

من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية التي تعد إحدى المؤسسات العمومية في الجزائر تعرفنا إلى أهم مميزات سير نظام الأجر فيها والخطوات التي يمر بها إعداد كشف الأجر أو استماره الأجر ومحفوبياتها . إضافة إلى ذلك تعرفنا إلى أهم الحسابات المتعلقة بالأجر وكيفية تسجيلها باليومية وكل ما تخص إيليه من قيود خاتمة: تعتبر إدارة الرواتب والأجر من أعقد المشاكل التي تواجه إدارة الموارد البشرية ويطلب ذلك وجود سياسات وسائل وإجراءات محددة بها، فمن ناحية العاملين تعتبر الأجر والرواتب وسيلة لإشباع رغباتهم المادية والاجتماعية وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الأجر والرواتب عاملهما من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي على مستوى إنتاجهم وكفاءة المؤسسة بصفة عامة. ومن ناحية المنتشات تمثل الرواتب والأجر أهم عناصر التكاليف وبالتالي تصبح طريقة تحديد الرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة والتي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات. كل هذه الاعتبارات وغيرها تشير إلى ضرورة توفير أساس موضوعي لتحديد الأجر لكي يساعد على علاقة طيبة بين العامل والإدارة ، وعليه القول أن نظام الأجر هو بمثابة سلاح ذو حدين إذ أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان عبئ عليها، فمن هذا يستمد نظام الأجر أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هذه الأهمية التي جعلت من نظام الأجر وحسابها أمراً لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات. فقد وجدنا أن الأجر لم تصل إلى ما هي عليه بالصدفة، وإنما نتيجة للتطورات التي شهدتها العالم في مختلف المجالات خاصة الاقتصادية والاجتماعية منها والتي ينتج عنها هي الأخرى تغير مستلزمات متطلبات العمل. فالأهمية المتزايدة للأجر تكمن في شكلها القانوني حيث أن كل القوانين المتعلقة بتنظيم الأجور تصب في مصب واحد وهو تحديد الإطار العام للأجر، ومن هنا فإن تسيير الأجور يتلزمه الأخذ بعين الاعتبار عدم ضياع حقوق العمال والمؤسسة، وتمر هذه العملية التسويرية بعدة مراحل بدأ مرحلة توظيف العمال إلى مرحلة حساب أجورهم ،^٤ نتائج الدراسة:^٥ نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية وفي ختام دراستنا توصلنا إلى جملة من النتائج نوردها في النقاط التالية: ● الأجر هو المقابل الذي يدفع للعامل لقاء قيامه بعمله . ● من خلال الأجر يمكن للمؤسسة البلوغ إلى الذروة، بتفعيل أداء العمال . ● للأجر علاقة طردية بمردودية العمل. ● يعد الأجر المرأة العاكسة للمركز المالي في المؤسسة . العلاوات والتعمويضات. ● يحدد الأجر أساسا عن طريق الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابات . ● كل المراحل التي يمر بها الأجر حتى وصوله إلى الفرد تسجل محاسبيا . ● يقوم بمسك محاسبة الأجر شخص محترف وهو المحاسب. وبعد الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة توصلنا إلى النقاط التالية: ● الاهتمام الواضح من المؤسسة بالمورد البشري وذلك بتخصيص مصلحة لهذا العنصر. ● وجود الروح التعاونية بين جميع العاملين . ● يحظى العاملين بالسرية المهنية. ● إعداد كشف الأجر يتم في مصلحة المالية بالتنسيق مع مختلف المصالح. ● يؤخذ بعين الاعتبار عند إعداد كشف الأجر عدد الغيابات وال ساعات الإضافية. ● إعداد كشف الأجر وتسجيلاها يتم بصفة آلية. ● نتائج اختبار الفرضيات: ● فيما يخص الفرضية الأولى، وهي أن الأجر هو ذلك المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل مقابل أداء وظيفته فهي صحيحة. ● أما الفرضية الثانية المتعلقة بما يتكون كشف الأجر وكيف يتم حسابها فإن كشف الأجر يتكون من مجموعة من العناصر التي يكون حسابها بالتنسيق مع مختلف المصالح وكتذاسجيل كل التحركات المرتبطة به فليس بالضرورة. ● الاقتراحات والتوصيات: وبعد معرفتنا لحقيقة الأجر في واقعنا ما ليثنا إلا إلى تقديم بعض التوصيات والاقتراحات نوجزها فيما يلي: ● تكيف مستوى الأجر مع القدرة الشرائية للعامل لأنه في واقعنا نرى أن مستوى الأسعار مرتفع مقارنة مع مستوى الأجر. ● تشجيع العمال وتحفيزهم من خلال الرفع من قيمة التعويضات والمنح خاصة المنح العائلية. ● إضافة المنحة نهاية السنة التي تتعلق بالأرباح السنوية للمؤسسة لتحفيز العمال، ● أفاق أبحاث جديدة: ● حقيقة الأجور في الإسلام. ● مراجعة الأجور. وفي الأخير نأمل أننا قد وفينا موضوع محاسبة الأجور ورواتب حق من الدراسة،