



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - عين تموشنت -
كلية الحقوق



الحماية القانونية لعنصر الأجر في ظل علاقات العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص - قانون خاص -

تحت إشراف:

أ. بن صالح عادل

من إعداد الطالبين:

بوزيدي زوهير

مخنطر شعيب

لجنة المناقشة:

جامعة عين تموشنت	رئيسا	أستاذة محاضرة أ-	د. بوجاني عبد الحكيم
جامعة عين تموشنت	مشرفا مقرر	أستاذ محاضر ب-	د. بن صالح عادل
جامعة عين تموشنت	ممتحنا	أستاذة محاضرة ب-	د. بن طاع الله زهيرة
جامعة عين تموشنت	ممتحنا	أستاذة محاضرة أ-	د. سي بوعزة ايمان

السنة الجامعية 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علّم بالقلم علّم الإنسان مالم يعلم الحمد لله الميزان الملك

القدوس السلام مدير الليالي والأيام مصرفه الشهور والأعوام،
قدر الأمور فأجراها على أحسن نظام ما شاء كان وما لم يشأ لم يكن،
الحمد لله على ما أنعم به على فضله الخير الكثير والعلم الوفير
والمغندي على إنجاز هذا العمل الذي أحسنه عبادة من العبادة
جعلها الله خالصة لوجه الكريم.

وبعد الحمد لله تعالى وشكركم على إنصائي لهذه الرسالة،
أتقدم بخالص الشكر ومطعم الإيمان الأستاذ الفاضل

"بن صالح عادل"

على ما قدمه لي من علم نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر.
دون أن ننسى تقدير جهد أعضاء اللجنة المحترمة
كل باسمه لعناء تعرضهم لهذا النهج
وأخيرا نتوجه بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى كل شخص
مد لنا يد المساعدة لإنجاز هذه المذكرة من بعيد
أو من قريب ولو بكلمة طيبة.

شكرا

-بارك الله فيكم جميعا-

إهداء

ممما كتبت من عباراته لن أجد اصدق من قوله تعالى:

" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات "

وانبي من قال فيهما الله عز وجل

" واحفظ لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا "

إلى روح أمي الغالية

والى روح دامت بنعيم ربي حتى نلتقي يا أمي هذا النجاح هو جزء من تعبك اهديه لك لعله يكون الدعاء اخر يرفع اسمك الى السماء رحمة الله وجعل الجنة دارك.

يا من جعلك الله سببا في وجودي، سدا في حياتي، دعائك كان حسي وروحاني كان طريقتي الى من أرشدني ورافقتني في كل مشاوير حياتي اللهم أحفظه وارزقه العفو والعافية.

إلى الزوجة الغالية

أتمنى لك حياة سعيدة

إلى ابنائي ثمره حياتي أتمنى لكم التوفيق في الدين والدنيا

الى اخوتي متمنية لهم التوفيق والنجاح في الحياة.

أوجه تحية خاصة وشكر وجزيل لعل من ساهم في ثمره جسدي وأمانني، جزاه الله خيرا واجعل عونك في ميزان الحسنات.

إلى كل النفوس الطيبة التي وسعهم ذاكرتي ولو توسعهم مذكرتي.

إلى أساتذتي الذين لم يخلوا علينا بالنصائح إلى أصدقائي وصديقاتي أتمنى لهم حظا موفق.

زهير

إهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل:

{واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا} أمي وأبي
الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما وقدرني على رد جزء من جميلهما.

إلى أخواتي متمنيا لهن التوفيق والنجاح في الحياة.

إلى الزوجة الغالية

أتمنى لك حياة سعيدة

إلى ابنائي ثمرة حياتي أتمنى لكم التوفيق في الدين والدنيا

أوجه تحية خاصة وشكر جزيل لكل من ساهم في ثمرة جسدي وأمانتي، جزاء الله خيرا وجعل عونته
في ميزان الحسنات.

إلى كل النفوس الطيبة التي وسعتم ذاكرتي ولو تسعمم ذكرتي.

إلى أساتذتي الذين لم يخطوا علينا بالنصائح

إلى أصدقائي وصديقاتي أتمنى لهم حظ موفق.

قائمة أهم المختصرات

ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ج.ر.	الجريدة الرسمية
ج.	جزء
م.	المادة
ر.	رقم
ق.	قانون
ف.	فقرة
ص.	الصفحة
ط.	الطبعة

مقدمة

يعتبر الأجر أحد أهم عناصر عقد العمل، وأساس العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، لما له من تأثير مباشر على الاستقرار المهني والاجتماعي والاقتصادي. فهو لا يُمثل فقط المقابل المالي للأداء المهني، بل هو وسيلة عيش تحفظ كرامة العامل وتضمن له الحد الأدنى من متطلبات الحياة. ومن ثم، فإن حماية الأجر تعتبر من أولويات التشريعات الاجتماعية الحديثة التي تسعى لتحقيق العدالة داخل سوق العمل.

لقد شهد مفهوم الأجر تطوراً ملحوظاً منذ العصور القديمة، حيث كان في البداية عبارة عن مقابل عيني كالغذاء أو السكن، ليأخذ لاحقاً طابعاً نقدياً منظماً مع تطور النظم الاقتصادية والاجتماعية، حيث لم تكن فكرة الأجر معروفة في العهود السابقة ففي ظل نظام الرق كان العبد يعمل لصالح سيده مقابل تكفل هذا الأخير بغذائه وكسوته، وفي نظام الإقطاع كان العامل يلتزم بتكريس جل وقته للزراعة حقل سيده أو العمل داخل المنزل مقابل حصوله على قطعة أرض يستغلها لصالحه، ليتطور الأمر في ظل نظام الحرفي أين كانت تتجمع كل جماعة في حرفة معينة في طائفة خاصة بهذا تضم طبقات متدرجة وعلى رأس كل طائفة الشيخ طائفة أو معلم ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين، وكانت كل طائفة تضع قواعد خاصة بالعمل من بينها الأجر.

أما في ظل الدين الإسلامي فقد عرف ما يسمى بالنظام المكاتبه وهو عقد بين السيد الملك وعبده، يتفقان فيه على أن يدفع العبد مالاً معلوماً على أقساط محددة مقابل حصوله على حريته عند سداد كامل المبلغ ويعتبر هذا النظام من الوسائل التي شرعها الإسلام لتيسير عتق العبيد تدريجياً، أما في أوروبا وبظهور الرأسمالية كنتيجة للثورة الصناعية، أدى إلى سيادة المذهب الفردي الذي كرس مبدأ السلطان الإرادة القائم على إخضاع الأجر للحرية التعاقدية بين العامل وصاحب العمل هذا الأخير الذي كان في مركز قوة مقارنة بالعامل فرض نظام الدفع العيني للأجر فكان العمل يحصل مقابل العمل الذي يؤديه على كمية من المنتجات التي ينتجها صاحب العمل.

ومع بروز الثورة الصناعية، تزايد استغلال العمال ما أدى إلى تدخل الدولة تدريجياً لضبط شروط العمل، وكان من أول ما ركزت عليه هو تنظيم الأجر وحمايته ومع إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919، أصبح الأجر محوراً لاتفاقيات دولية تضمن حداً أدنى من الحماية، لا سيما الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، وقد لاق الأجر اهتماماً كثيراً من الباحثين في مجال علاقة العمل وذلك نظراً للدور البارز الذي يلعبه الأجر في حياة العمال والمؤسسة إذ يعتبر من أهم العناصر في العقد العمل حيث يعد السبب والدافع إلى التعاقد من طرف العامل كما يعتبر من أهم الحقوق الواردة للعامل في العقد مقابل الالتزامات مهنية منصوص عليها

في هذا العقد وفي الاتفاقيات الجماعية للعمل وكذلك النصوص التشريعية والتنظيمية¹، وهو ما نلمسه في جل التشريعات الحديثة التي تعتبر الأجر أحد الركائز الأساسية في علاقات العمل، حيث يجسد عقدا بين العمال وأرباب العمل والحكومة، وينعكس بشكل مباشر على العدالة الاقتصادية والاستقرار الوظيفي وقد تطور مفهوم الأجر من مجرد مقابل مادي بسيط إلى نظام معقد يشمل عناصر نقدية وعينية ويخضع لضوابط قانونية واجتماعية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المعنية.

مما لا شك فيه أنه يساهم الأجر في تحسين أداء العمال ورفع إنتاجيتهم باعتباره الوسيلة التي يوفرون بها احتياجاتهم الأساسية لذلك يهتم التشريع العالمي بحماية عنصر الأجر العامل والذي كان محل نضال تاريخي طويل من طرف مختلف النقابات العمالية ما أفرز عن نتائج إيجابية تم تبنيها في اطار الاتفاقيات الدولية وفي ظل النصوص الوطنية عبر مختلف الدول في العالم، من بينها بلدنا الجزائر حيث تم تكريس أهم المبادئ المتعلقة بعنصر الأجر من خلال النصوص الدستورية التي تعتبر الضامن الأساسي للحقوق المواطنين وحررياتهم، حيث يضمن حق العامل في الأجر العادل² يغطي إحتياجاته الأساسية لتأتي بعدها مختلف النصوص القانونية الفاعلية في مجال قانون العمل والتشغيل لأجل التدقيق في هذه المبادئ الدستورية وتبنيها في شكل قواعد منظمة لهذه المسألة أبرزها خاصة أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أهمية الموضوع

تظهر أهمية هذا الموضوع من خلال ارتباطه الوثيق بالعدالة الاجتماعية، فالأجر هو العنصر الذي يضمن للعامل دخلاً يحفظ كرامته، وبمكّنه من تغطية حاجياته الأساسية، كما يشكل عاملاً مؤثراً في الإنتاجية والرضا المهني وانطلاقاً من ذلك، فإن تنظيم الأجر قانونياً يُعد من أهم صور حماية العامل كطرف أضعف في علاقة العمل.

طرح الإشكالية

انطلاقاً مما تم سرده وعلى الرغم مما حظيت به مسألة حماية الأجر في ظل علاقة العمل، إلا أن الواقع يثبت العديد من الإشكاليات الميدانية ما يسوق بنا إلى طرح الإشكالات القانونية التالي:

¹ طرقت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص. 179.

² م. 66 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية لسنة 2020 الصادر بموجب ق. ر. 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج. ر. ع.، 82 لسنة 2020 التي تنص: " العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر " .

إلى أي مدى نجح المشرع الجزائري في تحقيق الحماية القانونية لعنصر الأجر من مختلف التجاوزات
الحاصلة في ظل علاقة العمل؟

الدراسات السابقة

لقد عالجت العديد من البحوث موضوع الأجر من زوايا متعددة، فمنها من تناول مفهوم الأجر من منظور الشريعة، ومنها من ركز على نظام الأجور في الوظيفة العمومية، أو على علاقة الأجر بالإنتاجية. غير أن هذه الدراسة تسعى إلى الجمع بين الأبعاد النظرية والتطبيقية، وربط النصوص القانونية بالواقع العملي في الجزائر.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحليل مفهوم الأجر من الزاوية القانونية والاجتماعية.
- إبراز أوجه الحماية التي يوفرها التشريع الجزائري للعامل.
- تقييم فعالية آليات الرقابة والتفاوض الجماعي في ضمان احترام الأجور.
- تقديم توصيات لتحسين النظام الأجرى وتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية.

الصعوبات

- من أبرز الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة:
- ندرة الدراسات المحدثة حول آليات حماية الأجر في الجزائر.
- محدودية المعلومات الإحصائية الرسمية حول تطبيق التشريعات الأجرية.
- تباين المصطلحات القانونية المستخدمة في النصوص الوطنية والدولية.

المنهج المتبع

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية الوطنية والدولية، وكذلك المنهج المقارن لمقارنة التنظيم الجزائري ببعض التشريعات المقارنة، كما اعتمدنا المنهج الاستقرائي في استنتاج الإشكاليات والتوصيات من الواقع العملي.

يركز هذا البحث على دراسة الأجر كمفهوم قانوني، انطلاقاً من تعريفه، خصائصه، أنواعه ومكوناته، ثم الانتقال إلى الآليات القانونية والإدارية المعتمدة في الجزائر لضمان حمايته، مع الإشارة إلى بعض المقارنات المرجعية مع الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة وعليه وللإجابة على هذه الاشكالية المطروحة سيتم ذلك وفق فصلين أساسيين حيث سنتعرض في إطار الفصل الأول للمبادئ العامة التي يقوم عليها عنصر الأجر في ظل علاقات العمل في حين سيتم التعرّيج إلى الآليات المقررة لحماية الأجر في الفصل الثاني.

الفصل الأول

المبادئ العامة التي يقوم

الأجر في ظل علاقات العمل

الأجر عنصر محوري في علاقة العمل، حيث يعتبر المقابل المادي أو العيني الذي يحصل عليه العامل نتيجة قيامه بعمل معين، وبالتالي هو عامل جوهري في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية. في إطار فهم أعمق للعنصر الأجر والدور الرئيسي الذي يلعبه في تحقيق التوازن وضمان حقوق جميع أطراف علاقة العمل، نسعى إلى تقديم رؤية شاملة حول الأجر مع تسليط الضوء على الجوانب النظرية والتطبيقية للأجر في مختلف القطاعات.

وعليه وفي إطار هذا الفصل سنتناول مفهوم الأجر من الناحية القانونية، ونستعرض أهم خصائصه التي تميزه عن غيره من أشكال التعويضات المالية، كما سنتطرق إلى أنواع الأجر المختلفة سواء النقدية أم العينية، الثابتة أم المتغيرة، مع التركيز على المشتكلات الأساسية للأجر، بالإضافة إلى ذلك سنناقش الطرق والمعايير المستخدمة في تحديد الأجر.

المبحث الأول: مفهوم عنصر الأجر

عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصفة عامة ومباشرة بتطور قانون العمل حيث أخذ يتطور ليتخذ أبعاد اجتماعية واقتصادية مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل، لهذا يعتبر موضوع الأجر من أهم المواضيع التي تشغل تفكير العامل وأصحاب العمل والحكومات بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية ومدى تأثيرها على حياة الأجير وأسره من خلال أثره الواضح على الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للدولة، وللوقوف على تحديد مفهوم الأجر نتناول ذلك من خلال التعريف به (المطلب الأول) ، ثم سنتطرق إلى أنواع الأجور ومشتقاتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف عنصر الأجر وخصائصه

لقد تغيرت النظرة المادية الرأسمالية للأجر بحيث كانت تعتبره مجرد ثمن مقابل عمل يتحدد بقانون العرض والطلب كما هو الشيء بالنسبة لتحديد سعر البضائع والسلع المختلفة وأصبحت هذه النظرية تنطلق من أبعاد وأهداف اجتماعية واقتصادية واحتياجات العامل وظروفه المعيشية¹.

الفرع الأول: تعريف عنصر الأجر

نتناول من خلال هذا الفرع تعريف الأجر لغة ثم نتطرق إلى التعريف الاصطلاحي للأجر في إطار النصوص التشريعية الدولية والوطنية.

أولاً: التعريف اللغوي لعنصر الأجر

يعود مصطلح الأجر لغة إلى الكلمة اللاتينية salarium المشتقة من كلمة sel ويقصد به الملح باللغة العربية ، حيث كان هذا الأخير سلعه نادرة تستخدم مقابل أعمال مؤداة من قبل العامل في العصور الوسطى أي نهاية الإمبراطورية الرومانية حيث كان يأجر الرومان بكمية الملح ولهذا أطلق على الأجير مصطلح salarier باللغة الفرنسية، و salary في اللغة الإنجليزية² إلى أن أصبح هذا المصطلح المتداول في نظام علاقات العمل وهو يدل على كل ما يتقاضاه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل و الذين يتقاضون أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

1 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط. 02، سنة 2009، ص. 133.

2 أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، سنة 1983، ص. 352.

هناك أيضا ما يعرف بمصطلح راتب *traitement* وهو الموظف الذي يخضع لقواعد وقوانين الوظيفة العمومي ويقدم له الأجر على أساس الشهري وتصرف له شهريا في غالب وبشكل ثابت لا يتغير بعدد الساعات التي إشتغلها.

لكن هذا لا يعتبر اختلاف من حيث المضمون لأن كلا المصطلحين والعبارتين يمكن أن تتطويان تحت مصطلح شامل وهو ما يمكن أن نسميه بمصطلح الأجر *Rémunération* المستعملة في اللغة الأجنبية والتي تعبر عن معنى الأجر أو الراتب أو كليهما معا باعتبارهما أوسع واشمل منهما.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي لعنصر الأجر

لقد تناول فقهاء الشريعة الإسلامية الأجر اصطلاحا بمعنى اسما لعوض المعطى عن العمل ومنه ما يعطيه الله للعبد جزاء عمله الصالح في الدنيا من مال أو ذكر حسن أو ولد أو غير ذلك حيث قال الله تعالى: **{وَأَتَيْنَاهُ أَجْرَهُ فِي الدُّنْيَا}**¹، وما يعطيه في الآخرة من نعيم.

ومنه قوله تعالى: **{وَالشُّهَدَاءُ عِنْدَ رَبِّهِمْ لَهُمْ أَجْرُهُمْ}**²، وقوله: **{وَأِنَّمَا تُؤَفَّقُونَ أُجُورَكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ}**³، وكذلك ما يعطيه العباد بعضهم بعضا من العوض عن أعمالهم يسمى أجرا، قال الله تعالى: **{فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ}**⁴.

أما في السنة فقد جاء في قول عن رافعة بن رافع الرسول عليه الصلاة والسلام في الدعوة إلى العمل وكسب الأجر الحلال حينما سئل عليه الصلاة والسلام عن أطيّب الكسب فقال صلى الله عليه وسلم: "عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور"⁵، وقال الرسول عليه الصلاة والسلام: "ما أكل أحد طعام قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده"⁶، هذا الحديث يحثنا على العمل

1 سورة العنكبوت، الآية 27 .

2 سورة الحديد، الآية 19 .

3 سورة آل عمران، الآية 185 .

4 سورة الطلاق، الآية 06.

5 البزار، مسند البزار، تحقيق محفوظ الرحمن زين الله، مكتبة العلوم والحكم، درجة الحديث صحيح عند الحاكم، المدينة المنورة، الحديث رقم 784 كتاب البيوع، ج. 2، سنة 2009، ص. 125.

6 البخاري، الجامع الصحيح، تحقيق محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة الرياض، درجة الحديث حديث صحيح عند البخاري، الحديث رقم 2072، كتاب البيوع، ج. 1، سنة 2001، ص. 123.

