كلية الحقوق
إدارة الدراسات العليا

توازن علاقات العمل الفردية داخل المشروعات الرأسمالية

دراسة مقارنة

رسالة لنيل درجة الدكتوراه فى الحقوق

إعداد

رغداء عبد المحسن سيد ريان

مدرس مساعد قسم القانون الخاص

كلية الحقوق – جامعة أسيوط

لجنة المناقشة والحكم :

السيد الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى — **مشرفاً ورئيساً**

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق جامعة القاهرة

وزير القوى العاملة ووزير التضامن الاجتماعى الأسبق

السيد الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل — **عضواً**

أستاذ التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق جامعة بنى سويف

السيد الأستاذ الدكتور / رمضان عبد الله صابر — **عضواً**

أستاذ م ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية –كلية الحقوق جامعة بنى سويف

١٤٣٨هـ - ٢٠١٧م

لجنة المناقشة والحكم :

الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى — **مشرفاً ورئيساً**

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

وزير القوى العاملة ووزير التضامن الاجتماعى الأسبق

السيد الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل — **عضواً**

أستاذ التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة بنى سويف

السيد الأستاذ الدكتور / رمضان عبد الله صابر — **عضواً**

أستاذ م ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة بنى سويف

شكر وتقدير

اعترافاً بالفضل لأولى الفضل، يعجز اللسان عن الإعراب عن بالغ شكرى وامتنانى إلى أستاذى الجليل صاحب المعالى: **الأستاذ الدكتور/أحمد البرعى** عميد فقه التشريعات الاجتماعية فى مصر والعالم العربى.... صاحب القامة والقيمة.... لما جاد به على البحث والباحثة من واسع علمه وسابغ فضله، ولما أوفاه لى من جزيل العطاء بقبوله الإشراف على هذه الرسالة، فلم يبخل بوقته وعلمه على مدى إعدادها حتى إخراجها، فلسيادته جزيل الشكر ما حييت وجزاه الله عنى كل خير.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر إلى أستاذى العالم الجليل المشهود له بدماثة الخلق وطيب المعدن.. **الأستاذ الدكتور/ محمد أحمد إسماعيل** الذى سعدت وشرفت بقبوله المشاركة فى لجنة المناقشة و الحكم على هذه الرسالة فأضاف إلى قيمتها ثقلاً ووزنا وإثراءً. فالله أسأل أن يجعله فى ميزان حسناته.

والشكر كل الشكر موصولاً ومصحوباً بالتحية والإجلال لأستاذى **الأستاذ الدكتور/ رمضان عبد الله صابر** الذى منحنى شرف المشاركة فى لجنة المناقشة والحكم على الرسالة فأضاف إليها من بحر علمه الذى لاينضب، جزاه الله عنى كل خير.

وخالص الشكر والتقدير لأساتذتى بقسم التشريعات الاجتماعية الذى شرفنى الله بالانتماء إليه.

وأخيراً أتقدم بوافر الشكر لكل من أسهم فى إخراج هذا العمل إلى النور.

والله الموفق؛

الباحثة

إهداء

إلى :

والدتى ووالدى

أخوتى الأعزاء

زوجى الغالى

ولدىَّ..... سليم ونائل

براً وحباً وعرفاناً

رغداء

ABREVIATIONS

Actualité juridique de driot adminstratif AJDA

Article ART.

Bulletin des arrêts de la cour de cassation(chamber civile) Bull.civ.

Cour de cassation (Chambre sociale) Cass.Soc.

Commission nationale informatique et libertés CNIL

Conseil d'Etat CE

Conseil de prud'hommes Cons.prud'h.

Dalloz-Sirey D.

Droit social Dr.soc.

Gazette du palais Gaz.pal.

Juris-Classeur périodique JCP

Numéro n°

Rapport rapp.

Revue de jurisprudence sociale RJS

Société Sté

المقدمة

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله.

وبعد...

