

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 الأجور فيها والخطوات التي يمر بها إعداد كشف الأجر أو استمارة الأجر ومحتوياتها . إضافة إلى ذلك تعرفنا إلى أهم الحسابات المتعلقة بالأجر وكيفية تسجيلها باليومية وكل ما تخضع إليه من قيود خاتمة: تعتبر إدارة الرواتب والأجور من أعقد المشاكل التي تواجه إدارة الموارد البشرية ويتطلب ذلك وجود سياسات ووسائل وإجراءات محددة بها، فمن ناحية العاملين تعتبر الأجور والرواتب وسيلة لإشباع رغباتهم المادية والاجتماعية وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الأجور والرواتب عاملهم من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي على مستوى إنتاجيتهم وكفاءة المؤسسة بصفة عامة. ومن ناحية المنشآت تمثل الرواتب والأجور 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 توفر أساس موضوعي لتحديد الأجور لكي يساعد على علاقة طيبة بين العامل والإدارة ، وعليه القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان عبئاً عليها، فمن هذا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد السواء، هذه الأهمية التي جعلت من نظام الأجور وحسابها أمراً لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات. فقد وجدنا أن الأجور لم تصل إلى ما هي عليها بالصدفة، وإنما نتيجة للتطورات التي شهدتها العالم في مختلف المجالات خاصة الاقتصادية والاجتماعية منها والتي ينتج عنها هي الأخرى تغيير مستلزمات ومتطلبات العمل. فالأهمية المتزايدة للأجور تكمن في شكلها القانوني حيث أن كل القوانين المتعلقة بتنظيم الأجور تصب في مصب واحد وهو تحديد الإطار العام للأجور، ومن هنا فإن تسيير الأجور يستلزم الأخذ بعين الاعتبار عدم ضياع حقوق العمال والمؤسسة، وتمر هذه العملية التسييرية بعدة مراحل بدأ بمرحلة توظيف العمال إلى مرحلة حساب أجورهم ،^٤ نتائج الدراسة: ^٥ نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية وفي ختام دراستنا توصلنا إلى جملة من النتائج نوردتها 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 بمرودية العمال. • يعد الأجر المرآة العاكسة للمركز المالي في المؤسسة . العلاوات والتعويضات. • يحدد الأجر أساساً عن طريق الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابات. • كل المراحل التي يمر بها الأجر حتى وصوله إلى الفرد تسجل محاسبياً. • يقوم بمسك محاسبة الأجور شخص محترف وهو المحاسب. و بعد الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة توصلنا إلى النقاط التالية: • الاهتمام الواضح من المؤسسة بالموارد البشري وذلك بتخصيص مصلحة لهذا العنصر. • وجود الروح التعاونية بين جميع العاملين . • يحظى العاملون بالسرية المهنية. • إعداد كشف الأجور يتم في مصلحة المالية بالتنسيق مع مختلف المصالح. • يؤخذ بعين الاعتبار عند إعداد كشف الأجر عدد الغيابات والساعات الإضافية. • إعداد كشف الأجور وتسجيلها يتم بصفة آلية. ^٦ نتائج اختبار الفرضيات: • فيما يخص الفرضية الأولى، و هي أن الأجر هو ذلك المقابل المالي الذي يتحصل 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 و كذا تسجيل كل التحركات المرتبطة به فليس بالضرورة. ^٧ الاقتراحات والتوصيات: وبعد معرفتنا لحقيقة الأجور في واقعنا ما لبثنا إلا إلى تقديم بعض التوصيات والاقتراحات نوجزها فيما يلي: ^٨ كيف مستوى الأجور مع القدرة الشرائية للعامل لأنه في واقعنا نرى أن مستوى الأسعار مرتفع مقارنة مع مستوى الأجر. ^٩ تشجيع العمال وتحفيزهم من خلال الرفع من قيمة التعويضات والمنح خاصة المنح العائلية. ^{١٠} إضافة المنحة نهاية السنة التي تتعلق بالأرباح السنوية للمؤسسة لتحفيز العمال، ^{١١} أفاق أبحاث جديدة: ^{١٢} حقيقة الأجور في الإسلام. ^{١٣} مراجعة الأجور. و في الأخير نأمل أننا قد وفينا موضوع محاسبة الأجور ورواتب حقه من الدراسة،