليها مفهوم جديد يتمثل في المفهوم الاجتماعي للأجور، فتوسعت دائرة المقصود بمصطلح الأجر، وأصبحت النظرة الحديثة له تتطرق من أبعاد وأهداف اجتماعية، تأخذ في الحسبان احتياجات العامل وظروفه المعيشية العامة بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية المستقبلية للهيئة المستخدمة وللإقتصاد عموماً.

كما اعتبر الأجر وحتى زمن قريب من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديده، ووضع الحد الأدنى له الذي يمنع النزول إلى ما دونه في كافة الأعمال. إلى جانب ما أضافته مختلف القوانين الاجتماعية من وسائل الحماية والاستقرار لبعض عناصره ذات الطابع الاجتماعي، كالعلاوات على اختلاف أشكالها والتي أصبحت تشكل في النظم

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 133.

- راجع أيضاً أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 212.

2 - CF, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMANT Antoine, op.cit, p 1001.

الحديثة جزءاً لا يتجزأ من الكتلة الأجرية. لذلك وسعيًا في تحقيق التوازن بين المصلحتين الاجتماعية والاقتصادية عملت أغلب التشريعات العمالية العالمية جاهدةً في البحث عن المعيار والضابط المناسب في تحديد أجور العمال.

نتيجة لكل ذلك أصبح الأجر يجد مصدره في العديد من النصوص الدولية والتي كان أولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 23، كما كان موضوعاً للعديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية منذ إنشائها.

هذا ولقد حظي الأجر بنفس الاهتمام على المستوى العربي حيث أصدرت منظمة العمل العربية الإتفاقية رقم 15 لسنة 1982 والتي تضمنت تقريباً كل الأحكام التي عالجتها الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949.¹

ويتم اليوم على مستوى المؤسسات الكبرى في العالم التفكير في وضع معايير وضوابط جديدة لتحديد أجر دولي موحد، رغم ما قد يعترض ذلك من مشاكل اجتماعية واقتصادية. فقد يستاء العمال الوطنيين مما يتقاضونه من أجور مقارنة برفقائهم في العمل من الأجانب الذين يتقاضون أجوراً تفوق أجورهم، رغم أنهم قد يتقدمون عنهم في الكفاءة والخبرة وحتى الأقدمية أحياناً. وتعود عدم المساواة في الأجر هنا إلى الفرق الكبير في قيمة العملة التي يتقاضى بها كل عامل أجره، وكذا اختلاف المستوى المعيشي لكل صنف من هؤلاء العمال، فقد يرى البعض أن العامل الجزائري الذي يعمل في شركة متعددة الجنسيات ويتقاضى أجراً أقل بكثير من الأجر الذي يتقاضاه زميله الأوروبي الذي يقل عنه في الكفاءة والمؤهلات، هو أمر قد يكون غير مشروع إلا أنه طبيعي بالنظر إلى قيمة العملة التي يدفع بها أجر كل واحد منهما.

هذا ولقد شهد العقدان الأخيران من القرن العشرين كثيراً من التغيرات والتطورات، التي ربما لا نبالغ حين نقول أنها أحدثت انقلاباً في موازين القوى العالمية، مما مثل لنا نحن شعوب العالم النامي تحديات نخشى أن تكون قد فاقت قدراتنا المستقطبة وطاقتنا المستنفذة في صراعاتنا الداخلية والخارجية، ومن أهم تلك التحديات ما أطلق عليه في الكتابات المعاصرة ظاهرة العولمة.

فظاهرة العولمة في تأثيرها على مجريات الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية في كافة دول العالم، سوف تلقي بظلالها -وقد بدأ ذلك بالفعل- على اقتصاد الدول بصفة عامة لتأثر عليه إيجاباً وسلباً.

مما لا شك فيه أن مصطلح العولمة كان أحد أشد مصطلحات هذا القرن غموضاً بالنظر إلى حداثة اللغوية من جهة، وصعوبة تحديد مدلوله الدقيق من جهة ثانية. ورغم تقارب المفاهيم المتعددة

1 - يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة، 1996، ص 78.

المطروحة لظاهرة العولمة في بعض جوانبها إلا أنها تنطلق من خلفيات ثقافية، واتجاهات سياسية، وانحيازات إيديولوجية لأصحابها. ذلك أن مثل هذه المفاهيم وغيرها في مجال العلوم الإنسانية أو العلوم الاجتماعية يصعب أن تبرأ من الانحياز، وعليه فلا يمكن أن تؤخذ على أنها مصطلحات علمية دقيقة متفق عليها.

فالعولمة لغةً كلمة مشتقة من "عالم"، وتجمع "عولم" و"العالمون"، وهي ترجمة للكلمة الإنجليزية Globalisation المشتقة من كلمة Globe التي تترجم على أنها الكرة الأرضية. وبالرجوع إلى معجم "ويبسترز" فإن العولمة تعني اكتساب الشيء طابع العالمية وبخاصة جعل نطاق الشيء أو تطبيقه عالمياً، فلفظ العولمة بهذا مشتق من العالم، وهو شبه مرادف لصفة العالمية Mondiale ويستعمل للدلالة على الحركة والنشاط الذي يستهدف توجيه العالم.¹

كما يشير محمد عابد الجابري إلى لفظ العولمة باعتباره ترجمة للكلمة الفرنسية Mondialisation التي تعني جعل الشيء على مستوى عالمي، أي الانتقال من سيادة الدولة القومية وحدودها إلى الكرة الأرضية جميعها، ولقد أشار إليها البعض بلفظ "الكوكبة" أي كل ما يرتبط بكوكب الأرض، والبعض الآخر أطلق عليها "الكونية".²

في اللغة العربية يمكن قياس كلمة عولمة على وزن فوعلة، وعولم على وزن فوعل، بمعنى قوّل أي أعطى شيئاً معيناً ميزات جديدة وفق نموذج محدد ومضبوط، أو حول شيئاً من وضع إلى آخر بناءً على نمط جاهز ومعد مسبقاً.

أما اصطلاحاً فهناك عدة تعاريف لكبار منظري العولمة، فعلى سبيل المثال يرى "رونالد روبرتسون" بأن: "العولمة هي اتجاه تاريخي نحو انكماش العالم وزيادة وعي الأفراد والمجتمعات بهذا الانكماش".³

كما يرى "جيدنز" أن: "العولمة هي تقوية الاتصالات الاجتماعية العالمية بشكل ترتبط فيه المناطق مع بعضها البعض، بحيث أن الحوادث الإقليمية تتأثر بالحوادث التي تقع بعيداً عنها"، ويقول في موضع آخر أن: "العولمة هي تنمية وسائل الاتصال السريع وتبادل المعلومات، بحيث يمكن الحصول عليها بسهولة في أقصى نقاط العالم".⁴

1 - العبد صالح، العولمة والسيادة الوطنية المستحيلة (من بودان وهبغل إلى فوكوياما وهنتغتون أو من تاريخ حضارة إلى تكريس هيمنتها)، دار الخلدونية، طبعة 2006، ص 58.

- راجع أيضاً عبد القادر تومي، العولمة من الاقتصاد إلى الإيديولوجيا، كنوز الحكمة، طبعة 2009، ص 19، 20.

2 - عبيد محمد علي عبد الخالق، العولمة وأثرها على الطلب الاستهلاكي في الدول النامية مع الإشارة إلى وجهة النظر الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 15.

3 - عبد القادر تومي، المرجع السابق، ص 20.

4 - طوبى كرماني، المباني الفلسفية للعولمة في الغرب والإسلام، دراسة، رسالة التقريب العدد 54 جمادى الأولى وجمادى الآخرة 1427 هـ - 2006 م، جامعة طهران، ص 50، 51.

حسب تعريف لصندوق النقد الدولي في تقريره عن "آفاق الاقتصاد العالمي" (ماي 1997) فالعولمة هي: "التراتب الاقتصادي المتنامي لمجموع بلدان العالم مدفوعاً بازدياد حجم وتنوع المبادلات العابرة للحدود والخدمات والسلع، كما أنه التدفق العالمي لرؤوس الأموال في آن مع الانتقاء المتسارع الشامل للتكنولوجيا".

نقرأ في البيان الاقتصادي الختامي الصادر عن قمة رؤساء دول وحكومات الديمقراطيات السبع الأكثر تصنيعاً المنعقدة بمدينة ليون الفرنسية في جوان 1996: "إن التنمية الاقتصادية والتقدم في عالمنا المتداخل مرتبطان بمسلسل العولمة، فالعولمة ظاهرة بالغة الأهمية بالنسبة لمستقبل دولنا ومستقبل الكرة الأرضية بكاملها. فامتيازاتها عديدة منها النمو غير المسبوق للاستثمارات، وانفتاح جهات العالم الأهلة بالسكان على التجارة الدولية، وانتشار سريع للمعلومات والإبداع التكنولوجي، وزيادة في المناصب المؤهلة".

من هذا المنطلق يقول "رونيه قاليت": "إن العولمة عبارة عن مسلسل تكثيف لتيارات الأفراد والسلع والخدمات والرساميل والتكنولوجيا، وانتشارها لتشمل الكرة الأرضية بأكملها"، وهو يعترف بأن المبادلات الدولية جد قديمة إلا أن تكاثفها وتنوعها وشيوعها الواسع، قد أدى إلى ظهور كلمة جديدة لتمييز كل هذا ألا وهي كلمة العولمة.

أما "ريكاردو تيبيريل" فيعتبر العولمة مجموعة المسلسلات التي تمكن من إنتاج وتوزيع واستهلاك سلع وخدمات من أجل أسواق عالمية منظمة بمعايير ومقاييس عالمية، ومن طرف منظمات تعمل على أساس قواعد عالمية وفق ثقافة تنظيم تتطلع للانفتاح على الإطار العالمي، وتخضع لإستراتيجية عالمية من الصعب تحديد لها مرجعية واحدة نظراً لتعدد التداخلات التي تكتنف مختلف المراحل الإنتاجية نفسها وبحدة. فمسلسل العولمة في نظر "ريكاردو" يخضع إلى جانب كل هذا لتداخلات متزايدة فيما يخص تسيير المشاكل العالمية، مما يتطلب البحث عن أشكال جديدة للتنظيم السياسي للاقتصاد وللمجتمع عوض الهيئات الدولية التقليدية.¹

لا بأس أن نذكر بالمناسبة بعض التعاريف لنقاد نظرية العولمة أيضاً، إذ يقول الفيلسوف الفرنسي "روجيه غارودي": "إن العولمة هي عملية احتلال عسكري حيث تعطي مجالاً لأصحاب القدرة والنفوذ أن يفرضوا الدكتاتوريات على الناس ويقوموا بتمزيق بطون المستضعفين عن طريق نشر حرية السوق والتبادل الحر".

كما يعرف الكاتبان "هانس بيتر مارتن" و"هيرالد شومان" في كتابهما "فخّ العولمة"، العولمة على أنها: "إيصال الشعوب إلى أسلوب واحد من التغيير والتنوع في حياتهم في مجالات الأكل والشرب وارتداء الملابس، وكذا العادات والتقاليد والثقافة"، ويعلق المفكر المصري "حسن حنفي"

1 - العيد صالح، المرجع السابق، ص 60.

على ذلك بقوله: "إن العولمة تعتبر وسيلة لأجل تأمين مصالح الآخر على حساب الأنا أي الذات، وتقوية الآخر لأجل إضعاف الأنا وتوحيد الآخر وتفريق وضياع الأنا".¹

أما الدكتور "نجيب الغزاوي" فيقول: "العولمة هي عبارة عن إمبراطورية تقوم أساساً بالاعتماد على منطق القوة وفرض القوانين والنظم والأساليب السياسية والاجتماعية والثقافية على الآخرين، كما عملت الإمبراطوريات الحاكمة في الأزمنة الأخيرة، كالإمبراطورية البريطانية والفرنسية داخل مستعمراتها، وحتى الإمبراطورية الشيوعية التي سارت على نفس الطريقة بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، فكانت هذه الإمبراطوريات تهدف إلى فرض نظمها ونماذجها التي صاغتها فرضاً على المجتمع العالمي". ويعتبر "مهاتير محمد" رئيس الوزراء الماليزي أيضاً أن العولمة تعطي للدول الأوربية القابلية لتثبيت سلطتها على العالم والمجتمعات العالمية.²

على كل حال فالعولمة ظاهرة قوية في طريقها إلى التحقق ضمن اتجاهات مختلفة اقتصادية وسياسية وثقافية، ومن المسلم به أن للعولمة أبعاد ونتائج إيجابية أيضاً. فالمهم هو المعرفة الصحيحة لهذه الظاهرة وبواعثها، وعدم التأخر عن هذه المسيرة التاريخية.

كما أن التعامل البناء مع فكرة العولمة يستلزم الوقوف على أبعادها الاقتصادية وفهم مفرداتها، وهذا من أجل تحليل آثار العولمة وانعكاساتها على الدول -ومنها الجزائر- في محاولة لاستخلاص ما يمكن أن يعود عليها من منافع وما قد تتعرض له من مخاطر، وذلك من أجل استنتاج بعض السياسات والتوصيات التي قد تساهم في تعظيم الاستفادة من مزايا العولمة، وتقليل الخسائر الناجمة عنها لأقصى حد ممكن.

ومما لا شك فيه أن لظاهرة العولمة التي أسالت الكثير من الحبر في عصرنا هذا الأثر المباشر على مسألة تحديد الأجور، لكونها أصبحت اليوم تنادي بتحرر العلاقات الاقتصادية القائمة بين الدول من السياسات والمؤسسات القومية والاتفاقيات المنظمة لها، وخضوعها للتقائي لقوى جديدة أفرزتها التطورات التقنية والاقتصادية، التي تعيد تشكيلها وتنظيمها وتنشيطها بشكل طبيعي على مستوى العالم بأكمله كوحدة واحدة، وهو ما يجعل مسألة تحديد أجور العمال تتأثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة بهذه الظاهرة سواء بالإيجاب أو بالسلب.

ولدراسة موضوعنا هذا لا بد من توضيح الضوابط المستعملة لتحديد أجر العامل ومختلف المشاكل التي تواجهها، وتبيان مكونات أجر العامل، وأهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور والحماية المقررة لها، ثم الحديث عن الاتجاهات الحديثة المحددة لأجر العامل، وأخيراً البحث عن ضوابط جديدة لتحديد أجر العامل في ظل العولمة.

1 - عبد القادر تومي، المرجع السابق، ص 21، 22.

2 - طوبى كرماني، المرجع السابق، ص 52، 53.

استناداً إلى ما سبق تتمثل أهداف هذه الدراسة في الإجابة على جملة من التساؤلات التي تتبادر إلى أذهاننا وهي كالتالي:

- هل كان تطور المعايير المعتمدة في تحديد أجور العمال نحو الأفضل أو الأسوأ؟ وهل يمكن تحديد أجور العمال بعيداً عن ظاهرة العولمة؟ وكيف تؤثر هذه الظاهرة على مسألة تحديد الأجور (إيجاباً أو سلباً)؟ وهل تراعي ظاهرة العولمة في مسألة تحديد أجور العمال تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي أم تعطي الأولوية لأحد المجالين على حساب الآخر؟ وكيف يمكننا تحديد أجر العامل وفقاً لمستجدات السياسة الاقتصادية الحديثة؟

وسنحاول قدر الإمكان صياغة هذه المجموعة من التساؤلات في إشكالية عامة، ولتكن

كالتالي:

ما هي الضوابط والمعايير المعتمدة لتحديد أجور العمال في ظل السياسة الاقتصادية

الحديثة؟

تكمن أهمية موضوع الدراسة، في كون مسألة تحديد أجور العمال أحد أهم مواضيع الساعة، باعتبارها معقدة وجد حساسة، فهي تمس بمصلحة كل أطراف علاقة العمل من عمال وأرباب عمل وحتى الدولة. فإيجادنا للضوابط والمعايير البسيطة والفعالة المعتمدة في تحديد أجور العمال خاصة في ظل النظام الاقتصادي العالمي الجديد، قد يساهم وبشكل مباشر في إيجاد المنافذ المناسبة لتطور اقتصادنا ومؤسساتنا من جهة، مع الحفاظ على حقوق العمال من جهة أخرى، وهذا بهدف الوصول إلى الغاية التي يصبوا إليها جميع المتعاملين ألا وهي تحقيق نوع من التوازن بين المصلحتين الاقتصادية والاجتماعية، وبالنتيجة تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.

من جهة أخرى نحاول اكتساب ثقافة واسعة في هذا المجال تساعدنا على إبداء الرأي، ومحاولة التغيير نحو الأحسن، والبحث بعمق عن معايير جديدة لعلها تساهم ولو بالقليل في إنجاح هذه العملية المعقدة، مع مسايرة العولمة الاقتصادية المبنية على الحرية والمنافسة الشرسة التي قد تلتهم في طريقها كل متخلف عن الركب، كما نسعى جاهدين من أجل المساهمة ولو بالقليل في إثراء مكتباتنا بهذا الموضوع الذي يعتبر شبه منعدم في بلادنا.

في هذه الدراسة محاولة متواضعة لتبيان أهم الضوابط التي وضعتها العولمة قصد تحديد أجور العمال، وقد كانت منهجية البحث تقوم على استقراء واستقصاء كل ما تعلق بهذا الموضوع من مصادر متنوعة، ثم تحليل ما تم استقصاؤه بمنهجية علمية، وعليه فقد تم اختيار المنهج الوصفي المقترن أحياناً بالمنهج التحليلي، وهذا ما فرضته طبيعة الموضوع قصد فحص المعطيات المختلفة وتحليلها بهدف الوصول إلى النتائج المتوخاة.

خطة البحث:

وللاجابة على الإشكالية المطروحة سنعمل على تقسيم موضوعنا هذا إلى فصلين، نخصص الأول للحديث عن الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها. هذا الأخير نقسمه بدوره إلى مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى الضوابط والأدوات المستعملة لتحديد أجر العامل، ونخصص المبحث الثاني للحديث عن الصعوبات والتكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل. أما الفصل الثاني فنخصصه لمكونات وأسس الأجر ومستقبل تحديده. ونقسمه هو الآخر بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول نتحدث فيه عن مكونات الأجر وأهم المبادئ التي يقوم عليها، أما المبحث الثاني فنعالج من خلاله الضوابط الحديثة المنتهجة لتحديد أجر العامل.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

يعتبر الأجر العنصر المحدد للقدرة الشرائية للفرد، والمحسن للأحوال الاجتماعية للعامل، فقد ظهرت عدة معايير لتحديد الأجر، وقامت في هذا الشأن صراعات حول كيفية تحديده، وطريقة تعديله على الأساس الزمني أو الإنتاجي، وبالأخص بعد التراجع الكبير لدور الدولة، لاسيما بعد تبنيها لسياسة الخصخصة في إطار النظام الليبرالي، أين أطلق العنان لمبدأ حرية التعاقد، بدلاً من حماية الأجر من طرف الدولة، ومن هنا كانت لسياسة الأجور دور فعال في توزيع وتحديد طاقات العمل.

هذا وتعزو الكثير من المؤسسات الكبرى أسباب البطالة إلى سياسة الأجور، فلا تكفي فعالية تحديد مستويات الأجور وحدها لتجنب البطالة أو على الأقل الحد منها، بل لا بد من فعالية إجراءات السياسة المالية والنقدية، بالإضافة إلى الحد من تباين الأجور بين القطاعين العام والخاص حتى تصل إلى المستويات الصحيحة التي يتقبلها المنتجين والعمال على حد سواء.

فتباين الأجور هو أحد الأسباب الرئيسية للشعور بعدم المساواة حتى في حالة تحسن الوضع المعيشي لمعظم أفراد المجتمع، ولهذا تحرص جل الحكومات تقريباً على التدخل في الطريقة التي تعمل بها أسواق العمل، سواء لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف، أو لمساعدة السوق على العمل بطريقة أفضل.

إذن سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد أهم الضوابط والأدوات المستعملة في تحديد أجر العامل (مبحث أول)، دون أن ننسى ذكر مختلف الصعوبات والتكاليف المعيقة لهذه العملية (مبحث ثاني).

المبحث الأول: الضوابط والأدوات المستعملة لتحديد أجر العامل.

سياسة الأجور هي عبارة عن قرار توجيهي يختص بتحديد مستوى الأجر الذي ستعتمده المؤسسة بالنسبة إلى سوق العمل، وهل ستلتزم بالحد الأدنى أم بالحد الأعلى أم بمستوى بين الحدين المذكورين. كما تراعي في ذلك الظروف الخاصة للقوى العاملة ونوعيتها، ومدى الندرة فيها، ومقدرة الشركة على الدفع، وما تسفر عنه المساومة المشتركة بين النقابة العمالية والهيئة المستخدمة والتشريعات الخاصة بالأجور، ومعدلات الأجور السائدة في المجتمع بالنسبة لهذا النوع من الوظائف والمهام.¹

وقصد بلوغ مستوى من الأجور يحقق نوعاً من العدالة الاجتماعية، لا بد في البداية من تحديد أهم المعايير والأسس القانونية التي يتم الاعتماد عليها في تحديد أجور العمال (مطلب أول)، دون أن ننسى الحديث عن الأدوات المستعملة في ذلك (مطلب ثاني).

المطلب الأول: معايير تحديد أجر العامل.

يصعب علينا إن لم نقول يستحيل إيجاد معيار وحيد وضابط أساسي لتحديد أجور العمال، فلقد تعددت المعايير واختلفت باختلاف الزاوية التي ينظر من خلالها ومجال الدراسة. كما أن هذه المعايير تختلف باختلاف ميدان التطبيق، لذلك سنحاول تحديد الضوابط التي يتم اعتمادها في ظل العولمة (فرع أول)، ثم نخرج على توضيح المعايير المعتمدة في الجزائر (فرع ثاني).

الفرع الأول: المعايير المعتمدة في ظل العولمة.

أساساً يوجد أسلوبين كبيرين لتحديد الأجور، ففي الأسلوب الأول يحدد الأجر بالمدة، إذ يتحصل العامل الذي يتقاضى أجره خصيصاً بالمدة على مبلغ محدد مسبقاً بالساعة، اليوم، الأسبوع أو الشهر من العمل المنجز مستقل عن التغيرات في حجم العمل المقدم، أما الأسلوب الثاني للأجر فترتبط مكافأة العامل فيه بصفة مباشرة مع العمل المقدم مقاس بطريقة أو بأخرى باعتماد قواعد محددة. أولاً: الأجر المرتبط بالمدة.

تلعب الوحدة الزمنية على اختلافها -قصيرة، متوسطة، طويلة نسبياً- دوراً أساسياً في تحديد قيمة الأجر أو ما يعرف "بنظام الأجر الزمني"، الذي يتم بمقتضاه دفع الأجر عن مدة زمنية معينة يقضيها العامل في مكان عمله فلا يتغير حسب كمية الإنتاج، ويعتبر الشهر المدة الزمنية الأكثر

1 - غالي كحلة، أثر الخصخصة على علاقات العمل (دراسة مقارنة)، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011، ص 46.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

استعمالاً في الغالب، كما أن هذا النظام هو الأكثر شيوعاً في الاستخدام لبساطته لاسيما في علاقات العمل غير محددة المدة.¹

ويرى مكتب العمل الدولي أن هذا لا يعني أنه في هذا النظام حجم العمل يكون بدون نتائج فكل أنظمة الأجر المعتمدة بطريقة أو بأخرى لها علاقة بالربح والنتائج، فأنظمة الأجر بالمدة هي أيضاً تركز دائماً على فرضية أن العامل يقدم على الأقل حجم معين من العمل، ومن يستقر مراراً تحت هذا الحد الأدنى يتعرض لخطر تلقي العقوبات التي قد تصل إلى الطرد من منصب عمله. وهناك عدة عوامل يمكنها مساعدة العامل على تخطي هذا الحد الأدنى، فالعامل يعلم جيداً أن التقدم الحاصل على مستوى عمله يُمكنه من أن يستقل بحجم أجره المستقبلي أو إمكانيته في الترقية إلى مناصب أكثر أهمية وأحسن أجراً.²

لكن الدكتور محمد حسين منصور يرى بأن الأجر وفقاً لهذه الطريقة يحسب على أساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج.³

يتم اللجوء إلى هذا المعيار في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدة كمية مثل الأعمال الإدارية والهندسية والاستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أقل من الكمية، ويؤخذ على هذا النظام عدم تشجيعه للإبداع والابتكار المقدم من قبل الفرد العامل، إذ يتساوى أجر العامل المتميز مع غير المتميز وفيه يصعب التنبؤ بعنصر العمل كأحد عناصر الإنتاج.⁴

يلاحظ مكتب العمل الدولي أن مفهوم النتيجة ليس غائباً عن أنظمة الأجر بالمدة، فالاختلاف الرئيسي يستقر في طبيعة الرابط بين الأجر والنتائج، ففي نظام الأجر المرتبط بالنتائج يرتبط الربح بالنسبة لمدة مهما كانت مباشرة بالنتائج المحسوبة، أما بالنسبة لنظام الأجر المرتبط بالمدة فالعلاقة تكون غير مباشرة وغير محددة بدقة، والمعايير التي يرتبط العمل المقدم بها تكون في الغالب أقل دقة بكثير.

يوجد دائماً أنظمة أجر بالمدة لاسيما أنظمة الأجر المحدد بمرودود مراقب، والتي تتضمن ملاحظة معايير محددة المرودودية وتطبيق عقوبات عندما لا يتم احترام هذه المعايير (كالتخفيض في الرتبة، تدابير تأديبية مثل تغيير منصب العمل أو التسريح)، في حين أنه وخلافاً للأنظمة المرتبطة

1 - CF, LOBRY Claude, droit du travail et sécurité sociale, le droit social en 300 questions - réponses, top, 38 la notion de salaire, p 85.

2 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, bureau international du travail Genève, organisation internationale du travail 1985, première édition 1985, p 01, 02.

3 - محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007، ص 112.

4 - أحمد الكردي، التعويضات المباشرة، مقال منشور على الموقع الإلكتروني، <http://kenanaonline.com>.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

بالنتائج فهذه الأنظمة لا تؤسس رابط مباشر بين الأجر ومعيار المردود خلال نفس وقت دفع الأجر، فالعامل في بداية مدة دفع الأجر وحتى قبل أن يركب أي قطعة، سيعلم أي أجر سيحصل عليه في نهاية هذه المدة، وسيعلم أيضاً كم من قطعة هو ملزم بتركيبها ولما هو معرض له إذا لم يحقق عدد التركيبات المطالب بها.¹

وفي المقابل نلاحظ أن الشركات المتعددة الجنسيات التي تعتبر أحد الركائز الأساسية لظاهرة العولمة ومن خلال سياساتها المتبعة في تحديد الأجر، فهي غالباً ما تستبعد معيار المدة من ضوابطها المحددة للأجر باعتبار هذا المعيار يشكل في العديد من المرات أعباء إضافية على عاتق الهيئة المستخدمة خاصة في حالة انعدام المردودية أو انعدام الجدوى من وجود العامل في حد ذاته في ظل وجود الآلة.

إذن تتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره، فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري، ويعاب على هذه الطريقة أنها لا تحفز العامل على تحسين أو زيادة إنتاجه وأنها تسوي بين الكفاءات المتفاوتة.²

ثانياً: الأجر المرتبط بالنتائج.

يمكن لأنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج أن تكون مصنفة بكيفيات مختلفة دون أن تكون هناك طريقة عامة وموحدة للتصنيف، وبالنسبة لمكتب العمل الدولي الأفضل ربما هو أخذ كعنصر أول "وحدة التطبيق" أين يكون العمل محسوباً في الأنظمة الأكثر استعمالاً عموماً، ويكون أجر العامل مرتبط بعمله الفردي، وفي أنظمة أخرى عمل المجموعة هو الذي يؤخذ بعين الاعتبار لحساب منحة مقسمة على أعضاء هذه المجموعة، وفي أخرى أيضاً عمل المؤسسة أو الشركة في كل مجملها هو المعني.

سنحاول إذن أن نوضح أولاً أنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج الفردية، ثم نتطرق إلى أنظمة المجموعات، ثم أنظمة المؤسسات أو الشركات، من خلال التطرق إلى ما يميزها فيما يخص تقنيات وشروط التطبيق.

أ - الأنظمة المبنية على النتائج الفردية:

تعتبر طبيعة النتيجة المأخوذة بعين الاعتبار لحساب الأجر واحدة من المميزات الأساسية لأنظمة الأجر المبنية على النتائج الفردية، ففي عدة أنظمة تتجسد هذه النتيجة في مردود العامل، حيث يتم في بعض الأنظمة القياس المباشر لكمية المنتج (عدد القطع المنجزة، وزن أو حجم المنتج)، ويحسب الأجر على قاعدة ثمن محدد لكل وحدة من المنتج (هذا هو مبدأ الأجر بالقطعة). إذن يمكن

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP, CIT, p 02.

2 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 112، 113.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

للأجر هنا أن يتعلق بالقطعة؛ فبالنسبة لكل قطعة منجزة يتحصل العامل على كمية من النقود يتم حسابها بالنظر إلى كثافة العمل المتعلق بمردود عادي لعامل متوسط. كما يمكن أن يتعلق الأجر بالكمية؛ فبالنسبة لكمية محددة من الإنتاج يتحصل العامل على كمية من النقود، وفي كلتا الحالتين يجب على الأقل أن يتحصل العامل على الأجر الأدنى المضمون الساعي أي حسب عدد الساعات التي عمل فيها.¹

بينما تقوم أنظمة أخرى على الوقت المستغرق في الإنتاج، فحساب الأجر يتم عادة بناء على إقحام الفرق بين الوقت المستأجر لتنفيذ بعض العمل وبين الوقت المستغرق فعلياً (هذا هو مبدأ الأجر بمنحة مردودية).

إذا كانت النتيجة المستعملة بكثرة في حساب الأجر في ظل الأنظمة الفردية هي المردودية، فهناك أيضاً معايير أخرى مستعملة حسب طبيعة العمل المأخوذ كمحدد لتخفيض تكاليف الإنتاج، وهي على سبيل المثال جودة الإنتاج، اقتصاد اليد العاملة، مواد أو عوامل أخرى للإنتاج، درجة استعمال الآلات، أو أيضاً معايير أخرى للفعالية. في بعض الأنظمة تجمع عدة نتائج (مثلاً كمية، وجودة الإنتاج)، وفي بعض الأحيان الابتكار في مجال المؤسسة وفي أساليب العمل هو الذي يجب تشجيعه في هذه الأنظمة، فاعتماداً على العقلانية في العمل يتحصل العمال على منحة فردية مقابل الادخار المحقق بفضل التحسينات المقدمة بناءً على اقتراحاتهم.

توجد مميزات أخرى مهمة لأنظمة الأجر المبنية على النتائج الفردية كالمدة التي بناءً عليها يتم حساب النتيجة، ففي بعض الأنظمة يكون هذا الحساب من الناحية العملية متواصل، والأجر متغير من يوم لآخر أو من أسبوع لآخر. العلاقة الفورية الناشئة بين الربح والنتائج تحفز العامل بقوة على بذل جهد مؤيد، وهو لا يواجه أي خطر على الإطلاق في حالة انخفاض إنتاجه المستقل عن إرادته، بفقدانه للفائدة من المنحة التي فاز بها من قبل. إذاً يمكن القول أن الأرباح قد تواجه تقلبات هامة، مثلاً عندما يكون من الصعب وضع ضوابط إنتاج محددة. يمكن أيضاً للعامل الذي يأخذ انطلاقاً سيئة أن يكون منحدرًا عندما يوضع حساب المنحة على أساس يوم واحد أو مدة قصيرة، حتى لا يحاول استدراك الوقت الضائع وأن يتقبل الأجر الأدنى المحدد لهذه المدة. إذن من أجل تقليص هذه الأخطار واستقرار الأرباح، يمكننا وضع مدة مرجعية أطول 15 يوم، شهر أو أكثر. العيب هو أنه بتأخيرنا لأجل استحقاق المنحة سنضعف بالضرورة الأثر الدافع لها.²

في فئة أولى من هذا النظام، العلاقة أجر-مردود تكون خطية، ويكون تقدم الأجر دوري، ونجد كذلك أنظمة ينمو فيها الأجر فوق الحد الأدنى المضمون بالتناسب مع المردود، مثلما هو الحال عندما يكون محدد وحده بقيمة ثابتة لكل وحدة منجزة، أو أيضاً وفقاً لقيمة وقتية، أو زمن محسوب على

1 - CF, LOBRY Claude, droit du travail et sécurité sociale, OP, CIT, p 85.

2 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP, CIT, p 10.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

قاعدة الأوقات المستأجرة (مبدأ الأساس الكامل). ثم نجد أنظمة أين ترتفع الأجور بصفة مستقرة ولكن في نسبة أقل أو أكبر من المردود.¹

إذا كان الأجر في بعض الأنظمة ينمو بصورة منتظمة وفقاً لعلاقة خطية، ففي أخرى العلاقة ليست خطية، والأجر يزداد بنسبة تتغير هي في حد ذاتها مع المردود. يمكننا أن نلاحظ في هذا المستوى أنظمة بتقدم متزايد -المنحة تصاعدية-، وأنظمة بتقدم متناقص -المنحة تنازلية-. في أنظمة أخرى أيضاً التقدم يتم بدرجات، ويقوم الأجر بقفزة نوعية عندما يتم الوصول إلى مردود معين، الزيادة يمكن أن تضاف إلى الأجر بالمدة أو تسجل في أي نظام مهما كان لأجر متقدم.²

الأثر الدافع لأنظمة الأجر بالمردود يعتمد إلى حد كبير، على شكل العلاقة أجر-مردود، فكلما كان تطور الأجور معتبر وكل شيء يجري على قدم المساواة، كلما كان على العامل أن يرفع إنتاجه. وبالتالي فالأنظمة أين يزداد الأجر نسبياً مع المردود تعمل من أجل الحصول على أثر دافع أكبر. أما بالنسبة للأنظمة بمنحة ثابتة -كتلك التي تمثلها الصورة 02- إذا دفعت العامل للوصول إلى نتيجة معينة فلن تشجعه على تجاوزها.

إذا كانت الأنظمة التي تضمن تقدم قوي للأجور بإمكانها الحصول على أثر دافع قوي، فبإمكانها أيضاً أن تسبب ثقل للتكاليف الأجرية، وتطرح بعض المشاكل للمؤسسة. فمن الصعب أحياناً خلق معايير دقيقة للإنتاج، وفي ظروف مماثلة قد يستطيع بعض العمال الحصول على منحة قوية دون بذل مجهود كبير، في حين لا يستطيع آخرون ربح الأجر العادي المقرر مهما كان الجهد الذي يبذلونه. مثل هذه الانحرافات تشكل خطر بث نزاعات بين العمال المأجورين بالمردود، أو بينهم وبين العمال المأجورين بالمدة، وتسبب تصاعد في تكاليف اليد العاملة. ومن أجل مواصلة ارتفاع المنح يمكننا في الأنظمة أين تكون العلاقة أجر-مردود خطية خلق نمو بطيء، كما يمكننا أيضاً اختيار نظام لمنحة منخفضة أو تثبيت سقف للأجر. هذين الحلين يحفظان للنظام أثر محفز قوي في البداية، الأجر يرتفع دورياً مع المردود ثم يحدث تأخر تدريجي حتى يصل إلى نقطة محددة فيتوقف النمو فجأة.

وتتضمن الأنظمة التي تضمن نمو قوي للأجر عيب آخر، وهو خطر الانخفاض القوي للربح في حالة انقطاع المنتج لسبب خارج عن إرادة العامل، فإذا كانت هذه الانقطاعات بصفة اعتيادية، ورأى العامل أنه محروم بصفة دورية من المنحة التي يعتمد عليها، يواجه النظام خطر فقدان أثره الدافع، ومع تطور أكثر اعتدالاً للأجر سيكون الأجر أكثر استقراراً. أغلب الأنظمة تتضمن أيضاً أجر أدنى مضمون بالمدة، وإلى حين الوصول إلى مردود معين، لا يوجد أي نوع من التطور للأجر مع النتائج التي يترتبها ذلك على التحفيز ضمن هذا النطاق من النشاط. في حالة انقطاع الإنتاج، سيكون

1 - انظر الصورة رقم 01 تجسد مختلف هذه الإمكانيات، الملحق ص: 137.

2 - انظر الصورة رقم 02 تمثل مختلف هذه الصيغ، الملحق ص: 138.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

الأجر أكثر استقراراً من الأجر الأدنى المضمون، و أكثر ارتفاعاً من المنحة التي تشكل جزء هام من الأجر العام. ومع ذلك يواجه النظام خطر أكبر من ذلك بتقليل الحصول على أثر دافع على العمال الأقل كفاءة.

باستثناء الشكل العام للعلاقة أجر-مردود، سيكون لمستوى ذروة المنحة -بمعنى تقرير المردود الذي يتقاضى عنده العمال الأجر الأدنى المضمون بالمدة والذي فوّه يتطور الأجر- أثر هام إذا كان الأثر دافع لأنظمة الأجر. إذا كانت ذروة المنحة ثابتة في مستوى مرتفع نسبياً، فقط بعض العمال من بين الأفضل يمكنهم الأمل في الحصول على منحة. وأمام معيار يحكمون عنه أنه غير ممكن التحقيق، يواجه الغالبية منهم خطر عدم الرضا عن الأجر بالمدة، ويقومون بتخفيض جهودهم إلى حد بذلهم لعمل أقل من ذلك الذي يوافق ذروة المنحة، كما يمكنهم أيضاً إذا كانت أجورهم تشكل جزء جد منخفض مما يتم الاعتماد عليه أن يقرروا البحث عن عمل آخر، وبالعكس فبتحديد ذروة المنحة عند حد منخفض نسبياً سيتمكن كل العمال تقريباً الاستفادة من المنحة، طريقة يمكن تبريرها في الحالات التي تكون فيها درجة الفعالية جد منخفضة أو عندما يلزمون باختيار هدف بسيط حتى يتمكن النظام من تنفيذ أثر محفز جد واسع. العيب هو أننا نواجه خطر تسجيل ارتفاع هام للإنتاج الذي يترجم بتضخم لأرقام المنح، وارتفاع سهمي للتكاليف التي تطالب بها اليد العاملة. من أجل الوقاية من هذه الظاهرة يجب اختيار نظام أين يكون نمو الأجر معتدل نسبياً.¹

تضاعف الإنتاج أو الفعالية، انخفاض تكاليف الإنتاج، ارتفاع أرباح العمال هي بعض أهم الآثار الإيجابية المنتظرة من أنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج الفردية. وهي تملك أيضاً كأولوية في بعض الحالات السماح بتوقعات جيدة لتكاليف اليد العاملة لكل وحدة إنتاج، كما تترك للعمال إلى حد ما حرية اختيار وتيرة عملهم وربحهم. هذه الأنظمة تنقص أخيراً الرقابة المفروضة من أجل الحفاظ على الإنتاج في مستوى مقبول، وهو ما يمنحها كل الفرص لتكون مقبولةً من طرف العمال، كما يمكنها أن تمثل مصدر إضافي للاقتصاد، في بعض الحالات عندما يستحيل تطبيق رقابة مباشرة، تُقدم أنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج غالباً على أنها الوحيدة المطبقة.

من الواضح أنه من أجل السماح بتطبيق نظام للأجور مبني على النتائج الفردية مهما كان يجب أن تتحقق بعض الشروط، بداية يجب أن يلعب الدافع المالي على احتمال منح مكافأة تشجع فعلاً العمال لبذل جهد أكبر، يجب فيما بعد أن يكون من الممكن قياس النتائج بطريقة كاملة ودقيقة، كما يجب أن يكون العمال سادة لنتائج أعمالهم. وأخيراً يجب أن يكون من الممكن وضع معايير تقبل على أساس أنها عادلة وبمراجعتها كلما أمكن ذلك دون أن يكون هذا جد مكلف أو يشكل خطر خلق نزاعات.

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP, CIT, p 14.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

مثلما سبق لنا وأن أشرنا، تحقيق هذه الشروط يتوقف في جانب كبير على شروط عامة تجد المؤسسة نفسها موضوعة داخلها، وبالتحديد بالنسبة للسوق التي تنتج لها، وسوق العمل، وبيئة اجتماعية ثقافية، وعلى الخصوص للطموحات المهنية الخاصة للعمال.¹

ب - أنظمة الفرق:

أنظمة الأجر التي تم الحديث عنها حتى الآن، يمكنها أيضًا أن تطبق جيدًا على مستوى المجموعة كما هو الحال بالنسبة للفرد، تأسيس نظام فريق يمكن تبريره بداية بالنسبة لعمال يشغلون أعمال مستقلة، سواء بسبب تسلسل العمليات (عمليات تركيب على سبيل المثال) أو لأن التنفيذ الجيد للعمل يتطلب مجهود مشترك، غالباً ما يكون من الصعب جدًا بالنسبة لأعمال من هذا النوع أن تقيس نتيجة فردية والحل الوحيد هو وضع نظام فريق. بالنسبة للأعمال المستقلة أيضًا يستحيل في بعض الأحيان على مستوى العامل تحديد معايير وقياس العمل بدقة حتى يتم تطبيق نظام فردي للأجر، في حين أنه يمكن على مستوى الفريق القيام بذلك بطريقة صحيحة حتى نستطيع تطبيق نظام جماعي. تأسيس نظام من هذا النوع يمكن أن يظهر مناسباً عندما ينفذ نظام للرقابة الذاتية داخل فرق أو مجموعات العمل. إذا كان الانضباط الذي يفرضه الفريق على أعضائه يسمح مع نظام قائم على النتائج الفردية أن يؤمن مستوى معين من النشاط، يمكن الاعتقاد أن كل شيء واضح لتأسيس أجر فريق من أجل دفع المجموعة إلى تحقيق أهدافها، فالانضباط الذاتي لأعضائها يضمن التحقيق.²

الفوائد الممنوحة لأنظمة الفرق هي متعددة داخل الأعمال المستقلة، هذه الأنظمة تمنح ربما الأسلوب المباشر لمكافأة الجهد المشترك، كما أن التعاون والتنسيق مهمان من أجل التنفيذ الجيد للعمل، ويمكنهما تشجيع العمال على التكافل والتطوع لقبول الخيار الجيد لإنجاز الأعمال غير المرغوب فيها، والتقليص قدر الإمكان من الأوقات غير المنتجة، ومعالجة العمل الذي يواصله بعدهم بقية أعضاء المجموعة. غياب معايير الإنتاج الفردية يمكنه تسهيل تقسيم العمل على حسب كفاءات ورغبات كل واحد، كما يمكنه بسهولة قبول قياسات إعادة تنظيم العمل والابتكارات التقنية. ويمكن تحقيق توفير مهم على النفقات الإدارية، كما أنه على العموم من السهل وضع معيار فريق بدل سلسلة من المعايير الفردية، فننقات دراسة العمل سيتم تخفيضها. يمكن توقع تبسيط كبير آخر للضوابط: تسجيل الوقت، تقرير العمل، مراقبة المنتج، مراقبة الجودة. توفيرات هي أيضًا ممكنة التحقيق في مجال التدريب، رؤساء الفرق يتكفلون جزئيًا بتقسيم العمل، ويفرض الفريق نظامه على العناصر الأقل كفاءة. أما التغيب فله فرص التضاؤل في حالة ما إذا كان العمال أكثر وعيًا للاضطرابات التي يحدثها، وضع عمال جدد في الميدان سيكون ربما أسرع، والفرق لها كل المصلحة في مساعدتهم على التحول بأسرع ما يمكن إلى فعالين.

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 15, 16.

2 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 16.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

في الأخير هذه الأنظمة يمكنها المساهمة في خلق جو عمل جد مناسب بالتخفيف من أخطار النزاعات المتعلقة بمسألة الأجور. فمع منحة محسوبة للفريق، أرباح العمال تكون عموماً أكثر استقراراً من فترة دفع إلى الفترة الموالية. وإذا كانت حصة المنحة هي نفسها بالنسبة للجميع، أو تتناسب مع الأجر القاعدي، فهناك مجال كبير بالنسبة للمقارنات في العمل، والربح، والغيرة التي يمكنها أن تخلقها. أنظمة الفرق يمكنها أن تسمح بتمديد نظام المكافآت في المؤسسة إلى العديد من العمال الذين يصعب تطبيق نظام فردي عليهم، وتتفادى أيضاً النزاعات التي تنشأ في الغالب بين العمال الذين يتحصلون على زيادة في الأجر بفضل نظام للأجر مرتبط بالنتائج وأنظمة أخرى.¹

ج - أنظمة المؤسسات أو الشركات:

وحدة التطبيق لأنظمة الأجر يمكنها ألا تكون العامل أو الفريق، ولكن مجموع عمال الخدمة، المؤسسة أو حتى الشركة بأكملها، أما بالنسبة للنتائج المأخوذة بعين الاعتبار لحساب الأجر، فبعض هذه الأنظمة يستخدم المرودود، جودة المنتج، توفيرات اليد العاملة، مواد أو عوامل أخرى للإنتاج، درجة استعمال الآلات، أو أيضاً مزيج من هذه المميزات، والبعض الآخر من أنظمة المؤسسات أو الشركات لها هدف أكثر اتساعاً، ألا وهو تخفيف تكاليف الإنتاج، وتكاليف اليد العاملة بالخصوص. النتيجة المستعملة كميزة هي قياس الإنتاجية، بمعنى وضع مؤشر للإنتاج (حجم أو قيمة الإنتاج، القيمة المضافة، رقم المبيعات)، ومؤشر للتكاليف (اليد العاملة، المواد أو تكاليف أخرى، مزيج لعدة تكاليف). على قاعدة النتيجة المتحصل عليها خلال المدة المأخوذة كمدة مرجعية نحدد معيار، وفي حالة تحسين النتائج خلال المرحلة اللاحقة الزيادة المحققة تقسم بين المؤسسة والعمال.

هدف هذه الأنظمة هو أوسع بكثير من التحسين الكمي أو النوعي للإنتاج الذي تسعى إليه أنظمة أخرى للأجر مرتبطة بالنتائج، من خلال خلق تجمع للمصالح بين العمال والمؤسسة، وبالاستفادة من ضرورة إدماج الفرد، بدلاً من الحاجة لتثبيت الذات، هذه الأنظمة تبحث عن تشجيع المشاركة داخل المؤسسة أو الشركة من أجل تحسين سير العمل ونجاعته، فهي لا تنتظر من أي واحد أن يعمل بقوة بل أن يعمل جيداً، وتعتمد دوماً على حس الاختراع لمجموع العمال من أجل القضاء على التذبذب، وتحسين التنظيم وطرق العمل، وتطوير الفوائد أو الخدمات المنتجة أين يتم تخيلها من جديد.²

إنه من المعتاد أن تؤسس لجان مكونة من ممثلين للإدارة وممثلين للعمال وتقنيين من أجل دراسة النظام ومتابعة التنفيذ، مثل القيام بوضع اقتراحات للتحسين، أو فحص تلك المتعلقة باللجان الموازية الموجودة على مستوى الورشات أو الخدمات. لقد قيل عدة مرات أن الأنظمة ذات النوع الموصوف هنا لها حظ قليل في النجاح إذا كانت لا تحتوي على آلية للتشاور ولمشاركة العمال.

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 16, 17.

2 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 18.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

موضوع رسوم التنفيذ مخفضة نسبياً، هذه الأنظمة تمنح لكل عامل على مستوى الخدمة، القسم، المؤسسة، أو الشركة سبب مالي للبحث عن تحسين النتائج الاقتصادية لمجموع المؤسسة، يمكنها أن تؤثر مثلاً على تقرير تكلفة اليد العاملة على قيمة الإنتاج، وإذا كان المعيار غير مُنقح بالنتيجة، فسيُشوه تنفيذ النظام.

بالنسبة للمؤسسات ذات الحجم المصغر باستمرار، أين يستطيع العمال بسهولة رؤية نتيجة جهدهم، تكون الأنظمة محل الدراسة أكثر ملائمة، ويجب أيضاً حتى يمكن تطبيقها، أن يكون ممكناً تحديد نتيجة بسيطة من أجل نجاح المؤسسة، وأن لا تكون مطروحة على تأثير العمال. تقوية المشاركة لا بد أن تجلب تحسن ملحوظ للنتيجة المأخوذة كنموذج، وتجلب في نفس الوقت إيجابيات ملموسة للعمال. يجب أيضاً أن تكون علاقات العمل محددة بدرجة عالية من الأمان المتبادل، وتسمح بإعادة التفاوض المؤقت لشروط تطبيق النظام وفقاً لتطور الوضعية. من أجل السماح بتجريب اقتراحات التحسين العديدة التي يقدمها العمال، والتي تقود في الأخير إلى تأسيس هياكل ملائمة للمشاركة.¹

الفرع الثاني: المعايير المعتمدة في الجزائر.

لقد اعتبر الخبير ونائب رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الأسبق "مقيدهش مصطفى" أن مستويات الأجور في الجزائر عموماً متدنية، وتظل بعيدة عن تلك المعتمدة في دول الجوار التي طبقت أنظمة اقتصادية ليبرالية سايرتها أنظمة الأجور أيضاً، مشيراً إلى أن مستويات الأجور القطاع العام المنخفضة ساهمة في إحداث هجرة ونزيف باتجاه الشركات الأجنبية ثم المؤسسات الخاصة، بمجرد بداية الانفتاح في الجزائر.²

وبتحليل مفهوم الأجر مثلما جاء في مضمون المواد 80، 81، و82 من قانون 90-11 سنكتشف نوعين من الأجر مقررين من طرف المشرع الجزائري أيضاً وهما: الأجر المرتبط بالمدة، والأجر المرتبط بالنتائج أو بالمردود.

هذه الملاحظة بالطبع كلاسيكية ولكن الأمر الجديد الذي جاء به التشريع المنظم بموجب قانون 1990 هو إمكانية الاختيار بين أحد هذين النوعين من الأجر، معتبراً الأجر بالمردود كنوع منفرد بذاته يمكن جمعه مع الأجر بالمدة أو فصله عنه، وسنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى المعايير الأكثر استعمالاً لتحديد الأجور في الجزائر، ثم نعرض على المعايير الأخرى الأقل استعمالاً.

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 19 .

2 - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 59.

أولاً: المعايير الأكثر استعمالاً.

أ - معيار المدة:

لقد اهتم المشرع الجزائري بمعيار المدة في تحديد أجور العمال خاصة في ظل النظام اللاتحي والتشريعات الملغاة، كما تحدث عنه في تشريع العمل الحديث الساري المفعول -ولو ضمناً-، ونلمس ذلك من خلال المادة 88 التي تلزم المستخدم بدفع أجور العمال بانتظام عند حلول أجل استحقاقها، وهذا يعني أن العمل مرتبط بمدة زمنية معينة، كما نلاحظ ذلك من خلال نص المادة 120 التي تورد العناصر التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية ومن بينها ساعات العمل وتوزيعها، ومدة العمل الفعلي.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 نجده يؤكد على ضرورة أن يتضمن دفتر الأجور مجموعة من العناصر من بينها "فترة العمل"، وهذا ما يربط ولو بصفة غير مباشرة فكرة الأجر بمدة العمل.¹

يعد الأجر بالمدة أفضل تعبير عن ثمن العمل أو عن قيمة قوة العمل، إذ يضع العامل نفسه بتصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة لقاء أجر محدد، ويتم تحديد أجر ساعة العمل، ثم يحسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق على قضائه في العمل، ويلائم هذا الأسلوب أصحاب العمل من عدة نواح، فهو يمكنهم من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابل أجرًا بحسب حاجتهم، كما يمكنهم من إطالة يوم العمل إذا أرادوا، وقد يرغب العمال في الحصول على دخل أعلى فيضطرون إلى العمل ساعات أكثر. كما يجب العمل على حماية قوة العمل من الاستنفاد السريع، عن طريق وضع حد أعلى لعدد ساعات العمل الإضافية اليومية التي يجوز تشغيل العامل فيها، ويسمح هذا الشكل من الأجر بتحقيق التكيف مع مقتضيات الإنتاج وظروف السوق، إذ يتمكن صاحب العمل من زيادة ساعات العمل عند الضرورة بما يتلاءم مع الحاجة إلى الإنتاج، ويخفف أعباء مؤسسته في أوقات الركود.²

ولكن رغم كل ذلك يرى أحمية سليمان أن هذا المعيار يحقق مصلحة العامل أكثر من مصلحة صاحب العمل، حيث يتحصل العامل على أجره بحلول أجل الدفع، وبمجرد قضائه لمدة زمنية معينة في مكان العمل دون النظر إلى مردوديته ونتيجة عمله، حتى ولو كانت هذه المردودية ضعيفة أو دون المستوى المطلوب لأي سبب من الأسباب ولو كان ذلك عائداً إلى العامل نفسه، بل وحتى في حالة التوقف عن العمل كحالة العطلة السنوية أو المرضية أو الخاصة، لكون عنصر المدة هو الوحيد

1 - المواد 88، 120 من قانون 90-11.

- راجع أيضاً المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها.