كان لاعتناق الدولة لنظام اقتصاديات السوق وتعاظم دور المشروعات الفردية؛ أثر فى تسريح عدد هائل من العمالة، وبقاء من احتفظ منهم بوظيفته رهن شروط وظيفية قاسية، فقد العامل معها أمنه واستقراره الوظيفى. ولقد بذل المشرع المصرى فى قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محاولات جادة من أجل تحقيق التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية، إذ أستحدث هذا القانون العديد من المواد التى أفصحت عن فهم المشرع لحقيقة تأثر علاقات العمل بالتحولات السياسية والاقتصادية والتقنية، والرغبة فى ألا يكون العامل ضحية تلك التحولات.

بيد أن تداعى الأحداث السياسية، وتأجج الاحتجاجات العمالية، والتطورات التقنية سرعان ماكشفت عن قصور بعض السياسات المتبعة فى معالجة مشكلات سوق العمل.

ونزولاً على مانصت عليه المادة (١٣) من دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤ من أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية..... "؛ لم يعد توازن علاقات العمل الغاية الأسمى التى يسعى لتحقيقها قانون العمل وفقط، بل أضحى مبدأ دستورياً يتعين البحث عن متطلبات إعماله.

سبب اختيار موضوع البحث:

ترتيباً على أن غاية التنظيم القانونى لعلاقات العمل هى تحقيق التوازن بين مصلحتين متقابلتين، كان من الضرورى الوقوف على النصوص القانونية والقضائية؛ لتقييم مدى فاعليتها فى تحقيق التوازن المنشود.

- أهمية موضوع البحث:

تبدو أهمية دراسة توازن علاقات العمل الفردية كموضوع للبحث فى الناحيتين الأتيتين:

أولاً –الناحية العلمية:

أ - كان لموجة المد الثورى، أو ما عُرف بالربيع العربى، أثر فى تجدد الاهتمام بالحد الأدنى للأجر فى مصر؛ كوسيلة يمكن من خلالها تحقيق العدالة الاجتماعية، والمحافظة على الكرامة الإنسانية للعامل، وهو الأمر الذى لايزال حبراً على ورق بسبب غياب دور الحوار الاجتماعى.

ب - كان لتعاظم دور المنشأة الفردية، أثر فى تعزيز السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته، بكافة مظاهرها من إدارة ورقابة ومساءلة. وهو الأمر الذى تطلب فى المقابل البحث عن سُبل تكفل تحقيق التوازن بين سلطات صاحب العمل وحقوق

وحريات العامل التى لا يمكن المساس بها لمجرد الدخول فى علاقة عمل.

وهو ما تنبه له القضاء الفرنسى من خلال إقرار (مبدأ التناسب) الذى قُنن تشريعياً، ليصبح معياراً يُقاس من خلاله مدى مشروعية الشروط الوظيفية المفروضة على العامل، بدلاً من معيار التعسف فى استخدام الحق[١].

ج - كان للتطور التقنى فضلاً عن انعكاسته الإيجابية على علاقات العمل، أثر سلبى على حق العامل فى الخصوصية، وحقه فى الاستقرار الوظيفى؛ بسبب ما قد ينجم عن تلك التحولات من إلغاء للوظائف، قد يضطر معها صاحب العمل للاستغناء عن العامل للسبب الاقتصادى.

د- لم تعد السلطة التأديبية امتيازاً لصاحب العمل؛ إذ أصبحت ممارستها مرهونة باحترام قواعد وإجراءات تضمن تحقيق الغاية الوظيفية لها.

ثانياً –الناحية العملية:

أ - كان للتحولات السياسية والاقتصادية التى تشهدها معظم دول العالم، الفضل فى إعادة النظر فى قوانين العمل، باعتبارها أداة يمكن من خلالها إصلاح سوق العمل الوطنى؛ وهو الأمر الذى دفع المشرع الفرنسى إلى إقرار حزمة من القوانين تستجيب لتلك التحولات والتطورات.

