

دور مراجعة الأجور في حماية الحقوق المالية للعمال - دراسة حالة مؤسسة اقتصادية

The role of wage review in protecting the financial rights of workers

Case study of an economic institution

سفير محمد

Safir mohamed

مخبر السياسات التنموية و الدراسات الاستشرافية، جامعة البويرة (الجزائر)، m.safir@univ-bouira.dz

مادات جمال

Madat djamel

مخبر السياسات التنموية و الدراسات الاستشرافية، جامعة البويرة (الجزائر)، d.madat@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2025.01.01

تاريخ القبول: 2024.10.25

تاريخ الاستلام: 2024.10.15

مستخلص: هدف البحث إلى بيان دور القيام بالتحقق من إجراءات إعداد الأجور في المؤسسة و تدقيقها في حماية حقوق العاملين الذي يعد مصدر رزقا لهم، و لبلوغ أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك بهدف الإحاطة و توضيح المصطلحات المرتبطة بالجانب النظري، كما تم الاعتماد على مراجعة استمارة أجرة المعد من طرف المؤسسة و التحقق من إجراءات و مراحل إعدادها و التأكد من مدى الالتزام بالقوانين و هذا في سبيل حماية الحق المالي للعامل، و تم التوصل من خلال دراسة مختلف النقاط المدرجة في البحث إلى عدة نتائج تمثلت في ضرورة بناء إجراءات رقابية وفعالة خاصة بالنظام الفرعي للرقابة الداخلية الخاص بدورة الأجور يهدف إلى المحافظة على حقوق العاملين من جهة، و حماية المؤسسة من الوقوع في الأخطاء و الغش نتيجة عدم احترام قوانين المؤسسة مما يعرضها للغرامات و العقوبات.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الداخلية، كشف الأجر، المراجعة، دورة الرواتب و الأجور.

تصنيف JEL : M42, J31, D73

Abstract: The aim of the research is to clarify the role of verifying the procedures of preparing wages in the institution and auditing them in protecting the rights of workers, which is a source of livelihood for them. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive method was adopted in order to inform and clarify the terms related to the theoretical aspect, It was also relied on to review the fare form prepared by the institution and verify the procedures and stages of preparation and ensure compliance with the laws and this in order to protect the financial right of the worker The study of the various points included in the research reached several conclusions, namely the need to build effective control procedures for the internal control subsystem of the wage cycle aimed at preserving the rights of workers on the one hand, Protect the institution from errors and fraud as a result of failure to respect the laws of the institution, which exposes it to fines and penalties.

Keywords: Internal Control, Payroll statement, Review, Payroll Cycle.

JEL Classification Codes : D73, J31, M42

المؤلف المرسل : سفير محمد، m.safir@univ-bouira.dz

1-مقدمة

تتميز الأجور بصفة التكرار كما تمثل مبالغ كبيرة ونسبة عالية مقارنة بالتكاليف الأخرى في المؤسسة إلى جانب تكاليف المواد الأولية والخامات الصناعية، وتعد المقابل لعنصر العمل الذي يتقاضاه مجموعة العمال في المؤسسات ، ويعد من أهم الحوافز التي تدفع للعاملين للقيام بمهامهم على أحسن وأكمل وجه، ولهذه الأسباب وأخرى وجب بذل العناية اللازمة لتدقيقها وتحتاج من القائمين في المؤسسة تصميم نظام رقابي فعاليسمح بحماية حقوق العاملين من جهة وضمان عدم تقديمها لغير مستحقها، وهناك العديد من الحالات أين قدمت لعمال غير موجودين أصلا في المؤسسة، ووجب من جهة أخرى التماشي ومواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وذلك بوضع أنظمة وتصميمها بما يتوافق مع هذه التطورات.

وذلك ابتداء من تفكير المؤسسة في حصر احتياجاتها من موظفين بناء على الهيكل الإداري ثم إجراءات المقابلة واختيارالموظفالمناسب والقيام بمهامه.

وما يميز دورة الرواتب والأجور عن غيرها من الدورات العديد من النقاط وعلى رأسها فعالية نظام الرقابة الداخلية بسبب الرقابة القوية المفروضة من قبل جهات عديدة منها مفتشية العمل، مصالح الضمان الاجتماعي، إدارة الضرائب والتي تخضع الموظفين للضريبة على الدخل إلى جانب قانون العمل الذي ينظم عقود العمل وغيرها.

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :كيف تساهم مراجعة دورة الرواتب والأجور في حماية الحق المالي للعامل ؟ وينتج لدينا من خلال هذه الإشكالية الأسئلة التالية :

- كيف يتم تصميم نظام رقابي فعال خاص بالدورة الرواتب والأجور؟
- كيف تساهم المراجعة في حماية حق العامل؟
- بناء على الإشكالية المطروحة قمنا بطرح فرضيات وذلك محاولة للإجابة على الأسئلة الفرعية وهي كما يلي:
- تصميم نظام رقابة داخلية فعال يساهم إلى حد كبير في تدنيه الأخطاء والغش إلى حد أدنى ممكن.
- مراجعة الأجور في المؤسسة يساعد على حماية حق العامل من جهة وعدم تحمل المؤسسة تكاليف إضافية من جهة أخرى.
- مراجعة الأجور الفعالة والإطار القانوني لها، يقلل من المنازعات بين العامل ومؤسسته؛
- تتجلى أهمية البحث في القيمة الكبيرة لأعباء المستخدمين ضمن تكاليف المؤسسة، والعمل على تصميم نظام رقابة داخلية فعال ومراجعتها يؤدي إلى منع حدوث فرص الأخطاء والغش وبالتالي المساهمة في عدم تحمل تكاليف زائدة في المؤسسة وحصول العاملين على مستحقاتهم الحقيقية.
- يهدف البحث إلى جملة من الأهداف وهي:
- التعرف على الإجراءات اللازمة لنظام الرقابة الداخلية الخاص بدورة الرواتب والأجور.
- إبراز دور خلية المراجعة الداخلية على مستوى الأجور.
- التعرف على الطريقة التي تقوم بها المراجعة والإجراءات اللازمة عند القيام بمراجعة الأجور.
- بغرض الإحاطة بجوانب البحث وتحقيق الأهداف المسطرة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك بغرض التعرف ووصف مختلف أبعاد البحث وبلوغ النتائج المراد الوصول إليها، كما اعتمدنا على منهج دراسة حالة ويتجلى ذلك في مراجعة أجور أحد العمال بمؤسسة بالمقارنة مع الأطر القانونية المتوفرة والتي منها الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي وعقود العمل. وهذا بهدف تحديد مدى دقة المؤسسة في إعداد هذا الكشف ومدى احترامها لمختلف القوانين المنظمة للأجور في البلد.
- هناك عدة دراسات يدور محتواها حول الموضوع الذي تطرقنا له من بينها:

دراسة (kaur and grover, 2012) تحت عنوان " (computer based payroll system implementation for e-
gouvernance at punjap agricultural university)

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن استخدام الحاسوب في نظام الرواتب والأجور وإعداد الكشوفات وتنظيمها آليا، يعمل على دقة البيانات الخاصة بالموظف والمحافظة عليها بما في ذلك الأجور والاقتطاعات المتعلقة بها شهريا وهو ما يساهم في جدية المعلومات والبيانات.

