

تحديد الأجور في المؤسسة الصناعية الجزائرية

" دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين التوتة - باتنة -"

**Determination of Salaries in the Algerian industrial companies,
Case of the cement company of Ain Touta -Batna-**هشام عامر^{1*}¹ المركز الجامعي -بريكة، الجزائر، hichamameur@cu-barika.dz

تاريخ النشر: 2024/01/27

تاريخ القبول: 2024/01/24

تاريخ الاستلام: 2023/08/02

ملخص:

نسعى من خلال هذا الدراسة إلى تسليط الضوء على الخلفية النظرية للمفاهيم المتعلقة بالأجور باعتبارها تلعب دورا بارزا في حياة الافراد والمنظمات، وتساهم في تحسين أداء الافراد ورفع انتاجيتهم، كما تعتبر من أبرز الوسائل التي تستطيع المؤسسة من خلالها ان تحفز الافراد، لاسيما انها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها. والوقوف على واقعها في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي تمت في شركة الاسمنت عين التوتة "باتنة".

توصلنا من خلال هذه الدراسة أن شركة الاسمنت عين التوتة "باتنة" تعتمد نظام أجر هجين بين نظام الاجر الزمني ونظام الاجر على أساس الإنتاج، كما ان الاتفاقية الجماعية للعمل هي أساس تحديد كل مكونات الاجر من اجر أساسي وتعويضات وعلاوات.

كلمات مفتاحية: الاجور، الموظفين، التعويضات.

تصنيفات JEL: J3, M5, M52.

Abstract:

This study throws some insight on the theoretical underpinnings of notions connected to salaries, which are important to both individuals and organisations since they help people perform better and be more productive. Presenting and analysing the findings of the field study that was carried out in the cement business Ain Touta "Batna" would help to reveal their varied desires, particularly the material ones, and to determine how they are fulfilled in the Algerian industrial structure.

We came to the conclusion from this study that the Ain Touta Cement Company "Batna" uses a hybrid wage system that combines the time wage system and the production-based wage system, and that the collective labour agreement serves as the foundation for determining all wage components, including basic wages, compensation, and bonuses.

Keywords: Wages, employees, compensation.

Jel Classification Codes: J3; M5; M52.

1. مقدمة :

يعد موضوع الأجور من المواضيع التي كانت ولا زالت تلقى اهتماما كبيرا من الباحثين والأكاديميين وأصحاب المؤسسات والحكومات والعاملين والنقابات، نظرا لما له من أهمية ومكانة سواء على المستوى الكلي أو الجزئي، فلقد تطور مفهوم الأجر عبر الزمن حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، أي التحول من الصيغة العينية إلى النقدية.

اما في وقتنا الحالي فتعتبر الأجور والمرتبات وكذا مختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها تعتبر من الالتزامات الضرورية التي تفرض على صاحب العمل تجاه العمال، فالأجر يمثل للعامل مصدراً رئيسياً لمعيشته ولأسرته ومستوى رفاهيته وقدرته على تأمين خدماته واحتياجاته، أما بالنسبة للمنظمة فهي تمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج، كما ان أحد أبرز مداخل تحقيق التميز والتنافسية هو الاهتمام بالعنصر البشري، وهذا من خلال البحث عن أساليب تحفيزه باعتباره القوة المحركة والمبدعة داخل المنظمة، ومن بين أهم تلك الأساليب والآليات نجد الأجور والحوافز، لما لهما من أثر في الرفع من مستوى الولاء والانتماء وتحسين الأداء.

1.1. إشكالية الدراسة: تأسيسا على ما سبق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع الأجور وكيفية تحديدها في المؤسسة الصناعية الجزائرية ممثلة في مؤسسة اسمنت عين التوتة وذلك من خلال التساؤل الرئيس التالي:

ماهي مكونات الاجر وكيف يتم تحديده في المؤسسة الصناعية اسمنت عين التوتة -باتنة-

2.1. فرضيات الدراسة: يتم معالجة إشكالية الدراسة من خلال الفرضيات التالية

✓ تتوقف مكونات الاجر في المؤسسة محل الدراسة على مستوى نشاطها .

✓ للشريك الاجتماعي دور في تحديد مكونات الاجر وقيمها بالمؤسسة محل الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة :تهدف هذه الدراسة لتحقيق هدفين أساسيين هما:

■ هدف علمي-: يتمثل في عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية تحديدها؛

■ هدف عملي-: يتجلى من خلال الدراسة الميدانية والتي تدور حول كيفية تحديد الأجور

والحوافز في المؤسسة الصناعية إسمنت عين التوتة -باتنة-.

4.1. أهمية الدراسة: أهمية الدراسة تتجلى في الوقوف على اهم مكونات الاجر في المؤسسة

الصناعية الجزائرية، وكيفية تحديده، فموضوع الأجور ببعده الاقتصادي والاجتماعي يعتبر من

أهم المواضيع التي يجب تسليط الضوء عليها بشكل مستمر خاصة في ظل الظروف الاقتصادية السائدة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم الأجور وأنواعها:

■ تعريف الاجر: " هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه ويقصد بالأجر كل

ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كان نوعه أو الاسم الذي يطلق

عليه أو صورته" (حورية جاودي، 2007، صفحة 127).

كما يعرف على أنه "هو ما يدفع مقابل العمل، وقد يدفع نقدا أو في صورة سلع وخدمات،

فإذا ما دفع في صورته النقدية فإنه يكون أجرا نقديا، أما إذا جاء في صورة سلع وخدمات

فإنه يكون أجرا عينيا، كما أنه قد يجمع بين الصورتين معا إذا ما شمل جزءا نقديا وآخر

عينيا. وعموما يدفع الأجر في المجتمعات الحديثة في صورته النقدية". (علي، بلقاسم، و

اسماعيل، 2007، صفحة 223).