2 - احمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الأعمال، ص 12.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

الذي يشكل أساس هذا المعيار رغم إمكانية تأثير العوامل والعناصر الأخرى على الأجر المحدد وفق هذا المعيار، وهو بهذا يشكل ضماناً لاستقرار الأجر.¹

وإذا كان حساب الأجر تأسيساً على عدد ساعات العمل يطبق خاصة على العمال البسطاء فإن حسابها شهرياً يستفيد منه الإطارات والمسيريون، والفرق بين النظامين يتمثل في الضمانات التي يستفيد منها العامل الذي يقبض أجره شهرياً لكونه أجر جزافي لا يتوقف على أيام العمل المؤدات بل على عامل زمني يتمثل في انقضاء شهر كامل، ويلاحظ في قانون العمل الحديث أن هناك توجه نحو توسع الأجر الشهري على حساب الأجر بالساعة وباليوم.²

ب - معيار المردودية:

هنا يتم ربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو النتائج، وهذا المعيار ينتج عنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية حيث يتغير بتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده، و الذي يقاس بالنظر إلى نتائج كل عامل مؤهل تأهيلاً مناسباً لمنصب عمل معين في ظروف عادية وفي مدة زمنية محددة كالساعة أو اليوم مثلاً، أو فريق عمل متخصص أو مؤهل تأهيلاً مناسباً لمنصب العمل المعني.³

لذلك غالباً ما يُستعمل هذا المعيار ليس لتحديد الأجر وإنما لتحديد بعض المكافآت والحوافز التشجيعية قصد تحسين المردودية سواء الفردية منها أو الجماعية، حيث يرتبط منحها بضرورة تحقيق مستوى معين من المردودية النوعية أو الكمية، كما يتم دفعها لكل عامل ينجز العمل في الوقت المحدد أو في وقت أقل، وفي المقابل فالعامل الذي لا ينجز العمل خلال الوقت المحدد يتحصل على الأجر المعتاد العادي بدون منحة، وهذا تحفيزاً للعمال على زيادة أجرهم من جهة، وعملاً على تحقيق البرامج والأهداف المسطرة من قبل صاحب العمل وتحقيق له فائض في الدخل العام، وبالتالي استفادة العمال من الفوائد والأرباح التي حققها بفضلهم من جهة ثانية، وهو الأسلوب الأمثل لإقامة علاقات متكافئة وسليمة تسودها روح التفاهم بين الطرفين في حدود احترام مصالح كل طرف المادية والمعنوية.⁴

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 215.

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب للنشر، طبعة 2003، ص 276.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 216.

- راجع أيضاً: مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2010،

ص 188.

4 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 216.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

إذن تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط أو الماهر وزيادة الإنتاج، ولكن يُعاب عنها أنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي في سبيل زيادة الأجر يهتم بزيادة حصيلته إنتاجاً، وقد يتأتى ذلك على حساب الكيف أي جودة منتجاته.¹

والعمل بهذا المعيار يحقق مصلحة رب العمل بالدرجة الأولى، وهو بذلك يدفع قوى العولمة ومن ورائها الشركات العظمى العابرة للقارات إلى اعتماد هذا النسق عند تحديد الأجور حفاظاً على مصالحها، رغم أن هذا المعيار قد لا يتناسب مع مصلحة العامل في غالب الأحيان، لأن الاستمرار والمحافظة على نسق محدد من مستوى المردود أمر صعب ومرهق، فالعامل هو مجرد إنسان معرض لنقص مردوديته أو لزيادتها حسب حالته الصحية والمعنوية وتأثيرات المحيط المهني والاجتماعي عليه وعلى نشاطه، كما أنه ليس آلة يمكن ضبطها على وتيرة عمل معينة لا تحيد عنها إلا لسبب وجيه كتعطلها أو تغير ضبطها، وبالتالي فاعتماد هذا المعيار في تحديد الأجر ينتج عنه حتماً اتجاه الأجر نحو التناقص نتيجة تضائل مردودية العامل مع مرور الزمن وضعف قدرته على العمل.

إذن انطلاقاً من فكرة الموازنة بين مصلحتي صاحب العمل والعامل استحدث القانون حكماً مؤداه أنه إذا تم تحديد أجر العامل بالقطعة أو بالإنتاج فيجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، فوجه المصلحة بالنسبة للعامل هو ألا يقل الأجر الذي يحصل عليه في كل الأحوال عن الحد الأدنى المضمون، أما وجه المصلحة بالنسبة لصاحب العمل فهو إتاحة الفرصة له لتحديد الأجر بالإنتاج، على أن يؤدي إلى العامل الحد الأدنى للأجر بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذي يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.²

وفي نفس السياق نص المشرع المصري على سبيل المثال من خلال أحكام المادة 37 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور"، وهذا بالطبع حماية للعامل وحفاظاً عليه.

ج - المعيار المزدوج:

حتى الآن لاحظنا فقط أسلوبين للأجور-الأجر بالمدة والأجر المرتبطة بالنتائج-، وكأنتهما منفردين الواحد عن الآخر، وهو ما ليس موجوداً في الواقع. فالكثير من الأنظمة المرتبطة بالنتائج تتضمن أجر أدنى مضمون بالمدة. أجر العامل يتضمن إذن في الغالب من جهة جزء للأجر بالمدة، ومن جهة أخرى جزء أو عدة أجزاء مرتبطة بالنتائج. نأخذ على سبيل المثال عامل في الصناعات الميكانيكية يشغل عمل متكرر على مستوى سلسلة تركيب، عمله يتضمن جمع هذه أو تلك القطعة

1 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 113.

2 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 114.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

حسب الأوامر المقدمة وعوامل الجودة المفروضة، النتائج يمكن أن تحسب بعدد القطع المركبة في ساعة أو خلال يوم، ومكافأته يمكن أن تحدد بمبلغ لكل قطعة مركبة. أما أجره 15 دقيقة فيمكن أن تكون محددة كما يلي:

- الأجر القاعدي (الأساسي)، يحسب بالنظر إلى عدد الساعات المستغرقة (60% من المبلغ الإجمالي مثلاً).

- جزء يحسب بالنظر إلى عدد القطع المركبة (30%).

- جزء يحسب بالنظر على نتائج ورشة أو مؤسسة التركيب في مجملها (10%).¹

إذن على خلفية المعيارين السابقين وجد معيار ثالث يستفيد من مزاياهما ويتفادى عيوبهما، حيث تعمل أغلب التشريعات العمالية الحديثة على الأخذ بالمعيارين معاً، فتحدد الأجر الأساسي وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول، أي استناداً لوحدة حساب زمنية محددة وهي في الغالب شهر، ومهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر ودفعه فهي تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر على مردوديته أو نتائج عمله، سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل، أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين.

أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية فتحدد أغلبها على أساس المعيار الثاني، أي على أساس المردودية سواء الفردية أو الجماعية، وهذا تحفيزاً للعامل للمحافظة على مستواه المهني والإنتاجي، وتحقيق دخل إضافي له ولصاحب العمل.²

وتعترف جُل التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري للعمال بحقهم في الاستفادة من الأرباح والفوائد، وفائض القيمة المحقق من طرفهم نتيجة تحسن وزيادة مردوديتهم، إذ نصت المادة 139 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى أنه "بالإضافة إلى أجر المنصب يمكن أن يستفيد العامل من بعض المكافآت الأخرى مثل تعويض المنطقة، وما يسمى بالأجر التكميلي المرتبط بالكم والكيف، وإنتاجية العمل، إلى جانب مكافآت المردود الفردي والجماعي"، وهو نفس الحق الذي كرسه قانون علاقات العمل بمقتضى المادة 82 منه التي تنص على أنه: "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجر حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال".

إن خلاصة اعتماد هذا المعيار المزدوج من قبل المشرع هو منح أكبر ضمان وحماية للعامل بهدف الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، فباتماد هذا المعيار يتم القضاء على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور عن طريق القضاء على التسوية بين العمال ذوا المردودية العالية، وأولئك الذين لهم مردودية ضعيفة، وبالتالي يتم مكافأة العامل المجد وغير المجد كل حسب حالته مع ضمان

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP, CIT, p 02.

2 - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 189.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

الأجر الأساسي للجميع، ناهيك أن هذه الطريقة تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجر دون مقابل إنتاجي يغطي هذه الكتلة الأجرية الإضافية.
ثانياً: معايير أخرى.

أ - معيار العمل بالحصّة:

لقد أقرّ المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 82 من قانون 90-11 العمل بالحصّة ضمن الدخل المتناسب مع نتائج العمل، وهو الأمر الذي يجعلنا نستنتج أن الأجر قد يتخذ كله أو بعضه صورة حصّة مما تحقّقه المؤسسة من ربح، دون أن يأخذ العامل وصف الشريك طالما تحقّق عنصر التبعية في شأن علاقته بصاحب العمل، ما يعني عدم مشاركته في تحمل الخسارة، وعدم قدرته على التدخل أو المشاركة في إدارة المؤسسة.

و غالباً ما يكون الدافع لتحديد الأجر بهذه الطريقة هو حث العامل على بذل أقصى جهد ممكن بما يعود بالنفع عليه وعلى المؤسسة في نفس الوقت من خلال زيادة أرباحها. والأصل أن التزام صاحب العمل بإعطاء العامل نسبة من الربح يكون مصدره الاتفاق ما لم يكن القانون هو مصدر هذا الالتزام، وعلى صاحب العمل الالتزام بما ورد في العقد بشأن حصّة العامل في الربح وشروط استحقاقها، فلا يمكنه أن يخفض منها بإرادته المنفردة.

رغم أنه من الطبيعي أن يرتبط شرط استحقاق العامل لحصّة الربح المتفق عليها مع تحقيق المؤسسة لربح، إلا أنه وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتقاضى العامل أقل من الحد الأدنى للأجر المحدد بالقانون، وهذا حتى في حالة عدم تحقيق المؤسسة لأي ربح أو في حالة كان نصيب العامل من الربح يقل عن الحد الأدنى للأجر. لأن العمل التبعية لا بد أن يكون مأجوراً من ناحية، ولا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً من ناحية أخرى.¹

ب - معيار العمل حسب رقم الأعمال:

لقد جعل المشرع الجزائري العمل حسب رقم الأعمال أحد أنواع الدخل المتناسب مع نتائج العمل أو ما درج على تسميته بالأجرة حسب المردود، إلا أنه لم يوضح بالدقّة اللازمة كيفية تحديد الأجر باعتماد رقم الأعمال.²

فقد يكون أساس استحقاق الأجر حسب رقم الأعمال ما أنجزه العامل من مبيعات أو ما حقّقه من إنتاج أو استجلبه من طلبيات أو ما حصله لحساب رب العمل بغير تعليق استحقاقها على تحقيق ربح، و في الجملة فإن معنى استحقاقها هو مزاوله العمل الذي تقررت من أجله، بغض النظر عن تبعية العامل القائم بهذا العمل لقسم أو آخر في المصنع.

1 - همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007، ص 491.

2 - المادة 82 من قانون 90-11.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

وقد يتخذ الأجر صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يبرمها العمال أو ما يحصلونه لحساب رب العمل، أو نسبة مئوية من جملة الإيراد أو الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر. ولا يخفى ما لهذا المعيار من أهمية بالنسبة لرب العمل، لما فيه من تشجيع على زيادة الإنتاج، وبالنسبة للعامل باعتباره يمثل المقابل الحقيقي لمجهوده الفعلي، مع ذلك فهو لا يخلو من المخاطر بالنسبة للعامل بالنظر إلى احتمالات انخفاض مستوى أجره تأثيراً بظروف السوق، وبما قد يتعرض إليه العامل من منافسة غيره من وسطاء رب العمل، لذلك فالغالب حصول العامل بالإضافة إلى العمولة على أجر ثابت.¹

إن الإشكال الذي يتبادر إلى أذهاننا هنا هو كيف يمكن ضمان حق العامل في الحصول على نصيبه من الإيراد؟ لم يجيب المشرع الجزائري عن هذا الإشكال إلا أن المشرع المصري ألزم صاحب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه، كما ألزمه بأن يقدم للعامل أو لشخص آخر موثوق به، يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع على دفاتره.²

المطلب الثاني: الأدوات المستعملة لتحديد أجر العامل.

لم يعد الاتفاق الفردي الأسلوب الوحيد لتحديد الأجر مثلما كان في ظل سيادة الليبرالية التي لم تتح الفرصة لأي تدخل تشريعي أو اتفاق جماعي ليتولى جانباً من مهمة تحديد الأجر، وإنما وجدت إلى جانب ذلك أساليب جديدة لم تكن مألوفة في تصورات الفقه المدني التقليدي، إلا أن ذلك لم يلغي دور إرادة طرفي علاقة العمل في تحديد الأجر كلياً، بل أن التحديد الاتفاقي بنوعيه الفردي (فرع أول)، والجماعي (فرع ثاني) لا يزال ذا أهمية بالغة وإن كانت حدوده تتأطر بالفكر السياسي والاقتصادي في كل دولة.³

الفرع الأول: تحديد الأجر بمقتضى عقد العمل الفردي.

غالباً ما يعتبر عقد العمل الوسيلة المثلى لتحديد الأجر، حيث يتفق الطرفان -العامل وصاحب العمل- بكل حرية، وإرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي أو أجر المنصب، ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له، مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الأحكام والنظم المعمول بها في مجال الأجر، كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون، ومختلف الامتيازات الأخرى التي يقرها القانون للعامل،

1 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 493.

2 - محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 131.

- راجع أيضاً المادة 691 من القانون المدني المصري.

3 - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 47.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

وتلك التي تقررها الأعراف والعادات المهنية، أو الاتفاقيات الجماعية للعمل خاصة إذا كانت تضمن حقوقاً وامتيازات أكثر للعامل، ويمكن للأطراف الاتفاق على أجور وامتيازات مالية تفوق تلك المقررة في هذه القوانين والنظم والاتفاقيات، وفي هذا السياق لابد أن نفرق بين عقد العمل الوطني (الداخلي)، وعقد العمل الدولي.

أولاً: عقد العمل الوطني.

أ - المساومة الفردية للأجر:

يرى الفقه أن العمال الذين يملكون القدرة على المفاوضة الفردية حول الأجور، يمكنهم أن يصلوا ببساطة إلى أجور أعلى بكثير مما كان يعرضه صاحب العمل سابقاً وما كان مستعداً لدفعه.¹ وقد سمي الفقه العربي هذه الطريقة بالمساومة الفردية والتي تنص على إمكانية تحديد الأجر بكل حرية بين الأطراف، باعتبار أن كلاً من العامل وصاحب العمل على قدر متساوي من القدرة على المساومة والمناقشة بحرية، حيث يظهر كل منهما حراً في قبول أو رفض ما يعرضه عليه الطرف الآخر.²

وتظهر استقلالية عقد العمل في وضع وتحديد الأجر الذي يتفق عليه الأطراف بكل حرية من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، حيث تنص المادة 08 منه على أنه: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص ما يلي:

أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة، والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة، والمنافع العينية، ...".³ فرغم إعطاء الحرية لمسيري المؤسسات لمناقشة أجورهم بصفة فردية، إلا أن هذا لم يمنع المشرع من تحديد مكونات أجورهم من علاوات وتعويضات، كما نلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل الصفة الأمرة لحضر ومنع مسيري المؤسسات من جعل حقوقهم - التي تعتبر المرتبات من أهمها - محل تفاوض جماعي.⁴

1 - رمضان أبو السعود، "الوسيط في شرح قانون العمل"، الدار الجامعية، بيروت، طبعة 1983، ص 402.

2 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 49.

3 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتضمن النظام الخاص المطبق على مسيري المؤسسات الصادر بالجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 03 أكتوبر 1990، ص 1318.

4 - المادة 09 من المرسوم التنفيذي 90-290 تنص على أنه: " لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي".

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

كما نجد هذا المبدأ متضمناً في المرسوم التشريعي رقم 93-12 المتعلق بترقية الاستثمار، في مادته 27 التي تنص في مضمونها على أن أجور العمال تحدد بكل حرية بين طرفي علاقة العمل دون أن تكون موضوعاً لأي اتفاقية أو اتفاق جماعي للأجور.

كما تخضع أجور العمال المستخدمين في المناطق الحرة لتفاوض ثنائي بين العمال وأرباب العمل، بغض النظر عن أية أحكام قانونية مخالفة حسب ما نصت عليه صراحة المادة السالفة الذكر، وعليه فالتساؤل الذي يثور هل يؤدي ذلك إلى المساس بالأحكام المشكلة للنظام العام للأجور (الدفع بالعملة الوطنية، احترام الأجر الأدنى)¹؟

لقد سبق نبذ هذه الطريقة لكون المساواة بين طرفي علاقة العمل غير ممكنة من الناحية العملية، نتيجة لوجود طرف أقوى - صاحب العمل - وطرف ضعيف - العامل - لا يملك الحرية المطلقة في القبول أو الرفض، باستثناء فئة العمال ذوا المهارات العالية الذين يستطيعون استناداً على قدراتهم أن يساوموا بكفاءة أو ربما يتفوقون أحياناً على قدرة صاحب العمل في المساومة.

لعل هذا هو السبب الوحيد الذي على أساسه سمح المشرع الجزائري لمن لهم مؤهلات مسيري مؤسسات، أن يناقشوا أجورهم بصفة فردية بعيداً عن تدخل الدولة وعن التحديد الجماعي للأجور، باعتبارهم يملكون المؤهلات العالية التي تجعلهم يدركون تماماً الأجر المناسب لهم.

كما يرى الفقه أن هذا الصنف من العمال له القدرة على الحوار والمناقشة مع رب العمل، وهو الأمر الذي قد يفنقه بقية العمال الذين كثيراً ما يجهلون الأحكام القانونية المقررة لحمايتهم، وبالتالي فهم في أمس الحاجة لممثلين نقابيين للدفاع عن حقوقهم والتفاوض بشأن أجورهم.²

نشير إلى أن طريقة تحديد الأجر استناداً لعقد العمل لا تعتمد في أغلب الحالات خاصة بالنسبة للعمال غير المؤهلين، لأنها تتطلب قدرات كبيرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل على الخصوص، وهو الأمر الذي يجهله الغالبية منهم، ولا يقدر عليه البقية المؤهلون في الحالات التي تعم فيها البطالة، ويقبل فيها عرض العمل ويزيد الطلب، وهو الأمر الذي دفع بالحكومة إلى التكفل بتحديد الأجور لاسيما الدنيا منها، وذلك بواسطة الاتفاق مع ممثلي العمال، وممثلي أصحاب العمل في إطار التفاوض والتشاور الثلاثي.

ب - سلطة تعديل عقد العمل:

نخلص مما تقدم إلى أن التحديد الاتفاقي للأجر في عقد العمل الفردي يقوم أساساً على مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، وعليه فتمتئ الطرفان على مقدار الأجر، فإن هذا الاتفاق يكون ملزماً لهما، فلا يجوز من حيث المبدأ أن ينفرد أحد طرفيه بتعديله.¹

1 - يوسف محمد، محاضرات حول مضمون وأهداف أحكام المرسوم رقم 93-12، جامعة بن عكنون، الجزائر، طبعة 1996، ص 111.

2 - يوسف محمد، المرجع السابق، ص 110.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

وتكون سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهري مقيدة بعدم إلحاقه أي ضرر مادي أو معنوي أو جسماني بالعامل، ويعتبر الانتقال من أجر العامل ضرراً مادياً، إذ أن التغيير الذي يمس التعيين داخل المؤسسة باستبدال المنصب الذي يمارس فيه العامل نشاطه بمنصب مماثل دون التأثير على الأجر لا يشكل مساساً بعنصر جوهري في العقد، ويعتبر داخلاً ضمن السلطات الممنوحة لصاحب العمل في إطار تسيير مؤسسته بالكيفية التي يراها المثلى.²

لم يورد المشرع الجزائري أحكاماً خاصة تتعلق بمدى مشروعية التخفيض في الأجر، غير أنه ومن خلال استقراء المادة 63 من قانون 90-11 والمادة 106 من القانون المدني، يتضح أنه لا يجوز للمستخدم تخفيض الأجر بإرادته المنفردة، وعلى هذا الأساس فإنه في حالة قيام المستخدم بتعديل الأجر بإرادته المنفردة ورفض العامل هذا التعديل وتم قطع علاقة العمل، فإن هذا الإنهاء ينسب للمستخدم، غير أنه يمكن تعديل الأجر بمقتضى اتفاق الطرفين أو بمقتضى الأسباب التي يقدرها القانون والمتعلقة بتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، أو المتعلقة بنقل العامل من منصبه إلى منصب جديد على أساس قرار طبي.³

ورغم وجود شبهة إجماع فقهي على أن المستخدم يمكنه أن ينفرد بإجراء تعديل غير جوهري لعقد العمل، فإن الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهري للعقد، لكون هذا الأخير يترتب عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، ويعد خروجاً عن مبدأ القوة الملزمة للعقد، فإذا كان الأصل أن المستخدم لا يمكنه إجراء هذا التعديل إلا بموافقة العامل فإن مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديل جوهري في العقد.

لقد اختلفت التشريعات الحديثة وكذلك الاجتهادات القضائية، فمنها من أعطى للمستخدم الحق في إجراء تعديل جوهري على عقد العمل بصفة منفردة متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، كالاجتهاد القضائي الفرنسي حيث جاء في حكم لمحكمة النقض الفرنسية صادر في 18 ماي 1978 ما يلي: "إن عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهاؤه في أي وقت بإرادة أحد الأطراف ويمكن تعديله بإرادة المستخدم المنفردة حتى وإن مس هذا التعديل الشروط الأساسية للعقد" وهذا استناداً إلى نص المادة 122/4 من قانون العمل الفرنسي، وهناك بعض التشريعات التي أعطت للمستخدم سلطة إجراء التعديل الجوهري في حالات محددة في القانون كحالة الضرورة والقوة القاهرة، كما فعل المشرع المصري في المادة 54 من قانون العمل المصري على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، كما أن المادة

1 - يوسف إلباس، المرجع السابق، ص 82.

2 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 61.

3 - صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التبرعات، الدفعة 14، 2003-2006، ص 16.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

2/696 من القانون المدني المصري تجيز هذا التعديل في حالة عدم كفاية العامل مهنيًا مما يجعل هاتين الحالتين مبررًا لإجراء التعديل الجوهري.¹

أما المشرع الجزائري فقد تعرض لإمكانية التعديل الجوهري في حالة مرور المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة، وفي هذا الإطار نص المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 على إمكانية إجراء عدة تعديلات جوهرية تمس الأجر ومكان العمل وذلك استنادًا إلى إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال.

ومن ناحية أخرى تؤدي قاعدة العقد شريعة المتعاقدين إلى القول بأن صاحب العمل لا يلزم بأية زيادة في الأجر المتفق عليه، إذا لم يكن هناك إتفاق مسبق على منح هذه الزيادة، سواء ورد هذا الإتفاق في عقد فردي أو جماعي أو لائحة عمل أو جرت العادة على ذلك.²

وفي الأخير نلاحظ أن التشريعات التي أجازت للمستخدم إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل أحاطته بعدة ضوابط لا يمكنه الخروج عنها وإلا كان التعديل غير مشروع.

ثانيًا: عقد العمل الدولي.

يحدد عقد العمل الدولي الرابط القانوني بين مؤسسة الانطلاق ومؤسسة التشغيل، هذا الرابط القانوني يمكن أن يكون مضبوطاً بموجب انتداب معلق بواسطة وضع تحت التصرف في إطار انتقال نهائي، ويكون الانقطاع نهائي إذا كان واضحاً وإذا كان متبوعاً بانتقال للعامل تحت سلطة المستخدم إلى الخارج، فإذا استمرت المؤسسة الأم في تنفيذ سلطة إدارتها للعامل يمكن في هذه الحالة ورغم شروط العقد اعتبارها كمستخدم ثاني أمام القاضي.

إن عقود العمل الدولية دائماً في تطور مستمر، كما أنها تتضمن شروطاً تتعلق بالأجور، وبالنظام الجبائي، وبالحماية الاجتماعية، وأيضاً بإرجاع العمال لمواطنهم، وبالشروط المالية، وتلك المتعلقة بالقانون المطبق، وأحياناً بالمنازعات، ويبقى العقد مرجعاً قانونياً مهماً رغم كل هذه التغييرات المرتبطة بسياسات المؤسسات العالمية أو التي لها نشاط دولي، وفي الأخير فالإشكال القانوني المطروح يتعلق بتحديد أي قانون ينظم عقد العامل خلال تنقله.³

اختيار القانون المطبق:

إن قواعد القانون الدولي في الإتحاد الأوروبي مثلما هي عليه في كندا تسمح للأطراف باختيار القانون المطبق على عقد عملهم، فمبدأ سلطان الإرادة في العقود الدولية مستعمل بصفة عامة، ولكن في تقارير العمل يتم تنظيم دعم لتقوية حماية العمال.

1 - صالح أحمد، المرجع السابق، ص 19.

2 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 83.

3 - CF, MOREAU Marie-ange; Normes sociales, droit du travail et mondialisation (confrontation et mutations), dalloz, 2006, p: 292.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

وأمام ما يتطلبه فضّ النزاعات الدوليّة من تقنيات جديدة، وسرعة البتّ في مآل النزاع ومرونة تهدف إلى المحافظة على استمرارية العلاقات التجارية القائمة بين الأطراف المتنازعة، لم يعد للأطراف الدوليّة سوى اللجوء إلى الطرق البديلة لحلّ المنازعات والتي من أهمّها التحكيم. ففي إطار التحكيم الدولي يتحرّر الأطراف والمُحكّم من الالتزام بالقانون الإجرائي للدولة، إذ يضعون بكلّ حرية الإجراءات التي يريدون إتباعها، كما يمكنهم اختيار القانون المطبق على أصل النزاع، أو تجاوز القانون أصلاً واللجوء إلى قواعد العدل والإنصاف، لذا فقد أصبح التحكيم ذاته ضماناً أساسية للمستثمرين الأجانب وأصحاب رؤوس الأموال.¹

إن تحرّر الأطراف وهيئة التحكيم من قواعد العقد عند اختيارهم للقانون المنظم للإجراءات أصبح يمثل مبدءاً مسلماً به في التحكيم الدولي، وقد ظهر هذا المبدأ من خلال قرار "ديافنباكر" بتاريخ 18 جوان 1974 عن محكمة الاستئناف بباريس، ويتيح التحرّر من قواعد العقد إمكانية اختيار قانونين مختلفين، أحدهما منظم للإجراءات والآخر يهتم أصل النزاع.

عملياً نجد أنّ الاعتبارات والدوافع التي توجّه إرادة الأطراف وهيئة التحكيم إلى اختيار القانون الموضوعي يمكن أن تختلف عن تلك الدوافع التي توجّه هذه الإرادة إلى اختيار القانون المطبق على الإجراءات، فيمكن للأطراف مثلاً اختيار القانون السويدي أو السويسري ليطبق على الأصل، لأنّه يعطي حلاً أنجع ومقبولة من الأطراف أو لأنها قوانين محايدة، ويتمّ من جهة أخرى اختيار نظام مؤسسة تحكيم كالنظام الخاصّ بغرفة التجارة الدوليّة لينظم الإجراءات لأنّه أكثر مرونة وتبسيطاً للإجراءات وأكثر تحرراً.²

ففي إطار اتفاقية روما الصادرة في 19 جوان 1980، والمتعلقة بتحديد القانون المكافئ في مجال الالتزامات التعاقدية لا يكون العامل مختصاً بالقواعد الأمرة لمكان تنفيذ العمل، وفي هذا السياق يمكن للقاضي استبعاد القانون الواجب التطبيق إذا وجدت قاعدة أمرّة مفروضة في إطار علاقة العمل.³ وفي كندا نجد أيضاً الدور المزدوج للقانون المختار من طرف الأطراف وقوانين الشرطة المطبقة، وهناك حد أدنى من الحماية مضمون للعمال المتقنين، فالحركة بين القانون المختار من قبل الأطراف والقوانين الأمرة المحلية، وقوانين الشرطة المتكافئة في مجال علاقة العمل، تبقى من المسائل الغامضة في القانون الدولي الخاص للعمل بسبب صعوبة تحديد مفهوم "قانون الشرطة"، وتسهيل الأمور يتطلب إذن إخضاع عقود العمل إلى قانون مكان التنفيذ المألوف لعقد العمل مع توفير أولويات للعمال فيما يخص الأجور والجباية.

1- محمد المهدي الفازع، التحررية في مادة التحكيم التجاري الدولي، مقال منشور على شبكة الانترنت، على الموقع: <http://www.histats.com>

2 - محمد المهدي الفازع، المرجع السابق.

3 - المادة 30، والمادة 07 من اتفاقية روما، المتعلقة بتحديد القانون المكافئ في مجال الالتزامات التعاقدية، والصادرة في 19 جوان 1980.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

عندما لا يتم اختيار القانون من طرف الأطراف فإن اتفاقية روما تحدد في الغالب الاختصاص لقانون مكان تنفيذ العقد بما في ذلك في حالة الانتداب، وفي حالة تعدد مكان تنفيذ العمل فرضت "محكمة العدالة للجالية الأوروبية" "CJCE" البحث عن مكان مركز الجاذبية للوضعية التعاقدية الأكثر إيجاءاً، في حين أنه عند تطبيق اتفاقية روما يكون المكان المرجح مرتبط بقانون مكان التشغيل، وللقاضي في الأخير إمكانية استبعاد هذه القواعد استناداً إلى القاعدة الاستثنائية التي تضمنتها المادة 06 فقرة 02 من اتفاقية روما، فيمكنه البحث عن القانون الأكثر ملائمة في حالة اشتغال علاقة العمل على عدة مواقع للعمل أو في أماكن غير مرتبطة بنظام قانوني دولي كمسطحة بترولية على سبيل المثال أو سفينة في المياه الدولية.¹

وعلى العموم ففي كل الحالات التي يكون فيها القانون مشمول بفراغات مرتبطة باتفاقية روما، فالبحث إذن عن القانون الذي له روابط حادة مع علاقة العمل يُمكنُ القاضي من الخروج على سبيل الحصر من الروابط الملزمة في خضم العولمة التي ساهمت في ظهور وضعيات لتقلبات جديدة وأصلية، هذه المرونة التي تركز على حكمة القاضي تمكن من بعض الواقعية المهمة والقوية في مواجهة تعقيدات منظمات العمل الدولية.

تترك هذه القاعدة الاستثنائية حينئذ هامش للشك الذي يحدث في بعض الأحيان تعليقات تكون مواجهة للاتفاقية، ويظهر أيضاً جلياً أن القاعدة المدونة في المادة 06 فقرة 02 لا تسمح بتطبيق قانون القاضي المعين حتى في حالة انتدابه في بلده.

للقضاة فضل كبير في تنفيذ قواعد اتفاقية روما على كل دول الإتحاد، فأن نعين قاضي إنجليزي أو فرنسي ليقرر نتائج عقد مبرم من طرف مؤسسة فرنسية أو إنجليزية، ويتعلق بعمل مُنفذ في بلد آخر من الإتحاد الأوروبي أو خارجه، فإن القواعد المحددة للقانون الكفاء هي نفسها.

في حين أن الصعوبة تأتي من كون القضاة ليس لهم نفس الثقافة القانونية لتقييم استعمال القاعدة الاستثنائية أو تلك الضوابط الملزمة للمادة 07، فقوانين العمل هي حسب الدول، قد تكون حاملة لحدود إقليمية مثلما هو الأمر في بريطانيا أين لا تطبق القوانين إلا إذا كان العمل منجزاً على الإقليم الوطني، أما فيما يخص القاضي الفرنسي فهو يملك دافع لإيجاد الأساليب القانونية للعودة إلى القانون الفرنسي بالاستعانة بالمادة 06 فقرة 02 أو بالمادة 07، كما أن الصعوبات المرتبطة بالتأهيل يمكنها أن تخلق اختلافات في وجهات النظر.

لكل هذه الأسباب فإن عقود العمل الدولية تضع عادة مفاهيم خاصة فيما يتعلق باختيار القانون المطبق قصد تقادي الصعوبات الحركية، فالعقد يضع على العموم بدقة التساؤلات المتعلقة بالكفاءة

1 - CF, MOREAU Marie-ange; Normes sociales, droit du travail et mondialisation, OP, CIT, p 294.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

الخاصة بقانون مكان تنفيذ العمل، ومضمون العقد أيضاً محدد على العموم قصد تفادي ما يمكن أن تأتي به التساؤلات القانونية العويصة خاصة بالنسبة لمدة العطل، وكيفيات دفع الأجور.

الفرع الثاني: تحديد الأجر بمقتضى عقد العمل الجماعي.

تهدف عقود العمل الجماعية إلى نقل التفاوض على الأجر من الإطار الفردي إلى إطار المنشأة أو المهنة، فتحل النقابة العمالية الممثلة للعمال محل العامل الفرد في التعاقد، وتحظى هذه العقود بأهمية كبيرة في الدول الصناعية المتقدمة، حيث تترك القوانين المجال واسعاً أمام الاتفاق الجماعي ليلعب دوره في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل نظراً لضآلة الدور الذي تقوم به التشريعات في تنظيم هذه العلاقة، بما فيها الأجور.¹

تأخذ العقود الجماعية شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي، فبينما تُعنى الاتفاقية الجماعية بجملة الشروط المتعلقة بالتشغيل والعمل والضمانات الجماعية، لا يهتم الاتفاق الجماعي إلا بجانب واحد من هذه الجوانب فقد يكون مثلاً حول مدة العمل أو الأجور، كما أنه قد يشكل ملحقاتاً للاتفاقية الجماعية وهذه التفرقة موجودة مهما كان مستوى التفاوض الجماعي.²

لقد اعترف المشرع الجزائري وفقاً للمادة 120 من قانون علاقات العمل، بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور، حيث يمثل هذا الاتجاه الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف والمتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.³ غير أنه لا يمكن أن نستند على العقد الجماعي كوسيلة لتحديد الأجر، عندما يندم وجود تنظيم نقابي عمالي قوي، وهذه الحالة نجدها في الصناعات الصغيرة حيث تصعب إمكانية قيام مثل هذا النوع من التنظيم، وعليه فإن التدخل التشريعي في تحديد الأجور يكون أكثر وجوباً في حالة العمال الذين لا يستطيعون الاعتماد على قوة نقاباتهم لضمان أجر معقول.

وترتكز السياسات الاجتماعية اليوم في أغلب الدول الغربية المتقدمة في البحث عن اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين، ومن ثمة فتدخل الدولة في الميدان الاجتماعي الذي عرفته بداية القرن، ثلثة ليبرالية جديدة تستند على ما يسمى من طرف الفقهاء بالسياسة التعاقدية.

فالمسألة المطروحة في هذا السياق هي تلك التي تتعلق بالفرز بين ما يجب تركه لدائرة اختصاص الشركاء الاقتصاديين، وما يتعين أن يبقى من اختصاص الدولة لتسهر على تنظيمه وترقيته،

1 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 54.

2 - لقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقية والاتفاق الجماعي للعمل من خلال نص المادة 114 من قانون 90-11.

3 - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 47.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

ولهذا السبب ظهرت إلى الوجود اللقاءات الثلاثية على أعلى مستوى بين الدولة وأصحاب العمل والنقابات قصد تعيين المحاور الكبرى للسياسة الاجتماعية.

إن المستوى العام للأجور متصل بالأوضاع الاقتصادية، ولا يمكنه أن يكون موضوع اتفاق ثنائي فقط نظراً لأهميته البالغة، وعليه أصبح القانون تارة يسن قواعد تتبعها وتتممها الاتفاقيات الجماعية، وتارة أخرى تفتح الاتفاقيات الطريق أمام القانون لتكريس قاعدة لفائدة الجميع، وتختلف المفاوضات استناداً إلى المستوى الذي تقع فيه، فقد تهم قطاعاً كاملاً، أو مهنة أو منطقة إقليمية، وقد تهم مؤسسة واحدة.

أولاً: شروط التفاوض على الأجر.

هناك جملة من الشروط الشكلية والموضوعية التي ينبغي توافرها عند إبرام أي اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وسنحاول باختصار توضيح هذه الشروط فيما يلي:

أ - الشروط الموضوعية:

1 - أطراف الاتفاقية:

لقد اشترط المشرع الجزائري في النقابة التي تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال أو باسم أرباب العمل أن تكون مؤهلة لذلك أي أن تتمتع بمقاييس التمثيل، ولأجل ذلك لا بد من توفر ما يلي:

المدة: يجب أن تكون قد مرت ستة (06) أشهر على الأقل منذ إنشاء النقابة، وتحسب هذه المدة ابتداءً من استكمال إجراءات التأسيس المتمثلة في إيداع تصريح التأسيس، وتسليم وصل التسجيل من قبل السلطة المعنية، إضافة إلى ضرورة الإشهار في جريدة يومية وطنية.

التكوين: يجب أن تضم 20% من عمال القطاع أو الفرع بموجب قانونه الأساسي، أو أن تضم 20% من أعضاء لجنة المشاركة، أو أن تضم 20% من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات أو الاتحاديات.

ونشير إلى أن التفاوض يتم من خلال لجان متساوية الأطراف يتراوح عدد أعضائها من 03 إلى 11 عضو حسب مستوى إبرام الاتفاقية.¹

2 - موضوع الاتفاقية أو الاتفاق:

نظراً لما تتميز به الاتفاقيات الجماعية من أهمية في المرحلة الحالية، باعتبارها الأداة التنظيمية لعلاقات العمل في ظل حرية الإرادة، والمنافسة، والاستقلالية، وبعيداً عن أي ضغط أو توجيه مباشر من السلطة العامة، مثلما كان معمولاً به في المرحلة السابقة، فقد اعترف المشرع الجزائري في القانون الجديد لعلاقات العمل بعدة صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجور،

1 - المادة 123، و124 من قانون 90-11.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

حيث تضمنت المادة 120 من قانون 90-11 خمس (05) فقرات من أصل أربعة عشر (14) فقرة التي تحتويها، تتعلق كلها بموضوع الأجر، إذ يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم وتقرر في هذا الشأن ما يلي:

✓ الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

✓ التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

✓ المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

✓ كفيات مكافأة فئات العمال المعنيين بالمردود.

✓ تحديد النفقات المصرفية.¹

كما اشترط المشرع ألا تتضمن الاتفاقية في موضوعها أي بند من شأنه أن يقيم تمييز بين العمال، وهذا ما يستشف من نص المادة 17 من قانون 90-11 التي تنص على بطلان كل بند تمييزي بين العمال إذا كان متضمناً في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية. أما المشرع الفرنسي فقد أورد شروطاً خاصة للاتفاقيات التي يكون موضوعها الأجر وقسمها إلى شروط إجبارية وأخرى اختيارية.

فالشروط الإجبارية تتمثل في تحديد الأجور الدنيا المهنية المستحقة لكل عامل لا يملك أي تأهيل، وتحديد الأرقام الاستدلالية التطورية المطابقة لكل التأهيلات وهو ما يمكن من تحديد أجر أدنى لكل منصب عمل، تحديد تعويضات العمل المضر، الخطر، والليلي، وكفيات تطبيق مبدأ "لكل عمل متساوي، أجر متساوي" بالنسبة للنساء والعمال القصر وهذا ما تضمنته المادة 3-133 من قانون العمل الفرنسي.

أما عن الشروط الاختيارية فتتمثل في تحديد الشروط العامة لتعويض العمل على المرود، تحديد منحة الأقدمية والمواظبة والاستمرارية، تعويض المصاريف المهنية، وتحديد مصاريف التنقل. وعلى خلاف المشرع الجزائري فقد نص المشرع الفرنسي على إلزامية التفاوض حول الأجور على مستوى المؤسسات من خلال نص المادة 12-132 من قانون العمل الفرنسي وأكد ذلك في المادة 27-132 من نفس القانون. كما لجأ المشرع الفرنسي إلى معالجة الأمر حتى في حالة فشل المفاوضات وعدم التوصل إلى اتفاقية أو اتفاق جماعي فنص على أنه يمكن أن تلجأ منظمات أرباب العمل بصفة انفرادية إلى رفع أجر العمال عن طريق تعليمات إلى الحد الذي تراه مناسباً لها،

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 221.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

وقد يُفسر ذلك بحدثة تجربة التفاوض في تشريع العمل الجزائري، والمسار الطويل له في فرنسا خاصة في مجال التفاوض حول الأجر الذي بدأ منذ قانون العمل الصادر في 11 فبراير 1950.¹

ب - الشروط الشكلية:

1 - الكتابة:

لقد اشترط المشرع الجزائري في الاتفاقية أن تكون مكتوبة تحت طائلة البطلان، دون أن يشترط لها لغة معينة، وذلك للأهمية الكبيرة للكتابة في تحديد مضمون الاتفاقية، وتحديد التزامات كل طرف فيها.²

ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشترط للكتابة شكلاً محدداً، ولم يلزم الأطراف بإدراجها ضمن وثيقة معينة، وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 132 فقرة 2-2 من قانون العمل الفرنسي التي لم تشترط شكلاً معيناً، غير أنه اشترط ضرورة تحريرها باللغة الفرنسية ومنع تطبيق أي اتفاقية جماعية إذا كانت مكتوبة بلغة أجنبية.³

2 - التسجيل والإشهار:

يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل المختصة وكتابة ضبط المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها مقر الهيئة المستخدمة، كما يلزم المستخدم بإشهار الاتفاقية في أوساط العمل المعنيين بها وذلك من خلال وضع نسخة منها في مكان مميز داخل مقر العمل حتى تكون تحت تصرفهم.⁴

وقد أغفل المشرع الجزائري ذكر الأثر المترتب على عدم إيداع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى المصالح المختصة. على عكس المشرع الفرنسي الذي يرى ضرورة إشهارها عن طريق الملصقات في كل المؤسسات الخاضعة للاتفاقية، أما إذا كانت اتفاقية موسعة أو وطنية فإنه يلزم بنشرها في الجرائد الرسمية.

ثانياً: آثار التفاوض على الأجر.

لقد أصبحت الاتفاقيات الجماعية الوسيلة الوحيدة ليس فقط في تحديد الأجر الأساسي في المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط أو حتى على مستوى الهيئة المستخدمة، وإنما أيضاً الامتيازات المرتبطة به كالمكافآت والمنح التي يستفيد منها العمال المعنيون بزيادة الإنتاج أو نتيجة ظروف العمل وبالتالي فهي اليوم تمثل المحدد الإتفاقي للأجر ككل.

1 - بطاهر أمال، نظام حماية الأجر في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران -السانيا-، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2005 - 2006، ص 94، 95.

2 - المادة 114 من قانون 90-11.

3 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 95.

4 - المادة 119 من قانون 90-11.

أ- مجال الاتفاقية أو الاتفاق:

عملياً يرى الفقه الدارس للتشريع الجزائري أن الاتفاقيات الجماعية المحددة للأجور لا زالت لا تلعب الدور الكبير الذي وجدت لأجله، وذلك لضيق المجال المحدد مسبقاً لتدخل الاتفاقية الجماعية بموجب التشريع الذي يحدد مسبقاً المواضيع التي تعالجها.¹

والنتيجة التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة هو العدد الهائل للاتفاقيات المعالجة لموضوع الأجور في القطاع الاقتصادي، التجاري، الصناعي، وقطاع الخدمات. وقد بلغت اتفاقات المؤسسات ما يقارب 1237 اتفاقاً، وبلغ عدد الاتفاقيات الجماعية التي تعالج موضوع الأجور 5012 اتفاقية.²

فلم يقتصر التفاوض حول الأجور على مستوى المؤسسات فقط بل أصبح يتم على المستوى القطاعي، وهي المفاوضات التي شرع فيها في فيفري 1997 بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والشركات القابضة.³

كما أن التفاوض لم ينحصر في القطاع الاقتصادي بل شمل أيضاً الإدارة العمومية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومي، وتجسد ذلك واقعياً من خلال جولات التفاوض التي تمت بين ممثلي الحكومة وفيدراليات الإتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل التوصل إلى اتفاق حول نظام الأجور والحوافز المختلفة.⁴

ب - نتائج الاتفاقية الجماعية:

ينتج عن الاتفاقية الجماعية التي تتناول موضوع الأجور ما يلي:

✓ وضع سلم للأجور.

✓ تحديد تعويض الخبرة أو الأقدمية.

✓ تحديد تعويض العمل الإلزامي والليلي.

✓ تحديد تعويض العمل الدائم والمضر.

✓ تحديد تعويض المردودية ومنحة التنقل.

✓ كفاءات تعويض المصاريف المهنية.

نلاحظ من خلال تفحص الاتفاقيات الجماعية أن موضوعها لا يخرج عن البنود التي حددها

المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون 90-11.

1 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 116.

2 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 223.

3 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 96.

4 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 225.

المبحث الثاني: الصعوبات والتكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل.

قد تواجه الضوابط المعتمدة في عملية تحديد الأجور العديد من الصعوبات والتكاليف التي قد تعيقها أثناء سيرها، وهذه الصعوبات تنتج في الغالب عن العيوب التي يتميز بها كل ضابط أو معيار، أما التكاليف فتتعلق أساساً باشتراكات الضمان الاجتماعي، والضريبة على الأجر. ولذلك سنحاول فيما يلي التطرق إلى الصعوبات المعيقة للضوابط المحددة لأجر العامل (مطلب أول)، ثم نعرض على التكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الصعوبات المعيقة للضوابط المحددة لأجر العامل.

لكل واحد من المعايير المحددة للأجر السالف ذكرها صعوبات تعيقه، وسنسى من خلال هذا المطلب إلى تحديد الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالمدة (فرع أول)، ثم نبين أهم الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالنتائج (فرع ثاني).

الفرع الأول: الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالمدة.

لا تخلو هذه الطريقة من بعض العيوب، وأهمها أن نظام الأجر بالمدة يعجز أن يكون حافزاً للأفراد نحو المزيد من بذل الجهد، لأنه لا يميز بين جهود الأفراد، فضلاً عن ذلك يصاحب هذا النظام صعوبة توزيع نفقات العمل البشري على تكلفة المنتجات من السلع والخدمات. وفي السنوات الأخيرة عمدت بعض المنظمات إلى تطوير نظام الأجر الزمني كمحاولة لتفادي الانتقادات الموجهة إليه وقد تركز هذا التطوير على فكرة ربط الأجر بصورة غير مباشرة بكمية الإنتاج.¹

الفرع الثاني: الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالنتائج.

تقلل هذه النظم من فاعلية الإدارة بالتفكير في إيجاد الوسائل الفعالة للرفع من معدلات الكفاءة الإنتاجية، اعتقاداً منها أن الكفاءة يمكن أن تصل إلى معدلات مرتفعة بصورة تلقائية على أساس ربط الأجر بالإنتاج. كما قد يؤدي استخدام هذه النظم إلى زيادة التبذير في الموارد وتشغيل الآلات والتجهيزات بأكبر من طاقاتها، وذلك نتيجة توجه الأفراد لزيادة حجم الإنتاج بشتى السبل والوسائل، دون أي اعتبار لجودته، قصد الحصول على أجر مرتفعة. وقد تعمل هذه النظم بصورة عكسية بالنسبة لشعور الأفراد بالرضا، وذلك عندما تكون وسائل العمل قديمة ومنخفضة الإنتاجية الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض مستوى أداء الأفراد لأسباب خارجة عن إرادتهم. كما أن المغالاة في استخدام هذه النظم باعتبارها وسيلة لحث الأفراد على زيادة إنتاجيتهم قد يكون خاطئاً مما يؤدي إلى نتائج غير مرغوب

1 - احمد الكردي، المرجع السابق، ص 13.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

فيها، فلقد دلت التجربة أن الأجر ليس الحافز الوحيد لزيادة الإنتاجية، وإذا اعتبر كذلك فلا بد من توفر شرطين أساسيين فيه هما:

أ - وجود رغبة لدى الفرد في تحسين مستوى دخله.

ب - وجود مقاييس تضمن بدقة ربط مستوى الأداء بمعدل الأجر.¹

سنحاول قدر الإمكان توضيح أهم المشاكل التي تواجه واضعي سياسات الأجور في كل من الأنظمة الفردية والجماعية.

أولاً: بالنسبة للأنظمة الفردية.

تقدم هذه الأنظمة بعض العيوب التي يمكن أن يكون لتنفيذها أثر جد مكلف. وقد يتطلب الأخذ بها عمال إضافيين، خاصة بالنسبة لدراسة العمل، وتفرض عبء إداري جد مهم مع الأنظمة القائمة على المردود، يمكن الخوف من ألا يهمل العمال السلامة أو لا يتعرضوا للإرهاق، وتواجه جودة المنتج أيضاً خطر الانخفاض، يجب إما ضمان رقابة فعالة أو إقحام هذه الميزة داخل النظام بحد ذاته. تكلفة التدابير الواجب أخذها من أجل الحفاظ على الجودة يمكنها أحياناً إلغاء الربح المخصص من ارتفاع المنتج. بصفة عامة الأنظمة المرتبطة بالنتائج الفردية من المرجح بالكاد أن تشجع بعض التصرفات صعبة القياس. مثلاً القدرة على التعامل مع الغير والتعايش، العمال يعلمون أن هذه صفات هامة، ونتيجة لعدم أخذها بعين الاعتبار قد تواجه خطر الإستهياء منها. يمكنهم الخوف أيضاً من أن أجورهم لا تتقلب لأسباب لا تتعلق بهم، أو أن يتم استخدام النظام لتتمو تدريجياً أسعار عن طريق خفض معدل الأجر أو الأوقات المستأجرة، كل هذا يفسر جزئياً الانتقادات القوية التي يباشرها العمال أحياناً ضد هذا النوع من الأجور.

الأنظمة الكلاسيكية للأجر بمردود فردي تقوم كلها على معايير معينة من الإنتاج، تأسيس هذه المعايير معقد وهو مصدر لعدة مشاكل أخرى. إذا كانت المعايير جد مرتفعة، فسيكون العمال مجبرين بالحفاظ على وتيرة شاقة ويعربون حتماً عن شعور بالإحباط. إذا كانت جد منخفضة يمكنها أن تضمن ربح جد معتبر دون بذل جهد معادل، ما يولد خطر إحداث الغيرة لعمال آخرين، وتؤدي بهم إلى المطالبة تسوية المرتبات. عندما تكون المعايير جد منخفضة يمكن للعمال أيضاً مواصلة جهودهم حتى لا يكسبوا الكثير وصاحب العمل لا يعطي سبباً لطلب إعادة النظر في المعايير. ليس فقط التقرير جهد-أجر الذي يظهر غير عادل حسب أصناف العمال، ولكن المستوى العام للنشاط سيكون ربما أقل بكثير من المتوقع، ويواجه العمال في المقابل أيضاً خطر معارضة تقدم الآلة أو الطرق الحديثة. والخوف من أن تجلب عملية مراجعة المعايير انخفاض في أرباحهم. إذا تم أخذ تدبير معين وسمح لهم بالعمل بفعالية أكبر، فإنهم يواجهون خطر تخفيض وتيرتهم حتى لا يصلون إلى

1 - احمد الكردي، المرجع السابق، ص 16.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

مستوى عالي من الأجر، بصفة عامة أنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج يمكنها خلق نزاعات تولد مضيعة للوقت واضطرابات، وتقود أيضاً إلى حد عدم القدرة على ضبط الإنتاج، وتكاليف اليد العاملة.¹ ثانياً: بالنسبة لأنظمة الفرق.

نخشى أن يكون لأنظمة الفرق أثر سلبي على التحفيز، من خلال خلق علاقة غير مباشرة بين الربح والجهد الفردي، فغياب التحفيز الفردي يمكنه خلق فقدان للجهد لدى العناصر الجيدة دون تطوير بسيط لفعالية الآخرين. يمكن أيضاً أن يرث العناصر الأكثر فعالية من بين أعضاء الفريق ما يعتبرونه بمثابة نقص للحماس لدى زملائهم وبأن هذا سيخلق نزاعات.

سلبيات أخرى يتم أحياناً تسجيلها كغياب رقابة فعالة للوقت وللعمل الفردي، صعوبة إيجاد رؤساء فرق جيدين يشكل خطر وجود انقطاع بين العمال والتدريب على خلفية حضور رؤساء الفرق. بالمناسبة كل شيء يجري على قدم المساواة، هناك فائدة من تقليص عدد أعضاء الفرق إلى أقصى حد ممكن، لأنه كلما كان عدد أعضاء الفريق كبير، كلما كان من الصعب على العامل ملاحظة العلاقة بين جهده وربحه. من المهم أيضاً أن يكون كل أعضاء الفريق تقريباً من نفس مستوى الفعالية، وأن يكون الفريق في حد ذاته جد متلاحم حسب طبيعة العمل وعلى المستوى الإنساني. إذا كانت المناصب جد متفرقة وجد مستقلة، فإن العمال قد يواجهون صعوبة بسبب شعورهم بالارتباط بفوائد مشتركة، ويؤكدون بأن كل واحد منهم ينجز فقط حصته من العمل. في الأخير من الأفضل أن تكون الفرق مستقرة إلى أقصى حد ممكن، المغادرين والقادمين قد يخلقون تقلبات أكبر من العمل وهي أكثر تعقيداً وتنوعاً. العمال الذين ينضمون إلى فريق تكون لهم خلال بعض الوقت إنتاجية جد منخفضة بالمقارنة مع العمال الذين هم أقدم منهم في الفريق، وبالتالي يكونون بحاجة لمساعدة رئيس الفريق ولزملائه، أين يكون العمل على الأقل بطيء. بطبيعة الحال يمكن تطبيق تعليمات خاصة بالنسبة للعمال الجدد تقادياً لانخفاض في أرباح الفريق خلال فترة الإدماج، ولكن العمل بهذه الطريقة قد يشكل خطر الحصول على فعالية محددة.²

المطلب الثاني: التكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل.

تخضع عملية تحديد أجر العمال لاقتطاعات عدة قد يرى البعض أنها تمثل أعباء إضافية، لكنها في الواقع لا تخلوا من الأهمية سواء بالنسبة لطرفي علاقة العمل أو للدولة في حد ذاتها كاشتراكات الضمان الاجتماعي (فرع أول)، والضريبة على الدخل (فرع ثاني).

1 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 15.

2 - CF, Les systèmes de rémunération liés aux résultats, OP,CIT, p 17, 18.

الفرع الأول: اشتراكات الضمان الاجتماعي.

لقد وضع المشرع الجزائري قانوناً يهدف إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية وهو يغطي المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة، ويستفيد من أحكامه كل العمال سواء كانوا أجراً أم ملحقين بالأجراء أو غير أجراً أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. كما يستفيد من الأداءات العينية المجاهدون، والأشخاص المعوقون بديناً الذين لا يمارسون أي نشاط مهني، والطلبة، والفئات المحرومة والمعوزة التي تستفيد من دعم الدولة، وينطوي وجوباً تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أي كانت جنسيتهم.¹

من هذا المنطلق عمل المشرع الجزائري كغيره من المشرعين على تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، فاعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملاً واحداً أو أكثر أي كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما اعتبر أصحاب عمل مكلفين أيضاً الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر.²

كما أوجب المشرع الانتساب إلى الضمان الاجتماعي لكل الأشخاص أي كانت جنسيتهم وسواء أكانوا يمارسون نشاطاً مأجوراً أو شبيهاً به بالجزائر، أو كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أي كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم.³

أولاً: دفع الاشتراكات.

