

الحد الأدنى للأجربين منظمي العمل الدولية والعربية وواقعه في قانون العمل الجزائري
*The minimum wage in the international and Arab labor organizations and its
impact on the Algerian labor law*



طالبة الدكتوراه / سومية خليل^{1,2}

¹ جامعة تيزي وزو، (الجزائر)

² المؤلف المراسل، coco-soumia@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2019/05/23 تاريخ القبول للنشر: 2019/11/02 تاريخ النشر: 2020/04/28



مراجعة المقال: اللغة العربية: د. / علي زيتونة مسعود (جامعة الوادي) اللغة الإنجليزية: د. / نورة إبرسيان (جامعة بورداس)

ملخص:

يعتبر الحد الأدنى للأجور وسيلة لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف، والضمان لهم ولأسرهم حياة كريمة، ما يحقق الاستقرار السياسي والأمن الاقتصادي والسلم الاجتماعي في مختلف دول العالم. راهنت كل من منظمي العمل الدولية والعربية منذ نشأتها على إرساء فكرة الحد الأدنى للأجور في علاقات العمل مع استحداث قواعد وأنظمة قانونية تشمل إنشاء مجموعة من الإجراءات والمعايير لتحديد قيمته.

تبنت الجزائر هذا النظام، إذ اعتمدت في كافة تشريعاتها المتعاقبة التحديد اللائحي للأجر الأدنى المضمون إلى غاية التسعينات، حيث أصبح تحديده يخضع للرأي التشاوري بين ممثلي العمال وأصحاب العمل مع مراعاة المؤشرات الاقتصادية للبلاد، مسايرة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضتها الأزمة الاقتصادية في تلك الفترة.

الكلمات المفتاحية: الحد الأدنى للأجر؛ منظمي العمل الدولية والعربية؛ معايير تحديد الحد الأدنى للأجر؛ إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر؛ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

Abstract:

The minimum wage is used to protect low-income workers to guarantee a decent life to them and their families. Accordingly, it is conducive to political stability, economic security, and social peace in various countries of the world. Since its establishment, the international and Arab labor organizations have endeavored to implement the minimum wage in labor relations and also set up the rules and legal laws in compliance with some procedures and criteria for determining its amount. Successively, Algeria has adopted this step and incorporated in all its consecutive legislation the provision relating to the establishing of the minimum wage until the 1990s, the period from which the fixing

of the latter was subjected to an agreement between the workers' representatives and the employers, by taking into account the country's economic index. This change was made to bring the legislation into line with the economic and social changes that took place after the economic crisis.

Keys words: Minimum wage; International and Arab labor organizations; Norms for determining the minimum wage; Procedures for determining the minimum wage; The national minimum wage.

مقدمة:

يحتل الأجر حيزا كبيرا في تشريعات العمل المقارنة، ليس لكونه عنصرا أساسيا في عقد العمل فحسب، بل لاعتباره المصدر الرئيسي لمداخيل العامل وما يضمن له ولأسرته قوة عيشهم (Duquesne, 2016, p. 211)، وما يمثله كذلك بالنسبة لصاحب العمل لاعتباره تكلفة من تكاليف التشغيل؛ إذ أن كل ارتفاع في قيمته قد يؤدي إلى انخفاض أرباح المؤسسة، ما يؤثر سلبا على قدرتها التنافسية. انطلاقا من الدور الاقتصادي والاجتماعي الحساس الذي يؤديه هذا العنصر، نادى كافة المنظمات الدولية، ومنها منظمتا العمل الدولية والعربية، بإرساء فكرة وضع حد أدنى للأجر الذي لا يجوز النزول عن مستواه بأي حال من الأحوال، على أن يكفل هذا الحد حياة كريمة للعامل ولأسرته، ويحافظ على القدرة التنافسية للهيئة المستخدمة. وعملت هذه المنظمات على استحداث قواعد ونظم خاصة لتحديده، بالاستعانة بأجهزة مركزية مختصة في وضع القوانين التشريعية والتنظيمية مع إشراك النقابات العمالية وأصحاب العمل بصفة استشارية لسنها، اعتمادا على المؤشرات الاقتصادية الراهنة في كل دولة. أخذت الجزائر بهذا النظام القانوني لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ومكوناته، وتبنت مجموعة من الإجراءات والمعايير الواجب مراعاتها في هذا الشأن خصوصا منذ التسعينات، بعد اعتمادها لنظام اقتصاد السوق الذي جاء كحتمية للأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد في تلك الفترة، وما خلفته من آثار سلبية في سوق العمل. حيث انسحبت الدولة من تنظيم القطاع الاقتصادي، وأصبح تدخلها يقتصر على وضع النظام العام الاجتماعي لحماية للطرف الضعيف في علاقة العمل. ومن بين المسائل المرتبطة بهذا النظام العام هو تحديد الأجر الوطني الأدنى المطبق في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي. وتكمن أهمية الدراسة في تبين المعايير والإجراءات المعتمدة لتحديد الحد الأدنى للأجر في الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن وحتى في قانون العمل الجزائري، ودورها في تحقيق معادلة التوفيق بين مصلحتين متضاربتين؛ إحداهما اقتصادية والأخرى اجتماعية. وعليه فإن الإشكالية المطروحة تتمثل في: مدى فعالية الأحكام القانونية الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجر التي جاءت بها منظمتا العمل الدولية والعربية، وتلك المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري.

الإجابة على الإشكالية يكون عن طريق اتباع منهج تحليلي وصفي للأحكام القانونية الخاصة بالحد الأدنى للأجر المنصوص عليها في الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية وفي التشريع العمالي الجزائري، وذلك بهدف إبراز كيفية ظهور وتبلور فكرة إقرار الحد الأدنى للأجور في هذه

المواثيق والاتفاقيات، وتبين أهم الأهداف المرجوة من إقراره، والتطرق إلى المعايير والإجراءات المعتمدة لتحديد قيمته. ودراسة الأحكام القانونية الخاصة بالأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، ومدى تطابقها مع مقتضيات هذه الاتفاقيات الدولية والعربية، وهل حققت الغاية المرجوة منه. وبالتالي سيتم دراسة النظام القانوني للحد الأدنى للأجور طبقاً لمنظمتي العمل الدولية والعربية (المبحث الأول) ومقارنته بالأحكام الخاصة بالتنظيم القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون في تشريع العمل الجزائري الساري المفعول (المبحث الثاني).

المبحث الأول

النظام القانوني للحد الأدنى للأجور في إطار منظمتي العمل الدولية والعربية

أدّت منظمة العمل الدولية دوراً هاماً وفعالاً في إنشاء التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجور وتطويره، كما شاركت منظمة العمل العربية في هذا التطوير بهدف تحقيق مكاسب أكثر نفعاً للعمال خصوصاً فيما يتعلق بأجورهم. ويظهر هذا الدور من خلال اعتماد منظمة العمل الدولية لنظام قانوني لتحديد الحد الأدنى للأجور (مطلب أول)، والجهود التي بذلتها منظمة العمل العربية في إرساء القواعد القانونية للأجر الأدنى المضمون على المستوى العربي (مطلب ثان).

المطلب الأول: تحديد الحد الأدنى للأجور وفق منظمة العمل الدولية

أولت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها أهمية كبيرة لمسألة حماية العمال وحقوقهم من بينها الحق في الأجر، وتجددت حماية هذا الأخير من خلال إنشاء فكرة تحديد حد أدنى للأجر لا يجوز خفضه كقاعدة عامة (فرع أول) وإرساء قواعد ونظم قانونية من شأنها أن تضمن للعمال أجوراً لائقة، تكفل لهم حياة كريمة، بعيداً عن الفقر والحاجة (فرع ثان).

