

# الأجر الأدنى للعامل فى قانون العمل المصرى

( دراسة مقارنة بالقانون الفرنسى )

دكتورة فاطمة محمد الرزاز

استاذ التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق . جامعة حلوان

# الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري دراسة مقارنة بالقانون الفرنسي

إعداد : الدكتورة فاطمة محمد الرزاز  
أستاذ مساعد التشريعات الاجتماعية  
كلية الحقوق - جامعة حلوان

## مقدمة:

شهدت بداية القرن التاسع عشر في أوروبا استقرار آثار الثورة الصناعية وتلاحمها مع آثار سيادة المذهب الفردي وإقرار مبدأ حرية التعاقد، الذى عبر عنه بأن العقد شريعة المتعاقدين، وعلى الدولة أن تحجم عن التدخل فى تنظيم العلاقات العقدية، ومن بينها علاقة العمل، وذلك احتراماً لمبدأ سلطان الإرادة.

وقد كان لهذه الفلسفة أثرها الأليم على الواقع، حيث لعبت دوراً هاماً فى خدمة أصحاب العمل على حساب مصالح العمال<sup>(1)</sup>. فالحرية التعاقدية كانت لصالح الطرف القوى فى العقد وهو صاحب العمل، أما العامل فلم يكن أمامه إلا الإذعان لشروط صاحب العمل عند التعاقد، مما أوقعه فى براثن ظلم هذا الأخير واستغلاله له نتيجة تزايد العمالة فى سوق العمل، وعدم وجود اتحادات عمالية للمطالبة بحقوق العمال، وغياب دور الدولة الحمائي لهم. وقد اقتصر دور القانون على إسباغ الاحترام لهذه الاتفاقات وإقرار الجزاء المناسب عند مخالفتها<sup>(2)</sup>.

وفى ظل هذه الأوضاع سيطر على مفهوم الأجر فى عقد العمل اعتبار اقتصادى مؤداه أن العمل سلعة ثمنها الأجر. ويعتبر هذا الأجر عنصراً هاماً من عناصر تحديد تكلفة الانتاج، وبالتالي تتحدد قيمته وفقاً لنظرية الثمن، أو بمعنى آخر بتفاعل قوى العرض والطلب.

(1) عماد مصطفى عتال: الحماية القانونية للأجر فى القانونين السورى والمصرى، رسالة لنيل درجة الماجستير فى الحقوق - جامعة القاهرة 1997، ص 6.

(2) د. عبد الرزاق حسين يس: الوسيط فى شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - 1992 - المجلد الثانى - ص 695.

وقد أدى هذا الواقع الى معاناة الطبقة العاملة من القسوة والظلم الواقع عليها فبدأت الحركات العمالية تنمو وتقوى للمطالبة بحقوق العمال، وبدأت الدعوة الى مطالبة الدولة بالتدخل الايجابى وفرض حمايتها عليهم. وقد اتخذ هذا التدخل فى البداية صورة التوجيه، وذلك بتنظيم العلاقات الانتاجية فى المجتمع، ثم تعدى الأمر بعد ذلك الى التدخل المباشر فى هذه العلاقات<sup>(1)</sup>.

ولم ينته القرن التاسع عشر إلا وكان هذا المفهوم الاقتصادى للأجر يتهاوى تحت قوة العمال واتحاداتهم وإصرار الدول على التدخل لحماية العمال من الظلم الواقع عليهم، وساعد على هذا التحول ظهور الاعتبار الاجتماعى للأجر - نتيجة لانتشار الأفكار الاشتراكية والمطالبة بضرورة مراعاة الاعتبارات الانسانية فى عقد العمل، الذى لا يقوم فقط على تنظيم مصالح مالية بحته، وإنما يمتد الى رعاية كرامة العامل ذاته ويترك آثاره على كيان المجتمع بكامله. فقوة العمل لا يمكن فصلها عن العامل الذى يقدمها، مما يسبغ على عقد العمل طابعاً انسانياً لا يمكن انكاره<sup>(2)</sup>. ومن هنا أصبح ينظر الى الأجر ليس باعتباره ثمناً لسلعة فى عقد معاوضة، بل كنصيب للعامل فى توزيع الدخل القومى على كل المواطنين<sup>(3)</sup>.

واستجابة لهذا التحول بدأت الدول فى وضع قواعد تتيح لها التدخل من أجل أن يحصل العامل - مقابل عمله - على دخل يضمن له الحد الأدنى اللازم للمعيشة فى ضوء أسعار الاحتياجات الأساسية للإنسان<sup>(4)</sup>. وقد روعى عند وضع هذه القواعد التوازن بين الاعتبار

---

(1) الدكتور محمد أحمد الرزاز: اتجاهات التنمية الاقتصادية فى جمهورية مصر العربية - 1972 - اصدار معهد الدراسات المصرفية بالبنك المركزى المصرى - ص 8 .

(2) عماد مصطفى عتال : سبق الاشارة ، ص 16 .

(3) عبد الرزاق حسين يس : سبق الاشارة ، ص 696 .

(4) د. أحمد حسن البرعى : الوجيز فى قانون العمل 2003 ، ص 196 .

الاقتصادي والاعتبار الاجتماعي، بحيث لا يهمل أحدهما لصالح الآخر، لأن إهمال الاعتبار الأول يؤدي إلى إهمال أصحاب رؤوس الأموال عن الاستثمار وخلق فرص العمل. وإهمال الاعتبار الثاني يؤدي إلى تحديد أجور العمال على نحو لا يضمن لهم متطلباتهم الأساسية مما يؤدي إلى وقوع اضطرابات اجتماعية<sup>(1)</sup>.

ولبيان محاولات تحرير الأجر من النظرة الاقتصادية البحتة، ننتبع هذا التطور في كل من فرنسا التي كانت الرائدة في هذا المجال ، ثم في مصر، وعلى ألا ننسى دور كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في إرساء المبادئ الهامة التي ساهمت في حصول العمال في الدول المشاركة بهذه المنظمات على حقوقهم وتحديد أجر أدنى مناسب لهم.

## أولاً : تطور نظام الأجر الأدنى في فرنسا :

كانت أولى محاولات تحرير الأجر من المفهوم الاقتصادي في فرنسا حينما حاول روبسبير أن يتضمن دستور 1793 فكرة إعادة توزيع الدخل على نحو يكفل لجميع المواطنين العيش بمستوى لائق ، وإن كان قد اقتصر على النص فيه أن " الإعانات العامة دين مقدس على المجتمع"<sup>(2)</sup> إلا أن التجربة البريطانية قد سبقت التجربة الفرنسية بعد ذلك. وقد مرت التجربة الفرنسية بعدة مراحل أكدت رسوخها وريادتها في هذا المجال، هذه المراحل هي <sup>(3)</sup>:

---

(1) فتحي عبد الرحيم عبد الله - مبادئ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ج 11 ، 1993 ، ص 292 .

(2) عماد مصطفى عتال: سبق الإشارة ، ص 15 - 16 .

(3) LYON – CAEN Gerard: Traité de droit du travail, T.2 Les salaires, Paris 1973, p. 15 et Suiv.

- RIVERO J et SAVATIER J. : Droit du travail, Paris 1970, p. 455 et Suiv.

**المرحلة الأولى :** بدأت بصدر مرسوم 10 أغسطس 1899 الذى جاء متأثراً بمرسوم شرط الأجر العادل البريطانى، وقد نص - هذا المرسوم الفرنسى - على أن تضمن الدولة عقودها مع مقاوليها نصاً يلزم كل منهم بدفع أجر مساو للأجر السائد فى المنطقة التى يعمل فيها، لكل فئة من عماله.

**المرحلة الثانية:** كانت بصدر قانون 10 فبراير 1915 الذى نظم الأجر الأدنى للعمال المنزليين، وبدأ فى تطبيقه على قطاع صناعة الملابس، ثم تلى ذلك تطبيقه على الصناعات الملحقة بهذا القطاع. وقد أخذ التدخل هنا شكلاً أكثر وضوحاً، حيث بدأت الدولة بتحديد حد أدنى لأجور العمال فى عقود ليست طرفاً فيها.

**المرحلة الثالثة:** صدر قانون 24 يونيو 1936 الذى الزم التنظيمات النقابية الفرنسية أن تضمن الاتفاقات الجماعية تحديد أجر أدنى لكل فئة عمالية، ولكل منطقة، وذلك بواسطة هيئات تحكيمية خاصة. والإلزام هنا فقط بتحديد الحد الأدنى للأجر، دون تحديده بالفعل، بل ترك للاتفاقيات الجماعية تمارسه بحرية.

هذه الحرية فى التفاوض - لتحديد الأجر الأدنى - وإن كانت قد جاءت تعبيراً عن اقتصاديات السوق إلا أنها لم تكن مطلقة وإنما محكومة بمعايير محددة أخصها القواعد التى تحكم المفاوضة الجماعية التى تحدد حدوداً دنيا للأجور وفقاً للحرف والكفاءات. وممارسة حرية التفاوض تفترض ممثلين للعمال ذوى قوة وتنظيم يكفل مفاوضة متوازنة

وتضمن حماية العمال الأكثر ضعفاً. وإذا اختل هذا التوازن فإن الدولة مستعدة للتدخل لحماية الطرف الضعيف<sup>(1)</sup>.

كما أن هذا القانون أورد قيداً آخر على حرية تحديد الأجر الأدنى، فقد منح لوزير العمل - بموجب قرار وزاري - سلطة مد تطبيق للأجر الأدنى المقرر باتفاقية جماعية على عاملين في مهنة أو صناعة غير مشاركة في هذه الاتفاقية<sup>(1)</sup>، وبعد استشارة اللجنة العليا للاتفاقات الجماعية<sup>(2)</sup>.

**المرحلة الرابعة:** كانت هذه المرحلة وليدة الظروف التي واكبت الحرب العالمية الثانية، فصدر قانون 1 أغسطس سنة 1941 الذي أخذ بفكرة التدخل العام المباشر للحكومة في تحديد الأجور في كافة الأنشطة الانتاجية. وقد صاحب ذلك تجميد الأجور عند المستوى الذي وصلت اليه في الأول من سبتمبر سنة 1936 في المنشآت الصناعية والتجارية المحددة بموجب المادة الأولى من قانون العمل.

ونظراً لارتفاع الأسعار اضطرت الدولة للتدخل لرفع الحد الأدنى للأجور من آن لآخر حتى نهاية الحرب، حيث تمت زيادة الأجور بموجب مرسوم 24 أغسطس ، وأول سبتمبر سنة 1944<sup>(3)</sup>.

وقد امتد تحديد الأجر الأدنى في هذه المرحلة الى أن شمل كافة الفروع المهنية.

---

(1) DOLLE Michel: Entre le salaire minimum et le revenue allocation compensatrice de revenue? Droit minimum faut il une Social, Avril 2000, N°4, p. 361.

(1) المختار أميرة : سبق الإشارة ، ص 19 .  
(2) RIVERO et SAVATIER: op. cit, p. 455.

(3) LYON – CAEN Gerard: op. cit., p. 18.

- RIVERO et SAVATIER: op. cit., p. 455.

## المرحلة الخامسة: فى هذه المرحلة تراجعت الحكومة

الفرنسية عن التدخل لتحديد الأجور، وجاء ذلك نتيجة استقرار الأوضاع بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية وإزالة آثارها، ومن بينها سياسة تجميد الأجور<sup>(4)</sup>.

وقد توجت هذه المرحلة بصدور قانون 11 فبراير 1950 الخاص بالاتفاقيات الجماعية واجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية، وفيه حرص المشرع على ترك تحديد الأجر الأدنى للاتفاقيات الجماعية الحرة بين نقابات العمال ونقابات أصحاب الأعمال، ولكن بشرط ألا يقل هذا الأجر الأدنى عن الحد الأدنى القانونى الذى حددته الدولة بمقتضى هذا القانون، وأطلق عليه (الأجر الأدنى المهنى والمضمون) Le salaire minimum interprofessionnel garanti وعبر عنه بالاختصار SMIG<sup>(1)</sup>. وقد روعى فى تحديده الظروف الاقتصادية العامة، وتطور الدخل القومى. وكان الدافع الى تقرير هذا الأجر الأدنى الزيادة المضطردة للإنتاج، والتي كانت بحاجة الى خلق قوة شرائية لتصرفها.

ويعتبر هذا التحديد عاماً يسرى بالنسبة لكافة العمال (مرسوم 23 أغسطس 1950) ولكن هذا الأجر الأدنى العام لا يمنع النقابات المهنية من التفاوض لصالح العمال التابعين لها بهدف الوصول الى أجر أدنى يزيد على هذا الحد الأدنى القانونى.

---

(4) PELISSIER Jean, SUPIOT Alain et JEMMAUD Antoine: Droit du travail, 22<sup>e</sup> edition, 2004, p. 19

(1) هذا القانون استمد وجوده من الفلسفة التى قام عليها الدستور الفرنسى الصادر فى 27 أكتوبر 1946 والذى نص فى ديباجته على ما يأتى :

La Nation doit assurée à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement en leur garantissant la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et le loisir.

- PÉLISSIER Jean – SUPIOT Alain – JEAMMAUD Antoine: Droit du travail, 2004, p. 1126.
- MALINGREY Philippe : La réglementation du travail p. 60.
- DOLLÉ Michel: op. cit., p. 362.

## المرحلة السادسة: بمقتضى القانون 7/70 فى 2 يناير

سنة 1970 حل الأجر الأدنى المهنى للتنمية Le salaire minimum interprofessionnel de croissance ، والمعبر عنه باختصار SMIC محل قانون 1950 ، محققاً حماية أكبر للعمال الذين يحصلون على الأجور الأقل، حيث ضمن لهم زيادة الحد الأدنى للأجور بشكل يتناسب مع زيادة الأسعار، كما يضمن لهم قوة شرائية ومساهمة فى تنمية الاقتصاد القومى. وقد تم اضافة أحكامه الى قانون العمل فى المادة رقم 141 بكل فقراتها.

وقد راعى هذا القانون الأخير - وما قبله - عند تحديده للأجر الأدنى التوازن بين أمرين<sup>(1)</sup>:

\* احتياجات العمال وعائلاتهم قياساً على المستوى العام للعمال فى البلاد من حيث أعباء المعيشة، واشتركت الضمان الاجتماعى ومستويات معيشة المجموعات الاجتماعية الأخرى.

\* العوامل الاقتصادية ومن بينها متطلبات التنمية الاقتصادية، الانتاجية والفائدة المرجوة منها والمحافظة على مستوى مرتفع من العمالة.

فتحديد مستوى الأجر الأدنى يأتى نتيجة للتوفيق بين متطلبات العدالة والفعالية الاقتصادية.

وقد أجرى على هذا القانون تعديلين : الأول : بمقتضى القانون رقم 82/957 فى 13 نوفمبر 1982 والذى رسم اسلوب وإجراءات تعديل هذا الحد الأدنى. والثانى : بمقتضى القانون رقم 94/638 فى 25 يوليو 1994 والذى بين كيفية حساب الحد الأدنى للأجر الشهرى.

---

VERDIER Jean – Maurice, COEURET Alain, SOURIAU Marie – Annette: <sup>(1)</sup>

## ثانياً: تطور نظام الأجر الأدنى فى مصر:

حتى التنظيم التشريعى للأجر الأدنى فى مصر بالاهتمام منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، حيث صدر الأمر العسكرى رقم 358 بتاريخ 9 ديسمبر 1942<sup>(2)</sup> والذى جاء لمواجهة الارتفاع المفاجئ والشديد لتكاليف المعيشة. وقد ألزم هذا الأمر أصحاب العمل بصرف علاوة غلاء معيشة الى عمالهم زيادة على أجورهم، وبحيث لا تقل عن الحد الأدنى الذى قرره الحكومة لموظفيها وعمالها. وقد ظل هذا الأمر العسكرى معمولاً به لمدة طويلة نتيجة مد المشرع المصرى العمل بأحكامه بمقتضى تشريع سنوى، كان آخره رقم 1958/20 .

وبعد اعلان الوحدة مع سوريا صدر قانون العمل الموحد رقم 1959/91 الذى نص على تشكيل لجان لتحديد الأجر الأدنى، إلا أن التطبيق العملى لهذا النظام لم يتحقق بالفعل<sup>(1)</sup>.

وفى سنة 1974 أصدر المشرع القانون رقم 74/64<sup>(2)</sup> والذى جعل الأجر الأدنى للعامل فى القطاع الخاص 40 قرشاً فى اليوم، اذا كان سنه 18 سنة فأكثر. أما اذا كان سنه يقل عن ذلك، فلا يجوز أن يقل عن 30 قرشاً فى اليوم.

وتلى ذلك صدور القانون رقم 125 لسنة 1980<sup>(3)</sup> الذى جعل الأجر الأدنى للعامل فى القطاع الخاص 20 جنيهاً شهرياً للبالغين 18 سنة فأكثر. ومن هم دون هذا السن 15 جنيه شهرياً. وقد تمت زيادة هذا الأجر الأدنى الى 25 جنيه شهرياً للبالغين 18 سنة فأكثر و 19 جنيه شهرياً لمن هم دون سن 18 سنة<sup>(4)</sup>.

---

(2) د. المختار أعمره : سبق الإشارة ، ص 25 ، 26 .

(1) المرجع السابق.

(2) الجريدة الرسمية العدد 29 بتاريخ 18/7/1974.

(3) الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 10/7/1980.

(4) الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 9/7/1981.

وبصدور القانون رقم 137 لسنة 1981 استحدث نص المادة 32 التى جاء بها: " يكون الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون هو الحد الأدنى الذى تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة فى هذا الشأن.

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين فى بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو فى بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التى تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة 79 من هذا القانون. ولا تدخل الوهبة وما يتناوله العامل من طعام فى حساب الحد الأدنى للأجر".

ولعل أهم الأسباب التى كانت وراء صدور هذا النص هو نجاح النقابات العمالية فى تحقيق المساواة فى الحدود الدنيا للأجور بين العاملين فى قطاعات العمل المختلفة (حكومى وعام وخاص).

ويتضمن النص المتقدم الأحكام الآتية<sup>(1)</sup>:

\* أن المشرع هو الذى يضع الأجر الأدنى بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص.

\* يجوز بالنظر الى ظروف بعض العاملين وطبيعة عملهم أن يكون الأجر الأدنى بالنسبة لهم أعلى من الحد الأدنى للأجور بصفة عامة. وتحدد الزيادة فى هذه الأحوال بقرار من لجنة الأجور المشكلة من وزير العدل طبقاً لنص المادة 79 من قانون العمل.

---

(1) د. أحمد حسن البرعى : سبق الإشارة ، ص 204 .

د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، 2004، ص

\* هذا التنظيم الذى جاء مخالفاً لمستويات العمل الدولية والعربية - كما سنرى- كان يتفق وطبيعة النظام الاقتصادى والسياسى فى مصر (2).

تنظيم الأجر الأدنى وفقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

راعى المشرع المصرى عند وضع قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الالتزام بالمستويات الدولية والعربية واحترام الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بتحديد الأجر الأدنى للعامل الخاضع لقانون العمل ، كما راعى التحول الاقتصادى الذى تمر به البلاد . وتمشيا مع فلسفة القانون المذكور القائمة على التكاتف الثلاثى للشركاء الاجتماعيين، لم يعد مقبولاً ترك تحديد الأجر الأدنى للعمالة لقرار يصدر من الحكومة.

لذلك استحدث المشرع كياناً جديداً ينشأ على المستوى القومى هو المجلس القومى للأجور (م 34 من قانون العمل) يختص بوضع الحد الأدنى للأجور، بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. ولكن اختصاص هذا المجلس على المستوى القومى لا يمنع من تحديد أجر أدنى يزيد عن الأجر العام المقرر على مستوى الدولة، بالنسبة لبعض المناطق أو الأنشطة التى قد تحتاج الى ضرورة تمييزها (1).

ويرأس هذا المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادى لعنصر الأجر فى علاقات العمل، حيث تتوافر لديه القدرة للحكم على مستوى الأجور ومقتضيات رفعها ومناسبة ذلك للحالة الاقتصادية التى تمر بها البلاد.

---

(2) المرجع السابق.

(1) محمود عبد الفتاح زاهر: الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد، 2003، ج 1، ص 235.

د. عصام أنور سليم: سبق الإشارة ، ص 357 وما بعدها.

ويتم تشكيل هذا المجلس بقرار من رئيس الوزراء ويضم في عضويته أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم، وأعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات، وأعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد، على أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة (وبذلك تضمن الحكمة سيطرتها على القرارات) وأن يتساوى عدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة.

### ثالثاً: دور الاتفاقيات الدولية فى تطوير الأجر الأدنى للعامل:

أمام أهمية تحديد الأجر الأدنى - باعتبار أن الأجر أحد عناصر الانتاج التى يتحدد على أساسها سعر المنتج - فقد حظى بعناية خاصة حيث تولت منظمة العمل الدولية تنظيمه وتطويره وتحديثه<sup>(2)</sup>، وذلك من خلال ابرام اتفاقيات دولية تضمن تحديد أجر أدنى يتناسب مع نفقات المعيشة. وأهم هذه الاتفاقيات:

\* الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 والمتعلقة بطرق تحديد الأجر الأدنى فى الصناعات التحويلية والتجارة، وتلزم هذه الاتفاقية كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تصدق عليها بأن تعمل على ايجاد طرق لتحديد الأجور الدنيا للعمال المشتغلين فى بعض المهن أو فروع من المهن التى لا يوجد أى تنظيم فعال لها عن طرق اتفاق جماعى أو غيره وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية (م - 1)، وعلى أن يكون لكل دولة الحرية فى اختيار أحد هذه الطرق فى المهن أو فروع المهن (م - 2) بعد استشارة ممثلى أصحاب الأعمال والعمال المعنيين، وكذلك فى طريقة تطبيق الطريقة المختارة ووفقاً للشكل الذى يحدده التشريع الوطنى فى كل دولة. على أن يكون تمثيل الطرفين

---

(2) د. أحمد حسن البرعى: سبق الإشارة ، ص 201 - 212 .

د. المختار أعمرة : سبق الإشارة ، ص 34 وما بعدها.

عماد مصطفى عتال : سبق الإشارة ، ص 72 وما بعدها.

متماثلاً، ويكون الأجر الأدنى الذى يتم الاتفاق عليه ملزماً لأصحاب الأعمال والعمال المعنيين، ولا يمكن النزول عنه من الأطراف الممثلة بعقد فردى أو اتفاق جماعى، ما لم يكن هناك ترخيص من السلطة المختصة (م-3)، كما تلتزم الدولة المصدقة على الاتفاقية باتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان حسن تطبيق الأجر الأدنى المتفق عليه، وتوقيع العقوبة على مخالفته (م-4)، وإذا تقاضى العامل - الذى تطبق عليه المعدلات الدنيا للأجور - أجراً أقل من هذه المعدلات، كان له الحق فى استرداد المبلغ المتبقى من الأجر بالطرق القضائية أو غيرها من الاجراءات القانونية وفقاً للقواعد التى تضعها القوانين واللوائح المحلية (م-9).

\* وقد استكملت عناصر هذه الاتفاقية بالتوصية رقم 30 لسنة 1928 التى أوردت العديد من المبادئ والقواعد التى تضمن التطبيق الجيد للاتفاقية، كما تتطلب من الأجهزة المعنية بتحديد الأجر الأدنى مراعاة ضمان مستوى معيشى مناسب للعمال المعنيين.

كما حدد هذه التوصية الأساليب التى يحدد على أساسها الأجر الأدنى، حيث طالبت بالرجوع الى معدلات الأجور المحددة للأعمال المماثلة. أما اذا تعذر الرجوع الى هذا الطريق فيجب الاستئناس بالمستوى العام للأجور فى البلد أو فى المنطقة ذات الشأن.

كما أوجبت التوصية ضرورة النص على مراجعة الأجر الأدنى بناء على طلب العمال أو أصحاب الأعمال الأعضاء فى المنظمات المكلفة بذلك.

\* الاتفاقية رقم 93 لسنة 1949 والمتعلقة بعمال البحر وعمال المزارع، وهى الوثيقة الوحيدة الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتى تضمنت تحديد مبلغ معين كأجر أدنى مقدراً بالجنيه الاسترلى أو

بالدولار الامريكى<sup>(1)</sup>. ولكن هذه الاتفاقية باءت بالفشل ولم تدخل حيز التنفيذ.

\* الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951 ، والمتعلقة بطرق تحديد الأجر الأدنى فى المنشآت الزراعية والحرف المتصلة بها. وقد ألزمت هذه الاتفاقية الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية والتي تصدق على أحكامها بإقامة أو بالإبقاء على جهاز يمكن من خلاله تحديد المعدلات الدنيا لأجور هؤلاء العمال (م -1/1). وأعطت لكل من هذه الدول الحرية - بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمال والعمال المعنيين - أن تحدد المنشآت والمهن وفئات الأشخاص الذين تطبق عليهم طرق تحديد المستويات الدنيا للأجور المشار إليها (م -2/1). كما يجوز للسلطة المختصة أن تستبعد من نطاق تطبيق بعض أو كل أحكام هذه الاتفاقية فئات من الأشخاص تمنع ظروف عملهم انطباق هذه الأحكام عليهم (كأفراد أسرة المزارع الذى يعملون لديه) (م 3/1) وأجازت الاتفاقية للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تسمح بدفع جزء من الأجور الدنيا فى شكل بدلات عينية، فى الحالات التى يكون فيها هذا النوع من البدلات مألوفاً. وطالبت الاتفاقية بوضع المعايير التى تكفل أن يكون هذا البدل العينى مناسباً للاستعمال الشخصى ومفيداً للعامل وأسرته، وأن تكون قيمة هذه البدلات عادلة ومعقولة (م 03). أما باقى بنود الاتفاقية فقد استلهمت أحكامها من الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 .

وقد وضعت التوصية رقم 89 لسنة 1951 المكملة لهذه الاتفاقية المعايير التى يجب أن تؤخذ فى الحسبان عند تحديد الأجر الأدنى للأجر وهى: نفقات المعيشة والقيمة العادلة للخدمات المؤداة

---

(1) الا يقل الأجر الأساسى الشهرى للبحار المؤهل عن 16 جنيه استرلينى ، أو 64 دولار امريكى (م -5).

والأجور المدفوعة عن الأعمال المماثلة، وكذلك المستوى العام للأجور.

\* الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 والمتعلقة بوضع تنظيم للأجر الأدنى يهدف الى حماية العمال ذوى الدخول المتدنية، وخاصة فى البلدان النامية.

وقد نصت هذه الاتفاقية على الزام الدول المصدقة عليها بوضع نظام للأجر الأدنى يغطى جميع العاملين بأجر الذين تقتضى شروط استخدامهم هذه التغطية (م 1/1) وبهذا النص تكون الاتفاقية قد مدت تطبيق تنظيم الأجر الأدنى الى جميع العاملين بدون تخصيص متى كانت أجورهم متدنية لا تكفى نفقات المعيشة الأساسية. ويتم تحديد المجموعات المغطاة من العاملين من السلطة المعنية فى كل بلد بالتشاور الكامل وبالاتفاق مع المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال وللعمال المعنيين (م 1/2). كما جعلت للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيضها. ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الفاعل للعقوبات الجنائية وغير الجنائية (م 1/2) وذلك مع الاحترام الكامل لحرية المفاوضة الجماعية (م 2/2).

كما حددت الاتفاقية العوامل التى يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الأدنى، وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية، وهى :

\* حاجات العمال وأسرههم مع مراعاة المستوى العام للأجور فى البلاد، وتكاليف المعيشة ومزايا التأمين الاجتماعى، ومستويات المعيشة المقارنة للفئات الاجتماعية.

\* العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستويات الكفاية الانتاجية، وأهمية الوصول بالعمالة الى مستوى مرتفع والحفاظ عليه (م 2-).

كما أوجبت على كل دولة مصدقة على الاتفاقية أن تحرص على إقامة أو الإبقاء على جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله وضع وتعديل الأجر الأدنى بالنسبة لمجموعات العمال المشمولة بالحماية. كما أوجبت تأمين التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال والعمال المعنيين عند إقامة هذا الجهاز وتسييره وتعديله (م -4).

وهكذا نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بشكل فعال في ترسيخ فكرة تحديد حد أدنى للأجور الدنيا وتنظيمها والعمل على التدخل لتعديلها كلما كان ذلك مطلوباً.

#### رابعاً: دور الاتفاقيات العربية في تطوير الأجر الأدنى:

أثار تنظيم أجر أدنى للعمال اهتمام منظمة العمل العربية، كما كان بالنسبة لمنظمة العمل الدولية ، وقد صدرت في هذا الصدد عدة اتفاقيات منها :

\* الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 : تركت هذه الاتفاقية لكل دولة عضواً في المنظمة الحرية في اختيار النظام الذي تتبعه لوضع تنظيم للأجر الأدنى يضمن سد الحاجات الأساسية للعمال وعائلاتهم، ويراعى هذا التحديد الاختلافات القائمة بين الصناعات وبين المناطق (م -34) وهذا دليل كاف على اباحة تعدد الحدود الدنيا للأجور تبعاً للصناعات المختلفة وللمناطق المتعددة داخل البلد الواحد.

وقدمت الاتفاقية تصوراً بتشكيل لجان مشتركة في كل منطقة لاقتراح تحديد الأجر الأدنى على فترات دورية مناسبة، على أن تضم هذه اللجان ممثلين عن أصحاب الأعمال والعمال المعنيين وممثلين للجهات الادارية المختصة (م -35).

\* الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 : أخذت هذه الاتفاقية في مجملها بما جاء بالاتفاقية الأولى.

\* الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983 : أبرزت هذه الاتفاقية أهمية الأجر الأدنى، وقد أفردت لتنظيمه باباً كاملاً هو الباب الثالث، وقد شمل المواد من 16-19 :

وقد عرفت الاتفاقية الأجر الأدنى بأنه المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن واللازمة للعيش بمستوى انساني لائق (م -16)، وأجازت للدول الأعضاء تطبيق نظام الأجر الأدنى على العمال من جميع الفئات (م -17).

كما قدمت الاتفاقية أسلوباً لتحديد الأجر الأدنى، وذلك بأن تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجان تمثل فيها الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال لهذا الغرض، وتعين التشريعات الوطنية الجهة المخولة بإصدار القرارات المتخذة من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة (م -18).

وحددت الاتفاقية العوامل التي يجب مراعاتها عند وضع الأجر الأدنى وهي : حركة الأسعار وكيفية التوازن بينهما (الأجر والأسعار) ومستوى تكاليف المعيشة، وعلى اللجان المشكلة لهذا الغرض أن تستعين بالأجهزة المتخصصة لتزويدها بالمعلومات المتعلقة بهذه العوامل (م -19).

كما تضمنت الاتفاقية ضرورة مراجعة اللجنة ( أو اللجان) للأجر الأدنى دورياً ولمدة لا تزيد على سنة، وذلك لتواكب الأجور الدنيا مستوى تكاليف المعيشة (م -20).

