جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص: مالية المؤسسة

بعنوان:

دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال
دراسة حالة: بلدية اوقروت

إعداد الطالبان:

- ✓ منصوري عبد السلام
- ✓ انحيب عبد الحي

إشراف:

- ❖ د / العبادي احمد

لجنة المناقشة

د / بن سويسي حمزة	أستاذ التعليم العالي	(رئيسا)
د / العبادي أحمد	أستاذ محاضر أ	(مشرفا وممتحنا)
د / بن مسعود محمد	أستاذ محاضر ب	(مناقشا)

الموسم الجامعي:

2021/2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République algérienne populaire et démocratique

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR

BIBLIOTHÈQUE CENTRALE

Service de recherche bibliographique

N°.....B.C/S.R.B//U.A/2021

جامعة احمد دراية - ادرار

المكتبـــة المركـــزية

مصلحة البحث الببليوغرافي

الرقم: 237 م.م/م.ب.ب /ج.أ/2021

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): العبادي أحمد

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـــ : دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال

من إنجاز الطالب(ة): منصوري عبد السلام

و الطالب(ة): انيب عبد الحي

كلية : العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

القسم : العلوم التجارية

التخصص: مالية البنوك

تاريخ تقييم / مناقشة: جوان 2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.

وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والاليكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

ادرار في : 21/07/2021

مساعد رئيس القسم:

قسم العلوم التجارية

د. ولد راحمو سمير

مساعد رئيس قسم العلوم التجارية

مكلف بالتدريس والتكوين في التدرج

ملاحظة :لاتقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.

شكر وعرفان

أول من يشكر ويحمد اناء الليل واطراف النهار، هو العلي القهار الاول والاخر والظاهر والباطن، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأنار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم ...

لله الحمد كله والشكر ان وفقنا والهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا "محمد" خاتم الانبياء والرسل ...

والشكر موصول الى كل معلم افادنا بعلمه ، من اولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة ، كما نرفع كلمة شكر وتقدير الى الدكتور الاستاذ المشرف " العبادي أحمد" على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في اثراء موضوع دراستنا ...

وفي الاخير لا يسعنا الا ان ندعو الله عز وجل ان يرزقنا السداد والرشاد، و العفاف والغنى ، وان يجعلنا هداة مهتدين .

اهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا سبحانك لا نحصي ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك خلقت فأبدعت ، و أعطيت فأفضت ، فلا حصر على نعمك بلا حصر على نعمك بلا حدود لفضلك ، و صلى الله وسلم على أشرف عبادك .

أهدي تخرجي إلى من أرضعتني الحب و الحنان إلى رمز الحب و الحنان إلى رمز الحب و بلسم الشفاء إلى القلب النابع بالبياض ..... والدتي .

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة الحب الى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة السعادة ..... والدي .

إلى إخوتي و اخواتي الذين أحبهم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينابيع المحبة...

الى من أضاءوا قناديل العلم و المعرفة أساتذتي الكرام ...

ارفع هذه الكلمات عربون عرفان و محبة ووفاء و تقدير ...

عبد السلام

الإهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا سبحانك لا نحصي ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك خلقت فأبدعت، و أعطيت فأفضت ، فلا حصر على نعمك بلا حصر على نعمك بلا حدود لفضلك ، و صلى الله وسلم على أشرف عبادك .

أهدي تخرجي إلى من أرضعتني الحب و الحنان إلى رمز الحب و الحنان إلى رمز الحب و بلسم الشفاء إلى القلب النابع بالبياض ..... والدتي.

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة الحب إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة السعادة ..... والدي.

إلى إخوتي و أخواتي الذين أحبهم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينابيع المحبة...

إلى من أضاءوا قناديل العلم و المعرفة أساتذتي الكرام ...

ارفع هذه الكلمات عربون عرفان و محبة ووفاء و تقدير ...

عبدالحي

فهرس المحتويات

شكر وعرفان.....I

اهداء II

ملخص.....III

فهرس المحتويات.....VI

مقدمة عامة

الفصل الاول : مدخل الى محاسبة الاجور و الافصاح المحاسبي

تمهيد :..... 5

المبحث الأول : ماهية الأجور..... 6

المطلب الأول : تعريف الأجور 6

المطلب الثاني: محددات الأجور 14

المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر 19

المبحث الثاني: ماهية الإفصاح المحاسبي.....36

المطلب الأول: تعريف الإفصاح المحاسبي.....36

المطلب الثاني: أنواع الإفصاح المحاسبي.....37

المطلب الثالث: أهمية وأهداف الإفصاح المحاسبي.....38

خلاصة الفصل :..... 40

الفصل الثاني :الدراسات السابقة

تمهيد :.....42

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول محاسبة الاجور.....43

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الإفصاح المحاسبي 44

المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف.....45

خلاصة الفصل :..... 47

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

تمهيد :.....48

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.....49

المطلب الأول: تعريف ببلدية اوقروت و التطور التاريخي لها.....49

المطلب الثاني:الهيكل التنظيمي لبلدية اوقروت.....50
المطلب الثالث: إعداد كشف راتب لعينتين من العمال.....52
خلاصة الفصل : 57
الخاتمة: 59
قائمة المراجع.....61
المـــلاحـــق 64

مقدمة عامة

مقدمة :

عرفت الجزائر بعد الاستعمار عدة تغيرات في شتى المجالات والعلوم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، يتمثل هذا التغير في التطورات والإجراءات التي اتخذتها من اجل مواكبة العالم الخارجي فكما نعرف بعد قرن وثلاثين سنة، المستعمر ترك في الجزائر إلا أسمها، ففي سنة 1962 بدأت عجلة الإصلاحات في الجزائر بدأ بالشؤون السياسية ثم الاقتصادية، ومن المشاكل التي كانت بصدد المعالجة مشكل محاسبة الأجور والإفصاح عنها في المؤسسات الاقتصادية والعمومية، فلا تكاد تخلوا أي مؤسسة سواء في الجزائر أو باقي دول العالم من قسم خاص بالمحاسبة يهتم بشؤون العمال من ناحية الرواتب والأجور، وكذلك مختلف المنح والتعويضات كما لا ننسى كل الاقتطاعات الممكنة التي تعود إلى خزينة الدولة تكون في شكل ضرائب، فالأجور والرواتب هي الحافز والهدف الأمثل لكل عامل، فهي تحدد عن طريق مجموعة من الإجراءات والقواعد منها ساعات العمل عدد أيام العمل ومختلف الترقيات أو الدرجات فهي تحدد إما عن طريق سنوات العمل أو بالنقاط، وكذلك الأجور تحدد القدرة الشرائية للفرد فتمكنه من تحمل عناء المعيشة فبدونها تكون القدرة الشرائية منعدمة، ولكن حتى الدول تتدخل بوضع مجموعة من القوانين على شكل مراسيم لتحد من أطماع أرباب العمل في استغلال العمال وعدم إعطائهم مستحقاتهم كاملة أو قد تكون مقدار ما تحملوه من عناء أثناء تأدية إعمالهم أو الوظائف الخاصة بهم، ووضعت تسهيلات لذوي الأجور الضعيفة، ومن الأمثلة على ذلك الدولة وضعت عتبة على الأجور معفاة من الضرائب، وكذلك حددت نسبة اقتطاع الضمان الاجتماعي من الرواتب وهذا بهدف التأمين على الصحة.

1. طرح الاشكالية :

ومما سبق نستهدي إلى طرح الإشكالية التالية وسأحاول الإجابة عنها:

ما دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال؟

وقد قسمنا الإشكالية إلى عدة تساؤلات فرعية:

- ماهية الأجور وأنواعها؟
- ماهية العناصر المكونة للأجر؟
- وما المقصود من الإفصاح المحاسبي والهدف منه؟

2. فرضيات البحث:

- ✓ تعتبر الأجور من بين المحفزات التي تجعل الموظف يقدم كل ما لديه من إمكانيات من أجل انجاز مهامه.
- ✓ يمكن اعتبار الراتب الشهري كمعيار يقاس به مقدار العمل المبذول من طرف الموظف.

3. أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع في النقاط التالية:

- ✓ أهمية الأجور كأحد الحوافز المادية والمعنوية الفعالة في تحقيق التقدم الاقتصادي.
- ✓ يعتبر الموضوع ذو وزن كبير في القضايا المتعلقة بتسيير المؤسسات.
- ✓ دور الأجور في تحقيق الكفاءات المناسبة للعمل في المؤسسة.

4. أهداف الموضوع:

اختصرنا هذه الأهداف في النقاط التالية:

- ✓ الإحاطة والإلمام بمختلف الجوانب النظرية التطبيقية لموضوع دراستنا.
- ✓ رغبتنا في الاستطلاع على موضوع الأجر لما يحمله من شأن وتأثير مباشر في مرودية العمال.
- ✓ محاولة المساهمة المتواضعة في إثراء المكتبة الجامعية.

5. أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة في إثراء فضولنا الشخصي حول مكونات الأجر وكيفية حسابه.
- التصاعد اللامتناهي للإضرابات في الآونة الأخيرة حول موضوع الأجور.
- توسيع دائرة معارف الباحث بموضوع الأجور.

6. حدود الدراسة:

للإجابة على إشكالية البحث حصرنا الدراسة ضمن حدود متعلقة بالإطار المكان و الزمان و ذلك كالتالي:

- الحدود المكانية: فيما يخص الجانب النظري فتم على مستوى جامعة أحمد دراية بأدرار
- التطبيقية: تمت في بلدية أوقروت أدرار
- الحدود الزمنية: تمت الدراسية خلال فترة 2020-2021.

7. المنهج المتبع:

تم إتباع المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي وذلك من خلال الدراسة الميدانية، وضحنا من خلالها سياسة الأجور واستراتيجيه المؤسسة الداخلية وأبرزنا مختلف التعويضات والاقتطاعات التي يضمها كشف الراتب في المؤسسة.

8. صعوبات الدراسة:

- سرية البعض المعلومات واستحالة منحها لأشخاص من خارج البلدية.

9. هيكل الدراسة:

بغرض تحصيل الهدف من الدراسة و الإجابة على الإشكالية المطروحة، ومن خلال محاولة الإحاطت بجميع جوانب البحث اعتمدنا خطة هيكلها:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الجانب النظري لمحاسبة الأجور والإفصاح المحاسبي في المؤسسة العمومية وقسمناه إلى مبحثين وكل مبحث يضم ثلاث مطالب.

المبحث الأول أبرزنا ماهية الأجور وقمنا بتفصيله في ثلاث مطالب، المطلب الأول قمنا بعريف الأجو، وكذلك ذكرنا الأنواع والأهمية، والثاني وضحنا فيه محددات الأجور، أما الثالث فتطرقنا إلى عناصر ومكونات الأجور.

المبحث الثاني تناول الإفصاح المحاسبي وقسمناه إلى ثلاث مطالب، الأول التعريف والثاني الأنواع الثالث الأهمية والأهداف.

الفصل الثاني تناول الدراسات السابقة و تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب

المطلب الأول تناول الدراسات السابقة عن محاسبة الأجور إما الثاني عن الإفصاح المحاسبي وأخيرا المطلب الثالث تحدثنا فيه عن أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والحالية.

الفصل الثالث تناول الدراسة الميدانية وقد تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب.

المطلب الأول قمنا بالتعريف المؤسسة.

المطلب الثاني التطور التاريخي لها.

المطلب الثالث اعدد كشف اجر لأحد الموظفين.

الفصل الاول

مدخل إلى محاسبة الأجور والإفصاح المحاسبي

تمهيد :

يعتبر موضوع الأجور والتعويضات التي تدفع للعاملين في المنظمة من المواضيع الهامة التي لازال ولا زالت تحظى بالاهتمام الكبير من قبل العاملين في مجالي الاقتصاد والإدارة، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص ويعود السبب في ذلك لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين من جهة، وعلى الدولة وأصحاب الأعمال من جهة ثانية، وذلك لأن التعويضات تمثل نسبة لابأس بها من تكلفة العمل ومما لاشك فيه أن الأجور والرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد والمورد البشري الذي أضحى ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، وهذا لا يأتي إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح المنظمات والدول، كما تعتبر الأجور ذو أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع حيث تعكس صورة النظام الاقتصادي السائد في البلد.

المبحث الأول: ماهية الأجور

تعد الأجور من القضايا الهامة التي يدور حولها الكثير من الجدل على كافة المستويات خاصة في ظل الظروف الراهنة، وذلك لما للأجر من أثر مباشرة على مستوى المعيشي للعاملين ولتحفيز هذا العامل من تنمية قدراته وطاقتها.

المطلب الأول: تعريف الأجور

تعتبر الأجور الأساس أو القاعدة التي تقوم عليها المؤسسة أولا، حيث يتمتع بخصائص وأنواع مختلفة ومهمة بالنسبة لكل طرف.

الفرع الاول: تعريف الاجور

إن للأجر عدة مفاهيم وتعاريف تختلف من مرجع إلى آخر نذكر منها مايلي:

- **تعريف الأجر في الإسلام:**

لغة: هو الجزاء على العمل، وجمعه أجور ويقال أن الأجر أصل الثواب والله تعالى يأجر عبده أي يثنيه العوض، وجاء في المعجم أن الأجر عوض العمل والإنتفاع[1].

اصطلاحا: هو الثمن المنفعة في العقد المتفق عليه بين الطرفين، وهو العقد المعروف باسم الإجازة كما عرفها الفقهاء عقد يفيد تمليك المنفعة بعوض.

- **التعريف القانوني للأجر[2]:**

للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل.

ويقصد بعبارة مرتب: الأجر الأساسي والتعويضات المدفوعة والعلاوات المرتبطة بإنتاجه العمل أما عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل أي الأجرة حسب المردود لا سيما العمل بالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال.

- **التعريف الاقتصادي للأجر:**

هو ماتدفعه المؤسسة لعامليها لقاء الجهد المبذول سواء كان هذا الجهد عضلي أو جهد فكري من الارتباط بالوحدة المنتجة[3].

---

[1]- سامي حسن أحمد حمود، **تطور الأعمال المصرفية بما يتفق و التشريعية الإسلامية** ، مطبعة النشر ، الطبعة الثانية ، عمان ، 1982م، ص236

[2]- المادة 80 من قانون العمل 90-11 الجريدة الرسمية العدد المؤرخ في 21 أفريل 19

هو الذي يقبله ويتحصل عليه الفرد في محاولة لتعويض مساهمته الواعية، سواء كانت تلك المساهمة على شكل جهود عضلية أو عقلية بأداء عمل يقدر أنه مفيد اقتصاديا واجتماعيا[4].

المقابل الذي يدفعه للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل جميع العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف[5] .

- **حسب الاتفاقية الدولية للعمل:**

نصت على أنه يقصد بالأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين، أو يستحق الدفع بموجب عقد (خدمة مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها.

كما عرفته هوام جمعة في كتابها على أنه: ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في اطار ماتنص به التشريعات المنضمة للعلاقات بين العامل.[6]

في حين عرفه ناصر دادي عدون بأنه الدخل الذي يتقاضاه العامل أو الدخل الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل[7].

وهناك من عرف الأجر هو عبارة عن مكافأة تأدية عمل من قبل شخص (عامل أو عامل مختص)، لفائدة شخص آخر (مستخدم أو ما يسمى بصاحب العمل) وذلك بموجب عقد أو اتفاقية جماعية للعمل[8].

الأجر يشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة، مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل بكافة طاقاته وإمكانياته، والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة وإسهامه في تحقيق أهداف المنظمة.[9]

---

[3]-إسماعيل يحي التكريتي، **محاسبة التكاليف**، دار حامد، الطبعة الأولى ، عمان ، 2006م ، ص113

[4]-عصام عبد الوهاب الدباغ، **إدارة الأفراد**، دار زهران، عمان ، 2008م ، ص113

[5]-أحمد ماهر ، **إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعية الابراهمية، الإسكندرية ، 2001م ص106

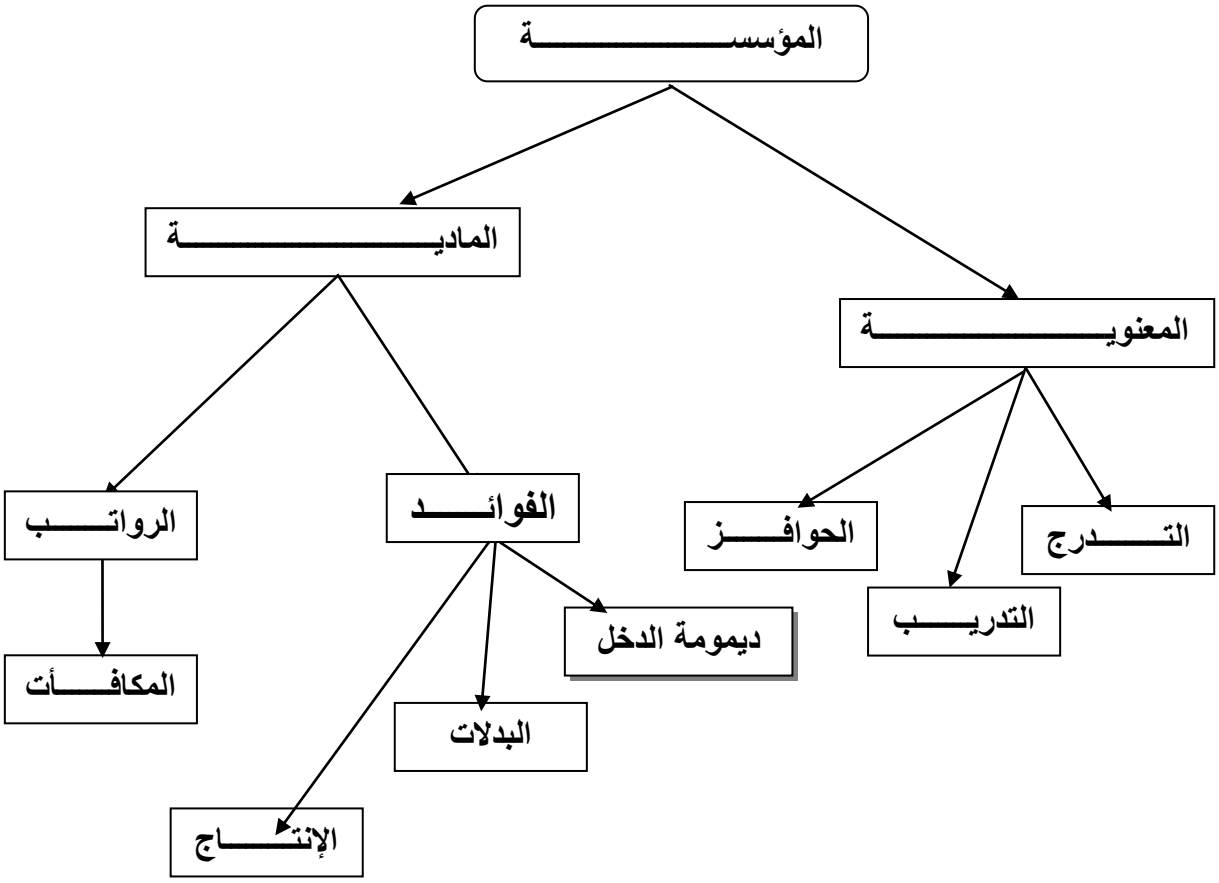
[6]هوام جمعة، **تقنيات المحاسبة المعمقة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص233

[7]- ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص45

[8]بن ربيعة حنيفة، **الواضح في المحاسبة المالية وفقا للدليل المحاسبي الوطني**،الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002،ص233

[9]-نعيم إبراهيم الظاهر، **تنمية الموارد البشرية**، الطبعة الأولى ، جدار للكتاب العلمي، 2009 ، ص197

وفيما يلي العوائد التي يتلقاها العامل(شكل1):



المصدر: زهير عبد الرحيم مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية دار الراية للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2001ص112

- **الاجر والمرتب:**

أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية.

