

## الأجر بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية

بوقبيرين عابد

أستاذ بكلية الحقوق - جامعة غليزان

إن موضوع الأجر له من الأهمية ما يجعلنا ندرسه بدقة، ونحيطه بعناية خاصة كونه يمس بمصلحة العامل باعتباره المصدر الأساسي إن لم نقل الوحيد لرزقه، كما يطال مصلحة رب العمل لكونه من أهم العناصر المكونة للتكاليف والأعباء الملقاة على عاتق هذا الأخير. لذا فإن الأجر كان وسيظل يمثل نقطة الصراع الأبدي بين العمال وأصحاب العمل.

فالتفاوت في الأجر مهما كانت أسبابه سيؤدي بالضرورة إلى شعور بالظلم، وما ينطوي عن ذلك من انعكاسات سلبية، قد تفضي إلى تهديد النسيج الاجتماعي إذا لم يتم تداركها، فإذا كانت العدالة الاجتماعية تبدأ بإرساء قاعدة ذهبية وهي التكافؤ بين أبناء المجتمع دون تمييز، وهو أمر يحظى بإجماع الرأي كعنوان جوهرى للحكم الرشيد، فإن القاعدة الذهبية للأجر تنطلق من "تكافؤ الأجر" طبقاً للمؤهل والخبرة ومستويات التدريب.

هذا ولقد أهدرت اليوم غالبية الأنظمة السياسية جوهر العدالة الاجتماعية، عبر تنامي منظومة الفساد، وحوالتها إلى مجرد شعار سياسي مخادع ومضلل، من خلال ترديد أكذوبة الانحياز لمحدودي الدخل، غير أن المظاهرات الاحتجاجية التي تفجرت خلال السنوات الأخيرة في معظم بقاع العالم، كانت تطالب بتصحيح الأجر بحيث يتسنى لغالبية المواطنين مواجهة موجات ارتفاع الأسعار المتلاحقة في المواد والخدمات الأساسية.

### الإشكالية المطروحة.

كيف يمكن للأجر أن يحقق التوازن بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى مطلبين تطرقنا في الأول إلى مقومات الأجر المكرسة للحماية الاجتماعية، والتي تقوم أساساً على عنصرين هامين هما ضمان الحد الأدنى من المعيشة (فرع أول)، والاستقرار في الأجر (فرع ثاني).

أما المطلب الثاني فتطرقنا من خلاله إلى أسس الأجر المحققة لتنمية اقتصادية حيث حاولنا معالجتها من جانبين مختلفين هما الأجر المرتبط بالنتائج (فرع أول)، والأجر المرتبط بالأهداف (فرع ثاني).

### المطلب الأول. مقومات الأجر المكرسة للحماية الاجتماعية

يلعب الأجر على اختلاف مكوناته وطرق تحديده دوراً أساسياً في تكريس نوع من الحماية الاجتماعية للعامل على وجه الخصوص باعتباره الحلقة الأضعف في علاقة العمل، وذلك من خلال ضمان حد أدنى من المعيشة، وتحقيق بعض الاستقرار في الأجر.

### الفرع الأول. ضمان الحد الأدنى من المعيشة.

#### I. الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG).

لقد حرص المشرع على وضع حد أدنى للأجر لا يجوز التنازل عنه، يطبق على كافة العمال في جميع القطاعات والنشاطات دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بموجب نصوص تنظيمية وبمراعاة عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، وهو الأمر الذي يفيد من حرية التعاقد في

تحديد هذا النوع من الأجور. ويُمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجراً أقل من SNMG ولو كان ذلك برضا العامل، كما يعفى هذا الأجر من الاقتطاع الضريبي، ولقد لعبت المعايير الدولية دوراً رائداً في هذا المجال، حيث وضعت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات تتعلق بأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور.