ويلاحظ على الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل العربية أنها أخذت بما جاءت به الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية، وان اختلفت عنها في أن الاتفاقيات الدولية جاءت ملزمة في هذا الصدد للدول الأعضاء المصدقين عليها. أما بالنسبة للاتفاقيات العربية فنصوصها واضحة الدلالة في جواز الأخذ بها دون الزام على الدول

الأعضاء المصدقين عليها. وتخالف في ذلك الرأي القائل<sup>(1)</sup> بأن نص المادتين 34 ، 35 من الاتفاقية العربية رقم 1/1966 وما يقابلهما بالاتفاقية العربية رقم 6/1976 يفيد الزام الدول الأعضاء بأحكامها، وذلك لأن النص ورد بأن " كل دولة تضع أنظمة خاصة لتحديد الأجر الأدنى". وهو تعبير أقرب الى التوصية منه الى الالتزام. ولم تستخدم أى تعبير يدل على الالتزام كما جاء بالاتفاقيات الدولية فتعبر كل دولة تضع أنظمة خاصة لتحديد الأجر الوارد فى الاتفاقيتين المشار اليهما يختلف تماماً عن تعبير: (تتعهد كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية ....)<sup>(2)</sup>. أو " لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء التى سجلت تصديقها عليها لدى مكتب العمل الدولى"<sup>(3)</sup>. مما يفيد الزام الاتفاقية للدول التى تصدق عليها. كذلك تعبير " لا يجوز أن يقل الراتب أو الأجر الأساسى عن شهر تقويمى من الخدمة للبحار ... "<sup>(4)</sup>. كذلك النص على أن " تتعهد كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بإقامة أو الابقاء على جهاز يمكن من خلاله تحديد المعدلات الدنيا ...."<sup>(5)</sup>.

وبمقارنة النصوص الواردة فى الاتفاقيات الدولية بالنصوص الواردة فى الاتفاقيات العربية يتضح أن أحكام الأولى ملزمة للدول المصدقة على هذه الاتفاقيات، عكس الحال بالنسبة للاتفاقيات العربية التى تتضمن توصيات للدول الأعضاء المصدقة عليها.

بالإضافة لما تقدم فإن الاتفاقيات العربية المتعلقة بتنظيم الأجر الأدنى لم تضمن النص على الزام الدول المصدقة على أحكامها

---

(1) د. المختار أعمره : سبق الإشارة .

(2) الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928 ، م - 1 .

(3) ذات الاتفاقية السابقة م 1/6 .

(4) الاتفاقية الدولية رقم 76/1946 م 1/5 .

(5) الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951 بشأن تحديد طرق تحديد المستويات الدنيا للأجور فى الزراعة.

بوضع نظام للرقابة والعقوبات لضمان تنفيذ أحكامها. وعلى العكس من ذلك نجد أن الاتفاقيات الدولية المماثلة لها قد تضمنت النص على إلزام الدول المصدقة على أحكامها باتخاذ التدابير اللازمة عن طريق وضع نظام للرقابة والعقوبات لضمان تنفيذ أحكامها<sup>(1)</sup>.

وبعد بيان التطور التاريخي لتنظيم الأجر الأدنى للعمال، نقسم بحثنا هذا الى فصلين :

### **الفصل الأول : لتعريف الأجر الأدنى وطرق تحديده.**

**الفصل الثانى : لبيان معايير تحديد الأجر الأدنى وطرق تعديله.**

## **الفصل الأول تعريف الأجر الأدنى وطرق تحديده**

اتجاه الدول والمنظمات الدولية والعربية الى تنظيم الأجر الأدنى للعامل يعنى أن هذا الأجر له مفهوم خاص وأهداف محددة يبتغى تحقيقها. وتختلف طرق تحديد الأجر الأدنى طبقاً للكيفية التى تم تنظيمه بها ووفقاً لعموميته أو خصوصيته لبعض المهن أو الحرف، وهذا هو موضوع المبحث الأول من هذا الفصل، أما المبحث الثانى فيتضمن تحديد عناصر الأجر التى تؤخذ فى الاعتبار عند تحديده.

## **المبحث الأول تعريف الأجر الأدنى وأهدافه وطرق تحديده**

---

(1) م 4 من الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928 ، م 9 من الاتفاقية الدولية رقم 76 لسنة 1946 ، م 9 من الاتفاقية الدولية رقم 93 لسنة 1949 ، م 10 من الاتفاقية الدولية رقم 109 لسنة 1958 ، م 1/2 و م 5 من الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 .

ينقسم هذا المبحث الى مطلبين : الأول لتعريف الأجر الأدنى وبيان أهدافه، والثانى لطرق تحديده.

## **المطلب الأول** **تعريف الأجر الأدنى وبيان أهدافه**

اتجهت بعض القوانين الى وضع تعريف صريح للأجر الأدنى، بينما اكتفت قوانين أخرى بتحديد مضمونه. وسواء بالنسبة للقوانين الأولى أو الثانية (سوف نكتفى منها بالقانون الفرنسى والقانون المصرى) ومدى تدخل الفقه فى هذين البلدين لوضع تعاريف متعددة للأجر الأدنى. وقد بدأ واضحاً من هذه التعاريف أن الأخذ بنظام الأجر الأدنى يتطلب توافر شروط معينة حددها القانون.

وبطبيعة الأمور فان نظام الأجر الأدنى كانت له فى كل دولة أخذت به أهداف يتوخى تحقيقها.  
**اولاً : تعريف الأجر الأدنى :**

وضع القانون الفرنسى تعريفاً صريحاً للأجر الأدنى بقوله فى المادة 2/141 " الأجر الأدنى للتنمية يحقق للعمال ذوى الأجور الأدنى ضمان قوتهم الشرائية وضمان مساهمتهم فى التنمية الاقتصادية للأمة"<sup>(1)</sup>. ويظهر من هذا التعريف أن المشرع الفرنسى قد عرف الأجر الأدنى بالنظر الى أهدافه التى يسعى الى تحقيقها لمصلحة العامل ولمصلحة الاقتصاد القومى.

---

(1) ART. 141-2 : " Le Salaire minimum de croissance assure aux Salariés, dont les

remunerations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ".

أما المشرع المصرى فقد اكتفى بتحديد مضمونة دون تعريفه فى المادة 1/34 من قانون العمل رقم 2003/12 على النحو التالى :

" ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط ، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى، بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار". وبذلك يكون المشرع المصرى قد اختار تحديد الأجر الأدنى من خلال معايير تحديده.

أما الفقه الفرنسى، فقد اتجه رأى الى تعريف الأجر الأدنى بأنه " ما يكفى متطلبات عامل باريسى أعزب". وفى رأى آخر أنه " يمكن تعريفه بمقارنته بمتوسط الأجور : وتحديد مستواه وقواعد تطويره، يتحقق بقياس مدى عدم عدالة الأجور المقبولة فى مجتمع ما "(2). وفى رؤية ثالثة للفقه الفرنسى تم تعريف الأجر الأدنى للتنمية SMIC بأنه " أداة النضال ضد عدم المساواة فى الأجور"(3).

وعرف رأى رابع الأجر الأدنى SMIC بأنه " ضمان ضد مخاطر فشل المفاوضة الجماعية فى تحديدها لأجر لائق "(1).

ورأى آخر يرى أن الأجر الأدنى " لا يتحقق فقط بإشباع الاحتياجات الجسدية من مأكّل وملبس وإقامة ولكن لإشباع الاحتياجات الطبيعية التى تتناسب مع درجة التطور والتقدم التّقنى، ومستوى الدخل القومى "(2).

---

DOLLÉ M. : op. cit., p. 362.

(2)

Le SMIC est un instrument de lutte contre les inégalité salariales

(3)

المرجع السابق.

SAVATIER J. : op. cit., p. 576.

(1)

PELISSIER J. et autres: op. cit., p. 1140.

(2)

ويظهر من التعريفات السابقة أن الفقه الفرنسى لم يستقر على معيار واحد لتعريف الأجر الأدنى. وقد بدأ أن المعيار الذى أخذ به المشرع لتعريف الأجر الأدنى أفضل من المعايير التى تبناها الفقه الفرنسى، اما الفقه فى مصر فقد قدم عدة تعريفات فى هذا الصدد.

فهناك تعريف جرى على أنه " الأجر الذى يوجب القانون أن يتقاضاه أقل العمال مهارة، والذى لا يجوز لطرفى عقد العمل الاتفاق على أن يحصل العامل على أجر أقل منه، ويقدر بكفايته لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل وأفراد أسرته"(3). هذا التعريف شمل آثار تطبيق نظام الأجر الأدنى، وفى تعريف ثان مبنياً لنفس المعيار جاء به أنه : " الحد الأجرى الذى لا يجوز بأى حال من الأحوال النزول عنه فى علاقات العمل، فردية كانت أم جماعية ، وهو الذى يغطى نفقات المعيشة ، فى حدودها الانسانية ، دون الاخلال بالتوازن الواجب بين الأجور والأسعار"(4).

وفى تعريف آخر للفقه أن الأجر الأدنى هو " الحد الأساسى اللازم الذى لا يجوز النزول عنه، ومن ثم يستحق لكل عامل تتطبق عليه أحكام قانون العمل، لأنه الحد اللازم لإشباع الحاجات الانسانية الضرورية"(1). كذلك عرفه البعض بأنه " ما يتقاضاه العامل الأقل مهارة عن عمله وفق ما يحدده القانون، ولا يجوز لطرفى العقد الاتفاق دونه، ويتم تقديره بالحد الذى يكفى لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل مع أفراد أسرته"(2).

على أننا نرى أن الأجر الأدنى للعامل يمكن تعريفه بأنه الأجر الذى يحدده المشرع للعامل سواء بصفة عامة أو بالنسبة لمهنة معينة،

---

(3) يوسف الياس : ص 4 .

(4) د. المختار أعمره : سبق الإشارة ، ص 48 .

(1) د. أحمد البرعى : ص 198 .

(2) عماد مصطفى عتال : ص 70 .

ويهدف به الى تحقيق التوازن بين الوضع الاجتماعى للعامل والأوضاع الاقتصادية فى الدولة، ولا يجوز النزول عنه.

## ثانياً: شروط استحقاق العامل للأجر الأدنى :

من التعريفات المتقدمة يتضح أن تطبيق نظام الأجر الأدنى لا يتم تلقائياً وإنما لابد من توافر شروط لذلك، منها وجود عقد عمل يربط بين العامل وصاحب العمل وأن يتحدد بقانون ، ويتعلق بالنظام العام ، على النحو التالى :

**1- وجود عقد عمل :** من المبادئ الأساسية التى أخذت بها قوانين العمل هو أن الحق فى الأجر ينشأ من عقد تم بين عامل وصاحب عمل.

كما أن تحديد أجر أدنى وإلزام صاحب العمل بدفعه للعامل التابع له بمقتضى عقد عمل، يتضمن قيداً على حرية التعاقد فيما يتعلق بقيمة هذا الأجر، وهذه سمة نظام الأجر الأدنى<sup>(3)</sup>.

وقد اشترط المشرع الفرنسى لاستفادة العامل من نظام الأجر الأدنى أن يكون مرتبطاً بحرف أو بأنشطة من تلك المحددة بالمادة 1/131 من قانون العمل (م 1/141) ومرتباً بصاحب عمل بعقد عمل لساعات تساوى على الأقل المدة القانونية الاسبوعية للعمل (م 10/141). وعلى ذلك، فإذا كان ارتباط العامل بصاحب العمل بدون عقد يفقد حقه فى المطالبة بالأجر الأدنى حتى ولو كان ارتباطه - بصاحب العمل - بعقد آخر غير عقد العمل كعقد المقاوله أو التوريد أو النقل، كذلك إذا كان العامل يعمل ساعات عمل أقل من المدة

---

SAVATIER J. : Les minima de salaire Droit Social, Juin 1997. p. 575.

(3)

القانونية المقررة بقانون العمل - مثل عقد العمل لبعض الوقت - فلا يطبق عليه نظام الأجر الأدنى (م 2/10/141)<sup>(1)</sup>.

كما وضع المشرع الفرنسي تنظيماً لبعض الحالات التي قد تثير خلافاً في الرأي عند التطبيق. فتكفلت المادة 4/1/141 بتحديد فئات يطبق عليها نظام SMIC وهي : القائمون بأعمال غير ثابتة، حراس العقارات، مستخدمى المنازل، المشرفين على محطات الوقود، على عقود العمل البحرية، السمسرة، التجاريون، مديري أفرع محلات المواد الغذائية الغير مستأجر، أيا كانت قيمة العجز أو الخسارة المترتبة على سوء ادارتهم، يستثنى من ذلك حالة الخطأ الجسيم، مع ضرورة تحميلهم نتيجة العجز أو الخسارة ، استناداً الى نص المادة 7/782 من قانون العمل، والتي تقرر لهم الحق في كل المزايا المقررة للعمال بالقوانين الاجتماعية<sup>(2)</sup>.

وبالنسبة للوكيل التجارى: لا يكون له الحق في الأجر الأدنى اذا لم يكن مرتبطاً بساعات عمل محددة، فاذا كان عمله خاضعاً لساعات عمل محددة فله الحق في SMIC. وعلى عكس ما تقدم فقد حدد المشرع الفرنسي حالات لا يطبق عليها نظام SMIC وهي :

**\* الصبية :** بمقتضى نص المادة 1/141 ومرسوم 2 فبراير 1971 م، أجاز المشرع تخفيض الأجر الأدنى بنسبة 20% اذا كان

---

(1) Art 141-10-2 “ Decr, n°73-1046 du 15 Nov. 1973”: “ Les dispositions de la présente

Section ne s’appliquent pas aux travailleurs temporaires regis par le chapitre V du titre II du present livre “.

SAVATIER J. : La Portée du droit au SMIC Selon les modalités de remuneration,

Droit Social, N°12, Décembre 1985, p. 815. et Rapport de CSERC, p. 27.

سن العامل أقل من 17 سنة، ويخفض بنسبة 10% اذا كانت سن العامل بين 17-18 سنة ولم يمض على اشتغاله عشرة أشهر في فرع النشاط<sup>(1)</sup>. وقد أطلق على هذا الاستثناء تعبير SMIC – Jeunes (الأجر الأدنى للشباب).

\* **المتدرجين :** اختلف الفقه حول عقد التدرج، فمنه من اعتبره عقد عمل، والغالب رأى أنه وان اشتبّه بعقد العمل إلا أنه يختلف عنه في بعض الوجوه الجوهرية. وعلى ذلك اعتبر أنه ليس بعقد عمل لأن غرضه الأساسى هو تعلم المهنة وليس أداء عمل واقتضاء أجر. ولذلك اتجه المشرع الفرنسى (م 1/117 من قانون العمل) الى منح العامل المتدرج نسبة من الأجر الأدنى تختلف تبعاً لسن المتدرج والمدة التى قضاها فى التدريب (من 25% الى 78% من SMIC)<sup>(2)</sup>. ولكن الحكم ليس نفسه بالنسبة للعمال الشباب البالغين والحاصلين على دبلومات تفيد حصولهم على قدر من التأهيل، ويرتبطون بالمنشأة بعقود تدريب مهني<sup>(3)</sup>، الهدف منها زيادة تأهيلهم وقدرتهم الفنية، ولكن لا تعتبر عقود عمل، لأن الغرض منها ليس أداء عمل مقابل أجر، ولهذا يخرج المتدرب من عداد المخاطبين بأحكام الأجر الأدنى<sup>(4)</sup>.

---

(1) Le SMIC, La documentation Francaise, Rapport du Conseil supérieur de l'emploi,

Des revenus et des coûtes, Avril 1999, p. 27.

(2) SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 576.

(3) Loi de 20 décembre 1993.

(4) SAVATIER J.: Les minima de Salaire, op. cit., p. 570.

\* **العمال المعوقين :** العامل الفرنسى المخاطب بأحكام الأجر الأدنى هو العامل الصحيح الذى يعطى المنشأة بكل قوته، فإذا كان معوقاً، فقد قرر له المشرع (art 141-2) اجراً أدنى أقل من الأجر الأدنى للتنمية SMIC<sup>(1)</sup>. وهذا الوضع يعتبر تطبيقاً لمبدأ عام فى قانون العمل وهو عمل مساو = أجر مساو ، وعلى ذلك لا يمكن منح العامل المعوق نفس أجر العامل الصحيح لأن أداء كل منهما يختلف عن الآخر.

إلا أن قانون المساواة فى الحقوق والفرص الصادر فى يناير 2001 ، والمعدل بالقانون رقم 102 لسنة 2005 (فى 11 فبراير 2005) يساوى فى الأجر الأدنى بين العامل المعوق والعامل العادى بحيث يتحمل صاحب العمل جزءاً من هذا الأجر الأدنى يتوافق مع مدى قدرة العامل المعوق على الأداء، وتتولى الدولة تعويض صاحب العمل بقيمة باقى هذا الأجر الأدنى<sup>(2)</sup>.

---

et Rapport de CSERC, p. 27.

(1) Art 141/11-41 Décr. N°73-1046 du 15 Nov. 1973 : “ Un travailleur handicapé

Perçoit une remuneration horaire inférieure au Salaire minimum de croissance”.

(2) Loi Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

وقد نص فى المادة 1-114 على أن المبدأ العام فى معاملة المعوقين والمساواة بينهم وغيرهم من المواطنين :

“ Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que la pleine exercice de sa citoyenneté “.

وبالنسبة للمشرع المصري، فبالرغم من نصه في المادة 34 من قانون العمل على انشاء مجلس قومي للأجور، من بين مهامه وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، مما يوحي بأن هذا التحديد يشمل جميع العاملين على مستوى الجمهورية، سواء كانوا بعقد عمل أم بدون، إلا أن صياغة المادة بعد ذلك يدل على أن الأمر يتعلق بأصحاب عقود العمل الفردية.

فبداية نص المادة 34 يقع في الباب الثالث من الكتاب الثاني من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، وهو الكتاب المتضمن تنظيم علاقات العمل الفردية.

يلى ذلك أن تشكيل المجلس القومي للأجور من الوزراء المعيّنين وممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال وممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر، يدل على أن التحديد هنا خاص بالعاملين التابعين لهذه النقابات، أي المرتبطون بعقود عمل فردية.

كما أن المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 تضمنت توضيحاً مفاده " أن عبارة المستوى القومي لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك في بعض المناطق والأنشطة التي قد يرى المجلس ضرورة تمييزها في هذا الخصوص". وفي ذلك دليل على أن تعبير المستوى القومي لا يعنى حتى جميع العاملين الخاضعين لعقد العمل الفردى.

وعلى ذلك يمكننا القول بأن المشرع المصري حذا حذو المشرع الفرنسي في اشتراط وجود عقد عمل يربط العامل المستفيد من نظام الأجر الأدنى وصاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون العمل. أما نعت المجلس بالقومى فيعنى أن الأجر الأدنى هنا هو الحد الأدنى العام المطبق بالنسبة لجميع العمال المشار إليهم فى هذا الصدد، لأن قانون العمل قد حدد المخاطبين بأحكامه.

وعلى ذلك لا يسرى هذا الأجر الأدنى بالنسبة للفئات الخارجية عن دائرة تطبيق قانون العمل، والمحددة بالمادة الرابعة منه.

والى جانب الفئات المستثناه بنص المادة الرابعة من قانون العمل، فهناك عدة فئات لكل مهما نظامها الخاص وهى (1):

\* **المتدرجين** : حماية لهذه الفئة، اشترط مشروع قانون العمل المصرى فى المادة 142 منه أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة التى تمنح للمتدرج فى كل مرحلة على أن تكون بصورة تصاعدية وعلى ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها. ومعنى ذلك أنه خلال المراحل السابقة على المرحلة الأخيرة يجوز منح المتدرج مكافأة نقل عن الأجر الأدنى المعمول به. والسبب فى ذلك واضح ، وهو عدم اعتبار المشرع لعقد التدرج على أنه عقد عمل ، بل أسماه اتفاق التدرج ، وما يمنح للمتدرج أسماه منحة وليس أجراً.

\* **الصبية** : تضمن القانون رقم 64 لسنة 1974 ، 119 لسنة 1981 تحديداً لأجر أدنى للصبية يقل عن ذلك المحدد للعمال البالغين (1). أما قانون العمل الجديد (12 لسنة 2003) فلم يتضمن تحديداً لأجر أدنى للصبية، على اعتبار أنهم اما متدرجون فيخضعون لأحكام المادة 142 من قانون العمل، واما عاملين بمقتضى قانون

---

(1) GAUDU François et VATINET Raymonde: Traité des Contrats Paris 2003, p. 190.

(1) حدد مشروع قانون 64 لسنة 1974 حد أدنى للصبية يقل قرشين فى اليوم عن كل سنة اذا قلت سن العامل عن 18 سنة، بشرط عدم جواز نزول هذا الأجر عن 30 قرشاً فى اليوم أيا كانت طبيعة العمل الذى يؤديه الصبى. أما القانون رقم 119 لسنة 1981 المحدد للأجور الدنيا للعاملين بالقطاع الخاص، فقد جعل الأجر الأدنى للعامل. اذا كان عمره فى 1 يوليو سنة 1981 ، 18 سنة ، مبلغ 25 جنيه شهرياً. أما اذا كان عمره يقل عن 18 سنة فإن أجره يجب الا يقل بنسبة 150 قرشاً عن كل سنة سابقة لبلوغه 18 سنة، وبشرط الا يقل عن 19 جنيه شهرياً بشكل عام.

العمل، فيخضعون لأحكام المادة 34 من قانون العمل، ويتولى المجلس القومى للأجور تحديد الحد الأدنى بالنسبة لهم دون قيود.

## 2- تحديد الأجر الأدنى بقانون : لما كانت أحكام قانون

العمل تتعلق بالنظام العام، بحيث لا يجوز مخالفتها أو النزول عنها، لذلك كان من المبادئ الأساسية فى قانون العمل أن أى قيد يرد على أحكامه لابد أن يتم بقانون.

ولما كان تحديد الأجر فى عقد العمل يتم بشكل حر بين العامل وصاحب العمل، فقد رأى بعض من الفقه الفرنسى<sup>(1)</sup> أن تقرير نظام الحد الأدنى لأجر العامل يعتبر قيداً على هذه الحرية وبالتالي لابد أن يكون تحديده بقانون.

واقترعاً بهذا رأى نزيد عليه، أنه حتى فى حالات الأجر الأدنى الاتفاقى فإنه يعتبر محدداً بالقانون، وذلك لأن الاتفاق الجماعى لا يستطيع أن ينزل بالأجر الأدنى عن ذلك المحدد بالقانون. كما أن الحد الأدنى الاتفاقى يستمد شرعيته من القانون الذى اجازة.

وحتى بالنسبة للوضع فى قانون العمل المصرى، حيث أنشأ المشرع المجلس القومى للأجور وأجاز له وضع تحديداً للأجر الأدنى، فإن التحديد الذى يخرج من هذا المجلس يعتبر مصدره الأول القانون الذى أعطى لقراراته الشرعية الدستورية والقانونية.

## 3- تحديد الأجر الأدنى يتعلق بالنظام العام : لما كان

تدخل المشرع لوضع نظام الأجر الأدنى يستهدف ضمان قوة شرائية للعامل صاحب الدخل الأدنى، وضمان مساهمته فى تنمية الاقتصاد القومى (م 2/141 من قانون العمل الفرنسى)، ولمواجهة فقر الطبقة العاملة وضعفها أمام أصحاب الأعمال (بالنسبة للمشرع

---

SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 575.

(1)

المصرية)، فقد كان لازماً على المشرعين اعتبار أحكامه من النظام العام والزام جميع الأطراف باحترام هذه القواعد، وذلك بفرض جزاء جنائى على من يخالف أحكامها، زيادة على الجزاء المدنى المترتب على الاخلال بها.

أ - أما بالنسبة لاعتبار أحكامها من النظام العام فقد جاء نص القانونين المصرى والفرنسى على ذلك صريحاً وواضحاً. فبالنسبة للمشرع المصرى فقد ألزمت المادة 36 من قانون العمل المصرى مراعاة حكم المادة 34 الخاصة بالأجر الأدنى عند تحديد أجر العامل سواء فى عقد العمل الفردى أو فى اتفاقية العمل الجماعية أو لائحة المنشأة، أو حتى عند الالتجاء الى عرف مهنة العامل فى الجهة التى يؤدى فيها العمل. ففى كل حالة من هذه الحالات لا يجوز وفقاً لنص المادة 36 تحديد أجر للعامل يقل عن الأجر الأدنى المحدد وفقاً لأحكام القانون، بمقتضى قرار المجلس القومى للأجور.

وكذلك نص المادة 37 من قانون العمل المصرى التى جاء بها " اذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالانتاج، أو بالعمولة، **وجب** الا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور". وقد حرص المشرع فى هذه المادة على استخدام كلمة وجب للدلالة على الالتزام.

وبذلك يكون المشرع المصرى قد حرص على تقييد كل أساليب تحديد أجر العامل بالا تقل عن الأجر الأدنى.

ولم يختلف موقف المشرع الفرنسى عن موقف المشرع المصرى فى هذا الخصوص. فقد جاء نص المادة 1/141 بفقراتها 1، 2، 9/141 مؤكداً تعلق قواعد الأجر الأدنى بالنظام العام على النحو التالى:

**نص م 1-1/141 :** قواعد عامة: الالتزام بتعويض العامل بمستوى على الأقل مساو للأجر الأدنى للتنمية يعتبر مبدأ عاماً من القانون<sup>(1)</sup>. (مضافة بتعديل 23 أبريل 1982).

**نص م 2-1/141 :** للعامل الحق، أيا كانت نصوص عقد عمله، فى تعويض (أجر) يساوى على الأقل الأجر الأدنى للتنمية<sup>(1)</sup> SMIC . (مضافة بتعديل 1996).

وهكذا جاء نص الفقرة الأولى والثانية من المادة 1/141 فرنسي محددة تعلق أحكام الأجر الأدنى بالنظام العام باعتبارها مبدأ عاماً من مبادئ القانون.

**نص م 9/141 :** هذا النص كان أكثر صراحة ووضوحاً من سابقه حيث أورد أنه : " يحظر، فى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، النصوص المتضمنة تعديات على الأجر الأدنى للتنمية أو الاحالة الى هذا الأخير بقصد تحديد أو تعديل الأجور الواردة فى هذه الاتفاقيات أو الاتفاقات". (مضافة بتعديل 13 نوفمبر 1982)<sup>(2)</sup>.

---

(1) Art 141-1-1 : Règles générales: L'obligation de rémunérer un salarié à un niveau au moins égal au salaire minimum de croissance est un principe général du droit.

(1) Art 141-1-2: Un salarié a droit, quelles que soient les stipulations de son contrat de travail, à une rémunération au moins égale au

SMIC.

(2) Art 141-9: Sont interdites dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus ces conventions ou

accords.

وهكذا يحظر المشرع بالنص الصريح على الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وضع نصوص تتعلق بالأجر تعد اعتداء على قواعد تحديد الأجر الأدنى، والا تعرضت للجزاء<sup>(3)</sup>.

وتطبيقاً لتعلق الأجر الأدنى بالنظام العام، وضعت محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الاجتماعية) مبدأ عاماً بالنسبة للعامل الذى تثبتت مسؤوليته عن عجز فى أموال من المنشأة مؤداه التفرقة بين ما اذا كانت مسؤولية العامل قائمة على مخاطر عادية فى العمل فإن الخصم من أجره الشهري استيفاء لقيمة العجز يجب الا يسقط حماية الأجر الأدنى. (حكمى الدائرة الاجتماعية 19 نوفمبر 1959، 1960- تقرير المحامى العام LINDON) ويجب أن يحصل العامل بعد الاستقطاع على أجر يعادل الأجر الأدنى.

أما اذا كان العجز ناتجاً عن الخطأ الجسيم للعامل فإنه لا يستحق حماية لأجره الأدنى. وقد عبر عن ذلك المحامى العام LINDON فى تقريره بأنه : " فى هذه الحالة، لا ينشأ التزام صاحب العمل بدفع الأجر بسبب تنفيذ عادى لعقد العمل ولكن بسبب تعسف من العامل فى اداء وظيفته وعدم امانته ". وقد أكدت نفس الدائرة هذا الحكم صراحة بتاريخ 18 أكتوبر 1972.

وعندما لجأ أصحاب الأعمال الى الزام العمال المكلفين بعهد بتقديم ضمان مالى عند الالتحاق بالخدمة فقد قضت نفس الدائرة طبقاً لتقرير المحامى العام بأنه " أنه طالما أن الأجر والضمان المالى يشكلان وحدة فى ذمة العامل فلا يمكن جعل قيمتهما أقل من الأجر الأدنى، لأن العامل اذا أراد البقاء لدى نفس صاحب العمل فإنه يلتزم بإعادة قيمة الضمان، مما يؤثر على الأجر الأدنى<sup>(1)</sup>.

---

GAUDU François et VATINET Raymonde: op. cit. p.185.

(3)

Cahiers de l'actualité répertoire de droit du travail, Dalloz, 2,2000, p. 9.

(1)

ب - الجزاء على مخالفة أحكام الأجر الأدنى: وضع مشرع قانون العمل في مصر وفي فرنسا عقوبة جنائية على مخالفة القواعد المنظمة للأجر الأدنى، مع عدم اغفال الجزاء المدني.

قرر المشرع المصري في المادة 247 من قانون العمل عقوبة جنائية على مخالفة أياً من أحكام المادتين 37/36 من هذا القانون أو القرارات الوزارية المنفذة لها، وهما المادتان اللتان تلزما صاحب العمل باحترام الأجر الأدنى المحدد بالقانون. ومؤدى هذه العقوبة تغريم صاحب العمل المخالف أو من يمثله مبلغاً من المال لا يقل عن مائة جنيه ولا يجاوز خمسمائة جنيه، على أن تتعدد الغرامات بتعدد العمال الواقع في شأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة في حالة العود. كذلك نص قانون العمل الفرنسي (م 1/154) على معاقبة صاحب العمل الذي يخالف أحكام SMIC بالغرامة المقررة لمخالفة من الدرجة الخامسة. وتتعدد الغرامات بتعدد العمال الواقع في شأنهم المخالفة. وفي حالة العود خلال عام، توقع عقوبة الغرامة المقررة لمخالفة من الدرجة الخامسة.

وإذا خالف صاحب العمل أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي ودفع الى العامل أجر أقل من الأجر الأدنى المقرر في هذه الاتفاقية أو الاتفاق، يعاقب بالغرامة المقررة لمخالفة من الدرجة الرابعة.

وفي حالة العود خلال عام يعاقب بعقوبة الغرامة المقررة لمخالفة من الدرجة الخامسة.

وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الواقع في شأنهم المخالفة<sup>(1)</sup>.

