

## المحاضرة 08: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية الجزء 1.

### أولاً. الأجور والتعويضات المختلفة.

يمثل الاجر مصدرا لمعيشة العامل، وهو التزام منه على أداء العمل لصالح رب العمل، وهو في نفس الوقت أحد اهم أركان علاقة العمل بين الطرفين، ويعتبر من الناحية القانونية التزام ينبغي لصاحب العمل تأديته. فالأجر هو كل المبالغ التي يتثبت للعامل من قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل ونظير أداء العمل. ومن ثم لا يعتبر أجرا المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيدا عن عقد العمل وأداء العمل. كالتعويض عن الفصل التعسفي والمبلغ الذي يمنحه رب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ" (محمد حسين منصور قانون العمل : 165) أفرد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الباب الرابع لعنصر أجرة العمل، حيث نصت المادة 80 منه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا متناسبا ونتائج العمل" وعرف المشرع عبارة مرتب في القانون 90-11 على أنه:

- " الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.  
-العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

وقد قيّد المشرع دفع الأجور من خلال آلية قانونية تسمح للطرفين بتأكيد علاقة العمل بطريقة موثقة، حيث تنص المادة 86 من القانون 90-11 على أن "يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يُعدها المستخدم".

### 1-مكونات الاجر:

يتكون الاجر من عنصر ثابت وآخر متغير يمكن شرحهما كما يلي:

أ-الاجر الثابت: يتكون من:

\*أجر المنصب: هو الاجر الذي يطابق المنصب الذي وظف له العامل او ترقى إليه خلال مساره المهني، ويتحدد أجر المنصب بواسطة النقاط الاستدلالية التي تعين لرتبة معينة  
مثال:

الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 14 = 621

الرقم الاستدلالي في الدرجة الاولى = 31

الاجر القاعدي الموافق للمنصب: 621 × 45 دج = 27945 دج

الرقن الاستدلالي للمرتب الموافق للمنصب = الرقم الاستدلالي الأدنى للمنصب + الرقم الاستدلالي للدرجة  
652 = 31 + 621

يتم احتساب الراتب من خلال ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 652 في قيمة النقطة  
الاستدلالية التي تساوي 45 دج  
29340 = 45 × 652 دج

\*الملحقات المتممة لأجر المنصب: وهي: تعويض الخبرة (الأقدمية)، تعويض الضرر، تعويض المنطقة،  
التعويضات العائلية.

ب- الأجر المتغير (التكميلي): "هي مجموعة المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة  
حسب الظروف والحالات، والخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل او بكيفية تنظيم العمل". ويتكون الأجر  
المتغير من:

تعويض العمل التناوبي

تعويض العمل الإضافي

تعويض العمل الليلي

تعويض المصاريف الخاصة

الحوافر والمكافآت المختلفة (كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها)" (بشير  
هدني، 2010: 134-138)

## 2- الأجر الوطني الأدنى المضمون:

لأجل توفير الحماية للعامل فقد حدد المشرع عتبة للأجور لا يجوز للمستخدم أن يدفع أجورا للعمال أقل مما  
قرره التشريع وذلك في كل قطاعات النشاط بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية. هذه الحماية القانونية للأجر  
تسمى الأجر الوطني الأدنى المضمون، هذا الأخير يتم تحديده بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل  
والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

وجاء في المادة 87 من القانون 90-11 أنه "يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

-متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

-الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،

-الظروف الاقتصادية العامة

وقد ورد في نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير 2015 الذي يحدد العناصر  
المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، أن هذا الأخير يشمل "الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما  
كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

-تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل  
-الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية،  
-تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية،  
-الظروف الخاصة بالعزلة  
-المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي" (الجريدة الرسمية العدد 08  
12:2015).

وقد تضمن القانون 90-11 ضمانات عديدة لصالح الأمور في ما يخص الأجر والتي نجد من بينها:

- يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز  
(المادة 84)،

-تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة (المادة 85)،  
-يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم (المادة 86)،  
-يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه (المادة 88)،  
-تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان  
الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها (المادة 89)،  
-لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب  
حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها (المادة 90).

