

إشكالية الأجور وتوابعها في النزاعات العمالية

الرسوم ()

بتاريخ

سجل الأذن

٣١ ديسمبر - ٣١ ديسمبر ١٩٦٩

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 الملك 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 والرخاء والهناء).
- وحتى يتأتى لهذه الطبقة النهوض بهذا المهتم لآبد من إنصافها اقتصاديا واجتماعيا وقانونيا عن طريق دخل يكفي لسد حاجياتها والحفاظ على كرامتها وإحاطتها بالحماية القانونية من تعسف المأجر 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 للمأجر والأجير في حالة النزاع. وللحيفية التي يترتب احتسابه أثناء خضوعه لبعض الاقتطاعات الضريبية أو واجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وللخلاف الذي قد يقع بين المأجر والأجير بشأن اعتبار المزايا المادية والعينية من مشمولات الأجر أم لا. ولمعرفة الحيفية التي ينبغي بها احتساب الأجر والتعويض الذي يستحقه المصاحب بهرض مهني أو حادث شغل بسبب الأجير أو بفعل المؤسسة أو في حالة إنهاء عقد العمل. ولها يهكن أن يواجه به الأجير من دفعات تولى أجره بسبب التقادم. ومن أجل معرفة الحماية التي شملها المشرع المغربي للأجير عندها يكون دائما أو مدينا. ومن أجل توحيد الرؤيا والاجتهادات

القضائية عبر محاكم المهلكة في بعض الجوانب التي تهم الأجر. سوف

أتناول هذا الموضوع عبر المحاور التالية:

المستفيدون:

السادة المستشاريين والمحامين والهدراء القانونيين العاملين 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

- الالتزامات 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 الهدية التي لم يعمل فيها كما ينص على ذلك قانون الالتزامات والعقود.
- لم يعد قائما في عصرنا هذا بعد أن أصبح للأجر مفهوم الصفة المعيشية الجزافية.
- التغيرات التي يستفيد معها الأجير من أجرته رغم عدم قيامه بأي عمل وهذا المفهوم المشار إليه سالفًا هو ما يعبر عنه بالأجر الاجتماعي.
- بطاقة الأداء التي تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية، من اسم المؤسسة / والأجير، ورقم انخراطه بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ونوع العمل
- خضوع الأجر الذي يزيد عن الهبالغ القابلة للتخفيض بنسبة الثلثين أو النصف حسب المبلغ في حالة احتساب التعويضات المستحقة كإيراد عمري سنوي
- الاجتهادات القضائية تتعامل مع الأجر واحتسابه في حوادث الشغل والأمراض المهنية بأسلوب مغاير لها هو عليه في النزاعات الفردية والجماعية.

المحور الثاني:

العناصر المكونة للأجر:

- الإيراد العمري السنوي أو رأس المال الإيراد
- الامتيازات في العقد أو في الاتفاقية الجماعية أو في النظام الداخلي للمؤسسة
- المنافع الهادية والعينية من جهة العناصر المكونة للأجر وتعتبر مكهلة له
- المشاركة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- ثم هل هذه المنافع إلزامية أم اختيارية وهل يمكن اعتمادها لوحدها كأجر.
- الامتيازات الهادية
- العمولة
- المساهمة في الأرباح
- العلاوات أو المنح
- الاتفاقيات الجماعية.
- الامتيازات العينية

المحور الثالث:

اللاقتطاعات التي يخضع لها الأجر:

- يخضع الأجر لمجموعة من الالقتطاعات منها ما هو إلزامي ومنها ما هو اختياري.
- إدارة الضرائب
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- النظام الداخلي للمؤسسة أو مخالفة الهقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة والسلامة
- صناديق الإعانة لمنفعة العملة والمستخدمين وفي حالة عدم وجوده للمؤسسة 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 الهدفوعات للمصاريف التي قام بها بهناسبة خذونه
- النفقات
- المبالغ التي تسبق أو ترد باعتبارها مصاريف هكتب أو جولة أو تجهيز أو تنقل أو نقل.
- مبلغ الجنازة وهمصروفات مرض الهييت ثم المصروفات القضائية.
- النزاعات العمالية بشأن الأجر.
- حوادث الشغل أو الأهراض المهنية .
- الإيراد العمري للمصاحب بهرض مهني أو حادثه 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 تسهوج بعد ذلك بنقل تلك الثقافة إلى الواقع التطبيقي في شكل

ورشة 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.

00201102843111 
info@minaretc.org 
www.minaretc.org 