أما المشرع الجزائري عرف الأجر حسب المادة 80 من قانون العمل 1990 على انه "حق العامل مقابل العامل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" (قانون العمل 11-90 مؤرخ في 11 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، 1990)

ويتداخل مفهوم الأجر مع بعض المفاهيم الأخرى ونذكر منها (شرماط، 2021، صفحة 160):

- الراتب: الذي يقصد به ما يحصل عليه الفرد (الموظف) مقابل الوظيفة، ويصرف شهريا. في حين أن الأجر: هو ما يحصل عليه الفرد (العامل) ويصرف يوميا او اسبوعيا، والتفرقة لم تعد موجودة بين اللفظين، حيث يتم تصنيفهما كمترادفين.
- الأجر الأساسي: يدفع الراتب الأساسي تبعا للمؤهل ولسنوات الخدمة أو الخبرة أو تبعا لمسار الوظيفة مجموعتها ودرجتها، ولا يشمل هذا الأجر اية مخصصات او علاوات أخرى.

2.2 أهمية الأجر وأهدافها:

تلعب الأجر دوراً هاماً وأساسيا في تحديد أداء الأفراد وتوجيه هذا الأداء، فهناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد وبين ما يحصلون عليه من أجر، تنعكس نتائجها على النتائج المتوقع تحقيقها من الأفراد مما يؤثر على النتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنظمة وبالتالي على مستوى المجتمع، لذلك يعتبر وضع سياسة عادلة من الأهداف التي تسعى كل المجتمعات لتحقيقها نظرا لأهميتها للأطراف المختلفة والتي نوضحها في مايلي:

2.2-1. أهمية الأجر بالنسبة للأفراد (شرماط، 2021، صفحة 160):

تعتبر الأجر المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين وهي المصدر الأساسي لمعيشتهم، هذا ويحدد الأجر التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، وتؤثر الأجر أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية حيث تقاس منزلة الفرد في بعض المجتمعات بما يحققه من مكاسب مالية. وتدفع الأجر الأفراد للتقّي الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجر والمكافآت وهو ما يعني أن للأجر أهمية كبرى للأفراد العاملين

2.2-2. أهمية الأجر بالنسبة للمنشأة (سومر، 2004، صفحة 6):

– تعتبر الأجر ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشآت، وذلك للعديد من الأسباب أهمها:
– تشكل الأجر الجزء الأكبر والأهم من تكلفة الإنتاج، والتي تصل في بعض الحالات إلى أكثر من 80% من التكلفة الإجمالية، وإلى 100% في بعض مشاريع الخدمات.

-تستطيع المنشآت من خلال الأجور، إيجاد علاقة توافقية بين الإدارات والأفراد، مما ينعكس إيجاباً على سير العمل.

-تستطيع المنشآت، من خلال الأجور، استقطاب العمالة الجيدة، وجذب الأفراد إلى أعمال معينة ذات ظروف قاسية في بعض الأحيان كأعمال المناجم.

-تعتبر الأجور إحدى الوسائل التي تستخدمها المنشآت من أجل تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم في العمل، وزيادة إنتاجهم كمّاً ونوعاً.

2-2-3. أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع (بلعيد، 2019، صفحة 22)

تعتبر الأجور في المجتمع أداة أساسية لتوزيع الدخل القومي الناتج من مستوى التنمية الوطنية وأساس لمكافأة الموظف لأداء الخدمة المؤكدة له تحقيقاً للمصلحة العامة.

كما تساهم في تجسيد نموذج المجتمع المراد تأسيسه فهي تلعب دوراً هاماً في الإنعاش الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين، كما أن الدول تتخذ من سياسة الأجور دعامة لسياساتها المختلفة مما يمنحها مكانة معتبرة في برامج الحكومات والحملات الانتخابية، بغية كسب أصوات الموظفين والعمال، بإقرار زيادات أو إصلاحات في الأنظمة السائدة.

3. أهداف الأجور ومعايير تحديدها:

3-1. أهداف الأجور:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف من خلال سياسات عادلة للأجور المدفوعة للعاملين، ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي: (فيروز، 2017، صفحة 45)

-مكافأة السلوك المرغوب فيه كالأداء المتميز، الانتماء، الولاء للمؤسسة، الخبرة المتراكمة وتحمل المسؤولية؛

-السيطرة على تكاليف العمل عن طريق تحديد الأجور، بحيث يتم الحصول على الموارد البشرية المتميزة والمؤهلة بأجور معقولة؛

-جذب واستقطاب الأفراد المؤهلين وذوي المهارات العالية للعمل بالمؤسسة، لاسيما في حالة وجود مؤسسات منافسة، مع قلة العرض من الكفاءات الفردية؛

3-2. معايير تحديد الأجور:

إن وضع نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف أهمية وحساسية في عمل إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن للمنظمة استخدام المعايير الآتية لتحديد الأجور (الموسوي، 2008، صفحة 139):

-المؤهل العلمي و الخبرة : إن المؤهل العلمي و الخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، و لسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة و الخبرة. -مستوى صعوبة الوظيفة : يعتمد هذا المعيار على مواصفات شغل الوظيفة(الفورية و الجسدية (في تحديد الأجر. الوظيفة المتوفرة التي يسهل تعلمها تستحق أجرا أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكريا وجسديا، كما أن مقدار مسؤوليات الوظيفة عامل محدد لأجرها.

- المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتة، مما يجعل كثيرا من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقا للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار.

-الأداء : إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعة و محددة بشكل مسبق.

-الجهد : يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب.

-الأقدمية : تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور، و هذا العامل يكون أكثر وضوحا في القطاع العام.