وكسب الرزق الحلال، وفي قوله أيضا صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹ حيث يؤكد هذا الحديث على وجوب إعطاء العامل أجره كاملاً دون نقصان أو تأخير، مما يعكس حرص الإسلام على العدل وحفظ حقوق العمال، وهنا تتضح لنا المكانة التي حضي بها الأجر عنصر في الشريعة الإسلامية فقد اعتبر حقا للعامل يجب أن يصل إليه على وجه العجلة لدرجة أنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم قبل أن يجف عرقه.

والأجر في الإسلام ليس مجرد معاملة مادية، بل له بعد أخلاقي واجتماعي لضمان كرامة العامل وتحقيق العدل، الشريعة الإسلامية سبقت القوانين الوضعية والاتفاقيات الدولية بمراعاتها الجانب الإنساني لطبقة العاملة وذلك فيما ورد من أحكام القرآن الكريم والسنة النبوية فيما يخص حماية حقوق عامل، فالإسلام اعتبر أن العمل يعد مصدرا للرزق وهو وسيلة لإعمار الأرض وحثنا الدين الحنيف على كسب الحلال ولكي لا يعيش الإنسان عالة على غيره ، وهذا ما قد يدفعه الى التسول أو حتى السرقة لسد حاجيته الأساسية ، وقد دعا الله سبحانه وتعالى إلى إعمار الأرض والتمتع بخيراتها وذلك بالسعي والعمل وبذل الجهد.

ثالثا: تعريف الأجر في النصوص التشريعية

1- تعريف الأجر في التشريع الدولي

منذ بداية العصر الحديث، ومع ظهور الثورة الصناعية زادة الحاجة إلى اليد العاملة ،وبسبب الأزمات الاقتصادية تم استغلالها وحرمانها من أبسط حقوقها ، لهذا جاءت الحاجة إلى تنظيم دولي يحمي العمال ويخلق نوع من التوازن بين الطرفين ، وفي هذا الإطار قامت منظمة العمل الدولية مند تأسيسها عام 1919 بدور محوري في وضع الاتفاقيات الدولية التي تلزم الدول بضمان حقوق العمال ، وقد تجسد هذا الدور في حماية الأجر وذلك من خلال تعريفه في الاتفاقية الدولية رقم 95 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بحيث اعتبرته بأنه كل مقابل مالي ذات قيمة مالية قابلة للتقدير النقدي يستحقه العامل مقابل قيامه بعمل أو

1 ابن ماجه، سنن ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية بيروت رقم الحديث 2443، ص. 817 رواه ابن ماجه، وصححه الألباني.

تقديمه لخدمة لصاحب العمل ويؤكد هذا التعريف على أن الأجر هو مقابل الجهد المبذول في السياق علاقة العمل سواء كانت شروط العمل محددة بعقد صريح أو ضمني¹.

وما هو جدير بالذكر أن هذه الاتفاقية أرست مجموعة من الأحكام والمعايير المتعلقة بشكل الأجر المستحقة ويقصد هنا أنه مهما كانت تسمية الأجر أو كيفية كان طريقة إحتسابه يجب أن يقدر نقدا كمبدأ عام على أن يكون للعامل حرية التصرف في أجره بملء إرادته دون إكراه على التعامل مع المؤسسة التي يعمل فيها.

هذا التعريف وسع من مفهوم الأجر ليشمل جميع أشكال المكافآت أو المكاسب التي يحصل عليه العامل مهما كانت الوسيلة التي أنشئت بها علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب يجب أن تقدر قيمة الأجر نقدا كما أنها لم تشترط تحديد السلطة التي تتولى تحديد الأجر بل يحدد هذا الأخير إما بإرادة الطرفين أو بتدخل الدولة أو بمقتضى لوائح العمل في المؤسسة المستخدمة.

بدورها عرفت المادة الأولى من الإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 عنصر الأجر وفي سياق تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن كل عمل ذي قيمة متساوية، بموجب هذه المادة يعتبر الأجر كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل عمله، سواء كان ذلك الأجر الأساسي أو أدنى أو فعلي، بالإضافة إلى أي علاوات أو مزايا إضافية تُدفع بشكل مباشر أو غير مباشر نقداً أو عينياً، ويشمل هذا التعريف أيضاً العلاوات المستحقة عن العمل الإضافي².

إن هذا التعريف الواسع يضمن عدم اقتصار مبدأ المساواة على الراتب الأساسي فحسب، بل يمتد ليشمل جميع أشكال التعويضات والمنافع التي يتلقاها العامل، وذلك لسد أي ثغرات محتملة قد تسمح بالتمييز في الأجر على أساس الجنس من خلال التلاعب بالعلاوات أو المزايا العينية أو أجر العمل الإضافي.

1 م. 01 من الاتفاقية الدولية ر. 95 الخاصة بحماية الأجر لسنة 1949، المنعقد بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثالثة بجنيف في يوليو 1949 والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 التي تنص: "يعني تعبير الأجر في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقه حسابه تحديد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب العمل للشخص يستخدمه مقابل عمل أداءه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب".

2 م. 1 من الإتفاقية منظمة العمل الدولية ر. 100 الخاصة بحماية الأجر، المؤرخة في 29 جوان 1951 بجنيف والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 التي تنص: "تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينياً، لقاء استخدامه له، تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس".

وبالتالي، تؤكد هذه المادة على ضرورة تقييم الأجر بشكل كلي وشامل عند تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة عن عمل يتسم بنفس القيمة¹.

لقد عرفت منظمة العمل العربية الأجر من خلال مؤتمرها رقم 15 على انه كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله، سواء كان نقوداً أو مزايا عينية. ولا يقتصر هذا التعريف على الراتب الأساسي فقط، بل يشمل أي مبالغ إضافية كالعلاوات والمكافآت يتلقاها العامل².

الهدف من هذا التعريف الشامل هو ضمان حماية قانونية لكافة استحقاقات العامل المالية والعينية وعدم استثناء أي جزء من أجره من هذه الحماية بناءً على تسميته فقط.

هذا التعريف يتماشى مع المعايير الدولية المنصوص عليها في المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 والتي تشترط أن يكون الأجر نقدياً مع جواز أن يكون عينياً، كما أن الاتفاقية العربية توسع مفهوم الأجر ليشمل كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، سواء كان نقداً أو عيناً، بما في ذلك العلاوات والمكافآت بجميع أنواعه³.

حظي الأجر باهتمام كبير في التشريعات المقارنة حيث تبنى المشرع المصري في تعريفه للأجر نفس مفهوم الأجر الذي تبنته المنظمة الدولية والعربية بحيث شمل مفهوم الأجر الثابت والمتغير وأيضاً النقدي والعيني وأضاف إليه مصطلحات أخرى كالعمولة، النسبة المئوية من قيمة المبيعات أو الأرباح ما تم إنتاجه أو العلاوات وأضاف المزايا العينية كمنافع غير نقدية.

2- تعريف الأجر في التشريع الوطني

المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً صريحاً للأجر على خلاف التشريعات الدولية بل اكتفى بإقراره كحق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، وبالتالي يستحق العامل بموجب القانون العمل الجزائري أجراً مقابل عمله، وقد يرتبط الأجر بأداء المؤسسة ونتائجها الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك يتمتع العامل بحقوق كالخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة نذكر على سبيل المثال المساعدات المالية والاجتماعية كمنحة

1 م. 1 من الاتفاقية ر. 100 السابقة الذكر.

2 م. 1 من الاتفاقية العربية ر. 15 المؤرخة في مارس 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر المنعقدة بموجب مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر، بمدينة عمان، مارس 1983 التي تنص: "يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متمات الأجر".

3 م. 01 من الاتفاقية الدولية ر. 95 السابقة الذكر.

التمدرس، منحة الأيتام، منحة التقاعد، منحة الازدياد، منحة الختان والحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي للعامل وعائلته كالمساهمة في تكاليف العلاج وتعويض العمليات الجراحية، الأشعة، تعويض الأدوية . كل هذه الحقوق يكفلها القانون ووضع لها المشرع الجزائري أحكاما تنظم فيها علاقات العمل مع الأخذ بالاعتبار المبادئ المحددة في ميثاق الوطني الذي يعكس السياق التاريخي والقيم العامة المؤطرة لهذه الحقوق¹ حتى بعد صدور القانون العمل الساري المفعول لم يتدارك المشرع الجزائري هذا الفراغ ولم يعطي تعريفا صريحا حول مفهوم الأجر بل تطرق إلى تحديد أهم عناصر الأجر بحيث اعتبر الأجر حق مكتسب ينشأ بمجرد قيام العامل بالمهام المكلف بها، وبالتالي هو استحقاق مقابل الجهد والوقت المبذول من طرف العامل. ويرتبط الأجر بشكل مباشر بالعمل المؤدى وفقا للمتطلبات الوظيفة أو عقد العمل، كما أن المشرع لم ينص صراحة أن الأجر يجب أن يكون نقديا بل أشار إليه بمصطلح راتب أو دخلا² وهذه الإشارة ضمنية وشاملة للأجر التي توفر نوعا من الاستقرار المالي للعامل، وبالتالي المشرع الجزائري أشار إلى وجود علاقة سببية بين الأجر والعمل.

أما المشرع المصري وعلى سبيل المقارنة فقد اعطى تعريفا للأجر ووضح أنه يتجاوز مجرد الراتب الأساسي ليشمل كافة الاستحقاقات النقدية والعينية التي يحصل عليها العامل وهذا لضمان تطبيق القانون وتوفير حماية إضافية للعمال³، بدوره للمشرع الأردني فقد عرف الأجر في المادة 2 من قانون العمل الأردني على انه كل ما يمثل مقابل مالي أو المادي الذي يحصل عليه العامل نظير الجهد والوقت الذي بذله في أداء مهامه أو وظيفته ويشمل هذا كافة الاستحقاقات النقدية كالراتب والعلاوات والعملات أو العينية مثل السكن الوجبات المصارف التنقل لأداء المهام بغض النظر عن طبيعتها أو كيفية احتسابها سواء كانت

1 م. 133 من ق. ر. 78-12 المؤرخ في في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 اوت سنة 1978 المتعلق القانون الأساسي العام للعامل ج. ر.، ع. 32 لسنة 1978 التي تنص: على أن: " يتقاضى العامل أجرا مقابل الذي يؤديه ويشارك في النتائج المؤسسة ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية طبقا لمبادئ المحدد في الميثاق الوطني والأحكام التشريعية المعمول به "

2 م. 80 من ق. ر. 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17، لسنة 1990 التي تنص: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه راتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"

3 م. 01 من ق. ر. 12 المؤرخ في 7 أبريل 2003، المتعلق بقانون العمل المصري ج. ر.، ع. 25 لسنة 2003، التي تنص: "الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغير نقدا أو عينا ."

مقررة بموجب عقد عمل أو منصوص عليها في القانون أو اللوائح أو عرف سائد فيها، وقد استثنى المشرع الأردني ساعات العمل الإضافية¹.

الفرع الثاني: خصائص الأجر

يقوم الأجر على مجموعة من المبادئ والخصائص التي كرستها مختلف القوانين الحديثة منها المشرع الجزائري والتي تعتبر ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية، وستنطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الارتباط الشرطي بين العمل والأجر

عند تعريفنا للأجر أشرنا إلى أن هذا الأخير هو مقابل مالي أو نقدي الذي يستحقه العامل نظير قيامه بالعمل أو أداء المهام الموكلة إليه، وبالتالي هو مرتبط بالعمل ارتباطاً شرطياً ومعنى هذا المبدأ أن العامل لا يمكنه المطالبة بالأجر إلا إذا أدى العمل المتفق عليه وخلال المدة القانونية للعمل.

بمفهوم مخالف فإن العامل لا يمكنه التمسك بحقه في الأجر بالنسبة للمدة التي لم يعملها أو على نتائج التي لم يحققها²، وتم النص على هذا المبدأ في القانون الساري المفعول³، في المقابل هناك بعض الحالات التي لا يستحق فيها العامل الأجر كونه لا يقدم عملاً والتي تتمثل في حالات تعليق علاقة العمل⁴، غير أنه إذا كانت القاعدة أن العامل يتقاضى الأجر مقابل العمل الذي يؤدي فعلاً فإن هناك استثناءات ترد عليها،

1 م. 2 من ق. ر. 08 المؤرخ في 16 أفريل 1996، المتعلق بقانون العمل الأردني، ج. ر.، ع. لسنة 1996 التي تنص: " الأجر كل ما يستحقه العامل للقاء عمله نقداً أو عيناً مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل إضافي".

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، ط. 1998، ص. 247.

3 م. 80 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

4 م. 64 من نفس القانون التي نصت على حالات تعليق علاقة العمل وهي كالتالي:

- اتفاق الطرفين المتبادل.
- العطل المرضية أو ما يمثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء الالتزامات الخدمة الوطنية فترات البقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر.

تسمح للعامل تقاضي الأجر بالرغم من عدم تنفيذه التزامه المتمثل في القيام بالعمل وتتمثل هذه الاستثناءات فيما يلي :

- أيام العطل والراحة القانونية يعتبر حق في الراحة حق دستوري أقره الدستور¹.
- تأدية فريضة الحج منح المشرع الجزائري العامل الحق في عطلة تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال حياته المهنية دون فقدان أجره.
- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو التمثيل المستخدمين.
- حالة الغياب بسبب المناسبة العائلية يستفيد الموظف بمناسبة أحداث عائلية ويكون مع التبرير لاحقاً².
- حالة غياب العامل للمشاركة في التظاهرات الرياضية (النخب الرياضية)³ إذ يمنح بموجبه للعمال الذين يمارسون مختلف الرياضيات على مستوى النخب الحق في الغياب دون خصم الأجر للمشاركة في مختلف التظاهرات الرياضية بشرط تقديم العامل المستخدم طلب رخصة للتغيب من الهيئة المؤطرة وبعد الانتهاء التظاهرة يشترط على العامل التقديم ما يثبت مشاركته فعلياً.
- المستخدم يكون ملزماً بدفع الأجر للعامل بالرغم من غيابه وعدم تنفيذه لالتزامه شريطة أن يخطر مسبقاً بهذا الغياب ويقدم مبرراً.

ثانياً: العدالة والمساواة

يعتبر مبدأ المساواة من أهم المبادئ الأساسية التي أصبحت تقوم عليها العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة ومنها قانون العمل، مبدأ المساواة في بين الرجال والنساء في شتى المجالات كالتوظيف متى كان العمل من نفس المستوى او من نفس النوع، أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات⁴، تم إن مبدأ المساواة في الأجر من النظام العام وهو من القيود الواردة على الحرية الأطراف في تحديد الأجر سواء عن طريق عقد العمل الفردي أو الجماعي⁵، ونظراً لأهمية هذا المبدأ فقط تم تكريسه في العديد من

1 م. 55 ف 3 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي ر. 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج. ر. ع. 76 لسنة 1996.

2 م. 54 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

3 المرسوم التنفيذي ر. 07-189 المؤرخ في 16-06-2007 المحدد للقانون الأساسي للرياضي النخبة والمستوى العالي، ج. ر. ع. 41 لسنة 2007.

4 أهمية سليمان، مرجع سابق ذكر.

5 بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 247.

النصوص الدولية¹، والمشرع الجزائري من خلال جميع الدساتير المتعاقبة أقر بهذا المبدأ بحكم تصديقه على الاتفاقية الدولية² رقم 100 وتم تكريس هذا المبدأ في التشريعات العمل الصادرة بعد ذلك، إضافة إلى ذلك منع أي اتفاقية جماعية أو فردية التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الأجر ويترتب على مخالفة ذلك غرامات مالية³.

إلا أن المساواة في الأجر تبقى نسبية بوجود مقاييس تؤخذ بعين الاعتبار عند استحقاق الأجر وهي التحصيل العلمي والتقني والخبرة المهنية والأقدمية والقدرات الشخصية لكل عامل وظروف العمل والمردودية ولا يوجد ما يمنع صاحب العمل منح العامل امتيازات إضافية لتحفيزه على العمل.

ثالثا تقدير ودفع الأجر نقدا

يقصد بهذا المبدأ أن يتم تقدير الأجر بقيمة نقدية ونتيجة لهذا المبدأ فإن المستخدم ملزم بدفعه نقدا وبصفة منتظمة، هذا المبدأ العلمي جاء للحد من تصرفات التي كانت سائدة في القرن 19 والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل وذلك على سبيل المقايضة.

ويعد هذا المبدأ من المبادئ المكرسة في التشريعات العمالية الحديثة بمختلف ايدولوجيتها وأنظمتها الاقتصادية التي من بينها التشريع الجزائري⁴، على أن مبدأ دفع الأجر نقدا من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفته وكل اتفاق يناقضه يعتبر باطلا وغير ذي أثر ولو حصل برضا العامل.

رابعا: الدفع المنتظم والكلي للأجر المستحق

يقصد به حق العامل في الحصول على أجره كاملا وبشكل دوري ومنتظم إذ يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه⁵، ويمنع تجزئته أو دفعه على مراحل أو أقساط ويستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات التي يكون العامل فيها قد استفاد من تسبيق على أجره أو اقترض مال من صاحب العمل على أن يسدده بتقسيط، أو لأسباب إدارية كعدم إتمام إجراءات التوظيف بصفة نهائية أو

1 م. 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 التي تنص: " لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوي، على عمل متساوي ".

2 م. 01 من الاتفاقية الدولية ر. 100 السابقة الذكر.

3 م. 142 من ق. ر. 90 - 11 السابق الذكر

4 م. 85 من نفس القانون التي تنص " تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة عن طريق وسائل نقدية محضة ".

5 م. 88 من نفس القانون التي تنص: " أن يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل، بانتظام عند حلول أجل استحقاقه".

مهنية كأن يكون العامل في مرحلة تريض والتي تعتبر أسباب مؤقتة تنتهي بمجرد استكمال الشروط المقررة في القانون¹.

المطلب الثاني: أنواع الأجور ومشمئلاتها

يؤكد التشريع الجزائري في نصوصه القانونية المتعلقة بالعمل سواء العامة منها أو تلك التي تتناول جوانب محددة على أن مفهوم الأجر لا يقتصر حصرا على الأجر الأساسي، بل يحتمل بالإضافة إلى ذلك مجموعة من التعويضات والمكافآت المختلفة لهذا كان من الضروري التطرق إلى مشمئلات الأجر كون أن كل العناصر المكونة له تحظى بالحماية القانونية.

كما أن المشرع الجزائري ومن خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضح أن للموظف حق في الأجر مقابل قيامه بالمهام المكلف بها²، هذا الأجر يشمل عدة عناصر أول هذه العناصر هو المرتب الذي يمثل المقابل المالي الأساسي لوظيفته ورتبته في السلم الإداري، بالإضافة إلى ذلك يتضمن تعويضات تمنح في حالات معينة مثل التعويضات³ الخاصة بالساعات الإضافية، والمهام الخاصة... الخ، أما القانون رقم 90-11 المتضمن قانون العلاقات العمل الساري المفعول هو الآخر حدد مكونات الأجر من عناصر ثابتة وعناصر متغيرة.