لقد جعل المشرع الجزائري عبء دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل الذي يتعين عليه أن يقطع عند دفع كل أجر أي كان شكله أو طبيعته القسط المستحق لذلك، ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع الذي يمثل تبرئة لذمته إزاء صاحب العمل، كما يكون قسط صاحب العمل على نفقته وحده ويبطل قانوناً كل اتفاق يخالف هذا الحكم.⁴

كما ميز المشرع عند تحديده لاشتراكات الضمان الاجتماعي بين ثلاث أصناف من العمال وهم الأجراء، وغير الأجراء، و الأصناف الخاصة من المؤمن لهم، حيث خص كل فئة منهم بأساس وبنسب تختلف من نوع لآخر، وسنحاول قدر الإمكان توضيح ذلك فيما يلي:

1 - المواد من 01 إلى 06 من قانون 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد: 28، واستندرك جريدة رسمية عدد 37.

2 - المادتين 03، و 04 من قانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 - المادة 08 من قانون 83-14.

4 - المواد من 17 إلى 20 من قانون 83-14.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

أ - بالنسبة للعمال الأجراء:

إن أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي هو مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي، والتعويضات الممثلة للمصاريف، والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.¹

1 - الأداءات ذات الطابع العائلي:

هي تلك الممنوحة بسبب الحالة العائلية، والعلاوات الممنوحة بمناسبة حدث ذي طابع عائلي، لا سيما ما يأتي:

أ - الأداءات العائلية، وعلاوة الدراسة المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي.

ب - التعويض للأجر الوحيد.

ت - علاوات الولادة والزواج، وكل العلاوات الأخرى المدفوعة بمناسبة حدث عائلي.

2 - التعويضات الممثلة للمصاريف:

يقصد بها علاوات السلة والسيارة وبعض مصاريف العتاد أو اللباس عندما تشترط لأداء الخدمة، ومصاريف النقل والتنقل، ومصاريف المهمة، وكذا الأداءات العينية المدفوعة طبقاً للقوانين 83 - 11، 83 - 12، 83 - 13.

أ - المنح والتعويضات ذات الطابع الخاص:

هي تشمل المبالغ المعوضة لضرر كتعويضات التسريح، وتعويض الذهاب للتقاعد.

ب - التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة:

لا سيما العلاوات المدفوعة للعمال الخاضعين لاثنتين على الأقل من الضغوط التالية:

(1) مسكن في قمرية متحركة أو خيمة أو معسكر متنقل أو قاعدة حياة.

(2) نظام عمل بالتناوب يستلزم دورية دائمة لعدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة لا تدفع خلالها العلاوة للعامل.

(3) مكان عمل بعيد عن أي مركز حضري، ويصعب الوصول إليه.²

ب - بالنسبة للعمال غير الأجراء:

إن الأساس المعتمد في حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء يتكون أساساً من الدخل السنوي الخاضع للضريبة، وفي حدود السقف السنوي الذي قدره ثماني (8) مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، فلا يجوز أن يفوق المبلغ الكلي للاشتراكات المدفوعة هذا الحد الأقصى حتى في حالة ممارسة العامل لأعمال متعددة غير مأجورة، فإذا تعذر تحديد الدخل

1 - الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995، يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 05 يونيو 1996 يحدد كليات تطبيق أحكام المادة 01 من الأمر رقم 95-

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

الخاضع للضريبة، فإن تقديره في مفهوم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي يكون بتطبيق النسب المئوية الآتية على رقم الأعمال الجبائي:

1 - 15% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين تتمثل تجارتهم في بيع البضائع.

2 - 30% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين يقدمون خدمات.

أما إذا لم يتسن تحديد الدخل الخاضع للضريبة ولا رقم الأعمال الجبائي، فإن أساس الاشتراكات يحدد مؤقتاً بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون. كما أنه يمكن للعامل غير الأجير أن يقوم بالتصريح عن دخله السنوي أو رقم أعماله السنوي، غير أنه في كل الحالات لا يمكن أن يقل أساس الاشتراكات عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ولقد حدد المشرع الجزائري نسبة الاشتراك بمقدار 15% من الدخل السنوي الخاضع

للضريبة ووزعها كالاتي:

1 - 7,5% بعنوان التأمينات الاجتماعية.

2 - 7,5% بعنوان التقاعد.¹

ت - بالنسبة للأصناف الخاصة من المؤمن لهم:

تحدد الاشتراكات بالنسبة لكل صنف من الأصناف الخاصة من المؤمن لهم كما يأتي:

1 - العمال في المنزل: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 29% يتحمل صاحب العمل 24% والعامل 05%.

2 - الفنانون والممثلون والمشاركون في التمثيل:

أ - بالنسبة للجزء المدفوع في شكل أجر: الأساس هو مبلغ الأجر الخاضع للاشتراك، والنسبة هي 29% يتحمل منها صاحب العمل 24% والعامل 05%.

ب - بالنسبة للجزء المدفوع في شكل أتعاب: الأساس هو مبلغ الأتعاب في حدود 100.000.00 دج في السنة، أما النسبة فهي 12% يتحملها المستفيدون وحدهم.

3 - الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون أما النسبة هي 06% يتحمل منها صاحب العمل 04% والعامل 02%.

4 - البحارة الصيادون وأصحاب العمل - الصيادون المحاصون والمبحرون:

أ - البحارة الصيادون المحاصون الذين يبحرون مع صاحب العمل - الصياد: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون أما النسبة هي 12% يتحمل منها صاحب العمل 07% والبحار 05%.

1 - المادة 13 من مرسوم 85-35 مؤرخ في 09 فبراير 1985، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 09 لسنة 1985.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

ب - أصحاب العمل - الصيادون المحاصون والمبحرون: الأساس هو ثلاث أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 12% يتحملها صاحب العمل وحده.

5 - حملوا الأمتعة في المحطات: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 03% يتحملها المستفيدون وحدهم.

6 - حراس مواقف السيارات المرخص لهم: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 03% يتحملها المستفيدون وحدهم.

7 - الطلبة: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 2.5% تتحمل المؤسسة وحدها الاشتراكات.

8 - ذوو حقوق المحبوس الذي يؤدي عملاً شاقاً: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 07% تتحملها الدولة وحدها.

9 - المجاهدون وأصحاب المعاشات بمقتضى التشريع الخاص بالمجاهدين وضحايا حرب التحرير الوطني: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 07% تتحملها الدولة وحدها.

10 - المعوقون: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 05% تتحمل الدولة وحدها الاشتراكات.

11 - أصحاب المعاشات أو ريع الضمان الاجتماعي: الأساس مبلغ المعاش والنسبة هي 02% يتحملها صاحب الاشتراك وحده. غير أنه إذا كان المعاش أو الريع يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يقل عنه يعفى صاحبه من دفع الاشتراكات، أما إذا كان المعاش يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون فلا يجوز أن يترتب على تطبيق نسبة 02% انخفاض المبلغ السنوي للمعاش إلى ما يقل عن الحد الأدنى المحدد في المادة 16 من قانون 83-12.

12 - المتمهنون: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 02% تتحمل مؤسسة التكوين المهني وحدها الاشتراكات.

13 - تلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات التكوين المهني: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 01% تتحملها المؤسسة وحدها.

14 - المحبوسون الذين يقومون بعمل شاق: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 02% تتحملها الدولة وحدها.

15 - أيتام رعاية الشباب الذين يقومون بعمل مأمور به: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 01% تتحملها الدولة وحدها.

16 - الرياضيون المنخرطون في جمعية رياضية والذين ليسوا من رياضيي النخبة: الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 0,5% تتحمل الجمعية الرياضية الاشتراكات وحدها.

17 - المستفيدون من التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة والمنحة الجزافية للتضامن:
الأساس هو الأجر الوطني الأدنى المضمون، والنسبة هي 06% يتحملها صندوق دعم الفئات الاجتماعية المحرومة وحده.¹

ثانياً: الآجال المتعلقة بالاشتراكات.

لقد فرق المشرع الجزائري على غرار بقية المشرعين بين التصريح بالنشاط والتصريح بالأجور، فألزم على أصحاب العمل أن يوجهوا لهيئة الضمان الاجتماعي تصريحاً بالنشاط في ظرف عشر (10) أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط، ورتب على عاتق كل من يخالف ذلك دفع غرامة مالية قدرها خمسة آلاف دينار (5.000.00 دج) بالإضافة إلى نسبة 20% عن كل شهر من التأخير، كما أوجب على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوماً التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً اسماً بالأجور والأجراء يبين الأجور المتقاضاة بين أول وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة.²

وتكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي التابع لها إقليمياً في ظرف 30 يوم التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من 10 عمال، وفي ظرف 30 يوم التالية لمرور كل شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من 09 عمال.³

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر، وهي مستحقة ابتداء من أول مارس من كل سنة وتدفع قبل حلول أول مايو من نفس السنة، وتكون محمولة وغير مطلوبة بمعنى أنها تدفع بإرادة المكلفين بها وليس بطلب من هيئات الضمان الاجتماعي، فإذا وقع الانتساب خلال السنة المدنية فلا يستحق الاشتراك إلا إذا كان مفعول هذا الانتساب جاء قبل أول أكتوبر من السنة المعنية، أما في حالة التوقف عن العمل فلا يستحق الاشتراك إلا إذا كان التوقف عن العمل قد حدث بعد 31 مارس من السنة المعنية.⁴

الفرع الثاني: الضريبة على الأجر.

لقد كان لنظام الضريبة الإضافية على المداخل الذي انتهجته الجزائر غداة استقلالها، والذي ورثته من النظام الفرنسي عدة آثار سلبية مست بنية الاقتصاد الوطني، إذ تميز هذا النظام بالتعقيد

1 - المادة 02 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09 فبراير 1985، يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعياً، المعدل والمتمم، ج ر عدد 09.

2 - المواد 06، 07، 10، 13 من قانون 83-14.

3 - المادة 21 من قانون 83-14.

4 - المادة 22 من قانون 83-14 والمادة 13 من مرسوم 85-35.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

نتيجة تنوع الضرائب والرسوم وتعدد النسب المطبقة، كما أدى إلى ازدواجية فرض الضريبة على المداخل، وضغط ضريبي مرتفع نتج عنه عدم تساوي في الأعباء الجبائية التي تحملتها مختلف الأصناف المساهمة، ولهذا السبب فقد أدخلت عدة ترتيبات جديدة ومهمة مست كفيات وطرق جباية الضرائب على الأجور والمنح، مما سمح للدولة بضمان عائدات ضريبية متجنبة كل محاولة للغش أو التلاعب على مستوى الأجور، كما أصبح هذا النظام الجديد يركز على الشخص بشكل يجعل الأعباء الضريبية على حسب القدرة الضريبية مع الحرص على تحقيق العدالة في هذا المجال، وسمح هذا النظام أيضاً بتوسيع وترقية النشاطات الاقتصادية والمساهمة في إنعاش الاقتصاد الوطني.¹

لم يستطع النظام الضريبي الجزائري التخلص من آفة التعديلات المستمرة، مما يؤشر على عدم وضوح الرؤية لدى السلطات الاقتصادية، وهيمنة العقلية المالية الرامية إلى البحث عن الموارد، إذ نرى ظهور الكثير من الضرائب الجديدة لاعتبارات ظرفية ريثما يتم ترسيخها، كما أن قانون المالية لا يكاد يخلو من تدابير تعديلية بصفة دورية في المجال الضريبي، إلا أن هذه التعديلات يجب ألا تحجب بعض الاتجاهات الإيجابية للنظام والمتمثلة في:

✓ تخفيض نسبة الاقتطاع الخاصة بالضريبة على أرباح الشركات إلى 30%.

✓ تخفيض نسبة الاقتطاع العليا للضريبة على الدخل الإجمالي إلى 40% ورفع الحد الأدنى المعفى من الإخضاع إلى 60.000.00 دج.

✓ تخفيض معدلات الرسم على القيمة المضافة من أربع معدلات عند التأسيس إلى معدلين.

✓ مراجعة التعريف الجمركية باعتماد أربع معدلات أقصاها 30%.²

تعتبر الضريبة على الدخل الإجمالي في صنف الأجور والمرتبات أهم عنصر ساهم في تطور ونمو حجم الاقتطاعات الضريبية في الفترة ما بين (1993 - 2005) بنسبة 40%، ويمكن تفسير ذلك بالزيادة التي عرفتها الأجور عموماً في هذه الفترة نظراً للدور الحساس الذي تلعبه ضريبة فئة الأجور والمرتبات في تمويل الخزينة العامة، خاصة بعد التصحيح الهيكلي الذي عرفه الاقتصاد الوطني في الفترة الأخيرة، وكذا الدعم المقدم من طرف الدولة في إطار الاتفاق الحكومي.

1 - لكل محمد، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG بين النظام القديم والنظام الجديد، مذكرة تخرج من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالشلف، فرع مراقبوا الضرائب، دفعة 95/93، نوفمبر 1995، ص 07، و 08.

2 - قدي عبد المجيد، النظام الجبائي الجزائري وتحديات الألفية الثالثة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البلية، 20، 21 ماي 2002، ص 08، 09.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

أولاً: الضريبة على الدخل الإجمالي.

أ - تعريفها:

تنص المادة الأولى من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة على أنه تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى الضريبة على الدخل الإجمالي، وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة.¹

فالضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) أو كما يسميها البعض بالضريبة على الإيراد العام هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة وإلزامية، ونهائية، كما أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخيلهم ونشاطاتهم الاقتصادية، إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى، وهي ضريبة سنوية ووحيدة تفرض على إجمالي المداخيل التي يحوزها نفس الشخص.²

ب - عناصر الدخل الخاضع للضريبة:

لتحديد الدخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء، يتعين الأخذ في الحسبان مبلغ المرتبات والتعويضات والأتعاب والأجور والمعاشات والريوع العمرية المدفوعة للمستفيدين وكذا الإمتيازات العينية الممنوحة لهم.³ وتعتبر أجوراً لتأسيس الضريبة:

1. المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأقلية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
2. المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير، وهذا مقابل عملهم.
3. التعويضات والتسديدات والتخصيصات الجرافية المدفوعة لمديري الشركات لقاء مصاريفهم.
4. علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.
5. المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري.⁴

1 - المادة 38 من قانون 90-36 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990 المتضمن قانون المالية لسنة 1991.

2 - بن عزوزي طيعة، التحصيل الضريبي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات التطبيقية، كلية علوم التسيير والاقتصاد والتجارة (تخصص تجارة دولية)، جامعة وهران، الموسم الجامعي 2005 - 2006، ص 22.

3 - المادة 66، والمادة 69 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

4 - المادة 67 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المعدلة بموجب المادة 07 من قانون المالية لسنة 2001.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

يحدد مبلغ الدخل الخاضع للضريبة بخصم ما يلي من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة والامتيازات العينية الممنوحة:

1. المبالغ التي يقطعها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد.
 2. المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية.¹
- كما أن الامتيازات العينية المتمثلة في التغذية والمسكن دون سواهما والتي يستفيد منها العاملون في المناطق الواجب ترقيتها المحددة عن طريق التنظيم لا تدخل ضمن أساس الضريبة على الدخل.²

ت - الإعفاءات من دفع الضريبة على الدخل الإجمالي:

يعفى من دفع الضريبة على الدخل الإجمالي الأشخاص والأموال التالية:

1. الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة مجانية منصوص عليها في اتفاق دولي.
2. الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين التي أنشأ نظامها الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك.
3. الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب وفقاً للشروط المحددة عن طريق التنظيم.
4. العمال المعوقون حركياً أو عقلياً أو بصرياً أو الصم البكم الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم عن 20.000.00 دج شهرياً، وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم في النظام العام عن هذا المبلغ.
5. التعويضات المرصودة لمصاريف التنقل أو المهمة.
6. التعويضات عن المنطقة الجغرافية.
7. المنح ذات الطابع العائلي التي ينص عليها التشريع الاجتماعي كالأجر الوحيد، المنح العائلية، منح الأمومة.
8. التعويضات المؤقتة، والمنح، والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
9. منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة تحت أي شكل كان من طرف الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية تطبيقاً للقوانين والمراسم الخاصة بالمساعدة والتأمين.

1 - المادة 73 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

2 - المادة 72 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

10. الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر، والممنوحة بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم كلي ألزمه الاستعانة بالغير للقيام بالأفعال العادية في الحياة.

11. معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.

12. المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي.

13. تعويضات التسريح.¹

كما ألقى المشرع الجزائري أيضاً من خلال أحكام المادة 05 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الأشخاص التاليين من دفع الضريبة على الدخل الإجمالي وهم:

1. الأشخاص الذين يساوي دخلهم الإجمالي السنوي الصافي أو يقل عن الحد الأدنى للإخضاع الجبائي المنصوص عليه في جدول الضريبة على الدخل الإجمالي.

2. السفراء، والأعوان الدبلوماسيين، والقناصل، والأعوان القنصليون من جنسية أجنبية عندما تمنح البلدان التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائريين.

ثانياً: الجباية في الجزائر وتحديات الألفية الثالثة.

يعيش الاقتصاد الجزائري في عالم تحكمه مجموعة من المؤثرات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وهي كلها نتاج العولمة الاقتصادية التي أصبحت المحدد لسلوكات الدول والمنظمات الدولية، وأفرزت في ذات الوقت مجموعة من الحقائق تمثل تحدياً أمام الاقتصاد الجزائري أهمها:

أ- نمو التجارة العالمية:

باعتبار التجارة العالمية اليوم هي المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي، تسعى جل الدول لدعم وترقية صادراتها في ظل القوة المتزايدة للشركات متعددة الجنسيات، فموا التجارة يتحدد في النهاية بمدى قدرة المؤسسات الجزائرية على أداء الخدمات التي أصبحت تتجاوز خمس التجارة العالمية، وهذا من شأنه أن يجعل الصناعات التي تعتمد في نجاحها على كفاءة الخدمات في وضع حرج.²

رغم التدابير الضريبية المتعلقة بإعفاء الصادرات من بعض الرسوم والضرائب، فإن ذلك لم يكن له الأثر على رفع تنافسية المؤسسات لأن جزءاً كبيراً من المواد الصناعية المستعملة في الإنتاج

1 - المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، معدلة بموجب المادة 03 من قانون المالية لسنة 2008.

- راجع أيضاً "دليل الضريبة على الدخل الإجمالي للأجراء 2008" (الاقتطاع من المصدر المطبق على الرواتب والأجور والمكافآت والتعويضات والمعاشات والربوع العمرية)، وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب، ص 05.

2 - الإشكال المطروح أمام الاقتصاد الجزائري هو أن الصادرات النفطية تمثل نسبة 96%، وهيكل الصادرات خارج النفط يتكون من السلع نصف التامة بنسبة 2,44% من الحجم الإجمالي للصادرات، والتجهيزات الصناعية بنسبة 0,24%، والمواد الخام بنسبة 0,21% وبعض المواد الغذائية كالتمور بنسبة 0,15%. وهذه الأرقام لا تمثل إسهاماً في التجارة الدولية، ولا تعكس أداء متميزاً للمؤسسات الجزائرية، مما يجعلها أمام رهان التنافسية بشكل يمكنها من الدخول إلى الأسواق الدولية من جهة، ومنافسة المؤسسات الأجنبية في السوق الجزائرية خاصة بعد إبرام اتفاق الشراكة الأوروبية المتوسطية من جهة أخرى.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

مستورد ويخضع لرسوم جمركية مرتفعة، وأحياناً إلى رسوم أخرى كالرسم النوعي الإضافي الذي تم إلغاؤه أو الرسم الإضافي المؤقت أو الرسم الداخلي على الاستهلاك، ومثل هذه الوضعية تتطلب تحليلاً دقيقاً لكل قطاع اقتصادي لتحديد درجة اندماجه الداخلي ومعاملته ضريبياً على هذا الأساس، بالإضافة إلى كون الضرائب على الأجور والاشتراكات الاجتماعية تؤثر تأثيراً واضحاً على تكلفة العمل ومن ثم على سعر التكلفة.

ب- نمو الاستثمارات الأجنبية:

لقد أصبح ينظر إلى الاستثمارات الأجنبية على أنها الشكل التمويلي البديل للمديونية، إذ تعمل الدول على ترقيتها وتحفيزها بتهيئة المناخ الملائم لها. وإذا كانت تدفقات الاستثمار الأجنبي تتوطن بنسبة 70% في الدول الصناعية الكبرى فإن ذلك مرده لما تتمتع به جاذبية المناخ الاستثماري.

بالنسبة للجزائر فنظراً للتدابير الجبائية الكثيرة الواردة في قانون 93-22 المتعلق بترقية الاستثمار، وبعده الأمر 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، فإن استقطابها للاستثمارات الأجنبية محدود خاصة في القطاعات غير النفطية، فمجموع عقود الاستثمار التي تمت مع الشركات القابضة العمومية سنتي 1997 و1998 لم تبلغ مستوى مليار دولار أمريكي، وهو مبلغ ضئيل مقارنة بحجم الاقتصاد الجزائري، ويعود جزء من ذلك إلى طبيعة النظام الضريبي الجزائري المتسم بتعدد إجراءاته الإدارية، وعدم اعتماد الإدارة الضريبية لفكرة "الزبون" في علاقتها مع الغير، إذ تنتظر بعين الريبة لكل متعامل اقتصادي على أنه محتمل مفترض، كما تتميز الإدارة الضريبية ببطنها نتيجة عدم اعتمادها على الإعلام الآلي في التسيير وانخفاض مستوى تأهيل مواردها البشرية، ولقد دعم هذا الإحجام ارتياب الأجانب في نجاح الجزائر في الانتقال إلى اقتصاد السوق.¹

ت- تطور الاتصالات وانتشار الشبكة العالمية للإنترنت:

إذا كان التعامل بالإنترنت متاحاً اليوم للجميع، فإنه يقتضي من الدول النامية بما فيها الجزائر تحرير اقتصادها والانسجام مع المعايير الدولية في مختلف المجالات، إذ أن الكثير من الأفراد يفتقر إلى البنية الأساسية والمهارات الفنية واللغوية لاستخدام هذه الشبكة، التي أصبحت تلعب دوراً بارزاً في مجال المعاملات التجارية، فقد بلغ حجم التجارة الإلكترونية سنة 1996 مستوى 03 مليار دولار، ليرتفع إلى 84 مليار دولار سنة 1998، ويتوقع أن يصل إلى حدود 1234 مليار دولار.

تطرح التجارة الإلكترونية مجموعة من التحديات الضريبية، فهناك من يرفض أصلاً إخضاعها لمبدأ الضريبة وهذا قصد تسهيل تعميمها، إلا أن معاملتها بالمثل مع التجارة العادية يجعل إخضاعها للضريبة أمر ضروري، ولكن ثمة مشكلات عدة منها:

1 - قدي عبد المجيد، المرجع السابق، ص 10.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

✓ صعوبة تحديد مكان إجراء المعاملات بالنظر إلى طبيعة المؤسسات القائمة بهذا النوع من المعاملات فأغلبها مؤسسات افتراضية.

✓ صعوبة إثبات المعاملات والعقود حيث لا تخضع عملية التسليم لنقطة جغرافية واضحة، خاصة وأن جزءاً كبيراً من المنتجات ذو طبيعة رقمية كالبرمجيات، الموسيقى، الاستشارات... الخ.

✓ صعوبة إيجاد الأساس الذي يتم بموجبه إخضاع المعاملات للضريبة، ورغم وجود بعض الاقتراحات في هذا المجال فإن تجسيدها في أرض الواقع ليس سهلاً لأنها تتضارب مع قوانين السرية والأمن، وتتجاوز منطق الخصوصيات والحريات الفردية.

✓ ضرورة إيجاد إدارة ضريبية عالية الكفاءة مجهزة بأحدث وسائل الإعلام الآلي، ومدعومة بإطارات تتحكم في تقنيات التجارة الإلكترونية، وهذا أمر صعب في الواقع الجزائري، فلزال الإعلام الآلي لم يعمم في المدارس والمعاهد، كما أن شبكة الانترنت الجزائرية من أضعف شبكات الانترنت من حيث ضعف التدفق وارتفاع تكلفة الاستخدام.¹

ث - الاتجاه المتزايد نحو تشكيل التجمعات الإقليمية:

يعتبر تشكيل التجمعات الإقليمية رافداً من روافد العولمة وعاملاً مساعداً على خلق الأسواق الكبيرة، ومثل هذا الاتجاه يدفع بالدول إلى تنسيق سياساتها الضريبية، والجزائر تنتمي إلى اتحاد المغرب العربي الذي سعت دوله منفردة إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع دول أوروبا، وهذا مؤشر على انعدام التنسيق بين هذه الدول، إلا أن التحديات الراهنة تفرض عليها تفعيل الاتحاد لمواجهة التهديدات الاقتصادية للتجمعات الإقليمية الأخرى، ولتتمكن من التفاوض من موقع قوة في المنابر الدولية، وبغية تنسيق الأنظمة الضريبية المغاربية لآبد أن ينصب العمل على الجوانب التالية:

✓ تنسيق مدونة الضرائب بتوحيد التسميات والمفاهيم الضريبية المستعملة.

✓ تنسيق المعدلات الضريبية المستخدمة لتوفير جو سليم للتنافس على استقطاب الاستثمارات.

✓ تنسيق أنظمة الإهلاك المعتمد والمعدلات المستخدمة بما يوفر ظروف متشابهة لاستخدام القيم الثابتة.

✓ تنسيق أنظمة الإعفاء والتخفيض الضريبي.

✓ العمل على تفادي الازدواج الضريبي بتفعيل الاتفاقية المغاربية المؤرخة في 14 جويلية 1993 والتي تضمنت:

أ - إرساء قواعد التعاون المتبادل في ميدان الضرائب على الدخل.

ب - تكريس مبدأ التعاون المستمر لبناء صرح مغرب عربي موحد.

1 - قدي عبد المجيد، المرجع السابق، ص 11.

الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.

ت - تيسير تنقل الأشخاص والبضائع حرصاً على تبادل الخبرات وإنجاز مشاريع مشتركة في شتى المجالات، وضرورة توسيع الاتفاقية إلى الضرائب الأخرى من غير الدخل.

✓ التنسيق في مجال التهرب الضريبي بتبادل المعلومات عن المبادلات والأنشطة الاقتصادية الممارسة والتبليغ المتبادل عن العمليات المشبوهة.

إن الجهد المبذول في مجال التنسيق الضريبي المغربي بدأ منذ سنة 1990 باجتماع فريق عمل بالجزائر بتاريخ 14 جويلية 1990 لرسم خطة لتحقيق هذا الهدف، تلاه اجتماع بالرباط في 16 أكتوبر 1990، إلا أن العمل سرعان ما توقف إلى غاية أفريل 1993 حيث تم في تونس تقرير إعداد العناصر المرجعية الخاصة بالسياسات النقدية والمالية والضريبية، إلا أن النتائج لم تظهر لحد الآن.¹

1 - قدي عبد المجيد، المرجع السابق، ص 12.

الفصل الثاني: مكونات وأسس الأجر ومستقبل تحديده.

يشمل الأجر عدة عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، يختلف تركيبها وتشكيلها من نظام لآخر ومن دولة لأخرى؛ حيث تصنف بعض عناصر الأجر ضمن الجزء الثابت في نظام ما، بينما تكون ضمن الجزء المتغير في نظام آخر، وهذا ما يجعل المقارنة بين الأنظمة صعب نوعاً ما نظراً لاختلاف البيانات والمنطلقات، كما تقوم الأجور على جملة من المبادئ منها ما هو مكرسة للحماية القانونية لها، ومنها ما يضمن الدفع السليم لها.

هذا ولقد تفاقمت مشاعر انعدام الأمن الوظيفي والقلق بشأن الفرص المستقبلية في سوق العمل في كل مكان تقريباً، حتى في الولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة الازدهار الاقتصادي الطويل، وتدني معدلات البطالة التي سادت في التسعينات. حيث تشير استطلاعات جرت مؤخراً أن العمال الأمريكيين قد أصبحوا أكثر قلقاً بشأن وظائفهم، وهناك دلائل متزايدة على أن استمرار الشعور بانعدام الأمن الوظيفي ذو صلة بتزايد قدرة رأس المال على الحركة السريعة والمتكررة والواسعة، بالإضافة إلى إعادة هيكلة الشركات الذي تعقب الحركة، فقد هددت أكثر من نصف الشركات في الولايات المتحدة بإغلاق المصنع ونقله إلى دول أخرى عندما واجهت الأنشطة التنظيمية للنقابات. وارتفع العدد إلى 68% في بعض القطاعات. كما أن عددًا صغيراً فقط من المصانع (5%) قد أغلق مقره بالفعل وانتقل. غير أن الشعور هنا يصبح جزء من الواقع.¹

على هذا الأساس توجد اليوم اتجاهات ونظريات حديثة محددة لأجر العامل، كما أنه ونتيجة للفوضى العارمة التي يعيشها العالم نتيجة التقسيم غير العادل للثروة، يتم البحث باستمرار عن ضوابط جديدة لتحديد أجور العمال.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد مكونات الأجر وأهم المبادئ التي تقوم عليها (مبحث أول)، ثم نتطرق إلى أهم الضوابط الحديثة المنتهجة لتحديد أجر العامل (مبحث ثاني).

1 - فيرنر سينجنبرجر، العولمة والتقدم الاجتماعي، دور وتأثير معايير العمل الدولية، البرنامج النقابي العالمي، مؤسسة فريديس إيبيرت، النسخة الثانية منقحة وموسعة، بون، أيلول 2005، ص 28.

المبحث الأول: مكونات الأجر وأهم المبادئ التي يقوم عليها.

لم يعد التعريف التقليدي للأجر كافياً لتغطية ما طرأ على نظام الأجور من تعديلات في الوقت الحاضر، فمن ناحية لم يعد الأجر مبلغاً مقطوعاً من المال يدفع إلى العامل مقابل العمل المقدم، بل تضاف إليه جملة متممات ومكملات لأسباب مختلفة فيغدو الأجر بذلك معقد التركيب، ولذا يقتضي الأمر تحديد الوصف القانوني لكل عنصر من العناصر التي تضاف إلى الأجر، وتقرير ما إذا كان يعد متمماً للأجر ويدخل في مكوناته، أم أنه يخرج عنه لاعتبار ما، كما أصبح الأجر يقوم على بعض المبادئ التي تركز الحماية القانونية الواجبة له.

لذا سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى مكونات أجر العامل (مطلب أول)، ثم نبين أهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور، والحماية المقررة لها (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مكونات أجر العامل.

لقد واجه الفقه المعاصر أحد الخيارين إما أن يقف عند التعريف التقليدي للأجر، فيفقد بذلك الكثير مما يتقاضاه العامل صفة الأجر، أو أن يتوسع في مفهوم الأجر فيسعى بذلك إلى تعريف جديد يراعي التطورات التي حصلت على نظام الأجور، وطبيعي أن يختار الفقه الأسلوب الأخير ليواكب هذه التطورات، فكان من نتائج ذلك أن أصبح مفهوم الأجر ينصرف إلى جميع الأموال التي يحصل عليها العامل مقابل العمل - أو بمناسبته - ما لم تكن تعويضاً أو تسديداً لمصاريف مهنية.¹

بهذا التصور لمفهوم الأجر جاءت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 15 الخاصة بتحديد وحماية الأجور، والتي نصت على أنه يقصد بالأجر " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر".

لقد تضمنت بعض القوانين العمالية تعريفاً للأجر اقترب على نحو أو آخر من المفهوم الواسع للأجر على أنه ينصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي مهما اختلفت أساليبه تحديده، مضاف إليها جملة متممات تتمثل في العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والمنافع العينية، وأوردت بعض هذه القوانين أحكاماً تبين متى تضاف هذه المتممات إلى الأجر، في حين ترك البعض الآخر هذه المسألة دون تحديد، ليتولى القضاء معالجتها عملياً.²

فقد رأى الفقه الفرنسي أن الأجر عامة وبالإضافة لما يتضمنه من مكونات ثابتة ومكونات متغيرة؛ فهو يضم أيضاً مكونات جماعية وأخرى فردية هذه الأخيرة يمكن أن تكون مرتبطة بالحالة

1 - يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الأجور، المحاضرة الثانية: الأجور في القوانين العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 1996، ص 80.

2 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 81.

العائلية(مكملات عائلية)، أو تكون شخصية(كالأقدمية)، أو متعلقة بالكفاءة الفردية(التأقلم مع المتغيرات)، أو بالنتائج(المنح الفردية)، كما يضم الأجر مكونات فورية وأخرى مختلفة. إذن سنحاول من خلال الفرعين الموليين تصنيف مكونات الأجر عن طريق التركيز على النظام القانوني الجزائي الساري المفعول الذي قسمها إلى جزأين أساسيين هما: الأجر الثابت، والأجر المتغير، ودراسة ما مدى أثر العولمة في تحديد مكونات الأجر هاته.

الفرع الأول: الأجر الثابت للعامل.

يتكون هذا الجزء أساساً من ثلاثة عناصر سنحاول التطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG).

لم تعد النظرة إلى الأجر في عالمنا المعاصر نظرة اقتصادية بحتة، كما أن تحديده لم يعد متروكاً لآلية السوق الاقتصادية، ولهذا يتدخل اليوم المشرع في تحديد الأجور ليضمن حقوقاً هامة للعامل، فنظراً للأهمية الحيوية للأجر حرص المشرع على وضع حد أدنى للأجور لا يجوز التنازل عنه.¹

إذ يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال في جميع القطاعات والنشاطات دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بموجب نصوص تنظيمية وبمراعاة عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية. وهو الأمر الذي يقيد من حرية التعاقد في تحديد هذا النوع من الأجور، وبالتالي يستبعد العولمة من مجال تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بصفة مباشرة، ويولي للدولة أولوية في ذلك.

فرغم أن الأفكار المتقدمة انعكست على سياسة المشرع في تنظيمه للأحكام الخاصة بالأجور، وامتد تأثير هذه الأفكار إلى المعايير الدولية التي لعبت دوراً رائداً في هذا المجال، وساهمت في تطوير مسلك المشرع الوطني في تعامله مع موضوع تحديد الأجور؛ فقد وضعت منظمة العمل الدولية في هذا المجال عدة اتفاقيات كان أبرزها:

الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 والمتعلقة بأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور، والاتفاقية رقم 99 لسنة 1951، المتعلقة بأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور(الزراعة)، والاتفاقية رقم 131 لسنة 1970، المتعلقة بتحديد المستويات الدنيا للأجور وخاصة في البلدان النامية.

1 - محمد حسين منصور، قانون العمل(ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007، ص 121.

أ - أهداف الحد الأدنى للأجور:

تتمثل أهداف الحد الأدنى للأجور فيما يلي:

1) حماية العمال الأكثر حرماناً:

تعتبر هذه الغاية الوظيفية الجوهرية لتحديد الحد الأدنى للأجور، وهي تعني الحد من استغلال أصحاب العمل للعمال عن طريق دفع أجور جد ضئيلة، وتبدو هذه الغاية بوضوح من خلال نص المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928، التي ألزمت كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية بصادق على هذه الاتفاقية بأن ينشئ نظاماً للأجور الدنيا، كما تبرز واضحة في مقدمة الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970، حيث ورد في مقدمتها أنه قد آن الأوان لوضع وثيقة جديدة تضمن حماية العمال من الأجور الواطئة للغاية.¹

2) رفع المستوى العام للأجور:

قد يجد المشرع أن المستوى العام للأجور أقل مما يكفي لتغطية احتياجات العمال وأسرهم، أو أن مقدار الدخل الموزع عن طريق الأجور يؤدي إلى حصول العامل على نصيب غير منصف من الدخل القومي، أو أن مستويات الأجور السائدة عجزت عن مجاراة الزيادة في نفقات المعيشة، وعلى هذا الأساس فإن هدف المشرع هنا هو رفع المستوى العام للأجور إلى أعلى لمعالجة آثار التضخم، وارتفاع تكاليف المعيشة، أو لرفع وتعزيز الرفاهية المادية للعمال.

3) تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات:

إن مقدار المبالغ المدفوعة كأجور يؤثر بشكل كبير في تكلفة الإنتاج، فقيام أصحاب عمل معينين بدفع أجور أقل من تلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه التكلفة أقل بالنسبة إليهم، وهذا يعني إعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق، وعليه فتحديد حد أدنى للأجور يضع المنشآت المختلفة على قدم المساواة في ميدان المنافسة، ولن يكون في مصلحة العمال المستفيدين فقط، وإنما في مصلحة أصحاب العمل الذين كانوا يدفعون أجوراً أعلى قبل تحديد الحد الأدنى.

4) تحقيق الاستقرار في علاقات العمل:

إن المنازعات المتعلقة بالأجور كانت وما تزال أكثر المنازعات في ميدان علاقات العمل، وذلك لأهمية الأجور بالنسبة للعمال باعتبارها وسيلتهم الوحيدة في العيش، وتحديد الحدود الدنيا للأجور يقلل دون شك من هذه المنازعات.

1 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 57، 58.

ب - معايير تحديد الحد الأدنى للأجور:

إن تحديد الحد الأدنى للأجور ليس في الحقيقة سوى عملية موازنة بين مصالح أطراف ثلاثة تتأثر بها، فالطرف الأول هم العمال الذين ينتظرون أن يكون التحديد القانوني للأجور الدنيا قادراً على تمكينهم من مستوى معيشي معقول، والطرف الثاني هم أصحاب العمل الذين يحرصون على ألا يكون تحقيق مصلحة العمال على حسابهم، فيأتي التقدير أكبر من قدرتهم على الدفع، والطرف الثالث والأخير هو المجتمع الذي تتمثل مصلحته في مراعاة تأثير تحديد الحدود الدنيا للأجور على العمالة والتضخم من جهة وعلى متطلبات التنمية الاقتصادية في الدول من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس فإن المعايير الأساسية لتحديد الحد الأدنى للأجور هي:

(1) تكاليف المعيشة الأساسية:

لقد اقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ ظهورها بفكرة ضرورة أن يكفي هذا الحد لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، وظلت هذه الفكرة تشكل هدفاً رئيسياً للحد الأدنى للأجور ونصت عليها صراحة العديد من التشريعات.

غير أن اعتماد تكاليف المعيشة الأساسية كمعيار لتحديد الأجور الدنيا يثير عملياً الكثير من المشاكل، فمضمون هذه الفكرة نجده عرضة للعديد من الاختلافات.¹

(2) قدرة أصحاب العمل على الدفع:

إن أصحاب العمل لا يمكنهم أن يدفعوا أجوراً تكلفهم أكثر من طاقتهم إلا لفترة قصيرة تحت ضغط قوة النقابات العمالية أو رضوخاً لأمر حكومي، وإذا كان من المسلم به أن قدرة أصحاب العمل على الدفع هو معيار لا يمكن إغفاله في تقدير الحد الأدنى للأجور، فإنه لا توجد مقاييس متفق عليها لتقدير هذه القدرة، شأنها في ذلك شأن معيار الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته. فكيف يمكن أن تقاس القدرة على الدفع؟

يكاد الإجماع ينعقد في الإجابة على هذا السؤال أن مقدار الأرباح التي حققتها المنشآت هو أصلح مقياس لهذا الغرض، فمما لا شك فيه أن موازنات الأرباح والخسائر تعطي صورة للوضع المالي للمنشآت، إلا أن هذه الصورة تتعلق بالماضي القريب، أي أنها تعكس ما استطاعت المنشأة أن تحققه من ربح وما لحقها من خسارة في فترة مضت، بينما تقدير الأجور يقصد به أن ينفذ في المستقبل الذي هو من دون شك غير مؤكد، فقد تحقق المنشأة نجاحاً أكبر وقد تلحقها خسارة جسيمة.

كما يواجه التقدير العملي لأرباح المنشآت صعوبات عملية كبيرة، ولهذا فهو موضع شك دائم من قبل ممثلي العمال الذين قد يصعب عليهم الحصول على معلومات حوله.

1 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 69.

3) معايير اقتصادية مختلفة:

إذا كان المعيارين السابقين يتعلقان بتقدير مصالح طرفي علاقة العمل، وباعتبار السياسة الأجرية تخرج عن كونها تنظيمًا بحثًا للعلاقة بين هذين الطرفين، يُستلزم أن توضع اعتبارات أخرى في الحسبان عند تقدير الحد الأدنى للأجر، تفرضها الغايات التي يراد تحقيقها بواسطة هذا الحد الأدنى. فباعتبار الحد الأدنى وسيلة في مواجهة الفقر، وإعادة التوزيع العادل للدخل، فهو يستهدف التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع، وهذا يتطلب أن تراعى مستويات معيشة الجماعات الاجتماعية المختلفة عند تقدير الحد الأدنى لأجور العمال، كما أنه لا بد من مقارنة الأجور المقدرة بالأجور السائدة في الصناعات المختلفة بغية الوصول إلى تقدير أجور متماثلة للأعمال المتماثلة.

بغض النظر عن طريقة تحديد الأجر فلا يجوز أن يقل ما يتقاضاه العامل من أجر مقابل إنتاجه أيًا كان مقداره عن الحد الأدنى للأجر. كما أنه لا يتأثر استحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفاءته المهنية أو بمستوى إنتاجه وإذا زيد الحد الأدنى للأجر تعين أن يضاف إليه العلاوات التي حصل عليها العامل قبل هذه الزيادة، وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية فإن الأجر الذي يحصل عليه مقابلها لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر.¹

إضافة لما تقدم فإن متطلبات التنمية الاقتصادية يجب أن تتال قسطاً وفيراً من العناية بحيث تجري موازنة دقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل ومصالح المجتمع في تحقيق نمو اقتصادي تعود خيراته على أفراد جميعاً.

ج - مراجعة الحد الأدنى للأجور:

إن تقدير الحد الأدنى للأجور على أساس كفايته للاحتياجات الأساسية للعامل، يعني أن أي ارتفاع في أسعار هذه الاحتياجات سيجعل الحد الأدنى عاجزاً عن أداء وظيفته في تمكين العامل من الحصول على هذه الاحتياجات، ولهذا فإذا لم ترتفع الأجور النقدية بسرعة مساوية لارتفاع هذه التكاليف فإن العمال سيعانون من هبوط مستوى معيشتهم، لذا لا بد من تعديل الحدود الدنيا للأجور من فترة لأخرى في ضوء التغيرات التي تحصل في تكاليف المعيشة.²

كما تنص القوانين المعاصرة على ضرورة مراجعة الأجور الدنيا، وتعتمد في ذلك أساليب مختلفة تتفاوت في درجة مرونتها. فمن القوانين من تعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور وفي مقدمتها القانون الفرنسي، ومنها من تقضي بالمراجعة وفقاً لإجراءات خاصة أبرزها:

1 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 123.

2 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 75.

1) تنص بعض القوانين على مراجعة الأجور الدنيا إما في فترات منتظمة، أو كلما ارتفعت تكاليف المعيشة بنسبة معينة، أو باجتماع الشرطين معاً، على أن هذه المراجعة لا يشترط فيها أن تنتهي إلى إقرار تعديل الأجر الأدنى.

2) تتضمن تشريعات أخرى نصوصاً تجعل هذه المراجعة رهينة برغبة أعضاء لجان الأجور من ممثلي العمال، أو أصحاب العمل، أو بناء على طلب عدد محدد من الأعضاء، أو طلب عدد معين من العمال أو أصحاب العمل أو منظماتهما.

3) هناك مجموعة ثالثة من التشريعات تترك مسألة مراجعة الحدود الدنيا للأجور لقناعة الحكومة ذاتها بضرورة إجراء مثل هذه المراجعة، وبالتالي تعديل الأجور الدنيا.

في هذا السياق يرى الدكتور "يوسف إلياس" أنه لا بد من إعطاء مراجعة الحدود الدنيا قدرًا من المرونة، حرصًا على الاحتفاظ بقدرتها على تغطية تكاليف المعيشة الأساسية، وبما أن التعديل التلقائي يبدو غير ملائم للظروف الاقتصادية في الدول النامية، فهو يعتقد أن المراجعة الإلزامية كلما بلغ ارتفاع تكاليف المعيشة قدرًا معينًا يحدده القانون هو الأسلوب الأكثر ملائمة لهذه الدول.

لقد سبق للدولة الجزائرية في هذا المجال أن احتكرت سلطة إصدار القوانين والنظم الخاصة بتطور الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، ونلمس ذلك بوضوح من خلال تشريعاتها العمالية السابقة.¹

كما احتفظت لنفسها بهذا الحق مع استشارة بقية الأطراف في إطار تفاوض ثلاثي -بين النقابة وأصحاب العمل والحكومة- ينتهي بمصادقة الدولة بموجب مرسوم على ما تم الاتفاق حوله، ويمنع هنا على أي صاحب عمل أن يمنح أجرًا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون حتى ولو حدث ذلك برضا العامل، ويعفى الحد الوطني الأدنى المضمون من الاقتطاع الضريبي للأجور.²

لقد تمت في الجزائر عملية مراجعة الحد الأدنى لأجور العمال، باعتماد طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي على مراحل، فأول تغيير طرأ على الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون كان في سنة 1990، حيث انتقل إلى 1.800.00 دج ابتداء من جانفي 1991، ليرتفع إلى 12.000.00 دج سنة 2006، وخلال اجتماع الثلاثية بالجزائر العاصمة يوم 02 ديسمبر 2009 تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 15.000.00 دج بموجب المرسوم الرئاسي 09-416 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 والمحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.³

1 - راجع على سبيل المثال المادة 129 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى.

2 - المادتين 87، و149 من قانون 90-11.

3 - راجع في هذا الشأن الملحق، ص 160.

- راجع أيضًا المراسيم التالية:

المرسوم التنفيذي رقم 90-385 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 51.

الفصل الثاني: مكونات وأسس الأجر ومستقبل تحديده.

إلى جانب الحد الوطني الأدنى المضمون يوجد نوع آخر من الأجر المضمون، وهو ما يعرف "بالأجر الأدنى الاتفاقي" الذي يعتبر من مسائل النظام العام، والذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل فيتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات، ما يعني منح العولمة جزء من الحرية في التدخل لتحديد هذا النوع من الأجر دون أن يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون. لقد منح القانون الفرنسي للاتفاقيات الجماعية للعمل سلطة وصلاحيات تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، أي تلك الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة، والتي لا يجب أن تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون على الإطلاق، وإلا تم استبدالها بهذا الأخير (SNMG) دون أن يؤثر هذا على السلم المهني أين يمكن للأصناف الأولى أن تغرق.¹

ثانياً: الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل.

أ - الأجر الأساسي:

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة وعضوية بتحديد الأجر المقابل له، فتصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور يسمى "جدول مناصب العمل". حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدها بعض العناصر والعوامل التي تختلف من منصب لآخر، وتتخلص في درجة التأهيل المهني، والمسؤولية والجهود المتطلب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب والقطاع المتواجد فيه.²

يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل ثمن أو مقابل النقطة، وبالتالي فأجر المنصب أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة

المرسوم التنفيذي رقم 92-112 المؤرخ في 14 مارس 1992، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 20.
المرسوم التنفيذي رقم 94-77 المؤرخ في 09 أبريل 1994، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 20.
المرسوم التنفيذي رقم 97-139 المؤرخ في 30 أبريل 1997، يحدد معدل ساعة العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 27.
المرسوم التنفيذي رقم 97-152 المؤرخ في 10 ماي 1997، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 28.
المرسوم الرئاسي رقم 2000-392 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 75 مؤرخة في 10 ديسمبر 2000.
المرسوم الرئاسي رقم 03-467 المؤرخ في 02 ديسمبر 2003، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 76 مؤرخة في 09 ديسمبر 2003.
المرسوم الرئاسي رقم 06-395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 72 مؤرخة في 15 نوفمبر 2006.
المرسوم الرئاسي رقم 09-416 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 75، مؤرخة في 20 ديسمبر 2009.
1 - CF, PERETTI Jean-marie; "gestion des ressources humaines"; 8e édition; vuibert ,P132,133.

- راجع في هذا الشأن الملحق، ص 151.

2 - راجع في هذا الشأن الملحق الخاص بالطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل المحددة بموجب المرسوم رقم 82-356.

الاستدلالية، وهو ما قصده المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة".

كما يعد الأجر الأساسي بمثابة جزء من الراتب الكامل، ويتمثل دوره في احتساب المشاركات والمنافع، ويضمن العنصر الأساسي للعامل الحد الأدنى للمعيشة، إذ لا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر.¹

ب - التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل:

لا يقتصر الأجر الثابت على عنصر الأجر الأساسي فقط؛ بل غالباً ما تلحق به مجموعة من العناصر الأخرى لا سيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو ظروفه أو الضغوط والمتطلبات المتعلقة به.

كما يختلف تحديد هذه العناصر الملحقة بالأجر الأساسي باختلاف تشريعات العمل المقارنة، ولكننا سنحاول قدر الإمكان التركيز على العناصر والملحقات الثابتة - تلك التي تتميز بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ- وفقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية المعمول بها. فلقد صنفَت المادة 81 فقرة 02 من قانون 90-11 هذه التعويضات والملحقات على النحو الموالي: "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".

إذن انطلاقاً من محتوى هذه المادة يمكننا أن نحدد هذه التعويضات على النحو التالي:

1 - تعويض الأقدمية أو الخبرة:

يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من عدة درجات؛ وتكون مبدئياً الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة هي في الغالب ما بين سنتين وثلاثة سنوات ونصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيلاً مهنيًا أو أكاديمياً يوفقه لذلك، وإذا كانت هنالك مناصب عمل شاغرة لاستقباله.

لكنه وفي بعض الأحيان يتعطل العمل بهذه القاعدة في مكافئة الخبرة أو الأقدمية كعدم وجود منصب عمل شاغر لشغله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو لأي سبب آخر إداري أو مالي أو تنظيمي أو حتى قانوني. لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتحفيز العامل وتعويضه عن الأقدمية أو الخبرة التي حصلها في منصب عمله، هذه القواعد ضمنها القانون الأساسي العام للعامل الملغى بنص قانوني وآخر تنظيمي، إلى جانب القوانين الأساسية لقطاعات

1 - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 183.

النشاط التي تحدد إجراءات تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك، بينما أسندها القانون الجديد للاتفاقيات الجماعية للعمل، والمؤسسات المستخدمة.¹

يختلف حساب التعويض المذكور باختلاف قطاعات النشاط، حيث حدد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، و25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.² كما أنه من وسائل حماية الحق في هذا التعويض هو انتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل حيث يحسب هذا التعويض وفق النسبة المطبقة في قطاع العمل الجديد، ويدفع شهرياً كتعويض ثابت وملحق للأجر الأساسي، كما يحض بنفس الحماية والامتياز الذي يحض به هذا الأخير.³

2 - تعويض الضرر أو المخاطر:

قد تعجز الأجهزة المكلفة بدراسة وتصنيف مناصب العمل عن الإحاطة بكل العوامل والعناصر المادية والنفسية والمهنية التي تدخل في تصنيف منصب العمل، فيأتي التصنيف ناقصاً، ولقد تبين عملياً أن بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المخاطر أو الأضرار الناتجة عن ظروف العمل الخاصة والتي لم تؤخذ بعين الاعتبار عند التصنيف، وهو ما يحتم التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن ما قد ينتج عنها من أضرار.

انطلاقاً من هذه القاعدة تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض عن الأضرار والمخاطر التي تم إغفالها عند تصنيف مناصب العمل، وتطبيقاً لذلك صدرت عدة مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض.⁴

حيث أحالة إلى المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك، والتي لم يتم إدراجها ضمن عناصر تصنيف منصب العمل، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود الـ 20% من الأجر الأساسي.⁵

على أن يتم تحديد هذه القوائم وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.⁶

1 - المواد 160 إلى 163 من القانون الأساسي العام للعامل.

- راجع أيضاً المادة 03 من المرسوم رقم 58-85.

- راجع أيضاً المادة 102 فقرة 04 من قانون 11-90.

2 - المادة 01 من المرسوم رقم 58-85.

3 - المادتين 05، و06 من المرسوم رقم 58-85.

4 - المرسوم رقم 58-81 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد كليات حساب تعويض الضرر ومقداره ج.ر عدد 13، مؤرخة في 31 مارس 1981، وكذلك المرسوم رقم 219-88.

5 - المادتين 03، و04 من المرسوم رقم 219-88.

6 - هي اللجان المشتركة المنشأة بمقتضى المادة 123 من قانون 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن والعمل، ج.ر عدد 07 المؤرخة في 27 جانفي 1988.

هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، وهو ما قد يؤدي إلى تخفيض أو إلغاء هذا التعويض إذا لم يعد هنالك ما يستدعي الإبقاء عليه.¹

3 - تعويض المنطقة:

هو ذلك المبلغ الذي يمنح للعامل الذي يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو يكون في قطاع نشاط يحض بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، مثلما تحدده القوانين والنصوص المعمول بها المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض.² في هذا المجال نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى على أن مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعاً للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية، والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها، وتحدد هذه المعاملات على النحو التالي:

أ- المنطقة الجغرافية: لقد تم تصنيفها ضمن ثلاثة مجموعات رئيسية، كما قسمت كل مجموعة إلى ثلاث مناطق فرعية، ومنحت لكل منطقة معينة حسب أهميتها قيمة محددة ترجمة في شكل نقاط تتراوح من 50 إلى 100 نقطة.³

ب- قطاع النشاط: لقد صنفت على أساس الأولوية التي تحض بها في مخططات التنمية إلى درجتين، ترجمت هي الأخرى إلى معاملات حسب أهميتها، منحت الأولى 100 نقطة، ومنحت الثانية 50 نقطة.