ب- تأتى هذه الدراسة فى فترة تسعى فيها الدولة لتنفيذ التزامها الدستورى بإصدار قانون عمل يوازن بين أطراف العملية الإنتاجية. ويأمل الفقه والقضاء أن تتفق فلسفته مع طبيعة التحديات التى تشهدها علاقات العمل اليوم.

ج- وضع المشرع الفرنسى فى قانون ٤ أغسطس ١٩٨٢ الخاص بحريات العمال داخل المشروع، أطراً تضمن حُسن ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية، لدرجة أصبحت معها اللائحة الداخلية محلاً لالتزامات متبادلة بين صاحب العمل وعماله على السواء[٢].

د - تأتى هذه الدراسة لتؤكد عدم كفاية التنظيم القانونى الذى تبناه المشرع المصرى لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى فى تحقيق استقرار علاقات العمل، فى الوقت الذى كان التنظيم القانونى الفرنسى لهذا النوع من الإنهاء أكثر نضجاً وتكاملاً وإحاطة.

---

(١) راجع الاستبيان المعد لقياس مدى الوعى بأهمية وجود علاقات عمل متوازنة منشور فى الورقة البحثية المقدمة من (الإدارة العامة لعلاقات العمل - الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية) بعنوان "علاقات عمل متوازنة فى ظل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣"، إشراف / ناهد عشرى، يونية ٢٠٠٨ متاح لدى مكتبة كلية الحقوق – جامعة القاهرة.

(٢) لتوضيح ذلك بالتفصيل نحيل إلى الباب الثانى من الرسالة حيث أفردنا فصل مستقل لدراسة اللائحة الداخلية (لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية).

- **منهج البحث:**

حرصنا فى هذا البحث أن يكون منهجنا هو المنهج التحليلى المقارن، وذلك على اعتبار أنه يهتم بتحليل النصوص القانونية - سواءً فى فرنسا أم مصر- للوقوف على مدى ملاءمتها فى تحقيق التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية، فاهتم البحث بتحليل سلطات صاحب العمل من إدارة، ورقابة، وتأديب، وإنهاء، وما يقابلها من حقوق وضمانات العامل.

وركز البحث بصفة أساسية على النصوص القانونية والأحكام القضائية، ليستشف منها سُبل تحقيق التوازن بين سلطات صاحب العمل وحقوق وحريات العامل فى المشروع، وكذلك الأحكام التى كان يجب أن يتضمنها لولا إغفال المشرع لها.

كما اهتم بمقارنة الوضع القانونى القائم فى مصر بنظيره الفرنسى؛ لنتعرف على موقف كلٍّ من النظامين من توازن علاقات العمل.

والذى دعانا إلى دراسة القانون الفرنسى مع القانون المصرى أمران: الأول، أن القانون الفرنسى هو المصدر التاريخى لقانون العمل المصرى.

والثانى: أنه لَحِقَ بالقانون الفرنسى تطوراتٍ، وتحولات جذرية يجب الوقوف عليها فيما يتعلق بكيفية تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل فى إدارة مشروعة، ومصلحة العامل فى الحفاظ على حقوقه وحرياته المادية والمعنوية.

وحرصنا على التعرض للنظم القانونية المقارنة، التى قدمت آليات لتحقيق التوازن المنشود كقانون العمل الأمريكى.

ولا تخفى أهمية الدراسة المقارنة فى هذا الصدد، حيث تُظهر بوضوح مدى كمال أو نقص كل نظامٍ قانونى فى معالجته لموضوع البحث، هذا بالإضافة إلى أنها تضع أمام أعين القائمين على التشريع السُبل التى اتبعها القانون المقارن فى تحقيقه لتوازن علاقات العمل الفردية.

- **خطة البحث:**

إن كان الأجر حقاً للعامل؛ إلا أن لكل حق أسبابه وأدواته وشروطه، فلا يكون طلبها لازما إلا باستيفائها، وهو ما يقتضى إتباع سياسات تُراعى عند تحديد الأجر الأدنى ليس فقط تقرير أجور مناسبة للعمال، وإنما أيضاً وجود رابط بين الأجر والإنتاج تحقيقاً للتوازن الاقتصادى لعلاقات العمل.

