

جامعة تيزي وزو - مولود معمرى



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

تطور الفوارق في الأجرور بين القطاعين الاقصاديين
العام و الخاص فى الجزائر من 1978 إلى 2023.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر فى العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذ:

عكاش فضيلة

إعداد الطالبتين:

بشكور مریم

فرحات لمية

لجنة المناقشة:

الأستاذة كحلى فلة..... رئيسا

الأستاذة عكاش فضيلة..... مشرفا و مقررا

الأستاذة حمدي..... مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرُكُمْ لَنَا

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على بلوغ النجاح وإنجاز هذا العمل وما تم جهد ولا ختم سعي
إلا بفضلته وتوفيقه سبحانه وتعالى.

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذة المشرفة فضيلة عكاش على كل ما قدمته لنا من
نصائح، إرشادات و توجيهات وعلى كل المعلومات القيمة التي ساهمت في إثراء موضوع
دراستنا، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة قسم العلوم السياسية والطايم الإداري.

كما نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

ونتقدم أيضا بجزيل الشكر لكل من قدم لنا يد المساعدة و الدعم المادي و النفسي من قريب

و بعيد.

مريم - لمية

إهداء

" وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

أهدي ثمرة جهدي المتواضع الى من وهبوني الحياة الأمل. ومن علموني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر برا وإحسانا ووفاء لهما والدي العزيز ووالدتي العزيزة.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين من كانوا عوناً في رحلة بحثي إخواني أكلي و سمير، أخواتي زاهية سميرة سعاد وأزواجهن شعبان بلقاسم و أغيلاس أولادهم ثانياً، إيلان و غيلاس أختي حكيمة و سعيدة.

إلى روح أختي الطاهرة كهينة رحمها الله و أسكنها فسيح جناته.

إلى من كاتفتني ونحن نشق طريق النجاح معا رفيقة دربي مريم بشكور.

إلى صديقات روعي رشيدة، ليندة، لامية، زهرة ووسام.

وأخيراً إلى كل من كان له دور من قريب و بعيد في إتمام هذه الدراسة سائلة المولى عزّ و جلّ أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا و الآخرة.

ثم إلى كل طالب علم سعي بعلمه ليفيد العلم و المعرفة.

فرحات لمية

إهداء

من قال أنا لها "نالها"

وأنا لها وإن أبت رغم عنها أتيت بها. نلتها و عانقت اليوم مجدا عظيما فعلتها بعد أن كانت مستحيلة، كانت دروبا قاسية وطرق خسرت فيها الكثير ولكني "وصلت".

2024

الحمد لله حبا و إمتنانا وشكرا ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله فالحمد لله على البدا و الختام. (وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين).

أهدي ثواب هذا البحث إلى العزيز الذي حملت اسمه فخرا يردد إسمي عاليا في عنان السماء حاملا شرف لقبك بكل اعتزاز أن لهذا الرجل ابنة إلى من كلله الله بالهيبة و الوقار، من افتقدته منذ الصغر و يرتعش قلبي لذكره، إلى من فارقتي بجسده و روحه مازالت ترفرف في سماء حياتي، إلى تلك الروح الطاهرة (والدي العزيز بشكور العياشي رحمه الله)

إلى من كانت الداعمة الأولى و الأبدية من كان و جودها يمدني بالسعي دون ملل، إلى التي ظلت دعواتها تضم إسمي دائما إلى من أفنت عمرها في سبيل أن أحقق طموحي و أصل إلى أعلى المراتب (أمي الغالية حمودي كريمة حفصها الله)

إلى مصدر قوتي إلى من راهنوا على نجاحي و امنوا بشجاعتي عائلي الكريمة (جدي، جداتي، أعمامي خاصة عمي طاهر رحمة الله عليه، عماتي، أولاد أعمامي، أخوالي، خالاتي و إلى كل فرد من العائلة)

و إلى التي ساندتني بكل حب عند ضعفي و أمنت بقدراتي صديقة الرحلة والنجاح فرحات لمية.

إلى الذين أخرجوا أجمل ما في داخلي و شجعوني للوصول إلى طموحاتي ووقفوا إلى جانبي صديقاتي وسام، لامية، تسعديت... وإلى كل الأحبة.

بشكور مريم

مقدمة

تشكل الأجور محور أساسي في الدراسات الاقتصادية نظراً لأهميتها في حياة الأفراد و المؤسسات و المجتمع ككل، فمن ناحية الفرد يمثل الأجر الدخل الأساسي الذي يعتمد عليه في تلبية احتياجاته المعيشية، وتحقيق مستوى معيشي لائق والتخطيط لمستقبله. أما بالنسبة للمؤسسة فإن الأجور تمثل تكلفه إنتاجية رئيسية، تؤثر بشكل مباشر على هامش الربح والتنافسية في السوق، في حين يعكس توزيع الأجور درجة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي، ويؤثر على الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي.

تؤدي الفوارق في الأجور إلى إثارة شكوك حول العدالة الاجتماعية والاقتصادية في توزيع الدخل، إذ يحظى البعض بأجور مرتفعة تحقق لهم مستوى معيشي مرتفع، بينما يعاني أصحاب الأجور المنخفضة صعوبة تلبية احتياجاتهم الأساسية، بالرغم من أنهم يشغلون نفس المنصب بنفس المؤهلات، فالفوارق في الأجور ظاهرة معقدة ليست حديثة العهد بل هي ظاهرة متجذرة رافقت تطور المجتمعات الاقتصادية، بحيث تعتبر الفوارق في الأجور بين الدول، والقطاعات المختلفة داخل كل بلد من القضايا التي تطرح تساؤلات لدى صانعي القرار والباحثين خاصة في القطاعين الاقتصادي العام والخاص، فهذه الفوارق ليست مجرد اختلافات رقمية في الرواتب بل هي انعكاس لتعقيدات هيكلية في أسواق العمل وتوزيع السلطة والسياسات الاجتماعية المتبعة.

وقد شهد القطاع الاقتصادي الجزائري ، تحولاً جذرياً في نظام تحديد الأجور، حيث انتقلت من نهج مركزي صارم، أين كانت الدولة تحدد الأجور بشكل إداري في كافة القطاعات، في ظل القانون الأساسي العام للعامل 78-12، إلى نظام أكثر مرونة قائم على الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل في ظل قانون علاقات العمل 90-11. هذا التحول يعكس التوجه العام نحو اقتصاد السوق وتحرير القوى العاملة، والذي بدوره أثر بشكل كبير على طبيعة العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

إن التحول من نظام أجور موحد إلى نظام قائم على التفاوض، وإن كان يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين شروط العمل، إلا أنه قد فتح الباب أمام تفاوتات أكبر في الأجور بين

مختلف القطاعات الاقتصادية العامة و الخاصة. فهذه الفوارق ترجع إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل كبير على التوزيع العادل للأجور في المجتمع الجزائري، إذ تسعى العديد من الدراسات لفهم أسباب هذا التفاوت وانعكاساته على الاقتصاد والمجتمع.

• أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة الفوارق في الأجور قضية بالغة الأهمية، فهي تتعدى كونها مجرد اختلافات رقمية في الدخل، بل تمثل انعكاسا حقيقيا للعدالة الاجتماعية والمساواة في الفرص. وتؤثر هذه الفوارق بشكل مباشر على مستوى المعيشة والرفاهية الاجتماعية وتساهم في تعميق التفاوت بين الفئات المختلفة. وعلاوة على ذلك، تؤثر الفوارق في الأجور على دافعية العاملين وإنتاجيتهم، ولها تأثيرات أيضا على النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي. لذا فإن فهم أسباب هذه الفجوة والعمل على إيجاد حلول لتقليصها يعتبر أمرا ضروريا لبناء مجتمعات أكثر عدالة ومساواة.

• أهداف الدراسة:

نسعى من خلال بحثنا هذا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها:

- إبراز الإطار النظري للأجور والفوارق الأجرية.
- محاولة تحليل أسباب الفوارق في الأجور وتحديد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تعميقها.
- دراسة الفوارق الأجرية في القطاع الاقتصادي الجزائري، والبحث عن أسبابها وانعكاساتها.
- دراسة جهود المشرع الجزائري في تنظيم الأجور والفوارق المترتبة عنها.

• مبررات اختيار الموضوع:

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع لجملة من الأسباب التي صنفناها إلى موضوعية وذاتية على النحو التالي:

✓ المبررات الذاتية:

- ارتباط هذا الموضوع بمجال تخصصنا ألا وهو إدارة الموارد البشرية.
- تعد الفوارق في الأجور قضية ملحة خاصة ونحن مقبلات على التخرج حيث تؤثر بشكل مباشر على مستقبلنا المهني.
- أهمية الموضوع من الناحية العلمية.

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع وتناوله من جوانب لم يتم التطرق إليها في دراسات سابقة.

✓ المبررات الموضوعية:

- إن موضوع الأجور يمس جميع جوانب الحياة الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية في المجتمع، حيث يعتبر من صميم المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية و له علاقة بمختلف وظائفها مما يسمح لنا بالإطلاع أكثر على هذا التخصص.
 - الفوارق في الأجور ترتبط ارتباطا وثيقا بالعدالة الاجتماعية و التوزيع العادل للثروة، كما تساهم دراسة هذه الفوارق في فهم الآليات التي تؤدي إلى التفاوت و تأثيرها على الأفراد العاملين و على المجتمع ككل.
 - قلة الدراسات التي اهتمت بموضوع الفوارق في الأجور وانعكاساتها على أرض الواقع.
- أدبيات الدراسة:

كل بحث أكاديمي يحتاج إلى مراجع تساعده على فهم واستيعاب موضوع الدراسة، وقد اعتمدنا على

1_الدراسة الأولى: دراسات نذكر أهمها:

- دراسة بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير قانون عمل فرع قانون المؤسسات، 2018_2019، عملت على استعراض أهم النقاط والمحاور الأساسية المرتبطة بموضوع سياسة الأجور بالجزائر وتطورها حسب التشريع، كما تناولت إصلاح نظام الأجور ومحاولة الوقوف على أهميته في القطاع العمومي. من أهم النتائج التي توصلت إليها هي ضرورة إقامة النظام متكامل للأجور يتسم بالشفافية.¹
- ويكمن الفرق في كون هذه الأخيرة ركزت على إصلاح نظام الأجور بينما ركزت دراستنا على الفوارق الأجرية والعوامل التي أدت إلى وجود هذه الفجوة، كما ركزت هذه الدراسة على تطور الأجور في تشريع الجزائري بشكل عام بحيث ركزنا في دراستنا بشكل خاص على القانون الأساسي العام للعامل 12/78 وقانون علاقات العمل.

¹- بلعيد بد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام: فرع قانون المؤسسات (جامعة الجزائر 1: كلية الحقوق، 2018_2019).

2_ الدراسة الثانية:

- دراسة عوده لعريفي, محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر, مذكره لنيل

شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء، سنة 2011. هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المحددة للأجر وأثرها على العمالة في الجزائر بصفه عامه انطلاقا من ماهية الأجور إلى دور سوق العمل في تحديد الأجور وإبراز محددات معادله للأجر، وإذا كان للتضخم دور رئيسي في تفسير تطور الأجور في الجزائر وكذلك مدى تأثير معدلات الإنتاجية على العمل في الجزائر. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها، إن التغيرات الحاصلة في معدلات نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغير في معدلات البطالة وإنما كانت ناجمة عن معدلات التضخم ومعدلات نمو الإنتاجية، إضافة إلى أنها توصلت الى أن معدل البطالة لا يؤثر في الأجور، كما أن معدلات التضخم لا تؤثر على العمالة¹. هذه الدراسة لم تتطرق إلى الفجوة الأجرية بين العمال إذ يكمن الفرق بينها وبين دراستنا أن دراستنا ركزت على موضوع الفوارق في الأجور في حين أشارت هذه الدراسة إلى أسباب التفاوت في الأجور، وبالمقابل لم تدرس نظام الأجور من الناحية القانونية، في حين دراستنا ركزت بشكل خاص على تأثير الآليات القانونية لتحديد الأجور على الفوارق الأجرية.

3_ الدراسة الثالثة:

- دراسة محمد الكر، سياسية الأجور في الجزائر واقع وآفاق، خلال الفترة 1990 2008. مذكره لنيل شهادة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة موارد بشرية. يكمن مضمون هذه الرسالة في التعرف على واقع سياسة الأجور في الجزائر من جهة، والاطلاع من جهة أخرى على الإصلاحات التي تم إدراجها من خلال شبكة الأجور الجديدة في ظل الجماعية، إضافة إلى التعرف على الأسس المعتمدة في تحديد الأجور بالجزائر والعوامل المؤثرة فيها، ومن أهم النتائج التي توصل إليها أن دراسة العوامل المختلفة لاقتصادية والاجتماعية، والسياسية،

¹- عوده لعريفي, محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر, مذكره لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي و إحصاء (جامعة حسيبة بن بوعلی شلف : كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, قسم العلوم الاقتصادية, 2010_2011).

والبيئية بأشكالها المختلفة بالجزائر يعود أساسا لرسم سياسة أجور يتحقق فيها مبادئ العدالة والكفاية والمساواة، و أن سياسة الأجور وان جاءت في شكلها النهائي قرارا صادرا عن جهة واحدة إلا أن في جوهرها قرار جماعي ينبغي أن يتوافق عليه جميع الأطراف المعنيين في الجزائر¹. يكمن الفرق بين هذه الدراسة وبين دراستنا، في كونها لم تتطرق إلى الفجوة الأجرية في الجزائر بينما ركزت دراستنا بشكل جوهري على الفوارق الأجرية وانعكاساتها، وتبيان وجود فجوة في القطاع الاقتصادي. كما ركزت الدراسة على الإصلاحات السياسية المتعلقة بالأجور و واقعها العملي.

• إشكالية الدراسة

ما مدى تأثير الآليات القانونية لتحديد الأجور على الفوارق الأجرية في القطاع الاقتصادي الجزائري؟

الأسئلة الفرعية

انطلاقا من إشكالية الدراسة، تتفرع الأسئلة التالية:

- 1- كيف يتم تحديد الأجور؟
- 2- ما هي الفوارق في الأجور؟
- 3- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى وجود فوارق في الأجور بين الأفراد والقطاعات؟
- 4- ما هي الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية للفوارق في الأجور؟
- 5- هل ساهمت الآليات الحكومية في زيادة الفجوة الأجرية أو تقليصها؟

- حدود الدراسة

حددت الدراسة في إطارين زمني ومكاني:

- الحدود الزمنية: تتحصر الدراسة بين فترة التسيير المركزي ومرحلة اقتصاد السوق أي في الفترة الممتدة من 1978 إلى 2023.

¹ محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع و فاق" 1990_2008، مذكرة لنيل شهادة ماجستير بقسم العلوم السياسية تخصص إدارة الموارد البشرية (جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة: كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم العلوم السياسية، 2007_2008).

- الحدود المكانية: بالنسبة للإطار المكاني فقد تم حصر الموضوع في دراسة الفوارق الأجرية في الجزائر.

• **الفرضيات**

- **الفرضية الرئيسية:** تقوم الفرضية الرئيسية على ربط الفوارق الاجرية بدرجة تدخل الدولة في تحديد مستويات الأجور.

كلما تزايد تدخل الدولة في تحديد الأجور، كلما تراجعت حدة الفوارق الأجرية.

- **الفرضيات الثانوية:**

1- ضعف تمثيل العمال في مؤسسات القطاع الخاص، يساهم في خلق فجوة أجرية مع نظيرتها في القطاع العام.

2- كلما زاد اللجوء إلى الاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجور، أدى ذلك إلى تفاقم الفجوة.

• **منهجية الدراسة:**

1- **المناهج الاقترايات:**

قصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة اعتمدنا على مناهج واقترايات، كما يلي:

أ_ **المناهج:**

يعرف المنهج على انه مجموعه من القواعد التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم وانه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة¹.

لقد اعتمدنا في دراستنا على المناهج التالية

_ **المنهج الوصفي التحليلي:** هو ذلك المنهج الذي يقوم فيه الباحث العلمي بوصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة وحل مشكلات والتساؤلات التي تقع في دائرة البحث العلمي، ثم يتم تحليل

¹ -عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي. (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2016)، ص 90.

البيانات التي تم جمعها عن طريق المنهج الوصفي، حتى يمكن إعطاء التفسير والنتائج المناسبة لتلك الظاهرة ولقد اعتمدناه في دراستنا لدراسة الجانب النظري لموضوع الأجور والفجوة الاجرية، و في الجانب القانوني قمنا بدراسة و تحليل المواد المتعلقة بالأجور في القانون الأساسي العام للعامل 78-12 و قانون علاقات العمل 90-11 للوصول إلى أسباب الفوارق في الأجور، كما قمنا بتحليل الجداول الإحصائية التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء.

_المنهج المقارن: وهو المنهج الأساسي في دراستنا، ويعرف على انه الطريقة التي تساعد الباحث على فهم موضوع الدراسة من خلال الاعتماد على مجموعة متغيرات تبين نقاط الاتفاق والاختلاف الواردة في المنهج. ولقد استعنا به في دراستنا، للمقارنة بين آليات تحديد الأجور في كل من القانون الأساسي العام للعامل 78-12، و قانون علاقات العمل 90-11، وكذلك لمقارنة أثرها على الفوارق الاجرية في القطاعين الاقتصاديين العام والخاص¹.

ب _ الاقتربات:

يقصد بالاقتراب طريقة التقرب من ظاهره أو حالة معينة بهدف تفسيرها، بعد اكتشافها وتحديدها بالاستناد إلى مفاهيم ومتغيرات رئيسية يعتبرها الاقتراب الأنسب لتفسير ظاهرة معينة.

ومن أهم الاقتربات التي اعتمدنا عليها:

الاقتراب القانوني: هو أول اقتراب استعمل في دراسة النظم السياسية، وذلك من خلال دراسة صلاحية الأجهزة الحكومية والعلاقة القانونية بينها، ومدى تطابق الأنشطة الحكومية مع القواعد القانونية. ولقد

¹-لمى الخضر، المنهج المقارن في البحث العلمي موقع

https://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D9%87%D8%AC_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%86_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A تم الاطلاع

عليه يوم 13/09/2024. على الساعة 22:03.

اعتمدنا الاقتراب القانوني في بحثنا لتحليل القوانين والمراسيم التي أصدرت لتنظيم أحكام نظام الأجور في الجزائر¹.

اقتراب الاقتصاد السياسي: هو اقتراب يدرس الارتباط بين علم السياسة و علم الاقتصاد، و النظر للظاهرة السياسية من منظور اقتصادي أو النظر للظاهرة الاقتصادية من منظور سياسي، حيث لا يمكن عزل الظاهرة السياسية عن الأبعاد الأخرى الاقتصادية، و عليه يركز هذا الاقتراب على العامل الاقتصادي و دوره في العملية السياسية² و قد استعنا بهذا الاقتراب في دراستنا للربط بين القوانين المتعلقة في الأجور و أثرها في القطاع الاقتصادي.

ج_ أدوات جمع المعلومات إن أسلوب جمع المعلومات ودراسة الأوضاع الاجتماعية يختلف من موضوع لأخر و لإحاطة بموضوع بحثنا ارتأينا إلى استخدام أدوات جمع البيانات التالية:

المقابلة: تعتبر من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات في دراسة الأفراد والجماعات، كما أنها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا وفاعليه للحصول على البيانات الضرورية لأي بحث³. ولقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة مع مسير الموارد البشرية في المؤسسة العامة سونطراك GTP، و مع المحاسب العام في المؤسسة الخاصة باتيكومبوس. لجمع المعلومات حول الأجور.

• صعوبات الدراسة:

لقد واجهتنا خلال البحث في موضوع دراستنا بعض الصعوبات والعراقيل، نذكر منها:

- ندرة المراجع والمعلومات المتعلقة بموضوع الفوارق في الأجور خاصة في الجانب النظري.