الفرع الأول الأجر الثابت ومشمئلاته

سنتناول خلال هذا الفرع كل من تعريف الأجر الثابت (أولا) ثم مشمئلاته (ثانيا).

أولا: تعريف الأجر الثابت

إن مصطلح الأجر الثابت لا يعني أن يبقى المبلغ المالي ثابت على امتداد مدة خدمة العامل، لكنه يعني أنه يظل ثابتا لفترة معينة ثم يتم تعديله نتيجة لتوفر مجموعة من الظروف كزيادة خبرة العامل بمرور الزمن ولهذا يتم زيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة ومحددة في نظام الأجور وتسمى العلاوات الدورية، يعني أن العامل بعد انتهاء الفترة التجريبية (التريض) وتثبيته رسميا في الوظيفة سيحصل على الأجر محدد ومستقر بشكل دوري عادة شهريا وهذا الأجر لا يتغير أو يتأثر بشكل مباشر بتقلبات ظروف العمل اليومية أو قيمة العمل المنجز أو كمياته أو نوعيته بمعنى آخر سيصبح الأجر حقا مكتسبا.

1 أحمية سليمان، مرجع سابق الذكر، ص. 249.

2 م. 32 من الأمر ر. 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر.، ع. 46 لسنة 2006 التي تنص: " للموظف الحق، بعد أدائه الخدمة، في الراتب".

3 م. 119 من نفس الأمر.

أما في التشريع الجزائري يعرف بمصطلح الأجر الثابت أو الأجر المنصب أو الأجر الأساسي le salaire de base والذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو لكل وظيفة كما هي مضافة أو مرتبة ضمن سلم المعمول به في تصنيف الوظائف ، أو على أساس اتفاق بين الطرفين أو بصفة محددة أو جزافية¹.

ثانيا: مشتملات الاجر الثابت

1- الأجر الوطني الأدنى المضمون Salaire national garanti

هو الحد الأدنى القانوني للأجور حيث أنه لا يمكن لصاحب العمل أن يدفع أقل منه للعامل وتعتبر بمثابة الضمان لذوي الدخل المنخفض تكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية، وبطبق الحد الأدنى على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء، تتولى السلطات العامة تحديد الحد الأدنى بموجب نصوص قانونية وتنظيمية².

يجب أخذ في حسابان مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية وعلى رأسها تطورات السوق العمل ومؤشرات مستوى المعيشي للسكان لا سيما ما يتعلق بارتفاع الأسعار³، وبالتالي تحديد قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون يتم بموجب مرسوم رئاسي بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال أكثر تمثيلا ومنظمة المستخدمين قبل إصدار المرسوم وهذا الإجراء يعكس أهمية الحوار الاجتماعي وإشراك ممثلين للعمال وأصحاب العمل في تحديد سياسة الأجور مما يضمن مراعاة المصالح الطرفين قدر الإمكان.

2- الأجر الأساسي أو الأجر القاعدي salaire de base

يقصد بالأجر الأساسي المقابل المالي والثابت يدفع للعامل أو الموظف لقاء عمله مع مراعاة تصنيف وظيفته أو مهنته⁴ حسب سلم أجور المعمول به في المؤسسة أو القطاع بحيث يحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية توضع لكل منصب عمل تقابلها قيمة مالية معينة.

وبتالي الأجر الأساسي هو حاصل ضرب النقطة الاستدلالية والقيمة المالية المقابلات لها على سبيل

المثال مقتصد في قطاع التربية مصنّف 13 النقطة لاستدلالية حسب الشبكة الاستدلالية هي:

* 77845 دج = 35000.00 د.ج.، إذا الأجر القاعدي هو 35010.00 دج.

1 أحمية سليمان، مرجع سابق الذكر، ص. 252.

2 م. 87 مكرر من ق. ر. 90-11، السابق الذكر.

3 أحمية سليمان، نفس المرجع، ص. 249.

4 بشير هدي، مرجع سابق الذكر، ص. 138.

3- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل les indemnités fixes liées poste du travail

التعويضات هي الاستحقاقات المالية الإضافية تمنح للموظفين تعويضاً عن طبيعة وظائفهم الفريدة وما تقتضيه من ظروف ومتطلبات خاصة تتضمن هذه الاستحقاقات مكافآت تدفع بناءً على مدة الخدمة الموظف في المؤسسة أو مقابل ساعات العمل الإضافية التي قد تتطلبها طبيعة العمل كالمناوبة أو العمل الذي ينطوي على مخاطر أو علاوات المنطقة الجغرافية أو تعويضات إضافية تعكس الجهود المبذولة من قبل العامل أو الموظف¹.

4- تعويض الأقدمية أو الخبرة indemnité de l'expérience ou de l'ancienneté professionnelle

هو تعويض يستفيد منه الموظف بعد ممارسة وظيفته لفترة زمنية معينة واكتسابه لخبرة مهنية ولتأمين هذه الخبرة تتم مكافأة الموظف بترقيته إلى الدرجة الموالية وتتمثل هذه الترقية في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة² وهم كالتالي:

المدة الدنيا سنتين وستة أشهر المدة المتوسطة ثلاث سنوات المدة القصوى ثلاث سنوات وستة أشهر بالرغم من اكتساب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية والحصول على منصب أعلى فإنه لا يرقى إذا لم يكن هناك منصب شاغر كذلك قد لا يرقى بسبب إداري كوجود عقوبة إداري أو سبب مالي كعدم توفر المناصب المالية أو التنظيمية أو القانونية.

1 م. 81 ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 12 من المرسوم الرئاسي ر. 07-304 المؤرخ في 29-09-2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر.، ع. 61 لسنة 2007.

5 - تعويض الضرر أو المخاطر indemnité de nuisance ou de risque

هو تعويض يمنح للعامل نظير تعرضه لظروف عمل ضارة أو ضغوطات بدنية أو فكرية تتجاوز الظروف العمل العادية وهذا التعويض يهدف بالتكفل وحماية العامل من هذه المخاطر وتحسين ظروف عمله أو تعويضه على أضرار الناتجة عنه ، و تجسيدا لهذا المبدأ تم إصدار جملة نصوص تنظيمية تحدد طريقة حساب هذا التعويض على مستوى المؤسسات تتضمن إعداد ومراجعة قوائم الوظائف التي تنطوي على مخاطر أو أضرار أو احتمالية الاصابة بأمراض مهنية وقد تم تحديد نسبة التعويضية على أن لا تتعدى النسبة الإجمالية 20% من الراتب الاساسي للعامل ويتم اقرار هذه القوائم والنسب المقترحة بواسطة لجان مختصة على ان يكون هذا التعويض عنصرا ماليا منفصلا ولا يدخل في تركيبة عناصر تصنيف المنصب اي اضافة مالية لا تؤثر على تصنيف الوظيفة .

إن تعويض العامل من طرف المستخدم أو رب العمل لا يعفيه من تحسين ظروف العمل والقضاء على اسباب الضرر أو الخطر الذي يترتب عليه تعويض ولهذا يجب على رب العمل أو المستخدم توفير بيئة عمل آمنة وصحية وعليه كرس المشرع هذا الالتزام في عدة نصوص¹.

6- تعويض المنطقة indemnité de zone

يعرف في بعض الاتفاقيات الجماعية " تعويض البعد الجغرافي أو ما يسمى تعويض الظروف الخاصة وهو مخصص مالي يمنح للعاملين الذين يمارسون المهام في مواقع عمل ذات طبيعة خاصة يتمثل هذا التميز اما في البعد الجغرافي للمنطقة وصعوبة الظروف المناخية السائدة فيها او في طبيعة النشاط الذي يمثل أولوية في التوجيهات الاقتصادية للدولة او في خصوصية الوحدة التي ينتمون اليها، وقد حددت المناطق المعنية بالتعويض حسب كل منطقة وخصوصياتها² حيث خص المشرع عمال الجنوب بعطلة إضافية لا تقل عن 10 ايام في كل سنة عمل واحدة.

1 المرسوم التنفيذي ر. 93-120 المؤرخ في 15-05-1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد للقائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنية، ج. ر.، ع. 75 لسنة 1997 ، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09-06-1997 المحدد للقائمة الاشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار مهنية، ج. ر.، ع. 75، لسنة 1997 .

2 م. 120 ف. 04 من ق. ر. 90-11، السالف الذكر التي تنص: " تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل يمكنها ان تعالج خصوصا العناصر التالية: التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة ".

7- المنح العائلية les allocations familiales

أقر المشرع هذه المنحة للعمال بموجب عدة نصوص قانونية¹ وحددها في البداية بمبلغ 300 دينار جزائري شهريا لكل طفل تم وضعها لأبناء العمال الذين لا يتجاوز المبلغ دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في ضمن الاجتماعي المبلغ 15,000 دينار جزائري تم رفع المبلغ إلى 450 دينار جزائري للطفل الواحد بعد ذلك تم رفع المبلغ إلى غاية 600 دينار جزائري شهريا للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال.

الفرع الثاني: الأجر المتغير

يتأثر الأجر المتغير بشكل مباشر بكمية وقيمة المردود المحقق على عكس الأجور الثابتة عند استمرارية هذا العنصر وقيمه المالية ليس مضمونين بشكل دائم بل يخضعان لعدة عوامل متغيرة قد تتأثر هذه العوامل بقدرات ومهارات العامل الفردية أو بكفاءة تنظيم العمل داخل المؤسسة أو بتحقيق الشروط والمعطيات اللازمة لاستحقاق هذا النوع من الأجر²، وبالتالي الأجر المتغير لا يتمتع بنفس درجة الحماية والاستقرار التي تتمتع بها عناصر الأجر الثابت، ويمكن تقسيم الأجر المتغير الي قسمين:

أولاً: التعويضات

تعتبر التعويضات استحقاقا ماليا يمنح للعامل كتقدير لجهوده الإضافية المبذولة خارج ساعه العمل الاعتيادية أو في ظروف عمل الاستثنائية كما تقدم التعويضات لتغطية الأضرار المادية او المعنوية قد تلحق بالعامل او نتيجة للنفقات تكبدها اثناء تأدية مهام عمله وقد تأخذ التعويضات عدة صور نذكر منها:

1- التعويضات عن الساعات الإضافية

يحدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى إتفاقيات جماعية وقد ورد في القانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل، أن العمل لساعات إضافية يعتبر إجراء

1 المرسوم التنفيذي ر. 94-326 المؤرخ في 15-10-1994 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية، ج. ر.، ع. 68 لسنة 1994،

المرسوم التنفيذي ر. 95-289 المؤرخ في 26-09-1995 المتضمن رفع المنح العائلية، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1995.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، " علاقة العمل الفردية "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج. 02، سنة 2002، ص. 240.

استثنائيا أي غير اعتيادي، وقد وضع القانون سقفا زمنيا لعمل إضافي بحيث لا يزيد على 20% من المدة القانونية¹، مع التأكيد على أن مدة العمل اليومية لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل 12 ساعة في اليوم².

2- التعويض عن العمل التناوبي

وحماية للسلامة البدنية والنفسية للعامل قد تستلزم في حالات عديدة فرض قيود إلزامية على صاحب العمل فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل، وإذا كان الأصل أن العامل يؤدي مهامه خلال ساعات العمل العادية إلا أن المشرع الجزائري أجاز نظام العمل التناوبي، بحيث يجوز للمستخدم عند الضرورة لتلبية الحاجات الإنتاجية أو خدمات متعلقة بمصالح عمومية تنظيم العمل بنظام التناوبي (فرق متعاقبة) على أن يترتب على هذا النظام حق العامل في تعويض خاص³.

3- تعويض عن العمل الليلي

التعويض عن العمل الليلي هو تعويض عن أوقات غير عادية وافترضا على عدم وجود اختلاف جوهري في طبيعة المهام ومتطلبات العمل في النهار والليل إلا انه يجب تعويض العمل بمستحق مالي والذي يعتبر حقا نظير قيامه بواجباته الوظيفية خارج إطار الزمني محدد.

وبالرجوع إلى القانون الساري المفعول 90-11 المنظم للعلاقة العمل فإن للعامل الحق في الاستفادة من التعويض عن العمل الليلي وعن كل عمل مؤدي ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا⁴، كما أن المشرع الجزائري استثنى فئة العمال التي يقل سنهم عن 19 سنة من كلا الجنسين من العمل ليلا⁵ كما أنه يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في الأعمال الليلية إلا بموجب رخصة خاصة يمنحها مفتش العمل المختص إقليميا وذلك بناء على طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب العمل⁶.

1 م. 31 من ق. ر. 90-11، السابق الذكر التي تنص: "يجوز للمستخدم أن يطلب...دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية... " و م. 32 من نفس القانون التي تنص: "يحول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة".

2 م. 26 من نفس القانون التي تنص: "لا يجوز أن تتعدى باي صفة كانت مدة العمل 12 ساعة في اليوم".

3 م. 81 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

4 م. 27 من نفس القانون.

5 م. 28 من نفس القانون.

6 م. 29 من نفس القانون.

4- تعويض المصارف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل

تلزم مختلف التشريعات العمالية المعاصرة أصحاب العمل بدفع تعويضات محددة للعمال المكلفين بأداء مهام عمل بعيدة عن مقر عملهم الاعتيادي، ويهدف هذا الالتزام إلى تغطية تكاليف إضافية تشمل على وجه الخصوص نفقة الإقامة، النقل والإطعام¹ وغيرها من المصارف التي تفرضها طبيعة المهمة و مدتها الزمنية سواء كانت هذه المهام داخل او خارج الوطن، وهو نفس ما أتجه إليه مشرعنا بحيث المستخدم ملزم بتسديد مصاريف ونفقات التي يتكبدها العامل عندما يطلب منه تنفيذ مهام أو ما يسمى بالأمر بمهمة قد يستعمل فيها العامل سيارته الشخصية أو يضطر إلى استعمال وسائل النقل عامة بأمواله الشخصية.

ثانيا: الحوافز والمكافآت

بالنظر الى اختلاف الايديولوجيات المتبناة من قبل كل دولة في المجال الإداري والاقتصادي هذا التباين يؤدي الى اختلاف التشريعات العمالية حول مفهوم الحوافز والمكافآت والتي يعتبر شكلا من أشكال التعويض. ترتبط هذه الحوافز والمكافآت ارتباطا مباشرا بشروط تتعلق بحجم العمل وجودته والنتائج المسطرة والمحقة حيث يسعى صاحب العمل أو الجهة المستخدمة من خلال تقديم مبالغ مالية أو مكافآت عينية² إلى تكريم العامل وتقدير خبرته ومهاراته بالإضافة إلى تحفيزه على مضاعفة جهوده مستقبلا وعليه سنتطرق فيما يلي إلى المكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري:

1- مكافأة المردود الفردي والجماعي: PRI et PRC

ضمن الإطار القانوني والتنظيمي ثم اقرا اليه او مجموعه من المبادئ تمنح للعامل الحق في الاستفادة من حوافز ومكافآت سواء كانت ناتجة عن جهد فردي او جماعي وقد تم اعتبار هذا الاستحقاق بمثابة اجر تكميلي يضاف الى الاجر الثابت وهذا وكذلك صدرت عده نصوص تنظيميه تتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق الربط الأجر بالإنتاج³.

1 المرسوم التنفيذي ر. 91-500 مؤرخ في 21-12-1991 المحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعدوان خلال قيامهم بمهام مطلوبة منهم عبر التراب الوطني، وشروط منحها، ج. ر.، ع. 35 لسنة 1991.

2 بشير هدي، مرجع السابق الذكر.

3 المرسوم التنفيذي ر. 88-221 المؤرخ في 02-11-1988، المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردودية وطرق ربط الأجر بالانتاج، ج. ر.، ع. 46 لسنة 1988 .

وقد قام المشرع الجزائري بتوحيد هاتين المكافئتين وذلك عن طريق القانون العمل الساري المفعول¹ وحصرها في مكافأة المردود الفردي والجماعي أقرها كحق للعامل ترتبط بإنتاجية العمل وإدراجها ضمن مفهوم المرتب وبالتالي ترك اختصاص حساب نسبتها وقيمتها إلى الاتفاقات والجماعية².

2- المنح الخاصة بالمناسبات

هذه المنحة عبارة عن مبلغ نقدي إضافي تمنح للعامل بمناسبة خاصة سواء دينية أو وطنية أو اجتماعية (كالأفراح الزواج ازدياد مولود لدى العامل أو الموظف) أو حتى في حالات الحزن كوفاة أحد الأفراد العائلة وهذه المنحة تقدم كتبرع غير إلزامي ولكن قد تتحول هذه المنحة إلى التزام قانوني وتصبح تتمتع بالحماية القانونية إذا تم النص عليها في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقية الجماعية.

3- المكافآت العينية

هي عبارة عن مزايا أو تسهيلات غير نقدية يتحملها صاحب العمل أو المستخدم بهدف تلبية احتياجات أساسية للعامل أو تحسين ظروفه المعيشية وتقليل أعبائه اليومية كتوفير سكن أو بدل إيجار أو تقديم وسيلة نقل مجانا أو اقتناء خدمات الهاتف أو الاشتراك الأنترنت مجانا وغيرها من الخدمات والمزايا، حيث يقدم صاحب العمل هذه المجموعة المتكاملة من المزايا والمكافآت بهدف تعزيز روح المنافسة الإيجابية بين الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل مستقرة وجاذبة تساهم في الاحتفاظ بالكفاءات وتعزيز الانتماء المؤسسي وهذه المكافآت العينية لا تعتبر حقا قانونيا ثابتا إلا إذا تم النص عليها صراحة في عقد العمل الفردي أو تضمنتها اتفاقية جماعية³.

1 ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 120 ف. 05 من نفس القانون التي تنص: " تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل يمكنها ان تعالج خصوصا العناصر التالية: المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل".

3 أحمية سليمان، مرجع سابق الذكر، ص. 246.

المبحث الثاني طرق ومعايير تحديد عنصر الأجر

إن الأصل في تحديد الأجر يكون باتفاق طرفي علاقة العمل الفردية إلا أن المشرع الجزائري لم يترك المجال للعشوائية في العلاقة التي تربط العمال بأرباب العمل بل أضفى عليها طابعا قانونيا وتنظيميا¹ خاصة المسائل التي تمس بحقوق العمال والتي تعتبر بمثابة ضمانات تفرضها النصوص القانونية والتي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها.