ولئن كان الاعتراف بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته، أحد أهم خصائص المشروعات الفردية، فإن ذلك يقتضى بالمقابل التأكيد على حق العامل فى ألا تفرض عليه شروط وظيفية تمس حرمة حياته الخاصة، وحرياته وحقوقه الفردية والجماعية، واستقراره الوظيفى خلال ممارسة صاحب العمل مظاهر سلطته التنظيمية من إدارة، ورقابة، وتأديب، وإنهاء.

وبدا حرص المشرع واضحاً، حينما وضع ضوابط لإنهاء علاقات العمل للسبب الشخصى والاقتصادى حتى يأتى الإنهاء فى إطاره الصحيح.

على ضوء ما تقدم، رأينا تقسيم دراستنا إلى ثلاثة أبواب، وذلك على النحو التالى:

الباب الأول: سياسات الحد الأدنى للأجر وتوازن علاقات العمل.

الباب الثانى: الضوابط التشريعية للسلطة التنظيمية لصاحب العمل وأثرها فى توازن علاقات العمل الفردية.

الباب الثالث: الضوابط التشريعية لسلطة صاحب العمل فى إنهاء العقد وأثرها فى توازن علاقات العمل الفردية.

الباب الأول

سياسات الحد الأدنى للأجر وتوازن علاقات العمل

تمهيد وتقسيم:

تجدد فى الآونة الأخيرة الاهتمام بالحد الأدنى للأجر– لاسيما فى الدول النامية - كخيار سياسى، يُمكن من خلاله تعزيز العدالة الاجتماعية من ناحية، ومحاولة إعادة التوازن لسوق العمل، الذى غالباً ما تترك الأزمات الاقتصادية تداعياتها عليه من ناحية أخرى[٣].

ولعل ما عوَّل على ذلك الاهتمام وجود بعض التجارب الدولية التى أثبت فيها الحد الأدنى للأجر قدرته على تحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية المرجوة منه. ففى المملكة المتحدة – على سبيل المثال - وُصفت سياسات الحد الأدنى القومى للأجر بأنها من أنجح السياسات الحكومية التى طُبقت منذ ثلاثين عاما[٤]، وهو ما أدى إلى طرح تساؤلات عده أهمها:-

- ماهية السياسات التى تضمن تحقيق الحد الأدنى للأجر للأهداف الوطنية المرجوة؟
- كيف يمكن تطبيق الحد الأدنى للأجر فى ظل وجود فئة لا يُستهان بها من العمالة العرضية والموسمية وتلك التى تعمل فى قطاع الاقتصاد غير الرسمى؟
- وعلى أى مستوى سيتم تحديد الحد الأدنى للأجر؟
- وما هى التحديات التى تواجه تطبيق ذلك النظام والحلول المقترحة للتغلب عليها؟

وهذه التساؤلات سنجيب عنها من خلال تقسيم هذا الباب إلى فصلين، نتناول فى الأول منهما "الحد الأدنى للأجر والحوار الاجتماعى" (فصل أول)، ونخصص الثانى لبيان "السياسات المتخذة لتحديد الأجر الأدنى و تعزيزه" (الفصل الثانى).

([3]) International Labor Organisation (ILO) :World of Work Report 2013, Repairing the economic and social fabric,, Geneva, p 47.

([4])Uma Rani and Patrick Belser: The effectiveness of minimum wages in developing countries: The case of India, International Journal of Labour Research 2012 Vol.4 Issue1,p.46.

الفصل الأول

الحد الأدنى للأجر والحوار الاجتماعى

تمهيد وتقسيم:

إن تعيين الحد اللائق للأجر الأدنى القومى (أو المبلغ الذى يمثل الأجر الأدنى على المستوى القومى)، هو القضية الشائكة التى تشغل بال صناع القرار، نظراً لعدم وجود حد مثالى يمكن أن ينطبق على جميع الدول، وإنما يرجع فى هذا الشأن لظروف كل دولة على حده، تقرره بعد مشاورة الشركاء الاجتماعيين، ووفقاً لما تراه مًحققاً لمصلحتها الوطنية، واعتماداً على الموازنة بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المرجوة[٥].