يظهر هذا التردد بين الأخذ بالأجر أو بالترتيب الأكثر غموضا، فالأمر يتعلق أكثر بالقاعدة التي يختارها المشرع، بحيث يختلف مقيمة في قانون الضمان الاجتماعي و الضريبي مما هو في قانون العمل أو الوظيفة العمومية.

إن المفهوم البدائي للأجر، الذي يقضي بانه مقابل العمل على أساس الكيفية وكمية الخدمات المؤداة، لايؤخذ به في أغلب القوانين التي اتجهت إلى اعتباره يشمل كل المبالغ المدفوعة بمناسبة علاقة العمل.

في هذا الإطار تنص المادة (6) من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي 21 أوت 1949 المتعلقة بحجز الأجر على أن ينطبق على المبالغ المسددة في نطاق المرتب لكل شخص أجير أو يعمل بأي شكل كان أو بأي مكان لحساب واحد أو عدة أصحاب عمل، ومهما كانت طبيعة أو مقدار المرتب ومهما كان شكل أو طبيعة العقد"، ومعنى ذلك أن المشرع قد أخذ بمفهوم أوسع من مفهوم عقد تأدية الخدمات باستعماله عبارة المرتب أيضا في المادة 44 منه فيما يخص تسليم قيمة الأجر Fiche de paie.

هذا التوسع قد أخذ به المشرع الفرنسي كذلك في قانون الضمان الاجتماعي بخصوص تحديد قاعدة حساب الاشتراكات، في قانون 20 مارس 1954، ينص: كل المبالغ المسددة للعمال مقابل أو بمناسبة العمل خاصة الأجر والمنافع .....

فهنا يظهر جليا الفرق مع المدير الذي يعتبر مجمل الامتيازات المرتبطة بالوظيفة أي مقابل الخدمة و الامتيازات المرتبطة بالوظيفة أو بوضعية الموظف.[10]

فالمرتب في اللغة من ترتب أي يستقر والراتب يعني رنق ثابت دائم مع توأم الوظيفة، وفي الاصطلاح المقابل المادي الذي يقع عن فترات زمنية محددة بغض النظر عن ساعات العمل المؤداة، وهو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الموظف.

أدت تطبيق المبادئ الاشتراكية إلى التلاشي النسبي للتفرقة بين الموظفين ذوي الياقات البيضاء والعمال ذوي الياقات الزرقاء وبالتالي أخذ مفاهيم الأجر و المرتب في لفظ واحد يدل على الاثنين ألا وهو الأجر.

كما أن التطور الملحوظ الذي شهدته الإدارة من توليها النشاطات كانت حكرا للقطاع الخاص، مثل النقل، الصناعة والطباعة إلى آخره، وإسناد بعض المهام التابعة للإدارة كوكالات التوظيف ومراكز إصدار بعض الوثائق التي كانت من صلاحيات الإدارة العمومية إلى غيرها، قد ساهمت في تضييق الفارق.

ويرى البعض أن المبتغى من استعمال مصطلح الراتب (Traiterrent) أو المرتب (Retriuretration) هو التفرقة بين الموظف والعامل، والذي يتميز تحديده عن طريق القانون كما جاء به الكاتب سبولر « Spuller ويتغير بموجب القانون وفقا لمعطيات مختلفة.[11]

[10]- احمد زاكي بدوي- علاقة العمل في الدول العربية- دار النهضة العربية للطباعة والنشر- بيروت-1985

[11]- سليمان أحمية- التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية الجزء الثاني- ديوان المطبوعات الجامعية-2002 ص267

وهي تفرقة ليست ذات أهمية من حيث مفهوم الأجير، طالما أنها لا تستند إلى أي سند علمي أو قانوني وأكثر من ذلك أن دراسة المرتبات في الوظيفة العمومية قد تبرهن لنا أن هنالك في غالب الأحيان علاقة شبه أجرية والا أجرية بحتة ولا يمكن أن يكون عنصرا التمييز بين الموظف والعامل أو بين القطاع الإداري والاقتصادي والمشرع الجزائري لم يولي أهمية في التفرقة بين المصطلحين إلا أنه يستعمل تارة الأجر وتارة أخرى المرتب.

وهذا ما يتضح في صياغة مختلف القوانين الجزائرية المنظمة لعالم الشغل، ففي الأمر 133/66 وبموجب المادة 31 منه لقد استعمل مصطلح الأجور بالنص على أن يكون للموظف الحق بعد اداء الخدمة، في الأجور تشمل على المراتب ..... وهنا ينفي صفة النفقة للأجر المسدد للموظف ويجعله مقابل الخدة شأنه في ذلك ان ما يصرف للعمال.

ونفس الاتجاه الذي اتجاهه المشرع الجزائري في المرسوم 59/85 الذي جاء في المادة 65 منه تحدد اجور العمال الرئيسية... وحتى في المادة 80 من قانون علاقات العمل.[12]

لقد استخدم مصطلح المرتب بنصه على ان: للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخل يتناسب ونتائج العمل. اما قانون الوظيفة العمومية 3/6 فقد استقر على مصطلح المرتب بنص المادة 121 منه:..... يمثل الراتب المقابل الواجبات القانونية الاساسية للموظف مما يؤكد ان المرتب يدفع كل ما توفرت الشروط القانونية الا وهي اداء الخدمة والمهام المطابقة للرتبة او مهام منصب الشغل.

الى جانب ذلك ان الموظف يعتبر ما يتلقاه مقابل المهام المسندة له التي يؤديها في المكان والوقت المحدد دخل، بغض النظر عن التسمية التي تخصص له في التشريعات او الانظمة، وبالنسبة للادارة فهي تكلفة تخصصها في ميزانيتها لضمان تحقيق الاهداف المسطرة لتوفير الخدمات العمومية المنوطة بها.

ان مكانت الموظف تتحدد بمركزه وقدرته في الارتقاء وليس بالتسمية التي تمنح له لمقابل الواجبات والخدمات التي يؤديها، وإن يكون متوافق معها اي عادل يسمح له بتغطية احتياجاته و المشرع يهتم بضمان هذا الحق وحمايته مع تبيان محتواه تحقيقا لشفافية.

لذا ارتأينا استعمال مصطلح الأجر في الوظيفة العمومية، بمدلوله الغذائي وخاصيته الاجتماعية باعتباره دخل يسمح لصاحبه تلبية احتياجاته الاساسية وقضاء حيات كريمة.

[12]-القانون رقم 11/90 المؤرخ في21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخ في25افريل1990 ص562

الفرع الثاني: أنواع الأجور

للأجور انواع عديدة يمكن التعرض إليها من خلال التصنيفات التالية:

الأجور حسب طبيعتها:

تتنوع الأجور حسب طبيعتها إلى نوعين:[13]

1-أجور النقدية:

عبارة عن مجموعة الوحدات النقدية التي يتلقاها الفرد تعويضا عن عمل، سواء كنت في شكل وحدات نقدية أم ورقية بغض النظر عن قيمة ونوع تلك المعادن طالما كانت مقبولة في التعامل.

2-الأجور العينية:

هو مقابل غير مادي الذي يكون في شكل خدمة تقدمها المؤسسة للفرد، كوجبات الطعام السكن العلاج الموصلات ...الخ وعلى الرغم من أنها لا تأخذ الشكل المادي إلى أن تكلفتها تدخل ضمن ميزانية الأجور.

الأجور بحسب قوتها الشرائية:

تنقسم الأجور من ناحية قيمتها في التبادل وقوتها الشرائية إلى أجور إسمية وحقيقية:

أ-الأجر الاسمي:

وهو عبارة عن الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضا عن ما قدمه من عمل، أي المبلغ الفعلي الذي يدفع للأجير.[14]

ب-الأجر الحقيقي: هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن للعامل الحصول عليها مقابل أجره الاسمي، وبالتالي فهو يعكس مستوى المعيشي للعامل أو الموظف كونه يتفق على مستوى الأسعار، ومنه فهو يمثل ناتج القسمة الأجر النقدي أو الإسمي على مستوى العام للأسعار.[15]

[13]- محمد سعيد محمد الرملاوي ، **سياسة الأجور و الأرباح و الفوائد**، دار الفكر الجامعي، اللإسكندرية،2012نص23
[14]-محمد سعيد محمد الرملاوي، مرجع سبق ذكره ، ص24

الأجور حسب طرق تحديدها:

يمكن حصر أهم أنواع الأجور حسب طرق تحديدها في الأشكال التالية:

أ-الأجر الزمني:

هو الأجر الذي يحدد بالوحدات الزمن (الساعة يوم شهر) بغض النظر عن ما ينتجه العامل حيث يعتبر دفع الأجور على أساس الزمن من أهم أنظمة دفع الأجور.

ب-الأجر بالقطعة:

هو الأجر المحسوب على أساس الوحدات المنتجة، أي يكون مرتبط بالإنتاجية مباشرة حيث توجد علاقة طردية بين الأجور والوحدات المنتجة.[16]

الفرع الثالث: أهمية الأجور

تلعب الأجور دورا هاما وأساسيا في تحديد أداء الأفراد وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي دفع الأفراد لسلوك معين، فهناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد وبين مايحصلون عليه من أجر.[17]

1-أهمية الأجور بالنسبة للأفراد:

تحتل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد وذلك لعدة أسباب أهمها:

- ✓ يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد ولأسرهم وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الإعالة، مما يجعل الأجر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للأفراد وأسرهم.
- ✓ يعكس الأجر المركز الإجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه وذلك من خلال ما يؤمنه الأجر للفرد من حاجات.
- ✓ يلعب الأجر دورا هاما في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد، وبالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي.
- ✓ يمثل الأجر مقياسا لقيمة الفرد وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها، فبقدر ما يحصل الفرد على اجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر والعكس صحيح.

---

[15]-لامية بوشارب، **دراسة اقتصادية لمحددات الأجر الأدنى بالجزائر**، مذكرة الماجستار، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص07

[16]-حمزة عبد الرزاق وأخرون ، **ادارة الموارد البشرية في المنشأت السياحية والفندقة**،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن ، 2014م،ص245.

[17]سومر أديب ناصر، **أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات والمؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا(دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري)**، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا، 2003-2004، ص13-14

- ✓ تلعب الأجور دورا هاما في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها، أو الإنتقال منها.

2-أهمية الأجور بالنسبة للمنشأة:

تعتبر الأجور ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشآت وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

- ✓ تشكل الأجور الجزء الأكبر والاهم من تكلفة الإنتاج، والتي تصل في بعض الحالات إلى أكثر من 80 بالمئة من التكلفة الإجمالية، وإلى100 بالمئة في بعض مشاريع الخدمات.
- ✓ تستطيع المنشات من خلال الأجور إيجاد علاقة طيبة بين الإدارات والأفراد، مما ينعكس إيجابا على سير العمل.
- ✓ تستطيع المنشآت من خلال الأجور استقطاب العمالة الجيدة، وجذب الأفراد إلى أعمال معينة ذات ظروف قاسية في بعض الأحيان كأعمال النفط.
- ✓ تعتبر الأجور إحدى الوسائل التي تستخدمها المؤسسات من أجل تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم في العمل، وزيادة إنتاجهم كما ونوعا.
- ✓ تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تستخدم لمعرفة نسبة ولاء الأفراد للمنشآت، التي يعملون بها ولزيادة هذه النسبة.
- ✓ إن مقدار ما تدفعه المنشآت للأفراد من أجور، قد يدل في بعض الأحيان على القدرة والإمكانيات المالية لهذه المنشأة وعلى مركزها المالي بين المنشآت الأخرى.

3-أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

تعتبر الأجور التي تدفع للأفراد في المجتمع ذات أهمية أيضا بالنسبة للمجتمع ككل وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

- ✓ بما أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم في هذا المجتمع، فإنها بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع.
- ✓ في حال كانت الأجور مرتفعة فأنها تمكن الأفراد من الادخار الذي من الممكن أن يساهم في الاستثمار، مما ينعكس على الاقتصاد الوطني.
- ✓ في المجتمعات التي تكون فيها مستويات الاجور مرتفعة فإنه يمكن فرض ضرائب على دخول الأفراد، يمكن أن تستخدم في العديد من المشاريع الخدمية العامة، لكن يجب أن نؤكد هنا هذه الضرائب يجب الأ تأثر على المستوى المعيشي للأفراد، وعلى درجة رضاهم عن الأجور، لأن ذلك يجعل هذه الضرائب تقوم بمفعول عكسي وقد يؤدي إلى نتائج سلبية.
- ✓ من خلال الأجور يستطيع المجتمع أن يحافظ على الأيدي الخبيرة والجيدة.

- ✓ إن الأجور من شأنها أن تساهم بدور كبير في تحسين حركة البيع والتبادل في الأسواق، وبالتالي تنشيط عملية الاستهلاك، ومن ثم عمليات الإنتاج.
- ✓ تعتبر الأجور من أهم عوامل تمسك المجتمع باعتبارها تشكل الدخل الأساسي للطبقة الوسطى في المجتمع، والتي تشكل أهم عوامل تماسك المجتمع.

4-أهمية الأجر بالنسبة للدخل الوطني:

تشكل الأجور مصدرا هاما في الحياة الإقتصادية والإجتماعية، ففي الكثير من الأحيان وفي الدول المتقدمة فإن الأجور المدفوعة تمثل أكثر من 40% من الدخل الوطني وأحيانا تصل إلى 60% من مجموع الدخل الوطني، ولكن في الدول النامية فإن هذه النسبة لا تتعدى 15% من مجموع الدخل الوطني مما يؤكد مدى تدهور نظام الأجر بها.[18]

المطلب الثاني: محددات الأجور

الفرع الاول: طرق تحديد الأجور[19]

- **طرق تحديد الأجور حسب الزمن**

حيث يحدد الأجر مماثل لكل وحدة زمنية من العمل يؤديها العامل (الساعه، يوم، اسبوع، شهر) وهذه الطريقة تتسم بأنها سهلة الاستخدام، فهي لا تتطلب تكاليف و جهود تذكر من اجل الاخذ بها وتطبيقها ولا تفرق بين العاملين الذين يؤدون ذات العمل في تحديد أجورهم ولا تتضمن إجهادهم وبالتالي فإنها توحد مواقفهم ولا تكبر الحساسية في ما بينهم الى حد كبير.

هذه الطريقة يكمن عيبها في أنها لا تدير الحوافز لدى العاملين، فنجد حصول العامل الأكثر كفاءة على ذات الأجر الذي يحصل عليه العامل أقل كفاءة كما أنها لا تدفع العاملين في الغالب على بذل الجهود أكبر خلال وقت العمل المعين وخاصة عندما يمارس عمله في ظل عدم وجود رقابة فعالة وعدم وجود درجة وعي وحرص وشعور كاف بالمسؤولية، وهذه الحالات نجدها في الغالب لدى معظم الدول النامية بحيث يؤدي العمل بأقل الجهد والتي تبدأ من خلال وقت العمل ولا يتغير ببذل جهد اكبر أو اقل فنجد تأدية العمل في الغالب ببذله أقل جهد ممكن في ظل هذا الواقع وبالذات عندما يتم في إطار بطالة مقنعه

[18]-بن عنتر عبدالرحمان، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة العربية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن2010،ص20
[19]-محمد حسن المنصور **قانون العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت ص 116-118

تتضمن وجود كمية عمل في مجال العمل تفوق حاجة المجال هذا إلى العمل وهو ما يقود بالضرورة إلى انخفاض في إنتاجية العمل والإنتاج الذي يتحقق نتيجة ذلك.