وكذلك يعاقب بنفس العقوبة صاحب العمل الذي يخالف النصوص المتعلقة بملحقات الأجر سواء كانت قانونية أو لائحية أو اتفاقية<sup>(2)</sup>.

(1) مصطفى عتال: ص 90 . د. المختار أعمرة : ص 76 ، 77 .

وقد ضمن المشرع الفرنسى نفس الباب من قانون العمل الخاص بالأجر الأدنى، وفى نص المادة 141-15 الزام مفتشى العمل والحرف والموظفين المنوط بهم الرقابة، كل فى نطاقه وفى اختصاصه، وبالتعاون مع البوليس القضائى، بضبط مخالفات النصوص المتعلقة بهذا الباب<sup>(3)</sup>.

أما بالنسبة للعقوبة المدنية فلم ترد صراحة فى أحكام القانونين المصرى والفرنسى، وإن كانت تستفاد من نصوصهما ومن القواعد العامة للقانون المدنى. كما أن الفقه والقضاء فى البلدين قد اتفقا على أنه طالما أن الأجر الأدنى يتعلق بالنظام العام، فلا يجوز الخروج عليه أو الاتفاق على أجر أقل منه، فإذا تضمن العقد اتفاقاً على أجر أقل من الأجر الأدنى، يبقى العقد صحيحاً ويبطل الاتفاق ويستحق العامل فى هذه الحالة الأجر الأدنى المطبق وقت تنفيذ العقد<sup>(1)</sup>. ويعتبر هذا الاتفاق باطلاً سواء ورد فى عقد العمل ذاته أو فى اتفاق لاحق عليه، كما أن للمحكمة أن تقضى بهذا البطلان من تلقاء نفسها<sup>(2)</sup>.

وهذه القواعد تجد قوتها فى كل من مصر وفرنسا - علاوة على ما تقدم - فى الاتفاقيتين الدوليتين رقم 26 لسنة 1928 و 99

---

(2) المواد 36 ، 37 من قانون العمل المصرى و 2/1/141 من قانون العمل الفرنسى.  
- SAVATIER J. : La Portée du droit au SMIC ... , op. cit, p. 811.

GAUDU F. et VATINET R. : op. cit., p. 189 , 190.

حكم محكمة النقض المصرية رقم 219 لسنة 50 ق. جلسة 1985/12/29 ، منشور: د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 وطبعة 2004 ص 174 .

(3) Art. 141-15: “ Les inspecteurs du travail et de la main-d’oeuvre et les autres fonctionnaires de contrôle assimilés, Sont charges, chacun dans le domaine de ses compétences respectives et concurremment avec les officiers de infractions aux disposition de police judiciaire, de constater la presente section.

GAUDU F. et VATINET R. : op. cit., p. 191 . (1)

(2) عماد مصطفى عتال: سبق الإشارة، ص 89 - د. المختار أعمره: سبق الإشارة، ص 74 ، 75.

لسنة 1951 - واللذان صدقت عليهما الدولتان، حيث نصت المادة 2/4 من الاتفاقية الأولى على أنه : " للعامل الذى تتطبق عليه المعدلات الدنيا للأجور، ويتقاضى أجوراً أقل من هذه المعدلات، الحق فى أن يسترد بالطرق القضائية، أو غيرها من الاجراءات القانونية، المبلغ المتبقى من الأجر الذى لم يدفع له، فى غضون مهلة تحددها القوانين أو اللوائح". كما نصت المادة 2/4 من الاتفاقية الثانية على أنه : " يحق لأى عامل تتطبق عليه المعدلات الدنيا، وتقل معدلات الأجور التى يتقاضاها عن هذه المعدلات أن يسترد فروق الأجر التى لم تدفع له، وذلك عن طريق الاجراءات القضائية أو غيرها من الاجراءات المناسبة، خلال المهلة الزمنية التى قد تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية".

واسترداد العامل لقيمة الفرق بين الأجر الفعلى الممنوح له والأجر الأدنى لا يمنع من الحكم له بتعويض عن الضرر الذى لحق به من تقويت حقه عليه وفقاً لقواعد القانون المدنى.

**ثالثاً: أهداف الأجر الأدنى :**

ان اتجاه التشريعات فى الدول المختلفة والمنظمات الدولية والعربية الى اقرار تنظيم للأجر الأدنى للعامل لا ينبع من فراغ أو يستهدف لا شىء، وإنما هناك أهداف حقيقية وذات أهمية يقصدها كل تشريع أو اتفاقية دولية أو عربية من وراء هذا التنظيم.

ويمكننا تصنيف هذه الأهداف تبعاً للغاية التى تتوخاها الى بعدين: أحدهما اجتماعى والثانى اقتصادى. وينبغى أن يستهدف المشرع احداث التوازن بين هذين البعدين. فاذا انفصلا بمساحة كبيرة

تتصدع ركيزة النمو الاقتصادي ويتهدد بالانهيار عند أول أزمة يواجهها<sup>(1)</sup>.

**الأهداف الاجتماعية :** وهى الغاية الأساسية من تحديد الأجر الأدنى للعامل، حيث يسعى هذا النظام الى حماية العمال من استغلال أصحاب الأعمال نتيجة لعدم وجود تنظيم نقابى لهم أو لضعف هذا التنظيم، أو نتيجة لزيادة عرض اليد العاملة عن الطلب عليها. فالصراع قائم دائماً بين العمال الذين يسعون الى الحصول على أكبر عائد من عملهم، وأصحاب الأعمال الذين يهدفون الى الحصول على أكبر عائد من العمل بأقل مقابل ممكن<sup>(2)</sup>، لذلك فإن حماية فئة العاملين الأكثر فقراً بتوفير الحد الأدنى من متطلبات الحياة لهم يعتبر الهدف الأسمى والوظيفة الجوهرية لتحديد أجر أدنى لهم<sup>(3)</sup>.

كما قد يهدف المشرع من هذا التنظيم الى رفع المستوى العام للأجور بما يحقق دخلاً مناسباً للعمال، وذلك اذا كانت مستويات الأجور السائدة عاجزة عن مجاراة الزيادة المطردة فى نفقات المعيشة. وعلاوة على ما تقدم، فإن تحديد حد أدنى للأجر يهدف الى تحقيق استقرار علاقات العمل، وتفسير ذلك أن المنازعات الخاصة بالأجور تعد أكثر وأهم المنازعات فى علاقات العمل، لأن الأجر بالنسبة للعامل - وخاصة الطبقة الدنيا من العمال - يعتبر المصدر الوحيد للعيش. ولا تقتصر هذه المنازعات على عمال الصناعات والمهن التى لا تتدرج تحت تنظيمات نقابية، بل تمتد أيضاً الى تلك التى تخضع لتنظيمات نقابية، فقد تفشل المفاوضات حول تحديد الأجور بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم.

(1) د. جابر عبد الجابر خلاف: أهمية الأحكام المنظمة للحد الأدنى للأجور فى مصر - بحث مقدم الى منظمة العمل الدولية ، القاهرة 1996 ، ص 20.

(2) VASSILLE Laurant: L'indexation des salaires remise en cause? Droit Social, Décembre 1984, p. 756.

(3) د. المختار أعمرة : سبق الإشارة ، ص 138 .

وهذا الفشل قد يؤدي الى لجوء العمال الى استخدام سلاح الإضراب عن العمل، أو اغلاق أصحاب الأعمال لمنشآتهم<sup>(1)</sup>، وما يترتب على أى من الاجرائين من آثار ضارة وخطيرة على الاقتصاد القومى.

لهذا فإن تدخل المشرع لتحديد أجر أدنى للعامل يقلل دون شك من هذه المنازعات ويحمى المجتمع من تداعياتها، ويجعل العامل مستقراً وآمناً على دخله، وبالتالي يحقق نوعاً من الأمن الاجتماعى للعمال وللمجتمع ككل<sup>(2)</sup>. وهذا ما دفع البعض الى تعريف الحد الأدنى للأجر فى فرنسا بأنه " ضمان ضد تداعيات فشل المفاوضات الجماعية فى تحديد أجر مناسب"<sup>(3)</sup>. كما أن هذا الاستقرار يتحقق بالإحساس بدور الدولة فى تحقيق الوظيفة التوزيعية للدخل<sup>(4)</sup>. فلا يمكن انكار الاثر النفسى الذى يتولد لدى العامل عند شعوره باهتمام الدولة بضمان نصيبه فى عائد العملية الاقتصادية التى شارك فيها، هذا الشعور من شأنه أن يخلق لديه الانتماء وتحمل الصعاب. ويزيد هذا الاثر النفسى لدى العامل حينما تتضامن نقابات العمال مع باقى أضلاع المثلث (الدولة ورجال الأعمال) فى حماية حقوقه وضمانها له<sup>(1)</sup>.

---

(1) عماد مصطفى عتال : سبق الإشارة ، ص 76 .

(2) د. المختار أعمرة : سبق الإشارة ، ص 139 .

(3) SAVATIER Jean: Les minima de Salaire, op. cit, p. 576.

“ Par definition, le SMIC est ... le Salaire mimime legal a été conçu comme une garantie contre le risque d'echec de la negociation collective pour fixer un Salaire decent “.

(4) د. جابر عبد الجابر خلاف : سبق الإشارة ، ص 20 .

(1) المرجع السابق : ص 21 ، 22 .

**الأهداف الاقتصادية :** تعددت الآراء حول تحديد هذه الأهداف الاقتصادية التي تغياها مشروع الحد الأدنى للأجر. فهناك رأى<sup>(2)</sup> يرى أن هذا التحديد يعد تياراً مقابلاً لتيار التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة، ويمكن العمال من العيش فى مستوى لائق، وإعطائهم فرصة للاستفادة من التقدم الاقتصادى.

وبما أن الأجر هو مقابل العمل - كعنصر من عناصر الانتاج - فإن كل ما يؤثر فى الأجر يعد تدخلاً فى عملية التوزيع الأولى للدخل القومى، بحيث أن ضمان حد أدنى من الأجر للعامل يعتبر بمثابة تحديد لنصيب العامل فى الدخل القومى، وهو ما أكدته الفقرة 3 من المادة الثالثة من قرار رئيس الوزراء بمصر رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء مجلس قومى للأجور، حين حددت أن من بين اختصاصات هذا المجلس " تحقيق التوازن المطلوب فى توزيع الدخل القومى ... " .

كما أن هذا النظام يحقق التكافؤ فى المنافسة بين المشروعات، لأن عنصر الأجر يدخل فى حساب تكلفة المنتج ويؤثر تأثيراً مباشراً على سعره وعلى ربح المشروع أو خسارته. فإذا كان أحد المنتجين يدفع أجراً أعلى من مثيله فإن المنافسة بينهما تكون غير متكافئة. أما تحديد الأجر لكافة العمال فى سلعة ما، فإنه يجعل المنتجون على قدم المساواة فى المنافسة فى السوق.

علاوة على أن تحديد الحد الأدنى للأجر والزام أصحاب العمل به يمنعهم من اللجوء الى تخفيض هذه الأجور كوسيلة لتحقيق التفوق فى هذه المنافسة. ولا شك أن استقرار الأجور وتنظيمها عن طريق تشريع يضمن الاستقرار الاقتصادى.

---

(2) د. المختارة أعمره : المرجع السابق ، ص 139 - عماد مصطفى العتال : المرجع السابق ، ص 75 .

وقد حرص المشرع الفرنسي على إبراز وتوضيح أهدافه من تنظيم الحد الأدنى للأجور في الفقرات 2 ، 3 ، 4 من المادة 141 من قانون العمل.

فقد نصت المادة 2/141 من قانون العمل الفرنسي<sup>(1)</sup> على أن الهدف من تقرير حد أدنى لأجر العمال SMIC هو " ضمان قوتهم الشرائية وضمان مساهمتهم في التنمية الاقتصادية للأمة "<sup>(2)</sup>.

**\* ضمان قوة العامل الشرائية :** تضمنت المادة 3/141 معيار ضمان تحقيق هذه القوة الشرائية للعمال ذوى الأجور الدنيا وذلك بقياس الأجر الأدنى للتنمية على تحرك المؤشر الوطنى للأسعار على سلع الاستهلاك المتخذة كمعيار بموجب مرسوم مجلس الوزراء (رقم 957-82 فى 13 نوفمبر 1982) - بعد استشارة المجلس القومى للمفاوضة الجماعية.

وإذا وصل هذا المؤشر الى مستوى ارتفاع يساوى على الأقل 2% عن المعدل السابق الذى اتخذ عند تحديد الأجر الأدنى للتنمية، يرتفع هذا الأجر بنفس النسبة ابتداءً من أول يوم من الشهر الذى يلى نشر الارتفاع فى الاسعار.

وبذلك يضمن المشرع بقاء القوة الشرائية للعامل على نفس المستوى فلا يتعرض الطلب على السلع الى الانكماش أو الركود بما يؤثر بالسلب على الاقتصاد القومى.

ولكن يراعى أنه، اذا بقى معدل الزيادة فى الأسعار يساوى كتلة الأجر - وليس أجر كل عامل منفرداً - والمقتطع من الأجر الاجمالى

---

(1) Art 141-2 : " Le Salaire minimum de croissance assure aux Salariés dont les remunerations Sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au developpement économique de la nation".

VERDIER J. M. et autres : op. cit., p. 360 - 361.

(2)

للأقساط الاجتماعية في تزايد، فإن القوة الشرائية للأجر الصافي تضعف<sup>(3)</sup>.

ويرى بعض من الفقه أن ضمان الحفاظ على القوة الشرائية لن يتحقق إلا إذا كان ارتفاع الأجر شاملاً كل السلم الوظيفي وليس الأجر الأدنى فقط<sup>(1)</sup>.

**\* ضمان مساهمة العامل في التنمية الاقتصادية للأمة :**  
تضمنت المادة 4/141 معياراً لضمان استمرار مساهمة العامل في التنمية الاقتصادية للأمة، بتقريرها أسلوباً لتعديل الأجور الدنيا كل سنة اعتباراً من أول يوليو، آخذاً في الاعتبار التغيرات الاقتصادية التي وقعت خلال العام المنصرم، ويصدر بذلك مرسوم من مجلس الوزراء بناء على التحليل الاقتصادي المقدم من المجلس القومي للمفاوضة الجماعية.

## **المطلب الثاني طرق تحديد الأجر الأدنى**

تتخصر طرق تحديد الأجر الأدنى في طريقتين : الأولى ذات طبيعة تنظيمية حيث تتدخل الدولة مباشرة في تحديد الأجر الأدنى، وهذا هو الأجر الأدنى القانوني العام.

أما الطريقة الثانية فذات طبيعة اتفاقية، حيث يترك المشرع للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية حرية تحديد الأجر الأدنى، وهو الأجر الأدنى الاتفاقي المهني.

---

LYON – CAEN G. et autres : op. cit., p. 991/992.

(3)

(1) المرجع السابق ، ص 992 .

وقد أخذ كل من المشرع المصرى والفرنسى بالطريقتين معاً، حيث وضع كل منهما تنظيمًا لأجر أدنى قانونى عام، ثم أباح للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وضع حد أعلى للمهنة أو للفرع من المهنة، بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى القانونى.

وعلى الرغم من أن مجال تطبيق الأجر الأدنى المتحقق من هاتين الطريقتين ليس متطابقاً، إلا أن التقنية المستخدمة بواسطة القانونين أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لتحديد تجميع بينهما العديد من أوجه الاتفاق<sup>(1)</sup>.

### أولاً : الأجر الأدنى القانونى العام :

قد لا يجد المشرع وسيلة لحصول العامل على أجر عادل سوى التدخل لتحديد أجر أدنى له، ويختلف الشكل الذى يتم فيه تحديد الأجر الأدنى القانونى من دولة الى أخرى، فقد يعطى المشرع للحكومة سلطة تحديد الأجر الأدنى (كما فى فرنسا)، أو ينشئ جهازاً خاصاً يتولى تحديده (كما فى مصر)، كما تختلف الدول فى تحديد نطاق سريان هذه التشريعات، فقد يحدد المشرع أجر أدنى عام يشمل كل العمال فى جميع المناطق والمهن (كما فى فرنسا ومصر)، أو يضع حد أدنى لأجر كل صناعة أو حرفة أو منطقة جغرافية. وقد يمزج المشرع بين النظامين فيقرر بتشريع أجر أدنى على المستوى الوطنى لا يجوز النزول عنه حماية للعمال، ويترك للجانب المختصة فى بعض الصناعات أو المناطق الجغرافية وضع أجر أدنى خاص بها، وقد اختلف التشريعان المصرى والفرنسى فى تحديد الجهة المنوط بها تحديد الأجر الأدنى للعامل على النحو التالى :

#### 1- الأجر الأدنى القانونى فى التشريع المصرى: درج المشرع

فى مصر فى قوانين العمل السابقة على القانون 137 لسنة 1981 على تحديد الحد الأدنى لأجر العامل البالغ والعامل أقل من 18 سنة.

SAVATIER J. : Les minima de Salaire : op. cit., p. 575.

(1)

وفى هذا القانون الأخير أحال المشرع بالنسبة للأجر الأدنى للعمال الخاضعين لأحكامه الى الأجر الأدنى الذى تحدده التشريعات العامة للدولة، ويجوز بالنسبة لبعض العاملين أن يكون هذا الأجر أعلى من الأجر الأدنى العام، وتتحدد الزيادة فى هذه الحالات بقرار من لجنة الأجور المشكلة تطبيقاً للمادة 79 من قانون العمل.

يبين من ذلك أن المشرع المصرى - قبل قانون العمل الحالى - كان قد اختار أسلوب التدخل المباشر لتحديد الأجر الأدنى بنصوص تشريعية عامة تطبق على جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل. إلا أن هذا الوضع - رغم اتفاقه وطبيعته النظام الاقتصادى والسياسى فى مصر - انتقد بشدة لمخالفته لمستويات العمل الدولية والعربية، كما أنه يتسم بالجمود ويصعب تعديل الأجور الدنيا فيه لئلا تناسب مع تطور الظروف الاقتصادية المتغيرة باستمرار<sup>(1)</sup>.

لكل ما تقدم حرص مشرع قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - المعمول به حالياً - على تنفيذ ما التزمت به مصر دولياً وعربياً من ضرورة اشراك ممثلى أصحاب العمل وممثلى العمال ومنظماتهم فى وضع نظام الأجر الأدنى وتعديله، كذلك استجابة للفلسفة التى قام عليها هذا القانون من احترام مبدأ المشاركة الثلاثية فى كل ما يخص العمال، فنص فى المادة 34 منه على انشاء مجلس قومى للأجور محدداً تشكيله واختصاصاته<sup>(2)</sup>.

(1) د. أحمد حسن البرعى : المرجع السابق ، ص 204 ، عماد مصطفى عتال : المرجع السابق ، ص 63 .

(2) م 34 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 : " ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة، وبايجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

أ - تشكيل المجلس القومي للأجور: أكد مشرع قانون العمل على تمثيل الشركاء الاجتماعيين الثلاثة فى تشكيل المجلس القومى للأجور بشكل عام، وترك التفاصيل لقرار يصدر من رئيس الوزراء محدداً الأعضاء الممثلين فى المجلس، كما نص على أن يكون رئاسة هذا المجلس لوزير التخطيط . وقد استنتج البعض من ذلك محاولة المشرع اظهار البعد الاقتصادى لعنصر الأجر فى علاقات العمل<sup>(1)</sup>.

ويشكل المجلس من أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم يمثلون الحكومة ، وأعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات وأعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

على أن يراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى الممثلين للحكومة مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية (الممثلة لأصحاب الأعمال) والثالثة (الممثلة للعمال) وأن يتساوى عدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003<sup>(2)</sup> مفصلاً هذا التشكيل فى المادة الأولى منه على النحو التالى :

---

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :

- 1- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
  - 2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات.
  - 3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
- ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.
- ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل.
- (1) د. أحمد حسن البرعى : سبق الإشارة ، ص 205 .
- د. على عوض حسن : الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد 2003 ، ص 280-

281.

د. عصام أنور سليم : سبق الإشارة ، ص 357-358.

(2) الوقائع المصرية العدد 137 فى 2003/6/21 .

\* أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم : وزير التخطيط رئيساً.

- 1- وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه.
- 2- وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه.
- 3- وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه.
- 4- وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه.
- 5- وزير المالية أو من ينيبه.
- 6- رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء أو من ينيبه.
- 7- رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه.
- 8- أمين عام المجلس القومى للمرأة أو من ينيبه.

\* أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال :

- 1- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم.
- 2- أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت محدود فى المداولات.

كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة. كما أن للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجاناً فرعية لدراسة أحد الموضوعات، على أن يراعى فى التشكيل أن يكون العدد متساو من المعينين بحكم وظائفهم وممثلى أصحاب الأعمال والعمال.

ولنا على هذا التشكيل ملاحظتان :

**الأولى :** أن المشرع جعل عدد ممثلى الحكومة مساو لعدد الفئتين الاخرين، بالإضافة الى الرئيس وزير التخطيط ، وبذلك ضمن سيطرة الحكومة سيطرة كاملة على قرارات المجلس.

**الثانية :** أن المشرع حرص على تمثيل المرأة فى المجلس - وهذا موقف محمود له - إلا أنه تجاهل تمثيل الطفل بأمين عام المجلس القومى للطفولة، بالرغم من أن عدد الأطفال العاملين فى مصر يعتبر كبيراً أو يعملون فى ظروف صعبة، ويحتاجون الى حماية من يمثلهم.

**ب - اختصاص المجلس القومى للأجور:** حددت المادة 34 من قانون العمل اختصاص المجلس القومى للأجور بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، كذلك وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفى حالة عجز المنشأة عن صرف هذه العلاوة يقرر المجلس ما يراه ملائماً بظروف هذه المنشأة.

وقد فصل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 هذه الاختصاصات<sup>(1)</sup>.

- 
- (1) - وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
- وضع الحد الأدنى للعلاوات الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- النظر فى طلبات المنشآت التى تتعرض لظروف اقتصادية تجعل من المتعذر عليها صرف العلاوة الدورية المقررة بمقتضى القانون، وتقرير ما تراه مناسباً مع ظروفها.
- تحديد هيكل الأجور على المستوى القومى لتحقيق التوازن فى توزيع الدخل القومى.
- ابراز العيوب القائمة فى نظم الأجور والحوافز فى المهن والقطاعات المختلفة، وفئات العمال الأولى بالرعاية فى بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية.

ويبين مما تقدم أن المشرع فى قانون العمل وقرار رئيس مجلس الوزراء الصادر تنفيذا للمادة 34 منه قد جمعا للمجلس القومى للأجور كل الاختصاصات المتعلقة بتحديد الأجور، من بينها وضع الحد الأدنى للأجر - بمراعاة المعايير التى تحددت بهما - وإعادة النظر فيه، وذلك بطبيعة الحال بعد اجراء الدراسات اللازمة ومراجعة الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، والتنسيق مع الجهات المعنية.

ويلاحظ أن اختصاص المجلس بتحديد الحد الأدنى للأجر على المستوى القومى لا يعنى منعه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك فى بعض المناطق الجغرافية أو بالنسبة لأنشطة معينة، والتى قد يرى المجلس ضرورة تمييزها لأسباب تختص بها<sup>(1)</sup>.

## 2- الأجر الأدنى القانونى فى التشريع الفرنسى :

وفقاً لأحكام قانون 11 فبراير 1950 الذى وضع نظام SMIG (الأجر الأدنى المهنى المضمون)، وأحكام قانون 2 يناير 1970 الذى وضع نظام SMIC (الأجر الأدنى المهنى للتنمية) قصر المشرع حق تحديد الأجر الأدنى القانون على الحكومة وحدها، على أن تراعى من ناحية الأوضاع الاقتصادية العامة وتطور الدخل القومى. ومن ناحية أخرى رأى اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup>، وتفسير ذلك أن

- 
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية الخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأى بشأنها، وغيرها من الدراسات للاستفادة منها عند وضع وتعديل سياسة الأجر.
  - وضع السياسات الخاصة بالاتفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور.
  - رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها فى علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستوى المعيشة.
  - اجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومى لإعادة النظر فى الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

(1) د. أحمد حسن البرعى : سبق الإشارة ، ص 206 .

(2) PÉLISSIER J. : op. cit., p. 1144.

الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لا يجوز لها أن تنزل عن الأجر الأدنى القانوني، فهو من النظام العام.

وقد حدد قانون 82/957 الصادر في 13 نوفمبر 1982 ، والذي أضيفت أحكامه الى قانون العمل في المادة 4/141 الاجراءات الواجب اتباعها لتحديد الأجر الأدنى، فقررت أن هذا التحديد يتم كل سنة بحيث يبدأ العمل به اعتباراً من أول يوليو، وبمراعاة القواعد الآتية : تتلقى اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية من الحكومة - قبل وقت كاف - تحليلاً للحسابات الاقتصادية للأمة، وتقريراً عن الأوضاع الاقتصادية العامة. وتتداول حول هذه العناصر آخذة في الاعتبار المتغيرات التي حلت خلال العام، ثم تحيل الى الحكومة رأياً مسبباً مصحوباً بتقرير موضحاً به، اذا كان له محل، موقف الأغلبية والأقلية.

وما أن علمت الحكومة بما ورد بهذه المستندات تحدد بمرسوم من مجلس الوزراء الأجر الأدنى للتنمية.

ويتسم هذا الأجر الأدنى القانوني بالعمومية، ويطبق على جميع العمال الاجراء بدون تفرقة جغرافية أو مهنية، أما التخفيضات المتعلقة ببعض المناطق فقد ألغيت منذ عام 1968 ، كما قرر مجلس الدولة - عام 1982 - أن الحق في SMIC يعتبر مبدأ عاماً في القانون ويطبق على جميع العاملين عدا الموظفين في الجهات الادارية<sup>(1)</sup>.

---

LYON CAEN GERARD, PELISSIER Jean et SUPIOT ALAIN ; Droit du travail p. 984 et 985.

SAVATIER J.: Minima de Salaire, op. cit. p. 576.

(1)

وتجب الإشارة الى أن SMIC يعنى فقط تحديد الأجر الأدنى للعامل الأقل كفاءة، ولا يشكل نقطة بداية لتدرج الأجور تبعاً للسلم الوظيفي<sup>(2)</sup>.

**3- مدى التشابه بين القانون المصرى والفرنسى فى الأجر الأدنى القانوني:** بالرغم من أن ظاهر النصوص يبين خلافاً جوهرياً بين التشريعين فى طريقة تحديد الأجر الأدنى القانوني، إلا أن تفسير النصوص ينتهى بنا الى غير ذلك.

فبالنسبة للتشريع الفرنسى يتولى مجلس الوزراء تحديد الأجر الأدنى واضعاً فى الاعتبار الرأى الذى انتهت اليه اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية.

وبالنسبة للتشريع المصرى يتولى المجلس الأعلى للأجور تحديد الأجر الأدنى، وهو مشكل أصلاً من الوزراء المعينين (8 وزراء ، برئاسة وزير التخطيط = 9 وزراء)، وممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال ولاتحاد العمال ( 8 أعضاء).

أى أن التحديد يتم بمشاركة الشركاء الاجتماعيين الثلاثة فى كل من التشريعين مع اختلاف بسيط فى الاجراءات.

## ثانياً: الأجر الأدنى الاتفاقي المهني :

أقر المشرعان المصرى (م 36 من قانون العمل<sup>(1)</sup>)، والفرنسى، المادة 9/141 من قانون العمل الفرنسى<sup>(2)</sup>)، جواز تحديد الأجر الأدنى

---

PÉLISSIER J. et autres : op. cit., p. 1148.

(2)

(1) م 36 من قانون العمل المصرى : " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى. وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين 34 ، 35 من هذا القانون.

(2) Art. 141/9 : " Sont interdites dans les conventions ou accords collectifs de travail,

les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des references à ce dernier en vue de la fixation...".

باتفاقيات العمل الجماعية أو اتفاقات الفرع أو المنشأة، بحيث تحدد الاتفاقية أجر أدنى لمهنة معينة.

واعتبار الاتفاقيات الجماعية طريقاً لتحديد الأجر الأدنى المهني يتطلب وجود تنظيم نقابي يمثل جميع العمال، وأن يكون هذا التنظيم قد بلغ من القوة والفعالية بحيث يستطيع تحقيق التوازن بين مصالح أصحاب العمل والعمال<sup>(3)</sup>.

ونظراً لأن المشرع المصري قد أوكل الى المجلس القومي للأجور الاختصاص بتحديد الأجر الأدنى، وأن الحركة النقابية العمالية في مصر لم تصل من النمو والقوة الى الحد الذى يمكنها من فرض أجر أدنى، فإن دور الاتفاقيات الجماعية فى هذا الصدد مازالت ضعيفة، وإن كانت مشروعة.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسى، فإنه اعتباراً من قانون 11 فبراير 1950 أصبح مبدأ عاماً جواز تحديد الأجر الأدنى المهني بواسطة الاتفاقيات الجماعية. بل ان الاتفاقيات الجماعية الممتدة ملزمة بتحديد الأجر الأدنى المهني للعمال الغير مؤهلين ومعاملات تدرج الأجور لمختلف التخصصات المهنية<sup>(1)</sup>.

وعلى العكس من عمومية SMIC فإن مجال تطبيق الأجر الأدنى المحدد بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية محدود مهنياً.

وهذا الأجر الأدنى المهني يقتضى بداية: أن يتحدد باتفاقية جماعية لمختلف أفرع المهنة. وبعد ذلك، ولكى تطبق على عامل معين، يجب أن يكون ملحقاً بمنشأة تخضع لهذه الاتفاقية الجماعية

(3) عماد مصطفى عتال : سبق الإشارة ، ص 59 .

(1) PELISSIER J. et autres : op. cit., p. 1148.

ومحددًا ترتيب الوظيفة التي يشغلها (العامل) في السلم الوظيفي المقدر في الاتفاقية.

وبعد استيفاء هذين الشرطين تسمح الاتفاقية الجماعية بتحديد الأجر الأدنى الأساسي الذي يستحقه العامل. ولكن يشترط ألا يقل بأى حال عن SMIC ، تطبيقاً لنص المادة 9/141 من قانون العمل.

وإذا كانت الاتفاقية الجماعية اتفاقية فرع نشاط فقط ، وجب ، علاوة على الشرطين المتقدمين، تحديد الإضافات التي يحصل عليها العامل زيادة على أجره الأساسي<sup>(2)</sup>.

ويلاحظ بالنسبة لهذه الاتفاقية الأخيرة (على مستوى الفرع) ، أن تحديدها للأجر الأدنى يشوبه بعض الصورية<sup>(3)</sup>، لأن المفاوضة لم تستند الى الأجر الفعلى. وينتج عن ذلك، من ناحية: أن الأجر الأدنى المهني يمكن أن يكون أدنى من SMIC. وفي هذه الحالة يحصل العامل على اضافة تعويضية على الأجر ليصل به الى مستوى (art.