لذا سنقسم الدراسة فى هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول فى الأول منهما "ماهية الحد الأدنى للأجر" (مبحث أول)، ونخصص الثانى لبيان "مدى مساهمة الحوار الاجتماعى فى سياسات الحد الأدنى للأجر(مبحث ثان).

المبحث الأول

ماهية الحد الأدنى للأجر

تمهيد وتقسيم:

لعل تطور الأنظمة المقارنة وسعيها الدائم فى الحفاظ على الكرامة الإنسانية للعامل، من خلال عدم الاكتفاء بالأجر الأدنى، وتقرير ما يُعرف بالأجر المناسب والعادل كما هو الحال فى المملكة المتحدة[٦]، والولايات المتحدة الأمريكية[٧]، هو ما جعلنا نتساءل عن ماهية السياسات التى يمكن الأخذ بها فى تحديد الحد الأدنى للأجر فى مصر لتوفير معيشة لائقة للعامل؟ لذا سنقسم الدراسة فى هذا المبحث إلى مطلبين نخصص الأول منهما "لبيان تطور الحد الأدنى للأجر وتمييزه" (مطلب أول)، ونتناول فى الثانى "تقييم نظام الحد الأدنى للأجر" (مطلب ثانى).

---

(5)Patrick Belser and Kristen Sobeck: At what level should countries set their minimum wages?, International Journal of Labour Research 2012 Vol.4 Issue1,p. 160.

(6) Jane Wills and Brian Linneker: The costs and benefits of the London living wage, School of Geography Queen Mary University of London, October 2012, p. 4.

(7)Jeff Thompson and Jeff Chapman: The economic impact of local living wages, Economic Policy Institute,Washingston February 15, 2006.

المطلب الأول

تطور الحد الأدنى للأجر وتمييزه

أولاً – تطور نظام الحد الأدنى للأجر:

ظهر نظام الحد الأدنى للأجر فى مطلع القرن التاسع عشر فى العديد من الدول كأستراليا (١٨٩٦)، ونيوزيلندا (١٨٩٩)، وإنجلترا(١٩٠٩)، وكان يهدف إلى توفير مستوى معيشى لائق لأقل العمال مهارة، إلا أنه كان ذو نطاق محدود للغاية إذ لم يكن يطبق سوى على أولئك الذين لم تشملهم اتفاقيات العمل الجماعية بالحماية[٨]. ولم تكن الدولة تتدخل فى مسألة تحديد الأجر الأدنى، إلا حال عدم وجود اتفاق جماعى يقضى بتحديده، وكان لابد من إقرار هذا الحد بشكل نهائى من قبل الشركاء الاجتماعيين[٩].

وقد تطور الأمر عقب الحرب العالمية الثانية، وظهر ما يسمى بالحد الأدنى القومى (أو الوطنى) للأجور، فى العديد من الدول، ومنها فرنسا إذ أقرت ما يعرف بالأجر الأدنى المضمون SMIG، عام ١٩٥٠ وكان ذلك الأجر مربوطاً آنذاك بمؤشر ارتفاع الأسعار مما ساهم فى اتساع هوة التفاوت بينه وبين متوسط الأجور فى الدولة، الأمر الذى دفع النقابات العمالية إلى انتقاده لكونه لا يعنى بمعدلات التضخم. لذا عدلت فرنسا عنه عام ١٩٧٠، لتقر ما يُعرف بالحد الأدنى المهنى للتنمية SMIC، والذى يضمن للعمال ذوى الدخول المتدنية القدرة الشرائية والمساهمة فى التنمية الاقتصادية للأمة، وتقليل عدم المساواة فى الأجور[١٠].

وفى أمريكا أيضاً، ظهر الحد الأدنى للأجور (The Fair Labor Standards Act) عام ١٩٣٨، وتزايد نطاق تطبيقه ليغطى نحو٨٠ % من حجم العمالة، بعد أن كان يغطى ٢٠% منهم فقط[١١].