الفرع الأول: بروز فكرة وضع الحد الأدنى للأجور في دستور منظمة العمل الدولية

كانت أول خطوة خطتها منظمة العمل الدولية في إنشاء نظام قانوني لضمان حد أدنى للأجر هو ميثاق العمل المدرج في معاهدة فرساي (Versailles) الذي أصبح في وقت لاحق دستور المنظمة، اعتمده بعد نهاية الحرب العالمية الأولى عام 1919.

دعا هذا الميثاق إلى ضرورة تأمين أجور مرضية للعمال، مؤكداً على أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال اعتبار العمل سلعة يدفع أجرها. كما نصّ على وجوب دفع أجور كافية، للحفاظ على مستوى معيشي معقول للعمال لتحقيق العدالة الاجتماعية.

سلّط دستور المنظمة الضوء على أهمية الحد الأدنى للأجر كأداة لحماية الفئات الضعيفة من العمال من استغلال بعض المستخدمين لهم، مقابل أجور زهيدة لا تضمن لهم حياة كريمة، وهو ما جاء في ديباجة الدستور التي تنص على أنه: "لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم، إلا إذا بني على أساس العدالة الاجتماعية، ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والضرر والحرمان

بكثير من الناس، تولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة وذلك-مثلا- بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي، وتنظيم توفير اليد العاملة، ومكافحة البطالة، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة...".

يستخلص من نص هذه الديباجة أن غاية المنظمة من خلال إقرار نظام قانوني للحد الأدنى للأجر ليس لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل فحسب، بل أن هدفها الرئيسي هو تحقيق العدالة الاجتماعية وعدم تعريض السلام والوئام العالميين للخطر نتيجة لما قد يتولّد لدى الأشخاص من سخط عام، من جراء ما يلحق بهم من حرمان يثقل معيشتهم، بسبب عدم حصولهم على أجور تكفل لهم القدرة الكافية على توفير ضروريات الحياة والمعيشة اللائقة، وهو الأمر الذي يؤدي إلى نشوب اضطرابات اجتماعية تعرض سلام واستقرار الدول إلى الخطر (محمد علي، 2015، صفحة 124).

وأوردت المادة 41 من دستور المنظمة التي تقابلها المادة 427 من معاهدة فرساي لسنة 1919 السالفة الذكر، ضمن مبادئها العامة ضرورة دفع أجور للعمال تؤمن لهم مستوى معيشي حسب ما يتم إدراكه في وقتهم وفي بلدانهم. ولتجسيد هذه المبادئ، كلف مكتب العمل الدولي بإجراء تحقيق في النظم الواجب اعتمادها من طرف الدول لتحديد الحد الأدنى للأجور خاصة في القطاعات التي تكون فيها علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال غير منظمة أو يكون تنظيمها غير كاف. وقد نوقشت نتائج ذلك التحقيق في الدورتين العاشرة والحادية عشر للمؤتمر، في عامي 1928 و1929.

يتجلى مما سبق أن منظمة العمل الدولية منذ نشأتها تعمل جاهدة على الارتقاء بالمستوى المعيشي للعمال، والضمان لهم العيش الكريم، وكانت البداية لتحقيق ذلك هو إنشاء فكرة ضرورة وضع حد أدنى للأجور مع اعتماد الدول لنظام قانوني لتحديده.

الفرع الثاني: إرساء القواعد القانونية لتحديد الحد الأدنى للأجر في اتفاقيات

منظمة العمل الدولية

عادت منظمة العمل الدولية لتأكيد موقفها في عدة اتفاقيات لاحقة، بعد اقتراحها لفكرة وضع حد أدنى للأجر في دستورها، وكان ذلك من خلال استحداث مجموعة من الإجراءات والمعايير الواجب مراعاتها لتحديد هذا الحد عند المستوى اللائق والمسائر للوضع والنظام الاقتصادي لكل دولة عضو فيها.

أولا: تبلور فكرة الحد الأدنى للأجر في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

لم تكتفِ المنظمة الدولية للعمل بالنص والمناداة بضرورة إنشاء حد أدنى للأجور، لضمان أكبر قدر من الحماية للعمال وتوفير حياة لائقة لهم، بل أصدرت عدة اتفاقيات من شأنها إرساء قواعد ونظم قانونية لتحديد هذه الحدود الدنيا، حيث اعتمدت الاتفاقية رقم (26) التي تضمنت طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الاتفاقية رقم (26)، (1928)، التي استهدفت حماية العمال الذين لا توجد بشأنهم ترتيبات لتنظيم أجورهم تنظيما فعالا، عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، يحول دون استغلال أصحاب العمل لهم مقابل أجور زهيدة. وتلتها التوصية رقم (90)، و(التوصية رقم (90)، (1951) التي تضمنت آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور.

كانت المنظمة تهدف من وراء أحكامها إلى ضمان حد أدنى من الأجر يضمن ويكفل للعمال الاحتفاظ بمستوى معيشي مناسب، مع ضرورة تحقيق المساواة، بين الجنسين فيما يتعلق بأجورهم (التوصية رقم (30)، 1928).

وأعيد التأكيد على اعتراف المجتمع الدولي للدور الاجتماعي المهم الذي يؤديه الحد الأدنى للأجور مع ضرورة إقامة نظام الحدود الدنيا للأجور وتطبيقه على جميع العمال في كافة مجالات النشاط، في إعلان منظمة العمل الدولية في فيلادلفيا عام 1944 (إعلان فيلادلفيا، 1944)، الذي أكد على التزامها بنشر الدعوة بين مختلف دول العالم، إلى إنشاء برامج من شأنها تمكين جميع العمال من الحصول على قسط عادل من ثمرات التقدم، من حيث الأجور، وساعات العمل، وغيرها من الشروط الضرورية للعمل اللائق، على أن يكون الأجر الذي يتقاضونه كفيلا بتوفير حد مناسب من المعيشة لهم. وبغرض تحقيق ذلك، تولت المنظمة نظاما قانونيا للحد الأدنى للأجور في قطاع الزراعة، وذلك باعتماد الاتفاقية رقم (99) (الاتفاقية رقم (99)، 1951)، التي تضمنت طرق تحديد المستويات الدنيا في هذا القطاع. كما تمت المصادقة على التوصية (89) (التوصية رقم (89)، 1951)، التي كانت مكملة لها التي أقرت هي الأخرى بضرورة توفير الحماية والحياة الكريمة لعمال قطاع الزراعة، خصوصا باعتبار أن علاقات العمل فيه لم تكن منظمة كما ينبغي.

ثانيا: إرساء المعايير والإجراءات الواجب مراعاتها لتحديد الحد الأدنى للأجور في اتفاقيات

منظمة العمل الدولية

تعد الاتفاقية رقم (131) لسنة 1970 (الاتفاقية رقم (131)، 1970) أهم اتفاقية صادقت عليها منظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، حيث احتوت 14 مادة؛ منها تسع (9) مواد إجرائية، تحدد معايير وإجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر، مع إرساء أسس وقواعد محكمة في هذا الصدد. وقد أوجبت المنظمة على كل الدول الأعضاء فيها الخضوع لها ووضع حد أدنى للأجور يحمي العمال الذين يشترط عملهم قدرا من الحماية (محمد علي عزيزة، دون سنة النشر، صفحة 266) مع تمكين كل دولة من تحديد الفئات من العمال الواجب حمايتهم، وتلك المستثناة من ذلك.