---

(2) SAVATIER J. : Les minima de Salaire : op. cit., p. 576.

(3) SAVATIER J.: Les minima de Salaire, op. cit., p. 576-577.

– PELISSIER J. et autres : op. cit., p. 1149.

SMIC (2-141). ومن ناحية أخرى، فإن هذا الأجر الأدنى المهني يتحدد في الغالب أقل من الأجر الفعلي المعمول به في المنشأة. ويتم الموافقة على الأجر الأدنى الاتفاقي بالتصويت على الاقتراحات بين ممثلي التنظيم النقابي.

وبتعدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية يتعدد تحديد الأجر الأدنى الاتفاقي ويختلف من منطقة إلى أخرى ومن مهنة إلى مهنة<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: تقييم طريقتي تحديد الأجر الأدنى<sup>(2)</sup>:

لتقييم طريقتي تحديد الأجر الأدنى للعمال في التشريعين المصري والفرنسي نلاحظ ما يلي :

1- أن الركون إلى الاتفاقية الجماعية لتحديد الأجر الأدنى للعامل يقتضى أن تكون النقابات العمالية قد وصلت إلى درجة من التطور والقوة تمكنها من القيام بالمفاوضات لصالح العمال والحصول لهم على أفضل نتائج. وهذا الوضع غير متوافر بالنسبة لمصر. أما بالنسبة لفرنسا فبالرغم من أن التنظيم النقابي قد بلغ أوج تطوره وقوته، وله القدرة على المفاوضة لصالح العمال الخاضعين له، إلا أنه يجب ألا ننسى بعض النقابات التي لا تضم عدداً كبيراً من العمال حتى يمثلوا قوة ضاغطة، كما أن هناك بعض العمال الذين لا ينتظمون في تنظيم نقابي بالمعنى الصحيح، وهؤلاء يحتاجون إلى حماية تشريعية.

2- إن الاتفاقيات الجماعية تعجز عن تحقيق وحدة مستوى الأجر الأدنى لكافة العمال كما يحدث بالنسبة للتشريع، فهو يضمن حد أدنى إنساني للعامل البسيط. وإذا أرادت منظمات العمال المطالبة

---

VERDIER J. M. et autres : op. cit., p. 988.

(1)

(2) عماد مصطفى عتال : سبق الإشارة ، ص 60 .

بالمزيد - حتى بالنسبة لفئة من العمال - فلا ضرر من ذلك، وإنما الضرر ترك العمال البسطاء بلا رعاية تشريعية.

3- أن المنظمات العمالية فى سبيل وصولها لزيادة الأجر الأدنى قد تضطر الى اللجوء الى سلاح الاضراب مما قد يعكس حالة من الاضطراب فى المجتمع ويؤدى الى مواجهة مع أطراف أخرى كأصحاب الأعمال أو الحكومة. وقد تكون هذه المنظمات العمالية متعسفة فى طلبها، أو أن الظروف الاقتصادية لا تسمح بإجابتها الى طلبها، أو يكون التعسف من أصحاب الأعمال. وفى كل الأحوال فإن تدخل المشرع بتحديد الأجر الأدنى العادل والمناسب، ومحاولة تعديله بالزيادة كلما اقتضى الأمر، يجعل العامل ونقابته والمنظمات العمالية بصفة عامة أكثر ارتياحاً وأقل ضغطاً عند المفاوضة لزيادة الأجر الأدنى الذى حدده المشرع.

لكل ذلك نميل الى الأخذ بالنظامين معاً بحيث يكون تحديد المشرع للأجر الأدنى هو الأساس الذى لا يجوز النزول عنه، ثم سعى النقابات للحصول على الأفضل لعمالها بأسلوب هادئ كما هو الحال فى النظامين الفرنسى والمصرى.

## المبحث الثانى عناصر الأجر المعتبره عند حساب الأجر الأدنى

نظراً لأن الأجر الأدنى من النظام العام، ومخالفته توقع على صاحب العمل عقوبة جنائية ومدنية، ولما كان الأجر الذى يتقاضاه العامل من صاحب العمل يتكون - بشكل عام - من عناصر عدة لا تدخل كلها فى الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى، لذا كان من الأهمية تحديد من بين هذه العناصر، تلك التى تعتبر أجراً عند تحديد الأجر الأدنى.

ويراعى أن القواعد القانونية التى تحدد عناصر الأجر تؤخذ فى الاعتبار عند حساب الأجر الأدنى القانونى. أما الأجر الأدنى الاتفاقى، فبداية يجب الرجوع الى نصوص الاتفاقيات الجماعية التى نظمتها، لأنها وحدها التى تحدد العناصر التى يتكون منها أجر العامل عند مقارنته بالأجر الأدنى<sup>(1)</sup>، فاذا لم توجد يرجع الى تلك القواعد القانونية.

وكما اختلف التشريع المصرى عن الفرنسى فى طريقة تحديد الأجر الأدنى، كان لابد أن يختلفا تبعاً لذلك فى أسلوب تعيين عناصر الأجر التى يتحدد على أساسها ما اذا كان أجر العامل مساو للأجر الأدنى أم أقل منه.

فبينما تضمنت المادة 141 من القانون الفرنسى بفقراتها وضع معياراً لما يؤخذ من هذه العناصر وما لا يؤخذ، وأوضحت الحلول

---

SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit, p. 579.

(1)

GAUDU F. et VATINET R. : op. 188.

بالنسبة لبعض المسائل التي قد يثور بشأنها الجدل، نجد أن المشرع المصري - وقد ترك للمجلس الأعلى للأجور تحديد هذا الأجر الأدنى - اكتفى بتحديد عناصر هذا الأجر بصفة عامة في المادة الأولى من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، وذلك على التفصيل التالي :

## **المطلب الأول** **عناصر الأجر المعتبره عند تحديد الأجر الأدنى** **في التشريع المصري**

وضع المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل تعريفاً للأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً. هذا التعريف قد شمل كل أشكال المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله.

وأضاف المشرع على ما تقدم: "ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي": هذه العبارة تدل على أن المشرع أراد أن يقدم صوراً لما يعتبره أجراً<sup>(1)</sup>، وليس ملحقاً للأجر<sup>(2)</sup>. وهذه الصور كما يبين من استخدام المشرع لكلمة " على الأخص " قد وردت على سبيل المثال لا الحصر. وتكيف ما يعتبر أجر وما لا يعتبر - زيادة على الصور التي أوردها المشرع في النص - يعتبر من المسائل القانونية التي تفصل فيها المحكمة. وهذه الصور من الأجر هي : العمولة - النسب المئوية - العلاوات - المزايا العينية - المنح - البدل - نصيب العامل في الأرباح - الوهبة.

---

(1) الأستاذ محمود عبد الفتاح زاهر: سبق الإشارة ، ص 53-54 ، وهذا التفسير للنص يتفق مع أحكام القانون المدني في المادة 683 عندما اعتبرت العمالة (العمولة) والنسب المئوية التي تدفع الى مستخدمي المحلات التجارية والعلاوات والمنح جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه.

(2) د. أحمد حسن البرعى : سبق الإشارة ، ص 153-154 .  
فايز السيد جاد للمساوى ، د. أشرف فايز للمساوى : ص 44 .

ونرى أن صور الأجر التى أوردتها مشرع قانون العمل فى المادة الأولى منه يتشكل منها أجر العامل عند حساب الأجر الأدنى، وذلك سواء بشكل مباشر أو بعد استيفاء الشروط التى تطلبها المشرع كما يأتى (3):

**1- العمولة التى تدخل فى اطار علاقة العمل:** لم يحدد المشرع المصرى أساساً لتقدير العمولة ولا كيفية احتسابها، ومن ثم يرجع فى ذلك الى نص المادة 36 من قانون العمل، وإن كانت العمولة تتسم فى تحديدها بعدم الثبات أو الاستقرار، ذلك أنها لا تستحق إلا اذا تحققت أسبابها وهى القيام بالتوزيع أو التحصيل الفعلى.

ويشترط لاعتبار العمولة أجراً أو جزءاً من الأجر أن يكون من يتقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل وتدخل فى إطار علاقة العمل.

والعمولة قد تكون كل الأجر، وقد تكون جزءاً من الأجر اذا أضيفت الى أجر ثابت يتقاضاه العامل، فاذا كانت كل الأجر يجب ألا تقل قيمتها عن الأجر الأدنى. أما اذا كانت جزءاً من الأجر فيجب أن تشكل مع الأجر الثابت قيمة مساوية لقيمة الأجر الأدنى، تطبيقاً لنص المادة 37 من قانون العمل التى تقضى بأنه : " اذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ". والنص على هذا النحو قد ورد عاماً ولم يحدد ما اذا كان يتعلق بالعمولة كأجر كامل أو باعتبارها جزءاً من الأجر، فيأخذ على عمومه.

---

(3) د. أحمد حسن البرعى : المرجع السابق ، ص 155-195 - محمود عبد القادر زاهر: المرجع السابق ، ص 55-97  
فايز السيد للمساوى وأشرف للمساوى ، المرجع السابق ، ص 45-64 - عماد مصطفى عتال : المرجع السابق ، ص 28-49. د. المختار أميرة : المرجع السابق ، ص 45-59 .

**2- النسبة المئوية :** وقد حددتها المادة الأولى من قانون العمل بأنها ما يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة (فهى نسبة مئوية من قيمة العمل المتحقق)<sup>(1)</sup>. وهذا يعنى الارتباط بين استحقاق هذه النسبة والقيام بعمل معين، ولذلك فهى غير دائمة. وقد تكون هذه النسبة المئوية هى كل أجر العامل، أو يكون محدداً له أجر ثابت، تضاف اليه هذه النسبة.

وفى حكم لمحكمة النقض المصرية أنه اذا كان المقرر قانوناً أن يكون أجر العامل مبلغاً محدداً ، يمكن أيضاً أن يكون نسبة مئوية معينة، وينبغى التحقق من تناسب الأجر الذى يتقاضاه هؤلاء العمال وما يؤدونه من عمل فعلى، مع مراعاة ظروف المنشأة والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة.

وعلى ذلك اذا كانت النسبة المئوية جزءاً من الأجر وجب الا تقل عن الأجر الأدنى. واذا كانت جزءاً من أجر العامل فيجب الا تقل قيمتها مضافة على الأجر الثابت عن هذا الأجر الأدنى.

**3- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها:** ونص المشرع فى قانون العمل يبين حرصه على اعتبار العلاوة أيا كان نوعها أو سبب استحقاقها من صور الأجر<sup>(1)</sup>. والعلاوات التى تمنح الى العامل قد تكون : دورية: تضاف الى مرتبه فى موعد سنوى مراعاة لامتداد خدمة العامل وأقدميته وبالتالي زيادة خبرته، وقد حددتها المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ب 7%

---

(1) اعتبرت الفقرة الثانية من المادة 683 من القانون المدنى جزءاً من الأجر: النسب المئوية التى تدفع الى مستخدمى المحلات التجارية عن ثمن ما يبيعهونه ... .  
(1) أو كما عبرت عنها الفقرة الثانية من المادة 683 من القانون المدنى بالنسبة لعلاوة غلاء المعيشة بأنها جزءاً لا يتجزأ من الأجر، والفقرة الثالثة بالنسبة لمقابل زيادة الأعباء العائلية.

سنوياً كمرحلة انتقالية حتى يمارس المجلس القومى للأجور مهامه بإصدار القرارات المنظمة للعلاوة الدورية (م 34).

**علاوة غلاء المعيشة:** تعطى للعامل لمواجهة نفقات المعيشة ولمواجهة التضخم وانخفاض القوة الشرائية للنقود. ولم يتضمن تشريع العمل تحديداً لهذه العلاوة، اكتفاءً بالنص على العلاوات أياً كان نوعها أو سبب استحقاقها.

**علاوة الأعباء العائلية أو العلاوة الاجتماعية:** وهى التى تصرف للعامل نظير زيادة الأعباء العائلية كالزواج أو إنجاب الأولاد. وهذه العلاوات مصدرها القانون وتعتبر جزءاً من الأجر الأسمى وتأخذ حكمه وعدم صرفها للعامل يعتبر إهداراً لحق فرضه القانون لا يسقط إلا بنص صريح<sup>(1)</sup>، ومع ذلك يجوز للاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية النص على زيادتها. وتدخل فى عناصر الأجر عند تحديد الأجر الأدنى.

**4- المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل:** فالأجر قد يكون كله نقداً أو ميزه عينية، أو يكون فى جزء منه نقداً والجزء الآخر ميزه عينية، كأن يقدم صاحب العمل الى العامل فوق أجره النقدي وجبة غذائية أو سكناً أو الانتقال المجانى الى مقر العمل. وقد تكون - الميزة العينية - خدمة تقدم للعامل كتعليم أبنائه بالمجان.

وللمزايا العينية أهمية بالنسبة للعامل لأنها تتفادى انخفاض القوة الشرائية للنقود.

---

(1) حكم محكمة النقض فى الطعنين : رقم 361 لسنة 26 ق جلسة 1961/2/2 - رقم 27 لسنة 44 ق جلسة 1982/1/11 .

ويتعين لاعتبار الميزة العينية صورة أو جزءاً من الأجر أن يتوافر فيها الشروط الآتية :

أ - ألا تكون الميزة العينية من مقتضيات العمل: فيجب أن تقدم الميزة العينية للعامل مقابل عمله ولا تكون وسيلة أو أداة لازمة للقيام بالعمل أو لتمكينه من أدائه على الوجه الأكمل. وعلى ذلك فتقديم صاحب العمل للعامل ملابس لأداء العمل لا تعتبر ميزة عينية وإنما من أدوات العمل، كما أن تقديم ميزة السكن للعاملين في الفنادق لا تصرف لهم مقابل العمل وإنما لتمكينهم من أدائه على الوجه الأكمل ولا تعتبر أجراً.

ب - أن يلتزم صاحب العمل بتقديم الميزة العينية: وحتى يلتزم صاحب العمل بها يجب أن يرد النص عليها في عقد العمل الفردى أو الجماعى، أو فى لائحة تنظيم العمل أو بناء على نص فى القانون أو جرى العرف على منحها بشكل ثابت ومستقر، بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.

أما إذا كانت الميزة العينية غير منصوص عليها، وإنما يقدمها صاحب العمل لعماله على سبيل التبرع وتبعاً لإرادته فلا تعتبر من صور الأجر.

ومتى ثبت حق العامل فى الميزة العينية أخذت حكم الأجر ولا يجوز لصاحب العمل الانتقاص منها بإرادته المنفردة.

ج - أن تقدم الميزة العينية بدون مقابل: فهى تقدم الى العامل فى مقابل عمله، فإذا قدم صاحب العمل للعامل المسكن أو الغذاء فى مقابل مبلغ من النقود أيا كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع التكلفة الفعلية فلا تعتبر أجراً.

فاذا استوفت الميزة العينية التى تصرف للعامل الشروط السابقة فإنها تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر، وبالتالي تدخل فى تحديد الأجر الأدنى الذى يحدده المجلس القومى للأجور.

**5 - المنح :** وقد عرفها المشرع بأنها ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفة العمومية والدوام والثبات.

ويلاحظ أن المشرع قد جمع فى اصطلاح المنحة بين معنيين متعارف عليهما فى الفقه وهما المنحة والمكافأة وأعطتهما نفس الحكم<sup>(1)</sup>.

والأصل أن المنحة ليس لها صفة الإلزام، بل هى من قبيل التبرع. ولصاحب العمل مطلق الحرية فى تقرير منحها وتحديد قيمتها ومناسبتها، وفى هذه الحالة لا تعتبر جزءاً من الأجر، فإذا اكتسبت صفة الإلزام أصبحت جزءاً من الأجر.

وقد حدد المشرع فى المادة الأولى من قانون العمل مصدرين رئيسيين تكتسب منهما المنحة صفة الإلزام، وبالتالي تصبح جزءاً من الأجر، ولكل من هذين المصدرين أحكامه.

**المصدر الأول:** تقرير المنحة بعقود العمل أو بالأنظمة الأساسية للعمل : اذا تقررت المنحة فى عقد العمل الفردى أو الجماعى أو فى النظام الأساسى للعمل أو فى لائحة تنظيم المنشأة

---

(1) يميز الفقه بين المنحة: وهى المبلغ الإضافى الذى يعطى للعامل فى مناسبات عامة كالأعياد أو فى مناسبات خاصة كالزواج والإنجاب والمكافأة ، وهى المبلغ الإضافى الذى يدفع للعامل جزاء أمانته أو إخلاصه فى العمل أو كفاءته أو بمناسبة نهاية السنة المالية.

تكتسب صفة الإلزام وينتقى عنها صفة التبرع، ويلتزم صاحب العمل بها بحيث لا يستطيع العدول عنها أو إنقاصها. ويتعين الرجوع الى مصدر الالتزام بالمنحة لمعرفة أحكامها: مقدارها وشروط استحقاقها ومواعيد الوفاء بها. وفي هذه الحالة تعتبر المنحة صورة من صور الأجر أو جزءاً منه بحسب ما لو كانت هي كل الأجر أو جزءاً منه، وبالتالي تؤخذ في الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى.

**المصدر الثاني:** تقرير المنحة بحكم جريان العادة بمنحها : اذا جرت العادة بإعطاء العامل منحة تخرج عن نطاق التبرع وتصبح التزاماً على صاحب العمل كسائر عناصر الأجر. ولم يشترط المشرع جريان العرف بالمنحة لصعوبة إثبات ركني العرف (المادى والمعنوى) على العامل، لذلك اشترط فقط باعتماد صاحب العمل على أداء المنحة لعماله.

ولكن المشرع لم يكتف بجريان العادة على أداء صاحب العمل للمنحة لعماله، وإنما اشترط لتصبح ملزمة وتعتبر جزءاً من الأجر أن يتوافر فيها ثلاثة شروط : العمومية والدوام والثبات.

**الشروط الأول :** عمومية المنحة : لا يقصد بالعمومية فى هذا المجال أن تصرف المنحة لكل العاملين بالمهنة على اختلاف المنشآت ، وإنما يقصد بها أن يرتبط صرف المنحة بتحقيق شروط موضوعية تخرج عن التقدير الشخصى لصاحب العمل، وذلك حتى ولو صرفت لعامل واحد فقط ، مثال ذلك تقرير منحة لكل عام يتقيد بالحضور الى مكان العمل فى موعده دون تأخير طول العام.

**الشرط الثانى:** دوام المنحة : يجب أن تتوافر للمنحة صفة الاستمرار والدوام لمدة كافية للحكم باستقرارها، وبعدم خضوعها لإرادة صاحب العمل.

ولم يحدد المشرع المدة الزمنية التي يلزم استمرار أداء المنحة خلالها لتكتسب صفة الدوام لأنها مسألة تختلف من حالة الى أخرى، وتقديرها يخضع لقاضى الموضوع.

**الشرط الثالث :** ثبات قيمة المنحة: ويقصد بثبات قيمة المنحة أن تحدد بمبلغ معين يستحقه العمال كل سنة أو يجرى من الأجر كنصف شهر أو شهر كل سنة.

ولا ينبغي أن يحمل معنى الثبات على الجمود بل يقصد به الثبات النسبى الذى يبين منه انتفاء سلطة صاحب العمل التقديرية بالنسبة لها. ولا يخل بمعنى الثبات أن تطرد المنحة فى الزيادة، أو أن يقبل العمال نقصها فى إحدى السنوات مراعاة لظروف المنشأة.

إثبات توافر شروط العادة الملزمة فى المنحة : يقع على العامل عبء اثبات توافر شروط العادة الملزمة فى المنحة، وله أن يستعين فى سبيل ذلك بكافة طرق الإثبات، كما أن هذا الإثبات يعتبر مسألة واقع تستخلصها محكمة الموضوع دون رقابة عليها من محكمة النقض، متى كان استخلاصها سائغا.

متى توافرت فى المنحة التى جرت بها العادة شروط الاستمرارية والثبات والعمومية اعتبرت جزءاً من الأجر وتأخذ حكمه، وبالتالي تصبح ملزمة لصاحب العمل ولا يجوز له إلغاؤها بإرادته المنفردة، كما أنها تدخل فى الاعتبار عند حساب الأجر الأدنى.

## **6- البديل : البديل الذى يصرف الى العامل نوعان :**

**النوع الأول :** يتحدد فى المبالغ التى يؤديها صاحب العمل للعامل عوضاً عن النفقات الفعلية التى ينفقها بمناسبة أدائه لعمله، وهذا النوع من البدلات لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يأخذ حكمه.

ويعتبر بدلاً بهذا المعنى بدل السفر وبدل السيارة، حيث يؤدي كل منهما للعامل عوضاً عن نفقات يتحملها بسبب تنفيذ عمله الذى يقتضى منه وجوب السفر، كذلك بدل الملابس حينما يقتضى تنفيذ العمل ارتداء العامل ملابس معينة ( زى العاملين بالنقل البحرى).

**النوع الثانى:** أما النوع الثانى من البدلات فهو كما حددته المادة الأولى من قانون العمل (فقرة 6) " ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله". مثال ذلك بدل طبيعة العمل وبدل المخاطر وبدل العاملين بالمناطق النائية. وينطوى هذا النوع من البدلات التى تعتبر جزءاً من الأجر على حالتين :

**الأولى :** ما يعطى للعامل لقاء ظروف معينة فى العمل تقتضى منه بذل طاقة أكبر.

**الثانية :** ما يكون لقاء تعرض العامل لمخاطر معينة فى أداء عمله كبذل العدوى للمخالطين لمرضى مصابين بأمراض معدية أو العاملين فى المحاجر والمناجم.

هذا النوع الثانى من البدلات هو وحده الذى ينطبق عليه وصف الأجر، ويدخل فى الاعتبار عند حساب الأجر الأدنى.

**7- نصيب العامل فى الأرباح :** وهى صورة من صور أداء الأجر، فيجوز للمنشأة أن تتعاقد مع بعض العاملين بها على أن يكون أجر كل منهم أو جزء منه نسبة معينة من الأرباح.

ولا يؤدي تحديد أجر العامل بحصة من الأرباح الى تغيير التكليف القانونى للعلاقة التى تربطه بصاحب العمل من علاقة عمل الى عقد شركة، طالما أن العامل يظل خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل.

ويتحدد أجر العامل بنصيب فى الأرباح بالقانون أو بموجب اتفاق بينه وبين صاحب العمل فى عقد العمل الفردى أو فى لائحة تنظيم العمل بالمنشأة.

ويترتب على تكييف نصيب العامل فى الأرباح بأنه أجر خضوعه للنظام القانونى للأجور وأخذه فى الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى.

**8- الوهبة :** حدد المشرع فى المادة الأولى (الفقرة 8) من قانون العمل الضوابط التى يجب توافرها فى الوهبة حتى تعتبر جزءاً من الأجر بأنها : " الوهبة التى يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها، وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية<sup>(1)</sup>.

---

(1) نظم القانون المدنى قواعد اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر على النحو التالى فى المادة : 684

- 1- لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.
  - 2- وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر، اذا كان ما يدفعه منها العملاء الى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت اشرافه.
  - 3- ويجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام.
- ونرى أن نص قانون العمل أصلح من نص القانون المدنى لما يأتى :

- 1- إكتفى بجريان العادة بدفع الوهبة ولم يتطلب جريان العرف بها، وقد سبق أن رأينا (عند الكلام على المنحة) أن إثبات جريان العادة أسهل بالنسبة للعامل من إثبات جريان العرف.
- 2- أن نص الفقرة الأولى من المادة 684 من القانون المدنى تتفق مع قانون العمل فى اشتراط وجود قواعد تسمح بضبطها. اما نص الفقرة الثانية فقد حدد مثلاً لهذه القواعد التى تسمح بضبطها، مما قد يؤخذ على أنه أهم هذه القواعد أو الطريقة الوحيدة لهذا الضبط . وقد أحسن قانون العمل بعدم وضع مثال لذلك

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى<sup>(2)</sup>.

الأصل أن الوهبة تبرع من العميل للعامل تعبيراً عن رضائه عن الخدمة التي تلقاها. وهي تخضع لإرادة العميل سواء في أدائها أو في مقدارها. كما أن العميل لا يرتبط بالعامل بأى علاقة تعاقدية. وهذا ما دفع البعض<sup>(3)</sup> الى القول بأنها لا تعتبر أجراً.

ولكن شيوع الوهبة في الفنادق والمطاعم أدى الى أن أصبح من العسير على العملاء في هذا النوع من الأعمال الامتناع عن دفعها، ومع التطور أصبحت الوهبة اشتراطاً يفرضه أصحاب الأعمال على العملاء لصالح عمالهم بدفع نسبة مئوية من ثمن الخدمة أو الخدمة ويدرجونها في قائمة الحساب. وبذلك صارت الوهبة التزاماً مدنياً ينشأ على عاتق العميل. وكان التكليف القانوني لمصدر هذا الالتزام هو الاشتراط لمصلحة الغير، حيث يكون المشتراط هو صاحب العمل والمتعهد هو العميل والمنافع هو العامل<sup>(1)</sup>. كما أصبحت هذه الوهبة تدخل في اعتبار أصحاب الأعمال عند تقدير أجور عمالهم. فإما اعتبروا الوهبة هي كل الأجر، أو انقصوا الأجر بنسبة الوهبة.

---

يؤدى الى البلبلة. كما أن الفقرة الثالثة من مادة القانون المدنى تتضمن قاعدة عامة لا داعى للنص عليها في هذه المادة.

(2) وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم 125 لسنة 2003 بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة فى المنشآت الفندقية والسياحية، الوقائع المصرية فى 2003/7/24.

(3) د. أحمد حسن البرعى: سبق الاشارة، ص 188 - د. المختار أعمرة: سبق الاشارة، ص 56.

(1) د. محمود جمال الدين زكى: مشار اليه فى محمود عبد الفتاح زاهر: سبق الاشارة، ص 93.

أما قانون العمل - وسبقه القانون المدني - فقد اعتبر الوهبة صورة من صور الأجر إن كانت هي كل ما يحصل عليه العامل في مقابل عمله، أو جزءاً من الأجر إن كانت مضافة إليه.

وقد اشترط مشرع قانون العمل لاعتبار الوهبة أجراً أو جزءاً من الأجر توافر شرطين، يزداد عليهما إن اتخذت الوهبة شكل النسبة المئوية التي يدفعها العميل، أن تكون الخدمة في المنشآت السياحية.

**الشرط الأول:** أن تجرى العادة بدفعها: ويكفى أن تكون عادة الناس قد جرت على أداء الوهبة لعمال منشأة، وبحيث أخذت هذه العادة في الاعتبار عند تحديد أجور العمال.

ولا أساس من القانون للرأى القائل بأن الوهبة اذا اتخذت شكل نسبة مئوية محددة تعتبر في حكم الوهبة دون حاجة الى ثبوت جريان العادة بها<sup>(2)</sup>، ذلك أن المشرع لم يستثن هذه الصورة من ضرورة توافر الشرطين الذين حددهما لاعتبار الوهبة أجراً، وإنما أراد أن يثبت لها صفة الوهبة اذا توافرت شروطها منعاً للاختلاف في الرأى.

**الشرط الثانى:** وجود قواعد تسمح بتحديد الوهبة: اذا اعتبرت الوهبة أجراً أو جزءاً من الأجر وأخذت حكمه، يتحدد وفقاً لها حقوق العامل التي تتوقف على معرفة مقدار أجره، لذلك يشترط وجود قواعد يتسنى من خلالها تحديد مقدار الوهبة التي حصل عليها العامل ولو على وجه التقريب.

ويتحقق هذا التحديد حين تكون الوهبة محددة بنسبة معينة من حساب العميل، أو اذا كان صاحب العمل هو الذى يجمعها ثم يتولى توزيعها على عماله بمعرفته، أو اذا كانت تجمع فى صندوق مشترك

---

(2) محمود عبد الفتاح زاهر: المرجع السابق ، ص 94.

بالمنشأة ثم يتولى صاحب العمل توزيعها أو توزع تحت إشرافه (م 684 مدنى).

ولا تعتبر الوهبة ذات قواعد تسمح بتحديداتها اذا كان العامل يتقاضاها مباشرة من العميل دون تحديد لمقدارها سلفاً ودون رقابة من صاحب العمل تسمح بمعرفة مقدارها على وجه اليقين.

فاذا توافر هذان الشرطان تعتبر الوهبة أجراً اذا كان العامل لا يتقاضى غيرها لقاء عمله، أو جزءاً من الأجر اذا كان يحصل على أجر من صاحب العمل الى جانب الوهبة. وبذلك تعتبر أجراً أو أحد عناصر الأجر التى توضع فى الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى.

**والخلاصة :** أن هذه الصور أو عناصر الأجر التى أوردها مشرع قانون العمل فى المادة الأولى منه تعتبر أجراً - فاذا حصل العامل على أحد هذه العناصر وحدها كأجر مقابل عمله، فيجب الا تقل قيمتها عن الأجر الأدنى الذى حدده المجلس الأعلى للأجور - أو الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل الفردى إن كانت قيمته فى أى منهما أكبر من الأجر الأدنى القانونى، أما اذا كان أياً من هذه العناصر يشكل جزءاً من الأجر الكلى، فلا يشترط فيه أن يكون مساوياً أو أعلى من الأجر الأدنى لأن العلاقة تنحصر فى القياس بين الأجر الكلى الذى يحصل عليه العامل والأجر الأدنى الذى حدده المشرع.

## **المطلب الثانى**

### **عناصر الأجر المعتبرة عند حساب الأجر الأدنى فى التشريع الفرنسى**

ذكرنا أن تحديد الأجر الأدنى فى فرنسا يتم بوحدة من وسيلتين : الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهو الأجر الأدنى الاتفاقى، أو بمرسوم من مجلس الوزراء، وهو الأجر الأدنى القانونى. ولكل منهما

قواعده فى تحديد العناصر التى تدخل فى تحديد الأجر الأدنى. مع مراعاة أن الأجر الأدنى الاتفاقى يجوز أن يعلو عن الأجر الأدنى القانونى، ولكن لا يجوز أن ينخفض عنه.

**اولا : العناصر التى تدخل فى تحديد الأجر الأدنى الاتفاقى<sup>(1)</sup>:**  
شجع المشرع الفرنسى الاتفاقيات الجماعية على تحديد الأجر وعناصره، وتحديد الأجر الأدنى على ألا يقل عن الأجر الأدنى القانونى SMIC.

ومنذ قانون 11 فبراير 1950 الذى نظم الأجر الأدنى المهنى المضمون SMIG ، أصبح المبدأ تحديد الأجر بواسطة الاتفاقيات الجماعية، ولكى تصبح الاتفاقية الوطنية للفرع ممتدة، تلتزم بأن تحدد الأجر الأدنى المهنى للعمال الغير مؤهلين، وكذلك معامل زيادة الأجر فى السلم الوظيفى لمختلف المؤهلات المهنية واجراءات تعديل هذه الأجور. وهذا السلم الأجر هو الطابع المميز للنظام الفرنسى.