¹ - عبد العالي عبد القادر، محاضرات النظم السياسية، (النظم السياسية المقارنة، جامعه سعيدة مولاي الطاهر، سعيدة، 2007
2008)ص 27

- عبد الجبار جبار، محاضرات منهجية العلوم السياسية، (مقياس منهجية العلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي،
²شلف، 2021 2022)ص 2

³ - عمار بوحوش، مرجع سابق، ص 78-82.

- رفض المؤسسات تقديم المعلومات والوثائق المتعلقة بشبكة الأجور وما يرافقها من منح وتعويضات، خاصة في القطاع العام.
- عدم قبول المؤسسات بمقارنة شبكة أجور موظفيها بشبكة مؤسسة أخرى.
- صعوبة الحصول على المعطيات الإحصائية خاصة في الفترة الاشتراكية التي تضمنت القانون الأساسي العام للعامل 78-12.

• هيكلية الدراسة:

استدعت الإجابة على الإشكالية البحثية المطروحة واختبار الفرضيات الموضوعية أن نعالج هذا الموضوع في فصلين

الفصل الأول: مقارنة مفاهيمية حول الأجور والفوارق المتعلقة بها.

تضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث رئيسية بحيث تناولنا في المبحث الأول ماهية الأجر من خلال تعريف الأجر وتقديم لمحة تاريخية عن تطور الأجور وأهميتها وأبعادها وأنواعها وشروطها.

ولقد درسنا في المبحث الثاني قواعد تحديد الأجور، متمثلة في عوامل وكيفية تحديد الأجور، وتصميم هيكل الأجر، وطرق تقدير الأجر، إضافة إلى مشاكل وتحديات نظام الأجور.

أما في المبحث الثالث، فقد قمنا بتسليط الضوء على الفوارق في الأجور في ثلاثة مطالب، من خلال تعريف الفوارق في الأجور، وعوامل الفجوة بين الأجور، وانعكاسات الفوارق في الأجور.

أما الفصل الثاني من دراستنا، فقد خصصناه لدراسة مساهمة الآليات القانونية لتحديد الأجور في تفاقم أو تقليص الفوارق الأجرية في الجزائر، من 1978 إلى يومنا هذا.

وقد تضمن هذا الفصل الجانب القانوني لنظام الأجور في الجزائر، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، تناول المبحث الأول القانون الأساسي العام للعامل 78-12، من خلال التطرق لأسباب صدوره وأهدافه وآليات تحديد الأجور وفقه.

كما تم تخصيص المبحث الثاني لنظام الأجور في قانون علاقات العمل 90-11، حيث تم التطرق للظروف المرافقة لصدور القانون، وأهدافه وآليات تحديد الأجور ضمنه.

أما المبحث الثالث فقد عالجتنا تأثير التشريع الجزائري على تطور الفوارق في الأجور، وذلك من خلال تبيان تطور الفوارق خلال مرحلة تطبيق القانون الأساسي العام للعامل وخلال مرحلة تطبيق قانون علاقات العمل الحالي.

• مصطلحات الدراسة

_ الفوارق: هي مصطلح عام يشير إلى وجود اختلافات بين الأشياء أو الأفراد أو الظواهر. هذه الاختلافات يمكن أن تكون بسيطة أو كبيرة، ظاهرة أو جوهرية، كمية أو نوعية.

_ القطاع الاقتصادي: هو جزء من الاقتصاد الوطني يقوم على تنظيم الإنفاق على مستوى القطاع العام أو الخاص، يتميز بنوع معين من إنتاج السلع أو الخدمات.

_ القطاع العام: هو ذلك الجزء من الاقتصاد الذي تمتلكه وتديره الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر، يشمل الشركات والمؤسسات التي تقدم خدمات أو تنتج سلع لصالح المجتمع، ويتمثل هدفها في تحقيق مصلحة اقتصادية عامة.

_ القطاع الخاص: هو ذلك الجزء من الاقتصاد الذي يملكه ويديره أفراد أو مجموعات من الأفراد بشكل مستقل عن الحكومة. بعبارة أخرى، هي الشركات والمؤسسات التي لا تملكها الدولة بشكل مباشر والتي تعمل على تحقيق الأرباح.

_ المؤسسة: هي كيان اجتماعي واقتصادي منظم يهدف إلى تحقيق أهداف محددة، لها هيكل تنظيمي خاص بها تقوم بمجموعة من الأنشطة المترابطة لتحقيق أهدافها.

الفصل الأول: مقارنة مفاهيمية حول الأجور و الفوارق

المتعلقة بها.

تشكل مسألة الأجور محورا حيويا في عالم الشغل، إذ تمثل أساس العلاقة التبادلية بين العامل وصاحب العمل. تتسم هذه المسألة بحساسية بالغة في تأمين سبل العيش الكريم للعاملين. لكن الأجور غير متساوية بين جميع الأفراد العاملين فهذه الفوارق تؤدي إلى تفاوت كبير في مستويات المعيشة وتزيد من عدم المساواة بين العمال. سنحاول في هذا الفصل تقديم إطار نظري شامل للأجور ودراسة أهميتها وأنواعها وكيفية تحديدها في مختلف النظم الاقتصادية. كما سيتم أيضا تفسير العوامل المؤثرة في الأجور وسنخصص جزءا خاصا لدراسة الفوارق في الأجور وأسبابها وانعكاساتها.

المبحث الأول: ماهية الأجر

يكتسي موضوع الأجر أهمية بالغة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو من أهم عوامل الاستقرار الاجتماعي والتطور الاقتصادي، كما يساعد على خلق علاقة طيبة بين العاملين والإدارة في مختلف القطاعات سواء العامة أو الخاصة.

المطلب الأول: تعريف الأجر

تعددت التعاريف المتعلقة بالأجور من حيث مجال التعريف، إلا أن معظمها تصب في نفس المعنى، لذلك سنحاول من خلال هذا المطلب تقديم بعض التعاريف الخاصة بالأجور.

1. المفهوم اللغوي:

كلمة الأجر وجمعها أجور تبدو دخيلة على اللغة العربية وتعود على الأرجح إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الاكديّة منذ العصر الجاهلي¹.

- الأجر لغة: جزاء العمل من اجر يأجر و هو ما أعطيت من اجر العمل².
- يقابل الأجر في اللغة العربية، كلمة salaire في اللغة الفرنسية و salary في اللغة الإنجليزية، وهي مستمدة من الكلمة اللاتينية salarium من أصل كلمة sal أي الملح ومن هنا جاء تعبير solde الذي يقدم للجنود من اجل شراء الملح ولهذا أطلق على الأجر salaire³.

2. المفهوم الديني للأجر:

تؤكد النصوص الشرعية أن لكل عمل مؤدى ثواب و مكافأة بحيث جاء في القرآن الكريم في سورة (الأعراف الآية 170) {إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ}، ما يشير أن لكل عمل صالح ثوابا

¹ حبيب مطانيوس ، الموسوعة العربية (سوريا: منشورات جامعة دمشق، 1990-1991)، "الأجر لغة"، <https://arab-ency.com.sy> تم الإطلاع عليه في (2024/08/21).

² كريم الموسوي صرغام ، معجم مصطلحات الفقه و ألفاظه، (العراق، جامعة كربلاء كلية العلوم الإسلامية، 2023)، <https://cois.uokerbala.edu.iq>، تم الاطلاع عليه في (2024/08/21).

³ بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي (مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر 1، 2019)، ص8.

عظيما، كما يربط القرآن بين العمل والأجر في (سورة الطلاق الآية 6) بقوله تعالى { فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ } كما جاء في السنة النبوية الشريفة قوله صلى الله عليه و سلم (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ما يدل على ضرورة إعطاء مقابل للعمل المؤدى والعدل في التعامل بين العمال¹.

يتبين لنا من هذا المفهوم الأهمية البالغة التي حظي بها موضوع الأجور من الجانب الديني. بحيث لا يقتصر على المكافأة المادية التي يحصل عليها الإنسان مقابل عمله في الحياة الدنيا فقط بل يتجاوز ذلك إلى المكافأة التي يمنحها الله تعالى لعباده الصالحين في الآخرة.

3. المفهوم الاقتصادي للأجر :

الأجر هو ثمن العمل المنجز في إنتاج شيء ما، هذا الثمن الذي يحدد وفق قاعدة سوق العمل من الناحية الكمية والنوعية والمدة المستغرقة في انجازه².

عرفه أحمد زكي بدوي بأنه المبلغ الذي يتقاضاه العامل الأجير الذي يؤجر ما يملك من قدرة على العمل لصاحب العمل لإنتاج السلع و الخدمات³.

كما يعبر الأجر عند كارل ماركس عن ثمن قوة العمل التي تعتبر كسلعة تباع كغيرها من السلع ويتحدد سعرها وفقا لقانون القيمة.

▪ يركز المفهوم الاقتصادي بوضع العمل كسلعة لها قيمة تتحدد وفقا لقوانين العرض والطلب حيث يكون سوق العمل هو المحرك الرئيسي لتحديد الأجر العادل للعمل، كما يعكس هذا المفهوم الواقع الاقتصادي بمعنى أنه يقدم لنا صورة واضحة عن الظروف أو الظواهر الاقتصادية منها ظاهرة التضخم، النمو الاقتصادي و غيرها.

¹ - نفس المرجع، ص8-9.

² - دليلة باي، شمالة سارة، نظام التعويض في الجزائر: دراسة مقارنة بين القطاع العام و القطاع الخاص (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزوا، 2019) ص9.

³ - نوال مسعودان ، علاقة الأجر بالتغيب و الإضراب (مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزوا، 2014)، ص20.

4. المفهوم القانوني للأجر:

تعرف معظم التشريعات الأجر بأنه المقابل المادي أو القيمة المالية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله، وهو عنصر أساسي في عقد العمل.

كما تجاوزت معظم التشريعات كالتشريع الفرنسي و التشريع الجزائري و غيرها تقديم مفهوم للأجر فقط بل أضفى على الأجر الحماية اللازمة لضمان العدالة في توزيع الأجور وحماية حق العمال في تقاضي أجورهم المحددة.

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 أن لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له و لأسرته عيشة لائقة بكرامة، وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية¹.

فمصطلح الأجر حسب اتفاقية منظمة العمل الدولية، يقصد به: المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله، و الذي يتم تحديده بموجب عقد عمل فردي أو جماعي ، أو بقانون العمل الوطني، كما يشمل الأجر جميع أشكال التعويض المباشر و غير المباشر عن العمل المنجز².

▪ يركز المفهوم القانوني على حق العامل في الأجر مقابل عمله، فهو أحد أهم الحقوق الأساسية للعامل والتي يكفلها القانون، حيث يحظى الأجر بحماية قانونية خاصة لضمان استمرار العامل في تأمين احتياجاته الخاصة الأساسية، كما تحدد معظم التشريعات الحد الأدنى للأجر لضمان مستوى معيشي لائق للعامل.

5. المفهوم الاجتماعي للأجر:

الأجر بالمنظور الاجتماعي هو المقابل الذي يتحصل عليه العامل، و الذي يعكس قيمة العمل في المجتمع، و يحدد نوعية الحياة للمواطنين، و يؤثر بشكل كبير على الهيكل الاجتماعي. حسب منظمة العمل العربية يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيها العلاوات والمكافآت والمنح و المزايا و غير ذلك من متمات الأجر³.

¹ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص 9.

² - زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور (الجزائر، برتي للنشر 2017)، ص 22.

³ - سومية خليل ، آليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري (أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزوا 2022)، ص 17.

يركز هذا المفهوم الاجتماعي على ضرورة الحماية الاجتماعية للأجر، لضمان العيش الكريم والحصول على الحاجات الضرورية، مع النظر إلى أعباء الأسرة التي يتحملها العامل من خلال الأجر.

6. المفهوم الإجرائي للأجر:

الأجر هو المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، و ذلك مقابل العمل المؤدى في فترة زمنية معينة محددة حسب ما نص عليه عقد العمل. و من الجانب الاقتصادي، يمثل الأجر أداة رئيسية في توزيع الدخل و تحفيز الإنتاجية و تحقيق القدرة الشرائية للأفراد. أما اجتماعيا يساهم في تحسين مستوى المعيشة و تقليل الفوارق الاجتماعية.

المطلب الثاني: لمحة تاريخية عن تطور الأجور

عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصورة مباشرة بتطور مفهوم العمل وقد مر بمراحل، وهي كالتالي:

أولا : الأجور في العصر البدائي

مرت الأجور في هذا العصر بمرحلتين وهي كالتالي :

نظام العبودية: كان العبد هنا يخضع كل الخضوع لسيده مقابل الغذاء والإيواء الذي يدفعه السيد لعبده عوض الدفع النقدي.

نظام الرقيق: فالعبد هنا يتمتع ببعض الحقوق كالحق في تكوين أسرة والاستفادة من بعض أوقات الفراغ التي يمكنه العمل فيها لحسابه الخاص.

ثانيا: الأجور في النظام الإقطاعي:

عرفت أيضا بالنظام الحرفي، أتاح هذا النظام قدرا كبيرا من الاستقلالية للعاملين في إدارة عملهم و إنتاجهم، مقابل حصولهم على نسبة مئوية محددة سلفا من الأرباح¹.

¹-وردة ياهو، حكيمة الغربي، وردية اودير، أثر نظام الأجور على مستوى تقييم الأداء(مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس،

جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة 2012)، ص12.

يحق للعامل مقابل عمله حسب هذا النظام استغلال جزء ضئيل من المحاصيل الزراعية لسد حاجياته المعيشية البسيطة، فلا مجال للتحدث عن الأجر في ظل هذا النظام¹.

ثالثا: الأجور في النظام الرأسمالي

شهد القرن السابع عشر تحولات جذرية في الأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية، مترامنة مع توسع الأسواق و ظهور وسائل نقل أكثر كفاءة وجودة. ومع ظهور الثورة الصناعية تدخلت الدولة لتحديد الأجور مع تكريس حق المواطن في العمل، حيث تحول العامل إلى مجرد سلعة تباع و تشتري في سوق العمل، إذ أصبح خاضعا لقانون العرض والطلب وتقلصت قدرته في التفاوض على شروط عمله، كما أصبحت الدولة تتدخل بشكل محدود في علاقة العمل لأن عقد العمل شريعة المتعاقدين، لا يمكن أن يتدخل فيه أي طرف آخر كالدولة أو الإدارة. بذلك فقد أصبحت علاقة العمل خاضعة لقوى العرض والطلب في سوق العمل حيث يمكن للعامل وصاحب العمل التفاوض وتحديد الأجر وساعات العمل وغيرها.

تجدر الإشارة إلى انه قد تقرر في كل من نيوزيلندا الجديدة و استراليا وضع نصوص قانونية لتأطير الأجر فقامت السلطات بتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون على مستوى الدائرة أو المقاطعة، كما حدث أيضا في بريطانيا و فرنسا لاحقا في 1909. جاءت هذه الإصلاحات للتخفيف من شراسة مبدأ الحرية المطلقة، أين يترك العمال عرضة لاستغلال أصحاب العمل².

رابعا: الأجور في النظام الاشتراكي

تدعو الماركسية إلى إلغاء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و إحلال الملكية الجماعية محلها، إذ دعا ماركس إلى الثورة التي ستؤدي إلى تأسيس مجتمع اشتراكي بدون طبقات . يكون الأجر في هذا النظام حصة الموظف من الإنتاج و يتحقق هذا بتحويل الموظف الحق في المشاركة في التسيير و صنع القرارات التي تهتم المؤسسة المستخدمة لاسيما في تحديد الأجر و متمماته.

¹ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص16.

² - نفس المرجع، ص17.

النظام الاشتراكي يسعى إلى توزيع الثروة بشكل عادل بين أفراد المجتمع، بحيث لا يكون هناك فوارق في الدخل بين الأفراد و الطبقات.

خامسا: نظام الأجور في الإسلام

حظي موضوع الأجور بأهمية كبيرة في الإسلام، وذلك من خلال إقرار ضرورة العدالة في التوزيع و العدالة الاجتماعية.

- **العدالة في التوزيع:** لقد أوصى الرسول (صلى الله عليه وسلم) بإعطاء حق الأجير قبل أن يجف عرقه، من هنا تتبين ضرورة دفع أجر العامل مباشرة بعد إنهاء عمله¹.

- **العدالة الاجتماعية:** قال تعالى {كَيْ لَا يَكُونَ دَوْلَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ} (سورة الحشر الآية 7)² وتعني الآية الكريمة أن الله قد شرع التوزيع العادل للأموال، بمعنى أن الأجور يجب أن تتوزع بشكل عادل بين أفراد المجتمع لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية و التوازن الاقتصادي³.

¹ - وردة ياهو، حكيمة الغربي، وردية اودير، مرجع سابق، ص13.

² - سورة الحشر، الآية7.

³ - وردة ياهو، حكيمة الغربي، وردية اودير، مرجع سابق، ص13.

المطلب الثالث: أهمية الأجر وأبعاده

أولاً: أهمية الأجر: تكمن أهمية الأجر فيما يلي:

1. **بالنسبة للفرد:** يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يسعى إليها الفرد لنفسه ولأسرته. إضافة إلى ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر أعلى قد يشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجر¹.

ويمكن القول بأن الأجور وسيلة لإشباع مختلف الاحتياجات الضرورية من أجل الشعور بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية².

2. **بالنسبة للمؤسسة:** تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد فإن وجدت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له و بالتالي تصحيح طريقة تحديد الأجور من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة، الإنتاجية و تخفيض النفقات³.

- تعد الأجور وسيلة ضرورية للاحتفاظ بالعمال فالرواتب المنافسة ستعطي لامحالة للعامل أسباب اقل لتترك عمله⁴.

- تشجع في تحسين إنتاجية المؤسسات فالأجور المرتفعة نسبيا تعد فرصة للعمال لتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل ما يحفزهم على تحقيق المردودية والزيادة في الإنتاج كذلك تسمح بزيادة الاستهلاك إذ تمثل حافزا للاستثمار بالنسبة للمؤسسات.

3. **بالنسبة للمجتمع:** للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع، وكذا درجة رخائه. ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على

¹ - عودة لعريفي، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر(مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف (2011)ص47.

² - زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور(الجزائر: برتي للنشر، 2017)ص22.

³ - عودة لعريفي، نفس المرجع السابق، ص47.

⁴ - زهير بطاش، نفس المرجع السابق،ص22.

مداخل الأفراد باعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فهي تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء المستشفيات والمدارس والمصانع في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة بتشغيل الأفراد في هذه المنطقة¹.

4. بالنسبة للدولة:

يشكل نظام الأجور عنصر هام في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الكثير من الدول المتطورة، إذ تشكل 40% من مجموع الدخل الوطني وتصل إلى 60% عند الأخذ بعين الاعتبار الموظفين لأعمال الإدارة، لكن في الدول النامية هذه النسبة منخفضة بحيث تتراوح بين (10%، 15%) و هذا راجع إلى الخصائص الصناعية لكل من الدول المتطورة و الدول النامية فكما كان التطور الصناعي إيجابياً يؤدي إلى ارتفاع دخل الأفراد و تحسين ظروفهم المعيشية².

ثانياً: أبعاد الأجور:

الأجور لا تقتصر فقط على كونها تعويضاً اقتصادياً مقابل العمل، بل تحمل أيضاً أبعاداً أخرى متعددة نوضحها فيما يلي :

1. الأبعاد الاقتصادية:

يتحدد الأجر نتيجة العرض والطلب ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل هذه القوى. فالأجر عمله معدنية ذات وجهان، بحيث يعكس الوجه الأول التكلفة من منظور صاحب العمل، في حين يعبر الوجه الثاني عن الدخل بالنسبة للعامل. فالأجر يمثل السعر الذي يدفعه صاحب العمل مقابل توظيف احد عوامل لإنتاج وبناء على ذلك يعتبر المبلغ المدفوع لخدمات العامل عملية اقتصادية إذ يتم تحديد سعر العمل وفقاً للطلب من قبل أصحاب العمل والعرض من قبل العاملين³.

