



إشكالية الأجور وتوابعها في النزاعات العمالية

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
١٤ ديسمبر - ١٨ ديسمبر ٢٠٢٥	كوالالامبور	٣١٥٠	سجل الآن

الأهداف:

- تعتبر الطبقة العاملة من ذوي الياقات الزرقاء والبيضاء مصدرا للخيرات وتلعب الدور الأساسي في الانطلاقة الاقتصادية الحقيقية. وقد عبر عن هذه الحقيقة المرحوم بكرم الله الهلك الحسن الثاني عندها أعلن في خطابه السامي بمناسبة فاتح ماي لسنة 1961 (بأن عالم الشغل بها فيه من عملة وصناع وفلاحين هو الذي يهسك بيديه بأكثر خطوط المستقبل ويعرف كلمة السر التي تفضي إلى حياة حافلة بالسعادة والرغد والهناء).
- وحتى يتأتى لهذه الطبقة النهوض بهذا المهجوع لابد من إنصافها اقتصاديا واجتماعيا وقانونيا عن طريق دخل يكفي لسد حاجياتها والحفاظ على كرامتها وإحاطتها بالحماية القانونية من تعسف الهواجر وخرقه لحقوقها.
- ونظرا لأهمية الأجر الذي يعتبر أحد أركان عقد العمل والأساس الذي تقوم عليه هذه العلاقة ولها يطرحه من إشكاليات يعاني منها الممارس القانوني بسبب تعدد النصوص القانونية التي ينبغي له أن يتعامل معها. ولاختلاف منظور الأجر بالنسبة للهواجر والأجير في حالة النزاع. وللکیفية التي يتم احتسابه أثناء خضوعه لبعض الاقتطاعات الضريبية أو واجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وللخلاف الذي قد يقع بين الهواجر والأجير بشأن اعتبار المزايا الهادية والعينية من مشمولات الأجر أم لا. ولمعرفة الكيفية التي ينبغي بها احتساب الأجر والتعويض الذي يستحقه المصاحب بهرض مهني أو حادثة شغل بسبب الأجير أو بفعل المؤسسة أو في حالة إنهاء عقد العمل. ولها يهكن أن يواجه به الأجير من دفعوات تهس أجره بسبب التقادم. ومن أجل معرفة الحماية التي شهلها



المشعر المرفري للأجر عندها يكون دائما أو مهينا. ومن أجل توحيد الرؤيا واللاجهادات القضائية عبر محاكم المهلكة في بعض الجوانب التي تهم الأجر. سوف أتناول هذا الموضوع عبر المحاور التالية:

المستفيدون:

السادة المهنتشاريين والمهايين والهدراء القانونيين العاهلين في القطاع الخاص العام النفطي التعاوني والقطاع المشترك والهيئات الحكومية المستقلة وكذلك المهتمين بالمهارة العملية في حقول العمل القانوني والقضائي.

محتويات البرنامج:

المحور الأول:

التعريف بالأجر

- اللاتزامات في العقود والأجر وأشارة إلى أن (إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بهقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه).
- مفهوم العمل بهقتضى رابطة العمل ويعني بالتالي أن الذي لا يقوم بعمله لا يستحق الأجر عن الهدة التي لم يعمل فيها كما ينص على ذلك قانون اللاتزامات والعقود.
- لم يعد قائما في عصرنا هذا بعد أن أصبح للأجر مفهوم الصفة المعيشية الجزافية.
- التغيبات التي يستفيد معها الأجر من أجرته رغم عدم قيامه بأي عمل وهذا المفهوم المشار إليه سالفًا هو ما يعبر عنه بالأجر اللاجهاعي.
- بطاقة الأداء التي تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية، من اسم المؤسسة/ والأجر، ورقم انخراطه بالصندوق الوطني للضمان اللاجهاعي، ونوع العمل
- خضوع الأجر الذي يزيد عن الهبالغ القابلة للتخفيض بنسبة الثلثين أو النصف حسب الهبلغ في حالة احتساب التعويضات المستحقة كإيراد عهري سنوي
- اللاجهادات القضائية تتعامل مع الأجر واحتسابه في حوادث الشغل والأمراض المهنية بأسلوب مفاير لها هو عليه في النزاعات الفردية والجهاعية.