أهم ما جاءت به هذه الاتفاقية هو وجوب تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور؛ إذ لا يجوز تخفيضه أو عدم تطبيقه (عبد الحليم، 2005، صفحة 49)، تحت طائلة توقيع العقوبات الجزائية أو غيرها من العقوبات الملائمة على الشخص أو الأشخاص المسؤولين. كما تضمنت هذه الاتفاقية رقم (131) المعايير والإجراءات الواجب مراعاتها عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور وهي كالآتي:

1-معايير تحديد الحد الأدنى للأجر:

تتمثل المعايير الواجب مراعاتها في تحديد الحد الأدنى للأجر في:

- ضرورة مراعاة حاجيات العمال وأسرتهم،
- مراعاة المستوى العام للأجور في البلاد، وتكاليف المعيشة،

- ضمان مزايا التأمين الاجتماعي، ومستويات المعيشة المقارنة للفئات الاجتماعية الأخرى،
- الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الكفاية الإنتاجية في البلاد.

2- إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر:

أقرت الاتفاقية عدة إجراءات تجب مراعاتها لتحديد الحد الأدنى للأجور وهي:
- إلزامية إنشاء الدول الأعضاء لجهاز يتلاءم مع المتطلبات القومية لتحديد الحد الأدنى للأجور
الواجب دفعها لجميع فئات العمال المحمية، وذلك بالتشاور مع المنظمات المعنية بالدفاع عن حقوق
العمال وأصحاب العمل في ما يتعلق بتأسيس هذا الجهاز، تعديله، أو طريقة عمله،
- إلزامية الإشراف المباشر لممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل بالتساوي في ما بينهم، في عمل هذا
الجهاز، بالإضافة إلى أفراد مشهود لهم بصلاحياتهم تمثيل المصالح العامة للبلاد، يتم اختيارهم بعد
استشارة منظمات العمال وأصحاب العمال،
- نصّت كذلك الاتفاقية على أنه لضمان تنفيذ الحد الأدنى للأجور، يجب اتخاذ كافة الوسائل
المناسبة لضمان التطبيق الفعال للأحكام الخاصة به كالتفتيش المعزز بالإجراءات لذلك.
اعتمدت كذلك منظمة العمل الدولية التوصية رقم (135)، لسنة 1970 (التوصية رقم (135)،
1970)، المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، التي تناولت الأهداف المراد تحقيقها من خلال تقرير حد
أدنى للأجور، والمعايير الواجب مراعاتها عند تحديد مستواه، ونطاقه، وتصحيحه أو تعديله، وكذلك في ما
يخص طرق تحديده (جابر، 2005، صفحة 106، 107).

المطلب الثاني: مساهمة منظمة العمل العربية في إرساء القواعد القانونية للحد الأدنى للأجر
بذلت منظمة العمل العربية جهودا معتبرة لوضع نظام قانوني للحد الأدنى للأجر على مستوى
الدول العربية، وإن كانت مشاركتها في هذا الصدد لا ترقى ولا تساوي ما قدّمته منظمة العمل الدولية.
خصوصا أن اقتصاد هذه الدول كغيره في الدول النامية معروف بعدم استقراره وهشاشته، لاعتمادها
أساسا على واردات المحروقات. وقد أيدت منظمة العمل العربية كافة ما جاءت به منظمة العمل الدولية
في ما يتعلق بضرورة وضع حد أدنى للأجور (فرع أول)، وساهمت هي الأخرى في تعميم هذا النظام القانوني
على كافة الدول العربية الأعضاء فيها (فرع ثان).

الفرع الأول: دور منظمة العمل العربية في وضع النظام القانوني للحد الأدنى

شرعت منظمة العمل العربية في معالجة نظام الحد الأدنى للأجر، منذ أول اتفاقية لها سنة
1966 (التفاهية العربية رقم (01)، 1966) بشأن مستويات العمل، حيث نصّت في العديد من موادها على
حماية الأجور مع ضرورة وضع حد أدنى لها لفائدة العمال، كما ألزمت كافة الدول الأعضاء على إنشاء
أنظمة لتحديد الحد الأدنى للأجر، يضمن سد الحاجات الأساسية للعمال وأسرههم تاركة الحرية لكل دولة
عضوة، في اختيار النظام الذي تود اتباعه لتحقيق ذلك، على أن يراعي هذا الأخير عند تحديد المستويات
الدنيا للأجور، الاختلافات القائمة بين الصناعات ومناطق النشاط، كما قدمت هذه الاتفاقية اقتراحات

تشمل إمكانية إنشاء لجان مشتركة في كل دولة تضم ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال ومندوبين عن الجهات الإدارية المختصة، يتمثل دورهم في اقتراح وتحديد الحد الأدنى للأجر، على فترات دورية مناسبة.

أما بموجب الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 (الاتفاقية العربية رقم (06)، 1977)، عادت وأكدت المنظمة اهتمامها بموضوع الحد الأدنى للأجور، فقد أخذت بمجملها بكافة ما جاءت به الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 (خالد جمال،، 2014، صفحة 68)، وعدلت مبدئيا أحكامها، فيما يخص ضرورة وضع كل الدول الأعضاء، أنظمة لتحديد حد أدنى للأجر يضمن للعمال سد احتياجاتهم الأساسية، مع مراعاة الفوارق والاختلافات الموجودة بين مختلف الصناعات.

الفرع الثاني: إرساء منظمة العمل العربية للإجراءات والمعايير الواجب مراعاتها لتحديد

الحد الأدنى للأجور

قامت منظمة العمل العربية في إطار حرصها على إقرار نظام الحد الأدنى للأجر، باعتماد الاتفاقية رقم (15) في سنة 1983 (الاتفاقية العربية رقم (15)، 1983)، وتضمنت هذه الاتفاقية 25 مادة مقسمة على 4 أبواب؛ خصص الباب الثالث منها للحد الأدنى للأجور (اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، 2006، صفحة 201 الى 207).

عرفت فيها الحد الأدنى للأجر على أنه المستوى المقدر للأجر حتى يكون كافيا لإشباع الحاجيات الأساسية للعمال وأسرهم كالملبس والتغذية والسكن، وكل ما يحتاجه العامل للعيش بمستوى إنساني لائق، وحثت كافة الدول الأعضاء في المنظمة بالأخذ بنظام الحد الأدنى للأجور وتطبيقه على جميع فئات العمال دون استثناء (عبد الحليم، 2005، صفحة 51)، مع ضرورة إنشاء لجان مشتركة مشكلة من ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال، مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور.

ونصت هذه الاتفاقية على مختلف الاعتبارات والمعايير الواجب مراعاتها عند تحديد هذا الحد الأدنى، وتتمثل أساسا في: حركة الأسعار ومستوى تكاليف المعيشة واقترحت إمكانية الاستعانة بأجهزة متخصصة تزود هذه اللجان بكافة المعلومات والمؤشرات الاقتصادية الراهنة. وعلى هذه اللجان مراجعة الحد الأدنى بصفة دورية لا تزيد على سنة، وذلك بغرض مواكبة الأجور الحقيقية لمستوى تكاليف المعيشة، خصوصا أن اقتصاد الدول العربية غير مستقر.