4. نظم دفع الأجور:

يمكن تصنيف نظم دفع الأجور بصفة عامة إلى نظامين رئيسيين هما:

4-1. نظام الأجر على أساس الزمن (مجد دليم، 2015، صفحة 215) :بموجب هذا الأساس يدفع الأجر الزمني للفرد على أساس وحدات من الزمن قد يكون ساعة او يوما أو شهرا أو الارتباط بعملية معينة كما في قطاع المقاولات والإنشاءات، ويفضل تطبيق طريقة الأجر الزمني في الحالات التي يصعب فيها قياس الإنتاجية، والحالات التي تهتم فيها المنشأة بنوعية المنتج وجودته بصرف النظر عن الوقت المستغرق في إنتاجه، وكذا الحالات التي تحدث فيها أعطال متكررة خارجة عن إرادة العامل مما يؤثر على كمية الإنتاج.

4-2. نظام الأجر على أساس الإنتاج: (الهزام، 2007، صفحة 51)

إن الدراسات العديدة في ميدان انتاجية الفرد أدت إلى إبراز دور نظام دفع الأجر على أساس الإنتاج، فبموجب هذا النظام يتم دفع الاجر على اساس الإنتاج الذي يحققه العامل أي ارتباط الدخل الذي يحصل عليه العامل مع مقدار الانتاج الذي يحققه، ويطلق عليه أيضا "الاجور التشجيعية" بحيث يحصل العامل على دخل إضافي إذا زادت كمية إنتاجه ويتحمل عبئ انخفاض انتاجه أيضا.

إن الهدف الرئيسي من هذا النظام هو تحقيق الزيادة في كمية الانتاج ويستخدم هذا النظام (على أساس الإنتاج) في الحالات التي يمكن فيها تحديد كمية الإنتاج، ومدى مساهمة الفرد في الإنتاج، وكذا لما تكون كمية الإنتاج أهم من الجودة.

5. مكونات الأجر حسب القانون العام للعامل:

لم يعد يقتصر أجر العامل على الأجر الأساسي فحسب، بل هناك العديد من المتممات التي تلحق به. وهذه المتممات قد تتقرر بموجب عقد عمل فردي أو عقد عمل جماعي، وحسب المشرع الجزائري وما ورد في صلب المادة 81 من القانون 11-90 المتضمن علاقات العمل فإن الاجر يتكون مما يلي: (غريب، سنة 2017، صفحة 27)

5-1. الأجر الثابت

يتكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي، والتعويضات الثابتة.

5-1-1. الأجر الأدنى الوطني المضمون :

هو الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أو جماعية، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجر والأسعار، إن الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ولا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية على أجر أقل منه كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته (بن عزوز، 2011، صفحة 176). وقد عرف الأجر الأدنى المضمون إعادة تسمين منذ الاستقلال كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول 01: " تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر "

السنة	الأجر الوطني الأدنى المضمون	السنة	الأجر الوطني الأدنى المضمون
1970	1.36 دج/ساعة	2001/01/01	8.000 دج
1974	08 دج/ساعة	2004/01/01	10.000 دج
1976	460 دج/شهر	2007/01/01	12.000 دج
1990/01/01	1.000 دج	2010/01/01	15.000 دج
1991/01/01	1.800 دج	2012/01/01	18.000 دج
1991/07/01	2.000 دج	2021/01/01	20.000 دج
1992/04/01	2.500 دج	2001/01/01	8.000 دج
1994/01/01	4.000 دج	2004/01/01	10.000 دج
1997/05/01	4.800 دج	2007/01/01	12.000 دج
1998/01/01	5.400 دج	2010/01/01	15.000 دج
1998/09/01	6.000 دج	2012/01/01	18.000 دج
2001/01/01	8.000 دج	2021/01/01	20.000 دج

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والضمان الاجتماعي www.mtess.gov.dz بتاريخ 2023/04/07

5-1-2. الأجر الأساسي: إن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ، والذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل، حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية، تتحدد هذه النقاط وفق عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، وتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات الخاصة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه. ويتحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل قيمة أو مقابل النقطة، وبالتالي يمكن حساب أجر المنصب أو الأجر الأساسي، على أنه حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية (غريب، سنة 2017، صفحة 28).

الأجر الأساسي = القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية X الرقم الاستدلالي للمنصب

5-1-3. التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل - نصت المادة 81 من القانون العام للعامل على هذه التعويضات والملحقات على أنها التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو

مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضمر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة وأبرز هذه التعويضات ما يلي:

أ- تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية: يقصد بتعويض الخبرة المهنية، الأقدمية المتحصل عليها من الخبرة المهنية المكتسبة داخل أو خارج المؤسسة المستخدمة، يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي، تزيد هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة او خارجها (بن عزوز، 2011، صفحة 180).

ب - تعويض الضرر: هو المبلغ الذي يدفع إلى العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو لظروف المكان الذي يعمل به أو عدم توفر الشروط الصحية فيه، لقد تكفل المشرع بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، وذلك عن طريق تحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة (غريب، سنة 2017، صفحة 30).

ج -تعويض المنطقة: هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة وكذلك مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية ومناصب العمل المعزولة ومواقعها (الهزام، 2007، صفحة 90).

د - المنح العائلية: المنح العائلية هي منح وتعويضات أقترتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة ومنها المشرع الجزائري والتي يدفعها صندوق الضمان الاجتماعي للعامل شهريا مثل المنحة العائلية، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعمال على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية (اعراب، 2018، صفحة 211).

هـ- منحة الأجر الوحيد: يستفيد من هذه المنحة رب العائلة الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور، كما تستفيد منها المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور، ولا يحق المطالبة بالتعويض عن الأجر الوحيد للزوج الثاني أو عند تعدد الزوجات (اعراب، 2018، صفحة 222).