المحور الثاني:

العناصر الهكونة للأجر:

- الإيراد العمري السنوي أو رأسمال الإيراد
- الامتيازات في العقد أو في الاتفاقية الجماعية أو في النظام الداخلي للهؤسسة
- المنافع الهادية والعينية من جهة العناصر الهكونة للأجر وتعتبر هكولة له
- المشاركة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- ثم هل هذه المنافع الإزامية أم اختيارية وهل يهكن اعتهادها لوحدها كأجر.
- الامتيازات الهادية
- العمولة
- المساهمة في الأرباح
- العلاوات أو المنح
- الاتفاقيات الجماعية.
- الامتيازات العينية

المحور الثالث:

اللاقتطاعات التي يخضع لها الأجر:

- يخضع الأجر لهجومعة من اللاقتطاعات منها ما هو إزامي ومنها ما هو اختياري.
- إدارة الضرائب
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- النظام الداخلي للهؤسسة أو مخالفة الهقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة والسلامة
- صناديق الإعانة لمنفعة العملة والمستخدمين وفي حالة عدم وجوده للهؤسسة خيرية.

المحور الرابع:

أداء الأجر



- بطاقة الأداء أو بطاقة الأجر
- تقييم الأداء الخاص بالأجر
- إبراء الذمة

المحور الخامس:

حماية الأجر

- يقوم الهوآجر بتقديم تسبيقات للأجير بخصوص
- الوسائل الضرورية لإنجاز الشغل.
- المواد ووسائل العمل التي يحتاج إليها الأجير.
- التسبيقات النقدية
- حماية الأجر من هواجمة دائن الأجير غير المشغل
- التعويضات المصرح من طرف القانون بأنها لاتعقل.
- التعويضات المهنوحة على وجه ترجيح التسبيقات أو المدفوعات للمصاريف التي قام بها
- بهناسبة خذونه
- النفقات
- المبالغ التي تسبق أو ترد باعتبارها مصاريف مكتب أو جولة أو تجهيز أو تنقل أو نقل.
- مبلغ الجنازة ومصروفات مرض الهيئ ثم المصروفات القضائية.
- النزاعات العمالية بشأن الأجر.
- حوادث الشغل أو الأهراض المهنية .
- الإيراد العمري للمصاحب بهرض مهني أو حادثة شغل أو لذوي حقوقهم.
- كيفية احتساب الأجر عن كل حالة على حدة.

أساليب التدريب:

المحاضرات النقاشية:

وتهدف إلى نقل المفاهيم الفلسفية والمعارف الأكاديمية إلى المشاركين بها يساعدهم على تكوين الإطار المعرفي الذي يهكن الانطلاق منه لبناء المحاور الأساسية التي ينطلق منها البرنامج.



المناقشات الجماعية:

وتهدف إلى تبادل الخبرة والمعرفة بين منفذ البرنامج والمشاركين فيه، وبها يساهم في تكوين ثقافة مشتركة بين الجميع تسهم بعد ذلك بنقل تلك الثقافة إلى الواقع التطبيقي في شكل برنامج عمل تطويري للتطبيق السليم للمنظومة التدريبية.

ورش العمل:

وتهدف إلى توجيه المشاركين في مجموعة من الورش التدريبية التي يسعى من خلالها المدرب Plan Action إلى ترجمة الموضوعات التي يدور حولها البرنامج في شكل خطة عمل تطويرية نتيجتها دليل تطبيقي يهكن للمشاركين الاسترشاد به في عملية نقل أثر التدريب إلى الواقع العملي وبها يظهر في شكل نتائج ملموسة على الأداء الكلي.