يتضح من خلال نص الاتفاقية أنها أبرزت الأهمية الكبرى لمسألة الحد الأدنى للأجر، حيث خصصت لها بابا كاملا بيّنت فيه المقصود بهذا الحد الأدنى، والهدف من إقراره، والمعايير الواجب مراعاتها لتحديده، إلا أنها بالرغم من إقرارها بوجود تشكيل الدول الأعضاء للجان مشتركة تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجر إلا أنها لم تلزمها بالأخذ بهذا النظام، وهذا يعتبر تناقضا صريحا في موقفها (أعمرة، 2006، صفحة 42).

المبحث الثاني

التنظيم القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون في قانون العمل الجزائري

يعتبر الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه (بن عزوز بن صابر، 2010، صفحة 72)، شريط أن يكفل هذا الأخير تغطية نفقات العامل وأسرته بما يضمن لهم القدر المعقول والضروري من المعيشة اللائقة (حمدان، 2003، صفحة 321)، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب الحفاظ عليه بين الأجر والأسعار.

جاء تأسيسه تطبيقاً للمصادقة على الاتفاقية الدولية رقم (99) المتضمنة كليات تحديد الأجور الدنيا في قطاع الزراعة التي أقرتها منظمة العمل الدولية (بطاهر، 2013، صفحة 104)، وتجسد ذلك بصدور الأمر رقم 02-74، المتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون (المادة 5 من الأمر رقم 02-74، المؤرخ في 16/01/1974، 1974)، حيث تم اعتماد التحديد اللائي للحد الأدنى للأجر، إذ نصت المادة 5 منه على أنه: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم يصدر بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية"، كما تضمنه كذلك المرسوم رقم 31-75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (المادة 147 من المرسوم رقم 31-75، المؤرخ في 29/04/1975)، حيث نص على أن تحديده يكون بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء، بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ الرأي المسبب من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية. وما يعيب هذين القانونين هو أنهما لم يحددا إطلاقاً المعايير الواجب مراعاتها لتحديد قيمة الأجر الأدنى، كما لم يتعرض فيهما المشرع الجزائري إلى المؤشرات أو العوامل التي تسمح بمراجعته أو إعادة النظر فيه.

أما القانون الأساسي العام للعامل، فقد حوّل سلطة تحديده للحكومة بمقتضى مرسوم، مع الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد، لاسيما فيما يتعلق بتطور أسعار المنتوجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك ومستوى المعيشة (المادة 129 فقرة 1 من القانون رقم 12-78، 1978). ويلاحظ من خلال أحكام هذا القانون أن المشرع قد حول صلاحية تحديد الأجر الأدنى المضمون للحكومة دون أخذ رأي أية لجنة.

أما في مرحلة التسعينات، وبعد الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد في تلك الفترة نتيجة لانهايار أسعار البترول والنفط الذي عرّض اقتصادها إلى الانهيار والإفلاس، اضطرت الجزائر إلى انتهاج نظام اقتصاد السوق الذي كان يمثل الحل الوحيد للخروج من الأزمة، عن طريق إحداث تغيير جذري في تسيير الاقتصاد الوطني، يعتمد على إقرار مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في مجال علاقات العمل، مع إرساء قيود قانونية تمثلت أساساً في تدخل الدولة في وضع النظام العام الاجتماعي لتحديد الأجر الأدنى المضمون حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل، والموازنة بين القوى الفاعلة كالعمال أو المؤسسات المستخدمة.

وسيتم التركيز على النظام الذي انتهجته الحكومة لوضع الحدود الدنيا للأجور في ظل سياسة اقتصاد السوق (مطلب أول)، والآليات القانونية والمؤسسية المستحدثة للرفع من مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون (مطلب ثان).

المطلب الأول: وضع الضوابط القانونية لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات الواجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (فرع أول)، والمعايير اللازمة حتى تكون قيمته كافية لضمان حياة إنسانية لائقة للعمال (فرع ثان)، بالإضافة إلى تحديد المكونات المشمولة في حسابه (فرع ثالث).

الفرع الأول: اعتماد النظام التشاوري والتفاوضي كإجراء لتحديد

الأجر الوطني الأدنى المضمون

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا لنص المادة 87 فقرة 1 من القانون رقم 90 (المادة 87 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/07/21، 1990)، المتعلق بعلاقات العمل، بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات الأكثر تمثيلا، وذلك عن طريق التفاوض والتشاور بين هذه التنظيمات والحكومة، في إطار ما يسمى بالثلاثية، التي تنظمها الدولة في كل فترة للرفع من قيمته، متى استدعت الضرورة الاقتصادية والاجتماعية (بطاهر، 2013، صفحة 118). وتم تعميم هذا الإجراء على كافة القطاعات، تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم (99)، المتعلقة بكيفيات تحديد الحد الأدنى للأجور في قطاع الزراعة، حيث نصت المادة 3 فقرة 02 منها على ضرورة الاستشارة المسبقة لنقابات العمال ومنظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا قبل تحديد الأجر الأدنى في القطاع الفلاحي.

يلاحظ أن المشرع الجزائري نقل حرفيا نص المادة السالفة الذكر، وأخذ بالنظام التشاوري والتفاوضي في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، دون تبيان الطبيعة القانونية لهذه الاستشارة في اعتبارها شرطا جوهريا أم مجرد شكلية لتمكين الدولة من الظهور بمظهر الدولة التي أوفت بالتزاماتها تجاه المعايير الدولية.

أما من الناحية العملية، فإن إشراك الدولة للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل فهي طريقة لإبداء رأيها، وتحديد موقفها، إذ يقتصر دورها على اقتراح الأجر الأدنى المضمون المناسب للعمال والمستخدمين، أما الدولة باعتبارها طرفا في المسألة، فتقوم بمناقشة هذا الاقتراح والبت في مدى تلاؤمه مع سياستها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، حماية للمصالح الخاصة بها في مواجهة مصالح الأطراف الأخرى، وما يتناسب مع قدرتها على تحمل تبعات تغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والمالية (أحمية، التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج، 1993، صفحة 453)، وبالتالي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بالتوفيق بين مصالح كل أطراف الاتفاقية.

وهو ما يمكن ملاحظته عند دراسة تطور مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ بداية العمل بنظام الثلاثيات التي فاق عددها 15 ثلاثية، حيث تم اعتماد طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي، إذ ارتفع الأجر الوطني الأدنى المضمون تدريجيا من 800 دج سنة 1990 إلى أن بلغ 18000 دج في جانفي

2012 على مراحل. وعليه تم رفع الحد الأدنى للأجور من 1650 دج، الذي كانت مطبقا ابتداء من جويلية 1990 إلى 2100 دج، ابتداء من نوفمبر 1990، ثم إلى 2300 دج، ابتداء من جانفي 1991، ليرتفع إلى 2500 دج، ابتداء من جويلية 1991، واعتمد الأسلوب نفس في التحديد الجديد للأجر الوطني الأدنى المضمون، الذي تمخض عن لقاء الثلاثية بين الحكومة، والنقابة، وأرباب العمل أيام: 18-22 نوفمبر 1991، بقصر الحكومة، وذلك لأول مرة في تاريخ البلاد، إذ تم الاتفاق على رفع الحد الأدنى للأجر إلى 3000 دج، ابتداء من الفاتح جانفي 1992، وإلى 3500 دج، ابتداء من جويلية 1992، وذلك لكل سلالمة الأجور، ثم تم رفعه إلى 4800 دج، ابتداء من أول ماي 1997، وإلى 5400 دج، ابتداء من الفاتح جانفي 1998، ثم تم رفعه إلى 6000 دج ابتداء من أول سبتمبر 1998 (أهمية، 1998، صفحة 231)، وفي سنة 2004 تم رفعه إلى 10000 دج ثم إلى 12000 دج في جانفي 2007، ثم إلى 15000 دج في جانفي 2010 (براهمي، 2016-2017، صفحة 65)، ثم جاء اتفاق الثلاثية لسنة 2011 ليرفع قيمة الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون إلى 18000 دج (مرسوم رئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 29/11/2011، 2011)، ابتداء من جانفي 2012، ومنذ ذلك الحين لم يطرأ أي تغيير على هذا الحد، بالرغم من إلحاح النقابات لعقد ثلاثية جديدة للرفع من قيمته، نظرا لعدم مواكبة هذا القدر لارتفاع أسعار الاستهلاك وتدني القدرة الشرائية خصوصا مع تراجع سياسة التشغيل.