كما لعبت منظمة العمل الدولية دوراً مهماً فى ترسيخ سياسات الحد الأدنى للأجر؛ فبمقتضى اتفاقية رقم (٢٦) لعام ١٩٢٨ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور[١٢]،

---

(8) A. Marinakis: The role of the ILO in the development of minimum wages, ILO, (Geneva),2008, P.2.

(9) ILO : World of Work Report 2013, Note Supra (3), p.51.

(١٠) للمزيد حول تطور الحد الأدنى للأجر فى فرنسا منذ عام ١٩٥٠ راجع فى هذا الشأن:
Bughin (E.), Payen (J. F.): L'évolution du salaire horaire minimum et des salaires horaires moyens ouvriers depuis 1950, Dr.Soc N^0 12 – déce 1984, p. 747 et ss.

(11) Jonathan Grossman: Fair Labor Standard Act of 1938: Maximum struggle for a Minimum wage, Avaliable at :
http://www.dol.gov/general/aboutdol/history/flsa1938

(١٢)تجدر الإشارة إلى أن تلك الاتفاقية قد صدرت عن مؤتمر العمل الدولى فى دورته الحادية عشر والمنعقدة بجنيف ١٦فى يونية ١٩٢٨، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ١٤ يونية ١٩٣٠، وصدقت عليها حتى عام ٢٠١٦ نحو (١٠٥) دولة كان من بينهم مصر حيث دخلت تلك الاتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ ١٠ مايو

وضعت آليه لتحديد الحد الأدنى للأجور فى الصناعات التحويلية والتجارية، رغبةً فى حماية العمال الذين يعملون فى ظروف عمل سيئة، ولاقت تلك الاتفاقية رواجاً كبيراً، ولعبت دوراً مهماً فى وضع استراتيجيات الحد الأدنى للأجور، ليس على صعيد الدول المتقدمة فحسب، بل والنامية أيضاً.

بيد أن اقتصارها على مجالات الصناعات التحويلية والتجارية، أدى إلى عجزها عن حماية العاملين فى المجالات الزراعية التى كانت تضم نسبة كبيرة من قوة العمل، لاسيما فى الدول النامية، لذا صدرت اتفاقية رقم (٩٩) لسنة ١٩٥١ بشأن تحديد الأجر الأدنى فى المنشآت الزراعية[١٣].

وتواصلت جهود منظمة العمل الدولية لتقر الاتفاقية رقم (١٣١) لسنة ١٩٧٠ بشأن كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور [١٤]، والتى نصت فى المادة ١/٢ منها على أن "يكون للحد الأدنى للأجور قوة القانون، ومن ثم لا يجوز تخفيضها ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص، أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة".

وعلى الرغم من أن تلك الاتفاقية والتوصيات الخاصة بها سعيا لوضع حد أدنى للأجر يسمح بتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرهم، إلا أنهما لم يضعا بياناً حول مقدار هذا الحد الأدنى، أو حتى أنواع الاحتياجات الأساسية التى يتعين على هذا الحد الوفاء بها، الأمر الذى يعكس السلطة التقديرية التى منحتها تلك الاتفاقية وتوصياتها للدول فى تحديد الأجر الأدنى بطريقة تتسق مع ظروفها الاقتصادية.

كما اعتمدت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد وحماية الأجور[١٥]، والتى نصت فى ديباجتها على أنه:

"انطلاقاً من نص المادة الأولى من الميثاق العربى للعمل بشأن تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة، والتزاماً بحكم المادة الثانية من ذلك الميثاق بشأن وضع حدٍ أدنى لمستويات الأجور فى الدول العربية، واقتناعاً بالرؤية العلمية

١٩٦٠، وفرنسا فى ١٨ سبتمبر. وقد وصفت تلك الاتفاقية بأنها السبب فى نشأة نظام الحد الأدنى للأجور فى الهند والعديد من دول العالم أنظر التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية:
World of Work Report 2013,Note Supra (3), p 51 and A. Marinakis: The role of the ILO in the development of minimum wages, Note Supra (٨),p.4.