ومن الملاحظ أن المفاوضة على الأجر فى المفاوضات الجماعية لا تتعلق فقط بتحديد الأجر الأدنى وبتقسيمات الوظائف وقيمة كل درجة فى سلم الأجر، ولكن تتضمن أيضاً تحديد مختلف العناصر التى تدخل فى الحسبان عند تحديد الأجر الأدنى<sup>(1)</sup>.

لهذا يجب عند تحديد عناصر الأجر الأدنى الاتفاقى الرجوع الى نصوص الاتفاقية الجماعية<sup>(2)</sup>.

---

(1) PELISSIER J. et autres : op. cit., p. 1148.

LYON – CAEN G. : et autres : op. cit., p. 988.

(1) LYON – CAEN G. et autres : op. cit., p. 988.

SAVATIER J.: Les minima de Salaire, op. cit., p. 576.

(2) المرجع السابق، ص 579 .

ويشمل الأجر الأدنى الاتفاقي كمبدأ - إلا اذا تضمنت الاتفاقية نصوصاً عكس ذلك - وفقاً لما قضت به محكمة النقض الفرنسية<sup>(3)</sup> " كل المبالغ المدفوعة في مقابل أو بمناسبة العمل".

والمبالغ المدفوعة في مقابل أو بمناسبة العمل تشمل أجر الأساسى " وبصفة عامة المنح والمزايا المرتبطة بالعمل المقدم"<sup>(4)</sup>.

وقد حسمت محكمة النقض العديد من المنازعات حول حساب أو عدم حساب أحد هذه العناصر في الأجر عند تحديد الأجر الأدنى الاتفاقي.

فقررت ان يدخل في حساب الأجر عند تحديد الأجر الأدنى: مكافأة رقم الأعمال ذات الطابع الالزامى ومكافأة العائد الفردى<sup>(5)</sup>، والشهر الثالث عشر المصروف الى العامل 12/1 كل شهر<sup>(6)</sup>. النسبة على المبيعات التى تحصل عليها البائعة<sup>(1)</sup>، الإقامة ومقابل استهلاك المياه والكهرباء<sup>(2)</sup>، المزايا العينية<sup>(3)</sup>، بشرط أن تكون الاتفاقية متضمنة النص على حساب أيامها.

---

(3) Cass. Soc., 23 Juin 1971, Bull. V,n° 397. " Toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail."

(4) Cass. Soc., 23 Oct., 1991, Bull. V, n° 436.

(5) Cass. Soc, 8 Nov. 1972. arrêtes, Bull, V. n°. 549 et 19 Juin 1990, Bull. V. n° 293.

(6) Cass. SOC. 13 Oct. 1971, Bull Civ. V n° 472 et 12 Nov. 1975, Bull, V. n° 450.

(1) Cass. SOC 18 Mai 1978, Bull. V. n° 282.

(2) Cass. SOC 4 Mars 1981, Bull V. n° 135.

أما العناصر المستبعدة عند حساب الأجر الأدنى، فهي بصفة عامة المنح والمزايا المرتبطة بحالة المنشأة وليس بالعمل المقدم<sup>(4)</sup> حتى ولو تضمنت الاتفاقية النص على حسابها. كالمشاركة في الأرباح والمكافأة عن الانتظام في العمل<sup>(5)</sup>.

وقد عملت بعض الاتفاقيات الجماعية على حل هذه المشكلة، وذلك باستبعاد صراحة: بدل الأقدمية ومكافأة الانتظام وبدل المشقة<sup>(6)</sup>. وفي حالة عدم النص الصريح على حل لهذه المشكلة، يجب اللجوء الى تفسير ارادة أطراف الاتفاقية، مع مراعاة طبيعة المكافأة، وإذا تعذر هذا الحل الأخير، يرجع الى القواعد المطبقة بالنسبة للأجر الأدنى القانوني.

ثانيا: العناصر التي تدخل في تحديد الأجر الأدنى القانوني: حددت المادة 3/141 من قانون العمل الفرنسي الأجر الذي يوضع في الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى بأنه أجر ساعة عمل فعلى "وحساب المزايا العينية والزيادات المختلفة التي تأخذ في الواقع صفة مكملات الأجر، مع استبعاد المبالغ المدفوعة كتعويض عن نفقات، زيادات نتيجة ساعات عمل اضافية مقرررة بالقانون، وبالنسبة لمنطقة باريس بدل الانتقال"<sup>(7)</sup>.

---

(3) Cass Crim 12 Févr. 1985.

(4) Cass. SOC. 23 Oct. 1991, Bull. V. no 436.

(5) Cass. SOC 6 Févr. 1985. Dr. Soc. 85. 818.

(6) LYON CAEN G. et autres: op. cit., p. 988.

(7) Art. D. 141-3 C. trav. " Compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi, pour la région

هذا النص تضمن وضع مبدأ لما يعتبر من عناصر الأجر، وخص المزايا العينية بالتحديد، كما تضمن تعداداً للعناصر المستبعدة من أجر العامل عند تحديد ما اذا كان هذا الأجر مساوياً للأجر الأدنى.

ومن حيث المبدأ، فكل العناصر المضافة لأجر الأساس، ولها من الناحية الواقعية صفة مكملات الأجر، تؤخذ في الاعتبار. أما العناصر التي لها صفة التعويض فتستبعد من الحساب. وبالتالي لا يعتبر مخالفة للقانون اذا حصل العامل، عن كل ساعة عمل فعلى، تعويضاً شاملاً يساوى على الأقل الأجر الأدنى، حتى ولو كان الأجر الأساسى للساعة أقل من الأجر الأدنى. ولكن في واقع الأمر تثور الصعوبة في حالة رفع الأجر الأدنى. فهل يلتزم صاحب العمل برفع الأجر الأدنى للساعة وفقاً للمعدل الجديد، بالرغم من أن العامل يحصل على أجر شامل الاضافات يفوق السعر الجديد (1) ؟.

وفي رأينا - اجابة على هذا السؤال - أن صاحب العمل ملزم بتنفيذ المعدل الجديد للأجر الأدنى وإلا فإن الزيادة التي قررها المشرع تصبح لا قيمة لها.

\* وكان من الطبيعي أن يعتبر المشرع المزايا العينية من عناصر تحديد الأجر الأدنى لأنها تضمن للعامل الاعاشة (مرسوم 1974) وتقدر قيمتها في النطاق الوظيفي من خلال الاتفاقية الجماعية، فاذا لم توجد، فإن الغذاء يعادل ضعف الأجر الأدنى ليوم، والوجبة الواحدة تعادل الأجر الأدنى ليوم واحد. وبالنسبة للسكن فيحسب على أساس يومي في منطقة باريس. وبالنسبة للعاملين في

---

parisienne de la prime de transport.”

(1) SAVATIER J.: La portée du droit au SMIC Selon la modalité de rémunération: op. cit., p. 812-813.

الفنادق، فقيمة وجبة الطعام تعادل نصف ما هو مقرر كقاعدة عامة. وبصدور قانون 2005/7/1 ، حدد الوجبة 3.11 يورو، والإقامة 0.02 يورو في اليوم<sup>(2)</sup>.

\* وقد أثار صياغة الفقرة الثالثة من المادة 141 من قانون العمل الفرنسي - التي وضعت مبدأ لتحديد العناصر المعتبرة من الأجر عن طريق تعداد بعض العناصر التي لا تعتبر مكملات للأجر - جدلاً وخلافاً في الرأي تعلق بتحديد ما يعتبر مقابل عمل فعلي ومدى اشتراط الدورية حتى تعتبر الزيادة في الأجر من مكملاته، وما اذا كان التعداد الوارد في المادة المذكورة للعناصر المستبعدة من الأجر قد ورد على سبيل الحصر أو المثال، وموقف الفقه والقضاء من كل هذه المشاكل، ثم كيف تصدى المشرع لوضع حل حاسم لها.

**1- تحديد ما يعتبر مقابل عمل فعلي:** لم يقتصر الجدل والخلاف في الرأي حول الفقرة الثالثة من المادة 141 من قانون العمل والخاصة بالأجر الأدنى للتنمية SMIC ، وإنما سبق ذلك حول المادة 3 من مرسوم 23 أغسطس 1950، والمتضمنة قواعد تطبيق قانون 11 فبراير 1950 المنظم للأجر الأدنى المضمون SMIG ، والتي رددت الفقرة الثالثة من المادة 141 نفس أحكامها وب نفس الصياغة.

وقد ثار هذا الجدل الفقهي والقضائي حول علاوات الأقدمية Primes d'ancienneté وعلاوات المواظبة Primes d'assiduité<sup>(1)</sup>، وذلك لأن كل منهما لا يحسب وفقاً لساعات العمل المؤداة.

**أ - علاوات الأقدمية:** بداية حكمت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية في 7 نوفمبر 1957 باعتبار علاوات الأقدمية من عناصر الأجر وذلك لأنها لم ترد ضمن مكملات الأجر المستبعدة بنص

(2) La documentation Française, Les dictionnaires, 2006. p. 749.

(1) SAVATIER J.: - La Portée du droit au SMIC selon les modalités de rémunération: op. cit., p. 813 et suiv.

- Les minima de salaire, op. cit., p.

المادة 3 من مرسوم 23 أغسطس 1950 والتي أضيفت الى قانون العمل تحت رقم 3/141<sup>(2)</sup>.

ولكن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد أيدت على تضمين أحكامها رفضاً لاعتبار علاوات الأقدمية ضمن عناصر الأجر عند تحديد الأجر الأدنى للتنمية لأنها ليست مقابل عمل. وقد عبرت عن ذلك في حكمها الصادر في أول يونيو 1983 بقولها : " علاوة الأقدمية - المرتبطة بوجود العامل في المنشأة - لا يمكن أخذها في الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى المضمون<sup>(1)</sup>. وعادت نفس الدائرة لتأكيد المبدأ في حكمها الصادر في 7 يناير 1985 ، 6 فبراير 1985 ، وفي الحكم الأول استندت المحكمة على نفس الحجة التي أوردتها في حكمها الصادر سنة 1983 وطبقته بالنسبة للأجر الأدنى للتنمية.

وفي الحكم الثاني ، اسست الدائرة حكمها على أن : " هذه العلاوات موضوعها مكافأة استقرار العمال في المنشأة، اذا هي ليست مقابل العمل المقدم، وعلى ذلك لا تدخل في الاعتبار..."<sup>(2)</sup>.

---

(2) وقد علق LINDON R. على هذا الحكم بقوله: " وبالنسبة لي، كنت أفضل حكماً أكثر يسراً، وأقل قسوة، يأخذ في الاعتبار حقيقة الوقائع، وأيضاً ما قصد اليه اطراف العلاقة، ويأخذ في الاعتبار بصفة خاصة اذا ما كانت هذه العلاوات تتصف أم لا بالاحتمالية، وتمثل أولاً عنصر ثابت أو متغير. ومن هذا الجانب يجب أن نتحقق ليس من طبيعة التزامات صاحب العمل، ولكن من أسلوب تحديده لهذه العلاوات. LINDON R. La détermination des éléments Composants le S.M.I.G. Droit Social, Mars 1959, N°3. p. 152.

(1) Jur SOC 1983, 302 et Bull V. no 293. " La prime d'ancienneté kuée à la presence du salarié dans l'entreprise, n'a pas à être prise en compte pour le calcul du salaire minimum garanti ".

(2) Ces primes ont pour objet de récompenser la stabilité des travailleurs dans l'entreprise, ce dont il découlait que, n'étant pas la contrepartie du travail fourni, elles ne devaient pas être prises en compte ..".

وهكذا فإن علاوات الأقدمية ليس لها طبيعة " الزيادات المختلفة التى لها من الناحية الواقعية صفة مكملات الأجر " وفقاً لنص المادة 3/141 من قانون العمل.

هذا رأى لمحكمة النقض - الدائرة الاجتماعية - انتقد بشدة من الفقه<sup>(3)</sup>، فالحجة التى استندت اليها المحكمة أن علاوة الأقدمية ليست مقابل عمل وإنما مكافأة لاستقرار العامل فى المنشأة، مردود عليها بأن هذه العلاوة ما كان يمكن أن تتقرر اذا لم يكن هناك عمل قد قدم خلال المدة التى كوفئ عنها. وعند وقف عقد العمل فإن العامل يحرم من مقابل العمل وأيضاً من علاوة الأقدمية. ولهذا فإن محكمة النقض أقرت - فى حالة الإضراب - حق صاحب العمل فى أن يقطع من علاوة الأقدمية نسبة تعادل مدة الإضراب<sup>(1)</sup>.

ويتساءل صاحب هذا النقض - البروفيسير SAVATIER J. - اذا لم تكن مكافأة الأقدمية مقابل عمل فما يكون السبب القانونى لتقريرها ؟ لأن وجود العامل فى المنشأة واستقراره، لا يمكن أن ينفصل عن العمل الذى يبذله ويعد تقدمه مستقلة يحصل فى مقابلها على هذه العلاوة، فالأجر يدفع للعامل ليس لمجرد وجوده الفعلى فى المنشأة وإنما فى مقابل العمل الذى يقدمه. وزيادة على ذلك فإن منح العامل علاوة أقدمية يكون نظير عمله المتميز نتيجة خبرته الطويلة عن زميله حديث العهد بالعمل، أى أن العلاوة تقدم - فى النهاية - فى مقابل العمل.

وقد أرجع أصحاب هذا النقد موقف الفقه الى التقنية التى اتبعت لتحديد الأجر الأدنى استناداً الى ساعات العمل الفعلية التى

---

(3) SAVATIER J.: La Portée du droit au SMIC.. op. cit. p. 813-814.

(1) Css Soc. 12 Mai 198 , Bull. V., n° 408.

يشتغلها العامل، ذلك أن هذه العلاوة لا تحسب تبعاً لساعات العمل وإنما وفقاً لاعتبارات أخرى.

ولكن هذا النقد الشديد من الفقه لا يعنى أنه يدعو الى حساب علاوة الأقدمية ضمن عناصر أجر العامل عند تحديد الأجر الأدنى، وإنما يقف الأمر عند البحث عن تسبيب آخر لحكم محكمة النقض.

وقد وجد الفقه هذا السبب فى الواقع العملى: فادخال علاوة الأقدمية ضمن عناصر الأجر تكون نتيجته - وفقاً لرأى M. LINDON G. المحامى العام لدى محكمة النقض الفرنسية - معاقبة العامل صاحب الأقدمية أو حرمانه من فعلياتها<sup>(2)</sup> على النحو التالى<sup>(3)</sup>:  
- اذا كان أجر العامل - بدون علاوة الأقدمية - أقل من الأجر الأدنى فالنتيجة أنه بالنسبة للعامل صاحب الأقدمية فى المنشأة - وبهذه العلاوة - يصبح أجره أعلى من الأجر الأدنى فيسقط عنه ولا يستفيد منه.

أما العامل الحديث فى المنشأة - ولم يحصل على هذه العلاوة، يرفع أجره الى مستوى الأجر الأدنى والنتيجة: أن العامل القديم فى المنشأة - واستفاد من علاوة الأقدمية - لا يحصل على أجر أعلى من العامل المعين حديثاً.

وطالما أن المشرع حدد هدف الأجر الأدنى بأن يضمن للعامل قدر من القوة الشرائية، فيجب عدم المساس بالأجر الأدنى، ولا يتم ذلك باعتبار علاوة الأقدمية منفصلة عن أجر الأساس.

---

TEYSSIE : Observations au J. C. P. 1984 et VACHET G.: Cité par <sup>(2)</sup>

SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC., op. cit., p. 814.

LINDON R. op. cit. p. 148.

<sup>(3)</sup>

ورغم عمق التحليل الذى قدمه البروفيسير SAVATIER ،  
وجاهة فكرة الواقع العملى التى أسس عليها رأيه، إلا أن محكمة النقض  
- الدائرة الاجتماعية - لا يمكنها مجارة هذا الفكر أو الأخذ به، ذلك أن  
أحكام محكمة النقض يجب أن تبنى على أسانيد قانونية وليس على  
النتائج الفعلية التى تترتب على تطبيق النص.

**ب - علاوات المواظبة:** استبعد الحكم الصادر من الدائرة  
الاجتماعية لمحكمة النقض - فى 6 فبراير 1985 عند حساب أجر  
العامل المقارن بالأجر الأدنى - علاوات المواظبة كما استبعد علاوات  
الأقدمية ولنفس السبب، وهو أنها لا تعطى للعامل فى مقابل عمل فعلى.  
ولنقد الأساس القانونى لهذا الحكم ساق الفقه نفس الحجج التى قيلت  
بالنسبة للحكم الخاص بعلاوة الأقدمية.

ولكن الدائرة الجنائية - فى حكمها الصادر فى 10 مايو 1983  
- وإن كانت قد انتهت الى نفس حكم الدائرة الاجتماعية، إلا أنها أسسته  
على أسباب مختلفة. فقد رفضت اعتبار علاوة المواظبة ذات صفة فعلية  
كمكمل للأجر طبقاً لحكم المادة 3/141 من قانون العمل استناداً الى أن  
تقريرها للعامل له صفة احتمالية<sup>(1)</sup>. وقد انتقد هذا رأى أيضاً من الفقه<sup>(2)</sup>  
بحجة عدم امكانية تصور اضافة صفة الاحتمالية على التزام لمجرد أن  
نشأته يتوقف على تنفيذ أحد طرفى العقد لالتزاماته. فاذا أدى العامل  
عمله كان له الحق فى أجره الأساسى وعلاوة المواظبة. وإذا تخلل عمله  
انقطاعات، يفقد - فى آن واحد - نسبة من أجره الأساسى تعادل مدة  
غيابه، وكامل علاوة المواظبة - ولكن الغياب - أى عدم تنفيذ الالتزام  
التعاقدى بالعمل - لا يمكن اعتباره حادثاً احتمالياً تجعل الالتزام غير  
محقق.

---

(1) “ Lorsque son attribution n’est qu’ aléatoire.”

(2) SAVATIER J. : La Portée du droit au SMIC ..., op. cit., p. 814-815.

وبنفس التحليل الذى أجرى بالنسبة لعلاوة الأقدمية، فإن مصلحة العامل تقتضى اخراجها من العناصر المكونة للأجر عند مقارنته بالأجر الأدنى، بحيث يحصل العامل على تكملة لأجره ليصل الى مستوى الأجر الأدنى، ويتحقق له القوة الشرائية، ثم تضاف علاوة المواظبة.

**2- مدى اشتراط الدورية فى عناصر الأجر:** يتعلق الأمر بمكافآت أو علاوات تصرف للعامل فى دورية أطول من دورية استحقاق الأجر، وبصفة خاصة مكافآت سنوية أو الشهر الثالث عشر.

وقد اختلف الفقه والقضاء بداءة حول إضافة هذه المكافآت السنوية على الأجر الشهرى للعامل عند مقارنته بالأجر الأدنى، إلا أن القضاء عدل فيما بعد عن حكمه المخالف للفقه.

**أ - رأى الفقه :** استند رأى الفقه<sup>(3)</sup> على نص المادة 2/141 من قانون العمل، والتي حددت الأهداف التى أرادها المشرع من تقرير الأجر الأدنى، ومن بينها أنه : " يحقق للعمال ذوى الأجور الدنيا ضمان قوتهم الشرائية "، كما استند الى نص المادة 11/141 من ذات القانون، والتي حددت أجر أدنى شهرى للعمال الذين تتساوى على الأقل ساعات عملهم المنصوص عليها فى عقود عملهم مع المدة القانونية الأسبوعية للعمل.

واستنتج الفقه من هذه النصوص أن القوة الشرائية المضمونة للعمال المشتغلين لوقت كامل تتعلق بالدخل الشهرى، ويجب أن تتحقق خلال الشهر.

فاذا كان مكمل الأجر يصرف للعامل فى دورية أكثر من شهر، لا يضاف الى الأجر عند مقارنته بالأجر الأدنى، حيث أنه لا

---

SAVATIER J. : Les minima de Salaire : op. cit., p. 579.

(3)

يحقق للعامل كل شهر القوة الشرائية التى ضمنها المشرع له. ولا يحق لصاحب العمل أن يدعى تقسيم أجر الشهر الثالث عشر على أجر كل شهر، بحيث يضيف اليه 12/1 منه.

ولكن خلال الشهر الذى تصرف فيه المكافأة السنوية، فإن قيمتها مضافة الى أجر الأساس تشكل بالنسبة للعامل القوة الشرائية التى يضمنها له القانون. ولهذا لا يستحق العامل خلال هذا الشهر تكمله للأجر ليصل الى مستوى الأجر الأدنى كما فى باقى أشهر السنة<sup>(1)</sup>.

**ب - موقف القضاء:** خلال شهر فبراير 1985 صدر من محكمة النقض الفرنسية حکمان ينظمان هذا الموضوع. الحكم الأول صدر من الدائرة الجنائية فى 12 فبراير، والثانى - متأثراً به - صدر من الدائرة الاجتماعية فى 24 فبراير<sup>(2)</sup>. وقد أكد الحكم أن " كل المبالغ التى يحصل عليها العامل فى مقابل أو بمناسبة عمله تدخل - ما عدا الاستثناءات المنصوص عليها فى المادة 3/141 من قانون العمل - فى الاعتبار، عند حساب الأجر المقارن بالأجر الأدنى<sup>(1)</sup>.

ومن الواضح أن هذين الحكمين لم يقصدا الفصل فى موضوع الدعوى المقدمة اليهما بقدر حرصهما على خلق قاعدة تحكم بصفة

---

(1) Cass Soci, 17 Mars 1988, Bull. V.º187, Soc 2 Mars 1994, "C'est seulement au cours des mois où elles sont perçues qu'il faut prendre en compte les primes de treizième mois pour déterminer si le travailleur a bien reçu le SMIC.

(2) كان هذا الحكم يتعلق ببديل الاجازات prime de congé الذى يحسب على أساس مدة أطول من مدة دفع الأجر، ويصرف على دفعتين خلال العام.

(1) " Toutes les sommes perçues par le salarié en contrepartie ou à l'occasion de son travail doivent, sauf les exceptions prévues à l'article D. 141/3 C trav, être Prises en considération ".

عامة كل مكملات الأجر التى يمكن إضافتها الى أجرة الأساس. وذلك راجع فى المقام الأول الى صياغة المادة 3/141 والى التأثير بالأحكام السابق صدورها من الدائرة الجنائية لمحكمة النقض والخاصة بعلاوة الأقدمية.

وقد انتقد الفقه<sup>(2)</sup> الحكمين لأنهما استندا الى تفسير ضيق لنص المادة 3/141 . ولأنه وفقاً لهذا رأى، اذا أردنا تفسير هذا النص فيجب أن نبدأ من تحديد الهدف من تقرير SMIC. هذا النظام (الأجر الأدنى للتنمية) يسعى الى ضمان بعض من القوة الشرائية للعمال الأقل أجراً تمكنهم من العيش بأجرهم الدورى. فاذا لم يحقق الأجر الشهري هذه القوة الشرائية، فإن الهدف من القانون يتلاشى حتى ولو قدم صاحب العمل للعمال فى آخر العام مبلغاً تكملياً يعوضهم ويجعل أجرهم السنوى أعلى من الأجر الأدنى، ففلسفة هذا النظام تكمن فى أن مستوى معيشة هذا العامل خلال العام يجب الا تهبط عن المستوى الأدنى الذى يضمنه له القانون، ولا أهمية لما يصرف اليه آخر العام.

ولكن فى حكمها الصادر بتاريخ 3 مارس 1988<sup>(3)</sup> رجعت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض عن حكمها السابق وقررت أن صاحب العمل لا يعد محترماً لالتزامه بدفع الأجر الأدنى، اذا احتسب للعامل الذى يقل أجره عن الأجر الأدنى حصته فى الشهر الثالث عشر الذى يصرف له آخر العام مع كل العاملين. كما قررت أنه لا يؤخذ فى الاعتبار عند حساب الأجر الأدنى سوى ما يحصل عليه العامل من أجر خلال الشهر. وفى حكمها الصادر فى 2 مارس

---

SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC ..., op.cit., p. 815. (2)

Cass. Soc. 3 Mars 1988, Bull, V,<sup>no</sup>158. (3)

1994 أكدت على أن قيمة الشهر الثالث عشر تضاف فقط على أجر الشهر الذى تصرف فيه<sup>(1)</sup>.

### 3- صياغة المادة 3/141 من قانون العقوبات: تسبب

صياغة نص الفقرة 3 من المادة 141 من قانون العمل الفرنسى، فيما تضمنته من تعداد بعض المبالغ التى يحصل عليها العامل مضافة الى أجره، والتى استبعدتها عند تحديد الأجر المقارن بالأجر الأدنى - وهى مقابل المصروفات المهنية، وأجور الساعات الإضافية التى قررها القانون، وبديل الانتقال فى منطقة باريس - فى اثاره الجدل حول ما اذا كان هذا التعداد قد ورد على سبيل الحصر أم على سبيل المثال.

وقد اختلف الرأى فى هذا الصدد بين القضاء والفقه والادارة الفرنسية (وزارة العمل)<sup>(2)</sup>.

أ - رأى القضاء : اختلف الرأى ما بين الدائرة الجنائية والدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية. فقد اعتبرت الدائرة الجنائية ( فى حكمها الصادر فى 7 نوفمبر 1957 - والأحكام التالية) التعداد الوارد بالفقرة الثالثة من المادة 141 قد ورد على سبيل الحصر، أخذاً بالتفسير الحرفى للنص، وعلى أساس أنه فى مجال القانون الجنائى تفسر النصوص تفسيراً ضيقاً. وتطبيقاً لذلك فإن

---

(1) Cass. Soc. 2 Mars 1994, R. J. S. 4/94, no 412.

(2) - LINDON R. : op[. cit., p. 150 et Suiv.

- SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC .. : op. cit., p. 312-313.

- SAVATIER J. : Les minima de salaire : op. cit, p. 579.

ما استثنى بصريح النص هو ما يستبعد من الأجر عند حساب الأجر الأدنى. أما غيره فيعتبر من مكملات الأجر ويضاف اليه. أما الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض فقد تبنت حكم الدائرة الجنائية في بادئ الأمر، ثم رجعت عنه كما سبق أن أوضحنا.

**ب - رأى الإدارة الفرنسية:** تبنت الإدارة الفرنسية منهجاً مختلفاً عن القضاء أورده في الكتاب الدوري لوزارة العمل الصادر في 28 أكتوبر 1954، وكتابها الصادر في 2 سبتمبر 1957 وتلى ذلك عدة كتب دورية متبينة نفس الرأى.

وقد حددت في هذه الكتب الدورية ما يدخل في الاعتبار عند حساب الأجر الأدنى بأنه: الإضافات والعلاوات أو التعويضات التي لا نزاع في أن لها صفة مكملات الأجر، مثل مكافآت الحويلة، منحة الشهر الثالث عشر متى تقررت بموجب عقد وكل البدلات الأخرى التي هدفها الأساسى مجرد زيادة الأجر الأساسى.

واستبعدت من حساب الأجر الأدنى علاوات الأقدمية، وعلاوات المواظبة، لأن هذان النوعان من العلاوات يقرر لمكافأة العمال عن الاستقرار فى المنشأة، وهذا الهدف يتلاشى إذا أضيفت لأجر الأساس عند حساب الأجر الأدنى.

كما استبعدت كل الزيادات التي لا يكون الهدف منها تكملة الأجر وإنما لمكافأة العامل عن نتائج المنشأة، ومشاركة فى الأرباح، والزيادات التي تدخل فى نظام الأجر النسبى مثل المكافآت ذات الطبيعة الاجتماعية والطارئة.

ج- رأى الفقه : منذ البداية كان رأى الفقه واضحاً وصريحاً<sup>(1)</sup> فى أن التحديد الوارد فى المادة 3/141 للعناصر المستبعدة عند حساب الأجر قد ورد على سبيل المثال لا الحصر. وقد وضع الفقه معياراً مقتضاه أن عناصر الأجر التى يحصل عليها العامل فى مقابل عمل حقيقى تدخل فى حساب الأجر الأدنى، أما المكافآت التى ليست فى مقابل عمل حقيقى فتستبعد. واتباع هذا المعيار هو الذى جعل الفقه ينتقد وبشدة موقف الدائرة الجنائية لمحكمة النقض فى حكمها الصادر فى 7 نوفمبر 1957 - وأحكامها التالية - من اعتبار التعداد الوارد فى المادة 3/141 للعناصر المستبعدة م الحساب عند تحديد الأجر الأدنى - قد وردت على سبيل الحصر. وقد رأينا مما سبق أن الفقهاء قد بحثوا فى الواقع العملى عن أسباب لاستبعاد علاوة الأقدمية وعلاوة المواظبة وغيرهما، وباستبعاد رأى الدائرة الجنائية.

4- موقف المشرع من العناصر محل المناقشة: فى تعديلات 27 مايو 1997 لأحكام الأجر الأدنى تدخل المشرع لوضع حد للجدل الدائر بين الفقه والقضاء حول احتساب أو عدم احتساب بعض عناصر الأجر عند تحديد الأجر الأدنى، وقد أضاف هذه الأحكام الى الفقرة الأولى من المادة 141 من قانون العمل على النحو التالى :

أ - لا يدخل فى تحديد الأجر الأدنى :

- علاوة الأقدمية التى لا تدفع فى مقابل عمل، وإنما لمكافأة العامل على استقراره فى المنشأة. ونفس الحكم بالنسبة لعلاوة المواظبة.

- بدل طبيعة العمل المرتبط بالتكليفات التى تفرضها ظروف العمل، أو زيادة الأجر مقابل اشتغال أيام الأحد أو أيام العطلات

---

(1) SAVTIER J., LINDON R. k LYON – CAEN G. , PÉLISSIER J. SUPLOT A. ,  
GAUDU F , ext.. op. cit.

المحددة، طالما أنها لا تمثل مقابلاً للعمل، وإنما تعويضاً لا اعتبارات خاصة.

- المبالغ التي يفرض القانون دفعها زيادة عن الأجر مثل أجر الساعات الإضافية.

وبصدور قانون 19 يناير 2000 فرق بين زيادة الأجر للساعات الإضافية التي تزيد عن 39 ساعة عمل، وهذه الزيادة لا تدخل ضمن وعاء الأجر عند حساب الأجر الأدنى. أما مقابل الساعات الإضافية التي يشتغلها العامل زيادة عن 35 ساعة وحتى 39 ساعة فتدخل في حساب الأجر عند تحديد الأجر الأدنى<sup>(1)</sup>.

- المكافأة على النتائج المالية للمنشأة ولا تعتمد في تحققها على كفاءة العمال، والتي يمكن أن تنخفض أو تنقطع في حالة النتائج السيئة للمنشأة.

- الشهر الثالث عشر، حيث لا يدخل ضمن الأجر سوى في الشهر الذي يصرف فيه.

ب - ويدخل في حساب الأجر الأدنى :

- التعويض عن تخفيض ساعات العمل.

- المكافأة عن تعدد اختصاصات العامل لشغله عدة مناصب في العمل، ومقابل تفوقه في العمل.