ونظرا لأهميته البالغة التي يحتلها الأجر في حياة العامل فقد أولى المشرع إهتماما كبيرا من أجل تحرير العقد السليم للأجر² فكان حتما على هذا الأخير وضع طرق قانونية لتحديد وتوفير حماية له (المطلب الأول) أضف المشرع إلى جانب كل هذا وسائل أخرى تكون بمثابة معايير يعتمد عليها في تحديد الأجر بغض النظر على الصعوبات الموجهة لعملية تحديد الأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: طرق تحديد الأجر

يخضع تحديد الأجور لعدة مبادئ يتم تنظيمها إما بموجب العقد (الفرع الأول) أو من خلال تدخل السلطة العامة، وهو ما سيتم تفصيله في (الفرع الثاني) أما في الفرع الثالث فسوف نتناول بشكل خاص مبدأ تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق العقد

يستند تحديد الأجر بموجب العقد إلى مبدأ حرية التعاقد في مجال العمل، والذي يعني أساساً أن أي فرد يمتلك الحق في إبرام إتفاق مع صاحب العمل أو المستخدم بهدف إنشاء علاقة عمل، هذا المبدأ الجوهري يقوم بدوره على أساس سلطان الإرادة، الذي يمنح العقد قوة القانون ملزم لطرفيه³ ويُعد عقد العمل في غالبية الحالات الأداة القانونية الرئيسية لتحديد الأجر وكافة الشروط الأساسية والملحقة الأخرى التي تنظم علاقة

1 م. 136 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 137 من نفس القانون التي تنص: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية".

3 إبراهيم زكي اخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط. 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص. 115.

العمل بين الطرفين، فبموجب مبدأ حرية التعاقد يتمتع كل من العامل وصاحب العمل بحرية كاملة وإرادة مستقلة في الاتفاق على العناصر الجوهرية للأجر، والتي تشمل الأجر الأساسي المحدد مقابل العمل المؤدى. يمثل هذا الحد الأدنى للأجر حماية قانونية إلزامية تمنع أصحاب العمل من دفع أجور تقل عن المستوى الذي تحدده السلطة العامة مع مراعات الجانب المالي والاقتصادي والاجتماعي، خاصة فيما يتعلق بتطور الأسعار وتطور مستوى المعيشي وبالتالي يضمن للعامل دخلاً أساسياً يحفظ كرامته الإنسانية ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية¹.

بالإضافة إلى الأجر الإجمالي الذي قد يتضمن مختلف الملحقات الأخرى والعلوات والمكافآت والتعويضات النقدية أو العينية المستحقة بموجب الاتفاق أو القانون ومع ذلك، فإن هذه الحرية التعاقدية ليست مطلقة، بل تخضع للقيود التي تفرضها الأنظمة والقوانين المعمول بها في مجال تنظيم الأجر، والتي تهدف إلى حماية حقوق العامل وضمان حد أدنى من الأجر يكفل له مستوى معيشي لائقاً، بالإضافة إلى الامتيازات والمزايا الأخرى التي يقرها القانون بشكل أمر ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقد العمل الفردي.

الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة

نظراً للاختلال ميزان القوى في علاقة العمل، حيث غالباً ما يمتلك صاحب العمل مركزاً اقتصادياً أقوى، قد يميل إلى تحديد أجر لا يتناسب بشكل عادل مع طبيعة ونوعية العمل المطلوب أدائه مستغلاً ضعف موقف العامل الذي قد يضطر لقبول شروط عمل مجحفة خوفاً من البطالة ولمعالجة هذه الإشكالية وحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، يتدخل المشرع الجزائري بموجب مبدأ النظام العام الاقتصادي والاجتماعي ليفرض قيوداً على حرية المتعاقدين في تحديد الأجر.

تتجلى هذه الحماية في وضع الدولة لقواعد قانونية أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها في عقود العمل الفردية أو الاتفاقيات الجماعية، فهي بمثابة الضمانات الأساسية التي تهدف إلى تحقيق مصلحة العمال ومنع استغلال حاجتهم للعمل لإجبارهم على قبول شروط غير عادلة أو التنازل عن حقوقهم المشروعة².

1 أحمية سليمان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل للشباب، منظمة عمل العربية، 2008، ص. 81.

2 م. 137 من ق. ر. 90-11، السابق الذكر.

وفي هذا الإطار تقوم الدولة بدور محوري في تحديد الأجر على المستوى المركزي من خلال سن قوانين وتشريعات تنظيمية¹ تتركس ما يُعرف بالحد الأدنى الوطني للأجر المضمون (SNMG - Salaire National Minimum Garanti).

من خلال ما سبق يتضح لنا أن الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) هو الحد الأدنى للأجر الذي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل عنه الأجر المدفوع للعامل، سواء كان ذلك بموجب اتفاق فردي أو جماعي² وعند تحديد هذا الأجر يأخذ المشرع الجزائري في الحسبان عدة عوامل نذكر منها:

أولاً: متوسط الإنتاجية الوطنية

العلاقة بين المتوسط الإنتاجية الوطنية والأجر الوطني الأدنى المضمون هي علاقة تأثير وتأثر متبادل، وتعتبر المتوسط الإنتاجية الوطنية أحد المؤشرات الهامة التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد ومراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون، فارتفاع هذه المتوسط يشير إلى أن الاقتصاد ينتج قيمة أكبر لكل عامل مما يخلق مجالاً اقتصادياً أوسع لتحسين مستوى الدخل الوطني، فعندما تزيد إنتاجية العام لتزيد القيمة المضافة التي يساهم بها في الاقتصاد، هذا النمو في القيمة المضافة يمكن أن يؤدي بدوره إلى زيادة في الأجر بشكل عام مما قد يؤدي إلى استفادة الفئات العاملة ذات الدخل المنخفض من هذا التحسن في الأداء الاقتصادي.

ثانياً: الأرقام الاستدلالية للمواد الواسعة الاستهلاك

هي مؤشرات اقتصادية حيوية تُستخدم لقياس التغيرات النسبية في أسعار مجموعة محددة من السلع والخدمات الأساسية التي يستهلكها الأفراد بشكل كبير ويومي، هذه المؤشرات تعكس تكلفة المعيشة وتقلباتها وتُستخدم بشكل أساسي لتقييم مدى كفاية الأجر وقدرتها الشرائية على تلبية الاحتياجات الأساسية للأفراد هذه الأرقام توضح مدى تأثير ارتفاع الأسعار على القيمة الحقيقية للأجر، فإذا ارتفعت الأسعار بنسبة كبيرة فإن نفس المبلغ من الأجر يشتري كمية أقل من السلع والخدمات.

1 أمال بطاهر، النظام القانوني للحماية للأجر في القانون الجزائري، دار النشر الجديدة، الإسكندرية، سنة 2013، ص.281.

2 بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2007-2008، ص.107.

باختصار تُعد الأرقام الاستدلالية لأسعار المواد واسعة الاستهلاك أداة أساسية لفهم العلاقة بين الأجر وتكاليف المعيشة، فهي تمكن الأفراد وصناع القرار من تقييم القدرة الشرائية واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حصول المواطنين على مستوى معيشي لائق في مواجهة تقلبات الأسعار.

ثالثا: الظروف الاقتصادية العامة

عند تبني مبدأ الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)، أخذ المشرع الجزائري بعين الاعتبار السياق الاقتصادي العام للبلاد، وقد تجسد هذا الوعي بوضوح في مواد قانون علاقات العمل¹ التي أكدت صراحة على ضرورة تكييف هذه الأجر مع تطورات الوضع الاقتصادي العام. أدرك المشرع الجزائري أن الاقتصاد غير مستقر بطبيعته بل يشهد تقلبات ونموًا وانكماشًا وبالتالي فإن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون لا يمكن أن تكون ثابتة بشكل مطلق، بل يجب أن تتفاعل مع هذه التغيرات لضمان فعاليتها وعدالتها.

الفرع الثالث: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقية الجماعية

تُمثل الاتفاقيات الجماعية للعمل آلية قانونية واجتماعية واقتصادية بالغة الأهمية في تحديد الأجر وتنظيم شروط العمل بشكل عام، فهي تتجاوز مجرد تحديد الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه قانونًا (الأجر الوطني الأدنى المضمون) بل تهدف إلى وضع قواعد مهنية تنظم الشروط العمل كما أنها تعد من أهم مصادر القانون العمل.

ولعل أهم هذه الاتفاقيات الدولية التي اهتمت بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم نجد الاتفاقية رقم 87 تناولت عدة محاور أساسية تهدف إلى حماية حقوق العمال والنقابات كحق في التشكيل المنظمة النقابية واستقلالية النقابة عن السلطة الحكومية ومنع تدخل الحكومي في الشؤون النقابية وحق الإضراب والتفاوض الجماعي²، ونجد أيضا الاتفاقية الدولية رقم 98 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتنظيم ومفاوضات الجماعية.

1 م. 87 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر التي تنص: "ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون متوسط الإنتاج أرقام الاستدلالية ظروف الاقتصادية العامة".

2 الاتفاقية الدولية ر. 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورتها 31 والمؤرخة في 9 تموز 1948، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

تهدف إلى الحماية من التمييز وخطر فصل العمال أو التمييز ضدهم بسبب انتمائهم النقابي¹ أو المشاركة في أنشطة النقابية وتعزيز المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل ووضع آليات فعالة للتفاوض فيما بينهم، حيث يشكل التفاوض الوسيلة الوحيدة التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسمح لكل طرف بتقديم مطالبه وعرض اقتراحاته ووجهة نظره وبعبارة أدق المنبر الذي يدافع كل طرف عن مصالحه ومكتسباته².

تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية أيضا في كونها وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة وذلك بوضع قواعد مهنية يشارك فيها العمال وأرباب العمل³، أما في التشريع الجزائري فلقد اعترف الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص بحق العمال في التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقية جماعية⁴.

حدد المشرع الجزائري الأطراف التي لها صلاحية التفاوض بشأن الأجور ووضع لها شروطاً تتمثل فيما يلي:

يلي:

* أن يكون تنظيمًا نقابيًا للعمال.

* أن يتمتع بالتمثيلية على المستوى الوطني. ويتم تحديد هذه التمثيلية بناءً على معايير محددة في القانون مثل عدد المنخرطين ونتائج الانتخابات المهنية.

* أن يكون قد تم تكوينه لمدة ستة أشهر على الأقل ابتداءً من تاريخ إيداع التصريح بتأسيسه لدى الجهات المختصة واستلام الوصل بذلك.

* أن يكون قد تم نشر إشعار بتأسيسه في الجرائد الوطنية خلال شهر من تاريخ استلام الوصل

1 الاتفاقية الدولية ر. 98 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالتنظيم والمفاوضات الجماعية، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19-10-1962.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق الذكر، ص.

3 بن عزوز بن صابر "التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين مصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسات وآثاره على علاقة العمل الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص. 85.

4 فتحي ورديه، "الجانب الاجتماعي لتشريع الاقتصادي"، المجلة النقدية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ع. 1، 2010، ص. 273.

يتضح من خلال الفقرة أعلاه أن المشرع الجزائري وضع شروطاً دقيقة للتنظيمات النقابية التي يمكنها التفاوض على المستوى الوطني بشأن الأجور. هذه الشروط تهدف إلى ضمان أن يكون الطرف النقابي ممثلاً حقيقياً للعمال على المستوى الوطني ويتمتع بالاستقرار والوجود القانوني اللازمين لإجراء مفاوضات فعالة ومسؤولة.

لقد وضع المشرع الجزائري قيد يتعلق بالعدد الذي تتكون منه النقابة ليخول لها صلاحية التفاوض بشأن الأجور، وهو يتعلق بنسبة التمثيل العددي للنقابة (الإحصاء النقابي). بشكل أكثر دقة، يشترط القانون الجزائري بالإضافة إلى الشرط الزمني المذكور سابقاً أن يستوفي التنظيم النقابي للعمال النسبة التمثيلية العمالية معينة، ويتجلى هذا الشرط في:

وجوب أن يضم التنظيم النقابي ما لا يقل عن 20% من مجموع الأجراء الذين تغطيهم قوانينه الأساسية على مستوى لجان المشاركة في هيئة المستخدم المعنية ويربط المشرع هنا التمثيلية العددية للنقابة بوجودها وتأثيرها الفعلي داخل المؤسسات أو الهيئات المستخدمة، لجان المشاركة هي هيئات تمثيلية للعمال على مستوى المؤسسة، وبالتالي فإن تحقيق نسبة 20% من الأجراء المنتمين للنقابة على مستوى هذه اللجان يعكس قوة تمثيلها الحقيقية داخل أماكن العمل¹.

علما انه يمكن للاتفاقيات الجماعية وحسب احكام القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أن تعالج وتنظم الأمور المتعلقة بموضوع الأجور والتعويضات² وتقرر في هذا الشأن ما يلي:

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
- التعويضات المرتبطة بالمناطق الإقليمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل
- كيفية حساب مرد ودية العمال وهذا بوضع شروط وآليات موضوعية وعملية تشجع العمال على بذل المجهود أكبر للحصول على زيادة مالية خارج رواتبهم الأساسية
- تحديد النفقات المصرفية وهي التكاليف مرتبطة بشكل أساسي ومباشر بأداء المهام الوظيفية المكلف بها العامل أو الموتور سواء كانت داخل مقر العمل او خارجه وهي نفقات تستحق الاسترداد كاملة او جزئيا من

1 م. 34 و 35 من ق. ر. 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي، ج. ر.، ع. 23 لسنة 1990.

2 م. 120 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

قبل المؤسسة بشرط أن يكون إنفاقها فعليا وبشكل معقول لتغطية احتياجات الضرورية اللازمة لإنجاز المهام الوظيفية المكلف بها شريطة تقديم الوثائق الثبوتية اللازمة¹.

تنتهي الاتفاقية الجماعية وجوباً بحلول الأجل المحدد لها في محتواها، ما لم تتضمن بنوداً صريحة تقضي بامتداد سريانها تلقائياً إلى حين إبرام اتفاقية جديدة تحل محلها أو بناء على طلب فسخ الاتفاقية جزئياً أو كلياً من قبل أحد الأطراف ويشترط في ذلك أن يتم الفسخ خلال 12 شهر من تاريخ تسجيلها.

في حالة طلب فسخ الاتفاقية الجماعية كلياً أو جزئياً من أحد الأطراف، يُلزم الطرف الطالب بإبلاغ الطرف المتعاقد الآخر بهذا الطلب رسمياً بموجب رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، ويتوجبه نسخة من هذا الإبلاغ إلى مفتش العمل المختص وتسلمي إلى كتابة الضبط التابع للمحكمة المختصة المودعة لديها الاتفاقية معنية ويترتب على تبليغ النقص الشروط الأطراف خلال 30 يوم في المفاوضات لإبرام اتفاقية جديدة دون أن يؤثر هذا النقص على وضعية العقود للعمل المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة.

كما تنتهي ايضاً الاتفاقية في حالة إلغائها من طرف الجهة القضائية المختصة أو بمبادرة من مفتشية العمل عند مخالفة الإتفاقية الأحكام التنظيمية أو التشريعية المعمول بها².

ومن خلال قراءتنا لبنود القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتبين لنا أن المشرع الجزائري اعتمد على منهجية محددة حيث انصب اهتمامه في البداية الأمر على مرحلة التفاوض الجماعي ثم إبرام اتفاقيات الجماعية في حين ركز في المرحلة الثالثة على وضع آليات مناسبة لتنفيذ محتوى اتفاقية.

المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر

قديمًا كانت الأجور تدفع عن طريق العمل المنجز فكثيراً ما يثور الجدل حول أحسن الطرق لدفع الأجور والمعرفة التامة لهذه الطرق وأنسبها لمختلف الأعمال ومعرفة الصعوبات التي قد تواجهها عند تطبيقها على الرغم من شيوع نظام الأجور الشهرية الثابتة في معظم المؤسسات، تبرز الحاجة إلى استكشاف أنظمة دفع بديلة تكون فعالة في تحديد أجر العامل المستحق بدقة وتحفيز أداء العاملين بشكل فعال، ومع وجود أنظمة مختلفة لحساب المستحقات، تواجه المؤسسات تحدياً في تطبيق معايير حديثة لتحديد الأجور، كما أقرتها مختلف تشريعات العمالية الحديثة فهناك عدة معايير مختلفة تم الاعتماد عليها لتحديد أجور العمال نذكر

1 م. 120 ف 3 إلى 7 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 بشير هدي، مرجع السابق الذكر، ص. 30.

منها معيار المدة الزمنية (الفرع الأول) و معيار الإنتاج (الفرع الثاني) إضافة إلى المعيار المزدوج (الفرع الثالث).

الفرع الأول: معيار المدة الزمنية

يقتضي العمل بهذه الطريقة اعتمادا على الزمن في تحديد الأجر العامل دون مراعاة مردود الإنتاجية أو توقفه عن العمل بسبب أيام العطلة وأيام الراحة سواء قل إنتاجه أو قل مردوده العملي فالعبرة هنا بساعة العمل أو اليوم أو الشهر فهي بمثابة المقياس الذي يحدد أجر العامل ما دام التوقف عن العمل ليس له دخل فيه فإنه يستحق وجب دفع أجره بحلول الأجل المعتادة¹، وقد يحدد دفع الأجر في هذه الحالة بالساعة أو اليوم أول لأسبوع أو الشهر أو السنة أو على أن لا يكون مخالفا للاتفاق في عقد العمل وما يتعلق بالنظام العام.

يحدد الإطار القانوني الزمني المعمول به حاليًا الحد الأقصى لمدة العمل الأسبوعية بأربعة وأربعين ساعة، موزعة على خمسة أيام عمل على الأقل على ألا تتجاوز مدة العمل بأي حال من الأحوال 12 ساعة في اليوم الواحد² يقصد هنا في حالة ساعات إضافية إذا اقتضت الضرورة ذلك.

كما أقر القانون تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون اشغال شديدة الإرهاق والخطورة والتي ينجز عنها الضغط على الحالة الجسدية والعصبية ويصلح تطبيق هذا المعيار في الحالات التالية:

- في وظائف التي يصعب قياس إنتاجها بالوحدات الكمية الملموسة مثل وظائف الصيانة المتنوعة أو وظائف المكتبية.

- عند عدم وضوح العلاقة بين كمية الإنتاج والجهد المبذول وعندما يكون من غير الممكن التحكم في كمية الإنتاج العامل كما لو كان يعمل على خط التجميع ولا للعامل السيطرة أو التحكم في سرعة الآلة

- إذا كان الإنتاج غير منظم بسبب حدوث أعطال ودون فعل عامل

- عند عدم قدرة الإدارة على مراقبة كمية الإنتاج العامل أو وجود صعوبات في تحديد كمية الإنتاج³

1 بشير هدي، مرجع السابق الذكر، ص. 143.