ت- الوحدات الاقتصادية والإدارية ومشاريع التنمية: لقد صنفت هي الأخرى حسب درجة أهميتها في مخططات التنمية، وقدرت نسبة المعاملات الممنوحة لها ما بين 200 و 100 نقطة.⁴

ث- طبيعة ومكان منصب العمل: يختلف تصنيف منصب العمل بالنظر إلى كونه عمل عادي أو استخلافي -ليس العمل الأصلي للعامل- من جهة، وبالنظر إلى كونه يوجد في وحدة ثابتة أو ورشة

1 - المادة 06، و 07 من مرسوم 219-88.

- نشير هنا إلى أن هذا التعويض قد أصبح يحدد وينظم عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أنظر في هذا السياق على سبيل المثال المادة 72 من الاتفاقية الجماعية لعمال شركة سوناطراك.

2 - راجع على سبيل المثال قوانين المخططات الاقتصادية، وقوانين المالية السنوية المحددة لقائمة القطاعات ذات الأولوية، والمرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982، يتعلق بكيفية حساب تعويض المنطقة، ج.ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982، ص 1051، ونشير هنا أيضاً إلى أنه وطبقاً لنص المادة 120 فقرة 04 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فقد تضمنت عدة اتفاقيات جماعية للمؤسسات أحكاماً تنظيمية خاصة بكل مؤسسة وكل قطاع فيما يخص تعويض المنطقة، طالع مثلاً المادة 80 وما بعدها من الاتفاقية الجماعية لعمال شركة سوناطراك المشار إليها من قبل.

3 - المادة 02 من المرسوم 183-82.

4 - المادة 03 من المرسوم 183-82.

منتقلة من جهة ثانية، وبالنظر أيضاً إلى وجوده في مقر الدائرة أو البلدية أو في أماكن أخرى غير تلك المذكورة من قبل من جهة ثالثة. وقد ترجمت كل هذه الحالات إلى معاملات تتراوح ما بين 10 و100 نقطة.¹

ج- عدد العمال: يقصد بذلك مراعاة عدد العمال الموجودين في المنطقة المصنفة، حيث تختلف المعاملات باختلاف عدد العمال، فإذا كان العامل وحيداً في المنطقة تمنح له 50 نقطة، وعندما يكون العدد ما بين 2 و4 عمال يمنح لكل واحد 40 نقطة، وهكذا إلى أن يصل العدد إلى 20 عاملاً فلا يحسب هذا التعويض.

ح- العزلة العائلية: أي بعد العامل عن مكان إقامة عائلته، ويقاس هذا التعويض بالشهر، والثلاثة أشهر، والستة أشهر. فلكل مدة معاملها الخاص الذي يتراوح ما بين 10 و50 نقطة. كما يؤخذ بعين الاعتبار مكان وجود العامل داخل أو خارج المدينة.²

لقد قضي في مصر على سبيل المثال باعتبار بدل الإغراب جزءاً من الأجر لأن صرفه يكون لقاء ما يتحملة العامل من مشقة في أداء عمله بمنطقة نائية.³

إذن تعويض المنطقة يساوي مجموع المعاملات أي مجموع النقاط (م.م) مضروباً في النسبة المئوية (ن.م) لتعويض المنطقة استناداً إلى الأجر الأساسي، مضروباً في الأجر الأدنى اليومي (أ.أ.ي)، كل هذا مقسوم على 1000 أي الحد الأقصى للمعاملات، وبالتالي تكون كيفية حساب تعويض المنطقة حسب المعادلة التالية:⁴

$$ت.م = [(م.م) \times (ن.م) \times (أ.أ.ي)] \div 1000.$$

في الأخير نشير إلى أن هذا التعويض يدفع بصفة مكتملة للأجر، وبصورة دورية شهرياً، وهذا بالطبع ضمن القانون القديم.

أما القانون الجديد لعلاقات العمل فقد أحال اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، إلى جانب اعتبار هذا التعويض من بين العناصر المكونة لأجر المنصب كما ورد تحديده في المادتين 80 و82 من قانون 90-11.

من الضروري أن يتم تحديد هذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي وفق التفصيل السابق الذكر أعلاه، ما دام لم يحصل أي تعديل أو إلغاء للنص المنظم لكيفية حساب هذا التعويض. إلا إذا تبنت الاتفاقيات الجماعية طرق أو مقاييس أكثر فائدة للعمال. انطلاقاً من المبدأ الذي

1 - المادة 05 فقرة 01 من المرسوم 82-183.

2 - المادة 05 فقرة 02 من المرسوم 82-183.

3 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 501، 502.

4 - المادة 08 من المرسوم 82-183.

يخول لهذه الاتفاقيات إمكانية مخالفة القوانين والأنظمة المعمول بها بما يخدم فائدة ومصصلحة العمال بصورة أحسن مع التقيد دائماً بحدود النظام العام.

4 - المنح العائلية:

هي نوع من التعويضات التي أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، وتتمثل في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة إلى غاية سن الرشد، وما يلاحظ على هذا الصنف من المنح في التشريع الجزائري أنها عرفت نوع من الجمود عند حدود 40.00 دج للطفل الواحد، و50.00 دج للزوجة غير العاملة منذ الاستقلال إلى منتصف سنة 1991 أين تم رفع المنحة العائلية من 40.00 إلى 140.00 دج للطفل ابتداء من شهر ماي، ثم إلى 200.00 دج ابتداء من جانفي 1992، وتم ذلك بموجب اتفاق بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة. أما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها أي تغيير من الناحية المبدئية، باستثناء تقرير منحة 500.00 دج لمساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7.000.00 دج وهذا من أجل تدعيم القدرة الشرائية لهذه الفئة.¹

هذه أهم العناصر الثابتة الملحقة بالأجر الأساسي والتي تكون الجزء الثابت من الأجر، أو ما يعرف أحياناً بأجر المنصب، ولقد تم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في القيمة التي قد تتغير من مرحلة لأخرى، ومن قطاع لآخر، ومن عامل لآخر حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقاييس التي تدخل في حسابها وتقديرها.

الفرع الثاني: الأجر المتغير للعامل.

إلى جانب العناصر الثابتة في الأجر توجد مجموعة أخرى من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية، ومن حيث عنصر الديمومة والاستقرار، فهي ليست دائمة ومنتظمة لأنها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وشروط قد لا تتحقق باستمرار إما بسبب قدرة العامل ومهارته، أو بسبب تنظيم العمل، أو بسبب عدم تحقق الشروط التي توجد لها. ولكنها متى وجدت أصبحت عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة.

يختلف الفقه والتشريع في تصنيف وتحديد هذه العناصر، ولكننا سنحاول تقسيمها إلى قسمين

أساسيين كما يلي:

أولاً: التعويضات.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 96-298 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، والذي تم بموجبه رفع هذه المنحة إلى 300.00 دج.

- راجع أيضاً في هذا الشأن الملحق، ص 147، 148، 149، 150.

لا بد من التمييز بين صورتين للتعويض أو ما يعرف بالبدل، فلا يعتبر أجراً البديل الذي يصرف للعامل مقابل ما أنفقه من مصاريف في سبيل تنفيذ العمل سواء قدرت قيمته فعلياً أو جزافياً، فبالنسبة لبديل السفر مثلاً إذا كان أداءه مقابل نفقات يتكبدها العامل بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله من سفر فإن استحقاقه يرتبط مع السفر وجوداً وعدمياً بحيث لا يستحق إلا بمناسبة سفر يضطلع به.¹ أما بدل السكن فلا يعتبر في جميع الأحوال أجراً، وإنما يلزم لاعتباره كذلك أن يكون السكن هو ميزة عينية إذا جرى العرف بالمنشأة على منحه للعاملين بها، ومن ثم يعتبر في هذه الحالة من ملحقات الأجر.

إذن يعتبر البديل جزءاً من الأجر إذا أعطي للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه للعمل، وفي هذه الحالة يكون استحقاق البديل باعتباره أحد ملحقات الأجر المتغيرة مرهون بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، بمعنى أن العبرة في وصف البديل تتوقف على تحديد الغرض منه، وتبقى مسألة تكيف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها.²

وعليه فإذا كان البديل مقابلاً للنفقات الفعلية أمكن تطبيق مبدأ المساواة في شأنه بين العمال، لأن مناط صرفه هو تحقق المصاريف الفعلية التي يغطيها. وإذا كان البديل أجراً لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر يتعرض لها، فإن مناط المطالبة به استناداً لقاعدة المساواة يكون رهناً بتمائل ظروف تقريره، ومن ثم فإن البديل كجزء من الأجر هو المقابل النقدي للميزة العينية التي تصرف للعامل مقابلاً لعمله، دون أن تكون لازمة لأداء العمل وبغير نية تبرع من جانب رب العمل.

إذن التعويضات هي عبارة عن مبالغ مالية 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 أداء عمله أو بمناسبة؛ إلى غير ذلك من الحالات التي سنبينها في العناصر التالية:

أ - التعويض عن العمل الإضافي:

إن المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي تحدد بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بموجب اتفاقيات جماعية للعمل؛ وبالتالي فإن أي عمل إضافي أو زائد على ما تم تحديده يقتضي تعويض العامل عنه، سواء كان ذلك بصفة مستمرة أو بصفة منقطعة، وقد يتم التعويض بشكل عيني عوض الشكل المادي كمنح العامل فترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل الإضافي.

1 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 499.

- راجع أيضاً في هذا الشأن الملحق، ص 158.

2 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 500.

ولقد سبق للمشرع الجزائري أن نظم هذا النوع من التعويض بمقتضى المرسوم رقم 81-57 حيث أقر شكل التعويض في صورة ساعات إضافية شهرية لا تتجاوز الاثني عشر ساعة (22 ساعة)، أو في شكل تعويض جزافي في حدود الـ 20% من الأجر الأساسي.¹

أما القانون الجديد لعلاقات العمل الجزائري الساري المفعول، فقد أحال موضوع تحديد تعويض العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهذا بموجب المادة 120 فقرة 04 منه.

ب - التعويض عن العمل التناوبي:

الأصل أن يعمل العامل في أوقاته العادية، غير أنه ولأسباب مختلفة تقنية واقتصادية تضطر الكثير من المؤسسات إلى اعتماد أسلوب العمل التناوبي، أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة؛ إما 8 ساعات مرتين، أو 8 ساعات ثلاثة مرات أي تقسيم اليوم إلى فوجين أو ثلاثة.

ونظراً لاختلاف أوقات وظروف العمل، فقد أقر القانون منح تعويض مقابل ذلك، وأوكل مهمة تحديده للنصوص التنظيمية، التي أقرت تعويضاً جزافياً موزعاً على النحو التالي:

(1) 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحاً أو مساءً مع التوقف في نهاية الأسبوع.²

(2) 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.

(3) 10% من الأجر الأساسي لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام، و 5% في حالة العمل بصورة متقطعة.³

أما العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة (03) أفواج بما فيها أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25% من الأجر الأساسي في حالة العمل المستمر بهذا النظام. أما إذا كان العمل مقسم إلى فوجين مع الاستفادة من راحة أسبوعية، أو كان العمل شبه مستمر بهذا النظام، فإن نسبة التعويض تنخفض إلى 15% من الأجر الأساسي.⁴

ج - التعويض عن العمل الليلي:

يتميز العمل الليلي بظروف ومتطلبات خاصة به تختلف تماماً عن تلك المتعلقة بالعمل نهاراً. ونظراً لعدم وجود تنظيم خاص بكيفية حساب وتقدير التعويض الناتج عن العمل ليلاً، فإنه حسب رأي

1 - المرسوم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة وشروطه، ج.ر عدد 13، مؤرخة في 31 مارس 1981، ص 358.

2 - المادة 06 من المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981، الذي يحدد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي، ج.ر عدد 05 المؤرخة في 03 فيفري 1981.

3 - المادة 03 من المرسوم 81-14.

4 - المادة 06 فقرة 01 من المرسوم 81-14.

الأستاذ أحمية سليمان إما أن يقدر تعويض العمل الليلي 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، سواء كان اللجوء إلى العمل الليلي عارضاً أو بصورة دائمة، حيث يمكن للطرفين الاتفاق على نسبة من النسب المحددة إما في النصوص التنظيمية أو بمقتضى اتفاقات أخرى تتم بين أطراف علاقة العمل، إما بصفة فردية أو جماعية.¹

د - تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:

غالباً ما يضطر بعض العمال إلى القيام ببعض المهام بعيداً عن مقر عملهم المعتاد، وهو الأمر الذي يدفعهم إلى تحمل تكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة، وتعود أعباء هذه النفقات على عاتق صاحب العمل الذي تلزمه جل القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة سواء بصفة مسبقة أو لاحقة.²

وهناك مجموعة من المراسيم تحدد كيفية حساب وتقدير هذه المصاريف بعضها خاص

بالمهام المنجزة داخل الوطن، والبعض الآخر خاص بالمهام المبرمة خارج الوطن، بالإضافة لما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن.³

وفي مصر على سبيل المثال، فقد قضي باعتباره جزء من الأجر كل ما يصرف من بدلات لقاء الساعات الإضافية، أو العمل ليلاً، أو في أيام الأعياد، أو في أماكن ضارة بالصحة -فيما يعرف ببديل طبيعة العمل - سواء كان مصدره الاتفاق أو القانون.⁴

ثانياً: الحوافز والمكافآت.

وهي مبالغ في شكل نقدي أو عيني يدفعها صاحب العمل للعامل اعترافاً منه بخبرة ومهارة هذا الأخير، أو تحفيزاً له على بذل جهد إضافي قصد تحقيق نتائج أحسن، وهي تختلف عن التعويضات السابقة الذكر كونها لا ترتبط بصفة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل؛ وإنما ترتبط بشروط خاصة بالعمل ونتائجه من الناحية الكمية والنوعية.

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 243.

2 - راجع على سبيل المثال المادة 83 من قانون 90-11.

3 - المرسوم 81-206 المؤرخ في 15 أوت 1981، والذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهام مطلوبة منهم داخل التراب الوطني وشروط منحها، ج.ر عدد 33 المؤرخة في 18 أوت 1981.

- راجع أيضاً المرسوم 82-181 المؤرخ في 15 ماي 1982، والذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني وشروط منحها، ج.ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982.

- راجع أيضاً المرسوم 82-217 المؤرخ في 03 جويلية 1982، المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، ج.ر عدد 27 المؤرخة في 06 جويلية 1982، ص 1290. المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 91-188 المؤرخ في 01 جوان 1991، والمتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، ج.ر عدد 27 المؤرخة في 02 جوان 1991.

4 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 501، 502.

ولقد اختلفت التشريعات العمالية المقارنة في تنظيم هذه الحوافز والمكافآت نظراً لاختلاف السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي تنتهجها كل دولة، وكذا اختلاف القطاعات والمؤسسات، وسنحاول قدر الإمكان استعراض أهمها بصورة وجيزة ومختصرة فيما يلي:

أ - المكافآت:

نظراً للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر، وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل، فقد منح العامل منذ القدم الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء كان نتيجة جهد فردي أو جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت.

المكافأة هي كل ما يعطيه صاحب العمل للعامل من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجره المحدد، جزاء أمانته وإخلاصه وتفانيه في العمل أو كفاءته مثل زيادة الإنتاج وتحسين نوعه وتوفير النفقات وتقليل استهلاك المواد الأولية والانتظام في العمل وعدم ارتكاب مخالفات أو حوادث.¹ تشمل المكافأة أيضاً كل ما يدفعه صاحب العمل مقابلاً لجهد إضافي أو لعناية خاصة بُذلت في تنفيذ العمل فرديةً كانت أو جماعية، وعليه تختلف مكافآت الإنتاج عن الأجر الأصلي وأجر الساعات الإضافية من حيث سبب وشروط الاستحقاق.

لقد تحدثت المشرع الجزائري عن المكافأة وأوردها بالخصوص في الفقرة 04 من المادة 146، والمواد من 165 إلى 170 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى، وكذا الفقرة الأخيرة من المادة 81 من قانون علاقات العمل.

تقتضي كيفية حساب وتقدير هذا النوع من الحوافز طابعاً تقنياً. هذا ما جعل المشرع يصدر عدة نصوص تنظيمية تطبيقاً للقوانين السابقة كان آخرها المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، والذي جعل حق الاستفادة مرتبطاً بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج المؤسسة المستخدمة، وهي المستويات التي تحددها المخططات السنوية للإنتاج المصادق عليها من قبل أجهزة تسيير المؤسسة.²

كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض الأهداف والمقاييس المحددة في هذا النص، والمطابقة لأنظمة تقييم المردودية المحددة من قبل الهيئة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال.

أما فيما يتعلق بحجم هذه المكافآت فقد حددها النص المذكور أعلاه كحد أقصى بـ 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، وبالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً. على أن تكون مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة فعلياً خلال الشهر المقصود.³

1 - محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 136.

2 - المرسوم 88-221 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، والمتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، ج.ر. عدد 46، المؤرخة في 09 نوفمبر 1988.

3 - المواد من 03 إلى 12 من المرسوم 88-221 السالف الذكر.

وحتى تعتبر المكافأة أجراً لا بد أن يكون صاحب العمل ملزماً بدفعها مهما كان مصدر التزامه، علماً بأن تعليق المكافأة على اعتبارات موضوعية لا ينفي عنها وصف الأجر، فإذا خفض العامل من العمل الذي تُستحق هذه المكافأة بمناسبة، امتنع عليه المطالبة بمتوسط ما كان يتقاضاه منها قبل التخفيض، فالمكافأة على هذا النحو تعتبر سبيلاً مشروعاً للتمييز بين العمال في الأجور وفقاً لدرجة إتقانهم للعمل.¹

في هذا السياق تلعب قوى العولمة دوراً بارزاً في تحديد قيمة المكافآت والتي تستخدمها كأسلوب فعال لتحفيز العمال ذوا الكفاءات العالية على بذل جهد إضافي قصد تحقيق نتائج أفضل. أما إذا كان دفع المكافأة يتم دون التزام من صاحب العمل، كأن تكون لها صفة تقديرية أو احتمالية سواء في مبدأ منحها أو موعد صرفها أو قيمتها، كانت تبرعاً وليس أجراً. فالأصل في المكافأة أن تكون تبرعاً من قبل صاحب العمل فلا يلزم بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.² لقد عرفت هذه المكافآت في بعض النصوص القانونية السابقة كالمرسوم رقم 82-185 بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة داخل المؤسسة المستخدمة انطلاقاً من المعايير التي اعتمدت لحساب كلاً منهما، في حين وحد النص الحالي هاتين المكافأتين وجعلها نوعاً واحداً ألا وهو مكافأة المردود الفردي والجماعي.³

ب - المنح:

هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراماً لكل عماله أو لبعضهم بالإضافة إلى أجورهم خاصة عند حلول بعض المناسبات والأعياد الدينية، أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو بمناسبة حصول صاحب العمل على صفقة هامة، أو عند حدوث مصيبة لأحد العمال أو وفاة أحد أفراد عائلته، إلى غير ذلك من الأفرح والأقراح.⁴

الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تحسب كجزء من الأجر طالما ظلت مرتبطة بإرادة صاحب العمل دون أن تكون التزاماً عليه، ويقع على عاتق العامل عبء إثبات اتصافها بالإلزام ومن ثم منحها وصف الأجر باعتباره هو من يدعي خلاف الأصل.

1 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 504.

2 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 505.

3 - المرسوم 82-185 المؤرخ في 15 ماي 1982، والمتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الاشتراكية، ج.ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982.

- المادة 81 فقرة 03 من قانون 90-11.

4 - محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 136.

فالمنحة التي تعطى للعامل علاوة على الأجر لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لائحة تنظيم العمل، أو جرى العرف بمنحها بصفة عامة ومستمرة وثابتة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من أجورهم لا تبرعاً، علماً بأن عدم ثبات قيمة المنحة غير حاسم في طبيعة المنحة، بينما ثبات قيمتها ضروري لاكتسابها وصف الأجر حيث يكون العرف هو مصدر الالتزام بها، كما تعتبر المنحة أجراً إذا كان للعامل حقاً شخصياً في اقتضاءها من رب العمل.¹

من آثار اعتبار المنحة أجراً عدم قدرة صاحب العمل الرجوع عنها أو التخفيض منها، ولقد قضي تطبيقاً لذلك في مصر بالالتزام صاحب العمل بأدائها ولو تحققت خسارة أو انخفض ربح المشروع طالما تحقق استقرار في صرف قيمتها بغير ارتباط بتحقيق الربح أو الحالة المالية للمنشأة. لقد أدخل المشرع المصري المنحة ضمن حساب الحد الأدنى للأجر، كما أنه اعتبرها من ملحقات الأجر الأصلي فجعل العامل يستحقها حتى ولو انتهت مدة خدمته قبل ميعاد صرفها، واعتبر الأصل في أنها تدخل ضمن الأجر الذي يحسب على أساسه معاش العامل ما لم يستقر العرف في المنشأة على خلاف ذلك.²

لكن المشرع الجزائري يعتبر المنحة نوعاً من المكافآت العارضة وغير الدائمة، والتي لا تمثل حقاً ثابتاً للعامل مهما تكررت، كما لا يمكن لهذا الأخير المطالبة بها باعتبارها حقاً يحميه القانون لكونها مجرد عمل تبرعي من طرف صاحب العمل.

ج - المكافآت العينية:

هي عبارة عن بعض المنح العينية التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، كتقديم السكن له، أو التكفل بالإيجار، أو تقديم له اللباس، أو وسيلة النقل الخاصة، أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى المشابهة.

خلاصة القول أن هذه التعويضات والمكافآت متعددة ومختلفة من نظام لآخر، كما أن أنظمتها القانونية هي الأخرى مختلفة من حيث درجة إلزاميتها؛ فتصبح ملزمة الدفع بالنسبة لرب العمل وبالمقابل حق للعامل كلما تحققت الظروف والشروط المنصوص عليها في القوانين والنظم المقررة أو المنظمة لها. أما تلك التي لا تنظمها قوانين وأنظمة خاصة و التي تخضع لرغبة وإرادة صاحب العمل فقط، فهي لا تشكل حقاً قانونياً ثابتاً للعامل، حتى ولو تكررت مرات عدة، إلا إذا تضمنتها أنظمة مهنية معينة كالاتفاقيات الجماعية للعمل، أو عقود العمل الفردية مثلاً.

1 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 506 إلى 508.

2 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 512، و 513.

المطلب الثاني: المبادئ التي تقوم عليها الأجور والحماية المقررة لها.

تقوم النظرية العامة للأجور على مجموعة من المبادئ والأسس التي أقرتها الاتفاقيات الدولية المختلفة، والتي نجدها متضمنة في جل الأنظمة القانونية الاجتماعية الحديثة إلا أنها ليست مستقرة بشكل مطلق بل تتأثر بمختلف العوامل الحضارية، والاقتصادية، والثقافية، وحتى السياسية لكل دولة. كما يعتبر الأجر من أهم مقتضيات الحماية الاجتماعية لفئة العمال إن لم يكن أهمها على الإطلاق، من هنا دأبت العديد من التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية والإقليمية على إحاطة الأجر بحماية خاصة اقترنت بمطالبة الدول بالتدخل لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من العيش بكفاف، وتحديده وفقاً لمعايير عادلة.¹

من خلال هذا المطلب سنحاول توضيح أهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور (الفرع أول)، ثم نتطرق إلى المبادئ المكرسة للحماية القانونية للأجور (الفرع ثاني)

الفرع الأول: المبادئ التي تقوم عليها الأجور.

سنحاول قدر الإمكان من خلال هذا الفرع حصر أهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور

كمايلي:

أولاً: مبدأ المساواة والارتباط بين العمل والأجر.

يعتبر مبدأ المساواة في الأجور، ومبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل من أهم المبادئ التي تقوم عليها علاقة العمل المنظمة من طرف قوانين العمل، وسنحاول توضيح هاذين المبدأين فيما يلي:

أ - مبدأ المساواة في الأجر على العمل المتكافئ:

إن مبدأ المساواة في الأجر من النظام العام، وهو من القيود الواردة على حرية الأطراف في تحديد الأجور سواء عن طريق عقد العمل الفردي أو الجماعي إذ بخرقه يبطل العقد، ولقد كان هذا المبدأ نتيجةً حتميةً لمطالبة العاملات بالمساواة بينهن وبين العمال في مختلف الميادين خاصة بما فيها الأجور.

1 - مضمون المبدأ دولياً:

نظراً لأهمية هذا المبدأ فقد تم تكريسه في العديد من النصوص الدولية نذكر منها المادة 41 من ميثاق منظمة العمل الدولية، والمادة 23 فقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في

1 - غالي كحلة، أثر الخصخصة على علاقات العمل (دراسة مقارنة)، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011، ص 47.

10 ديسمبر 1948 والتي تنص على: "حق جميع الأفراد دون تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

كما تضمنت الاتفاقية الدولية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجر بين العمال والعاملات المصدر الخاص بهذا المبدأ إذ نلاحظ أن هذه الاتفاقية تناولت ضرورة عدم التمييز بين العمال والعاملات في الأجر إذا قدموا أعمالاً متماثلة.¹

هذا الأمر أكدته الاتفاقية الدولية رقم 113 المتعلقة بإنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979، بالإضافة إلى الاتفاقية العربية حول مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1976 والتي نصت على "ضرورة منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ذلك عند تماثل العمل المقدم".²

إذن مبدأ المساواة في الأجر ما هو إلا نتيجة للمبدأ العام القاضي بالمساواة بين النساء والرجال في مجال العمل، فيما يخص شروط التوظيف وظروف العمل ونتائجه، ويقصد بالمساواة في الأجر أن يتحصل العمال من كلا الجنسين على أجر متساوي إذا ما قاموا بنفس الأعمال أو بأعمال ذات قيمة متماثلة.

ويرى مكتب العمل الدولي في دراسة له أن الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجر تقر بحق منظمات أصحاب العمل والنقابات المهنية للعمال بالمشاركة في تنظيم بنود وأحكام علاقة العمل، وبالتالي لهم جزء كبير من المسؤولية في تطبيق مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الأجر عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المنظمة لعلاقة العمل التي تتناول على الخصوص تحديد الأجر.

كما أن التوصية رقم 90 المتضمنة نفس موضوع الاتفاقية السالفة الذكر تؤكد على دور الدولة في تأمين تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن طريق إقرار البطلان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقاً لهذا المبدأ سواء كان ذلك في عقد فردي أو عقود جماعية لتحديد الأجر، أو في النظام الداخلي للمؤسسة، أو في سلم الأجر، وذلك على مستوى تشريعاتها الوطنية مع إخضاع هذا المبدأ لرقابة جهاز خاص.³

غير أن هذا المبدأ قد تطور في ظل قوانين العمل الحديثة الدولية منها والوطنية، حيث أنه توسع ليشمل إلى جانب المساواة بين الجنسين، مساواة في الأجر وعدم التمييز على أساس السن،

1 - المادة b/1 من الاتفاقية الدولية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجر بين العمال والعاملات.

2 - المادة 428 من الاتفاقية العربية رقم 5.

3 - بطاهر أمال، نظام حماية الأجر في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران -الساكنيا-، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2005 - 2006، ص 18.

والانتماءات النقابية، والدينية، والعرقية، وحتى السياسية متى كان مقابلاً لعمل من نفس النوع أو المستوى، أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات.

2- تكريس المبدأ في التشريع الجزائري:

لم يغفل المشرع الجزائري أبداً تكريس مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في جل القوانين الوطنية المنظمة لعلاقة العمل سواء السابقة منها أو حتى السارية المفعول، فلقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 100 سنة 1962، وهو الأمر الذي دفع بها إلى تبني مبدأ "المساواة بين الجنسين" في كل دساتيرها، وتشريعاتها الوطنية.¹

في هذا السياق نلاحظ أن دستور 1976 هو الوحيد الذي تضمن مبدأ المساواة في الأجور بصفة خاصة حيث نصت المادة 59 فقرة 04 منه على أنه: "التساوي في العمل، يستلزم التساوي في الأجر".

لقد تجسد هذا المبدأ في التشريعات العمالية الجزائرية منذ الأمر رقم 62-57 الذي نص على استمرار العمل بالنصوص الفرنسية ما يعني سريان قانون العمل الفرنسي الذي كان ينص على أنه: "كل تمييز في الأجر على أساس انتماء العامل لجنس أو آخر باطل".²

كما نص المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 71-74 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر في 16 نوفمبر 1971، وبالضبط في مادته 09 على تساوي العمال في الحقوق والواجبات والفوائد الممنوحة عن نفس العمل وعن المؤهلات والإنتاج متساوي، وهو نفس الموقف الذي اتخذته المشرع الفرنسي في القانون رقم 83-635 المتعلق بالمساواة بين العمال والعاملات.³

أما في سنة 1975 فقد أولى المشرع الجزائري اهتماماً كبيراً بالتشريع العمالي سعياً منه لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، ومحاولة منه لحماية العامل وضمان حصوله على أجره المستحق كاملاً، فقد أورد في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، باباً كاملاً عن الحماية القانونية للأجور إذ نص في الفصل الأول منه على أنه: "يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن".⁴

هذا أول نص بين فيه المشرع أن المساواة في الأجور لا ينحصر تطبيقها على العمال النساء والرجال فقط، بل يمتد ليشمل المساواة وعدم التمييز على أساس السن بين العمال الكبار والصغار.

1 - المادة 12 من دستور 1963، والمادة 59 من دستور سنة 1976، والمادة 30 من دستور سنة 1983، والمادة 31 من دستور سنة 1996.

2 - المادة 918 من قانون العمل الفرنسي.

3 - CF, loi 83- 635 du 13 juillet 1983 publiée dans le code de travail français annotée 2000.

4 - المادة 146 من الأمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

ففي سنة 1976 ونتيجة للتوجه الاشتراكي واعتماد سياسة التخطيط المركزي، تعرض الميثاق الوطني إلى مبدأ المساواة بالنص على أن: "تحقيق شيء من الانسجام في سياسة الأجور المطبقة في قطاعات النشاط الوطني يجب أن يواكب سياسة عادلة وفعالة في ميدان الأجور ويجب لكي تتسم هذه السياسة بالعدل والفعالية لابد أن تكون مستمدة من المبادئ التالية:

✓ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

✓ من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله".

لقد خلص المشرع الجزائري من خلال الميثاق الوطني إلى أن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور يستلزم المساواة في العمل المقدم، وأن المساواة الشكلية ليست المعنية هنا والدليل على ذلك تعرضه لمبدأ "من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله"، ذلك لأن المساواة التي يقصدها هي المساواة التي تتوفر في الأجور متى تساوى العمل المنجز، وظروف العمل.

ولقد صدر أول تشريع عمالي موحد بتاريخ 05 أوت 1978 وتمثل في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي نص في مادته 07 فقرة 02 على ما يلي: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجوراً متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذ تساوا في التأهيل والمردود".

من هنا نستنتج أن المساواة في الأجور التي قصدتها المشرع الجزائري هي مساواة موضوعية تفرض تطبيقها متى توفرت المعايير المذكورة في المادة أعلاه حرصاً من المشرع على أن لا تكون المساواة في الأجور بين العمال مساواة شكلية.

كما أقر أيضاً قانون 78-12 الملغى مبدأ المساواة بين العمال صغار السن الذين لم يبلغوا سن الرشد المدني والعمال كبار السن في الحقوق الناتجة عن العمل ومن أهمها الحق في الأجر وذلك متى كان للعمال نفس مناصب العمل، وبالتالي فإن شرط المساواة في الأجور بين العمال القصر والبالغين يرتبط بشغل مناصب العمل ذاتها.¹

إذ ساوى هذا القانون بين العمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة، وأولئك المستخدمين بموجب عقود عمل غير محددة المدة إذ منع التمييز بين هاتين الفئتين من العمال في الأجور المدفوعة لهم على أساس نوع علاقة العمل أو مدة عقد العمل.²

فرغم احتواء هذا القانون على كم هائل من الأحكام القانونية الخاصة بحقوق وواجبات العمال بما فيها الحق في أجر متساو إذا ما تماثلت الأعمال، إلا أننا لا نجد ما يحيط هذه الأحكام بعقوبات تضمن عدم الإخلال أو المساس بمبدأ المساواة في الأجور بين العمال، ويُرجع البعض ذلك إلى اعتماد

1 - المادة 44 فقرة 3 من قانون 78-12.

2 - المادة 53 من قانون 78-12.

الدولة للنهج الاشتراكي المتبع خلال تلك الفترة وممارستها لكل النشاطات، فقد لعبت الدولة دور المشرع و المالك لكل المؤسسات الاقتصادية بمعنى أنها رب العمل في الوقت ذاته، فلا يمكنها أن تخالف ما تنشئه بنفسها من أحكام.¹

نتيجة لتخلي الدولة عن التدخل في القطاعات الاقتصادية وانسحابها من المؤسسات الاقتصادية ظهر قانون 90-11 الصادر في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، الذي جاء بمجموعة كبيرة من الأحكام الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل. فقام بإثراء مبدأ المساواة في الأجور بين العمال كمبدأ عام في المادة 17 التي تنص على أنه: "تعد باطلة كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات أو في عقد العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، أو القرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

لقد جعل المشرع مسؤولية الالتزام بضمان هذه المساواة على عاتق المستخدم وذلك بموجب المادة 84 من نفس القانون التي تنص على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز".

بمعنى أنه متى تساوت قيمة الأعمال المقدمة من طرف العمال التزم المستخدم بتقديم أجور متساوية لعماله، إلا أنه لا يمكن المساواة في الأجور متى اختلفت الأعمال المؤداة أو مردودية العامل في الإنتاج أو اختلفت ظروف العمل.

لذلك يمكننا القول بأن المساواة التي يقصدها المشرع هنا ليست تلك المساواة الشكلية التي لا تراعي اختلاف المؤهلات والمهارات والخبرات بين العمال من جهة، والمسؤوليات والضغوط المحيطة بمنصب العمل من جهة أخرى. فإذا كانت المساواة الشكلية هي القاعدة بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون، والأجر الأساسي الناتج عن تصنيف منصب العمل، فإن المساواة الموضوعية والتي تأخذ بعين الاعتبار العوامل السابقة هي التي يقصدها المشرع هنا، إذ يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته ومردوده وظروف عمله ومؤثراتها وأقدميته وخبرته في العمل، وكل المسائل التي تدخل في حساب وتقدير الأجر مهما كانت، لا سيما تلك المتعلقة بالعناصر المتغيرة في الأجر كالتعويضات والمكافأة والحوافز المختلفة. وبالتالي يقوم رب العمل بمكافأة العامل صاحب الخبرة والمهارة والمردود الجيد بمنحه عناصر إضافية للأجر خلافاً للعامل الذي يحتل نفس المنصب ولكنه لا

1 - CF, MENTRI Messaoud, "Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie", OPU Alger, 1986, p 112.

يقدم مردودية مماثلة لسابقه، أو لا يتمتع بمهارته وخبرته، وهذا الإجراء لا يمكن اعتباره على الإطلاق مساساً بمبدأ المساواة في الأجر.

لقد رتب المشرع على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات ضمنها في المادة 142 من قانون 90-11¹، وهذا تطبيقاً لنص المادة 28 من دستور 1989.²

من خلال ما سبق ذكره نلاحظ أن تشريع العمل الجزائري شهد تحولاً كبيراً، فبعدما كانت الدولة هي المسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة وضمان عدم التمييز بين العمال عن طريق إنشاء سلم وطني للأجور، ووضع تصنيف مهني وطني لمناصب الشغل في ظل القوانين السابقة الملغاة. أصبحت الدولة في ظل التحول الاقتصادي والاجتماعي تتخلى عن دورها كمستخدم وتلقي مسؤولية ضمان المساواة في الأجور بين العمال على عاتق رب العمل، كما اكتفت بتأمين تطبيق المبدأ عن طريق الأحكام التشريعية المقررة للبطلان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقاً لهذا المبدأ.

ب - مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل والأجر:

يقصد بالارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، أن العمل هو السبب القانوني لاستحقاق الأجر وشرط حصول العامل عليه تنفيذاً لعقد العمل، فلا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها، ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب وهذا تطبيقاً لمبدأ "لكل حسب عمله"³.

1 - شروط وحالات تطبيق المبدأ:

إن وحدة قياس أداء العمل أو الوفاء بالأجر تحسب إما على أساس عدد ساعات العمل أو على أساس مردود العمل، ولما كان التزام العامل كقاعدة عامة هو التزام بالوسيلة المتمثلة في وضع قوة عمله تحت تصرف رب العمل فقد اشترط الفقه لكون أمام ارتباط بين العمل والأجر وحتى نتمكن من تطبيق هذا المبدأ شرطين أساسيين وهما:

(1) أن يكون الأجر قد استحق للعامل بمقتضى عقد عمل، وذهب بعض الفقه بضرورة أن يكون عقد العمل عقداً صحيحاً باعتباره وكغيره من العقود التبادلية لا بد وأن يتوافر على أركان الانعقاد وشروط الصحة.

1 - المادة 142 من قانون 90-11 " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 5.000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون ."

2 - المادة 28 من دستور 1989 " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي ."

3 - المادة 134 من قانون 78-12.

2) قيام العامل بتنفيذ التزامه الرئيسي بأداء العمل المتفق عليه وبذلك يقع على عاتق رب العمل الالتزام المقابل بدفع الأجر، غير أنه لا يكفي أن يكون هذا المقابل من الالتزامات مترتب على عقد العمل بل يجب أن يكون الأجر مستحقاً نظير مجهود العامل.

لقد اشترط الفقهاء ضرورة تنفيذ العامل للعمل حتى يكون له الحق في الأجر، وعدم اقتصار المبدأ على وجود عقد عمل. بمعنى أن قدر الأجر يرتبط بقدر العمل المقدم من قبل العامل، فيفقد هذا الأخير جزءاً من أجره في حدود تخلفه عن الوفاء بجزء من التزامه، ويكفي قيام العامل بوضع نفسه تحت تصرف رب العمل عن طريق الحضور إلى مقر العمل أو الإعلان عن استعداده التام لتنفيذ عمله، فيستحق الأجر في هذه الأحوال حتى ولو لم يقدم العمل فعلاً بسبب رب العمل. أما في حالة عدم أداء العامل لعمله دون أي مبرر أو سبب جدي يمنعه من ذلك فيمكن لرب العمل المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به استناداً لأحكام القانون المدني.

أما المشرع الجزائري فقد نص صراحة على هذا المبدأ من خلال المادة 72 من قانون 78-12، والمادة 80 من قانون 90-11.¹

كما كرسه القضاء في قراره الصادر عن المحكمة العليا في قضية (مؤسسة حفر الآبار) و(م.ف) الذي جاء في منطوقه: "إن الأجرة لا تمنح لعامل إلا مقابل العمل المؤدى فعلاً وهذا تطبيقاً للمادة 80 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، أما الفترة التي توقف فيها العامل عن العمل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات".²

لقد نص المشرع الجزائري على الحالات التي يطبق فيها هذا المبدأ في المادة 64 من قانون 90-11 تحت عنوان "تعليق علاقة العمل" وهي الحالات التي لا يستحق فيها العامل أجراً لأنه لا يقدم عملاً خلالها وهي:

1. اتفاق الطرفين: فقد يتفق طرفي عقد العمل على توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة نتيجة لأسباب خاصة بالعامل تمنعه من تنفيذ التزامه بأداء العمل فينتج مقابل ذلك تعليق رب العمل لالتزامه بأداء الأجر المستحق للعامل مادام أنه لا يتلقى في المقابل عملاً من هذا الأخير.

لقد نص المشرع الجزائري على حالة الاستيلاء التي تقابل اتفاق الطرفين من خلال القانون رقم 82-06 المتضمن علاقة العمل الفردية الملغى، فقسمها إلى حالتين:

1 - تنص المادة 72 من قانون 78-12 على أنه "لا يمكن دفع أجر عن مدة لم يعمل فيها العامل..."، والمادة 80 من قانون 90-11 تنص على أنه "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى...".

2 - راجع القرار الصادر في 14 مارس 1995 منشور بنشرة القضاء، الديوان الوطني للأشغال التربوية، وزارة العدل، العدد 55، سنة 1999، ص 193.

استيداع قانوني أين يستفيد العامل بصفة آلية وقانونية من التفرغ ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 52 من القانون السالف الذكر والمادة 113 من المرسوم رقم 85-59، واستيداع آخر تقديري تركه المشرع للمؤسسة المستخدمة وفقاً لما نصت عليه المادة 52 السالفة الذكر.

كما حدد المشرع من خلال القوانين السابقة مدة الاستيداع بسنة واحدة قابلة للتجديد أربعة مرات، أما من خلال التشريع الحالي فلم يحدد للاستيداع مدة قصوى بل تركها للاتفاقيات الجماعية.¹

2. العطل المرضية أو ما يماثلها: تتوقف علاقة العمل في هذه الحالة نتيجة استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل بسبب العجز البدني الناتج عن حالته الصحية، مما يؤدي إلى توقف رب العمل عن دفع الأجر، ورغم أن العامل يتلقى خلال هذه الفترة تعويضاً من قبل هيئات الضمان الاجتماعي يعادل الأجر الذي يتقاضاه، وهو ما اصطلح الفقه الفرنسي على تسميته بأجر اللاعمل أو اللانشاط " Le salaire d'inactivité" إلا أنه لا يعتبر أجراً مادام أنه ليس المقابل لعمل مقدم أو جهد مبذول من طرف العامل.

هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 10 فيفري 1998 والذي رفض منح أجور العامل لعطلة مرضية تجاوزت خمسة عشر يوماً ذلك أنه خلال هذه الفترة تكون هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع أداءات تساوي الأجر، وهذا فرق قانوني له آثاره لأن الأجور لا تستحق مبدئياً لفترة لم يعمل بها العامل مما يعرض قرار قضاة المجلس للنقض على هذا الأساس الجزئي لمخالفته المادة 14 من قانون 83-11 حتى يقضي بالأداءات وليس بالأجور.²

3. الخدمة الوطنية: يوضع العامل بمجرد التحاقه بالجيش في حالة تعليق لعلاقة العمل بقوة القانون مع الاحتفاظ بحقه في العودة إلى منصب عمله بعد انتهاء الخدمة الوطنية وله الحق في كل امتيازاته ما عدا الأجر الذي يعلق نتيجة لتعليق العمل فيفقد حقه في الحصول على أجر رغم أن المدة الممضاة في الجيش تحسب ضمن مدة الأقدمية.

4. ممارسة مهمة انتخابية عمومية: إن مثل هذه المهام النيابية تتطلب تفرغاً كلياً من العامل الذي يقوم بتخصيص وقته وجهده للقيام بالمهام النيابية الموكلة له من قبل الناخبين، ويتوقف عن تقديم العمل

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص94.

2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، طبعة 2003، ص 294.

- المادة 14 من قانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية تنص على: "العامل الذي يمنعه عجز بدني أو

عقلي مثبت طبياً عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي:

✓ من اليوم الأول إلى اليوم 15 لتوقفه عن العمل 50% من أجر المنصب الصافي.

✓ اعتباراً من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

✓ في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبيق بنسبة 100% اعتباراً من اليوم الأول من توقفه عن العمل".

الموكل إليه من قبل المؤسسة المستخدمة التي يربطه بها عقد العمل، وبالتالي تعلق علاقة العمل ويتوقف دفع أجر العامل.

5. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي: تتحقق هذه الحالة عند وضع العامل في الحبس الاحتياطي أثناء التحقيق معه قبل صدور حكم نهائي إما بالإدانة أو بالبراءة، فنتيجة لمنع العامل من ممارسة حريته في هذه الحالة فهو غير قادر على الوفاء بالتزامه المقرر في عقد العمل فتجمد علاقة العمل مؤقتاً طوال مدة الحرمان من الحرية.

6. صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة: في هذه الحالة يتم توقيف العامل من قبل رب العمل كعقوبة تأديبية له بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية عند أدائه لعمله، وتبعاً لذلك لا يمكنه الوفاء بالتزامه بأداء العمل فيحرم من الأجر، ويعتبر العامل في فترة تعليق لعلاقة العمل لمدة تساوي مدة العقوبة المقررة عليه ويتوقف رب العمل عن دفع الأجر طوال هذه الفترة.

7. ممارسة حق الإضراب: فالإضراب هو حق التوقف الإرادي للعامل بصفة شرعية عن العمل نتيجة فشل المفاوضات بين العمال ورب العمل، ويتقرر هذا الحق من أجل الضغط على المستخدم للموافقة على طلبات العمال، وتعلق علاقة العمل بصفة مؤقتة خلال مدة الإضراب كما يتوقف الوفاء بالأجر مقابل انعدام تقديم العمل الموافق.

8. عطلة بدون أجر: يترتب عن ذلك تعليق حصول العامل على الأجر وتجميد وضعيته المهنية وذلك عن طريق توقيف تمتعه بكل حقوقه وامتيازاته المرتبطة بالعمل مع المحافظة على حقه وأولويته في الرجوع إلى منصب عمله أو منصب ذو أجر مماثل بعد انتهاء العطلة.

9. الغياب غير المبرر أو الانقطاع عن العمل: فلا يستحق العامل الأجر إذا توقف عن العمل دون مبرر شرعي أو قانوني، فلا يتقاضى العامل أجراً إلا عن ساعات العمل الفعلية أما في حالة الغياب فيتم التخفيض من قيمة الأجر، ولقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادتين 53 و 77 فقرة 02 من قانون 90-11.

10. تعليق علاقة العمل من جانب المستخدم: قد تعلق علاقة العمل نتيجة القوة القاهرة كحشوب حريق، أو انقطاع التيار الكهربائي وفي هذه الحالة لا يتم تقديم عمل من طرف العمال وبالتالي لا يستحقون أجراً مقابل، أما في حالة الغلق المؤقت للمؤسسة بسبب إهمال أو تقصير رب العمل كحالة البطالة التقنية الناتجة عن نقص المواد الأولية المستعملة في إتمام تنفيذ العمل وهو ما يؤدي إلى تجميد علاقة العمل، فهنا يلزم رب العمل بدفع أجور عماله لأن مسؤولية عدم تقديم العمل تقع على عاتقه.¹

أما الفقه الفرنسي فقد تناول حالة قيام رب العمل بغلق المؤسسة "le lock out"، إذ يتمتع رب العمل عن تقديم عمل للعمال، كما أقر القضاء الفرنسي بأحقية العمال في الحصول على أجورهم رغم عدم أدائهم للعمل وذلك تعويضاً عن الضرر المسبب لهم.¹

2 - الاستثناءات الواردة على المبدأ:

رغم أن الأجر يرتبط بالعمل ارتباطاً عضوياً وشرطياً. فلا يمكن للعامل الحصول على الأجر إلا مقابل مردود العمل الذي تمكن من تحقيقه، أو مقابل المدة القانونية التي قضاه في العمل وهذا كقاعدة عامة، إلا أنه وبطبيعة الحال فهذه القاعدة ليست مطلقة إذ تقع عليها عدة استثناءات قانونية يستحق العامل فيها أجراً رغم عدم تنفيذ التزامه بأداء عمله.

أ- العطل:

رغم أن فترات الراحة و أيام العطل القانونية تؤدي إلى تعليق علاقة العمل نتيجة توقف العامل عن أداء عمله إلا أن العامل يتلقى أجراً خلالها كأنه يؤدي عمله فعلاً، وقد نص المشرع في المادة 05 من قانون 90-11 على أن الراحة من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، كما أحالنا من خلال نص المادة 34 من نفس القانون إلى القانون رقم 63-278 من أجل تحديد أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر بموجب القانون.²

الحكمة من بقاء رب العمل ملتزماً بدفع الأجر خلال مدة لا يقدم فيها العامل ساعات فعلية للعمل هو تمكين هذا الأخير من تجديد طاقته حتى يتمكن من العودة إلى العمل بأحسن حال وبقوة أكبر. في هذا السياق اعتبر الفقه الفرنسي أن المرور من الأجر الساعي إلى الأجر الشهري La Mensualisation هو تعويض عن أيام الراحة، مبرراً ذلك بأن العامل لا يقدم عملاً طيلة الشهر، وإنما هناك عطلاً قانونية مثل يوم الراحة الأسبوعي. ولذا فالهدف من إقرار ذلك هو المحافظة على إجمالية أجر العامل واستقراره كل شهر بصرف النظر عن عدد الساعات الفعلية للعمل التي يؤديها.

أما بالنسبة للعطل السنوية المدفوعة الأجر فقد كرسها المشرع الجزائري في المادة 39 من قانون 90-11، ومنع كل تنازل عنها واعتبره باطلاً لما لها من أهمية في السماح للعامل بالمحافظة على صحته، ورفع قدرته على الإنتاج، وتجديد طاقته للعمل. ولقد جعل المشرع دفع أجر العامل على عاتق رب العمل خلال هذه الفترة، كما حدد كيفية حساب مدة العطلة السنوية من خلال المادة 41 من نفس القانون.

1 - CF, Jean-rivero et Jean savatier, "droit du travail", presses universitaire de France, 1981, p 403, 404.

2 - المادة 01 من قانون 278-63 المعدل والمتمم بالمرسوم 153-66، و 419-68 المعدل والمتمم بموجب القانون 05-06 المؤرخ في 26 جويلية 2005 الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 06، تنص على أنه "تعتبر أعياد قانونية وسنوية الأيام التالية: 1 ماي (عيد العمال) يوم واحد، 5 جويلية (عيد الاستقلال) يوم واحد، 1 نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد، عيد الفطر يومان، عيد الأضحى يومان".

- تنص المادة 02 من نفس القانون على أنها أيام عطل قانونية مدفوعة الأجر.

ب - الغيابات:

قد يتغيب العامل عن أداء عمله ولكن دون أن يفقد أجره، ونلمس هذا من خلال عدة حالات منها التمثيل النقابي إذ يقوم بعض العمال بتمثيل العمال ويكون رب العمل ملزماً بدفع أجر ساعات التمثيل هذه كساعات عمل فعلية، والهدف من ذلك هو مساعدة العامل على التفرغ لممارسة مهمته النقابية بكل استقلالية ودون أي ضغط، وهذا المبدأ متفق عليه في جل التشريعات العمالية الحديثة.¹ هناك حالة التكوين المهني والنقابي التي يستحق العامل لأجره خلالها كما لو أنه قدم عملاً فعلياً خلال الساعات التي يتغيب فيها لأجل متابعة الدورات التكوينية، سواء كانت نقابية أو مهنية، أو تربصاً لرفع المستوى الوظيفي والمهني للعامل بهدف التكيف مع التطور الحاصل في أساليب الإنتاج الحديثة والتدرب على التقنيات الجديدة لأداء العمل داخل المؤسسة.²

كما حدد المشرع مدة ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل، ولادة ابن له، زواج احد فروع أو ختان ابن العامل مع شرط تقديم تبرير للمستخدم، وفي حالة وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوجه يستفيد العامل من نفس مدة التغيب المدفوع الأجر غير أن التبرير يكون لاحقاً. ويمكن للعامل أيضاً أن يتغيب عن العمل دون أن يفقد حقه في الأجر من أجل أداء فريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية.³ كما توجد حالات الغيابات الخاصة بالرياضيين النخبة، والتي أوردها المشرع في المرسوم رقم 91-481 الذي منح بموجبه للعمال الذين يملكون صفة رياضيي النخبة أو الذين يمارسون مهام التنظيم والتسيير الرياضي الحق في غيابات خاصة مدفوعة الأجر من أجل المشاركة في التبرصات أو التحضير للمنافسات الرياضية. بشرط تقديم رخصة للتغيب من طرف الهيكل الرياضي المعني وتؤشر عليها الهيئة المستخدمة، كما أنه بعد المشاركة يجب تقديم ما يثبت المشاركة الفعلية في التظاهرات وهو الأمر الذي نصت عليه المادة 04 من المرسوم السالف الذكر.⁴

1 - تنص المادة 54 من قانون 90-11 على أنه: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً للأسباب التالية:
- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية".
2 - المادة 54 فقرة 02 من قانون 90-11.
3 - المادة 54 فقرة 03 و04 من قانون 90-11.
4 - المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991، والمتضمن كفاءات ضبط التوقيت اليومي للعمل، والترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر لرياضيي النخبة، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 66.

ثانياً: مبدأ الدفع النقدي والكلي المنتظم للأجر.

أ - مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر:

لم يظهر هذا المبدأ من العدم بل كان نتيجة لعدة عوامل وأسباب ساهمت في إثراء مضمونه فمر بمراحل متعاقبة سمحت بتطويره.

1 - دوافع ظهور المبدأ:

إن الانتقال إلى نظام الإقطاع تميز بتبعية العامل لسيده الذي كان يضمن له المأكل والملبس والمسكن مقابل العمل في إقطاعيته، دون أن يكون له حق المطالبة بأجر أو أي مقابل آخر للعمل المؤدى.

بعد ظهور الثورة الصناعية أصبح العمال يتقاضون أجورهم عيناً، حيث تمثلت في البضائع التي كانوا يشاركون في إنتاجها داخل المصنع الذي يعملون به، أما بالنسبة للعمال لدى أصحاب المزارع فكانوا يتلقون كمية معينة من المحاصيل الزراعية كأجور لهم، ونفس الشيء بالنسبة لعمال المناجم الذين انحصرت أجورهم في أطنان من الفحم لفترة عمل معينة.

لقد تضمن القانون المدني أن ذلك القواعد المنظمة لدفع الأجر وفق ما كان يسمى بالوفاء بمقابل، غير أن المقابل العيني الذي كان يتقاضاه العمال كان من المنتجات والمحاصيل القليلة الجودة والتي يتعذر على المستخدم تسويقها، ونتيجة للآثار السلبية التي لحقت بالعمال بسبب طريقة الدفع هذه لجأت التشريعات الدولية والوطنية إلى حصر الدفع الكلي للأجر عيناً لما ظهر من إساءة في تطبيقه.