تجدر الإشارة أنه عند ملاحظة الفترات التي أوقعت فيها الحكومة هذه الزيادة، أنها كانت مرتبطة بأسباب سياسية أكثر من ارتباطها بالنمو والتضخم، لدرجة أن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون سنة 2004 جاء في وقت عرفت فيه البلاد نمواً اقتصاديا سلبيا. في حين تم رفض مراجعته خلال سنوات عدة، رغم تحقيق نمو قارب 5 بالمائة.

ونشير في الأخير أنه بالرغم من محاولة الحكومة مساندة تطور المستوى المعيشي للعمال في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، إلا أن هذا الحد - غالبا - ما يكون مجحفا في حق فئة العمال خصوصا ذوي الدخل الضعيف، كونه لا يضمن لهم حياة كريمة، ولا يلبي كافة حاجياتهم المتزايدة، وبالتالي فإنه لا يحقق الهدف المأمول من إقراره.

الفرع الثاني: اعتماد المؤشرات الاقتصادية كمعايير لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

نصت المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر على أنه:

"... ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية،
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة."

وبالتالي تتمثل المعايير الواجب مراعاتها لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، في متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية لأرقام الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة.

أولاً: معيار متوسط الإنتاجية

يقصد بمتوسط الإنتاجية، مستوى الإنتاج الوطني المحقق من حيث زيادته أو انخفاضه، بالاعتماد على الناتج القومي للدولة (بطاهر، 2013، صفحة 112).

يتم الاعتماد على هذا المعيار لما له من أهمية من حيث مشاركة العمال في التطور الاقتصادي، إذ يرتبط الأجر الأدنى بما يحققه العمال بأنفسهم من إنتاج، ففي حالة زيادة متوسط الإنتاج يرتفع الدخل الوطني، ما ينعكس إيجابياً على الأجور الدنيا وبالتالي استفادة العمال من هذا الدخل الزائد، والعكس صحيح.

يرتكز معيار متوسط الإنتاجية أساساً على قدرة المؤسسات الاقتصادية على الأداء، إذ تدمج سياسة الأجور في جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة، فإذا كان تحقيق الربح هو الهدف الرئيس الذي يصبو إليه أصحاب العمل في الهيئات المستخدمة، فإن تحديد مستويات الأجور الدنيا يخضع إلى قانون السوق، أي قاعدة العرض والطلب (بن عزوز، 2014، صفحة 14)، وبالتالي فمن الضروري أن يحدّد مستوى الأجر الأدنى المضمون، بما يسمح للمنشآت الاقتصادية بدفعه دون التأثير على قدرتها التنافسية في السوق، وفي الوقت ذاته أن يحافظ على مستوى توظيف العمال بها، مع إمكانية خلق فرص عمل جديدة للعاطلين (محمد علي، 2015، صفحة 257) دون تعريض هذه المنشآت للإفلاس أو لأزمات تضخم خطيرة (بن عزوز، 2014، صفحة 14).

وعلى هذا الأساس تكون الحكومة بمساعدة الفاعلين الاقتصاديين، ملزمة بالأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون عدد المؤسسات الذي سيتقلص أو يختفي نشاطها نهائياً لعدم قدرتها على تحمل عبء زيادة الأجور (أعمرة، 2006، صفحة 110)، خاصة إذا كان الطلب على منتجاتها ذات طبيعة مرنة، نظراً لعدم ضرورة السلع التي تعرضها (محمد الزرار، 2004، صفحة 108).

ثانياً: مراعاة معيار الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك

اعتبر المشرع الجزائري الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك معياراً أساسياً لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، إذ يتمثل هذا المعيار في معرفة أسعار وقيم السلع والخدمات الواسعة الاستهلاك، لضمان الحفاظ على مستوى معيشي لائق للعمال الأقل دخلاً وقدرة شرائية لهذه الفئة.

يلاحظ أن هذا المعيار الذي اعتمده المشرع الجزائري يصعب تطبيقه في الواقع، نظراً لخضوع أسعار المواد الاستهلاكية في ظل اقتصاد السوق إلى قاعدة العرض والطلب، ما يولد تذبذباً وعدم الاستقرار في قيمها، ويجعل توحيد تكاليف مصدر تلك الأرقام صعب المنال لا يمكن مسايرتها للأجر الوطني الأدنى المضمون (بن عزوز، 2014، صفحة 15).

وبالتالي فإن نجاح سياسة الحد الأدنى للأجور يعتمد أساساً على المستوى الذي يحدده عنده هذا الأخير، فإذا تم تحديد أجر أدنى منخفض، لا يكفي لإشباع الحاجيات الحيوية للعامل وأسرته، فإن ذلك سيكون غير مؤثر وغير فعال لتحقيق الغاية التي وضع من أجلها، ألا وهي حماية العمال ذوي الأجور المنخفضة (محمد علي، 2015، صفحة 264).

أما إذا تم تحديد أجر أدنى مرتفع، أو تم رفعه بشكل غير متوقع، فإن ذلك سيؤدي حتما إلى ارتفاع أسعار مواد الاستهلاك، ويسبب انخفاضا في القدرة الشرائية للعامل، وبالنتيجة وقوع تضخم حاد في السلع وانهيار النظام الاقتصادي في الدولة خصوصا أن الاقتصاد الوطني يتميز كغيره في الدول النامية بعدم استقراره وهشاشته.

وعليه يتعين تحديد الحد الأدنى للأجر عند المستوى المعقول، بشكل يسمح بتشجيع الاستهلاك الداخلي ويضمن قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار خصوصا للعمال ذوي الدخل الضعيف، فإن ذلك سيسمح بتحقيق التوازن والمساواة والرفاهية في المجتمع، وهو الهدف المراد تحقيقه من خلال وضع حد أدنى للأجور.

ثالثا: مراعاة معيار الظروف الاقتصادية العامة

يعتبر مراعاة الظروف الاقتصادية هو المعيار الأكثر تأثيرا على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون أو تعديله، حيث يتم ذلك بعد الموازنة الدقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل ومصصلحة المجتمع في تحقيق النمو الاقتصادي وإعادة توزيع الدخل والتقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع (بطاهر، 2013، صفحة 114).

إلا أن هذه المسألة تواجه صعوبات من الناحية العملية لعدة أسباب خصوصا في الدول النامية كالجزائر التي لا تملك اقتصادا مستقرا بسبب التبعية والاعتماد على واردات المحروقات.