2 م. 26 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

3 الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر، "الواقع والآفاق"، مذكرة ماجستير قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، السنة الجامعية 2007-2008، ص. 54.

غير أنه يلعب على هذا المعيار من الناحية العملية أنه يساوي في الأجر بين العمال المنصب الواحد رغم أن المجهود كل منهما متفاوت مما يؤدي إلى تراخي البعض على أداء واجبهم فهي لا تحفز العامل على تحسين الأداء أو الإنتاج أو وبذلك سيؤدي إلى ارتفاع سعر التكلفة مما سيلحق أضرارا بالمصالح الاقتصادية للمؤسسة¹.

الفرع الثاني: تحديد الأجر وفق الإنتاج

تتمثل هذه الطريقة في حساب الأجر ابتداء من عنصر متغير مرتبط بالإنتاجية الأجير أو العامل، ويمكن أن يرتبط بتحديد السعر الوحدة لكل قطعة منتجة أو بيع المحقق (العمل بالساعة)، أو تحديد النسب المئوية التي تكون قاعدتها من رقم المبيعات (عمولات، إكراميات)، يمكن أن تكون هذه النسبة المئوية مختلفة عملا بالحجم المختبر بمعنى آخر وفقا للمعيار يتفق الطرف على أن يكون الأجر العامل حسب وحدة معينة من قياس الإنتاج حيث يدفع أجر العامل حسب إنتاجه من دون بالاعتبار مدة العمل².

وفي محاولة لرفع الكفل إنتاجية حول بعض الشركات والمنظمات تطبيق نظام الأجر على اساس الانتاج ويصبح هذا النظام في الحالة التالية:

- الوظائف التي يسهل قياسها إنتاجها بوحدات رقمية كوضعية في الإنتاج مثل المصانع النسيج محدد لكل متر من القماش مصنع الأحذية على اساس لكل زوج من الاحذية، عمال البناء... الخ
- الإنتاج النمطي ذو مواصفات النمطية التي تسمح بالتدفق المنظم وعدم وجود أعطال كبيرة خلال عملية الإنتاج
- عدم تحكم العامل في المستوى الجودة الأدنى إلا عن طريق الآلة.

وما يستخلص من هذا المعيار حساب الأجر على اساس الانتاج الفعلي للعمل وفق هذه قد يكون التقدير تلك الأجر على أساس عدد الأيام الفعلية في المدة الزمنية معينة³، مما يجعل هذا المعيار أفضل لصاحب العمل حيث يرتبط ما يحصل عليه العامل بما يعطيه لصاحب العمل علاوة على أنها تحت العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج لأن كل زيادة في الإنتاج تقابلها زيادة في داخله.

1 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2010، ص. 114.

2 أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط. 1، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، سنة 1999، ص. 181.

3 الكر محمد، مرجع السابق الذكر، ص. 62.

ما يعاب على هذا المعيار أنه لا يتناسب مع جميع أنواع العمل خاصة حينما يتعلق صاحب العمل الأهمية على نوعية الإنتاج أكبر منها على الكمية وهذا عندما يتطلب العمل عناية وانتباه خاصة وتكون المواد غالبا والآلات دقيقة وسريعة العظم وقد تدفع العمال الى زيادة السرعة في العمل مع قلة العناية طمعا في الحصول على زيادة مقابل من العلوآت لإنتاج الى كسب العمال الأجر وزيادته بكمية الإنتاج من الكسب أولئك الذين ينجزون الأعمال الممثلة بالنسبة للزمن يمكن استطاع على خطر السرعة اداء عواقب العمال على إذ عقب العمال على فشل في بلوغ مستوى أو هدف معين ولكن هذا الخطر يصبح جدي في بعض النظم العلوآت اذا ما دفعت مكافآت مغرية لبلوغ مستويات عالية للإنتاج يرافق الجهود التي تبذل للوصول الى هذه المستويات إرهاق قد يؤدي الى اضرار بصحة العمل وزيادة الحوادث العمل وإتلاف مواد ومكائن الانتاج¹. وكان لزاما على رب العمل الاهتمام بالعمل والعناية به وتكون الجودة أهم من الكمية بحيث الزيادة في السرعة اداء العمل قد تحقق اضرار بجودة المنتجات².

الفرع الثالث: تحديد الأجر وفق المعيار المزدوج

وجدت هذه الطريقة للتقاضي العيوب التي لحقت بكل من الأجر وفق المعيار الزمني و حساب الأجر بالإنتاج كما تقوم هذه الطريقة على الاستعانة بحساب الأجر على الطريقتين السابقتين معا، أي على أساس الزمن ويزداد الاجر كلما زاد الإنتاج³، كما لا يمكن اعتماد أي طريقة من الطريقتين السابقتين على نحو مطلق ودون تداخل فيما بينهما، وأنه حتى في المنظمات التي تعتمد على طريقة الدفع على أساس الزمن فإنها تخصص جزء من الأجر للمكافئة المردودية، وكذلك المنظمات التي تعتمد طريقة الدفع على أساس المردود فإنها لا تهمل الزمن المستغرق لتحقيق هذا المردود ، وهذا ما يسمى بالمعدلات القياسية⁴، كما أصبح جليا لنا اعتماد المشرع الجزائري على معيار المزدوج في دفع الأجور العاملين في القطاعين (الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي) .

فالأجر الأساسي للعامل يكون موافقا لتصنيفه المهني، مضافا إليه الأجر الاجتماعي الخاص بظروف العامل العائلية والاجتماعية، فالأجر هو الحافز والمكافئ لأداء العامل ومردوده في العمل والاختلاف فقط

1 جلال مصطفى القرشي، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص. 212.

2 الكر محمد، مرجع السابق الذكر، ص. 56.

3 أحمد سعيد زقرد، قانون العمل، شرح القانون الجديد، ط. 1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، سنة 2007، ص. 188.

4 أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط. 1، مكتبة القاهر الحديثة، القاهرة، مصر، سنة 1964، ص. 90.

في إمكانية قياس المردود في القطاع الاقتصادي واستحالة ذلك في الوظيفة العمومية ليكون المردود فيها مفترض فقط ولتتم فيها مكافئة الأداء وليس المردود فالراتب الإجمالي العام للموظف هو مجموع الراتب الرئيسي مع العلاوات والتعويضات والمنح ذات الطابع العائلي¹، كما يتكون الأجر العامل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني، تعويضات الأقدمية، العمل التناوبي، علاوات المنطقة، إضافة إلى العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه².

1 م. 119 من الأمر ر. 06-03 السابق الذكر.

2 م. 81 من ق. ر 90-11 السابق الذكر.

الفصل الثاني

الآليات المقررة لحماية الأجر

في ظل علاقات العمل

في سياق سعي المشرع إلى بناء منظومة متكاملة لحماية الأجور، لم تقتصر الجهود على الجانب التشريعي الصرف، وإنما توسعت لتشمل إنشاء هيئات وأجهزة مؤسسية تشكل الدعامة التنفيذية للقواعد القانونية. فالقانون لا يحقق غايته ما لم يُترجم في الواقع من خلال آليات رقابية وتفاوضية تضمن حسن تطبيقه، وتضمن حقوق العمال من التجاوز أو الإهمال، وتأسيساً على ذلك، أقرّ المشرع الجزائري حزمة من المؤسسات التي تتقاسم أدوارًا تكاملية لضمان حماية فعلية وناجعة للأجر. وتبرز في هذا الإطار كل من مفتشية العمل، باعتبارها الجهاز الإداري الرقابي المكلف بالسهر على احترام تشريعات العمل، والنقابات العمالية، بصفتها الهيئات التمثيلية التي تعبّر عن مصالح العمال وتدافع عنها من خلال التفاوض الجماعي والمشاركة في صناعة القرار الاجتماعي¹، ويتضح من خلال أحكام القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، أنّ المشرع لم يكتف بمنح العمال "حق المطالبة"، بل زوّدهم بمؤسسات تُمكنهم من حماية هذا الحق على أرض الواقع²، ويُضاف إلى ذلك التزامات الجزائر الدولية، خصوصًا من خلال مصادقتها على الاتفاقيات 95 و99 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، والتي تُلزمها بإشراك ممثلي العمال في ضبط وتنفيذ السياسة الأجرية الوطنية³ وانطلاقًا من هذا المنظور يتوزع هذا الفصل إلى جزئيتين اثنتين:

يتناول المبحث الأول دور مفتشية العمل بوصفها هيئة رقابية مكلفة بضبط احترام تشريعات الأجور، ومتابعة تنفيذها في الميدان؛ أما المبحث الثاني، فيسلط الضوء على مساهمة النقابات العمالية في حماية الأجر، سواء عبر التفاوض الجماعي أو من خلال المشورة في السياسات الأجرية.

1 ق. ر. 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. 06 لسنة 1990.

2 ق. ر. 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج. ر.، ع. 22 1990.

3 الاتفاقية الدولية ر. 95 بشأن حماية الأجور المعتمدة سنة 1949 والمصادق عليها من الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1969، الاتفاقية الدولية ر. 99 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34 بتاريخ 28 يونيو 1951 والمصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19-10-1969.

المبحث الأول: حماية الأجر باعتباره عنصراً ممتازاً في علاقة العمل

يُعد الأجر أحد أهم الحقوق التي تنشأ عن علاقة العمل، ليس فقط لطابعه المالي والتبادلي، بل لأنه يمثل لدى العامل في كثير من الأحيان المصدر الوحيد للعيش والكرامة. وبناءً على هذه الأهمية، أضفى عليه المشرع حماية خاصة، تتجاوز المفهوم التقليدي للأجر كدين عادي، لتضعه في مرتبة قانونية متميزة داخل منظومة علاقات العمل، وفي هذا السياق لا يمكن النظر إلى الأجر بمعزل عن وظيفته الاجتماعية والاقتصادية، إذ إن المساس به قد يؤدي إلى الإخلال بالتوازن داخل علاقة العمل، ويهدد استقرار العامل، وبالتالي ينعكس سلباً على السلم الاجتماعي. ولهذا، لم يكتف المشرع بمجرد النص على استحقاق الأجر، بل أقر له ضمانات متعددة لحمايته من الاعتداء أو التلاعب. وتتجسد حماية الأجر وفق منظورين متكاملين:

من جهة، الحماية من تجاوزات صاحب العمل، سواء من خلال الاقتطاعات غير القانونية، أو التنازل أو الحوالة، التي قد تُفرض على العامل بصورة مباشرة أو ضمنية، وهو ما سيتم بحثه في المطلب الأول¹، ومن جهة أخرى، تأتي حماية الأجر في مواجهة الأطراف الخارجية، سواء كانوا دائني العامل أو دائني صاحب العمل، حيث منحه المشرع صفة "الدين الممتاز"، ما يضمن له الأولوية في الوفاء عند التزامه مع ديون أخرى، وهو ما يعالجه المطلب الثاني².

ويبرز من خلال هذه الحماية المزدوجة أن المشرع الجزائري لم يتعامل مع الأجر كمجرد التزام تعاقدي، بل كحق إنساني واجتماعي يستوجب التشريع لصالح الطرف الضعيف في العلاقة التشغيلية بما يضمن له الأمن الاقتصادي والمعيشي في حدود معقولة من التوازن.

المطلب الأول: حماية الأجر من تجاوزات صاحب العمل

يعتبر الأجر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل، باعتباره المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل لقاء خدماته المقدمة لصاحب العمل. وإدراكاً من المشرع للطابع المعيشي والحيوي لهذا الحق، فقد أحيط الأجر بجملة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى منع أي تعسف من جهة المستخدم، لا سيما في حالات الاقتطاع غير المشروع، المقاصة، أو التنازل غير الإرادي³.

1 م. 6، 88 و 90 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 993، من أمر ر. 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج. ر.، ع. 78 لسنة 1975.

3 براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الخاص جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2016-2017، ص. 61.

ويُظهر واقع العلاقة التشغيلية أن العامل، بوصفه الطرف الأضعف اقتصاديًا، قد يُعرض للضغط أو الاستغلال، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وهو ما قد يؤدي إلى المساس بحقه في الأجر. لذلك، جاء تدخل المشرع صريحاً من خلال التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من الجزائر، للحد من تجاوزات صاحب العمل، وتقييد تصرفاته التي تمس بالأجر¹، وقد تم تكريس هذه الحماية على مستويين: أولاً، من خلال حظر الاقتطاعات غير القانونية من الأجر، ومنع إجراء أي شكل من أشكال المقاصة التي يقوم بها صاحب العمل من تلقاء نفسه، كما ورد في المادة 90 من القانون رقم 90-11² وهو ما سيعالج في الفرع الأول.

ثانياً، من خلال القيود الصارمة على التصرفات الصادرة عن العامل ذاته، كالتنازل عن الأجر أو الحوالة، التي قد تنطوي على استغلال لوضعيته الهشة، وهو ما يتم تناوله في الفرع الثاني. إذ يشترط القانون أن تكون حوالة الأجر موثقة شخصياً أمام كاتب ضبط المحكمة³ ويُبطل كل تنازل عن الأجر، سواء كلياً أو جزئياً، ولو تم برضى العامل⁴ وتُعد هذه الآليات حماية موضوعية للأجر، تعزز مبدأ احترام الكرامة المالية للعامل، وتُجسد المقاربة الاجتماعية لقانون العمل التي توازن بين حرية التعاقد وضرورة الحماية القانونية⁵.

الفرع الأول: حماية الأجر من الاقتطاعات والمقاصات

حرص المشرع الجزائري على توفير حماية خاصة للأجر باعتباره حقاً مالياً أساسياً يضمن للعامل الحد الأدنى من الكرامة المعيشية، وذلك من خلال وضع ضوابط صارمة تحدّ من سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من الأجر أو إجراء المقاصة عليه.

أولاً: حماية الأجر من الاقتطاعات

نصت المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال

1 م. 10 من الاتفاقية الدولية ر. 95 السابقة الذكر.

2 م. 90 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

3 م. 3 من الأمر ر. 34-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والملغى المتعلق بالحجز على المرتبات والأجور، ج. ر. ع. لسنة 1975.

4 م. 88 من نفس الامر.

5 م. 6، ف. 5 من نفس الأمر.

الذين يستحقونها"¹، ويُستفاد من هذا النص أن الأصل هو منع الاقتطاع من الأجر إلا في حالات محددة على سبيل الحصر، وهي:

- الاقتطاعات القانونية كاشتراكات الضمان الاجتماعي

- الضرائب المفروضة قانوناً

- الاقتطاع بسبب الغياب غير المبرر أو العقوبات التأديبية²

كما أكدت المادة 18 في فقرتها الثانية من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي أن العامل لا يملك حق الاعتراض على الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ما دام مصدرها القانون³ بالتالي، فإن أي خصم من الأجر لا يستند إلى نص قانوني أو إلى موافقة العامل الكتابية يُعد باطلاً ومخالفاً لأحكام الحماية الأجرية.

ثانياً: حماية الأجر من المقاصة

لم يتضمن قانون العمل الجزائري نصوصاً صريحة بشأن المقاصة، إلا أن الفقه والقضاء اتفقا على عدم جواز المقاصة التلقائية التي يقوم بها رب العمل ما لم تكن:

- بناءً على اتفاق مسبق وصريح من العامل

- مرتبطة بدين محقق ومحدد القيمة

- لا تمس الحد الأدنى المضمون للأجر

وهذا ما ينسجم مع قواعد الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى تأمين استقرار العامل الاقتصادي، وتحقيق نوع من الأمان المالي له، ومنع أي شكل من أشكال التعسف في استغلال سلطة رب العمل المالية.

1 م. 90 من ق. ر 90-11 السابق الذكر.

2 م. 18 من ق. ر. 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،

ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983.

3 م. 18 ف. 2 من نفس القانون.

ثالثاً: الطبيعة القانونية لهذه الحماية

تبرز من خلال هذه النصوص توجهات المشرع إلى اعتبار الأجر حقاً ذا طبيعة حمائية خاصة لا يجوز المساس به إلا في حالات محددة ووفقاً لإجراءات دقيقة، وهو ما يعزز من موقع العامل في العلاقة التشغيلية ويحد من استغلال وضعه الضعيف.

الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن الأجر

إن استقرار الوضعية المالية للعامل هو أحد الأهداف الرئيسية التي يسعى إليها المشرع في إطار علاقات العمل، ولأجل ذلك أُحيط الأجر بجملة من الضمانات التي تمنع المساس به، ليس فقط من طرف صاحب العمل، بل حتى من طرف العامل نفسه، سواء عبر الحوالة أو التنازل. فالعامل قد يُضطر، بفعل ضغط الحاجة أو الجهل أو الإكراه الاجتماعي، إلى التصرف في أجره بشكل يحرمه من الاستفادة الفعلية منه، وهو ما جعل القانون يتدخل للحد من هذه التصرفات.

أولاً: حوالة الأجر

تعني الحوالة تحويل الحق المالي الناتج عن الأجر من العامل (الدائن) إلى شخص ثالث (محل له)، بغاية الوفاء بدين سابق أو لاحق. وفي الحالة العادية، تعتبر الحوالة تصرفاً قانونياً جائزاً، إلا أن وضعية العامل الخاصة وطبيعة الأجر المعيشية فرضت على المشرع التدخل لتنظيم هذه الحوالة بشكل استثنائي ومقيد، وفي هذا الإطار، تنص المادة 03 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بالحجز على الأجر الملغى على ما يلي: "لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها... إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط محكمة إقامته"، وهو ما يدل على أن المشرع الجزائري اشترط شكلية خاصة لإتمام حوالة الأجر، وهي الحضور الشخصي للعامل أمام جهة قضائية، منعاً لأي تلاعب أو استغلال¹، والجدير بالذكر أن إجراءات الحجز على الراتب المذكورة في الأمر 75-34 تم إلغاؤها بموجب القانون 90-11، أما إجراءات الحجز على الراتب فقد تم تناولها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09² المعدل بموجب القانون رقم 22-13 بحيث تناولت في المواد من 775 إلى 782 إجراءات الحجز على نسبة محددة من الأجر أو المداخيل أو الراتب دون المساس بالحد الأدنى الذي يضمن العيش الكريم للمدين ويسمح له بتغطية الحاجيات الأساسية.

1 م. 3 من الأمر ر. 75-34 السابق الذكر.

² ق. ر. 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، ج. ر.،

ع. 21 لسنة 2008.