- **طريقة تحديد الأجر حسب القطعة:**

نجد أن هذه الطريقة تربط بين أجر العامل وما ينتجه وهذه الطريقة تستخدم في العديد من الأشكال في تطبيقها، مثل عامل واحد أو مجموعة أو مجموعات من العاملين يتم الربط بين أجورهم وقيامهم بالإنتاج معين ومحدد مسبقا ويمكن أن يحدد لها وقت أو بدون تحديد للوقت.

فنجد في حالة تحديد الوقت للإنجاز يمكن أن تستخدم مقاييس معيارية للإنجاز ويحدد الوقت اللازم فينا لإتمام الإنتاج المحدد ضمن الظروف المعينة وكمية العمل المعنية وهنا يمكن أن يحدد أجر الأعلى للعاملين الذين يحققون مستوى معين من الإنتاج، واجر أدنى للعاملين الذين يحققون مستوى إنتاج دون المستوى المعين لهذا الإنتاج أو عندما يحققونه في وقت أقل.

ونجد في هذه الطريقة يتم توفير الحافز للعاملين في زيادة جهود وبذل عمل أكبر عند القيام بعملهم وبهذا تتحقق إنتاجية أكبر مع تحقيق دخل أعلى يمكن للعمال من رفع مستوى معيشتهم وتحسين وضع أسرهم، كما أنها تبين التمييز بين العامل الجاد الذي يبذل الجهد أكبر و بين العامل الكسول الخامل الذي لا يبذل هذا الجهد.

إلا أنه ما يعاب ويلاحظ في هذه الطريقة هي أنها قد تؤدي إلى إجهاد العمال من خلال دفعهم لبذل مجهود أكبر خلال وقت العمل فيكون ذلك على حساب راحته وصحته في بعض الحالات، كما أنها قد تغلق تمايز بين العاملين الذين قد يثيرون حساسية مع بعضهم البعض بالشكل الذي يضعف الانسجام والتماسك في ما بينهم، كما أنها يمكن أن تؤدي إلى هدر وتبذير المستلزمات التي تستخدم في العملية الانتاجية بسبب تركيز العمل على سرعة الإنتاج وعدم مراعاة تحسين النوعية ولذلك يجب اللجوء الى مراعاة حركة العامل خلال قيامه بعمله إلا أن هذه الدراسة تحتاج إلى جهود أكبر نظرا لصعوبتها لأنها تتم من طرف مختصين وبذلك تتحمل زيادة التكلفة.

- **طريقة المزج بين الأجر حسب الزمن و الأجر حسب القطعة:**

في هذه الطريقة يؤدي العمل بتحديد إنتاج معين في وقت معين يحدد على أساس المطلوب من العمل لتحقيق مثل هذه الإنتاج من الناحية الفنية، أي حسب الوقت وحسب القطعة لأنه يمكن للعامل الذي يقوم بإنتاج كمية اكبر أو بنوعية أفضل أو بوقت اقل يدفع له مكافأة، في حين العمال الذين ينجزون إنتاج معين في الوقت المحدد يمنحهم الأجر المحدد بدون علاوات أو مكافآت فلا يتضررون بسبب الطريقة التي يتم بموجبها الجمع بين طريقة الأجر حسب الزمن والأجر حسب القطعة في تحديد الأجور.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد الأجور:

توجد الكثير من العوامل التي تؤثر على تحديد الأجور أهمها:[20]

1- طبيعة السوق

فنجد أن سوق العمل عندما تكون تامة هي التي تحدد الأجر من خلال تفاعل عرض العمل مع الطلب عليه بشكل تلقائي حر وبدون إي قواعد أو عقود أو قيود تحدد هذا التفاعل.

2- الإنتاجية:

فهي تعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الأجر في ما يفصل الطالب على العمل، حيث أن الأجر الذي يدفعه صاحب المشروع للعامل لا يمكن أن يفوق ما يضيفه هذا العامل إلى. ..... المشروع ولذلك فإن نظرية الإنتاجية الحدية تفسر الأساس في تحديد أجر العامل.

3- التكاليف المعيشية ومستوياتها:

فهي تتصل بجانب عرض العمل حيث ان التكاليف المعيشية ومستوياتها تؤثر إلى حد كبير على عملية تحديد الأجور، فنجد أن ارتفاع المستويات المعيشية أو التكلفة المعيشية يقتضي تحديد الأجور بمستويات مرتفعه وبشكل يناسب هذا الارتفاع في مستويات العيش وتكاليف المعيشة .

4- المستوى العام للأسعار:

فنجد ارتفاع في أسعار تقتضي بالضرورة إلى تحديد أجور مرتفعة لكي توفر الأجور النقدية تكاليف المعيشة مقبولا للعامل وأسرته في ظل ارتفاع الأسعار، وحتى يكون هذا دافعا له للاستمرار في عمله، حيث إن ارتفاع الأسعار يؤدي الى ارتفاع تكاليف المعيشة ويتطلب رفع الأجور وإن انخفاض الأسعار يحفظ تكاليف المعيشة ويساهم في تحديد أجور أقل.

5- قوة المساومة:

والتي تتصل بجانب العرض والطلب حيث إن الأجور تعتمد على مدى قوة التساومية الأطراف في سوق العمل وبذات في سوق عارضي العمل وهم العمال وطالبي العمل وهم المشروعات، وبالتالي فإن الأجور

[20]-فليح حسن خلف **إقتصاديات الأعمال**، جدار عمان للنشر،عمان2009ص303-308

يمكن أن تحدد بمستوى مرتفع في حالة قوة المساومة، فنجد أن الذي يؤثر بدرجة أكبر على تحديد الأجر في سوق العمل هو الذي يمتلك قوة المساوامة فيه.

6- درجت تدخل الحكومة:

والتي تؤثر على الأجور بشكل عام وبذات في السوق الغير التام، والتي هي الحالة الأكثر واقعية وتحقيقا، بحيث أن الحكومة يمكن أن تتجه نحو تحديد الأجور للعاملين في مجالات مختلفة في ظل مثل هذا السوق غير التامة بحيث لا يمكن للتاجر أن ينخفض دونه.

7- شده العمل:

فنجد شده العمل وصعوبته ومكان ممارسته وطبيعته والظروف التي يتم فيها كلها عوامل تؤثر على الأجور وبالشكل الذي يؤدي إلى اختلافها، حيث يزداد أجور الأعمال التي تتضمن طبيعتها صعوبة أكبر أو في ظروف غير ملائمة، وتنخفض الأجور في الأعمال التي لا تتضمن مثل ذلك.

الفرع الثالث: أدوات تحديد الأجر

توجد من الناحية العلمية ثلاث أدوات تحدد الاجور وهي:[21]

- **1- تحديد الأجور بمقتضى العمل الفردي:**

يعتبر عقد العمل في كثير من المجالات الوسيلة في تحديد الأجر، حيث يتفق فيه الطرفان أي العامل وصاحب العمل بكل حرية وإدارة مستقلة على تحديد الأجر الاساسي لمختلف الملحقات الأخرى التابعة له، مثل مختلف التعويضات والمكافآت والعلاوات مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الأحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور احترام الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون والمختلف والامتيازات التي يقررها القانون العام للعمال، وكذلك التي يقررها الأعراف والعادات المعنية والاتفاقات الجماعية، وكذلك التي يمنحها القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال.

في هذا الشأن يمكن أن نستدل بمقتضى أحكام المرسوم التنفيذي 90/ 206 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 والمتعلق بالنظام الخاص بالعلاقات العمل بمسيري المؤسسات حيث تقضي المادة 08 أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون موضوع التفاوض بين المسير وجهاز الإدارة لشركة، ويحدد على خصوص المراتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمكونة من الأجرة الثابتة والمتغيرة.

[21]-احمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2002،ص219-220

- **2- تحديد الأجور بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعي:**

تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمل بصلاحيات واسعة في تحديد وتنظيم وتحديد شروط العمل وتحديد العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وضبط الشروط والالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة.

ومن بين أهم المسائل التي تدخل في صلاحيات هذه الاتفاقية موضوع الأجور، لاسيما فيه ما يتعلق بحدودها الدنيا أو في ما يتعلق بطرق وكيفية تزايد ورفع هذه الحدود الدنيا المضمونة المقررة بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة من السلطة العامة أو في ما يتعلق بمكونات الأجور وتحديد العناصر الثابتة فيه والمتغير والعوامل المرتبطة بها كل مردودية أو تحسين الإنتاج او ظروف العمل.

كما تحدد الظروف والشروط التي يتم فيها رفع الأجور أو تحسينها ووضع جداول زمنيه لمراجعتها وتحديد الشروط التي تتحكم في هذه العمليات باعتبار الإدارة التنظيمية لعلاقات العمل في ظل حرية الاداره والمنافسة والاستقلالية وبعيدا عن أي ضغط أو توجيه مباشر من السلطة في المادة 120 من قانون علاقات العمل تضمنت خمس فقرات من 14 فقرة التي تحتويها ستة تتعلق كلها بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود حيث يمكن الاتفاقيات الجماعية أن تعالج وتنظم وتقرر في هذا الشأن مما يلي:

a) **الأمور السياسية الدنيا المطابقة:** انطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون بإمكان الاتفاقيات الجماعية تقرير للأجور في المؤسسات أو القطاع الذي يشملها خاصة على أن يفوق الحد المقرر من قبل الدولة، كما يمكنها أن تعالج حقوق امتيازات العمل على أن تفوق تلك المقرر من قبل السلطة العامة.

b) **المكافاه المرتبطة بالإنتاجية:** تحدد المكافآت ونتائج العمل والتي كانت هي الاخرى منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية أو بمرسوم 28-21 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردودية وطرق ربط الأجور بالإنتاج.

c) **التعويض المرتبط بالأقدمية:** وتشمل الساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة وهي العناصر التي كانت محددة ومنظمة في السابق بمقتضى نصوص تنظيمية خاصة، وبعض الأحكام الواردة في بعض القوانين التي وضعتها الدولة في إطار تطبيق القانون الأساسي العام في العمل.

d) **النفقات المرضية:** هي نفقات قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله أما في مهمة الداخليه و الخارجيه و قد كانت هذه النفقات منظمة بمقتضى النصوص التنظيمية القانونية في السابق، وهذا بتحديد قيمة هذه النفقات على كل فئه من فئات العمالية لكل نوع فأنواع المهمات التي تستحق

دفع هذه النفقات وشروط استحقاقها مثل حالة التكفل التام بالعمل من قبل جهة يقصدها العامل سواء من حيث الإيواء النقل الأكل.

e) **مكافأة العمالة المعنية بالمردودية:** يتم هذا بوضع شروط واليات موضوعية وعلمية لتشجيع العمال على زيادة مداخليهم المالية عن طريق زيادة المردودية وبالتالي الابتعاد عن المساواة التشكيلية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، والتي لا تتلاءم مع متطلبات المرحلة من ناحية ولا تنصف العامل المجد وصاحب المردودية العالية من ناحية أخرى، وذلك من أجل ربط هذه المكافآت بشروطها الحقيقية وجعلها أكثر فعالية في تمشيط التنافس بين العمال وتحسين ظروفهم ومداخلهم المادية.

f) **تحديد الأجر بمقتضى السلطة العامة:** هذه الطريقة كثيرا ما تستعمل في البلدان والنظم التي تعتمد على التنظيم الإداري لعلاقات العمل أو البلدان التي تتحكم في وضع مختلف القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، أي الحكومية وكذلك في الأنظمة الاشتراكية من الدفاع على حقوق ومصالح العمال.

المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر

يفهم من مصطلح الأجر أو المرتب بمعناه الضيق المرتب الأصلي الذي يتقرر أساسا الوظيفة ما و بمدلوله الواسع يشمل جميع المزايا التي يتلقاها الموظف أو يأمل الحصول عليها.[22]

إن الطريقة المتبعة هي التي تحدد محتوى الأجر الذي يتقاضاه الموظف أو الموظف مقابل أداءه العمل المسند له، وفقا لما تم الاتفاق عليه في القطاع الاقتصادي و النظام الإداري المفتوح أو ما تنص عليه التنظيمات المختلفة في القطاع الإداري و الاقتصاد الموجه حسب المنصب الذي يشغله و الرتبة التي يحتلها.

وهنا تتفق التشريعات المختلفة و الآراء الفقهية و القضائية في التمييز بين العنصر الثابت للأجر و الذي يناسب قيمة المنصب المحتل أو الرتبة و الدرجة التي عين فيها، و عنصر متغير أو ما يسمى بمتممات الأجر من تعويضات، منح و مكافآت.

إلا أن الاختلاف ينصب بصفه عامة على نوعية التعويضات ، المكافآت ، البدلات و العلاوات أو المنح المختلفة ، من حيث عددها ، تسميتها و انتسابها للعنصر الأول أو الثاني.

22- شفيق امين، نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة؛ مصر،1994، ص159

إن هذه التفرقة تكتسي أهمية في تقييم عدالة الأجر و الإنصاف في حماية حق الموظف المقابل عمله، ضمان رضاه و تشجيعه لبذل جهود أكثر في المؤسسة و تحسين الأداء، بحيث أن إلحاق جزء من أجزاء أجر المنصب إلى عنصر ما يؤثر في كتلة الأجر التي يتقاضاها الموظف و الموارد التي قد يتحصل عليها مستقبلا في منحة التقاعد أو تعويض العطلة المرضية.

إن كان العنصر الثابت يتكون نتيجة تصنيف المنصب أو الوظيفة و مرتبة الموظف في سلم الأجور حسب المجموعة، الفئة و الدرجة التي يحتلها و هو ما يقصد به راتب الموظف أو الأجر القاعدي.[23]

فإن العنصر المتغير يكون نتيجة الجهد الإضافي موجه أساسا لتحفيز الموظف على الأداء الأنجع و تجاوز بعض النقائص و السلبيات في الوظيفة.

فالأول يضمن الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول و نوعيته، أما الثاني فيمكنه من الحصول على عيش أفضل و هو الأجر التشجيعي.

و بعبارة أخرى يصنف ما يتحصل عليه الموظف إلى فئتين : أجور تدفع مقابل العضوية في المؤسسة أجور مقابل العمل و أجور مقابل الأداء، فالأولى تكون نتيجة التحاق الموظف بالمؤسسة على أساس قبول عمل معين و أدائه، فالأداء بشكل مرضي، أما الثانية فهي تشجيعية تستلزم سلوك معين من قبل الموظف و هذا ما يشكل المرتب الإجمالي أو أجر المنصب.[24]

و هنا ينبغي التمييز بين متممات الأجر من تعويضات- علاوات مخصصات – بدلات – المنح و المكافآت حسب التسمية المستعملة من بلد إلى أخر، مما هو جزءا من الأجر أو غريبا عنه من تبرعات و هيات – تعويض المصاريف– و كذا الاشتراكات المختلفة.

[23]- نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع،2007 ص111

[24]- الدكتور مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، الاسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكات، الرياض 2004 ص860

الفرع الاول: العنصر الثابت

أولا: الأجر القاعدي أو الراتب

هو الاجر الثابت الذي يحصل عليه الفرد بشكل منتظم ودوري مثال الاجر الشهري او الاسبوعي او اليومي او على حساب ساعات العمل. [25]

خصائص الأجر القاعدي:

وهنا تتجلى الخصائص الآتية:

أ- الخاصية غير الشخصية للأجر:

باعتبار المرتب الرئيسي مرتبط بالرتبة و الدرجة أو الوظيفة التي يحتلها العون، فإنه لا يراعي صفة الموظف و خصائصه، مما يمنحه الخاصية غير الشخصية بحيث لا يؤخذ بعين الاعتبار الجهود الإضافية.

فهو الأجر الموضوع لأي عمل يطابق عمل أو مهام المنصب، فالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجرة.

فبمجرد الالتحاق بسلك ورتبة يمنح لصاحبه الحق في استحقاق هذا الراتب فلا يؤخذ بعين الاعتبار مردود عمله، وان لجأت بعض التشريعات إلى إرساء مبدأ مكافأة الجهد بتحديد شروط منح مكافاءة المردودية كما هو الحال في القانون الفرنسي و لكن دون إحداث تغيير في المبدأ (مرسوم فبراير 1950) هذا فيكون مركز الموظف تجاه راتبه مركزا تنظيميا بمعنى أن للدولة سلطة تحديده بالزيادة أو النقصان دون إن يكون للموظف الاحتجاج بحق مكتسب، مع مراعاة مبدأ المساواة في المعاملة فالتعديل يجب إن يشمل كل الأعوان الشغالين لنفس الوظيفة. [26]

ب-الخاصية الغذائية للأجر:

يراعى في تحديد المرتب الحد الأدنى للأجور المضمون على المستوى الوطني الذي يضمن للموظف العيش وفقا لمرتبه، ولا يجوز منح أجر يقل عن الحد المطبق وفقا للتنظيم المعمول به، مما يعطيه

[25]- صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم،الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية ، مصر، ص261

[26]- - نواف كنعان، القانون الاداري، مرجع سابق ص112

الصبغة المعاشية، فقيمة الرقم الاستدلالي للرتبة أو الدرجة الدنيا لا يمكن أن تقل عن الحد الأدنى.[27]

ت-الخاصية التكافئية والمساواة:

تستجيب هذه الخاصية لمبدأ التكافؤ و المساواة في تحديد الأجور و مرتبات الوظائف و الأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المهام ، المسؤوليات و المؤهلات المعتمد عليها في تصنيف و ترتيب الوظائف.

استوحي المشرعين مبدأ المساواة لا سيما بين الجنسين الذكر والأنثى و العرق من الإعلان العالمي حقوق الإنسان لسنة 1789 و كذا ما أقرته المنظمة الدولية للعمل في دستورها بمساواة وتكافؤ الأجور في الأعمال المتكافئة ، بحيث تذكر المادة السابعة من الأمر المؤرخ في 4 فبراير 1959 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الفرنسية لسنة 1959 التي استعملت عبارة شاملة لكل موظف- أي دون استثناء أو تمييز.