وهو ما يتجلى من خلال الأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلاد نتيجة انخفاض أسعار البترول والنفط الذي يعد المورد الرئيسي لميزانية الدولة، وهو ما حدث في التسعينيات وكذلك في السنوات الأخيرة، حيث تراجعت قيمة صادرات البترول والغاز منذ 2016 إلى ما يقارب الثلث، ما انعكس سلبا على العملة الوطنية التي شهدت انخفاضا غير مسبوق منذ الاستقلال، وكذلك ارتفاع جد محسوس ومفاجئ في سعر مواد الاستهلاك، وهو ما أثر بدوره على القدرة الشرائية للعمال خصوصا ذوي الدخل الضعيف، وبالتالي أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون المقدرب 18000 دج (مرسوم رئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 2011/11/29، 2011)، غير كاف لسد الاحتياجات الحيوية للعمال وأسرهم وضمن عيشة لائقة لهم. وما زاد الأمر تعقيدا هو أن معالم الأزمة تزداد تدهورا منذ 2016، كما أن الزيادات التي فرضتها الحكومة على المواطنين في قانون المالية لسنة 2017 و2018، قد أثقلت كاهل العمال حيث تم رفع أسعار البنزين وبعض مواد الاستهلاك، وهو ما دفع النقابات العمالية للمطالبة بإجراء ثلاثية جديدة من أجل رفع مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون، إلا أن العجز المالي الذي تعرفه الخزينة العمومية زاد من مخاوف الدولة على التأثير السلبي الذي سترتبه هذه الزيادة على المؤسسات الاقتصادية، وهو ما جعلها ترفض هذا الطلب إلى حد الآن.

تجدد الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص من خلال أحكام المادة 87 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر (المادة 87 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/07/21، 1990)، على أي آلية لمراجعة الحد الأدنى المضمون للأجور، ولا على العوامل والمؤشرات التي تؤدي إلى تعديله أو إعادة النظر في

مستوياته، إلا أنه من خلال تحليل أحكام المادة، يتبين لنا أن تطور الحد الأدنى المضمون للأجور يرتبط ارتباطاً وطيداً بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الأمة لتحقيقها.

الفرع الثالث: التحديد المسبق لمكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون

أثار نص المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11، السالف الذكر (المادة 87 مكرر من القانون 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، 1990) جدلاً كبيراً بين الحكومة ونقابات العمال المختلفة، وذلك لأنه أدرج ضمن مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون إضافة إلى الأجر القاعدي، مجموعة من العلاوات والتعويضات تخضع للاقتطاع الضريبي، تعرضه إلى الإنقاص من قيمته، علماً أن هذا الأجر الأدنى الذي يتقاضاه العامل لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل عن القيمة المحددة قانوناً (براهمي، 2016-2017، صفحة 59).

كما أن إدماج هذه المكونات، يمس بمبدأ المساواة المكرس دستورياً، وهو ما يتناقض مع أحكام المادة 17 من القانون 90-11، السالف الذكر (المادة 17 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، 1990) التي تمنع التمييز بين العمال في مجال الأجر، لتسويتها بين العمال الذين يشغلون التصنيف نفسه، دون مراعاة عنصر الأقدمية (بن عزوز، 2014، صفحة 16)، والمردودية وكافة الحوافز والمبادرات ذات الطابع الفردي والجماعي التي لا يتساوى فيها العمال أبداً خصوصاً في ناحية حساب التعويض المناسب لها.

الأمر الذي جعل النقابات العمالية في مقدمتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين بصفته الشريك الاجتماعي تطالب بإلغاء هذه المادة، كونها تشكل عائقاً في تحسين مستوى الأجر، وتتناقض مع أهداف ومفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون.

استمر الخلاف والنقاش حول هذه المسألة إلى غاية إلغاء نص المادة 87 مكرر وصدور المرسوم التنفيذي رقم 59-15 (المرسوم التنفيذي، رقم 59-15 مؤرخ في 2015/02/08، 2015)، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه يتكون الأجر الوطني الأدنى المضمون من الأجر القاعدي، والعلاوات والتعويضات مهما كان نوعها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، وتعويض الأقدمية، وتنظيم العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، والظروف الخاصة بالعزلة، وتعويض المردودية أو الحوافز المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

إن إعادة صياغة المادة المتعلقة بمكونات الأجر، قد استجاب إلى الإشكالات التي أثارها المادة 87 مكرر الملغاة، وقد اشتقت أحكامها من اجتهاد القضاء الفرنسي الذي استبعد من حساب قيمة الأجر الوطني المضمون منحة الأقدمية (Cass. Soc 12 novembre 1992, 1992)، ومنحه المواظبة أي تعويض العمل الدائم (Cass. Soc 19 Juin 1996, 1996) والتعويض عن الساعات الإضافية (Cass. Soc 29 mars 1995, 1995) وكافة المكافآت المرتبطة بالنتائج المالية للمؤسسة أي تعويض المردودية (Cass. Crim 5 novembre 1996, 1997).

المطلب الثاني: الآليات القانونية والمؤسسية للرفع من مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون إن تدخل الدولة في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون هو وسيلة لوضع المنشآت الاقتصادية المستخدمة على قدم المساواة في ميدان المنافسة بغض النظر عن القطاع الذي تشتغل وتتطور فيه، بجعلهم يتحملون أعباء متساوية خاصة في مجال الأجور (إلياس، 1996، صفحة 59)، والقضاء على مختلف الفوارق القائمة بين قطاع الزراعة والقطاعات الأخرى في هذه المسألة، إلا أنها نصت على مجموعة من الآليات القانونية للرفع من مستوى الحدود الدنيا للأجور في هذه القطاعات (فرع أول)، وأنطت هذه الصلاحية لمختلف التنظيمات النقابية الممثلة للمشتغلين فيها عمالا كانوا أو أرباب عمل (فرع ثان).

الفرع الأول: اعتماد الاتفاقيات الجماعية كآلية قانونية للرفع من مستوى

الأجر الوطني الأدنى المضمون

يهدف استحداث الدولة لآليات قانونية للرفع من مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى تحقيق حماية أكثر للعامل، وباعتبار الدولة لم تعد المُسيِّرة ولا المسيطرة على القطاع الخاص (بطاهر، 2013، صفحة 107)، فقد خول المشرع الجزائري للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة، صلاحية معالجة الأجور الأساسية الدنيا المطبقة مع إلزامية تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل. إذ تنص المادة 118 من القانون رقم 90-11، المعدل والمتمم على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها، وتطبق على أعمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

يفسر ذلك بإمكانية الرفع من الأجور الدنيا في القطاعات التي تسري عليها الاتفاقية انطلاقا من الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر وكذا مختلف التعويضات والمكافآت المقررة للمردود الفردي والجماعي، مع وجوب تطبيق المنشآت المستخدمة لهذا الحد الأدنى الاتفاقي للأجر الوارد بموجب الاتفاقيات الجماعية على كافة عمالها، بشرط أن لا تحتوي عقود العمل المبرمة لفائدتهم، أجورا دنيا أحسن مستوى، تجسيدا لقاعدة تطبيق الأحكام الأنفع للعامل. وقد تم إدراج هذه المسألة ضمن الصلاحيات والمواضيع التي تعالجها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بموجب المادة 120 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر (المادة 120 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، 1990).

