

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
شعبة: علوم التسيير  
تخصص: إدارة مالية



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم: علوم التسيير  
رقم: .....

تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي  
تحت عنوان:

تسيير الأجور في المؤسسة

–دراسة حالة شركة سونلغاز- وكالة المسيلة

تحت إشراف:

د/ قروش عيسى

من إعداد:

– مسقم نور الهدى

السنة الجامعية : 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الإهداء

لا يطيب الكلام إلا بذكر الله ولا يصفوا المقام إلا بالصلاة والسلام على خير الأنام ولا  
تستساغ

♣ الدنيا إلا بالـوالدين الكرام♣

إلى التي أهدتني حبها وحنانها وقدمت لي زهرة شبابها إلى التي كانت سند لي في  
أحلك

♣ الظروف، أُمي الغالية حفظها الله♣

إلى الذي علمني أن الحياة نضال وكفاح، ورباني على حسن الخلق وعلى سيرة  
الإسلام

♣ الذي شـاب لأعيش الشباب♣

إليك يا من غرس في نفسي حب الله والرسول صلى الله عليه وسلم، إلى أبي الغالي  
قدوتي

♣ في الحياة حفظه الله♣

وإلى مصدر سعادتي وفرحي ومصدر قوتي، إخوتي الأعمام، وزوج أختي، وإلى كل  
♣ أفراد عائلتي كبيرا و صغيرا♣

## شكر وتقدير

♣ أحمد الله عز وجل الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع، فالشكر أولاً

♣ وأخيراً

♣ لصاحب الفضل الله عز وجل الذي منى علينا

♣ ومنحنا الصبر والإرادة لإتمام هذه المذكرة

♣ ثم أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل قروش عيسى الذي كان له الفضل في

♣ إتمام هذا العمل المتواضع بقبوله الإشراف على

♣ هذا التقرير وكذا حسن المعاملة والتقدير والتفهم

♣ الشكر موصول إلى كل زملائي الطلبة على دعمهم وعلى توجيهاتهم وكل من

♣ ساهم

♣ في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

# فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | العنوان   |
|------------|---|
| أ - ب      | مقدمة   |
| 8 — 2      | المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسة العمومية |
| 2          | تمهيد:  |
| 3          | المطلب الأول: مفهوم المؤسسة العمومية            |
| 5          | المطلب الثاني: أهداف و أساليب المؤسسات العمومية |
| 7          | المطلب الثالث: خصائص المؤسسات العمومية          |
| 21— 9      | المبحث الثاني: ماهية الأجور ونظام إعدادها       |
| 10         | تمهيد:  |
| 11         | المطلب الأول: تعريف الأجور و أهميتها            |
| 13         | المطلب الثاني: أنواع الأجور ومعايير تحديدها     |
| 14         | المطلب الثالث: إعداد نظام الأجور                |
| 33— 17     | المبحث الثالث: الدراسة الميدانية                |
| 18         | تمهيد:  |
| 19         | المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة                  |
| 25         | المطلب الثاني: أداة الدراسة (المقابلة)          |
| 26         | المطلب الثالث: تحليل نتائج المقابلة             |
| 27         | خاتمة   |
| 28         | قائمة المصادر والمراجع                          |
| 32         | قائمة الملاحق                                   |

# مقدمة

للأجر مكانة هامة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، فهو بالنسبة للفرد يمثل المقابل المادي الذي يعمل من أجله و يسعى دائما للرفع من قيمته تماشيا مع احتياجاته و متطلباته وقدراته الشرائية، و بالنسبة للمؤسسة فهة يمثل جزءا هاما للتكاليف التي تتحملها و التي ينبغي أن تكون دائما ضمن الحدود المقدر عليها و التي لا تؤثر على استمرارية نشاطها.

بالنسبة للمؤسسات العمومية و التي قد يكون بعضها منها غير ربحي ( المؤسسات ذات الطابع الإداري مثلا ) فالأجور فيها لا تختلف من حيث المبدأ الأساسي لها ، غير أنها و بالنظر لخصوصيتها قد تختلف عن نظيرتها في المؤسسات الاقتصادية في طرق و مرجعية حسابها، ففي المؤسسات العمومية يكون الأجر محدد وفق للتنظيمات و التشريعات بينما قد نجد الأجر في المؤسسات الاقتصادية قد يخضع لمتغيرات أخرى إضافة إلى البنود التي يكفلها القانون، كإنتاجية العامل ومردوده أو خبراته الخاصة و غيرها .

مما سبق سنحاول في هذا التريص الميداني التعرف على آلية تسيير الأجور في المؤسسات العمومية الاقتصادية، و عليه تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية :

● **الإشكالية:** ما هي طرق وأساليب معالجة وتسيير أجور العمال في المؤسسة العمومية الاقتصادية محل الدراسة؟

بالإضافة إلى ذه الإشكالية الرئيسية تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- ما لمقصود بالمؤسسات العمومية الاقتصادية و ما هي خصائصها؟
- ما المقصود بالأجر و ما هي أنواعه و مكوناته؟
- كيف تتم عملية تسيير الأجور في مؤسسة سونلغاز بالمسيلة؟

**ثانيا: فرضيات الدراسة**

تم صياغة الفرضيات التالية:

- المؤسسات الاقتصادية العمومية الاقتصادية هي كيانات تعود ملكيتها للدولة تتولى تقديم خدمات أو منتجات عمومية.
- الاجر هو المقابل المادي للعمل ، يضم مكونات ثابتة مضمونة قانونيا و أخرى كتغيرة حسب طبيعة العمل أو المنصب.

**ثالثا: أسباب إختيار الدراسة:**

يعد إختيار الموضوع للأسباب التالية:

- توافقه مع تخصصي
- الرغبة الشخصية في معرفة مكونات الاجر
- التقرب من المؤسسات الاقتصادية و معرفة طرق سيرها و العمل بها.