وقد دعت الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 هذا الاتجاه إذ نصت في المادة 10 على أنه: "لا يجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية"¹، وتشير الممارسة القضائية إلى أن هذا الشكل لا يمكن استغناؤه، ولو وافق العامل كتابياً خارج المحكمة، لأن الهدف ليس فقط حماية إرادة العامل، بل حماية حقه الاقتصادي الذي لا يجوز المساس به حتى بموافقته.

ثانياً: بطلان التنازل عن الأجر

يُعد التنازل عن الأجر أو جزء منه من التصرفات الباطلة بطلاناً مطلقاً في قانون العمل، لأنه يتعارض مع مبدأ عدم التنازل عن الحقوق الأساسية للعامل، المنصوص عليه ضمناً في التشريع الجزائري وقد ورد ذلك صراحةً في المادة 88 من القانون رقم 90-11، التي تنص على: "يجب أن يُدفع الأجر في مواعيده المنتظمة دون تأخير"².

يُستفاد من هذا النص أن التخلي عن الأجر سواء من قبل العامل صراحةً أو ضمناً يعتبر مخالفاً للنظام العام، وبالتالي يقع باطلاً ولا يُعتد به حتى إن صدر برضا العامل، كما جاء أحكام ذات القانون ب ضرورة احترام الحق في الأجر كمبدأ ثابت لا يجوز التحايل عليه تحت أي ظرف³ وقد استقر الاجتهاد القضائي الجزائري، فضلاً عن الفقه، على أن الأجر ليس محلاً للتصرف بحرية مطلقة من قبل العامل لأنه حق اجتماعي محمي بقوة القانون، ولا يدخل ضمن الحقوق القابلة للتنازل.

ثالثاً: طبيعة القيود المفروضة على الحوالة والتنازل

إن قيد الحوالة والتنازل لا يُفهم على أنه تقليص من حرية العامل في التصرف، بل هو ضمان اجتماعي يمنع الاستغلال الاقتصادي أو الضغط النفسي، ويهدف إلى صون الكرامة الإنسانية للعامل. فالأجر لا يُعد ديناً مدنياً عادياً، بل هو وسيلة عيش، مما يستوجب تقنين كل التصرفات التي تمسّه ويُعد هذا التوجه جزءاً من السياسة التشريعية التي تُدرج حماية الأجر في مصاف الحقوق الأساسية، إلى جانب الحق في العمل والتغطية الاجتماعية. ولذلك فإن أي تصرف من العامل يُفرض عليه من هذا الحق يُعتبر باطلاً قانوناً، ولو كان عن رضا⁴.

1 الاتفاقية الدولية ر. 95 السابقة الذكر .

2 م. 88 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر .

3 م. 6، ف. 5. من نفس القانون .

4 براهيم نسيمة، مرجع سابق الذكر، ص. 64.

المطلب الثاني: حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً

ينفرد الأجر، ضمن منظومة الالتزامات المالية في علاقات العمل، بخصوصية قانونية متميزة، بوصفه ليس فقط ديناً متولداً عن تنفيذ التزامات تعاقدية، وإنما أيضاً حقاً ذا طبيعة معيشية واجتماعية، يستوجب حماية خاصة من طرف المشرع. لذلك، لم يتعامل القانون معه كباقي الديون التجارية أو المدنية، بل خوله وضعياً امتيازية تضمن له الأولوية في الاستيفاء، سواء في مواجهة دائني العامل نفسه أو دائني رب العمل في حالات الإفلاس والتصفية القضائية.

وقد جاء هذا التوجه القانوني مدفوعاً بعدة اعتبارات، أهمها ضعف المركز التفاوضي للعامل، وحاجة المشرع إلى فرض حماية موضوعية تحول دون تهديد الأجر نتيجة ضغوط الدائنين أو الأزمات المالية للمؤسسة المستخدمة. وهو ما جسده المواد 89 و90 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بالإضافة إلى المادة 993 من القانون المدني التي منحت للأجر امتيازاً عاماً على سائر أموال المدين¹، وعليه، فإن حماية الأجر في هذا الإطار تأخذ شكلين رئيسيين:

أولهما يتمثل في منع حجز أو اقتطاع أجر العامل من قبل دائنيه، إلا في حالات استثنائية ومقيدة، وهو ما يُتناول في الفرع الأول؛ وثانيهما يتمثل في تمكين العامل من استيفاء أجره بامتياز على بقية الدائنين عند إعسار أو إفلاس صاحب العمل، وهو ما يُعالج في الفرع الثاني ويُظهر هذا المطلب الطابع الاجتماعي العميق لقانون العمل، الذي يهدف إلى تأمين استقرار العامل المادي والمعيشي، وتأكيد فكرة أن حماية الأجر ليست فقط حماية قانونية بل أيضاً ضرورة اقتصادية وأخلاقية في ظل هشاشة الطبقة الشغيلة.

الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل

نظراً للطبيعة المعيشية التي يتميز بها الأجر، فقد حرص المشرع الجزائري على تقييد صلاحية دائني العامل في الوصول إلى أجره، سواء عن طريق الحجز أو الاعتراض. ويُعد هذا التوجه جزءاً من السياسات الاجتماعية الرامية إلى توفير حد أدنى من الاستقرار المالي والاجتماعي للطبقة الشغيلة، بالنظر إلى أن الأجر غالباً ما يُمثل المورد الوحيد الذي يعتمد عليه العامل في تسيير شؤونه الحياتية.

أولاً: مبدأ عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض

كرّس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هذا المبدأ في المادة 90، حيث نصت على ما يلي: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"²، ويوضح هذا النص بشكل لا لبس فيه أن الأصل في

1 م. 89 و90 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 90 من نفس القانون.

الأجر هو التحصين الكامل من التنفيذ الجبري، حمايةً للعامل من أن يُجرد من وسيلة عيشه. كما يتسق هذا المبدأ مع الاتجاه العام في قوانين العمل المقارنة التي تعتبر الأجر "مالياً غير قابل للحجز عليه كلياً أو جزئياً، إلا بنص قانوني"¹.

وقد فُسر ذلك في الفقه على أنه استثناء على القواعد العامة في القانون المدني والإجراءات المدنية، التي تجيز الحجز على أموال المدين كوسيلة لاستيفاء الدين².

ثانياً: الاستثناءات القانونية على مبدأ عدم الحجز

رغم أن الأصل هو عدم قابلية الأجر للحجز، فإن المشرع الجزائري أقر استثناءات ضيقة ومحددة، أهمها الاقتطاعات الإلزامية، كاشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، وهي اقتطاعات قانونية لا تعتبر مساساً بالأجر، لأنها مفروضة بموجب القانون³.

- النفقة القضائية، حيث تُحيز التشريعات حجز جزء من أجر العامل بقرار من محكمة الأسرة لتسديد نفقة الزوجة أو الأبناء، على ألا يتجاوز الحجز نسبة معينة غالباً ما تحدد بالثلث من الأجر الصافي⁴.
- الديون القضائية المحكوم بها، حيث يمكن الحجز على جزء من الأجر وفاءً لديون ثابتة قضائياً، بشرط احترام الحد الأدنى المعفى من الحجز وفقاً لما تحدده النصوص التطبيقية.

ويلاحظ أن هذه الاستثناءات تهدف إلى تحقيق توازن دقيق بين مصلحة العامل في ضمان حد أدنى للعيش الكريم، وبين مصلحة الدائنين في استرداد حقوقهم.

ثالثاً: الطبيعة الحمائية لهذا المنع

تؤكد هذه الحماية المقررة للأجر على أن قانون العمل ليس مجرد فرع من فروع القانون الخاص، بل هو أداة لتحقيق التوازن الاجتماعي. فعدم قابلية الأجر للحجز تُعد ضماناً ذات طابع اجتماعي، لا تقتصر على العامل وحده، بل تمتد إلى أسرته، بالنظر إلى ما يترتب عن فقدان الأجر أو تقليصه من آثار اقتصادية واجتماعية، وقد أشار بعض الفقهاء إلى أن الأجر ليس مالياً بالمعنى التقليدي في القانون، بل هو "حق اجتماعي" يجب الحفاظ عليه باعتباره وسيلة لضمان الأمن الأسري والاستقرار المعيشي⁵.

الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني رب العمل

إضافةً إلى حمايته من الاقتطاع والمقاصة أو تنازل العامل، يحظى الأجر بحماية خاصة في مواجهة دائني صاحب العمل، لاسيما في حالات الإفلاس أو التصفية القضائية، حيث يُخشى أن تضيع حقوق العمال

1 م. 10 ف. 2 من الاتفاقية الدولية ر. 95 السابقة الذكر.

2 محمد بلعليا، قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010، ص. 213.

3 م. 18 من ق. ر. 83-14 السابق الذكر

4 براهيم نسيمة، مرجع سابق الذكر، ص. 63.

5 هدي بشير، مرجع سابق الذكر، ص. 143.

وسط تزامم الدائنين. وانطلاقاً من الاعتبار الاجتماعي للأجر بوصفه دخلاً معيشياً، أسبغ عليه المشرع الجزائري امتيازاً قانونياً يُعطيه أولوية في الاستيفاء قبل الديون التجارية أو المدنية الأخرى.

أولاً: الأساس القانوني لامتياز الأجر

استناداً إلى المادة 993 من القانون المدني الجزائري، يتمتع العمال بامتياز قانوني على جميع أموال المدين - بما فيها رب العمل - عن الأجر المستحقة خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة¹. وتعتبر هذه المادة ترجمة صريحة لفلسفة حماية الفئات الضعيفة اقتصادياً، حيث ورد فيها: "الديون الخدم والعمال الذين يعملون في خدمة المدين في منزله أو في مؤسسته امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار عن المبالغ المستحقة لهم من أجرة ورواتب عن الاثني عشر شهراً الأخيرة"، كما نصت المادة 89 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على ما يلي: "يتمتع الأجر بالامتياز القانوني المنصوص عليه في التشريع المدني"². وهذا الربط المباشر بين قانون العمل والقانون المدني يعكس وحدة الهدف التشريعي في حماية الأجر من الخطر الذي قد ينجم عن إعسار أو إفلاس رب العمل.

ثانياً: مجال تطبيق الامتياز

يُطبق هذا الامتياز على جميع أموال المدين سواء أكانت منقولة أم عقارية. ويتم ذلك عند تصفية أموال المؤسسة أو إعلان إفلاسها، حيث تُدرج ديون العمال في قائمة الدائنين الممتازين، ويؤفون حقوقهم قبل الدائنين العاديين كالبنوك أو المزودين ويمتد الامتياز ليشمل:

- الأجر الأساسية

- الرواتب الشهرية أو الأسبوعية

- العلاوات والتعويضات التي يقرها القانون أو الاتفاقيات الجماعية

لكن من المهم التمييز بين الأجر كدين عادي، وبين الأجر كمستحق مميز بأفضلية قانونية، حيث لا يُشترط أن يصدر حكم قضائي لمنحه هذا الامتياز، بل يكفي أن يكون الحق ثابتاً بموجب علاقة العمل³.

ثالثاً: شروط وحدود الامتياز

رغم الحماية القانونية الممنوحة، فإن الامتياز ليس مطلقاً، ويخضع لعدة قيود حددها التشريع والاجتهاد

القضائي:

- قيد زمني: يقتصر الامتياز على أجرة الأشهر الاثني عشر الأخيرة فقط، ولا يشمل ما قبلها، ولو تراكمت ديون الأجر لفترات أطول

1 م. 993 من ق. م. السابق الذكر.

2 م. 89. ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

3 براهيم نسيمة، مرجع سابق الذكر، ص. 66.

- قيد نوعي: يشمل الامتياز فقط الأجور المستحقة فعليًا، أما المكافآت الطارئة أو غير الثابتة فلا تُدرج ضمنه إلا إذا وردت في عقد أو اتفاقية معتمدة¹.
- قيد متعلق بمحل الامتياز حيث لا يُمارس الامتياز على أموال ليست مملوكة لصاحب العمل فعليًا، كما لا يشمل الأموال الموضوعية تحت الحراسة أو الرهن لصالح أطراف ثالثة.
- قيد في المزاومة: إذا تزامم امتياز الأجر مع ديون أخرى تتمتع أيضًا بامتياز (كالنفقة أو الضرائب)، فقد يُخضع التوزيع لتراتبية قانونية يحددها القاضي².

رابعًا: الطبيعة الاجتماعية للامتياز

تُبرز هذه الحماية الطبيعة الاجتماعية لقانون العمل، الذي يُولي اهتمامًا خاصًا لأجور العمال باعتبارها حقوقًا معيشية لا تقبل المجازفة أو التأخير. فامتياز الأجر في مواجهة الدائنين لا يخدم العامل فحسب، بل يساهم أيضًا في استقرار المنظومة الاقتصادية والاجتماعية من خلال حماية الفئات الهشة من عواقب إفلاس المؤسسات التي يعملون بها.

وقد أشار الفقه إلى أن حماية الأجر في مواجهة دائني رب العمل تُجسد البُعد الاجتماعي للعدالة العقدية، التي لا تُقيم التوازن بين الطرفين بشكل صوري، بل تُرجح كفة الطرف الأضعف عند الضرورة³.

1 بن عيسى رابح، حماية الأجر في القانون الجزائري، دار العلوم، الجزائر، سنة 2014، ص. 112.

2 أمال بطاهر، مرجع سابق الذكر، ص. 137.

3 بشير هدي، مرجع سابق الذكر، ص. 149.

المبحث الثاني: الأجهزة الفاعلة في حماية عنصر الأجر

إلى جانب الحماية القانونية التي يوفرها التشريع، فإن حماية الأجر في منظومة قانون العمل الجزائري تقوم كذلك على دعائم مؤسساتية، تتجسد أساساً في وجود أجهزة وهيئات متخصصة تضمن احترام الحقوق المالية للعمال. وتكمن أهمية هذه الحماية في كونها عملية وميدانية، إذ تسهر المؤسسات ذات الصلة على تنفيذ القوانين ومراقبة مدى التزام أرباب العمل بمحتواها، والتدخل عند تسجيل أي خرق يتعلق بصرف الأجر أو التلاعب بها، ويُمكن تصنيف هذه الحماية المؤسساتية إلى محورين رئيسيين؛ يتعلق أولهما بجهاز مفتشية العمل باعتباره سلطة رقابية وإدارية لها صلاحيات قانونية في ضبط مخالفات الأجر وتسوية النزاعات المرتبطة به، بينما يخص الثاني النقابات العمالية، التي تؤدي أدواراً تفاوضية واستشارية في الدفاع عن الحقوق المالية للعمال، بما فيها تحديد الحد الأدنى للأجر، والمطالبة بتحسين مستوى المعيشة¹.

وتحظى هاتان المؤسساتان بأهمية خاصة في المنظومة الأجرية الجزائرية، حيث تتكامل مهامهما لتشكيل درع وقائي ضد انتهاك الحق في الأجر، سواء من خلال التفتيش والمعاينة (كما هو الحال مع مفتشية العمل) أو من خلال الضغط الاجتماعي والتمثيل الجماعي (كما تقوم به النقابات). وقد نص المشرع الجزائري على وظائف كل من هذين الجهازين في قوانين مستقلة، لاسيما القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي².

وعليه، سيتم في هذا المبحث تناول جانبين من الحماية المؤسساتية للأجر، حيث نتطرق في المطلب الأول إلى جهاز مفتشية العمل من حيث تنظيمه واختصاصاته، وبيان دوره في ضمان الحقوق المالية للعمال، لاسيما احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون، وسداد الأجر في آجالها القانونية. ثم في المطلب الثاني إلى دور النقابات العمالية، سواء في إطار المشورة أو التفاوض الجماعي، كآليات تمثيلية تسعى إلى حماية وتحسين مستوى الأجر في سياق اجتماعي واقتصادي دائم التغير.

المطلب الأول: مفتشية العمل ودورها في حماية عنصر الأجر

يعتبر جهاز مفتشية العمل من أهم الهياكل الرقابية والإدارية التي أنشأها المشرع الجزائري بغرض فرض احترام تشريعات العمل وتنفيذها على أرض الواقع، خاصة ما يتعلق منها بالحقوق المالية للعمال. وتكتسي مهام مفتشي العمل طابعاً وقائياً وردعياً في آن واحد، إذ إنهم لا يقومون فقط بمهمة المعاينة والتبليغ، بل يتدخلون أيضاً لتسوية النزاعات الفردية، وضمان حسن تطبيق القوانين التنظيمية الخاصة بالأجر، وهو ما يجعل منهم حلقة وصل فعالة بين العامل، المستخدم، والهيئات الرسمية ولقد أولى المشرع الجزائري أهمية

1 فاطمة غزاوي ولشهب حدة، الحماية القانونية للأجر في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2018-2019، ص. 88-93.

2 قنونة شيماء، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، السنة الجامعية 2022-2023، ص. 50-56.

خاصة لجهاز مفتشية العمل، ونص على اختصاصاته في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، باعتباره آلية إدارية مستقلة نسبياً عن الأطراف، تضمن التوازن في علاقات العمل، وتهيئ بيئة شفافة وعادلة تحترم فيها الحقوق الأساسية للعامل، وعلى رأسها الحق في الأجر العادل. كما يخول له القانون سلطة إجراء المعاينات، وتحرير محاضر المخالفات، والتدخل الفوري في حالات الإخلال بأحكام قانون العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالأجر ومن أجل الإحاطة الشاملة بهذا الدور، سنتناول في هذا المطلب، أولاً مفهوم جهاز مفتشية العمل من حيث تنظيمه القانوني وهيكلته، ثم ثانياً دوره الفعلي في حماية الأجر، خاصة في ما يتعلق بضمان صرف الأجور في مواعيدها، وعدم التمييز في دفعها، ومراقبة مدى التزام المستخدمين بالحد الأدنى المضمون لها، وفق ما نص عليه التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

الفرع الأول: مفهوم جهاز مفتشية العمل

يُعد جهاز مفتشية العمل من الركائز الأساسية التي يقوم عليها التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الدولة الحديثة. فهو ليس مجرد جهاز رقابي فحسب، بل يُعتبر آلية لتجسيد السياسة الاجتماعية للدولة، وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة المهنية، خاصة في ظل التفاوت الملحوظ بين مركز العامل الضعيف ومركز المستخدم الأقوى اقتصادياً وتنظيمياً.

أولاً: التعريف القانوني والإداري لمفتشية العمل

تُعرف مفتشية العمل بأنها جهاز إداري عمومي يوكل إليه التحقق من تطبيق التشريعات والتنظيمات الخاصة بعلاقات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية، وتعمل على تسوية النزاعات الفردية قبل أن تصل إلى القضاء، كما تتولى مهمة إعلام وتوجيه المستخدمين والعمال حول حقوقهم وواجباتهم¹.