إن كان هذا المبدأ في الأصل نبيل بحيث يجنب الإدارة مظاهر المحاباة و التمييز الجنسي والعرقي كما يولد الثقة لدى الموظفين ، إلا انه يعاب عليه انه يشجع أكثر الركود و ينمي روح الاتكال باعتبار أن الأعوان يختلفون في طريقة أداء العمل من حيث السرعة و النجاعة.

و عليه تلجا الإدارة في الواقع للاستجابة لمتطلبات اجتماعية اقتصادية أو إدارية خاصة بالمرفق العام وطبيعة الوظيفة و تطورها إلى منح مكافآت لأعوان دون آخرين و ذلك الكون أنه لا توجد وضعيات مماثلة في نفس الإدارة.

و تتجلى الفوارق التي تشير في وقتنا هذا الجدل هو تجاوز أجور الأعوان الأجانب الذين توظفهم المؤسسات الأجنبية الموكل لها مشاريع مختلفة ، تلك الممنوحة لليد الموظفة المحلية وقد تم تفسيرها بالمستوى العالي و كفاءتها و كذا تعويضا لمصاريف التنقل و المتاعب المختلفة التي تنجز عن الانتقال من بلد إلى آخر و الأخذ بمبدأ تكافؤ الأجر مع العمل المماثل في بلدهم الأصلي ، لهذه الأسباب لقد تم إباحتها من طرف المنظمة الدولية للعمل.

ث-الخاصية الدورية:

إن المرتب الأساسي يستحق و يدفع بعد انقضاء المدة الزمنية للعمل شهرا في العموم، | بصفة منتظمة، ليتسنى للموظف تسيير و برمجة نفقاته و اقتناء مستلزماته، و هذا ما يترجم أسلوب تحديد الأجر على أساس الزمن، وهو بهذا الشكل يمنح للموظف نوع من الارتياح بحيث يسمح له تخطيط نفقاتها.

[27]- حماد محمد شطا، النظرية العامة للاجور والمرتبات، دار النشر، مصر 1982،ص112

في حين قد لا تخضع التعويضات لنفس المبدأ كأن تدفع كل ثلاثة أشهر أو ستة أو سنويا وحتى ظرفيا كمنحة التنقل إلى غيرها و التعويض عن المصاريف اللي ينفقها الموظف بمناسبة العمل.

فتطبيق هذا المبدأ يمنح للموظف الحق في تعويض عند عدم دفع المرتب في الآجال | المحددة لما يلحق له من ضرر و لجوئه لاقتراض أموال من الغير لتلبية حاجاته.[28]

الزيادات في الأجور الأساسية

- **علاوة إضافية للدخل:**[29]

تطرأ على المرتب الأساسي تغييرات ناتجة عن الزيادات التي تقرها الإدارة، و ذلك إما | بإعادة تصنيف و ترتيب الوظيفة أو إقرار زيادة في قيمة النقطة الاستدلالية.

و من أهم الزيادات التي يمكن تسجليها تتم من خلال الترقية في الدرجة أو الرتبة أو الوظيفة وفقا للإجراءات التنظيمية المحددة في هذا الشأن، و هذا ما يجعل الأجر في تحرك و تولد في الموظف دافعية للعمل لتغيير في وضعيته المالية و الاجتماعية.

و في هذا الصدد نشير إلى دور اللجان المنشاة من اجل استشارتها في المسائل المتعلقة بالمرتبات و إعادة النظر فيها في فرنسا (لجنة هبرارد HEBRARD تريبونت TREPONT) بحيث تمكنت من رفع المرتب الرئيسي في 1919 من 1800 إلى 3800 فرانك وكذا إدراج اقتراحاتها في إعادة تصنيف الوظائف العامة و تحديد شروط الترقية في أحكام قانون 1946.

و لقد قامت في 1946 لجنة كويين "COYNE"بمشاركة النقابات بتصنيف الوظائف حسب شروط التوظيف طبيعة الوظائف ، الأعباء و الصعوبات لكل منها بتحقيق المساواة بينها و ذلك من خلال ضبط قيمة النقطة الاستدلالية ب 100 فرانك و كل تغيير في هذا الرقم يؤدي إلى تغيير في الشبكة كلية.

الفرع الثاني: نظام التعويضات

إن الثبات لا يعني الجمود بحيث يطرأ على مقدار الأجر تغييرات حسب وضعية الموظف ، لاسيما التعويضات الخاصة بالأقدمية– الضرر العمل الدائم أو الساعات الإضافية – المردودية الفردية.

[28]- شعبان رأفة عبد اللطيف، حقوق وواجبات الموظف العام، ورشة عمل التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، المنعقدة بالشارقة دولة الإمارات العربية المتحدة في 3و5 ماي 2011،ص **3**

[29]- شعبان رأفة عبد اللطيف، مرجع سابق ص 8

كما قد ينخفض عند عدم العمل أي الغيابات حسب ما تنص عليه التشريعات المختلفة، أو انخفاض في مردودية الموظف و فيما يلي عرض موجز على هذه التعويضات التي تكتسي نوع من الثبات و تستعمل في احتساب الاقتطاعات للضمان الاجتماعي و التقاعد و كذا الضريبة على الدخل.

يسند تحديد التعويضات و المكافآت في الوظيفة العمومية، لا سيما في النظام المغلق ، إلى السلطة التقديرية للإدارة لأسباب عديدة إما لتدارك النقائص المسجلة في نظام المرتبات أو تحت ضغط النقابات باستهداف فئة معينة دون الفئات الأخرى و كذا لتفادي الزيادة في الأجور وما يترتب عنه من عجز في ميزانية الدولة.

أولا: الطبيعة القانونية للتعويضات[30]

إن الأجر بحد ذاته يعد تعويضا عن العمل المؤدى بمدلوله الواسع أي يشمل كل ما يتلقاه بمناسبة العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة و هو الأجر الخام أو أجر المنصب المتكون من الأجر القاعدي الذي تناولناه في الفرع الأول و التعويضات المختلفة أو بما يسمى بالأجر التعويضي أو الأجر الإضافي أو متممات الأجر و ملحقات الأجر يتم تحديدها وفقا لأحكام تشريعية أو تنظيمية.

تعددت التعويضات فمنها ما يدفع في شكل مكافآت مالية و منها ما يمنح في شكل هدايا و مزايا عينية ، و من المنح التي يستفيد منها الموظف أثناء عمله وأخرى ما بعد انتهاء علاقة العمل كالتقاعد أو المنح المرضية . و الجدير بالتفرقة بين التي يستفيد منها مقابل جهد إضافي يبذله أو نتيجة يحققها و تلك التي تدفع له على أساس التحاقه أو بقائه في المؤسسة و التي تتصل بوضعيته الشخصية أو العائلية، فهو مبلغ يحتسب بصورة جزافية أو حسب الأجر القاعدي أي وفقا للرتبة أو المنصب أو التأهيل.

وباعتبار المرتب الأساسي تعويض مباشر فان التعويضات الأخرى من مكافآت و منح تعد غير مباشرة، و هذا ما يطرح علينا إشكالية اعتبار متممات الأجر جزءا من الأجر بحيث يخضع لأحكامه من حيث الحماية القانونية و احتساب ما يستحقه الموظف عن إجازاته و مدد الإنذار وقياس مقدار الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ، التقاعد و قاعدة حساب الضريبة على الدخل.

اختلفت الآراء في تكييف الطبيعة القانونية للتعويضات فمنها التي تضفي نفس الطبيعة التي يتمتع بها المرتب استنادا على العلاقة الوظيفية كمصدر للالتزام بتسديدها و تكتسي نفس الأهمية في تحفيز الموظف و إرضائه تصرف من ميزانية الدولة.

[30]- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية- دار هوامة لطباعة والنشر الجزائر 2010 ص251

في حين يذهب الاتجاه الثاني إلى إبعادها من المرتب و تخليصها من الحماية القانونية باعتبارها إضافي مؤقت للأجر تخضع للسلطة التقديرية للإدارة بحيث تخضع لنظام خاص. لقد تقرر هذا المبدأ في المادة 22 من القانون الأساسي للوظيف العمومي ل4 فبراير 1959 التي تنص على أنه تضاف إلى المرتب الأصلي تعويضات عن المصاريف الأعمال الإضافية المخاطر المرتبطة بالوظيفة وكذالك قد تمنح تعويضات مختلفة.

وقد اتخذت الأنظمة الجزائرية[31] نفس الاتجاه منذ نشأتها بإقرار التفرقة بين النموذجين. بهذا يتجلى الطابع الإضافي و المؤقت للأجر التعويضي فهو قانونا إضافة مؤقتة للمرتب مما يستوجب تقديم التوضيحات الآتية:

- **1. الطبيعة الإضافية :**

يفهم من عبارة الإضافي وجود شروط خاصة تحددها السلطة العامة بإنفراد حتى واذا لجأت إلى التفاوض واستشارة المنظمات النقابية ، و لها سلطة التقدير عن مدى توفر هذه الشروط فلا يستدعي الأمر توفر علاقة بينها و الخدمة المؤداة و هو السبب الرئيسي في تعدادها و تشابهها وما يؤكد العبارة الواسعة المستعملة في صياغة المادة السابقة يمكن أن تضاف".

و بهذا الشكل تستبعد من المرتب الأساسي من حيث التحديد، الدفع أو الحساب ولا تدخل في نطاق احتساب منحة التقاعد نظرا لكون هذه الأخيرة مرتبطة بالرتبة.

- **2. الطبيعة المؤقتة:**[32]

إنها عبارة عن مداخيل غير ثابتة و لا تمنح إذا انتقت الشروط المحددة للاستفادة منها مثلا الإقامة، المصاريف ، المخاطر إلى غير ذلك. لكون هذه التعويضات موجهة للتكفل بالعناصر الغير المحتسبة في الأجر الأساسي، باعتبارها غريبة عن الرتبة و الوظيفة و غالبا ما تكون ظرفية و إن قد يستفيد منها موظف ما طوال حياته المهنية كالقاطنين و الموظفين في المناطق النائية أو الوعرة.

كما قد تنتفي عند احتساب المنح الخاصة بالتقاعد، العطلة المرضية و حوادث العمل مما يؤدي إلى تقاعس في دخل الموظف عند الاستفادة بهذه المنح المسماة بالأجور المؤجلة ، و ما ينطوي عنه من خيبة الأمل و تدهور في مستوى معيشته و خاصة إذا علمنا أن وزنها كبير في بعض الإدارات.

[31]- المرسوم التنفيدي رقم 134/10المؤرخ في 13/ماي 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 23ة الصادرة في 16 ماي 2010 ،ص4

[32]- خرفي الهاشمي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية - دار هومة للطباعة و النشر - الجزائر– ص244

إنها تسمح بتخفيف الثقل على الميزانية المخصصة للتقاعد لتوظيف عدد أكبر والمحافظة على القدرة الشرائية مع تحفيز الفئات المستهدفة. يضاف إلى ذالكأن السلطة التقديرية تضفي عليها الصبغة السرية قد لا يعلم بوجودها و محتواها إلا المسير و الموظف، و قد تمنح لفئة دون غيرها وهذا ما أدى إلى التشكيك في عدالة المرتبات و خلق نوع من الفوضى في إدارتها و انحرافها عن الأهداف المستهدفة.

و من مظاهر هذا الانحراف تقوم الإدارات السيادية و الغنية بتوزيع مكافآت كعرف متعامل به لا سيما لصالح الإطارات السامية و المقربين من صاحب القرار ، أما في الإدارات الفقيرة فتنعدم بها وتلجا حتى إلى عدم تعويض الساعات الإضافية كالانتقال و المهام الخاصة بالتذرع بحجج مختلفة كضعف الميزانية و الإلزامية التي يتقيد بها الموظف باعتباره في علاقة تنظيمية.

لذا تسعى المنظمات النقابية التي تعادي نظام التعويضات إلى المطالبة بإعطائها الحماية القانونية للأجرو إدخالها في احتساب منح التقاعد و الضمان الاجتماعي، بحيث استطاعت أن تجسد بعض مطالبها إذ أصبحت منحة الإقامة خاضعة لحساب منحة التقاعدا في فرنسا ابتداءا من أول أكتوبر 1972.

هذا وقد أدى ثقل نظام المرتبات من خلال الشبكة الاستدلالية الصلبة إلى قبول نظام التعويضات لسد الاحتياجات الاستعجالية و ايلانها أهمية خاصة في المفاوضات و الاستشارات التي تتم بمناسبة دراسة وضعية المرتبات و الاجور.

ثانيا : التمييز بين متممات الأجر و التبرعات:

إن استحقاق الموظف للتعويضات، المنح و المكافآت التي تدعم دخل الموظف أي راتبه الأساسي له أكبر دلالة بأن الأجر أو المرتب قد اتسع في مضمونه و مدلوله، ليصبح يشمل كل ما يأمل الموظف الحصول عليه بمناسبة العلاقة التنظيمية التي تربطه مع الإدارة.

- **المنح والمكافآت:**[33]

تعرف بأنها مبلغ من المال تدفعه المؤسسة المستخدمة إلى الموظف في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع وهنا تتجلى علاقة المكافأة مع العمل المؤدي، أما المنح فتعرف بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنح في مناسبات مختلفة (الزواج، الأعياد الوطنية أو الدينية خاصة بالمؤسسة) تعبير عن

[33]- الياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل ، مهعد الادارة الرصافة العراق، 1987،ص94

رضا صاحب العملة، في الأصل المكافأة تبرع من صاحب العمل، إن شاء منحها و هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية لكونها تدفع على العموم طوعا إلا أنها قيدت القاعدة باستثناءات هامة و هي:

- تصبح جزءا متمما للأجر إذا نص عليها القانون، عقد العمل الفردي أو بنص في عقد جماعي، بحيث تستحق بمجرد تجسيد الشروط الموضوعة لدفعها.
- لها صفة الأجر إذا كانت تدفع بحكم العادات المتبعة في المهنة بحيث تتخذ صورة الإلزامية من حيث:
  - الاستقرار و الانتظام في دفعها كلما توفرت الشروط المطلوبة.
  - الاعتقاد بإلزاميتها باعتبارها تدفع بمقابل العمل.

الحالة الأولى لا تشكل أية إشكالية في تطبيقها، لكون الالتزام يصدر في نص قانوني أو بند في العقد بحيث تنظم شروط استحقاقها وطريقة حسابها وكذا ضمها أو إخفائها في احتساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التعاقد و الضريبة وتمنح لكل شاغلي الرتب المعنية تحقيقا لمبدأ العدالة في الأجر ، أما الحالة الثانية التي تقتضي باستمرار التعامل بها.

- **تعويض المصاريف المهنية:**[34]

يلجا الموظف أثناء أداء عمله إلى تحمل بعض المصاريف كاستعمال السيارة الشخصية ، النقل الملابس ، الإطعام، الإيواء لاسيما عند أداءه مهمة خارج إقليم عمله فتشكل أساسا دينا على المستخدم طالما أنها تقع عليه مصاريف لا يتحملها الموظف إن بقي في موقع عمله وغالبا ما تكون استثنائية، فهي تعتبر بمثابة وفاءا بدين فحسب بالتالي تكون غريبة عن الأجر.

وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في حكمها لماي 1948 باعتبارها ليست مقابلا للعمل وإنما تعويضا بحتا لافتقار في الذمة المالية الموظف ويخضع لأحكام القانون المدني.

إلا أن التعويضات التي يتحصل عليها الموظف قد تفوق بكثير ما صرفه، مما يعطيها صيغة مزايا إضافية قد تخفى زيادة حقيقية في المرتب مما يجعلها من متممات الأجر باعتبارها تغطي الجهد الإضافي المبذول من طرف الموظف .

في حين تعتبر المنح الخاصة بالإطعام، السكن والسيارة التي يستقر في دفعها للأعوان من متممات الأجر وهذا ما آلت إليه قرارات محكمة النقض الفرنسية رقم :

[34]- . جلال مصطفى القريشي - شرح قانون العمل الجزائري - الجزء الأول - علاقات العمل الفردية - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر 1984.ص200

1937/1938 و محكمة العمل العليا العراقية في (1976) والآراء الفقهية المختلفة ، وكذا التشريعات المعاصرة.

ثالثا :أنواع التعويضات[35]

تصنف التعويضات حسب شكلها (مالية أو عينية) لطبيعتها (مباشرة أو غير مباشرة) و منها مرتبطة بالانتماء إلى الإدارة أو بالأداء وظروف العمل وبعضها تتبع الوضعية العائلية للعون و فيما يلي أهمها:

- **التعويضات المرتبطة بالموظف:**

توجه أساسا هذه التعويضات لمكافأة حسن الأداء و الولاء أو الاستمرار في خدمة المؤسسة كالخيرة ، المردودية و التأهيل كما يلي:

أ- تعويض الاقدمية أو الخبرة :

و هو ما يسمى بتعويض الخبرة التي يكتسبها بعد قضاء مدة معينة في الوظيفة، يتم احتسابها حسب التنظيم من حيث المدة و الكيفية تسمح للموظف الانتقال من درجة إلى أخرى يتلقى على إثرها مبلغ يناسب الرقم الاستدلالي الجديد، و هي بمثابة ترقية من درجة إلى أخرى أعلى فهي موجهة للأعوان الذين اكتسبوا خبرة و مهارة في مجال عملهم و هو تعويض ثابت يضاف إلى الأجر القاعدي، و تحسب بنسب تحتسب على الأجر الأساسي أو بمنح مبالغ جزافية لكل عامل حسب مراحل سنوات عمله في المؤسسة في القطاع و/أو خارج القطاع. ولإعطائها نوع من الدافعية خضعت لنظام التقييم و يشترط للاستفادة منها ما يلي:

- ✓ مضي المدة الزمنية المحددة لمنح العلاوة فكل فترة مستقلة عن الفترات السابقة
- ✓ مستوى معين من الأداء في الوظيفة خلال الفترة المعنية.
- ✓ استعمال نظم التنقيط و التقييم يتم على أساسها تحديد وتيرة الترقية.

