جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: حقوق

تخصص: قانون إداري

رقم: .....

إعداد الطالبتين:

- **ذباح لميس**
- **قريشي دنيا**

يوم: .....

نظام الأجور على ضوء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

العضو 1	الرتبة	الجامعة	رئيسا
العضو 2	الرتبة	الجامعة	رئيسا
العضو 3	الرتبة	الجامعة	رئيسا

2026-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى نفسي التي مشت بثبات في دروب لم تكن سهلة إلى تلك الروح التي تعثرت، لكنها نهضت وحملت في قلبها يقينا بأن معية الله تكفي. أهديك هذا الإنجاز، فكنت الأولى في مسيرة الصبر و المثابرة.

إلى أمي، **عائشة** يا نبع الحنان، ومصدر الدعاء الذي لا ينقطع لك وحدك تنحني كلماتي خجلا، فأنت الدعامة، والبوصلة، والنور الذي لا يخبو.

إلى أبي، **الحاج عمر** يا من علمتني أن القوة لا تعني الصخب، بل الثبات وأن الصبر طريق الرجال أهديك ثمرة جهد صغير امام عطائك الكبير.

إلى أختي وأخي، **رميساء وريان** رفيقي قلبي، ونبض أيامي كنتما النور حين أظلمت الأيام والضحكة التي خففت كل تعب أهديكما هذا الإنجاز بحب لا يوصف.

وإلى كل من كان بجانبي من قدم لي كلمة طيبة، دعوة في ظهر الغيب أو لمسة دعم خفية .. لكم جميعا، من القلب، كل الامتنان، وهذا الإهداء.

لمـــيس

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على توفيقه لإنجاز هذا البحث.

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذتي الفاضلة المشرفة على هذه المذكرة: الأستاذة **جدي وناسة**، التي تكرمت بقبول الإشراف على هذا البحث، ولم تبخل علينا بعلمها الوافر، ونصائحها السديدة،

وصبرها الطويل طوال فترة إعداد هذه الدراسة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة والحكم، الذين قاموا بقراءة هذه المذكرة وتقويمها، والذين ستثري ملحوظاتهم القيمة هذا العمل وتصوّب مساره، وإلى كل من كان بجانبنا وساندنا في القيام بهذا العمل المتواضع.

لمـــيس

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا طريق العلم ووفقنا لإتمام عملنا المتواضع هذا رغم كل الصعاب.

ثم الصلاة و السلام على خير المعلمين محمـد سيد الخلق و على آلـه و صحبـه أجمعيـن.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير للأستاذة الفاضلة

السيدة جدي وناسة" لقبولها الإشراف على هذا العمل

و على جهدها و مساعدتها و توجيهاتها القيمة.

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع جزاهم الله عنا خير جزاء.

إهداء

بسم الله و الصلاة و السلام على رسول الله أهدي هذا العمل إلى جميع أفراد العائلة و إلى كل الزملاء و كل الأصدقاء وإلى كل الأساتذة الكرام.

دنيا

مقدمة

تعد مسألة الأجور من المواضيع ذات الأهمية البالغة لدى الباحثين والمختصين، لما تكتسيه من طابع مزدوج يجمع بين البعد الاجتماعي والبعد المالي. فبالنسبة للموظف، يشكل الأجر المقابل المالي للعمل المؤدى، وهو الدافع الأساسي لاستقراره وتحفيزه على الأداء. أما بالنسبة للدولة، فيمثل الأجر عبئاً مالياً كبيراً ضمن نفقات الميزانية العامة، مما يفرض عليها تحقيق التوازن بين ضمان الحقوق المالية للموظفين والحفاظ على التوازنات المالية الكلية للدولة.

وتسعى الدولة، باعتبارها المسيّر للمرفق العام، إلى وضع نظام أجور متكامل يضمن استقرار الموظفين واستمرارهم في أداء المهام الموكلة إليهم، بما يخدم المصلحة العامة. ومن بين القطاعات التي يوليها المشرّع الجزائري عناية خاصة، يأتي قطاع الوظيفة العمومية، لما له من دور محوري في تقديم المرفق العام وتحقيق أهداف الدولة.

ولأهمية هذا القطاع وحساسية مهامه، حرص المشرّع الجزائري على إحاطة الموظفين العموميين بإطار قانوني ينظم حقوقهم وواجباتهم، ويضمن لهم أجراً عادلاً مقابل الخدمة الفعلية المؤداة، تجسيداً لمبدأ "الأجر مقابل العمل". وقد تأثرت السياسة الأجرية في الجزائر بالظروف الداخلية والخارجية، مما استدعى تدخل المشرّع بصفة مستمرة لإدخال تعديلات على النظام الأجري، استجابة لمطالب الموظفين وتغيرات الوضع الاقتصادي والاجتماعي.

وتوجت هذه الإصلاحات بصدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والنصوص التنظيمية الملحقة به، الذي شكّل محاولة جادة لإعادة هيكلة نظام الأجور وتوحيد قواعده على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

ويهدف هذا القانون إلى إرساء هيكل أجور متوازن قائم على الشبكة الاستدلالية للأجور، يضمن العدالة بين الموظفين، ويحافظ في الوقت ذاته على استدامة المالية العمومية، بما يسمح بتحسين الأوضاع المادية للموظف، ورفع مردودية المرفق العام، وتحقيق الأهداف المسطرة للخدمة العمومية.

1-أهمية البحث:

تعود أهمية الموضوع إلى كون الأجر مصدر رزق أساسي يضمن به الموظف احتياجاته الإنسانية، وتحقيق حياة كريمة، بحيث يعتبر الأجر حافز يرفع من معنويات الموظف، ووسيلة لتحقيق التطور المهني والشخصي ويوفر الاستقرار النفسي والاجتماعي الدى الموظف باعتباره نظام مشجع عند الموظف من أجل الزيادة في العمل.

كما تبرز أهمية نظام الأجور بالنسبة للمؤسسة باعتباره أداة لاستقطاب أفضل الكفاءات، كما تمثل جزء هاما في التحكم في تكاليف الإنتاج وإدارتها بفعالية تساهم في تحقيق الربح، فربط الأجور بالأداء يحفز الموظفين على زيادة الإنتاج وتحسين جودته.

2-أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار موضوع "نظام الأجور على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية" للأسباب الآتية:

1. ارتباط الموضوع بأحكام الأمر رقم 06-03

يعتبر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع القانوني الأساسي المنظم للعلاقة الوظيفية، لاسيما ما تعلق منها بنظام الأجور والتصنيف والترقية، مما يجعل دراسته ضرورة لفهم الإطار القانوني الساري.

2. أهمية الأجر كعنصر محفز للأداء المهني

يكرس القانون الأساسي مبدأ "الأجر مقابل العمل المنجز"، ويعتبر الأجر أداة لتحفيز الموظف العمومي على تحسين الأداء وتحقيق أهداف المرفق العام.

3. الطابع الراهن للموضوع

يشكل نظام الأجور محل نقاش مستمر في الساحة المهنية والاجتماعية، خاصة في ظل التعديلات الأخيرة المتعلقة برفع قيمة النقطة الاستدلالية ومراجعة السياسة الجبائية، مما يستدعي تحليلاً قانونياً و تطبيقيا مستجدا.

4. وجود إشكاليات في التطبيق العملي

بالرغم من وضوح النصوص القانونية، إلا أن الواقع العملي يكشف عن تعقيد في هيكلة الأجر وتعدد العلاوات والتعويضات، مما يستدعي الدراسة والتوضيح.

5. البعد المزدوج للنظام الأجري

يجمع نظام الأجور بين البعد الاجتماعي المتمثل في حماية القدرة الشرائية للموظف، والبعد المالي المتعلق بضبط نفقات الميزانية العامة، وهو ما يستوجب دراسة متوازنة تستند إلى أحكام القانون الأساسي.

6. المساهمة العلمية

تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل أكاديمي يسهم في إثراء البحث القانوني والإداري حول موضوع الأجور في الوظيفة العمومية، ويكشف عن مدى انسجام النظام الحالي مع متطلبات التسيير الحديث للموارد البشرية.

4-إشكـالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق، يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو الآتي:

ما هي الأليـات القـانـونية التي اعتمدها التشريـع الجزائـري لتنظيـم أحكـام الأجـور وفـق قـانون الوظيـف العمـومـي ؟

حيث تتفرع عن الإشكالية الرئيسية التساؤلات الفرعية التالية :

- ماذا نقصد بالأجر ؟
- أين تكمن أهمية الأجر ؟
- ماذا نعني بالأجر القاعدي ؟ و كيف يتم تحديده ؟
- فيما تتمثل الاقتطاعات ؟ و من يتحملها؟
- كيف يتم حساب الرواتب و الأجور بالوظيف العمومي؟
- ما هي المعايير التي اعتمدها المشرع الجزائري لتحديد الراتب ؟

3-أهداف الدراسة :

- التعرف على الأساس القانوني المنظم لنظام الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية.

- تحليل مكونات الأجر ومبادئ سياسة الأجور كما وردت في الأمر 06-03 والنصوص التنظيمية الملحقة به.
- تقييم مدى فعالية النظام الحالي في تحقيق العدالة الأجرية وتحفيز الأداء.

4-منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم أسباب اختيار هذا المنهج هي:

- **ملاءمته للموضوع:** يتناسب مع طبيعة الدراسة القانونية-الإدارية المبنية على نصوص قانونية.
- **وصف الواقع القانوني:** يسمح بعرض مكونات نظام الأجور كما وردت في الأمر 06-03 و النصوص التنظيمية.
- **تحليل النصوص وتفسيرها:** يساعد على تفكيك النصوص القانونية واستخراج المبادئ والمعايير الحاكمة للأجور.
- **ربط النظرية بالتطبيق:** يمكن من تقييم مدى تطبيق النصوص القانونية وتشخيص مواطن القوة والضعف.
- **اعتماده على الوثائق:** يناسب الدراسة لكونها تعتمد على تحليل النصوص القانونية والدراسات السابقة دون دراسة ميدانية

5-صعوبات الدراسة:

- من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا التي قمنا بها التعديلات المتكررة و الكثيرة التي شهدتها النصوص و القوانين المحددة للأجور في الجزائر.
- كذلك من الصعوبات التي واجهتنا قلة المراجع التي تتناول موضوع نظام الأجور على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- صعوبة الحصول على مراجع ملموسة كالكتب سواء من الجامعة او مكان اخر.
- ضيق الوقت و الانشغال بالدراسة و الامتحانات في بداية الموسم الدراسي.
- صعوبة التوفيق بين الدراسة و العمل وكتابة المذكرة في الوقت المحدد.

6-الدراسات السابقة:

ومن الدراسات السابقة التي اهتمت بالأجور نجد:

1. دراسة بوخروبة كلثوم – دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق سعيد حمدين

- أكدت الدراسة أن الإطار القانوني للأجور في الجزائر يقوم أساساً على الأمر رقم 06-03 والمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29، اللذين وضعا الشبكة الاستدلالية للأجور كأساس موحد.
- خلصت إلى أن خصوصية الأجر في الوظيفة العمومية تكمن في طابعه القانوني التنظيمي وليس التعاقدي، وارتباطه بالتصنيف والرتبة والدرجة.
- و أوضحت أن تحديد الأجر يخضع لمعايير ومبادئ محددة تتمثل في مبدأ المساواة، والعدالة، والشفافية، مع مراعاة متطلبات الوظيفة والمستوى التأهيلي.
- و بينت أن نظام الخصم والاشتراكات المطبق على الراتب يهدف إلى ضمان التغطية الاجتماعية والتقاعد، لكنه يقلل من صافي الدخل الفعلي للموظف.

2. دراسة مختار يوتتيل والمهدي أنس أعمير- ماستر، 2020/2019

- توصلت الدراسة إلى أن نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي يتميز بالمركزية والتوحيد، حيث تحتكر الدولة سلطة تحديد الأجر وتعديله.
- أبرزت أن النصوص القانونية كفلت للموظف مجموعة من العناصر المكونة للأجر، لكن تعددها وتشعبها أدى إلى تعقيد كشف الراتب وصعوبة فهمه من طرف الموظف.
- خلصت إلى أن النظام الحالي يحتاج إلى تبسيط وتحديث ليكون أكثر مرونة ويتماشى مع متطلبات تسيير الموارد البشرية الحديث.

3. دراسة سعاد جديد – ماستر، 2017

- تناولت الدراسة الأجر بوصفه عنصراً جوهريا من عناصر علاقة العمل في القانون الجزائري.
- خلصت إلى أن الأجر في الوظيفة العمومية يخضع لمبدأ الشرعية، فلا يمكن إحداثه أو تعديله إلا بنص قانوني أو تنظيمي.
- أكدت أن الوظيفة العمومية تختلف عن علاقة العمل في القطاع الخاص من حيث أن الأجر لا يخضع للتفاوض الفردي، بل يحدد إدارياً وفق سلم وطني موحد.

الخلاصة العامة للدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات على أن نظام الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية منظم قانونيا بشكل متين عبر الأمر 06-03 والنصوص التطبيقية، لكنه يعاني من الجمود النسبي، والتعقيد الهيكلي، وعدم ربط الأجر بشكل كاف بالأداء. كما أجمعت على ضرورة مراجعة وتحديث السياسة الأجرية بما يضمن التوازن بين حماية الموظف والحفاظ على التوازنات المالية للدولة.

7-تقسيمات الدراسة:

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة، ارتكزت هذه الدراسة في مجملها على فصلين أساسيين نظري وتطبيقي، أولهما الإطار المفاهيمي للأجور، حيث تناول هذا الفصل النظري ماهية الأجور ومفهوم الأجر والمرتب وخصائصه وأهميته وأهداف الأجر ومحددات الأجور، سياسة الأجور تتضمن الدراسة من خلال تعريفها و أهدافها و العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور.

ثم تطرقنا إلى الفصل الثاني تناولنا فيه الإطار التطبيقي لنظام الأجور و المرتبات في قانون الوظيف العمومي حيث تناولنا في هذا الفصل في المبحث الأول : الأجر والراتب في قطاع الوظيف العمومي. وفي المبحث الثاني النظام الجزائري للمرتبات.

وبهذا، تسعى هذه المذكرة إلى إبراز أهم ملامح نظام الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية، ومدى انسجامه مع مبادئ العدالة والفعالية التي يقتضيها تسيير المرفق العام الحديث.

الفصل الأول: الإطـــار المفـــاهيـمي للأجـــور

المبحث الأول: ماهية الأجور

الوظيفة العامة كنظام قانوني مهم وفريد ومستقل بذاته، منحت للموظفين لديها مكانة ملائمة مختلفة عن باقي العاملين في القطاعات الأخرى الخاصة، حيث كانت تمنحهم أجورا تحافظ على هذه المكانة، ولكن مع تقدم الموظفين في القطاع الخاص. الأرباح المتكررة، أصبحت الأجور الممنوحة للموظفين العموميين غير كافية لهم، فوجب عليهم الدفاع عن مكانتهم، مستعملين كافة الطرق المتاحة أمامهم منها التنظيم النقابي والإضراب الذي منعوا منه، حيث ساهمت هذه الأوضاع في التأثير على الأجور بنسبة كبيرة، فعرف هذا النظام تقدماً واكب ارتقاء الوظيفة العامة بكل أنظمتها وقضاياها.

سنقوم بدراسة هذا النظام وفق التقسيم التالي، المبحث الأول سنتناول فيه مفهوم الأجور وما يحتويه من تعاريف وأهمية وأهداف وخصائص الأجر في الوظيفة العمومية كمطلب أول وأيضاً محددات الأجور وما يحتويه من مكونات وأنواع النظريات والمبادئ التي يقوم عليها الأجر، وسنتناول في المبحث الثاني سياسة الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية وما تحتويه من عناصر ضمن مفهوم سياسة الأجور.

المطلب الأول: مفهوم الأجر

الدولة أو الإدارة العامة تعتمد على مدى التزام موظفيها. الموظف الحكومي يعمل ضمن الوظيفة العامة، وهو المجال الذي تسعى الدولة من خلاله لتلبية احتياجات المجتمع. و لكن الموظف العام ليس هو الشخص المثالي الذي يضحى بحياته ومصالحه من أجل خدمة الآخرين، وهي المصلحة العامة. فهو لديه دوافع ومصالح خاصة يسعى لتحقيقها، وراتب كاف يعتبر شرطا لاستمراره في مهمته وأداء واجباته بأمانة وكفاءة، لكي يصبح راتبه مبرراً. وفيما يتعلق بكفاية الراتب واستحقاقه، تظهر مشكلتان قديمتان مرتبطتان: الصراع بين الدولة ومسؤوليها، وتطور فهم الأجر كمفهوم عبر الزمن والمكان، بهدف تحقيق المصلحة العامة من جهة، وتلبية مصالح المسؤولين الفردية من جهة أخرى.

الفرع الأول: تعريف الأجر

ان الكلمات التي تُستخدم في المجالين العام والخاص عند الحديث عن المبالغ التي تُعطى للعاملين نظير جهودهم، فإن كلمة الأجور هي الأكثر شيوعاً في الشركات الخاصة. ولكن في الهيئات الحكومية والعامة، تُستخدم كلمات أخرى بدلاً من كلمة أجر مثل الراتب الشهري أو المرتب.

تمتاز التعريفات المتعلقة بكلمة الأجر والراتب بتنوعها، ومن أبرز التعريفات نجد:

- **أولا. الأجر:** هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل أو يُدفع له مقابل تقديم خدمة معينة، وهذه الخدمة يمكن أن تكون جهدًا ذهنيًا أو بدنيًا، ويمكن أن يأخذ الأجر شكل أموال.[1]
- **ثانيا. الراتب:** هو المبلغ المالي الذي يُعطى للعامل أو الموظف كتعويض عن العمل الذي يُقدمه للمؤسسة منذ تاريخ تعيينه، وذلك حسب مبدأ أن كل شخص يُكافأ وفقاً لعمله، ولا يُمكن للموظف استلام راتب من مؤسسة إلا إذا كان معينًا فعلياً في منصب فيها ويقوم بالمهام المرتبطة بذلك المنصب.[2]
- **ثالثًا.** وحسب تعريف أحمد ماهر: "الأجر هو تعويض قيمة الوظيفة التي يقوم بها الشخص".[3]

ومن المهم الإشارة إلى أن المشرع الجزائري تناول هذا الموضوع في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو. في عام 2006، تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، حيث أوضحت المادة 32 من هذا القانون أن الموظف له الحق في الحصول على راتبه بعد انتهاء فترة خدمته.[4]

---

1. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2002، ص286.
2. كاولى نور الدين، تكوتي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش– الجزائر، السنة التكوينية 2014/2013، ص08.
3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004،ب ط، ص186.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 6.

يمكننا أن نستنتج من التعريفات السابقة أن الأجر يمكن تعريفه على أنه: "المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي يقوم به، وهو يمثل التعويض الذي يحصل عليه العامل عن جهده خلال فترة معينة لحساب صاحب العمل. "[1]

الفرع الثاني: أهمية الأجر

في الماضي كان يُنظر إلى العامل كآلة تعمل بساعات محددة مقابل أجر ثابت، يتناسب مع الجهد والوقت المبذول. هذا السلوك أدى إلى نتائج غير مرضية، فالعامل إنسان له احتياجات ورغبات وأهداف يسعى لتحقيقها، حتى يستمر في الأداء بجودة وفاعلية أعلى. إن التفكير في الربح السريع قد يؤدي إلى خسائر كبيرة، ولذلك ظهرت الاحتجاجات العمالية والحركات النقابية لاستعادة الحقوق التي سُلبت منه بالقوة.