5-2. الأجر المتغير: هو "مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات، والخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل أو بكيفية تنظيم العمل، ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل" (هدفي، 2003، صفحة 137).

كذلك هو مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة "أي القيمة النقدية"، كما أنها ليست دائمة ومستقرة، لأنها ترتبط بعدة عوامل ومعطيات، تجعلها تتغير مع تغير هذه العوامل. (غريب، سنة 2017، صفحة 32).

وتتمثل عناصر الأجر المتغير فيما يلي:

5-2-1. تعويض العمل الإضافي "تعويض الساعات الإضافية": هو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، دون أن تتعدى في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية، ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاهما العامل في العمل الإضافي (هدفي، 2003، صفحة 137).

5-2-2. تعويض العمل التابع لمنصب "أو العمل التناوبي": يقصد بالعمل التناوبي العمل ضمن فرق متناوبة يمكن اللجوء إليه كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة أو ضرورات الإنتاج. (بن عزوز، 2011، صفحة 195).

5-2-3. تعويض العمل الليلي: يشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير العادية او الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة. (هدفي، 2003، صفحة 137).

5-2-4. تعويض المصاريف المهنية: يشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها. (هدفي، 2003، صفحة 138).

5-2-5. مكافأة المردود الفردي والجماعي: يقصد بها "إعطاء العامل نسبة معينة مما يحقق من كسب فوق أجره فمن حقه أن يستفيد من مردوده الإنتاجي سواء من ناحية جهد الفرد أو جهد الجماعة" (غريب، سنة 2017، صفحة 35).

أ- مكافأة المردود الفردي: وقد منحت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل مكافأة عن المردود الفردي لكل عامل شارك في تحقيق أهداف أو برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمي إليها. (بن عزوز، 2011، صفحة 210).

ب- مكافأة المردود الجماعي: إلى جانب مكافأة المردود الفردي أقرت كذلك أغلبية الاتفاقيات الجماعية لعمالها منحة المردود الجماعي موجهة إلى جماعة العمل، يتم تقدير إنتاجية

الجماعة وحساب مكافأة المردود الجماعي المناسبة لها انطلاقا من أهداف الإنتاج والمواد أو الخدمات المحددة لهذه الجماعة. (بن عزوز، 2011، صفحة 211).

3-5. الاقتطاعات من الأجر: يخضع أجر العامل لاقتطاعات مختلفة ولأغراض متعددة نذكر منها ما يلي (طالبى وبن عبد العزيز، 2022، صفحة 375).

1-3-5. اقتطاع الضمان الاجتماعي والتقاعد: أصبحت أغلب التشريعات تفرض على المستخدمين في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي والتقاعد، وتتم هذه العملية (الاقتطاع) عند إعداد كشوفات الاجور والمرتبات بطريقة إجبارية دورية وشهرية.

في الجزائر تبلغ نسبة الاشتراك الوحيد للعمال الأجراء 34.5% من الأجر الخاضع للاشتراك كما هو منصوص عليه قانونا. وتوزع هذه النسبة على النحو التالي:

الجدول 02: " توزيع نسبة الاشتراكات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)"

المجموع	حصة الخدمات الاجتماعية	العمال	أصحاب العمل	الفروع
14%	—	1.50%	12.50%	تأمينات الاجتماعية
1.25%	—	—	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
17.25%	0.50%	6.75%	10%	التقاعد
0.50%	—	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
1.50%	—	0.50%	1%	التأمين عن البطالة
34.50%	0.50%	9%	25%	المجموع

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتاريخ 2023/04/07

2-3-5. الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: هي اقتطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب.

3-3-5. الاقتطاع عن الغيابات: ان غياب الموظف عن عمله ينتج عنه إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيه حسب القيمة المناسبة وفقا لإجراءات محددة في القانون الداخلي للمنظمة.

6- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية بشركة الإسمنت عين التوتة:

1.6- لمحة موجزة عن عينة الدراسة وأسباب اختيارها

شركة الاسمنت عين التوتة هي فرع للمجمع الصناعي لأسمنت الجزائر " GICA Group " متخصصة في انتاج وتوضيب وتسويق الإسمنت والرمل تتمتع بثلاثة عقود من الخبرة في هذا المجال، تعتبر ذات أهمية لأنها ساهمت بشكل فعال في تحقيق الاكتفاء الذاتي في مادة الاسمنت، من خلال طاقتها الإنتاجية المقدرة بمليون طن سنويا، حيث حققت قدرات الإنتاج الوطني من مادة الاسمنت ارتفاعا فاق 40 مليون طن سنويا، فيما تقدر الاحتياجات الوطنية بـ 22 مليون طن، حسب ارقام وزارة الصناعة، وقد سمح فائض الانتاج في هذا الفرع للتوجه نحو التصدير على غرار المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر (جيكا) الذي حقق بفضل صادراته من الاسمنت الرمادي وإسمنت مخلفات الاحتراق (كلينكر)، مداخيل تقارب 1 مليار دولار في سنة 2022.

ولقد تم اختيار هذه الشركة باعتبارها من مؤسسات الاسمنت الجزائرية التي تميزت باهتمامها بموردها البشري من خلال توفير جو عمل مناسب للعمال و ظروف ملائمة تساعد العمال على تقديم اداء جيد يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة، كما تقدم المؤسسة حوافز لمختلف فئات العمال كالتكوين و الترقية و كذلك حوافز مادية متمثلة في منح أجور معتبرة و علاوات اخرى مثل السكن، النقل، الغذاء، وما يدعم ما سبق ذكره حصولها مؤخرا على شهادة مطابقة جديدة مع معايير الايزو له علاقة مباشرة بالموارد البشرية ويتعلق الامر بمعيار 45001 نسخة 2018 المتعلق بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد المؤسسة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمستخدمين، كما سيقبل من حوادث الإصابات المتعلقة بالعمل.