¹ - عودة لعريفي، نفس المرجع السابق، ص 48.

² - إيمان بوعزة عبيد، محددات الأجور في القطاع الاقتصادي الجزائري (أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت 2023)، ص 30.

³ - عامر تومي، سيد أحمد جيلالي، "دراسة تحليلية لتطور نظام الأجور في الجزائر خلال الفترة 1962_2022" (مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022)، ص 26.

2. الأبعاد الاجتماعية:

يعتبر الأجر عنصرا أساسيا في النظام الاقتصادي حيث يشكل الجزء الأكبر من دخل الأفراد في معظم المجتمعات، إذ يتجاوز الأجر وظيفته التقليدية كتعويض عن العمل، ليصبح مؤشرا على القيمة الاجتماعية للفرد، فالأجر يمثل وسيلة لتحقيق الذات وتلبية الاحتياجات الأساسية للعامل كالحصول على سكن ملائم، وتوفير الحياة الكريمة وتحقيق الطموحات الشخصية، وهذا التصور يفسر الاهتمام الكبير الذي يوليه العمال لأي اختلافات في مستويات الأجور حتى لو كانت طفيفة لأنها تعكس تفاوتًا في المكانة والقيمة، كما أن طريقة دفع الأجور سواء كانت يومية أو شهرية تحمل دلالات اجتماعية مهمة بالنسبة للفرد العامل¹.

3. الأبعاد السياسية:

تتطوي هذه الاعتبارات على الدور الذي تلعبه الدولة في تحديد الأجور التي يتلقاها العاملون. ويمكن دور الدولة في وضع القوانين واللوائح التي تنظم عملية تحديد الأجور والتدخل في سوق العمل لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وحماية حقوقهم. وتسعى هذه السياسات إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتشجيع النمو الاقتصادي وتقليل الفجوة في الأجور من ضمانات الاستقرار السياسي لأي دولة، وذلك لارتباطها الوثيق بمستوى المعيشة والعدالة الاجتماعية، فالحكومات قد تتخذ قرارات بزيادة الأجور في ظروف معينة بعيدا عن الوضع الاقتصادي².

4. الأبعاد النفسية:

يعد الأجر وسيلة لتلبية الاحتياجات النفسية للعاملين، ودافعا قويا لبذل المزيد من الجهد والتفاني في العمل. كما أن ارتفاع الأجر يزيد من الشعور بالإنجاز والرضا عن الذات³.

¹ -لينده لطيفة بن مهرة، ثقافة الأجير الشاب و استراتيجيات تحقيق حاجاته" (رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الدكتوراه، جامعة أبي بكر الصديق تلمسان: قسم علوم الاجتماعية، 2014 2015)، ص76.

² -إيمان عبيد بوعزة، مرجع سابق، ص32.

³ -دليله باي، سارة شمالة، "نظام التعويض في الجزائر دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص" (مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعه مولود تيزي وزو، 2019)، ص16.

5. الأبعاد الأخلاقية:

تتضمن العوامل الأخلاقية ضرورة تحقيق العدالة في الأجور بين الأفراد خاصة في بعض الوظائف، فعدم العدالة في الأجر يدفع بالعامل إلى سلوكيات غير أخلاقية: كالرشوة واستغلال الوظيفة لأغراض شخصية وغيره.

6. الأبعاد التنظيمية والإدارية:

تشمل طبيعة الوظيفة من حيث البساطة أو التعقيد أو المخاطر والمسؤوليات بالمقارنة مع وظائف إدارية وفنية أخرى في الهيكل التنظيمي، ووفقا لقدرات المنظمة على دفع الأجور لعمالها.

المطلب الرابع: أنواع الأجور وشروطها**أنواع الأجور:**

يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة و متباينة، سنتناول الأكثر شيوعا و تداولاً، من أهمها:

1. الأجر الدوري والأجر غير الدوري :

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة ومثال ذلك الأجر الأساسي، أما الأجر غير الدوري فهو الذي يدفع على فترات طويلة، كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة ومثال ذلك المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية ومنح الأعياد وغيرها¹.

2. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

الأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو كمية السلع والخدمات التي يستطيع العامل الحصول عليها من خلال دخله النقدي. وعلى غرار الأجر النقدي فإن الأجر الحقيقي يعكس المستوى المعيشي للعمال².

¹ - محمد إلكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع و آفاق" (مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة بن يوسف بن خده، الجزائر 2008)، ص34.

² - عودة لعريفي، نفس المرجع السابق، ص46.

3. الأجر الثابت والأجر المتغير:

يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي، فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحققاتهم يومياً أو في نهاية الأسبوع، أما بالنسبة للعمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحققاتهم في نهاية كل شهر، و المبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدماً عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقاً للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها.

ومع ذلك لا يعني أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتاً على امتداد مدة خدمة العامل، بل يظل ثابتاً لفترة معينة ثم يتم تعديله بناءً على توفر مجموعة من الظروف، مثل: زيادة خبرة العامل وزيادة أدائه الوظيفي وغيرها ولهذا يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور، وتعرف هذه الزيادة في الأجر بالعلاوة الدورية¹.

أما الأجر المتغير أو المتحرك فهو ما تدفعه المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت، فهي مبالغ إضافية، من أمثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد.
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقق فائدة للمنظمة، مثل: تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات.
- الأجور الإضافية التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة.
- التعويضات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كتعويض الانتقال.

¹ - محمد إكر، مرجع سابق، ص 35.

4. الأجر الزمني والأجر بالقطعة:

الأجر الزمني هو الأجر الذي يقدر بالساعة أو اليوم أو الأسبوع دون النظر ظاهريا إلى ما ينتجه العامل¹. أما الأجر بالقطعة فقد عرف خاصة في الصناعة الاستخراجية و في الميدان الفلاحي، وهو معروف بالمهمة حيث تحتسب أجرة العامل بعدد الكيلوغرامات التي يجمعها، أو بعدد المهام التي يستطيع انجازها بشكل عام وفي الميادين المختلفة، و بالتالي يكون الأجر هنا مرتبط بالإننتاجية مباشرة².

أ. شروط الأجر:

الأجر باعتباره عنصرا جوهريا في عقد العمل فإنه يشترط:

- أن يكون عقد العمل القائم بين العامل ورب العمل صحيحا، و يكون إما مكتوبا أو غير مكتوب.
- يتم تحديد الأجر بين الطرفين أي العامل و صاحب العمل أو بموجب اتفاقية عمل جماعية مع مراعاة الحد الأدنى للأجر.
- يجب أن يكون الأجر كافيا لتلبية الاحتياجات الأساسية للعامل و أسرته.
- يجب أن يعكس الأجر القيمة الحقيقية للعمل الذي به العامل، و أن يكون متناسبا مع مؤهلاته و مسؤولياته.
- أن يتم دفع الأجر بانتظام و في المواعيد المحددة في عقد العمل.
- أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه، يشترط استحقاق العامل الأجر إضافة إلى ما تقدم من وجود عقد صحيح وذلك لأن الأجر مقابل العمل، أو بعبارة أخرى أن التزام طرف بعقد العمل سبب في التزام الطرف الآخر³.

¹ - لامية بوشارب، دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال فترة 1970-2006 (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة دالي إبراهيم، 2010)، ص9.

² - محمد إكر، مرجع سابق ص35.

³ - رمضان محمود، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي (عمان، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2014)، ص140-141.

المبحث الثاني: قواعد تحديد الأجور

تعد عملية تحديد الأجور عملية بالغة التعقيد، تتأثر بمجموعة واسعة من العوامل المتداخلة والتي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكيل هيكل الأجور في أي مؤسسة أو قطاع، فلا يوجد إطار واحد ثابت لتحديد الأجور، بل تتباين هذه القواعد والأسس باختلاف الظروف الاقتصادية، والاجتماعية والقانونية لكل دولة و منطقة، وحتى داخل كل دولة. لذا قد يواجه نظام الأجور في مختلف المؤسسات والمنظمات تحديات عديدة قد تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وتحفيزهم ورضاهم.

المطلب الأول: عوامل وكيفية تحديد الأجور.

أولاً: عوامل تحديد الأجور.

تتعدد العوامل التي تؤثر في تحديد مستويات الأجور، ومن أهمها:

1. العرض و الطلب على الأيدي العاملة في سوق العمل:

يبقى عرض الأيدي العاملة والطلب عليها من أهم العوامل المؤثرة في نظام الأجور، حيث يتأثر مستوى الأجر بعلاقة العرض والطلب فعندما يتجاوز عرض القوى العاملة الطلب عليها تنخفض الأجور بينما ترتفع الأجور عندما يكون العرض محدوداً والطلب كبيراً.¹

2. سوق العمل وحالة الاقتصاد:

يمثل الوضع الاقتصادي عاملاً مهماً يؤثر في مستوى الأجور، لأنه يؤثر على معدلات دوران العمل في الشركات المنافسة. في فترات الكساد، يكون العمال أكثر تردداً في ترك وظائفهم خوفاً من عدم العثور على فرص عمل جديدة، مما يجعل مستوى الأجور أقل جاذبية. من ناحية أخرى، في فترات الانتعاش الاقتصادي، يزداد الطلب على العمالة المؤهلة، مما يشجع الموظفين على البحث عن

¹ _ هديل حسن صالح أبو حمده، محددات الأجور في القطاع الصناعي الفلسطيني (مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة:

كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمية، 2015)، ص 39.

فرص أفضل ويجعل من الصعب على أصحاب العمل الاحتفاظ بموظفيهم الحاليين و بالتالي، يتطلب ذلك زيادة في مستويات الأجور لجذب العاملين المؤهلين والاحتفاظ بهم¹.

3. القوانين واللوائح القانونية :

تؤثر التشريعات العمالية بشكل مباشر على مستويات الأجور من خلال تحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجور، حيث تحدد هذه التشريعات إطاراً قانونياً صارماً للأجور، مما قد ينظر إليه من قبل بعض المنظمات على أنه قيد على مرونتها في تحديد مستويات الأجور.²

4. النقابات العمالية:

تعتبر النقابات العمالية تكتلاً منظماً للعمال يهدف إلى مواجهة ضعفهم واستغلالهم من قبل أصحاب العمل. وقد تطورت هذه النقابات لتصبح قوة فعالة في مختلف الصناعات والخدمات، حيث تلعب دوراً في رفع أجور أعضائها بفضل قدرتها على الضغط والمساومة والتفاوض مع أصحاب العمل. نتيجة لذلك، يكون مستوى أجور العمال في القطاعات التي تضم نقابات أعلى مقارنة بالقطاعات غير النقابية. كما يمكن للنقابات التأثير على أجور العمال من خلال اللجوء إلى الإضرابات لتحقيق مكاسب لأعضائها. وتظهر قوة النقابات التفاوضية بشكل أكبر في الدول المتقدمة، بينما تكون فعاليتها أقل في الدول النامية.³

5. مستوى تكاليف المعيشة:

تتأثر مستويات الأجور بتكاليف المعيشة، حيث تزداد الأجور عادةً مع ارتفاع تكاليف المعيشة. لذا، تميل العديد من المنظمات العمالية إلى المطالبة بتعديل الأجور والرواتب بما يتماشى مع الزيادات الحالية والمتوقعة في مستويات الأسعار. يتطلب ذلك من المنظمات الأخذ بعين الاعتبار التأثيرات الناتجة عن التضخم وزيادة تكاليف المعيشة على الأجور المدفوعة، وكذلك على الاقتصاد القومي بشكل عام. ولضمان استقرار مستوى المعيشة للعاملين، تقوم العديد من المنظمات بتقديم

¹ - نفس المرجع السابق، ص 39.

² - حسين محمودي، أهمية نظام الأجور و دوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة (أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة:كلية العلوم الاقتصادية و التجارية،2015_2016)، ص 92.

³ - نفس المرجع، ص 92.

علاوات إضافية وتعديلات للأجور لتخفيف تأثير التغيرات في تكاليف المعيشة والحفاظ على القدرة الشرائية للعاملين، مما قد يستدعي زيادة في الإنتاج وتوسيع الموارد المالية المتاحة.¹

6. مستوى الأجور السائدة:

يُعتبر معيار الأجور السائدة في الدولة أو في الصناعة التي تنتمي إليها المنشأة من المعايير البسيطة والموضوعية في تحديد الأجور. وفقاً لهذا المعيار، يتلقى العامل الذي يؤدي نفس العمل الأجر نفسه الذي يتلقاه نظيره في مناطق أخرى، وإن مراعاة الأجور السائدة تساهم في تقليل المنافسة في سوق العمل وتحقيق مبدأ تكافؤ الأجور. وفي حال كانت الأجور المدفوعة أقل من المعدلات السائدة، قد تواجه المنشأة صعوبات في تأمين الأيدي العاملة المناسبة، وقد يتسبب ذلك في هجرة الأفراد المميزين إلى دول أخرى تتمتع بأجور أعلى في نفس مجال العمل.²

7. قدرة المنظمة على الدفع وإمكانياتها:

يتوقف مستوى الأجور الذي تدفعه المنظمة للعاملين على عدة عوامل، منها المركز المالي للمنظمة وقدرتها الإنتاجية. إذ يرتبط مستوى الأجور بشكل مباشر بالكميات التي تنتجها المنظمة ونتائجها المالية؛ فكلما زادت مبيعاتها وأرباحها، زادت قدرتها على دفع أجور أعلى. وفي حال ما كانت المنظمة تواجه صعوبات مالية، فإن قدرتها على دفع الأجور ستكون محدودة. لذا، يرتبط ارتفاع مستوى الأجور ارتباطاً وثيقاً بالإنتاجية؛ فزيادة معدلات الإنتاجية تؤدي إلى تحسين نتائج المنظمة وربحيتها، مما يعزز قدرتها على دفع أجور أعلى. في المقابل، قد تؤثر التحديات المالية سلباً على حجم التشغيل والأجور دون أن تؤدي بالضرورة إلى تحسين مستويات الأجور.³

8. طبيعة العمل أو الوظيفة:

تتنوع الوظائف والأعمال من حيث طبيعتها وصعوبتها. فبعضها سهل، بينما البعض الآخر صعب، وهناك أعمال تجمع بين السهولة والصعوبة. كما تختلف الأعمال بين البدنية والعقلية،

¹ نفس المرجع السابق، ص 92.

² هديل حسن صالح أبو حمده، مرجع سابق، ص 41.

³ حسين محمودي، مرجع سابق، ص 92.

والإدارية والفنية، والتنفيذية. لكل نوع من هذه الأعمال أجر يتناسب مع الجهد المبذول، والمسؤوليات المترتبة، والمخاطر التي يتحملها العامل.¹

ثانيا: كيفية تحديد الأجور.

يتم تحديد الأجر عادة إما بتدخل الدولة من خلال سن التشريعات والقوانين تنظيميا لعلاقات العمل أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو التفاوض الفردي أو الاستشارة، وأحيانا يكون تحديد الأجر من طرف المستخدم من جانب واحد.

1. تحديد الأجر عن طريق تدخل الدولة:

عانت الطبقة العاملة من أوضاع صعبة ومزرية في ظل الأزمات الاقتصادية التي عرفتها الدول الرأسمالية، مما أدى إلى ضعف في مستوى الأجور وتدهور شروط العمل وازدادت هذه المعاناة بسبب الانتشار الواسع للعقود الفردية التي حرمت العمال من حقوقهم.

فجاء تدخل الدولة في تحديد الأجور وفق أسلوبين الأول: تدخل مباشر من خلال سن القوانين والتشريعات الخاصة بتحديد الأجور وتنظيم علاقة العمل وحماية حقوق العمال وتحديد الأجر المضمون بعد التشاور مع النقابات العمالية والمستخدمين، وذلك مع مراعاة مؤشرات اقتصادية واجتماعية مثل: الإنتاجية ومستوى الأسعار. أما الأسلوب الثاني فهو قائم على تبني الدولة سياسة التدخل غير المباشر من خلال تسهيل الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل، وقد أدت هذه السياسة إلى ظهور أجور محددة باتفاق مشترك بين الدولة والنقابات وأصحاب العمل.

وفي هذا الإطار قامت وزارة العمل البريطانية بإنشاء مكاتب الأجور سنة 1959 في الصناعات التي لا تتواجد بها نقابات عمالية قوية تستطيع خوض غمار المساومة الجماعية وهذه المكاتب أنشأت بناء على عمل، قانون مجلس الأجور 1995 (The wage council act).

¹ - هديل حسن أبو حمده، مرجع سابق، ص 42.

أعطيت له صلاحيات تحديد الأجور المضمونة وتحديد العطل، بالإضافة إلى صلاحية اقتراح تحديد الأجر الأدنى المضمون على وزارة العمل، والخاص بمؤسسة أو صناعة معينة.¹

2. المفاوضات الجماعية:

تعرف الاتفاقية الجماعية بأنها الأداء الذي يدل على التزام تبادلي طوعي بين صاحب العمل (ممثلي أصحاب العمل)، والعمال (مسؤولية النقابة)، للاتفاق على تحديد الأجور وعلى ساعات العمل وكذا الظروف المحيطة بالعمل، ومن ثم التوصل إلى عقد جماعي مكتوب ينص على كل الاتفاقات المتوصل إليها. وتعتبر عملية المساومة الجماعية علاقة مستمرة بين صاحب العمل و ممثلي العمال²، إذ تتسم هذه العملية بالمرونة والديناميكية، كما أنها تعد عملية تقنية تلزم المُستخدَم والمُستخدِم على السواء، من خلال عقد مبرم بينهما أين يلتزم الأول بدفع الأجر والثاني بالعمل والقيام بالواجبات المكلف بها.³

فالاتفاقيات الجماعية تلعب دورا مهما في تنظيم شروط العمل، حيث أنها تحدد العديد من العناصر المهمة كتصنيف المهن، والأجور الأساسية الدنيا، والتعويضات المرتبطة بالخبرة والساعات الإضافية وطرق العمل، بما فيها تعويض المنطقة. وتعالج أيضا المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، وتحديد مكافآت الأداء لفئة العمال المعنيين، كما تعمل الاتفاقيات الجماعية على تحديد النفقات المصرفية المتعلقة بالعمل.⁴

¹ - مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر "دراسة اقتصادية قياسية" (أطروحة دكتوراه، جامعة: الجزائر: كلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير، 1999-2000)، ص 21.

² - لامية بوشارب، "دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970_2000 (مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، جامعة دالي براهيم: كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2009_2010)، ص 23.

³ - محمد الكر، " سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق" (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر بن يوسف بن خده، 2007_2008)، ص 40.

⁴ - زهير بطاش، مرجع سابق، ص 34.

3. عقد العمل الفردي :

عقد العمل الفردي هو اتفاق قانوني يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل محدد لصاحب العمل، ويخضع فيه لإدارته وتوجيهاته مقابل أجر متفق عليه. ويتميز هذا العقد بان العامل غالبا ما يقبل الأجر المعروض دون مفاوضة مباشرة، مما يعكس علاقة تبعية واضحة بين الطرفين¹، حيث يمكن أن يكون عقد العمل الفردي حلا عندما يكون التوظيف مؤقتا أو عندما يكون الطلب على الأشخاص متغيرا، أو عندما لا تتوفر الهيئة المستخدمة على تعداد كبير من الأجراء، وأيضا في حالة ما إذا لم تتوفر شبكة الأجور في تلك المؤسسة².