(١٣) صدرت تلك الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولى فى دورته (٣٤) المنعقدة بجنيف بتاريخ ٢٨ يونية ١٩٥١ ودخلت حيز التنفيذ ٢٣ أغسطس ١٩٥٣، وموقع عليها نحو ٥٤ دولة حتى عام ٢٠١٦، ومنها فرنسا فى ٢٩ مارس ١٩٥٤.

(١٤) صدرت تلك الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولى فى دورته رقم (54) المنعقدة بجنيف بتاريخ ٢٢ يونية ١٩٧٠ ودخلت حيز التنفيذ فى ٢٩ إبريل ١٩٢٧، وصدقت عليها نحو ٥٣ دولة كان من بينهما مصر وذلك فى ١٢ مايو ١٩٧٦، وفرنسا فى ٢٨ ديسمبر ١٩٧٢ وضعت تلك الاتفاقية معايير تحديد الحد الأدنى للأجر، كما نصت التوصيات الخاصة بها رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧٠ على أهدافه، ومعايير تحديده، وآليات مراجعته وتعزيزه.

(١٥)اتفاقية العمل العربية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣، بشأن تحديد وحماية الاجور، اقرها مؤتمر العمل العربى فى دورته الحادية عشرة والمنعقدة فى مدينة عمان فى شهر مارس سنة ١٩٨٣، ودخلت إلى حيز التنفيذ عام ١٩٨٨، لم تصادق عليها مصر

للأجور، كمردود عادل للعمل المنتج، وكأداة تجسد نصيب العمل من الدخل القومى، وأن التحديد العلمى للأجور هو الضمان الأكيد لدرء عوامل التآكل بفعل التغيرات فى الأسعار، أو ارتفاع معدلات التضخم، وإيماناً بأن وسائل التشاور والحوار والتفاوض هى وسائل مناسبة، وأصبحت متاحة وسائدة، لتحديد الأجر بشكل يؤمِّن للعامل مستوى عيشٍ إنسانى لائق، ويوفر الضمانات الفعالة لحماية الأجر، باعتباره المورد الرئيس لمعيشة العامل وأسرته، ورغبة فى إقرار وسيادة رؤية عربية إلى مجمل قضايا الأجور، رؤية تحمل سمات الخصوصية العربية وحضارتها وطموحها، فقد صدرت تلك الاتفاقية".

وعرفت تلك الاتفاقية الحد الأدنى للأجر بأنه "المستوى المُقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الفردية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والمسكن، للعيش بمستوى إنسانى لائق"[١٦].

وعلى الرغم من إقرار تلك الاتفاقية لنظام الحد الأدنى للأجور، إلا أنه يُؤخذ عليها أنها تركت للدول الأعضاء حرية الأخذ بهذا النظام، وهو الأمر الذى أفرغها من مضمونها[١٧].

أما فى مصر[١٨]، فقد نصت المادة ٣٢ من قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أن: "يكون الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، هو الحد 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 ٧٩ من هذا القانون، ولا تدخل الوهبة وما يتناوله العامل من طعام فى حساب الحد الأدنى للأجر"[١٩].

وباستقراء النص السابق، يمكننا القول أن تحديد الحد الأدنى للأجر – بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص – كان يتم وفقاً لقرارات حكومية وذلك من خلال قرار صادر عن لجنة الأجور المشكلة بقرار وزير العمل وفقاً لنص المادة (٧٩) من ذات القانون[٢٠]، ورغم مخالفة ذلك لمستويات العمل الدولية والعربية إلا أن ذلك كان يتفق

---

(١٦) المادة السادسة عشر من الباب الثالث للاتفاقية.

(١٧) نصت المادة (١٧) على أنه "يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل فى تطبيقه جميع الفئات العمالية ".

(١٨) للمزيد حول التطور التاريخى لتشريع الحد الأدنى للأجور فى مصر أنظر: أحمد عبد الله محمد على: "الحد الأدنى للأجر الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانونى"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ٢٠١٤، ص ١٤٤ وما بعدها.