#### رابعاً: أهمية الدراسة

يستمد هذا البحث أهميته من العاصر التالية:

- أهمية الأجور بالنسبة للعامل باعتبارها مصدر لدخله و بالنسبة للمؤسسة باعتبارها تمثل جزءا هاما من التكاليف.
- التعرف على منهجية اعداد و متابعة الاجور و الجهات التي تتدخل في ذلك داخل المؤسسة

#### خامساً: منهج الدراسة و ادوات الدراسة

استخدام المنهج الوصفي المناسب لوصف واستعراض الإطار النظري للأجور والمؤسسات العمومية، كما تم الاعتماد على الملاحظة و المقابلة للحصول على المعلومات اللازمة لاعداد التقرير

#### سادساً: صعوبة الدراسة

- صعوبة توفر المعلومات من طرف المؤسسة.

الإطار المفاهيمي للمؤسسة  
العمومية

**تمهيد:**

يتضمن هذا المبحث ثلاث مطالب، ( المطلب الأول) مفهوم المؤسسة العمومية ، وفي ( المطلب الثاني) أهداف و أساليب المؤسسات العمومية وفي (المطلب الثالث) خصائص المؤسسات العمومية.

## المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسة العمومية

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسة العمومية

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و المؤسسات ذات الطابع الإداري .

#### أولاً: تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي

1. صعوبة تعريف المؤسسات العمومية: من الصعوبة بمكان تقدين تعريف موحد للمؤسسة الاقتصادية، وهناك جملة من الأسباب التي أدت إلى عدم الوقوف على تعريف موحد للمؤسسة الاقتصادية أهمها:<sup>1</sup>

- التغيرات والتطورات التي عرفت المؤسسات الاقتصادية في شكلها، تنظيمها ومهامها

- تعدد أحجامها وأنشطتها فمنها ما تنشط في مجال الخدمات و أخرى في مجال الإنتاج هذا الأخير الذي تتعدد أنواعه كذلك.

2. تعريف المؤسسات الاقتصادية: كما جاء تعريف أخر للمؤسسات الاقتصادية على أنها " اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأفراد وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط المؤسسة، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى"<sup>2</sup>.

وتعرف أيضاً بانها " شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة"<sup>3</sup>

3. تعريف المؤسسات العمومية الاقتصادية: بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية فقد تطرق المشرع الجزائري لضبط تعريفها من خلال ما جاءت به المادة الثانية من الأمر 01-04

<sup>1</sup>- ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط 2، الجزائر، 1998، ص 08.

<sup>2</sup>- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص 10.

<sup>3</sup>- صمويل عبود، إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1982، ص 58.

المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية اقتصادية وتسييرها وخصوصيتها، حيث عرفت كما يلي:"  
المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات تجارية تجوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر  
خاضع للقانون العام أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون  
العام"<sup>1</sup>.

عرف الأستاذ عمار عوابدي المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي كما يلي : "المؤسسات  
العامة الاقتصادية هي تلك المؤسسات التي تزاول أنشطة وأعمال اقتصادية بحتة واقتصادية  
اجتماعية ثقافية وتتخصص في تحقيق أهداف عامة اقتصادية إنتاجية أو استهلاكية وتخضع  
لنظام قانوني مختلط ومركب من قواعد القانون العام الإداري والقانون الخاص (القانون المدني  
والقانون التجاري وقانون العمل ) وذلك حتى تتوفر لها عوامل وشروط المرونة وحرية العمل أكثر  
لضمان الفاعلية الرشادة الاقتصادية لتحقيق أهدافها في أقل وقت بأقل تكاليف وبأقل جهد وبكافية  
وجودة"<sup>2</sup>.

ثانيا: خصائص المؤسسة العمومية : تتميز المؤسسات العمومية بمجموعة من الخصائص التي  
ترتبط بطبيعتها و طبيعة المهام التي تقوم بها، من بين أهم هذه الخصائص ما يلي:  
الشخصية المعنوية: باعتبارها العنصر الذي يسمح للمؤسسة العمومية بصفة عامة تأكيد كيانها  
وإثبات وجودها القانوني.

التخصص : مفادها أن أحداثها الغاية منه تدبير إدارة مرفق عام معين عل سبيل الحصر لا يمكن  
العمل خارج إطاره .

الوصاية : تتمتع المؤسسة العامة باللامركزية الإدارية أي بحرية في إدارة ذاتها إلا أن هذه الحرية  
مقيدة بوصاية الدولة وهناك نوعان من الوصاية :

1/ الوصاية الإدارية: التي يتم التخصيص عليها في وثيقة التأسيس هذه المؤسسة العمومية التي  
تمارس عليها وصاية إحدى الوزارات.

2/ الوصاية المالية: تخضع المؤسسة العمومية حسب المادة الأولى من ظهير 14 ابريل 1960  
لوصاية وزارة المالية إذا كانت تمتلك الدولة رأسمالها كليا أو جزئيا<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، الجزائر، 1994، ص 214.

1. عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ط 5، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1982، ص 318.

http://www.droit-arab.com/2012/04/20/03\_bjog\_post/04.html. 01 h.:20/04/2023.00/2012/

## المطلب الثاني: أهداف و أساليب المؤسسات العمومية

### أولاً: أهداف المؤسسات العمومية

يسعى أصحاب المؤسسات سواء كانت العمومية أو اقتصادية يسعون وراء إنشائهم للمؤسسات إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي سوف نتطرق إليها كالتالي:

#### 1/ الأهداف الاقتصادية:

- **تحقيق الربح:** يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي الصمود أمام منا المؤسسات الأخرى و الاستمرار في الوجود<sup>1</sup>.
- **عقلنة الإنتاج:** أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج و رفع إنتاجياتها من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط و البرنامج و ذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج<sup>2</sup>.
- **تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع:** وهذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات المتزايدة، ويجب أن يحقق الإنتاج مايلي:

- مستوى عالي من المرونة؛

- أن يتم الإنتاج في وقته المحدد دون تقديم أو تأخير؛

- أن يتم تسليمه لطالبيه في الوقت المحدد<sup>3</sup>

#### 2/ الأهداف الإجتماعية:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور: توفير مناصب عمال وفتح آفاق ومجالات للشغل زوتوفير أجور للعمال لتلبية حاجياتهم .
- تحسين مستوى معيشة العمال: إن التطور السريع الذي شهدته المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتوجات جديدة بإضافة إلى التطور الحضاري لهم.