---

GAUDU F. et VATINET R. : op. cit., p. 193.

(1)

- المكافأة الشهرية الجزافية لتعويض طول يوم العمل، طالما أنها مضمونه بنفس شروط أجر الأساس، ولها صفة موحدة وجزافية، وتمثل دخلاً يستطيع العامل أن يعتمد عليه.

## الفصل الثانى تقنيات تحديد وتعديل الأجر الأدنى

ويقصد بهذه التقنيات المعايير والأساليب التى استخدمها المشرع لتحديد أو تعديل الأجر الأدنى، وهذه المعايير اختلفت من تشريع الى آخر باختلاف تفعيلها للمبدأ الاقتصادى أو الانسانى عند تحديد هذه العوامل.

وسوف نتناول أولاً معايير وتقنيات تحديد الأجر الأدنى فى مبحث أول، ثم نتناول تقنيات تعديله فى مبحث ثان.

### المبحث الأول معايير وتقنيات تحديد الأجر الأدنى

عند تحديد الأجر الأدنى توجه المشرع أحد المعايير الأساسية التى ترتبط بالأهداف التى يتوخاها تشريعه ككل والتى يسعى الى تحقيقها. ويرتبط هذا المعيار لدى المشرع بالتقنية التى استخدمها لتحقيق مضمون وأهداف تشريعه.

وفى مطلب أول نحدد أهم المعايير التى يسترشد بها المشرع عند تحديد الأجر الأدنى. وفى مطلب ثان نبين أهم التقنيات أو الأساليب التى يستخدمها المشرع لتحديد هذا الأجر الأدنى، مع توضيح الوضع فى كل من مصر وفرنسا.

## **المطلب الأول** **المعايير التى يسترشد بها المشرع** **عند تحديد الأجر الأدنى**

أوضحنا سابقاً أن وضع حد أدنى للأجر قد فرضته بداية عوامل اقتصادية تعتبره ثمناً للمجهود الأدنى الذى يقدمه العامل، ثم صاحبه اعتبارات إنسانية تسعى الى تحقيق إشباع أدنى لاحتياجات العامل. أى أن تحديده لم تعد تحكمه فقط عوامل السوق ومهارة العامل، وإنما أصبحت الرغبة فى توفير الاحتياجات الأساسية للعامل حتى يستطيع العيش فى مستوى انسانى لها تأثير عميق فى تحديد هذا الأجر.

لهذا كانت مهمة المشرع عند تحديد الأجر الأدنى أن يتحقق التوازن بين ثلاث مصالح متصارعة هى: مصالح العمال الذين يسعون الى الحصول على أجر أدنى يمكنهم من إشباع متطلباتهم الإنسانية، ومصالح أصحاب الأعمال الذين يحرصون على الحصول على أكبر قدر من الإنتاج بأقل أجر ممكن، ومصالح المجتمع الذى يهدف الى المحافظة على مصالح العمال وإقرار مطالبهم الإنسانية مع مراعاة متطلبات التنمية الاقتصادية<sup>(1)</sup>.

---

(1) عماد مصطفى عتال : سبق الإشارة ، ص 77 .

د. المختار أعمره : سبق الإشارة ، ص 99 وما بعدها.

وفى قيام المشرع بهذه المهمة، وهى إقرار الأجر الأدنى، لابد له أن يسترشد بأحد المعايير أو المقاييس التى تحدد له طريقه وتساعده فى تحقيق غايته. ويلاحظ أن غالبية التشريعات قد استندت فى هذا الصدد على أحد معايير ثلاثة<sup>(2)</sup> هى: معيار نفقات المعيشة - معيار قدرة أصحاب الأعمال على الأداء - معيار تفعيل التنمية الاقتصادية.

**اولا : معيار نفقات المعيشة<sup>(1)</sup>:** كان هدف تغطية نفقات المعيشة للعامل الأقل مهارة هو أحد الأسباب التى أدت الى ظهور تنظيم الأجر الأدنى، كما أن معظم الاتفاقيات الدولية قد تطلبت تحديد أجرى أدنى يتناسب مع نفقات المعيشة<sup>(2)</sup> للعامل. إلا أن هذا المعيار يكتنفه الغموض عند تحديد مضمونه وحساب عناصره.

---

(2) المرجعين السابقين.

(1) نفقات المعيشة تعبير دارج يستخدم من عائلى الأسر عند شراء لوازمهم ومن الاحصائى عند وضع المقاييس أو من الاقتصاديين عند محاولتهم معالجة الأزمات الاقتصادية.

وتقاس نفقات المعيشة بنسبة النفقات بالعملة التى يجب أن يبذلها شخص ليحقق نفس مستوى المعيشة فى وضعين مختلفين فقط فى السعر. ويختلف هذا التعبير عن تعبير مستوى المعيشة الذى يحدد وضع اجتماعى. ومقياس نفقات المعيشة الذى يعتبر مقياس الأجور المتقلب يصبح مقياساً لأسعار المواد والخدمات المشتراة بالفعل بواسطة العمال المعينين. ولكن للأسف هذا المقياس غير قائم مما يقتضى البحث عن غيره. وحالياً فإن المقياس القومى لأسعار الاستهلاك للأسر المتوسطة، من خلال عينات عشوائية لعناصر الاستهلاك، هو الأكثر اتباعاً.

MILHAU Jules : Indexation des Salaires sur le coût de la vie, Droit Social,

N° 7-8 Juillet – Août 1969, p. 425 , 428.

(2) الاتفاقيات الدولية أرقام : 26 لسنة 1928 ، 30 لسنة 1928 ، 89 لسنة 1951 ، 131 لسنة 1970 ، 15 لسنة 1983.

فمن حيث المضمون هل يقتصر هذا المعيار على حساب نفقات الاحتياجات المادية فقط - وهى المأكل والملبس والسكن والعلاج والتعليم - أم يشمل أيضاً الاحتياجات الاجتماعية - كالثقافة والسفر والترفيه - والتي أصبحت ضرورية نتيجة للتطور الحضارى. فاقتناء ثلاجة وتلفزيون والذهاب الى دور السينما أصبحت من الضروريات فى الحضر، وأحياناً فى الريف.

وعند حساب عناصر نفقات المعيشة يصعب وضع تحديد واحد لها. فمستوى الغذاء يختلف من إقليم الى آخر حسب المناخ والمستوى الحضارى والمفهوم الثقافى، كذلك مستوى السكن. كما أن هذه الاحتياجات وإن كانت مشتركة بين جميع العمال، فإن مستوياتها لا يمكن أن تكون متساوية. كذلك تختلف نفقات المعيشة حسب عدد أفراد الأسرة وسنهم ومستوى تعليمهم.

ولهذا فإن الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية التى أخذت بهذا المعيار قد أضافت اليه ضوابط أخرى تخرج به عن صعوبة التحديد التى تكتنفه.

- فالاتفاقيات الدولية التى أخذت بهذا المعيار قد أضافت اليه معايير تكميلية، ومن الأمثلة على ذلك: الاتفاقية الدولية رقم 30 لسنة 1928 : نصت على مراعاة ضمان مستوى معيشى مناسب للعمال، ويستأنس فى ذلك بمعدلات الأجور المحددة للأعمال المماثلة، والمستوى العام للأجور فى المنطقة.

- الاتفاقية الدولية رقم 89 لسنة 1951: أخذت بمعيار نفقات المعيشة لتحديد الأجر الأدنى والقيمة العادلة للخدمات المؤداة والأجور المدفوعة عن الأعمال المماثلة، وكذلك المستوى العام للأجور.

- الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970: والتي حددت المعايير التي يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الأدنى وهى :

\* حاجات العمال وأسرهم مع مراعاة المستوى العام للأجور فى البلاد، وتكاليف المعيشة ومزايا التأمين الاجتماعى، ومستويات المعيشة المقارنة للفئات الاجتماعية.

\* العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية.

ومن الواضح أن الاتفاقيات الدولية قد اعتنقت معيار نفقات المعيشة، إلا أنها شاركت معه معايير أخرى تساعد على الخروج من دائرة الغموض التي تكتنف تحديد مضمونه وحساب عناصره.

كذلك فعل المشرع المصرى فى المادة 34 من قانون العمل والتي استقت أحكامها من الاتفاقيات الدولية ونصت على أن : " يختص المجلس القومى للأجور بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار".

ولمراعاة مستوى المعيشة، تحدد الأجر الأدنى بأنه ذلك الذى يكفى احتياجات أسرة العامل، والتي تتكون فى المتوسط من خمسة أفراد<sup>(1)</sup>.

وكما فعلت الاتفاقيات الدولية أضاف المشرع المصرى الى معيار نفقات المعيشة، معياراً آخرأً مكملاً وملازماً له هو ضرورة تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار<sup>(2)</sup>، فكلما تحركت الأسعار زادت

(1) دار الخدمات النقابية والعمالية، الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان: يمكنك أن

تحسب بنفسك الحد الأدنى العادل للأجور، 2004/5/10.

(2) المذكرة الايضاحية لمشروع قانون العمل ، ص 8 .

د. عصام أنور سليم ، المرجع السابق ، ص 359 .

معها نفقات المعيشة. وهذا المعيار المكمل هو الذى يحكم عمل المجلس القومى للأجور، سواء عند تحديد الأجر الأدنى أو عند تعديله. ذلك أن وجود فجوة كبيرة بين الأجر الأدنى والأسعار لا يحقق حياة إنسانية كريمة للعامل ويفرغ هذا النظام من مضمونه ولا يحقق أهدافه.

وبالنسبة لفرنسا فإن الأجر الأدنى للتنمية S.M.I.C. وإن كان فى الظاهر لا يرتبط بشكل كامل بمعيار نفقات المعيشة Coût de la vie ، ولكن بشكل أكبر بضمان القوة الشرائية ويتطور الأوضاع الاقتصادية إلا أنه فى حقيقة الأمر يركز أساساً على قياس الأجر الأدنى على المؤشر القومى لأسعار سلع الاستهلاك لتحقيق أهدافه الاقتصادية ولخلق التوازن بين الأجور والأسعار. وعلى نفس الوضع فإن الأجر الأدنى المضمون S.M.I.G. كان أيضاً يتبع معيار نفقات المعيشة<sup>(3)</sup>.

ولقياس نفقات المعيشة فى المرحلة الأولى من صدور القانون، افترض لذلك موازنة نموذجية لأسرة بباريسية يمكن من خلالها إشباع الحاجات المعتبرة أساسية لهذه الأسرة. إلا أن الواقع أثبت أن هذه الموازنة النموذجية من الصعب وضعها<sup>(1)</sup> فى غياب الاتفاق بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال. لذلك عمد المشرع الى تحديد الأجر الأدنى المضمون بمراعاة نفقات المعيشة - اعتباراً من قانون 11 فبراير 1952 - عن طريق تحديد أسعار سلع الاستهلاك من خلال عينة قوامها 269 سلعة مبنياً أسعارها وكمية الاستهلاك منها<sup>(2)</sup>.

---

(3) COURTHÉOUX Jean - paul et ACOMBE Yves: Les fonctions complémentaires des salaires minima, Droit Social, N°9 Septembre - Octobre 1972, p. 449.

(1) BUGHIN Evelyne et PAYEN Jean - François: L'évolution du salaire horaire minimum et des salaires horaires moyens ouvriers depuis 1950, Droit Social, N°12 Decembre 1984, p. 747.

(2) COURTHEOUX J.P. et autre: op. cit., p. 449.

ومنذ مرسوم 18 يوليو 1952 تبنى المشرع نظام توافق تلقائي بين الأجر الأدنى والأسعار فكلما ارتفعت الأسعار، زاد الأجر الأدنى تبعاً لها.

وهكذا جمع المشرع بين معيارى نفقات المعيشة والتوازن بين الأجور والأسعار.

ونرى أن معيار نفقات المعيشة رغم ما وجه اليه من نقد، إلا أنه بعد مزجه بمعايير أخرى تكملة هو أقرب معيار لتحديد الأجر الأدنى، لأنه يعبر عن الحقيقة والواقع وما يحتاجه كل إنسان فى حياته من أساسيات تحتاج الى إشباع. وإن كانت هذه الاحتياجات الأساسية تختلف من بيئة الى أخرى وحتى من فرد الى آخر، إلا أنه تبقى فى النهاية احتياجات أساسية متفق عليها لهذه الطبقة الدنيا من العمالة تؤخذ فى الاعتبار.

**ثانياً: معيار قدرة أصحاب الأعمال على الأداء:** من الانتقادات التى وجهت الى نظام الأجر الأدنى أنه يخلق تضخماً ويقلص الطبقة العاملة ويعمل على اختفاء المشروعات الصغيرة<sup>(1)</sup>.

زيادة الأجور تعتبر عبئاً على المشروع، فاذا لم يستطع الوفاء بها تعثر، ولذلك سواء قبلنا أم رفضنا هذا المعيار فلا بد من مراعاة قدرة المنشآت على تحمل عبء زيادة الأجور، خاصة اذا كان الطلب على منتجاتها ذا طبيعة مرنة أو لم تكن سلعة ضرورية.

وقد انتقد هذا المعيار لأن الأخذ به يثير مشكلتين<sup>(2)</sup>:

---

(1) CITÉ PAR Savatier J.: La portée du droit au S.M.I.C. ...., op. cit., p. 811.

(2) د. المختار أعمرة : سبق الإشارة ، ص 108 - 110 .

**الأولى:** أن زيادة الأجور الدنيا يرفع من تكلفة المنتج، مما يدفع أصحاب الأعمال الى رفع أسعار منتجاتهم، لاستعادة مستويات أرباحهم. ويترتب على ارتفاع الأسعار أن تصبح الزيادة فى الأجر غير ذات قيمة، فنتجه نقابات العمال الى المطالبة بزيادة الأجور، مما يدخل الاقتصاد القومى فى حلقات متتالية من ارتفاع الأجور والأسعار قد تقود الى حالة تضخم خطيرة.

**أما الثانية:** فهى صعوبة تحديد المستوى الذى تقدر على أساسه قدرة أصحاب الأعمال على دفع الزيادة فى الأجور الدنيا، فهل تحسب قدرة كل منشأة على حده ؟ أم كل قطاع صناعى أم قدرة القطاع الخاص ككل ؟ الأخذ بالحل الأول أو الثانى يمس مبدأ المنافسة بين المنشآت أو بين القطاعات الصناعية، ويؤدى الى هجرة العمال من القطاعات الضعيفة الى القطاعات القوية القادرة على دفع زيادة الأجر. أما الحل الثالث وهو قدرة القطاع الخاص ككل فمن الصعب تحديدها لاستحالة توحيد الظروف المحيطة بكل صناعة. وتضيف الى النقد الموجه الى هذا المعيار أنه لا يراعى حالة العمال الأولى بالرعاية من أصحاب الأعمال، ولا يضع فى اعتباره نفقات المعيشة الضرورية لحياتهم.

**ثالثا: معيار تفعيل التنمية الاقتصادية:** لعل أهم ما يلفت النظر فى المعيارين السابقين أن كل منهما قد أخذ جانب مصلحة أحد طرفى علاقة العمل، العمال أو أصحاب الأعمال. ولكن لم ينظر أى من أنصار هذين المعيارين الى العائد على الاقتصاد القومى، وحقه فى تنمية على أسس سليمة تنعكس فيما بعد بالإيجاب على طرفى علاقة العمل بما توفره لهم من أمان وفرص عمل مضمونه البقاء.

وقد سار على هذا المعيار الأخير الأجر الأدنى للتنمية فى القانون الفرنسى S.M.I.C. ، اعتبارا من 2 يناير 1970. ويظهر هذا المعيار واضحا من نص 1 المادة 2/141 من قانون العمل التى جعلت

الأجر الأدنى ضامناً للعمال قوة شرائية ومساهمة فى تنمية الاقتصاد القومى، ولكن ذلك لا يعنى أن هذا النظام قد استغنى تماماً عن معيار نفقات المعيشة، ولكن هذا المعيار الأخير جاء مستتراً فى المعايير الاقتصادية<sup>(1)</sup>. ولهذا قيل أن S.M.I.C ينتمى أكثر الى العلوم الاقتصادية منه الى العلوم القانونية<sup>(2)</sup>. وتتحقق هذه المعايير الاقتصادية بالربط بين الأجر الأدنى للتنمية وتطور الأرقام القياسية لأسعار سلع الاستهلاك المتخذة كعينة بموجب مرسوم مجلس الوزراء رقم 82/957 ، وبمراعاة وضع للأسر المعنية والمعونات المقدمة من الضمان الاجتماعى<sup>(1)</sup>. أى بالعودة الى معيار نفقات المعيشة.

## المطلب الثانى تقنيات قياس الأجر الأدنى

أيا كان مصدر إلزام صاحب العمل بالأجر الأدنى - قانونى أو اتفاقى - فإن الأمر يتعلق فى النهاية بتقويم قيمة العمل بالنقد<sup>(2)</sup>. وللوصول الى هذا التقويم هناك عدة تقنيات لاختيار احداها بما يتفق وطبيعة الاقتصاد القومى.

(1) عند تحديد الاتفاقية الجماعية L'OIT للأجر الأدنى سنة 1970 نصت على أن المعايير التى تؤخذ فى الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى للتنمية يجب أن تتحدد - مع الأخذ فى الاعتبار بالواقع العملى والاعتبارات الوطنية - فيما يلى :  
أ - احتياجات العمال وعائلاتهم، بالنظر الى المستوى العام للعمال فى البلد، ونفقات المعيشة ومعونات الضمان الاجتماعى ومستويات المعيشة بالنسبة للمجموعات الاجتماعية الأخرى.

ب - العوامل الاقتصادية، وتشمل متطلبات التنمية الاقتصادية، والانتاجية والعائد الذى يجب تحقيقه والمحافظة على مستوى من العمالة.

DOLLÉ M. : op. cit., p. 362.

Cahiers de l'actualité, Repertoire de droit du travail Dalloz, 2, 2000, p.9. (2)

(1) المرجع السابق.

SAVATIER J.: Les minima de salaire, op.cit., p. 577. (2)

ولم يحدد المشرع المصرى التقنية التى يستخدمها لهذا الغرض، وإنما ترك تحديدها للمجلس القومى للأجور.

أما المشرع الفرنسى فقد حدد هذه التقنيات، وهى تختلف حسب ما اذا كان التحديد للأجر الأدنى القانونى أو للأجر الأدنى الاتفاقى.

**اولاً : قياس الأجر الأدنى القانونى:** كمبدأ، حدد المشرع الفرنسى تقنية وقت أداء العمل لقياس الأجر الأدنى واختار تقنية أجر الأساس لقياس بعض عناصر هذا الأجر.

**1- تقنية ساعات العمل<sup>(3)</sup> لقياس الأجر الأدنى القانونى:** من البديهيات التى لا يمكن مناقشتها، الربط بين الأجر ووقت أداء العمل. ومن هذه البديهيات استقى المشرع الفرنسى تقنية قياس للأجر الأدنى.

ووفقاً لهذه التقنية يتحدد الأجر الأدنى بالتناسب مع العمل المبذول من العامل، مما يقتضى أن تكون ساعات العمل محددة، ولهذا استبعد القضاء تطبيق الأجر الأدنى على العمال الذين يمارسون أنشطة غير محددة بساعات معينة<sup>(1)</sup>، وعند تحديد الأجر الأدنى بمعيار الزمن المبذول من العامل فيجب عدم النظر الى الناتج من هذا النشاط<sup>(2)</sup>.

---

BARTHÉLE My Jacques: Les relations du Salaire et des temps de travail, (3)  
Droit Social, N° 6 Juin 1997, p. 581.

GAUDO F et autre: op. cit., p. 189. (1)

DÉLISSIER J. et autres: op. cit., p. 1126. (2)

وقد وضع المشرع قواعد تنظيم هذه التقنية فى نص المادة 3/141 من قانون العمل: " أجر الساعة الذى يؤخذ فى الاعتبار هو أجر ساعة عمل فعلى<sup>(3)</sup>.

ولتوضيح ساعة العمل الفعلى تحدد المقياس الزمنى ثم المقصود بالعمل الفعلى.

أ - **المقياس الزمنى:** والأسلوب الأمثل لقياس الأجر الأدنى بساعات العمل يتمثل فى تحديد قيمة أجر أدنى للساعة، ويكون للعامل الحق فى حاصل ضرب عدد ساعات عمله فى قيمة الأجر الأدنى للساعة. وبهذه الطريقة يتم تحديد S.M.I.C. ، ولهذا يعرف بأنه أجر ساعة Un Salaire horaire<sup>(4)</sup>. وبطبيعة الحال لن يصل العامل الى القدر الملائم من الدخل الا اذا عمل كامل ساعات العمل القانونية.

والأخذ بمقياس ساعة العمل قد تم فى زمن لم يكن دفع الأجر بالشهر هو القاعدة<sup>(5)</sup>. الا أنه بمرور الوقت والاعتیاد على صرف الأجور بالشهر، ظهر الأجر الأدنى الشهرى.

- الأجر الأدنى الشهرى: بمقتضى قانون 23 ديسمبر 1972 امتد ضمان المشرع الى أجر أدنى شهرى Salaire mensuelle minimum ، وبمقتضى مرسوم رقم 73/1046 فى 15 نوفمبر 1973، وضع تنظيمياً لهذا الأجر، وأدرجت أحكامه فى قانون العمل بالمادة 141 فقرة 10، 11<sup>(1)</sup>.

---

(3) " Le Salaire horaire à prendre en consideration est celui qui correspond à une heure de travail effectif."

(4) sauatier j. : Les minima de salaire, op. cit., p. 575.

(5) المرجع السابق ، ص 577 .

(1) Art 141-10 : " Tout salarié entrant dans le champ d'application du Chapitre 1<sup>er</sup> du

ولكن يجب أن يوضع في الاعتبار أن المشرع هنا لم يقصد وضع مقياس جديد للأجر الأدنى، وإنما مجرد منهج لحساب هذا الأجر وفقاً لمقياس ساعة العمل<sup>(2)</sup>.

- والأجر الأدنى الشهري هو ناتج ضرب الأجر الأدنى في الساعة في عدد الساعات القانونية للعمل في الشهر المعنى. وقد حدد بالنص الشهر المعنى “ Le moi considéré “، لأن المدة القانونية للعمل الشهر يمكن أن تختلف من شهر الى آخر أو من منشأة الى أخرى في

---

litre III de livre du present code et lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire du travail, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé par l'article suivant.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux travailleurs temporaires régis par le chapitre IV du litre II du présent livre.

- Art 141-11 : La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 141-2 à L. 141-9 et ... , par le nombre d'heures correspondant à la durée légale travail pour le mois considéré, sans pouvoir excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

La rémunération minimale prévue ci – dessus et reduite à due concurrence lorsque, our cours du mois considéré le travailleur a effectué un nombre d'heures inferieur à celui qui correspond à la juree du travail pour l'un des motifs suivants.

Suspension du contrat de travail notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident ou de maternité, Effet direct d'une cessation collective du travail.

Cette rémunération mensuelle minimale est également réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré, ou lorsque, par application des dispositions de l'article L. 323-25, Un travailleur handicapé perçoit une rémunération horaire inférieure du salaire minimum de croissance.”

GAUDU F. et autre : op. cit., p. 190.

(2)

نفس الشهر حسب تنوع تقسيم ساعات العمل على أيام الأسبوع فى كل منهما عن الأخرى<sup>(1)</sup>.

- ولخضوع العامل لنظام الأجر الأدنى الشهرى يلزم توافر الشروط التالية<sup>(2)</sup>:

**الشرط الأول :** أن يكون مرتبطاً بصاحب العمل بعقد.

**الشرط الثانى:** أن تكون ساعات العمل محددة فى هذا العقد. فإذا لم تكن محددة، أو لا يمكن تحديدها فلا ينطبق هذا النص. ويترتب على ذلك أن عقد العمل المؤقت أو الموسمى يخرج من نطاق تطبيق الأجر الأدنى الشهرى لعدم إمكانية تحديد ساعات العمل فى كل منهما.

وقد وضع الكتاب الدورى الصادر فى 29 مايو 1973 مخرجاً بالنسبة لعقد العمل الموسمى، وهو التيقن من وجود عقد عمل لوقت كامل خلال موسم العمل، وإن كان من الصعب تحديد تاريخ بداية موسم العمل ونهايته<sup>(3)</sup>. أما مرسوم 73/184 الصادر فى 23 فبراير 1973 (م 12) فقد نصت على أنه لتحديد المدة التى يمارس فيها العامل الموسمى نشاطه، والتى يمكن خلالها استفادته من الأجر الأدنى الشهرى، من الأوفق الرجوع الى مدة العمل الممارس فى المؤسسة خلال سنتين سابقتين وفى نفس الفترة الموسمية.

---

(1) Cahiers de l'actualité, Encyclopédie juridique, Dolloz 2002, p. 19.

(2) PÉLISSIER J. et autres: op. cit., p. 1146.

(3) Cahiers de l'actualité, 2002, op. cit., p. 19

**الشرط الثالث:** أن تكون ساعات العمل المحددة بالعقد على الأقل مساوية للمدة القانونية الأسبوعية للعمل.

وينتج عن ذلك :

\* ينقص الأجر الأدنى الشهري اذا اشتغل العامل خلال الشهر عدد ساعات أقل من المدة القانونية للعمل الشهري بسبب توقف العقد لغياب العامل، أو بسبب مرضه أو تعرضه لحادث أو ولادة طفل، أو تأثر مباشر للوقف الجماعي للعمل، أو بسبب تاريخ بدء أو توقف عقد العمل خلال الشهر (م 11/141).

وهذه الاستثناءات التي وردت بالمادة 11/141 قد وردت على سبيل الحصر ولا يجوز القياس عليها<sup>(1)</sup>.

وإذا انخفض الأجر الأدنى الشهري بسبب اغلاق المنشأة للعطلة السنوية، فإن العامل لا يستطيع أن يطالب إلا بإعانة عن حرمانه المؤقت من العمل، مع الأخذ في الاعتبار حقه في عطلة (م 2/11/141).

فإذا توافرت إحدى هذه الاستثناءات، فإن الأجر الأدنى المحسوب على أساس الساعات الشهرية - المعادلة للمدة القانونية - سوف يخفض بنسبة عدد الساعات التي لم يشتغلها العامل. إلا أن المشرع تدخل لضمان أجر أدنى شهري للعامل وذلك بتعويض عن هذا النقص في الأجر عن طريق تقرير اعانات اجتماعية لهم لرفع دخولهم من العمل الى مستوى الأجر الأدنى.

\* كما يستثنى من الحصول على الأجر الأدنى الشهري عقود العمل ببعض الوقت بعد استيفائها شرط ساعات العمل المساوية للمدة

---

(1) المرجع السابق.

القانونية الأسبوعية للعمل (م 10/141 من قانون العمل). ويحصل هذا العامل على أجر نسبي من أجر العمل لكامل الوقت.

ولا شك أن حرمان هؤلاء العاملين لبعض الوقت من الإفادة من الأجر الأدنى يتفق مع المنطق القانوني ويعد تطبيقاً لمبدأ المساواة بين العاملين، حيث لا يمكن مساواتهم بالعاملين لوقت كامل، إلا أن هذا الواقع يؤدي الى زيادة الهوة بين دخل كل منهم والأجر الأدنى الاجتماعي. وقد وجد المشرع مخرجاً - حتى لا يزداد العامل الفقير فقراً - من خلال الضريبة السلبية L'impôt négatif، فقرر في سنة 2001 إعانة عمل "Prime pour l'emploi" تدفعها الخزنة العامة كل سنة للأشخاص ذوي المستوى المهني الضعيف أو المتواضع (بين 0.3 و 1.4 مرات الأجر الأدنى السنوي)<sup>(1)</sup>.

\* بالنسبة للعمال المتناوبين (العمل المنقطع) الذين يشتغلون عادة لحساب أكثر من صاحب عمل في نفس الشهر. وفقاً لمرسوم مجلس الوزراء بتاريخ 29 مايو 1973، الأوفق بالنسبة لهم - للتأكد من حصولهم على الأجر الأدنى الشهري - جمع مدد العمل التي اشتغلوا خلالها لأصحاب أعمال متعددين.

\* وبالنسبة للعاملين بالمنازل (العمل عن بعد) أو العاملين عبر الشاشات، يمكن تحديد عدد الساعات المبذولة في كل وحدة انتاج حتى يمكن تحديد ما اذا كان هذا العامل قد اشتغل عدد ساعات توازي المدة القانونية للعمل<sup>(2)</sup>، وبالتالي يستحق الأجر الأدنى.

\* تخفيض ساعات العمل: طالما أن المشرع قد اختار مقياس الزمن (ساعات العمل) لتحديد الأجر الذي يستحقه العامل، وأيضاً تحديد الحد الأدنى لهذا الأجر، فمن المنطقي أن ينخفض هذا الأجر

PELISSIER J. et autres: op. cit., p. 1147.

- ELRAZAZ Mohamed : L'impôt Négatif.

(1)

Cir. Min 29 Mai 1973.

(2)

عند تخفيض عدد ساعات العمل، وقد ينخفض الأجر فى هذه الحالة الى أقل من الأجر الأدنى<sup>(3)</sup>.

وعندما أصدر المشرع قانون 13 يونيو 1998 (القانون الأول لـ 35 ساعة) بتخفيض ساعات العمل الاسبوعية من 39 ساعة الى 35 ساعة، كان هذا القانون يستتبع تخفيض أجر العمال بنسبة تخفيض ساعات العمل. وبالنسبة لعمال الأجر الأدنى ارتأى المشرع امكانية منحهم تعويضاً - عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو العقود الفردية - بقيمة النقص فى أجورهم.

ولمواجهة هذه المشكلة كان هناك حلان: الأول: زيادة أجر ساعة العمل بما يجبر نقص الأجر عن الأجر الأدنى. والثانى: تقرير بدل عن تخفيض وقت العمل أو تعويض عن النقص فى الأجر الأدنى. إلا أن المشرع اختار الحل الثانى مع اعتبار هذا التعويض جزءاً من الأجر<sup>(1)</sup>، (قانون 19 يناير 2000 - القانون الثانى 35 ساعة)، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون على أن العمال الذين يحصلون على الأجر الأدنى وقت صدور هذا القانون لا يجب أن يتحملوا نقصاً فى الأجر من تخفيض ساعات العمل. وتطبيق لمبدأ المساواة فى الأجر بين القائمين بنفس العمل أدى لاحقاً الى الاعتراف بهذا الحق فى التعويض للعمال الذين يتم التعاقد معهم فى تاريخ لاحق لتخفيض ساعات العمل<sup>(2)</sup>.

---

PELLISSIER J. : op. cit. 1146.

(3)

(1) المرجع السابق ، ص 1127 .

(2) GAUDU F. et autre, op. cit. 190 – 191.

وطالما أن المشرع قد ربط تحديد الأجر الأدنى بالأسعار، وللرفع المتكرر لقيمة الأجر الأدنى، فمن المتوقع أن يختفى التعويض عن تخفيض ساعات العمل<sup>(3)</sup>.