2-6. و اقع الأجور في مؤسسة اسمنت عين التوتة (باتنة)

1-2-6. تعداد المستخدمين بمصنع الاسمنت عين التوتة: وهو ما نستعرضه من خلال معطيات الجدول ادناه:

الجدول 03: " تطور تعداد المستخدمين بمصنع الاسمنت عين التوتة للفترة 2018-2022

Effectifs 2022		Effectifs 2021			Effectifs 2020			Effectifs 2019			Effectifs 2018			CSP
TOTAL	CDD	TOTAL	CDD	CDI										
0		0			0			0			0		/	Cadre dirigeant
11		11		11	10		10	11		11	13		13	Cadre supérieur
174	6	172	6	166	159	4	155	151	1	150	150	6	144	Cadre
141	18	149	17	132	142		142	145	3	142	142	3	139	Maitrise
55	10	55	11	44	47		47	48	1	47	48	3	45	Exécution
381	34	387	34	353	358	4	354	355	5	350	353	12	341	Total

المصدر: مديرية الموارد البشرية للمؤسسة

من خلال معطيات الجدول رقم (03) الذي يبين تعداد العاملين بمصنع الاسمنت من إطارات مسيرة cadre dirigeant، وإطارات سامية cadre supérieur، وأعوان تحكم maitrise، أعوان تنفيذ Exécution، بواسطة عقود عمل غير محددة المدة (à Contrat de travail Durée Indéterminée)، وعقود عمل محدد المدة (à Contrat de travail Durée Déterminée) خلال الفترة من 2018 إلى 2022. نلاحظ أن المؤسسة حافظت على تعداد مستخدميها بالرغم من الظروف الصعبة التي رافقت جائحة Covid 19 و ما ترتب عنها من اثار اقتصادية صعبة، حيث أحصت المؤسسة سنة 2018 تعدد مستخدمين يعادل 353 منهم (341 CDI، 12 CDD) ووصل سنة 2021 إلى 387 عامل (347 CDI، 34 CDD) و بعدها انخفض سنة 2022 إلى 381 عامل (347 CDI، 34 CDD) بسبب نقص إنتاج مادة الإسمنت و تحول المؤسسة إلى بيع و تصدير مادة الكلينكر (مادة أولية لصناعة الاسمنت).

نلاحظ كذلك من الجدول اعتماد المؤسسة بشكل كبير في عملية التوظيف على عقود العمل غير محددة المدة (CDI) مقارنة بعقود العمل محددة المدة (CDD) لكون هذه الأخيرة

لا تمثل نموذجاً للعمل القار، فلا يكفي ان نوفر للمستخدم عملاً وان نحقق له ظروف ملائمة، فلا بد من استقرار المستخدم في مركز عمله وضمان تطوره وتطويره وهو ما توفره مؤسسة اسمنت عين التوتة لمستخدميها.

1-2-6. عناصر الاجر بمصنع الاسمنت عين التوتة:

أ- الراتب الرئيسي: يتم تحديد قيمة الرتب الرئيسي من خلال التصنيف المهني للعامل في الهيئة المستخدمة (سلم الأجور)، أي تصنيف كل عامل حسب وظيفته وفق الشبكة الاستدلالية للأجور في المؤسسة والتي يتم التفاوض عليها وتجسيدها من خلال الاتفاقية الجماعية للعمل، والتي تبرز أهميتها في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه، ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتهي إليه ، وبذلك فإنها تحد من تدخل المشرع ، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له.

الجدول الموالي يبين الأجر الرئيسي بمصنع الاسمنت عين التوتة:

الجدول 04: " سلم الأجور بشركة الإسمنت عين التوتة (الأجر القاعدي)"

المجموعة	الصف	1	2	3	4	5	6	7	8	9
أعوان التنفيذ	1	26 215.80	26 440.06	26 664.30	/	/	/	/	/	/
	2	26 888.56	27 067.96	27 381.90	27 582.76	/	/	/	/	/
	3	27 807.00	27 941.56	28 144.36	28 368.60	/	/	/	/	/
	4	28 569.00	30 228.90	30 431.70	30 611.10	/	/	/	/	/
	5	30 811.96	31 059.60	31 260.46	31 508.10	/	/	/	/	/
	6	31 687.50	31 888.36	32 022.90	32 180.86	/	/	/	/	/
	7	32 381.70	32 516.26	32 719.06	33 009.60	/	/	/	/	/
	8	33 257.26	33 547.80	33 840.30	34 086.00	/	/	/	/	/
	9	34 310.26	34 489.66	34 602.76	34 827.00	/	/	/	/	/
اعوان التحكم	10	35 027.86	35 252.10	35 365.20	35 476.36	35 700.60	/	/	/	/
	11	35 969.70	36 172.50	36 351.90	36 597.60	36 800.40	/	/	/	/
	12	36 934.96	37 069.50	37 270.36	37 652.56	37 921.66	38 032.80	/	/	/
	13	38 235.60	38 346.76	38 549.56	38 684.10	38 840.10	39 154.06	/	/	/
الإطارات	14	39 312.00	39 491.40	39 602.56	39 916.50	40 209.00	40 612.66	40 903.20	41 262.00	41 644.20
	15	41 823.60	42 024.46	42 293.56	42 406.66	42 630.90	43 011.16	43 393.36	43 773.60	44 918.26

49962.90	49806.90	49604.10	49021.06	48841.66	48707.10	48572.56	47675.56	46263.76	16
52542.76	52273.66	51936.30	51622.36	51173.86	50973.00	50389.96	50276.86	50097.46	17
57049.20	56017.66	55861.66	55682.26	55075.80	54492.76	53909.70	53529.46	53305.20	18
63821.56	62544.30	61175.40	61040.86	60346.66	59808.46	59135.70	58418.10	57386.56	19
94992.30	89857.96	77007.46	74137.06	69562.36	66805.06	65974.36	64718.56	64045.80	20