لقد كانت فرنسا سباقة في هذا الميدان، حيث أصدرت أول قانون ينص على وجوب تقدير ودفع أجور العمال نقداً بموجب القانون الصادر في 07 ديسمبر 1909، وذلك بعد المطالبة العمالية القوية لتدخل الدولة.¹

لكن منظمة العمل الدولية لجأت إلى إقرار الاستثناء على مبدأ الدفع والتقدير النقدي نتيجة لتناسبه في بعض الحالات مع اقتصاد الدول و احتياجات العمال، وهذا ما ذهب إليه مكتب العمل الدولي في دراسة منشورة سنة 1986، وكان مثاله في ذلك دول إفريقيا الجنوبية التي أصبح فيها الدفع العيني للأجر عرف معتاد، حيث تقتصر طلبات العمال على المأوى و المأكل أو الحصول على حصة من المحاصيل الزراعية يتم تحديدها مسبقاً، لذلك لجأت منظمة العمل الدولية إلى الضغط على مشرعي الدول من أجل وضع قواعد تقيد الدفع العيني للأجر و تعمل على دفع جزء منه نقداً.

لكن بعد تبني الدول لمجموعة من القوانين التي تحضر الدفع العيني للأجر، لجأ المستخدمون إلى أساليب أخرى تمنع تصرف العمال بكل حرية في أجورهم، وذلك بتقديم صكوك وسندات للعمال قابلة للصرف في محلات ينشئونها داخل مؤسساتهم. فقد عمد المستخدم إلى تقييد حرية عماله في

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 250.

الحصول على أجورهم عن طريق دفعها لهم بموجب قواسم شراء قابلة للصرف في محلات المستخدم من سلع وخدمات لا تكون عادة ذات جودة عالية، ناهيك عن أسعارها المرتفعة، ولقد لجأت فرنسا إلى منع إنشاء مثل هذه المحلات بموجب القانون الصادر في 25 مارس 1910.

يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجور، حيث عرف نظام تحديد الأجور في الماضي عدة أساليب، منها أسلوب المقايضة الذي اعتمد من خلاله أصحاب العمل عند تحديدهم ودفعهم لأجر العمال على منحهم سلع ناتجة عن المصنع فيقومون هؤلاء بدورهم ببيعها قصد تغطية احتياجاته المعيشية، أو تسلم لهم بطاقات هي بمثابة عملة إتفاقية بين الطرفين، إذ تمكن العمال من قضاء احتياجاتهم من مجموعة محلات خاصة يلزمهم صاحب العمل بالتعامل فيها بتلك البطاقات، وقد كان لهذه الطريقة أضراراً معتبرة على العمال الأمر الذي دفعهم بالثورة عليها مطالبين الدولة بالتدخل لفرض أسلوب ووسيلة للتقدير والدفع النقدي للأجر وهو ما حدث فعلاً في أواخر القرن الماضي.

إلا أن هذه القوانين لم تحل الإشكال، ولم تجمع رغبة أصحاب العمل في استرجاع أجور العمال بكل الطرق حيث اخترعوا أسلوباً جديداً يتمثل في إقامة محلات وإرغام العمال على تلبية حاجياتهم المعيشية منها، حيث يفرضون الأسعار التي تتناسبهم في سبيل استرجاع أكبر قدر ممكن من أجور العمال سواء عن طريق التموين المسبق على الحساب إذ لا يجد العامل أجره عند حلول أجل استحقاقه كونه قد خصم في المنبع من طرف رب العمل بسبب ما اشتراه العامل من سلع أثناء الشهر من تلك المحلات، وهي الطريقة التي حاربها المشرع الفرنسي بقانون 25 مارس 1910، الذي منع من خلاله إقامة مثل هذه المحلات، وكذلك منع على أصحاب العمل أن يفرضوا على العمال إنفاق أجورهم كلها أو جزء منها في هذه المحلات التابعة لهم.

يقصد بهذا المبدأ أن يتم تقدير قيمة الأجر نقداً حتى ولو تضمن الأجر جزء عيني، فيلزم هذا المبدأ المستخدم بدفع الأجور بوسائل نقدية كالعملة أو عن طريق الصكوك والحسابات البنكية، حيث يسلم المستخدم للعامل صكاً بقيمة الأجر يكون قابلاً للدفع أو الصرف في المؤسسات المالية، أو يقوم العامل بفتح حساب بنكي لدى مؤسسة مالية ويقوم المستخدم بتحويل قيمة الأجر على حسابه.

لقد ظهر هذا المبدأ نتيجة المطالبة القوية لل نقابات العمالية خاصة بعد ازدياد نشاطها وتزايد قوتها، فتم تكريسه في الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور في مادتها 03 التي تنص على أنه: "كل الأجور المدفوعة يجب أن تدفع بصورة نقدية ويمنع الدفع عن طريق صكوك لأمر أو قواسم الشراء أو أي شكل آخر من أشكال الدفع".

أما المادة 04 من نفس الاتفاقية فقد منعت صراحة دفع ما يقابل الأجر من كحولات أو مخدرات، ونتيجة للاعتراف الدولي بالدفع العيني الجزئي للأجر للأسباب التي طرحها مكتب العمل الدولي قيدت المادة المذكورة أعلاه الدفع العيني للأجر.

كما لجأت الاتفاقية ذاتها من خلال مادتها 06 إلى منع المستخدم من تقييد حرية العامل في صرف أجره بأي طريقة كانت، وعمدت في المادة 07 إلى تقييد النشاطات التي ينشئها صاحب العمل في مكان العمل، فنصت على أنه لا يمكنه إلزام عماله بشراء مقتنياتهم منها، وقيدت الفقرة الثانية من نفس المادة إنشاء هذه المحلات بمراقبة سلطة مختصة من أجل ضمان حرية العامل في صرف أجره وتقادياً للقيود.

لقد سلكت الاتفاقية العربية رقم 15 الصادرة سنة 1982، والمتعلقة بتحديد وحماية الأجور نفس المسار، فمنعت ضمناً الدفع العيني الكلي للأجر من خلال نص المادة 04، التي تضع على عاتق تشريعات العمل والاتفاقيات وعقود العمل الفردية مسؤولية تحديد نسبة الأجر التي تدفع عيناً، كما تحدد المواد التي يمنع استخدامها كوسيلة لدفع الأجر، أما المادة 09 من نفس الاتفاقية فهي تحضر على صاحب العمل أن يحد بأي طريقة كانت من حرية العمال في صرف أجورهم.¹

2 - موقف التشريعات الحديثة والمشرع الجزائري من هذا المبدأ:

إن طريقة فرض النقود كوسيلة وحيدة لتقدير ودفع الأجور لم يكن بنفس الأسلوب في كل الدول ولم تكن له نفس الآثار في القوانين العمالية المختلفة.

أ - موقف التشريعات العمالية الحديثة:

لقد منع المشرع الفرنسي الدفع العيني الكلي للأجر والدفع بغير النقود في المادة 1-143 L من قانون العمل الفرنسي، فدمج ما يعرف بالأجر العيني في الأجر وعرفه على أنه كل ما يقدم عيناً للعامل للانتفاع به كالأكل، التدفئة، السكن، الملابس. فاعتبر هذه المقدمات العينية إحدى عناصر الأجر ورتب على ذلك الآثار التالية:

- ✓ أنها تستحق متى يستحق الأجر.
- ✓ يتوقف دفعها متى فسخ العقد أو تم تعليقه.
- ✓ تحسب ضمن وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- ✓ تدخل في حساب الأجر الأدنى.
- ✓ تدخل في حساب تعويضات فسخ علاقة العمل.²

1 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 46.

2 - CF, CATHERINE Giroudroux et Julien Dominique, "lamy social", Edition lamy, paris, 1995, p 367.

كما كرس القضاء الفرنسي مبدأ الدفع النقدي للأجر من خلال قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في 25 أكتوبر 1990، الذي نص على أنه لا يمكن أن ينشأ المستخدم أو يؤسس امتيازات عينية بصفة انفرادية.

أما الفقه الفرنسي فقد ذهب إلى اعتبار أي دفع يتم ببضائع أو منتجات عينية باطل وعتيم الأثر، باعتبار أن المبدأ هو من النظام العام، ومنع إنشاء محلات البيع أو مخازن للعمال تابعة للمستخدم.¹

أما المشرع المصري فغير عن الدفع العيني الجزئي للأجر بالوهبة، واشترط لاعتبار المقدمات العينية جزءاً من الأجر أن تصرف للعامل باعتبارها مقابلاً للعمل المقدم وليس أداة من أدواته ولا تبرعاً من جانب رب العمل.

وعليه لا يمكن اعتبار الملابس والمعدات المقدمة لحماية العامل أجراً، كما أن استفادة العامل من مرافق المؤسسة الاجتماعية والصحية تعتبر من متطلبات العمل في المؤسسة ووسائل حماية العامل أثناء أداء عمله، وهو الأمر الذي أقره القضاء المصري فاعتبر هذه المقدمات التزاماً يقع على عاتق رب العمل، وهو ملزم بتقديمه للعامل حتى يتمكن هذا الأخير من أداء عمله دون التعرض لأي خطر.²

ب - موقف المشرع الجزائري:

لقد أقر المشرع الجزائري منذ أول تشريع منظم لعلاقات العمل مبدأ الدفع النقدي للأجر، حيث منع صراحة من دفع كل الأجر عينياً وألزم المستخدم بدفع ما يساوي قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون نقداً، وإذا استحق العامل ما يزيد عن ذلك جاز تقديمه بصورة عينية وهذا ما تضمنته المادة 148 من الأمر رقم 75-31.³

كما أوجب المشرع في المادة 149 من نفس الأمر على أن يتم الدفع بالوسيلة النقدية سواء كانت معدنية أو ورقية، كما أكد على أن هذا المبدأ يعتبر من النظام العام حيث رتب البطالان على أي قاعدة أو بند أو شرط مخالف لذلك حتى ولو كان باتفاق الطرفين، وبذلك فقد ساير المشرع الجزائري الاتفاقية الدولية رقم 95 التي أكدت على أن الدفع لا يتم إلا بوسائل نقدية مانعة بذلك الدفع عن طريق الكحول أو المخدرات أو أي وسيلة أخرى كالصكوك التي تصرف في محلات تابعة للمستخدم.

1 - بظاهر أمال، المرجع السابق، ص 48.

2 - راجع الحكم الصادر بتاريخ 17 جويلية 1983 عن محكمة النقض العليا بمصر، منشور بمؤلف همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 516.

3 - تنص المادة 148 من الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه: " لا يؤدي الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني إلا بدفع مبلغ نقدي لقيمة مساوية له. وتضاف المنافع المحتملة العينية المنصوص عليها في التنظيم إلى الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني".

وفي المادة 159 من نفس الأمر منع المشرع صراحة إنشاء ما سماه "مخازن التوريد" وهي تلك المحلات التي ينشئها رب العمل ليصرف العمال فيها أجورهم وهذا ما يمنعهم من التصرف فيها بحرية تامة. وسمح استثناءً بإنشاء التعاونيات الاستهلاكية التي تقيمها الفروع النقابية بقرار من الوالي والتي يسيرها ويستفيد منها العمال بعيداً عن أي تدخل من أصحاب العمل.¹

نفس المبدأ تضمنته المادة 137 من قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل التي نصت على أنه: "يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط"، بمعنى أنه لا يتم تقدير الأجر إلا بقيمة نقدية مكافئة للعمل المؤدى من قبل العامل، وبذلك يمنع تقدير الأجر بمنتجات أو محاصيل عينية، كما يمنع دفع الأجر بوسائل غير نقدية كدفعه بواسطة صكوك شراء قابلة للصرف في محلات رب العمل، وهذا حرصاً على حماية العامل وضمان حرية تصرفه في أجره.

فلقد أكد المشرع على هذا المبدأ من خلال آخر تشريع عمالي ساري المفعول إذ نص في المادة 85 من قانون 90-11 على أنه: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

إذن نلاحظ أن المشرع الجزائري رتب البطالان على قيام رب العمل بمخالفة هذا المبدأ من خلال نص المادة 136 من قانون 90-11، التي تتضمن المبدأ العام القاضي ببطالان كل بند أو شرط وانعدام كل أثر له متى خالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والتي من أهمها مبدأ الدفع النقدي للأجر، كما أخضع المشرع رقابة هذا المبدأ لمفتشية العمل التي من صلاحياتها الكشف عن المخالفات المرتكبة تجاه قانون العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 138 من قانون 90-11.

في الأخير فإن إلزامية الدفع بالعملة النقدية أو الورقية، لا يعني بالضرورة دفع الأجر بكمية من النقود السائلة فقط، لأن المعاملات في الوقت الحالي تعتمد بالدرجة الأولى على وسائل آمنة وسريعة في الوقت نفسه فرضتها العولمة، وهي تتمثل بصفة عامة في المعاملات المالية بواسطة الصكوك و الحسابات والبطاقات البنكية والمصرفية على اختلاف أنواعها، إذ أصبح بإمكان صاحب العمل أن يقدم للعامل صكاً بالقيمة التي يستحقها مقابل أجره، ويكون قابلاً للصرف الفوري في المؤسسات المالية الموجودة في مختلف الأماكن.

كما يمكن للعامل أن يفتح حساباً بنكياً أو مصرفياً لدى أي مؤسسة مالية ويقوم صاحب العمل بتحويل له أجره على ذلك الحساب عند حلول أجل الدفع، وهذا ما يخول للعامل الحرية المطلقة للتصرف في أجره بعيداً عن أي ضغط اقتصادي أو نفسي لرب العمل، وهذه الطريقة الحديثة هي تقريباً الأكثر استعمالاً في الوقت الحالي.

1 - المادة 160 من الأمر رقم 75-31.

ب - مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم القابلية للتجزئة أو المقاصة:

1) محتوى المبدأ والاستثناءات الواردة عليه:

1 - محتوى المبدأ:

يعتبر هذا المبدأ من النظام العام ويتمثل مضمونه في حق العامل في الحصول على أجره الكامل بصفة دورية ومنتظمة عند حلول أجل استحقاقه، ومنع تجزئته ودفعه على مراحل¹. فالأجر لا يقدم في العادة إلا بعد انتهاء المدة المحددة للقيام بالعمل أو بعد انتهاء العمل المقابل للأجر في حد ذاته، وعليه فليس لصاحب العمل أي عذر أو حق في تقسيم الأجر إلى عدة أقسام أو تأجيل دفعها.

لقد اعتُبر هذا المبدأ من القيود الواردة على مبدأ سلطان إرادة طرفي العلاقة، لكونه رسم الحدود المفروضة قانوناً على حرية الأطراف في دفع الأجر، كما تم إدراج هذا المبدأ تقديماً لخضوع العامل وقبوله تحت ضغط الحاجة لبعض التنازلات والشروط القاسية في العمل كحصوله على أجر متدني أو دفع أجره على مراحل.

الهدف من إقرار هذا المبدأ هو توفير حماية خاصة للأجر وفقاً لنصوص الاتفاقيات الدولية والعربية بانتظام حصول العامل على أجره في مواعيد متقاربة ومحددة حتى يتمكن من تنظيم إنفاقه على شؤون حياته اليومية ويكون في منأى عن الاقتراض لإشباع حاجياته هو وأسرته نظراً لافتقار العامل إلى احتياطي مالي يغنيه عن الأجر، كما أن الوفاء بالأجر في فترات متقاربة للعامل يبعد خطر ضياع أجره إذا واجه صاحب العمل مصاعب مالية تؤدي إلى إفلاسه.

2 - الاستثناءات الواردة عن المبدأ:

ترد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات التي يسمح بها القانون كالتسبيق على الأجر إما لأسباب إدارية كعدم تثبيت العامل بصفة نهائية أو أن يكون العامل في مرحلة تربص أو تدريب نظري أو تطبيقي².

لقد لجأ المشرع الجزائري لهذا الاستثناء في حالات محددة عاجها من خلال المرسوم رقم 88-156 المتعلق بشروط دفع التسبيق، والمرسوم رقم 88-157 المتعلق بتحديد قيمة التسبيق الصادرين في 02 أوت 1988 واعتبره كحالات مؤقتة تنتهي بمجرد استكمال الشروط المقررة في القانون ونظم التشغيل.

كما قد توجد بعض الحالات التي تمس بهذا المبدأ، كحالة وجود دين على عاتق العامل لصالح رب العمل ويكون ذلك مثلاً في حالة اقتراض الأول من الثاني لمبلغ مالي يساوي أو يفوق مبلغ الأجر.

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 253.

2 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 253.

إذ يمكن لصاحب العمل حسب النظرية العامة للالتزامات أن يجري عملية مقاصة بين دينه والأجر الذي يدفعه للعامل المدين. إلا أن هذه العملية لا يسمح بها القانون في مجال الأجور والمرتببات، وذلك باعتبار الأجر المصدر الرئيسي والوحيد لحياة العامل وأسرتة فإجراء المقاصة بين الدين والأجر يؤدي إلى المساس بالقدرة المعيشية للعامل. ومن هنا نجد أن أغلب التشريعات العمالية الحديثة تمنع إجراء مثل هذا النوع من المقاصة وإن كانت تسمح بها في حالات خاصة فبشروط وفي حدود جد ضيقة.¹

مهما يكن فإن هذه المبادئ وإن لم تثبت فيه كافة القوانين بصورة صريحة وواضحة، فإنها أصبحت تمثل قواعد قانونية مهنية كثيراً ما تنظم بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل أو يطبقها القاضي باعتبارها من قواعد العدالة والإنصاف نظراً لما يمثله الأجر بالنسبة للعامل ولأسرته التي تعتمد عليه في حياتها ومعيشتها.²

أما في القانون الفرنسي فإن تنظيم دفع تسبيق على الأجر عادة ما يتضمنه اتفاق الدفع الشهري "Les Accords de Mensualisation". وتتص المادة 144 - 3 فقرة 03 من قانون العمل الفرنسي على أنه في حالة دفع تسبيق على الأجر يقوم المستخدم عند حلول أجل الوفاء بانتقاص قيمة التسبيق من المبلغ الكلي للأجر.³

2) مكانة المبدأ في القانون الجزائري:

لقد حذا المشرع الجزائري حذو التشريعات الحديثة في تكريسه للحماية القانونية للأجر باعتباره المصدر الوحيد الذي يحفظ للعامل مستوى معيشي لائق يضمن له الاحتياجات الأساسية والأسرية، ولقد لعبت هذه الصفة الحيوية للأجر دوراً بارزاً في إقرار المشرع لمبدأ الدفع الكلي المنتظم له وعدم قابليته للتجزئة.

1 - في ظل التشريعات السابقة:

لقد أقر المشرع الجزائري هذا المبدأ منذ الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، كما حدد الفاصل الزمني الواجب احترامه لدفع الأجور لكل فئة عمالية على حدا، وألزم القانون المستخدم بالدفع المنتظم للأجور دون تجزئتها فلا يجب أن يتهاون أو يتقاعس في دفعه منعاً لأي إرهاب قد يسبب للعامل نتيجة إفتقاره إلى مصدر آخر يغنيه عن الأجر وذلك نتيجة لما يمثله الأجر من مصلحة للعامل.⁴

1 - المادة 156 فقرة 01 والمادة 157 من الأمر رقم 75-31 السالف الذكر.

2 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 255.

3 - CF,GERARD Lyon – Caen, "le salaire", Dalloz, 1981, p 372.

4 - المادة 150 من الأمر رقم 75-31.

كما حصن المشرع هذه الأحكام بإخضاعها لرقابة مفتش العمل الذي يملك الصلاحية في توجيه إنذار للمستخدم بدفع الأجر بعد مراقبته لسجلات هذا الأخير والتأكد من عدم أداء الأجر.¹ أما في ظل قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فقد نص المشرع صراحة في نص المادة 141 على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الأجل، الأجر الذي يستحقه مع جميع عناصره كما هي محددة في هذا القانون". ولكننا نلاحظ أن المشرع أغفل أية عقوبات أو آثار تترتب على مخالفة هذا المبدأ من طرف المؤسسة، كما تجاهل فرض أية رقابة تعمل على ضمان احترام هذه الأحكام.

بالرجوع إلى النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً لقانون 82-06 المتضمن علاقة العمل الفردية الملغى، نلاحظ أن المشرع نص على الأحكام التنظيمية التي تحكم وتنظم الاستثناء الوارد على هذا المبدأ، حيث أوجد نصاً خاصاً لتنظيم الأحكام المتعلقة بشروط دفع التسبيق على الأجر من خلال المرسوم رقم 88-156 المتضمن شروط وكيفيات دفع التسبيقات، كما حدد قيمة التسبيقات الواجبة الدفع في المرسوم رقم 88-157.²

لقد اخذ المشرع بدفع التسبيق على الأجر في حالة وحيدة ومؤقتة، وهي حالة مزاوله العمال لتكوين لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر بشرط أن تكون مناصب عملهم المستقبلية محددة مسبقاً وهذا وفقاً للمرسوم رقم 88-156 السالف الذكر، أما قيمة التسبيقات على الأجر فهي تختلف باختلاف الفئات العمالية، وبالنظر إلى مستوى العامل التعليمي، ومدة التكوين.

2 - في ظل قانون العمل الحالي:

لقد واصل المشرع إقراره لهذا المبدأ من خلال قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث اعتبره من الحقوق المخولة للعمال في إطار علاقة العمل نتيجة الأهمية الكبرى التي يوليها للأجر.³

ونجده ينص في المادة 137 على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحة للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية". أي أنه لا يمكن للمستخدم المساس بحق العامل في الحصول على أجره المستحق بصفة منتظمة.

ولقد نصت المادة 88 منه على مبدأ "الدفع الكلي المنتظم للأجر" باعتباره من الواجبات الملقاة على عاتق المستخدم¹. فهو المسؤول عن تطبيقه عند الوفاء بالأجر، ولا يمكنه دفع هذه الأجر على

1 - المادة 173 من الأمر رقم 75-31.

2 - المرسوم رقم 88-156 مؤرخ في 02 أوت 1988 يتضمن تحديد شروط منح التسبيقات على الأجر المدفوعة للعمال، والمرسوم رقم 88-157 مؤرخ في 02 أوت 1988 يتضمن تحديد قيمة التسبيقات على الأجر المدفوعة للعمال، وهذين المرسومين صادريين بالجريدة الرسمية عدد 31.

3 - المادة 06 فقرة 05 من قانون 90-11.

مراحل أو تجزئتها على أقساط أو عدم دفعها بصفة منتظمة في المواعيد المحددة لها لما لذلك من آثار سلبية على حرية العامل في إنفاق أجره وتذبذب مستواه المعيشي. ولكن المشرع اعتبر هذا المبدأ من النظام العام فهو يخضعه للبطلان وانعدام أثر أي شرط أو بند مخالف له وفقاً لما نصت عليه المادة 136 التي أبطلت كل البنود أو الشروط المدرجة في عقد العمل والمخالفة للأحكام المتضمنة في قانون 90-11 حتى ولو تم هذا باتفاق وبرضا العامل فيعد من دون أثر وتحل محله أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للأجر.

لقد تقرر بعض المبادئ في مختلف الأنظمة العمالية الحديثة بغرض تعزيز حماية الأجر التي تتبع أساساً من صفته الاجتماعية، والتي أصبح يتسم بها في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة.

إذن سنحاول في البداية تبيان أهم المبادئ المكرسة للحماية القانونية لأجور العمال، ثم نعرض مختلف الإجراءات الاحتياطية العملية المكرسة لهذه الحماية من خلال التدابير الضامنة للدفع السليم للأجور.

أولاً: المبادئ المكرسة للحماية القانونية للأجور.

يمكن أن يفقد العامل راتبه إذا كانت المؤسسة التي ينتمي إليها تعيش ظروفًا مالية صعبة قد تؤدي إلى إفلاسها وحلها، وعليه جاء المشرع ليحمي العامل ويجنبه آثار هذه الأوضاع مستنداً في ذلك على جملة من المبادئ التي صاغها في نصوص قانونية متعددة، وسنحاول قدر الإمكان التطرق لأهم المبادئ المكرسة للحماية القانونية للأجور وذلك من خلال الفروع الثلاث التالية:

أ - مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون:

في حالة إفلاس المؤسسة غالباً ما يكون من بين دائني المؤسسة الأجور الذين لم يتقاضوا أجورهم بعد، ونظراً للطابع المعيشي لدين الأجر فقد خصته كل التشريعات بنظام خاص يضمن استيفاء هؤلاء العمال لدينهم هذا باستعمال حق الامتياز، فتستوفى بالأولوية والأفضلية على جميع الديون الأخرى، ويقوم هذا النظام المستمد من أحكام القانون المدني على فكرة أنه إذا كان العمال لا يستفيدون من الأرباح التي تحققت المؤسسة، فلا يجب بالمقابل أن يضاروا من الضوائق المالية التي قد تتعرض لها.

1 - تنص المادة 88 من قانون 90-11 على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل إستحقاقه".

لقد ظهر هذا النظام لأول مرة في فرنسا من خلال قانون نابوليون (1804)، وتختلف الدول في طريقة التعامل مع هذا النظام وكيفية تطبيقه سواء من حيث تحديد أصناف العمال الذين يستفيدون منه، أو من حيث طبيعة ومقدار الحق المضمون بهذا الامتياز، ثم أخيراً من حيث مرتبته.¹ يجد هذا المبدأ مصدره في الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر²، كما تناوله كل من القانون المدني الجزائري، والقانون التجاري إلى جانب قانون العمل.³ لقد قسم الفقه الفرنسي الامتياز المقرر للأجر إلى امتياز عام وآخر خاص أو ممتاز، أما الفقه المصري فقد قسمه إلى امتياز مقرر بموجب القانون المدني، وآخر مقرر بموجب قانون العمل.⁴ في حين لم يعتمد المشرع ولا الفقه الجزائري أي تقسيم لهذا النوع من الامتياز، بل اكتفى بإقرار امتياز أجور العمال بصفة عامة بغض النظر عن نوع علاقة العمل أو شكلها أو حتى شرعيتها، أي بغض النظر عن مدة هذه العلاقة والأداة التي تنظمها سواء كانت عقود مكتوبة أو غير مكتوبة، بل حتى لو كانت علاقة العمل غير كاملة أو كانت مؤقتة.⁵ لذلك سننعمد التقسيم الذي أخذ به المشرع الفرنسي لوضوحه وبساطته.

1) الامتياز العام:

هو الامتياز المقرر لدين الأجر على أموال صاحب العمل منقولات وعقارات، غير أنه لا يشمل كل عناصر ومكونات الأجر والتعويضات المرتبطة به، كما أنه لا يستوفى بالأولوية على كل الديون الأخرى، فمثلاً لا يستوفى إلا بعد دفع ديون الخزينة العامة. تختلف مرتبة امتياز أجور العمال باختلاف أموال المدين التي سيقع عليها ذلك سواء المنقولة منها أو العقارية، فإذا وقع امتياز الأجور على منقولات صاحب العمل فإن ديون العمال الأجرية لا تأتي إلا في المرتبة الخامسة ولا تستوفى إلا بعد ديون الخزينة العامة، والمصاريف القضائية،

1 - سمار نصر الدين، الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل - دراسة مقارنة -، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10، و 11 مارس 2010، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، ص 242.

2 - تنص المادة 08 من الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 على أنه: "يعتبر أجر العامل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل ويستوفى بكامله مباشرة".

3 - المواد 989- 993 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78، المعدل والمتمم.

- المواد 294-295 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78، المعدل والمتمم.

- المادة 90 من قانون 90-11 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتضمن علاقات العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.

4 - CF, Gerard Lyon – Caen, op.cit, p 410.

- راجع أيضاً: همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 593.

5 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 259.

ومصاريف الجنازة، ومصاريف آخر علاج للمستخدم ويتقاسم دين الأجر مرتبته وامتيازه مع ديون هيئات الضمان الاجتماعي. أما إذا وقع امتياز ديون الأجر على العقارات في حال عدم وجود منقولات فإنه يأتي في المرتبة الثانية مباشرة بعد تسديد المصاريف القضائية. وهذا ما أقره المشرع الفرنسي في المواد 4-2101، 02-2104، 2105 من القانون المدني وكذلك المادة 7-143 من قانون العمل¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد جعل امتياز دين الأجر في المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية، المصاريف المستحقة للخرينة العامة، ومصاريف الحفظ والترميم، وسواء كان وارداً على عقار أو منقول فلا تختلف مرتبة الامتياز المقرر لدين الأجر، أما فيما بينها فهي تستوفى بنسبة كل منها وهذا ما جاء متضمناً في نص المادة 993 من القانون المدني الجزائري.

ولقد أكد المشرع الجزائري في الفقرة الأخيرة من نفس المادة على أن الامتياز لا يكون على المبالغ المذكورة في هذه المادة فيما بينها وهي تستوفى بنسبة كل منها².

هذا هو نفس ما ذهب إليه المشرع المصري في المادة 1141 من القانون المدني المصري، حيث تعتبر المادة 993 من القانون المدني الجزائري نقلاً حرفياً للمادة 1141 من القانون المدني المصري³.

أما بالرجوع إلى المادة 989 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "تكون الحقوق المبينة في المواد التالية ممتازة إلى جانب حقوق الامتياز المقررة بنصوص خاصة". نلاحظ أن الامتياز المقرر في القانون المدني هو امتياز عام، يمكن إلى جانبه إقرار امتياز خاص بموجب نصوص خاصة وهذا ما دفعنا إلى تبني تقسيم الامتياز إلى عام وخاص.

فالامتياز العام لا يمكن العمال من الحصول على أجورهم نظراً لأولوية ديون أخرى، كما أن هذا النوع من الامتياز يخضع لأحكام قانونية خاصة به فهو يرد على جميع أموال صاحب العمل المدين من منقولات وعقارات دون تخصيص، وبالتالي فأولويته محصورة في استيفاء حقه من الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط، وعند عدم كفايتها تبقى أجور العمال دون وفاء⁴.

1 - CF,Francis lefebvre, op; cit; p 1091.

2 - تنص المادة 993 من القانون المدني الجزائري: "يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

✓ المبالغ المستحقة للخدم، والكتابة، والعمال، وكل أجبر آخر، من أجورهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الإثني عشر شهراً الأخيرة.

✓ المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكلاً ولبس في السنة أشهر الأخيرة.

✓ النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر الستة الأخيرة.

وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها".

3 - عبد الودود يحي، "شرح قانون العمل"، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص 229.

4 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 108.

2) الامتياز الخاص:

إضافة إلى الامتياز العام المقرر لدين الأجر، أقرت التشريعات العمالية الحديثة امتياز خاص تضمن بموجبه الوفاء للعمال بالمبالغ المستحقة لهم، ويقصد بالامتياز الخاص ذلك الذي يسمح لدين الأجر بأن يتصدر ويسبق كل الديون الأخرى الممتازة كدين الخزينة العامة، والمصاريف القضائية، فهو يؤدي إلى تعديل مراتب الديون الممتازة الأخرى كلما وجد بينها دين أجري مستحق للعمال بموجب أحكام قانون العمل، كما أنه يضمن للعمال في حالة انتهاء الأموال الموجودة أن تكون الأجر المتبقية واجبة الوفاء من حصة أول إيرادات.

فلقد أقر المشرع الجزائري هذا الامتياز في القوانين العمالية السابقة والحالية، حيث نص عليها في المادة 161 من الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والمادة 142 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى، والمادة 89 من قانون علاقات العمل، والتي ضمنها كلها مبدأ دفع أجر العمال بالأفضلية على كل الديون بما فيها ديون الخزينة العامة والضمان الاجتماعي مهما كان نوع العلاقة وشكلها.

1 - خصائص الامتياز الخاص:

يتميز الامتياز الخاص بقصر مدة استيفاء العمال لأجورهم، ويظهر هذا جلياً من خلال نص المادة 294 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري التي تلزم وكيل التفليسة بدفع أجر العمال والتعويضات مهما كان نوعها، الناشئة عن عقود العمل خلال مدة لا تتجاوز 10 أيام بعد الحكم بشهر إفلاس رب العمل أو فتح إجراءات التسوية القضائية. وذلك حتى لا يتحمل العمال مشقة الانتظار مدة طويلة لتحصيل أجورهم ويجنبهم الاقتراض ضماناً لحصولهم على عائد يلبي حاجياتهم الأساسية، والشرط الوحيد لاستيفاء العمال لأجورهم هو كفاية الأموال الموجودة بين يدي وكيل التفليسة حتى يتمكن من دفعها للعمال.¹

كما يتميز أيضاً الامتياز الخاص بسهولة إجراءات دفع أجر العمال إذ يقوم وكيل التفليسة بناءً على أمر صادر من القاضي المنتدب ودون المرور بإجراءات التنفيذ العادية بدفع أجر العمال رغم وجود دائنين آخرين قد يزاحمون العمال في مرتبة الامتياز المقرر لهم²، ويتم الوفاء للعمال دون أن يكون للدائنين الآخرين حق المعارضة أو الاعتراض على دفع هذه الأجر وهذا ما نصت عليه صراحة الفقرة 03 من المادة 170 من الأمر رقم 75-31 الملغى وكذلك المادة 143 من القانون رقم 78-12 والمادة 90 من قانون 90-11.

1 - راشد راشد، الأوراق التجارية، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 306.

2 - راشد راشد، المرجع السابق، ص 250.

ومن خصائص الامتياز الخاص أيضاً أولوية الوفاء بالأجور التي تبقى مستحقة للعمال عند عدم كفاية أموال المدين الموجودة بين يدي وكيل النقليسة للوفاء بها، فنص المشرع على أنها يجب أن تسدد بأولوية وأسبقية من حصيلة أول إيرادات من الأموال التي تتوفر بين يدي وكيل النقليسة، وهو ما نصت عليه المادة 295 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، وأقرته أيضاً المادة 170 في فقرتها 02 من الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى.

كما أنه في حالة المقاوله من الباطن التي يتعرض عمالها إلى عدم دفع أجورهم نتيجة عدة أسباب، ففي هذه الحالة يستوجب الأمر تجاوز صاحب العمل المباشر أو المقاول من الباطن ومطالبة صاحب المشروع الأصلي بدفع أجورهم رغم عدم وجود علاقة عمل مباشرة بينهما.¹

ويتخذ المشرع الفرنسي نفس الموقف بموجب القانون رقم 85-98 المعدل والمتمم للمادة 10-143 L من قانون العمل الفرنسي والتي نصت على أولوية أجور العمال وملحقاتها على كل الديون الممتازة الأخرى. غير أن المشرع الفرنسي ذهب إلى القول أن الامتياز الخاص لا يشمل كل المبالغ المستحقة الدفع وإنما يقع فقط على أجور 60 يوم عمل الأخيرة للعمال والمتربصين، وتشمل أيضاً أجور 90 يوماً الأخيرة من عمل الممثلين التجاريين.

ولقد واصل المشرع الجزائري إقراره في آخر النصوص القانونية الصادرة بموجب قانون 90-11 فأكد في المادة 89 على أفضلية دفع الأجور وتسبيقاتها المستحقة للعمال لدى المستخدم دون أن يحدد مدة امتياز المبالغ المستحقة، بخلاف المادة 993 من القانون المدني الجزائري التي حددت امتداد الامتياز الخاص بأجور الإثني عشر شهراً الأخيرة.

في الأخير نشير إلى أن عملية حماية الأجر عن طريق حق الامتياز في حالة إفلاس رب العمل قد لاقت انتقادات شديدة، كما أثبتت في الغالب عدم نجاعتها. فمن الناحية النظرية قد تكون هذه المؤسسات صالحة للتقويم أي للاستمرار لولا تراكم هذه الديون عليها، أما من الناحية العملية فغالباً ما يعترض هذا النظام عوائق تحول دون إمكانية تحقيقه، فمن جهة قد لا يكون هذا النظام ذا فعالية إلا إذا كان للمؤسسة المفلسة أصول تغطي كل الأجور وهذا لا يتحقق دائماً، ومن جهة ثانية فافتضاء الحق يستلزم إجراءات تنفيذ جماعية قد تستغرق وقتاً طويلاً، وهذا يتعارض مع الطابع المعيشي للأجر، كما أنه لا يمكن لهذا الامتياز أن يمتد إلى ديون الأجر الناشئة بعد شهر الإفلاس.

لذلك وقصد تجنب هذه المساوئ لجأت بعض الدول إلى إنشاء مؤسسة أو هيئة ضمان كهيئات الضمان الاجتماعي مهمتها دفع أجور العمال عند إفلاس أو إعسار الهيئة المستخدمة، وظهر هذا النظام

1 - المادة 565 من القانون المدني الجزائري.

لأول مرة في بلجيكا سنة 1967، ثم في هولندا سنة 1968، ثم في السويد سنة 1970، ثم في الدانمرك سنة 1972، ثم في فرنسا، فلندا، والنرويج عام 1973، ولقد اعتمد هذا النظام دول أخرى.¹ يتم تمويل مؤسسات الضمان هذه أساساً عن طريق اشتراكات إجبارية تدفع من طرف أرباب العمل وحدهم باعتبار هذه المؤسسات تقوم بوظيفة تأمين هؤلاء ضد خطر عدم إمكانية دفعهم لأجور العمال في حالة الإفلاس وهذا هو النظام المتبع في النمسا والدانمرك وفلندا وفرنسا، غير أنه في بعض الأنظمة تساهم الدولة في تمويل هذه الهيئات سواء مناصفة مع أرباب العمل كما هو الحال في سلوفاكيا أو في حدود مبلغ معين، وقد يتم في أنظمة أخرى تمويل الهيئة عن طريق ميزانية الدولة وحدها كسلوفينيا.

أما تسيير مؤسسات الضمان هذه فيكون من قبل هيئات مستقلة متساوية الأعضاء (ممثلون عن العمال وآخرون عن أرباب العمل) تقوم بدفع الأجور المضمونة للعمال ثم تعود بها على المؤسسة المفلسة عن طريق الحلول الذي يكون مضموناً بنفس درجة الامتياز الذي يتمتع به دين الأجر. ويدخل ضمن الحدود المضمونة في إطار هذه الهيئات ديون الأجر بمعناها الواسع، ويجب الإشارة إلى أن كل الدول التي أخذت بهذا النظام وضعت حدوداً لمقدار الدين المضمون بناء إما على معيار زمني أو معيار حسابي أو الأخذ بالمعيارين معاً. ففي فلندا مثلاً لا يتعدى الدين المضمون أجر الثلاثة أشهر الأخيرة قبل الإفلاس، ويحسب على أساس الستة أشهر الأخيرة في لكسمبورغ، أما في جمهورية التشيك فيحسب هذا المبلغ على أساس واحد ونصف (1.5) قيمة الأجر الوطني المتوسط عن كل سنة عمل.²

ب - مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية:

يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ وهو إجراء يلجأ إليه الدائن لاستيفاء دينه من المدين، وفي هذه الحالة يكون العامل مديناً للغير، ويكون محل الوفاء هو أجر العامل.

كما يعتبر مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور مكملاً للمبدأ السابق، حيث تشكل الكتلة الأجرية في ميزانية المؤسسة المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو الإلغاء أو التقليل أو ما شابه ذلك من العمليات المالية والإدارية. كما أنه لا يمكن الحجز على هذه الإعتمادات من قبل دائني صاحب العمل لكونها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل.

ويذهب الفقه العربي إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، غير أن ذلك مردود عليه بالقول أن تقرير عدم قابلية الأجر للحجز هو جزئي وليس كلي.

1 - سمار نصر الدين، المرجع السابق، ص 246.

2 - سمار نصر الدين، المرجع السابق، ص 247.

1) موقف المشرع الجزائري:

لقد ذهب المشرع الجزائري إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة وكلية، وكرس ذلك من خلال العديد من التشريعات بما فيها قوانين المالية التي منعت بموجب أحكامها إجراء أي عملية للحجز أو الإقتطاع من النفقات المخصصة للعمال، وهو ما أشارت إليه كذلك المادة 90 من قانون علاقات العمل بقولها "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"، والضرر الذي يقصده المشرع هو عدم تحصيل العامل المقابل الذي يغنيه عن الاقتراض ويمكنه من سد حاجياته ومتطلبات حياته هو وجميع أفراد أسرته.¹

كما اتخذ المشرع الجزائري هذا الاتجاه منذ قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، إذ ضمنه في نص المادة 143 منه، واعتبر هذا الموقف تراجعاً من المشرع الجزائري عن ما جاء به في الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات، والذي أجاز من خلاله حجز نسبة معينة من الأجر تكريساً لتوقيعه على الاتفاقية الدولية رقم 95 التي نصت على إمكانية حجز جزء من الأجر في حدود ما يسمح به قانون الدولة.²

إن مسألة الحجز على الأجور لم تكن واضحة في قانون الإجراءات المدنية القديم وذلك لكون الفقرة الثانية من المادة 367 كانت تحيل على النصوص المتعلقة بحجز ما للمدين لدى الغير وحوالة المرتبات بكافة أنواعها بما فيها أجور العمال. وبالرجوع إلى الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين لدى الغير وبوقف دفع المرتبات الذي نجده ينص في مادته الأولى على أنه: "لا يجوز الحجز أو حوالة المرتبات الخالصة المستحقة للعمال والخاضعين للقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية إلا في النسب التالية ما عدا الديون الغذائية المنصوص عليها في المادة 2 بعده:

✓ 05 % بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي المساوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

✓ 10 % بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي الذي يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ضعفه.

✓ 15 % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي خمس مرات منه.

1 - المادة 34 من قانون 84-17 المؤرخ في 07 جويلية 1984، والمتعلق بقوانين المالية، ج ر عدد 28، مؤرخة في 10 جويلية 1984.
2 - نص المادة 143 من قانون 78-12: "لا يجوز الاعتراض على كتلة الأجور التي تشملها المبالغ المستحقة، ولا يمكن أن يجرى عليها حجز أو اقتطاع لأي سبب كان إضراراً بالعمال الذين يستحقون الأجور أو المكافآت أو التعويضات من أي نوع كانت".
- راجع أيضاً: الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975، متعلق بحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39.

✓ 20 % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بخمس مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ست مرات منه.

✓ 25 % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بست مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ثمان مرات منه.

✓ 50 % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بثمان مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون".

كما ينظم هذا الأمر الإجراءات الواجب إتباعها للحجز على الأجور، ولقد بقي هذا الأمر ساري المفعول لعدم إلغائه بموجب المادة 157 من قانون 90-11 ويجب اعتباره استثناءً لما ورد في المادة 90 من نفس القانون.¹

لقد جاء قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ليعزز هذا الأمر، إذ حدد بموجب المادة 776 النسب التي لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا في حدودها، ولكن رغم ذلك خص المشرع الجزائري من خلال هذا القانون عملية الحجز على الأجور أو المرتبات بشروط خاصة بعدما جعل الدين المحجوز من أجله متعلقاً بنفقة غذائية لكل من تجب نفقتهم قانوناً.² من بين أهم هذه الشروط نذكر ما يلي:

✓ أن يتم الحجز بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 من نفس القانون.

✓ لا يجوز الحجز على المنح العائلية.

✓ لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب.

وعليه فإن إيجاد المشرع الجزائري لفصل خاص بالحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات ألا وهو الفصل السابع من الباب الخامس من الكتاب الثالث من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، وإن كان يتعارض بصفة عامة مع أحد أهم المبادئ التي تركز حماية خاصة لأجور العمال وهو مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، إلا أن المشرع قيد هذا الحجز بشروط خاصة سبق ذكرها بعدما رأى منح أولوية أكبر للديون المتعلقة بالنفقة الغذائية عن بقية الديون بما فيها الأجر نظراً لأهميتها وطابعها الإستعجالي في سد رمق مستحقيها.

(2) موقف التشريعات الحديثة المقارنة:

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 299، 300.

2 - المواد 639، و775، و776، و777 من قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، العدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008.

على عكس الموقف القائل بعدم قابلية الحجز على الأجر كلياً، فقد ذهبت جل التشريعات العمالية الحديثة إلى إقرار قابلية الأجر للحجز جزئياً وفقاً لشروط معينة، ونسب محددة، وإجراءات دقيقة. وهذا استناداً لأحكام المادة 10 فقرة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور والتي تنص على أنه: "لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقاً للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني".

لقد أهملت قوانين العمل العربية النص على إجراءات خاصة لتوقيع الحجز على أجر العامل، أما عن النسب المحددة للحجز فقد حددت بـ 25% أي ربع أجر العامل الفعلي وفقاً للمادة 41 من قانون العمل المصري وهي نفس النسبة المحددة في القانون الأردني، واليمني، والسعودي. وقد أخذت القوانين العمالية في المغرب وموريتانيا بمبدأ تدرج نسبة الحجز حسب قيمة الأجر وتتراوح بين 20% و 50% وكذلك الموقف الحالي للتشريع الفرنسي الذي تتراوح النسبة فيه بين 2/1 إلى 3/2 من الأجر الفعلي، هذا وقد نص المشرع الفرنسي بموجب مرسوم رقم 92-755 الصادر في 31 جويلية 1992 على أنه في كل الحالات يترك للأجر المحجوز عليه قيمة منحة الدخل الأدنى للإدراج "revenu minimum d'insertion"¹.

ج - مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

إن أي تنازل عن الأجر يعد باطلاً وهدم الأثر حتى ولو تم برضا العامل وسواء شمل كل أجره أو جزء منه كيفما كان شكله، ولقد لعب هذا المبدأ دوراً كبيراً في تقرير حماية واسعة للأجر. كما أكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ صراحة في المادة 172 من الأمر رقم 75-31 الملغى والمتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير أنه بعد هذا النص لم يتطرق المشرع صراحة إلى بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر متعلق بالعمل بل اكتفى في النصوص التشريعية والتنظيمية اللاحقة باعتبار كل بند في عقد العمل يرد مخالفاً للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول باطلاً وهدم الأثر.²

لما كان من بين أهم هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول أجله من طرف صاحب العمل إلى العامل، فإن أي تنازل من قبل هذا الأخير لفائدة الأول يعتبر أمراً مخالفاً للقانون، وهو باطل وهدم الأثر حتى ولو تم برضى العامل، أو لقاء أي منفعة أو مصلحة أخرى.³

غير أن هذا المبدأ أيضاً ترد عليه بعض الاستثناءات تسمح بإجراء اقتطاع جزئي للأجر ودفعه على مراحل، مثل حالات العمل المؤقتة التي يمنح فيها العامل تسبيحاً على الأجر، كالعامل الذي

1 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 133، و135.

2 - المادة 136 من قانون 11-90.

3 - المادة 88 من قانون 11-90.

يجتاز فترة تربص وغيرها من الحالات المشابهة. كما يمكن إجراء مقاصة على الأجر عند وجود دين على العامل لدى صاحب العمل، ولكن ذلك يتم في نطاق جد ضيق بحيث لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر رزق للعامل وأسرته مثلما سبق لنا الإشارة إليه سابقاً. كما أنه لا تجوز المقاصة على الأجر والمرتببات إلا في حدود الجزء من الأجر القابل للحجز عليه.¹

أما الفقه الغربي فقد أقر بطلان التنازل عن الأجر قبل استحقاقه، حتى ولو بعد فسخ علاقة العمل على أساس أن مبدأ دفع الأجر من النظام العام للأجور، واختلف حول بطلان أو صحة التنازل عن الأجر بعد حصول العامل عليه.

اتخذ القضاء الفرنسي موقفاً صريحاً عندما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى القول بضرورة توفر شرطين أساسيين حتى يكون التنازل صحيحاً:

(1) أن يكون التنازل صريحاً: يشترط أن لا يكون التنازل ضمنياً يفهم من تصرفات العامل، فقبول العامل لأجر يقل عن الأجر المستحق فعلاً لا يعتبر تنازل عن ما بقي له من حقوق وهذا ما نصت عليه المادة 4-143 L من قانون العمل الفرنسي.

(2) أن لا يكون الاعتراف بالتنازل إلا في حدود ضيقة: فالتنازل عن جزء من الأجر لا يمكن اعتباره لاغياً لأحد مكونات أو عناصر الأجر.²

ثانياً: التدابير الضامنة للدفع السليم للأجور.

لقد شمل التشريعات العمالية الأجور بحماية مشددة من مختلف النواحي، فبالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للأجور والتي سبق لنا عرضها، فقد وضع المشرعون عدة إجراءات وتدابير احتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للأجور وفق متطلبات القانون وقواعد العدالة والأعراف المهنية، ويمكن إجمال هذه التدابير الاحتياطية في النقاط التالية:

أ - **إلزامية تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة:**

(1) **المبدأ العام:**

لم يتطرق المشرع الجزائري من خلال قانون العمل الحالي إلى أي نص يبين من خلاله إلزامية أو وجوب تسليم الأجر إلى العامل بذاته. ولكن بالرجوع إلى القواعد العامة وباعتبار عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فإن الالتزامات فيه تكون متبادلة، ومن بين أهم العناصر التي يقوم عليها عقد العمل هي وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية. فشخصية العامل تعتبر من العناصر الجوهرية في عقد العمل وإلا تحولت الطبيعة القانونية لهذا العقد إلى عقد مقاوله.

1 - المادة 299 فقرة 03 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم.

2 - بظاهر أمال، المرجع السابق، ص 139، و 140.

بالمقابل ينتج عن هذه الخاصية أن للعامل الحق دون غيره في استلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى من طرفه، بمعنى التزام رب العمل بتقديم الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة دون وجود لأي شخص وسيط مهما كان.

هذه القاعدة العامة هي التي أخذت بها كل التشريعات العمالية الحديثة حيث نصت على وجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة. وبالتالي فالأجر يصبح حقاً شخصياً للعامل لا يمكنه أن يؤول إلى غيره إلا في حدود ضيقة ووفقاً لقواعد معينة.

في هذا الإطار نصت المادة 151 فقرة 02 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى بأنه: " يجب أن يتم الدفع المباشر للعامل شخصياً ... " .

2) الاستثناء:

لقد أورد المشرع الجزائري الاستثناء على المبدأ القاضي بالدفع الشخصي للعامل من خلال الأمر رقم 75-31 الملغى، وذلك في الفقرة 02 من المادة 151 حيث أكد على إمكانية تسليم الأجر لغير العامل في حالة حدوث مانع للعامل يعيقه على تسلم الأجر، وانطلاقاً من هذا اشترط المشرع الجزائري أنه لا يمكن لدائن العامل أن يتقدم لاستلام الأجر مكان العامل استقفاء لدين له في ذمة هذا الأخير إلا إذا كانت له وكالة قانونية مكتوبة ومتوفرة على كل الشروط القانونية اللازمة، كما لا يمكن لمطلقة العامل الحاضنة لأبنائه التقدم كذلك لاستلام الأجر في مكان مطلقاً حيث لا يكون ذلك إلا بحكم من المحكمة المختصة وفي حدود معينة يحددها القانون.¹

المقصود بالأحكام السابقة هو التقدم أمام صاحب العمل لتحصيل الدين من المنبع، أما التصرفات التي يجريها العامل بعد تسلمه للأجر بصفة كاملة و نهائية سواء في شكل نقود سائلة أو في حسابه الخاص لدى مؤسسة مصرفية أي بعد أن يخرج الأجر من ذمة رب العمل ويدخل في الذمة المالية للعامل فلا تسري عليها هذه الأحكام.

أما الوفاء لورثة العامل بعد وفاة هذا الأخير وفي ذمة صاحب العمل أجور مستحقة له، فإنها تصبح مستحقة الدفع وواجبة الوفاء للورثة وفقاً للقواعد العامة باعتبارهم الخلف العام للعامل، ونلاحظ في هذا السياق أن المشرع الجزائري لم يورد بشأن الوفاء للورثة أي نص في قانون العمل.

ب - دفع الأجر للعامل في الزمان والمكان العاديين:

تقضي القوانين العمالية في الكثير من النظم المقارنة على ضرورة وجوب دفع الأجر في الأماكن العادية للعمل، لاستبعاد كل الظروف والعوامل التي من شأنها تعريض الأجر للضياع والإنفاق في الوجوه غير المشروعة أو غير الضرورية، فيمنع دفع الأجر في أماكن يمكن أن تؤدي إلى الإنفاق

1 - المادة 02 وما بعدها من الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 25 أفريل 1975.

السريع له، كما يجب دفعه في الأوقات والأيام العادية وعدم دفعه في أيام الراحة أو الأعياد أو العطل لا سيما إذا كان الدفع يتم بالنقود السائلة.

1) مكان دفع الأجر:

1 - موقف المشرع الجزائري:

رغم أن المشرع الجزائري نص في المادة 152 من الأمر رقم 75-31 الملغى على عدم جواز دفع أجور العمال في الحانات وأماكن القمار أو مخازن ومحلات البيع المختلفة، أو أي مكان آخر للهو، والتي تؤدي حسب رأي الفقه إلى إمكانية الإنفاق السريع لها، إلا أنه لم يورد أي نص يحدد من خلاله مكان دفع الأجر سواء في قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول، ولا من خلال قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى.

أمام هذا الوضع وباعتبار الأمر السالف الذكر ملغى فليس أمامنا سوى الرجوع إلى القواعد العامة المتضمنة في القانون المدني والتي تنص على أن " الحق يطلب ولا ينقل " وعليه فإن العامل وباعتباره صاحب الحق لابد له أن يطلبه من المستخدم في مكان تنفيذ علاقة العمل أي مكان العمل نفسه.

2 - موقف التشريعات المقارنة:

رغم أن الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر قد نصت في مادتها 13 على أن الوفاء بالأجر يتم في مكان العمل أو مكان مجاور له، إلا أنها قد أجازت مخالفة هذا النص إذا رأى التشريع الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية عكس ذلك، شرط أن يعلم العمال بمكان الدفع ويقرون بأنه الأكثر ملائمة لهم.

كما نصت الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور على أن الوفاء يتم في مكان ويوم العمل، مع جواز الاتفاق على خلاف ذلك ولكن دون تحميل العامل مشقة أكثر.