إلا أن تحديد الأجور بهذه الطريقة لا يعزز القدرة التفاوضية للعمال عامة، وخصوصا في فترة الكساد الاقتصادي، (أين ترتفع معدلات البطالة) عكس فترة الانكماش أين يستطيع العمال بوجه خاص الضغط على أصحاب العمل لرفع أجورهم.

4. قرار المستخدم من جانب واحد:

في إطار الصلاحيات الممنوحة للمستخدم في الإدارة و التسيير يمكنه تحديد الأجور دون الحاجة للموافقة من طرف ممثلي العمال، مستندا في ذلك على حالة العرض والطلب لليد العاملة، فمثلا في حال توفر اليد العاملة في سوق التشغيل، العمال في هذه الحالة يوافقون على أداء العمل بالأجر المقترح دون مشاركتهم الفعلية في تحديده. أما الهيئات المستخدمة المتضمنة لشبكة الأجور خصوصا المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية فيحدد الأجر وفقا لشبكة الأجور المعمول بها ففي هذه الحالة يمكن للعامل أن يقبل بها أو يرفض العمل³.

¹-لامية بوشارب، مرجع سابق، ص23.

²- نفس المرجع، ص33.

³-زهير بطاش، مرجع سابق الذكر، ص34.

المطلب الثاني: تصميم هيكل الأجور.

1. مفهوم هيكل للأجور:

يُعبّر هيكل الأجور عن نظام تنظيمي تُديره المنظمة، بحيث يتبين من خلاله أهمية كل وظيفة والأجر المخصص لها، ويعدل حسب ما يقتضيه الوضع حتى يتلاءم مع أي جديد في سياسة المنظمة.¹

2. مبادئ تصميم هيكل الأجور:

لتصميم هيكل الأجور يجب على كل مؤسسة تبني مجموعة من المبادئ متمثلة في:

- مبدأ العدالة والمساواة: وذلك يتبين في ضرورة المساواة في تحديد الأجور للوظائف المتساوية في الواجبات وكذا التوزيع العادل للأجور على العاملين في المؤسسة.
- مبدأ الوضوح و الشفافية: وذلك يخلق بيئة تكون فيها المعلومات متاحة ومفهومة حول نظام الأجور ليتمكن كل فرد داخل المؤسسة بفهم كيف يتم تحديد الأجر الوظيفي.²

3. مراحل تصميم هيكل الأجور:

على كل منظمة عند تصميم هيكل الأجور إتباع المراحل التالية:

1.3 تقييم الوظائف:

وهي أول خطوة تقوم بها المؤسسة لتحديد هيكل أجورها. وتعرف هذه الخطوة على أنها عملية منهجية لتحديد القيمة النسبية للوظائف المختلفة في المنظمة والهدف منها هو مقارنة الوظائف مع بعضها البعض من أجل إنشاء هيكل رواتب عادل ومنصف ومتسق للجميع، وهذا ما يضمن أن يحصل كل فرد على ما يستحقه وأن الوظائف المختلفة لها متطلبات أداء مختلفة.

قبل بدء عملية التقييم يجب أولاً تحليل وتوصيف الوظائف كما يوجي به هذا التعريف:

أ. تحليل الوظائف:

¹-عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم و الأسس و الأبعاد الإستراتيجية (عمان، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، الطبعة العربية، 2010) ص.254.

²- نفس المرجع، ص. 254.

هو إجراء فني يهدف إلى تحليل الواجبات والمسؤوليات المتطلبات اللازمة لأداء وظيفة بشكل فعال ودقيق. ويتضمن هذا التحليل في الجوانب المختلفة من الوظيفة مثل: المهام الرئيسية والمهارات المطلوبة والمدة المحددة لإتمامها وذلك لضمان تعيين الشخص المناسب وتنفيذ الوظيفة بنجاح.¹

ب. توصيف العمل:

التوصيف الوظيفي هو نتاج أساسي لتحليل العمل حيث يعتبر وصفا مفصلا للمهام والمسؤوليات والأهداف وشروط أداء العمل وظروفه.

من خلال هذه الخطوات ستتمكن المؤسسة من عملية تقييم الوظائف التي لها أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة وذلك من خلال:

- الحصول على المعلومات الخاصة بكل وظيفة.
 - تحديد الأجر المناسب لكل وظيفة.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية وتوجيه جهود التطوير الوظيفي للموظفين.
 - تحديد المعايير والمقاييس التي يتم قياس أداء الموظفين بها.²
- وتعتمد عملية تقييم الوظائف على طريقتين هما:

❖ طريقة التقييم غير الكمية:

هذه الطريقة تعتمد على تقييم العمل ككيان متكامل دون تقسيمه إلى مكونات فرعية. وتتقسم هذه الطريقة بدورها إلى نوعين هما: طريقة ترتيب الأعمال وطريقة التدرج.

▪ طريقة ترتيب الأعمال:

حيث يتم ترتيب الأعمال حسب الأهمية أو القيمة النسبية لكل وظيفة في المؤسسة.

¹ - ما هو تقييم الوظيفة؟ وكيف تتم عملية تقييم الوظيفة، موقع رائد الأعمال العربي، تم الاطلاع عليه <https://ar-entrepreneur.com/2024/08/20>.

² - أبري حفيظة، بريهات ليندة، دور الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016)، ص 29 30.

▪ طريقة التدرج:

ترتكز هذه الطريقة على تحديد مجموعة من المستويات أو الدرجات لكل وظيفة، ومن ثم وضع الأعمال المتشابهة في المواصفات لكل درجة واحدة.¹

❖ طرق التقييم الكمية:

تعتمد طريقة التقييم الكمية على تقسيم الوظيفة إلى مكونات فرعية والقيام بتحليلها، بمعنى تحديد مسؤولياتها وكيفية أدائها وتشمل هذه الطريقة تقييم المهام الفردية وتوصيف كل مكون للوظيفة، مما يمكن من تحديد مستويات مختلفة لكل جانب من جوانب الوظيفة. ونجد في هذا النوع طريقتين هما: طريقة النقط وطريقة مقارنة لعوامل .

▪ طريقة النقط :

تبدأ هذه الطريقة بتحديد الأعمال المراد تقييمها وتوصيفها ثم تقسيمها إلى مجموعات متشابهة، ليتم بعد ذلك تحديد العوامل الأساسية التي تشكل الأساس للأعمال المراد تقييمها مثل: المسؤولية والمهارة والجهد. ثم يتم توزيع النقاط على هذه العوامل من ثم جمعها، وتحديد الأهمية النسبية للوظائف والأعمال بناء على عدد النقاط المتحصل عليها، حيث يحسب الأجر النهائي بناء على الفئات المختلفة داخل المنظمة.

▪ طريقة مقارنة العوامل:

هذه الطريقة تعتمد على تحديد عوامل التقييم، حيث يتم مقارنة الوظائف والأعمال المراد تقييمها مع هذه العوامل، ومن ثم يتم توزيع قيمة نقدية لكل عامل من عوامل التقييم وفقا لأهميته النسبية بالنسبة للوظيفة المراد تقييمها.²

2.3 وضع الوظائف والأعمال في فئات:

بعد عملية تقييم الوظائف تقوم المؤسسة بتجميع الوظائف المتشابهة في فئات، وتحدد لكل فئة الأجر المناسب لها، لأنه من غير الممكن دفع نفس الأجر لكل الوظائف نظرا لاختلاف مسؤولياتها

¹- نفس المرجع السابق، ص31.

²- حفيظة أبري، بريهمات لينده، نفس المرجع السابق، ص32.

والمهارات التي تتطلبها وصعوباتها. بالتالي يتم تحديد أجر كل وظيفة حسب أهميتها ومسئولياتها والمهارات المطلوبة لأدائها.

وتساعد هذه الخطوة على:

_تبسيط هيكل الأجور.

_تحديد الحد الأدنى والحد الأعلى للأجر لكل فئة.

3.3 تحديد منحنى الأجر الحالي:

يعتبر كئالت خطوة من خطوات تصميم هيكل الأجور، حيث يتم تحويل القيم النسبية للوظائف والأعمال إلى قيم نقدية مقابلة، فيتم رسم منحنى يعبر عن العلاقة بين القيم النسبية للوظائف والأجور الحالية المقابلة لها في المنظمة، مما يستوجب رسم هذا المنحنى بشكل دقيق. بحيث يشمل المحور الأفقي القيم النسبية للوظائف والمحور العمودي القيم الحالية للأجور.

4.3 معالجة الانحرافات عند خط الاتجاه العام للأجر:

وهي الخطوة الرابعة من خطوات تحديد هيكل الأجور، فبعد رسم منحنى الأجر الحالي وتحديد الأجور المناسبة لكل وظيفة تم تقييمها، قد تظهر فروقات بين الأجر الحالي والأجر المقيم، وعلى المنظمة تصحيح الفروقات كالتالي:

في حالة ما إذا كان الأجر الحالي للوظيفة أعلى من الأجر المقيم، يمكن معالجة المشكل من خلال خصمها من الزيادات والعلاوات المستقبلية التي يحصل عليها الفرد. في حالة ما إذا كان الأجر الحالي للوظيفة أقل من الأجر المقيم، يمكن زيادة الأجر الحالي بشكل تدريجي لتصحيح الخلل¹.

¹ نفس المرجع السابق، ص33.

المطلب الثالث: طرق تقدير الأجر:

الطرق الأساسية لحساب الأجر في عقود العمل تتمثل في حسابه على أساس الزمن أو الإنتاج أو الطريقة، وفيما يلي تفصيل كل طريقة:

1. الأجر بالزمن:

يتم ذلك إذا اتفق الطرفان في عقد العمل على حسابه بإحدى الوحدات الزمنية كالساعة، اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو الموسم، بغض النظر عن كمية المنتج أو الخدمة التي ينتجها العامل في فترة زمنية محددة. فعند حساب الأجر طبقاً لهذه الطريقة، يحصل العامل على أجره بغض النظر عن الزيادة أو النقصان في قدر أو كمية المنتج، طالما بذل العامل جهداً يتناسب مع الزمن المحدد.

2. الأجر بالقطعة:

تعتمد هذه الطريقة على حساب الأجر بناءً على الإنتاج، حيث يتلقى العامل أجراً يتناسب مع كمية الإنتاج، بغض النظر عن مدة العمل. فيتغير أجر العامل وفقاً لزيادة أو نقصان الإنتاج، كما أنه لا يتلقى أجراً خلال فترات وأيام العطل سواء كانت رسمية، أو ناتجة عن خلل في الآلات ولو لم يكن له دور في تلك الفترات¹.

3. الأجر بالطريقة:

وجدت هذه الطريقة لنقادي العيوب التي لحقت بكل من الأجر بالزمن والأجر بالقطعة أو الإنتاج، بحيث تقوم هذه الطريقة على الجمع بين الزمن والإنتاج معاً، فيحدد حد أدنى للأجر على أساس الزمن، ويزداد بزيادة الإنتاج، بمعنى يتم وضع أجر ثابت يدفع على أساس الزمن للعامل، ويزداد هذا الأجر بزيادة الإنتاج الذي يقدمه العامل في الفترة الزمنية المحددة لدفع الأجر، وعلى هذا الأساس يقوم رب العمل بتحديد أجر على أساس إنتاج حد أدنى من الوحدات في زمن معين، بحيث إذا قام العامل بإنتاج زائد استحق أجراً إضافياً عن كل وحدة زائدة².

¹ - د. محمود رمضان، مرجع سابق، ص 144.

² - المرجع نفسه، ص 145.

المطلب الرابع: مشاكل وتحديات نظام الأجور.

يواجه نظام الأجور تحديات وصعوبات كثيرة، يمكن أن نذكر منها:

_تغير الوظائف في المنشآت نتيجة إضافة واجبات والتزامات للوظيفة وذلك طبقاً لحاجة المنشأة نفسها، أو بالنظر للتغيرات التي تحدث في أساليب العمل. كما أن استحداث الوظائف من التحديات التي يواجهها نظام الأجور.

_التغير التنظيمي، يتطلب معه إعادة النظر ومراجعة هيكل الأجور الداخلي للمؤسسة ما يستدعي ضرورة وضع وتحديد عوامل جديدة للتعويضات وغيرها.

_البيئة الخارجية التي تعمل المؤسسة في محيطها والتي تعرف بالبيئة المتغيرة وفقاً لمتطلبات سوق العمل، مما يتطلب إجراء تعديلات ضرورية في هيكل الأجور للمنشأة.

_من التحديات التي تواجه المؤسسة أيضاً كيفية تحقيق التوازن بين مطالب العمال وسعيهم لزيادة أجورهم وضرورة تحفيزهم للعمل، وبين ضرورة تحقيق تنافسية المؤسسات في ظل العولمة التي تفرض على المؤسسة تقليص تكاليفها بغية ضمان البقاء في سوق العمل.

_تحقيق نظام الأجور للتوازن بين ضرورة التحكم في مستوى التضخم والأسعار و السعي لجلب الكفاءات المتخصصة والحفاظ عليها بمستويات أجور محفزة.

_مشكلة دفع الأجور أي هل تدفع المؤسسة أجور العمال على أساس زمني أم على أساس مردودية العامل.¹

_و يضاف إلى المشاكل و التحديات مشكلة العدالة في الأجور: يمثل تحديد الأجر العادل لجميع الموظفين الذين يشغلون نفس الوظيفة تحدياً كبيراً يعيق عملية تعديل الأجور في المؤسسات. فبالرغم من سعي هذه الأخيرة لتحقيق العدالة في الأجور، تكشف الدراسات عن وجود فوارق كبيرة في الأجور

¹ - وردة ياهو، العربي حكيمة، أودير وردية، مرجع سابق، ص. 7.

بين الموظفين الذين يؤدون نفس المهام. وهذه الفوارق قد تعود إلى عوامل متعددة، منها الاختلافات في الكفاءة والإنتاجية، ولكنها تثير تساؤلات جوهرية حول الإنصاف والعدالة في توزيع المكافآت.¹

المبحث الثالث: الفوارق في الأجور؛ العوامل و الانعكاسات

الفوارق في الأجور تشير إلى الاختلافات في الرواتب و الدخل التي يتلقاها الأفراد بناء على عوامل متعددة، مثل: الجنس، العمر، القطاع و غيرها. فالفوارق في الأجور بين القطاعات الاقتصادية المختلفة ظاهرة شائعة في معظم الاقتصاديات، ولها آثار على مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية .

المطلب الأول: تعريف الفوارق في الأجور

يمكن تعريف الفوارق في الأجور كما يلي:

* الفوارق في الأجور حسب قاموس كامبريدج هي: "الفرق في معدل الدخل لفئتين ووظيفتين مختلفتين".²

يشير هذا التعريف إلى الفوارق في الأجور بين مجموعتين من العاملين أو بين وظيفتين مختلفتين. على سبيل المثال، قد يكون هناك فرق في الأجر بين العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص، أو بين العاملين في وظائف إدارية ووظائف تقنية. هذا الفرق يمكن أن يكون نتيجة لعوامل مثل: مستوى التعليم، الخبرة، المهارات المطلوبة... و غيرها.

* و حسب الدكتور نصر عبد الكريم تعني الفجوة الأجرية أنها: التوزيع الغير متكافئ للأفراد العاملين بأجر ضمن بيئة اقتصادية معينة.³

¹ - نفس المرجع، ص.7.

² - عبد الكريم نصر، فجوة الرواتب في الوظيفة العمومية، الواقع و الإجراءات المقترحة لردمها، (الانتلاف من أجل النزاهة و المساءلة، أمان 2017) ص.8.

³ - نفس المرجع السابق، ص.8.

يتركز هذا التعريف على عدم المساواة في توزيع الدخل بين مختلف فئات العاملين في بيئة عمل معينة. بمعنى آخر، هناك فئات من العمال تحصل على حصة أكبر من الدخل مقارنة بفئات أخرى، بغض النظر عن الجهد المبذول أو المؤهلات.

* و في تعريف آخر للفوارق في الأجور أنها، مؤشر إحصائي يستخدم لبيان الفرق بين متوسط الأجور لمجموعتين مختلفتين من العمال مثل الفرق بين أجور الرجال و النساء و العمالة المحلية الواحدة وغيرها وعادة ما يتم التعبير عنها بنسبة مئوية¹.

يستند هذا التعريف على عدة جوانب أساسية. أولاً، يُعد الفارق في الأجور مؤشراً إحصائياً يقيس التباين في متوسط الأجور بين مجموعتين من العمال. ثانياً، يبين أن هذه الفوارق قد تشمل التفاوت بين أجور الرجال والنساء أو داخل العمالة المحلية. و أخيراً، يُعبّر عن هذه الفوارق عادةً كنسبة مئوية لتسهيل فهم حجم التباين في الأجور بين المجموعات المختلفة.

التعريف الإجرائي:

الفوارق في الأجور تشير إلى التباينات في مستويات الأجور التي يحصل عليها الأفراد العاملون في نفس المجال أو الوظيفة أو بين مختلف الفئات الديمغرافية أي على أساس العرق أو الجنس، أو الموقع الجغرافي. بمعنى أن الفجوة الأجرية يمكن أن تكون حسب خصوصيات العمال والمؤسسات التي ينتمون إليها من جهة، وحسب الفوارق في المردودية من جهة أخرى. كما يمكن أن تظهر الفوارق في الأجور بين القطاعين العام و الخاص ويكون ذلك إما من بلد إلى آخر أو في نفس البلد بين مؤسسة وأخرى.

¹ - ميم للأعمال، إدارة الموارد البشرية، <http://www.meemapps.com> تم الإطلاع عليه في 2024/06/12.

المطلب الثاني: عوامل و أسباب الفجوة بين الأجور:

يمكن إرجاع الفروق في الأجور إلى مجموعة من العوامل تشمل أساسا:

1. تفاوت المهارات و المؤهلات:

يُعتبر التفاوت في المستوى التعليمي بين العمال من العوامل الرئيسية التي تساهم في وجود فروق في الأجور بينهم. يُعزى ذلك إلى أن التعليم يُعدّ أحد أبرز عناصر الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يعكس الإنفاق على التعليم والتدريب أهمية الحصول على المؤهلات الشخصية والقدرات المميزة. هذه المؤهلات تساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الأجور وزيادتها مقارنةً بالعمال ذوي المستوى التعليمي المنخفض.¹

2. رأس المال والتكنولوجيا:

يُعد رأس المال من العوامل المؤثرة في إنتاجية العامل وبالتالي في أجره. بشكل عام، يمكن القول إن الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية تساهم في تحسين مهارات العاملين من خلال توفير تدريب مكثف لهم، مما يمكنهم من التعامل بفعالية مع أحدث الآلات والتقنيات المستخدمة في العملية الإنتاجية. هذا التحسين في المهارات يؤثر بشكل إيجابي على التخصص وتقسيم العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.²

3. مستوى النشاط الاقتصادي:

تتأثر الأجور في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بمستوى النشاط الاقتصادي، سواء في حالات الازدهار أو الركود. يتبع الطلب على العمل الطلب على السلع والخدمات، أي أن العوامل المؤثرة في

¹ -بدر فهيم سالم الحسون، محددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية، (مذكرة ماجستير، إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2004). ص 29.

² -المرجع نفسه، ص 29.