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص 17 - 18.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 18.

<sup>1</sup> - عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 09 مارس

2006، ص 43.

• توفير تأمينات ومرافق للعمال: تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي والتأمين ضد حوادث العمل وكذلك التقاعد، بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم... الخ<sup>1</sup>

• الأهداف التكنولوجية من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤديها المؤسسة :

- البحث والتنمية: حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، وترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهمية لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، ويمثل هذا البحث نسبة عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة، وخاصة في السنوات الأخيرة، إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية وأحسن وسيلة، تؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية في المؤسسة.

- دعم السياسة العامة للدولة: كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطور التكنولوجي نظرا لما تمثله من وزن في مجموعها وخاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العامة للدولة المتوسطة الأجل، التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي، والجامعات والمؤسسات الاقتصادية<sup>2</sup>.

ثانيا : طرق إدارة المؤسسات العمومية: تتنوع أساليب إدارة المؤسسات العمومية

1/ الإدارة المباشرة: حيث تقوم الدولة أو الهيئات العامة مباشرة بوساطة موظفيها وأموالها العمومية ووسائل امتيازات القانون العام وتدار غالبية المرافق العامة بهذه الطريقة خصوصا تلك التي تفرض طبيعتها أشرف كاملا من قبل الإدارة أو أنها تمس كيان الدولة أو تتعلق بجوهر وظائفها كالدفاع والقضاء والخارجية<sup>3</sup>.

2/ الإدارة غير مباشرة : فيما تعهد الإدارة لأحد الأشخاص القانون الخاص بإستغلال مرفق عام وإدارته مقابل نسبة من الأرباح ويظهر صاحب الإستغلال غير المباشر كوكيل عن الإدارة يعمل لحسابها في إدارة المرفق وتقوم الدولة بتقديم أموال اللازمة ولا شأن للمتعهد بالنتائج المالية المرتبة عن إدارة المرفق فإذا حققت أرباحا فإنها تعود للدولة وهي التي تتحمل مخاطر المشروع وخسائره أيضا.

2- ناصر دادي عدون، المرجع السابق ، ص 19.

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص 21.

**الإمتياز:** وهو عدم إلزام تعهد السلطة العامة بمقتضاه إلى شخص من الأشخاص القانون بإدارة مرفق عام وإستغلاله لمدة محدد في العقد مقابل بدل.

**شركة الاقتصاد المختلط :** حيث يدار المرفق العام بواسطة هيئة يشارك في تشكيلها ممثلون عن الإدارة وعن الأشخاص القانون الخاص وغالبا ما تأخذ شكل الشركة المساهمة التي تكتب الدولة بجزء كبير من أسهمها.

**الشركة الوطنية:** هي طريق تعتمدها الدولة أحيانا في إدارة بعض المرافق الإقتصادية حيث تنشئ شركة ذات مساهم وحيد وتساهم الدولة بكامل المال وتتولى إدارة المرفق بأسلوب وأحكام القانون الخاص.

**التأميم :** الغاية من هذه الطريقة هو نقل ملكية بعض المشروعات الخاصة ذات النفع العام إلى النطاق الجماعي حيث تدار بإحدى الطرق المرافق المعتمدة أن كل هذه الطرق جاءت بشكل تدريجي وقد حاولت الدول من خلال تخطي الأزمات الإقتصادية التي عرفتها في مراحل معينة<sup>1</sup>

**المطلب الثالث: خصائص المؤسسات العمومية**

تتميز المؤسسات سواء العمومية أو الإقتصادية بجملة من الخصائص وهي كالتالي:

**أولا: المؤسسات العمومية الإدارية:**

**1/ تقوم على مرفق عام :** بمعنى أن تدير أحد المرافق العامة كان من الممكن أن تتولاه الدولة بنفسها بواسطة إحدى وزاراتها ولكنها رأت أنه من الأفضل إنشاء مؤسسة عامة مستقلة لتتولى إدارة المرفق العام نيابة عنها ونظرا لأن موضوع نشاط المؤسسة العامة هو قيامها بإدارة مرفق عام يحقق مصلحة عامة ويشبع حاجة عامة للمواطنين فينطبق عليها القواعد الأساسية التي تحكم سير المرافق العامة<sup>2</sup>.

**2/ الشخصية المعنوية العامة:** فالمؤسسة منظمة لامركزية إدارية مصلحة تمتع بالشخصية المعنوية فهي ضرورية لتوفر وضمان إستقلاليتها عن الحكومة المركزية في إدارتها للمرفق العام المحدد لها.

**3/ التخصص واستقلال المالي والإداري :** ويعني أن المؤسسة العامة بحكم طبيعتها وتعريفها في شخص إعتباري يتخصص في إدارة مرفق عام محدد بالذات أو خدمة نوعية يتخصص فيها وليس

1- مصطفى زروال، محاسبة الأجرور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف

بالمسيلة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، محاسبة وتدقيق، 2021، ص 08.

2. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص 307.

له صلاحية أو إختصاص أو أهلية للتصرف خارج إطار هذا المرفق العام المحدد في سند إنشائه وبالتالي ليس للمؤسسة العامة أن تسعى لتحقيق غرض آخر أو نشاط مغاير لهذا المرفق أما بالنسبة للإستقلال المالي للمؤسسة فهي أن تتمتع بحرية الإنفاق والتصرف المالي وتنظيم الميزانية في حدود القانون<sup>1</sup>.