أما مكانة الموظف العام فكانت غير مميزة، فكان أداة في يد الدولة لتنفيذ سياساتها مقابل راتب يحدد بنظام إداري ثابت. لا يسمح للموظف عادةً بالتعبير عن رأيه أو الطعن في قراراته، وإلا وصف بأنه يخالف السياسة والمصلحة العامة التي تسعى الدولة لتحقيقها. ومع ذلك كان الموظف يسعى لأخذ حقوقه وممارستها رغم القيود. كل ذلك يوضح أن الأجر ليس مجرد مبلغ مالي يدفع للموظف أو العامل، بل هي قيمة اقتصادية واجتماعية وتحفيزية حيوية. يمكن تلخيص أهميتها فيما يلي:

- **أولا. الأهمية الاقتصادية للأجر و المرتب:**

تدفع الدولة مبالغ ضخمة كرواتب ومزايا لموظفيها، تشمل التدريب والإعانات والتأمينات وغيرها. تتحول هذه الأجور وملحقاتها إلى قدرة شرائية تؤثر بقوة على المستوى الاقتصادي وتوازنات العرض والطلب في السوق[2]. لهذا يمتلك الأجر أهمية اقتصادية كبيرة، فهو يحدد سعر خدمة العمل في سوقه، ويمثل جزءاً أساسياً من دخل غالبية أفراد المجتمع وأكبر بنود الدخل. كما أن للأجور دوراً مهماً في توزيع الموارد البشرية وتحسين استخدامها. بالمقابل، تؤثر الظروف الاقتصادية بشكل كبير على التنظيمات الإدارية وكفاءتها، لذا من الضروري

1. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائرية، سنة 1989، ص331.
2. صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 327- 328 .

دراسة هذه الظروف وتطوير استراتيجيات لمواجهتها إدارياً بفعالية.[1]

من بين هذه الاستراتيجيات توجد استراتيجية تضمن توزيعاً عادلاً للدخل الوطني وتقديم أجور مناسبة للموظفين والعاملين، بحيث يتمكنون من تلبية احتياجاتهم ومواكبة مستوى المعيشة في المجتمع الذي يعتبرون جزءاً أساسياً منه، مما يسهل لنا الحديث عن الأهمية الاجتماعية للأجر.

- **ثانيا. الأهمية الاجتماعية للأجر والمرتب:**

باعتبار الموظف جزءاً من مجتمع لديه احتياجات والتزامات أسرية وظروف صحية أو نفسية محتملة، يجب أن يأخذ الأجر كل هذه العوامل في الحسبان. لذلك، تم توسيع مفهوم الأجر ليشمل مزايا ودهون إضافية، مثل الإعانات العائلية، الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، مكافآت نهاية الخدمة، والإجازات المدفوعة، لتصبح جزءاً لا يتجزأ من الأجر.[2]

كما ينظر الناس إلى الأجر كعلامة على المكانة الاجتماعية التي يمتلكونها وليس مجرد وسيلة لتلبية احتياجاتهم بالإضافة إلى ذلك، تشمل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية كفئة ثانية من الحقوق، والتي تتضمن العمل، التعليم، المستوى المعيشي المناسب، التغذية، المسكن، والرعاية الصحية. [3]

تعتبر المشاكل الاقتصادية من أكثر وأصعب القضايا الاجتماعية التي نواجهها في زمننا الحالي، حيث يلزم أن تكون الرواتب كافية لتلبية الاحتياجات المتزايدة والطموحات التي يسعى الأفراد لتحقيقها من أجل تحسين مستوى معيشتهم.[4]

تؤدي الرواتب المنخفضة إلى آثار سلبية كبيرة على الأفراد والمجتمع بشكل عام، وخصوصًا في قطاع الخدمة العامة الذي يهدف إلى خدمة الناس.

---

1. بودوح غنية، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية (المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة نموذجا)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2012، ص54.
2. صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 328.
3. حسين عبد المطلب الأسرج، آليات إعمال حقوق الإنسان الاقتصادية في الدول العربية، مجلة الباحث، العدد6، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان 2008، ص146.
4. براهمي وريدة، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2004-2005، ص 114- 115.

هذا يدفع الموظفين في القطاع العام إلى العمل بشكل أقل جدية وإهمال أداء مهامهم، مما يؤثر سلبًا على علاقتهم مع الجمهور والإدارة، ويساهم في توسع الفساد من خلال توفير ذرائع له. بالإضافة إلى ذلك، فإن التطوير الإداري يتعذر تحقيقه دون نمو اقتصادي، حيث يرتبط التخلف الاقتصادي حتمًا بالتخلف الإداري، مما يؤثر سلبًا على المواطنين والموظفين الذين يعانون من زيادة الأسعار وتباطؤ نمو الرواتب. لذا، يمكن أن تؤدي تحسينات الوضع الاجتماعي والأخلاقي للموظف إلى تقليل البيروقراطية وظهور الفساد.[1]

- **ثالثاً. أهمية الحوافز المالية والرواتب:**

تقوم الإدارة بتقديم رواتب مرتفعة للموظفين، وتتوقع منهم أداء واجباتهم، مما يبرز ضرورة التحفيز لكل من الموظف والإدارة. ومع ذلك، فإن التعامل مع البشر يختلف تمامًا عن العمل مع الآلات نظرًا لاختلاف مشاعرهم وسلوكياتهم، مما يجعل تصميم أنظمة رواتب الحوافز مهمة صعبة للغاية، وفي بعض الأحيان قد تكون مستحيلة لتلبية احتياجات الجميع. يعرف الحافز على أنه دافع خارجي يخلق رغبة لدى الشخص للقيام بنشاط يحقق أهدافه، أو وسيلة تزيد من إنتاجية الموظف من حيث الكمية والنوعية. هذه الديناميكية تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين، حيث تتواجد القدرة في كثير من الأحيان، إلا أن الدافع قد يكون مفقودًا، والعلاقة بينهما قوية.[2]

وأيضا تم تعريف الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف".[3]

الحوافز هي مجموعة من العوامل الخارجية التي تقوم بتوجيه الأفراد نحو سلوك معين، لذا يجب ألا تُمنح عشوائيًا بل بدراسة لدوافعهم لتحقيق فعالية الحوافز، ومن ضمنها الأجور التي

---

1. قاسم ميلود، علاقة الإدارة والمواطن في الجزائر بين الأزمة و محلولات الإصلاح، دفاتر السياسة والقانون، العدد5، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان، 2011، ص78.
2. محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية(عرض وتحليل)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص113.
3. عزيون زهية، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ،دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006-2007، ص 19.

توجه أداء الموظفين، يجب دراسة دوافع الأفراد وسلوكهم وشخصياتهم. تعتمد فعالية الأجر كحافز على رغبة الموظف في زيادة أجره وربط الزيادة بتحسين الأداء[1] أو زيادة الإنتاج. تتطلب أنظمة الأجور والحوافز الفعالة شروطًا عدة[2]، منها العدالة والوضوح، وربطها المباشر بالجهود المبذولة أو المخالفات، وأن ترتكز على أسس مقبولة وتكون مرتبطة برسالة المؤسسة ودوافع العاملين. وقد وضع الباحثون نظريات لتفسير سلوك العامل وتأثير التحفيز عليه.[3] وهي كالآتي:

نظرية تايلور التي تربط الأجر بالأداء، ونظرية ماسلو التي ترتب الحاجات هرميًا، ونظرية التوقع والأداء التي تربط الجهد بالمكافأة، ونظرية العلاقات الإنسانية التي تركز على العامل البشري، ونظرية الإدارة بالأهداف التي تقوم على مشاركة المرؤوسين في تحديد الأهداف وتحقيقها.

تتفق هذه النظريات، رغم اختلافها على أن لكل فرد حاجات يجب تلبيتها، وأن الأفراد يختلفون في أولويات هذه الحاجات. لذا، يجب على الإدارة مراعاة هذه الاختلافات لخلق نظام تحفيزي فعال.

الفرع الرابع: أهداف الأجور

يهدف أي هيكل للأجور والمرتبات الأساسية إلى إنشاء نظام عادل للدفع، يُطبق على الأفراد بناءً على وظائفهم ومدى أدائهم في تلك الوظائف، ومع أن هذا الهدف يبدو واضحاً، إلا أن تنفيذه ليس بالأمر السهل.[4]

تتعدد أهداف التعويضات (الأجور) وفقاً لمجموعة متنوعة من الأسس والحاجات، ومع ذلك،

---

1. المجذوب طارق، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002، ص 343-344.
2. عزيون زهية، مرجع سابق، ص 20.
3. محمد فالح صالح، مرجع سابق، ص 115-117.
4. فاطمة الزهراء رباحي غديري، عدالة الأجور في قطاع الوظيف العمومي، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس والتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي 2016-2017 ص 39.

يزداد تأثير التعويضات (والأجور) حين ترتكز على الأهداف الآتية:

- ✓ **الملائمة:** أي تحديد الحدود الدنيا والقصوى المناسبة للتعويضات (الأجور).
- ✓ **العدالة:** حيث يتوقع الموظف أو العامل أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل عمله.
- ✓ **الحماية:** أي ضمان حماية العامل أو الموظف من المخاطر الطارئة في الحياة.
- ✓ **التقبل:** أي قبول هذه التعويضات من قبل الأفراد المعنيين.
- ✓ **الاستقرار:** يعني تنويع التعويضات لتشمل المباشرة وغير المباشرة، المادية وغير المادية.
- ✓ **التحفيز:** يسعى لجذب والحفاظ على المواهب البشرية وتعزيز الدوافع.[1]

الفرع الرابع: خصائص نظام الأجور

يمتاز نظام الأجور الفعال بالميزات التالية:[2]

- ✓تناغمه مع القيم المؤسسية.
- ✓انسجامه مع أهداف المؤسسة وخططها التشغيلية.
- ✓دعمه للسلوك الذي تسعى المؤسسة لتأسيسه.
- ✓ارتباطه الوثيق بأداء المؤسسة وانتاجيتها.
- ✓خلق المنافسة البناءة بين الموظفين.
- ✓توفير بيئة عمل تنافسية لجذب وتحفيز الأفراد ذوي الكفاءة والخبرة في المؤسسة.
- ✓ توافقه مع احتياجات سوق العمل.
- ✓ ارتباطه الوثيق بأهداف المؤسسة ونهج الإدارة فيها.
- ✓ إنشاؤه للتوازن الضروري بين الراتب و الانتاجية.[3]

---

1. بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 2002، ص300.
2. فاطمة الزهراء رباحي غديري، مرجع سابق، ص 52.
3. الكرخي مجيد ادارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، ط 1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2013، عمان، ص184.

المطلب الثاني: محددات الأجور

تشير معايير الأجور إلى جميع الجوانب الفنية المتعلقة بالأجور، بما في ذلك مكوناتها وأنواعها المختلفة والمبادئ والمعايير التي تستند إليها.[1]

الفرع الأول: مكونات الأجور

يعتمد الأجر على عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، حيث يختلف تكوينها من نظام إلى آخر. العناصر الثابتة تعتبر أساسية للموظف، لأنها تضمن له الحد الأدنى من الحياة، أو التعويض المناسب بناءً على جهوده المبذولة، بينما تُضاف العناصر المتغيرة لكي يحصل العامل على مستوى معيشي أفضل، ومن هنا يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين رئيسيين:[2]

- **الأجر الثابت:** هو الراتب الشهري الذي يتلقاه الموظف كل شهر ويكون ثابتاً ومستقراً بشكل دوري.
- **أجر المنصب:** هو الأجر المرتبط بالعمل أو المهام الخاصة بالمنصب، ولا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر، ويتم تحديده عادة بواسطة النقاط الاستدلالية لعناصر وظيفة معينة، يتم وضع نقاط استدلالية لكل وظيفة تترافق بقيمة مالية محددة.
- **الملحقات التي تزيد من الأجر:** تشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بالوظيفة، والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المرتبطة بها.[3]
- **الأقدمية:** يتم تعويض العامل عن الخبرات التي اكتسبها في العمل عن طريق تغييرات في السلم المهني الذي يتكون من درجات يتم الترقية فيها من درجة لأخرى وفق فترة معينة، ويمكن أن تشمل الترقيات الانتقال من وظيفة لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى حسب التأهيل المهني المتاح وظروف وجود الوظيفة.[4]

---

1. محمد بن علي ظافر الشهري، إدارة الرواتب والأجور، مكتبة فهد الوطنية للنشر، الرياض، 2016، ص51.
2. سحنون آسية، استراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظمة، دراسة ميدانية لمؤسستين اقتصاديتين بدائرة مغنية، مؤسسة التربة بانتال ومؤسسة تافنة لصناعة الملابس، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الملحق الجامعي مغنية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2016-2017، ص 28.
3. سحنون آسية، مرجع سابق، ص 28.
4. سحنون آسية المرجع نفسه ، ص 28.

- **تعويض الأضرار:** يتمثل ذلك في التعويض عن المتطلبات والضغوط المرتبطة بالوظيفة عبر تغيير في درجة السلم المهني المطلوب، بما في ذلك الضغوط الجسدية والفكرية والتبعات الناتجة عنها، مما يتطلب حماية العامل من هذه المخاطر، إما عن طريق تحسين شروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة. وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 81 من علاقات العمل.[1]
- **تعويض المنطقة:** هذا التعويض يُمنح للعامل عندما يعمل في منطقة جغرافية تتميز بظروف مناخية صعبة، أو في قطاع محدد، أو وحدة اقتصادية لها أولوية في استراتيجية الدولة الاقتصادية. كما يتم تحديده وفقاً للقوانين السارية والاتفاقيات الجماعية التي تنظم كيفية تحديد هذا التعويض.[2]
- **الأجر المتغير (التكميلي):** يتضمن مجموعة من المكافآت المخصصة للعمال التي ترتبط ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والاحوال الخاصة بمهاراتهم وخبراتهم وكفاءتهم في العمل، مما يضمن لهم الحماية القانونية للأجر الثابت عندما يتم منحهم هذه المكافآت.[3] تأتي هذه العناصر في ما يلي:
- **تعويض العمل التناوبي:** يتعلق بالتعويضات المخصصة للعاملين الذين يؤدون واجباتهم في أوقات غير معتادة للعمل، أي الذين يعملون بنظام التناوب وفقاً لتقسيم جداول العمل وظروف خاصة أو ما يعرف بعمل الفرق المتعاقبة.[4]
- **تعويض العمل الإضافي:** تكون هذه التعويضات نتيجة الشروع في أعمال إضافية تتجاوز الحدود القانونية للعمل، سواء كانت هذه الأعمال دائمة أو متقطعة حسب الحاجة الملحة للخدمة. بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي التي يؤديها العامل الحد المسموح به في الاتفاقيات الجماعية، وألا تتعدى جميع الحالات نسبة 80% من المدة القانونية. ويتم احتساب تعويض الساعات الإضافية بناءً على زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، وذلك لفترة راحة تعادل المدة التي قضاها العامل

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 81 من قانون 90-11، مرجع سابق، ص 569.
2. سحنون آسية، مرجع سابق، ص 29.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 90-11، مرجع سابق.
4. سحنون آسية، مرجع سابق، ص 29.

في هذا العمل الإضافي.[1]

- **تعويض العمل الليلي:** يشمل التعويض عن العمل الذي ينفذ خلال ساعات الليل، والتي تمتد من الساعة التاسعة مساءاً حتى الخامسة صباحاً. ويمكن تحديد هذا التعويض استناداً إلى الاتفاقيات الجماعية أو بشكل فردي بين العامل وصاحب العمل.[2]
- **تعويض المصاريف الخاصة:** يتعلق بالنفقات التي يتحملها العامل نتيجة أنشطته خارج مقر العمل، والتي تتطلب تكاليف محددة. يتعين على صاحب العمل تغطية هذه النفقات إما قبل تنفيذ المهام أو بعد الانتهاء منها، كما ينص قانون علاقات العمل في المادة 83 على تسديد هذه المصاريف وفقاً للتبعات الخاصة التي يفرضها المستخدم على العامل، مثل استخدام السيارات الشخصية لأداء الخدمة، وتبعات مشابهة.[3]
- **الحوافز والمكافآت المتنوعة:** تمثل حوافز نقدية تُقدَّم للعامل نتيجة الجهود الفردية أو الجماعية بهدف تحسين الأداء في العمل من حيث الكمية والنوعية. ترتبط هذه الحوافز بشروط معينة تتعلق بتفاصيل العمل ونتائجه، حيث تُحدد وفقًا لاختلافات مختلف المجالات. يتم ذلك وفق برنامج وقواعد محددة مسبقًا، بالإضافة إلى المكافآت العينية التي تُعطى للعامل اعتمادًا على ما يتطلبه منصبه، والتي تشمل نفقات يتحملها صاحب العمل مثل توفير السكن الوظيفي ودفع إيجارات النقل وغيرها.[4]
- **الاقتطاعات الشهرية:** يتم خصم جزء من راتب العامل كاستقطاع لكل من التأمينات الاجتماعية وما يتعلق بالتغيب، والضريبة على الدخل الإجمالي، وكذلك اقتطاع التعاضدية.[5]

الفرع الثاني: أنواع الأجور

تباينت الآراء في هذا السياق خصوصًا فيما يخص تنوع أنواع الأجور نظراً لأهميتها الكبيرة.

---

1. سحنون آسية، مرجع سابق، ص 30.
2. منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 75.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 11-90 المادة 83، مرجع سابق، ص 569.
4. سحنون ،آسية، المرجع السابق، ص 30.
5. صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص 261.

إذ يبرز أن كل نوع له دور معين في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتلقاها العامل، مما يساعده على تلبية احتياجاته ومتطلبات الحياة الأساسية.

- **أولاً. الأجر النقدي:** يُعرف أحيانًا بالأجر الاسمي، وهو يمثل المبلغ النقدي الذي يحصل عليه العاملون، ويشمل العلاوات والبدلات التي يتم تحديدها لهم ضمن الجهة العمل[1]. يتكون الأجر النقدي من عنصرين، عنصر ثابت يتم دفعه بشكل منتظم، وعنصر متغير يتم دفعه وفقًا لظروف العمل والجهود المبذولة من قبل العامل.[2]
- **ثانيًا. الأجر الثابت:** يتم دفع الأجر الثابت على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، وهذا يعتمد على نظام الأجور في المؤسسة ونوع العمل المقدم.
- **ثالثاً. الأجر المتغير:** تقوم المؤسسة بمنح رواتب ثابتة مع إضافة مبالغ متغيرة تُعطى للعامل بناءً على تحقيقه نتائج إيجابية لصالح المؤسسة.[3]
- **رابعاً. الأجر العيني:** يمثل تعويضاً خاصاً يظهر كخدمات تقدمها الشركة للفرد، مثل الرعاية الصحية، والسكن، ووسائل النقل، ووجبات الطعام أثناء الدوام. رغم أنها تأتي في شكل غير تقليدي، إلا أن تكلفتها يمكن احتسابها ضمن الميزانية المخصصة للأجور.
- **خامساً. الأجر الإجمالي:** هو المبلغ الذي يحق للفرد كأجر (مقابل عمله) قبل خصم أي استقطاعات.
- **سادساً. الأجر الصافي:** هو الأجر بعد إجراء الخصومات، أي المبلغ الذي يحصل عليه الفرد فعلياً. وتشمل الخصومات التي تقتطع من الأجر الضرائب، وحصة الفرد من التأمينات المختلفة مثل تأمين البطالة والرعاية الصحية والعجز والمعاشات.[4]
- **سابعاً. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:** الأجر الاسمي هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله، بينما الأجر الحقيقي يمثل قيمة الأجر الاسمي وقدرته على تلبية

---

1. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان–الأردن، سنة 2006، ص145
2. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، سنة 2006، ص144.
3. سنان الموسوي، المرجع نفسه، ص142
4. أحمد ماهر، مرجع سابق، ص182–183.