الطلب على العمل ترتبط بالعوامل التي تؤثر في الطلب على السلع والخدمات. ففي فترة الازدهار، يرتفع الطلب الكلي على السلع والخدمات، وتزداد أسعار المنتجات مما يؤدي إلى زيادة أرباح المنتجين. هذا يشجعهم على زيادة الإنتاج، مما يرفع الطلب على العمل ويؤدي بدوره إلى زيادة الأجور. وعلى النقيض، في حالات الركود، حيث ينخفض الطلب على السلع والخدمات، تتراجع أسعارها وتقل أرباح المنتجين، مما يؤدي إلى تقليص الإنتاج وتقليل الطلب على العمل، مما ينتج عنه زيادة في البطالة وانخفاض الأجور.¹

4. عضوية النقابات العمالية:

تُعد النقابات العمالية تنظيمات مخصصة للأجراء، تهدف إلى حماية أجورهم وتحسين ظروف معيشتهم. تؤثر النقابات العمالية القوية إيجابياً على زيادة أجور أعضائها بفضل قدرتها على الضغط والتفاوض مع أصحاب العمل. لذلك، غالباً ما تكون أجور العمال في المؤسسات التي تتوفر على نقابات أعلى من أجور العمال في المهن التي لا تتوفر فيها نقابات. كما يمكن للنقابات أن تساهم في تحسين الأجور من خلال استخدام سياسة الإضراب لتحقيق مكاسب لمنتسبيها، وتنظيم دورات تدريبية لرفع مهارات أعضائها وزيادة إنتاجيتهم مقارنة بالعمال غير النقابيين. علاوة على ذلك، تعتمد النقابات في مطالبها بزيادة الأجور على عامل التضخم، حيث تطالب بزيادة الأجور بما يتماشى مع ارتفاع الأسعار. بينما تبرز قوة النقابات التفاوضية بشكل ملحوظ في الدول المتقدمة، فإن قدرة النقابات العمالية على التأثير في الأجور تكون أقل في الدول النامية.²

5. اختلاف طبيعة الوظيفة :

ترتبط الأجور بشكل مباشر بمستوى المخاطر والمسؤوليات التي يتحملها العامل. فالأعمال التي تنطوي على مخاطر عالية، مثل البناء والتعدين، تتطلب عمالة ماهرة وقادرة على تحمل الضغوط، وبالتالي تحصل على أجور أعلى. كما أن زيادة المسؤولية الملقاة على عاتق العامل، سواء كانت مسؤولية عن سلامة الآخرين أو عن الآلات، تؤدي إلى زيادة في الأجر.³

¹ - نفس المرجع، ص 30.

² - عودة لعريفي، مرجع سبق ذكره، ص 51.

³ - المرجع نفسه، ص 51.

6. قطاع ونشاط المؤسسة:

تتفاوت أجور العمال بين القطاعات المختلفة بناءً على مدى تركيز واهتمام كل قطاع. على سبيل المثال، إذا كان هناك تركيز على القطاع الصناعي، فإن الأجور في هذا القطاع تكون عادةً أعلى، مما يجذب العمالة الماهرة بأجور مرتفعة مقارنةً بالقطاعات الأخرى مثل الزراعة. علاوة على ذلك، قد يشهد القطاع الواحد تفاوتًا في الأجور بين أنشطته المختلفة.¹

7. الثقافة الاقتصادية:

تلعب العادات والتقاليد دورًا مهمًا في التفاوت بالأجور. ففي الدول النامية مثلًا، تكون أجور العاملين في القطاع الزراعي أقل مقارنةً بالقطاعات الأخرى، وذلك بسبب انخفاض مستوى التعليم والمهارات والإنتاجية، بالإضافة إلى عدم الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وقلّة الاهتمام الحكومي بهذا القطاع. في المقابل، في الدول المتقدمة مثل ألمانيا، يحظى العاملون في الزراعة بمركز اجتماعي مرتفع، حيث يأتي بعد الأطباء والمحامين، وذلك بفضل الاهتمام الكبير الذي يحظى به هذا القطاع واستخدامه لوسائل إنتاج حديثة.²

8. موقع المؤسسة:

تتفاوت أجور العمال بين المواقع المختلفة، حتى ضمن نفس المهنة، حيث تدفع الشركات في المدن الكبرى أجورًا أعلى مقارنةً بالشركات في المناطق الصغيرة والريفية. يعود هذا التفاوت إلى تركيز العمالة الأكثر مهارة في المدن الكبرى، مما يساهم في زيادة إنتاجيتهم مقارنةً بعمال المناطق الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، ترتفع تكاليف المعيشة في المدن الكبرى، مما يستدعي دفع أجور أعلى لتعويض زيادة مستوى الأسعار مقارنةً بالمناطق الأخرى.³

¹ - بدر سالم الحسون، مرجع سابق، ص 31.

² - نفس المرجع، ص 32.

³ - محمد بطوية، أحمد طويل، "الفجوة الأجرية بين الأنشطة الاقتصادية بالجزائر" مجلة دفاتر بوادكس،

المجلد 11، العدد: 02، (2022)، ص 280، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/209069>.

مطلب الثالث: انعكاسات الفوارق في الأجور

الفوارق في الأجور أو الفجوة في الأجور لها آثار وانعكاسات عديدة، سواء بالنسبة للأفراد أو بالنسبة للمجتمع والاقتصاد، نذكر منها:

أ- بالنسبة للأفراد: الفوارق في الأجور لها العديد من الانعكاسات السلبية على الأفراد، وتشمل ما يلي:

1- **عدم المساواة:** الفجوة الأجرية تزيد من عدم المساواة بين العمال، حيث ينتقل بعضهم أجورا منخفضة مما يزيد من التفاوت في الدخل والثروة. كما تولد الشعور بالظلم ما يؤثر على دافعيتهم للعمل¹.

2- **الإجهاد النفسي:** فقد تؤدي الفجوة الأجرية بسبب الضغط المالي إلى ظهور اضطرابات نفسية لدى العاملين مثل الاكتئاب، القلق، الإرهاق، الإحباط².

3- **عدم القدرة على تحمل التكاليف:** منها تكاليف التعليم، تكاليف الرعاية الصحية والغذاء الصحي وغيرها، ففي الكثير من الأحيان تؤدي الفجوة الأجرية إلى تقليص فرص الكثير من العائلات ذات الدخل المنخفض في التعليم والمعرفة والرعاية الصحية وغيرها.

ب- **على المجتمع:** الفجوة في الأجور تترك آثارًا متعددة على المجتمع، ومن أبرزها:

1- **الاضطرابات الاجتماعية:** قد تؤدي الفجوة الأجرية إلى بروز مجموعة من الظواهر التي تؤثر على التفاعلات الاجتماعية، حيث يشعر الأشخاص ذووا الأجور المنخفضة بأنه يتم استغلالهم وذلك يدفعهم إلى الانعزال الاجتماعي.

2- **الجريمة:** فالفجوة الأجرية تدفع بالكثير من الأفراد العاملين ذووا الدخل المنخفض إلى القيام ببعض الأعمال المنحرفة منها: السرقة، الجريمة وغيرها وذلك للحصول على الأموال.

¹ - د. رشا مصطفى عوض، عدم المساواة بين الأجور عالميا حسب النوع، الفجوات القائمة و كيفية معالجتها، تريند للبحوث والاستثمارات. <https://trendsresearch.org/ar/insight/>

. تم الإطلاع عليه في: 2024/06/12.

² - المرجع نفسه.

- 3- **التفاوت الاجتماعي:** أي ظهور الطبقة، فالفجوة الأجرية قد تؤدي إلى ظهور الطبقات الاجتماعية من طبقة الأغنياء، الطبقة الوسطى و طبقة الفقراء و ذلك يزيد من التمييز و الانقسامات في المجتمع¹ ويؤثر على الانسجام الاجتماعي.
- 4- **التسرب الوظيفي:** فقد يشعر العمال ذوا الدخل المنخفض بعدم الرضا عن العمل ما يدفعهم للاستقالة من المؤسسة التي يعملون فيها بحثًا عن ظروف وفرص عمل أفضل.
- ج- **على الاقتصاد:** الفوارق في الأجور تؤثر بشكل كبير على الاقتصاد من عدة جوانب، ويمكن تلخيص تأثيراتها فيما يلي:

1- **التوزيع غير المتكافئ وتراجع القدرة الشرائية:** يؤثر التوزيع غير المتكافئ على طبيعة المعيشة ومستوى الاستهلاك لدى الأفراد العاملين كما يؤثر أيضا على انخفاض معاشات المتقاعدين² مما يساهم في ضعف قدرتهم الشرائية بسبب عدم القدرة على تحمل التكاليف الاستهلاكية.

2- **عدم الاستقرار الاقتصادي:** تؤدي الفجوات الشاسعة في الأجور إلى تفاقم حدة عدم الاستقرار الاقتصادي من خلال عدة آليات مترابطة. فالتفاوت الكبير في المدخول يضعف القدرة الشرائية لأغلبية السكان، مما يقلص الطلب الكلي على السلع والخدمات، وبالتالي يؤثر سلبًا على النمو الاقتصادي. كما أن هذه الفجوات تشجع على سلوكيات اقتصادية غير فعالة، مثل التهرب الضريبي، وتقليل الحوافز للعمل والابتكار. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشعور بالظلم والحرمان الناتج عن هذه الفجوات يزيد من التوترات الاجتماعية، وقد يؤدي إلى احتجاجات واضطرابات تهدد أمن المجتمع واستقراره.

3- **ضعف النمو الاقتصادي:** تراجع المستوى المعيشي وزيادة حدة التفاوت الاجتماعي يؤدي إلى ضعف الاستثمار والاستهلاك، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاج والنمو السنوي المحقق³.

¹ هبة العيساوي، "فجوة الأجور خبراء يدقون ناقوس الخطر لمحاربة التمييز و التفاوت الاجتماعي"، موقع الغد، <https://alghad.com/Section-208/uncategorized/>، تم الإطلاع عليه في: 2024/06/12.

² أحمد الشهري، "انعكاسات فجوة الأجور بين القطاعين"، موقع العربية، <https://www.alarabiya.net>، تم الإطلاع عليه في 2024/06/13.

³ د.رشا مصطفى عوض، مرجع سابق.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما درسناه في هذا الفصل توصلنا إلى أن الأجر هو المقابل المادي الذي يتحصل عليه العامل لقاء عمل أو خدمة يؤديها لحساب صاحب العمل، كما أنه أكثر من مجرد رقم، فهو يعكس قيم المجتمع و يؤثر على حياتنا اليومية، و يشكل المستقبل الاقتصادي للدولة. فالأجور العادلة هي أساس مجتمع عادل، تحفز الإنتاجية، و تزيد من القدرة الشرائية و تساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الشغل. ومن الجدير بالذكر أن الفوارق الكبيرة في الأجور بين الأفراد والمجموعات تؤدي إلى آثار سلبية عديدة منها الشعور بالظلم وعدم المساواة وانخفاض الروح المعنوية للعاملين، وتراجع الإنتاجية وزيادة التوتر الاجتماعي. لذلك يجب أن تسعى سياسة الأجور إلى تحقيق العدالة وتقليل الفجوات مع مراعاة العوامل المتعلقة بالأداء والكفاءات.

الفصل الثاني: الفوارق الأجرية في الجزائر:
دور التشريعات في تقليص أو زيادة التفاوت
من 1978 إلى 2023 .

بعد مناقشه الإطار النظري للأجور في الفصل السابق سنتناول في هذا الفصل سياسة الأجور في الجزائر وفقا للنصوص القانونية، وسنتعرض للأسباب والأهداف التي أدت إلى ظهور هذه القوانين والتي ركزت بشكل خاص على سياسة الأجور. ومن بين هذه التشريعات القانون الأساسي العام للعامل رقم 12-78 والقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث سنناقش تأثير هذه التشريعات على تطور أو تقليص الفوارق الأجرية في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص.

المبحث الأول: القانون الأساسي العام للعامل 78_12 أسبابه وأهدافه وآليات تحديد الأجر في ظله.

قامت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إل غاية سنة 1973، التي تعتبر كانطلاقة لسن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم، و قد أدى غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام، إلى الاستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص في بعض الحالات، مثل الأحكام الخاصة بالأجور و الاتفاقيات الجماعية و ذلك ما أدى بالدولة إلى العمل للقضاء على هذه الوضعية، بإصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978، الذي أصبح كدستور العمل لكافة العمال في أية وظيفة أو مهنة سواء كانت في القطاع العام أو الخاص.

المطلب الأول: أسباب تبني القانون الأساسي العام للعام 1978.

يعد ظهور هذا القانون نتيجة لعدة عوامل وظروف مختلفة نذكر أهمها:

- شهدت السنوات الأولى من الاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل مما أدى إلى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية¹.

_عدم تسجيل اهتمام من طرف الدولة في(1962_1973)،آنذاك بموضوع الأجور نظرا للصعوبات الاقتصادية والمالية وغياب الإطار والكفاءات التي تسمح بوضع سياسة أجرية عادلة.²

¹- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية،الجزائر، سنة 1998)،ص 46.

²- محمد الكر،"سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق 1990_2008" (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن يوسف بن خده،الجزائر 2008)، ص 97.

- عدم تحقيق مستوى التطور والنمو في بعض القطاعات، مما وجد تخلف بعض القطاعات الأخرى مثل قطاع التعليم والصحة والفلاحة وذلك راجع لنقص التمويل، والإدارة غير الفعالة والنقص التكنولوجي.
- وجود عجز تام في سوق العمل من ناحية الكفاءات، وذوي المهارات والخبرات، مما أدى ببعض المؤسسات إلى الرفع من معدلات الأجور لاستقطاب وجذب الكفاءات وذوي الهمم، وهذه الممارسات عرفت تفشيا في ظل غياب الصرامة في التسيير، والاعتماد على المعايير الاقتصادية¹.
- انتشار البيروقراطية في مختلف الإدارات، وسوء التنظيم والتخطيط، أدى إلى عدم أرشاده في ترتيب مناصب الشغل.²
- التفاوت والملاعقلانية في توزيع الأجور الذي نجم عنه عدم الرضا الوظيفي وعدم التفاني في العمل.

_ كما لوحظ وجود تفاوت كبير بين أجور القطاع العام والخاص وسجل إقبال وتحول نحو القطاع العام من أجل الاستفادة من الأمن الوظيفي بالإضافة إلى الفرص الأكبر في تقلد المناصب.

الجدول رقم 1: يمثل التفاوت في الأجور بين القطاعات لسنة 1978، بالدينار الجزائري:

يمثل التفاوت في الأجور بين القطاعات لسنة 1978، بالدينار الجزائري:

الأجر المتوسط		الفئة
الحد الأعلى	الحد الأدنى	
6270	3400	إطارات و تقنيين سامين
4615	2167	تقني
5525	1667	عامل مدرب

¹- نفس المرجع، ص 98_99.

²- عامر تومي، جيلالي سيد احمد، مرجع سابق، ص 81.

3525	1457	عامل مؤهل
3041	1315	عامل متخصص
2630	1062	عامل بدون تأهيل

المصدر: محمد الكر، "سياسة الأجور في الجزائر واقع و آفاق 1990_2008" (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن يوسف بن خده، الجزائر 2008)، ص 98.

من خلال بيانات الجدول يتضح أن الفئات الأعلى أجرا هم الإطارات و التقنيين الساميين حيث يبلغ أجرهم المتوسط الأعلى 6270 دج، و عامل مدرب بمتوسط أجر أعلى يبلغ 5525 دج، و التقنيين بمتوسط أجر أعلى يبلغ 4615 دج، أما الفئات الأدنى أجرا هم عامل بدون تأهيل وعامل متخصص حيث لايتجاوز أجرهم المتوسط الأعلى 3000 دج، ما يبين الفرق في توزيع الأجور فمثلا الفرق في متوسط الأجر الأعلى بين الإطارات و التقنيين الساميين مع عامل متخصص هو 3229 دج، و يظهر أن الإطارات و التقنيين الساميين يتقاضون ضعف ما يتقاضاه عامل متخصص، مما يشير بأن الأجور تتأثر بشكل كبير بمستوى التأهيل و التخصص .

المطلب الثاني: أهداف القانون الأساسي العام للعامل 78-12

سعى هذا القانون إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية التي تعكس التوجهات السياسية والاجتماعية للدولة الجزائرية آنذاك فيمكن حصر هذه الأهداف في النقاط التالية:

تكريس عدالة توزيع الدخل الوطني وتوحيد أنظمة التسيير لإقامة دولة قوية¹. بحيث تتدخل الدولة في مختلف شؤون التسيير سواء في القطاع العام، أو المؤسسات الاقتصادية، والإدارية وغيرها للقضاء على الفوارق القائمة بين قطاع الزراعة والقطاعات الأخرى، وهو هدف يتم تحقيقه تدريجيا حتى يتم إزالة هذه الفوارق بشكل نهائي، وذلك ما أكدت عليه المادة 131 من القانون الأساسي العام للعامل، التي تضمنت أن سياسة الأجور تهدف في إطار المتطلبات والأهداف المحددة في الفقرة الثالثة من المادة 129 إلى القضاء على الفوارق في الأجور بين القطاع الزراعي وباقي القطاعات الأخرى بشكل تدريجي².

ضرورة تحقيق أهداف اقتصادية بربط تحديد الأجور بأهداف المخطط الوطني للتنمية. ويفرض هذا الربط بأن تتولى الدولة مسؤولية تحديد الأجور، وليس المؤسسات المستخدمة أو أرباب العمل في القطاعات المختلفة بما في ذلك القطاع الخاص، وذلك بصريح العبارة في المادة 127 منه. كما تتولى الدولة تحديد الأجر الأدنى المضمون، إذ يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط³.

تبني منهج مبسط ومرن يهدف إلى ربط مقدار الأجر بالعمل المؤدى وذلك لضمان تمكين المؤسسات من استخدام الوسائل القانونية لتحقيق أهدافها المستمدة من المخطط الوطني، وهذا ما يتيح للمؤسسات تنظيم العمل وتقييمه، وإرساء نظام متطور وشامل لكل القطاعات بشكل إلزامي بمقتضى نص المادة 100 من هذا القانون التي تنص على أن "تضع كل مؤسسة مستخدمة في إطار أجهزتها جدولا بمناصب العمل المطابقة لكامل الأعمال والمهام التي تناط بها في مجال التنمية والإنتاج، ثم

¹ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص 119.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 724 الصادر في 4 رمضان 1398، المواد 131 و129، ص 734.

³ - المادة 127 من القانون 78-12 السابق ذكره، ص 734.

تقوم بتقييم ذلك الجدول وتحديثه لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها والبحث المستمر عن أفضل فاعلية للعمل¹.

ومن بين الأهداف الرئيسية التي سعى إليها القانون، تحسين القدرة الشرائية للعامل وظروفه الصحية والمعيشية، وهو ما يشمل المأكل والمشرب والمسكن والرعاية الصحية والتعليم، إذ نصت المادة 129 من هذا القانون على أنه يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الاقتصادية للبلاد².

توحيد الإطار القانوني العام للشغل، إذ كرس هذا القانون وحدة الإطار القانوني لقطاع الشغل فلم يعد قطاع الوظيفة العمومية قطاع متميز عن باقي القطاعات، وتم إلغاء التفرقة بين مفهوم المواطن والعامل، وجاءت المادة الأولى منه لتعرف العامل بأنه كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني³.

حسب المادة 132 يهدف وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية و مراقبة أنظمة تصنيف و ترقية العمل و تحديد الأجر الأساسي الأعلى ضمن كل صنف و بصفة عامة جميع الأحكام التشريعية و التنظيمية في مجال الأجور إلى القضاء على الفوارق القائمة في أنظمة أجرة العمل ، وهذه الفوارق هي الموجودة خاصة بين الوظيفة العمومية و المؤسسات الاشتراكية و بين المؤسسات الاشتراكية نفسها⁴.

¹ - المادة 100 من القانون 78-12 السابق ذكره، ص731.

² - المادة 129، المرجع نفسه، ص734.

³ - عبدوا علي الطاهر، مراحل تطور " النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة إيزا للبحوث و الدراسات، المجلد 07 / العدد 01، (2022) ص682. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/207168> تم الإطلاع عليه في

2024/08/02.

⁴ - المادة 132 من القانون 78-12 السالف ذكره، ص734.

المطلب الثالث: آليات تحديد الأجور حسب القانون الأساسي العام للعامل 78-12.