أما الاستقلال الإداري للمؤسسة فهو تتمتعها بحرية إتخاذ القرارات الإدارية وحرية إبرام العقود الإدارية واقتصادية ولديها سلطة التعيين وممارسة السلطة الرئاسة على أعمالها وذلك بالموافقة الأولية من طرف الإدارية المركزية الوصية.

### ثانيا المؤسسات العمومية الإقتصادية:

تحتوي المؤسسات الإقتصادية جملة من الخصائص نذكر منها:

- 1/ تتمتع بالشخصية القانونية سواء تعلق الامر بالحقوق أو الواجبات
- 2/ خاضعة لسلطة و رقابة الدولة باعتبارها مالكة لها.
- 3/ مؤهلة للقيام بالوظائف التي وجدت من اجلها
- 4/ تتميز بوضوح اهداف العمل، البرامج و السياسات
- 5/ لها القدرة على التأقلم مع تغيرات المحيط
- 6/ تسعى لتحقيق أهداف عامة سواء كانت خدمية أو انتاجية<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-مصطفى زروال ، المرجع السابق، ص 05.

- عمر صخري، اقتصادات المؤسسة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 26.

المبحث الثاني  
ماهية الأجور ونظام إعدادها

### تمهيد:

تمثل الأجور أو الرواتب بالنسبة للعمال أهمية كبيرة في حياتهم و لإفراد أسرهم من اجل العيش في هدوء واستقرار، فالأجور تختلف في المؤسسات سواء الاقتصادية او الإدارية فكل واحدة تعتمد على معايير خاصة تميزها على الأخرى . لذلك يخضع نظام تسير الأجور إلى عدة عوامل وطرق وله عدة أنواع وكذا نظام خاص في إعدادها ولما له من أهمية كبيرة وفائدة سواء للعامل أو المؤسسات التي يخضع لها العامل. ومنه سوف تطرق في هذا المبحث إلى تعريف الأجور وأهميتها في (المطلب الأول) وفي (المطلب الثاني) إلى أنواع الأجور ومعايير إعدادها، وكيفية إعداد الأجور في (المطلب الثالث).

## المبحث الثاني: ماهية الأجور ونظام إعدادها

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم نظام الأجور بصفة عامة من حيث التعريف وأنواع ومعايير التي تعتمد في هذا النظام من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب.

### المطلب الأول: تعريف الأجور و أهميتها

#### أولاً: تعريف الأجر

عددت التعاريف لمفهوم كلمة أجر وتتنوع لكونها اتفقت على أنه كل ما يعطى لشخص ما لقاء عمل قام به ومن بين أهم التعاريف نذكر:

1/ **التعريف الإقتصادي للأجر:** يعتبر الأجر ((المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل)) وهو بذلك يشمل النقدية والعينية التي يقدمه صاحب العمل لقاء ما قدمه العامل من جهد ووقت ومال يحققه به من نتائج وأهداف.

2/ **حسب الفقه الفرنسي:** الأجر هو ثمن العمل أي المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بالعمل الذي أسند إليه، وهذا المقابل يدفع عادة بالنقود ولكن قد يكون كله أو بعضه في صورة مزايا عينية كالمسكن والملبس والغذاء، ويدخل في حكم الأجر المزايا المادية المرتبطة بالأجر كالمنح والهبة<sup>1</sup>.

التعريف الاجتماعي للأجر: يعتبر عنصر الأجر ضروري يعطي للإنسان الاستقرار النفسي للعامل وأسرته ويعطيها القدرة على الاستمرار، وبالتالي يمثل العائد الأساسي إن لم يكن الوحيد لشريحة المجتمع، فإذا كان كافي لإشباع الرغبات الشرائية أدى إلى رواج اقتصادي عام، والعكس يؤدي إلى كساد اقتصادي عام، فعندنا يكون الأجر قليل لا يتناسب مع الحاجات الأساسية وضروريات الحياة كونها المصدر الأساسي لدخل الفرد ومنه يدفع بالعامل إلى سبل غير شرعية وسهلة تغطية ذلك النقص أو العجز وبالتالي يجعله أداة فاسدة بدلا من أن يكون وسيلة للإصلاح الاجتماعي.

• **المرتب:** هو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا ويطلق عادة على التعويضات النقدية التي تدفع لشاغلي الأعمال الإدارية والمكتبية والذين يطلق عليهم عادة ذوي الياقات البيضاء ويسمون بالموظفين حيث تدفع تعويضاتهم على أساس الزمن. ويتكون نظام التعويضات من المرتب الأساسي و الحوافز أو العلاوات أو أي مزايا أخرى.

1. ناصر داداي عدون، المرجع السابق، ص 66 . 77.

أ/ المرتب الأساسي: هو المرتب الذي يحصل عليه الفرد في الساعة أو الأسبوع أو الشهر نتيجة قيامه بالعمل.

ب/ الحوافز: فهي المكافآت التي تمنح للفرد إلى جانب أجره الأساسي وترتبط عادة بصورة مباشرة بالأداء

ج/ المزايا: فهي المكافآت التي يحصل عليها الفرد كنتيجة لتوظيفه ومركزه في المنظمة ، ومن أمثلة المزايا التأمين الصحي والإجازات المدفوعة و المعاشات إلا أن وأصبح اللفظان مترادفان، وأن كليهما هو مقابلا لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد<sup>1</sup> عرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل كما يلي " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه أو دخلا يناسب و نتائج العمل .<sup>2</sup>

### ثانيا: أهمية الأجور

للأجور أهمية كبيرة سواء للعاملين أو المؤسسات الإقتصادية لما فيها من أهمية و فائدة كبيرة تعود عليهم إيجابا.

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب لأنها تشكل مصدرا هاما لمعيشة الفرد ولتلبية حاجياته اليومية لنفسه أو لأسرته.

حيث أن الأجور التي يتحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في المجتمع وذلك قياسا بمركزه أو مكانته في عمله علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في زيادة الأجور<sup>3</sup>

إن الزيادة في الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتقييد ينتج عنها خفض حجم المبيعات ، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك فإن التكلفة

1. مونية هجيرة، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة، 2012، ص 8.

المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 25/04/1990، العدد 17، ص 569.<sup>2</sup>  
سمير حسون، الإقتصاد السياسي، دار نش، د سنة نشر، ص 256.<sup>3</sup>

في هذه الحالة يجب أن تعوض إما عن طريق كفاءة إنتاجية عالية أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع الأجور ومعايير تحديدها

#### أولاً: أنواع الأجور

1/ **الأجر النقدي**: هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، أسبوع شهر.. وهو لا يعبر على القدرة الشرائية التي قد يتحصل عليها مقابل عمله.

2/ **الأجر الزمني**: ويحتسب من خلال وحدة الزمن

3/ **الأجر الإنتاجي**: ويحتسب من خلال الوحدات الإنتاجية

4/ **الأجر الأساسي**: يقابله الأجر الإجمالي

5/ **الأجر الكلي**: يقابله الأجر الصافي والفرق بينهما أنواع: الإقتطاعات كالضرائب

6/ **الأجر الفردي**: ويقابله الأجر ويرتبط ذلك بطريق حساب الأجور فإذا كان إطارها الفرد فهو أجر فردي وإذا تجاوزته إلى جماعة فهو أجر جماعي<sup>2</sup>.

#### ثانياً: معايير تحديد الأجر

1/ **الأداء**: إن الأداء هو قياس للنتائج، وهو يجيب على السؤال هل أتممت عملك؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ وبالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد لتعريف الأداء، بحيث يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة وذلك مهما كانت درجة صلاحية هذا المعيار في تمثيل الأداء.

2/ **الجهد**: يستخدم الجهد المبذول كثيراً في تقييم أداء الأشخاص، وتعتبر مكافأة الجهد أحد الأمثلة التقليدية لمكافأة الوسائل بدلا من الغيابات.

3/ **أقدمية**: تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في كل المنظمات العامة (الحكومية) تقريبا وذلك في معظم دول العالم، وبالرغم أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المنظمات الخاصة إلا

2. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، مصر، 2000، ص

أنه هنالك دلائل تشير إلا أن مدة الخدمة في المنظمة تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد العوائد وتوزيعها على العمال.

**4/ المؤهل العلمي:** إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إلحاقه لأول مرة بالمنظمة، ويتم بموجب هذا المعيار تحديد الأجر على أساس المهارات والمؤهلات التي يتميز بها الفرد وبغض النظر عن استخدام أو عدم استخدامها، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب وذلك المؤهل .

**5/ مستوى صعوبة الوظيفة:** يعتبر مستوى صعوبة الوظيفة من بين المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر، وهذا يعني أن الأجر لا يتغير إلا بتغير درجة صعوبة الوظيفة. ويتم تحديد مستوى صعوبة الوظيفة استنادا إلى عملية تحليل الوظيفة، فالوظيفة المتكررة التي يسهل أدائها تستحق أجر أقل من الوظائف الأخرى التي تتطلب مجهودا ذهنيا وبدنيا كبيرا .

**6/ الوقت:** يستخدم هذا المعيار للوظائف التي لا ترتبط بوقت محدد أو برنامج معين وإنما يتم تقدير الوقت، ويحدد الأجر على أساس الوقت المقدر<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: إعداد نظام الأجور

#### أولا: نظام الأجر الزمني:

وهو الأجر الذي يدفع على أساس الوقت أي المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة (في المنصب) بغض النظر عن الكمية التي أنتجها ونوعيتها، وتعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق وأكثرها استخداما في المؤسسة نظرا لسهولة تطبيقها

**1. حالات الاعتماد على نظام الأجر الزمني:** يعتبر النظام صالحا في الحالات التالية:

- في حالة التي تكون العلاقة بين كمية الإنتاج والجهد المبذول غير واضحة.
- في الوظائف التي يكون من الصعب قياس إنتاجها قياسا كميًا.
- عدم قدرة المؤسسة على مراقبة كمية إنتاج العمال.
- عندما يكون اهتمام المؤسسة بالنوعية أكثر منه بالكمية.
- حالة كون الإنتاج غير منتظم نتيجة لأسباب خارجة عن نطاق العمل<sup>2</sup>.

#### 2/ مزايا نظام الأجر الزمني:

1. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 368 . 369<sup>1</sup>

2. سنان الموسى، إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي ، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 14 .<sup>2</sup>

- سهولة التطبيق.
  - يحد من انتشار الغيرة بين العمال وبالتالي توطيد العلاقات بينهم.
  - شعور العمال بالاطمئنان النفسي كنتيجة لثبات الدخل مهما تغيرت إنتاجيتهم.
- ثانيا: مكونات نظام الأجور.

### أولا: الأجر الثابت

يدفع الأجر الثابت عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام دفع الأجور في المنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه، ويتشكل هذا الجزء من الأجور من ثلاثة عناصر أساسية هي:

**1/ الأجر الوطني الأدنى المضمون:** هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية، اقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين ويمنع صاحب العمل أن يمنح أجر أدنى منه ولو كان ذلك برضا العامل.

**2. الأجر الأساسي:** تحديد وتصنيف العمل له علاقة مباشرة بتحديد المقابل لذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، وفقا لهذا الترتيب يتم منحه مجموعة من النقط الاستدلالية، وعليه فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية<sup>1</sup>.

**3. التعويضات الثابتة الملحقة:** الأجر الثابت لا يقتصر على عنصر الأجر الأساسي فقط حيث أنه غالبا ما تلحق مجموعة من العناصر الأخرى، وتصنف الفقرة الثانية من المادة 81 من قانون 11/90 هذه التعويضات والملحقات على أنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والالتزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

**ثانيا: الأجر المتغير** ويتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية أو من حيث عنصر الديمومة والاستقرار، إذ أنها غير دائمة ومنتظمة باعتبارها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وأسباب قد لا تتحقق بصفة دائمة أما بسبب قدرة العامل ومهاراته أو بسبب تنظيم العمل<sup>2</sup>.