وقد أوضحت هذا التنظيم الفقرة 12 من المادة 141 من قانون العمل حين نصت على منح العامل - عند تخفيض ساعات العمل بحيث ينقص الأجر عن الأجر الأدنى - تعويضاً تكميلياً يساوى الفرق بين الأجر الأدنى والأجر الفعلى الذى يصرف للعامل<sup>(1)</sup>. ويدفع هذا التعويض صاحب العمل، وترد له الدولة نسبة فى حدود 50% من سقف معين<sup>(2)</sup> (م 14/141 من قانون العمل)<sup>(3)</sup>.

وهكذا يجد العمال أصحاب الأجر الأدنى أنفسهم - فى ظل هذا القانون - فى حماية من أى تخفيض لساعات العمل فى المنشأة لأسباب اقتصادية.

---

(3) المرجع السابق.

(1) Art 141 - 12 : “ Lorsque par la suite d’une reduction de l’horaire de travail au -

Dessous de la durée légale pour des causes autres que celles qui sont énumérées au deuxième alinéa de l’article 141 - 11 un salarié a perçu au cours d’un mois, à litre de salaire et d’allocations légales ou conventionnelles pour privation partielle d’emploi, une somme totale inférieure à la rémunération minimale définie à l’article 141 - 11, il lue allué une allocation complémentaire égale à la différence entre la remuneration minimale et la somme qu’il a effectivement perçue. .... ‘.

LYON – GAEN G. et autres : op. cit., p. 986. (2)

(3) Art 141 - 14 : “ L’allocation complémenentaire est à la charge de l’employeur. L’Etat rembourse à l’employeur une fraction de cette allocation. .... “.

ولتحقيق الأجر الأدنى الشهري المضمون لأهدافه، طالبت  
الفقرة 15 من المادة 141 من قانون العمل، مفتشى العمل وغيرهم من  
العاملين بالرقابة - كل فى موقعه واختصاصه - وبمساعدة الشرطة  
القضائية ضبط المخالفات لنصوص هذا القسم من القانون.

كما نصت الفقرة 16 من المادة 141 من قانون العمل على  
صدور مراسيم من مجلس الدولة لتحديد أساليب تطبيق هذه الأحكام،  
وخاصة: شروط وأساليب ومواعيد رد الدولة للجزء الذى تلتزم به من  
التعويض التكميلى لصاحب العمل. وكذلك الأساليب الخاصة للتطبيق  
على بعض أنواع من العمالة مع إمكانية حساب الأجر الأدنى بالنسبة  
اليهم على مدة أخرى غير الشهر.

**ب - توصيف العمل الفعلى:** وقد انتهينا من تحديد المقياس  
الزمنى للأجر الأدنى وهو أجر ساعة عمل فعلى بقى أمامنا توصيف  
العمل الفعلى<sup>(1)</sup>.

بعد أن تضمنت المادة 1/212 من قانون العمل الفرنسى أن  
المدة القانونية للعمل فى مدلولها القانونى تعنى مدة عمل فعلى، لم  
تقدم المادة 4/212 أى توضيح حول المقصود بالعمل الفعلى وبقي  
السؤال قائماً : ما هو العمل الفعلى ؟ وهل يكفى تواجد العامل  
بالمنشأة ليعتبر أنه يودى عملاً فعلياً ؟ أم أن مدة التواجد لا تعتبر  
بأكملها مدة عمل فعلى ؟.

وأمام سكوت المشرع عن هذا التوصيف، كان لابد من تدخل  
القضاء لتوضيح المعنى المقصود.

---

BARTHÉLÉMY J. : op. cit., p. p.: 582 et

(1)

583.

SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC. Op. cit., p. 812.

وقد وضعت محكمة النقض (الدائرة الاجتماعية) المبدأ (2) الموضح للمعنى، واستخلصت إياه من مبدأ التبعية الذى يحكم عقد العمل ويعتبر من عناصره الأساسية.

وعرفت محكمة النقض وقت العمل الفعلى بالرجوع الى وجود أوامر من صاحب العمل. فلكى يعتبر وقت تواجد العامل بالمنشأة وقت عملى فعلى يجب أن يكون هذا التواجد بتكليف من صاحب العمل، أو بناء على موافقته - على الأقل - الضمنية.

- وتطبيقاً لهذا المبدأ، وبشكل تلقائى، فإن تواجد العامل فى المنشأة خلال ساعات العمل المحددة بالاتفاقيات الجماعية والمطبقة بالمنشأة، تعتبر مدة عملى فعلى. وإذا لم يمارس العامل عمله خلال هذه الساعات، يحق لصاحب العمل أن يستخدم فى مواجهته سلطته التأديبية.

وقد استمر قضاء محكمة النقض على اعتناق هذا المبدأ حيث حكمت فى 24 نوفمبر 1993 بأن الساعات التى يبقى خلالها العامل بشكل مستمر تحت تصرف صاحب العمل داخل المنشأة ولمواجهة احتياجاتها، تعتبر ساعات عمل فعلية<sup>(1)</sup>.

وينتج عن هذا التعريف أن زيادة ساعات العمل الجماعية - لأنها تقررت من صاحب العمل - يستتبع زيادة الأجر. وعلى العكس فإن التجاوز الفردى لساعات العمل الجماعية لا يعتبر عملاً فعلياً إلا إذا كان هذا العمل الزائد بناء على تكليف أو بالموافقة - على الأقل - الضمنية لصاحب العمل.

---

Cass. SOC. 20 Mars 1980, cite par BARTHELEMY. P. 282.

(2)

BARTHÉLEMY J. : op. cit., p. 583.

(1)

- وبالرغم من بساطة هذا التعريف، إلا أنه يثير مشكلة جادة حينما لا يكون صاحب العمل قادراً على ممارسة رقابته على تنفيذ العمل، ويظهر هذا المثال بوضوح حينما يكون تنفيذ العمل خارج المنشأة كالعمل فى المنازل، والعمل عن بعد أى من خلال وسائل الاتصال، أو مثل الزائرين الصحيين. فى هذه الحالة، يتم تقييم ساعات العمل الفعلى من خلال قياس حجم الانتاج على الوقت اللازم لتنفيذه.

ويلاحظ أن التقدم التقنى لوسائل الاتصال سوف تزيد فى المستقبل وبشكل كبير من اعداد العاملين عن بعد، وعلى ذلك فإن مبدأ التكليف والرقابة يصبح غير ملائم، أو بالأحرى مستحيلاً<sup>(2)</sup>.

كذلك يصعب التفرقة فى حالات التدريب، بين حالة ادراج العامل فى برنامج تدريبي ينظمه صاحب العمل فى اطار الخطة السنوية للتدريب، وهو المثال الوحيد المعتبر عمل فعلى، وبين أنواع التدريب الأخرى التى يرجع الانخراط فيها الى رغبة العامل، وإن كان ناتج التدريب سوف يعود بالضرورة الى صاحب العمل.

كما أن تطبيق مبدأ الربط بين العمل الفعلى والتبعية لصاحب العمل يجعل من الصعوبة المطابقة بين وقت التواجد فى المنشأة فى ساعات عمل غير اتفاقية ووقت العمل الفعلى طالما أن ظروف العمل تعطى العامل استقلالاً فى أداء عمله.

وقد ارتأت النصوص اللائحية الخاصة بمدة العمل أن مدة العمل الفعلى لا تمثل سوى نسبة من مدة التواجد فى المنشأة، وهو ما أطلق عليه نظام الساعات المتعادلة “ heures d'équivalence ” ويستخدم فى المنشآت لتحديد الوقت القانونى للعمل. ولكن هذا النظام

---

(2) المرجع السابق.

لا يصلح بالنسبة لعقد العمل لبعض الوقت أو لتحديد ساعات العمل الإضافية الزائدة عن المدة القانونية<sup>(1)</sup>.

- وأياً كانت الصعوبات التي تحيط بتطبيق هذا التعريف، فإن المشرع قد اضافته الى قانون العمل م 4/212 والتي جاء بها " مدة العمل الفعلى هى المدة التى يكون العامل خلالها تحت تصرف صاحب العمل ويجب أن يخضع لتوجيهاته ودون أن يكون فى استطاعته القيام بحرية بأعماله الشخصية... (2) " .

وتأكيداً لهذا التعريف جاء حكم الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض على نفس ما جرى به حكمها من قبل من أن: " العامل الذى يبقى تحت تصرف صاحب العمل، والذى لا يرفض تنفيذ عمله، يستحق أجره، ولا أهمية اذا كان صاحب العمل لم يطالبه بعمل<sup>(3)</sup> ". وقد أوضحت المحكمة فى هذا الحكم المبدأ الذى اعتنقته سابقاً، وهو أن العبرة فى تحديد العمل الفعلى يكون العامل تحت تبعية صاحب العمل وخاضعاً لأوامره، سواء أدى عملاً أم لا.

وقد ثار خلاف حول تحديد ساعات العمل الفعلى بالنسبة للعمال المضطرين الى الاستمرار تحت تصرف صاحب العمل، حيث يحتاج الى تدخلهم عند الضرورة حتى أثناء ساعات راحتهم، فهل هذه

---

(1) SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 578.

(2) L. n° 98 – 461 du 13 Juin 1998.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le Salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles..."

(3) Cass Soc. 3 Juil 2001, Dr. Soc. 2001,

“ Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur et qui ne refuse pas d'exécuter son travail a droit à son Salaire, peu important que l'employeur ne lui fournisse pas de travail.

الساعات تعتبر ساعات عمل فعلى ؟ أجابت محكمة النقض على ذلك بالموافقة بالنسبة لحالة الحارس الليلي أو حارس العقار الملتزمين بالتواجد المستمر فى مكان العمل<sup>(1)</sup>. وأجابت بالرفض اذا كان واجب العامل يقتصر على أن يكون مستعداً لإجابة أى استدعاء وبذلك يوجد خارج المنشأة<sup>(2)</sup>.

- هذه التقنية لقياس الأجر الأدنى قد تطورت مع الوقت وأصبحت تتجه الى ضمان دخل شهرى أدنى - أو حتى سنوى - دون مراعاة لعدد ساعات العمل الفعلية خلال المدة المعنية، وبدأ الأجر الأدنى يصبح فى جانب منه جزافى، وتوقف أن يكون دائماً مرتبطاً بعدد من ساعات العمل، كما أصبحت بعض حالات التوقف عن العمل تحسب مدة عمل فعلى (م 4/212)<sup>(3)</sup>.

**2- تقنية أجر الأساس لقياس بعض عناصر الأجر الأدنى:**  
أخذ المشرع الفرنسى بتقنية ساعة العمل الفعلى لقياس لتحديد الأجر الأدنى.

إلا أنه بالنسبة لبعض عناصر هذا الأجر الأدنى اتخذت تقنية أخرى لتحديد هذه العناصر. هذه التقنية هى أجر الأساس الذى تحسب بنسبة منه قيمة ما يستحقه العامل منها، وذلك على النحو التالى<sup>(4)</sup>:

---

(1) Cass Soc 15 C ev 1995.

(2) Cass Soc 24 Nov. 1993.

(3) SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 575.

(4) SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 577.

أ - الاعانات المعوضة لتخفيض ساعات العمل، حيث تحسب على أساس نسبة من الأجر الذى فقده العامل بسبب تخفيض ساعات العمل.

ب - مقابل ساعات العمل الإضافية، وهى الحالة الأكثر شيوعاً فى تطبيق هذه التقنية، والمتعارف عليه حساب أجر ساعات العمل الإضافية بأجر زائد طبقاً للمادة 5/212 من قانون العمل<sup>(1)</sup>، فنحن هنا أمام أجر أدنى، وبحيث أن صاحب العمل ملتزم بتعويض ساعات العمل الإضافية كعامل الأجر الأدنى وفقاً لمعدل الزيادة المنصوص عليها بالمادة 5/212. ولكن الأجر الأدنى لا يتحدد إلا بالنظر الى معدل أجر ساعة العامل. والحق فى المعدل الاعلى لا يطبق إلا على الساعات المبذولة زيادة عن المدة القانونية للعمل، وليس الساعات المقررة فى المنشأة. وفى حالة النص على أجر شهرى جزافى، يجب التحقق اذا كان هذا الأجر يساوى على الأقل الأجر الأدنى المخصص للساعات المدفوعة بالمعدل العادى، والساعات المدفوعة بالمعدل الأعلى.

ج - منحة الشهر الثالث عشر، وهو زيادة فى الأجر تحسب بالنظر الى أجر الأساس وتصرف كمنحه سنوية. وتحدد هذه المنحه كنسبة من أجر الأساس الشهرى. ولا تحسب كعنصر من عناصر الأجر الأدنى إلا فى الشهر الذى تصرف فيه.

**ثانياً: قياس الأجر الأدنى الاتفاقى:** عادة ما تأخذ الاتفاقيات الجماعية بتقنية مدة العمل الفعلى، وتنص على ذلك صراحة. وإلى جانب هذه التقنية تحرص الاتفاقيات الجماعية على الأخذ بواحدة أخرى تتضمن تحقيق مساواة بين العمال المتساويين فى الكفاءة

---

(1) فى حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو اتفاق فرع ممتد، يزداد أجر الثمانى ساعات الإضافية الأولى بنسبة 25% من قيمة الأجر، ويزاد أجر الساعات التالية بنسبة 50% (م 5/212).

ويشغلون مراكز على نفس المستوى في السلم الوظيفي. والمساواة المستهدفة هي المساواة بين الأجور الدنيا، وليس المساواة بين الأجور الفعلية<sup>(1)</sup>. وتتغير التقنية اذا كنا بصدد تحديد الأجر الأدنى المستحق لعامل بالنظر الى الأجر الفعلي المستحق لعمال آخرين.

وتطبيقاً لذلك يمنع القانون اعطاء العامل بعقد محدد المدة نفس الأجر الأدنى الذى يحصل عليه عامل بعقد غير محدد المدة (م 122-3-3). كما يلزم المشرع بأن يحصل العامل لبعض الوقت أجر نسبي من أجر العامل لوقت كامل (م 212-4-2).

ويظهر الأخذ بتقنية تحقيق المساواة في الأجر الأدنى بين الرجال والنساء العاملين بنفس المستوى المهني والكفاءة (م 2/140).

فبالنسبة لهذه التقنية، الأمر لا يتعلق بتحديد حد أدنى للأجر الذى يحصل عليه عامل بسبب انتمائه لجماعة، وإنما يتعلق أكثر بمقارنة أجر هذا العامل مع أجر غيره من العمال على نفس مستوى كفاءته ومركزه المهني أو الوظيفي.

ولكن يراعى أن هذه التقنية قد فقدت بريقها نتيجة توسع محكمة النقض في تطبيق مبدأ للعمل المساوي أجر مساوي "à travail égal salaire égal".

---

SAVATIER J. : Les minima de Salaire, op. cit., p. 578.

(1)

## المبحث الثانى تقنيات تعديل الأجر الأدنى

لما كانت الأوضاع الاقتصادية لأى دولة لا يمكن أن تستقر على حال واحد، وإنما تخضع لتقلبات وتغييرات متعددة وسريعة تجعل ارتفاع الأسعار أمراً وارداً فى أى وقت.

ولما كان الهدف الأسمى للأجر الأدنى هو ضمان مستوى معيشى انسانى لذوى الأجور الدنيا، دون إخلال بالتوازن الاقتصادى الواجب بين الأجور والأسعار، لذلك كان تعديل الأجر الأدنى مطلوباً من أن لآخر.

وكما اختلفت الأنظمة فى أسلوب تحديد الأجر الأدنى، اختلفت أيضاً فى أسلوب تعديله. وقد استقرت التشريعات العمالية على الأخذ بواحد من أساليب أربعة هى<sup>(1)</sup>:

**1- التعديل التلقائى للأجر الأدنى:** وفى هذا الأسلوب يعتمد المشرع الى الأخذ بمبدأ جدول الأجور المتحرك، فيتم بشكل تلقائى زيادة قيمة الحد الأدنى للأجر، وبنسبة مساوية للزيادة التى لحقت بأسعار السلع والخدمات الأساسية المتخذة كمرجع عند التحديد، ويتميز هذا الأسلوب بالمرونة والسرعة فى مواجهة ارتفاع الأسعار ويلاحظ أن الدول التى لا يوجد بها سوى أجر أدنى إتفاقى تتبع بصفة عامة هذا الأسلوب بمراعاة تحرك جدول الأجور الاتفاقية<sup>(2)</sup>.

**2- التعديل على فترات منتظمة:** وذلك بتحديد موعد محدد لإجراء التعديل كمرور سنة مثلاً، أو عند زيادة تكاليف المعيشة بنسبة

(1) د. المختار أعمره : سبق الإشارة : ص 127 وما بعدها.

(2) Rapport du Conseil supérieur de l'emploi ... : op. cit., p. 51.

معينة. وعند تحقق أحد هذين العنصرين أو هما معاً يتم تعديل الأجر الأدنى بالطريقة التي حددها المشرع.

**3- التعديل عن طريق لجان الأجور:** ويعتمد هذا الأسلوب في تعديل الأجر الأدنى الى لجان تشكل خصيصاً للنظر في وضع الأجر الأدنى وتعديله عندما يقتضى الأمر ذلك، ويتم هذا التعديل عند توافق رغبة ممثلى العمال مع رغبة أصحاب الأعمال على ذلك. ويتميز هذا الأسلوب بأنه يحافظ على أن تبقى بين أطراف علاقة العمل صلة وثيقة.

**4- التعديل من قبل الحكومة:** فالأمر متروك لقناعة الحكومة متى رأت أن الأحوال الاقتصادية لا تساعد الأجر الأدنى المطبق على تحقيق الأهداف التي حددتها له، هنا تتدخل بالدفع من قيمته. والمنطق يقتضى أن يكون العكس صحيحاً، أى اذا رأت الحكومة أن تخفيض قيمة الأجر الأدنى واجب أن تعمل على تخفيضه. ولكن الواقع يجعل هذا المنطق غير وارد وغير ممكن العمل به، فمحاولة الحكومة - ديمقراطية أو غير ديمقراطية - تخفيض الأجر الأدنى، بما قد يتبعه من تخفيض الأجور بصفة عامة، يؤدي حتماً الى اشتعال ثورة العمال بشكل غير محسوب.

ولذلك - فى نظرنا - أنه اذا رأت الحكومة ضرورة تخفيض الأجر الأدنى، فيمكنها اللجوء الى وسيلة أخرى غير منظورة - كزيادة الأسعار أو رفع الدعم أو تقليل الخدمات أو منع الأجور الإضافية والمنح والمكافآت، وغير ذلك من الوسائل - ولا تلجأ أبداً الى أسلوب تخفيض الأجر الأدنى.

ويؤخذ على الأسلوب الحكومى لتعديل الأجر الأدنى أنه بطيء - فى الدول النامية - كما يخضع لأسباب سياسية أكثر منها اقتصادية قد تعطل أهداف هذا الأجر الأدنى.

وبعد هذا الشرح للأساليب المستخدمة فى تعديل الأجر الأدنى،  
نتيجة الى دراسة الوضع فى كل من مصر وفرنسا فى مطلبين متتاليين  
:

## المطلب الأول تقنيات تعديل الأجر الأدنى فى مصر

كما يختص المجلس القومى للأجور بوضع الحد الأدنى  
للأجور على المستوى القومى، فهو يختص أيضاً بإعادة النظر فى هذا  
الحد الأدنى.

وهذا الاختصاص قد جاء بشكل مبتور وبدون وضع تنظيم  
كامل له. وتضمن أسلوبين للتعديل ، الأول سنوى وورد النص عليه فى  
المادة 34 من قانون العمل ، والثانى دورى فى مدة لا تجاوز ثلاث  
سنوات - وجاء النص عليه فى قرار رئيس الوزراء رقم 983 لسنة  
2003 والذى وضع قواعد إنشاء مجلس قومى للأجور وتحديد  
اختصاصاته.

اولا : الرفع السنوى للأجر الأدنى: وإن كان يعتبر فى ذات  
الوقت رفع للأجور بصفة عامة. وقد حددت الفقرة الثانية من المادة 34  
من قانون العمل، والفقرة الثانية من المادة الثالثة من قرار رئيس الوزراء  
رقم 983 لسنة 2003 بين اختصاص المجلس القومى للأجور بوضع  
الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر  
الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وهذا التزام سنوى حرص المشرع على تقريره حماية وضماناً  
لزيادة أجر العامل كل سنة لمواجهة التضخم فى الأسعار.

وقد انتقد هذا المسلك من المشرع من جانب من الفقه<sup>(1)</sup>، على اعتبار أن تحديد حد أدنى للعلاوة السنوية بنسبة 7% من الأجر الأساسى يؤدي الى خلل فى التوازن بين الأجور والأسعار والذي كان ينشده المشرع. وقد شرح صاحب هذا رأى ما انتهى اليه، بأن النص على هذا الحال قد غل يد المجلس القومى للأجور، الذى لا يمكنه النزول عن نسبة 7% من الأجر الأساسى عند تحديد العلاوة الدورية السنوية، حتى لو كانت نسبة التضخم تقل كثيراً عن هذه النسبة. وبذلك يعيد هذا النص الى الأذهان مركزية تحديد الأجور والعلاوات، وهو أجر لا يتماشى مع التحول الى اقتصاديات السوق التى تلعب المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال دوراً هاماً فى تحديد الأجر وشروط العمل، وهو ما يتحقق اذا ما تولى المجلس القومى للأجور تحديد هذه العلاوة بالتفاوض بين ممثلى العمال وممثلى أصحاب الأعمال وبمشاركة الحكومة ووفقاً لقياس التضخم.

ورغم أن هذا رأى له وجاهته ومنطقيته إلا أنه يمكن الرد عليه بما يلى :

1- أن المشرع قصد حماية العمال من قوة أصحاب الأعمال، وقد سبق لنا القول بأن نقابات العمال فى مصر لم تصل من القوة الى ما وصلت اليه فى الدول الصناعية الكبرى، ومازالت فى حاجة الى حماية تشريعية للوصول الى تحقيق مطالب العمال.

2- أن المشرع قد تحرز للحالات التى قد يتسبب تقرير هذه العلاوة السنوية للعمال إلحاق ضرر بالمنشأة بحيث يتعذر عليها صرف هذه العلاوة، فنص فى الفقرة التالية من نفس المادة على أنه فى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه

---

(1) الدكتور أحمد حسن البرعى : سبق الإشارة ، ص 170 .

ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه، أى أن المجلس يوازن بما فيه مصلحة العمال ، بين عدم منحهم العلاوة أصلاً أو منحهم علاوة بنسبة أقل وبين أن توقف المنشأة نشاطها، ولا شك أن عدم منح عمال هذه المنشأة للعلاوة الدورية ابتغاء بقائها قائمة أولى بالرعاية.

وبذلك يكون المشرع قد أعطى الممثلين بالمجلس القومى للأجور حرية أوسع من مجرد ترك تحديد نسبة العلاوة لهم، لأن نسبة 7% قد تضر بالقليل من المنشآت ولكنها تفيد الكثير من العمالة.

**ثانياً: التعديل الدورى للأجر الأدنى:** سوى منح العلاوة السنوية، لم يضع مشرع قانون العمل - كما فعل نظيره الفرنسى - كما سوف نرى - تنظيمًا لإعادة النظر فى الحد الأدنى للأجر، وإنما جاء التلميح الى ذلك فى قرار رئيس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء مجلس قومى للأجور .

وقد قلنا جاء التلميح وليس النص لأن ما ورد فى الجزء الخامس من الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من هذا القرار - كأحد الوسائل المساعدة على تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب فى توزيع الدخل وذلك من خلال - إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومى لإعادة النظر فى الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

أى أن الالتزام بإجراء دراسات لإعادة النظر وليس الالتزام بإعادة النظر. وأن المدة المحددة والتي لا تتجاوز ثلاث سنوات هى لتقديم الدراسة والمقترحات وليس لتعديل الأجر الأدنى. وحيث أن هذا

القرار قد صدر بتاريخ 11 يونيو 2003 وعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره، وحتى 2006 لم تصدر هذه الدراسات<sup>(1)</sup>.

## **المطلب الثاني** **تقنيات تعديل الأجر الأدنى فى فرنسا**

كما أن هناك طريقتين لتحديد الأجر الأدنى فى فرنسا - الطريق الاتفاقى والطريق القانونى - فذلك لكل منهما أسلوبه فى تعديل هذا الأجر الأدنى.

وبالنسبة للأجر الأدنى الاتفاقى، فإن الاتفاقيات الجماعية الممتدة تلتزم بالنص على إجراءات ومواعيد تعديل الأجر الأدنى الذى نصت عليه عند بدء العمل بها. وقد الزم قانون 13 نوفمبر 1982 هذه الاتفاقيات بإجراء مفاوضة كل عام لتعديل الأجر الأدنى فى كل فرع<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة للأجر الأدنى القانونى، فقد وضع المشرع تنظيمًا لتعديل الأجر الأدنى، سواء بالنسبة للأجر الأدنى المضمنون SMIG ، أو الأجر الأدنى للتنمية SMIC .

**أولا : بالنسبة للأجر الأدنى المضمنون SMIG : تحددت طريقة رفع الأجر الأدنى المضمنون من خلال قانونين متتاليين<sup>(2)</sup>:**

---

(1) وبالاتصال ببعض أعضاء المجلس القومى للأجور أوضحوا أنه لم تتم دعوتهم للاجتماع حتى تاريخ الانتهاء من هذا البحث.

(1) PÉLISSIER J. et autres : op. cit., p. 1149.

(2) BUGHIN E. et PAYEN J. F. : op. cit., p. 747.

LYON – CAEN G. et :

op. cit., p. 984.

**الأول : قانون 18 يوليو 1952** أخذ بمبدأ الضبط التلقائي (ajustement automatique) وذلك بقياس قيمة الأجر الأدنى على تحرك الأسعار بزيادة تتعدى 5% من تاريخ آخر تعديل، مع إمكانية تقرير زيادات أعلى بمرسوم من مجلس الوزراء. وقد أعتبر هذا النص نصراً في محاربة التضخم<sup>(3)</sup>. ووصلت مكاسب العمال بتطبيق هذا النص الى 20% 1950 و 30% 1951 الى 2.5% 1952 ، الى أن تم الأخذ بنظام تثبيت الأسعار في سبتمبر 1952. كما واصلت الحكومات قمع زيادة مكونات مؤشر الأسعار بإتباع سياسة التحكم، من خلال تقديم مساعدات مباشرة أو غير مباشرة للمنشآت أو القطاعات المعنية<sup>(4)</sup>.

**الثاني: قانون 16 يونيو 1957** الذي أستمّر في الأخذ بنظام التعديل التلقائي مع تعديل بداية تحرك الأجر الأدنى بالزيادة، فجعلها كلما زادت الأسعار بنسبة 20% بدلاً من 5% خلال مدة شهرين كحد أدنى بين كل تعديلين. وقد جاء هذا التعديل في إطار سياسة الأسعار الحقيقية التي انتهجتها الحكومة.

وأشار القانون الى الدخل القومي كأحد العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد الزيادة بواسطة مرسوم. وهكذا تخطى الأجر الأدنى المضمون فكرة كونه أجر إعاشة، الى نطاق أوسع، كالمساهمة في التنمية العامة لثروات الأمة. إلا أن اتساع المضمون لم يترجم الى واقع. فالقوة الشرائية للأجر الأدنى المضمون لم تكن حتى 1968 مرتفعة بشكل كاف حتى تحدث الأثر المطلوب منها.

**ثانياً: بالنسبة للأجر الأدنى للتنمية SMIC** : وضع قانون 2 يناير 1970 – المعدل بقانون 13 نوفمبر 1982 هدفين للأجر الأدنى

---

La documentation Française, Le SMIC , op. cit., p. 17.

(3)

(4) المرجع السابق.

للتنمية هما: ضمان القوة الشرائية للطبقة العاملة صاحبة الأجر الأدنى، وضمن مساهمتهم فى التنمية الاقتصادية الوطنية.

ولتحقيق هذين الهدفين اختار المشرع لكل هدف التقنية التى يتحقق من خلالها: فلضمان القوة الشرائية اختار تقنية التعديل التلقائى. ولضمان المساهمة فى التنمية الاقتصادية الوطنية اختار التعديل عن طريق الحكومة.

وهذا الاختيار لم يكن من قبيل الصدفة، وإنما بناء على دراسات تمت لذلك. وقد عبر عن أسباب هذا الاختيار وزير العمل الفرنسى فى تدخله أمام الجمعية الوطنية عند التصويت على القانون يوم 11 ديسمبر 1969، قائلاً: " اختيار يجب أن يتم بين نظامين: قياس مجرد وبسيط للأجر الأدنى على متوسط تطور الأجور: صيغة تغيير أكثر مرونة، قائمة على ضمانات قوية.

قياس مجرد وبسيط قد يبدو للوهلة الأولى مغريباً، لأنه بسيط ومؤكد. ومع ذلك فهو يجسد عيوباً خطيرة. فى بلد كبلدنا، معرضة لنوبات حمى نقدية، تتجه حتماً، وفى وقت صعب الى زيادة الاختلالات الموجودة. فرفع متوسط الأجر يؤدى الى زيادة الأجر الأدنى الذى سوف يمارس دفعه لمتوسط الأجر ليدخله فى حالة تضخم يشعر العمال - خاصة الضعفاء منهم - بأنهم أول ضحاياها. ومن ناحية أخرى، هذه التقنية التلقائية لرفع الأجر الأدنى تلغى كل دور حقيقى للجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، لهذا احتفظت بالنظام الثانى واقتрحت الإجراء التالى:

يجتمع المجلس الأعلى للمفاوضات الجماعية مرة كل سنة لاقتراح تعديل الأجر الأدنى، مع الأخذ فى الاعتبار من ناحية التطور الاقتصادى - كما قد يمكن تقييمه من خلال الحسابات القومية، ومن ناحية أخرى التقلبات الاقتصادية فى المدى القصير. ومتى وصل الى

الحكومة رأى المجلس تحدد بمرسوم من مجلس الوزراء السعر الجديد للأجر الأدنى" (1).

وقد نظم المشرع الفرنسى فى المادة 141 من قانون العمل - بفقراتها 3 ، 4 ، 5 ، 6 - كيفية العمل بهاتين التقنيتين، والقيود التى تحد من عيوب أى منهما، على التفصيل التالى:

**1- تقنية التعديل التلقائى لضمان القوة الشرائية لعمال الأجر الأدنى:** وقد أخذت بهذه التقنية الفقرة 3 من المادة 141 من قانون العمل الفرنسى، ويتحقق العمل بها عن طريق قياس indexation الأجر الأدنى للتنمية على تحرك المؤشر الوطنى لأسعار سلع الاستهلاك المتخذة كمعيار بموجب مرسوم مجلس الوزراء وبعد استطلاع رأى المجلس القومى للمفاوضة الجماعية.