نلاحظ أن كلاً من الاتفاقيتين لم تجعل مكان دفع الأجر من النظام العام مادام أنهما أجازتا الاتفاق على ما يخالف ذلك، وهذا على عكس ما ذهب إليه تشريعات العمل العربية التي أكدت صراحةً على أن دفع أجر العمال يكون في مكان العمل، كالقانون السوري، اللبناني، المغربي، والمصري الذي نص صراحةً في المادة 34 منه على وجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل. ألا وهو مكان المنشأة التي يؤدي فيها العامل عمله فعلياً ولا يجوز حتى إجباره على استيفاء أجره من المركز الرئيسي أو من فرع آخر، وقد رتب المشرع المصري الجزاء الجنائي على المستخدم الذي يجبر العامل على استيفاء أجره من غير مكان العمل، كما اعتبره ممتنعاً عن تنفيذ التزامه بدفع هذا للأجر، ولكن رغم كل هذا تبرأ ذمة رب العمل طالما قبل العامل بذلك واستوفى أجره.¹

1 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 543.

أما المشرع الفرنسي فقد اتخذ نفس موقف المشرع الجزائري في نص المادة 1-243 R من قانون العمل الفرنسي التي منعت دفع أجور العمال في أماكن اللهو والحانات ومحلات البيع المختلفة باستثناء العمال العاملين بهذه الأماكن، ولم يحدد المشرع الفرنسي صراحة مكان العمل كمكان لدفع الأجر.

لقد كرس القضاء الفرنسي مبدأ دفع الأجر في أماكن العمل، كما ذهب إلى أبعد من ذلك عندما نص على أن الدفع يجب أن يتم في مكان العمل وليس في مقر المؤسسة المستخدمة إذا كانا منفصلين وبعيدين عن بعضهما. والهدف من وراء ذلك هو التيسير على العامل حتى لا يتحمل مشقة ونفقة الانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجره.¹

يرى الفقه الغربي وخاصة "جون موريس فاردي" أن رب العمل حر في تحديد مكان دفع الأجر مادام أنه يحترم القاعدة الأمرة بعدم الدفع في الحانات وأماكن اللهو ومحلات البيع.² هذه القواعد تطبق عند الدفع النقدي للأجر أما في حالة الدفع عن طريق الشيك أو الصك البنكي فإن الوفاء لا يتم بمجرد تسليمه للعامل، وإنما لا تبرأ ذمة رب العمل إلا بتسلم العامل لماله من المؤسسة المصرفية أو البنكية.

كخلاصة لما سبق فإن الأصل هو أن دفع الأجر يتم باتفاق الطرفين في المكان المحدد بشرط احترام ما يمس بالنظام العام من عدم دفعه في الأماكن المحظورة المذكورة سابقاً وهذا حماية للأجور من مختلف أشكال التبذير أو النصب أو الاحتيال التي قد تظالها باعتبارها مورد الأسرة الوحيد الذي يمثل بالنسبة لها أداة ووسيلة للعيش وضمن حياتها ومعيشتها واستقرارها.

2) زمان الوفاء بالأجر:

لقد تراجع المشرع الجزائري عن موقفه المتعلق بزمان الوفاء بالأجر، فبعدما كان ينص في المادة 151 من الأمر رقم 31-75 الملغى على أنه لا يتم دفع أجر العامل في يوم الراحة، غير أنه بعد ذلك في قانون 12-78 وقانون 11-90 سكت تماماً عن التطرق للأحكام القانونية والقواعد المنظمة لزمان الوفاء بالأجر.

بالرجوع إلى أحكام المادة 13 فقرة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 95، وكذا المادة 06 من الاتفاقية العربية رقم 15 فإن الوفاء بأجر العامل يتم في أيام العمل القانونية. وهذا ما كرسه المشرع الفرنسي أيضاً من خلال نص المادة 1-143 R من قانون العمل الفرنسي، ولعل الحكمة الأساسية من ذلك هي عدم تكليف العامل للحضور إلى مكان الدفع الذي هو نفسه مكان العمل في أيام الراحة حتى لا يفوت الهدف الذي تقررت من أجله الراحة.

1 - بظاهر أمال، المرجع السابق، ص 144.

2 - CF, JEAN-MAURICE verdier, « droit du travail », Dalloz, 1996, p 274.

أما القوانين العمالية العربية فقد ذهبت كلها إلى منع الدفع صراحة في أيام الراحة والعطل كالقانون السوري، اللبناني والمصري.¹

ج - إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر:

قسيمة الأجر هي وثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، دائمة أو عارضة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل ورب العمل، وهي تعتبر وسيلة إعلامية من جهة ووسيلة ثبوتية من جهة أخرى إذ تسمح هذه الوثيقة المسلمة للعامل بصفة دورية التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومدى مطابقتها للمبلغ المالي المدفوع.²

لقد أكدت الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور في المادة 14 فقرة 02، وكذلك الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور على ضرورة منح العامل ما يسمح له بالتعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد منها.

كما كان المشرع الفرنسي سابقاً إلى تقنين إلزامية تقديم رب العمل قسيمة الأجر للعامل وهذا بموجب قانون 04 مارس 1937.

رغم أن هذه القسيمة ليست سوى شهادة عن مضمون ومكونات الأجر، إلا أن المشرع الجزائري هو الآخر جعل منها التزاماً أساسياً يقع على عاتق رب العمل لدرجة أن بعض المواد جعلت من عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرق للقانون.³

كما ذهبت قوانين أخرى إلى جعلها وثيقة إثبات يعدها صاحب العمل ويسلمها وجوباً إلى العامل كما يحدد فيها كافة العناصر التي يجب أن تتضمنها هذه الوثيقة، وألزم القانون صاحب العمل بتقييد كافة البيانات المذكورة في القسيمة أو الكشف في دفتر خاص مرقم وموقع عليه من قبل قاضي المحكمة المختصة إقليمياً أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حيث يكون هذا الدفتر محل تفتيش من قبل مفتش العمل متى شاء.⁴

لقد رتب قانون 90-11 الساري المفعول جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم قسيمة الأجر، حددتها المادة 148 منه.

1 - احمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 181.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 145.

3 - تنص المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى على أنه: " يدرج مبلغ الأجر، وجميع عناصره اسماً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية. يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة ".

- راجع أيضاً المادة 86 من قانون 90-11.

4 - المادتين 152، و154 من الأمر رقم 75-31.

خلاصة القول أن التشريعات الحديثة قد اهتمت بتوفير كافة الضمانات ووسائل الحماية القانونية والتنظيمية للأجر والتعويضات المرتبطة به بمختلف أشكالها وأنواعها، ورتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بذلك عدة جزاءات مالية، وإدارية، وأحياناً حتى مدنية وجزائية حسب درجة وخطورة المخالفة.

المبحث الثاني: السياسات الحديثة المنتهجة لتحديد أجر العامل.

سنحاول تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نخصص الأول لتوضيح الإتجاهات الحديثة المحددة لأجر العامل، أما المطلب الثاني فنخصصه للبحث عن ضوابط جديدة لتحديد أجر العامل.

المطلب الأول: الإتجاهات الحديثة المحددة لأجر العامل.

في اقتصاد السوق والملكية الخاصة، العقود التي يبرمها الأفراد بين البائعين للعمل (العمال) والمشتريين له (أرباب العمل)، يفترض أن تكون حرة وعفوية. انطلاقاً من هذا الأساس، لا يمكن تمرير العقد إلا إذا كان في مصلحة كلا الطرفين، وبالتالي لا أحد على الإطلاق يكون خاسر في الاقتصاد "الحرة"، فعلى الأقل نربح. وهكذا يمكننا مثلاً القول أنه في بلد حيث لا يوجد تأمين ضد البطالة، من مصلحة البطال دائماً إبرام عقد عمل مع صاحب العمل الذي سيدفع له مبلغ زهيد، فالعامل يربح ألا يموت جوعاً، وصاحب العمل يربح ساعات عمل (رابح-رابح).¹

كما أن الضغوط الناجمة عن العولمة والتغيرات التكنولوجية تزيد من مستوى المرونة المطلوبة في سوق العمل، فالعمل الموحد لا يمكنه اليوم أن يكون أساساً للأمن الاقتصادي للعمال وأسرهم. بالإضافة إلى ذلك فالتغيرات الأسرية اليوم (وجود الوالدين في سوق العمل، وعدم استقرار العلاقات،... الخ) تزيد من حاجة العمال للمرونة. كما أن النموذج التقليدي للأسرة -الرجل في العمل والمرأة في المنزل- لا يمكنه أن يكون أساساً للتوفيق بين متطلبات سوق العمل والمسؤوليات الأسرية. فهل هذا يعني أنه يمكن الحصول على المرونة على حساب الأمن الاقتصادي؟ وهل يستطيع

الأمن المرن أن يقترح "طريقة ثالثة" مثيرة للاهتمام؟

للإجابة عن هذا التساؤل سنحاول تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الأول للحديث عن

نظرية رابح-رابح، أما الفرع الثاني فنتناول من خلاله نظرية الأمن المرن.

الفرع الأول: نظرية رابح رابح.

1 - CF, Pour le Communisme – II. La critique du Capitalisme, p 07.

يعتبر "روجر فيتشر" و"ويليام يوري"، أول من وضع أسس وقواعد التفاوض المنطقي (principled negotiation)، والذي يسمى أيضاً بتفاوض رابح-رابح.¹ فرابح-رابح (بالفرنسية gagnant-gagnant، وبالإنجليزية win-win)، هو اتفاق يقوم بمقتضاه كل شريك بالقلق عن مصلحة شريكه وهذا بهدف تعظيم مصالحه الخاصة، ولا يتعلق الأمر بالبحث عن أفضل اتفاق لتقاسم المكاسب بل لزيادة أرباح كل شريك، كما أن هذه الممارسة لا تستند على العمل الخيري للشركاء، بل تقوم على شروط محددة أثبتت جدواها. ويستعمل هذا المصطلح بكثرة في مجال السياسة، وكذا في مجال الاقتصاد وتسيير المؤسسات كالمفاوضات، والنزاعات والتقارير الاجتماعية، والعلاقات بين العمال وأرباب العمل، فاختيار علاقة رابح-رابح قائمة على إشباع رغبات كل طرف، ستسمح لا محالة بتسوية النزاعات.²

المبدأ القاعدي لرابح-رابح هو ما نسميه بالتبادل الإرادي أي الحر، فالتفاوض رابح-رابح هو إذن تبادل يولد بموجبه توافق من اتفاق مشترك، انطلاقاً من مجهودات طرفين أو أكثر متحدين وغير مختلفين، وانطلاقاً من مصطلح "رابح-رابح" نلاحظ أنه يوجد أكثر من طرف رابح، بدلاً من رابح واحد وخاسر واحد أو أكثر. فمبدئياً تكون النتيجة على العموم جد مهمة بالنسبة للجميع.³ هذه الطريقة لا تقوم على جعل كل طرف حاضر يتحصل على الرضا التام لتحقيق مطالبه، بل على العكس من ذلك يتم وضع اتفاق يتصف بالعدل بالنسبة للجميع دون حصول طعون بطرق للضغط أو أساليب خاصة، ويتم ذلك بإتباع منهج استماع قائم في ظل احترام الأشخاص. إذن يتعلق الأمر بالبحث عن اتفاق متواجد على مسافة متساوية من اهتمامات الأطراف الحاضرة، بحيث يحترم الرغبات الأساسية لكل طرف ويحمي نزاهته، وبالتالي فهو تفاوض دون أي طرف خاسر. البحث عن حل رابح-رابح، يعني إبرام اتفاق حر محكوم عليه بالعدل، وليس اتفاق غير متوازن تم تحصيله تحت الضغط. وبغرض تحقيق ذلك لا بد من الاستناد إلى جملة من الأسس سنحاول تبسيطها فيما يلي:

أولاً: التفاوض انطلاقاً من الفوائد، والبحث عن حل رابح-رابح.

1 - CF, GUIHENEUF Pierre-Yves, Principes de la négociation raisonnée, Programme Comédie, 2006, p 01.

2 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

3 - CF, Vivre Gagnant avec les autres Gagnants, <http://vivregagnant.net>.

إن الفائدة وبحكم ارتباطها بالمتطلبات الأساسية للإنسان فهي على العموم عديدة. ومن أجل تحديد هذه الفوائد لابد من وصف وتحليل معمق للمشكل، وإيجاد مختلف الصعوبات، واستهداف النتائج المتحصل عليها، ومراجعة المعطيات. وبهدف تحقيق ذلك توجد أدوات للسمع الفعال وإعادة التركيب. فأتناء التفاوض بشكل عام، وحول مسألة الأجر بشكل خاص يجب الشروع في سماع الخصم وفهمه بإرادة حقيقية، ولكن دون الانصياع لحججه، بمعنى أن تكون مكانه وتحاول رؤية الأشياء مثلما يراها هو، وخلال مرحلة السماع هذه يجب ألا تقاطع أو تعاكس الآخر، وألا تحكم عليه أو تقلص من آرائه، وفي المقابل يجب استدعائه لشرح وجهة نظره، ووصف وضعيته، وتحديد ما هو مهم بالنسبة له. فإبداء قدرة على الاستماع سيسمح لك أن تطالب بوضعية مماثلة من طرف خصمك، إذن يجب التكلم ليس من أجل الإقناع بل بغرض أن يفهمك الآخرون. فالتعريف بنفسك وبأهدافك، سيجعلك تطالب انتباه وفهم من الآخر.

إذاً لابد أن تكون حذر ومتفتح ولكن غير مرضي للآخرين، كما يجب ألا تستسلم لإشباع رغباتك الخاصة بل أن تبقى مغلقاً على فوائده. في المقابل يجب التمعن في إعادة نظر طلباتك الأولية في نفس الوقت الذي تبقى فيه رغباتك الأساسية محفوظة، إذن العمل على الذات مهم من أجل تحديد ما هو أولي أو ثانوي في هذه المطالب.¹

يمكن خلال مرحلة المفاوضات وقصد تقوية اتفاق رابح-رابح، تخصيص عقوبات تسري عند عدم احترام الاتفاق، ولابد لهذه العقوبات أن تكون متناسبة مع الضرر الناجم، ومعروفة حتى يستطيع الأثر الرادع لها أن يلعب دوره، وإذا بقيت هذه العقوبات مخيبة للأمال -معقدة، طويلة، غير مؤكدة- فإنه يمكن توقع أساليب للتهرب منها. وبدقة أكبر فمن المهم أن يتم تغيير مصفوفة الربح بالعقوبات والتعويضات بطريقة تفرض أن يكون التصرف العقلاني لكل متدخل يفرض منطقياً النتيجة رابح-رابح.²

ويجب ألا نحمل المسؤولية للرغبات المعبر عنها من قبل الأطراف الأخرى، بل أن نعتبرها مشروعة -حتى وإن لم تكن نتقاسمها-، وأن نفهم الآخرين بأننا نقبل هذه الرغبات. وفي المقابل ننتظر أن تكون رغباتنا الخاصة مقبولة على أنها مشروعة.

فالحلول التي يتم البحث عنها يجب أن تتجاوز الطلبات الأساسية لكل واحد وتترك مكاناً للخيال، كما أنها لابد أن تغطي الفوائد الأساسية لكل طرف، ومن أجل تحقيق ذلك يجب اختيارها بمعية الكل، وأخذ الوقت الكافي للتفكير قبل الشروع في تحديدها. كما أن التنازلات المحتملة لابد أن تكون

1 - CF, GUIHENEUF Pierre-Yves, op, cit, p 02.

2 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

متوازنة حتى يظهر الاتفاق صحيح، ويجب في الأخير التحري حول رضا كل طرف فيما يتعلق بالاتفاق المبرم.¹

كما أن عملية تقييم الأرباح تلعب دوراً مهماً في التفاوض، حيث يكون اتفاق رابح-رابح أكثر فاعلية إذا كان كل المشاركين يملكون نفس الشعور بالفوائد والأخطار الخاصة بهم. إذ يجب على كل شريك أن يحقق تقييمه الذاتي، ثم تتم مناقشة النتائج والوقوف على قيمة مشتركة.²

ثانياً: اعتبار النزاع كمشكل يتطلب حل جماعي قائم على التسامح.

النزاع هو رغبة في التغيير، وهو ليس سلبياً بالضرورة. لذلك يجب التشديد على مشاركة الخصم في حل المشكل واستثمار الذات بصدق، بمعنى البحث عن منافذ ليس فقط من أجلك ولكن من أجل الآخرين أيضاً، وهذا هو الرضا بالنسبة للجميع وليس فقط لواحد، وهو ما سيمنح قوة للاتفاق، فلا ينبغي أبداً التصميم على حالة لوضعية نهائية.³

كما أن الهدف الأمثل المشترك ليس بالضرورة ذلك الذي يفكر فيه كل شريك. فقد يعطي هذا الأخير أولوية مؤقتة أو دائمة لأحد الشركاء، وعلى هذا الأساس فإنه من الضروري تحديد كيفية تحقيق توازن بين الشركاء، من خلال مثلاً الاستناد إلى اتفاق أكثر عموماً كمرجع. والاتفاق وفق نموذج رابح-خاسر ثم خاسر-رابح بصفة متوالية، كما يتم تسجيل هذا الاتفاق داخل سلسلة من الاتفاقات المتبادلة وغير المتوازنة، وفي هذه الحالة يتم الوصول إلى التوازن بطريقة إحصائية بالنسبة لكل شريك، وتقسّم الأرباح المتحصل عليها بالعدل. وفي نفس السياق، فإن صعوبة التوازن تستند أساساً على تحديد الهدف الأمثل المشترك بين الأطراف، وبالتالي ينبغي أن يكون هذا الهدف بديهياً، وأن يكون نتاج حساب علمي.⁴

فإن تكون متفتح على منطلق الأطراف الأخرى وتحاول فهمهم، هذا يعني الاستعلام حول وضعيتهم وقرينة حركتهم من خلال وصفهم لذلك، وتفادي كل حكم مسبق، وعدم عرض أضراره الخاصة. فيجب تقبل فكرة وجود عدة أشكال للمنطق وعدة درجات للقيمة، وإظهار قدرة على الاستخلاف وحسن المعاملة تجاه الآخرين. فمن الأفضل معرفة قيمهم الخاصة، وانفعايتهم حتى نضبط جيداً مواقفهم خلال المفاوضات، مع الحفاظ على ضبط مشاعرنا باحترام دون عصبية، أو سخرية.

إن معرفة مصلحة الشريك هو أمر مهم للغاية (أهدافه، مصالحه، عيوبه، أخطاره، اختياره الأمثل ورفضه)، إذ لا يمكن كتابة كل شيء في الاتفاق. وتسمح هذه المعرفة بإقحام الالتزام الأفضل

1 - CF, GUIHENEUF Pierre-Yves, op, cit, p 02.

2 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

3 - CF, GUIHENEUF Pierre-Yves, op, cit, p 02.

4 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

للوصول إلى الحل الأمثل للشريك عندما تقدم عدة حلول متماثلة بالنسبة له، كما تسمح أيضاً بتفادي الاختيارات العشوائية المضرة بالشريك، أو السقوط في الخطر المقابل لمبدأ خاسر-خاسر¹. لا يمكن استبعاد الانفعال خلال التفاوض، لذلك يجب تفادي العنف، وتمكين الآخرين من الانبساط عندما يكون ذلك مهم، خاصة إذا سمح بفهم جيد لما يعيشونه. فعلاقة الاحترام المتبادل تنشأ مع مرور الزمن، ومن المهم القيام بحركات رمزية (تسامح، اعتراف، إظهار الاهتمام،...). في حين الاحتفاظ في الذهن بأن الهدف هو إيجاد حل مقبول في كل مكان، ليس إصلاح الأشخاص ولا الحصول على موافقة من كل شخص وحول كل شيء.

ثالثاً: فصل مراحل المفاوضة.

هناك ثلاثة مراحل كلاسيكية، من المهم فصلها لعدة أسباب خاصة من أجل التركيز في كل مرة على هدف محدد وبالتالي تحقيق فعالية أكبر، وأيضاً من أجل ترتيب مرحلة أولية لتحديد المشكل -التوافق حول الاختلاف-، وبالتالي إنشاء علاقة احترام وأسلوب متطور لحل المشكل، والذنان يسمحان فيما بعد بجهود أكبر بالتصدي للمرحلة الصعبة التي تقوم على إيجاد حل. وسنقوم بتفصيل هذه المراحل فيما يلي:

أ - مرحلة عرض وضعيات وتحليل المشكل:

يتم خلال هذه المرحلة التعريف بموضوع التفاوض، وتحديد جوانب الإشكال، والحصول على تحليلات من كل طرف كتحديد الصعوبات، الحوافز، والأهداف. ثم تحليل المشكل في أبعاده المختلفة، والاعتراف المتبادل بالفوائد المرغوب فيها من كل طرف، وخلال هذه المرحلة لا يتم البحث عن حلول أو إقناع، بل تمنح أولوية للإصغاء والاستخلاف.

ب - مرحلة البحث عن حلول:

يمكن خلال هذه الفترة إقحام قائمة للاحتتمالات دون القلق على مدى جديتها أو درجة تقبلها من كل طرف. كما يلعب الخيال خلال هذه المرحلة دوراً كبيراً في البحث عن كمية الطرق المستحضرة وليس عن جودتها، وعدم اتخاذ أحكام، أو اتباع رقابة ذاتية.

ج - مرحلة الاختيار:

يتم خلال هذه المرحلة امتحان الحلول من حيث درجة التقبل لدى الأطراف المعنية، درجة التنفيذ، التكاليف، شكلية الاتفاق، توفير نموذج للمراقبة أو للتقييم، كما يتم خلال هذه المرحلة أيضاً تحديد أهداف الخيار، ومن أجل تحقيق ذلك يتم الاستناد إلى مواصفات هادفة (كالقانون، العادة، القيمة

1 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

المتداولة، رأي الخبير،... إلخ)، إذا كانت القيم التي يمثلها هذا الخيار مشتركة. وفي الأخير السهر على اعتبار الاتفاق عادل، ومقبول من كل طرف بعد تشاور وليس تحت الضغط.¹

بمجرد التوقيع على الاتفاق ودخوله حيز التنفيذ، يتصرف الشركاء عادةً فطرياً برودة فعل، عندما لا يكون لهم الوقت للتفكير في نتائج قراراتهم. ومن أجل تفادي الإضعاف العشوائي للاتفاق يمكن اتخاذ تدابير مهمة، كإحصاء الأخطاء الممكنة الأكثر حدوثاً والأكثر خطورة، وتوقع التصرفات التي يجب أن يقوم بها الأشخاص المعنيين، وتحديد هذه العناصر في الاتفاق، والتواصل بفاعلية في الجمعيات المشتركة من أجل تفادي خسارة الثقة العابرة لأحد الأشخاص المكلف بتنفيذ الاتفاق أو أيضاً رفض التنفيذ لتصرفات يتم اعتبارها غير عادلة (مبدأ المنطق المحدود).²

في الأخير يمكننا القول أن الجانب الأكثر صعوبة لأسلوب رابح-رابح هو إقناع كل طرف أنه من أجل تضخيم ربحه الخاص يجب العمل على إنجاح شركائه، ومنحهم معلومات شفافة، ولكن اقتناع الأطراف وحده لن يكون كافياً، إذ يجب أن يدرسوا فيما بعد بعناية التوصلات والتحليلات القادرة على إقحام مجموع عناصرهم الإيجابية في الاتفاق.

الفرع الثاني: نظرية الأمن المرن.

إن الأمن الممنوح للأجراء يأتي ليغطي المرونة المفروضة من طرف المؤسسات الكبرى، وهو عقد اجتماعي جديد قائم على مبدأ المعاملة بالمثل "donnant-donnant"، فالليبيراليون يصرون على المرونة المطلوبة أيضاً من طرف المواطنين، بمعنى ضمان حد أدنى من الأمن، بينما الديمقراطيون يؤكدون على هذا المفهوم الاجتماعي الجديد ألا وهو الأمن، فهو مهم من أجل قبول المرونة الرئاسية.

سنحاول فيما يلي مقارنة ردود بعض الدول، والتركيز على قدرتها في ابتكار طرق جديدة للتوفيق بين أهداف لا تتجزأ للمرونة وللأمن. حيث تقترح هذه الطرق الجديدة للعمل في عدد متزايد من الدول التكامل بين السياسات الاجتماعية وسياسات العمل.

فالأمن المرن "la flexicurité" هي كلمة مركبة بمعنى أنها مؤلفة في جزء من كلمة "مرونة"، وفي جزء آخر من كلمة "أمن". وبالتالي فهي مفهوم هجين يقترحه علينا باستمرار واضعوا السياسات لاستخدامه في آن واحد من أجل الكشف والصناعة، وهو توافق ممكن حول رؤية منهجية للواقع، كما أنه اختراع هولندي ظهر في أواخر القرن 20، يسعى لتصحيح اختلال التوازن بين العمال الدائمين والعمال غير النموذجيين، وزيادة مشاركة الفرق "الهامشية" في سوق العمل، من خلال

1 - CF, GUIHENEUF Pierre-Yves, op, cit, p 03, 04.

2 - CF, Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.

التشجيع على إنشاء الحقوق والمزايا في العمل من أجل الأعمال غير النموذجية (عمل مؤقت، عمل بدوام جزئي، ... الخ).¹

كما أن الاتصالات الحديثة للمفوضية الأوروبية في الآونة الأخيرة حول الأمن المرن عرفت هذا الأخير بأنه "إستراتيجية متكاملة تهدف إلى تحسين تدريجي لكل من المرونة والأمن في سوق العمل".²

هذا ويشير الأمن المرن إلى أن مرونة العمل تهدف إلى فرض نفسها كمعيار جديد ينبغي أن يقبل بأن ترافقه تدابير تؤمن العمال بين وظيفتين، فالحماية الممنوحة للبطالين في الواقع كانت دائماً العلاقة الضعيفة للحماية الاجتماعية.³

إذن يقوم هذا المبدأ أساساً على تغيير مرونة العمال ببعض الأمن في شروط العمل، وبالتالي فهو اعتقاد راجح-راجح، وفي هذا الصدد يقول "ألان لارسون" المدير العام السابق للمديرية العامة للعمل: "نحن بحاجة إلى مرونة جديدة في أوروبا، والتي تتلائم مع الظروف التكنولوجية، والاقتصادية الجديدة، فعندما تصبح الأسواق أكثر مرونة الأشخاص لن يطالبوا بأقل بل بأمن أكبر، ولا بد للسياسة الحكومية أن توفق بين احتياجات المؤسسات فيما يخص المرونة، واحتياجات العمال والمواطنين فيما يخص الأمن".⁴

إن التجربة الاجتماعية الدنماركية في نهاية القرن 20، تختلف جداً عن التجربة الهولندية، فهي قائمة على توافق في الآراء طويل الأمد، يتألف من ثلاثة عناصر:

✓ حماية محدودة للعمل.

✓ حماية سخية للدخل بالنسبة للعاطلين عن العمل، تنقص بشكل تدريجي مع مرور الوقت.

✓ سياسات نشطة في سوق العمل.⁵

وراء هذه التجارب الاجتماعية الخاصة، يمثل الأمن المرن، كما تم توضيحه أعلاه، تحدٍ لا مفر منه بالنسبة لجميع المجتمعات الصناعية من أجل التوفيق بين الأهداف غير القابلة للتجزئة للمرونة في سوق العمل، وأيضاً للمرونة وللأمن الاقتصادي للعمال وأسرهم. فهناك رواج في أوروبا، على

1 - CF, Paul Bernard et Anouk Lebel, FLEXICURITÉ, Flexibilité du marché du travail et sécurité socioéconomique dans une perspective du parcours de vie, Ottawa, le 30 janvier 2009.

2 - CF, V I E L L E Pascale, FLEXICURITE: Redéfinir la sécurité des citoyens européens, <http://www.socialsecurity.fgov.be>.

3 - CF, RAMAUX Christophe, Flexicurité: quels enjeux théoriques ?, Economie et institutions, N°9 – 2e Semestre 2006, p 11.

4 - CF, Allan Larsson, "From Welfare to Work", Newcastle, 23 June 1998.

5 - CF, Paul Bernard et Anouk Lebel, op, cit.

الرغم من الميل إلى التركيز على الحد من الحماية للعمل، بدلاً من التركيز على دعم الدخل وتدابير التدخل.

فمن الواضح أن التجارب الهولندية والدنماركية، ورغم اعتبارها نماذج ناجحة للأمن المرن، إلا أنها غير قابلة للنقل مباشرة إلى مجتمعنا، حيث التاريخ، والمؤسسات، والثقافة مختلفة. لكن هذه التجارب تسلط الضوء على مجموعة من الأفكار الإستراتيجية التي يمكن أن تكون مصدرًا للإلهام. أولاً: طرق إدارة المخاطر.

تقدم بعض الدول حماية قليلة للعمل، على خلاف دول أخرى تقدم حماية أكبر. ومع ذلك هناك العديد من الحالات الهجينة التي تضع في الاعتبار أشكال جديدة للحماية (خاصة الدول في الشمال الأوروبي). هذه الأشكال الجديدة تفترض على وجه الخصوص إخطار في حالة الطرد بدلاً من دفع التعويض. فالأمن المرن لا يمس فقط القيمة الكمية للحماية في ما يتعلق بالعمل، بل يمس أيضاً أنواع الحماية الممنوحة من طرف مختلف الدول، ويمكننا حصر ثلاث "أنظمة تشغيل" عامة. ففي الدول الأنجلوساكسونية، المخاطر يتحملها بشكل رئيسي الأفراد، أما في دول البحر الأبيض المتوسط، فالمخاطر تتحملها بشكل رئيسي الشركات، وفي معظم بلدان الشمال الأوروبي، يتم تحمل المخاطر بالمشاركة بين كل من العمال والنقابات والشركات والحكومة. مع ذلك، فإن عددًا معتبرًا من الدول تمثل حالات هجينة، تضع في التجربة توجهات استراتيجية مختلفة في مجالات السياسات الاجتماعية وسياسات العمل.

أ - طريقة إدارة المخاطر الفردية:

من أهم الخصائص الإستراتيجية في كل من استراليا، كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، أيرلندا، المملكة المتحدة، ونيوزيلندا، قلة التنظيم على العمل النموذجي، وقدرت الشركات على استبعاد العمال بسهولة، وتعديل الإنفاق العام من أجل حماية العمال ضد البطالة والمرض ودعم الأفراد في التقاعد، وتتمثل النتائج الرئيسية هنا في معدل بطالة معتدل، وعدم المساواة على نطاق واسع، ونسبة عالية من الأجور في شريحة 3/2 من نقطة الوسط.

ب - طريقة إدارة المخاطر استنادًا لصاحب العمل:

تتمثل أهم الخصائص الإستراتيجية في إسبانيا، إيطاليا، اليونان، والبرتغال في أن حماية العمل تبدأ مبكرًا، وهناك تعويضات هامة للعمال في حالة الفصل، وتأييد عام في حالات البطالة - أعلى في البداية ومن ثم يتناقص بسرعة على المدى الطويل -، كما أن تدابير التدخل محدودة.

وتشمل النتائج الرئيسية هنا مداخل متواجدة تحت الجزء 3/2 من نقطة الوسط ليست متداولة على نطاق واسع مثلما هو الحال في الدول الأنجلوساكسونية، كما أن معدلات التشغيل هي مرتفعة

بالنسبة للرجال في منتصف العمر، وحتى بالنسبة لأولئك الذين لديهم مهارات قليلة، ولكنها منخفضة بالنسبة للنساء العاملات، الشباب، وكبار السن.

ج - طريقة إدارة المخاطر المنسقة:

من أهم الخصائص الإستراتيجية في الدنمارك، السويد، وفنلندا. اتخاذ تدابير لحماية الدخل الجيد المتولد في حالة البطالة، المرض، والتقاعد. ودعم عام ومهم فيما يتعلق بتدابير التدخل (التكوين، الدعم في البحث عن عمل)، وفي حالة الفصل يجب على الشركات أن توفر مقدماً إشعار لمدة طويلة، وتساعد العمال على التدريب من جديد قصد الحصول على عمل جديد. وتقديم الدعم العام في حالة البطالة، فاستبدال الدخل يفوق أو يساوي 75% من الأرباح السابقة للسنة الأولى، ثم ينخفض تدريجياً، ولكنه يظل دائماً واحداً من أعلى معدلات المساعدات ارتفاعاً.

ومن أهم النتائج هنا تفاوت قليل في الدخل، وارتفاع معدل العمل من بين جميع فئات الأفراد.

د - الحالات الهجينة بين الأنظمة القائمة على صاحب العمل والأنظمة المنسقة:

ففي النمسا، فرنسا، هولندا، وسويسرا حماية العمل تخلص إلى حد كبير أرباب العمل، ولكن حماية الدخل بالنسبة للبطالين يكون عاماً. كما أن العمل النموذجي هو أقل تقييداً في البلدين الأخيرين، فلقد أزلت هولندا القيود من أجل التقليل من تجزئة سوق العمل بين "الداخل" و"الخارج"، ويتعين على الشركات إذن المشاركة في إدارة المخاطر.

أما في بلجيكا، وألمانيا فإن استراتيجيات الاتصال تتطوي على أصحاب العمل والعمال وال نقابات والدولة، كما أن الاستخدام الشاذ للعمال هو منظم، وهناك دعم عام ومهم للجمهور بشأن حماية الدخل في حالة البطالة، وحتى على المدى الطويل، هذا وفي النرويج يضمن حماية العمل صاحب العمل، وهي حماية مهمة للدخل بالنسبة للعاطلين عن العمل، ولتحقيق سياسية توازن بين العمل والأسرة مماثلة لغيرها من دول الشمال الأخرى.¹

ثانياً: النظريات المتعلقة بالأمن المرن.

أ - الأمن المرن عملياً ونظرياً:

يمكننا مناقشة النظريات المتعلقة بالأمن المرن من وجهتي نظر مختلفتين عملياً ونظرياً. فعلى الصعيد العملي، تقترض النظريات المتعلقة بالأمن المرن تطوراً لعدم استقرار العمل. غير أنه يمكن دحض هذا التشخيص إذا تم الحكم عليه بالاستقرار العالي، نتيجة للأقدمية في العمل فيما يخص الدول المتقدمة الرئيسية، ففي فرنسا مثلاً هذه الأقدمية هي في المتوسط حوالي 11 سنة، ومرة أخرى لا يتعلق الأمر فقط بتلك الأقدمية المتحصل عليها أثناء التحقيق، ولا بالأقدمية النهائية. فنحن بعيدون

1 - CF, Paul Bernard et Anouk Lebel, op, cit.

كل البعد عن الصورة السائدة على نطاق واسع للعامل المتحرك أو المحمول، فالتغييرات يمكن البحث عنها في مكان آخر بدلاً من ظهور نموذج عمل غير مستقر بطبيعته.¹ وتحت ضغط البطالة الجماعية، تحولت أشكال الحركة، وانكشمت التنقلات الطوعية، والاستقلالات، ووقع تطور هائل ومرهق للتنقلات في شكل تسريح للعمال، وأكثر من ذلك في فرص عمل أكثر خطورة. هنا لن يخشى البعض فقط من الفقراء أو البطالين في الحصول على ثروات أقل مما يودون، بل حتى من هم في طريقهم لترك شركاتهم فلن يقوموا بذلك خوفاً من البطالة. إذن مسألة البطالة هي مركزية، واستعادة العمل تحسن نظام التنقل. فما بين مارس 2000، ومارس 2001، تم إنشاء 500000 منصب صافي في فرنسا، وكلها بعقود عمل غير محددة المدة وبدوام كامل. حيث انخفض عدم الاستقرار، بينما زادت الاستقلالات في نفس الوقت.

أما على الورق، فالجهاز الرائد للأمن المرن يتمثل في إعادة تأهيل العاطلين عن العمل، حيث يسمح ذلك بالتأكيد بالقضاء على البطالة، وهذا بغض النظر عن مستوى العمل. ففي حالة ما إذا كان شخص عاطل عن العمل في تكوين، فهو مبدئياً غير محسوب كبطل. ولكن ما هو مهم على الورق هل هو كذلك في الواقع؟ ما أهمية التكوين إذا كان لا يؤدي إلى الحصول على منصب عمل؟ وهل سيقودنا التكوين إلى اقتراح مسار بديل؟ وهل التعليم الإلزامي "learnfare" المقترح هو في نهاية المطاف بعيداً جداً عن العمل الإلزامي "workfare"؟

أكثر من هذه الأبعاد العملية نقترح فيما يلي نقد نظري للأمن المرن وذلك على مستويين:

1 - انطلاقاً من وجهة نظر ما بعد الكينزية، لوحظ أن الأطروحات التي هي في صالح الأمن المرن لها من العيوب افتراض مسائل الشغل والبطالة، مع التركيز على تحليل سوق العمل. والنتائج المترتبة على هذا التحيز هي مكلفة، فالمناقشات حول سياسات الاقتصاد الكلي على وجه الخصوص، هي موجهة على نطاق واسع لخطر مواجهة الرأي القائل بأنه سيتم تجاوزها.

2 - ستواجه الأطروحات المتعلقة بالأمن المرن فكرة يمكن على أساسها تحليل العمل من وجهة نظر نظرية حول أسلوب التبادل. بالمقابل وخلافاً لهذا التمثيل، يتطلب العمل وقتاً طويلاً، ووقتاً أقل للتبادل، وهذا هو السبب في أن فكرة السوق الخارجية يمكن انتقادها.²

فلا يمكن تخفيض المصلحة العامة إلى تلاعب المصالح الخاصة، كما أنه لا يمكننا إعطاء السوق ما يخرج عن ولايتها، ومن هنا تبرز الحاجة لتدخل عام أولي، في شكل سياسة ميزانية، مالية، أو أيضاً ارتفاع في الأجور الحقيقية.

1 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 11.

2 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 12.

هذا ويركز الكلاسيكيون الجدد على السوق لتحليل القضايا المتعلقة بالعمل. حيث نجد هياكل مرتبطة بوجود عيوب خارجية (الحد الأدنى للأجور، وقانون العمل، والحماية الاجتماعية، السلطة النقابية،... الخ)، أو ذاتية (في تداول المعلومات على وجه الخصوص)، فمنع الأجر من أن يتحدد على المستوى التنافسي، من المفترض أن يكفل المساواة بين العرض والطلب على العمل، وبالتالي يجب إما إزالة أو على الأقل جعل الهياكل مرنة، وهذا هو الموقف الذي اتخذه الليبراليين، أو مواجهة الآثار من خلال نشر نوع معين من السياسة الفعالة للعمل. في هذا النهج الأخير، الذي نادى به الكينزيون الجدد، السياسة الاجتماعية للدولة لا تزول بل تمتص السياسة الاقتصادية، فالأدوات الكينزية للدعم المالي والنقدي تعتبر عند النمو في أحسن الأحوال غير فعالة، والسياسة الاقتصادية تهدف إلى الحد من السياسة الاجتماعية المهيكلة نحو الجمود في سوق العمل.

أخيراً، إذا كان الكلاسيكيون الجدد منقسمون حول أسباب البطالة (خارجية أو داخلية)، وأكثر من ذلك، حول الحلول التي يجلبونها لها (ليبرالية أو كينزية جديدة)، فإنهم يتفقون على الأقل حول ثلاث نقاط:

1) مستوى العمل هو محدد في سوق العمل.

2) الطلب على العمل ينخفض مع تكلفة العمل.

3) السبيل الوحيد للحد من البطالة هو الحد من تكلفة العمل.

كما يكون لسوق العمل المرنة ميزتين إيجابيتين، فهي تضمن العمل الكامل، وتمكن من تخصيص العمال حيث يكونون أكثر فعالية ما يسمح بزيادة إنتاجية كل واحد، وبالتالي تحقيق النمو الإجمالي. كنتيجة لذلك، فإن أنظمة التشغيل، هي ضعف ضارة لأنها تزيد تكاليف العمل، وبالتالي تخلق أيضاً البطالة، كما أنها تعرقل إعادة توزيع العمال في سوق العمل، وبالتالي تعرقل النمو الاقتصادي على المدى الطويل.¹

مرونة العمل تضخم دون شك الحركات في سوق العمل مع تدفق في التشغيل. فيكون لكل واحد فرصة أكبر للخروج من البطالة أو السقوط فيها، ولكنها لا تسمح بالتقليل من المستوى العام للبطالة، ورغم هذه التنفيذات، تدافع العديد من الدراسات عن المرونة العامة للعمل، فهذه الفكرة يجب بالضبط أن تأخذ كمعيار، وبعيداً عن الحياد يظهر الأمن المرن في هذا المنظور كنعمة حقيقة مبرهنة.

التحدي ليس بسيطاً، فالأمن المرن يهدف على سبيل المثال ليكون المفتاح الجديد للاتحاد الأوروبي، ولقد تم تضمينه بالفعل في السطور الأولى التوجيهية للعمل المتبنى خلال المجلس الأوروبي للوكسمبورغ في نوفمبر 1997. ومنذ ذلك الحين، لم يتوقف الأمن المرن على الظهور بقوة، فلقد جاء "تقرير كوك" ليبيّن أن الجمع بين المرونة والأمن في العمل هو واحد من المبادئ التوجيهية المتكاملة

1 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 14, 15.

من أجل النمو والعمل، ولقد طالب المجلس الأوروبي خلال مارس 2006 من الدول الأعضاء منح اهتمام خاص للتحدي الأكبر "للأمن المرن"، ونص على أن "اللجنة ستفكر بالاشتراك مع الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين لوضع مجموعة من المبادئ المشتركة حول الأمن المرن". كما أن القمة الاجتماعية الثلاثية غير الرسمية التي انعقدت بفنلندا في 20 أكتوبر 2006 وضعت الأمن المرن في قلب أعمالها.¹

ب - التقرير الأوروبي لـ "فيم كوك":

لقد تم إعداد "فرقة العمل من أجل التوظيف" "La Task-force" من قبل المجلس الأوروبي لبروكسل في مارس 2003 برئاسة فيم كوك (رئيس الوزراء السابق لهولندا)، هذه الأخيرة قامت بنشر تقريرها في نوفمبر 2003، حيث دعت من خلاله إلى الجمع بين المرونة والأمن، فقد جاء فيه أن: "أسواق العمل يجب أن تصبح أكثر مرونة، في حين أن العمال يجب أن يتمكنوا من الاستفادة من مستويات مناسبة للأمن"، ومن أجل زيادة فرص العمل على المدى الطويل، يجب رفع القدرة على التكيف للعمال وللمؤسسات، وحسب التقرير فإن: "المرونة ليست مفيدة لصاحب العمل فقط، فهي تخدم مصالح العمال أيضاً، مما يسمح لهم بتبني نمط الحياة الذي يناسبهم بشكل أفضل".

بطريقة أكثر وضوحاً، فإن هذا التقرير يدعو إلى: "تطوير الأعمال مؤقتة، إذ يتعين على الشركات أن تكون قادرة على الاعتماد على توافر عدة أنواع من العقود". فلا بد من إزالة الحواجز التي تحول دون إنشاء وتطوير وكالات العمل المؤقت التي ينبغي أن يكون لها مكانها في سوق عمل حديثة، وأن تلعب دوراً وسيطاً يساهم في المرونة والتنقل السهل للعمال. ويأسف التقرير أن تكون الإنابة مقيدة بعقبات التشريع، رغم أنه أزال الحواجز وزاد من جاذبية العمل بدوام جزئي، لكون هذا الأخير عامل ضروري ومهم لزيادة المشاركة في سوق العمل، خاصة بالنسبة للنساء.

أما فيما يتعلق بالعقود النموذجية، فيقترح التقرير ضبط مستوى المرونة المنصوص عليه في إطار العقود غير محددة المدة لضمان جاذبيتها بالنسبة لأصحاب العمل. فالفكرة العامة هي أن أرباب العمل ينبغي أن تكون لهم إمكانية تكيف القوى العاملة لديهم من خلال انقطاع للعقد دون إشعار أو تكاليف باهظة، وهو ما يتطلب ضرورة تعديل مستوى المرونة المقترحة بموجب العقود النموذجية في مجالات مثل فترة الإشعار، التكاليف، والإجراءات في مجال التسريح الفردي أو الجماعي، وفكرة التسريح التعسفي.²

1 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 15, 16.

2 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 17.

كما أن تقرير كوك جاء ليكون حاد ودقيق حول المرونة، في حين يبقى مراوغ وغامض في الجانب الأمني، وهذا يدل على أنه يقوم على بناء وصيانة قدرة العمال على البقاء والتقدم في سوق العمل.

ولمواجهة تحديات الأمن المرن، لابد من التذكير بالتنمية البشرية، التي يمكنها أن تساهم بشكل أمثل في التطوير الاقتصادي، الاجتماعي، والثقافي لمجموعات العمال ومجتمعهم. وفي المقابل منح مرونة للأفراد وأسرهم، وتوفير الأمن لهم فيما يتعلق بتسهيل ظروف حياتهم المواتية للتنمية البشرية، وينبغي لهذه العلاقة ذات الاتجاهين أن تكون أساساً لعملية تقاسم، وربط المسؤوليات بين جميع الشركاء الاجتماعيين الأكفاء. كما أن سياسات الدعم على المدى القصير لأولئك الذين يعيشون تحولات تشوش مسار حياتهم، وكذا سياسات الاستثمار الاجتماعية التي تسمح للأفراد بالتكيف، والاستعداد لاستباق هذه التحولات على المدى الطويل، والنجاح فيها. كلاهما جد هام.¹

كما أن من بين الاقتراحات المحددة على العموم، نذكر تسهيل قابلية حمل الحقوق المكتسبة فيما يتعلق بالتقاعد أو الصحة، فالمسألة ضرورية بالطبع لتراكم الحقوق بغض النظر عن تغيرات العمل.

أما بالنسبة للأجر المعيشي، ففي الواقع يسترجع التقرير هنا المنطق الليبرالي فيما يتعلق بالأجر، ويتم التفكير في مرحلتين. المرحلة الأولى يتم فيها خفض تكاليف العمل حتى يكون لديها مستوى متناسب مع متطلبات العمل، أما المرحلة الثانية فيتم فيها الحد من الحقوق الاجتماعية، حتى تبقى هذه الأعمال ذات الأجر المتدنية جاذبة لليد العاملة. ولتحقيق ذلك، من الأفضل أن ندقق جيداً في المنح العائلية، والسكن، من خلال التخلص تدريجياً من الفوائد بطريقة تجعل من المفيد بشكل واضح كسب أجرة، حتى ولو كانت قليلة.²

المطلب الثاني: البحث عن ضوابط جديدة لتحديد أجر العامل.

في خضم الفوضى التي يعيشها العالم اليوم، وسعيًا نحو التقسيم العادل لثروة كوكبنا الأرض، يتم البحث عن ضوابط جديدة لتحديد الأجر، حيث سنحاول قدر الإمكان من خلال هذا المطلب إيجاد ضوابط جديدة تستند إلى إرساء قواعد العدالة الاجتماعية (فرع أول)، وتحقيق الشفافية وتفادي الفساد (فرع ثاني).

1 - CF, Paul Bernard et Anouk Lebel, op, cit.

2 - CF, RAMAUX Christophe, op, cit, p 18.

الفرع الأول: العدالة الاجتماعية.

تشكل السياسات الرشيدة للأجور أحد أوجه تحقيق العدالة الاجتماعية، ذلك أن التفاوت في الأجور، أيًا ما كانت أسبابه ومبرراته، يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالظلم والغبن، وما ينطوي عليه هذا من انعكاسات سلبية، تتفاقم وتفضي إلى تهديد النسيج الاجتماعي إذا لم يتم تداركها. ولئن كانت العدالة الاجتماعية تبدأ بإرساء قاعدة ذهبية وهي التكافؤ بين أبناء المجتمع دون تمييز، وهذا أمر يحظى بإجماع الرأي بين المفكرين والمتقنين كعنوان أصيل وجوهري للحكم الرشيد، فإن القاعدة الذهبية للأجور تنطلق من "تكافؤ الأجور" طبقاً للمؤهل والخبرة ومستويات التدريب.¹

فقد ثار جدل كبير حول فكرة تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور سواء على المستوى الوطني أو الدولي حيث استند مؤيدوا هذه الفكرة إلى حجج تدور في مجملها حول العدالة الاجتماعية، التي توجب حصول أقل العمال مهارة على دخل من عمله يكفيه وأسرته.²

ومما لا خلاف عليه أن غالبية الأنظمة السياسية قد أهدرت جوهر العدالة الاجتماعية، عبر تنامي منظومة الفساد، وحولتها إلى مجرد شعار سياسي مخادع ومضلل، وليس أدل على ذلك من أن الخطاب السياسي لمعظم هذه الأنظمة يردد كثيرًا وطويلاً أكذوبة انحيازه لمحدودي الدخل. فقد بلغ النظام السابق في مصر على سبيل المثال ذروة تجاهله لمطالب الجماهير، عندما أهمل تمامًا حكم المحكمة الدستورية بضرورة رفع الحد الأدنى للأجور إلى 1200 جنيه، غير أن المظاهرات الاحتجاجية التي تصاعدت وتفجرت، في خلال السنوات الأخيرة، كانت تطالب بتصحيح الأجور بحيث يتسنى لغالبية المواطنين مواجهة موجات ارتفاع الأسعار المتلاحقة في المواد الغذائية والخدمات الأساسية.

من ثم، فإن رفع الحد الأدنى للأجور، وفي ذات الوقت القضاء على التفاوت الشديد في الأجور، وعدم التحايل بسبل غير مشروعة لبقاء هذا التفاوت، قد أصبح جوهر العدالة الاجتماعية. وهذا ما يضطلع به الخبراء والمسؤولون في الوزارات المعنية. فهذه مهمة أساسية ينبغي أن تتضافر جميع الجهود لتحقيقها ذلك أن الديمقراطية والعدالة الاجتماعية هما السبيل لبناء عالم جديد.³

ومن المؤكد أن عدم إتباع الأسس العلمية في بناء هياكل الأجور يقود إلى أحد الإحتمالين، إما حصول العامل على أجر أعلى مما يستحقه قياسًا بما يقوم به من أعمال، وما يمتلكه من كفاءة وخبرة، أو عدم حصوله على ما يستحقه من أجر نظير ما يقوم به من أعمال في ضوء مؤهلاته وخبراته.⁴

1 - الأجور والعدالة الاجتماعية، جريدة الأهرام اليومي، 19 أبريل 2011، مقال موجود على الموقع الإلكتروني <http://digital.ahram.org.eg>

2 - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 49.

3 - الأجور والعدالة الاجتماعية، المرجع السابق.

4 - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 49.

إذن هل يمكن للأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر اليوم أن يحقق العدالة الاجتماعية في الأجور؟

إذا كان متوسط ما يحتاجه الفرد العادي من عناصر غذائية في اليوم الواحد هو 150 غ من اللحوم، الأسماك، البيض، و0,5 لتر من الحليب والأجبان، و30 غ من الزبدة، و400 غ من الخضر والفواكه، و300 غ من الحبوب والبقول الجافة مرة أو مرتين في الأسبوع¹. وبإجراء عملية حسابية بسيطة تستند إلى متوسط سعر هذه المواد في الأسواق الجزائرية يكون متوسط سعر ما يحتاجه الفرد العادي من عناصر غذائية في اليوم الواحد هو 236,00 دج. أي ما يعادل 7.092,00 دج في الشهر، وعليه إذا كان العامل يعيل أسرة تتكون مثلاً من 04 أفراد يصبح متوسط ما ينفقه شهرياً مقابل العناصر الغذائية الأساسية لوحدها هو 28.368,00 دج، أي بزيادة تقدر بـ 13.368,00 دج عن الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد في الجزائر اليوم بـ 15.000,00 دج، ما يعادل ضعفه تقريباً، وهذا بالطبع دون الحديث عن بقية الضروريات من إيواء، ولباس، وفواتير الماء، والكهرباء، والهاتف. وهذا بالطبع يجعلنا نقول أننا في الجزائر بعيدون كل البعد عن تحقيق عدالة إجتماعية في الأجور، من خلال الأجر الوطني الأدنى المضمون الحالي.

فهل الوضع هو نفسه على المستوى الدولي؟

أولاً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية في 10 جويلية 2008 بالإجماع إعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وهو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات، الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية عام 1919، وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام 1944، وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، ويجسد الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة.

هذا الإعلان التاريخي إنما هو إعادة تأكيد حازمة للقيم التي تتحلى بها منظمة العمل الدولية، وهو حصيلة المشاورات الثلاثية التي استهلكت في أعقاب صدور تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، وباعتماد هذا النص، يشدد ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من 182 دولة عضواً، على الدور الرئيسي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في المساعدة

1 - الاستراتيجية العالمية بشأن النظام الغذائي والنشاط البدني (فرط الوزن والسمنة في مرحلة الطفولة) تعزيز استهلاك الفواكه والخضر في جميع أنحاء العالم، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.who.int>.

- راجع أيضاً: تغذية الإنسان، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.onefd.edu.dz>.

على إحرار التقدم وتحقيق العدالة الاجتماعية في سياق العولمة، وهم يلتزمون معاً بتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على المضي قدماً بهذه الأهداف من خلال برنامج العمل اللائق.

يأتي هذا الإعلان في فترة سياسية حاسمة، وهو يعكس توافق الآراء الواسع حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة لتحقيق نتائج حسنة ومنصفة للجميع، كما أنه يشكل إطاراً للنهوض بعولمة عادلة، وأداة عملية لتسريع التقدم في تنفيذ برنامج العمل اللائق، وهو يعكس أيضاً نظرة استشرافية منتجة من خلال تسليط الضوء على أهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمال وفرص كسب الدخل للجميع.

لقد تلقى برنامج منظمة العمل الدولية دعماً دولياً واسع النطاق، تُوجّ بانعقاد مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة لعام 2005، وفي تلك المناسبة أعلن رؤساء الدول والحكومات ما يلي: "ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة، وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية".¹

ويدعو هذا الإعلان أيضاً منظمة العمل الدولية إلى مساعدة الدول الأعضاء فيها من خلال الجهود التي تبذلها سعياً إلى تنفيذه، وفقاً للاحتياجات والظروف الوطنية. ولهذا يطرح الإعلان تحدياً أمام مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي، إذ يشير إلى أنه ينبغي للمنظمة أن تستعرض وتكيف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها من أجل استخدام مواردها البشرية والمالية على أفضل وجه واستخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها. لذا لا بد للمنظمة وللدول الأعضاء فيها من حشد كافة وسائل العمل المتاحة، وطنياً ودولياً على حد سواء لتعزيز أهداف الإعلان، وتطبيق التزاماته بالطرق الأكثر فعالية وكفاءة.