الاحتياجات، أو كمية السلع والخدمات التي يمكن للعامل الحصول عليها مقابل أجره النقدي.[1]

الفرع الثالث: نظريات الأجور

- **أولاً. نظرية أجر الكفاف:** وفقاً لهذه النظرية، ينبغي أن لا تتجاوز الأجور الحقيقية حد الكفاف لتفادي زيادة عدد السكان، مما قد يؤدي إلى زيادة عدد العمال المتنافسين على فرص العمل. هذا الأمر قد يتسبب بزيادة العرض من العمالة مقارنة بالطلب، وبالتالي انخفاض مستوى الأجور، حيث أن الأجر الحقيقي يعبر عن قيمة وحجم السلع والخدمات المتاحة للشراء.[2]
- **ثانيا. نظرية مخصص الأجور:** تشير إلى تخصيص مبلغ معين لدفع أجور الموظفين، مما يمنع أي زيادات من دون تحديد عدد العاملين في المؤسسة، وبالتالي يتحدد حجم الزيادة في الأجر. كما أنه لا يمكن زيادة مخصصات الأجور إلا من خلال زيادة رأس المال أو تقليص عدد الأيدي العاملة.[3]
- **ثالثا. نظرية المساومة بين صاحب العمل والعمال:** في هذه الحالة، يعتمد الحد الأدنى للأجر أو زيادته على من يمتلك أفضلية المساومة. في حال كانت البطالة مرتفعة وزادت قوة العمل المتاحة، فإن صاحب العمل يقوم بتحديد الأجر والعكس صحيح. كما يتحدد الأجر بناءً على المفاوضات بين أصحاب العمل ونقابات العمال، سواءً عبر أسلوب المساومة الجماعية أو من خلال مجالس العمال في كل مؤسسة.[4]
- **رابعا. نظرية الإنتاج الحدية:** يتم تحديد الأجر وفقًا للعلاقة بين المنافسة و العرض والطلب على ما تنتجه المؤسسة وإنتاجيتها الحدية.

---

1. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010، ص 179.
2. محمد عثمان، إسماعيل حميدي المعاز، إدارة القوى البشرية في منشأة الاعمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 87.
3. محمد عثمان إسماعيل حميدي المعاز، مرجع سابق، ص88.
4. مختار بوتيتل، المهدي أنس اعمير، أحكام نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2019، ص25-26.

وهذا يعني مقدار التغيير في الإنتاج الكلي الناتج عن إضافة عامل واحد إلى القوة العاملة المتاحة. وفقًا لهذه النظرية، يؤدي إضافة عمال آخرين إلى زيادة الإنتاج، ولكن ينخفض متوسط إنتاجية كل عامل طبقًا لقانون تناقص الغلة، مما يجعل هذه النظرية أقل أهمية في تحديد الأجور في المؤسسات التي يصعب قياس إنتاجية العمال فيها بدقة.[1]

- **خامسا. نظرية القوة الشرائية:** الغرض الأساسي من أجر العامل هو ضمان مستوى معيشتهم، وكلما زادت القوة الشرائية للعمال وزاد الطلب على المنتجات، كان ذلك في مصلحة الجميع، وبالتالي يتم دفع أجور أعلى للعمال بناءً على هذا المفهوم الأعمال يمكن أن تتحمل هذا الارتفاع نتيجة لزيادة الإنتاج والأرباح[2] .
- **سادساً. نظرية العرض والطلب في سوق العمل:** هذه النظرية تعتمد على انتقال العاملين من منطقة إلى أخرى أو من فئة وظيفية لأخرى، وهذا النقل يؤثر على الطلب على العمالة سواء بالزيادة أو النقصان، وبالتالي يتم تحديد الأجر وفقًا لقوى العرض والطلب.[3]

1. مختار بوتيتل، المهدي أنس اعمير، المرجع نفسه.
2. مختار بوتيتل، المهدي أنس اعمير، المرجع نفسه.
3. محمد عثمان إسماعيل حميدي المعاز، مرجع سابق، ص88.

المبحث الثاني: سياسة الأجور

تعتبر سياسة الأجور كنظام مهم تضعها الدولة بمعايير محددة تجعل الموظفين يتحصلون على رواتبهم بصفة دائمة. فما هو مفهوم هذه السياسة وماهي الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها؟ و ماهي العوامل المؤثرة في هذه السياسة؟.

المطلب الأول: مفهـوم سياسـة الأجـور

تعتبر السياسة بمفهومها الواسع مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في الاتجاه المرغوب فيه،[1] سياسة الأجور تلك السياسة التي تتم للتأثير في مستوى الأجور أو في هيكلها أو فيهما معا بغية تحقيق أهداف معينة، فيمكن لسياسة الأجور أن تجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى ، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لأخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة ومن ناحية أخرى يجب إيجاد التوازن للقيام بين أجور العاملين و الإنتاج.[2]

الفرع الاول: تعريف سياسة الأجور

سياسة الأجور هي مجموعة المبادئ، القواعد والترتيبات الرسمية التي تعتمدها الدول أو المؤسسات لتحديد مستويات الأجور، بهدف تحقيق التوازن بين كفاءة الإنتاج والعدالة الاجتماعية، بحيث تعتبر أداة رئيسية لتوفير العمل اللائق، الحد من الفقر و ضمان القوة الشرائية للعاملين.

كما يمكننا تعريف سياسة الأجور بأنها عبارة عن مجموعة من القواعد وأنظمة تتبناها السلطات العمومية للتأثير على المستوى العام للأجور وفي هيكلتها للحصول على الأهداف المسطرة و لا سيما الاقتصادية و الاجتماعية.[3]

---

1. مختار بونتيل، المهدي انس اعمير، أحكام نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق ، جامعة غرداية ،سنة 2020 ص 29 .
2. برقام خديجة، بوتليليس رشيدة ،أثر سياسة الأجور الرواتب على الجانب التحفيزي للعمال ،مذكرة ماستر علوم التسيير ، جامعة عين تموشنت ،2020 ، ص 20 .
3. مختار بونتيل، المهدي انس اعمير، المرجع السابق، ص 30.

الفرع الثاني: أهداف و مبادئ سياسة الأجور

تهدف سياسة الأجور إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

➢ **أولا. أهداف سياسة نظام الأجور:**

تسعى سياسة نظام الأجور إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الدولة والموظفين والمجتمع حيث يمكن إيجازها في العناصر التالية:

- ✓ الاستقرار الاجتماعي: تحقيق مستوى معيشي مناسب و ضمان العيش الكريم.
- ✓ العدالة و المساواة: توزيع عادل للقيمة المضافة بين أصحاب العمل و العاملين.
- ✓ جذب الكفاءات: الحفاظ على الموظفين الأكفاء و زيادة إنتاجيتهم.
- ✓ الامتثال القانوني: تنظيم الأجور وفقا لقوانين العمل.

➢ **ثانيا – المبادئ الأساسية لسياسة الأجور** [1]

تعتمد سياسة الأجور الفعالة على مبادئ أساسية نذكر أهمها:

- **العدالة:** يجب أن يضمن نظام الأجور المساواة و الإنصاف في توزيع الأجور و تتمثل في نوعين:
  - ✓ **عدالة داخلية:** تقييم الوظائف بناء على أهميتها داخل المؤسسة.
  - ✓ **عدالة خارجية:** أن تكون الأجور متماشية مع مستويات السوق و المهن المماثلة لجذب الكفاءات.
- **ربط الأجر بالإنتاجية و المهارة:** مكافأة الموظفين على أساس الأداء، الخبرة، و المؤهلات العلمية، و ليس فقط التقدمية.
- **ترشيد النفقات:** إن سياسة الأجور يجب أن لا تهدف إلى استهلاك كل الموارد المالية في الأجور وإغفال الجانب الاستثماري والأجيال المقبلة بترشيد النفقات أي الأموال العامة.
- **الوضوح:** يقصد بالوضوح هو أن يخضع النظام لقواعد واضحة بحيث يمكن لكل فرد أن

1.كلثوم بوخروبة، تطور سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة دكتوراه، 2017، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، ص83.

يعرف كيف تم تحديد الأجر لوظيفته، هذا يساعده في تقدير إذا كان الأجر محدد لوظيفته متكافئا مع استحقاقه و مع الأجر المحدد للوظائف الأخرى.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر

لتحقيق الأهداف المرجوة من سياسة الأجور فلا بد من مراعاة عدة جوانب لإعدادها، فلسياسة الأجور علاقة بطبيعة السياسة المنتهجة من طرف الحكومة في ظل حكم معين سواء كان نظام اشتراكي أو رأسمالي ،حيث ومن هنا يبدو لنا جليا علاقة سياسة الأجور بسياسات أخرى مثل سياسة الإنفاق، والسياسات المالية والاقتصادية والنقدية، بالإضافة إلى السياسات الاجتماعية من حيث أسلوب الدعم وتحديد القدرة الشرائية من خلال مستوى الأجور وضمان الحد الأدنى للأجور.[1] فسياسة الأجور في الجزائر تتأثر بمزيج من العوامل الداخلية و الخارجية والتي سنتطرق إليها كالتالي:

الفرع الأول: العوامل الداخلية

- **أولا. العوامل السياسية**

للعوامل السياسية أثرها الكبير في فرض سياسة الأجور، حيث مر النظام السياسي للجزائر بمراحل عديدة كان من أبرزها ما يلي:

نجد من خلال دستور 1963. [2] حيث شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا في مختلف المجالات ، فلم يظهر في الجزائر أي نص قانوني يتعلق بتنظيم علاقات العمل باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 2 جوان 1966 فمن خلال هذه الفترة لم يكن هناك اهتمام بموضوع الأجور بسبب الوضع الصعب الذي تعيشه البلاد فلم يسمح بوضع سياسة أجريه عادلة.

وبعد صدور دستور سنة 1976 فتميزت هذه الفترة بسيطرة القرار المركزي وهيمنة الحزب الواحد، إلا أنه من خلال هذا الدستور نجده تضمن أحكام ومبادئ التي تقوم عليها علاقات

---

1. مختار بونتيل، المهدي انس اعمير، أحكام نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق ، جامعة غرداية ،سنة 2020 ص 33.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 8 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية رقم 64، حيث تم تجميده ثم إلغائه سنة 1965.

العمل كمكانة العمل في المجتمع، وحق العمل إلى غير ذلك من المبادئ التي تناولها الفصل الرابع المتضمن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن في العديد من المواد.

أما في ظل دستور 1989 نجده تضمن إصلاحات جديدة.[1] والذي أعطى وجها جديد لعديد من التغيرات وبالتالي شكل هذا الدستور نهاية لمفهوم تكريس الحزب الواحد وإقرار التعددية السياسية والتخلي عن الفلسفة الاشتراكية، فكانت من المبادئ التي تحكم المجتمع الجزائري هو اعتراف بالتعددية الحزبية وذلك حسب نص المادة 40 من هذا الدستور. بالاضافة إلى إقرار وتكريس مبدأ الفصل بين السلطات، ثنائية السلطة التنفيذية. حق حل البرلمان من طرف رئيس الجمهورية، كما نجد تقوية للسلطة التنفيذية في مواجهة السلطة التشريعية، كل هذا جاء في إطار محاولة للإصلاح وانتهاج نحو اقتصاد السوق دون تخلي الدولة عن سياستها الاجتماعية باشتراك جميع الأطراف في رسم سياسات الدولة، لكن في ظل ظروف مرت بالبلاد أثرت على كل المستويات وأدت إلى توجهات أثرت على المسار السياسي والأمني جعل العديد من التساؤلات تطرح حول حقيقة الإصلاح وتأثيراته ليتم تعديل الدستور لسنة 1996. [2]

حيث جاء بإصلاحات حول ثنائية السلطة التنفيذية وتكريس لمبادئ الديمقراطية والتعددية وتكريس الثنائية في السلطة التشريعية من خلال البرلمان كذلك إصلاح للسلطة القضائية ومحاولة فتح المجال أمام الحريات الفردية.

ومنه نجد أن دستوري 1989 و1996 اكتفيا بالنص على بعض المبادئ الأساسية والقانونية للعمل، مثل الحق في العمل، والحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة، والحق الثقافي، وحق الإضراب، وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ 8 سبتمبر1989، الجريدة الرسمية رقم 09.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم82.

العامة، السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتي أدت إلى مراجعة وتعديل مختلف القوانين.[1]

فالنظام الجزائري كان دائما نظاما رئاسيا حيث نجد أن للرئيس صلاحيات واسعة في اتخاذ وتحديد القرارات السياسات في ظل برامجه الانتخابية المسطرة هنا نتساءل حول مكانة سياسة الأجور من السياسات والبرامج المختلفة وعن مدى قدرة مساهمة الأحزاب السياسية والتشكيلات المختلفة في وضع سياسة الأجور.

مختلف هذه الأحزاب تفتقر إلى برامج تتضمن سياسات واضحة حول الأجور سوى الحديث عن الزيادات في الأجور وتحسين القدرة الشرائية والتي في الغالب كانت تكتسي الصبغة السياسية والأهداف الانتخابية، والتي كثيرا ما كانت تطرح التساؤلات عن طبيعة الزيادات وأهدافها السياسية.[2]

كما أن السلطة التنفيذية عادة ما تسطر البرامج والسياسات وتسيطر على دواليب الأمور دون السلطة التشريعية وهنا تبرز أهمية الأحزاب والفعاليات السياسية المختلفة في المشاركة بوضع سياسات واضحة حول الأجور.[3]

- **ثانيا: العوامل المهنية والاجتماعية ودور النقابات في تحديد الأجور بالجزائر**

ففي الجزائر نجد الطبقة العمالية لها دورا هاما في وضع قوانين العمل من خلال الضغوط التي يمارسها العمال على أصحاب العمل و ذلك عن طريق الإضرابات.

حيث يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره اكبر نقابة معتمدة من طرف الدولة والتي تسعى لحماية العامل وتوفير الشروط اللازمة له وضمان العيش الكريم وحمايته من التعسف هذا من جهة. ومن جهة أخرى تلبية مطالبه الاجتماعية والرفع من قدرته الشرائية وتحسينها باستمرار وتبني سياسات واضحة حول الأجور وهذا ما تجسد في العديد من المرات في رفع الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر حيث انتقل من 1000 دينار سنة 1990 إلى 12000 دينار سنة 2007.

---

1. سليمان أحمية، التنظيم القانوني بعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 84 – 85.
2. مولود ديدان ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ،دار بلقيس ، الجزائر، ص 210 .
3. مولود ديدان، المرجع السابق ،ص 85.

كما ظهرت بعض النقابات المستقلة الممثلة في بعض القطاعات كالتعليم الأساسي و الجامعي والقطاع الصحي. وعلى كل فان للمطالب الاجتماعية والنقابة في الجزائر دور كبير في الضغط على الحكومات لزيادة الأجور.

- **ثالثا. العوامل الاقتصادية**

فالمتتبع للاقتصاد الجزائري يلاحظ انه مر بمرحلتين أساسيتين تتمثلان في:

-**المرحلة الاشتراكية** وما سادها من نظام مركزي مخطط وملكية جماعية لوسائل الإنتاج لينتقل بعد ذلك الاقتصاد الجزائري إلى مرحلة اقتصاد السوق رغم بقاء تدخل الدولة في عديد المجالات الحيوية، حيث عرف نوع من الحرية الاقتصادية، وانتشار للملكية الفردية والقطاع الخاص.[1]

حيث تعتبر العوامل الاقتصادية من بين أهم العوامل المؤثرة على سياسة الأجور وذلك لما يوجد من علاقة بين المؤشرات الاقتصادية والأجور وذلك من خلال مؤشرات لها تأثير مباشر على تشكيل الأجور وسياستها ومن أهمها نجد :

- ✓ الناتج الداخلي الخام.
- ✓ الأسعار.
- ✓ متغير البطالة.
- ✓ التضخم.
- ✓ الكتلة النقدية.
- ✓ القدرة الشرائية للفرد.

فعلاقة كتلة الأجور بالناتج الداخلي الخام ذو أهمية كبيرة في مجال سياسة المداخيل والاستقرار الاقتصادي حيث نلاحظ مواكبة الأجور لمستوى الناتج الداخلي الخام والذي عرف بدوره تغييرات بين فترة وأخرى وذلك لارتباطه الوثيق بأسعار المحروقات، إلا أنه وخلال فترة التسعينات وبفعل الانتقال من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد السوق، متبوعا

1. مختار بونتيل، المهدي انس اعمير، مرجع سابق، ص 35.

بإجراءات رفع الاحتكار والتدريجي على التجارة الخارجية إضافة إلى بداية عملية الخصخصة، وتحرير علاقات العمل، تم تسجيل تحسين ملحوظ في نمو الناتج الداخلي الخام. التسعينات وبفعل الانتقال من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد السوق، متبوعا بإجراءات رفع الاحتكار والتدريجي على التجارة الخارجية إضافة إلى بداية عملية الخصخصة، وتحرير علاقات العمل، تم تسجيل تحسين ملحوظ في نمو الناتج الداخلي الخام. [1]

الفرع الثاني: العوامل الخارجية والاتفاقيات الدولية

تعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم المصادر الأساسية لتشريعات العمل الداخلية، لكونها تحمل مفاهيم مشتركة حول أهم الأفكار و المواضيع، وخاصة أن العمال عبر أقطار العالم لها اهتمامات تكاد تكون متشابهة، فالجزائر دولة كباقي الدول تعيش في إطار عالمي يسوده التغيرات مما أثر ذلك على سياستها الداخلية وفي موضوع نظام الأجور خاصة.

وهذا ما يشكل قوة ضغط على الدول والحكومات حيث تجسد ذلك في منظمات دولية حكومية وغير حكومية للدفاع عن حقوق العمال عبر العالم والتي من أهمها، المنظمة الدولية للعمل، المنظمة العربية للعمل، وعديد المنظمات الأخرى. ونظرا لأهمية هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية فان الدستور الجزائري قد أعطى لها مكانتها حيث تنص المادة 32 من دستور 1996: (المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون) كما أن دستور 1996 يضعها في مرتبة مساوية للقانون بنصه في المادة 159 على أن « المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية طبقا للأحكام المنصوص عليها في الدستور، تكسب قوة القانون.[2]

ومنه نستنتج أن العوامل الخارجية والاتفاقيات الدولية لها تأثير كبير في رسم سياسة الأجور في الدولة.

1. محمد الكر، مرجع سابق، ص70.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم82.

خلاصة:

تناولنا في هذا المبحث موضوع الأجر كعنصر أساسي في العلاقة الوظيفية، من خلال محورين رئيسيين: ماهية الأجر من جهة، وسياسة الأجور من جهة أخرى.

أولاً: ماهية الأجر

لقد تطرقنا إلى مفهوم الأجر، حيث يُعرف بأنه المقابل المالي الذي يدفعه المستخدم للعامل لقاء خدمة أو عمل مؤدّى. ويتميز نظام الأجر بعدة خصائص أهمها طابعه التعاقدي، واستمراريته، وارتباطه بمبدأ "الأجر مقابل العمل". كما تبرز أهمية الأجر كونه الوسيلة الأساسية لتحقيق الاستقرار المعيشي للموظف، وأداة لتحفيز الأداء ورفع المردودية. وتهدف أنظمة الأجور إلى تحقيق العدالة بين الموظفين، و ضمان التماسك الاجتماعي، وتحقيق التوازن بين كلفة العمل و الإنتاجية.

أما محددات الأجور فتتمثل في مكوناتها المتمثلة في الأجر القاعدي، والعلاوات، والتعويضات، والمنح ذات الطابع العائلي والاجتماعي. وتختلف أنواع الأجور بين الأجر الثابت و المتغير، والأجر الزمني و الإنتاجي. و قد تعددت النظريات المفسرة للأجور بين النظرية التقليدية، ونظرية الأجر العادل، ونظرية الإنتاجية الحدية.

ثانياً: سياسة الأجور

تم تعريف سياسة الأجور على أنها مجموعة القواعد والإجراءات التي تتبناها الدولة أو المؤسسة لتحديد مستويات الأجور وتوزيعها. وتسعى هذه السياسة إلى تحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية، كالتحكم في التضخم، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل، وتشجيع الكفاءة. وفي السياق الجزائري، تتأثر سياسة الأجور بعوامل داخلية متعددة، منها الوضع الاقتصادي، والقدرة المالية للدولة، و مستوى التضخم، والضغوط النقابية، واعتبارات التوازن الاجتماعي.