أ – أهداف الحد الأدنى للأجور: تتمثل فيما يلي:

- (1) حماية العمال الأكثر حرماناً.
- (2) رفع المستوى العام للأجور.
- (3) تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات.
- (4) تحقيق الاستقرار في علاقات العمل.

ب – معايير تحديد الحد الأدنى للأجور: تتمثل في:

- (1) تغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل.
- (2) قدرة أصحاب العمل على الدفع.
- (3) معايير اقتصادية مختلفة: مراعات مستويات معيشة الجماعات الاجتماعية المختلفة، ومقارنة الأجور المقدره بالأجور السائدة بغية تقدير أجور متماثلة للأعمال المتماثلة، مع إجراء موازنة دقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل والمجتمع في تحقيق نمو اقتصادي.

ج – مراجعة الحد الأدنى للأجور: تنص القوانين المعاصرة على ضرورة مراجعة الأجور الدنيا، من فترة لأخرى باعتماد أساليب مختلفة وإعطائها قدرًا من المرونة، فمنها من يعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور (القانون الفرنسي)، ومنها من يقضي بالمراجعة وفقاً لإجراءات خاصة.

لقد سبق للدولة الجزائرية أن احتكرت سلطة إصدار القوانين الخاصة بتطور SNMG، كما احتفظت لنفسها بهذا الحق مع استشارة بقية الأطراف في إطار تفاوض ثلاثي (المرسوم الرئاسي رقم 11-407 حدد SNMG بـ 18.000.00 دج).

## II. الأجر الأدنى الاتفاقي.

إلى جانب الحد الوطني الأدنى المضمون يوجد نوع آخر من الأجر المضمون، وهو ما يعرف "بالأجر الأدنى الاتفاقي" الذي يعتبر من مسائل النظام العام، والذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل فيتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات، ما يمنح التفاوض الجماعي جزء كبير من الحرية في التدخل لتحديد هذا النوع من الأجر دون أن يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

لقد منح القانون الفرنسي للاتفاقيات الجماعية للعمل سلطة وصلاحيه تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، أي تلك الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة، والتي لا يجب أن تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون على الإطلاق، وإلا تم استبدالها بهذا الأخير (SNMG) دون أن يؤثر هذا على السلم المهني أين يمكن للأصناف الأولى أن تغرق.

## الفرع الثاني. الاستقرار في الأجر

### I. الأجر الأساسي.

إن تصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة وعضوية بتحديد الأجر المقابل له، حيث يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية، فأجر المنصب هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية (مادة 81 من قانون 11-90).

### II. التعويضات الثابتة الملحقة بمنصب العمل.

يختلف تحديد هذه العناصر باختلاف التشريعات، ولقد صنفها المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 81 فقرة 02 من قانون 11-90 على النحو الموالي: "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". فانطلاقاً من هذا النص يمكننا تحديدها على النحو التالي:

1 – تعويض الأقدمية أو الخبرة:

2 – تعويض الضرر أو المخاطر:

3 – تعويض المنطقة:

4 – المنح العائلية:

هذه أهم العناصر الثابتة الملحقة بالأجر الأساسي، ولقد تم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في القيمة التي قد تتغير حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقاييس التي تدخل في حسابها وتقديرها.

### المطلب الثاني. أسس الأجر المحققة لتنمية اقتصادية

للأجر أثر مباشر في تحقيق نوع من التنمية الاقتصادية سواء من ناحية النتائج أو الأهداف.

## الفرع الأول. الأجر المرتبط بالنتائج

### I. زيادة الأرباح.

حتى يعمل الأجر على تحسين نتائج العمل، دأبت العديد من التنظيمات العمالية الحديثة من خلال تطبيقها لنظرية رابح-رابح على جعل جزء من الأجر يحدد في صورة منحة تدفع لتشجيع وتحفيز العمال على زيادة أرباح الشركات وبالتالي الزيادة بصفة غير مباشرة في أجورهم المدفوعة.