كرّس المشرع الجزائري هذا الجهاز رسمياً من خلال القانون رقم 90-03 الذي حدد الإطار العام لمهام وتنظيم جهاز مفتشية العمل، حيث اعتُبر هذا القانون مكسباً تشريعياً لتنظيم سوق العمل وضمان حماية الحقوق المهنية²، كما حدّدت المرسومات التنفيذية ولا سيما المرسوم التنفيذي رقم 96-98 كفايات ممارسة

1 ق. ر. 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. لسنة 1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10-01-1996 يتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. لسنة 1996.

2 رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012، ص. 59.

هذه المهام، وضبطت تنظيم السجلات والدفاتر التي يجب على أرباب العمل التقيد بها، بما يُمكن المفتش من أداء وظيفته الرقابية¹.

ثانياً: الأهداف الاستراتيجية لجهاز مفتشية العمل

لا تقتصر وظيفة مفتشية العمل على التفتيش في حد ذاته، بل تتعداه لتكون أداة لتنفيذ السياسات العامة المرتبطة بعلاقات العمل، ويتجسد ذلك من خلال ما يلي:

1- السهر على تطبيق القانون

تتمثل الوظيفة الأساسية للمفتشية في مراقبة تنفيذ النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وذلك من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة، أو بناء على شكاوى مقدمة من العمال، أو تقارير مصالح أخرى. وتشمل هذه النصوص قانون العمل، الاتفاقيات الجماعية، التشريعات الخاصة بالوقاية والأمان، وحماية الأجر، وكذا الشروط المادية والمعنوية للعمل².

2- حماية الحقوق المهنية والاجتماعية

تلعب مفتشية العمل دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال، خاصة في حال وقوع تجاوزات من قبل أرباب العمل، كعدم دفع الأجر، الفصل التعسفي، عدم التصريح لدى الضمان الاجتماعي، أو التشغيل في ظروف مخالفة للقانون. وتمنح هذه الهيئة صفة الضبطية القضائية في مجال مراقبة أحكام قانون العمل، مما يخولها تحرير محاضر مخالفات تُحال إلى الجهات القضائية المختصة³.

3- تسوية النزاعات عن طريق الصلح

تسعى المفتشية لتفادي تصعيد النزاعات الفردية من خلال الوساطة ومحاولة التوفيق بين طرفي النزاع. وتُعتبر هذه الوظيفة إحدى أبرز وظائف المفتش، إذ أن تسوية الخلافات ودياً يُساهم في استقرار علاقات العمل ويحفظ السير الحسن للمؤسسة. وفي حال فشل مساعي الصلح، يمكن للمفتش تحرير محضر بعدم التوصل، يُستعمل أمام المحكمة المختصة.

1 م. 2 من المرسوم التنفيذي ر. 96-98 المؤرخ في 02-03-1996، ج. ر.، ع. 17 لسنة 1996.

2 أمال بطاير، مرجع سابق، ص. 89.

3 م. 154 من ق. ر. 11-90 السابق الذكر

4. الإعلام والتوجيه

تُعتبر مفتشية العمل جهة توجيهية كذلك، حيث تتكفل بنشر الثقافة القانونية داخل الأوساط المهنية، من خلال تقديم الإرشادات القانونية، وتنظيم الأيام الدراسية واللقاءات الإعلامية، قصد تحسيس أطراف علاقة العمل بمحتوى التشريع، وآليات تطبيقه، وتفادي الوقوع في مخالفات قانونية¹.

ثالثاً: الهيكلة والتنظيم الداخلي لمفتشية العمل

يتكون جهاز مفتشية العمل من عدة مستويات تنظيمية من:

- مفتشيات ولائية تتواجد على مستوى كل ولاية، ويشرف عليها مفتش رئيسي
- مفتشيات جهوية على مستوى الجهات الكبرى، لها طابع تنسيقي
- مفتشية عامة على المستوى المركزي، تابعة مباشرة لوزارة العمل، تشرف على رسم السياسات العامة وتقييم أداء الجهاز

كما يتمتع مفتشو العمل بوضعية قانونية خاصة، ويخضعون لتكوين مستمر في الجوانب القانونية والاجتماعية والتقنية، مما يعزز من فعاليتهم في ممارسة مهامهم. وقد ضمن لهم المشرع حماية قانونية في أداء وظائفهم، تتجلى في صفة الضبطية القضائية، وواجب احترام السر المهني، وعدم إمكانية توقيفهم أو تحويلهم دون مبرر إداري أو قانوني⁸.

الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في حماية الأجر

أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية، وقد تطورت إلى غاية سنة 1990، أين تم تنظيمها ضمن القانون رقم 03-90 الصادر في 6 فيفري من نفس السنة² وتُعدّ مفتشية العمل هيئة رقابية تسهر على مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بعلاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، لا سيما ما يخص الأجور وحقوق العمال³.

1 م. 148 ف. 1 من الأمر ر. 75-31 المؤرخ في 29-04-1975، يتعلق بالقواعد العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. 39 لسنة 1975

2 ق. ر. 03-90 المؤرخ في 06-02-1990، يتعلق بـ القواعد العامة المتعلقة بعلاقات العمل في الجزائر، ويُعدّ من القوانين الأساسية التي تنظم العلاقة بين العمال والمستخدمين في القطاع الاقتصادي، سواء كان عمومياً أو خاصاً ج. ر.، ع. 06 لسنة 1990.

3 رابح خنيش، مرجع سابق الذكر، ص. 61.

وتتمثل وظيفة مفتش العمل في جانبيين أساسيين: الأول يهتم بالتأكد من احترام شروط العمل القانونية مثل الأجور، ساعات العمل، وفترات الراحة؛ أما الثاني فيركّز على شروط الصحة والسلامة المهنية¹، يبرز دور مفتشية العمل في تعزيز حماية الأجر من خلال الرقابة على كيفية تحديده وحسابه، وأيضاً من خلال مراقبة مدى وفاء المستخدمين بأداء الأجور بانتظام²

أولاً: الرقابة في تحديد وحساب الأجر

تلعب مفتشية العمل دوراً رئيسياً في ضمان العدالة في تحديد الأجر وحسابه، بما يتوافق مع القوانين والتنظيمات السارية، ويُعد هذا الدور بمثابة حجر الزاوية في حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل.

1- رقابة تحديد الأجر

أقر المشرع بمبدأ التفاوض الحر بين العامل والمستخدم في تحديد قيمة الأجر، غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، بل تخضع لضوابط أهمها ضمان الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، والذي يُعد قاعدة ملزمة لا يمكن النزول عنها³. ويأتي تدخل مفتش العمل للتأكد من مدى احترام المستخدم لهذا الحد الأدنى، من خلال الاطلاع على وثائق العمل كعقود التشغيل، وقسائم الأجور، والدفاتر المحاسبية⁴، حيث يُعتبر تجاوز هذا الحد أو مخالفته بمثابة إخلال بالتشريع، مما يبرر اتخاذ الإجراءات الرقابية والقانونية ضد المستخدم. إذ تُعد هذه المخالفة مساساً بمبدأ المساواة بين العمال في نفس المنصب ونفس الظروف، وهو ما يشكل خرقاً صريحاً للمبدأ الدستوري المتعلق بالعدالة الاجتماعية⁵.

2- رقابة حساب الأجر

يتدخل مفتش العمل كذلك في مراقبة الكيفية التي يُحسب بها الأجر، لا سيما ما يتعلق بالأجر الصافي والمبلغ الكلي المتحصل عليه من طرف العامل. وهذا يشمل التحقق من العناصر الداخلة في تركيب الأجر (الأجر الأساسي، التعويضات، المنح، الساعات الإضافية) ومراقبة الاقتطاعات (كالضرائب، الاشتراكات الاجتماعية)⁶.

1 رابح خنيش، مرجع سابق الذكر، ص 59.

2 أمال بطاير، مرجع سابق، ص. 89.

3 ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

4 م. 2 من المرسوم التنفيذي ر. 96-98 المؤرخ في 06-03-1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج. ر.، ع. 17 لسنة 1996.

5 رابح خنيش، مرجع سابق الذكر، ص. 61.

6 أمال بطاير، مرجع سابق، ص. 89.

ولا يُسمح بأي اقتطاع من أجر العامل إلا إذا كان منصوصاً عليه قانوناً أو بموجب اتفاق جماعي¹. لذلك، فإن دور المفتش لا يقتصر فقط على التحري بل يتجاوز ذلك إلى إلغاء كل إجراء مخالف وتحرير تقارير توضح التجاوزات المحتملة، ويُستدعى المفتش لمراجعة قسائم الأجور للتأكد من صحة البيانات والأرقام، ومقارنة الناتج المحصل عليه بالأجر الأدنى الوطني المضمون. ويقوم بعمليات حسابية دقيقة لضمان عدم وجود تلاعب أو إخلال بحقوق العامل المالية، مما يجعل رقابته وسيلة فعالة لحماية القدرة الشرائية لفئة العمال.

ثانياً: الرقابة على عملية الوفاء بالأجر

تُعد الرقابة على عملية وفاء المستخدم بدفع الأجر من أهم صلاحيات مفتشية العمل، حيث تتعلق بمسألة جوهرية وهي حصول العامل على أجره فعلياً وفي الوقت والشكل المناسب.

1- رقابة على وسائل وميعاد الوفاء

أوجب القانون على المستخدم أداء الأجر نقداً وفي أجل قانونية، مع تحديد أماكن صرف الأجر تفادياً لأي استغلال أو ضغط على العامل². فلا يُسمح بالدفع في أماكن غير لائقة (مثل الحانات أو المتاجر) بل يجب أن يكون الدفع في مكان العمل أو بالقرب منه³.

يُلزم المستخدم بالدفع في المواعيد المحددة (عادة شهرياً) ويجب ألا يُؤخر الأجر تحت أي مبرر وتُعتبر مخالفة هذه القواعد مساساً بحق العامل وتُعرض صاحب العمل لعقوبات قانونية⁴، ودور مفتش العمل هنا يتمثل في التأكد من احترام هذه الإجراءات عن طريق التحريات الميدانية، وسؤال العمال، ومقارنة البيانات الفعلية مع السجلات المحاسبية كما يمتد دوره لتوعية أصحاب العمل بأهمية احترام هذه القواعد لتجنب النزاعات.

1 أمال بطاير، مرجع سابق، ص. 91.

2 نفس المرجع، ص 89.

3 م. 88 من ق. ر. 90-11. السابق الذكر.

4 م. 2 من المرسوم التنفيذي ر. 96-98 السابق الذكر.

2- رقابة على عملية إثبات الوفاء

يشترط القانون على المستخدم إصدار قسائم أجور مكتوبة لكل عامل، وتسجيلها في دفتر الأجور المعتمد¹. ويُمنح مفتش العمل الحق في طلب الاطلاع على هذا الدفتر في أي وقت، حتى في حال غياب المستخدم.

ويُعد غياب هذه الوثائق أو عدم تقديمها لمفتشية العمل مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامات مالية² كما تُعد القسمة وثيقة قانونية أساسية لإثبات الوفاء بالأجر، وهي ضرورية في حال نشوب نزاع بين العامل والمستخدم، ومن هنا، فإن عملية التوثيق والمتابعة تُعتبر من آليات الضبط والمساءلة التي تساعد على فرض احترام التزامات صاحب العمل، وضمان استقرار علاقة العمل. وفي حالة اكتشاف مخالفات صارخة، يُحرر المفتش محضرًا رسميًا ويُحيل الملف إلى الجهة القضائية المختصة للنظر فيه طبقًا للقانون¹².

المطلب الثاني: النقابات العمالية ودورها في حماية عنصر الأجر

تُعد النقابات العمالية من أبرز الفاعلين الاجتماعيين في منظومة علاقات العمل، حيث لا يقتصر دورها على الدفاع عن الحقوق العامة للعمال فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى المساهمة الفعلية في حماية الأجر باعتباره أهم حق اقتصادي واجتماعي للعامل. فالأجر هو الوسيلة الأساسية لضمان المعيشة الكريمة للعامل وأسرته، وهو في الآن ذاته محل صراع دائم بين أصحاب العمل والعمال. ومن هذا المنطلق، أُنيطت بالنقابات مجموعة من المهام التي توظفها تشريعات العمل الوطنية والدولية، وتتمثل بالأساس في أدوار استشارية وتفاوضية تسهم في تحقيق التوازن بين مصلحة المستخدم من جهة، والحفاظ على الكرامة الاقتصادية للعمال من جهة أخرى.

وعلى هذا الأساس يُعالج هذا المطلب الدور المزدوج للنقابات العمالية، من خلال فرعين رئيسيين؛ يتمثل أولهما في الدور الاستشاري الذي تمارسه النقابات في إطار إبداء الرأي والمشورة حول السياسات العامة للأجر، لاسيما من خلال المشاركة في اللجان الثلاثية والمشاورات القطاعية. أما الثاني، فيبرز من خلال الدور التفاوضي للنقابات الذي يتجسد عبر المفاوضات الجماعية بهدف التوصل إلى اتفاقيات تضمن تحسين مستوى الأجور ورفع القدرة الشرائية للعامل في ظل التحديات الاقتصادية المتسارعة، ويُعد هذا الدور بجناحيه الاستشاري والتفاوضي من أهم آليات الحماية غير القضائية للأجر، ويكرّس في مختلف التشريعات المقارنة،

1 م. 154 من ق. ر. 90-11 السابق الذكر.

2 م. 12 من المرسوم التنفيذي ر. 90-03 السابق الذكر.

كما يتجلى بوضوح في المنظومة القانونية الجزائرية، التي منحت النقابات حق المشاركة والتفاوض ضمن شروط وآليات محددة.

الفرع الأول: الدور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية عنصر الأجر

تضطلع النقابات العمالية بدور استشاري بالغ الأهمية في حماية الأجور من خلال مشاركتها في رسم السياسات العامة المتعلقة بتنظيم الأجر، وذلك عبر آليات تشاركية ومشاورات مؤسساتية تكرس مبدأ التفاوض الاجتماعي.

أولاً: الإطار القانوني والدولي للدور الاستشاري للنقابات العمالية

يرتكز هذا الدور على نصوص دولية ووطنية، أهمها الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951، التي تنص في مادتها 03/2 على وجوب إجراء "مشاورات تامة مع منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً" قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالأجور، ولا سيما الأجر الأدنى المضمون¹، وقد كرس المشرع الجزائري هذا الالتزام في المادة 87 من القانون رقم 90-11، التي تشترط استشارة النقابات الأكثر تمثيلاً عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون².

ثانياً: آليات المشاركة النقابية في رسم سياسات الأجور

تتجلى ممارسة هذا الدور عبر اللجان الثلاثية (الحكومة، أرباب العمل، النقابات)، والتي تُعتبر فضاءً مؤسساتياً يتيح للنقابات إبداء الرأي حول التعديلات الخاصة بالأجر، بما في ذلك اقتراح زيادات تتناسب مع مؤشرات الغلاء ومعدل التضخم. وقد تطور هذا الدور بعد أن كان تحديد الأجور يتم بشكل مركزي من قبل الدولة دون مشاركة فعلية للعمال.

ثالثاً: الأهمية الاجتماعية للدور الاستشاري للنقابات العمالية

إن تدخل النقابات لا يقتصر على التشاور فقط، بل يمتد إلى التأثير في القرارات المتعلقة بالأجر من خلال الدفاع عن القدرة الشرائية للعمال، والحد من سطوة أصحاب العمل الذين يسعون غالباً إلى تخفيض الأجور لتعظيم الأرباح. وتمثل مشاركة النقابات بذلك أداة لخلق التوازن الاجتماعي وتحقيق قدر من العدالة في توزيع الدخل³.

1 فاطيمة غزاوي ولشهب حدة، مرجع سابق الذكر، ص. 56.

2 المرجع نفسه، ص. 56.

3 المرجع نفسه، ص. 92.

رابعاً: محدودية الدور الاستشاري للنقابات العمالية

على الرغم من أهمية هذا الدور، إلا أن طبيعته تظل استشارية فقط، إذ أن المقترحات النقابية لا تُعد ملزمة قانوناً للسلطة التنفيذية، التي تحتفظ لنفسها بسلطة اتخاذ القرار النهائي. وهذا ما يحد من فعالية النقابات في إحداث تغييرات ملموسة على سياسات الأجور، رغم ما تمثله المشاركة بحد ذاتها من مكسب في إطار الديمقراطية الاجتماعية¹.

الفرع الثاني: الدور التفاوضي للنقابات في تحديد الأجر

يمثل التفاوض الجماعي أحد أبرز الأدوات التي تستند إليها النقابات العمالية في ممارسة دورها ضمن علاقات العمل، خاصة فيما يتعلق بتحديد الأجر. فإلى جانب دورها الاستشاري، تضطلع النقابات بدور تفاوضي فعلي يهدف إلى تعديل وتحسين الوضعية المالية والاجتماعية للعمال عبر آليات قانونية منظمة. ويُعد هذا الدور أحد الضمانات الحيوية لتحقيق عدالة أجرية وموازنة القوى داخل سوق العمل.

أولاً: الأساس القانوني للتفاوض الجماعي

كرّس القانون الجزائري التفاوض الجماعي كآلية قانونية لتنظيم علاقات العمل، من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصّت المادة 123 منه على أن "الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي هو اتفاق يُبرم بين ممثلي العمال والمستخدمين بهدف تنظيم شروط العمل، خاصة منها الأجور"، كما نصت المادة 2 من نفس القانون على أن التفاوض الجماعي هو وسيلة قانونية لتحقيق المصالح المهنية للعمال عبر ممثليهم النقابيين.

ثانياً: أهداف وآليات التفاوض النقابي بشأن الأجر

تهدف النقابات من خلال التفاوض إلى تحسين المستوى المعيشي للعمال، خاصة في ظل الضغوط الاقتصادية والتضخم، وذلك من خلال السعي لإقرار زيادات دورية في الأجور، وفرض علاوات مرتبطة بالخبرة أو الأداء ويتحقق ذلك عبر ما يُعرف بـ "الاتفاقيات الجماعية"، وهي صيغ تنظيمية قانونية تُلزم المستخدمين بما تم الاتفاق عليه مع الشريك النقابي، وتُسجّل لدى مفتشية العمل المختصة

وعادة ما تُدار هذه المفاوضات داخل المؤسسات في إطار لجان مشتركة، أو على مستوى قطاعي أو وطني، وتُعد نتائجها ملزمة قانوناً ما لم تُخالف التشريع العام².

1 فاطيمة غزوي ولشهب حدة، مرجع سابق الذكر، ص. 94.

2 قنونة شيماء، مرجع سابق الذكر، ص. 51 و52.