دراسة (عدي نايف لطفي رضا الجراح، 2015) تحت عنوان " اثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الالكتروني" خلص الباحث إلى جملة من النتائج، أبرزها أن اثرا استخدام من طرف المؤسسة للأنظمة والأجهزة غير المتطورة إلى جانب الممارسات غير السليمة وغير الموافقة للقوانين في التوظيف وعدم التركيز على الخبرة والكفاءة من أهم التهديدات على مستوى الوحدات الحكومية، كما بينت الدراسة أن اثر الرقابة الداخلية على متابعة الموظفين بهدف الالتزام باللوائح والقوانين عاملا مهما في اكتشاف نقاط الضعف التي تواجه دورة الرواتب والأجور الالكتروني.

دراسة (اوسعيدنيسة، 2022) تحت عنوان " الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نضام الأجور - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية" تم الوصول من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن تصميم نظام فرعي للرقابة الداخلية خاص بنظام الأجور، إلى جانب السهر على فهم إجراءاته وتطبيقها من قبل العنصر البشري في المؤسسة بصفة عامة ومن المصلحة المكلفة بالأجور بصفة خاصة، إضافة إلى قيام خلية المراجعة الداخلية على احترام هذه الإجراءات وسلامة تطبيقها من شأنه اكتشاف مواطن الضعف والعمل على تقويتها وتحسين الأداء الفعلي للعاملين في المؤسسة. بهدف الإلمام بالإشكالية المطروحة، قمنا بتقسيم البحث إلى جانب نظري وذلك بغرض التعريف بالمصطلحات الخاصة بالموضوع وجانب تطبيقي والمتمثل في دراسة حالة وتتضمن مراجعة أجرة أحد العمال بهدف استخراج الفروقات بين ما قامت به المؤسسة وما تفرضه القوانين المعمول بها، وبناء على ذلك فمحاور البحث هي: نظام الأجور في القانون الجزائري والمستندات المرتبطة به في البند الأول، وفي البند الثاني الرقابة الداخلية ودورها في تنشيط دورة الرواتب والأجور بالإضافة لبند ثالث خاص بمراجعة استمارة أجرة في مؤسسة اقتصادية في ولاية البويرة.

2. الإطار النظري للدراسة

2-1. نظام الأجور في القانون الجزائري والمستندات المرتبطة به

ما يميز دورة الأجور والرواتب الرقابة القوية المفروضة من الجهات الخارجية، وفي الجزائر على وجه الخصوص فيخضع العامل منذ توظيفه وحتى استلامه المستحقات لعديد القوانين وأهمها قانون العمل، القانون الضريبي وقانون الضمان الاجتماعي. 1.1.2. التوظيف وشروطه: ينص القانون رقم 90-10 المتضمن قانون العمل الجزائري على شروط التوظيف وكيفياته، وتتمثل الشروط في الحد الأدنى من العمر والمقدر ب 16 سنة إلا في عقود التمهين وأيضا لا يجوز توظيف العامل القاصر إلا برخصة من وصيه الشرعي، وأن لا تستخدم القاصر في الأشغال الخطيرة والتي تنعدم فيها النظافة أو هناك ضرر بالصحة أو تمس بأخلاقه، ويعتبر أجيرا حسب المادة 02 من القانون رقم 90-10 كل شخص يقوم بتأدية عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر معنوي أو طبيعي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم(، القانون 90-10، 1990، الصفحات 2-15).

ونظرا لخصوصيات واختلاف المؤسسات الاقتصادية عن الهيئات العمومية التابعة للدولة والخاضعة للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، نص من جهته على شروط التوظيف والمتمثلة في شرط الجنسية والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية، الصلاحية الأخلاقية، الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، السن (18) سنة، القدرة والتأهيل(سطوطح، 2023،

صفحة 603)، كما نصت المادة 80 من الأمر رقم 03-06 على طرق اختيار الموظفين والتي تتمثل في المسابقات الوظيفية، الفحص المني، التوظيف المباشر، وغيرها، كما تقوم المؤسسات أثناء اختيار العاملين بالمقابلات والاختبارات الكتابية... إلخ.

عموما ما يلاحظ أن كل هذه الشروط تهدف في مجملها إلى حسن اختيار العمال والموظفين من حيث الكفاءة والقدرة على تأدية المهام مما يضمن تحقيق الصالح العام إلى جانب تطور المؤسسة الاقتصادية.

2.1.2. تعريف الأجر ومكوناته : تدرج المنافع الممنوحة للمستخدمين من طرف المؤسسة في الحسابات كأعباء عندما يقوم المستخدم بتأدية العمل المقرر أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الالتزامات التعاقدية للمؤسسة إزاء المستخدمين لديها متوفرة. (لخضر، 2018، صفحة 330)

ويعرف الأجر على أنه كل مكافأة مقابل تأدية عمل معين من قبل عامل أو عامل مختصلفائدة طرف آخر يدعى المستخدم وذلك بموجب عقد عمل أو اتفاقية جماعية للعمل، أما الراتب فهو يدل على المكافأة المالية المدفوعة لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية. (حنيفة، 2013، صفحة 76)

وما يتضح من خلال التعريف أن هناك اختلاف بين الأجر والراتب وأن كان كل منهما يدل على المقابل لتأدية عمل معين، ويتمثل الاختلاف في المؤسسة الاقتصادية (أجر) والهيئات العمومية (الراتب) وهذا ما نبينه في بعض النقاط التالية:

3.1.2. مكونات الأجر والاتفاقيات الجماعية: تتكون الأجور والرواتب من عدة عناصر منصوص عليها في القوانين المنظمة لهذه المؤسسات والمتمثلة في القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل والخاص بالمؤسسات الاقتصادية والأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وهذه العناصر هي الساعات الإضافية، التعويضات، المكافآت المنح ذات الطابع الاجتماعي.

بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فتحدد هذه العناصر وفقا للاتفاقيات الجماعية التي وقعت عليها المؤسسة (المادة 118 و المادة 120) من القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل. (لعشيشي، 2011، صفحة 61)

وتعرف الاتفاقية الجماعية حسب التشريع الجزائري والتي خصصت لها المواد 124-137 من القانون رقم 11-90 كما يلي: هي اتفاقا مكتوب داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. (القانون 10-90، 1990، صفحة المادة 114)

ومضمون الاتفاقية الجماعية حسب القانون رقم 11-90 أنها تهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف وهذا بالاتفاق بين الطرفين وأهم هذه الأهداف هي التصنيف المهني، تحديد ساعات العمل وتوزيعها، الأجر الأساسي والساعات الإضافية، مختلف التعويضات، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية، المردودية الجماعية، مدة العمل، إجراءات المصالحة في حال وقوع نزاعات بين العمال وغيرها. (القانون 10-90، 1990، صفحة المادة 120)

وما يلاحظ أن قيمة العناصر التي يتكون من الأجر بالنسبة لمؤسسات اقتصادية تختلف عن الراتب الخاص بالهيئات العمومية وهذا راجع لطبيعة نشاط الهيئات العمومية وهو تقديم الخدمات المجانية مثل خدمات التعليم والصحة وغيرها، أي لا تهدف إلى تحقيق الربح، وتعتمد في تمويلها على ميزانية الدولة، في حين المؤسسات الاقتصادية تسعى إلى تحقيق الربح و عليها المكافآت والتعويضات الممنوحة تكون مرتبطة بالنتائج المحققة.

ويطلق على مكافأة المبالغ الممنوحة للعامل قصد تشجيعه وحثه على العمل، أما التعويض يطلق على المبالغ المقدمة للعامل لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف المهمة وأيضا تعويضات الضرر. (لعشيشي، 2011، صفحة 61)

وحسب القانون الجزائري تتمثل أهم التعويضات والمكافآت في تعويض الخبرة المهنية، تعويض عمل المنصب، تعويض الضرر، مكافآت المردود الفردي والجماعي، تعويض النقل، تعويض المنطقة الجغرافية، المنح العائلية، والأجر الوحيد وغيرها ونقدم في الجدول التالي مقارنة لبعض عناصر الأجر بين المؤسسات الاقتصادية والهيئات العمومية:

الجدول 1. مقارنة بعض عناصر الأجر بين المؤسسات الاقتصادية والهيئات العمومية

العنصر	الوظيفة العمومي	القطاع الاقتصادي
الأجر الأساسي	يحدد حسب شبكة الأجور بضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقطة الاستدلالية	قابل للتفاوض في إطار الاتفاقيات الجماعية مع احترام الأجر الأدنى المضمون
المنح العائلية	محددة بـ 300 دج لكل طفل على عاتق الصندوق الاجتماعي	إضافة إلى 300 دج يمكن للمؤسسة تسديد مبلغ للعامل يدعي مكمل المنح العائلية حسب الاتفاقيات الجماعية
الأجر الوحيد	800 دج.	يحدد المبلغ وفق الاتفاقيات الجماعية
تعويض السلة	محددة بـ 50 دج	تحدد قيمة التعويض وفق الاتفاقيات الجماعية
منحة التمدد	5000 دج	تحدد قيمة المنحة حسب الاتفاقيات الجماعية في المؤسسة

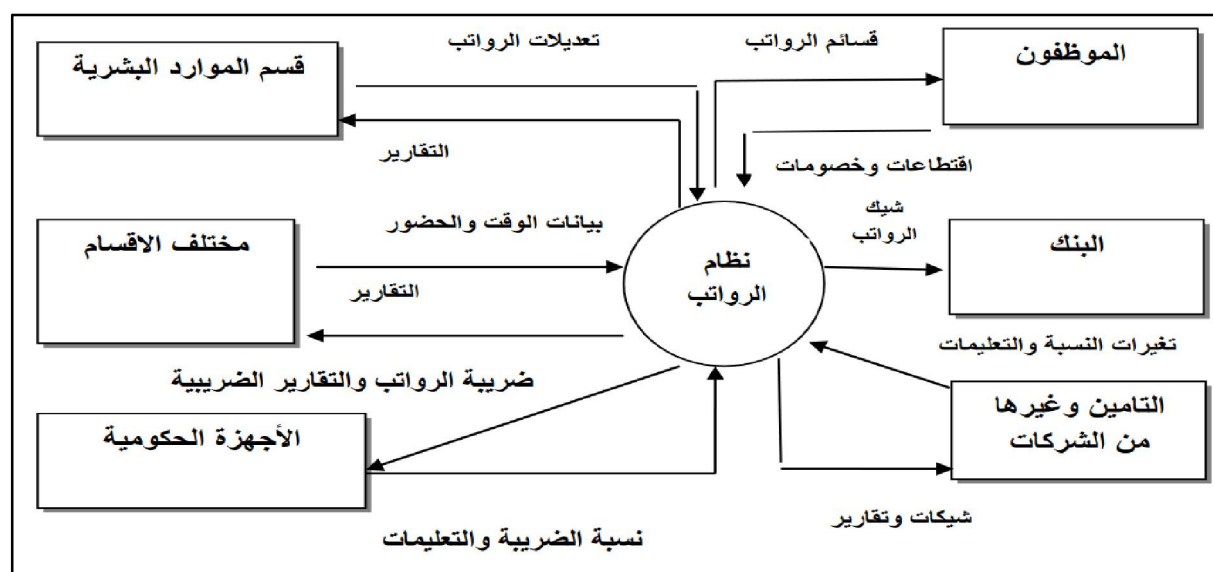
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مختلف القوانين المرتبطة بالأجور.

4.1.2. استمارة الأجرة: تعد هذه الوثيقة من طرف صاحب العمل وتبين مختلف عناصر الأجرة الشهرية، إضافة إلى مختلف الاقتطاعات التي خضع لها العامل (سماعين، 2024، صفحة 335) وليس هناك شكل وحيد لهذه الوثيقة.

2.2. الرقابة الداخلية ودورها في فعالية دورة الرواتب والأجور

مع كبر حجم المؤسسات والتنوع الحاصل في أنشطتها فرض استخدام عدد كبير من العاملين من ذوي المهارات المختلفة مما يستلزم تنظيم العمل بالمؤسسة بما يعمل على تحقيق أهدافه بأقل تكلفة ممكنة، وذلك من خلال تصميم نظام فرعي لنظام الرقابة الداخلية خاص بدورة الرواتب والأجور (هيبه، 2011، صفحة 25) والذي يسمح أيضا من جهة أخرى على وضع نظام سليم وعادل للأجور وخاصة أنها مصدر رزق العامل، كما أن إعداد كشوف أجور خاطئة قد يعرض لغرامات وسجن وليس فقط المساس بحقوق العامل. يلخص الشكل التالي دورة الرواتب والأجور.