### II. تقليص التكاليف.

بالمقابل لزيادة الأرباح فإن العمل على تقليص التكاليف الملقاة على عاتق الشركات أمر في غاية الأهمية لا بد من مكافأة وتحفيز كل من يشارك فيه، ويتم ذلك من خلال تخصيص جزء من الأجر في شكل منحة تدفع لكل عامل يساهم في تقليص هذه التكاليف قدر الإمكان.

## الفرع الثاني. الأجر المرتبط بالأهداف

### I. الأجر المرتبط بالتخطيط.

التخطيط هو تصميم المستقبل المشرق في أذهاننا، والبحث عن الطريق الموصل لتحقيقه، ولقد قيل في الماضي "إذا أنت لم تخطط للنجاح فقد خطت للفشل"، إذن انطلاقاً من هذا التعريف نلاحظ أن للتخطيط العديد من الفوائد التي يمكننا حصرها فيما يلي: فالتخطيط يحدد الإتجاه من خلال توضيحه لمعالم الطريق، وينسق الجهود، ويوفر الوقت، ويقلص التكاليف، وفي كل هذا يزيد من الإنتاجية.

لذا فإن تشجيع العمال الذين ينتهجون أسلوب التخطيط المنهجي الفعال، وتمكينهم من أجر مرتبط بهذا التخطيط سيساهم لا محالة في تحفيزهم على بذل جهد إضافي وسيدفع بالمؤسسة إلى تحقيق أرباح أكبر، وهذا الأمر سيعود بالفائدة على طرفي علاقة العمل وبالنتيجة سيحقق التوازن بين المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية.

## II. تشجيع الإبداع والابتكار.

يلعب الإبداع والابتكار دوراً استراتيجياً في التحسين المستمر والمتواصل لمحيط ووسائل العمل، من خلال زيادة الأرباح بتحسين وسائل الإنتاج، والتقليل قدر الإمكان من التكاليف المعيقة لعملية التنمية كالتقليل من كمية المواد الأولية المستعملة في عملية الإنتاج مع الحفاظ على الجودة بالدرجة الأولى، لذا لابد من تشجيع العمال المبدعين والمبتكرين في مجال العمل لأساليب ووسائل عمل جديدة تقودنا إلى تحقيق تنمية مستدامة تحافظ قدر الإمكان على هذا الكوكب وعلى ثرواته من الاستنزاف، وتحقق تقدم اقتصادي باهر.

## الخاتمة.

في الأخير يمكننا القول أن عدم إتباع الأسس العلمية في بناء هياكل الأجور يقود بالتأكيد إلى أحد الاحتمالين، إما حصول العامل على أجر أعلى مما يستحقه قياساً بما يقوم به من أعمال، وما يمتلكه من كفاءة وخبرة، وهو ما سينعكس سلباً على الهيئة المستخدمة وبالتالي على التنمية الاقتصادية. أو عدم حصول العامل على ما يستحقه من أجر نظير ما يقوم به من أعمال في ضوء مؤهلاته وخبراته، وهو ما قد يؤثر عليه سلباً. لذا تسعى الجزائر اليوم جاهدة لوضع الضوابط الكفيلة التي بإمكانها أن تجعل من الأجر مغنماً حضارياً، وترتقي بعملية تحديده إلى مراتب اجتماعية واقتصادية مثالية، فيؤتي الأجر ثماره المرجوة، ويحقق مقاصده وغاياته النبيلة. فرفع الحد الأدنى للأجور، وضمن حق أقل العمال مهارة في الحصول على دخل يكفيه وأسرته، والقضاء على التفاوت الشديد بين الأجور، وعدم التحايل بسبل غير مشروعة لبقاء هذا التفاوت، أصبح مهمة أساسية ينبغي أن تتضافر جهود الجميع لتحقيقها ذلك أن الديمقراطية والعدالة الاجتماعية هما السبيل الوحيد لبناء عالم جديد متكافئ.