---

(1) " Un choix doit être fait entre deux Systèmes: une indexation pure et simple du salaire minimum sur l'évolution moyenne des salaires: Une formule de variation plus souple, assortie de garanties solides.

L'indexation pure et simple peut paraître à priori séduisante, parce que simple et sûre. Elle présenterait cependant de graves inconvénients. Dans un pays comme le nôtre, sujet aux accès de Fièvre monétaire, elle tendrait inévitablement en période difficile, à amplifier tout déséquilibre naissant.

La hausse des salaires moyens entraînerait une hausse du salaire minimum qui à son tour, exercerait une poussée sur les salaires moyens en les entraînant dans une spirale inflationniste dont les salariés, surtout les plus faibles, savent qu'ils sont toujours les premières victimes. D'autre part, un tel mécanisme automatique de relèvement du salaire minimum enlèverait tout rôle réel à la commission supérieure des conventions collectives. C'est pourquoi le gouvernement a retenu la seconde formule. Il propose la procédure suivante:

Une fois par an, la commission supérieure des conventions collectives sera réunie pour proposer la révision du salaire minimum, compte tenu d'une part de l'évolution de l'économie telle qu'elle peut être appréciée par les comptes de la nation et, d'autre part, de la conjoncture: Le Gouvernement ayant reçu son avis fixera le nouveau montant du salaire minimum par décret en conseil des ministres."

Le SMIC : La documentation Française : op. cit., p. 20.

وعندما يصل هذا المعدل مستوى يعادل ارتفاعاً - على الأقل - بنسبة 2% عن المعدل الذى أخذ فى الاعتبار عند التحديد السابق للأجر الأدنى للتنمية، يرفع الأجر الأدنى للتنمية بنفس المعدل اعتباراً من أول يوم من الشهر التالى لإعلان المعدل المؤدى الى هذا الارتفاع<sup>(1)</sup>.

ويتم هذا التعديل بقرار مشترك من وزراء العمل والزراعة والاقتصاد والمالية (م 1/141)، دون حاجة الى دراسة أو مناقشة لقبوله أو رفضه<sup>(2)</sup>.

والتعديل بهذه التقنية يجعل الأجر الأدنى قادراً على تحقيق هدفه الاجتماعى وهو توفير مستوى معيشى مناسب لهذه الطبقة من العمال، وهدفه الاقتصادى وهو المحافظة على قوتهم الشرائية. ذلك أن الأوضاع الاقتصادية لا تستقر على حال، وإنما دائماً فى تطور، ويترتب على هذا التطور زيادة الأسعار. فاذا لم يواكب الأجر الأدنى هذه الزيادة أصبح مجرد نصوص صماء لا قيمة لها. ولذلك حرص

---

(1) Art. L. 141-3: “ La garantie du pouvoir d’achat des salariés dont les rémunérations,

sont les plus faibles, est assurées par l’indexation du salaire minimum de croissance sur l’évolution de l’indice national des prix à la consommation institué comme référence par décret en conseil des ministres après avis de la commission nationale de la négociation collective.

Lorsque cet indice atteint un niveau correspondant à une hausse d’au moins 2 p. 100 par rapport à l’indice constaté lors de l’établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l’indice entraînant ce relèvement.”

LYON – CAEN G. et autres : op. cit., p. 985.

(2)

المشرع الفرنسى على زيادة قيمته وبطريقة مرنة وتلقائية كلما اقتضى الأمر ذلك.

ورغم أهمية هذه التقنية، إلا أنها لم تسلم من النقد. فقد اتجه رأى الى أن قياس الأجر الأدنى على المؤشر الوطنى لأسعار سلع الاستهلاك ما هو إلا لعبة بالهروب من أى مناقشة حول ملائمتها للحفاظ على القوة الشرائية للنقود. كما أن المؤشر الرسمى للأسعار تحكمى ويؤدى الى نتائج مبالغ فيها<sup>(1)</sup>. إلا أن هذا النقد هو الذى يتضمن حججاً مبالغ فيها ولا تتفق مع المنطق أو مصلحة العمال المستحقين للأجر الأدنى.

ففى الدول الديمقراطية كفرنسا، من الصعب التلاعب فى المؤشرات الرسمية أيا كانت الأسباب الدافعة الى ذلك، فالرقابة البرلمانية والشعبية والصحفية وأخيراً العلمية كفيلة بإظهار حقائق الأمور. فالباحثون الاقتصاديون قادرون على تحليل التقلبات الاقتصادية وتحديد نتائجها وتأثيرها على الاقتصاد القومى والأسعار بحيث لا يمكن خداعهم فى ذلك.

## 2- تقنية التعديل عن طريق الحكومة : ولضمان مساهمة

عمال الأجر الأدنى فى التنمية الاقتصادية للأمة، وضعت الفقرة 4 من المادة

---

Cahiers de l'actualité, op. cit., p. 27.

(1)

141 من قانون العمل<sup>(1)</sup> تقنية ثانية لزيادة الأجر الأدنى، مستقلة عن تقنية التعديل التلقائي، وإن كانت نتائجها تتراكم مع نتائج هذه التقنية. وهذه التقنية يعمل بها كل سنة، ويبدأ أثرها اعتباراً من أول يوليو.

ويجرى هذا التعديل السنوي وفقاً للإجراءات التالية: يتلقى المجلس القومي للمفاوضة الجماعية من الحكومة، في وقت مناسب، تحليلاً للحسابات الاقتصادية للأمة وتقريراً عن الظروف الاقتصادية العامة. وتناقش اللجنة هذه العناصر، مع الأخذ في الحسبان التغيرات التي حدثت خلال العام، وتحيل إلى الحكومة رأياً مسبباً مصحوباً بتقرير مبيناً، إذا إقتضى الأمر، موقف الأغلبية، وموقف الأقلية. وعندما يصل إلى علم الحكومة هذه المستندات، تحدد بمرسوم من مجلس الوزراء السعر الجديد للأجر الأدنى للتنمية.

ويراعى أنه وإن كانت الزيادة السنوية للأجر الأدنى ملزمة، إلا أن مقدار هذه الزيادة متروكة لتقدير الحكومة. ومع ذلك فإن

---

(1) Art. L. 141 - 4. " Afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une participation au développement économique de la nation, le salaire minimum de croissance est fixé, independamment de l'application de l'article L. 141-3, chaque année avec effet du 1<sup>er</sup> juillet, dans les conditions ci- - après :

La commission nationale de la négociation collective reçoit en temps utile, du gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales.

Elle délibère sur ces éléments et compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant s'il y a lieu, la position de la majorité et celle de la ou des minorités.

Le Gouvernement ayant Pris connaissance de ces documents fixe par décret en conseil des ministres le nouveau taux de salaire minimum de croissance.

ارادة الحكومة فى هذا التقدير ليست حرة كلية، بل أن المشرع قيد هذه الحرية بقيدتين:

**القيد الأول:** يقدم ضمانه للعمال أصحاب الأجر الأدنى، وقد نصت عليه الفقرة 5 من المادة 141 من قانون العمل<sup>(1)</sup>، وهى أنه لا يجوز بأية حال أن تكون الزيادة السنوية للقوة الشرائية للأجر الأدنى للتنمية أقل من نصف ارتفاع القوة الشرائية لأجور ساعات العمل المتوسطة المسجلة فى الاستقصاء الربع سنوى لوزارة العمل.

**القيد الثانى:** هذا القيد لا يتضمن إلزام أو إجبار، وإنما يتضمن دعوة من المشرع موجهة الى الحكومة بمراعاة أن الزيادات السنوية المتعاقبة يجب أن تسعى الى إزالة كل خلل دائم بين تزايد الأجر الأدنى للتنمية وتطور الظروف الاقتصادية العامة والدخول. وللوصول الى هذا الهدف يقتضى إجراء استقصاءات وإعداد برامج لاستخدامها فى نطاق خطة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومع هذين القيدين أعطى المشرع للحكومة بعض المرونة لمواجهة التطور الاقتصادى فسمح لها بتوزيع آثار زيادة الأجر الأدنى على السنة بدلاً من تركيزها فى مرة واحدة. وقد أجازت الفقرة 7 من المادة 141<sup>(2)</sup> من قانون العمل للحكومة - بمرسوم من مجلس الوزراء

---

(1) Art. L. 141 - 5 : “ En aucun cas, l'accroissement annuel du salaire minimum de

croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail.”

(2) Art L. 141-7 : “ En Cours d'année un décret en conseil des ministres Pris après avis la commission nationale de la négociation collective peut porter la salaire minimum de croissance à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 141 - 3.

بعد أخذ رأى المجلس القومى للمفاوضة الجماعية - رفع الأجر الأدنى الى مستوى أعلى من ذلك الذى ينتج من قياسه على المعدل القومى للأسعار - ومع ذلك يدخل فى الاعتبار التحسن الذى لحق القوة الشرائية الذى تحقق من أول يوليو من السنة السابقة عند التحديد السنوى لهذا الأجر الأدنى. وبعبارة أخرى، فإن الزيادات الاختيارية خلال السنة ليست سوى تعجيل للزيادة السنوية الإجبارية<sup>(1)</sup>.

ومنذ العمل بقانون 1970 الذى نظم الأجر الأدنى للتنمية، فإن ممارسة الحكومة لدورها الذى رسمه لها القانون لتعديل قيمة هذا الأجر، اختلف من سنة الى أخرى تبعاً لتطور الظروف الاقتصادية. فالنظر الى الجدولين التاليين يبين أن زيادة الأجر الأدنى يوضح التطور الاقتصادى ومدى رواجه أو كساده. فزيادة الأسعار كانت تستتبع الزيادة التلقائية أو تدخل الحكومة بمرسوم لزيادة الأجر الأدنى لمواكبة هذا الارتفاع. ويلاحظ أن عدد مرات التدخل للزيادة ونسبتها كانت تختلف من فترة الى أخرى كما هو مبين بالجدولين التاليين.

---

L' amélioration du pouvoir d'achat intervenues en vertu de l'alinéa Ci – dessus depuis le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente, entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l' article L. 141-5. “

Cahiers de l'actualité, op. cit., p. 10.

(1)

TABLEAU I : Evolution du salaire  
Minimum de croissance de 1970 à 1979

| Textes         | SMIC    | % d'aug-<br>mentation |
|----------------|---------|-----------------------|
| A - 27.2.1970  | 3.36 F  | + 2.76                |
| D - 1.7.1970   | 3.50 F  | + 4.17                |
| D - 6.1.1971   | 3.63 F  | + 3.71                |
| D - 2.4.1971   | 3.68 F  | + 1.43                |
| D - 30.6.1971  | 3.85 F  | + 4.62                |
| A - 30.11.1971 | 3.94 F  | + 2.29                |
| D - 3.5.1972   | 4.10 F  | + 4.06                |
| D - 30.5.1972  | 4.30 F  | + 4.88                |
| D - 31.10.1972 | 4.55 F  | + 5.8                 |
| A - 31.1.1973  | 4.64 F  | + 2.03                |
| D - 29.6.1973  | 5.20 F  | + 12.07               |
| A - 28.9.1973  | 5.32 F  | + 2.28                |
| A - 30.11.1973 | 5.43 F  | + 2.0                 |
| A - 27.2.1974  | 5.60 F  | + 3.2                 |
| D - 30.4.1974  | 5.95 F  | + 6.25                |
| D - 28.6.1974  | 6.40 F  | + 7.56                |
| A - 30.8.1974  | 6.55 F  | + 2.4                 |
| A - 29.11.1974 | 6.75 F  | + 3.1                 |
| A - 28.2.1975  | 6.95 F  | + 2.9                 |
| A - 31.5.1975  | 7.12 F  | + 2.5                 |
| D - 2.7.1975   | 7.55 F  | + 6.0                 |
| A - 29.9.1975  | 7.71 F  | + 2.1                 |
| A - 31.12.1975 | 7.89 F  | + 2.3                 |
| A - 31.3.1976  | 8.08 F  | + 2.4                 |
| D - 30.6.1976  | 8.58 F  | + 6.2                 |
| A - 30.9.1976  | 8.76 F  | + 2.1                 |
| A - 30.11.1976 | 8.94 F  | + 2.0                 |
| A - 31.3.1977  | 9.14 F  | + 2.2                 |
| A - 28.5.1977  | 9.34 F  | + 2.2                 |
| D - 29.6.1977  | 9.58 F  | + 2.57                |
| A - 30.9.1977  | 9.79 F  | + 2.2                 |
| D - 30.11.1977 | 10.06 F | + 2.76                |
| D - 3.5.1978   | 10.45 F | + 3.88                |
| D - 28.6.1978  | 10.85 F | + 3.8                 |
| A - 31.8.1978  | 11.07 F | + 2.0                 |
| A - 30.11.1978 | 11.31 F | + 2.2                 |
| A - 30.3.1979  | 11.60 F | + 2.6                 |
| D - 4.7.1979   | 12.15 F | + 4.74                |
| A - 31.8.1979  | 12.42 F | + 2.2                 |

|                |         |       |
|----------------|---------|-------|
| D - 28.11.1979 | 12.93 F | + 4.1 |
|----------------|---------|-------|

Droit Social, N° 12, Decembre 1984, p. 753.

## TABLEAU II : Evolution du salaire minimum de croissance de 1980 à 2006

## الخاتمة

بعد أن بينا فى بحثنا نظام الأجر الأدنى، حيث قدمنا تعريفاً له، وحددنا شروط تطبيقه، وبيننا أنه يتعلق بالنظام العام ولا يجوز مخالفته وأن أحكامه يضمن المشرع تنفيذهها ووضع جزاءً على عدم التنفيذ، كذلك حددنا هدفى الأجر الأدنى وهما هدف اجتماعى وهدف اقتصادى، وطرق تحديد الأجر الأدنى القانونى والاتفاقى. ويلي ذلك بيان العناصر التى تدخل فى تكوين الأجر الأدنى. ثم انتقلنا الى عرض تقنيات تحديد وقياس الأجر الأدنى واعتباره أجر ساعة عمل فعلى، وتقنيات تعديله ورفع قيمته ليتوازن مع زيادة الأسعار.

ثم انتقلنا الى تقييم هذا النظام، ما له وما عليه - والوقوف على الآثار المترتبة على تطبيقه فى العمل. ولعل هذا التقييم لن نجد منه الكثير بالنسبة للتجربة المصرية لأن المشرع كان شحيحاً الى حد ما فى وضع تنظيم متكامل له، كما أن رصد التنفيذ لم يكن كبيراً.

إلا أنه بالنسبة لفرنسا، فإن التجربة طويلة وغنية بآثارها وتأثيراتها.

وقد تعرض الأجر الأدنى للتنمية فى فرنسا للعديد من النقد ، وإن كان بعض الفقهاء تصدوا للرد على هذا النقد. ويرجع هذا النقد فى الجزء الأكبر منه الى أن الأجر الأدنى قد استخدم لإصلاح عدم العدالة بين مستويات الأجور، بزيادة الأجر الأدنى على حساب متوسط الأجور<sup>(1)</sup>. إلا أن رأى الغالب يرى أن هذه الوظيفة ليست الأصلية وأن الهدف الأساسى لتقرير الأجر الأدنى، غايته الحفاظ على القوة الشرائية للطبقة الدنيا من العمال. هذا، وقد ذهب بعض الفقه فى

---

SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC... , op. cit., p. 811.

(1)

فرنسا الى أن الانتقادات الموجهة الى نظام الأجر الأدنى - بصفة عامة - يعد أحد عوامل التضخم، ويؤدي الى تقلص الطبقات العاملة، ويخلق حالة من الارتباك فى المنشآت، كما أنه يقضى على المشروعات الصغيرة<sup>(1)</sup>.

ولا شك أن لتقرير حد أدنى للأجر يترك أثر على الاقتصاد القومى والعمالة فى آن واحد. ولهذا لم تقتصر الانتقادات الموجهة الى هذا النظام على تلك التى تخص العمال مباشرة، وإنما امتدت الى الاقتصاد القومى بصفة عامة.

ولنأخذ كل واحد من هذه الانتقادات الى مجال المناقشة لتحديد مدى صحتها<sup>(2)</sup>.

**1- الأجر الأدنى أحد عوامل التضخم:** إذا كان الأجر يمثل عبءاً بالنسبة للمنشأة فهو يمثل دخلاً بالنسبة للعامل يوجهه للحصول على السلع التى يحتاج إليها فى حياته.

وفى اقتصاد يحمل بذور التضخم، يلعب الأجر الأدنى دوراً فى زيادته. فزيادة الأجر الأدنى يستتبع زيادة الأجور بصفة عامة<sup>(3)</sup>.

---

(1) GATTAZ : cite par SAVATIER J. : La portée du droit au SMIC..., op.cit., p.811:

“ Le SMIC est un accusation, il est inflationniste, lamine les categories ouvrières, crée du mécontentement dans les enterprises et fait disparaître les petits métiers.”

(2) COURTHÉOUX J.P. et LACOME Y. : op. cit., p. 451 et Suiv. Rapport de conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts 2 Avril 1999 sur Le SMIC., La documentation Française, p. 7 et Suiv.

(3) المبدأ منذ سنة 1959 هو منع قياس الأجور على الأجر الأدنى. كما أن قانون 2 يناير 1970 قد منع تضمين الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية شروطاً تتضمن قياساً على الأجر الأدنى للتنمية أو الاحالة على هذا الأخير بقصد تحديد أو تعديل أجور منظمة بهذه الاتفاقيات أو الاتفاقات.

وإذا كان موقف القانون فى هذا المنع واضحاً وصريحاً، إلا أن الواقع العملى يذهب عكس ذلك. فكثيراً ما تنص الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات على هذا القياس. والإحالة الى التغيرات التى تطرأ على الأجر الأدنى للتنمية لزيادة الأجور

وإطلاق هذه الكتلة النقدية فى السوق تخلق فى المدى القصير خللاً بين الانتاج الحقيقى والدخول الاسمية. هذا الوضع يولد تقنية التضخم بالتكاليف.

وقد جاء الرد على هذا النقد مقررأ أن زيادة الأجر الأدنى لا يمكن اعتبارها السبب الوحيد للتضخم، وإنما لابد من وجود أسباب أخرى لهذا التضخم أكثر أهمية يجب رصدتها وتحديد دورها. ومن ناحية أخرى فإن رفع الأجر الأدنى لا يؤدى الى التضخم لأن هذه الأجور حقيقية ويقابلها انتاج من السلع والخدمات<sup>(1)</sup>.

ونضيف الى ما تقدم من رد أن حركة السوق فى الدول الصناعية مرنة ويمكنها أن تمتص أى زيادة فى النقود المتداولة، وهو ما قصد اليه المشرع فى فرنسا عند وضعه نظام الأجر الأدنى، وقصد به الحفاظ على القوة الشرائية للطبقة العاملة الدنيا، وضمان مساهمتها فى التنمية الاقتصادية. وتخلف أجور هذه الفئة عن مسايرة زيادة الأسعار يخلق بطبيعة الحال حالة من الانكماش على الطلب ويضر بالتالى بالاقتصاد القومى.

الى جانب أن المشرع فى فرنسا أوجب فى الفقرة 6 من المادة 141 أن تعمل الزيادات المتعاقبة للأجر الأدنى على استبعاد أى خلل قائم بين زيادة الأجر الأدنى للتنمية وتطور الأوضاع الاقتصادية العامة والدخول. ولذلك يسبق هذه الزيادات دراسات وبرامج مرتبطة بالخطة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

---

أصبحت أمراً مألوفاً. كما أصبح إعادة النظر فى الأجور بمناسبة زيادة الأجر الأدنى ظاهرة يجب مراعاتها.  
وإذا كان من الصعب قياس مدى الأثر الذى يتركه تحرك الأجر الأدنى على الأجور، إلا أنه يمكن افتراض أنه هام نسبياً.

COURTHEOUX J. – P. et LACOMBE Y. : op. cit., p. 452.

(1) د. المختار أعمره : سيق الإشارة ، ص 154.

وعلى ذلك، فلو أبانت هذه الدراسات أن زيادة الأجر الأدنى بقدر ما قد ينتج عنها آثار تضخمية فى الاقتصاد القومى، فلا بد أن تحتاط الحكومة لذلك.

**2- الأجر الأدنى يودى الى تقلص الطبقة العاملة:** من المعتاد أن ينسب للأجر الأدنى أثر سلبى على العمالة. فالأجر الأدنى لا يسمح باستخدام عمالة ذات انتاجية ضعيفة أو أقل من تكاليف تشغيلها. كذلك لا يمكن أن تتكرر مخاطر الأثر السلبى لزيادة تكاليف الأجر على العمالة، خاصة اذا كانت هذه الزيادة قوية أو مفاجئة. تخل بالتوازن القائم بين الأجر والإنتاجية.

كما يؤخذ فى الاعتبار أن الأجر الأدنى له تأثير مؤكد على تحركات العمالة. ففروع الأنشطة القائمة أدنى سلم الأجور تتصف - كقاعدة عامة - بدرجة عالية من الذبذبة فى الأيدى العاملة، فالعمال الذين يحصلون على أجر أدنى يسعون دائماً الى الحصول على أجر أفضل فى منشآت أخرى، ويسعون الى تحسين وضعهم بالتدريب أو الحصول على مؤهلات أفضل، ولا يخشون إمكانية حصولهم على أجر أقل فى المنشأة الأخرى، لأنهم لا يحققون فى المنشأة الأولى سوى الأجر الأدنى.

ولهذا يجب عند زيادة الأجر الأدنى الاتجاه الى تفعيل ثبات الطبقة العاملة.

ويلاحظ أن مستوى الأجر الأدنى يمكن أن يكون له تأثير مباشر على الهجرة. ففي الزمن الحالى تدور المعلومات سريعاً، والأيدى العاملة مستعدة لترك وطنها لاختيار البلد الذى يكون الأجر فيه مناسباً، ونجد أن العمالة المهاجرة من الكثرة بحيث لا يمكن إعطائهم أجراً مساوياً لقيمة الأجر الأدنى أو مقارباً له.

وأخيراً فإن لزيادة الأجر الأدنى تأثير على حجم العمالة. ذلك أن صاحب العمل يقارن دائماً بين تكلفة العمالة وتكلفة أموال الانتاج. والنتيجة أنه يسعى الى احلال أيدي عاملة ماهرة ومدرية محل الأيدي العاملة غير المدربة، مما يؤدي الى وضع هذه الطائفة من العمالة فى حالة بطالة يصعب الخروج منها سريعاً.

إلا أن هذا القول الأخير مردود عليه بأن العمالة غير المدربة وغير الماهرة لها أعمال محددة تختلف عما يقوم به العامل الماهر. فنطاق عمل كل من هاتين الطائفتين من العمال منفصل ولا يمكن إحلال أحدهما مكان الآخر، فالعامل الذى يشتغل فى خطوط الإنتاج لا يمكن ان يحل محله عامل نظافة أو فرد أمن. كما أن العامل المدرب والمؤهل لن ينافس عامل النظافة ليحل محله ويبقى الثانى فى حالة بطالة.

**3- الأجر الأدنى يقضى على المشروعات الصغيرة: ان**  
تطبيق نظام الأجر الأدنى يضع - بشكل أو بآخر - الصناعات الصغيرة - موضع الاختبار. ويرجع ذلك الى أن تكاليف الانتاج فى هذه الصناعات تقترب من سعر منتجها فى السوق، ولا تقوى على تحمل الأجر الأدنى للعمال أو الزيادات التى تطرأ عليه فتتوقف عن العمل.

ويرى المدافعون عن الأجر الأدنى أنه برىء من تقلص هذه الصناعات التى يرجع السبب فيها الى أنها لا تستطيع الصمود أمام تسخير المنشآت الاقتصادية الكبرى لإمكانات بشرية ومالية هائلة تجعل منتجها أكثر تقدماً وأقل تكلفة، الى جانب موجة الاندماجات الضخمة التى تعرفها الأسواق وتبادل التكنولوجيا. كل ذلك لا قبل للصناعات الصغيرة بمنافسته. فموت هذه الصناعات طبيعياً وليس بفعل الأجر الأدنى.

وفى النهاية يمكننا القول بأن تأثير الأجر الأدنى على العمالة والاقتصاد القومى والصناعات الصغيرة مسألة نسبية تختلف من بلد لآخر وتتوقف على عوامل كثيرة اقتصادية واجتماعية ومستوى التطبيق وصلاحيه النظام من الأساس وملاءمته للدولة التى يطبق بها وأولاً وقبل كل شىء حسن النية فى التطبيق.

ولكن يبقى علينا أن نحكم بأن للأجر الأدنى أهداف سامية يسعى الى تحقيقها وأهمها تمكين العامل الغير مؤهل من حياة انسانية كريمة وإزالة الفجوة بين الأجور وبين الأجور والأسعار والحفاظ على القدرة الشرائية لهذه الشريحة من العمال - وهى شريحة لا يستهان بها.

ولكن ما يؤلم أن هذا النظام لم يجد فى مصر لا التنظيم الكامل ولا التطبيق الصادق فمنذ صدور قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بتاريخ 2003/4/7 وحتى الانتهاء من هذا البحث لم يصدر عن المجلس القومى للأجور أى قرار يتعلق بهذا الموضوع، كما لم تقدم أو يبدأ فى أى دراسة تخصه. وإنما بقيت المادة 34 من قانون العمل وقرار رئيس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 الصادر فى 2003/6/21 بإنشاء مجلس قومى للأجور، مجرد نصوص صماء غير مطبقة عملاً.

فوضع نظام أيا كان ليس هو الحل وإنما التطبيق السليم الذى يحقق أهدافه هو الحل.

ونسأل الله العون والتوفيق.

# المراجع

## اولا : المراجع العربية :

- د. أحمد حسن البرعى : الوجيز فى قانون العمل 2003 .
- د. المختار أعمرة : التنظيم القانونى للحد الأدنى للأجور فى ظل المتغيرات الاقتصادية – رسالة حقوق القاهرة 2005 .
- د. جابر عبد الجابر خلاف : أهمية الأحكام المنظمة للحد الأدنى للأجور فى مصر، بحث مقدم الى منظمة العمل الدولية ، القاهرة 1996 .
- د. عبد الرزاق حسين يس : الوسيط فى شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية 1992 – المجلد الثانى.
- د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003 ، طبعة 2004 .
- د. عصام أنور سليم : أصول قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2004/2003 .
- د. على عوض حسن : الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد 2003.
- عماد مصطفى عتال : الحماية القانونية للأجر فى القانونين السورى والمصرى، رسالة ماجستير فى الحقوق – جامعة القاهرة 1997.

- فايز السيد جاد اللساوى ، د. أشرف فايز اللساوى : موسوعة قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 – الطبعة الأولى 2004 .
- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله : مبادئ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء 11 سنة 1993 .
- د. محمد أحمد الرزاز : اتجاهات التنمية الاقتصادية فى جمهورية مصر العربية 1972 – اصدار معهد الدراسات المصرفية بالبنك المركزى المصرى.
- محمود عبد الفتاح زاهر : الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد 2003 ، ج 1
- يمكن أن تحسب بنفسك الحد الأدنى العادل للأجور 2004/5/10 ، دار الخدمات النقابية العمالية لمعلومات حقوق الانسان.

## ثانيا : المراجع الاجنبية :

- BARTHELEMY Jacques : Les relations du Salaire et des temps de travail. Droit Social, N°6 Juin 1997.
- BUGHIN Evelyne et PAYEN Jean – François : L'evolution de Salaire horaire minimum et des Salaires horaires moyens ouvriers depuis 1950. Droit Social N°12 Decembree 1984.
- Cahiers de l'actualité repertoire de droit du travail Dalloz Fevrier 2000.

- COURTHEOUX Jean – Paul et ACOMBE Yves : Les Fonctions complémentaires des Salaires minima. Droit Social N°9 – Septembre – Octobre 1972.
- DOLLE MICHEL : Entre le salaire minimum et le revenue minimum faut il une allocation compensatrice de revenue? Droit social, Avril 2000, N°4.
- EL RAZAZ Mohamed : La theorie de l'impot negative, essais d'application dans les economies developpés. Revue el Qanoun, wal aqtesal, N°3,4 - XLVIII Année, 1980.
- GAUDU François et VATINET Raymond : Traité des contrats. Paris 2003.
- La documentation Française : Le SMIC, Rapport du conseil Superieur de l'emploi, des revenus et des coûtes. Avril 1999.
- La documentation Française, Les dictionnaires, 2006.
- LINDON R. : La détermination des éléments composants le S.M.I.G. Droit Social Mars 1959, N°3.
- Lyon – CAEN Gerard : Traité de droit du travail – T<sub>2</sub> Les salariés. Paris 1973.

- LYON CAEN Gerard, PELISSIER Jean et SUPIOT Alain : Droit du travail.
- MALINGREY PHILIPPE : La réglementation du travail.
- MILHAU Jules : Indexation des Salaires sur le coût de la vie. Droit Social N°7-8. Juillet – Août 1969.
- PELISSIER JEAN, SUPIOT ALAIN et JEMMAUD ANTOINE : Droit du travail, 22 edition, 2004.
- Revue de Juris Social 1983, 1984.
- RIVERO J et SAVATIER J., Droit du travail. Paris 1970.
- SAVATIER J. : La Portée du droit au SMIC Selon les modalités de remuneration. Droit Social N°12, Décembre 1985.
- SAVATIER J. : Les minima de salaire. Droit Social N°6 Juin 1997.
- VASSILLE Laurant : L'indexation des salaires remise en cause ? Droit Sociale, Décembre 1984.
- VERDIER Jean-Maurice, COEURET Apain. SOURIAC Marie – Ammelle : Droit du travail.

# فهرس

رقم الصفحة

مقدمة

3

20 **الفصل الأول :** تعريف الأجر الأدنى وطرق تحديده

20 **المبحث الأول :** تعريف الأجر الأدنى وأهدافه وطرق تحديده

20 **المطلب الأول:** تعريف الأجر الأدنى وبيان أهدافه

39 **المطلب الثانى:** طرق تحديد الأجر الأدنى

51 **المبحث الثانى:** عناصر الأجر المعتبره عند حساب الأجر الأدنى

المطلب الأول: عناصر الأجر المعتبره عند تحديد الأجر الأدنى فى التشريع المصرى  
52

المطلب الثانى: عناصر الأجر المعتبره عند حساب الأجر الأدنى فى التشريع الفرنسى  
64

79 **الفصل الثانى :** تقنيات تحديد وتعديل الأجر الأدنى

79 **المبحث الأول :** معايير وتقنيات تحديد الأجر الأدنى

المطلب الأول: المعايير التى يسترشد بها المشرع عند تحديد الأجر الأدنى  
79

87 **المطلب الثانى:** تقنيات قياس الأجر الأدنى

101 **المبحث الثانى:** تقنيات تعديل الأجر الأدنى

103 **المطلب الأول:** تقنيات تعديل الأجر الأدنى فى مصر

105 **المطلب الثانى:** تقنيات تعديل الأجر الأدنى فرنسا

117 **الخاتمة**

123 **المراجع**

127 **فهرس**