تضمنت العديد من النصوص والتشريعات آليات ضبط معالم سياسة الأجور في الجزائر، ومن بينها القانون الأساسي العام للعامل الذي أولى أهمية كبيرة لها، حيث كان هدفه الأساسي وضع سياسة أجرية عادلة و إعداد بيئة جيدة من أجل الوصول لتوزيع عادل للأجور بين القطاعات. وسيتم التطرق في هذا المطلب لآليات تحديد الأجور حسب القانون الأساسي العام للعامل 78-12.

بموجب المادة 211 من القانون 78-12 تنشأ لجنة وطنية للأجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب والمنظمات الجماهيرية والإدارات المختصة والمؤسسات الاشتراكية، تتكلف هذه اللجنة بطلب من الحكومة بدراسة أساليب تحديد الأجور والمشاكل التي تواجه تطبيق سياسة الأجور على الصعيد الوطني والقطاعي في إطار توازن شامل للأجور والدخل والأسعار، وإبداء الرأي حولها، ومن ثمة تقدم هذه اللجنة تقرير سنويا عن نشاطها¹.

إن تحديد الأجور حسب المادة 127 من هذا القانون من صلاحيات الحكومة فقط ولا يخضع تحديدها للمؤسسات المستخدمة، بمعنى أن الحكومة هي الوحيدة التي لها صلاحية تحديد الأجور في كل القطاعات والمستويات دون تدخل أي طرف آخر².

كما يحدد هذا القانون بموجب المادة 129 الأجر الأدنى المضمون في جميع قطاعات النشاط في البلاد، ويقوم بتحديد الأجر بناء على الاحتياجات الحيوية للعامل من جهة والإمكانيات الاقتصادية للبلاد من جهة أخرى، حيث يؤخذ بعين الاعتبار تطور أسعار المنتجات والخدمات الأساسية واسعة الاستهلاك والتي تحدد في ميزانية عائلية نموذجية وفقا لأحكام تنظيمية. كما يرتبط تطور مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تسعى الأمة لتحقيقها، كما يرتبط تطور مجموع الأجور بتطور الأجر

¹ المادة 211 من القانون 78-12 السالف ذكره، ص732.

² المادة 127، المرجع نفسه، ص734.

الوطني الأدنى المضمون في إطار الجدول الوطني لتدرج الأجور المحدد من قبل الحكومة وذلك حسب المادة 130 من نفس القانون¹.

طبقا لأحكام المادة 146 من القانون الأساسي العام للعامل يتكون أجر المنصب من الأجر الأساسي الناتج عن عملية التصنيف لمنصب العمل، إضافة إلى التعويضات المرتبطة بظروف العمل وأيضا التعويضات التي تمنح بناء على وضعية الموظف² حيث أن الأجر الأساسي الذي "يتمثل في المبلغ الذي يدفع للعامل وفقا للمعايير المحددة لمنصب العمل الذي يشغله، ويتم تحديد هذا المبلغ من خلال الرقم الاستدلالي أي على أساس النشاطات الواجب تنفيذها في منصب العمل، ويعبر الرقم الاستدلالي عن المعايير التي تستخدم لتحديد قيمة الأجر لهذا المنصب"³.

أشارت المادة 149 إلى أن جميع الأجور الأساسية في كل قطاع من قطاعات العمل يجب أن تكون ذات معايير موحدة، وتطبق بشكل متساوي على جميع العاملين في هذا القطاع، وهو ما يتماشى مع مبدأ المساواة في الأجر مقابل المساواة في العمل، وهذا يعني أن العاملين الذين يؤديون نفس العمل يجب أن يحصلوا على نفس الأجر، وهذا المبدأ مدعوم بما جاء في الميثاق الوطني والدستور⁴.

حسب المادة 150 من القانون العام للعامل، فإن المراسيم أو القوانين الأساسية هي التي تحدد الأجور لكل فئة وظيفية تابعة للسلم الوطني، ومن هذا النطاق يتضح أن الأجر يتضمن حدا أدنى وحدا أعلى، ترتب فيما بينهما الأجور الأساسية المرتبطة بكل منصب عمل مدرج في الصنف، و تنظم إلزاميا⁵.

¹ - المواد 129 - 130 من القانون 78-12 السالف ذكره، ص 734.

² - المادة 146 ، المرجع نفسه، ص 735.

³ - المادة 148 ، المرجع نفسه، ص 735.

⁴ - المادة 149، المرجع نفسه، ص 736.

⁵ - المادة 150، المرجع نفسه، ص 736.

يُعمل بالحد الأدنى للأجور الأساسية في الحالات التي يكون العامل قد قام فيها بعمله من حيث الزمن والكيف والكم زيادة على الحد الأدنى الذي يعين وفقا لمقتضيات منصبه ومعاييرته وبرنامج العمل، وذلك حسب المادة 151 من نفس القانون¹.

حسب المادة 135 يمنع أداء أي منفعة عينية من كل نوع غير ما نص عليه القانون، حيث أن الأساس في مقابل العمل المؤدى يعبر عن مبالغ نقدية و يدفع بوسائل نقدية فقط حسب ما نصت عليه المادة 137 من نفس القانون. كما يحدد هذا القانون الشروط التي يمكن أن يتقاضى بموجبها العامل دخلا زائدا عن الأجر الأساسي و ذلك حسب المادة 136². يتم دفع الأجر المنصوص عليه لكل عامل بإنتظام عند حلول الأجل المتفق عليه إما يوميا أو أسبوعيا أو شهريا حسب ما حدده القانون و ذلك حسب المادة 141 من هذا القانون³.

يحدد هذا القانون الأجر المتغير و ذلك بناء على التعويض عن الضرر، التعويض الجزافي و ذلك حسب المواد 153، 152، 154 منه⁴. كما يتم حسب المادة 70 من هذا القانون تحديد الشروط يمنح من خلالها التعويض عن الساعات الإضافية في العمل⁵.

¹ - المادة 151 من القانون 78-12 السالف ذكره، ص736.

² - المواد 135-136-137، المرجع نفسه، ص734-735.

³ - المادة 141، المرجع نفسه، ص735.

⁴ - المواد 153-152-154، المرجع نفسه، ص736.

⁵ - المادة 70، المرجع نفسه، ص729.

المبحث الثاني: آليات تحديد الأجر في ظل القانون 90-11 وبيئته السياسية والاقتصادية

تعتبر مسألة تحديد الأجور من القضايا الحساسة في أي مجتمع، فهي تؤثر بشكل مباشر على مستوى المعيشة و تحفيز العمال و الاستقرار الاجتماعي، كما تلعب دورا حاسما في جذب الكفاءات و الاحتفاظ بها و دعم النمو الاقتصادي. وقد أولى قانون العمل الجزائري 90-11 اهتماما خاصا بمسألة تحديد الأجور، حيث وضع مجموعة من الآليات والقواعد والضمانات لحمايتها.

المطلب الأول: أسباب صدور قانون علاقات العمل 90-11

يعد ظهور قانون العمل نتيجة مجموعة من العوامل المتداخلة، والأحداث المتوالية التي شهدتها الجزائر في الفترة الممتدة من 1985 إلى 1989 شكلت البيئة الحاضنة لهذا القانون والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

نقص فعالية القانون الأساسي العام للعامل في وضع آليات فعالة لضمان علاقات عمل مستقرة و عادلة بين العمال و أرباب العمل. هذا النقص في الفعالية أدى إلى استمرار النزاعات وعدم الاستقرار في بيئة العمل بالإضافة إلى تفاوت كبير في الحوافز سبب شعورا بعدم الإنصاف بين العاملين¹. وقد قدمت لجنة مختصة مجموعة من التقارير إلى الندوة الوطنية للمؤسسات عام 1989، تناولت هذه التقارير مختلف الجوانب المتعلقة بالقانون الأساسي العام للعامل، وخلصت إلى أن هذا القانون لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها بل أنه حد من مبادرة المؤسسات وفرض قيودا لحرية الحركة و التطوير داخل المؤسسات، وبناء على ذلك شددت اللجنة على ضرورة إجراء إصلاحات جوهرية تهدف إلى تعزيز استقلالية المؤسسات، و أكدت أن هذه الإصلاحات يجب أن تتماشى مع التحولات الاقتصادية الجديدة².

¹ - بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مرجع سابق، ص 140.

² - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 79.

و من الانتقادات التي وجهت للقانون الأساسي العام للعامل، ثقل إجراءاته وفرضه لمساواة شكلية بين العمال، قتلت فيهم روح المبادرة حيث تساوي بين العامل المجتهد والعامل الأقل جدية وكفاءة، إلى جانب ضعف الحوافز بالنسبة للترقية المهنية.

من خلال إصدار النصوص القانونية التي تعزز استقلالية المؤسسات، مثل خطوة هامة نحو الانتقال من الأسلوب الإداري التقليدي في إدارة المؤسسات الاقتصادية، وهذه النصوص تهدف إلى فصل النشاط الإداري للدولة عن الأنشطة الاقتصادية للمؤسسات الصناعية والتجارية مما يعزز استقلالية كل مؤسسة في إدارة شؤونها الاقتصادية بشكل منفصل عن التدخلات الإدارية الحكومية¹، وتحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل عليها والتحصير لتعديل شامل لهذا القانون أو إلغائه².

سياسيا، عرفت تلك المرحلة إحداث إصلاحات و إنتهاجات جديدة في ظل دستور 1989، بعد أحداث متوالية بخروج الشعب إلى الشارع للمطالبة بإصلاحات جذرية لنظام الحزب الواحد والمطالبة بمرحلة انتقالية جديدة، فهذا الدستور جاء و أعطى وجهها جديدا للعديد من التغيرات قامت على الانتقال من نظام الحزب الواحد إلى نظام التعدد الحزبي والتخلي عن الفلسفة الاشتراكية، فأصبح الاعتراف بالتعددية الحزبية من المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، حسب المادة 40 من دستور 1989. كذلك أقر هذا الدستور مبدأ الفصل بين السلطات، والتخفيف من مركزية اتخاذ القرار وتفويض السلطة كل هذا جاء في إطار محاولة للإصلاح والتوجه نحو اقتصاد السوق³.

وقد تمثلت الأوضاع الاقتصادية المرافقة لصدور القانون 90-11 بانهيار أسعار البترول من 36 دولار للبرميل سنة 1986 إلى 08 دولار للبرميل سنة 1990، مما أحدث أزمة اقتصادية خطيرة استدعت تبني سياسة التقشف والإسراع في تطبيق المخطط الخماسي الثاني تحت شعار العمل

¹-المرجع نفسه، ص79.

²- المرجع نفسه، ص52.

³- محمد ألكر، سياسة الأجور في الجزائر، مرجع سابق، ص122-123.

والصرامة لضمان المستقبل . وقد إنجر عن هذه الأزمة انهيار القدرة الشرائية من خلال انخفاض الحصة المخصصة للأجور من الدخل الوطني 72% في 1984 إلى 66% في 1987¹.

لقد كان للتحويلات الاقتصادية التي صاحبت مسار انتقال الدولة نحو اقتصاد السوق، أثر بالغ على الوظيفة العمومية التي أصبحت ملزمة بقبول المبادئ الجديدة، بحيث تتحول من إدارة تابعة للسلطة السياسية وخاضعة لها الى إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق موظفيها ضامنة خدمة المتعاملين معهم².

من جهتها، شهدت الأوضاع الاجتماعية تزايد النزاعات العمالية و مع التحويلات الاقتصادية التي زادت من حدة النزاع بين أرباب العمل و العمال، إذ كان من الضروري وضع إطار قانوني ينظم العلاقات العمالية و يحد من النزاعات. واحتجاجات من طرف المواطنين لتلبية حاجاتهم المختلفة، كالموظفين في قطاعي التعليم والصحة. كما أدى ارتفاع الأسعار وازدياد البطالة إلى اضطرابات وأزمات اجتماعية ومظاهرات شعبية كانت تعبر عن الغضب اتجاه تدهور الأوضاع الاجتماعية وتدني القدرة الشرائية وسوء لتسيير الخدمات العمومية³. كل تلك الأحداث ساهمت في التوجه نحو تحديث وتكييف قوانين العمل لحماية العمال من استبداد أصحاب العمل .

¹ - المرجع نفسه، ص137.

² - المرجع نفسه، ص139.

³ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص146.

المطلب الثاني: أهداف قانون العمل 90-11

يسعى هذا القانون إلى تحقيق مجموعة الأهداف التي تتكيف مع التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وهي كالتالي:

يهدف قانون العمل الجزائري رقم 90-11 إلى إعادة هيكلة نظام الأجور وتنظيم علاقات العمل بشكل أكثر مرونة وعدالة. قد سعى القانون إلى إلغاء الآليات الحكومية القديمة في تحديد الأجور، مما منح العمال وأرباب العمل حرية أكبر في التفاوض على الأجور عبر آليات مثل المفاوضات الجماعية أو التصنيف المهني¹. ومع ذلك، حرص القانون على الحفاظ على دور الدولة في ضمان حد أدنى للأجور، مع مراعاة التكاليف المعيشية والظروف الاجتماعية.

كما يركز القانون على حماية حقوق العمال، خاصة في ظل اعتبارهم الطرف الأضعف في علاقة العمل. ويظهر ذلك من خلال توفير ضمانات قانونية تحمي العمال من الاستغلال والإجحاف، وتضمن بيئة عمل أكثر أماناً وشفافية². كما قام بتحديد الحقوق والواجبات التي تترتب على العامل وعلى رب العمل وذلك حسب ما نصت عليه المادة الأولى من هذا القانون³. كما شجع القانون على إشراك الشركاء الاجتماعيين، كالتقابات وأصحاب العمل، في صياغة سياسات الأجور وتطوير سوق العمل، مما يساهم في تحقيق توازن أفضل بين مصالح الأطراف المختلفة⁴.

ومن أهم أهداف القانون أيضاً، وضع إطار قانوني شامل لتطوير نظام الأجور والحوافز. فقد ربط القانون بين الأجر والأداء والإنتاجية، مما قد يشجع العمال على تقديم أفضل ما لديهم. كما ساهم في تحقيق استقرار القوى العاملة ورفع قدرتها الشرائية⁵.

أخيراً، يهدف القانون 90-11 إلى التمييز بين فئات العمال المختلفة، سواء كانوا في القطاع الخاص أو العام، وذلك من خلال إلغاء مفهوم الشمولية الذي كان سائداً في التشريعات السابقة. هذا

¹ - د. نسيم موسى، محاضرات في مقياس قانون العمل (قانون العمل، جامعة الجزائر 1، 2021)، ص 5.

² - نفس المرجع، ص 4.

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، الموافق لـ 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990، ص 562.

⁴ - محمد إكر، مرجع سابق، ص 104.

⁵ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 51.

التمييز يهدف إلى تلبية احتياجات كل فئة بشكل أفضل وتطوير تنظيمات علاقات عمل تتناسب مع خصوصية كل قطاع¹.

المطلب الثالث: آليات تحديد الأجور حسب قانون علاقات العمل 90-11: التفاوض الجماعي

تعتبر الميزة الأساسية لقانون علاقات العمل 90-11، طابعه الإتقائي التفاوضي. فعلى غرار القانون الأساسي العام للعامل حيث كانت الأجور تتحدد بشكل مركزي من طرف الدولة، أصبح تحديد الأجور اتفاقيا بين أطراف علاقة العمل، حيث يتم بالتفاوض بين المستخدم والعامل، ينتهي بإصدار اتفاقيات أو اتفاقات جماعية.

1- شروط ومخرجات التفاوض الجماعي:

ويتم تحديد الأجر في الاتفاقية الجماعية عن طريق التفاوض الجماعي بناءً على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 المشار إليها أعلاه. و يتم من خلال لجان متساوية الأعضاء، تتكون من عدد متساوٍ من الممثلين النقابيين للعمال ومن المستخدمين الذين يختارهم ممثلوهم. لكل من الطرفين الحق في تعيين ممثليه في عملية التفاوض² إما من خلال:

الاتفاق الفردي في إطار عقد العمل : ويتم بالتفاوض بين صاحب العمل والعامل لاسيما عندما لا تتوفر الهيئة المستخدمة على تعداد كبير من الأجراء و لا تمتلك شبكة الأجور³، ولا تتوفر على نقابة عمالية.

اتفاقيات العمل الجماعية: ويعرفها القانون بأنها: "اتفاق مكتوب يتناول عنصراً معيناً أو مجموعة من العناصر المحددة المتعلقة بشروط العمل والتشغيل لفئة اجتماعية أو مهنية معينة أو أكثر"، تُبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل نفس المؤسسة بين المستخدم وممثلي النقابات العمالية. كما يمكن أن تُبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية

¹ - المرجع نفسه، ص 80.

² - المادة 114، من القانون 11/90 السابق ذكره. ص 733.

³ - زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور (الجزائر، برتي للنشر، 2017)، ص 34.

للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى. يتم تحديد تمثيل الأطراف المشاركة في المفاوضات وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون، و ذلك حسب المادة 114 من القانون¹.و التي تبرم حسب الشروط التي تحددها المادة 120 من القانون تعالج موضوع الأجور و التعويضات و المكافآت على المرود و الإنتاجية¹.

وعندما تشمل الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة، فإن هذه المؤسسات تكون ملزمة بها، بشرط أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين في تلك المؤسسات أطرافاً في الاتفاقية أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك، و ذلك حسب المادة 116 من القانون².

2- أوجه تدخل الدولة في تحديد الأجور في القانون 90-11:

رغم طابعه الإتفاقي لازالت الدولة تتدخل في تحديد الأجر الأدنى المضمون هذا لحماية القدرة الشرائية للعمال الأقل دخل فقد نصت المادة 87، أن الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً ويتم تحديده بعد مراعاة تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة في مختلف القطاعات الاقتصادية ومؤشر أسعار الاستهلاك وكذا الظروف الاقتصادية العامة وذلك لضمان أن يعكس هذا الأجر قدرة الاقتصاد على تحمله وان يغطي احتياجات العامل الأساسية³.

¹ - المادة 120 من قانون علاقات العمل 90-11 السابق ذكره، ص 573.

² - المرجع نفسه، ص 733.

³ - المادة 87 من قانون علاقات العمل 90-11 السابق ذكره، ص 570.

المبحث الثالث: تأثير القانون الأساسي العام للعامل 78-12 وقانون علاقات**العمل 90-11 على الفوارق الأجرية في الجزائر.**

شهدت الجزائر تطورات كبيرة في مجال تشريعات العمل، تماشيا مع الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومن هذه التشريعات القانون الأساسي العام للعامل وقانون علاقات العمل اللذان لهما دور مهم في تطوير سياسة الأجور وتحسين ظروف العمل بما في ذلك تأثيرهما على الفوارق في الأجور.

المطلب الأول: تأثير القانون الأساسي العام للعامل 78-12 على تطور الفوارق في الأجور

لهذا القانون اثر بالغ على الفوارق في الأجور ويظهر ذلك من خلال:

العمل على توحيد سياسة الأجور بما فيها القطاع الخاص، حيث يفقد أصحاب العمل الحرية في تحديد الأجور والتي أصبحت من صلاحيات الحكومة وفقا لما نصت عليه المادة 127 من هذا القانون. كما عمل القانون على المحو التدريجي للفوارق في الأجور على مستوى جميع قطاعات النشاط قصد إيجاد نوع من الانسجام و تسهيل مهمة توحيد سياسة الأجور، و يسعى إلى ذلك من خلال وضع خطة متكاملة لتطوير نظام الأجور، بحيث يتم تحديد الأجور بشكل عادل وعقلاني و توفير فرص متساوية للجميع¹.

¹- بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص 119.

الجدول رقم 2: يمثل متوسط الأجر الإجمالية للكوادر في القطاع العام من 1988-1990. (بالدينار الجزائري).

1990	1988	
7636	6472	الهيدروكربونات و الأشغال البترولية العامة.
7636	6472	الصناعة البنائية.
7748	6190	النقل.
6823	6199	التجارة.
6934	6150	الخدمات.

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.

تشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن سياسة الدولة في تحديد الأجور خلال الفترة الممتدة بين عامي 1988 و 1990 قد أدت إلى تقارب كبير في مستويات الدخل بين مختلف فئات العاملين . فقد تراوحت الأجور الشهرية بين 6150 دينار جزائري و 6472 دينار جزائري، ما يعكس فارقاً نسبياً ضئيلاً لا يتجاوز 5%. هذا التجانس النسبي في الأجور يعود إلى السعي الحكومي في تلك الفترة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتقليص الفجوات الدخلية، وذلك من خلال فرض هيكل أجور موحد على جميع القطاعات، بغض النظر عن الاختلافات في طبيعة العمل أو مستوى المسؤولية.

وضع نظام موحد للمنح والتعويضات للحد من التفاوت بين العمال. وتوزيع أكثر عدالة للدخل الوطني ما يساهم في الاستقرار الاجتماعي وتقليل الفجوة بين الأغنياء والفقراء، لإرساء وضع اجتماعي أكثر انضباطا نتيجة إعادة تثمين الأجور وتوحيد الوضعيات الوظيفية، وذلك بفضل مركزية القرار، بحيث ساهمت هذه السياسة في تعزيز شعور الموظف بتحسين قدرته الشرائية¹. حدد هذا القانون حدا أدنى للأجر مما يضمن حصول جميع العمال على دخل مقدر ب 1000 دج على الأقل سنة 1979، وهذا يعمل على تقليل الفجوة بين الأعلى و الأدنى أجرا².

كما تدرج الوظائف في الشبكة الاستدلالية بحيث يتحدد الرقم الاستدلالي بحد أدنى و هو 100 نقطة و حد أقصى قدر ب 800 نقطة و يختلف هذان الحدان باختلاف الصنف الذي يصنف في المنصب و ذلك بإعطاء الأهمية للتأهيل بنسبة قدرت ب 40.42% على حساب المعايير الأخرى كالمسؤوليات والمهارات والجهد، مما جعل توزيع الأجر أكثر عدالة³.

على الرغم من أن القانون الأساسي العام للعامل حقق بعض التحسنات الملموسة في تقليص الفوارق الأجرية، خاصة في السنوات الأولى من تطبيقه، إلا أنه لم يتمكن من القضاء بشكل نهائي على الفوارق الأجرية، إذ أدى ذلك إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال من خلال تطور الأسعار ما أثر على مستويات الأجور الحقيقية نظرا لوجود أزمت مالية، تمثلت في تقلبات كبيرة أدت إلى اهتزاز استقرار مختلف القطاعات وتراجع تحفيز الموظفين حتى بالنسبة للوظائف العليا. كما أن تقليص هيكل الأجور بناء على التأهيل، أعطى أولوية لصالح فئة عمال التنفيذ على حساب العمال المهرة والإطارات، وهو تكريس لعدم التوازن بين مفهومي الكفاءة والمسؤولية.

¹ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص 137.

² - لامية بوشارب، مرجع سابق، ص 96.

³ - بلعيد عبد الله، مرجع سابق، ص 126.

المطلب الثاني: تأثير قانون 90-11 على تطور الفوارق في الأجور

جاء القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الفترة التي شهدت فيها الجزائر تغيرات جذرية في مختلف المجالات، منها التحول من الأحادية إلى التعددية السياسية و التوجه نحو اقتصاد السوق و استقلالية المؤسسات، والتحول من سياسة أجور مركزية إلى سياسة أجور تفاوضية، ويظهر تأثير هذا القانون في عدة نقاط كالتالي:

- خلق فجوة كبيرة في الأجور بين القطاعات المختلفة، وبين أجور المؤسسات العامة والخاصة. حيث يتفاوت مستوى أجور عمال ذوي نفس المؤهلات، ويشغلون نفس المناصب بشكل كبير، ليس فقط بسبب الوضع المالي للمؤسسات، بل أيضا بسبب قدرة النقابات على التفاوض.
- الجدول رقم 3:** يمثل مستويات الأجور الصافية حسب نوع المؤسسة و المؤهلات. (بالدينار الجزائري).

المؤهلات	القطاع	2009	2011	2013	2015	2018
الكادر	العام	55487	62857	77798	83372	87571
	الخاص	41978	47856	58046	69631	72657
عامل	العام	39245	44491	31108	60389	63070
	الخاص	12621	26563	35156	35656	37550
تنفيذ	العام	23822	28637	35156	37285	39026
	الخاص	16487	19402	24259	25249	26125

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الفارق في الأجور بين الموظفين في القطاع العام والخاص كبير، وذلك بغض النظر عن مؤهلاتهم. بينما شهدت الأجور في القطاع العام نموا ملحوظا للكوادر عام 2011 يقدر ب 62857 دج بالنسبة للقطاع العام كان بالمقابل 47856 دج بالنسبة للكوادر في القطاع الخاص و ذلك بفارق 15001 دج لصالح الكادر في القطاع العام ، كما تبين أيضا الفارق الكبير

بالنسبة للعمال الماهرين حيث عرفت أجورهم تطور دائم إذ كانت 39245 دج في 2009 بلغت 63070 دج في 2018 أما العمال الماهرين في القطاع الخاص لم تشهد أجورهم تطورا كبيرا حيث كانت 12621 دج في 2009 و قدرت بـ 37550 دج أي نصف ما يتقاضاه العمال الماهرين في القطاع العام. كما يتبين أيضا الفارق الكبير بين أجور عمال التنفيذ ففي القطاع العام يتقاضى عامل التنفيذ 23822 دج في 2009 بلغ 39026 دج في 2018 في حين يتقاضى عمال التنفيذ في القطاع الخاص 16487 دج في 2009 دج و في 2018 بلغ 26125 دج . إذن نستنتج أن الفجوة بدأت تتقلص بين الموظفين ذوي المؤهلات العليا بما يتماشى بشكل اكبر مع منطق السوق لكن زاد الفارق بشكل ملحوظ للمستويات الوظيفية الأخرى.

بشكل عام يعكس هذا الجدول أن القطاع العام يوفر زيادات أكبر و أكثر في الأجور مقارنة بالقطاع الخاص، مما يؤدي إلى فروقات متزايدة في الأجور بين القطاعين مع مرور الوقت.

- كما تؤكد الدراسات التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء عامي 2009 و 2018 على زيادة الفوارق في الأجور بين القطاعين العام والخاص، حيث

الجدول رقم 4: يمثل نتائج متوسط الأجور الصافية حسب نوع القطاع.

السنة	2009	2011	2013	2015	2018
متوسط الراتب الصافي الكلي	25,049 دج	29,352 دج	36,104 دج	39,242 دج	955,40 دج
متوسط الراتب الصافي في القطاع العام	35,676 دج	41,192 دج	50,954 دج	54,743 دج	57,324 دج
متوسط الراتب الصافي في القطاع الخاص	20,197 دج	23,879 دج	29,240 دج	32,078 دج	33,389 دج

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

يتبين لنا من خلال الجدول الاختلاف الكبير في متوسط الأجور بين الموظفين في القطاع العام والخاص لصالح الموظفين في القطاع العام ويمكن إن يكون ذلك بسبب طبيعة الدولة الريعية حيث يتم توجيه جزء كبير من عائدات النفط لزيادة رواتب الموظفين في القطاع العام. فالفارق في متوسط الراتب بين القطاعين تجاوز 70% على مدار العقد بأكمله¹، حيث بلغ الفارق في الأجور ذروته في عام 2009 تزامنا مع ارتفاع أسعار النفط، ثم شهد انخفاضا تدريجيا حتى عام 2015 ليرتفع الفارق مرة أخرى في عام 2018 ليلبغ 23935 دج.

- حسب الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2015، فيما يخص متوسط الأجور في القطاعين العام و الخاص نلاحظ تباينا بين الأجور بالدينار الجزائري.

الجدول رقم 5: يمثل متوسط في القطاعين العام و الخاص

المؤهلات	القطاع	الصناعات الاستخراجية	الصناعات المصنعة	التجارة و التصليح	الفنادق و المطاعم	النقل و الاتصالات
إطار	العام	128026	67561	66594	55872	78192
	الخاص	42592	67849	86318	62290	63253
موظف تحكم	العام	96136	52825	50026	34405	58950
	الخاص	28786	37270	39804	36850	36508
موظف تنفيذ	العام	71226	35084	36698	29899	47714
	الخاص	22695	25713	26825	27886	28489

المصدر: الديوان الوطني لإحصائيات 2015

تكشف البيانات التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات تباين ملحوظ بين الأجور في القطاعين العام و الخاص، ومن الملاحظ أن القطاع الذي يحظى بأعلى الأجور هو قطاع الصناعات الاستخراجية حيث تستفيد الإطارات في القطاع العام بثلاث أضعاف ما يتقاضاها الإطار في القطاع

¹AKKACHE Fadila, négociation collective et inégalités salariales en Algérie(revue académique de la recherche juridique RaRj, vol 12 n°3 , 2021, pp 1024-1042)page 1032.

الفصل الثاني الفوارق الأجرية في الجزائر دور التشريعات في تقليص أو زيادة التفاوت
من 1978 إلى يومنا هذا

الخاص لنفس الصناعة، فبينما يتقاضى الإطار في القطاع العام 123026 دج يتقاضاها لإطار في القطاع الخاص 42592 دج وذلك بفارق 80434 دج لصالح الموظف العام، حيث يعتبر شكلا من أشكال عدم العدالة في الأجور لنفس المهام، من جهة أخرى نجد تقاربا كبيرا بين أجور الإطارات في الصناعات المصنعة بين القطاعات بينما يفوق أجور موظفي التحكم و التنفيذ بالقطاع العام نظيرتها للقطاع الخاص بالضعف.

المؤهلات	القطاع	الصناعات الاستخراجية	الصناعات المصنعة	التجارة و التصليح	الفنادق و المطاعم	النقل و الاتصالات
الكوادر	العام	135813	71977	71094	63231	87593
	الخاص	46509	75582	93859	72609	70176
موظفي التحكم	العام	108150	56905	54987	36568	62827
	الخاص	30306	40067	43080	41308	41493
موظفي التنفيذ	العام	78491	38877	41303	32121	51965
	الخاص	23703	28215	28832	30551	31356

الجدول رقم 6: يمثل متوسط الأجور في الجزائر لسنة 2021 في مختلف قطاعات النشاط .

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2021

تؤكد البيانات أن قطاع النفط لا يزال القطاع الذي يقدم أعلى الرواتب، ومن الملاحظ أيضا أن مؤسسات القطاع العمومي تسجل أجورا أعلى من نظيراتها في القطاع الخاص الوطني حيث قدر متوسط الأجر الصافي الشهري ب: 60.100 دج في القطاع العمومي، مقابل 34.900 دج في القطاع الخاص أي بفارق 25.200 دج، ما يعكس الفجوة بين القطاعين والتوزيع غير العادل في مختلف القطاعات ومجالات النشاط.

الفصل الثاني الفوارق الأجرية في الجزائر دور التشريعات في تقليص أو زيادة التفاوت من 1978 إلى يومنا هذا

- بالرغم من أن هذا القانون أكثر مرونة، حيث اعتمد إنشاء سياسة أجور متماسكة قائمة على التفاوض الجماعي بين الشركاء (العمال و أرباب العمل) إلا إن ذلك أدى إلى توسيع الفجوات في الأجر بين مختلف قطاعات النشاط خاصة بين القطاعات العامة والخاصة وبداخل القطاعات نفسها، فكثيرا ما تحولت هذه المفاوضات إلى قرارات أحادية من طرف أصحاب العمل وذلك بسبب ضعف أو غياب التغطية النقابية.

مثال تطبيقي حول الأجر في المؤسستين الجزائريتين، العامة سونطراك و الخاصة باتيكومبوس.

من خلال المقابلة التي أجريناها مع إطارات المؤسستين تحصلنا على الأجر التالية في الجدول الموالي:

الجدول رقم 7: يمثل الأجر الأساسي لمناصب بعض العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، العامة (سونطراك) و المؤسسة الخاصة (باتيكومبوس).

الأجر الأساسي للمؤسسة الخاصة باتيكومبوس	الأجر الأساسي للمؤسسة العامة سونطراك GTP	المناصب
245104,10	85932,00	مدير الموارد البشرية
107962,00	62524,00	مسؤول إداري عن شؤون العمال
102235,00	42812,00	رئيس ورشة الإنتاج
63400,00	47124,00	مسير الموارد البشرية
49125,50	39884,00	سائق متعدد المهام
40192,00	37116,00	عامل استقبال

المصدر: من إعداد الطالبتين

بناءً على الجدول المقارن للأجور الأساسية بين مؤسستي باتيكومبوس (التابعة لمجمع سيفيتال)¹ وسونطراك (فرع حاسي مسعود GTP)،² نجد أن الأجور في باتيكومبوس أعلى بشكل ملحوظ في جميع المناصب المدرجة. على سبيل المثال، الأجر الأساسي لمدير الموارد البشرية في باتيكومبوس يبلغ 245,104.10 دج، وهو أعلى بنسبة 185.3% مقارنةً بسونطراك. كذلك، نجد أن الأجر الأساسي لمسؤول إداري عن شؤون العمال في باتيكومبوس أعلى بنسبة 72.7%، ولرئيس ورشة الإنتاج بنسبة 138.8%. هذه الفروقات الكبيرة قد تعكس اختلافات في سياسات الأجور وتقدير المناصب بين المؤسستين. ومع ذلك، يجب التنويه أن سونطراك تقدم منح وعلاوات تضاعف من الأجر الأساسي، مثلًا سنة 2014 استفاد جميع عمال المؤسسة الوطنية سونطراك ووفقًا للاتفاقيات الجماعية وديناميكية المفاوضات من منح تصل إلى 18 مليون سنتيم، تحتسب حسب الرتبة والسلم الوظيفي، فالعمال من السلم 9 إلى 14 استفادوا من منحة 11 مليون سنتيم، أما العمال من السلم 15 إلى 20 فإنهم تحصلوا على منحة تبلغ 13 مليون سنتيم، فيما تحصل العمال الإطارات من السلم 21 إلى 29 من منحة 16.5 مليون سنتيم، أما الإطارات السامية من 25 إلى 28 "ب" فإنهم تحصلوا على مبلغ 17 مليون سنتيم، في حين استفاد الإطارات السامية للمؤسسة المصنفين في السلم بين 29 "أ" و 34 على مبلغ 18 مليون سنتيم، وبالتالي فإن معظم عمال المؤسسة استفادوا من هذه المنحة.³ أما في عام 2021، تم رفع عدة منح وتعويضات بشكل ملحوظ. على سبيل المثال : تعويض

¹ - مقابلة مع المحاسب العام لشركة باتيكومبوس، حول موضوع الأجور، بمقر البويرة، بتاريخ 21 جويلية 2024، على الساعة h13.

² - مقابلة إلكترونية مع مسير الموارد البشرية لشركة سونطراك، حول موضوع الأجور، عبر الواتساب، يوم 20 سبتمبر على الساعة h10.

_ تقديم عام للمؤسسة الوطنية سونطراك GTP: هي مؤسسة وطنية للأشغال البترولية الكبرى متخصصة في بناء المنشآت الصناعية الخاصة بإنتاج المحروقات و تحويلها و نقلها و توزيعها متواجدة في حاسي مسعود ولاية ورقلة تابعة 100% لمجمع سونطراك .

_ مؤسسة باتيكومبوس Baticompos، هي أول شركة رائدة في تصنيع و تسويق الألواح العازلة في الجزائر، إضافة إلى الصفائح المعدنية المضلعة، تم إنشاءها كشركة تابعة لمجموعة Cevital، مقرها الرئيسي، ببني منصور، بوجليل دائرة، تازمالت، ولاية بجاية.

³ - مصطفى بسطامي، "منح تصل ل 18 مليون ل 20 ألف عامل في سونطراك"، جريدة الخبر، 22-07-2014،

تم الإطلاع عليه في 22-10-2024. <https://www.elkhabar.com/press/article>

الضرر: تم رفعه بنسبة 58.58%، أما تعويض المناطق الصناعية بالشمال: تم رفعه بنسبة 115.115% في حين تعويض الطعام: تم رفعه إلى 680 دينار جزائري شهرياً¹.

من خلال هذه المعطيات يتبين أن مؤسسة سونطراك تضاعف الأجر الأساسي من خلال المنح والتعويضات التي تقدمها دورياً . مما يعني أن المؤسسة العامة هي التي تدفع أجور أعلى من نظيرتها المؤسسة الخاصة. لذلك في الكثير من الأحيان لا تصرح مؤسسة سونطراك بقيمة المنح التي تقدمها.

¹ - حسان حويشة، "مراجعة بعض منح و تعويضات عمال سونطراك"، جريدة الشروق، 03-03-2021،

<https://www.echoroukonline.com/> ، تم الإطلاع عليه في 22-10-2024.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل اتضح لنا أن سياسة الأجور في الجزائر شهدت تحولات كبيرة منذ الاستقلال، حيث انتقلت من نظام مركزي يعتمد على تحديد الأجور من قبل الدولة إلى نظام أكثر مرونة يعتمد على المفاوضات الجماعية. و مع ذلك فإن هذا التحول لم يؤد إلى تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بل أدى إلى ظهور فوارق كبيرة في الأجور بين القطاعات المختلفة خاصة بين القطاع العام و الخاص. ويعود ذلك إلى ضعف قوة التفاوض لدى بعض فئات العمال، و غياب آليات فعالة لضبط الأجور، بالإضافة إلى تأثير السياسات الاقتصادية المتبعة التي أدت إلى تدهور الأوضاع المعيشية للفئات الاجتماعية، وتحول المفاوضات إلى قرارات أحادية من جانب أصحاب العمل و غياب التغطية النقابية مما عكس تفاوتاً واضحاً في سياسة الأجور.

الخاتمة

الخاتمة:

في الختام يمكن القول أن سياسة الأجور في الجزائر عرفت تحولات جذرية متأثرة بالتحولات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها البلاد. فبعد فترة من الأجور الموحدة، التي كانت الدولة التي تحددها، انتقلت الجزائر إلى نظام أجور أكثر مرونة قائم على المفاوضات الجماعية، الذي أدى إلى زيادة الفجوة الأجرية بين القطاعات المختلفة.

هذه الفوارق تتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة، بما في ذلك قوة النقابات، طبيعة نشاط المؤسسة، والسياسات الحكومية. حيث يُلاحظ أن القطاع العام، على الرغم من وجود أجور أساسية قد تكون أقل أحياناً، إلا أنه يقدم حوافز ومزايا إضافية مثل المنح والعلاوات، مما يرفع إجمالي الدخل للعاملين فيه مقارنة بالقطاع الخاص. وهذا الأمر يعكس طبيعة التمويل الحكومي للقطاع العام، والذي يوفر مساحة أكبر لتقديم هذه الحوافز.

الآليات القانونية لها تأثير في تقليص الفجوة الأجرية بين مختلف القطاعات ما يبين ذلك سياسة الأجور المتبعة في ظل النظام الموحد، أين كانت الدولة هي التي تحدد سياسة الأجور. و بالتالي، فالدولة تلعب دور مهم في تقليص الفجوة من خلال النصوص و التشريعات القانونية لضمان العدالة للعمال في جميع القطاعات، سواء العامة أو الخاصة . ففهم ديناميكيات سياسة الأجور والفوارق المتعلقة بها في الجزائر يمثل أمراً بالغ الأهمية لتطوير سياسات اقتصادية واجتماعية لضمان أكثر عدالة واستدامة.

نتائج اختبار الفرضيات :

بعد دراسة موضوع هذا البحث و محاولة الإحاطة بجوانبها. يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي :

-الفرضية الأولى: "كلما كان تدخل الدولة أكبر، أدى ذلك إلى تقليص الفوارق الأجرية". هذه الفرضية تستند إلى فكرة أن الدولة يمكنها من خلال سياساتها وتدخلاتها أن تساهم في تحقيق توزيع أكثر عدالة للدخل. بشكل عام نؤكد صحة هذه الفرضية لأن هناك أدلة تجريبية تدعم فكرة أن زيادة تدخل الدولة

يساهم في تقليص الفوارق الأجرية. و تجدر الإشارة إلى أن تأثير التدخل الحكومي يختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية ونظام كل دولة.