تمكنت بعض المنظمات النقابية العمالية من التفاوض مع بعض المؤسسات الاقتصادية، وإبرام اتفاقيات جماعية للرفع من أجور العمال المشتغلين فيها، نذكر من بينها الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر (الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، 2013)، المبرمة بين المديرية العامة لبريد الجزائر ونقابة عمال بريد الجزائر، التي تمت المصادقة عليها بتاريخ 10/06/2016، برئاسة وزير البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث تمخض عن هذا الاتفاق زيادة في أجور العمال بحوالي 14٪، نتيجة لاستحداث تصنيف جديد في المناصب وسلم جديد للأجور، يضم أجراء قاعديا لأدنى رتبة في التصنيف، وأجرا قاعديا

لأعلى رتبة في التصنيف، ما أدى إلى رفع أجور كافة عمال البريد على مستوى التراب الوطني خصوصا أعوان التحكم والتنفيذ المعروفين بالطبقة المنتجة في مؤسسة بريد الجزائر.

الفرع الثاني: تكريس الدور التفاوضي للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا كآلية مؤسساتية

لرفع من مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون

أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 (المادة 87 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/07/1990، 1990)، صلاحية التفاوض والاستشارة في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمستخدمين. ويعد اتجاها موروثا عن القوانين الاشتراكية، لكنه أصبح أكثر مصداقية منذ انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي وتكريس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد بموجب القانون الساري المفعول لكون أعضاء هذه التنظيمات النقابية هم الممثلون الشرعيون لذوي الشأن والأدري باحتياجاتهم المعيشية (بطاهر، 2013، صفحة 122)، حيث لا يتم إصدار المرسوم المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون إلا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين في ظل الثلاثيات التي تنعقد مع الحكومة.

إن الحرية النقابية حق دستوري (المادة 56 من الدستور، 1989)، فبالإضافة إلى الدور التفاوضي والاستشاري الذي منحه المشرع الجزائري للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، فقد منحها كذلك صلاحية إبرام الاتفاقيات الجماعية فيما بينها للرفع من مستواها في القطاعات التي تسري عليها هذه الأخيرة.

نظرا لتكريس التعددية النقابية وضع المشرع مجموعة من الاعتبارات القانونية التي تسمح باختيار التنظيم النقابي الأجدر بتمثيل كل من طرفي الاتفاقية الجماعية، وهذا ما يعنيه من خلال عبارة "الأكثر تمثيلا للعمال والمستخدمين".

تمثل هذه الاعتبارات القانونية في مجموعة من الشروط الواجب توافرها لتمثيل ذوي الشأن، إذ يجب أن تضم المنظمة النقابية حوالي 20% من عمال القطاع أو الفرع أو المهنة بموجب قانونها الأساسي أو أن تضم 20% من أعضاء لجنة المشاركة أو تضم 20% من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات أو الاتحاديات، ويتم التفاوض من خلال لجان متساوية الأطراف يتراوح عدد أعضائها من 3 إلى 11 عضوا حسب مستوى إبرام الاتفاقية (المادة 123، 124 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21-04، 1990).

وبالرغم من تكريس الدستور والقانون للحرية والتعددية النقابية، غير أنه من الناحية العملية فإذا كان تمثيل أصحاب العمل لا يطرح إشكالا إلا أنه بالنسبة للعمال نجد سيطرة مطلقة لنقابة واحدة وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، تبرم من طرف الفيدراليات التابعة لها (بن عزوز، 2014، صفحة 12)، بالرغم من وجود منظمات نقابية تمثيلية مستقلة ومعتمدة، خصوصا في قطاع الوظيف العمومي الذي لا يمثل فيه أغلبية الموظفين، فهل يعتبر ذلك إقصاء صريحا لهذه النقابات أم أن الشرعية التاريخية للإتحاد العام للعمال الجزائريين هي التي

تجعله صاحب الخبرة في الدفاع على حقوق ومصالح العمال؟ ويبقى هذا الإشكال مطروحا إلى غاية بروز منظمة نقابية أخرى تضم عددا أكبر من العمال المنخرطين فيها تحل محل منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تقف إلى جانبها للدفاع عن حقوقهم، للمقارنة بين النتائج المتحصل عليها بين المنظمتين.

الخاتمة:

بناء عما سبق تحليله ودراسته، تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن منظمة العمل الدولية ومنذ نشأتها كانت أول من نادى إلى وضع حد أدنى للأجور كوسيلة لحماية العمال من الفقر والحاجة ومن استغلالهم من طرف أصحاب العمل مقابلة أجور زهيدة، كما عملت على إيجاد واستحداث ضوابط وأنظمة قانونية موحدة لجميع الدول الأعضاء فيها مهما كانت أنظمتها السياسية والاقتصادية، وبغض النظر عن درجة تطورها، حتى يتم تحديد هذه الحدود الدنيا للأجور وفق معايير وإجراءات تسمح بتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله. وقد اتبعت منظمة العمل العربية هذا النظام القانوني لوضع وتحديد الأجر الأدنى المضمون، وأدّت دورا هاما في إرساء قواعده وتعميمها على المستوى العربي الذي تعرف دوله بهشاشة اقتصادها، وعدم استقراره.

إنّ تأسيس الجزائر للنظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون بصفتها دولة عضوا في المنظمتين، كان منذ مصادقتها على الاتفاقية الدولية رقم (99) المتعلقة بـ "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور- في قطاع الزراعة" سنة 1962/10/19. وقد عملت بهذا النظام في كافة تشريعاتها المتعاقبة، وأخذ هذا الأخير معناه الحقيقي وتجسيده الفعلي ابتداء من التسعينات بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد في تلك الفترة التي فرضت تغييرا جذريا على الأنظمة التي تحكم الاقتصاد واستبدال النظام الاقتصادي المنتهج، من نظام الاقتصاد الموجة إلى نظام اقتصاد السوق الذي يعتمد أساسا على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقود وتكريس حرية التعاقد.

وهو ما نتج عنه انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي واحتفاظها بحقها في التدخل لوضع النظام العام الاجتماعي لحماية العامل والموازنة بين القوى الفاعلة في علاقات العمل سواء العمال أو المؤسسات المستخدمة. ويشكل تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، أهم محاوره. كما خلت المنظمات النقابية للعمال مهمة الرفع من الحدود الدنيا بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرمها مع أصحاب العمل وتنظيماتهم النقابية.

يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بعد استشارة الحكومة للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل والتفاوض معهم، آخذين بعين الاعتبار المؤشرات الاقتصادية الأساسية الراهنة في البلاد، ويعد هذا تطبيقا لكافة ما نادى به كل من منظمتي العمل الدولية والعربية.