الشكل 1. دورة الرواتب والأجور



المصدر: عدي نايف لطفي رضا الجراح، إثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني، قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2015، ص 21.

1.2.2. الرقابة الداخلية القبلية (قبل إعداد كشف الأجر) : تتمثل الإجراءات الرقابية في وضع وتصميم نظام رقابة داخلية يسمح بالحصول على عمال بما يتناسب مع متطلبات المؤسسة والكفاءة اللازمة، ويتم طلب العمال عن طريق مكاتب الاستخدام أو الإعلانات أو أي وسيلة أخرى وتحدد واجباتهم وحقوقهم وفق القانون الخاص بالبلد (الصحن ع. و اخرون، 2000، صفحة 180). وعند تعيين العامل وجب تسجيل بياناته على مستوى إدارة الموارد البشرية وإعداد ملف خاص به. عند قيام العامل بمهامه تبدأ دورة الأجور، فيجب حصر الحجم الساعي للحضور باستخدام تقنيات مختلفة مثل نظام البصمة، مما يسمح بتحديد ساعات العمل ووقت الغياب وهذا ما تقوم به مصلحة المستخدمين ويجب المصادقة على ذلك من قبل المسؤولين قبل إعداد كشف الأجر (belaiboud, 2021, p. 57). وما يسمح أيضا بتنقيط العامل بغرض تحديد المردودية الفردية (نيسة، 2022، صفحة 451). وفي وقتنا الحاضر هناك طرق حديثة وأكثر دقة في حصر الوقت الخاص بحضور وانصراف العمال وذلك بطرق آلية، مثل الساعة الآلية أين يقوم العامل بإدخال بطاقة الوقت الخاصة به عند الحضور والانصراف. (حشيش، 2005، صفحة 147).

2.2.2. الرقابة الداخلية أثناء وبعد إعداد كشف الأجر : تقوم المؤسسة عادة في نهاية كل شهر بإعداد كشف الأجر ويجب أن يخضع لإجراءات رقابية حتى تضمن المؤسسة صحتها ودقة المعلومات المدونة فيها، ويكلف بذلك عدة موظفين فيقوم موظف بإدخال المعلومات الخاصة بالأجر وآخر بتحديد الأجر الإجمالي ويقوم ثالث بحساب الاقتطاعات ورابع باحتساب الصافي، ثم يتم إعداد قوائم الأجور ويجب القيام بمراجعتها تفصيليا من حيث الأسماء والمبالغ المستحقة والمستقطعة والعمليات الحسابية وصافي الأجر (الصحن و السوافيري، 2004، صفحة 396)، ويتم إعداد كشف الأجور بنسخ متعددة يحتفظ بنسخة منها في قسم الموارد البشرية ونسخة لقسم المالية والمحاسبة ونسخة للعامل. ويجب عند إعداد كشف الأجر مراعاة والالتزام بالقوانين الخاصة بالبلد. مجموع العناصر التي يتكون منها الأجر هي الأجر الخام، إلا أن العامل لا يتحصل عليه كاملا، بل يخضع لبعض الاقتطاعات منها الإجباري والاختياري، والتي تخفف من الأجر ويدفع الصافي للعامل، تشمل الاقتطاعات الإجبارية الاشتراك في الضمان الاجتماعي، والضريبة على الدخل الإجمالي، المعارضة على الأجور، واشتراكات CACOBATPH. (سماعين، 2024، صفحة 339) الاشتراك في الضمان الاجتماعي : ويتم احتسابها بنسبة 9% من أجرة المنصب ويشعرها القانون على العامل وتأخذ صورة تأمينات اجتماعية (الوفاة، الولادة، العجز، المرض).

الضريبة على الدخل الإجمالي : ونحسب هذه الأخيرة وفق الجدول الشهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء وقد تم انجازه طبقا لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

المعارضة على الأجور : قد يحدث أن يتعرض العامل لحكم قضائي يلزمه دفع جزءا من أجرته إلى طرف آخر وقد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة. تتولى إدارة المحاسبة والمالية بصرف الأجور وذلك من واقع حضور العمال وتوقيعهم على كشف الأجور، ويجب أن تعمل الرقابة الداخلية في هذه المرحلة على إعداد الشيكات من طرف المسؤولين فقط واللذين لم يقوموا بضبط الوقت أو إعدادا الأجر، كما يجب أن تشمل الرقابة على الشيكات أن يتم توزيع الأجور بواسطة شخص لا يتدخل في أداء وظائف الأجور الأخرى. (disle & bouvier, 2008, p. 98)

3.2.2. المراجعة الداخلية على دورة الرواتب و الأجور : المراجعة الداخلية عبارة عن مصلحة مستقلة في المؤسسة ، يتمثل دورها في التحقق من سلامة الإجراءات الرقابية المتخذة من طرف المؤسسة وبشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والمحافظة على ممتلكاتها، والمساهمة في تحقيق قيمة مضافة و بلوغ الأهداف المسطرة. (billal, 2024, p. 12). بالنسبة لدورة الرواتب والأجور يقوم المراجع الداخلي بالتأكد من سلامة ودقة كل ما هو يتعلق بها، بدءا من التحقق من قائمة العمال وملفاتهم على مستوى إدارة الموارد البشرية والتأكد من وجود لكل عامل اللقب والاسم، تاريخ التوظيف والحالة العائلية. والتأكد من مدى احترام المؤسسة للقوانين مثل محتوى الاتفاقيات الجماعية، القانون الضريبي وقانون العمل والضمان الاجتماعي وغيرها.

لضمان دقة الأجور المسددة للعمال وجب على المراجع أيضا التأكد من الإجراءات الرقابية المتخذة من قبل المؤسسة مثل ضبط الوقت لكل عامل. (سرايا، 2007، صفحة 527) ومقارنة الأوقات المنصرفة في الإنتاج مع بطاقات تسجيل الوقت ، و التأكد من أن الوقت نفسه المدون على كشف الأجور وموافق للمكافآت و التعويضات الممنوحة، كما وجب عليه التأكد و التحقق من أن المبلغ الموجه للبنك هو نفسه المبلغ الصافي الإجمالي للكتلة الأجرية إلى جانب التأكد من تسديد المؤسسة لمستحقات إدارة الضرائب و الضمان الاجتماعي في الأوقات المحددة قانونا .