### ثانيا. الضمان الاجتماعي:

تمثل الحماية الاجتماعية للعمال أولوية مهمة للدولة الجزائرية، لهذا شكل الضمان الاجتماعي نظاما سعت من خلاله الدولة إلى التكفل بالتبعات المرتبطة بعلاقة العمل: المرض، تعويض الأدوية، حوادث العمل، عطل الأمومة، .... كلها تساهم بشكل أو بآخر في حماية العامل وعائلته، وتسمح لهم بالتكفل بالأحداث والمخاطر الاجتماعية والصحية في المسار المهني للعامل. تمارس الدولة من خلال الضمان الاجتماعي دورا اجتماعيا لتحسين حياة العامل خارج العمل، وهو أيضا وهو أيضا طريقة في التوزيع العادل للدخل القومي بين الفئات العمالية المختلفة. كما يعكس الضمان الاجتماعي من خلال قدرته على تغطية نفقات المشتركين فيه على قوة الاقتصاد القومي. تغطي التأمينات الاجتماعية حسب نص المادة الأولى من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ما يلي:

-المرض

-الولادة

-العجز

-الوفاة

يتكون الضمان الاجتماعي في الجزائر من الهيئات المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 04 يناير 1992 الذي يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي وهي:

-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

-الصندوق الوطني للتقاعد

-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

### 1-أداءات التأمين للضمان الاجتماعي:

في العموم يغطي الضمان الاجتماعي الحالات التالية:

\* التأمين على المرض ( وتتمثل في الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي الحقوق، والأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض الى النقطاع مؤقتا عن عمله)

\* التأمين على الولادة

\* التأمين على العجز

\* التأمين على الوفاة

\*أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية

\*أداءات التأمين عن التقاعد او الشخوخة

\*أداءات التأمين عن البطالة

### 2-الفئات المستفيدة من الضمان الاجتماعي:

يستفيد من الضمان الاجتماعي الفئات التالية(https://cnas.dz):

\*العمال الأجراء مهما كان قطاع النشاط

\*الممتهين (المتربضين)

\*الطلبة

\*المتربضين في مجال التكوين المهني

\*فئة المعاقين

\*المجاهدين

\*المستفيدون من امتيازات الضمان الاجتماعي(المنح والربوع)

\*المستفيدون من المنح الجزافية للتضامن (الأشخاص المرضى أو المسنين وغير الناشطين). المستفيدون من منحة التضامن (المرضى، المسنين وغير الناشطين) ذوي الحقوق هم:

الزوج والزوجة

الاطفال القصر

الفتيات غير المتزوجات بغير العاملات

الأصول

### 3-المساهمة في الضمان الاجتماعي:

تشكل العلاقة التأمينية بين ثلاثة أطراف هم:

- **مؤسسة الضمان الاجتماعي:** المصدر الأساسي لموارده من اشتراكات أصحاب العمل، والمؤمن عليهم والمبالغ المترتبة عن تأخر صاحب العمل في دفع الاشتراكات

- **صاحب العمل:** هو شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او أكثر، يخضع العمال لنظام التأمينات الاجتماعي ويلزم صاحب العمل بأداء هذه الاشتراكات

- **العامل:** هو الطرف المستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي

يتم تمويل منظومة الضمان الاجتماعي من الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال، ومن خلال تدخل الدولة (كنفقات المنح العائلية)، ومن مصادر تمويل أخرى (كمثل مداخيل الاستثمارات) "تبلغ نسبة الاشتراك للعمال الأجراء 34.5% من الأجر الخاضع للاشتراك كما هو منصوص عليه قانونا. وتوزع هذه النسبة على النحو التالي:

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

وتبلغ نسبة الاشتراك الإجمالي لغير الأجراء 15% والتي تقع على عاتق الخاضع وتحتسب على أساس الدخل السنوي الخاضع للضريبة وإذا تعذر الأمر، على أساس الدخل السنوي الخاضع للضريبة وإذا تعذر الأمر، على أساس رقم الأعمال وفي بعض الحالات على أساس الأجر الوطني الأدنى السنوي المضمون. وتوزع هذه النسبة بخصص متساوية (7.5%) بين فروع التأمينات الاجتماعية والتقاعد" (<https://www.mtess.gov.dz>).