لكن من الناحية العملية، تجدر الإشارة إلى أن الحد الأدنى للأجر في الجزائر كسائرها من الدول النامية، لم يحقق الغايات المرجوة منه، والتي تصورها الداعون إلى اعتماده كوسيلة لحماية الفئات الضعيفة من العمال، لعدم مسايرة هذه المعايير للواقع الاقتصادي والاجتماعي في البلاد، حيث أن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون المقدرة حاليا بـ 18000 دج لا تكفي لتغطية احتياجات العمال وأسره،

نظرا لعدم مسايرتها للتزايد السريع لأسعار المواد الأساسية الأكثر استهلاكاً، ومصاريف الإيواء والعلاج، وغيرها من ضروريات الحياة اللائقة، وهو الأمر الذي جعل الوضعية المعيشية للعمال تتدهور إلى الأسوأ خصوصا في خضم الأوضاع الاقتصادية الحساسة التي تشهدها البلاد منذ انهيار أسعار المحروقات. وتدعيما لدراستنا ويهدف اقتراح حلول للرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحسين المستوى المعيشي للعمال، نقدم التوصيات التالية:

- 1- النص صراحة في القانون المتعلق بعلاقات العمل، على فترة قانونية معينة تكون دورية ومتجددة، تجتمع فيها الحكومة مع التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل لعقد ثلاثية لمراجعة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون أو إبقائه في المستوى نفسه،
- 2- النص صراحة في القانون المتعلق بعلاقات العمل، على جواز إقامة ثلاثيات استثنائية متى استدعت الحاجة، والضرورة الاقتصادية والاجتماعية مراجعة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون قبل حلول أجل انعقاد الثلاثية العادية المذكورة أعلاه. على أن يصدر الطلب من أحد الأطراف المخولين قانونا سواء أكانت الحكومة أم التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل،
- 3- القضاء على هيمنة الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين عن طريق إقدام النقابات الأخرى على التكتل وإنشاء اتحادية نقابية تبلغ نسبة 20% من العمال المنخرطين، المنصوص عليها قانونا، حتى تكون المعادلة أكثر توازنا. ويتم تمثيل كل فئات العمال المشتغلين في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، ورفع كافة احتياجاتهم ومطالبهم ومناقشتها سواء أكان من خلال الثلاثيات أم عند إبرام الاتفاقيات الجماعية وهو الأمر الذي سيساهم بصفة فعالة في الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وكل ما يتعلق بظروف وشروط التشغيل.

مراجع المقال:

1. (2006). اتفاقيات وتوصيات العمل العربية. مصر: منشورات منظمة العمل العربية.
2. الاتفاقية رقم (99). (06 06، 1951). طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور- في قطاع الزراعة. طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور- في قطاع الزراعة. جنيف، سويسرا: مؤتمر العمل الدولي.
3. أحمد عبد الله محمد علي. (2015). لحد الأدنى للأجور- الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني- دراسة مقارنة". مصر: دار الحقانية.
4. إعلان فيلادلفيا. (10 04، 1944). 'أهداف وغايات منظمة العمل الدولية'. 'أهداف وغايات منظمة العمل الدولية'. فيلادلفيا، الولايات المتحدة الأمريكية: منظمة العمل الدولية.
5. الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر. (10 06، 2013). الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر. بريد الجزائر. تم الاسترداد من www.Algerie-poste.dz

6. الاتفاقية العربية رقم (06). (03، 1977). مستويات العمل. مستويات العمل. الاسكندرية، مصر: مؤتمر العمل العربي.
7. الاتفاقية العربية رقم (15). (03، 1983). تحديد وحماية الأجور. تحديد وحماية الأجور. عمان، الأردن: مؤتمر العمل العربي.
8. الاتفاقية رقم (26). (30 05، 1928). "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور"،. "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور"،. جنيف، سويسرا: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.
9. الاتفاقية العربية رقم (01). (10، 1966). مستويات العمل. مستويات العمل. القاهرة، مصر: مؤتمر وزراء العرب.
10. التوصية رقم (89). (06 06، 1951). طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة. طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة. جنيف، سويسرا: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.
11. التوصية رقم (90). (06 06، 1951). مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. جنيف، سويسرا: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.
12. القاضي حسن عبد اللطيف حمدان. (2003). قانون العمل: دراسة مقارنة. لبنان: منشورات الحلبي.
13. المادة 123، 124 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21-04. (25 04، 1990). يتضمن علاقات العمل. يتضمن علاقات العمل(عدد 17). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
14. المادة 129 فقرة 1 من القانون رقم 78-12. (08 08، 1978). يتضمن القانون الأساسي العام للعمال. يتضمن القانون الأساسي العام للعمال(عدد 32). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
15. المادة 147 من المرسوم رقم 75-31، المؤرخ في 29/04/1975. يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص(عدد 39). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
16. المادة 17 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990. يتعلق بعلاقات العمل. يتعلق بعلاقات العمل(عدد 17). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
17. المادة 5 من الأمر رقم 74-02، المؤرخ في 16/01/1974. (25 01، 1974). يتضمن تأسيس الاجر الوطني الأدنى المضمون. يتضمن تأسيس الاجر الوطني الأدنى المضمون(عدد 8)، جريدة رسمية. الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
18. المادة 56 من الدستور. (1989). دستور 1989.
19. المادة 87 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/07/1990. (25 04، 1990). يتعلق بعلاقات العمل. يتعلق بعلاقات العمل(عدد 17). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
20. المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990. (25 07، 1990). يتعلق بعلاقات العمل. يتعلق بعلاقات العمل(عدد 17). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
21. المادة 120 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990. (25 04، 1990). يتعلق بعلاقات العمل. يتعلق بعلاقات العمل(عدد 17). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
22. المختار أعمرة. (2006). التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر، في ظل المتغيرات الاقتصادية. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.

23. المرسوم التنفيذي، رقم 15-59 مؤرخ في 2015/02/08. (15 02، 2015). يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون. يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون (عدد 08). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
24. أمال بطاهر. (2013). النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري. مصر: دار الجامعة الجديدة.
25. بن عزوز بن صابر. (2010). الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
26. سلامة عبد التواب عبد الحليم. (2005). الحماية القانونية لأجر العامل-دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
27. سليمان أحمية. (1993). التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، صفحة 453.
28. سليمان أحمية. (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
29. فاطمة محمد الزرار. (2004). استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد.. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
30. محمد علي عزيزة. (دون سنة النشر). اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها مصر. مصر: مطابع الجامعة العمالية.
31. محمود سلامة جابر. (2005). الحماية القانونية للأجور، وفقا لقانون العمل الحالي وقوانين العمل بمجلس التعاون لدول الخليج العربية. مصر: بدون ناشر.
32. مرسوم رئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 2011/11/29. (04 12، 2011). يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون (عدد 66). الجزائر: الجريدة الرسمية. تم الاسترداد من www.joradp.dz
33. نسيمه براهي. (2016-2017). الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري. أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة. مستغانم، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم.
34. يوسف إلياس. (1996). محاضرات في قوانين العمل العربية. عمان الأردن: مكتبة دار الثقافة والنشر.

35. Cass. Soc 12 novembre 1992. (1992, Decembre). (n1385). France: RJS.

36. Cass.Crim 5 novembre 1996, n. :. (1997, Fevrier). (n' 145). France: RJS.

37. Cass.Soc 29 mars 1995. (1995, mai). n' 514. france: RJS.

38. Cass.Soc 19 Juin 1996. (1996, octobre). (n'2853). france: RJS.

39. Duquesne, F. (2016). Droit du travail. paris, france: édition Gualino lextenso.

40. الاتفاقية رقم (03 06 1970). (131) تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية. تحديد الحد

الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية. جنيف، سويسرا: المؤتمر لمنظمة العمل الدولية.

41. التوصية رقم (03 06 1970). (135) تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية. تحديد

الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية. جنيف، سويسرا: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

42. التوصية رقم (30 05 1928). (30) تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور. تطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا

للأجور. جنيف، سويسرا: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

43. بن عزوز، ب. (2014). الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق. المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو. p. 14.
44. خالد جمال، أ. (2014). مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل-دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحري وقانون الموحد المصري. اسبوط، مصر: مؤسسة براري للطباعة بأسبوط.