3. الجانب التطبيقي للدراسة

نتطرق في هذه النقطة إلى مراجعة أجور احد العمال بمؤسسة (دوفين دور) صناعة بشلول ولاية البويرة، والهدف من ذلك التحقق من مدى توافق الإجراءات المتبعة من قبل المؤسسة موضوع الدراسة مع القوانين الخاصة بالأجور وذلك بغرض حماية الحق المالي للعامل ، وأيضا حماية المؤسسة من العقوبات التي قد تتعرض لها مستقبلا من خلال تفادي الوقوع في هذه الخطاء.

1.3. دراسة وتحليل الوثائق والمستندات

1.1.3. الاتفاقية الجماعية : التي تتضمن شبكة الأجور والعلاوات للمؤسسة. المودعة على مستوى محكمة البويرة، والمسجلة لدى مفتشية العمل لولاية البويرة. والتي تتضمن محضر اجتماع للشركة، حيث صادق فيه جمعية العمال ومديرية المصنع على اتفاق يتضمن شبكة الأجور والعلاوات بالمصنع، على أن يبدأ تطبيق هذا الاتفاق ابتداء من 2018/07/01. من أهم النقاط التي تضمنتها هذه الاتفاقية هي ما يلي:

- ✓ تعويض السلة بقيمة 150 دج عن كل يوم عمل؛
- ✓ تعويض النقل بقيمة 60 دج عن كل يوم عمل للعامل المقيم بين 3 و 10 كيلومتر من المصنع، و 100 دج للمسافة التي تزيد عن 10 كيلومتر؛
- ✓ تعويض الخبرة المهنية بمعدل 1% من الأجر القاعدي عن كل سنة خبرة؛
- ✓ علاوة المردودية تحسب من 0% إلى 10% من الأجر القاعدي حسب عدد الأيام المعمولة، تمنح 4% للمواظبة والحضور على الأقل حضور 15 يوم، والجدية والسلوك في منصب العمل يقيم من 0% إلى 6%؛
- ✓ تعويض العمل الليلي يمنح للعمل المنجز من 9 ليلا إلى 5 صباحا، يحسب على أساس 8% من الأجر القاعدي، يدفع التعويض حسب عدد الأيام المعمولة فعلا؛
- ✓ تعويض الضرر تتراوح نسبته بين 8% إلى 18% وهذا حسب مناصب العمل؛
- ✓ تمنح نفس الحقوق والواجبات للعمال خلال الفترة التجريبية أو المثبتة؛
- ✓ الامتيازات المكتسبة قبل 2018/07/01 تبقى قائمة بما فيها الأجر القاعدي

الاتفاق الجماعي المؤرخ في 2018/09/09 المودعة على مستوى المحكمة، والمسجل لدى مفتشية العمل لولاية البويرة، والذي يشير في مادته الأولى إلى أن تعويض الإجازة التقنية تدفع للعمال حسب عدد أيام التوقف، وتحسب بنسبة 50% من الأجر القاعدي ويخفض إلى عدد أيام التوقف عن العمل، بما فيها التوقف عن العمل بسبب نقص المواد وغيرها من الأسباب المرتبطة بالمصنع. على أن يتكفل رئيس المجموعة بالعمال وإذا تعذر ذلك يمضي له ورقة الحضور. ويشير كذلك الاتفاق الجماعي إلى المدة القانونية للعمل المحددة بـ 40 ساعة عمل في الأسبوع، ووضع نظام للتداول على أساس 12x2 مع ضمان نقل العمال. ويسري تطبيق الاتفاق بتاريخ 2018/09/04.

2.1.3. كشف الأجور : سجلنا بعض الملاحظات لكشوف الأجور المسلمة لنا كما يلي:

- استفادة العامل من منحة الضرر، تعويض الخبرة المهنية، منحة المردودية الفردية بداية من شهر أوت 2018، رغم أن بداية تطبيق الاتفاقية الجماعية هو 2018/07/01:
- عدم توضيح وتبيان أيام الغيابات والأيام الخاصة بالبطالة التقنية؛
- تم احتساب الساعات الإضافية في بعض من كشوف الأجرة دون تمييز (Sans majoration)، على الأقل تكون بزيادة 50% من ثمن الساعة العادية حسب المادة 32 من القانون 90-11، مثل: أكتوبر ونوفمبر 2019. افريل، جويلية 2020؛
- تقسيم أجرة الأساس إلى قسمين، وتسمية الجزء الثاني بأجرة أساس مكملة، لأجل المحافظة على الامتيازات المكتسبة قبل 2018/07/01 حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية؛
- منحة المردودية الفردية PRI في معظم كشوف الأجور ثابتة عند معدل 4%، وهذا دون تقديم وثيقة تنقيط منحة PRI والتي تصل إلى 10%؛
- الاستفادة من تعويض التوقف التقني في بعض الأشهر مثل فيفري وجوان 2020؛
- عدم إدراج في كشوف الأجور للعطل السنوية التي من حق العامل الاستفادة منها؛

3.1.3. نسخ من وثائق تسجيل الحضور: النسخ المسلمة لنا لتسجيل الحضور اليومي غير كاملة ولا تغطي كامل الفترة التي عمل فيها المدعي لدى المدعى عليها. وكثير من الأحيان تكون غير مفهومة نظرا لاستعمال اللغة الصينية فيها. حيث أن المدعي كان يعمل في العادة من 8:00 صباحا إلى غاية 20:00 مساء، وفي فترات أخرى من 8:00 صباحا إلى غاية 16:00 مساء مع تغييرها في بعض الفترات. كما عمل في بعض الأسابيع أكثر من 40 ساعة عمل في الأسبوع ولم يستفيد من التعويض عن أداء ساعات عمل إضافية.

4.1.3. نسخ من تسديد تعويض العطل السنوية: النسخ المسلمة لنا لفترات العطل القانونية التي استفاد العامل منها غير كاملة ولا تعكس حق العامل في كامل العطل السنوية المحددة بـ 2.5 يوم عن كل شهر عمل فيها العامل حسب ما ينص عليه القانون 90-11. حيث أن النسخ المسلمة لنا لا تتضمن كل حق العامل في عدد أيام الراحة الخاصة بالعطلة السنوية.

2.3. نتائج الدراسة والتحليل المتوصل إليها

1.2.3. إعادة احتساب الأجور بإضافة العناصر التي لم تؤخذ بعين الاعتبار سابقا : من خلال تفحص الوثائق المتاحة لنا، لا سيما جزء من وثائق إثبات الحضور، تم إعادة احتساب الأجرة الصافية المستحقة للمدعي وتحديد الفارق بينها وبين ما تحصل عليه وفق المعايير التالية :

تعويض العمل الليلي : من خلال تفحص قوائم تسجيل الحضور اليومي التي لا تغطي كامل الفترة التي اشتغل فيها العامل لدى المؤسسة. تبين لنا أن العامل ومنذ تطبيق الاتفاقية الجماعية بتاريخ 2018/07/01 لم يعمل ليلا وبالتالي ليس له الحق في التعويض عن العمل الليلي حسب ما تقتضيه الاتفاقية الجماعية.