ب- منحة المردودية الفردية:

أدخلت هذه المنحة في المؤسسات الإدارية لا سيما في الأنظمة التي تعتبر الوظيفة العامة كمهنة مثل انجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية بحكم مقتضيات عصرنة الإدارة و خلق إدارة عليا تستلزم إدراج اجر تشجيعي يكافئ به الفعالية و الجهد الإضافي.

[35]- جلال مصطفى القريشي مرجع سابق ص203

و قد أخذ المشرع الجزائري بهذا الاتجاه مكرسا أجر متغير حسب جدارة الموظف كما جاء في نص المادة 119 من الامر 03/06

وهي منحة تدفع لكل عون ينتج أكثر ما هو محدد أو الوصول إلى النتائج المرجوة من طرف المؤسسة الكون المردودية في الإدارة تستدعي التقييمها و حسابها أنظمة معقدة و تسيير الموارد البشرية بصفة محكمة.

فهي تختلف من عون إلى أخر حسب مردودية كل واحد ، فتكون متفاوتة حسب تقدير السلطة المسيرة، بحيث قد يحرم منها إذا أساء في عمله أو الغياب وهذا الأخير يعد المعيار الأرجح في تقييمها مما يعطيها تسمية منحة الحضور . فيكافأ الموظف مرتين عن حضوره بالمرتب الأساسي ثم بهذه المنحة.

لذا يستوجب وضع نظام عادل و موضوعي لتقدير المردودية لمنح المكافأة أو العقوبة عند الإخلال بالواجبات المهنية و تربط أساسا بالعناصر الآتية:

- مستوى أداء و جهد الفرد و ما يحققه من نتائج و انجازات .
- تدرج المكافأة بالارتفاع مع مستوى الأداء .

إن إقرار هذه المنحة لا يعد مساسا بمبدأ المساواة كلما توفرت شروط استحقاقها و إنما التحقيق العدالة الداخلية و تحفيزا إضافيا للموظف بحيث إن التطورات التي طرأت في الإدارة استلزمت التخلي عن هذه القاعدة الجامدة للمساواة بين موظفي نفس الصنف و الرتبة 2 فعمدت إلى وضع نظام التقييم عمل الأعوان عن طريق التنقيط.

ففي فرنسا اتخذت الدولة مرسوما بتاريخ 6 فبراير 1950 لتحديد شروط منح مكافآت المردود إلا أن صعوبة وضع نظام دقيق لتقييم النتائج المتوصل إليها و درجة الإتقان يطرح بإلحاح موضوعية وصرامة التقييم.

إذ عادة ما تمنح لكافة الأعوان نفس النقطة و يستفيدون بنفس العلاوة التي تصيح تكافئ الرداءة و ليس الجودة لتصحيح الخلل في الأجور.

و ما يمكن استخلاصه إن هذه المنحة في الإدارة غير مرتبطة بكيفية أداء الخدمة الأغلبية أعوان الدولة ، لكونها تخضع السلطة التقديرية للمسؤول لا غير.

وهذا قد يلجا إلى إقرار منحة المردودية الجماعية الكون أن النتائج الإيجابية التي تحصل عليها المؤسسة ليست نتيجة جهد أو تشكل فرد واحد و إنما مجموعة من العمال التي تكون نشاطاتهم مترابطة بشكل يؤثر

كل طرف حسب كفاءته و طريقة عمله في المجموعة ،لذا | إن منح هذه المكافأة تنمي روح التضامن في العمل و المراقبة الداخلية أو الجماعية.

و هذا ما اقره القانون الأساسي العام الموظف بمكافأة كل أعوان المؤسسية عن النتائج المجففة ، إلا أنها تحولت إلى مكمل للأجر و تخفي بذلك حتى عجز المؤسسة لكون انه لا | يوجد أي مسؤول يقر بفشله و أن الدولة هي التي تتحمل أعباء الأجور حتى في بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية.

ج- منحة التاهيل

تأخذ بعض التشريعات بتحفيز على تطوير المستوي التأهيلي للموظفين سعيا لتحسين الخدمة، فتدفع منح إضافية عن التأهيل الإضافي الذي يتحصل عليه الموظف في مساره المهني.

يتم ذلك بالحصول على شهادات تثبت مؤهل علمي و تكويني أعلى مما كان عليه، في مجال اختصاص الموظف أو متطلبات الوظائف المنشأة و هذا شرط أساسي للاستفادة منها.

يستفيد المعني من منحة عبارة عن مبلغ جزافي أو نقاط استدلالية تضاف إلى الأجر أو ترقية بالدرجات و من رتبة إلى رتبة أعلى.

تساعد هذه المنحة على دفع الموظفين لاكتساب و تطوير معارفهم و مؤهلاتهم للتلاؤم مع التطورات التي تشهدها المؤسسة، مع إمكانية الإلحاق بوظائف أعلى.

كما تستفيد المؤسسة المستخدمة بكفاءات و مؤهلات جديدة، وطيا و متخصصة لتحقيق الكفاية الإدارية دون اللجوء إلى توظيف عناصر جديدة لا تكون في نفس المستوى إلا أن هذا الإجراء يستلزم وضع نظام محكم التكوين، و توفر المؤسسات التعليمية المتخصصة إلى جانب تنظيم رفيع في التسيير.

أما في الجزائر فمنح أساسا لأسلاك الطب، التعليم و البحث العلمي شهريا بن بنسب من 7% إلى 57% من الأجر الأساسي.

د- تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة:

تمنح للأعوان الذين يقومون بأعمال خارج ساعات العمل القانونية تعويضات مناسبة الوقت الإضافي المكرس في الخدمة بصفة استثنائية في حدود الساعات المحددة في النظام الداخلي أو القانونية، و عقد تجاوز هذا الحد تاخذ صورة الديمومة تمنح تعويض جزافي ، تضاف إلى الأجر الأساسي و لا يمكن الجمع بينهما.

لا يستفيد من هذه المنحة شاغلي مناصب تم احتسابها في تقويم المنصب ذاته و الأرجح في الوظيفة العمومية تؤخذ بتعويض الخدمة الدائمة و نادرا ما تحتسب في المرتب و إن كانت مقررة قانونا.

هذا الإجراء يؤكد حقود عمليات تقييم و تصنيف مناصب من حيث متطلباتها و تعقيداتها، قد يرجع هذا إلى النقص الفادح في الموارد البشرية أو عدم استعمالها العقلاني.

ج- التعويضات المتعلقة بالمنصب:

و هي علاوات مكملة للأجر الأساسي، عادة ما يلجأ إلى إقرارها لتدارك نقائض عمليات التصنيف و الترتيب الوظائف، و اللجوء إلى المزايدة للبحث عن سبل جذب الموظفين للوظائف التي ينفر عضها إما لطبيعتها أو لوجود قطاعات أخرى أكثر جاذبية.

كما تطيق زيادات في النقاط الاستدلالية لصالح بعض الوظائف التي تلقى عليها مسؤوليات إضافية لا تشملها الرتبة التي ينتمي إليها الموظف كما هو الحال بالنسبة للوظائف النوعية في المؤسسات الإدارية و العالمية و الثقافية رؤساء المصالح رؤساء المكاتب أو الكتاب العامون...الخ

هذا الصنف من العلاوات ينبغي أن يندرج في الأجر و يدخل في مكونات الأجر الأساسي و يخضع لنفس المبادئ من الحماية.

ح- تعويض الضرر:

هذا التعويض موجه للاستجابة أكثر لمتطلبات المنصب لما يشكل من أضرار وإرهاق للموظف، مما يستدعي منحه تعويض لكل من يحل هذا المنصب.

و يطبق هذا التعويض في حالة عدم احتساب الضرر المحتمل في تقييم و تحليل المنصب، و قد تضاف هذه المنحة لتشجيع الالتحاق ببعض الوظائف التي يقل الإقبال عليها، | رغم أنها محتسبة في تصنيف المنصب، لكونها لا تتطلب مؤهلات تسمح لها إحتلال درجات عليا.

و باعتبارها تمنح مقابل العمل في ظروف معينة تستدعي بذل جهد إضافي و شاق فمن الطبيعي أن تلحق بالمرتب الأساسي و تخضع لحساب التقاعد و الضمان الاجتماعي التمتعها بصفة الديمومة.

و ليس هناك أي تفسير التعميم منحها الكل أعوان الإدارة مهما كانت الرتيبة والوظيفة و غير معرضين لهذه المخاطر فتصبح مجرد مزايا و إضافات مموهة للمرتب و تخلق علم المساواة.

خ- علاوة المنطقة :

تخص هذه العلاوة المناصب المتواجدة في مناطق معينة بحكم الأهمية و الأولوية في التنمية التي توليها الإدارة كالمناطق الجنوبية النائية أو التي تعرف صراعات و أزمات التي ينفر عنها الأعوان.

فإلى جانب التسهيلات و الامتيازات المختلفة التي تمنح للأعوان للانتقال و البقاء في هذه المناطق من حيث وتيرة الترقية – الإجازات، فإنه يمنح تعويضات بنسب متفاوتة حسب الرتبة على أساس الأجر الأساسي، بحيث تصبح متممة لهذا الأخير.

- **التعويضات ذات الطابع الاجتماعي:**

تتعلق أساسا بالوضعية العائلية للموظف وتتغير حسب تطور وضعيته(متزوج أو أعزب ، الزوج أو الزوجة له دخل أم لا اله أطفال أم لاسن الأطفال ، عندهم ، متمدرسين أم لا كما أن مقدارها يتفاوت حسب المركب الأساسي للموظف.

وهي عديدة حسب كل قطاع و منطقة و الشائع في التشريعات المختلفة و التشريع الجزائري مايلي:

ا- المنحة العائلية:

يستحقها كل موظف يتكفل بطفل على الاقل و زوجته لا يتقاضى أي أجر أو نخل، و غالبا ما تحدد بمبلغ جزافي لكل طفل في حدود التنظيم الساري، بستجيب عادة للتخطيط العائلي السائد، و هي عبارة عن تكمله للأجر الأساسي قصد الاستجابة و التكفل بالنفقات الطارئة في ميزانية العائلة.

ب- منحة الأجر الوحيد:

تمنح للموظف الذي يكون زوجه مالك في البيت و لا يزاول عمل بأجر و تحدد بصورة جزافية إما موحدة الجميع الأسلاك أو متفاوتة حسب مستوى الأجور كما هو الحال في الجزائر.

ج- منحة التمدرس:

توجه هذه المنحة التكفل بنفقات تمارس أولاد الموظف، و تنفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية و شهادة عالية ، تحدد قيمة هذه المنحة عادة بصفة جزائية إما موحدة أو بنسب متفاوتة حسب أجر الموظف.

الفرع الثالث

الاقتطاعات من الأجر

يخضع الأجر القطاعات مختلفة و لاغراض متعددة تؤثر سلبا ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العون و إنما أيضا وبدرجة أكبر المستخدم و نذكر منها مايلي :

المشاركة في الضمان الاجتماعي والتقاعد:[36]

سمح نضال الطبقة الشغيلة من كسب مزايا عديدة و من أهمها الحق في الحماية الاجتماعية و الاستفادة من المزايا التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد وأصبحت اغلب التشريعات تفرض على المستخدمين إدخال في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي و التقاعد.

يتولى عملية الاقتطاع صاحب العمل عند إعداد كشوفات الأجور والمرتبات و ذلك بطريقة إجبارية على كافة العمال مهما كانت جنسيتهم جزائرية أو أجنبية" و مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري و مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة و مهما كان القطاع سواء كان عام أو خاص من مساهمتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وقد تم تقسيم حصة التأمين الاجتماعي على قسمين: قسم يدفعه المستخدم و الأخر ينفع من حصة الموظف.

و يستفيد الموظف من جراء هذه المساهمة بعدة منافع من تعويضات عن حوادث العمل و المرض له و لعائلته الغير مؤمنة و كذا منح عائلية و نفس الشي بالنسبة للتقاعد.

وهنا يطرح إشكال تصنيف المساهمة من جهة و المنافع المنجزة عنها هل هي من مكونات الأجر أو غريبة عنه و على أية حال تصرف بمناسبة دفع الأجر.

و في هذا الصدد و بخصوص مساهمة الموظف يوجد تيار يعترض عن اعتبارها جزءا من الأجر باعتبارها فرضت من قبل السلطة العامة في حين يذهب الأستاذ جلال مصطفى القريشي إلى عكس ذلك باعتبارها جزءا من مكسب العامل .

أما بالنسبة المشاركة المستخدم فهي تعد أكثر تعقيدا بحيث اختلف الرأي فيها من قبل الفقه و القضاء في مجال تصنيفها إذ يرى الاتجاه الأول بعدم وجود أية صلة مع الأجر باعتبارها لا تكفي العمل و لا تدخل في قمة الموظف ولا تصرف من نخله بل هي عبارة عن ضريبة تقع بقوة القانون وهذا ما توصل إليه القضاء الفرنسي.

أما الرأي الثاني يدمجها في الأجر لكونها تقع بمناسبة علاقة العمل و أنها تعود بمنافع على العمال و تدخل في هذا الإطار التأمينات الاجتماعية حوادث العمل التقاعد التأمين عن البطالة التقاعد المسبق لتصل حسب التشريعات إلى ما يقارب 40% من الأجر الأساسي يتحمل المستخدم نسبة اكبر.

[36]- جلال مصطفى القريشي ص206

أما المنافع التي يستفيد منها الموظف فاختلف أيضا في تكييفها فريق يجعلها من متممات الأجر باعتبارها أجورا مؤجلة تخصم من الكتلة الأجرية المخصصة الموظف كمنحة التقاعد التي يستفيد منها الموظف عن توفره على الشروط المحددة لا سيما سنوات العمل و الاشتراكات و تأخذ شكل الأجر و تخضع لنفس الحماية.

في حقيقة الأمر تعود بالفائدة على الطرفين فالموظف يستفيد من حماية اجتماعية له ولعائلته أما المستخدم فتدخل المبالغ المدفوعة في تكاليف المؤسسة ويستفيد من تخفيضات في الضريبة كما تضمن صحة ورضا الموظف مما يعد حافزا للعمل.

كما تتخذ صفة التكافل الاجتماعي و مشاركة جماعية في تكاليف العائلة.

الضريبة عن الدخل الإجمالي IRG[37]

يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح الجباية الأجرية و هي أيضا القطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة و لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب ا فيتحول المستخدم إلى جابي الضرائب و تخضع لشروط و معايير يحددها التشريع تتناسب مع دخل الموظف بحيث تحدد بنسب قد تكون متفاوتة حسب حجم و مستوى الأجر و تدفع شهريا و تأخذ بعين الاعتبار المبالغ التي تعود إلى الموظف مقابل عمله لذا يلجا إلى استثناء بعض المداخيل مثل:

التعويض عن المصاريف التي يتحملها أثناء أداء مهامه.

- المنح العائلية لكونها متممة للأجر و تبع الوضعية الشخصية الموظف و لمواجهة نفقات إضافية
- تعويض المنطقة الجغرافية المنح صاحبها امتياز أكثر.
- الامتيازات العينية كالسكن و التغذية واللباس إلى غيرها لأنها لا تدخل في كشف الأجر.

كما يلجا إلى استثناء بعض الفئات مثل المعوقين- ذوي الدخل الضعيف أقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى أو عند حد معين إلى غير ذلك من الفئات التي تستثنى عن طريق القانون لأنه لا يمكن إقرار ضريبة إلا بقانون ألا وهو قانون الضرائب.

تدخل هذه الاقتطاعات في إطار التكافل الوطني و المساهمة في بناء الدولة وتسييرها فإنها تؤخذ بعين الاعتبار في احتساب والتفاوض في تحديد الأجر مما يدفع بالمنظمات النقابية بالمطالبة بتخفيضها لرفع

[37]- جلال مصطفى القريشي مرجع سابق ص208

من تدخل الموظف و غالبا ما تلجا الدولة إلى رفعها لمضاعفة مداخيل الميزانية والتخفيف من عبئ الكتلة الاجرية بالنسبة لفئة الموظفين و عمال المؤسسات العامة .

الاقتطاع عن الغيابات:[38]

من البديهي أن الموظف يستفيد من أجر مقابل أداء الخدمة التي يؤديها وفقا للمدة القانونية المحددة بحيث يرجح معيار الزمن لتحديد الأجر الأساسي أكثر من غيره لسهولة تطبيقه وعدالته، و غالبا ما يلجا إلى مكافأة الإنتاجية، الأداء الإضافي، بتعويضات.

و المبدأ إن استحقاق المرتب يتم بمقابل و هو القيام بمهام في أوقات العمل المحددة يحدد الأجر إما بالساعة أو اليوم أو الشهر فيتحصل العون على نفس الأجر المدفوع لكل من يقوم بعمل و حجم زمني مماثل.

لذا يتم إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيها حسب القيمة المناسبة ووفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة أي حب تنظيم علاقات العمل داخل كل مؤسسة كما يكافأ الموظف الذي يؤدي ساعات إضافية أي تفوق المدة القانونية المحددة.

إلا أن لهذه القاعدة الموضوعية استثارات تمثل أساسا في الإجازات، العطل الأسبوعية و السنوية العطلة المرضية، الأعياد الوطنية و الدينية والدولية إلى غير ذلك التي يستفيد منها الموظف حسب شروط يحددها القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة.