الفصل الثاني:

الاطار التطبيقي لنظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية

المبحث الأول: الأجر في قطاع الوظيفة العمومية

عالجت دراستنا إشكالية تنظيم الأجور والمرتبات بموجب التشريع الجزائري، وهو موضوع محوري يثير نزاعات متواصلة بين الأطراف الفاعلة ويهدد استقرار العلاقات المهنية، حتى في قطاع الوظيفة العمومية. يتجلى جوهر الإشكال في شعور الموظف بعدم عدالة أجره مقارنة بزملاء القطاعين، مما استدعى من المشرع السعي لوضع قواعد قانونية تضمن العدالة الداخلية بين موظفي القطاع الواحد والعدالة الخارجية بين القطاعين.

في حين نجح المشرع في تحقيق الأولى جزئيا عبر ألية التصنيف الوظيفي على الأساس الشخصي المعتمد على الشهادة العلمية رغم نقائصه، إلا أنه عجز عن بلوغ الثانية. يستلزم ذلك تبني الدولة لآلية التفاوض الجماعي المعمول بها في القطاع الاقتصادي، رغم تباينها مع مبادئ القطاع العام، ثم ترجمة توافقاتها إلى نصوص قانونية تنظيمية. وقد زادت الإضافات على الأجر، سواء كانت حوافز أداء أو اعتبارات اجتماعية، كما فقدت الوظيفة العامة امتيازها بتعميم الحماية الاجتماعية على كافة العمال.

بناء ذلك اتضح أن نظام القانون الجزائري لم يتمكن من تحقيق العدالة الأجرية المنشودة، مما يستدعي ضبط أحكامه ومواءمتها لمواجهة التحديات المتجددة في هذا المجال.

المطلب الأول: مفهوم قطاع الوظيفة العمومية

لم تعد الوظيفة العمومية نشاطا عارضا، يل غدت مرفقا جوهريا يرافق المواطن طوال حياته، من خلال المهام القانونية التي يباشرها الموظف العام. ويعتبر الموظفون العموميون الأداة المحورية لتنفيذ غايات الدولة، مما يبرر العناية التشريعية المكثفة بهذا المرفق. وقد أدى توسع تدخل الدولة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي إلى تضخم الجهاز الإداري، مما اقتضى إرساء نظام قانوني خاص يضبط العلاقة الوظيفية من حيث الحقوق والواجبات، وكيفيات التوظيف، وتحديد الأجور وآليات صرفها.

الفرع الأول: تطور الوظيف العمومي في الجزائر

مر تشريع الوظيفة العامة بالمراحل التالية:

➢ **أولا: المرحلة الانتقالية 1962-1966**

خلال هذه الفترة، تم تنفيذ قانون الوظيفة العمومية الفرنسي لعام 1959 الذي كان سارياً أثناء الاستعمار، بناءً على القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي مدّد العمل بالقوانين السارية التي سبقت الاستقلال إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية. كما كانت الإدارة العمومية في هذه الفترة تعاني من نقص كبير في الموظفين بسبب الهجرة الجماعية للموظفين الفرنسيين والأوروبيين، بالإضافة إلى انتقال الموظفين من القطاع الإداري إلى القطاع الاقتصادي، لذلك كان من الضروري إنهاء المرحلة الانتقالية بسرعة وتسهيل دخول الجزائريين للوظيفة العمومية. [1]

➢ **ثانيا: مرحلة تطوير وتكييف الوظيفة العمومية (1966-1978)**

ما يميز هذه المرحلة هو صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في الجزائر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي أكد النظام المغلق للوظيفة العمومية كقاعدة عامة مع الاعتماد على النظام المفتوح في مجال التعاقد. احتوى هذا القانون على عدة مبادئ في الوظيفة العمومية مثل مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية، ومبدأ المساواة في الحصول على الوظيفة العمومية، ومبدأ مشاركة الموظفين في إدارة حياتهم المهنية، ولكنه لم يستطع إنهاء المشاكل السلبية التي شهدتها الإدارة العمومية في المرحلة الانتقالية، مثل التحول من قطاع الوظيفة العمومية إلى القطاع الاقتصادي والفروقات في الأجور والمزايا بين موظفي القطاعين. [2]

➢ **ثالثا: مرحلة توحيد الإطار القانوني لعالم الشغل (1978-1990)**

تميزت هذه المرحلة بصدور القانون رقم 78-12المؤرخ في 05/08/1978 والذي تضمن القانون الأساسي العام للعامل، مما أدى إلى توحيد الإطار القانوني لقطاع الشغل،

---

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد سريان القوانين والمراسيم والقرارات والتنظيمات السارية بتاريخ 31 ديسمبر 1962 باستثناء ما يخالف السيادة الوطنية.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بحيث لم يعد قطاع الوظيفة العمومية مميزاً عن باقي القطاعات. وتم إلغاء التفرقة بين مفهوم الموظف والعامل.[1] وطبقًا لهذا القانون، صدر المرسوم 85-59 الخاص بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي حاول الالتزام بالأحكام العامة التي نصّ عليها القانون الأساسي العام للعامل مع المحافظة قدر الإمكان على الأحكام القانونية للأمر 66-133 الخاص بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي كرس نظام الوظيفة العمومية المغلق.[2]

- **رابعا: مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية (1990-2006)**

نظرًا لصعوبة توحيد القطاع الإداري مع القطاع الاقتصادي في مجال القانون الخاص بالمستخدمين، ومع توافق المبادئ الجديدة المكرسة في دستور 1989، كان من الضروري إعادة تنظيم قطاع الشغل من خلال الاعتراف بتميز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات، من خلال تشريع خاص بالوظيفة العمومية. وأول نص اعترف بهذا التشريع الخاص هو القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نصت مادته 03 على خضوع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية لأحكام تشريعية خاصة.[3] ولكن قانون الوظيفة العمومية لم يصدر إلا بعد 16 عامًا، واستمر قطاع الوظيفة العمومية في العمل خلال هذه الفترة بناءً على المرسوم رقم 85/59 الذي تم اتخاذه تطبيقًا للقانون الأساسي العام لمعامل رقم 78/12 الذي أُلغي بالقانون 11/90. وبعد العديد من المحاولات، صدر الأمر رقم 03/06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مما ساعد على سد الفراغ الذي عان منه قطاع الوظيفة العمومية منذ عام 1990، ومع صدور الأمر رقم 03/06، أصبحت هناك ازدواجية قانونية في عالم الشغل بين العمال الخاضعين لقانون العمل وموظفين عموميين خاضعين لقانون الوظيفة العمومية.[4]

---

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المادة 03.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 06-03، مرجع سابق.

الفرع الثاني: تعريف الوظيفة العمومية[1]

يحدد مفهوم الوظيفة العمومية بالاستناد إلى الأسس الفكرية التي تقوم عليها الدولة، وإلى حجم تدخلها في تسيير المرفق العام، فضلا عن الموقف الذي تتخذه إتجاه الأشخاص المكلفين بتسييره والنظام القانوني المعتمد لتنظيم علاقاتهم المهنية بما يخدم الغاية المرجوة من هذا المرفق.

- **المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية :**

مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستخدام في مجال الإدارة العمومية، وقد تم إعطاء الوظيفة العمومية عدة تعريفات نذكر منها ما يلي :

- الوظيفة العمومية هي مجرد مجموعة من الاختصاصات القانونية، والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بشكل دائم في عمل الإدارة بهدف الصالح العام، وبالتالي فهي ليست من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يمكنه التنازل عنها بحسب إرادته.[2]
- الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف وعادة ما توجد قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي قائمة في وجودها بحقوقها وواجباتها بشكل مستقل عن من يشغلها، تبقى موجودة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع.[3]
- الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني جميع الأشخاص العاملين تحت إشراف السلطة العامة لتحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى تشمل الوظيفة العمومية كل الأشخاص في الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق، فلا تشير الوظيفة العمومية إلا للأشخاص الذين يخضعون لقانون الوظيفة العمومية أي الموظفين العموميين.[4] تشمل الوظيفة العمومية مدلولين، أحدهما شكلي والآخر موضوعي:

---

1. أحمد بالودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2020-2021، ص9-10.
2. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة.
3. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص312.
4. عمار عوابدي، القانون الاداري الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2019، ص45-47.

- **المعنى الشكلي:** تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفين الذين يؤدون الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، هؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها.[1]
- **المعنى الموضوعي:** تعني الوظيفة العمومية بمعناها الموضوعي النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفون، والذي يرتكز على تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من أداء المهام والاختصاصات الموكلة إليها.[2]

الفرع الثالث: الضمانات وحقوق وواجبات الموظف

أقر المشرع الجزائري عدة ضمانات للموظف العام أثناء أداء مهامه طبقا لأحكام الأمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم ،كما يتمتع بعدة حقوق في إطار العلاقة الوظيفية، وعليه عدة واجبات أيضا، وهو ما سنوضحه كالتالي :

➢ **أولا. ضمانات وحقوق الموظف:**

حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 هناك عدة مواد تطرقت إلي ضمانات وحقوق الموظف والمتمثلة في ما يلي :

1. **الضمانات من المادة 26 إلى المادة 31 من القانون 06-03** [3]

- حرية الرأي مضمونة للموظف طالما يحترم واجب التحفظ المفروض عليه.
- لا تمييز بين الموظفين بناءً على آرائهم أو حسبهم أو أصلهم.
- الحق في الانتماء إلى نقابة أو جمعية أو حزب سياسي.
- الحياة المهنية للموظف المترشح لمنصب انتخابي أو نقابة لا تتأثر بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك الفترة .
- الحق في الحماية من أي تهديد أو إهانة أو سب أثناء أداء وظائفه أو في سياقها.
- اذا واجه الموظف دعوى قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤمن أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية ما لم يكن عليه خطأ

1. عمار عوابدي، مرجع سابق، ص48-49.
2. عبد الغني بسيوني عبد الله ، مرجع سابق، ص315-316.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 06-03، مرجع سابق، المواد من 26 إلى 31.

شخصي.

2.الحقوق من المادة 32 إلى المادة 39 من القانون 06-03

1) الحق في الراتب بعد أداء الخدمة:

الراتب هو المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف العمومي من الدولة شهريا وبصفة منتظمة منذ التحاقه بالعمل، ويتكون الراتب من الراتب الرئيسي و العلاوات و التعويضات.[1]

تضاف إلى الراتب الأساسي المنح ذات الطبيعة العائلية. ويحدد الراتب الأساسي وفقا للرقم الاستدلالي الأدنى للصنف، على أن ينقسم كل صنف إلى درجات تعبر عن الترقية المهنية للموظف. ويقابل كل درجة رقم استدلالي يعكس الأقدمية والخيرة. ويستخرج مبلغ الراتب الرئيسي بحاصل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.[2]

2) للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد.

- **الحماية الاجتماعية:** بمعني حماية الموظف باعتباره عضو في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو وأسرته لأداء مهامه بشكل مرضي ويتجلى ذلك خاصة في:

1-الحماية الصحية: التي تعتبر حقا أساسيا للموظف و ذلك للحفاظ علي قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته وذلك من خلال تأسيس طب العمل.

2-طب العمل: الذي يهدف لحماية الموظف من الإمراض المهنية و حوادث العمل ويتجلى ذلك عن طريق:

- وقاية الموظف بواسطة الفحوص الطبية التي تتولاها مصالح طب العمل.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر النظافة و الأمن.

3- المدة القانونية للعمل: إن المدة القانونية للعمل تحدد تبعا للمعطيات العامة القائمة في كل بلد و مستوى التنمية هي:

- فمدة العمل الأسبوعي هي40 ساعة حسب الأمر رقم97-03المؤرخ في 11/01/1997.

---

1. الأمر رقم 06-03، المرجع نفسه، المادة 121-122، الجريدة الرسمية، العدد 46.
2. المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 61.

- أيام العمل لا تقل خمسة أيام.
- ساعة العمل اليومي يجب أن لا تتجاوز 12 عشرة ساعة.

4-التقاعد:[1]

يعتبر معاش التقاعد حقاً مالياً شخصياً يتمتع به الموظف عند إحالته على التقاعد مدى الحياة، وفقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول. ويُستحق المعاش عند توفر الشروط التالية:

- ✓ بلوغ سن 60 سنة للرجل، و55 سنة للمرأة، مع إمكانية طلب الإحالة على التقاعد قبل هذا السن في الحالات التي يحددها القانون.
- ✓ إثبات مدة عمل فعلية لا تقل عن 15 سنة، تُحتسب على أساسها حقوق المعاش.
- ✓ و يحتسب مبلغ المعاش على أساس معدل الأجر الشهري الخاضع للاشتراك المتقاضى خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو على أساس متوسط الأجر الشهري لأحسن خمس سنوات خلال المسار المهني إذا كان ذلك أصلح للموظف.

5-إلغاء التقاعد النسبي:[2]

تم إلغاء نظام التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016. وعليه، لا يمكن للموظف الاستفادة من معاش التقاعد قبل بلوغه السن القانونية المذكورة أعلاه، إلا في حالات التقاعد بسبب العجز أو الوفاة أو الحالات الاستثنائية التي ينص عليها التشريع.

3) حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية:

تيسيرا للحياة اليومية للعامل يتكفل صاحب العمل بتقديم خدمات اجتماعية ويخضع تسيير الخدمات الاجتماعية إلي ممثلي الموظفين عن طريق اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية

1. القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية ، العدد 78 لسنة1983، المادة 6و7 تحدد سن التقاعد، المادة 16 تحدد طريقة حساب المعاش.
2. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون 83-12، الجريدة الرسمية العدد 78 لسنة 2016.

و اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية.

4) الحق النقابي:

يتمتع الموظف بالحق في الانخراط في منظمة نقابية وإنشاء منظمات نقابية طبقاً للتشريع المعمول به. ويهدف هذا الحق إلى تمكين الموظفين من الدفاع عن مصالحهم المهنية والمادية والمعنوية، والمشاركة في الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي، والمساهمة في الوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها.

5) حق الإضراب:

للموظف الحق في الإضراب في حال استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع، وذلك وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في المادة 36 من الأمر 06-03، والتشريع المتعلق بممارسة حق الإضراب.

وتشمل هذه الشروط ما يلي:

- ✓ استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم المنصوص عليها قانوناً.
- ✓ موافقة أغلبية العمال المعنيين المجتمعين في جمعية عامة يحضرها نصف العمال على الأقل.
- ✓ احترام أجل الإشعار المسبق بالإضراب، والمحدد بثمانية أيام على الأقل قبل الشروع فيه، وتوجيهه إلى السلطة المستخدمة.

6) الحق في ظروف عمل لائقة:

للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والسلامة البدنية والمعنوية، وتلتزم الإدارة بتوفير هذه الظروف طبقاً للتنظيم المعمول به.

7) الحق في التكوين و الترقية:

1. المادة 32 و33 من الأمر 06-03، الحق النقابي.
2. المادة 36 من الأمر 06-03، حق الإضراب.
3. المادة 30 من الأمر 06-03، الحق في ظروف العمل اللائقة.
4. المادة 104 و105 من الأمر 06-03، الحق في التكوين والترقية.

للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال مساره المهني.

7-1 الحق في التكوين:

تلتزم الإدارة بتنظيم دورات تكوينية لفائدة الموظفين بهدف تحسين معارفهم وكفاءاتهم المهنية، وتطوير أدائهم بما يتماشى مع متطلبات الوظيفة العمومية.

7-2 الحق في الترقية في الدرجات:[1]

الترقية في الدرجات هي تقدم الموظف في مساره المهني داخل نفس الرتبة، وتتم بصفة مستمرة من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية عشرة. تتم الترقية في الدرجات بناءً على الأقدمية، وتحدد المدة المطلوبة لكل درجة بثلاث مدد هي:

- ✓ المدة الدنيا: سنتان وستة أشهر.
- ✓ المدة المتوسطة: ثلاث سنوات.
- ✓ المدة القصوى: ثلاث سنوات وستة أشهر.

وتخضع الترقية في الدرجات لنظام التقييم الدوري المنصوص عليه في المادة 99 من الأمر 06-03، وتتم وفقاً للنسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك.

7-3 الحق في العطلة السنوية:[2]

يستفيد الموظف من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوماً عن كل سنة عمل فعلية، تحسب على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل.

كما يستفيد موظفو قطاع التربية والتكوين من العطل المدرسية وفقاً للرزنامة المحددة من طرف السلطة المكلفة بالتربية الوطنية، مع إمكانية استدعائهم خلال هذه العطل للمشاركة في الامتحانات والمسابقات والتكوين، سواء بصفتهم مترشحين أو مؤطرين.

---

1. المادة 107 من الأمر 06-03، تنظم الترقية في الدرجات ومددها الدنيا والمتوسطة والقصوى.
2. المواد 195 إلى 200 من الأمر 06-03، تنظم العطلة السنوية ومدتها وكيفية احتسابها.

ولا يمكن للموظف التنازل عن عطلته السنوية كلياً أو جزئياً، وتعتبر باطلة كل اتفاقية تخالف ذلك. كما لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية، وتوقف سريان العطلة في حالة حدوث عطلة مرضية مثبتة طبياً.

7-4 رخص الغياب الخاصة مدفوعة الأجر:[1]

يستفيد الموظف، بطلب منه، من رخص غياب خاصة مدفوعة الأجر في الحالات الآتية:

- ✓ **لمتابعة الدراسة:** يُمنح الموظف رخصة غياب مدفوعة الأجر لمدة أقصاها أربع ساعات أسبوعياً لمتابعة دراسته أو تكوينه المتعلق بنشاطه المهني، وذلك بموافقة الإدارة وطبقاً لضرورات المصلحة.
- ✓ **للمشاركة في التظاهرات الوطنية والدولية:** يُمنح الموظف رخصة غياب مدفوعة الأجر للمشاركة في التظاهرات الرياضية والثقافية والعلمية ذات الطابع الوطني أو الدولي.
- ✓ **لأداء مهام التدريس:** يُمكن أن يُرخص للموظف بالقيام بمهام التدريس وفق الشروط والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.
- ✓ **للمشاركة في دورات المجالس المنتخبة:** يُمنح الموظف رخصة غياب مدفوعة الأجر للمشاركة في أشغال دورات المجالس الشعبية المنتخبة التي يكون عضواً فيها.
- ✓ **للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات:** يُمنح الموظف رخصة غياب مدفوعة الأجر للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطه المهني.
- ✓ **لأداء مناسك الحج:** يستفيد الموظف مرة واحدة خلال مساره المهني من عطلة خاصة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوماً متتالية لأداء مناسك الحج.
- ✓ **لمناسبات عائلية:** يستفيد الموظف من رخصة غياب خاصة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام في الحالات الآتية:
  - زواج الموظف.
  - ازدياد طفل للموظف.
  - ختان ابن الموظف.

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون الأساسي 06-03، مرجع سابق، المادة207.

- زواج أحد فروع الموظف.
- وفاة أحد فروع الموظف أو أصوله أو زوجه أو أحد الحواشي المباشرة.

تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة لمدة 14 عشر أسبوعا حسب التشريع.

✓للموظفة الحق في التغيب 2 ساعة للرضاعة خلال 6 اشهر الأولى من انقضاء عطلة أمومة ساعة واحدة خلال الأشهر لستة الموالية إضافة إلى هذه الحالات، يستفيد الموظف من العطل المدفوعة الأجر الخاصة بالأعياد الدينية، الوطنية والعالمية بحسب القوانين السارية المفعول.