(١٩) تجدر الإشارة إلى أنه لم يكن لهذا النص نظير فى قانون العمل الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

(٢٠) كانت المادة ٧٩ من قانون العمل الملغى تنص على أن "يشكل وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجان معاونة أو استشارية فى مجالات الاستخدام والتدريب المهنى والأجور سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع... وتحدد القرارات اختصاصات هذه اللجان وطريقة وكيفية سير العمل بها ومدى إلزامية قراراتها. وتضم اللجان المشار إليها ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة وأصحاب الأعمال والعمال ومن يرى الاستعانة بخبراتهم ".

وطبيعة النظام الاقتصادى والسياسى فى مصر آنذاك[٢١].

بيد أن التحولات التى شهدتها مصر، لاسيما الاتجاه نحو الأخذ بنظام السوق، وإطلاق آليات العرض والطلب، استلزم من واضعى قانون العمل الجديد الالتفات إلى أهمية الالتزام بالمستويات الدولية فى هذا الصدد، واحترام المبادئ التى تقررها الاتفاقيات الدولية والإقليمية العربية.

وجاء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ليعدل من نظام تحديد الحد الأدنى للأجر، وقواعد زيادته بما يتسق وتلك المستويات، ويتماشى مع الاتجاهات الاقتصادية الجديدة؛ وذلك بإنشاء مجلس قومى للأجور يُراعى فى تشكيله أطراف مبدأ الثلاثية، إلا أن هذا المجلس ظل ملتزماً للصمت تجاه وضع حد أدنى للأجر منذ نشأته حتى صدور حكم محكمة القضاء الإدارى عام ٢٠١٠ والذى قضى "بإلغاء القرار السلبى بامتناع المجلس عن وضع حد أدنى للأجر"[٢٢].

ثانياً: التمييز بين الأجر الأدنى (المعيشى) والأجر المناسب والأجر العادل.

نزولاً على ما نصت عليه ديباجة دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، من ضرورة توفير أجر معيشى كاف للعامل، كسبيل لتحسين ظروف العمل. ظهرت الحاجة إلى وجود مصطلحات أخرى بجانب الأجر الأدنى؛ وهى الأجر المناسب والأجر العادل. لذا سنقوم بتحديد تلك المصطلحات للتمييز بينها وذلك على النحو التالى:-

- **الأجر الأدنى (أو المعيشى) :**

يقصد به الأجر الأدنى للعامل بالساعة والذى يهدف إلى تمكين العامل من إعالة نفسه وأسرته وذلك بتغطية احتياجاتهم الأساسية من الغذاء، والمسكن. وعلى الرغم من أن الاحتياجات الأساسية تختلف من عامل لأخر، إلا أن هذا النوع من الأجر يُحسب على أساس الحد المقبول للمعيشة فى الدولة[٢٣].

كما يُقصد به وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية بأنه "الأجر المنصوص عليه قانوناً والذى يُدفع للعامل مقابل ما أدَّاه من عمل خلال فترة زمنية معينة، ولا يجوز النزول عنه سواءً فى عقود العمل الفردية أو الجماعية، ويتم تحديده بطريقة تكفل تلبية احتياجات العمال وأسرهم، مع الأخذ فى الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية"[٢٤].

---

(٢١) تجدر الإشارة إلى أن جميع الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بتحديد الأجر الادنى توصى بأهمية تحديده بعد أخذ رأى الشركاء الاجتماعين تعزيزاً لقيمة الحوار الاجتماعى.
أنظر أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩، ص ٢٣٣.

(٢٢) محكمة القضاء الإدارى الطعن رقم ٢١٦٠٦ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٠١٠/٣/٣٠.

(23) Jane Wills and Brian Linneker: The costs and benefits of the London living wage, School of Geography, Note Supra (٦), p.7.

(24) ILO : Minimum Wages Systems : General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), International Labour Conference: 103rd session, first edition 10 feb 2014, p. 19