حسب الاتفاقية الجماعية فان تعويض العمل الليلي يمنح للعمل المنجز من 9 ليلا إلى 5 صباحا، ويحسب على أساس 8% من الأجر القاعدي، يدفع التعويض حسب عدد الأيام المعمولة فعلا: حيث أن العامل وحسب قوائم تسجيل الحضور لم يشتغل في التوقيت السابق.

التعويض عن التوقف التقني : أدرجنا في احتساب الأجر الجديد تعويض التوقف التقني عن العمل متى كان للعامل الأحقية فيه، لاسيما عندما نجد عدد أيام العمل في كشف الأجرة لا يصل إلى الحد القانوني المحدد بـ 22 يوم بما يوافق 40 ساعة عمل أسبوعية، وبالتالي غياب أي إثبات من طرف المؤسسة ما إذا كان نقص عدد الأيام يعود لغياب العامل أو للتوقف التقني،

واستنادا إلى المادة 112 من القانون المدني فإنه يؤول الشك في مصلحة المدين. تم احتساب الأيام الناقصة كتوقف تقني مع الاستبعاد من التوقف التقني أيام العطل السنوية المدعمة بسند العطله ، وأيام الإضراب المثبتة بمحاضر المعاينة المحررة من المحضرين القضائيين والتي أثبتت وجود إضرابات عن العمل في الشركة والتي لا تدخل في حساب التوقف التقني. كما أن أيام الغيايات الناتجة عن التسريح والمثبتة بمحاضر التسريح وإنهاء علاقة العمل والتوقف بسبب طي لا تدخل في حساب التوقف التقني للعامل. وهذا بداية من تاريخ تطبيق الاتفاق الخاص بالتوقف التقني بتاريخ 2018/09/04 .

منحة النقل والسلة : كان العامل يستفيد من المنح الخاصة بالنقل والوجبة الغذائية حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية. مقابل ساعات العمل الإضافية : تبين كذلك من خلال تفحص قوائم تسجيل الحضور اليومي المتاحة لنا أن العامل عمل أكثر من 40 ساعة عمل في الأسبوع مثل شهر مارس 2018، كما انه عمل في بعض الفترات خلال أيام عطل نهاية الأسبوع حسب ما تبينه كشوف تسجيل الحضور اليومي، مثل جوان، أوت، سبتمبر وأكتوبر من سنة 2018. وافريل، جوان، جويلية، اوت واكتوبر من سنة 2019. وفيفري، افريل، ماي، جوان وجويلية من سنة 2020 دون أن يستفيد من التعويض حسب نص المادة 32 من القانون 11-90. حيث تم التعديل في حساب الساعات الإضافية في بعض الأشهر حسب ما يقتضيه القانون.

أما فيما يخص الفترة قبل تطبيق الاتفاقية الجماعية فسجلنا تسجيل عدد أيام العمل في بعض كشوف الأجر بأكثر من المدة القانونية وهي 22 يوم. دون احتساب الفاض عن 22 يوم عمل كساعات إضافية بزيادة على الأقل 50% عن ثمن الساعات العادية مثل شهر أوت وسبتمبر 2017. حيث تم تسوية الوضعية حسب ما يقتضيه القانون.

تعويض منحة الخبرة المهنية : استفاد العامل منها بداية من شهر أوت 2018، رغم أن تاريخ بداية تطبيق الاتفاقية الجماعية هو من 2018/07/01. وبقيت ثابتة عند معدل 2% .

من منحة الضرر : استفاد العامل منها بداية من شهر أوت 2018، رغم أن تاريخ بداية تطبيق الاتفاقية الجماعية هو بداية من 2018/07/01 :

منحة المردودية الفردية PRI : استفاد العامل منها بداية من شهر أوت 2018، رغم أن تاريخ بداية تطبيق الاتفاقية الجماعية هو بداية من 2018/07/01، غير أنها كانت ثابتة في معظم كشوف الأجرة عند معدل 4%، وهذا دون تقديم وثيقة تنقيط منحة PRI والتي تصل إلى 10%.

الجدول 2. يوضح الفروقات المستحقة للعمال المسجلة عند المراجعة لبعض الأشهر.

اليان	جانفي	فيفري	مارس	افريل	ماي	جوان
أجرة الاساس	24 000,00	24 000,00	24 000,00	24 000,00	24 000,00	24 000,00
عدد ايام العمل	3,50	21,00	18,00	17,00	16,00	20,00
أجرة الاساس حسب عدد ايام العمل	3 818,18	22 909,09	19 636,36	18 545,45	17 454,55	21 818,18
منحة الخبرة المهنية IEP	76,36	458,18	392,73	370,91	349,09	436,36
منحة المردودية الفردية PRI	152,73	916,36	785,45	741,82	698,18	872,73
منحة الضرر NUISANCE	305,45	1 832,73	1 570,91	1 483,64	1 396,36	1 745,45
منحة العطله السنوية/تعديل/استدراك	-	-	-	-	-	-
تعويض الاجازة التقنيه 50%	10 090,91	545,45	2 181,82	2 727,27	3 272,73	1 090,91
الساعات الاضافية زيادة 50%	-	-	-	1 578,49	1 661,57	519,24
الساعات الاضافية زيادة 100%	-	-	-	-	-	-
تعويض العمل الليلي	-	-	-	-	-	-
أجرة المنصب	14 443,64	26 661,82	24 567,27	25 447,58	24 832,48	26 482,88
تعويض الاطعام	525,00	3 150,00	2 700,00	2 550,00	2 400,00	3 000,00
تعويض النقل	350,00	2 100,00	1 800,00	1 700,00	1 600,00	2 000,00

الأجر الخاضع للضريبة	14 018,71	29 512,25	26 856,22	27 407,30	26 597,56	29 099,42
اقتطاع الضمان الاجتماعي	1 299,93	2 399,56	2 211,05	2 290,28	2 234,92	2 383,46
الضريبة على الدخل الإجمالي		2 402,00	2 022,00	2 088,00	1 990,80	2 318,00
التسبيقات					12 000,00	
مجموع الاقتطاعات	1 299,93	4 801,56	4 233,05	4 378,28	16 225,72	4 701,46
الأجر الصافي	14 018,71	27 110,25	24 834,22	25 319,30	12 606,76	26 781,42
تحديد الفارق بين الأجرة الصافية المستحقة للمدعي وبين ما كان يحصل عليه من المدعي عليها حسب كل شهر						
البيان	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان
الاجر الصافي الجديد بعد التعديلات	14 018,71	27 110,25	24 834,22	25 319,30	12 606,76	26 781,42
الاجر الصافي الذي تحصل عليه العامل	4 696,99	26 713,90	23 086,36	21 871,47	10 838,33	25 830,25
الفارق المستحق للمدعي بعد التعديلات	9 321,72	396,35	1 747,86	3 447,83	1 768,43	951,17

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مختلف الوثائق المتاحة.