المصدر: مديرية الموارد البشرية للمؤسسة

من خلال معطيات الجدول اعلاه نلاحظ تصنيف العمال إلى 20 صنف بدءا من أعوان التنفيذ من الصنف 01 إلى صنف 09، ثم اعوان التحكم من الصنف 10 إلى 13 و بعد ذلك الإطارات من الصنف 14 إلى الصنف 20، كما نلاحظ أن أدنى أجر قاعدي بمصنع الإسمنت حسب سلم الأجور يعادل 26 215.80 دج الموافق لصنف 01 قسم 01، و أعلى أجر قاعدي 94 992.30 دج الموافق لصنف 20 قسم 09.

ب- تعويض الخبرة المهنية (IEP): *Indemnité de l'Expérience Professionnelle*

تمنح هذه العلاوة لتعويض الأقدمية المحددة للخبرة المهنية، وتمنح على أساس الأجر القاعدي و تعطى على أساس نسبة مئوية حسب الجدول رقم (05)، الذي يوضح كيفية احتساب الخبرة المهنية حيث 10 سنوات الأولى تحتسب 02% لكل سنة، و ترتفع النسبة بزيادة عدد سنوات الأقدمية حيث تصل إلى 04 % سنويا للذين يمتلكون أكثر من 31 سنة عمل، أما بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة خارج القطاع (قطاع شركات الأسمنت) فتحسب بنسبة 0.5%.

الجدول 05: " نسبة تعويض الخبرة المهنية بدلالة عدد سنوات الخبرة "

الخبرة	نسبة ترمين الخبرة المهنية (سنويا)
01 سنة إلى 10 سنوات	02%
من 11 سنة إلى 15 سنة	02.5%
من 16 سنة إلى 20 سنة	03%
من 21 سنة إلى 30 سنة	03.5%
أكثر من 31 سنة	04%
الخبرة المهنية خارج القطاع	0.5% للسنة الواحدة

المصدر: مديرية الموارد البشرية (الاتفاقية الجماعية للعمل)

من خلال معطيات الجدول أعلاه لو اخذنا على سبيل المثال عامل عون التنفيذ مصنف في 09/01 أجره القاعدي 34 310,26 دج ولديه أقدمية 10 سنوات، فان تعويض خبرته المهنية يكون كمايلي:

$$IEP = (10 \times 2\%) \times (34310.26)$$

ج- تعويض الضرر (Prime de Nuisance):

تهدف علاوة الضرر إلى تعويض العمال المعينون في مناصب عمل أو وظائف اين البيئة تشكل مضايقات جسدية متعلقة بأداء العمل يجب عليهم تحملها مثل الحرارة، والرطوبة، والضوء، والرائحة، والضوضاء، والاهتزازات ... إلخ. النسبة الإجمالية القصوى لهذه العلاوة محددة بـ 20% من الأجر القاعدي للمنصب المعني، أما الحد الأدنى محدد بـ 06% (تتراوح بين 06% و20%).

بالنسبة لقائمة المناصب او المهن المستحقة لهذه العلاوة تضبط وتحدد من قبل المستخدم، بعد استشارة اللجنة المنشأة لهذا الغرض من قبل هذا الأخير. فلوا اخذنا المثال السابق الخاص بعون التنفيذ فان نسبة تعويض الضرر ومن خلال الملحق رقم 1 تأخذ نسبتها القصوى والمحددة بـ (20%). وبالتالي فان قيمة هذا التعويض في هذه الحالة تكون كمايلي:

$$Prime\ de\ Nuisance = (20\%) \times (34310.26)$$

د- التعويض عن العمل التناوبي (ITP): Indemnité du Travail Posté:

علاوة العمل التناوبي مخصصة كتعويض جزافي للعمل المستمر والعمل غير المستمر ولا سيما: تغطية ساعات تسليم المهام، العمل الليلي، العمل أثناء يوم الراحة الأسبوعية، العمل أثناء العطل المدفوعة الأجر. وتحسب هذه العلاوة على أساس الأجر القاعدي وتدفع شهريا حسب النسب الموضحة في الجدولين رقم (06) و (07) اللذين يوضحان نظام العمل (8X3) أو (8X2) مستمر أو متقطع حيث نسب التعويض في حالة العمل التناوبي المؤقت تزيد عن التعويض عن العمل التناوبي في حالة النظام المستمر.

الجدول 6: "علاوة التعويض عن العمل التناوبي"

النسبة	نظام العمل
25% من الأجر القاعدي	العمال الموزعين على النظام 8X3 مستمر
15% من الأجر القاعدي	العمال الموزعين على النظام 8X3 متقطع أو غير متواصل
10% من الأجر القاعدي	العمال الموزعين على النظام 8X2 متقطع أو غير متواصل

المصدر: مديرية الموارد البشرية (الاتفاقية الجماعية للعمل)

جدول رقم 7: "علاوة التعويض عن العمل التناوبي في حالة النظام المستمر"

النسبة	نظام العمل
15% من الأجر القاعدي	النظام 8X3 مستمر
10% من الأجر القاعدي	النظام 8X3 متقطع أو غير متواصل
05% من الأجر القاعدي	النظام 8X2 متقطع أو غير متواصل

المصدر: مديرية الموارد البشرية (الاتفاقية الجماعية للعمل)

ومع الإشارة المثال السابق الخاص بعون التنفيذ فان نسبة تعويض العمل التناوبي ومن خلال الملحق رقم 1 تأخذ نسبتها القصوى والمحددة بـ (25%). وبالتالي فان قيمة هذا التعويض في هذه الحالة تكون كمايلي:

$$ITP = (25\%) \times (34310.26)$$

هـ- التعويض عن الساعات الإضافية :

يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا، كما يجوز للمستخدم ان يطلب من أي عامل أداء الساعات الإضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية. يحتسب أجر الساعات الإضافية كما يلي:

جدول رقم 8: "التعويض عن الساعات الإضافية"

النسبة المئوية من الأجر الساعي	الساعات الإضافية
50% من الأجر الساعي	بالنسبة 04 ساعات الأولى
75% من الأجر الساعي	بالنسبة 04 ساعات المتبوعة
100% من الأجر الساعي	العمل الليلي
يستفيد من راحة	العمل يوم عطلة مدفوعة الأجر

المصدر: مديرية الموارد البشرية (الاتفاقية الجماعية للعمل)

من خلال معطيات الجدول نلاحظ ان مؤسسة اسمنت عين التوتة تثمن بشكل جيد تعويض الساعات الإضافية، حيث وان كان الحد الأدنى والمقدر بـ 50% محدد قانونا، فان تعويض الساعات الإضافية عن العمل الليلي يصل الى 100% من الاجر الساعي، كما ان للعامل الذي يكون في الخدمة خلال يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية مساوية في المدة إضافة لاستفادته من تعويض الساعات الإضافية.

و- منحة المردودية : توجه هذه المنحة لتشجيع الإنتاجية ودرجة إنجاز الأهداف المعيارية حسب مكان العمل، وتمنح شهريا بنسبة 100% من الأجر القاعدي مع إمكانية مراجعتها وتنقسم إلى قسمين:

▪ منحة المردود الجماعي (PRC): حددت بنسبة 70% من الأجر القاعدي ويحصل عليها العاملون في مصنع الإسمنت حسابيا شهريا ولكنها تجمع كل ثلاثة أشهر، تمنح في حالة تحقيق المؤسسة للأهداف المسطرة، وتهدف لمكافأة مردودية مجموعة من العمال. يتم تقييم إنتاجية مجموعة ما ومنحة مردوديتها الجماعية المناسبين انطلاقا من أهداف إنتاج الثروات أو الخدمة المصادق عليها من طرف الهيآت المخولة.

▪ منحة المردودية الفردية (PRI) : تمنح المردودية الفردية لكل عامل لمشاركته في تحقيق ما اسند له من مهام وبرنامج عمل ضمن المجموعة التي ينتمي إليه، وهذه المنحة قيمتها محددة بنسبة 30% من الأجر القاعدي للعامل.

ز- التعويض عن المنطقة : يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب تعويض عن المنطقة، طبقا للأحكام التنظيمية السارية المفعول، بالنسبة لعمال مصنع الاسمنت عين التوتة لا يستفيدون من هذا التعويض، علما ان الفروع الأخرى للمصنع والموجودة في مناطق الجنوب تستفيد منها.

ح- منحة النقل: تمنح هذه المنحة للعمال القاطنين في الأماكن التي لا تضمن المؤسسة وسائل النقل فيها. وتوجه هذه المنحة لتعويض نفقات النقل جزافيا للعامل للالتحاق بمكان عمله المعتاد والعكس وتدفع منحة النقل جزافية للنقل لكل عامل يقطن على بعد أكثر من كيلومتر واحد (01) من مقر عمله المعتاد.

لا تدفع هذه المنحة حين يتم نقل العامل بوسائل المؤسسة أو حين يستفيد من تخصيص سيارة الخدمة أو المنحة الجزافية الناجمة عن اتفاق استعمال السيارة الشخصية في خدمة المؤسسة. وتدفع حسب عدد الأيام المعمولة فعليا. الجدول رقم (09) يبين تطور التعويضات اليومية لمنحة النقل من سنة 2006 إلى سنة 2019 والمعمول به حاليا.

جدول رقم 9: "تطور تعويضات منحة النقل"

المبلغ اليومي				المسافة
2019 (المعمول به حاليا)	2013	2010	2006	
93,24 دج	66,6 دج	44,4 دج	37 دج	من 01 كلم إلى 05 كلم
143,64 دج	102,6 دج	68,4 دج	57 دج	من 06 كلم إلى 10 كلم
168,84 دج	120,6 دج	80,4 دج	67 دج	من 11 كلم إلى 16 كلم
194,04 دج	138,6 دج	92,4 دج	77 دج	من 16 كلم إلى 20 كلم
244,44 دج	174,6 دج	116,4 دج	97 دج	أكثر من 20 كلم

المصدر: مديرية الموارد البشرية (الاتفاقية الجماعية للعمل)

من خلال معطيات الجدول نلاحظ اهتمام المؤسسة بالمراجعة المتكررة لمنحة النقل مسaire بذلك الأوضاع الاقتصادية السائدة، حيث ارتفعت هذه التعويضات خلال الفترة الممتدة من 2006 الى 2019 بنسبة 252% لكل المسافات، مما يؤشر على صهر المؤسسة على وضع مستخدميهما في أحسن الظروف من اجل التركيز على الأداء الجيد بدل اهدار الكثير من الوقت.

ط- الاقتطاعات من الاجر: هي تلك المبالغ التي تخصم من الأجر الإجمالي الخام للعامل لتدفع للغير وهي:

أولاً: اقتطاعات الضمان الاجتماعي: هي تلك المبالغ التي تمثل نصيب العامل من الاشتراكات الاجتماعية والمتمثلة في 9%، حيث تقتطع من أجره الإجمالي الخام وتدفع بالنيابة عنه لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ويحتسب هذا النصيب وفق المعادلة التالية:

$$\text{نصيب العامل من اشتراك الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times 9\%$$

أجرة المنصب هي المنح والعلاوات الخاضعة للضمان الاجتماعي.