ثانيا. واجبات الموظف:[1]

توضح المواد 40 إلى 54 من القانون 06-03 واجبات الموظف وهي كالتالي:

- ✓ يجب على الموظف أثناء أداء مهامه احترام سلطة الدولة والتقيد بالسلطة السلمية.
- ✓ على الموظف أن يؤدي مهامه بكل أمانة ونزاهة وبدون تحيز.
- ✓ على الموظف أن يتجنب أي فعل يتعارض مع طبيعة مهامه فعليه أن يتحلّى بسلوك لائق ومحترم.
- ✓ يخصص الموظفون جهودهم المهنية للمهام الموكلة إليهم فلا يمكنهم القيام بنشاط مربح في إطار خاص بأي شكل، فعليه ألا يجمع بين وظيفتين لكي يكرس مجهوداته لخدمة مؤسسته، ولكن يمكن السماح بممارسة بعض الوظائف كالتالي:
  - مهام التدريب، التعليم والبحث.
  - إنتاج الأعمال الأدبية، العلمية والفنية (لا يمكن ذكر صفته أو رتبته الإدارية عند نشر أعماله).
- ✓ كل موظف مسؤول عن إنجاز المهام المعينة له.
- ✓ يجب على الموظف احترام السر المهني، فيمنع عليه الكشف عن محتوى أي وثيقة لديه أو أي حدث أو خبر اكتشفه أثناء أداء مهامه.

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المواد 40-52.

- ✓ على الموظف الحفاظ على الوثائق الإدارية وأمنها فيمنع عليه ارتكاب أخطاء أو تغيير أو إتلاف المستندات والوثائق الإدارية، إذ يمكن أن يتعرض المخالف لعقوبة تأديبية.
- ✓ يتوجب على الموظف حماية ممتلكات الإدارة أثناء ممارسة مهامه.
- ✓ يمنع على الموظف استخدام المعدات والأماكن ووسائل الإدارة لأغراض شخصية.
- ✓ على الموظف التعامل بأدب واحترام مع زملائه ومرؤوسيه.
- ✓ كما يجب على الموظف التعامل مع مستخدمي المرفق العام بلطف ودون تأخير.
- ✓ يمنع على الموظف طلب أو فرض أو استلام هدايا أو هبات أو أي مزايا من أي نوع كانت مقابل تأدية لمهامه.

الفرع الرابع: شروط الاستفادة من الأجر في الوظيف العمومي

يعد الراتب المقابل المالي الذي يستحقه الموظف العمومي نظير قيامه بالمهام الموكلة إليه، وهو من الحقوق الأساسية المقررة له بموجب التشريع المعمول به. ولما كان شغل الوظيفة العمومية يقتضي توفر شروط محددة لاكتساب هذه الصفة، فقد حدّد الأمر رقم 06-03 هذه الشروط، وهي كالآتي:[1]

أولا. شغل الموظف وظيفة دائمة: لاعتبار الشخص موظفا عموميا. يشترط أن يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام وليس مؤقتا أو عرضيا. فالوظيفة الدائمة تعني أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة وذلك بتعيينه في وظيفة دائمة في هيكل التنظيم الإداري للمرفق الذي يعمل به.[2]

- **ثانيا.** التعيين من السلطة المختصة حتى يكتسب الشخص صفة الموظف ينبغي أن يتم أولا إدماجه في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة. فيتقلد في وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن وهو ما ينبغي الإشارة إليه في مقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة.[3]

---

1. قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزئري، مجلة القانون للدراسات، ص 40-42.
2. ربيني جمال، اصلاح المنظومة الوظيفية العمومية في الجزئر، العلوم الانسانية والاجتماعية 2017، ص 315.
3. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.

ثالثا. الخدمة في مرفق عام: لكي يكتسب الشخص صفة الموظف يـ يجب أن يدار المرفق عن طريق الإدارة المباشرة أو تديره من خلال أحد مؤسساتها العامة أي باتباع أسلوب المؤسسة العامة.لأنه لا يعتبر موظفا عاما من كان يعمل في مرفق عام يدار بطريق الامتياز أو الاقتصاد المختلط.[1]

الفرع الخامس: أسباب توقف الأجر والرواتب

تنتهي علاقة العمل بين الموظف والادارة المستخدمة إما من طرف الموظف أو من طرف المستخدم منها ماهو نهائي ومنها ماهو مؤقت.

- **أولا. النهائي:**
  - الإصابة بالعجز عن العمل.
  - التسريح ذو الطابع التأديبي.
  - الإحالة على التقاعد.
  - الاستقالة.
  - الوفاة.
- **ثانيا. حالات الوضع خارج الخدمة الفعلية[2]**

يمكن وضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيات القانونية التالية، والتي يترتب عليها توقف مؤقت لعلاقة العمل ودون تقاضي الراتب، باستثناء الحالات التي ينص القانون على خلاف ذلك:

- **عطلة الأمومة:** طبقاً لأحكام المادة 213 من الأمر 06-03 والتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي.
- **العطل المرضية طويلة المدى:** يستفيد الموظف من عطلة مرضية طويلة المدى عندما

---

1. عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية 2017، ص 224.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادتان 210و213 تنظمان العطل المرضية وعطلة الأمومة.

يصاب بمرض خطير أو مزمن، وفق الشروط والكيفيات المحددة في المادة 210 من الأمر 06-03، والتنظيم المعمول به .

- **الإحالة على الاستيداع:** يوضع الموظف في حالة استيداع بطلب منه أو بحكم القانون، وتُعلّق خلالها علاقة العمل مؤقتاً. وتنظم حالات وأحكام الاستيداع المواد 145 إلى 152 من الأمر 06-03.
- **أداء الخدمة الوطنية:** يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في حالة وضعية قانونية خاصة تُوقف علاقة العمل إلى غاية انتهاء الخدمة، طبقاً للمادة 154 من الأمر 06-03 والتشريع المتعلق بالخدمة الوطنية.
- **الانتداب لشغل عهدة انتخابية:** يوضع الموظف المنتخب في مجلس شعبي وطني أو ولائي أو بلدي في حالة انتداب، وتُعلّق علاقة عمله الأصلية طيلة مدة العهدة الانتخابية، وفقاً للمادة 153 من الأمر 06-03.
- **التوقيف التحفظي:** يمكن توقيف الموظف تحفظياً عن العمل إذا كان محل متابعة جزائية أو تأديبية، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 174 من الأمر 06-03. ويُحتفظ للموظف الموقوف تحفظياً بحق تقاضي نصف راتبه الرئيسي وتعويضاته ذات الطابع العائلي.

المطلب الثاني: تطبيق نظام الأجور الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم

وفقاً للمواد 8 و114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تتعلق بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 بتاريخ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

الفرع الأول: شبكة مستويات التأهيل والشبكة الاستدلالية للمرتبات

في هذا السياق صدر الأمر رقم 06-03 بتاريخ 15 جويلية 2006 والذي يتضمن

---

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المواد 145-154 تنظم حالات الوضع خارج الخدمة الفعلية، المادة 174 تنظم التوقيف التحفظي.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمررقم 06-03، مرجع سابق، المواد 8 و114-120.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأوضح موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و114 إلى 120، كما تم إصدار عدة مراسيم تطبيقية لهذه المواد، منها:

- المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 والذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرخ في 27 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرها وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم.
- المرسوم التنفيذي رقم 08–60، ولإيضاح محتوى هذا الإفصاح من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المختلفة، سنحاول التطرق إليه من خلال معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية.

أولا. معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية

إن هذا النظام الجديد للتصنيف أعاد الاعتبار للكفاءة والشهادة والجدارة، وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمدة في التصنيف وفقاً للأمر رقم 06–03، ولهذا يوجد:

- تصنيف يتعلق بالموظفين.
- الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب والوظائف العليا في الدولة.
- تصنيف يتعلق بالأعوان المتعاقدين.
- التصنيف الجديد للموظفين: طبقاً للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتم التصنيف حسب مستويات التأهيل والكفاءة، وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر صنفاً تتوافق مع مختلف مستويات التأهيل، كما توجد أصناف أخرى خارج الصنف وتنقسم الشبكة إلى أربعة أفواج (أ، ب، ج، د) وهي:
  - ✓ الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6

---

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمررقم 06–03، مرجع سابق، المواد 8 و114–120.
2. المرسوم الرئاسي رقم 07–304، مرجع سابق.

- ✓ الفوج (ج) التحكم ويطابق الصنفين 7 و8
- ✓ الفوج (ب) التطبيق ويطابق الصنفين 9 و10

التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى17 كما يوجد خارج الصنف سبعة أصناف فرعية وهذا وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (01) شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي السنة الثامنة من التعليم الأساسي
	3	شهادة تكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12شهر) السنة التاسعة من التعليم الأساسي
	4	شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 شهرا إلى 18 شهرا من التكوين) السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	شهادة التحكم المهني السنة الثانية من التعليم الثانوي
ج	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين

		السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين
ب	8	البكالوريا شهادة تقني
	9	البكالوريا+24 شهرا من التكوين
	10	شهادة تقني سام شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا + 36 شهرا من التكوين
	11	ليسانس ليسانس " ل م د" LMD شهادة الدراسات العليا DES.
أ	12	شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. ماستر نظام " ل م د" "LM D " ليسانس مابعد التدرج المتخصص.
	14	ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية (النظام الجديد)
	15	صنف مخصص لرتبة الترقية
	16	دكتوراه في الطب العام
	17	صنف مخصص لرتبة ترقية

	قسم فرعي 1	ماجستير (للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) دكتوراه دكتوراه دولة
	قسم فرعي 2	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS
خارج الصنف	قسم فرعي 3	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي
	قسم فرعي 4	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية
	قسم فرعي 5	دكتوراه في العلوم الطبية DEMS
	قسم فرعي 6	التأهيل الجامعي
	قسم فرعي 7	قسم فرعي مخصص لرتب الترقية

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية المؤرخة في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية عدد 61، ص 10-11.

يستند في إعداد الشبكة الاستدلالية للمرتبات إلى أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي حدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وذلك تطبيقاً للمواد 114 إلى 120 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد اعتمد المرسوم المذكور في إعداد هذه الشبكة على شبكة مستويات التأهيل المنصوص عليها في المادة 8 من الأمر 06-03، حيث تشكل هذه الشبكة الإطار

1. الجريدة الرسمية للجمهورية المؤرخة في 29 سبتمبر 2007، الجريدة الرسمية عدد 61، ص 10-11.

المرجعي المعتمد في النظام الجديد للتصنيف والأجور في الوظيفة العمومية.

وتتضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة حداً أدنى وحداً أقصى من الأرقام الاستدلالية، يقابلان على التوالي أدنى مستوى تأهيل وأعلى مستوى تأهيل في الوظيفة العمومية. ويتم التدرج في الأرقام الاستدلالية وفق آليتين:

- **التدرج الأفقي:** ويتحقق من خلال الترقية في الدرجات داخل نفس الصنف، وفق المدد والكيفيات المحددة في المادة 107 من الأمر 06-03.
- **التدرج العمودي:** ويتحقق من خلال الترقية في الرتب، أي الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى، وفق شروط الترقية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك.

وعليه، فإن الشبكة الاستدلالية للمرتبات منظمة على أساس المجموعات، الأصناف، والدرجات، حيث يبدأ الرقم الاستدلالي الأدنى من الصنف الأول والدرجة الأولى، وصولاً إلى الرقم الاستدلالي الأقصى المخصص لأعلى الأصناف والدرجات.

---

1. المرسوم الرئاسي 07-304، 29 سبتمبر 2007، الصفحات 38-39
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المواد 8و107 و114-115.

ثانيا. الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة[1]

لقد تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 14 مبدأ الزيادة المؤشر عليها، أي تخصيص عدد معين من النقاط الإضافية بجانب الرقم المؤشر عليه المرتبط بالرتبة وذلك لمكافأة المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول لكن الملاحظ هو أن قيمة النقطة المؤشر عليها متساوية في شبكة المؤشرات للموظفين أي 45 دج. وبخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي يتم تحديده عن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والجهة المكلفة بالوظيفة العمومية. كما تنص عليه المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ويسري التوزيع ضمن شبكة تتألف من 14 مستوى في الزيادة المؤشر عليها مع حد أدنى 25 نقطة وحد أعلى من 705 نقاط. تهدف هذه الشبكة في زيادة مؤشرات للمصالح المركزية واللامركزية في الدولة إلى:

- ✓ موافقة المناصب العليا بمكافآت تشجيعية والتعامل مع المسؤوليات المرتبطة بالمناصب.
- ✓ ضمان التدرج بما يتناسب والزيادة المؤشر عليها .
- ✓ إدراج كل تعويض يرتبط بشغل المنصب العالي مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة المؤشر عليها .

ثالثا. التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد

المرسوم الرئاسي رقم 07-308 بتاريخ 27 سبتمبر 2007 حدد توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم وعناصر رواتبهم والقواعد المرتبطة بإدارتهم وكذلك النظام التأديبي المطبق عليهم، بالإضافة إلى طرق تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم، وفقاً للأحكام من المواد 19 إلى 21 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006. يمكن للمؤسسات الإدارية العمومية وفقاً للاحتياجات توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة، سواء كلياً أو جزئياً وهنا نجد:[2]

---

1. المرسوم الرئاسي 07-304، 29 سبتمبر 2007، مرجع سابق، المادة 14.
2. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المواد 19، 20، 21.

- الأعوان المتعاقدون الذين يتم توظيفهم في وظائف الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.
- الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في وظائف توافق رتب الموظفين. والأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في وظائف توافق رتب الموظفين.
- الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم لإنجاز مهام مؤقتة.

في هذا السياق يتم تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وبناءً على مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:

- ✓ الشبكة الاستدلالية لمناصب العمل المحددة في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-304، وذلك للأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في وظائف تتعلق بأنشطة الحفظ والصيانة أو الخدمات.
- ✓ الشبكة الاستدلالية للمرتبات التي تم تحديدها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-304، وذلك بالنسبة للأعوان الآخرين الذين تم توظيفهم وفق الأمر رقم 06-03.

الفرع الثالث: طرق وقواعد تحديد ودفع الراتب في الوظيفة العمومية

نظراً للأهمية الاجتماعية والاقتصادية والشخصية للراتب بوصفه المقابل المالي للعمل ووسيلة العيش الأساسية للموظف، فقد أخضع المشرّع الجزائري تحديد ودفع الراتب لمجموعة من القواعد القانونية الصارمة التي تضمن حمايته وانتظام دفعه.

وينظم هذا الموضوع أساساً الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- ➢ **أولاً: قواعد دفع الراتب وحمايته**

---

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مرجع سابق.
2. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المادة 45.
3. الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

تعتبر القواعد المنظمة لكيفية دفع الراتب من الضمانات الأساسية لحماية حقوق الموظف، ومن أبرزها:

- ✓ **دفع الراتب نقداً بالعملة الوطنية:** ينص مبدأ الشرعية النقدية للأجر على وجوب دفع الراتب بمبالغ نقدية مقومة بالدينار الجزائري، ويمنع استبداله بأي شكل عيني كالمواد الغذائية أو اللباس أو الامتيازات العينية.
- ✓ **تسليم كشف الراتب:** يلتزم المستخدم بتسليم الموظف وثيقة تثبت دفعه للراتب، تتضمن جميع العناصر المكونة له من أجر قاعدي، علاوات، تعويضات، وكذا الاقتطاعات الجبائية والاشتراكات الاجتماعية. وتعد هذه الوثيقة وسيلة إثبات وحماية للموظف، وإن لم ينص عليها صراحة الأمر 06-03 والمرسوم 07-304، فإنها تدرج ضمن الممارسة الإدارية السليمة ومبادئ الشفافية.

➢ **ثانياً: طرق تحديد الأجر في الوظيفة العمومية**

تعتمد الوظيفة العمومية في الجزائر نظام المركزية في تحديد الأجور، وهو نظام إداري يتميز بما يلي:

✓ **تحديد الأجور عن طريق السلطة العامة:**

تتولى الحكومة، عبر القوانين والمراسيم التنظيمية، وضع شبكة وطنية موحدة لتصنيف المناصب وتحديد الأجور في جميع المؤسسات والإدارات العمومية. فلا مجال للمفاوضة الفردية أو الجماعية في تحديد الراتب الأساسي، وإنما يتم ذلك وفقاً للشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بالمرسوم الرئاسي رقم 07-304.

✓ **الربط بين التصنيف والأجر:**

يقوم النظام على أساس ربط كل رتبة بصنف ورقم استدلالي محددين في الشبكة الاستدلالية. ويتحدد الراتب الرئيسي بضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة في قيمة النقطة

---

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-304، مرجع سابق.
2. الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

الاستدلالية المحددة بموجب التنظيم، يضاف إليه الرقم الاستدلالي للدرجة المستحقة للموظف.

وبهذا يكون النظام الجزائري قد تبنى نموذجاً مركزياً موحداً يضمن المساواة بين الموظفين الذين يشغلون نفس الرتبة والصنف عبر مختلف المؤسسات العمومية، ويحدّ من السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الأجور.

- **أسلوب تحديد الأجر في الوظيفة العمومية مقابل القطاع الخاص**

يختلف أسلوب تحديد الأجر باختلاف طبيعة علاقة العمل. ففي الوظيفة العمومية يغلب طابع التنظيم الإداري المركزي، بينما يسود مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل الخاصة.

1- أسلوب التحديد المركزي للأجر في الوظيفة العمومية

تعتمد الإدارة العمومية نظاماً مركزياً لتحديد الأجور، يقوم على وضع شبكة وطنية موحدة لتصنيف المناصب والرتب، تحدد بموجبها لكل رتبة صنف ورقم استدلالي. ويتمثل دور المؤسسات العمومية في إدراج مناصب عملها ضمن هذا الإطار الوطني، دون أن يكون لها سلطة إنشاء أصناف أو تعديل الأرقام الاستدلالية المقررة مركزياً.

وقد سار المشرع الجزائري على هذا المنهج منذ القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، حيث وضعت الشبكة الوطنية لتصنيف مناصب العمل وفق مقاييس موحدة. ويكرس هذا المبدأ حالياً الأمر رقم 06-03 والمرسوم الرئاسي رقم 07-304، اللذان يجعلان تحديد الأجر الأساسي في الوظيفة العمومية اختصاصاً حصرياً للسلطة التنظيمية المركزية.

ويهدف هذا الأسلوب إلى ضمان مبدأ المساواة وتوحيد معاملة الموظفين في نفس الرتبة عبر مختلف الإدارات، وحماية حقوقهم من خلال وضع حد أدنى مضمون للأجر والعلاوات.

2- أسلوب التحديد التعاقدي للأجر في علاقات العمل الخاصة

---

1. الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.
2. والمرسوم الرئاسي رقم 07-304، مرجع سابق.

على خلاف ذلك، يقوم تحديد الأجر في القطاع الخاص أساساً على مبدأ الحرية التعاقدية. فيتفاوض طرفا علاقة العمل، العامل والمستخدم، على تحديد الأجر الأساسي ومختلف التعويضات والملحقات ضمن العقد الفردي أو الاتفاقية الجماعية للعمل.

غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ تخضع لضوابط قانونية تضمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني، واحترام الأحكام التنظيمية المتعلقة بالأجور، والالتزام بالامتيازات المقررة بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية والأعراف المهنية.

- **ثالثاً: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية وضوابطه**

1-مبدأ التقيّد بالحد الأدنى القانوني

تقر تشريعات العمل الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، مبدأ الحرية في تحديد الأجور والامتيازات المالية عن طريق الاتفاق بين الأطراف، شريطة ألا تقل عن الحدود الدنيا المقررة في القوانين والأنظمة والاتفاقيات الجماعية السارية المفعول.

فالقوانين والأنظمة تحدد الحد الأدنى للأجر والمزايا الواجبة، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بالنقصان، وإن جاز الاتفاق على ما هو أفضل منها للعامل.