ثالثاً: التأثيرات العملية للتفاوض النقابي على الأجر

ساهمت الاتفاقيات الجماعية في إحداث زيادات معتبرة في الأجور في عدد من القطاعات، أبرزها التعليم، البريد، الصحة، والطاقة. فالنقابات، من خلال الضغط والتفاوض، دفعت إلى إعادة النظر في شبكات الأجور، وتصنيف المناصب، وربط الأجر بالمردودية والأداء الفردي والجماعي، وهو ما ساهم في دعم القدرة الشرائية للعمال وتحسين الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات¹

رابعاً: التحديات التي تواجه التفاوض النقابي

رغم الأهمية البالغة لهذا الدور، إلا أن النقابات تواجه جملة من التحديات التي تحد من فعالية التفاوض، أبرزها:

- مركزية القرار السياسي، لا سيما في القطاع العمومي، حيث تبقى الدولة صاحبة القرار النهائي في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون²

- ضعف التمثيل النقابي في بعض المؤسسات، وعدم الاعتراف الفعلي ببعض النقابات المستقلة، مما يُضعف شرعيتها التفاوضية³

- تدخل الإدارة أحياناً في توجيه المفاوضات بما يتوافق مع السياسات المالية العامة، مما يُفرغ التفاوض من مضمونه التعديلي الحقيقي⁴، ورغم هذه الصعوبات، فإن التفاوض الجماعي يظل أداة فعالة لتعزيز الحماية القانونية للأجر وتمكين النقابات من الإسهام في بناء منظومة عادلة للأجور، خاصة إذا ما اقترن بالوعي القانوني والتنظيمي الكافي.

1 فاطيمة غزاوي ولشهب حدة، مرجع سابق الذكر، ص. 93 و 94.

2 بلعيد عبد الله، النظام القانوني للأجور في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2018-2019، ص. 112.

3 أماني بلعلمي، النظام القانوني للأجور في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة، السنة الجامعية 2020-2021، ص. 230.

4 غزالة يسعد، معايير تحديد الأجر ومدى تأثير الخصخصة عليه، مذكرة ماستر، علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، السنة الجامعية 2019-2020، ص. 36.

خلاصة الفصل

بعد التعمق في دراسة الآليات المؤسساتية لحماية الأجر، يتضح أن حماية الأجر لا تُبنى فقط على النصوص، بل تقوم على الفعل المؤسساتي والتنفيذي. فقد أبرز هذا الفصل أن مفتشية العمل تُعد خط الدفاع الأول عن الأجر من خلال الرقابة، الردع، والإشراف على التزام المستخدمين بالقوانين والتنظيمات ذات الصلة. وبالموازاة، تلعب النقابات العمالية دورًا تفاوضيًا مهمًا في رفع مستوى الأجر، والدفاع عن القوة الشرائية للعامل، من خلال الضغط الاجتماعي والمشاركة في رسم السياسة الاجتماعية العامة.

لكن هذه الآليات، رغم أهميتها، تبقى مرهونة بعدة عوامل واقعية، مثل مدى استقلالية هذه المؤسسات، وجدية تفعيل صلاحياتها، ومدى وعي العمال بأدوارها. كما يتوقف نجاحها أيضًا على توفير شروط موضوعية من الدولة، مثل الدعم اللوجستي، والتمكين القانوني، والتنسيق بين المؤسسات ذات الصلة، بالتالي، فإن حماية الأجر في الجزائر لا تتحقق إلا بتكامل القانون، والمؤسسات، والوعي الجماعي. وهو ما يتطلب من المشرع والمجتمع معًا الدفع نحو تحسين فعلي ومستدام لهذا الحق الجوهري، لضمان الاستقرار المهني وتحقيق العدالة الاجتماعية داخل سوق العمل.

الختامة

تأسيساً على ما سبق بيانه في فصول هذه الدراسة، التي تناولت موضوع حماية الأجر في القانون الجزائري ضمن علاقات العمل، يمكن القول إن موضوع الأجر يحظى بأهمية قصوى لارتباطه الوثيق بكرامة العامل واستقراره الاجتماعي، وقد حاولت الدراسة الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية والتنظيمية والتطبيقية لهذا العنصر المحوري، مع الحرص على إبراز التحديات التي تواجه حماية الأجر في الواقع المهني، وكذا استجلاء آليات تعزيزها بما يكفل تحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن في العلاقة التشغيلية وعليه، وفي ضوء هذه المعالجة، يمكن القول أننا ركزنا بداية استظهار مختلف النصوص القانونية الفاعلة في هذا الإطار ومدى نجاح المشرع الجزائري في تنظيم الأجر قانونياً وضمان حمايته من تجاوزات صاحب العمل ومختلف الجهات الأخرى.

وعند وقوفنا على تحليل هذه للنصوص القانونية والمقارنة مع الاتفاقيات الدولية، تبين أن المشرع الجزائري قد أقر مبدأ حماية الأجر باعتباره حقاً أساسياً للعامل، ومنحه مرتبة الامتياز القانوني، بحيث يتقدم على سائر الديون الأخرى. كما سنّ مجموعة من الأحكام والضوابط التي تحدّ من تعسف صاحب العمل، مثل حظر الاقتطاعات غير القانونية والتنازل الإجمالي عن الأجر. إلى جانب ذلك، وفرّ المشرع آليات رقابية عبر مفتشية العمل والنقابات العمالية، لتدعيم هذا الحق ميدانياً. إلا أن فعالية هذه الحماية على أرض الواقع تبقى رهينة بمدى تفعيل هذه الآليات وتجاوز بعض العراقيل التطبيقية المرتبطة بنقص التنسيق وضعف الوعي القانوني لدى الأطراف المعنية وبذلك، تخلص الدراسة إلى أن المشرع نجح في توفير إطار قانوني لحماية الأجر، لكنه يحتاج إلى تطوير آليات التفعيل والمتابعة العملية لضمان فعاليته الكاملة.

خلال هذه الدراسة وفي الأخير خرجنا بجملة من النتائج تتمثل في:

1- أن الأجر في النظام القانوني الجزائري يتمتع بحماية خاصة تعكس طبيعته الجوهرية كحق أساسي للعمال. إذ تبين أن المشرع، وإن لم يقدم تعريفاً صريحاً للأجر، إلا أنه من خلال النصوص المتعلقة بحقوق العمال والالتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل، اعتبر الأجر حقاً مكتسباً يستحقه العامل بمجرد أداء عمله

2- كما تبين أن حماية الأجر لا تقتصر على منع التجاوزات من صاحب العمل فقط، بل تمتد أيضاً لحماية العامل من الضغوط الخارجية، عبر منحه صفة "الدين الممتاز".

3- على المستوى المؤسسي، أكدت الدراسة دور مفتشية العمل كجهاز رقابي يعنى بمراقبة مدى احترام حقوق العمال.

4- إلى جانب دور النقابات العمالية كقنوات للتفاوض الجماعي والمطالبة بحماية الأجر.

لكن رغم هذا الإطار الشامل، لاحظت الدراسة أنّ التطبيق العملي لهذه الآليات ما زال يواجه بعض العراقيل، خاصة ضعف التنسيق بين النصوص القانونية وآليات الرقابة، بالإضافة إلى محدودية وعي العمال بحقوقهم وعدم إلمام بعض أصحاب العمل بالالتزامات القانونية، ما يجعل الحماية النظرية للأجر غير مكتملة من الناحية التطبيقية وليه واستنادًا إلى هذه النتائج، خرجنا من خلال هذه الدراسة بمجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تعزيز فعالية حماية الأجر في الجزائر من أبرزها:

1- صياغة تعريف تشريعي شامل لمفهوم الأجر، يُراعي جميع عناصره النقدية والعينية، بما يزيل الغموض التشريعي الحالي.

2- تعزيز الصلاحيات الميدانية لمفتشية العمل، عبر منحها المزيد من الوسائل والإمكانيات للرقابة والتفتيش، بما يضمن تطبيق قواعد الحماية الأجرية بفعالية.

3- تكثيف التكوين والتوعية القانونية لدى العمال وأصحاب العمل، من خلال حملات دورية ووسائل إعلامية، لتعزيز الثقافة القانونية الخاصة بحقوق الأجر وواجبات أطراف علاقة العمل.

4- تشجيع المفاوضات الجماعية وتفعيل الحوار الاجتماعي، باعتبارها أدوات فعالة في تحديد الأجر وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة.

5- مواصلة الانفتاح على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، بما يضمن ملاءمة النصوص الوطنية للمعايير العالمية، وترسيخ مبادئ العدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية للعامل.

وبهذا، نكون قد حاولنا مساس الموضوع ولو بنسبة معتبرة عرجنا من خلالها الى الإحاطة بكل جوانب الاشكالية المطروحة، وقدمت تلخيصًا لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، مع إبراز جملة من المقترحات الهادفة إلى إرساء حماية فعالة للأجر في ظل متطلبات العدالة الاجتماعية وسوق العمل الحديثة.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

أولاً: آيات من القرآن الكريم

ثانياً: القواميس والمعاجم

1- ابن ماجه، سنن ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية بيروت رقم الحديث: 2443، رواه ابن ماجه، وصححه الألباني.

2- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، سنة 1983. البخاري، الجامع الصحيح، تحقيق محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة الرياض، كتاب البيوع، ج. 1، الحديث ر. 2072، سنة 2001.

3- البزار، مسند البزار، تحقيق محفوظ الرحمن زين الله، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، كتاب البيوع، ج. 02، رقم الحديث 784، سنة 2009.

ثالثاً: النصوص القانونية

خامساً: النصوص القانونية

- الدساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم الصادر بموجب المرسوم الرئاسي ر. 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج. ر. ع. 76 لسنة 1996.
- 2- التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية لسنة 2020 الصادر بموجب ق. ر. 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج. ر. ع. 82 لسنة 2020.

- الاتفاقيات الدولية

- 1- الإتفاقية الدولية ر. 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في دورتها 31 والمؤرخة في 9 تموز 1948، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19-10-1962.
- 2- الإتفاقية الدولية ر. 95 الخاصة بحماية الأجور لسنة 1949، المنعقد بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثالثة بجنيف في يوليو 1949 والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

- 3- الإتفاقية الدولية ر.99 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34 بتاريخ 28 يونيو 1951 والمصادق عليها من طرف الجزائر بتاريخ 19-10-1969.
- 4- الإتفاقية منظمة العمل الدولية ر. 100 الخاصة بحماية الأجور، المؤرخة في 29 جوان 1951 بجنيف والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 .
- 5- الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد وحماية الأجر.

النصوص القانونية الوطنية

- القوانين

- 1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 اوت سنة 1978 المتعلق القانون الأساسي العام للعامل ج. ر.، ع. 32 لسنة 1978.
- 1- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983.
- 2- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. 06 لسنة 1990.
- 3- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17، لسنة 1990.
- 4- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج. ر.، ع. 22 1990.
- 5- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2008.

- الأوامر

- 1- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975، يتعلق بالقواعد العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. 39 لسنة 1975.
- 2- الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالحجز على المرتبات والأجور لدى الغير من المرتبات والأجور، ج. ر.، ع لسنة 1975، الملغاة بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

3- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج. ر.، ع. 78 لسنة 1975.

4- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر.، ع. 46 لسنة 2006.

- المراسيم

* المراسيم الرئاسية

1- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29-09-2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر.، ع. 61 لسنة 2007.

2- المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج. ر.، ع. 68 لسنة 2011.

* المراسيم التنفيذية

1- المرسوم التنفيذي رقم 88-221 المؤرخ في 02-11-1988، المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردودية وطرق ربط الأجر بالإنتاج، ج. ر.، ع. 46 لسنة 1988.

2- المرسوم التنفيذي رقم 91-500 مؤرخ في 21-12-1991 المحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال قيامهم بمهام مطلوبة منهم عبر التراب الوطني، وشروط منحها، ج. ر.، ع. 35 لسنة 1991.

3- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15-05-1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993.

4- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15-10-1994 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية، ج. ر.، ع. 68 لسنة 1994، المرسوم التنفيذي ر. 95-289 المؤرخ في 26-09-1995 المتضمن رفع المنح العائلية، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1995.

5- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06-03-1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج. ر.، ع. 17 لسنة 1996.

- 6- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد للقائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيا، ج. ر.، ع. 75 لسنة 1996
- 7- المرسوم التنفيذي ر.07-189 المؤرخ في 16-06-2007 المحدد للقانون الأساسي للرياضي النخبة والمستوى العالي، ج. ر.، ع. 41 لسنة 2007.
- النصوص القانونية المقارنة**
- 1- القانون رقم 96-08 المؤرخ في 16 افريل 1996، المتعلق بقانون العمل الأردني، ج. ر.، ع. لسنة 1996.
- 2- القانون رقم 12-03 المؤرخ في 7 أبريل 2003، المتعلق بقانون العمل المصري ج. ر.، ع. 25 لسنة 2003.

المراجع

أولاً: الكتب

- 1- أحمد سعيد زقرد، قانون العمل، شرح القانون الجديد، ط. 1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، سنة 2007.
- 2- أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط. 1، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، سنة 1999.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 4- أمال بطاهر، النظام القانوني للحماية الأجور في القانون الجزائري، دار النشر الجديدة، الإسكندرية، سنة 2013.
- 5- أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط. 1، مكتبة القاهر الحديثة، القاهرة، مصر، سنة 1964.
- 6- إبراهيم زكي اخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط. 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 7- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط. 02، سنة 2009.

8- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2010.

7- بن عيسى رابح، حماية الأجر في القانون الجزائري، دار العلوم، الجزائر، سنة 2014.

10- جلال مصطفى القرشي، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

11- جلال مصطفى القرشي، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984.

12- طربت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012.

13- محمد بلعيا، قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010.

ثانيا: الرسائل والاطروحات والمذكرات الجامعية

1- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه في

الحقوق، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2007-2008.

2- براهيم نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الخاص جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2016-2017.

3- أماني بلعلمي، النظام القانوني للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص

القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة، السنة الجامعية 2020-2021.

4- الكر محمد، سياسة الأجر في الجزائر، "الواقع والآفاق"، رسالة ماجستير قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، السنة الجامعية 2007-2008.

5- بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، رسالة ماجستير في القانون

الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011.

6- رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012.

7- فاطيمة غزاوي ولشهب حدة، الحماية القانونية للأجر في قانون الوظيف العمومي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2018-2019.

8- قنونة شيماء، النظام القانوني للأجر في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، السنة الجامعية 2022-2023.

ثالثا: المقالات العلمية

1- فتحي ورديه، "الجانب الاجتماعي لتشريع الاقتصادي"، المجلة النقدية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ع. 1، 2010.

رابعا: المداخلات

1- بن عزوز بن صابر "التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين مصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسات وآثاره على علاقة العمل الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010.

En langue français

1- Ahmad Said Zagrd, Explanation of the New Labor Law, Modern Library for Publishing and Distribution, Egypt, 2007.

2-Amin Ezz El-Din, Introduction to Labor Affairs and Relations, Modern Cairo Library, Egypt, 1964.

قائمة المحتويات

الصفحة	العناوين
أ	الشكر
ب	الإهداء
ج	قائمة المختصرات
1	مقدمة
34-6	الفصل الأول: المبادئ العامة التي يقوم عليها الأجر في ظل علاقات العمل
23-7	المبحث الأول: مفهوم الأجر
7	المطلب الأول: تعريف الأجر وخصائصه
7	الفرع الأول: تعريف الأجر
13	الفرع الثاني: خصائص الأجر
16	المطلب الثاني: أنواع الأجور ومشتقاتها
16	الفرع الأول: الأجر الثابت
20	الفرع الثاني: الأجر المتغير
34-24	المبحث الثاني: طرق ومعايير تحديد الاجر
24	المطلب الأول: طرق تحديد الأجر
24	الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق العقد
25	الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة
27	الفرع الثالث: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية
27	المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر
31	الفرع الأول: معيار المدة الزمنية
32	الفرع الثاني: تحديد الأجر وفق الإنتاج
33	الفرع الثالث: تحديد الأجر وفق المعيار المزدوج.
56-36	الفصل الثاني: الآليات المقررة لحماية الأجر في ظل علاقات العمل
45-37	المبحث الأول: حماية الأجر في باعتباره عنصرا ممتازا في علاقة العمل

37	المطلب الأول: حماية الأجر من تجاوزات صاحب العمل
38	الفرع الأول: حماية الأجر من الاقنطاعات والمقاصات
40	الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن الأجر
41	المطلب الثاني: حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً
42	الفرع الأول: حماية الأجر من الدائنين العمل
43	الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني رب العمل.
55-46	المبحث الثاني: الحماية المؤسسية للأجور
46	المطلب الأول: مفتشية العمل ودوره في ضمان حقوق المالية للعمال
47	الفرع الأول: مفهوم جهاز مفتشية العمل
49	الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في حماية الأجور
52	المطلب الثاني: دور النقابات العمالية في حماية أجور العمال
53	الفرع الأول: الدور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجور
54	الفرع الثاني: الدور التفاوضي للنقابات في تحديد الأجر
60-58	الخاتمة
67-62	قائمة المصادر والمراجع

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على حماية الأجر في القانون الجزائري، باعتباره حقاً أساسياً للعامل يضمن له الكرامة والاستقرار الاجتماعي. تناولت الدراسة تنظيم الأجر قانونياً وآليات الرقابة المؤسسية، وخلصت إلى أنّ المشرع الجزائري قد أقرّ منظومة حماية متكاملة، تجمع بين التشريعات الوطنية والتزامات الاتفاقيات الدولية. غير أنّ بعض الإشكالات العملية تظل قائمة، خصوصاً ضعف التنسيق المؤسسي ومحدودية وعي العمال بحقوقهم. وقد قدّمت الدراسة جملة من التوصيات لتعزيز حماية الأجر، منها تكثيف الرقابة والتوعية القانونية، وتشجيع الحوار الاجتماعي، بما يحقق العدالة الاجتماعية والاستقرار المهني في علاقات العمل.

كلمات مفتاحية: الأجر، الحماية القانونية، مفتشية العمل، النقابات العمالية، التشريع الوطني...

Summary:

This study aims to highlight the protection of wages in Algerian labor law, considering wages as a fundamental right that ensures the worker's dignity and social stability. The research examined the legal framework regulating wages and the institutional control mechanisms, concluding that the Algerian legislator has established a comprehensive protection system that aligns national legislation with international agreements. However, practical challenges remain, including weak institutional coordination and limited awareness among workers of their rights. The study concludes with several recommendations, such as intensifying labor inspections, raising legal awareness, and encouraging social dialogue, all to achieve social justice and stability within labor relations.

Keyword: Wage, Legal Protection, Labor Inspectorate, Trade Unions, National Legislation...