1. مصطفى زروال، المرجع السابق، ص 19.

2. المرجع نفسه، ص 20.

ويتكون الأجر المتغير بدوره من ثلاثة عناصر أساسية وهي:

1/ **التعويضات المتغيرة الملحقة:** وتتمثل في تعويض العمل الإضافي، تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي، وتعويض العمل الليلي.

2/ **المكافآت:** وهي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة والمهارة وتحفيزه على بذل جهد في سبيل تحقيق نتائج أفضل، وتشمل على المكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي، المنح الخاصة ببعض المناسبات، والمكافآت العينية التي تأخذ أشكالاً متعددة مثل وسائل النقل، اللباس وغيرها من المواد والخدمات.

**الاقطاعات:** يفتتق جزء من دخل العامل ويوجه لمصالح التأمينات والضمان الاجتماعي أو كضريبة على الدخل، وجزء آخر بسبب الغيابات والتأخرات<sup>1</sup>.

---

1. مصطفى زروال، المرجع السابق، ص 21.

المبحث الثالث

الدراسة الميدانية

**تمهيد:**

وبهذا قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، ( المطلب الأول) التعريف بالمؤسسة، وفي ( المطلب الثاني) أداة الدراسة (المقابلة) وفي (المطلب الثالث) تحليل نتائج المقابلة.

### المبحث الثالث: الدراسة الميدانية

#### المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة



#### أولاً: نشأة مؤسسة سونلغاز

• إنشاء كهرباء و غاز الجزائر: أنشئت سنة 1947 كانت في بدايتها شركة فرنسية تحمل اسم EGA

• إنشاء الشركة الوطنية للكهرباء: أنشئت سنة 1969 وتم نشرها في الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 26 جويلية 1969 الأول من أوت 1969 ، أنشئت الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز محل كهرباء وغاز الجزائر ( EGA ) التي حلت حسب نفس المرسوم ، و قد حدد المرسوم لها مهمة رئيسية تتمثل في الاندماج بطريقة منسجمة في سياسة البلد .

#### 1983 إعادة هيكلة سونلغاز :

• أشغال الكهرباء الريفية : كهريف O- .

• كهركيب : تركيب البنى التحتية و الإنشاءات الكهربائية .

• كنا غاز: إنجاز قنوات نقل وتوزيع الغاز .

**1991-** ظهر نظام أساسي جديد لسونلغاز ينص على : سونلغاز الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز تغير من طبيعتها القانونية و تصبح المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعية التجاري( قرار تنفيذي رقم 14 ديسمبر 1991).

أصبحت سونلغاز في سنة 1995 : **EPIC** القرار التنفيذي رقم 95-280 ليوم 17 سبتمبر 1995 يؤكد على طبيعة سونلغاز كمؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري

**2002 -** أصبحت شركة ذات أسهم :و في قرار 02-195 تم إلغاء المرسوم التنفيذي رقم 9-280 و حسب نفس المرسوم تم تحويل المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري سونلغاز دون إنشاء شخصية معنوية جديدة إلى شركة ذات أسهم .

#### ثانيا: أهداف ومهام مؤسسة سونلغاز

تهدف سونلغاز شركة ذات أسهم إلى ما يلي :

- إنتاج الكهرباء و بيعها سواء في الجزائر أو في خارج الجزائر و نقلها و توزيعها تسويقها .
- نقل الغاز لتلبية حاجيات السوق الوطنية .
- توزيع الغاز عن طريق القنوات في الجزائر و تسويقه .
- تطوير و تقديم الخدمات الطاقوية بكل أنواعها .
- دراسة كل شكل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالصناعات الكهربائية والغازية و كل نشاط يمكن أن تترتب عنه فائدة سونلغاز ش . ذ. أ .
- تطوير كل شكل من الأعمال المشتركة في الجزائر أو خارج الجزائر مع شركات جزائرية أو أجنبية .
- إنشاء فروع و أخذ مساهمات وحياسة كل حقيبة أسهم و غيرها من القيم المنقولة في كل شركة موجودة أو سيتم إنشاؤها في الجزائر أو في الخارج .