و هنا يطرح أشكال تطبيق الخصم من أيام الإضراب الذي أصبح مباح حتى في الإدارات العمومية بحيث يجب التفرقة بين الأيام أو المدة التي تتم فيها بترخيص من السلطة المختصة و احترام الإجراءات المحددة من حيث تقديم الطلب و فشل محاولات الصلح أو المفاوضات و الحالة التي يتم الإضراب دون ترخيص.

باعتبار أن الموظف لم يعمل في كلتا الحالتين لا يستفيد في الأصل من مرتب إلا انه الأسباب إنسانية من جهة و لكون الإضراب جاء بسبب تهاون المؤسسية أو أن يصدر اتفاق بتفع المرتب ولا يخصم منه.

إلى جانب ما سبق ذكره هنالك اقتطاعات تتم برضا و معرفة الموظف كالمساهمة في التعاضديات للاستفادة من بعض المنافع و خصم التسبيقات التي تلقاها من قبل إلى غير ذلك من الحالات التي يجب

[38]- المادة 207 من الامر 03/06 مرجع سابق

أن يكون على علم بها و مبررة، كما وصت به هيئة العمل الدولية بخصوص الحد من الاستقطاعات بالقدر الذي يضمن العيش الموظف و أسرته.

المبحث الثاني: ماهية الإفصاح المحاسبي

المطلب الأول: تعريف الإفصاح المحاسبي

"مفهوم الافصاح في مفهومه المعاصر أصبح يستهدف الكشف عما يمكن إخفاؤه من المعلومات الهامة سواء عن طريق الإيجاز في طريق اخفاء معلومات جوهرية لا يوفرها القياس المحاسبي التقليدي قد يؤدي إلى تضليل مستخدمي المعلومات المحاسبية"[39]

"كما يرى الباحثون ان التطور المعاصر في مصطلح الإفصاح جاء بديلا لمصطلح النشر او عرض المعلومات، حيث كان ذلك يتفق مع التعريف التقليدي للمحاسبة وهو انها تستهدف قياس نتائج النشاط الاقتصادي وإبلاغه للمستفيدين منه".[40]

"كما عرف على أنه هو كل نشر لمعلومات مالية وغير مالية سواء كانت بشكل كمي أو رقمي، الزامية أو اختيارية، عبر القنوات الرسمية أو غير الرسمية.

وعرف ايضا على انه هو توفير المعلومات الملائمة للفئات التي تستخدم البيانات المحاسبية في اتخاذ قرارات اقتصادية تتعلق بالمنشأة مصدرة البيانات كما تهيئ لهؤلاء المستخدمين بعض المؤشرات المالية التي تمكنها من التنبؤ ببعض المتغيرات الرئيسية لتلك المنشأة".[41]

كما عرفه المبروك ابو زيد "الافصاح هو عملية اظهار وتقديم المعلومات الضرورية عن الوحدات الاقتصادية للأطراف التي لها مصالح حالية او مستقبلية بها، وهذا يعني ان تعرض المعلومات بالقوائم والتقارير المالية بلغة مفهومة للقارئ الواعي دون لبس او تضليل.[42]

وبالرغم من اختلاف المحاسبين حول معنى محدد للإفصاح إلا ان هناك اتفاق حول ضرورة الإفصاح بوصفه اداة المحاسبة في توصيل المعلومات لمستخدميها، فالإفصاح المحاسبي يعني ضرورة احتواء القوائم المالية عل جميع المعلومات المعدة وفقا لمبادئ المحاسبة المقبولة التي تعمل على تخفيض حالة

[39] وصفي عبد الفتاح، دراسات **متقدمة في مجال المحاسبة المالية، دار** الجامعة الجديدة الاسكندرية، مصر،2002 ص35
[40] لطيف زيود، حسان قطيم، نغم أحمد فؤاد مكية، **دور الافصاح المحاسبي في سوق الاوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار، مجلة** جامعة تشرين للدراسات والبحوث الجامعية المجلد 29، العددالاول، سوريا ،2007، ص179
[41] وليد ناجي الحيالي، نظرية**المحاسبة، الأكاديمية** العربية المفتوحة، الدنمارك ،2007، ص367
[42] محمد المبروك ابو زيد،**المحاسبة الدولية و انعكاستها على الدول العربية** ،الطبعة 4 ،ايتراكللنشر و التوزيع ،القاهرة ،2008،ص577

عدم التأكد، ومن ثم اتخاذ قرارات سليمة وواضحة وغير مضللة وإن أي حذف أو استبعاد لبعض المعلومات من شأنه تضليل متخذي القرارات.[43]

المطلب الثاني: أنواع الإفصاح المحاسبي

يعد الافصاح المحاسبي من اهم المواضيع المثيرة للجدل في الوسط المهني سواء بين المحاسبين أنفسهم أو بينهم وبين إدارة المؤسسة ومراجعي الحسابات من جهة وبين مستخدمي القوائم المالية من جهة اخرى[44]، ويمكن القول ان انواع الافصاح هي:

- **الافصاح الكامل:**

يشير إلى مدى شمولية التقارير المالية وأهمية تغطيتها لأي معلومات ذات أثر محسوس على القارئ، ويأتي التركيز على ضرورة الإفصاح الكامل من أهمية القوائم المالية كمصدر أساسي يعتمد عليه في اتخاذ القرارات، ولا يقتصر الافصاح على الحقائق حتى نهاية الفترة المحاسبية بل يمتد الى بعض الوقائع اللاحقة لتواريخ القوائم المالية التي تؤثر بشكل جوهري على مستخدمي تلك القوائم.[45]

- **الافصاح العادل:**

ان هذا النوع من الافصاح ينطوي على هدف اخلاقي، وذلك بتطبيق معاملة متساوية لجميع المستخدمين للقوائم المالية، أي تزويدهم بنفس الكميات من المعلومات وفي وقت واحد.[46]

- **الافصاح الكافي:**

يشمل تحديدالحد الادنى الواجب توفيره من المعلومات المحاسبية في القوائم والتقارير المالية، ونجد ان مفهوم الحد الادنى غير محدد بشكل دقيق، إذا يختلف حسب الاحتياجات والمصالح المؤثرة في اتخاذ القرارات، كما انه يعتمد على خبرة الشخص المستفيد.[47]

- **الإفصاح الوقائي:**

يقوم هذا النوع على ضرورة الافصاح عن التقارير المالية، بحيث تكون هذه التقارير غير مضللة لأصحاب المصلحة، والهدف من ذلك حماية المستثمر العادي الذي له قدرة محدودة على استخدام المعلومات.[48]

---

[43]محمد عبد الله المهندي، وليد زكريا صيام، أثر **الافصاح المحاسبي في التقرير المالية السنوية المنشورة على اسعار الاسهم-دراسة تطبقية في الشركة الصناعية المساهمة العامة الاردنية**، مجلة دراسات العلوم الادارية،المجلد 34العدد 2، ص260

[44]ايناس عبد الله ،**الفجوة بين الافصاح في المحاسبة و الافصاح في التدقيق في ظل القواعد المحاسبية** ،دار الثاقفة للنشر و التوزيع ،الاردن ،2009،ص23

[45]نوال بن اعمارة ،**طرق الافصاح و القياس في المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية**،الدار الجامعية الاسكندرية مصر2005ص10

[46]الدون هندیركسن ،**النظرية المحاسبية** ،الطبعة 4، تعريب كمال خليفة ابو زيد الاسكندرية ،مصر ،1990، ص766

[47]قيصر علي عبيد الفتلاوي ، سلام عادل عباس النصراوي دور الافصاح المحاسبي في ترشيد قرار الاستثمار في سوق العراق للاوراق المالية ،مجلة درسات الكوفة ،المجلد 01،العدد36، العراق ،2015،ص187.

- **الإفصاح الإعلامي:**

يعني به الإفصاح عن المعلومات المناسبة لغرض اتخاذ القرارات، مثل الافصاح عن التنبؤات المالية أي الافصاح عن أثر التغيرات في مستوى الأسعار وإعداد التقارير المرحلية.

- **الإفصاح الملائم:**

وهو الإفصاح الذي يرعي في حاجة مستخدمي المعلومات وظروف المؤسسة وطبيعة نشاطها، إذ انه ليس مهم الإفصاح عن المعلومات المالية فقط، بل ايضا لابد ان تكون المعلومات المفصح عنها ذات قيمة ومنفعة بالنسبة لقرارات المستثمرين والدائنين وتناسب مع نشاط المؤسسة وظروفها الداخلية.[49]

المطلب الثالث: أهمية وأهداف الإفصاح المحاسبي

تعود أهمية الإفصاح المحاسبي في توفير معلومات لمستخدمي القوائم والتقارير المالية، بالإضافة إلى أنه يهدف لتقديم صورة واضحة للوضعية المؤسسة، وهذا ما سنشرحه في هذا الفرع.

- **1.أهمية الإفصاح**

ترجع أهمية الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للدور الذي يلعبه في توفير المعلومات اللازمة لمستخدمي البيانات المالية على اتخاذ القرارات المناسبة[50]، حيث يحقق الإفصاح المزايا التالية:

أ- توفير كافة المعلومات والبيانات لمختلف مستخدمي القوائم المالية، لتلبية احتياجاتهم.

ب- يلعب الإفصاح المحاسبي دورا مهما في تحديد الأسعار المناسبة للأسهم في الأسواق المالية.

ت- يعمل الإفصاح المحاسبي عن المعلومات بصورة دورية على تخفيض عدم تماثل المعلومات، الشيء الذي تستغله بعض الأطراف داخل المؤسسة، لتحقيق مكاسب غير عادية خاصة بها[51].

ث- عمل الإفصاح المحاسبي على مساعدة مستخدمي المعلومات المحاسبية في الاستخدام الأمثل للمواردالاقتصادية من خلال اتخاذ القرار الأمثل بالاعتماد على المعلومات المفصح عنها.

---

[48]حكيم براضية بن عليعزز، اهمية الافصاح وفق المعايير المالية الاسلامية ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسير و العلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة الجزائر ،العدد14، 2015، ص77

[49] ايناس عبد الله، الفجوةبين الافصاح في المحاسبة والافصاح في التدقيق في ظل القواعد المحاسبية، دارالثقافة للنشر والتوزيع، الاردن ،2009، ص23

[50]يصر علي عبيد الفتلاوي، سلام عادل عباس النصراوي "دور الإفصاح المحاسبي في ترشيد قرار الاستثمار في سوق العراق للأوراق المالية"، مجلة مركز دراسات الكوفة، ا لد،01 العدد ،36العراق، ،2015ص18.

[51] 1أحمد زغدار، محمد سفير، "خيار الجزائر بالتكيف مع متطلبات الإفصاح وفق معايير المحاسبة الدولية)،"(IAS /IFRSمجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر،العدد 07 ،2009، ص84

ج- يوفر الإفصاح المحاسبي معلومات شفافة ومفيدة حول المتعاملين في سوق المال ومعاملاتهم، وهو أمرجوهري لتحقيق سوق منظمة وكفء[52].

- **2.اهداف الافصاح**

يهدف الافصاح الى ما يلي:

أ- وصف البنود المعترف بها، وتوفير قياسات ملائمة لهذه البنود عدا تلك القياسات المندرجة في القوائم المالية، كتحديد القيمة العادلة المقدرة للأدوات المالية من خارج القائمة المالية.

ب- توفير معلومات لمساعدة المستثمرين والدائنين لتقييم مخاطر، واحتمالات كل من البنود المعترف بها، وغير المعترف بها.

ت- تقديم المعلومات المهمة التي تسمح لمستخدمي القوائم المالية بعمل المقارنات بين السنوات.

ث- مساعدة المستثمرين لتقييم العائد على استثماراتهم.

ج- تقديم معلومات عن التدفقات الداخلة والخارجة المستقبلية.[53]

[52]زوينة بن فرج،"متطلبات الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك وفق المعايير المحاسبية الدولية -دراسة ميدانية لبعض البنوك الجزائرية-"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلومالتسيير، جامعة سطيف ،01الجزائر، العدد ،15الجزائر، ،2015ص54.

[53]زوينة بن فرج،"متطلبات الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك وفق المعايير المحاسبية الدولية -دراسة ميدانية لبعض البنوك الجزائرية-"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلومالتسيير، جامعة سطيف ،01الجزائر، العدد ،15الجزائر، ،2015ص54.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا للموضوع يمكن القول أن الأجور من الموضوعات التي لها تأثير بالغ على طرفي علاقة العمل، أي المؤسسة والعامل ويعود السبب في ذلك بعلاقة الأجور بالمستوى المعيشي للعامل. تعتبر الأجور اليوم مكسبا للعامل نظرا لأهميتها في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية، لهذا حاولنا بقدر المستطاع في بحثنا هذا تسليط الضوء على هذا الموضوع .

إن موضوع محاسبة الأجور والرواتب يبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة، وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسة العمومية وهو موضوع حساس ويشمل بالدرجة الأولى العمال.

الفصل الثاني

عرض الدراسات السابقة

تمهيد :

لكي ندعم هذا البحث يجب أن نتعرض إلى أبرز الدراسات السابقة التي تناولت من قبل بعض الباحثين و التي تربطها علاقة بموضوع دراستنا، حيث أن هذه الدراسات هي المنطق الفعلي و مكسب معرفي هام الذي سنعتمد عليه ويعطينا أفكارا جديدة في دراستنا.

ومن هنا قمنا بعرض نماذج من هذه الدراسات حول موضوعنا، مع ذكر أهم النتائج التي توصلت إليها كل دراسة حيث قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث هي :

المبحث الأول: تقديم الدراسات السابقة على شكل جدول.

المبحث الثاني: تحليل الدراسات السابقة.

المبحث الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة بذكر أوجه التشابه والاختلاف في شكل جدول.

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول محاسبة الأجور

1-دراسة (كحالة صلاح الدين 2018/ 2019)

عنوان المذكرة: **الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي**، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة مستغانم مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم المالية والمحاسبة تخصص تدقيق ومراقبة التسيير.

- **وما تهدف إليه هذه الدراسة:**

موضوع محاسبة الاجور والرواتب يبين دور الهام الذي تقوم به المحاسبة في التسجيل اليومي وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسات وهو موضوع حسابي ويشمل بالدرجه الاولى العمال ومن خلال الدور الهام الذي يقوم به المحاسب يتضح جليا أهمية هذا العمل في إطار التسيير والرقابة على المؤسسات حيث أن المحاسبة تقوم بالربط بين مصلحة المحاسبة ومختلف المصالح الأخرى، وكمثال على ذلك العلاقة الموجودة بين مصلحة الضرائب والمحاسبة العامة.

2-مجلة(لمياء بوشارب 2014): **دراسة اقتصادية لمحددات الأجر الأدنى بالجزائر**، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في تغيرات الحد الأدنى للأجور، وذلك باستعمال معطيات إحصائية مجمعة من مصدري الديوان الوطني للإحصائيات وقاعدة بيانات البنك العالمي للفترة (1970-2014)، التي شهدت انتقال الاقتصاد الجزائري إلى اقتصاد السوق. زد عن ذلك تدخل الثلاثية في تحديد الأجر الأدنى الذي يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للعديد من البلدان المتقدمة و السائرة في طريق النمو، وهذا لتأثيره على عدة متغيرات اقتصادية واجتماعية كالفقر، التفاوت الأجري، الطلب الكلي، العمالة، التضخم... الخ، كما احتل صدارة المواضيع المتناولة من قبل المكتب الدولي للعمل ومنظمة العمل الدولية، التي حددت المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديده، كما دعت إلى ضرورة تعديله في فترات زمنية محددة وغير متباعدة وفق متغيرات اقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك، متوسط الأجور، و هذا لضمان مستوى معيشي لائق للعامل و أسرته، مع الأخذ بعين الاعتبار آثاره السلبية على مستوى التضخم و البطالة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الإفصاح المحاسبي

1-دراسة (طحاح فضيلة، قمان عمر 2020) **عنوان المجلة دور النظام المحاسبي المالي scf في تعزيز الإفصاح المحاسبي للقوائم المالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية** (دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية) وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور تطبيق النظام المحاسبي المالي SCF في الإفصاح عن المعلومة المحاسبية التي تتضمنها القوائم المالية،

باعتبار القواعد والأحكام التي جاء بها القانون 07-11 والمتضمن النظام المحاسبي المالي SCF على بيئة هذه المؤسسات حررت المعلومة المالية بالشكل الذي يعطي الثقة لمستخدمي التقارير المالية، كما توضح هذه الدراسة مدى توافق إعداد القوائم المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع متطلبات الإفصاح التي جاء بها النظام المحاسبي المالي SCF، وقد أخذت الدراسة في ذلك عدة حالات لمؤسسات صغيرة ومتوسطة جزائرية، بحيث ركزت على أهم المعلومات التي تناولتها القوائم المالية ومقارنتها مع متطلبات العرض للقوائم المالية في النظام المحاسبي المالي SCF، وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من النتائج عن طريق الاستعانة بالتحليل لهذه القوائم.

2- دراسة (دليلة دادة 2019/07/10) بعنوان **أثر الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية على اتخاذ قرارات منح الائتمان في البنوك العاملة بالجزائر**(دراسة عينة من البنوك العاملة في الجزائر) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم فرع علوم التسيير تخصص: محاسبة وجباية، تهدف هذه الدراسة الكشف عن أثر الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية على اتخاذ قرارات منح الائتمان في البنوك العاملة في الجزائر، وهذا لمدى أهميه قرارات منح الائتمان في استقرار البنوك وبما أن المؤسسات الجزائرية تقدم قوائمها المالية وفق النظام المحاسبي المالي عند طلب الائتمان جاءت هذه الدراسة لمعرفة كيف يؤثر الإفصاح على المعلومات المحاسبية في القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي على اتخاذ القرارات الائتمانية في البنوك العاملة في الجزائر، وأيضا العلاقات بين مستوى الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي واتخاذ قرارات منح الائتمان وأخيرا أثر العلاقة بين مستوى إدراك متخذي قرارات منح الائتمان بمعايير الإفصاح المحاسبي واتخاذ قرارات منح الائتمان.

المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف

الجدول رقم(01): أوجه التشابه والاختلاف

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
01	• التطرق الى مختلف الجوانب النظرية لمحاسبة الاجور • الدراسة باللغة العربية • صعوبة الحصول على المعلومات من المؤسسة	تهدف دراسة ((كحالة صلاح الدين)) إلى تبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة ((محاسبة الأجور)) في التسجيل اليومي وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسات، اما دراستنا الهدف منها ما هو دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال، وهذا لإعطاء نظرة جيدة وشفافة بالنسبة للمؤسسة
02	• الدراسة باللغة العربية • التطرق في الجانب النظري الى عنصر محددات الاجر	تهدف دراسة مجلة(لمياء بوشارب 2014) تبين او توضيح محددات الأجر الادنى في الجزائر وما مدى تأثير الأجر على المستوى المعيشي للفرد بينما دراستنا على الاجور بصفة عامة
03	• الدراسة بالجزائر • الدراسة بالعربية • جزء من الدراسة متعلق بالإفصاح المحاسبي	تهدف دراسة (دليلة دادة 2019/07/10) إلى معرفة دور تطبيق النظام المحاسبي المالي SCF في الإفصاح عن المعلومة المحاسبية التي تتضمنها القوائم المالية، أما دراستنا تهدف إلى إبراز دور محاسبة الأجور في

		الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال في الوظيفة العمومية
04	• في الجزء الخاص بالإفصاح المحاسبي • الدراسة بالعربية • نمط الدراسة وصفي	تهدف دراسة (دليلة دادة 2019/07/10) إلى توضيح أثر الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية على اتخاذ قرارات منح الائتمان في البنوك العاملة بالجزائر وهذه لم تعمم على كل المؤسسات الاقتصادية في الجزائر بل أجريت على صنف واحد من المؤسسات ((البنوك))، أما دراستنا أجريت على المؤسسات العمومية.

المصدر: من إعداد الطلبة

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل قمنا بإعطاء لمحة عن الدراسات السابقة والتي لها علاقة مع موضوع بحثنا، بهدف إعطاء نظرة متكاملة نوعا ما، حيث قدمنا هذه الدراسات.

ثم تطرقنا بعدها إلى تحليل هذه الدراسات لإعطاء نظرة عن محاسبة الأجور في المؤسسات العمومية.

وفي الأخير قمنا بالمقارنة بين الدراسات السابقة حيث أظهرنا أوجه التشابه والاختلاف على شكل جدول.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد التطرق في الجانب النظري إلى الأجور والتي تعد الحجر الأساسي الذي يربط العامل بالمؤسسة يساهم في رفع معنوياته ، فإننا سنقوم بتسليط الضوء على حالة المؤسسة محل الدراسة خلال إجراء دراسة تطبيقية لواقع الأجور فيها وذلك بأخذ عينة لأحد عمال البلدية، وذلك لنحاول التطرق إلى مختلف العناصر المكونة للأجر والعناصر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي والغير الخاضعة ، والعناصر الخاضعة للضريبة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

المطلب الأول: تعريف ببلدية اوقروت و التطور التاريخي لها[1]

- **الفرع الاول:تعريف بلدية أوقروت**

تعريف البلدية: لقد اختلفت التعاريف المتعلقة بالبلدية بحسب كل قانون من القوانين التي تنظمها وكذا بحسب الفترة التي جاء فيها كل قانون.

فقد عرفها قانون البلدية رقم 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967 بأن: البلدية هي الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية، وهذا ما يبرهن كثرة وظائف البلدية في ظل النظام الاشتراكي آنذاك.

بمعنى أن البلدية هي وحدة لامركزية الأساسية ومنحها الشخصية المعنوية، باعتبارها مرفق عمومي لها حقوق كما عليها من التزامات مما يجعلها متميزة عن الأفراد المسيرين لها من جهة ولها ذمة مالية خاصة من جهة أخرى، أي أنها تتمتع بالاستقلال المالي عن الأشخاص المسيرين لها وكذا باعتبار أن الاستقلال المالي من خصائص الشخصية المعنوية.

1- تعريف بلدية أوقروت: أصل التسمية ومنشأ : يعود أصل تسمية بلدية أوقروت حسب روايات المتداولة انونتمقرويت وهي بئر موجود في قصر أعبود وتسمية مقسمة إلى شطرين هوما انو: وتعني بئر، نتمقروت: ويقصد بها الملتقى.

الموقع الجغرافي : تقع بلدية اوقروت شمال ولاية ادرار، وتبعد عن الولاية 120كلم، إنها مقر الدائرة تقع في موقع متميز على مساحة تقدر ب 13736كلم يحدها شمالا بلدية تيميمون، جنوبا بلدية تمقطن وتمنطيط، شرقا بلدية حاسي القارة وعين صالح ومن الجهة الغربية بلدية دلدول والمطارفة .

وتتكون من 11قصر: قصر بوقمة – الشارف – زاوية سيدي عمر –أقبور– أعبود – بن عايد – تبرغامبن – قصر الحاج – تنقلين – تالة – زاوية سيدي عبد الله

[1]- المصدر بلدية أوقروت

بلغ عدد سكانها 11793 نسمة (حسب إحصائيات 2008) بكثافة 0.72 ساكن في كيلومتر المربع الواحد، ويبلغ عدد سكانها حاليا حسب إحصائيات الأخيرة للسكن والإسكان 15461نسمة.

بلدية اوقروت منطقة فلاحية بامتياز حيث بلغت المساحة الإجمالية للأراضي الفلاحية 14945هكتار،عدد المحطات الفلاحية المستصلحة 07 ومنها04 محيطات صغيرة .

بها مجمع غازي بمنطقة حاسي بارودة حوالي 120 كلم شرق بلدية اوقروت تنشط به العديد من الشركات الوطنية والأجنبية .

تطورها التاريخي: تأسست بلدية اوقروت إبان الاحتلال الفرنسي سنة 1962 إذ كان يسيرها مجلس خاص ، وقد تم إنشائها بموجب مرسوم وزاري رقم 63-189 المؤرخ في 16ماي 1963 المتضمن إعادة التنظيم الإقليمي للبلديات المعدل والمتم.حيث كانت بها مصلحة الحالة المدنية 1968.

أصبحت بلدية بحدودها الحالية اثر التقسيم الإداري لسنة 1984 بموجب قانون رقم 84-09 المؤرخ في 04 فبراير 1984. كما تفرعت عنها كل من بلدية دلدول وبلدية المطارفة.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لبلدية اوقروت[1]

تتهيكل بلدية أوقروت حسب المدولة رقم28 المؤرخة في 01 أكتوبر 1991 من خمسة مصالح:

*الكتابة العامة:

1- مكتب أمانة المجلس الشعبي البلدي وتسيير المستخدمين وتتكلف الكتابة العامة:

بكتابة المجلس الشعبي البلدي

بالتنسيق والتنشيط بين مختلف المصالح البلدية بتسيير المستخدمين وبالتسيير للمصالح المشتركة (البريد- أدوات المكتب- توثيق- أرشيف بالتخطيط- توجيه وتأليف) بالتنظيم والمنهجية.

*مصلحة التنظيم للشؤون العامة والنشاط الاجتماعي والثقافي.

[1]- المصدر بلدية أوقروت

1- مكتب التنظيم والشؤون العامة.

2- مكتب النشاط الاجتماعي والثقافي.

وتتكفل هذه المصلحة: بالمنازعات والتنظيم، الحماية المدنية، الشرطة، الاحتياطات العقارية ومسح الأراضي، الثورة الزراعية، الخدمة الوطنية، سجل المجاهدين، الانتخابات، إحصاء السكان، الثقافة الرياضة التسلية والسياحة، الشؤون الصحية والاجتماعية (النظافة، التلقيح، الوقاية، النشاط الاجتماعي بصفة عامة)، التربية الخدمات الاجتماعية مدرسة والتكوين، التوظيف والعمل، قضايا السكن،استقبال الاستعلامات توجيه المواطنين.

*مصلحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي

1- مكتب الشؤون المالية

2- مكتب النشاط الاجتماعي

تتكلف هذه المصلحة: بالمالية والمحاسبة، الميزانية والحسابات، التسيير المباشر، الصفقات العمومية والمناقصات، تسيير أملاك البلدية، المصالح العامة، المخطط البلدي للتنمية، النشاط الاقتصادي(الزراعة- الفلاحة- التجارة- التموين والتوزيع)، الوصايا والرقابة للوحدات الاقتصادية التابعة للبلدية.

*مصلحة العمران والاحتياطات العقارية والطرقات وتصريف المياه القذرة وصيانة وتسيير العتاد

1- مكتب العمران

تتكلف هذه المصلحة: بالتخطيط الحضري، البناء(رخص البناء،التهيئة، تجزئة الأراضي للبناء،الاحتياطات العقارية لمناطق السكن بالطرقات والشبكات المختلفة بالتنظيف)، حماية البيئة.

*مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة

1- مكتب البرمجة والتجهيز

تتكلف هذه المصلحة: بالدراسات التقنية، البرمجة، الانجاز والصيانة، المساحات والأماكن العمومية، الاستثمارات، التجهيز...الخ.

المطلب الثالث: إعداد كشف راتب لعامل من عمال البلدية

- حساب كشف الراتب الشهر لشهر فيفري 2021
- الاسم واللقب:.....
- الوظيفة: حارس
- عدد ايام العمل: 30 يوم
- التصنيف الجديد:01
- عدد ايام العمل: 30

تفاصيل الراتب والتعويضات الممنوحة

الاجر القاعدي " Salaire de base": هو عبارة عن الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل حسب المنصب الذي يشغله وحسب تصنيف الموظف ضمن السلم الوطني للأجور، و الأجر القاعدي الشهري يحدد ب: 40 ساعة عمل في الأسبوع، وتنقسم كل فئة الى عدة فروع حسب المجموعات. كل المجموعات تنقسم إلى أصناف وكل صنف له نقط استدلالية وكل نقطة استدلالية لها قيمة نقدية.

1- الاجر القاعدي= النقطة الاستدلالية * 45دج

لدينا: العامل من الصنف رقم 1 إذن من جدول دليل الشبكة الاستدلالية نستخرج الرقم الاستدلالي ((200)) الموافق للصنف الخاص به

- الاجر القاعدي= 200*45دج
- الاجر القاعدي= 9000دج

الخبرة المهنية :

تعويض الخبرة يتم تقييم **الخبرة المهنية** بنظام الدرجات وتحسب في المدة القصوى بالنسبة للموظفين الدائمين .

– وتقيم على أساس 1.400 ٪ عن كل سنة بالنسبة للأعوان المتعاقدين في حالة قطاع عمومي، وعلى أساس 0.70 ٪ عن كل سنة في حالة القطاعات الأخرى .

– يقوم العون بتقديم طلب **إحتساب الخبرة المهنية** للإدارة الحالية مع تقديم إثبات **الخبرة المهنية**.

2- تعويض الخبرة= الاجر القاعدي * عددالسنوات*1.40٪

= 0.014*8*9000

= 1008دج

منحة المنطقة:

إن منحة المنطقة الجغرافية تم استحداثها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 82-183المؤرخ في 15 ماي 1982، والمتضمن كيفيات حساب تعويض المنطقة المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 93- 130 المؤرخ في 14 يونيو 1993، هذا المرسوم تضمن الكيفيات وطريقة تحديد المناطق التي يستفيد العاملين فيها من تعويض مالي.

وهي محصورة بين نسبتي 7% و 35% حسب المنطقة

الولايات المعنية بالمنحة المنطقة الجغراقية

تمنراست ،إليزي، أدرار، تندوف، بشار، ورقلة، الوادي، بسكرة، غرداية، النعامة، البيض، الجلفة، الأغواط، تبسة، المسيلة، خنشلة، سعيدة.

منحة المنطقة= (الجر القاعدي + تعويض الخبرة)*7٪

= 0.07*(1008+9000)

= 714.00دج

منحة جزافية1: هي منحة يستفيد منها بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية من زيادات في الأجور، مترتبة عن قرار الحكومة الرفع من قيمة المنحة الجزافية التعويضية، وتتراوح ما بين 1100 دينار و5500 دينار، حسب الأصناف المرتبة من 1 إلى 10، حيث يحدد الجدول المرفق بالمرسوم التنفيذي المعدل لقيمة هذه المنحة التي تم تأسيسها في فيفري 2008، الزيادات التي ستدفع للفئات المعنية بأثر رجعي يسري بداية من جانفي 2015، والتي تنتقل من 3200 دينار إلى 7700 دينار بالنسبة لفئة العمال المرتبة في الصنف الأول، وإلى 7400 دينار بالنسبة للفئة المرتبة في

الصنف الثاني وإلى 6900 دينار للصنف الثالث، و6400 دينار للصنف الرابع و5700 دينار للصنف الخامس وإلى 5000 دينار بالنسبة للصنف السادس، فيما ترتفع قيمة هذه المنحة من 2500 دينار التي كان يتقاضاها أصحاب الصنفين 7 و8 إلى 3800 دينار، بينما تنقل قيمة هذه المنحة بالنسبة للصنفين 9 و10 من 2000 دينار إلى 3100 دينار، وتبقى الفئات المصنّفة من 11 إلى 17 تتقاضى نفس القيمة المحددة بـ1500 دينار.

بالنسبة للحارس الصنف01 تقدر المنحة ب 7700.00دج

تعويض جزافي الضرر: تم إستحداث التعويض الجزافي عن الخدمة بنسبة 25 % في المادة 02 من المرسوم 136/10 تحت عنوان التعويض الجزافي عن الخدمة وقد حددت المادة 05 المستفدين منها وهم: الذين يشغلون أعوان الخدمة، وسائق السيارات ورؤساء الحظائر والحراس. وكذلك بالنسبة للمرسوم: 135/10 الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات، قد أستحدث هذه العلاوة بموجب المادة 2 وتمنح للمناصب المذكورة بالمادة :5 المنتميين لسلك سائقي السيارات بنسبة 25 %وتحسب كالتالي:

تعويض جزافي الضرر= الاجر الرئيسي*25٪

= 0.25*10008

= 2502.00

دعم نشاط الإدارة:

يصرف تعويض دعم نشاطات الإدارة شهريا **<u>بنسبة 10 %</u>** من الراتب الرئيسي للموظفين.

تعويض نشاط الإدارة= الأجر الرئيسي*10٪

= 0.1*10008

= 1000.80

منحة الأجر: الوحيد 800.00 تمنح للموظف المتزوج الذي له على الأقل طفل واحد وأن الزوجة لا تعمل وكذا المتكفل بإخوته ولو كان أعزب وكذا المرأة الأرملة التي لها طفل على الأقل.

الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي: هو مبلغ يقتطع من الراتب الشهري لصالح مؤسسة الضمان الاجتماعي بهدف التأمين على الصحة .....الخ

ملاحظة:

نسبة الاقتطاع: 9٪ من المجموع القابل للاقتطاع لكل العمال الاجراء في الوطن

الضمان الاجتماعي= 0.09*1973دج

=1973.00دج

اقتطاع الخدمات الاجتماعية: تعتبر خدمات الاجتماعية جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين و تطوير معيشة الموظفين والعمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي، التي تستهدف الحياة اليومية للموظف أو العامل وأسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مرد وده الوظيفي.

اقتطاع الضمان الاجتماعي= 5500.00 دج

المبلغ الخام للاقتطاع: هو مجموع المنح والتعويضات ماعدا أداءات ذات طابع عائلي فهي تستثنى من هذا المجموع.

المبلغ الخام للاقتطاع= 21924.80دج

المجموع الخام: 22724.80دج

الصافي للدفع: هو الجموع الخام مطروح منه المبلغ الخام للاقتطاع.

الصافي للدفع= 15251.57دج

المصدر: تم إعداده بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة، ومساعدة من رئيس مكتب الشؤون المالية.

ملاحظات:

الغيابات المرضية: تحسب بالأيام: إذا كان الغياب أقل من 15 يوم يتم خصم 50% من أجر العامل على ان يتم استرجاعه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك بعد الحصول على موافقة الطبيب.

إذا كان الغياب أكثر من 15 يوم يتم خصم الأجر كاملا على أن يسترجعه العامل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك بعد الحصول على موافقة الطبيب الخاص بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

في حالة رفض الغياب المرضي من طرف طبيب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتم ابلاغ العامل المعني بذلك، ثم يتم اقتطاع هذه الأيام دون تعويض من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الامومة: تستفيد المرأة العاملة في حالة الولادة من 98يوم عطلة غير مدفوعة الأجر على أن يتم تعويضها من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

حوادث العمل، مرض مهني: في حالة تعرض العامل لإصابة أثناء القيام بعمله يتم الخصم من اجر العامل، ويتم التعويض من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بنسبة 100٪

التأخر :Retard يتم خصم مبلغ نقدي من أجر العامل على أساس عدد ساعات التأخر.

غياب غير مبررAl: يتم خصم مبلغ نقدي من أجر العامل بحسب عدد الأيام التي غاب فيها دون أي مبرر.

غياب مرخص بدون أجر cps: في حال العمل الفعلي يغيب العامل عن عمله بترخيص من ادارته لمدة معينة.

غياب خاص (شخصي) بدون أجر: كالعطلة طويلة الأجل وتكون بطلب من العامل وذلك الأسباب شخصية حيث لا يتلقى العامل أجره طيلة مدة هذه العطلة.