2-تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية في علاقات العمل الخاصة

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية للعمل في المادة 152 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنها:

"اتفاق مكتوب يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل المتعلقة بفئة أو عدة فئات من العمال، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية للعمال، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظماتهم."

وتعد الاتفاقية الجماعية أداة قانونية تمنح طرفي علاقة العمل هامشاً واسعاً للتفاوض حول

---

1. القانون رقم 90-11، المواد 120، 152.

عناصر الأجر وشروط العمل، حيث تخول المادة 120 من القانون 90-11 للاتفاقيات الجماعية صلاحية تحديد:

- ✓ الأجور الأساسية انطلاقا من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ التعويضات المرتبطة بالأقدمية وظروف العمل.
- ✓ المكافآت المرتبطة بالمردود الفردي و الجماعي.

و تكمن الأهمية القانونية للاتفاقية الجماعية في أنها تكتسب قوة إلزامية على الأطراف الموقعة عليها وعلى العمال المنتمين للفئات المشمولة بها، مما يضمن استقرار العلاقات المهنية ويحمي حقوق العمال بما يفوق الحد الأدنى القانوني. أثر الاتفاقيات الجماعية ودور القضاء في تحديد الأجر.

تكتسي الاتفاقيات الجماعية للعمل قوة إلزامية تجعل أحكامها نافذة وملزمة لأطرافها، مما يضمن تنفيذ الأجور وشروط العمل المتفق عليها بطريقة قانونية وعادلة، ويؤمن احترام مقتضيات التشريع الاجتماعي الساري المفعول.

أما في حال خلو عقد العمل، والاتفاقية الجماعية، والنصوص التنظيمية من أي حكم يحدد الأجر، فإن القاضي المختص يتدخل لتحديده وفقاً للطرق المقررة قانوناً، مسترشداً في ذلك بالعادات والأعراف المهنية المتبعة في القطاع أو المهنة المعنية، وبما لا يتعارض مع الحد الأدنى للأجر المضمون قانوناً.

الفرع الرابع: كيفية حساب الأجر في الوظيف العمومي حسب العناصر التي يتضمنها عادة كشف الراتب

- ➢ **أولا. عناصر الراتب في الوظيفة العمومية**

شهدت مكونات راتب الموظف العمومي تعديلا جوهريا بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

---

1. الأمر رقم 06-03، المواد 114 إلى 120.

فبعد أن كان الراتب في التشريعات السابقة يتكون من عدة عناصر مستقلة، منها: الأجر الأساسي، تعويض الضرر، تعويض المنصب، مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، وتعويض الخبرة المهنية.

جاء الأمر 06-03 في المادة 119 ليبسط هيكلة الراتب ويجعله يتكون من عنصرين أساسيين فقط:

- **الراتب الرئيسي:** وهو العنصر الثابت الذي يحتسب على أساس الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافة إليه الأرقام الاستدلالية للدرجات المستحقة، مضروباً في قيمة النقطة الاستدلالية.
- **العلاوات والتعويضات:** وهي العناصر الملحقة بالراتب الرئيسي، وتُمنح مقابل ظروف العمل، المردودية، المنصب، الخبرة المهنية، أو أي سبب آخر يحدده التنظيم.

وقد أكد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 هذا التوجه، حيث نصت المادة 4 منه على أن الموظف بعد أداء الخدمة يستفيد من راتب يشمل:

- ✓ الراتب الرئيسي.
- ✓ العلاوات و التعويضات المقررة قانوناً.

➢ **ثانيا. التعديلات التي طرأت على قانون المالية على حسب القانون الاساسي للوظيفة العمومية:**

زيادات الوظيف العمومي 2026 حسب مشروع قانون المالية 2026:

كما جاء في مشروع قانون المالية 2026. هذه الزيادات لازالت في صيغة مشروع، وتدخل حيز التنفيذ ابتداءً من 1 جانفي 2026 إذا تم المصادقة عليها.

1. رفع قيمة النقطة الاستدلالية – المادة 28

ارتفعت من 45 دج إلى 52 دج، أي بزيادة 15%

تشمل كل موظفي الإدارات العمومية، الجماعات المحلية، والقطاعات الوزارية.

الأثر المالي: زيادة في الأجر القاعدي بين 3,500 دج و 9,000 دج شهرياً حسب الصنف والرتبة.

الهدف: دعم القدرة الشرائية و مواكبة التضخم.

2. مراجعة تعويض المنطقة الجغرافية – المادة 29

الجنوب الكبير: أدرار، إليزي، تمنراست، برج باجي مختار، تندوف، عين قزام، جانت → من 50% إلى 80 %

الجنوب المتوسط والهضاب: الأغواط، الجلفة، ورقلة، الوادي، بشار، البيض → من 25% إلى 40 .%

المناطق الجبلية والصعبة: باتنة، خنشلة، النعامة → من 10% إلى 20 .%

الهدف: تشجيع الاستقرار في المناطق النائية و تحقيق العدالة الجغرافية .

3. رفع منحة المردودية – المادة 30

من 30% إلى 35% من الأجر الرئيسي.

تصرف كل 3 أشهر، وتدخل في احتساب معاش التقاعد لأنها خاضعة للاشتراكات.

الزيادة الفعلية: بين 2,000 و 6,000 دج حسب الرتبة.

4. **منحة جديدة:** منحة الأداء المهني والدعم – المادة 31

قيمة تتراوح بين 4,000 و 8,000 دج شهرياً حسب الرتبة.

تُصرف مرتين في السنة: جانفي و جويلية .

تشمل كل الأسلاك: الإدارية، التربوية، الصحية، المالية.

الهدف: مكافأة الكفاءة والانضباط وتعزيز المنافسة الإيجابية.

5. الإعفاء الضريبي الجزئي – IRG المادة 32

إعفاء جزئي من الضريبة على الدخل للأجور التي تقل عن 50,000 دج شهرياً.

الأثر: زيادة صافي الأجر بين 1,500 و 4,500 دج شهرياً.

ولحد الساعة هذه الزيادات لم تطبق بعد على أرض الواقع.

1- آلية احتساب الراتب الرئيسي:

يحدد الراتب الرئيسي للموظف وفقاً لأحكام المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، على النحو الآتي:

الراتب الرئيسي = [الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة + الرقم الاستدلالي للدرجة] × قيمة النقطة الاستدلالية[3]

آي أن الراتب الرئيسي ينتج عن حاصل ضرب "الرقم الاستدلالي للمرتب" في "قيمة النقطة الاستدلالية".

حيث:

الرقم الاستدلالي للمرتب = الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف + الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة.

قيمة النقطة الاستدلالية محددة بـ 45 دج، طبقاً للمادة 8 من نفس المرسوم.

مثال تطبيقي:

لنفترض موظفاً مصنفاً في الصنف 4، الدرجة 9:

الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف 4: 263 نقطة.

---

1. المادة 119 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المرجع السابق.
2. المادة 04 من المرسوم رقم 07-304، مرجع سابق.
3. المادة 05 من المرسوم رقم 07-304، مرجع سابق.

الرقم الاستدلالي للدرجة 9: 118 نقطة.

الرقم الاستدلالي للمرتب: 263 + 118 = 381 نقطة.

احتساب الراتب الرئيسي: 381 × 45 دج = 17,145 دج

وبهذا يتكون الراتب الرئيسي من عنصرين: **عنصر ثابت** مرتبط بترتيب الرتبة في شبكة التصنيف، **وعنصر متغير** مرتبط بالأقدمية المتمثلة في الدرجة.

نصت المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أن: "تحدد قيمة النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه بخمسة وأربعين ديناراً (45 دج)."

وعليه، فإن الراتب الرئيسي يُحسب دائماً بضرب "الرقم الاستدلالي للمرتب" في 45 دج.

مثال تطبيقي:

لحساب راتب موظف مصنف في الصنف 13، الدرجة 5:

الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف 13: 578 نقطة.

الرقم الاستدلالي للدرجة 5: 145 نقطة.

الرقم الاستدلالي للمرتب: 578 + 145 = 723 نقطة.

الراتب الرئيسي: 723 × 45 دج = 32,535 دج.[1]

أما بالنسبة لهيكلة الشبكة الاستدلالية، فقد نصت المادة 2 من المرسوم 07-304 على أن:

"تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافاً وأقساماً فرعية خارج الصنف، مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته."[2]

ويفهم من ذلك أن تصنيف رتب الموظفين يتم ضمن أربع مجموعات "أ، ب، ج، د"، وتتفرع كل مجموعة إلى أصناف، ويقابل كل صنف رقم استدلالي أدنى، كما يقابل كل درجة رقماً استدلالياً إضافياً. وتُجمع هذه البيانات في جدول يسمى الشبكة الاستدلالية للمرتبات، وهو الملحق بالمرسوم 07-304، ويُعد المرجع الوحيد لمعرفة الرقم الاستدلالي الأدنى ورقم كل درجة لأي رتبة في الوظيفة العمومية.

التصنيف حسب مستويات التأهيل وشبكة الأجور

يعتمد تصنيف الموظفين في الوظيفة العمومية على مستوى التأهيل المطلوب وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بكل رتبة، و ذلك طبقاً للمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

1-شبكة مستويات التأهيل

تضمن الشبكة الاستدلالية حداً أدنى وحداً أقصى من الأرقام الاستدلالية، يقابلان على التوالي أدنى مستوى تأهيل وأعلى مستوى تأهيل في الوظيفة العمومية.

و يمتد التطور في الشبكة من الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر بـ 200 نقطة، إلى الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم الفرعي خارج الصنف الأخير، وفق تدرج عمودي من صنف إلى صنف، ومن مجموعة إلى مجموعة.[1]

واستناداً إلى المادة 8 من الأمر رقم 06-03، يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب، المثبت بالشهادات والمؤهلات المتحصل عليها بعد التكوين.[4]

---

1. التعليمة رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر 2007 متعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.
2. المادة 02 من المرسوم رقم 07-304، المرجع السابق.
3. فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2014، ص 10.
4. مهدي رضا النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03 شهادة ماجستير في القانون فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2009، ص 130.

وقد أنشأ المشرع شبكة مستويات تأهيل تتكون من 17 صنفاً و7 أقسام فرعية خارج الصنف، موزعة على 4 مجموعات رئيسية: أ، ب، ج، د، كل مجموعة تقابل مستوى تأهيل محدد.

2-ربط التصنيف بالأجر الأساسي

يحدد الأجر الأساسي للموظف وفقاً لتصنيف منصب العمل الذي يشغله، ضمن جدول خاص بالأجور هو نفسه جدول التصنيف.

و يمنح لكل منصب عمل رقم استدلالي يُحدد على أساس مجموعة من المعايير الموضوعية، أهمها:

- ✓ مستوى التأهيل والشهادة المطلوبة.
- ✓ حجم المسؤولية والسلطة المرتبطة بالمنصب.
- ✓ الجهد الفكري والبدني المطلوب.
- ✓ ظروف العمل والصعوبات المهنية.
- ✓ طبيعة القطاع و خصوصياته.

وبذلك يكون الأجر الأساسي انعكاساً مباشراً لمستوى التأهيل وتعقيد المهام، مما يكرس مبدأ المساواة بين الموظفين الذين لهم نفس المؤهل ويؤدون نفس المهام.[1]

1-الراتب القاعدي: ينص المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أن الراتب القاعدي يُحتسب على أساس:

الراتب القاعدي = الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة × قيمة النقطة الاستدلالية

وقيمة النقطة الاستدلالية محددة بـ 45 دج حالياً، وستصبح 52 دج ابتداءً من 1 جانفي 2026 بموجب مشروع قانون المالية 2026. [2]

1.سليمان أحمية، مرجع سابق، ص22.

2.بلام ياسين دروس حول الرواتب مديرية التربية الوطنية لولاية اليزي، ص 09.

الراتب القاعدي يمنح لكل موظفي الوظيفة العمومية وهو خاضع للاقتطاعات القانونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.IRG

2-الخبرة المهنية

تحسب عنصر الخبرة المهنية انطلاقاً من الشبكة الاستدلالية للمرتبات، حيث يقابل كل درجة رقم استدلالي إضافي.

العلاوة عن الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة × قيمة النقطة الاستدلالية

وهذا يعني أن الموظف ينتقل في رتبته من درجة إلى أخرى كل سنتين أو ثلاث سنوات حسب المدة القانونية، فيضاف له الرقم الاستدلالي المقابل للدرجة الجديدة.

3-الخبرة البيداغوجية: تخص الأسلاك الخاصة بالتربية والتعليم، وتحسب وفق العلاقة:

الخبرة البيداغوجية = الراتب القاعدي × 4%

وتُمنح مقابل الخبرة المكتسبة في مجال التعليم والتدريس.

4-المنحة الجزافية التعويضية:[1] هي منحة ذات مبلغ ثابت يحدد حسب صنف الرتبة، وتهدف إلى تعويض بعض الأعباء المرتبطة بممارسة المهام. تدفع شهريا وتختلف قيمتها من صنف إلى آخر، وتحدد مبالغها في المراسيم التنفيذية الخاصة بكل سلك.

الصنف	المبلغ دج
أقل من 8	2500.00 دج
من 9 إلى 11	2000.00 دج
من 11 إلى 13	1500.0 دج

1. فاطمة الزهراء رباحي غديري، مرجع سابق، ص 79.

منحة التوثيق:

الصنف	المبلغ دج
من 01 الى 10	2000.00 دج
من 11 إلى 12	2500.00 دج
من 13 فما فوق	3000.0 دج

منحة التأهيل: تمنح لبعض الأسلاك وتقدر بـ 40% من الراتب القاعدي:

منحة التأهيل = الراتب القاعدي × 40%

منحة المردودية الفردية: تحسب بنسبة متغيرة من الراتب الرئيسي، وقد تم رفعها في مشروع قانون المالية 2026 من 30% إلى 35%:

منحة المردودية = الراتب الرئيسي × النسبة المقررة

المنحة الجزافية التعويضية ومنحة الخطر

- **منحة الخطر:** تمنح لبعض الأسلاك وتقدر بـ 40% من الأجر الأساسي.
- **منحة الخدمات الإدارية المشتركة:** حسب المرسوم التنفيذي 10-134، تقدر بـ 25% للكتاب وأعوان الإدارة، و40% للمتصرفين و المترجمين.
- **تعويض الخدمات التقنية المشتركة:** 40% للمهندسين في الصنف 13، و40% للصنف 11-12، و 25% للصنف 8-9-10.

المنح العائلية: تمنح وفق المرسوم 95-330:

800 دج للزوجة الماكثة في البيت.

600 دج لكل طفل في حدود 5 أطفال.

ثانياً: الأجر الخام والأجر الصافي

الأجر الخام = الراتب الرئيسي + العلاوات والتعويضات + المنح العائلية

الأجر الصافي = الأجر الخام – اقتطاعات الضمان الاجتماعي – الضريبة على الدخل IRG [1]

ثالثاً: الاقتطاعات

- **اقتطاع الضمان الاجتماعي:**[2] يحسب بنسبة 9% من الأجر الخاضع للاشتراك، وهو الراتب الرئيسي والعلاوات الخاضعة

الضمان الاجتماعي = الأجر الخاضع × 9%

- **الضريبة على الدخل الإجماليIRG :** تحسب حسب سلم ضريبي تصاعدي منصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

الأجور أقل من 30,000 دج معفاة تماماً.

مشروع قانون المالية 2026 وسع الإعفاء ليشمل الأجور أقل من 50,000 دج.

النسب تتراوح من 0% إلى 35% حسب الشريحة.

ملاحظة : عبارة "الضريبة على الدخل الاجتماعي = الراتب الرئيسي × 10%" غير دقيقة. لا توجد ضريبة بهذا الاسم، وإنما الاقتطاعات هي 9% للضمان الاجتماعي و IRG حسب السلم الضريبي.

رابعاً: الأجر الأساسي: يقصد به في أغلب الأحيان

الأجر الأساسي = الراتب القاعدي + علاوة الخبرة المهنية

وهو الوعاء الذي تُحسب عليه بعض التعويضات كنسبة مئوية

- **احتساب الأجر الصافي**

---

1. المادة 05 من المرسوم رقم 07-304، المرجع السابق.
2. فاطمة الزهراء رباحي غديري، المرجع السابق، ص 82.

الأجر الصافي = الأجر الخام – مجموع الاقتطاعات

- **الأجر الخام:** يشمل الراتب الرئيسي، العلاوات، التعويضات، والمنح العائلية.
- **مجموع الاقتطاعات:** يشمل اقتطاع الضمان الاجتماعي 9% والضريبة على الدخل الإجمالي.IRG

قاعدة الإعفاء الضريبي:

إذا كان الدخل الخاضع للضريبة أقل من 30,000 دج فهو معفى تماماً. مشروع قانون المالية 2026 رفع سقف الإعفاء إلى 50,000 دج.

منحة المردودية الفصلية: تحسب على أساس 3 أشهر

منحة المردودية الفصلية = الأجر الأساسي × النسبة المقررة × 3

النسبة كانت 30% وأصبحت 35% حسب مشروع قانون المالية 2026.

هذه المنحة خاضعة للضمان الاجتماعي 9% وتدخل في احتساب معاش التقاعد.

اقتطاعات الضمان الاجتماعي:

- ✓ **حصة العامل:** 9% من الأجر الخاضع للاشتراك.
- ✓ **حصة المستخدم:** 25% من الأجر الخاضع، تسددها الإدارة لصندوق الضمان الاجتماعي ولا تُقتطع من راتب الموظف.
- ✓ مجموع الاقتطاعات المباشرة من الموظف = IRG 9 + %فقط.

شروط الاستفادة من المنح العائلية: وفق المرسوم التنفيذي 95-330 والتشريع الساري

أ. شرط الإقامة: يشترط أن يكون الطفل مقيماً في التراب الوطني وتحت كفالة أحد الوالدين. لا تُمنح المنحة عن الأطفال المقيمين أو المتمدرسين خارج الوطن.

ب. شرط السن: تمنح المنحة من تاريخ ميلاد الطفل إلى غاية 17 سنة، وتمدد إلى 21 سنة في الحالات التالية:

- ✓ إذا كان الطفل يتابع دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية – ثانوي أو جامعي.

- ✓ إذا كان في تكوين مهني أو حرفي ويتقاضى أجراً شهرياً.
- ✓ إذا انقطع عن الدراسة أو التكوين بسبب عاهة مستديمة، إعاقة، أو مرض مزمن مثبت طبياً.
- ✓ للبنت الماكثة في البيت إذا كانت تتكفل برعاية أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.
- ✓ قيمة المنحة: 800 دج للزوجة الماكثة في البيت، 600 دج لكل طفل في حدود 5 أطفال.

الحالات التي يستفاد فيها الموظف من المنح العائلية:

يحتفظ الموظف بحقه في المنح العائلية عن أولاده المكفولين حتى وإن توقف مؤقتاً عن مزاولة النشاط المهني، وذلك في الحالات التالية وفق التشريع المعمول به:

- ➢ **أولا. حالات التوقف المؤقت المبرر**

1. **المرض:** يستمر صرف المنح العائلية خلال فترة استفادة الموظف من التعويضات اليومية للتأمين عن المرض.
2. **عطلة الأمومة:** تحتفظ الموظفة بحقها في المنح خلال كامل فترة استفادتها من تعويض التأمين على الولادة.
3. **حوادث العمل والأمراض المهنية:** يستمر الصرف خلال فترة العجز المؤقت عن العمل.
4. **العجز الجزئي الدائم:** الناتج عن حادث عمل بنسبة 5% فما فوق.
5. **الخدمة الوطنية:** يحتفظ الموظف بالحق في المنح العائلية طيلة مدة أدائه للخدمة الوطنية.
6. **التوقيف التحفظي:**[1] يحتفظ الموظف بحق أولاده في المنح العائلية، طبقاً للمادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

---

1. المادة 174 من الأمر 06-03 يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على الجزء لا يتعدى النصف. ويستمر الموظف في تقاضي محمل منح العائلية. وفي كل الأحوال، لا تسوي وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

للوظيفة العمومية.