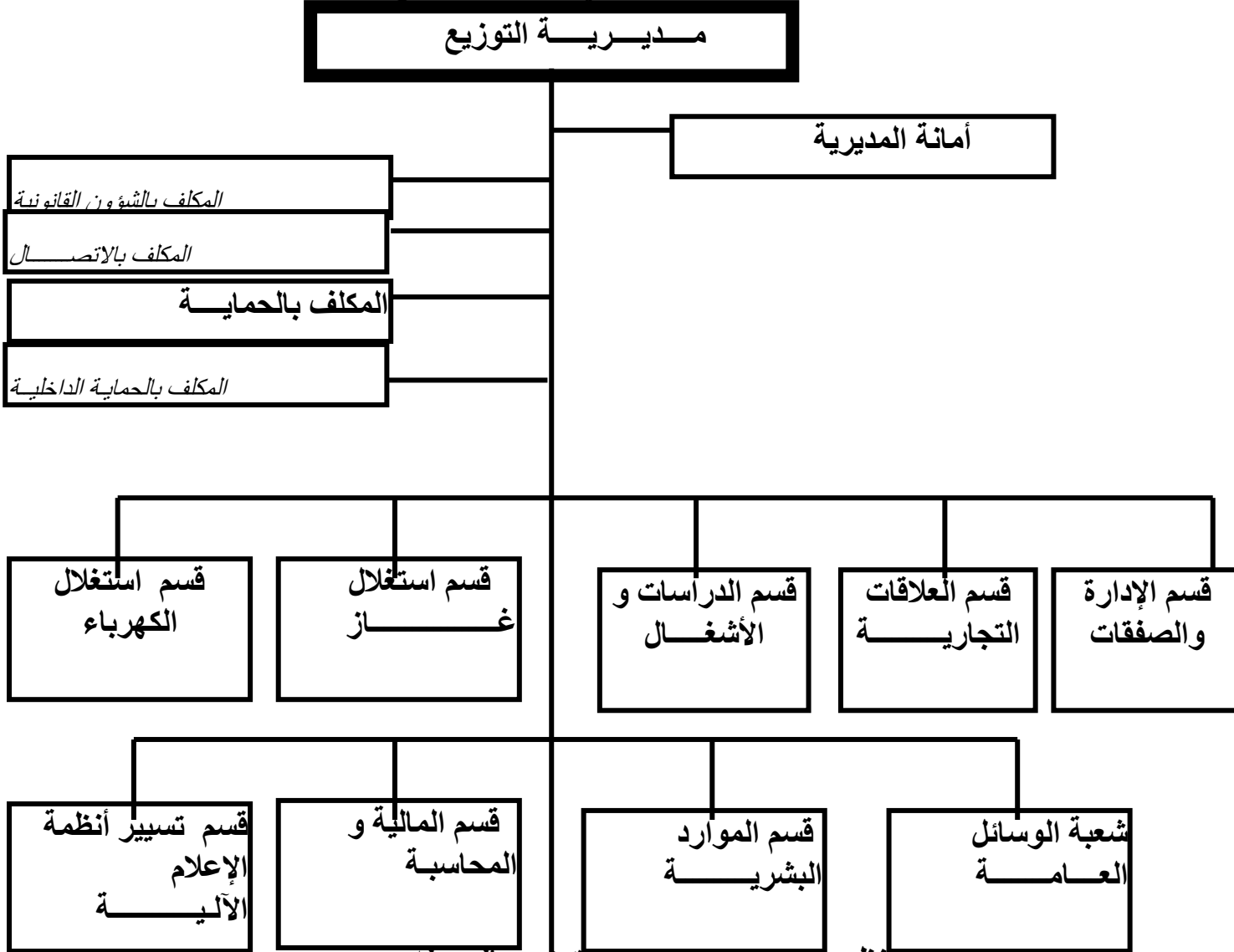
### المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة :

المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة هي مجموعة وسائل و معدات و أشخاص ذو كفاءة و خبرة مهنية هم مسيرين لرؤوس أموال الدولة تأسس في 1979/01/02 و تعد المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة أحد الإدارات التابعة لمؤسسة سونلغاز و بالضبط لمديرية التوزيع .  
المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة تحوي حوالي 110000 مشترك ذو ضغط منخفض و منذ سنة 1979 يشرف على المهام التالية :

- توزيع الطاقة الكهربائية و الغازية على مستوى الولاية .
- تقديم الخدمات للزمان من الناحية النوعية و الأمن .
- ربط الزبائن الجدد و تأمين إمدادهم بالطاقة في ظروف أمنية مناسبة .
- تأمين تسيير نقل و استغلال و تطوير الشبكات على مستوى الولاية .
- استخراج الغاز من أماكن تواجده .

ثالثا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بالمسيلة



- تفصيل الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة :

إن المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة تحتوي على عدة أقسام و وكالات توزيع

- 1/ قسم الموارد البشرية .
- 2/ قسم العلاقات التجارية .
- 3/ قسم الدراسات و الأشغال ( كهرباء - غاز ) .
- 4/ قسم الاستغلال كهرباء.
- 5/ قسم الاستغلال غاز.
- 6/ قسم المالية و المحاسبة.

- 7/ شعبة الوسائل العامة.
  - 8/ الأمانة العامة .
  - 9/ المكلف بالشؤون القانونية .
  - 10/ المكلف بالاتصال
  - 11/ المكلف بالحماية .
  - 12/ المكلف بالحماية الداخلية .
  - 13/ قسم تسيير أنظمة الإعلام الآلية .
- بالإضافة إلى الوكالات .

### 1 : مصالح المؤسسة :

- 1- قسم الموارد البشرية :
  - توظيف العمال وفقا للمواصفات المطلوبة في العمل .
  - تكوين العمال، كما يقوم بإعادة تأهيلهم و تدريبهم .
  - تسيير ميزانية المؤسسة وتغطية كل النفقات المادية و التكفل بأجور العمال .
  - الترقية في السلم الوظيفي .
  - تسيير ملفات طلب العمل و ملفات العمال الشخصية .
- 2- قسم العلاقات التجارية :
  - تسيير الزبائن الإداريين الذين سددوا عن طريق الخزينة .
  - تسيير المستهلكين للطاقة .
  - الرد على شكاوي المواطنين و على تساؤلاتهم .
  - تتبع قضايا ربط الزبائن الجدد بالشبكة .
  - دراسة طلبات الزبائن و عقد اتفاقية الإمداد بالطاقة مع المواطنين .
- 3 قسم الدراسات و الأشغال :
  - إنجاز دراسات إيصال الزبائن الجدد بالشبكة .
  - إنجاز مخططات الدراسة .
  - الإشراف على إنجاز الشبكات الجديدة .

- تقييم المشاريع .
- إبرام عقد مع المقاول و تجديده كل سنتين .
- الاتصال بالمصالح التقنية للحصول على الموافقة لإنجاز المشروع .

#### 4 - قسم الاستغلال كهرباء - غاز :

- تطوير و تحسين أداء الشبكة و تلافى العيوب .
- رصد عدادات زبائن الضغط و التوتر المتوسطين .
- إعداد برامج صيانة الشبكة و العمل على تنفيذها .

#### 5 - قسم المالية و المحاسبة :

- تسيير الاستثمارات .
- إجراء العمليات الخاصة بالضرائب .
- إنجاز الميزانية التقديرية .
- تسديد حقوق الموردين .
- إقفال العمليات المحاسبية .
- تحليل حسابات التسيير .
- تقيد كل العمليات المحاسبية .
- المقاربة بين الحسابات .
- إنجاز جدول حسابات النتائج .