هذا الإعلان يزود القادة وصانعي القرارات بنهج متوازن يرتبط بالناس، وبالحلول الإنتاجية على المستوى المحلي، في الوقت الذي يقدم فيه أيضاً منصة مشتركة للإدارة على المستوى الدولي. وهو يساهم كذلك في تلاحم السياسات لصالح التنمية المستدامة في السياسات الوطنية وفيما بين المنظمات الدولية وفي التعاون الإنمائي، من خلال الجمع بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. كما يدعو إلى استحداث شراكات جديدة مع كيانات من غير الدول، ومع هيئات اقتصادية فاعلة كالمنشآت متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى العالمي والقطاعي، من أجل تعزيز فعالية برامج وأنشطة التشغيل التي تقوم بها منظمة العمل الدولية.

1 - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين بجنيف في 10 جويلية 2008، الطبعة الأولى، ص 01، 02.

يقوم هذا الإعلان على القيم والمبادئ المكرسة في دستور منظمة العمل الدولية، ويزيد من تعزيزها من أجل مواجهة التحديات التي يطرحها القرن الحادي والعشرون. كما أنه يأتي في وقت ينتشر فيه انعدام اليقين في عالم العمل، ويشهد استمرار حالات انتهاكات حقوق العمال، وتزايد الانشغالات التي تحملها العولمة، والحاجة إلى أن تضافر المنظمات الدولية جهودها على نسق أفضل للتصدي لهذه المسائل. والأهم من ذلك أن الإعلان يبرز الميزة النسبية الفريدة التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية والشرعية القائمة على الهيكل الثلاثي والخبرة العملية الغنية والتكاملية التي تملكها هيئاتها المكونة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال في معالجة السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في حياة الناس، وهو يذكر أيضاً بما تتمتع به من قوة طويلة الباع في أسلوب عملها القائم على الحوار الاجتماعي كركيزة لبناء توافق الآراء، وهو بمثابة بريق أمل في عالم أصبح فيه الحوار صعباً للغاية.

كما يجسد هذا الإعلان أهم تجدد تكتسيه المنظمة منذ إعلان فيلادلفيا. وهو يمنح فرصة ومسؤولية لتقوية قدرة منظمة العمل الدولية. ويُمكننا من تحقيق تقارب فعال بين السياسات الوطنية والدولية التي تؤدي إلى عولمة عادلة، وإلى قدر أكبر من سبل حصول النساء والرجال في كافة أرجاء المعمورة على العمل اللائق. ويمكننا جميعاً أن نتحالف لجعل ذلك حقيقة واقعة وللمضي قدماً نحو إحراز المزيد من الاحترام لكرامة الإنسان والازدهار العالمي، من أجل تلبية احتياجات الشعوب والأسر والمجتمعات المحلية في العالم وتحقيق آمالها.¹

ثانياً: تطور الأجور في أوقات الأزمة.

لقد ساهمت الأزمة الاقتصادية والمالية في خفض النمو العالمي لمتوسط الأجور الحقيقية بمقدار النصف خلال العامين 2008 و2009 مقارنة مع السنوات السابقة، ومن خلال تحليل البيانات المستقاة من 115 بلداً وإقليماً، والتي تشمل 94% من متقاضي الأجور عالمياً، يقدر تقرير الأجور في العالم للفترة 2010-2011 سياسات الأجور في أوقات الأزمة أن نمو متوسط الأجور الشهرية الحقيقية على الصعيد العالمي قد تراجع من 2,8% عام 2007، إلى 1,5% عام 2008، وإلى 1,6% عام 2009، وتتأثر هذه الأرقام بشدة بالإحصائيات الرسمية المتعلقة بالأجور القادمة من الصين. فالأرقام الرسمية للصين الخاصة بنمو الأجور هي 13,1% في 2007، و11,7% في 2008، و12,8% في 2009، ويظهر استطلاع مبدئي أجراه المكتب الوطني للإحصائيات في الصين أن المرتبات السنوية في القطاع الخاص لم ترتفع سوى بـ 6,6% في سنة 2009، وهو ما قد يفسر الفرق بين التصور العام للوضع والأرقام الرسمية، ويجعلنا نفكر في أن تقديراتنا على المستوى العالمي قد تكون مبالغاً فيها. إذا تم استبعاد الصين من هذا التحليل، سنحصل على نسب جد منخفضة

1 - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرجع السابق، ص 03.

لنمو الأجور في العالم، وهي 2,2% في عام 2007، و0,8% في عام 2008، و0,7% في عام 2009.

إذا ركزنا على دول G20، التي تمثل حوالي 70% من العاملين في العالم، سنجد نتائج جد مشابهة. إذا أقمنا الصين في التحليل، فإننا سنقدّر أن نمو الأجور المتوسطة قد انخفض من 2,8% في عام 2007، إلى 1,5% في 2008، وإلى 1,7% عام 2009 في دول G20. وإذا استثنينا الصين من المجموعة، سنجد معدل نمو الأجور الحقيقية هو 1,8% في 2007، و0,5% في 2008، و0,5% عام 2009 في الدول المتبقية، ومن المهم أن نلاحظ هنا أن الأجور الشهرية المتوسطة يمكنها أن تتغير بسبب التغيرات إما في الأجور الوظيفية، أو في عدد ساعات العمل، أو في كليهما¹. كما يشير التقرير العالمي حول الأجور للفترة 2010-2011 إلى فوارق إقليمية كبيرة في معدلات نمو الأجور، فقد تباطأ نمو الأجور في آسيا وأمريكا اللاتينية لكنه بقي نموًا إيجابيًا، وفي المقابل عرفت مناطق أخرى كأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى انخفاضًا كبيرًا في نمو الأجور، إلى جانب ذلك شهدت الاقتصادات المتقدمة تراجعًا في مستوى الأجور الفعلي في 12 بلدًا من أصل 28 عام 2008، وفي سبعة بلدان عام 2009.

إلى جانب ذلك يشير نفس التقرير إلى ضرورة تناول آثار الأزمة القصيرة الأمد ضمن سياق تراجع طویل الأمد لحصة الأجور من إجمالي الدخل، واتساع الهوة بين نمو الإنتاجية والأجور بالإضافة إلى انتشار وزيادة عدم المساواة في الأجور.

في هذا السياق اعتبر المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد "خوان سومافيا" أن: "ركود الأجور قد ساهم في افتعال الأزمة، وهو لا يزال يضعف قدرة الاقتصادات على التعافي. نحن نواجه عالمًا يعاني من عجز في إجمالي الطلب في ظلّ عدم تلبية عدد كبير من الحاجات واستمرار ارتفاع البطالة، وبالتالي تدعو الحاجة واضعي سياسات الاقتصاد الكلي إلى توجيه الاهتمام للاستخدام وتحديد الأجور سعيًا إلى تعزيز التعافي ومعالجة الاختلالات الاجتماعية والاقتصادية على المدى الطويل".

كما يلاحظ مكتب العمل الدولي أنه في عام 2008 استمر نمو الأجور الاسمية بسرعة أكبر تقريبًا مما كان عليه خلال السنوات السابقة، ولكن مع تضخم مرتفع على نحو غير عادي -يرجع أساسًا إلى ذروة أسعار النفط- رتب الأجور الحقيقية. في المقابل، وفي عام 2009، لما تقلص الناتج المحلي الإجمالي وأصبحت الأزمة أكثر وضوحًا لأرباب العمل والعمال، انخفض نمو الأجور الاسمية،

1 - CF, Rapport mondial sur les salaires 2010/11, Politiques salariales en temps de crise, Bureau international du Travail, Genève, p 03, 04.

- راجع أيضًا: تقرير الأجور في العالم، الأزمة الاقتصادية تساهم في خفض نمو الأجور في العالم بمقدار النصف، أخبار مكتب العمل الدولي، بيروت، الثلاثاء 14 ديسمبر 2010، ص 01.

ولكن معدل التضخم انخفض بوتيرة أسرع. وقد سمحت هذه الانخفاضات في معدلات التضخم بتفادي سقوط الأجور الحقيقية في عام 2009.¹

وقد توصل التقرير إلى الخلاصات التالية:

✓ بادرت 50% من الدول إلى تحسين الحد الأدنى من الأجور، إما كجزء من عملية مراجعة الحد الأدنى للأجور أو بهدف حماية القدرة الشرائية في صفوف العمال الأكثر ضعفاً، وتختلف هذه المبادرة عن المبادرات المعتمدة خلال الأزمات السابقة حيث اعتُبر تجميد الحد الأدنى للأجور النمط السائد.

✓ بالنسبة إلى العمال أصحاب الأجور المنخفضة والمعرضين بشكل خاص للوقوع في براثن الفقر، تدعو الحاجة إلى تحسين الربط بين سياسات الحد الأدنى للأجور والسياسات الاجتماعية وسياسات سوق العمل.

✓ ملائمة الأجور مع الإنتاجية، حيث تشمل المفاوضات الجماعية أكثر من 30% من العمال، ويساهم الحد الأدنى للأجور في تخفيض عدم المساواة في توزيع الأجور على مستوى النصف السفلي.

✓ مساهمة المفاوضات الجماعية، والحد الأدنى للأجور إلى جانب حسن تصميم سياسات الدخل في زيادة أجور العمال خلال فترة الانتعاش.²

الفرع الثاني: تحقيق الشفافية وتفادي الفساد.

يعتبر الفساد ظاهرة اجتماعية قديمة من حيث وجودها، وحديثة من حيث انتشارها الواسع الذي تعدى الحدود والحواز بين الدول في عصرنا الحالي، وقد ارتبطت هذه الظاهرة على المستوى العالمي بعدة عوامل مثل "غياب الشفافية والمساءلة" في المجتمع. حيث يرتبط تعزيز قيم النزاهة، ونظم الشفافية، والمساءلة بوجود بنية مؤسسية سليمة، وأجهزة رقابة قوية وفاعلة تتمتع باستقلالية ومهنية، بمعنى آخر فإن محاربة الفساد يرتبط بوضع آليات وأدوات رقابة ومحاسبة مهمتها الإشراف والفحص والمراجعة.³

ولقد استشرى الفساد في السنوات الأخيرة واتسعت مجالاته وأشكاله، حيث أصبح ظاهرة عالمية تهدد الاقتصاد القومي ليس فقط على مستوى الدول النامية بل وحتى الدول المتقدمة أيضاً.

1 - CF, Rapport mondial sur les salaires 2010/11, op, cit, p 06.

2 - تقرير الأجور في العالم، المرجع السابق، ص 02.

3 - عادة شهير الشمراني، الشفافية والمساءلة في الدول العربية، برنامج الماجستير، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال، قسم الإدارة، ص 01.

فانتشار الرشوة وتضارب المصالح والصفات غير المشروعة تشكل عبئاً على الاقتصاد، وتشوه في نفس الوقت السياسات التنموية، وتهدم الثقة في المؤسسات العامة. كما أن الفساد، سواء كان في القطاع العام أو في القطاع الخاص، يؤدي إلى إساءة استعمال الموارد المحدودة مما يؤثر كثيراً على الاقتصاد برمته. وقد يفضي - لاسيما في المجالات المدعومة بالمساعدة الخارجية - إلى المساس بسمعة الوكالات الإنمائية الدولية وإعاقة جهودها، فقد أعربت الجمعية العامة للأمم المتحدة عما يساورها من قلق إزاء خطورة المشاكل التي يطرحها الفساد فاتخذت في 28 يناير 1997، قراراً يطلب من الأمين العام أن يساعد الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات لمنع ومكافحة الفساد، لعله يعطي حافزاً أكبر لبرنامج الأمم المتحدة لتناول مسألة الفساد تناولاً منهجياً.¹ هذا وتؤكد تقارير البنك الدولي أن الفساد أصبح العقبة التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع تزايد آثاره السلبية في مختلف الدول سارعت منظمات مدنية وأهلية فضلاً عن حكومات العالم إلى المناداة بمحاربة الفساد بكل أشكاله وصوره، وتأسست منظمة الشفافية الدولية عام 1995 واتخذت مقرّاً لها ببرلين، وهي منظمة دولية غير حكومية لا تستهدف الربح، وتعمل على محاربة الفساد بشكل مستمر والعمل على زيادة الوعي العام بمخاطر الفساد في الكثير من البلاد، وتصدر المنظمة تقارير سنوية حول الفساد في جميع القارات توضح فيها ممارسات الدول والشركات لمختلف أنواع الفساد وترتيب الدول من حيث الفساد والنقاط التي تحصل عليها كل دولة كمؤشر لدرجة الفساد فيها.

ويُعتبر الفساد عَرَضٌ من الأعراض الدالة على خلل في إدارة الدولة. ذلك أن المؤسسات التي أنشئت لتنظيم العلاقات بين المواطنين والدولة تسخر بدلاً من ذلك في الإثراء الشخصي للمسؤولين الحكوميين وفي توفير الامتيازات للفاستدين.²

فالفساد هو "استغلال السلطة من أجل تحقيق المكاسب والمنافع الخاصة"، وذلك وفق التعريف الذي حدده "منظمة الشفافية الدولية". ما يعني أن الفساد يشير إلى الإخلال بشرف ومهنية الوظيفة والقيم والعادات التي تسود المجتمع، وهو يعتبر أحد المعايير الهامة التي تشير إلى غياب المؤسسة السياسية في المجتمع. كما أنه مفهوم يتسع لأشكال عديدة تتمثل في الرشوة والمحسوبية والتزوير، ... إلخ، ويعد الفساد جريمة يصعب الوقوف عليها لأنه غالباً ما يتم في الخفاء أو من خلال وسطاء.

إلا أن هناك ثلاثة شروط يجب أن تتوافر في عمل ما لكي يعتبر عملاً ينطوي على فساد:

1 - الفساد والحكم الرشيد، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مكتب السياسات الإنمائية، شعبة التطوير الإداري وإدارة الحكم، نيويورك، جويلية 1997، ص 04.

2 - الفساد والحكم الرشيد، المرجع السابق، ص 05.

- 1 - أن يتم انتهاك مبدأ التعامل مع الأفراد على أساس أنهم جميعاً متساوون وليس هناك تفضيل لشخص على آخر لقرابته أو علاقته الشخصية.
 - 2 - أن يكون تضارب المصالح واضح ومقصود.
 - 3 - أن تكون هناك مصلحة للطرفين في ارتكاب هذه المخالفة، على أنه لا يلزم بالضرورة أن تكون هذه المصلحة مادية ذات طبيعة نقدية، بل قد تكون في شكل تقديم خدمات أو مجاملات أو هدايا.¹ هذا وعلى حد تعبير قرار الأمم المتحدة، فالفساد "يمكن أن يهدد استقرار المجتمعات وأمنها وأن يقوض قيم الديمقراطية والأخلاق، ويعرض للخطر التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية" (القرار 51/59).²
- وقد يرغب بعض الأفراد والشركات في الحصول على معاملة تفضيلية ويسعون إلى رشو المسؤولين. فما العيب في أن يدفع المرء ثمن ما يرغب فيه؟ أليس هذا هو أساس نظام السوق؟ إن دفع المقابل يكون فساداً عندما يدفع لموظفين بغرض الحصول على منفعة أو تقادي تكلفة، ويفسخ هذا التعريف المجال لثتى المجتمعات للفصل بين الهدايا المشروعة والمدفوعات غير المشروعة، غير أنه عند التفكير في إقامة هذا الفاصل، يتعين على المرء أن يتساءل عما إذا كان دفع مبالغ مالية إلى الموظفين يعزز الأهداف العامة أو يعيقها.³
- أما الشفافية فهي ضرورة وضوح العلاقة مع الجمهور فيما يخص إجابات تقديم الخدمات والإفصاح للجمهور عن السياسات العامة المتبعة، خاصة السياسات المالية العامة، وحسابات القطاع العام، وكيفية إدارة الدولة من قبل القائمين عليها بمختلف مستوياتهم. وتعني الشفافية أيضاً الحد من السياسات والإجراءات غير المعلنة أو السرية التي تتسم بالغموض، وعدم مساهمة الجمهور فيها بشكل واضح، بكلمات أخرى فإن الشفافية عكس السرية، فالسرية تعني إخفاء الأعمال عمداً بينما تعني الشفافية الإفصاح عن هذه الأفعال، وينطبق ذلك على جميع أعمال الحكومة بوزاراتها المختلفة، كما ينطبق على أعمال المؤسسات الخاصة التي يتضمن عملها تأثيراً على مصلحة الجمهور والمؤسسات الحكومية.⁴

1 - بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بتشر، إرشادات عملية لمكافحة الفساد (مكافحة الفساد: التوجه إلى القطاع الخاص)، مركز المشروعات الدولية الخاص "CIPE"، مارس 2008، ص 03.

2 - الفساد والحكم الرشيد، المرجع السابق، ص 08.

3 - الفساد والحكم الرشيد، المرجع السابق، ص 11.

4 - عادة شهير الثمراي، المرجع السابق، ص 02.

أولاً: أسباب الفساد.

هناك أسباب عديدة تكمن وراء انتشار الفساد وتضخمه ونموه المستمر، فمنها ما هو خاص بكل مجتمع، ومنها ما هو عام ويمكنه خلق الفساد في أي مجتمع. إلا أنها عادةً ما ترجع إلى الهياكل الرديئة والضعيفة للمؤسسات، ولعل أهم هذه الأسباب ما يلي:

أ - القوانين واللوائح المعقدة وسرعة تواتر تغييرها:

تتطلب القوانين المتعارضة تفسيراً دقيقاً مما يمنح للمسؤولين سلطة أكبر للاعتماد على تقديرهم الشخصي، ومن ثم يزيد من مخاطر اتخاذهم لقرارات عشوائية منحازة تخدم أغراضهم. وعندما يصبح إصدار القوانين أمراً لا يمكن التنبؤ به يكون من العسير على رواد الأعمال الالتزام بهذه القوانين التزاماً كاملاً، كما أنهم لا يتمكنون من حماية أنفسهم أمام التفتيش غير القانوني الذي يقوم به المفتشون الحكوميون لابتزازهم. وهكذا يصبح الفساد وسيلة للالتفاف حول عدم كفاءة المسؤولين، ويمكنهم من اتخاذ قراراتهم العشوائية المفترقة للعدالة.¹

ب - انعدام الشفافية والمساءلة:

عندما تعقد الصفقات خلف أبواب مغلقة، يصبح من المستحيل تقييم المعايير التي تمت على أساسها هذه الصفقات، كما يصعب تحديد ما إذا كانت تخدم الصالح العام، ومدى احترامها للقانون. فعندما يخفي انتهاك القانون سواء كان من القطاع العام أو الخاص معاملاته فإنه يكون متهرباً من المساءلة.

يعتبر تعزيز الوصول إلى المعلومات العامل الأساسي في كشف الفساد، فقد عرض عدد كبير من الصحفيين حياتهم وحرية للخطر من أجل تعزيز الحكم المسؤول المرتكز على الشفافية والعمل المشترك، حيث أعتيل 68 صحافياً عام 2001، ويعود سبب اغتيال 15 صحافياً منهم إلى أعمال استقصاء عن قضايا الفساد، وهذا رقم يندر بالخطر.²

فغياب الشفافية وعدم تحديد تعليمات واضحة تفسر الخطوات والمستندات المطلوبة للحصول على الخدمة دون إتاحة الفرصة للانحراف، وضعف دور الإعلام في كشف الفساد والمفسدين، وفساد الأخلاق وانهايار القيم والمبادئ كله يؤدي إلى انتشار الفساد.

ج - انعدام المنافسة:

عادة ما يكون لدى الشركات التي تعمل في سوق احتكاري، حافزاً قوياً لكسب رضا الحكومة خاصة إذا كانت هذه الأخيرة ترعى الاحتكار. ومثل هذا المناخ يؤدي إلى تزايد وانتشار عدم الكفاءة، كما أن انعدام التنافس السياسي يزيد من حجم المشكلة باستبعاده لعنصر المساءلة.

1 - بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بتشر، المرجع السابق، ص 05.

2 - بتينا بيترز، دور وسائل الإعلام: شفافية الشركات في تغطية أو كشف الفساد، ص 56، 62، 63.

قد تكون الرشوة أداة لتحويل ريع الاحتكار إلى المستثمرين الخواص، مع تخصيص حصة للموظفين المرتشين. فكثيراً ما تحول منافع مالية كبيرة إلى شركات خاصة عن طريق الصفقات العمومية وعمليات الخصخصة ومنح الامتيازات.

د - انخفاض أجور العمال:

قد تتعدم الحوافز التي تدفع العمال للقيام بعملهم على الوجه المطلوب، نظراً لتدني جداول الأجر الرسمية ومستوى المراقبة الداخلية، فيلجئون إلى المماثلة وغيرها من وسائل العرقلة، وتقوم الرشوة بزيادة قيمة العمل، وبالتالي قد يدفع المرشحون للمناصب الشاغرة الرشوة بغرض الحصول عليها، وتصبح الرشوة في هذه الحالة كمكافأة تحفيزية.¹

عندما لا يفي مرتب المسؤولين الحكوميين بتلبية ما يعتقدون انه احتياجاتهم اليومية، فإنهم يلجئون للفساد لاستكمال دخلهم. إلا أن مجرد رفع أجور الموظفين لن يحد من انتشار الفساد طالما استمر المناخ الذي يوفر فرص إساءة استخدام السلطة.²

فانتشار الفقر وانخفاض مرتبات ومدخيل أصحاب الوظائف الهامة التي لها علاقة بالجمهور تدفعهم للجوء إلى الرشوة والهدايا. ويزداد الأمر سوءاً مع اتساع الفجوة بين الطبقات. كما أن محاولة صغار العمال اللحاق بالطبقات الثرية والسعي لتحقيق دخل مرتفع، وخاصة في ظل سيطرة المادة والتطلعات على حساب القيم والأخلاق.

هـ - عدم توافق القوانين واللوائح، وسوء تطبيقها:

ذلك أنه حتى مع وجود قوانين لمكافحة الفساد فإن التراخي في تنفيذها يشجع على سوء استخدامها. فضعف النظام القضائي، وضعف العقوبات، وارتفاع تكلفة الالتزام بالقوانين واللوائح يؤدي إلى عدم فاعليتها. كما أن عدم قدرت الدولة على مواجهة الفساد، ومعاينة العامل المخطئ، أو عدم وجود عقوبات رادعة لمواجهة الأخطاء والتهاون في المحاسبة والعقاب سيؤدي لا محالة إلى نقشي الفساد.

في الأخير يمكننا القول أن هذه الفئات لا يستبعد بعضها بعضاً، فالرشوة التي تعمل عمل المكافأة التحفيزية مثلاً، قد تمكن من الحصول على منفعة نادرة أو إعفاء ضريبي، غير أن كل فئة تثير قدرًا من المسائل المستقلة التي يمكن دراستها على حدة.³

ثانياً: طرق مكافحة الفساد.

يؤمن مركز المشروعات الدولية الخاصة بأن مساهمة القطاع الخاص في مكافحة الفساد عنصر أساسي لتحقيق النجاح. فرغم أن بعض الشركات قد تستفيد على المدى القصير من الصفقات

1 - الفساد والحكم الرشيد، المرجع السابق، ص 12.

2 - بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بتشر، المرجع السابق، ص 05.

3 - الفساد والحكم الرشيد، المرجع السابق، ص 12، 13.

الفاصلة، إلا أن معظم الشركات تعاني على المدى الطويل من الفساد، ذلك أن تكلفته تصبح مع مرور الوقت عالية. فهو يؤدي إلى المزيد من عدم الاستقرار، ويجعل مناخ الأعمال غير مناسب، ومن ثم فمن مصلحة الشركات الانضمام إلى الحرب على الفساد. هذا ويؤمن نفس المركز أيضاً بضرورة التعامل مع الفساد باعتباره نتيجة لفشل المؤسسات، وليس لسوء أخلاق فردية فقط. ومن ثم فإن بناء مؤسسات قوية ومنضبطة هو أفضل طريق لخفض الفساد. بمعنى بناء مجموعة من هياكل الحوافز الثابتة التي يمكن الاعتماد عليها والتي تؤدي إلى مكافأة الملتزمين بالأمانة والشفافية، ومراقبة المرشحين المستغلين لمناصبهم. وفي هذا الصدد يمكن للقطاع الخاص أن يساهم بشكل فعال ومفيد إلى حد بعيد في إصلاح المؤسسات السياسية والاقتصادية.¹

إن الوسائل الفعالة للتصدي للمشكلة توجد في جانب الطلب كما توجد في جانب العرض. ومن ثم فإن الإجراءات على الجانبين يجب أن تهدف إلى تصحيح الضعف المؤسسي، والقضاء على الحوافز الضارة. ويجب التركيز على الأسباب الجذرية للفساد.

أ - الإجراءات على جانب الطلب (القطاع العام):

1) توفيق القوانين التجارية:

يجب توفيق القوانين واللوائح المكررة أو المتعارضة بهدف تقليل العقبات التي تعرقل القيام بالأعمال، ومن ثم القضاء على أسباب الرشوة. وقد يكون أحد هذه الوسائل منح لجان مستقلة مشكلة من بعض القضاة لتوفيق أوضاع غير الملتزمين أو إيقافهم عن العمل، ويمكن أن تعد اتحادات رجال الأعمال ومجموعات المفكرين سجلاً بالمعوقات القانونية واللوائح المكررة واجبة التغيير وترتيبها حسب أولويتها.

2) إعداد قواعد وقوانين سليمة:

يجب أن تشكل الشفافية عنصراً أساسياً لعمليات المشتريات لضمان تحقيق النزاهة والمنافسة الشريفة في عمليات التعاقد الحكومي. كما يجب أن تتطلب تلك القواعد الخاصة بالمشتريات أن تكون المناقصات والعطاءات علنية. ويجب أن يتاح للجمهور فرصة فحص العطاءات، وأن تتمكن مؤسسات المجتمع المدني من المشاركة في الرقابة على عمليات المشتريات.

تخفيض عدد القواعد واللوائح، وتبسيط وتوضيح كافة الإجراءات بحيث لا تسمح بأي خروج أو خرق للقوانين، أي تطبيق الشفافية في كافة الهيئات. وتفعيل قوانين المحاسبة المالية لكبار الموظفين دون مجاملات أو اعتبارات شخصية.

1 - بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بتشر، المرجع السابق، ص 03.

3) يجب دمج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي:

ينشأ الاقتصاد غير الرسمي ويتوسع وينتشر عندما يكون الالتزام مستحيلًا، وخاصة بالنسبة للشركات الصغيرة، في ظل القوانين واللوائح المتضاربة. ويمكن دمج الشركات التي تعمل في القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي بخفض المعوقات التي تمنع إنشاء الشركات واستمرار عملها بشكل رسمي. ومثال ذلك تبسيط إجراءات تسجيل الشركات، أو استثناء الشركات الصغيرة من بعض المتطلبات الإجرائية.

4) تبسيط القوانين الجبائية:

تبسيط قوانين الضرائب يحد من الفساد بطريقتين: أولاً تقييد قدرة المسؤولين على استخدام تقديرهم الشخصي في تطبيق القواعد الضريبية، وثانياً تقليل نسبة التهرب من الضرائب وزيادة الالتزام بسدادها وذلك بخفضها. وهذه أيضاً إحدى طرق تقليل الاقتصاد غير الرسمي.

5) البدء في إصلاح نظام العمل في الحكومة:

منح عمال القطاع العام مرتبات تكفي لتغطية احتياجاتهم لتصبح تنافسية مع المرتبات في القطاع الخاص يقلل الطلب في الحصول على مبالغ إضافية. وفي نفس الوقت يجب إعداد قواعد ومعايير جادة ومتخصصة لقياس الأداء ورصده ومتابعته، وتوفير التدريب. ويجب تحديد سلطات المفتشين بدقة حتى لا يتعدوا حدودهم.

6) وضع قواعد واضحة لتضارب المصالح بالنسبة للقطاع العام:

لا تزال بعض البلدان تسمح لموظفي الحكومة بالعمل في وظائف أخرى بأجور إضافية في القطاع الخاص أو في الشركات الحكومية. كما أن بعضها يسمح لهم بقبول أتعاب استشارية من شركات خاصة. وأقل ما يمكن القيام به في مثل هذه الحالات هو التوقف عن السماح بذلك، وأن يمنع المسؤولين من اتخاذ قرارات تؤثر على تلك الشركات. وبالإضافة إلى ذلك يجب تقييد شغل المسؤولين لمناصب هامة في الشركات التي تتعامل مع الوزارات أو الجهات التي يعملون بها.¹

ب - الإجراءات على جانب العرض (القطاع الخاص):

1) تأسيس مستويات أفضل لتحقيق الشفافية والمساءلة في الشركات:

ذلك أن إلزام الشركات بتحقيق الشفافية، ومساءلة متخذي القرارات، والالتزام بالحكم الرشيد في إدارتها، يجعل تقديم الشركات للرشاوى أمراً صعباً. فتطبيق قواعد الحكم الرشيد يضمن مراعاة المسؤولين في الشركات لمصالحها، ويمكن أعضاء مجلس الإدارة من اتخاذ قرارات حكيمة، ويوفر المعلومات الصحيحة للمستثمرين في الوقت المناسب، ويمكن من اتخاذ القرارات بالتشاور مع أصحاب

1 - بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بنشر، المرجع السابق، ص 17.

المصلحة. كما أن ذلك يحد من إمكانية الاستفادة من المناصب، الذي يعرقل عمل الأسواق والمؤسسات السياسية الديمقراطية.

(2) توحيد معايير المحاسبة ومراجعة الحسابات:

إن تطبيق معايير محاسبة المعترف بها دوليًا يسهل قيام المستثمرين بالمقارنة، مما يزيد بدوره من الشفافية والثقة. لذا يجب أن يلتزم أداء التدقيق المحاسبي الداخلي للشركة بالمعايير المحاسبية، مع وجود مديرين خارجيين ضمن لجان تدقيق الحسابات.

(3) إشراك المجتمع المدني:

من الأهمية بمكان إشراك مجموعات المفكرين وجمعيات الأعمال في عمليات الإصلاح حتى يمكن نشر الوعي بالتكلفة الباهظة للفساد، ومن ثم التشجيع على المطالبة بالتغيير، فهذه التجمعات اكبر الأثر في زيادة القدرة على المساءلة في القطاع العام والخاص على حد سواء. ويمكن تشكيل لجنة مهمتها متابعة الفساد والقضاء عليه بكافة أشكاله وتوفير لها ميزانية ضخمة، وبالتالي منح دور أكبر لمؤسسات المجتمع المدني في مكافحة الفساد.

(4) توسيع إمكانية الحصول على المعلومات:

كثيراً ما تدفع التغييرات المتلاحقة في اللوائح وغموض الإجراءات أصحاب الأعمال إلى اللجوء للفساد باعتباره الإستراتيجية الوحيدة المتاحة للبقاء. ومن ثم فتحسين حصول أصحاب الأعمال على المعلومات التنظيمية، وتعريف رواد الأعمال بمسؤولياتهم وحقوقهم، يساعدهم على احترام القانون وعلى أن يقولوا "لا" لابتزاز البيروقراطيين.

(5) دعم وسائل الإعلام المستقلة:

يوفر تدريب الصحفيين العاملين في المجال الاقتصادي الأدوات التي تمكنهم من تحليل حالات التدليس والفساد وكشفها. ذلك أن الصحفيين يمكن أن يكونوا أداة ردع للفساد، وخاصة بالنسبة لبرامج الخصخصة والمشروعات الحكومية. ويجب دعم القوانين التي تضمن حرية الحصول على المعلومات لإتاحة الفرصة لوسائل الإعلام للقيام بدورها الرقابي.

(6) تطبيق معايير طوعية:

يشكل الاتفاق على معايير طوعية وسيلة ممتازة لنشر الممارسات الجيدة والسليمة في كل القطاع الخاص. إضافة إلى أنه يمكن من تنسيق ردود فعل القطاع الخاص ضد الفساد. ومن ثم فإن مبادئ إدارة الأعمال لمكافحة الرشوة التي أعدتها المنظمة الدولية للشفافية، والمنظمة الدولية للمساءلة الاجتماعية، ومركز المشروعات الدولية الخاصة، تعد من المعايير المتميزة في هذا المجال.

الخاتمة:

لقد عرف الأجر عدة تحولات ارتبطت بتطور مفهومه، وأهدافه، ومكوناته، باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، خاصة بعد التحول الذي عرفه بداية من كونه مجرد سلعة خاضعة للسوق ليتخذ أبعادًا اجتماعية واقتصادية، فهو ليس الثمن الحقيقي للعمل بل الدخل المرتبط بالعمل.

هذا وتشكل الأجور عنصرًا أساسيًا من عناصر التكلفة في المؤسسة، مما يستوجب ضرورة التخطيط لها ليس كمحدد للعدالة والرضا فقط، وإنما أيضًا كمحدد لمستوى التكلفة والإنتاجية. كما ويهتم المجتمع بسياسات الأجور المتبعة في المؤسسات لما لها من آثار قد تكون إيجابية أو سلبية على العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، فمعدلات الادخار والاستثمار والاستهلاك والدخل القومي تتوقف إلى حد بعيد على مستوى أجور القوى العاملة.

هناك قلق خاص بما يمكن أن تؤدي إليه الأزمة الاقتصادية على المدى القصير أو المتوسط، كما أن زيادة عدد العمال ذوي الأجور المنخفضة هو أيضًا مصدر قلق لأنه يزيد من خطر الفقر، حتى ولو لم يكن كل العمال ذوي الأجور المنخفضة فقراء. وإذا كان العمل منخفض الأجر يمكن أن يمثل خطوة أولى نحو عمل أفضل أجرًا، خاصة بالنسبة للعمال الشباب، فإنه يمكن أيضًا أن يصبح فخًا يصعب على العمال انتشال أنفسهم منه بسبب نقص فرص تنمية المهارات، وغيرها من العوامل. فعندما نكون أمام نسبة عالية من الأفراد الذين يشعرون أنهم تركوا في الخلف، مع احتمالات ضئيلة للحاق بأولئك الذين يملكون عملاً بأجر مرتفع، فإن خطر التوترات الاجتماعية والسياسية يزداد.

إذا كانت الأزمة الاقتصادية العالمية مأساة بالنسبة لأولئك الذين فقدوا وظائفهم، فإن انخفاض الأجور أيضًا كان له تأثير كبير على القدرة الشرائية ورفاهية أولئك الذين استطاعوا الاستمرار في عملهم، وفي هذا الإطار اعتبر المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سومافيا أن: "الركود لم يُلَقْ بظلاله على ملايين الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم وحسب، بل أيضًا على الأشخاص الذين حافظوا على عملهم من خلال الإسهام بشكل ملحوظ في خفض القدرة الشرائية وتراجع رفاه العمال بشكل عام".

كما أنه رغم وجود كمية كبيرة من البيانات، إلا أن هناك أيضًا فجوات معتبرة في الإحصائيات المتعلقة بالأجور في العديد من الدول النامية. فالدول الأكثر تقدمًا تلجأ باستمرار إلى استقصاءات حول المؤسسات، وإلى تحقيقات هامة بشأن هيكل الأجور، ولكن الدول الأخرى تترجم البيانات المتعلقة بالأجور من خلال أدوات تحقيق حول القوى العاملة. والتي غالبًا ما تجرى في فترات غير منتظمة وغير متوقعة.

ولعل المبدأ الأساسي الذي ينبغي أن تقوم عليه خطة الأجور هو التوازن بين قيمة ما تحصل عليه المؤسسة من ناتج أداء العمال على شكل سلع وخدمات، وما تدفعه لهم من عوائد مادية على شكل

أجور ومكافآت وخدمات ومزايا أخرى، فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد للعمل في المؤسسة، أو يبعدهم عنها، وقد يصل الأمر إلى أن يترك البعض عمله للانتقال بشركات أخرى، خاصة من ذوي المهارات والكفاءات العالية نتيجة شعورهم بعدم وجود مثل ذلك التوازن بين الجهد والعائد.

كما يعتبر قرار تحديد الأجور من القرارات الإستراتيجية في الشركة، ما يستدعي وجود إدارة متخصصة للقيام بذلك، وتبرر الحاجة إلى هذه الإدارة بكون مسألة الأجور تحتاج إلى تخطيط، أي تحسب للمستقبل وخاصة في مجتمعات وبيئات تتميز بدرجة عالية من المنافسة، وندرة في الموارد البشرية ذات النوعية أو القدرات المتميزة.

وتحتاج خطة الأجور إلى تنظيم يعتمد التنسيق والتكامل بين الوظائف التي يتكون منها هيكل الوظائف والهيكل التنظيمي للمؤسسة، كما يحتاج نظام الأجور والرواتب إلى توجيه بما يحقق أهداف الشركة في الاحتفاظ بالموارد البشرية الجيدة، مع جذب وتحفيز العمال أصحاب الكفاءات العالية.

هذا ولقد أثرت خصخصة المؤسسات العمومية بعمق في مسألة تحديد الأجور، حيث تحولت هذه الأخيرة من أجور محددة ومحمية بالقوانين الأساسية للعمل، إلى أجور مرنة تتأثر بالظروف الاقتصادية للمؤسسة، وبمرونة سوق العمل من عرض وطلب، وكذا بأسعار السلع والخدمات، والوضع الاقتصادي الكلي، ومستوى التقدم، ودرجة النمو والتضخم في كل بلد.

وعليه فإن المعيار الأنجع في تحديد الأجور هو المعيار الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع أبعاد العمل بعمق، أي الواجبات والمهام والمسؤوليات، وسعة العمل (صعوبته)، وتنوع أنشطته، والوقت الذي يستغرقه، والقيمة النسبية له. وقد يتم اعتماد أسس السوق في نظام تحديد الأجور، حيث توضع مقاييس للتحديد اعتمادًا على بيانات السوق، كما تتم مقارنة الوظائف مع مثيلاتها في السوق، وتعتمد بعض المنظومات على ظروف السوق في تحديد التعويض كالبطالة، وهيكل الأجور التاريخي في المؤسسة، ومستويات الأداء، وأرباح المؤسسة ومؤشرات أسعار المستهلكين واهتمام المستثمرين وحملة الأسهم بالأرباح، وبالتالي فعلى الهيئة المستخدمة أن تستعمل عند تحديد الأجور المعايير التي تتلاءم مع طبيعة خصائص الأفراد العاملين فيها، ونوع النشاط وخصائصه، والمتطلبات البيئية، والاجتماعية، والقانونية، والاقتصادية، والأخلاقية.

وأخيرًا يستلزم الأمر عملية تقييم ورقابة مستمرة، فوظيفة اليوم هي ليست نفسها بعد سنة أو بضعة سنين خاصة مع التغيرات المتسارعة، والمنافسة القوية.

هذا وباعتبار العولمة ظاهرة متعددة المظاهر والأبعاد، فقد أثارت ولا تزال تثير مخاوف كبيرة لدى رجال القانون الدولي من حيث الآثار التي ترتبها على العالم ككل، وعلى مسألة الأجور بشكل خاص نظرًا لأهميتها المعتبرة. كما أنها تتسبب رفقة النمو الاقتصادي المبني على المعرفة، في

تحولات جذرية تقوض الأسس الاجتماعية المرتكزة على التقاليد الثقافية وسلطة المؤسسات وتعيد تشكيلها.

لقد تسبب كل ذلك في اتساع الفجوة بين المجتمعات، مع ما يرافقه من تعاضم الفوارق الطبقيّة والتفتت والاستقطاب داخل المجتمع. فبسبب التغيرات التكنولوجية وسرعة وتيرتها، والمردود العالي للتعليم والمهارات وما يرافق ذلك من بطالة هيكلية، اتسعت الفوارق بين الأجيال خلال العقد الماضي في الدول الصناعية والنامية على السواء. فمن ناحية نشهد مزيجاً من التأخر بين ذوي المهارات المحدودة وغير المؤهلين، وعلى الجانب الآخر خلق الأثرياء فجوة عميقة بين دخلهم ودخل الأغلبية الساحقة من الأجراء.

وتكمن أهمية وخطورة العولمة في كونها لا تشير إلى مفهوم مجرد، بل إلى مجموعة من السياسات والإجراءات العملية التي تتضافر معاً لتشكل واقعاً ملموساً يضيف آثاره في كافة المجالات. فمن الآثار الإيجابية للعولمة زيادة معدل النمو الاقتصادي، وتحقيق معدلات أعلى في التنمية البشرية نتيجة تحرير التجارة الخارجية وزيادة حجمها بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي، وانخفاض التعريفات الجمركية والقيود الكمية على الواردات. وكذا زيادة الكفاءة التنافسية نظراً لفتح الأسواق أمام المنتجات المختلفة، وتسريع التطبيقات التكنولوجية مما يؤثر إيجابياً على الإنتاجية والتكاليف والأسعار، وإمكانية انتشار وانتقال البيانات والمعلومات بحرية بين أرجاء العالم وتطوير المعرفة الشاملة في كافة المجالات.

ومن الآثار السلبية للعولمة زيادة حدة التفاوتات في المداخل، وتزايد المخاوف من انحسار الطبقة الوسطى حيث يتحول جزء منها إلى فقراء عاطلين عن العمل، والجزء الآخر إلى أثرياء من جراء المضاربات. وكذا زيادة معدلات البطالة في الدول النامية بسبب احتكار الشركات متعددة الجنسيات لقوة العمل الماهرة، وانتشار التقنيات الإنتاجية الموفرة لعنصر العمل، بالإضافة إلى تبني سياسة الخصخصة تفضيلاً لما أفرزته العولمة من تحول نحو اقتصاد السوق، وتحرير النشاط الاقتصادي من سيطرة الدولة.

انطلاقاً من هذا، يلاحظ أن الوافدين الجدد من الشباب إلى سوق العمل، خاصة أولئك الذين لم تتح لهم فرصة اكتساب الخبرات المطلوبة، سيجدون المتاعب للفوز بفرصة عمل مثمرة أو أجوراً تكفيهم للعيش، وبالتالي فإن مصيرهم يتجه نحو المزيد من التهميش. وهذا الوضع سيستمر في المستقبل ما لم تتخذ خطوات جادة لإدخال التغييرات الهيكلية. ومن الإجراءات المقترحة الشروع في برامج جدية للتدريب المهني، وتغيير أساليب الإنتاج من الاستثمار الرأسمالي إلى إنتاج مبني على تكثيف اليد العاملة، وبالتالي تحمل التغيرات الهيكلية في سوق العمل لتجنب الآثار السلبية للبطالة الممتدة لفترات طويلة بين الشباب، حيث يصعب إدماج العاطل عن العمل على هذا النحو في سوق العمل.

كما أنه لا بد أن نقوم بتقوية كياننا اقتصادياً وعلمياً وتقنياً وثقافياً وتربوياً، فهذا هو الأسلوب الأجدى والأففع، والأكثر تأثيراً من أجل التغلب على الآثار السلبية للعولمة، والاستفادة من آثارها الإيجابية في الوقت نفسه، والتعامل بوعي مع مستجداتها ومتغيراتها، فمن دون ذلك سوف نضيع في مهب رياحها، وسوف تكتسحنا تياراتها العاصفة.

فلنحاول أن نأخذ ما يناسبنا من هذه الظاهرة وما يتفق مع عاداتنا وعقيدتنا، دون أن ندعها تُفرض علينا من قبل قوى خارجية. فيجب علينا التثبيت بالهوية القومية والثقافية والقيم الاجتماعية الخاصة بنا، وأخذ ما هو مفيد ونافع من هذا التطور والتقدم التكنولوجي، والعمل على توحيد الصف ونبذ الاختلافات والنزاعات فيما بيننا، وبالتالي الاستفادة من كل الخبرات المتوفرة في بلادنا من أجل تطور المجتمع والارتقاء به بشكل مشرف، وبهذا نستفيد من العولمة بشكل إيجابي.

هذا ويحتاج العالم إلى حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية تقوم على تصور للتنمية المستدامة. حيث يسترشد فيها صنع السياسات باحتياجات الناس والإنصاف ورعاية كوكب الأرض، حقبة توزع فيها مكاسب العولمة بشكل عادل، حقبة يمكنها بعث الأمل في شبابنا، وتشجيع الإبداع في مجتمعنا، وتعزيز مصداقية سياستنا العامة والخاصة، حقبة تروج فيها كرامة العمل وتحترم، حقبة يزدهر فيها حق التعبير والمشاركة والديمقراطية.

فبقاء هذا الأمر تصوراً مثالياً لمستقبل منشود أو تحوله إلى واقع حقيقي يترسخ في مجتمعاتنا، سيتوقف في جوانب عديدة منه على شجاعة وقناعات وقدرة وإرادة منظمة العمل الدولية وهيئاتها، وعلى قدرتنا نحن على العمل معاً وجنباً إلى جنب مع الآخرين من أجل تمهيد الطريق أمام هذه الحقبة الجديدة. فأن يكون التغيير قد شكل لنا دائماً مهمة صعبة تترسخ في الحياة الواقعية لفرادى المجتمعات، وألا يكون بوسعنا تحقيقه بمفردنا، فهذه أمور ينبغي ألا تثبط عزيمتنا. فلنكتفِ بالتفكير في "ألبرت توماس" وهو يروج في عام 1919 لفكرة أن العالم في حاجة إلى معايير عمل دولية من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، فإن قوانين العمل في كل بلد اليوم متأثرة بشكل أو بآخر بمعايير منظمة العمل الدولية، حيث بلغ معدل التصديق على اتفاقياتها الأساسية نسبة 90%، مما يعكس قبولاً شبه عالمي للمبادئ، وإن لم يكن الأمر كذلك دائماً بالنسبة لمسألة تنفيذها.

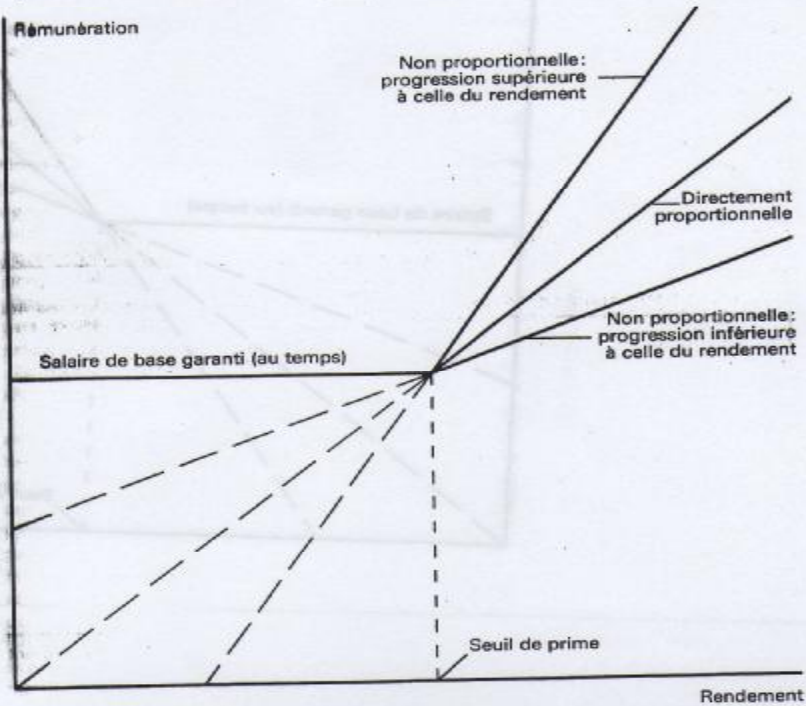
يجب على وجه السرعة في المستقبل وضع استراتيجيات نمو تركز على فرص العمل والدخل، وذلك قصد وضع الاقتصاد العالمي في المسار السليم، وتصحيح اختلالات الماضي وبناء النمو الاقتصادي على أسس صلبة. وهذه الرسالة هي منبثقة أيضاً من تقارير أخرى لمنظمة العمل الدولية، كالتقرير المقدم في G20 في سبتمبر 2009، تقرير عن الأعمال المنشورة في العالم في كل عام من قبل المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية، أو التعبير المنطوق به في المؤتمر المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي الذي انعقد بأوسلو في سبتمبر 2010. ومن بين التحديات

التي ينبغي معالجتها كأولوية، يجب أن نذكر زيادة التفاوت في الأجور، فصل أكثر وضوحاً للأجور وللإنتاجية، وملايين العمال الذين أصبحوا اليوم يشكلون جزءاً من الأفراد منخفضوا الدخل في بلدهم.

الملاحق.

Les principaux systèmes de rémunération

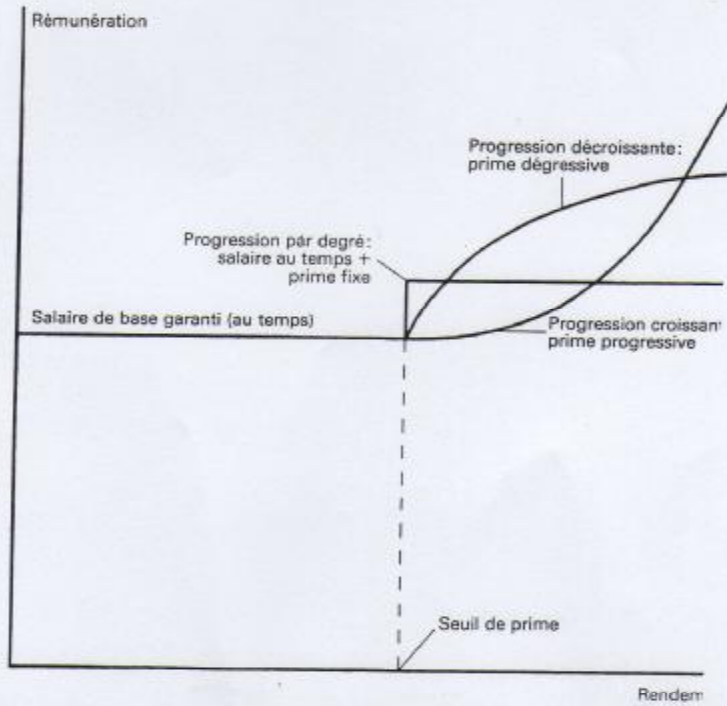
Figure 1. Relation linéaire entre la rémunération et le rendement



Bureau International Du Travail Genève, organisation internationale du travail

Les systèmes de rémunération liés aux résultats

Figure 2. Relation non linéaire entre la rémunération et le rendement



Bureau International Du Travail Genève, organisation internationale du travail

شهادة العمل والاجر
ATTESTATION
DU TRAVAIL ET DE SALAIRE

Agence : وكالة :
Centre de paiement : مركز الدفع :

هوية رب العمل

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Nom et Prénoms الاسم واللقب
ou أو
Raison sociale : الطبعة الاجتماعية :
Adresse العنوان :

هوية الأجير

IDENTIFICATION DU SALARIE

Noms : الاسم :
Prénoms
Né(e) le : تاريخ الميلاد :
Adresse : العنوان :
Profession : المهنة :

المعلومات الضرورية لدراسة الحقوق

RENSEIGNEMENTS NECESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS

Date de recrutement تاريخ التوظيف
Date du dernier jour de travail تاريخ آخر يوم عمل
Date de reprise de travail تاريخ استئناف العمل
l'intéressé(e) n'a pas repris son travail à ce jour : المعنية(ة) بالامر لم يستأنف العمل الى يومنا هذا :

في حالة التوقف عن العمل لمدة تقل عن 6 أشهر أو في حالة الأمومة

EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

D'UNE DUREE INFERIEURE A 06 MOIS ET EN CAS DE MATERNITE

l'assuré(e) a travaillé pendant الزمن أشغل لمدة
du من
au cours des 03 mois ou des 12 mois de date à date précédant خلال (3) الثلاثة أشهر التي أو التي (12) عشرة شهر من التاريخ
la constatation de la maladie ou de la grossesse. الى التاريخ الذي سبق معاينة المرض أو الحمل

في حالة التوقف عن العمل أكثر من 6 أشهر أو في حالة العجز

EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

DEPASSANT 06 MOIS OU EN CAS D'INVALIDITE

l'assuré(e) a travaillé pendant الزمن أشغل لمدة
du من
au cours des 12 mois ou des 3 années précédant خلال الاثني عشر (12) شهرا أو (3) الثلاثة سنوات التي
la constatation de la maladie. سبق معاينة المرض



**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES & DE LA FORMATION**

Bulletin de Paie

Direction : DRO
Structure : 132160 Sites TIARET FM

Date Edition : 13. Avril 2010

Matricule :	7984
Nom :	KADI
Prénom :	HASSEN
Groupe-Ech :	B / 22
Emploi :	ASSISTANT D'EXPLOITATION
Situation Fa :	Marié

Période de Paie :	4 / 2010
Date Recrutement :	16/09/00
N° S.Sociale :	1
Mode Paiement :	CCP
Banque :	
Agence :	00700000
N° Compte :	0005514017-64

Désignation	Base	Taux	Montant à Retenir	Montant à Payer
Salaire de Base				14 589,00
Avance P R C	14 589,00	20,00		2 917,80
Ind Exp Prof	14 589,00	14,40		2 100,82
Ind Travail Posté	14 589,00	20,00		2 917,80
Ind isolement				1 298,35
Majoration Enfants	200,00	2,00		400,00
Ind. Nuisance	14 589,00	5,00		729,45
Prime de Panier	210,00	22,00		4 620,00
P R C	14 589,00	5,00		729,45
Prime de Transport				2 024,00
Prime de Transp Fixe				242,00
Salaire unique				500,00
Note P R I	8,860			2 188,35

7984

Salaire Cotisable >	27 471,02
Retenue CNAS >	2 472,39
Salaire Imposable :	30 586,28
Retenue Impot: >	2 874,00
Seq N° 117	KLOUMI

Net à Payer 30 110,63

Montant en Toutes Lettres

**** TRENTE MILLE CENT DIX DINARS SOIXANTE TROIS CENTIMES

Modèle de bulletin de salaire (salarié non-cadre)

Exemple établi pour le mois de janvier 2002 (sous réserve des taux en vigueur à cette date)
pour un salarié non-cadre travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés,
percevant une rémunération brute de 10 000 francs. Durant ce mois, il effectue durant
une semaine un horaire de 42 heures dans la limite du contingent annuel de 130 heures.