ثانياً: اقتطاعات جبائية: هي المبالغ التي تخصم من أجر العامل من المنبع حسب جدول الضرائب وتدفع إلى الخزينة العامة عن طريق مصلحة الضرائب وهي عبارة عن الضريبة على الدخل الإجمالي IRG. IRG. علما أن الضريبة على الدخل الإجمالي IRG للأجر الشهري تحسب حسب جدول الضرائب (المديرية العامة للضرائب)، أما الضريبة على الدخل الخاصة بمنحة المردودية (منحة المردود الفردي والجماعي) فمحددة بنسبة 10% من وعاء الضريبة.

4. خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على الأجور وكيفية تحديدها في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي وتم اختيار مؤسسة اسمنت عين التوتة بباتنة كعينة للدراسة نظرا

للأهمية الكبيرة التي تتمتع بها هذه المؤسسة سواء من ناحية الإنتاج ومساهمتها الفعالة في تغطية العجز في السنوات السابقة والتحول الى التصدير بعد تحقيق الاكتفاء الذاتي من هذه المادة الحيوية، او من ناحية الاهتمام الذي توليه المؤسسة لمستخدميها من خلال الأجور المجزية وتوفير جو العمل الملائم.

1.4. نتائج الدراسة توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- ان مؤسسة اسمنت عين التوتة تعتمد نظام الاجر الزمني ونظام الاجر المرتبط بالإنتاج في ان واحد من خلال ربط بعض العلاوات والمنح والحوافز بما تحققه المؤسسة من انتاج وأرباح وتحصيل؛

- كما ان هناك العديد من المعايير التي تأخذ بعين الاعتبار في حساب أجور مستخدمي المؤسسة أبرزها المؤهل العلمي، الخبرة والاقدمية إضافة الى المخاطر والاضرار المرتبطة بالعمل.

- أن مؤسسة اسمنت عين التوتة تولي أهمية كبيرة للحوار مع الشريك الاجتماعي ممثلا في نقابة المستخدمين، وتتجسد هذه الأهمية في كون نظام الأجور في المؤسسة تحددده الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابة، وهذا من خلال سلم الأجور وتحديد الحدود الدنيا والقصى لمختلف التعويضات والمكافآت، والمراجعة الدورية لها.

2.4. الاقتراحات: على المؤسسة أن تعمل جاهدة على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر، ليتجسد هذا المجهود في حصول المؤسسة على شهادة مطابقة جديدة مع معايير الايزو والذي له علاقة مباشرة بالموارد البشرية ويتعلق الامر بمعيار 45001 نسخة 2018 المتعلق بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد المؤسسة على توفير بيئة عمل امنة وصحية للمستخدمين، كما سيقبل من حوادث الإصابات المتعلقة بالعمل.

تتمين الكفاءة العلمية والخبرة المهنية عند تحديد عناصر ومكونات الاجر ليشعر موظفي وعمال المؤسسة بالانتماء.

5. قائمة المراجع:

- القحطاني محمد دليم. (2015). إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل) (الإصدار الرابعة). الرياض: العبيكان للنشر.
- بشير هدي. (2003). الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية (الإصدار الطبعة الثانية). دار الريحانة للكتاب.

- بوخالفة غريب. (سنة 2017). عنصر الأجر في علاقة العمل. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة العربي التبسي، مجلد 02 (عدد 03)، ص 32.
- بوزورين فيروز. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء المزايا التنافسية للمؤسسات المتوسطة الجزائرية. كلية العلوم الإقتصادية جامعة فرحات عباس سطيف-1 أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه.
- حورية جاودي. (2007). تسيير الأجور في الجزائر. 127. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة الجزائر مذكرة مقدم لنيل شهادة الماجستير.
- سالم شرماط. (2021). نظام الأجور وعلاقته بالموارد البشرية. مجلة دفاتر السياسة والقانون جامعة قاصدي مرباح، مجلد 13 (عدد 03)، 160.
- صابر بن عزوز. (2011). الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن (الإصدار الطبعة الأولى). دار الحامد.
- عابد بوقيرين. (2011). ضوابط تحديد أجرة العامل في ظل العولمة الإقتصادية. 62. مستغانم، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة عبد الحميد بن باديس مذكرة لنيل شهادة الماجستير.
- عبد الله بلعيد. (2019). إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي. 41. الجزائر: كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 مذكرة لنيل شهادة الماجستير.
- غربي علي، سلاطنية بلقاسم، وقيرة اسماعيل. (2007). تنمية الموارد البشرية. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- قانون العمل 90-11 مؤرخ في 11 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل. (1990).
- محمد الهزام. (2007). سياسة الأجور ودافعية المستخدمين. 51. وهران: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة وهران مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العموم التجارية.
- محمد سعيد الرملاوي. (2014). سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة. (جامعة الأزهر القاهرة، المحرر) مجلة كلية الشريعة والقانون، مجلد 16 (العدد 01)، 339.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-298 مؤرخ في 08/09/1996. الجريدة الرسمية العدد 52 بتاريخ 27 ربيع الثاني عام 1417 هـ.
- منى محمد موسى عبد الحميد. (2016). تأثير كفاءة سياسة الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مجلد 7 (العدد 2)، 158.
- نادية اعراب. (2018). الأجر كعنصر لقيام عقد العمل. 211. الجزائر: كلية الحقوق جامعة الجزائر رسالة لنيل شهادة دكتوراه.
- ناصر أديب سومر. (2004). أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية. 13. سورية: جامعة تشرين كلية الإقتصاد بحث مقدم لنيل درجة الماجستير.
- وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني بتاريخ 25/04/2023. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 25 04، 2023، من وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني: <https://www.industrie.gov.dz/gica/>
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 04 أبريل، 2023، من www.mtess.gov.dz