- **ثانيا. حالات ما بعد الوفاة والعجز الدائم**

1. **وفاة الموظف:** تحتفظ الأرملة بحقها في المنح العائلية إذا لم تكن تستفيد منها من هيئة مستخدمة أخرى. كما يحتفظ الأطفال بالحق في المنح لمدة لا تقل عن 300 يوم من تاريخ وفاة الأب، وتستمر بعدها إلى غاية بلوغهم السن القانوني.
2. **العجز الدائم أو الوفاة الناتجة عن حادث عمل:** يحتفظ الأطفال المكفولون بالحق في المنح العائلية ما داموا لم يتجاوزوا السن القانوني المحدد.

- **ثالثا. حالة الإحالة على التقاعد:** يحتفظ المتقاعد بحقه في المنح العائلية إلى غاية تكفل صندوق التقاعد بها مباشرة.

- **أنواع المنح العائلية وشروط الاستفادة منها**

1-استمرار الحق في المنح في حالة العجز: يحتفظ الموظف بحقه في المنح العائلية طيلة المدة التي يكون فيها في حالة عجز، وذلك بموجب قرار وقائي أو طبي يثبت العجز المؤقت أو الدائم.

- **أنواع المنح العائلية**

1- منحة الأجر الوحيد: تمنح للموظف المتزوج الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مهني بأجر.[1]

القيمة السابقة: 400 دج شهرياً

القيمة الحالية: 800 دج شهرياً ابتداءً من 01 جانفي 2007

2- المنح العائلية عن الأطفال:

القيمة: 600 دج شهرياً لكل طفل من الأطفال الخمسة الأوائل

الطفل السادس فما فوق: 300 دج شهرياً

---

1. المرسوم التنفيذي 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن رفع مبلغ المنح العائلية.

سن الاستفادة: من اليوم الأول للولادة إلى غاية 17 سنة

تمديد السن إلى 21 سنة: إذا كان الطفل يزاول دراسة ثانوية أو جامعية، أو تكويناً مهنياً، أو كان مصاباً بعاهة تمنعه من العمل

3- منحة التمدرس: مبلغ 11.25 دج لكل طفل يفوق 10 سنوات، في حدود 3 أطفال، وفق المرسوم 65-75. وهي منحة رمزية لم تعد ذات أثر مالي فعلي.

ثالثا. شروط الاستفادة للزوجة العاملة

إذا كانت الزوجة تعمل والزوج لا يعمل، يمكنها الاستفادة من المنح العائلية بتقديم ملف يتضمن:

توضيح بخصوص منحة الوضع العائلي ومنحة الولادة

النقطتين اللي ذكرتهم صحيحتين لكن فيها خلط بسيط بين المنحتين:

1-منحة الوضع العائلي ISF - Indemnité de Situation Familiale

لمن تمنح: للموظف المتزوج الذي ليس له أولاد تحت الكفالة، سواء كانت الزوجة تعمل أو لا تعمل.

المبلغ: 5.50 دج شهرياً فقط.[1]

2-**منحة الولادة** AF - Allocation de Naissance

لمن تمنح: تمنح عند ازدياد الطفل الأول، مرة واحدة فقط.

المبلغ: كان 300 دج، ورفع إلى 1000 دج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 10 جمادى الأولى 1994.

---

1. المرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، المرجع السابق.

ملاحظة: التطبيق تم تفعيلها فعليا بأثر رجعي سنة 2009 مع باقي مستحقات الموظفين.

3- الفرق بينهما:

المنحة	الهدف	المبلغ	متى تصرف
منحة الوضع العائلي ISF	**تعويض الموظف المتزوج بدون أولاد**	**5.50 دج/شهر**	**كل شهر حتى يولد أول طفل**
منحة الولادة AF	**مساعدة عند ولادة الطفل الأول**	**1000 دج مرة واحدة**	**مرة واحدة عند الولادة**

4-علاقة ذلك بالمجموع الخام: بعد جمع:

الراتب الرئيسي + العلاوات + منحة الأجر الوحيد 800 دج إن وجدت + المنح العائلية 600 دج للطفل + منحة الوضع العائلي 5.50 دج إن وجدت تحصل على الأجر الخام.

منحة الولادة 1000 دج لا تدخل في حساب الأجر الخام لأنها منحة استثنائية تُصرف مرة واحدة.

---

1. المادة 01 من المرسوم التنفيذي -94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994 يحدد مبلغ المنح العائلية على أنه يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار (300 دج) عن كل طفل.
2. المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة 1374 الموافق 23 مارس 1975، المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية.
3. المادة 1 من المرسوم 65-75 حددت منحة الوضع العائلي للموظف المتزوج بدون أولاد بمبلغ 5.50 دج شهرياً.

المبحث الثاني: النظام الجزائري للمرتبات وفق القانون الأساسي العام للعامل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

تأخذ قضية الرواتب حيزا كبيرا وواسعا من الجدل على كافة المستويات، خاصة في ظل الفجوة الكبيرة بين الأسعار ومستوى دخل الفرد، الأمر الذي أدى بالعديد من الجهات والهيئات إلى السعي لتحديد نظام رواتب يتوافق مع أوضاع الموظفين[1]. ناضل الموظف العمومي من أجل تحسين أوضاعه مقيدا بمفاهيم ومبادئ قامت على أساسها الدولة والوظيفة العمومية أهمها المصلحة العامة والتي تسمو على مصالح الأفراد الذين يرغبون في مقابل يتوافق وخدماتهم ومؤهلاتهم[2]. في هذا السياق تلعب المرتبات دورا مهما في الحياة المهنية و الاجتماعية للموظفين، فهي العامل الرئيسي و التحفيز والقيام بالعمل، والنهوض بالدولة في كافة القطاعات من خلال الموظف العمومي الذي يعتبر قلب النظام الإداري للدولة [3].

وعليه سيتم من خلال هذا المبحث تناول تصور نظام الرواتب انطلاقا من القانون الأساسي العام للعامل، ونظام المرتبات والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك كما يلي :

المطلب الأول: تصور نظام المرتبات إنطلاقا من القانون الأساسي العام للعامل

إن دراسة تصور نظام المرتبات إنطلاقا من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، تقتضي الوقوف على مختلف الآليات القانونية التي إعتمدها المشرع في بناء هذا النظام، وهو ما سيتم تناوله فيما يلي:

1-محمد سعيد محمد الرملاوي، سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف، دقهلية، 16 01 ، 2014، ص 333.

2-أماني بلعلمي، نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر رسالة ماجستير، 2016، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ص 01.

3-صديق بريكسي نيقاسة، محمد بلعسل، "نظام المرتبات في الجزائر والمغرب"، مجلة القانون الجزائري والمقارن، 07(02)، 2021، ص-ص 516-519.

الفرع الأول: ماهية نظام الرواتب في القانون الأساسي العام للعامل

بالنسبة للمشرع الجزائري لم ينص على تعريف الأجر أو الراتب بشكل صريح، بل اكتفى بنصوص قانونية يولي من خلالها أهمية للرواتب حفاظا على حقوق العمال، وذلك كما يلي:[1]

- في ظل القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل جاءت المادة 133 لتنص على أنه: "يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية، طبقا للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني ولأحكام التشريع المعمول به."
- وبموجب المادة 80 من القانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، نصت على أنه: "للعامل الحق في أجر مقابلا لعمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"
- أما المادة 84 من نفس القانون، نصت على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عمل مساوي للقيمة بدون تميز."

الفرع الثاني: معايير تحديد الرواتب في القانون الأساسي العام للعامل

في تاريخ التشريع الجزائري اعتمدت الجزائر سلسلة من القوانين التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، كانت البداية بالأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16 الذي يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، مرورا بالقانون 78-12 الذي يحدد القواعد الأساسية للعمال، يليه الإصلاحات الشاملة في أواخر الثمانينات التي شملت قوانين مثل القانون 90-14 الذي ينظم ممارسة الحق النقابي والقانون 90-11 الذي يؤكد حق العامل في الراتب المناسب مقابل العمل المؤدى من خلال المادة 08 منه[2] .

1- شيماء قنونة، النظام القانوني للأجور في قانون العمل الجزائري مذكرة ماستر، 2024، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، ص 08-09.

2- شيماء قنونة، مرجع سابق، ص 02.

في هذا السياق وفي إطار هذا التطور أوجد المشرع الجزائري ثلاثة معايير يتم من خلالها تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك كما يلي[1]:

- متوسط الإنتاجية الوطنية: يقصد بها الإنتاج الوطني فيتأثر الدخل الوطني به زيادة أو نقصانا وهو نفس الأثر الذي يعود به على الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأرقام الاستدلالية للمواد الواسعة الاستهلاك: ما يلاحظ هنا أن المشرع لم يحدد المواد الاستهلاكية المقصودة بالضبط وكل ما يمكن أن نستشفه هو أنه يقصد بها المواد الواسعة الاستهلاك والمراد من اعتمادها الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال وضمان العيش الكريم لهم.
- الظروف الاقتصادية: يؤثر الوضع الاقتصادي والصحة المالية للدولة في مستوى الرواتب، حيث يكون مستوى الراتب في فترة هذا النوع من الأزمات منخفضا، ولكن مع ذلك يتمسك الموظفون والعمال بمناصبهم، أما إذا كانت الظروف الاقتصادية والمالية في أحسن حال فتكون الرواتب مرتفعة [2].
- كما أن هناك معاييرا أخرى تنبع من كون مسألة الأجور تكمن أساسا في تحديد الطريقة المثلى لتقييم قيمة العمل تقنيا بطريقة عادلة ترضي الطرفين، وبهذه الطريقة يطمئن العامل إلى أن جهوده تؤتي ثمارا مباشرة، أي زيادة في الأجور تتناسب مع زيادة الجهد، بينما يطمئن صاحب العمل بالمثل إلى أن أي زيادة في الأجور المدفوعة للعامل ستحقق أيضا فوائد للمؤسسة، ولتحقيق هذا التوازن تم التركيز على ابتكار طرق لدفع الأجور تأخذ هذا الواقع في الاعتبار. و بناء على ذلك توجد معايير متعددة لتحديد الأجور والرواتب، وقد تختلف باختلاف الأساس المعتمد في عملية التحديد من حيث المبدأ، يحدد الطرفان المتعاقدان ضمن عقد العمل الطريقة التي سيتم على أساسها حساب الأجور وهو نهج أكدته المادة 14 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 9519، ومن بين

1-سعاد جديد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري مذكرة ماستر، 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة، ص36.

2-كلثوم بوخروبة، تطور سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة دكتوراه، 2017، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، ص83.

هذه المعايير نذكر:

1-**تحديد الرواتب وفقا لمعيار الوقت:** تتضمن هذه الطريقة اعتماد الوقت كأساس لتحديد أجر العامل، أين تشكل المدة الزمنية الأساس والقاعدة الأساسية لحساب الراتب، وبناء على ذلك يتم تحديد الرواتب بناء على فترة زمنية محددة، قد تكون هذه الفترة قصير مثل ساعة أو يوم أو متوسطة مثل أسبوع أو أسبوعين، أو طويلة نسبيا مثل شهر، في هذا السياق فإن هذا النهج أو المعيار لا يأخذ في الاعتبار مستوى إنتاجية العامل أو انقطاعات العمل بسبب العطل أو أيام الراحة طالما أن الانقطاع لا يعزى إلى العامل فإنه يظل مستحقا لأجره الكامل في تاريخ الاستحقاق، بغض النظر عن أي انخفاض في الإنتاجية أو ساعات العمل.

- ✓ وبالتالي يتم تحديد الأجور فقط على أساس الوقت الذي يقضيه العامل في أداء العمل، بغض النظر عن الناتج النهائي، دون مراعاة كمية الإنتاج أو مقدار العمل الذي أنجزه العامل خلال وحدة الوقت المختارة المستخدمة لحساب الراتب.[1]
- ✓ وكملاحظة مهمة من المهم جدا التمييز وتجنب الخلط بين طريقة حساب الراتب على أساس الوقت وتوقيت دفع الرواتب، كما يجب عدم الخلط بين طريقة حساب الأجور ومدة عقد العمل.[2]

2-**تحديد الرواتب وفقا لمعيار الإنتاج:** تحسب الأجور بموجب هذه الطريقة على أساس عدد الوحدات المنتجة بغض النظر عن الوقت المستغرق لإنتاجها، فوفقا لهذا المعيار يجب أن يتناسب أجر العامل مع عدد الوحدات التي أنتجها، ويزداد أجره أو ينقص بما يتناسب مع مستوى نشاطه وإنتاجه. لا شك أن هذه الطريقة تحقق مزايا للعامل وصاحب العمل، فمن وجهة نظر صاحب العمل تدفع الأجور مقابل العمل الذي تم

1-عبد الله بلعيد، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، 2019، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، ص 33-34.

2- Mohammed Isseghli, Controls Governing the Determination of Wages as a Worker's Right under Algerian Legislation, Pegem Journal of Education and Instruction, 16(02), 2026, pp 1998-1999.

إنجازه بالفعل وكمية الإنتاج تتناسب مع الأجر الذي يتلقاه العامل وبالتالي تزداد الإنتاجية مما يولد أرباحا لصاحب العمل وهو هدفه في النهاية، ومن وجهة نظر العامل تمكن هذه الطريقة العامل الأكثر نشاطا من كسب أجور تتجاوز أجور نظيره الأقل إنتاجية.

- ✓ إن الرغبة في زيادة الأرباح تحفز العامل المجتهد على تكثيف الجهود وتعزيز الإنتاجية داخل المؤسسة، ومع ذلك قد تشجع هذه الطريقة أيضا على التركيز على الكمية على حساب الجودة مما يؤدي إلى معايير إنتاج أقل صرامة، علاوة على ذلك قد ينتج عنها إرهاق العامل وعواقب صحية سلبية لهذا السبب حتى في ظل هذه الطريقة يجب ضمان حصول العامل على الحد الأدنى للأجور على الأقل حتى لو لم تصل إنتاجيته إلى مستوى يعادل هذا المبلغ.
- ✓ لا تميز الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور بين العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس الوقت والذين يتقاضون أجورهم وفقا للإنتاجية، وهذا يعكس مبدأ المساواة في تحديد الأجور والذي تؤكده غالبية التشريعات والصكوك الدولية التي تهدف إلى حماية العمال .[1]

3-تحديد الأجور وفقا للمعيار المزدوج:

يجمع هذا المعيار بين الطريقتين السابقتين من أجل التوفيق بين مزايا كل منهما ودمجها، وفقا لهذه الطريقة قد يتلقى العامل جزءا ثابتا من الأجور محسوبا على أساس الوقت وبعد ذلك يزداد الأجر بما يتناسب مع الزيادة في الإنتاجية، بدلا من ذلك يمكن تحديد الأجور وفقا لمستوى أدنى من الإنتاج خلال فترة محددة ثم الزيادة وفقا لأي وحدات إضافية يتم إنتاجها خلال نفس الفترة.

- ✓أحد الانتقادات الموجهة لهذه الطريقة هو أنها قد تقوض استقرار الأجور، حيث يتأثر المبلغ المكتسب بعوامل مثل العمر أو القدرة البدنية للعامل على أداء العمل.
- ✓في ضوء ما سبق، يميل غالبية الفقهاء القانونيين إلى تفضيل طريقة تحديد الأجور

1- Ibdi, p1999.

القائمة على الوقت نظرا للاستقرار الذي توفره لدخل العامل واستقلالها عن التعديلات التشريعية لساعات العمل.

- ✓ عندما يتفق الطرفان على طريقة محددة لحساب الأجور، لا يجوز لأي منهما التغيير من جانب واحد لأن العقد يشكل قانون طرفين. حيث إذا تم الاتفاق في العقد على حساب الأجور على أساس الوقت، فلا يجوز لأحد الطرفين استبدالها بطريقة تعتمد على الإنتاج والعكس صحيح.
- ✓ على الرغم من أنه لا يجوز لصاحب العمل تعديل طريقة حساب الأجور من جانب واحد، إلا أن هذا التعديل يصبح ساريا بموافقة العامل قد تكون هذه الموافقة صريحة أو ضمنية مستنتجة من الظروف المحيطة .[1]

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري بشأن المعايير

يكشف فحص الأحكام المنظمة لعلاقات العمل في التشريع الجزائري أن المشرع الجزائري قد اعتمد طريقتين لحساب الأجور: حساب الأجور على أساس الوقت وحساب الأجور على أساس الإنتاج أو الناتج. حيث ينعكس اعتماد المشرع معيار الوقت في اهتمامه بالمدة، حتى وإن كان ذلك ضمنيا، أين تنص المادة 88 من قانون علاقات العمل الساري حاليا على أنه: "يجب على صاحب العمل دفع الأجور لكل عامل بانتظام في تاريخ استحقاقها". يشير هذا إلى وجود صلة بين العمل و فترة زمنية محددة. علاوة على ذلك تنص المادة 120 من القانون نفسه التي تتناول محتوى الاتفاقيات الجماعية صراحة على ساعات العمل وتوزيعها بين الأمور التي يتعين تنظيمها .

- بالإضافة إلى ذلك، ينص المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة السجلات والوثائق الخاصة المطلوبة من أصحاب العمل ومحتوياتها على أن سجل الأجور يجب أن يتضمن عدة تفاصيل من بينها فترة العمل. حيث يشكل هذا مؤشرا وإن كان غير مباشر على العلاقة بين مفهوم مدة العمل و الأجور. و بناء على ذلك يكتسب عنصر

1- Ibdi, pp 1999-2000.

- ✓ الوقت أهمية قصوى في تحديد طبيعة علاقة العمل ويعتبر أحد الحقوق التي تسعى النقابات العمالية إلى تحقيقها وتدافع عنها، حيث أن معرفة ساعات العمل تمكن من تقييم مدى توافق مدة العمل مع الأجر الذي يتقاضاه العامل، أين وضع المشرع عقوبات جنائية في الحالات التي ينتهك فيها صاحب العمل الحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليها قانونا، ونظرا للأهمية التي تعطى لهذه المدة فقد تدخل المشرع لتنظيمها من خلال العديد من الأحكام القانونية وكان آخرها المرسوم رقم 03-97 الذي حدد الحد الأقصى لوقت العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل ولا تتجاوز 12 ساعة في اليوم.
- ✓ أما بالنسبة لحساب الأجور على أساس وحدات الإنتاج فقد اعتمد المشرع الجزائري هذا المعيار أيضا ويتجلى ذلك بالوضوح في المادة 139 من القانون رقم 78-12 الملغى والذي يتضمن النظام الأساسي العام للعامل، وقد أكد المشرع هذا المبدأ في القانون الساري حاليا عملا بالمادة 82 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: "يجوز حساب الأجور القائمة على الإنتاج على أساس العمل التعاقدي أو العمل بالقطعة أو تقاسم الأرباح أو الأجر القائم على حجم المبيعات".[1]

المطلب الثاني: تصور نظام المرتبات انطلاقا من القانون 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

شهد قانون الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا كبيرا، مرورا بعدة مراحل، كان بدايتها مرحلة ما قبل الاستقلال التي تميزت بانعدام التوازن والاستقرار ضمن الأجهزة الإدارية، تليها المرحلة الانتقالية والتي تمتد من 1962 إلى 31ديسمبر 1966، تليها مرحلة الإصلاح والتنظيم والتي انتهت بتجهيز القانون الأساسي في جوان 1966 والقوانين الأساسية الخاصة التي نشر معظمها في 31ماي 1968، وصولا إلى إعادة النظر في النظام، أين جاء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قدم لنا المشرع من خلاله

1- Ibdi, pp 200-2001.