#### 2: وكالات التوزيع :

تضم المديرية الجهوية للتوزيع بالمسيلة خمس وكالات توزيع لهم مهام مشتركة مقسمة حسب الدوائر كالتالي :

- وكالة المسيلة : دائرة المسيلة ، حمام الضلعة، الشلال .
- وكالة بوسعادة : دائرة بن سرور ، بوسعادة ، بئر هني ، سيدي عامر ، أولاد سيدي إبراهيم .
- وكالة سيدي عيسى : دائرة سيدي عيسى ، عين الحجل .
- وكالة عين الملح : دائرة عين الملح ، مجدل، جبل أم السعد .
- وكالة برهوم :دائرة مقرة ، دائرة أولاد دراج .

ومن مهامهم نذكر :

- مراقبة و صيانة شبكات التوزيع .

- مراقبة استمرارية التوزيع .
- مراقبة نوعية التوزيع .
- التموين في ظروف مواتية .

### المطلب الثاني: أداة الدراسة (المقابلة)

#### أولا : مكان وتاريخ المقابلة:

حيث تمت المقابلة في اليوم الحادي عشر من شهر ماي سنة 2023 أي يوم الخميس في 2023 /05/11 بشركة سونلغاز بالمسيلة .

#### ثانيا: الأطراف الذين شملتهم المقابلة

تمت المقابلة مع شخصين من قسم الموارد البشرية.

#### ثالثا : أسئلة المقابلة

حيث شملت المقابلة على جملة من الأسئلة والتي يمكن طرحها كالتالي:

- 1/ المصلحة التي تقوم بمتابعة الأجور في المؤسسة (الموقع ، الهيكل التنظيمي، عدد العمال، المهام الفرعية؟
- 2/ مراحل إعداد كشف الراتب وما هي مكوناته الأساسية؟
- 3/ كيف تتم معالجة حالات الغياب والعطل المرضية؟
- 4/ كيف تتم عملية التسجيل المحاسبي للأجور تزويد بأي معلومة تتعلق بتسيير الأجور؟

### المطلب الثالث: تحليل نتائج المقابلة

حيث كانت إجابة الخبير على الأسئلة المطروحة في المقابلة كالتالي:

| الرقم | السؤال  | الإجابة الخبير  |
|-------|---|---|
| 01    | المصلحة التي تقوم بمتابعة الأجور في المؤسسة (الموقع ، الهيكل التنظيمي، عدد العمال، المهام الفرعية ) | قسم الموارد البشرية مصلحة الإدارة   |
| 02    | مراحل إعداد كشف الراتب وما هي مكوناته الأساسية  | كل عامل له الحق في الحصول على راتب شهري مقابل الخدمات التي يقدمها للشركة:<br>- كشف الحضور ( البوانتاج).<br>- البطاقة الوصفية لحالة الموظف.<br>- حجز (سيزي) البطاقة الوصفية لحالة الموظف.<br>- إخراج كشف الراتب. |
| 03    | كيف يتم معالجة حالات الغياب والعطل المرضية.   | ننظر إلى الشهادة الطبية ومراقبتها وحجزها في تطبيق ويقوم بالحساب   |
| 04    | كيف تتم عملية التسجيل المحاسبي للأجور تزويد بأي معلومة تتعلق بتسيير الأجور.                         | بتطبيق محاسبي (حساب) نأخذ الورقة إلى قسم المحاسبة والمالية ثم قسم المحاسبة يقوم بإعطائها تعويضات خاصة بالضمان الإجتماعي تعويضات الضرائب والتقاعد.   |

الخاتمة

الأجور تمثل المقابل المادي للجهد الذي يبذله العامل في المؤسسة ، و هي أحد أهم العوامل التي تكون سببا في استقراره و زيادة مستويات رضاه عن المؤسسة التي ينتمي إليها ، بالنسبة للمؤسسة يمثل الاجر أحد اهم بنود التكاليف بها ، و سببا في حفاظها على طاقاتها و كوادرها البشرية. لذا فإن ادارة و تسيير الاجور يمثل واحدا من المهام الصعبة للمؤسسة عموما و لإدارة الموارد البشرية خصوصا ، فسوء غدارة الاجور قد يكون سببا في ظهور النزاعات و الخلافات كما قد يكون سببا في افلاس المؤسسة نتيجة ارتفاع مستوياته مقابل العمل المؤدى ، من جهة اخرى فغن التحكم فيه قد يعود على المؤسسة بالمنفعة المادية إضافة لزيادة رضا العمال و ولائهم.

إداريا يتم معالجة الأجور ببرامج معلوماتية متخصصة و وفقا لمجموعة من المعطيات و المعلومات المتعلقة بالعامل و رتبته و وظيفته ، إلى جانب معلومات عن عدد أيام العمل الفعلية و غيرها من المعلومات التي تتولى ادارة الاجور الحصول عليها من مختلف المصالح الاخرى في المؤسسة.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### • الكتب

- 1/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، الجزائر، 1994.
- 2/ سمير حسون، الإقتصاد السياسي، د دار نش، د سنة نشر.
- 3/ سنان الموسى، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006،
- 4/ صمويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية،، ط 2، الجزائر، 1982
- 5/ عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ط5 ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 6/ عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري و النظام الإداري، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- 7/ عمر صخري، اقتصادات المؤسسة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 8/ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، مصر، 2000.
- 9/ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.
- 10/ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003
- 11/ ناصر دادي عدون ،إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998

### • المذكرات و الرسائل

1/ مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية وقياسية، أطروحة دكتوراه، في العلوم الإقتصادية، غير منشورة، الجزائر ، 2000.

2/ بلعور أسيا ومن معها، تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة جيجل، الجزائر، 2012.

3/ مصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، محاسبة وتدقيق، 2021.

4/ مونية هجيرة، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة، 2012.

#### • المقالات العلمية

1/ عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 09 مارس 2006.

#### • النصوص التشريعية

1/ قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 25/04/1990، العدد 17.

#### • المواقع الالكترونية

1 [http:// www.droitrab.com/2012/03/bjog post /04.html](http://www.droitrab.com/2012/03/bjog_post/04.html).

2- [http:// fown. Fathinet. Com](http://fown.Fathinet.Com)

# قائمة الملاحق