الجدول 3. ملخص لتحديد الفروقات الصافية المستحقة من أوت 2017 إلى غاية جويلية 2020

المبالغ	البيان
749,29	المبلغ المستحقة لسنة 2017
35 315,17	المبلغ المستحقة لسنة 2018
23 752,00	المبلغ المستحقة لسنة 2019
11 541,30	المبلغ المستحقة لسنة 2020
71 357,76	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مختلف الوثائق المتاحة.

الفارق الناتج عن عملية إعادة حساب الأجرة، باحتساب المنح والتعويضات التي لها الحق فيها والمستحق للعامل يقدر بـ 71 357,76 دج.

2.2.3. حساب تعويض العطلة السنوية طيلة فترة عمل العامل : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة حسب نص المادة 40 من القانون 11-90، ولكن في هذه الحالة لم يتم تقديم ما يثبت استفادة العامل من كامل أيام الراحة القانونية بمقابل 2.5 يوم عن كل شهر عمل أو عند تجاوز مدة العمل 15 يوم، أما إذا كانت مدة العمل من 8 إلى 14 يوم في الشهر يستفيد العامل من يوم عطلة واحد فقط. ويتمثل الإثبات إما في سجلات العطلة السنوية التي تحدد فيها اسم المستفيد والمدة والمبلغ المستفاد منه أو من خلال تقديم سند العطلة ممضى من طرف العامل.

حيث تم تقديم قوائم تتضمن إمضاء وبصمة المدعية بأنها استفادة بجزء من تعويضات العطل السنوية الخاصة بالفترة المشتغلة. من خلال ما تقدم سابقا، فإنه لم يتحصل العامل على أيام الراحة القانونية الكاملة المتعلقة بالعطلة السنوية المقررة قانونا حسب المادة 39 من القانون 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 الخاص بعلاقات العمل، التي تنص على أنه لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر. إعادة حساب تعويض العطلة السنوية من أوت 2017 إلى غاية جويلية 2020: بعد إعادة حساب وتعديل الأجور الجديدة، أدى هذا إلى تغير في أجور المنصب التي تعتبر الأساس في حساب تعويض العطل السنوية، كما يلي.

الجدول 4. المقابل المالي للعطل السنوية المستحقة

الشهر/الفترة	2018/2017	2019/2018	2020/2019	/20200831/
أجرة منصب شهر جويلية	0,00	27 431,08	26 929,26	27 091,38
أجرة منصب شهر أوت	19 246,18	28 399,75	21 661,06	0,00
أجرة منصب شهر سبتمبر	21 894,31	21 774,55	26 312,73	0,00
أجرة منصب شهر أكتوبر	0,00	16 389,25	25 115,27	0,00
أجرة منصب شهر نوفمبر	0,00	12 000,00	25 012,35	0,00
أجرة منصب شهر ديسمبر	0,00	12 000,00	27 360,00	0,00
أجرة منصب شهر جانفي	13 418,18	14 443,64	17 690,92	0,00
أجرة منصب شهر فيفري	23 481,81	26 661,82	27 891,22	0,00
أجرة منصب شهر مارس	26 533,27	24 567,27	15 712,88	0,00
أجرة منصب شهر أبريل	33 948,61	25 447,58	20 137,51	0,00
أجرة منصب شهر ماي	22 674,17	24 832,48	29 265,70	0,00
أجرة منصب شهر جوان	16 552,14	26 482,88	29 929,73	0,00
المجموع	177 748,66	260 430,29	293 018,62	27 091,38
متوسط المقابل الشهري الموافق لـ 30 يوم	22 218,58	21 702,52	24 418,22	27 091,38
الحق في عدد ايام الراحة للعطلة السنوية	27,50	22,50	25,00	2,50
تعويض العطلة السنوية المستحق	20 367,03	16 276,89	20 348,52	2 257,62
اقتطاع اشتراكا ان الضمان الاجتماعي 9%	1 833,03	1 464,92	1 831,37	203,19
اقتطاع الضريبة على الدخل	1 853,40	1 481,20	1 851,71	205,44
الفارق الصافي المستحق الدفع	16 680,60	13 330,78	16 665,43	1 848,99
المجموع الصافي المستحق	48 525,80			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مختلف الوثائق المتاحة.

تحديد الفارق المستحق عن تعويض العطلة السنوية : تحديد الفارق المستحق للمدعي بعد خصم المبلغ المقبوض من طرفه والمبين في النسخ المسلمة لنا من قوائم تسديد العطل، من مبلغ تعويض العطلة السنوية المعاد حسابه والمستحق لصالح المدعي كما يلي:

الجدول 5. الفوارق المستحقة الخاصة بالعطل السنوية

البيان/الفترة	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	31/08/2020
التعويض المستحق بعد التعديل (1)	48 525,80				
تعويض العطلة السنوية الذي استفاد منه			6 979,32	10 144,09	4 010,50
مجموع المبالغ الصافية التي استفادت منها المدعي (2)	21 133,91				
الفارق الصافي المستحق الدفع (1) - (2)	27 391,89				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مختلف الوثائق المتاحة

الفارق المستحق عن إعادة حساب تعويض العطل السنوية يقدر بـ 27 391,89 دج

ملاحظة تقنية : اقتطاع الضريبة على الدخل IRG تم وفق المادة 104 والمادة 128 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وتمت اقتطاعات الضمان الاجتماعي وفق القانون رقم 14-83، والمرسوم التنفيذي رقم 15-236.

4. خاتمة

تمثل الأجور نسبة عالية من التكاليف التي تتحملها المؤسسة أثناء الدورة من أجل تحقيق أهدافها ، لذا وجب إعطاء أهمية خاصة لها من خلال تدقيقها سواء كلن ذلك من طرف خلية المراجعة الداخلية التي تسهر على التأكد من تطبيق الإجراءات الرقابية في المؤسسة والتأكد من سلامتها و نجاعتها، وأيضاً من قبل المراجع الخارجي الذي يعمل على التحقق من مدى التزام المؤسسة بمختلف اللوائح والقوانين و الإجراءات الرقابية المصممة ، كما لا تقل الأجور أهمية بالنسبة للعامل إذ تمثل مصدراً لرفقه ورفاهيته وإشباع حاجاته و حاجات أسرته ، لذلك نجد أن المؤسسة تحرص قبل المراجعة الداخلية و الخارجية على تصميم أنظمة رقابية فعالة من شأنها حماية ممتلكاتها وتدنيه الأخطاء والغش إلى أدنى حد ممكن.