مجموعة من المواد التي تنظم المسار المهني للموظف.[1]

- ✓ في هذا السياق يمكن القول بأن تنظيم الأجور في الجزائر قد مر بمرحلتين متميزتين، المرحلة الأولى يعبر عنها بمرحلة التنظيم المركزي للرواتب من حيث تحديدها ومتابعتها، أين تتصف هذه المرحلة بالتنظيم الإداري لمختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية بواسطة أدوات ووسائل قانونية كالقانون الأساسي العام للعامل ومختلف النصوص والمراسيم التطبيقية له، والمرحلة الثانية هي مرحلة مابعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، وإلغاء العمل بالقانون الأساسي العام للعامل، ثم جاء هذا القانون الجديد ليعيد تنظيم علاقات العمل مع التغيرات والإصلاحات التي حدثت في النظام الجزائري [2].

الفرع الأول: ماهية نظام الرواتب في القانون 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

أمام تضارب أهداف الدولة والموظفين تارة واتفاقهم تارة أخرى، كان لزاما على المشرع الجزائري التدخل لإبقاء الوضع مستقرا قدر الإمكان، حاول المشرع الجزائري وضع القواعد السليمة في مجال مرتبات الوظيفة العمومية، لكن الحاجة للتغيير دفعته إلى التعديل، بوضع تشريعات أخرى يواكب بها الأوضاع المتغيرة[3] ، حيث أصدر المشرع الجزائري أول تشريع يخص الوظيفة العمومية في الجزائر سنة 1966 عن طريق الأمر 133/66، وتتابعت تطورات هذا القانون إلى غاية 2006 أين أصدر المشرع الجزائري آخر تعديل المتمثل في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي جاء لمواكبة.

1-نصيرة بلعبيد، "الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، 08(02)، 2024، ص02.

2- غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، 2017، ص ص 25-26، https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/65/10/2/59228

3- أماني بلعلمي، مرجع سابق، ص ص 01-02.

التحولات الاقتصادية والإدارية الحديثة[1].

- ✓ في شهر نوفمبر من سنة 2006 وافق البرلمان على الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي أقره المشرع الجزائري من أجل تطوير وتكييف هذه الألية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور الدولة وحقوق وواجبات وضمانات الموظف العام، وتحديد المسؤوليات القانونية المهنية والإدارية والمدنية والجنائية لكل من الإدارة العامة والموظف العمومي.[2]
- ✓ في هذا السياق يمكن توضيح المواد التي تتضمن نظام التوظيف الذي يليه نظام الرواتب الرواتب في المواد التي جاء بها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يلي[3]:

- حسب المادة 02 لذات الأمر يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.
- حسب المادة 32 لذات الأمر للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.
- حسب المادة 74 لذات الأمر يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية.

الفرع الثاني: معايير تحديد الراتب وفق القانون 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يعتبر الراتب ركيزة أساسية في بنية قانون العمل، ونقطة محورية في النزاعات المستمرة بين الدولة والموظفين أين مر هذا النظام بالعديد من التطورات في كيفية تحديده، وفيما يلي إبراز لأهم المواد التي جاء بها القانون والمشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتضمن

1-الطاهر عبدو علي، "مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، 07(01)، 2022، ص580.

2-عبد الحي إيرو، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري (مذكرة ماستر، 2016)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، ص36.

3-الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46، لسنة 2006.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

- حسب المادة 119 من الأمر 06-03، فإن الراتب المنصوص عليه في المادة 32 سابقة الذكر من ذات الأمر، يتكون الراتب من: الراتب الرئيسي، العلاوات والتعويضات، ويستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.[1]
- يعتمد تحديد الرواتب في الوظيفة العمومية على مجموعة من المعايير القانونية أهمها:[2]

1-**الرتبة والصنف:** أين يتم تصنيف الموظفين ضمن رتب محددة ترتبط بشبكة الأجور. حيث تنص المادة 120 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا".[3] إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا العمومي التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب مجموعة من النقاط الإستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.[4]

- **الأقدمية:** تؤثر في التدرج في الدرجات داخل نفس الرتبة.
- **طبيعة المهام:** تؤخذ المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف بعين الاعتبار عند تحديد

1- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46، لسنة 2006.

2- مرجع نفسه.

3- مرجع نفسه.

4- بوحفص بلبشير، محمد لمين سلخ، نظام الأجور والرواتب في الجزائر -دراسة حالة بلدية المنصورة- (مذكرة ماستر، 2024)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، ص 14.

الراتب، حيث تنص المادة 121 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف".

و قد تم تكريس هذه المبادئ من خلال النصوص التنظيمية المكملة، خاصة المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية للمرتبات. وحسب ما جاء في التعليمة رقم 7 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، تحسب الرواتب وفقها كما يلي:[1]

1-**حساب الراتب الرئيسي:** يحدد الراتب من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة، وعليه ينتج المرتب عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

2-**حساب العلاوات والتعويضات:** ينبغي التوضيح بأن الأنظمة التعويضية المرتبطة بمختلف أسلاك الموظفين ستدخل عليها عملية إعادة الانسجام، بعد المصادقة على كل القوانين الأساسية الخاصة. وعليه سيتواصل دفع مختلف العلاوات والتعويضات بصفة انتقالية حسب طريقة الحساب والوعاء المنصوص عليهما بموجب التنظيم المعمول به بتاريخ 31 ديسمبر 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل. في هذا السياق فإن الموظفين الذين تم توظيفهم في إطار القوانين الأساسية الخاصة سيستفيدون من نفس العلاوات والتعويضات المدفوعة إلى الموظفين من نفس الرتبة.

1-تعليمة رقم 7 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم،ص ص 21-23.

خلاصة:

يعد المرتب حقا أساسيا للموظف ومحوراً جوهريا في علاقته بالإدارة، لما له من أثر مباشر على استقراره المهني والمعيشي. و قد كان لعقود طويلة موضوعاً محورياً في المفاوضات المهنية، باعتباره العنصر الأبرز في مطالب الموظفين. غير أن التوجه الحديث للموظف الجزائري تجاوز المطلب المالي وحده، ليشمل حقوقاً أخرى مرتبطة بالمسار المهني، كالترقية، وتحسين ظروف العمل، وتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية، إلى جانب المطالبة بضمانات الحريات العامة والفردية، كحرية التنظيم النقابي، وحرية التعبير، والانخراط في الجمعيات والأحزاب السياسية، وحق التفاوض الجماعي.

و قد أرست التشريعات الجزائرية مبدأ جوهريا في تسيير المرفق العام مفاده أن "الأجر مقابل العمل المنجز". ويعني هذا المبدأ أنه لا يجوز صرف أي مرتب للموظف إلا مقابل خدمة فعلية أداها للإدارة، وهو مبدأ مستقر في التشريع المالي والمحاسبي الجزائري.

ويستند هذا المبدأ إلى جذور راسخة في مبادئ الشريعة الإسلامية و قواعد المحاسبة العمومية، كما يتماشى مع المنطق الإداري والواقع العملي لتسيير الموارد البشرية. وقد كرسه المشرع الجزائري صراحةً في كل من قانون المحاسبة العمومية والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأكدته قرارات مجلس الدولة والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للميزانية بوزارة المالية، باعتبارها الهيئة المركزية المكلفة بالرقابة المالية القبلية والبعدية على نفقات الدولة.



خاتمة

في ختام هذه الدراسة، وبعد تحليل أحكام الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمراسيم التنظيمية الملحقة به، توصلنا إلى جملة من النتائج:

كرس المشرّع الجزائري مبدأ الحق في الأجر كحق أساسي للموظف، واعتبره مقابلاً للخدمة الفعلية المؤداة، تجسيداً لقاعدة "الأجر مقابل العمل". و قد نظم هذا الحق بشكل دقيق في الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر 06-03.

أرسى القانون الأساسي نظاماً موحداً للأجور يقوم على شبكة استدلالية وطنية، تعتمد على التصنيف، و الرقم الاستدلالي، وقيمة النقطة الاستدلالية. ويهدف هذا النظام إلى تحقيق العدالة والمساواة بين موظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

تبنى النظام القانوني الحالي تركيبة مركبة للأجر، تتكون من الأجر القاعدي، والعلاوات، والتعويضات ذات الطابع المهني والاجتماعي. غير أن الواقع العملي يكشف عن تضخم عدد العلاوات وتعقيدها، مما يصعّب من فهم كشف الراتب لدى الموظف العادي.

منح القانون الأساسي أهمية للجانب الاجتماعي في نظام الأجور من خلال الإبقاء على المنح العائلية ومنحة الأجر الوحيد، والاحتفاظ بها في حالات التوقف المبرر عن العمل كالمرض، وعطلة الأمومة، والعجز، والتوقيف التحفظي، وهو ما يعكس الطابع الاجتماعي للوظيفة العمومية في الجزائر.

لا يزال النظام الحالي يتأثر بالطابع المركزي في تسيير الأجور، حيث تحتفظ وزارة المالية والمديرية العامة للميزانية بسلطة الرقابة والتسيير، مما يحدّ من استقلالية المؤسسات في رسم سياساتها الأجرية بما يتلاءم مع خصوصيتها.

تشكل المراجعات الدورية للأجور ضرورة حتمية لمواجهة تآكل القدرة الشرائية نتيجة التضخم، وهو ما تجسد مؤخراً في رفع النقطة الاستدلالية ورفع نسبة المردودية، وإعادة النظر في الإعفاء الضريبي على الدخل.

يبقى التحدي الأساسي هو الانتقال من منطق التسيير البيروقراطي للأجور إلى منطق تسيير الموارد البشرية الحديث، الذي يربط الأجر بالأداء والكفاءة، ويمنح مساحة أكبر للتفاوض الجماعي داخل المؤسسات العمومية.

وبناء عليه، يمكن القول إن نظام الأجور في الوظيفة العمومية الجزائرية يرتكز على أساس قانوني متين، لكنه يحتاج إلى تبسيط وتحديث مستمر ليكون أكثر مرونة، عدالة، وتحفيزا للموظف العمومي.



قائمة مراجع ومصادر

النصوص القانونية والتشريعية:

1-الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ8 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية رقم64، حيث تم تجميده ثم إلغائه سنة 1965.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 1976، الجريدة الرسمية رقم 94.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 1989، الجريدة الرسمية.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بتاريخ 8سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم 82.
- انقلاب 19 جوان 1965 (أو التصحيح الثوري) هو حدث مفصلي في تاريخ الجزائر، وتولى بومدين السلطة كرئيس للمجلس الثوري، مُنهيًا حقبة بن بلة ومعتقلاً إياه، فيما وُصف بانقلاب أبيض غير دموي أحدث تغييراً جذرياً في نظام الحكم.

2- الأوامر:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 6.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 75/31 الصادر في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج.ر ،عدد 34، الصادر في 29 ابريل 1975.

3- القوانين:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17.
- قانون رقم 12 سنة 2003، المادة 152، بإصدار قانون العمل الجريدة الرسمية، العدد 14، في 07 أفريل سنة 2003.

4- المراسيم:

- المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 61.
- المرسوم التنفيذي 298/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن رفع مبلغ المنح العائلية.
- المرسوم 65-75 المؤرخ في 23 مارس 1965 يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية.
- المرسوم التنفيذي 94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994، المادة 01 ، يحدد مبلغ المنح العائلية على أنه يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار (300 دج) عن كل طفل.

•تعليمة رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم.

الكتب:

•أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004،ب ط.
•أحمدالكردي، عملية بناء نظم الأجور، مهارات النجاح، الرياض، السعوديةhttps://www.sst5.com، 2020/08/07، 22109.
•أحمية سليمان، التنظيم القانوني بعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
•المجذوب طارق، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002.
•الكرخي مجيد ادارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، ط 1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2013، عمان.
•بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.
•بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2003.
•بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 2002.
•خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2005، ص167.
•سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، سنة 2006.
•صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، سنة 2002.
•ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائرية، سنة 1989.
•محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية(عرض وتحليل)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
•محمد بن علي ظافر الشهري، إدارة الرواتب والأجور، مكتبة فهد الوطنية للنشر، الرياض، 2016.
•منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
- محمد عثمان، إسماعيل حميدي المعاز، إدارة القوى البشرية في منشأة الاعمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، دار بلقيس، الجزائر.
- قاسم ميلود، علاقة الإدارة والمواطن في الجزائر بين الأزمة و محلولات الإصلاح، دفاتر السياسة والقانون، العدد5، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان، 2011.
- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، سنة 2006.
- وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
- Jean louis viraques, le guide du manager d'èquipe, èdition d'organization, paris,3ème edition, 2004.
- Mohammed Isseghli, « Controls Governing the Determination of Wages as a Worker's Right under Algerian Legislation », Pegem Journal of Education and Instruction, 16(02), 2026, pp 1998-1999 Ibdi.
- Leila Borsali, droit de travail, Alger, Edition Berti, 2014.

مذكرات:

- أماني بالعلمي، نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر (رسالة ماجستير، 2016)، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري– قسنطينة.
- أحمد بالودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2020-2021.
- بلام ياسين دروس حول الرواتب مديرية التربية الوطنية لولاية اليزي.
- بودوح غنية، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية (المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة نموذجا)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
- براهمي وريدة، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2004-2005.

- برقام خديجة، بوتليليس رشيدة، أثر سياسة الأجور الرواتب على الجانب التحفيزي للعمال، مذكرة ماستر علوم التسيير، جامعة عين تموشنت، 2020.
- بوحفص بلبشير، محمد لمين سلخ، نظام الأجور والرواتب في الجزائر –دراسة حالة بلدية المنصورة– (مذكرة ماستر، 2024)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية.
- حداش ايدير–حداش وردة، تسيير نفقة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، دراسة حالة بلدية صحاريج، مذكرة لنيل شهادة الماستر العلوم المالية والمحاسبية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة الجزائر، 2018–2019.
- سحنون آسية، استراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظمة، دراسة ميدانية لمؤسستين اقتصاديتين بدائرة مغنية، مؤسسة التربة بانتال ومؤسسة تافنة لصناعة الملابس، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الملحق الجامعي مغنية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، 2016–2017.
- سعاد جديد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة.
- شيماء قنونة، النظام القانوني للأجور في قانون العمل الجزائري (مذكرة ماستر، 2024، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- فاطمة الزهراء رباحي غديري، عدالة الأجور في قطاع الوظيف العمومي، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس والتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي 2016–2017.
- فايزة هامل فراح، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015–2014.
- مختار بوتيتل، المهدي أنس اعمير، أحكام نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020/2019.
- محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2008.
- مهدي رضا النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06–03 شهادة ماجستير في القانون فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2009.
- عبد الله بلعيد، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، 2019، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
- عبد الحي إيرو، الوضعيات القانونية للموظف العمومي في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ماستر، 2016، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية.

- عزيون زهية، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ،دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2006-2007.
- كاولى نور الدين، تكوتي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش-الجزائر، السنة التكوينية 2014/2013.
- كلثوم بوخروبة، تطور سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة دكتوراه، 2017، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، ص83.

المجلات:

- الطاهر عبدو علي، "مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، 07(01)، 2022.
- ربيني جمال، اصلاح المنظومة الوظيفية العمومية في الجزئر، العلوم الانسانية والاجتماعية 2017.
- حسين عبد المطلب الأسرج، آليات إعمال حقوق الإنسان الاقتصادية في الدول العربية، مجلة الباحث، العدد6، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جوان 2008.
- محمد سعيد محمد الرملاوي، "سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي"، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف-دقهلية، 16(01)، 2014.
- صديق بريكسي نيقاسة، محمد بلعسل، "نظام المرتبات في الجزائر والمغرب"، مجلة القانون الجزائري والمقارن، 07(02)، 2021.
- نصيرة بلعبيد، "الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، 08(02)، 2024.
- عيشة خلدون، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية 2017.
- غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، 2017، https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/65/10/2/59228
- قدور جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزئري، مجلة القانون للدراسات.



الفهرس

المقدمـة

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي للأجور.

المبحث الأول: ماهية الأجر.

المطلب الأول: مفهوم الأجر.

الفرع الأول: تعريف الأجر و المرتب

الفرع الثاني: خصائص نظام الأجر.

الفرع الثالث: أهمية الأجر.

الفرع الرابع: أهداف نظام الأجور.

المطلب الثاني: محددات الأجور.

الفرع الأول: مكونات الأجور.

الفرع الثاني: أنواع الأجور.

الفرع الثالث: نظريات الأجور.

المبحث الثاني: سياسة الأجور

المطلب الأول: مفهوم سياسة الأجور.

الفرع الأول: تعريف و مضمون سياسة الأجور.

الفرع الثاني أهداف و مبادئ سياسة الأجور.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور بالجزائر.

الفرع الأول: العوامل الداخلية.

الفرع الثاني العوامل الخارجية.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لنظام الأجور و المرتبات في قانون الوظيف العمومي.

المبحث الأول: الأجر و الراتب في قطاع الوظيف العمومي.

المطلب الأول: مفهوم قطاع الوظيف العمومي.

الفرع الأول: تطور الوظيف العمومي في الجزائر.

الفرع الثاني : تعريف الوظيف العمومي.

الفرع الثالث: الضمانات و حقوق الموظف و الواجبات.

الفرع الرابع: شروط الاستفادة من الأجر في الوظيف العمومي.

الفرع الخامس: أسباب توقف الأجر و الراتب.

المطلب الثاني: تطبيق نظام الأجور الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.

الفرع الأول : شبكة مستويات التأهيل و الشبكة الإستدلالية للمرتبات.

الفرع الثاني: كيفية تصنيف الرتب في الشبكة الإستدلالية في إطار القوانين الأساسية الخاصة و كيفيات إعادة التصنيف.

الفرع الثالث: تحديد الراتب و دفعه.

الفرع الرابع : كيفية حساب الأجر في الوظيف العمومي حسب العناصر التي يتضمنها كشف الراتب.

المبحث الثاني: النظام الجزائري للمرتبات.

المطلب الأول: تصور النظام انطلاقا من المبادئ المكرسة في نظام القانون الأساسي العام للعامل

الفرع الاول: المصطلحات المستعملة.

الفرع الثاني: كيفية تحديد الراتب.

الفرع الثالث: المرتب التكميلي.

المطلب الثاني: نظام المرتبات في ظل القانون رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الاول: تصور نظام المرتبات.

الفرع الثاني: نظام تحديد الرواتب و دفعها .

الخاتمة

ملخص:

يعالج هذا البحث موضوع "نظام الأجور على ضوء القانون الأساسي للوظيفة العمومية"، ويهدف إلى تحليل الإطار القانوني المنظم لأجور موظفي الإدارة العمومية في الجزائر وفقاً للأمر رقم 06-03. يتناول البحث مفهوم الأجر ومكوناته وخصائصه، ويستعرض مبادئ سياسة الأجور وأهدافها، مع التركيز على دور الدولة في تحديد مستويات الأجور وضمان العدالة والتوازن الاجتماعي. كما يبرز الدراسة أهمية مبدأ "الأجر مقابل العمل" والحقوق المرتبطة به، ويخلص إلى أن النظام الحالي يتميز بطابعه المركزي والموحد، لكنه يحتاج إلى تبسيط ومرونة أكبر ليواكب متطلبات التسيير الحديث للموارد البشرية وتحسين القدرة الشرائية للموظف.

Abstract:

This study examines "The Salary System in Light of the General Statute of the Civil Service" in Algeria. It analyzes the legal framework governing the remuneration of public employees under Ordinance No. 06-03. The research defines the concept, components, and characteristics of salaries, and explores the principles and objectives of wage policy, emphasizing the state's role in setting salary levels and ensuring social justice and balance. It highlights the principle of "pay for work performed" and the rights associated with it. The study concludes that the current system is centralized and uniform, but requires greater simplification and flexibility to align with modern human resource management practices and to improve employees' purchasing power.