الفرضية الثانية: " ضعف تمثيل العمال في مؤسسات القطاع الخاص، يساهم في خلق فجوة أجرية مع نظيرتها القطاع العام". تستند هذه الفرضية على مبدأ أساسي في علاقات العمل و أن قوة التفاوض الجماعية تؤثر بشكل مباشر على الأجور، فعندما يكون لدى العمال تمثيل نقابي تكون لديهم قدرة أكبر على التفاوض لتحديد أجورهم بعدالة مما يقلص من الفجوة الأجرية مع نظيره القطاع العام. من خلال ما درسناه نؤكد صحة هذه الفرضية فغياب التمثيل النقابي يجعل العمال في عرضة لاستغلال أصحاب العمل .

3- الفرضية الثالثة: " كلما زاد اللجوء إلى الاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجور، أدى ذلك إلى تفاقم الفجوة". تستند هذه الفكرة على دور الاتفاقيات الجماعية في توسيع الفجوة الأجرية بين القطاعين الاقتصاديين العام والخاص في الجزائر. بعد دراستنا نؤكد صحة هذه الفرضية فالاتفاقيات الجماعية من العوامل التي تزيد من الفجوة الأجرية بين القطاعات وداخل القطاع الواحد، وذلك راجع إلى درجة نفوذ النقابات المختلفة التي تؤثر بشكل كبير على نتائج المفاوضات الجماعية، وتؤدي إلى تباينات في الأجور بين مختلف الفئات العمالية.

النتائج العامة للبحث:

من خلال دراسة موضوعنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- تتأثر الأجور بعدة عوامل منها حالة الاقتصاد والسياسيات الحكومية المتبعة.
- التحول من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق أدى إلى زيادة الفوارق في الأجور بين القطاعين العام والخاص في الجزائر.
- مع التحول نحو اقتصاد السوق، أصبحت الاتفاقيات الجماعية والتفاوض الجماعي أداة رئيسية في تحديد الأجور، مما أدى إلى تفاوت أكبر، فالتفاوض يجعل صاحب العمل ذا نفوذ أكبر في تحديد الأجور بشكل منفرد خاصة في ظل غياب نقابات قوية في القطاع الخاص.

➤ القطاع العام يدفع أجور أعلى من نظيره القطاع الخاص، حيث يحظى العاملون في القطاع العام بمجموعة من المزايا والحوافز المالية غير المتاحة للعاملين في القطاع الخاص، مما يساهم في زيادة الفجوة الأجرية بين القطاعين.

توصيات البحث

يمكن للجزائر الحد من تطور الفوارق الأجرية في قطاعها الاقتصادي العام و الخاص من خلال:

- ✓ تطوير سياسات اقتصادية تأخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر على الأجور، بهدف تحقيق توزيع أكثر عدالة للدخل.
- ✓ جمع البيانات المتعلقة بالفوارق الأجرية وتحليلها بانتظام وبشكل دوري لتقييم تقدم السياسات والبرامج الحكومية في تقليص الفجوة الأجرية.
- ✓ تحسين ظروف العمل والأجور في القطاع الخاص يمكن أن يساعد في تقليل الفوارق الأجرية بين القطاعين، مما يعزز من استقرار القوى العاملة ويزيد من الإنتاجية.
- ✓ يجب على الحكومة تطبيق سياسات واضحة لتعزيز المساواة في الأجور بين القطاعات بما في ذلك التشريعات الجديدة لضمان المساواة بين العمال في توزيع الأجور وضمان حد ادني من الأجور ليتناسب مع متطلبات المعيشة الحالية.
- ✓ تعزيز آليات التفاوض الجماعي يمكن أن يساعد في تحقيق توازن أفضل في الأجور بين القطاعين العام والخاص، مما يقلل من الفوارق الأجرية.
- ✓ تعزيز الشراكة بين القطاعين وتعزيز التعاون لتحسين مستوى الأجور في القطاع الخاص، وتقديم دعم حكومي للمشاريع الخاصة الصغيرة والمتوسطة لتحفيز نمو القطاع الخاص، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة وبالتالي تحسين نظام الأجور.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. المصادر:

_القران الكريم:

_ سورة الحشر, الآية 7.

2. القوانين:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون رقم 78_12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل5 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل, الجريدة الرسمية, العدد 724 الصادر في 4 رمضان 1398.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون رقم 90_11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410, الموافق ل 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل, الجريدة الرسمية, العدد 17, الصادر في 25 أبريل 1990.

3. المراجع:

▪ المعاجم:

الموسوري, صرغام حبيب, معجم مصطلحات الفقه أفاضه, "الأجر". تم الاطلاع عليه, <https://cois.uokerbala.edu.iq>. 2024/08/21.

▪ الموسوعة :

مطانيوس, حبيب. الموسوعة العربية العالمية. " الأجر ". تم الاطلاع عليه في 2024/08/21, <http://arab-ency.com.sy>.

▪ الكتب:

1- أحمية, سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية, 1998.

- 2- بوحوش, عمار. **مناهج البحث العلمي**. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية, 2016.
- 3- بوحوش, عمار, محمود الذنبيات. **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية, ط4, 2007.
- 4- بطاش, زهير. **دليل تطبيقي حول الأجور**. الجزائر: برتي للنشر, 2017.
- 5- بن عنتر, عبد الرحمان. **إدارة الموارد البشرية المفاهيم و الأسس و الأبعاد الإستراتيجية**. عمان: دار البازوري للنشر و التوزيع, 2010.
- 6- شلبي, محمد. **منهجية التحليل السياسي المفاهيم المناهج و الاقترابات**. الجزائر: كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية, 1997.
- 7- ماهر, أحمد. **إدارة الموارد البشرية**. الاسكندرية: دار الجامعة, ط1, 2007.
- 8- محمود, رمضان. **الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي**. عمان: دار الثقافة للنشر و التوزيع, 2014.
- 9- عبد الكريم, نصر. **فجوة الرواتب في الوظيفة العمومية الواقع و الإجراءات المقترحة لردمها**. أمان: الائتلاف من أجل النزاهة و المسائلة, 2017.

■ المجالات:

- 1- بطوبة, محمد. أحمد طويل, الفجوة الأجرية بين الأنشطة الاقتصادية بالجزائر "مجلة دفاتر بوادكس", المجلد 11, العدد: 02, 2022, ص 280.
- 2- علي الطاهر, عبدوا. "مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر" مجلة إيزا للبحوث و الدراسات, المجلد 07, العدد 01, (2022): ص 682.
<https://www.asjp.cerist.dz>

4. الأطروحات و الرسائل الجامعية و المذكرات:

- 1- أبري حفيظة، بريهات ليندة، دور الأجرور في تحقيق الرضا الوظيفي. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.
- 2- الحسون، بدر فهيم سالم. محددات الأجرور في الصناعة الفلسطينية وأثرها على القدرة التنافسية. مذكرة ماجستير، إدارة السياسات الاقتصادية الكلية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2004.
- 3- إلكر، محمد. سياسة الأجرور في الجزائر "واقع و آفاق". مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن يوسف بن خده، الجزائر 2008.
- 4- بوشارب، لامية. دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال فترة 1970-2006. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة دالي إبراهيم، 2010.
- 5- باي، دليلة. سارة شماله، " نظام التعويض في الجزائر دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص". مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعه مولود تيزي وزو، 2019.
- 6- بن عنتر، عبد الرحمان. إدارة الموارد البشرية، المفاهيم و الأسس و الأبعاد الإستراتيجية. عمان، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، الطبعة العربية، 2010.
- 7- تومي، عامر. سيد أحمد جيلالي. "دراسة تحليلية لتطور نظام الأجرور في الجزائر خلال الفترة 1962_2022". مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022، ص 26.
- 8- حسن صالح أبو حمده، هديل. محددات الأجرور في القطاع الصناعي الفلسطيني: دراسة حالة قطاع غزة. مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة: كلية التجارة، قسم اقتصاديات التنمية، 2015.
- 9- خليل، سومي. آليات الحماية القانونية للأجرور في تشريع العمل الجزائري. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزوا 2022.

- 10- عبيد بوعزة، إيمان . محددات الأجور في القطاع الاقتصادي الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، 2022-2023.
- 11- عبد الكريم، نصر. فجوة الرواتب في الوظيفة العمومية، الواقع و الإجراءات المقترحة لردمها. الإئتلاف من أجل النزاهة و المساءلة، أمان، 2017.
- 12- عبد الله، بلعيد. إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1، 2019.
- 13- لطيفة بن مهرة، ليندة. "ثقافة الأجير الشاب و استراتيجيات تحقيق حاجاته.رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الدكتوراه ،جامعة أبي بكر الصديق تلمسان، قسم علوم الاجتماعية، 2014-2015.
- 14- لعريفي، عودة. محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر.مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف 2011.
- 15- مسعودان، نوال . علاقة الأجر بالتغيب و الإضراب. مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزوا، 2014.
- 16- مولود حشمان، مولود. محددات الأجر في الجزائر "دراسة اقتصادية قياسية". أطروحة دكتوراه، جامعة: الجزائر:كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 1999-2000.
- 17- محمودي، حسين. أهمية نظام الأجور و دوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة:كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، 2015_2016.
- 18- ياهو، وردة. حكيمة الغربي، وردية اودير. أثر نظام الأجور على مستوى تقييم الأداء. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة 2012.

5- المقابلات:

- مقابلة مع المحاسب العام لشركة باتيكومبوس، حول موضوع الأجور، بمقر بني منصور، ولاية بجاية، بتاريخ 21 جويلية 2024، على الساعة h13 صباحا.
- مقابلة إلكترونية مع مسير الموارد البشرية لشركة سونطراك، حول موضوع الأجور، عبر الواتساب، بتاريخ 20 سبتمبر 2024، على الساعة h10 صباحا.

6- المواقع الإلكترونية:

1_ الخضر, لمى. المنهج المقارن في البحث العلمي موقع موضوع, الاطلاع عليه يوم 13/09/2024.

<https://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D9%87%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A>

2_ الشهري, أحمد. "انعكاسات فجوة الأجور بين القطاعين". العربية. تم الاطلاع عليه في 2024/06/13. <https://www.alarabiya.net>

3_ العيساوي, هبة. "فجوة الأجور خبراء يدقون ناقوس الخطر لمحاربة التمييز و التفاوت الاجتماعي". موقع الغد. تم الإطلاع عليه 2024/06/12, <https://www.alghad.com>

4_ بسطامي, مصطفى, "منح تصل ل 18 مليون ل 20 ألف عامل في سونطراك", جريدة الخبر, تم الاطلاع عليه في 2024-10-22,

<https://www.elkhabar.com/press/article/54806/%D9%85%D9%86%D8%AD-%D8%AA%D8%B5%D9%84-%D8%A5%D9%84%D9%89-18-%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86%D8%A7-%D9%84%D9%8020-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%8A>

[. /](https://www.echoroukonline.com/%d9%85%d8%b1%d8%a7%d8%ac%d8%b9%d8%a9-%d8%a8%d8%b9%d8%b6-%d9%85%d9%86%d8%ad-%d9%88%d8%aa%d8%b9%d9%88%d9%8a%d8%b6%d8%a7%d8%aa-%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84-%d8%b3%d9%88%d9%86%d8%a7%d8%b7%d8%b1%d8%a7%d9%83)

5_ حويشة، حسان، "مراجعة بعض منح و تعويضات عمال سونطراك"، جريدة الشروق، تم الإطلاع عليه في 22-10-2024،

<https://www.echoroukonline.com/%d9%85%d8%b1%d8%a7%d8%ac%d8%b9%d8%a9-%d8%a8%d8%b9%d8%b6-%d9%85%d9%86%d8%ad-%d9%88%d8%aa%d8%b9%d9%88%d9%8a%d8%b6%d8%a7%d8%aa-%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84-%d8%b3%d9%88%d9%86%d8%a7%d8%b7%d8%b1%d8%a7%d9%83>

6_ مصطفى عوض، رشا. "عدم المساواة بين الأجور عالميا حسب النوع، الفجوات القائمة و كيفية معالجتها. موقع تريند للبحوث و الاستثمارات. تم الإطلاع عليه في 12/06/2024،
. <https://trendseresearch.org>

7_ ما هو تقييم الوظيفة؟ وكيف تتم عملية تقييم الوظيفة. موقع رائد الأعمال العربي. تم الاطلاع عليه 2024/08/20، <https://ar.entrepreneur.com>.

8_ ميم للأعمال، إدارة الموارد البشرية. موقع ميم للأعمال. تم الاطلاع عليه في 12/06/2024،
. <http://www.meemapps.com>

9_ تعريف المنهج الوصفي التحليلي واستخداماته، موقع الوفاق، تم الاطلاع عليه يوم 13.09.2024

<https://wefaak.com/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%A-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D9%87%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B5%D9%81%D9%8A>

10_ الديوان الوطني للإحصاء,تم الاطلاع عليه, عليه يوم 14.09.2024.

<https://www.ons.dz/spip.php?rubrique327>

7_المحاضرات:

- 1- جبار عبد الجبار، محاضرات منهجية العلوم السياسية، مقياس منهجية العلوم السياسية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف، 2021 2022.
- 2- عبد العالي,عبد القادر."محاضرات النظم السياسية"، النظم السياسية المقارنة, جامعه سعيدة مولاي الطاهر , سعيدة, 2007 2008 .
- 3- موسى، نسيمه. محاضرات في مقياس قانون العمل.قانون العمل، جامعة الجزائر 1، 2021.

المراجع باللغة الأجنبية:

KKACHE Fadila, négociation collective et inégalités salariales en Algérie(revue académique de la recherche juridique RaRj, vol 12 n°3 , 2021, pp 1024-1042

الفهرس

الفهرس

I..... الشكر و التقدير

II..... إهداء

أ..... مقدمة

الفصل الأول: مقارنة مفاهيمية حول الأجور و الفوارق المتعلقة بها.

المبحث الأول: ماهية الأجر 13

المطلب الأول: تعريف الأجر 13

المطلب الثاني: لمحة تاريخية عن تطور الأجور 16

المطلب الثالث: أهمية الأجر وأبعاده 19

المطلب الرابع: أنواع الأجور وشروطها 22

المبحث الثاني: قواعد تحديد الأجور 25

المطلب الأول: عوامل وكيفية تحديد الأجور 25

المطلب الثاني تصميم هيكل الأجور 31

المطلب الثالث: طرق تقدير الأجر: 35

المطلب الرابع: مشاكل وتحديات نظام الأجور 36

المبحث الثالث: الفوارق في الأجور؛ العوامل و الانعكاسات 37

المطلب الأول: تعريف الفوارق في الأجور 37

المطلب الثاني: عوامل و أسباب الفجوة بين الأجور 39

مطلب الثالث: انعكاسات الفوارق في الأجور 42

الفصل الثاني: الفوارق الأجرية في الجزائر: دور التشريعات في تقليص أو زيادة

التفاوت من 1978 إلى 2023 .

المبحث الأول: القانون الأساسي العام للعامل 78_12 أسبابه وأهدافه وآليات تحديد الأجر

في ظله. 47

المطلب الأول: أسباب تبني القانون الأساسي العام للعامل 1978 47

المطلب الثاني: أهداف القانون الأساسي العام للعامل 78-12 50

المطلب الثالث: آليات تحديد الأجور حسب القانون الأساسي العام للعامل 78-12. 52

المبحث الثاني: آليات تحديد الأجر في ظل القانون 90-11 وبيئته السياسية والاقتصادية....

..... 55

المطلب الأول: أسباب صدور قانون علاقات العمل 90-11 55

المطلب الثاني: أهداف قانون العمل 90-11 58

المطلب الثالث: آليات تحديد الأجور حسب قانون علاقات العمل 90-11: التفاوض الجماعي

..... 59

المبحث الثالث: تأثير القانون الأساسي العام للعامل 78-12 وقانون علاقات العمل 90-

11 على الفوارق الأجرية في الجزائر. 61

المطلب الأول: تأثير القانون الأساسي العام للعامل 78-12 على تطور الفوارق في الأجور 61

المطلب الثاني: تأثير قانون 90-11 على تطور الفوارق في الأجور 64

الخاتمة 73

قائمة المراجع 77

الفهرس 85

قائمة الجداول 89

قائمة الجداول 91

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

- الجدول رقم 1: يمثل التفاوت في الأجور بين القطاعات لسنة 1978، بالدينار الجزائري.....49
- الجدول رقم 2: يمثل متوسط الأجور الإجمالية للكوادر في القطاع العام 1988-1990 62
- الجدول رقم 3: يمثل مستويات الأجور الصافية حسب نوع المؤسسة و المؤهلات.(بالدينار الجزائري) . 64
- الجدول رقم 4: يمثل نتائج متوسط الأجور الصافية حسب نوع القطاع.65
- الجدول رقم 5: يمثل متوسط في القطاعين العام و الخاص 66
- الجدول رقم 6: يمثل متوسط الأجور في الجزائر لسنة 2021 في مختلف قطاعات النشاط 68
- الجدول رقم 7 : يمثل الأجر الأساسي لمناصب بعض العمال في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية العامة
(سونطراك) الخاصة (باتيكومبوس) 69

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة، تأثير التحول من سياسة الأجور الحكومية المركزية، التي كانت تطبق في إطار التوجه الاشتراكي والقانون الأساسي العام للعامل 12/78، إلى سياسة أجور تفاوضية تشرك أطراف علاقة العمل في تحديد الأجور ، وذلك وفقاً لأحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الذي جاء متوافقاً مع التوجهات الليبرالية في تلك المرحلة. غير أن المرونة التي ميزت سياسات تحديد الأجور منذ عام 1990، والتي كان هدفها الرئيسي حماية العمال من استغلال أصحاب العمل ، أدت إلى ظهور تفاوتات كبيرة في الأجور بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

فقد شهدت أجور العمال الذين يشغلون نفس المؤهلات والمناصب تبايناً ملحوظاً، ليس فقط بسبب الوضع المالي للمؤسسة، ولكن أيضاً بناءً على الطبيعة التفاوضية في تحديد الأجور التي نص عليها القانون و التي أفرزت إنفراد أصحاب العمل الخواص بوضع شبكة الأجور نظراً لغياب تمثيل نقابي في معظم المؤسسات الخاصة. كما يعتبر دور الآليات القانونية أساسية في تحديد سياسة الأجور للمؤسسات لضمان توزيع عادل للدخل، و تقليص الفجوة الأجرية بين قطاعات النشاط المختلفة.

الكلمات المفتاحية: سياسة الأجور. التفاوض الجماعي. الاتفاقية الجماعية. الفوارق الأجرية. قطاع عام . قطاع خاص.

Abstract

This study examines the impact of the shift from a centralized government wage policy, implemented within the framework of the socialist orientation and the General Labor Law 78/12, to a negotiated wage policy involving the parties to the employment relationship in determining wages, in accordance with the provisions of Law 90/11 on labor relations, which aligned with the liberal trends of that period.

However, the flexibility that characterized wage determination policies since 1990, primarily aimed at protecting workers from employer exploitation, led to significant wage disparities between different economic sectors. Workers with the same qualifications and positions have experienced notable wage variations, not only due to the financial status of the institution but also based on the negotiated nature of wage determination stipulated by the law, which resulted in private employers being alone in setting the wage network due to the absence of union representation in most private institutions. The role of legal mechanisms is considered fundamental in shaping institutions' wage policies to ensure a fair distribution of income and reduce the wage gap between different sectors of activity.

Keywords

Wage policy, Collective Negotiations, Collective agreement, Wage differences, Public sector and Private sector.