المصدر: مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين في بلدية اوقروت.

خلاصة الفصل :

من خلال الفصل التطبيقي الذي تطرقنا اليه في الدراسة الميدانية من خلال المؤسسة محل الدراسة: بلدية اوقروت ادرار، أمكننا من التعرف على العناصر المكونة للأجور بهذه الأخيرة، والمستعملة من طرف المحاسب أثناء أداء وظيفتيه، كما أمكننا من خلال تربصنا في المؤسسة التعرف على كيفية حساب الأجور وذلك بمعرفة مختلف العناصر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة وكذا العناصر الخاضعة للضريبة، و التمييز بين العناصر المضافة للدخل والمقتطعة، وقد حاولنا في هذه الدراسة التطبيقية بدراسة كيفية احتساب الأجور لأحد موظفي المؤسسة كعينة لكي نحاول ولو بقسط يسير إسقاط دراستنا النظرية للأجور على ما هو عليه الحال في المؤسسة.

الخاتمة

الخاتمة:

يعتبر الموضوع المطروح بالغ الأهمية بالنسبة للمؤسسات العمومية و الخاصة لأنه يعكس النشاط اقتصادي و الإداري و الاجتماعي لكل من العمالة و المؤسسة. حيث تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضي عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان خير للمؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان و بالا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد السواء هاته الأهمية التي جعلت من تسيير الأجور وحسابها أمرا لابد منه لتفادي النزاعات والخلافات، إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور والإلمام بها لم يعد بالأمر الهين، وهذا لما يعرفه الموضوع من اتساع ومن تغيرات مستمرة تجري به، ومنه فإنه من خلال دراستنا الموجزة لهذا البحث.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تعتبر الأجور من بين المحفزات الأساسية للعمال في المؤسسة العمومية والاقتصادية، وهذا عن طريق مختلف المنح والمكافئات المقدمة من المؤسسة نتيجة لإعمال إضافية أو انضباط، وبالتالي الفرضية صحيحة.

الفرضية الثانية: من خلال النتائج المتوصل إليها لا يمكن جعل الأجور مقياس لأداء العمال في المؤسسة، وبالتالي الفرضية غير صحيحة.

النتائج:

- للأجور أنواع مختلفة فقد تكون إسمية أو حقيقية..... إلخ.
- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات.
- إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة.
- يحدد الأجر طبقا لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي، الوقت، مستوى صعوبة الوظيفة .
- يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع، القوانين والتشريعات وغيرها.
- رغم ما ادخل من تعديلات في الأجور إلا أن هذا الأخير (الأجر) لا يزال ضعيف فهو لا يلبي الحاجات الأساسية، و هذا يعد الشغل الشاغل لكافة المستخدمين.
- نقص عدد الموظفين بمصلحة المحاسبة والحركة الاقتصادية .
- عدم وجود أعوان يتكفلون بالمتربصين و إنشغالاتهم.

- كثرة المهام الموكلة إلى رئيسة مصلحة المحاسبة والحركة الاقتصادية مما ينجم عنها عرقلة عملنا.
- المساهمة في تنمية قدراتنا من خلال قيامنا بإحتساب الأجر و تدارك الأخطاء.
- تطبيق القوانين و التنظيمات المعمول بها في حساب الأجر.

الاقتراحات:

- على الإدارة أن تعيد النظر في نظام الأجور الذي يتناسب والأعباء الوظيفية من جهة، والوضع الاقتصادي (مستوى المعيشة) من جهة أخرى.
- تخفيض الضرائب في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة في أجره والتقليل من الاحتجاجات.
- إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.

آفاق الدراسة:

نظرا لاتساع موضوع الأجور وحيويته نقترح طرح إشكاليات جديدة كأعمال مستقبلية:

- دراسة علاقة معدلات الأجور بالإنتاجية والبطالة.
- دراسة الأجور والتضخم.
- دراسة تطور الأجور مقارنة مع التطور الاقتصادي وتأثير كل منهما على الآخر.

في الأخير نرجو من الله جل جلاله أن نكون قد وفقنا ولو بقدر ضئيل في الإلمام ببعض دراستنا المختصرة ولا يسعنا إلا أن نقدم اعتذارنا لأي تقصير أو خطأ تخلل هذا العمل.

قائمة المراجع

1- سامي حسن أحمد حمود، تطور الأعمال المصرفية بما يتفق والتشريعية الإسلامية، مطبعة النشر، الطبعة الثانية، عمان، 1982م.

2- -إسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف، دار حامد، الطبعة الأولى، عمان، 2006م.

3- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية، 2001م.

4- القانون رقم 11/90 المؤرخ في21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخ في25افريل1990

5- هوام جمعة، تقنيات المحاسبة المعمقة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.

6- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.

7- بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفقا للدليل المحاسبي الوطني، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

8- المادة 80 من قانون العمل 90-11 الجريدة الرسمية العدد المؤرخ في 21 أفريل 19

9- نعيم إبراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، جدار للكتاب العلمي، 2009.

10-احمد زاكي بدوي-علاقة العمل في الدول العربية-دار النهضة العربية للطباعة والنشر-بيروت-1985

11-حمزة عبد الرزاق وآخرون، ادارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014م.

12-بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2010.

13--محمد حسن المنصور قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

14--فليح حسن خلف اقتصاديات الأعمال، جدار عمان للنش، عمان2009.

15--احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2002.

16-شفيق امين، نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة؛ مصر،1994.

17-نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع،2007.

18- الدكتور مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، الاسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكات، الرياض 2004.

19-صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية.

20-المرسوم التنفيذي رقم 134/10المؤرخ في 13/ماي 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 23 الصادرة في 16 ماي 2010.

21-الياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة الرصافة العراق، 1987.

22-وصفي عبد الفتاح، دراسات متقدمة في مجال المحاسبة المالية، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، مصر ،2002.

23-لطيف زيود، حسان قطيم، نغم أحمد فؤاد مكية، دور الافصاح المحاسبي في سوق الاوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث الجامعية المجلد 29، العدد الاول، سوريا ،2007.

24-وليد ناجي الحيالي، نظرية المحاسبة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك ،2007.

25-محمد عبد الله المهندي، وليد زكريا صيام، أثر الافصاح المحاسبي في التقرير المالية السنوية المنشورة على اسعار الاسهم-دراسة تطبقيه في الشركة الصناعية المساهمة العامة الاردنية، مجلة دراسات العلوم الادارية، المجلد 34العدد 2.

26-ايناس عبد الله، الفجوة بين الافصاح في المحاسبة والافصاح في التدقيق في ظل القواعد المحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن ،2009.

27-نوال بن اعمارة، طرق الافصاح والقياس في المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، الدار الجامعية الاسكندرية مصر 2005.

28-الدون هنديركسن، النظرية المحاسبية، الطبعة 4، تعريب كمال خليفة ابو زيد الاسكندرية، مصر ،1990.

29-قيصر علي عبيد الفتلاوي، سلام عادل عباس النصراوي دور الافصاح المحاسبي في ترشيد قرار الاستثمار في سوق العراق للأوراق المالية، مجلة دارسات الكوفة، المجلد 01، العدد 36، العراق ،2015.

30-حكيم براضية بن عليعزز، اهمية الافصاح وفق المعايير المالية الاسلامية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة الجزائر، العدد 14، 2015.

31-أحمد زغدار، محمد سفير، "خيار الجزائر بالتكيف مع متطلبات الإفصاح وفق معايير المحاسبة الدولية)،"(IFRS/ IASمجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 07 ،2009.

32-زوينة بن فرج، متطلبات الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك وفق المعايير المحاسبية الدولية -دراسة ميدانية لبعض البنوك الجزائرية-، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف ،01الجزائر، العدد ،15الجزائر، ،2015.

الملاحق:

Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG
19 900,00	0,00	20 390,00	0,00	20 880,00	0,00	21 370,00	0,00	21 860,00	0,00
19 910,00	0,00	20 400,00	0,00	20 890,00	0,00	21 380,00	0,00	21 870,00	0,00
19 920,00	0,00	20 410,00	0,00	20 900,00	0,00	21 390,00	0,00	21 880,00	0,00
19 930,00	0,00	20 420,00	0,00	20 910,00	0,00	21 400,00	0,00	21 890,00	0,00
19 940,00	0,00	20 430,00	0,00	20 920,00	0,00	21 410,00	0,00	21 900,00	0,00
19 950,00	0,00	20 440,00	0,00	20 930,00	0,00	21 420,00	0,00	21 910,00	0,00
19 960,00	0,00	20 450,00	0,00	20 940,00	0,00	21 430,00	0,00	21 920,00	0,00
19 970,00	0,00	20 460,00	0,00	20 950,00	0,00	21 440,00	0,00	21 930,00	0,00
19 980,00	0,00	20 470,00	0,00	20 960,00	0,00	21 450,00	0,00	21 940,00	0,00
19 990,00	0,00	20 480,00	0,00	20 970,00	0,00	21 460,00	0,00	21 950,00	0,00
20 000,00	0,00	20 490,00	0,00	20 980,00	0,00	21 470,00	0,00	21 960,00	0,00
20 010,00	0,00	20 500,00	0,00	20 990,00	0,00	21 480,00	0,00	21 970,00	0,00
20 020,00	0,00	20 510,00	0,00	21 000,00	0,00	21 490,00	0,00	21 980,00	0,00
20 030,00	0,00	20 520,00	0,00	21 010,00	0,00	21 500,00	0,00	21 990,00	0,00
20 040,00	0,00	20 530,00	0,00	21 020,00	0,00	21 510,00	0,00	22 000,00	0,00
20 050,00	0,00	20 540,00	0,00	21 030,00	0,00	21 520,00	0,00	22 010,00	0,00
20 060,00	0,00	20 550,00	0,00	21 040,00	0,00	21 530,00	0,00	22 020,00	0,00
20 070,00	0,00	20 560,00	0,00	21 050,00	0,00	21 540,00	0,00	22 030,00	0,00
20 080,00	0,00	20 570,00	0,00	21 060,00	0,00	21 550,00	0,00	22 040,00	0,00
20 090,00	0,00	20 580,00	0,00	21 070,00	0,00	21 560,00	0,00	22 050,00	0,00
20 100,00	0,00	20 590,00	0,00	21 080,00	0,00	21 570,00	0,00	22 060,00	0,00
20 110,00	0,00	20 600,00	0,00	21 090,00	0,00	21 580,00	0,00	22 070,00	0,00
20 120,00	0,00	20 610,00	0,00	21 100,00	0,00	21 590,00	0,00	22 080,00	0,00
20 130,00	0,00	20 620,00	0,00	21 110,00	0,00	21 600,00	0,00	22 090,00	0,00
20 140,00	0,00	20 630,00	0,00	21 120,00	0,00	21 610,00	0,00	22 100,00	0,00
20 150,00	0,00	20 640,00	0,00	21 130,00	0,00	21 620,00	0,00	22 110,00	0,00
20 160,00	0,00	20 650,00	0,00	21 140,00	0,00	21 630,00	0,00	22 120,00	0,00
20 170,00	0,00	20 660,00	0,00	21 150,00	0,00	21 640,00	0,00	22 130,00	0,00
20 180,00	0,00	20 670,00	0,00	21 160,00	0,00	21 650,00	0,00	22 140,00	0,00
20 190,00	0,00	20 680,00	0,00	21 170,00	0,00	21 660,00	0,00	22 150,00	0,00
20 200,00	0,00	20 690,00	0,00	21 180,00	0,00	21 670,00	0,00	22 160,00	0,00
20 210,00	0,00	20 700,00	0,00	21 190,00	0,00	21 680,00	0,00	22 170,00	0,00
20 220,00	0,00	20 710,00	0,00	21 200,00	0,00	21 690,00	0,00	22 180,00	0,00
20 230,00	0,00	20 720,00	0,00	21 210,00	0,00	21 700,00	0,00	22 190,00	0,00
20 240,00	0,00	20 730,00	0,00	21 220,00	0,00	21 710,00	0,00	22 200,00	0,00
20 250,00	0,00	20 740,00	0,00	21 230,00	0,00	21 720,00	0,00	22 210,00	0,00
20 260,00	0,00	20 750,00	0,00	21 240,00	0,00	21 730,00	0,00	22 220,00	0,00
20 270,00	0,00	20 760,00	0,00	21 250,00	0,00	21 740,00	0,00	22 230,00	0,00
20 280,00	0,00	20 770,00	0,00	21 260,00	0,00	21 750,00	0,00	22 240,00	0,00
20 290,00	0,00	20 780,00	0,00	21 270,00	0,00	21 760,00	0,00	22 250,00	0,00
20 300,00	0,00	20 790,00	0,00	21 280,00	0,00	21 770,00	0,00	22 260,00	0,00
20 310,00	0,00	20 800,00	0,00	21 290,00	0,00	21 780,00	0,00	22 270,00	0,00
20 320,00	0,00	20 810,00	0,00	21 300,00	0,00	21 790,00	0,00	22 280,00	0,00
20 330,00	0,00	20 820,00	0,00	21 310,00	0,00	21 800,00	0,00	22 290,00	0,00
20 340,00	0,00	20 830,00	0,00	21 320,00	0,00	21 810,00	0,00	22 300,00	0,00
20 350,00	0,00	20 840,00	0,00	21 330,00	0,00	21 820,00	0,00	22 310,00	0,00
20 360,00	0,00	20 850,00	0,00	21 340,00	0,00	21 830,00	0,00	22 320,00	0,00
20 370,00	0,00	20 860,00	0,00	21 350,00	0,00	21 840,00	0,00	22 330,00	0,00
20 380,00	0,00	20 870,00	0,00	21 360,00	0,00	21 850,00	0,00	22 340,00	0,00

السلم الضريبي

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المجموعة	الصنف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
أ	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457
خارج الصنف	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
	قسم فرعي 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	قسم فرعي 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
	قسم فرعي 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720
	قسم فرعي 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
	قسم فرعي 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية ادرار
بلدية اوقروت

كشف الراتب الشهري

لشهـــــرفيفري 2021

الرقم

الاسم و اللقب

ح العائلية متزوج عدد الاولاد

الرتبة حارس

الوظيفة حارس

رقم الحساب

رقم الضمان الاجتماعي

تاريخ الدخول

عدد أيام العمل 30,00

الرتـــبة أو الوظيفة

المشغولة	الاصلية	الخبرة	التصنيف الجديد
06/2	06/2	06/2	01 08

تفصيل الراتب و التعويضـــــات

الاجـــــر القاعدي	9000,00
تعويض الخبـــرة	1008,00
تعويض المسؤولية	0,00
تعويض الخبرة البيداغوجية	0,00
فارق الاجر	0,00
فارق الدرجه	0,00
منحة المنطقه	714,00
G/S تعويض ن للمنصب	0,00
منحة منصب العمل الدائم	0,00
تعويض الضرر	0,00
منحة التمثيل	0,00
تعويض السكن	0,00
منحة جزافية 9-10	0,00
منحة جزافية 5	0,00
منحة جزافية 6	0,00
منحة جزافية 1	7700,00
منحة جزافية 2	0,00
منحة جزافية 3	0,00
منحة جزافية 11-17	0,00
منحة الشباك	0,00
/تعويض خ ادارية م	0,00
تعويض جزافي /ضرر	2502,00
دعم نشاط الادارة10	1000,80
تعويض خ اقليمي/تع م مشاريع	0,00
تعويض الخدمات الادارية25	0,00
تعويض خطر العدوى35	0,00
الجنوب 90	0,00

أداءات ذات طابع عائلي

المنح العائلية	0,00
الاجر الوحيد	800,00
تعويض الاجر	
تكميل م.ع. + 10 س	0,00
المجمـــوع	800,00

تفصيل الاقتطاعات

الضمان الاجتماعي	1973,23
الضريبة على الاجور	0,00
مساهمة التعاضدية	0,00
إقتطاع السيارة	0,00
إقتطاع الخدمات الاجتماعية	5500,00
إقتطاع الصندوق الخاص	
إقتطاع 1	0,00
إقتطاع 2	0,00
المجمـــوع	7473,23

ملاحظـــــــة

المبلغ الخام للاقتطاع 21924,80 المجموع الخام 22724,80 الصافي للـدفـــع 15251,57

في .....

رئيس المجلس الشعبي البلدي

رئيس المجلس الشعبي البلدي
بعاشو محمد بن سالم

كشف الراتب

ملخص

خلال دراستنا لموضوع دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال، تطرقنا إلى مفهوم الأجور وأهم مكوناته وعناصرها وعلاقتها بالمؤسسة، والتطرق أيضا إلى مفهوم الإفصاح المحاسبي والأنواع التي يشملها والوقوف على أهم الأهداف التي يسعى الإفصاح المحاسبي لتحقيقها، وكذلك تبيين الدور الأساسي لنظام المحاسبي في اعطاء الصورة الصحيحة لمصاريف العمال، وكذلك الكيفية التي تتم بها إعداد كشف الأجور والتي بدورها تعتبر كتطبيق للإفصاح المحاسبي، بحيث يتم من خلالها إظهار وتقديم المعلومات الضرورية من قبل المحاسب إلى مختلف الاطراف التي تربطهم صلة كمصالح الضرائب .....الخ، وبالتالي إعطاء صورة تعكس الوضعية الصحيحة للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الأجور، الإفصاح المحاسبي، مصاريف العمال.

Abstract :

During our study of the role of wage accounting in the accounting disclosure of workers' expenses, we looked at the concept of wages, its main components and components, its relationship with the enterprise and workers, the concept of accounting disclosure and the types it covers, the most important objectives that accounting disclosure seeks to achieve, and the important role of the accounting system in giving the correct picture of workers' expenses, as well as how the wage disclosure is prepared and is in turn regarded as an application.