

المحاضرة السادسة: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية

الأجور والتعويضات المختلفة

1- تعريف الأجر: تقوم النظرة الرأسمالية للأجر على أنه كل ما يمكن أن يدفع مقابل العمل (نظرة مادية بحثه)، علما أنه يتحدد بموجب قانون العرض والطلب شأنه شأن السلع والبضائع.

في حين نجد أن النظرة الحديثة قد تجاوزت النظرة المادية فأصبحت تشمل أبعاد وأهداف اجتماعية (احتياجات العامل وظروفه المعيشية).

ورغم بروز وتجلي الصيغة الاجتماعية بالأجور إلا أن الواقع يفرض النظر لها من كافة الجوانب على النحو التالي:

- النظرة القانونية باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل والذي يفرض الاتفاق صراحة أو ضمنا حول الأجر.

- النظرة الاقتصادية حيث يشكل أحد العناصر الأساسية في تحديد تكلفة الإنتاج.

- النظرة الاجتماعية حيث يمل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل.

2- مكونات الأجر

مكونات الأجر = عناصر ثابتة + عناصر متغيرة (تختلف باختلاف الدول)

الأجر الثابت = أجر المنصب + الملحقات المتممة للأجر

أجر المنصب = الأجر المطابق للعمل (لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني) 20000 دج، ويتم تحديده عن طريق النقاط الاستدلالية الخاصة بكل منصب.

ملحقات متممة للأجر ← تعويض الخبرة ← تمنح في صورة درجات علما بوجود ثلاث وتائر لحصول

العامل على هذه الدرجة وهي: المدة الدنيا: 2.5 / المتوسطة: 3 سنوات / القصوى: 3.5

- الموظف الذي أجرى تكوين طويل المدى وهو قيد الخدمة يستفيد من درجة كمكافأة.

- تخفض المدة الزمنية في كل وتيرة حسب المنطقة.

- المدة القصوى من حق جميع العمال.

- في حالة وجود أكثر من عامل فإن الوثيرة الدنيا والمتوسطة يتم منحها عن طريق التتقيط وفق القاعدة (4-4-2). وهذا معناه:

- (40%) من الموظفين الأوائل الأعلى تتقيط تمنح لهم الدرجة في المدة الدنيا.

- (40%) من الموظفين الذين يلونهم في التتقيط تمنح لهم الدرجة في المدة المتوسطة.

- (20%) من الموظفين الموالين في التتقيط تمنح لهم الدرجة في المدة القصوى.

أمثلة توضيحية:

- في حالة كان العدد أكبر من 10 مثلا 25 موظف

$$25 \times 4 \leftarrow 100 / 10 \leftarrow 10 \leftarrow \text{الدنيا}$$

$$25 \times 4 \leftarrow 100 / 10 \leftarrow 10 \leftarrow \text{المتوسط}$$

$$25 \times 2 \leftarrow 50 / 10 \leftarrow 5 \leftarrow \text{القصوى}$$

حالة العدد زوجي عدد الموظفين زوجي (16 موظف)

$$16 \times 4 \leftarrow 64$$

$$16 \times 4 \leftarrow 64$$

$$16 \times 2 \leftarrow 32$$

- نضيف الفواصل للنتائج قبل العدد الأخير فنحصل على:

$$6.4$$

$$6.4$$

$$3.2$$

- نأخذ العدد الأخير بعد الفاصلة في النتيجة ونضيفه للعدد الأول فنحصل على:

$$6.4 + 0.2 = 6.6 \leftarrow \text{العدد غير صحيح.}$$

- نضيف له العدد الذي بعد الفاصلة في العدد الثاني $6.6 + 0.4 = 7$

7 هو عدد الموظفين الحاصلين على درجة في وثيرة السريع و6 في وثيرة المتوسط و3 في البطيء.

3- عناصر متغيرة بالأجر

- تعويض الضرر: تعويض عن الضغوط الخاصة بالمناصب.

- تعويض المنطقة: وهو تعويض يقدم للعامل عند مزاولته لعمل في منطقة جغرافية بها صفات مناخية صعبة أو بنشاط أو وحدة يحظى بالأولوية في النشاط الاقتصادي للدولة. تتراوح منحة المنطقة بين 7% و 35% من الأجر الأساسي.

وتقسم الجزائر الى ثلاث مناطق: أ، ب، ج، وكل منطقة بدورها الى ثلاث مناطق فرعية على النحو التالي:

المنطقة أ نجد بها الولايات التالية: تمنراست-إيليزي-أدرار-تندوف-بشار-ورقلة-الوادي-بسكرة-غرداية، وهذه الولايات بدورها تنقسم الى ثلاث مستويات على النحو التالي: أ1 وأ2 وأ3، ومنحة المنطقة هي النسبة المئوية من الممنوحة لكل ولاية من الأجر الأساسي

ولايات المنطقة أ1 = 35%، ولايات المنطقة أ2 = 31.5%، ولايات المنطقة أ3 = 28%

المنطقة ب نجد بها ولايات: النعامة -البيض-الجلفة -الأغواط

المنطقة ب1 نسبة التعويض = 24.5%، المنطقة ب2 = 21%، المنطقة ب3 = 17.5%

المنطقة ج نجد بها الولايات: تبسة - المسيلة - خنشلة - سعيدة

ج1 = 14%، ج2 = 10.5%، ج3 = 7%

الأجر الأساسي = $\frac{\text{الأجر القاعدي} + \text{منحة الخبرة}}{\text{النقطة الاستدلالية في 45}}$

- التعويضات العائلية:

- منحة الأبناء = 300 دج عن كل طفل قاصر
- منحة الوضع العائلي = المتزوج دون أولاد 5.5 دج
- منحة الأجر الوحيد = 800 دج
- منحة الأطفال = 600 دج عن كل طفل إذا كان الدخل أقل من 1500 / 300 دج إذا كان أكبر.
- منحة التمدريس = 3000 دج تمنح مرة واحدة في السنة عن كل طفل متمدرس.

الأجر التكميلي: وهي بعض المنح المقررة للعامل.

- تعويض العمل التناوبي.
- تعويض العمل الإضافي (لا يتعدى 20% من ساعات العمل)، ويحسب بزيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، كما يمكن أن تعوض من خلال فترة راحة مساوية للفترة التي قضاها بالعمل.
- تعويض العمل الليلي.
- تعويض المصاريف الخاصة.