**1^{er} exemple : ce salarié a effectué des heures supplémentaires donnant droit à
des bonifications sous forme de repos à défaut d'accord collectif signé.
(voir page 75)**

	NOMBRE	TAUX	MONTANT		
Salaires de base	151,67 h	65,93 F	10 000,00 F		
Heures supplémentaires	4,00 h	65,93 F	263,72 F		
Heures supplémentaires 125 %	3,00 h	82,41 F	247,23 F		
Brut total			10 510,95 F		
Cotisations	Bases	Salariales		Patronales	
		Taux (%)	Montant	Taux (%)	Montant
Maladie	10 510,95	0,75	78,83	12,80	1 345,40
Veuve	10 510,95	0,10	10,51		
Vieillesse - plaf. - déplaf.	10 510,95	6,55	688,47	8,20	861,90
	10 510,95			1,60	168,18
Alloc. Fam.	10 510,95			5,40	567,59
Accident du travail	10 510,95			1,00	105,11
Chômage + ASF Tr. A	10 510,95	3,01	316,38	5,13	539,21
AGS	10 510,95			0,20	21,02
ARRCO Tr. 1	10 510,95	3,00	315,33	4,50	472,99
CSG déductible	9 985,40	5,10	509,26		
Totaux			1 918,77		4 381,40
Net imposable			8 592,18		
CSG/CRDS non déd.	9 985,40	2,90	289,58		
Net à payer			8 302,60		
Conversion en euros (1 euro = 6,55967 F)					
Salaires de base :	1 524,49 euros	Net imposable :	1 309,87 euros		
Brut total :	1 602,38 euros	Net à payer :	1 265,70 euros		

Dans ce cas de figure, l'employeur doit informer le salarié du repos compensateur acquis par le salarié au moyen d'un document joint au bulletin de salaire reprenant les informations suivantes :

- pour les quatre premières heures supplémentaires (36^e, 37^e, 38^e et 39^e heure), à un repos de 24 min (60 min x 4 heures x 10 %) ;
- pour la 42^e heure (repos compensateur légal), à un repos de 30 min (60 min x 50 %).

2^e exemple : ce même salarié a effectué en janvier 2002 des HS donnant droit à des bonifications avec majorations de salaire prévues par un accord collectif (voir page 75)

	NOMBRE	TAUX	MONTANT		
Salaire de base	151,67 h	65,93 F	10 000,00 F		
Heures supplémentaires	4,00 h	72,52 F	290,08 F		
Heures supplémentaires 125 %	3,00 h	82,41 F	247,23 F		
Brut total			10 537,31 F		
Cotisations	Bases	Salariales		Patronales	
		Taux (%)	Montant	Taux (%)	Montant
Maladie	10 537,31	0,75	79,03	12,80	1 348,78
Veuveage	10 537,31	0,10	10,54		
Vielllesse					
- plaf.	10 537,31	6,55	690,19	8,20	864,06
- déplaf.	10 537,31			1,60	168,60
Alloc. Fam.	10 537,31			5,40	569,01
Accident du travail	10 537,31			2,00	210,75
Chômage + ASF Tr. A	10 537,31	3,01	317,17	5,13	540,56
AGS	10 537,31			0,20	21,07
ARRCO Tr. 1	10 537,31	3,00	316,12	4,50	474,18
CSG deductible	10 010,44	5,10	510,53		
Totaux			1 923,58		4 197,01
Net imposable			8 613,73		
CSG/CRDS non déd.	10 010,44	2,90	290,30		
Net à payer			8 323,43		
Conversion en euros (1 euro = 6,55957 F)					
Salaire de base :	1 524,49 euros	Net imposable :	1 313,15 euros		
Brut total :	1 606,40 euros	Net à payer :	1 268,90 euros		

Dans ce cas, le salarié a seulement acquis un droit à repos de 30 min pour la 42^e heure dans la mesure où les bonifications pour les 4 premières heures ont donné lieu à des majorations de salaire. L'employeur doit informer le salarié du repos acquis.

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE AU 01.07.2001

		Taux au 01-07-2001 (en %)			Assiette mensuelle (en F)	
		Employeur	Salarié	Total	Tranche	Montant pour 2001
Sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès <i>Départements d'Alsace-Lorraine</i>	12,80 12,80	0,75 2,40	13,55 15,20	-	Totalité du salaire
	Veuvage	0	0,10	0,10	-	Totalité du salaire
	Accidents du travail	Variable	0	Variable	-	Totalité du salaire
	Allocations familiales	5,40	0	5,40	-	Totalité du salaire
	Vieillesse : - plafonnée - déplafonnée	8,20 1,60	6,55 0	14,75 1,60	A -	de 0 à 14 950 Totalité du salaire
	Cotisation logement (FNAL) • supplément entreprise > 9 salariés	0,10 0,40	0 0	0,10 0,40	A -	de 0 à 14 950 Totalité du salaire
Chômage	ASSEDIC • Assurance chômage - tranche A • AGF - tranche A	3,70 1,16 1,29	2,10 0,60 0,89	5,80 1,96 2,18	A + B A B	de 0 à 59 800 de 0 à 14 950 de 14 950 à 59 800
	APEC • forfait annuel (prélevé en mars)	0,036 64,62 F	0,024 43,08 F	0,06 107,70 F	B	de 14 950 à 59 800
	Fonds de garantie (AGS)	0,10	0	0,10	A + B	de 0 à 59 800
	Régime obligatoire des non-cadres : - toutes entreprises - entreprises existant au 01-1-97 - entreprises créées depuis le 01-1-97	4,5 7,5 12	3 5 B	7,5 12,5 20	A B B	de 0 à 14 950 de 14 950 à 44 850 de 14 950 à 44 850
Retraite complémentaire	Régime des cadres : • Prévoyance : minimum • Retraite ARRCO : obligatoire • Retraite AGIRC : obligatoire - tranche B - tranche C • Cotisation exceptionnelle (CET)	1,5 4,5 12,5 12,5 0,22	0 3 7,5 7,5 0,13	1,50 7,50 20,00 20,00 0,35	A A B C A + B + C	de 0 à 14 950 de 0 à 14 950 de 14 950 à 59 800 de 59 800 à 119 600 de 0 à 119 600
	Taxe sur cotisation de prévoyance (entr. > 9 salariés)	8,00	0	8,00	Sur cotisation patronale de prévoyance	
	Taxe d'apprentissage <i>Départements d'Alsace-Moselle</i>	0,50 0,20	0 0	0,50 0,20	Totalité du salaire	
	Participation formation : • entreprises < 10 salariés - supplément si soumise à taxe d'apprentissage • entreprises ≥ 10 salariés	0,15 0,10 1,50	0 0 0	0,15 0,10 1,50	Totalité du salaire	
	Participation construction (entreprises ≥ 10 salariés)	0,45	0	0,45	Totalité du salaire	
Taxes	Versement transport (entreprises > 8 salariés)	variable	0	variable	Totalité du salaire	
	Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA)	4,25 8,50 13,60	0 0 0	4,25 8,50 13,60	Assiette annuelle de 0 à 42 370 de 42 370 à 84 660 Au-delà de 84 660	
	CSG : - non déductible - déductible	0 0	2,40 5,10	2,40 5,10	95 % de la totalité du salaire et de la cotisation patronale de prévoyance	
	CRDS	0	0,50	0,50		

(Source : Dictionnaire permanent social (Bulletin n° 702))

SECURITE SOCIALE

الضمان الاجتماعي

C . N . A . S
C . N . A . S DE SIDI BEL ABBES
AVENUE AISSAT IDIR S B A

NO C . C . P :
NO COMPTE TRESOR :
NO TELEPHONE :

DESTINATAIRE :

ENTREPRISE NATIONALE TELEDUFFU
INFORMATION
BP07 CITE LES AMADIERS
SIDI BEL ABBES 22
22000

CODE AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION
12200		102010

NUMERO COTISANT	CLASSE COTISANT
22424545 57	CLASSE : 01 STATUT : 103 NAP : 869

SNMG FIXE A 15000,00 DA MOIS A/C de janvier 2010 DECRET 09-416 DU 16/12/2009
DU MOIS DE OCTOBRE 2010

DECLARATION DE COTISATIONS

fournir au plus tard le 30/11/2010 ACCOMPAGNE DE L'ETAT DES MOUVEMENTS même avec la mention « NEANT »

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL (*)		EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTREE	SORTIE	
22	REGIME GENERAL		34,50 %				
98	FNPDS REGIME GENERAL		,50 %				
		TOTAL DES COTISATIONS DUES ...					

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation
SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation
EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation

BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS

JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire.....
		102010	Montant du versement.....
IDENTIFICATION COTISANT 22424545 57			Montant en lettres
ENTREPRISE NATIONALE TELEDUFFU INFORMATION BP07 CITE LES AMADIERS SIDI BEL ABBES 22 22000			REGLEMENT PAR : Chèque bancaire N°
			Chèque postal N°
			Caisse reçu N°

Imp CHAS 09/2006 - DACR1

certifiée exacte, à le

Cachet et signature du cotisant.

PRESTATIONS MALADIE, INVALIDITÉ, TARIFS MÉDICAUX AU 01.07.2001

Maladie des salariés : montant des indemnités journalières			
Prestations		Minimum par jour	Maximum par jour
Indemnités journalières :			
- cas général jusqu'au 7 ^e mois		49,37 F	249,00 F
- avec 3 enfants et plus, à partir du 31 ^e jour		65,82 F	332,90 F

Tarifs conventionnés				
	Consultation	Visite	Majorations	
			nuit	week-end
Généralistes	118 F	110 F	165 F	125 F
Spécialistes	150 F	135 F	165 F	125 F
Psychiatres	225 F	205 F	165 F	125 F
Biologistes	-	-	150 F	110 F
Chirurg. dentistes	110 F	110 F	165 F	125 F
Orthodontistes	150 F	135 F	165 F	125 F
Infirmiers	-	-	60 F	50 F
Masseurs-kiné.	-	-	60 F	50 F
Orthoptistes	-	-	60 F	50 F
Pédicures	-	-	5 F	4 F
Sages-femmes :				
- soins maternité	95 F	95 F	145 F	110 F
- soins infirmiers	-	-	60 F	50 F

Interruption volontaire de grossesse	
Secteur privé	Secteur public
Par voie instrumentale	
IVG : 372 F	Forfait hospitalisation :
Anesthésie : 310 F	- de 12 h ou moins :
Investigations biologiques : 85 F	sans anesthésie : 902,15 F
	avec anesthésie : 1 212,15 F
	- de 12 h à 24 h :
Hospitalisation :	sans anesthésie : 1 087,37 F
- 12 h ou moins : 442,16 F	avec anesthésie : 1 397,37 F
- 12 à 24 h : 627,37 F	- pour 24 h supplémentaires : 185,15 F
- pour 24 h supplémentaires : 185,15 F	
Par voie médicamenteuse	
Investigations biologiques : 85 F	
Consultation initiale : 85 F	
Consultation secondaire : 647,60 F	Forfait : 1 311,46 F
Consultation de contrôle (méthode biologique ou échographique) : 182,89 F	

Valeurs des lettres-clés	
Praticiens	Lettres-clés (en F)
Biologistes	B : 1,74.
Directeurs de labo. privés d'analyses médicales	KS : 12,60 ; PB : 16,50 ; TB : 16,50.
Chirurgiens-dentistes et Orthodontistes	D : 12,60 ; DC : 13,70 ; SC : 15,50 ; SPR : 14,10 ; TO : 14,10 ; Z : 8,70.
Infirmiers	AMI : 17,50 ; AIS : 14,30.
Masseurs kinésithérapeutes	AMK, AMC : 13,00.
Médecins	K : 12,60 ; KC : 13,70 ; KE : 12,40 ; SCM : 15,20 ; QHT : 14,10 ; PRO : 14,10 ; Z : 8,70(*) ; ZN : 10,05 ; P : 1,83 ; PRA : 2,90.
Médecins spécialistes	KCC : 13,70
Orthophonistes	AMO : 14,40
Orthoptistes	AMY : 15,20.
Pédicures	AMP : 4,15.
Sages-femmes :	
- soins maternité	SF : 17.
- soins infirmiers	SFI : 14,30.

Cures thermales	
Prestations	Montant
Surveillance médicale	420 F
Traitement thermal	Forfait
Frais de transport	Tarif SNCF 2 ^e classe
Rev. 95 du foyer < 96 192 F (1)	-
Rev. 95 du foyer ≥ 96 192 F (1)	-
Frais d'hébergement	984 F
Rev. 95 du foyer < 96 192 F (1)	-
Rev. 95 du foyer ≥ 96 192 F (1)	-
Indemnités journalières en cas d'arrêt de travail	50 % du salaire
Salaire mensuel < plafond SS (2)	-
Salaire mensuel > plafond SS (2)	-

(1) + 50 % pour conjoint ou concubin et chaque personne à charge
(2) 14 470 F pour 1999.

Pension d'invalidité des salariés		
	Minimum (mensuel)	Maximum (mensuel)
1 ^{er} groupe	1 501,75 F	4 485,00 F
2 ^e groupe	1 501,75 F	7 475,00 F
3 ^e groupe	7 382,78 F	13 392,94 F

Accident du travail : montant maxi. des I.J.		
28 premiers jours	60 % du gain journalier de base dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de SS.	897,72 F
à partir du 29 ^e jour	80 % du gain journalier de base dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de SS.	1 196,96 F

Accouchement		
Praticiens	Simple	Gémellaire
Médecins	1 160 F	1 220 F
Sages-femmes	1 000 F	1 100 F

* 10,10 F pour les rhumatologues et pneumo-physiologues ;
10,80 F pour les électroradiologistes et les gastro-entérologues.

PRESTATIONS FAMILIALES AU 01.07.2001

Montants des prestations familiales (arrondis au F le plus proche) (1)	Au 1-07-2001		
	En % de la BMAF (2)	Après CRDS (en F)	En Euros (hors CRDS)
Allocations accordées sans condition de ressources			
Allocations familiales (4):			
- 2 enfants à charge	32	689,49	106,63
- 3 enfants à charge	73	1 594,99	243,16
- 4 enfants à charge	114	2 491,48	379,82
- 5 enfants à charge	155	3 387,98	516,49
- supplément par enfant à charge en plus	41	896,50	136,67
Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans (à l'exception de l'aîné des familles n'ayant que 2 enfants à charge) (4)			
- par enfant de 11 à 16 ans	9	197,01	30,03
- par enfant de plus de 16 ans	16	349,25	53,24
Allocation parentale d'éducation (5)			
- taux plein	142,57	3 115,35	474,93
- taux partiel			
• activité ≤ 50 % de la durée légale du travail	94,27	2 060,65	314,14
• activité > 50 % et ≤ 80 % de la durée légale du travail	71,29	1 558,17	237,55
Allocation de présence parentale			
- taux plein	142,57	3 131	477,32
- taux partiel :			
maintien activité ≤ 50	94,27	2 071	315,72
activité de 50 % à 80 %	71,29	1 566	238,74
Allocation de soutien familial			
- orphelin total	30	655,71	99,96
- orphelin partiel et assimilé	22,50	491,53	74,93
Allocations accordées avec condition de ressources			
Allocation d'adoption	45,95	1 003,95	153,05
Allocation pour jeune enfant	45,95	1 003,95	153,05
Complément familial (par famille)	41,65	910,43	138,79
Allocation de rentrée scolaire (par enfant)			
Allocation de parent isolé : montant maximum		1 600,00	243,92
- femme enceinte	150	3 295	502,32
- parent isolé avec un enfant à charge	200	4 393	669,71
- supplément par enfant à charge en plus	50	1 098	167,39
Prime de déménagement (famille ≥ 3 enfants dont un < 2 ans) : montant maxi			
- 3 enfants	240	5 271	803,56
- 4 enfants	260	5 710	870,49
- par enfant en plus	20	439	66,93

(1) Montants mensuels, excepté pour l'allocation de rentrée scolaire, l'aide à la scolarité et la prime de déménagement.

(2) BMAF (base mensuelle de calcul des allocations familiales) 2 196,38 F à compter du 1-1-2001, soit 334,84 euros (contre 2 157,54 F en 2000).

(3) Depuis le 01.01.99 les allocations familiales sont versées sans conditions de ressources.

(4) L'enfant à charge (apprenti ou salarié) peut percevoir un salaire net ≤ à 55 % du SMIC, soit depuis le 01.07.2001 ≤ à 3906 F par mois (base 169h).

(5) Allocation créée par la loi de financement de la Sécurité sociale du 23-12-2000.

Plafonds de ressources du 1-07-00 au 30-06-2001. Base : revenus nets 1999	Nombre d'enfants					Par enfant en +
	1	2	3	4	5	
Allocation pour jeune enfant, allocation d'adoption						
• Parent isolé ou ménage avec 2 revenus	147 761 F	170 123 F	196 957 F	223 791 F	250 625 F	268 34 F
• Ménage avec un seul revenu	111 810 F	134 172 F	161 006 F	187 840 F	214 674 F	26 834 F
Allocation de rentrée scolaire	104 199 F	128 245 F	152 291 F	176 337 F	200 383 F	24 046 F

طلب منح عائلية

هوية الأجير

الإسم واللقب
وُلد في
الجنسية
البلد
الحالة العائلية	<input type="checkbox"/> أعزب <input type="checkbox"/> متزوج <input type="checkbox"/> مطلق <input type="checkbox"/> أرمل <input type="checkbox"/> منفصل

إستعلامات تتعلق بالعائلة

الأطفال الذين تطلب المنح العائلية لهم

.....
.....
.....
.....
.....
.....

عنوان الاطفال إذا كانوا لا يقيمون مع الاجير ، هل تعمل الزوجة ، إن كان نعم يذكر لقب وعنوان صاحب العمل ،

<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم
-----------------------------	------------------------------

إستعلامات تتعلق بصاحب العمل

الإسم واللقب أو عنوان الشركة
العنوان
رقم الإنخراط في الضمان الإجتماعي

إستعلامات تكميلية

هل عمل الاجير عند صاحب عمل سابق ؟	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم
إن كان نعم اذكر لقبه وعنوانه
هل يقبض منحا عائلية من تنظيم آخر ؟	<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم
إن كان نعم يذكر اسم التنظيم
رقم الملف
(ارفق هذا الطلب بشهادة التسريح إن أمكن)

توقيع الاجير

اشهد ان المعلومات المعطاة اعلاه صادقة وحقيقية.

اتعهد صراحة أن اخطر الصندوق بكل ظرف يمكن أن يعدل في هذا التصريح

خاتم صاحب العمل

في

تأشيرة صاحب العمل

(أنظر في الظاهر، الوثائق المطلوبة)

هـام

الوثائق الثبوتية المرفقة بالتصريح

1 = في جميع الحالات : يجب أن يرفق التصريح بشهادة الحالة العائلية، المملوءة من طرف المجلس الشعبي البلدي وتوقع من طرف الطالب. إذا كانت المنح المطلوبة لاطفال من أفرشة مختلفة، يجب إعداد شهادة عائلية لكل مجموعة أطفال.

2 = حسب عمر ونشاط الاطفال : يجب ايضاً الحاق :

أ = اطفال ذوي عاهات أو مصابين بمرض مزمن (مهما يكن العمر قبل 21 سنة) - شهادة الطبيب المعالج أو المؤسسة التي يعالج فيها الطفل.

ب = اطفال في سن الدراسة (خلال السن 17 وحتى سن 21) - شهادات مدرسية.

ج = الفتاة (من 17 حتى 21 سنة) التي تحمل محل أم عائلة متوفاة، لدى أخ أو أخت - شهادة وفاة الام وشهادة تثبت أن الفتاة لا تشغل أي منصب مأجور، وأنها تعيش في البيت العائلي.

د = المدربون (من 17 حتى 18 سنة) - نسخة من عقد التدريب عليه ملاحظة الايداع بالبلدية أو لدى مجلس القضاء العمالي.

3 = حسب الحالة المدنية للاطفال : إذا كانت الملاحظات المطلوبة ليست موجودة على شهادة الحالة العائلية، يرفق التصريح بـ :

أ = اطفال طبيعيين : شهادة ميلاد.

ب = اطفال متبنون : شهادة ميلاد تحمل ملاحظة حكم الموافقة على التبني من طرف المحكمة.

4 = إن كان الوالدان مطلقين، منفصلين، أو عند سقوط السلطة الوالدية، يرفق التصريح بـ :

أ = طلاق، انفصال شرعي - سقوط السلطة الوالدية : مضمون حكم أو أمر يدل على الشخص الذي إثتمن على الاطفال.

ب = انفصال فعلي ، شهادة تدل على الشخص الذي له كفالة الاطفال

5 = ملفات مفتوحة لصالح الاطفال المأويين

أ = أيتام - إن كان الأب والام متوفين ، شهادة وفاة لكل منهما، شهادة تثبت أن الاطفال هم فعلاً تحت كفالة الاجير.

- إذا توفي الأب وترك أرملة وأقل من ثلاثة أطفال : شهادة وفاة الأب، شهادة تثبت أن الام لم تتزوج مرة ثانية ولا تقبض منحا عائلية بعنوان الارملة، وعند الاقتضاء شهادة طبية توضح أن الام لا تستطيع أن تعمل بسبب عاهة أو مرض مزمن ينجر عنه عجز 66% على الأقل، شهادة ميلاد.

إذا توفي الأب وترك أرملة وثلاثة أطفال أو أكثر، شهادة وفاة الأب، شهادة تثبت أن الام لم تتزوج مرة ثانية، ولا تقبض منحا عائلية، شهادة ميلاد الام

ملاحظة - إذا كانت الام مفقودة، محجوز عليها، أو في الاستشفاء لمدة طويلة، تقدم شهادة عن حالتها.

ب - غير أيتام - عن أب أو أم الاطفال يجب تقديم الشهادات التي توافق حالتها (الفقدان - الحجز - الاستشفاء - المرض الذي ينجر

عنه عجز عن العمل بنسبة 66% على الأقل)

تذكير : إن أصحاب معاش العجز أو التقاعد وكذلك أصحاب إيراد حادث عمل 66% وأصحاب إيرادات الايتام لهم الحق في الاداءات العائلية.

نذكر أن الاطفال المهملين في الحالة المدنية أو الطبيعيين غير المعترف بهم بسبب لهم الحق في المنح العائلية.

CNAS
AGENCE DE SIDI BEL ABBES
SOUS DIRECTION DES PRESTATIONS
SERVICE ALLOCATION FAMILIALES

ATTESTATION A REMPLIR POUR RAPPEL DE
PAIEMENT D'ALLOCATION FAMILIALE

Je soussigné.....

Adhérent N°.....

Certains avoir compris dans les salaires déclarés à
La CNAS, les sommes suivantes représentent les consations des
mois de salaire

M.....

Adresse.....

Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....
Du.....	au.....	DA.....

Je déclare en outre ne pas lui avoir réglé les allocations familiales
des
Salaires et il laisse en conséquence à la CNAS de sidi bel abbés le soin
de lui régler directement.

Fait a sidi bel abbés le.....

Cachet et signature

SALAIRES MINIMUMS, RMI AU 01.07.2001

Le taux horaire du SMIC est porté à 43,72 F ou 6,67 Euros.

Le relèvement du SMIC s'accompagne de la revalorisation de 2,85% de la garantie mensuelle de rémunération instituées par la loi Aubry II.

SMIC mensuel			
Horaire hebdomadaire	Horaire mensuel	SMIC mensuel	
		En Francs	En Euros
35 heures	151,67	6 631,01	1 010,89
36 heures	156,00	6 820,33	1 039,75
37 heures	160,33	7 009,63	1 068,61
38 heures	164,66	7 198,94	1 097,47
39 heures	169,00	7 388,68	1 126,40

Garantie mensuelle de rémunération (Entreprises ayant réduit leur horaire de travail entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000)			
Nouvel horaire hebdo. après RTT	Période du 1 ^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002		
	Garantie de rémunération	Salaire de base en francs	Complément différentiel
38 h	7 180,43	7 198,94	-
37 h	7 180,43	7 009,63	170,80
36 h	7 180,43	6 820,32	360,11
35 h	7 180,43	6 631,01	549,42

Contrats de qualification (en brut)			
âge année	< 18 ans	≥ 18 et ≤ 21	≥ 21 ans
	En 1 ^{ère} année % du SMIC	30 %	50 %
En 2 ^{ème} année % du SMIC	45 %	60 %	75 %

Garantie mensuelle de rémunération (Entreprises ayant réduit leur horaire de travail entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001)			
Nouvel horaire hebdo. après RTT	Période du 1 ^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002		
	Garantie de rémunération	Salaire de base en francs	Complément différentiel
38 h	7 303,77	7 198,94	104,83
37 h	7 303,77	7 009,63	294,14
36 h	7 303,77	7 820,32	483,45
35 h	7 303,77	6 631,01	672,26

Contrats d'orientation			
âge année	< 18 ans	≥ 18 et < 21	≥ 21 ans
	% du SMIC	30 %	50 %

SMIC apprentis				
NIVEAU D'ETUDES		< 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
	En 1 ^{ère} année % du SMIC	25 %	41 %	53 %
	En 2 ^{ème} année % du SMIC	37 %	49 %	61 %
	En 3 ^{ème} année % du SMIC	53 %	65 %	78 %

Montant mensuel du RMI					
Bénéficiaires	Personnes à charge < 25 ans				
	Aucune	1	2	3	par personne supplémentaire
Personne seule	2 608,50F	3 912,75F	4 695,30F	5 738,70F	1 043,40F
Couple	3 912,75F	4 695,30F	5 477,85F	6 521,75F	1 043,40F

Minimum garanti
19,11 F

توزيع إجمالي الناتج المحلي على مستوى العالم في عام 1989

توزيع نسب الدخل	سكان العالم مقسمين إلى أخماس
82.7%	الخمسة الأول، أغنى أغنياء العالم 20%
11.7%	الخمسة الثاني 20%
2.3%	الخمسة الثالث 20%
1.4%	الخمسة الرابع 20%
1.2%	الخمسة الأخير، أفقر فقراء العالم 20%

المصدر: برنامج التنمية التابع للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية الصادر عام 1992،
1992 Human Development Report .

جدول يبين تطور نسبة الفقر في المناطق النامية من العالم

ما بين سنتي 1981 و 2002.

المنطقة	التوزيع الديموغرافي للسكان	1981	1984	1987	1990	1993	1996	1999	2002	النسبة المئوية للتغير 2002-1981
دول شرق آسيا والمحيط الهادئ	أقل من 1 دولار يوميًا	57.7%	38.9%	28.0%	29.6%	24.9%	16.6%	15.7%	11.1%	-80.76%
	أقل من 2 دولار يوميًا	84.8%	76.6%	67.7%	69.9%	64.8%	53.3%	50.3%	40.7%	-52.00%
دول أمريكا اللاتينية	أقل من 1 دولار يوميًا	9.7%	11.8%	10.9%	11.3%	11.3%	10.7%	10.5%	8.9%	-8.25%
	أقل من 2 دولار يوميًا	29.6%	30.4%	27.8%	28.4%	29.5%	24.1%	25.1%	23.4%	-29.94%
دول جنوب إفريقيا	أقل من 1 دولار يوميًا	41.6%	46.3%	46.8%	44.6%	44.0%	45.6%	45.7%	44.0%	+5.77%
	أقل من 2 دولار يوميًا	73.3%	76.1%	76.1%	75.0%	74.6%	75.1%	76.1%	74.9%	+2.18%

المصدر: البنك الدولي، تقييم نسب الفقر عام 2002.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

-----O-----

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

**SYNTHESE DES RESULTATS DE
L' ENQUETE SUR LES SALAIRES
DANS LE SECTEUR ECONOMIQUE
EN ALGERIE EN 2002**

Février 2003

SYNTHESE DES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES SALAIRES DANS LE SECTEUR ECONOMIQUE

L'enquête sur les salaires dans le secteur économique, confiée à l'INT, avait pour objet de mesurer le niveau et l'évolution des salaires perçus dans le secteur économique, en 2002.

Le taux de réponses exploitables dépasse les 37%, soit 2.535 réponses, ce qui correspond à 429.000 salariés sur 1.395.000 déclarés être affiliés à une caisse de sécurité sociale.

Le salaire national mensuel brut moyen se situe à 22.925 DA.

Globalement, Les résultats de l'enquête se présentent comme suit:

I / LE SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN

I-1/ Selon les secteurs juridiques

Dans ce domaine, les résultats enregistrés indiquent que les employés exerçant dans les entreprises mixtes et étrangères perçoivent les plus hauts salaires , à savoir respectivement 32.713 DA et 32.635 DA , soit plus de 42 % du salaire moyen mensuel brut national.

En revanche, les entreprises publiques locales et les entreprises privées nationales enregistrent les plus faibles rémunérations , à savoir respectivement 17.496 DA et 18.400 DA par mois , soit 23 % et 20 % de moins que le salaire mensuel moyen brut national.

Le salaire mensuel brut moyen selon les secteurs juridiques s'établit comme suit :

- Le secteur public national : 23.687 DA
- Le secteur public local : 17.496 DA
- Le secteur privé national : 18.400 DA
- Les entreprises mixtes : 32.713 DA
- Les entreprises étrangères : 32.635 DA

I- 2/ Selon les catégories socio-professionnelles

- Les cadres dirigeants : 63.922 DA
- Les cadres universitaires : 35.722 DA
- Les agents de maîtrise : 26.012 DA
- Le personnel d'exécution : 18.693 DA

I-3/ Selon les secteurs d'activités

Par secteurs d'activités (classification NSA), de grandes disparités apparaissent dans les niveaux de rémunération . Ces derniers varient entre **48.686 DA** (secteur des hydrocarbures) et **14.758 DA** (secteur des industries du cuir et chaussures) , soit un écart de près de **330%** .

L'état , détaillé ,des salaires par secteur d'activités se présente ainsi :

a/ Secteurs dont les salaires sont supérieurs à la moyenne nationale

- Hydrocarbures : 48.686 DA
- Services et travaux publics pétroliers : 38.686 DA
- Industrie diverses : 28.541 DA
- Chimie , caoutchouc , plastique : 27.612 DA
- Etablissements financiers : 26.480 DA
- Services non marchands fournis aux collectivités : 24.870 DA

• Industries sider./métaL/mécan./élect.	: 24.562 DA
• Transport	: 24.424 DA
• Matériaux de construction	: 23.998 DA
• Eau et énergie	: 23.512 DA
• Commerce	: 23.451 DA
• Industries agroalimentaires	: 22.939 DA

b/ Secteurs dont les salaires sont inférieurs à la moyenne nationale

• Mines et carrières	: 22.691 DA
• Industries du bois, liège et papier	: 21.837 DA
• Services fournis aux entreprises	: 21.830 DA
• Café , hôtel et restaurant	: 20.136 DA
• Affaires immobilières	: 19.942 DA
• Services marchands fournis aux ménages	: 18.627 DA
• BTPH	: 17.381 DA
• Agriculture	: 15.885 DA
• Industries textiles et confection	: 15.817 DA
• Industries du cuir et chaussures	: 14.758 DA

Ces résultats font ressortir que deux secteurs d'activités se détachent, à savoir les hydrocarbures et les travaux pétroliers. Toutefois , il est utile de signaler le niveau important des primes versées dans ces deux secteurs et qui s'élève en moyenne à **28.558 DA** pour le secteur des Hydrocarbures et à **24.538 DA** pour le secteur des travaux pétroliers, soit plus de **58 %** et **63 %** des salaire moyens bruts respectifs. Le niveau élevé de ces primes, doit être intimement lié aux conditions particulières de l'exercice des activités d'exploitation des ressources pétrolifères dans le sud.

En revanche , les secteurs les moins favorisés en matière de salaires , sont ceux des industries textiles et confection et des industries du cuir et chaussures dont le niveau des salaires est très en deçà de la moyenne nationale .

Cette situation reflète l'état de crise que connaissent actuellement ces secteurs et les difficultés qu'ils rencontrent pour atteindre des niveaux de croissance positifs. Pour ce qui concerne l'agriculture et en dépit du regain d'activité enregistré ces dernières années ,les salaires demeurent très bas et ne reflètent pas le niveau de croissance atteint . Il convient de signaler toutefois, que les résultats se rapportant au secteur de l'agriculture sont à relativiser compte tenu du fait que le taux de réponse enregistré dans ce domaine est très faible (37) d'une part, et que les entités enquêtées sont constituées, dans leur

grande majorité, d'unités versées dans les activités d'élevage et de travaux forestiers, d'autre part. Le mode de gestion des exploitations agricoles proprement dites demeure dominé par le système familial qui emploie le plus souvent de la main d'œuvre saisonnière non déclarée.

I-4/ Selon le statut du travailleur

Le niveau des salaires selon le statut du travailleur, fait ressortir une grande disparité entre les travailleurs permanents (25.056 DA) et les travailleurs temporaires (17.921 DA). L'écart est de presque 40 points en faveur de l'employé permanent.

II/ LES PRIMES ET INDEMNITES

Le montant mensuel moyen des primes et indemnités s'élève à **11.369 DA**, tous statuts et toutes qualifications confondus, soit plus de 50% du salaire moyen national brut et 1,42 fois le SNMG.

Dans le secteur public, le montant mensuel moyen des primes et indemnités se situe à **11.934 DA** alors qu'il ne dépasse pas les **8.793 DA** dans le secteur privé.

Dans les secteurs des Hydrocarbures et des travaux pétroliers, il atteint respectivement **28.558 DA** et **24.538 DA** soit **58,6 %** et **63,4 %** des salaires bruts qui y sont versés.

Du point de vue de la structure des salaires, il a été constaté une prépondérance d'une part, de l'**IEP (21,30%)** pour ce qui concerne le personnel permanent et d'autre part, de l'**indemnité de zone (23,03%)** pour ce qui est du personnel temporaire.

La part consacrée à l'**indemnité de panier** quant à elle se situe entre **13%** et **14%** par rapport à l'ensemble des indemnités perçues.

En ce qui concerne les autres indemnités, leurs parts respectives varient entre **3%** et **9%** à l'exception de celles classées sous la rubrique « autres » et dont la part s'élève globalement à **18,2%**.

III/ EVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS MOYENS BRUTS

Il a été constaté une nette augmentation du niveau général des salaires bruts, tous statuts et toutes qualifications confondus, durant les dix dernières années. Cette évolution, par statut juridique, s'est traduite selon l'ampleur suivante :

1/ le public national (1991-2002) : entre 396% et 426%

2/ Le public local (1994-2002) : entre 106% et 138%

3/ Le privé national (1991-2002) : entre 262% et 290%

EVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS MOYENS BRUTS DANS LE SECTEUR ECONOMIQUE

I - Par secteur juridique

U= DA

	Enquête ONS 1996	Enquête MTSS 2002	Evolution en %
Public national	14.063	23.687	+68,4
Public local	10.211	17.496	+71.3
Privé national (*)		18.400	-
Entreprises mixtes	-	32.713	-
Entreprises étrangères	-	32.635	-
Ensemble	13.255	22.925	72,95

*) salaire mensuel moyen net enquête niveau de vie de 1995 : 6.069 DA

II – Par catégories socioprofessionnelles

	Enquête ONS 1996 (*)	Enquête MTSS 2002	Evolution en %
Cadres dirigeants	-	63.922	
Cadres	20.648	35.722	+ 73
Maîtrise	14.332	26.012	+ 81,5
Exécution	10.899	18.693	+ 71,5
Ensemble	13.255	22.925	72,95

(*) non compris secteur privé

III- Evolution des écarts entre catégories socioprofessionnelles

	Enquête ONS 1996 (*)	Enquête MTSS 2002
Cadres / Maîtrise	1,44	1,37
Maîtrise/ Exécution	1,31	1,39
Cadres / Exécution	1,89	1,91

EVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM GARANTI

U : DA/mois

DATE EFFE T	1/01 1990	1991		01/04 / 1992	01/01 1994	01/05 1997	1998		01/01 2001	01/01 2004
		01/01	01/07				01/01	01/09		
	1000	1.800	2.000	2.500	4000	4.800	5.400	6.000	8.000	10.000

المراجع.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات.

(1) المؤلفات باللغة العربية:

أ - المؤلفات العامة:

- 1- ابن منظور محمد بن مكر بن علي، لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى 1993.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- 4- المنجد الأبجدي، دار المشرق، بيروت لبنان، الطبعة السابعة 1989.
- 5- بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1991.
- 6- بن يعقوب مجد الدين الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الجيل، بيروت، الجزء 2.
- 7- بن عبد الوهاب الباحسين يعقوب، القواعد الفقهية، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة الأولى 1998.
- 8- تومي عبد القادر، العولمة من الاقتصاد إلى الإيديولوجيا، كنوز الحكمة، طبعة 2009.
- 9- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 10- حسين منصور محمد، قانون العمل(ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007.
- 11- دادي عدون ناصر، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي(دراسة نظرية و تطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، طبعة 2003.
- 12- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي، دار القصة للنشر، طبعة 2003.
- 13- رمضان أبو السعود، "الوسيط في شرح قانون العمل"، الدار الجامعية، بيروت، طبعة 1983.
- 14- راشد راشد، الأوراق التجارية، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- 15- زهران همام محمد محمود، قانون العمل(عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007.

- 16- سامويلسون بول.أ، علم الاقتصاد(توزيع الدخل، ومكافأة عوامل الإنتاج)، نقله إلى العربية الدكتور مصطفى موفق، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، طبعة 1993.
- 17- صالحى العيد، العولمة والسيادة الوطنية المستحيلة(من بودان وهيغل إلى فوكوياما وهنتغتون أو من تاريخ حضارة إلى تكريس هيمنتها)، دار الخلدونية، طبعة 2006.
- 18- عبد الخالق عبير محمد علي، العولمة و أثرها على الطلب الإستهلاكي في الدول النامية مع الإشارة إلى وجهة النظر الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الأزراريطه، إسكندرية، 2007.
- 19- عبد الودود يحي، "شرح قانون العمل"، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة.
- 20- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2010.
- 21- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2003.
- 22- يوسف محمد، محاضرات حول مضمون وأهداف أحكام المرسوم رقم 93-12، جامعة بن عكنون، الجزائر، طبعة 1996.

(2) المؤلفات باللغة الأجنبية:

أ - المؤلفات العامة:

- 1- GIROUDROUX Catherine et Julien Dominique, "lamy social", Edition lamy, paris, 1995.
- 2- GUIHENEUF Pierre-Yves, Principes de la négociation raisonnée, Programme Comédie, 2006.
- 3- LOBRY Claude, Droit du travail et sécurité sociale, le droit social en 300 questions - réponses, top, 38 la notion de salaire.
- 4- LARSSON Allan, "From Welfare to Work", Newcastle, 23 June 1998.
- 5- MENTRI Messaoud, "Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie", OPU Alger, 1986.
- 6- MOREAU Marie-Ange; Normes sociales, droit du travail et mondialisation (confrontation et mutations), dalloz, 2006.
- 7- PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine; Droit privé, précis, Droit du travail, Dalloz, 2006.
- 8- PERETTI Jean-Marie; Gestion des ressources humaines; 8^e édition; vuibert, septembre 1999.
- 9- RIVERO Jean et Savatier Jean, "Droit du travail", presses universitaire de France, 1981.
- 10- VERDIER jean-maurice, "Droit du travail", Dalloz, 1996.

ب - المؤلفات الخاصة:

- 1- LYON Gerard – Caen, “le salaire”, 2^{ème} édition, Dalloz, 1981.
- 2- Les systèmes de rémunération liés aux résultats, Bureau International Du Travail Genève, Organisation Internationale du Travail 1985, première édition 1985.

ثانياً: الرسائل والمذكرات:

(1) باللغة العربية:

- 1- بطاهر أمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران -السانيا-، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2005 – 2006.
- 2- بن عزوزي حليلة، التحصيل الضريبي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات التطبيقية، كلية علوم التسيير والاقتصاد والتجارة(تخصص تجارة دولية)، جامعة وهران، الموسم الجامعي 2005 – 2006.
- 3- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل(دراسة مقارنة)، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، مديرية التربصات، الدفعة 14، 2003-2006.
- 4- طوبى كرماني، المباني الفلسفية للعولمة في الغرب والإسلام، دراسة، رسالة التقريب العدد 54 جمادى الاولى وجمادى الآخرة 1427 هـ 2006 م، جامعة طهران.
- 5- غادة شهير الشمراني، الشفافية والمساءلة في الدول العربية، برنامج الماجستير، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال، قسم الإدارة.
- 6- غالي كحلة، أثر الخصخصة على علاقات العمل (دراسة مقارنة)، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011.
- 7- كمال راشدي، عولمة الإتصال و أثرها على السيادة الثقافية لدول العالم الثالث، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي، كلية الحقوق بن عكنون، 2001/2002.
- 8- لكل محمد، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG بين النظام القديم والنظام الجديد، مذكرة تخرج من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير بالشلف، فرع مراقبوا الضرائب، دفعة 95/93، نوفمبر 1995.

ثالثاً: المقالات والبحوث والدراسات المختلفة:

(1) باللغة العربية:

1 - المجلات:

1- دليل الضريبة على الدخل الإجمالي للأجراء 2008 (الاقتطاع من المصدر المطبق على الرواتب والأجور والمكافآت والتعويضات والمعاشات والريوع العمرية)، وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب.

2 - التقارير الدولية والدراسات المختلفة:

- 1- الفساد والحكم الرشيد، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مكتب السياسات الإنمائية، شعبة التطوير الإداري وإدارة الحكم، نيويورك، جويلية 1997.
- 2- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين بجنيف في 10 جويلية 2008، الطبعة الأولى.
- 3- أحمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الأعمال.
- 4- بوريس ملنيكوف، وكيم اريك بتشر، إرشادات عملية لمكافحة الفساد (مكافحة الفساد: التوجه إلى القطاع الخاص)، مركز المشروعات الدولية الخاص "CIPE"، مارس 2008.
- 5- بيتينا بيترز، دور وسائل الإعلام: شفافية الشركات في تغطية أو كشف الفساد.
- 6- تقرير الأجور في العالم، الأزمة الاقتصادية تساهم في خفض نمو الأجور في العالم بمقدار النصف، أخبار مكتب العمل الدولي، بيروت، الثلاثاء 14 ديسمبر 2010.
- 7- سمار نصر الدين، الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل - دراسة مقارنة -، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10، و 11 مارس 2010، القطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل.
- 8- قدي عبد المجيد، النظام الحباتي الجزائري وتحديات الألفية الثالثة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، 20، 21 ماي 2002.
- 9- يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الأجور، المحاضرة الأولى: سياسات الأجور و جوانبها الاقتصادية و القانونية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 1996.
- 10- يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الأجور، المحاضرة الثانية: الأجور في القوانين العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، طبعة 1996.

(2) باللغة الأجنبية:

- 1- Paul Bernard et Anouk Lebel, FLEXICURITÉ, Flexibilité du marché du travail et sécurité socioéconomique dans une perspective du parcours de vie, Ottawa, le 30 janvier 2009.
- 2- Pour le Communisme – II. La critique du Capitalisme.

- 3- RAMAUX Christophe, Flexicurité: quels enjeux théoriques ?, Economie et institutions, N°9 – 2e Semestre 2006.
- 4- Rapport mondial sur les salaires 2010/11, Politiques salariales en temps de crise, Bureau international du Travail, Genève.

رابعاً: المراجع الإلكترونية:

(1) باللغة العربية:

- 1- أحمد الكردي، التعويضات المباشرة، مقال منشور على الموقع الإلكتروني، <http://kenanaonline.com>.
- 2- الأجور والعدالة الاجتماعية، جريدة الأهرام اليومي، 19 أبريل 2011، مقال موجود على الموقع الإلكتروني <http://digital.ahram.org.eg>.
- 3- الاستراتيجية العالمية بشأن النظام الغذائي والنشاط البدني (فرط الوزن والسمنة في مرحلة الطفولة) تعزيز استهلاك الفواكه والخضر في جميع أنحاء العالم، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.who.int>.
- 4- تغذية الإنسان، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.onefd.edu.dz>.
- 5- محمد المهدي الفازع، التحررية في مادة التحكم التجاري الدولي، مقال منشور على شبكة الانترنت، على الموقع: <http://www.histats.com>.

(2) باللغة الأجنبية:

- 1- V I E L L E Pascale, FLEXICURITE: Redéfinir la sécurité des citoyens européens, <http://www.socialsecurity.fgov.be>.
- 2- Gagnant-gagnant, <http://fr.wikipedia.org>.
- 3- Vivre Gagnant avec les autres Gagnants, <http://vivregagnant.net>.

خامساً: النصوص القانونية:

ثالثاً: النصوص القانونية.

(1) التشريعات الدولية:

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 والمصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعمالات، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952، والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1966.
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958.
- 4- الإتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 الخاصة بتحديد المستويات الدنيا للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية.

5- الاتفاقية العربية رقم 15، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

(2) النصوص القانونية الجزائرية:

أ - الدساتير:

- 1- دستور 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 64.
- دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97 الجريدة الرسمية عدد 94.
- 2- دستور 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 المتضمن نص التعديل الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 بالجريدة الرسمية عدد 09.
- 3- دستور 1996 المؤرخ في 28/11/1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07/12/1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 08/12/1996، المتمم بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، ج ر عدد 25 مؤرخة في 14/04/2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر العدد 63 مؤرخة في 16/11/2008.

ب - النصوص التشريعية:

- 1- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16/11/1971، والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 101.
- 2- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975، والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39.
- 3- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975، القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم.
- 4- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978، والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32.
- 5- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/02/1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 09.
- 6- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988، والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن والعمل، الجريدة الرسمية عدد 07.
- 7- القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984، والمتعلق بقوانين المالية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28، مؤرخة في 10/07/1984.
- 8- قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06، مؤرخة في 02/02/1990.
- 9- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.

- 10- القانون رقم 05- 02 المؤرخ في 2005/02/06، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 11 مؤرخة في 2005/02/09، المعدل والمتمم للأمر رقم 75- 59 المؤرخ في 1975/09/26 والمتضمن القانون التجاري.
- 11- القانون رقم 08- 09 المؤرخ في 2008/02/25، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 21، مؤرخة في 2008/04/23.
- 4 - النصوص التنظيمية:**
- 1- المرسوم رقم 81- 14 المؤرخ في 1981/01/31، يحدد كيفية حساب تعويض العمل التناوبي، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 05.
- 2- المرسوم رقم 81- 57 المؤرخ في 1981/03/28، يحدد نسبة منح التعويض الجرافي عن الخدمة الدائمة وشروطه، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.
- 3- المرسوم رقم 81- 58 المؤرخ في 1981/03/28، يحدد كيفية حساب تعويض الضرر ومقداره، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.
- 4- المرسوم رقم 81- 206 المؤرخ في 1981/08/15، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهام مطلوبة منهم داخل التراب الوطني وشروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 33.
- 5- المرسوم رقم 82- 181 المؤرخ في 1982/05/15، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تقلبهم عبر التراب الوطني وشروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20.
- 6- المرسوم رقم 82- 183 المؤرخ في 1982/05/15، يتعلق بكيفية حساب تعويض المنطقة، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20.
- 7- المرسوم رقم 82- 185 المؤرخ في 1982/05/15، المتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الاشتراكية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20.
- 8- المرسوم رقم 82- 217 المؤرخ في 1982/07/03، يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 27.
- 9- المرسوم رقم 82- 356 المؤرخ في 1982/11/20، والمتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 47.
- 10- المرسوم رقم 85- 58 المؤرخ في 1985/03/23، والمتضمن تعويض الضرر، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.
- 11- المرسوم رقم 88- 219 المؤرخ في 1988/11/02، والمتضمن كيفية حساب تعويض الضرر، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46.

- 12- المرسوم رقم 88- 221 المؤرخ في 1988/11/02، والمتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46.
 - 13- المرسوم التنفيذي رقم 90- 385 المؤرخ في 1990/11/24، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 51.
 - 14- المرسوم التنفيذي رقم 91- 188 المؤرخ في 1991/06/01، والمتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 27.
 - 15- المرسوم التنفيذي رقم 92- 112 المؤرخ في 1992/03/14، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية عدد 20.
 - 16- المرسوم التنفيذي رقم 94- 77 المؤرخ في 1994/04/09، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20.
 - 17- المرسوم التنفيذي رقم 96- 298 المؤرخ في 1996/09/08، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية.
 - 18- المرسوم التنفيذي رقم 97- 139 المؤرخ في 1997/04/30، يحدد معدل ساعة العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 27.
 - 19- المرسوم التنفيذي رقم 97- 152 المؤرخ في 1997/05/10، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28.
 - 20- المرسوم التنفيذي رقم 2000- 392 المؤرخ في 2000/12/06، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 75 مؤرخة في 2000/12/10.
 - 21- المرسوم التنفيذي رقم 03- 467 المؤرخ في 2003/12/02، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 76 مؤرخة في 2003/12/09.
 - 22- المرسوم التنفيذي رقم 06- 395 المؤرخ في ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد مؤرخة في
 - 23- المرسوم الرئاسي رقم 09- 416 المؤرخ في 2009/12/16، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 75.
- (3) التشريعات المقارنة:**

- 1- القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الموحد، الجريدة الرسمية العدد مكرر في 07 أفريل 2003 (قانون العمل المصري).
- 2- قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم، والمعلق عليه لسنة 2000. (loi 83- 635 du 13 juillet 1983 publié dans le code de travail francais annotée 2000.

الفهـ رسـ.

الفهرس:

- .01 المقدمة.
- .11 الفصل الأول: الضوابط المعتمدة لتحديد الأجر والصعوبات التي تواجهها.
- .12 المبحث الأول: الضوابط والأدوات المستعملة لتحديد أجر العامل.
- .12 المطلب الأول: معايير تحديد أجر العامل.
- .12 الفرع الأول: المعايير المعتمدة في ظل العولمة.
- .12 أولاً: الأجر المرتبط بالمدة.
- .14 ثانياً: الأجر المرتبط بالنتائج.
- .20 الفرع الثاني: المعايير المعتمدة في الجزائر.
- .21 أولاً: المعايير الأكثر استعمالاً.
- .25 ثانياً: معايير أخرى.
- .26 المطلب الثاني: الأدوات المستعملة لتحديد أجر العامل.
- .26 الفرع الأول: تحديد الأجر بمقتضى عقد العمل الفردي.
- .27 أولاً: عقد العمل الوطني.
- .30 ثانياً: عقد العمل الدولي.
- .33 الفرع الثاني: تحديد الأجر بمقتضى عقد العمل الجماعي.
- .34 أولاً: شروط التفاوض على الأجر.
- .36 ثانياً: آثار التفاوض على الأجر.
- .38 المبحث الثاني: الصعوبات والتكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل.
- .38 المطلب الأول: الصعوبات المعيقة للضوابط المحددة لأجر العامل.
- .38 الفرع الأول: الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالمدة.
- .38 الفرع الثاني: الصعوبات التي تواجه الأنظمة المرتبطة بالنتائج.
- .39 أولاً: بالنسبة للأنظمة الفردية.
- .40 ثانياً: بالنسبة للأنظمة الفرق.
- .40 المطلب الثاني: التكاليف المعيقة لعملية تحديد أجر العامل.
- .41 الفرع الأول: اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- .41 أولاً: دفع الاشتراكات.

- .45 ثانياً: الآجال المتعلقة بالاشتراكات.
- .45 الفرع الثاني: الضريبة على الأجر.
- .46 أولاً: الضريبة على الدخل الإجمالي.
- .49 ثانياً: الجباية في الجزائر وتحديات الألفية الثالثة.
- .53 الفصل الثاني: مكونات وأسس الأجر ومستقبل تحديده.
- .54 المبحث الأول: مكونات الأجر وأهم المبادئ التي يقوم عليها.
- .54 المطلب الأول: مكونات أجر العامل.
- .55 الفرع الأول: الأجر الثابت للعامل.
- .55 أولاً: الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG).
- .60 ثانياً: الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل.
- .65 الفرع الثاني: الأجر المتغير للعامل.
- .65 أولاً: التعويضات.
- .68 ثانياً: الحوافز والمكافآت.
- .71 المطلب الثاني: المبادئ التي تقوم عليها الأجور والحماية المقررة لها.
- .72 الفرع الأول: المبادئ التي تقوم عليها الأجور.
- .72 أولاً: مبدأ المساواة والارتباط بين العمل والأجر.
- .82 ثانياً: مبدأ الدفع النقدي والكلي المنتظم للأجر.
- .90 الفرع الثاني: الحماية القانونية للأجر.
- .90 أولاً: المبادئ المكرسة للحماية القانونية للأجور.
- .99 ثانياً: التدابير الضامنة للدفع السليم للأجور.
- .105 المبحث الثاني: السياسات الحديثة المنتهجة لتحديد أجر العامل.
- .105 المطلب الأول: الاتجاهات الحديثة المحددة لأجر العامل.
- .105 الفرع الأول: نظرية رابح رابح.
- .106 أولاً: التفاوض انطلاقاً من الفوائد، والبحث عن حل رابح-رابح.
- .107 ثانياً: اعتبار النزاع كمشكل يتطلب حل جماعي قائم على التسامح.
- .108 ثالثاً: فصل مراحل المفاوضات.
- .110 الفرع الثاني: نظرية الأمن المرن.
- .111 أولاً: طرق إدارة المخاطر.

.113	ثانياً: النظريات المتعلقة بالأمن المرن.
.117	المطلب الثاني: البحث عن ضوابط جديدة لتحديد أجر العامل.
.117	الفرع الأول: العدالة الاجتماعية.
.119	أولاً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.
.121	ثانياً: تطور الأجور في أوقات الأزمة.
.123	الفرع الثاني: تحقيق الشفافية وتفاذي الفساد.
.125	أولاً: أسباب الفساد.
.127	ثانياً: طرق مكافحة الفساد.
.131	الخاتمة.
.136	الملاحق.
.161	المراجع.
.170	الفهرس.