في ختام هذه الدراسة بالاستناد إلى مختلف الوثائق المقدمة لنا والتحليلات والحسابات التي قمنا بها، تم التوصل إلى جملة من النتائج المرتبطة بالجانب النظري والميداني وهي كما يلي:

- ضعف و سوء تصميم نظام رقابي فرعي خاص بالأجور والرواتب يمثل أول التهديدات في المؤسسة و قد ينتج عن ذلك تسديد أجور إضافية أو المساس باللوائح والقوانين ، مما يعرض المؤسسة للعقوبات والمساس بحقوق العامل.
- القيام بمهام مراجعة في المؤسسة إلى جانب خلية المراجعة الداخلية، يعمل على تقوية النظام الرقابي و بالتالي الحد من أعمال الغش و ارتكاب الأخطاء وحماية الحق المالي للعامل.
- قمنا بإعادة حساب الأجر المستحق للعامل خلال فترة عمله، حيث تم احتساب تعويض التوقف التقني عن العمل بداية من تاريخ تطبيق الاتفاق الاجتماعي بتاريخ 2018/09/04 الخاص باحتساب التوقف التقني، كما تم حساب الساعات الإضافية المستحقة ومقابلها النقدي حسب ما يقتضيه القانون.
- حسب الاتفاقية الجماعية ليس للعامل الحق في تعويض العمل الليلي، والذي يمنح للعمل المنجز من 9 ليلاً إلى 5 صباحاً، وحسب قوائم تسجيل الحضور لم يشتغل العامل في هذا التوقيت؛
- العامل كان يستفيد من تعويض منحة الخبرة المهنية وتعويض منحة الضرر وتعويض المردودية الفردية بداية من أوت 2018. رغم أن الاتفاقية الجماعية ملزمة التطبيق بداية من 2018/07/01، كما تم احتساب مختلف المنح من تاريخ التطبيق وهو 2018/07/01.
- تم حساب العطل السنوية من أوت 2017 إلى غاية جويلية 2020 حسب الوثائق المتاحة لنا، وسجلنا حصول العامل على جزء من تعويض العطل السنوية، رغم عدم إدراجها في كشوف الأجور، مع تسجيل فارق مستحق للعامل عن تعويض العطل السنوية بعد خصم ما تحصل عليه.
- التعديلات التي مست الفترة قبل تاريخ تطبيق الاتفاقية الجماعية بتاريخ 2018/07/01 مست فقط تصحيح الأخطاء في احتساب مقابل الساعات الإضافية حسب ما تقتضيه المادة 32 من القانون 90-11 وبالاكتفاء على قوائم تسجيل الحضور اليومي المتاحة لنا.

▪ مجموع الفارق الصافي المستحق للعامل يقدر بـ 98 749,65 دج (ثمانية وتسعون ألف وسبعة مائة وتسعة وأربعون دينار جزائري وخمسة وستون سنتيم) وهي مفصلة كما يلي:

71 357,76	الفارق الصافي عن عملية إعادة حساب الأجرة، باحتساب المنح والتعويضات التي للمدعي الحق فيها
27 391,89	الفارق الصافي المستحق عن تعويض العطل السنوية بعد خصم ما تم تقاضيه

بناء على هذه النتائج يرى معدي هذا البحث بضرورة الأخذ في الاعتبار التوصيات التالية :

- العمل على تزويد أنظمة المعلومات المحاسبية والمؤسسية ككل بالأجهزة الالكترونية الحديثة من شأنها العمل على تقوية الأنظمة الرقابية.
- تأهيل الإطارات في المؤسسة وبصفة خاصة في الجانب المحاسبي عن طريق الدورات التدريبية و التكوينية خاصة فيما يتعلق بدور الرواتب والأجور.
- القيام بعمليات المراجعة سواء عن طريق خلية المراجعة الداخلية أو الخارجية و خاصة الفجائية يساهم في تنشيط التزام العاملين بالقوانين في المؤسسة.

5. قائمة المصادر والمراجع

- القانون 10-90. (21 04 1990). المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية العدد 17، المادة 2-15.
- belaiboud, M. (2021). *guide pratique d'audit comptable et financier*. berti édition.
- billal, B. (2024). l'application de la fonction d'audit interne au sein des entreprises algériennes a la lumière de référentiel international d'audit interne . *thèse de doctorat*. boumerdas, sciences de gestion: université m'hamed bougara boumerdes.
- disle, C., & bouvier, a. m. (2008). *anne- marie bouvier, introduction a la comptabilité*. paris.
- أوسعيد نيسة. (2022). الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة الأجور. *مجلة المنهل الاقتصادي*, 5(2).
- بن ربيع حنيقة. (2013). *الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF*. و *المعايير الدولية* (الإصدار الأول، المجلد الجزء الثاني). منشورات كليك.
- جمال لعشيشي. (2011). *محاسبة المؤسسة والجباية*. الجزائر: الصفحات الزرقاء.
- حامد طلبة أو هيبية. (2011). *أصول المراجعة* (الإصدار الأول). زمزم ناشرون و موزعون.
- خليل عواد أبو حشيش. (2005). *محاسبة التكاليف، قياس وتحليل*. الاردن: دار وائل للنشر.
- عبد الفتاح محمد الصحن، و فتحي رزقي السوافيري. (2004). *الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، مصر، 2004*. مصر: الدار الجامعية.
- عبد الفتاح محمد الصحن، و اخرون. (2000). *أصول المراجعة*. مصر: الدار الجامعية.
- علاوي لخضر. (2018). *المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي*. الجزائر: الصفحات الزرقاء.
- عيسى سماعين. (2024). *جباية ومحاسبة المؤسسة وفق القانون الجبائي الجزائري ووفق SCF*. الجزائر: الصفحات الزرقاء.
- غنية سطوطح. (2023). *التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري. دفا تر البحوث العلمية*، 11(1).
- محمد السيد سرايا. (2007). *أصول وقواعد المراجع والتدقيق الشامل*. مصر: مكتب الجامعي الجديد.

للاستشهاد بهذا المقال وفق طريقة (APA) :

سفير محمد ومعدات جمال. (2025). دور مراجعة الأجور في حماية الحقوق المالية للعمال - دراسة حالة مؤسسة اقتصادية. *مجلة الاقتصاد الجديد*. المجلد 16 / العدد 01/2025.