سلسلة الوعى
النقابـــــي

الأجور

الإصدار الحادي عشر
من سلسلة الوعى
النقابي

مستشارك
النقـابي

(المنتدي المصري لعلاقات العمل)
تحت التاسيس

الأجور

الأجور

(المنتدي المصري لعلاقات العمل)
تحت التاسيس

فريق العمل

محمد عبد العاطي
حسن بربري
هيثم محمدين
احمد تمام
محمد ابراهيم
نهاد بهجت
باسل محمد
علاء عصام
صابر فايد

مقدمة

"لا عمل بلا أجر"
- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
- لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية.

تقوم علاقة العمل علي التزام العامل (ذكرا أو أنثي) بالعمل لدي صاحب العمل (شخص طبيعي أو اعتباري) و تحت ادارته أو اشرافه مقابل أجر يحصل عليه العامل، و من ثم فإن الاجر يعد عنصرا جوهريا في علاقة العمل، وهو يمثل بالنسبة للعامل دخله الأساسي الذي يعول عليه في حياته ويسعى دائما للمحافظة عليه إن لم يزده لإشباع حاجاته هو وأسرته من السلع والخدمات، بل ويأمل أن يجد فيه متسعا لتحسين مستوى معيشته، وعلى الجانب الآخر يمثل الأجر لدى صاحب العمل نفقة من نفقات العمل ويؤثر مباشرة في تكلفة الإنتاج ويهمه تخفيضها بأكبر قدر ممكن حتى يحقق المزيد من الأرباح إلا أن المنافسة بينه وبين أصحاب العمل الآخرين تغل يده وتجعله يدرك أن مصلحته في أن يمنح العامل أجرا معقولا يستطيع أن يحصل من وراءه على أكبر إنتاج بأقل تكلفة ممكنة.

ما هو الأجر؟

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، سواء كان ثابتاً، أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويعتبر أجر ما يحصل عليه العامل من عمولة أو نسبة مئوية، أو علاوات، أو مزايا عينية، أو منح أو بدلات، أو نصيبه في الأرباح.

أنواع الاجور

الاجر التأميني

هو ما يحصل عليه الشخص المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، و يكون بواقع ٤٠٪ في القطاع الخاص تتحمل المنشأة منها ٢٦٪ بينما يتحمل العامل ١٤٪ ويشمل الاجر التأميني:

الأجر الأساسي

(شرط أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد بجداول التوظف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة، وأن لا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنوياً، بالإضافة إلى العلاوات الخاصة المقرر قانوناً دمجها في الأجر الأساسي، و في جميع الاحوال يراعي في الاجر الاساسي ما يلي:

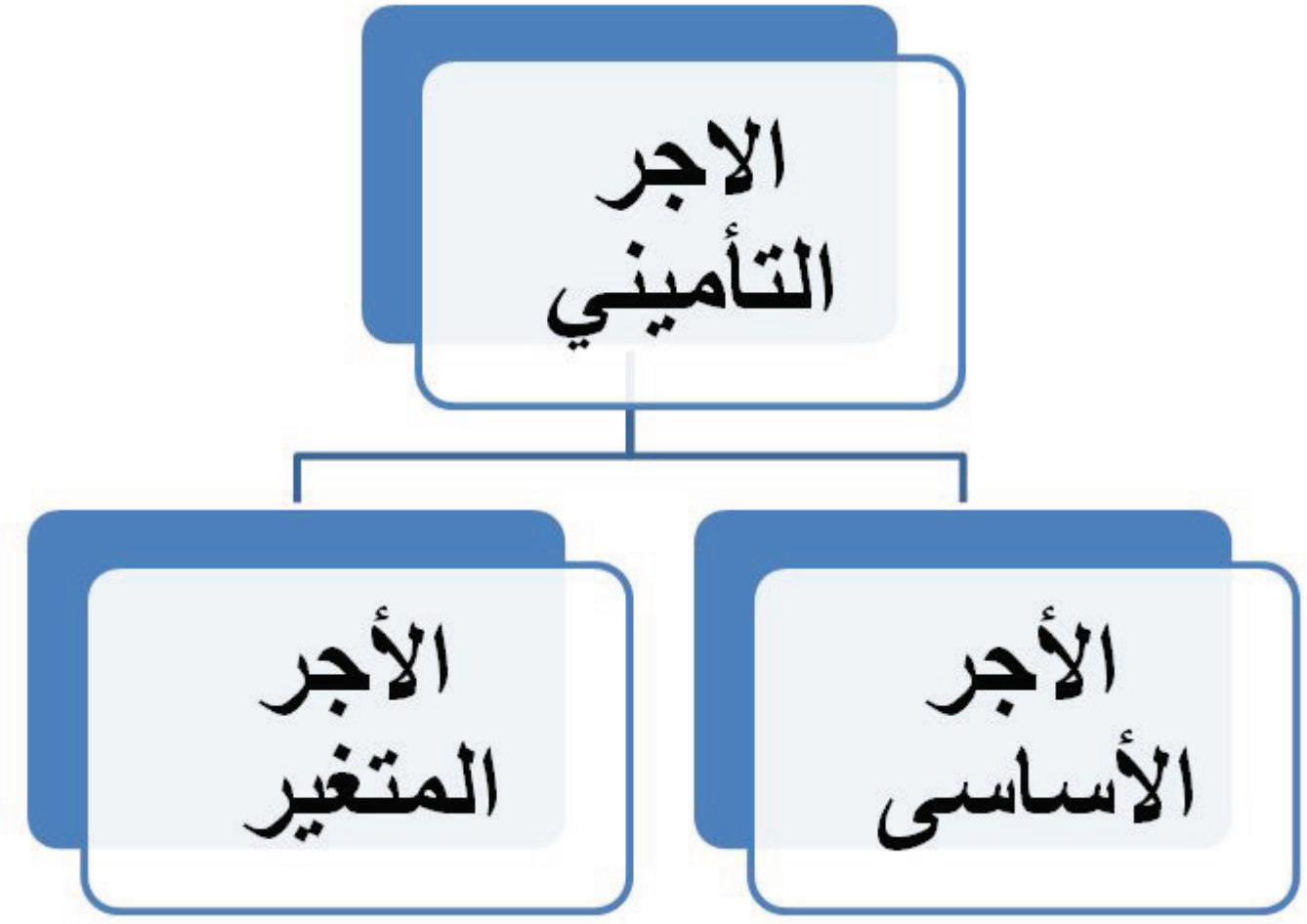
١-يتحدد الحد الأدنى لهذا الاجر في ٢٠١٦/٧/١ بقيمة ١٨٠ جنيها شهريا ويتم زيادته سنويا في أول يوليو من كل سنة بنسبة ١٠٪ .

٢- يتحدد الحد الأقصى لهذا الاجر في ٢٠١٦/٧/١ بقيمة ١٢٤٠ جنيها شهريا ويتم زيادته سنويا في أول يوليو بنسبة ١٠٪، ويراعي جبر الحدين الأدنى والأقصى الشهري الي أقرب عشرة جنيهات.
٣- بمراعاة البند (١) إذا كان الاجر كله محسوبا بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الاجر أجرا أساسيا بما لا يجاوز الحد الأقصى المشار اليه.

الأجر المتغير:

ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:
١) الحوافز.
٢) العمولات.
٣) الوهبة.
٤) البدلات، ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصرا من عناصر أجر الاشتراك.
٥) الأجور الإضافية.
٦) التعويض عن جهود غير عادية.
٧) إعانة غلاء المعيشة.
٨ العلاوات الاجتماعية.
٩) العلاوة الاجتماعية الإضافية.
١٠) المنح الجماعية.
١١) المكافأة الجماعية.
١٢) نصيب المؤمن عليه فالأرباح.
١٣) ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.
ويعتبر في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلية العمل المنتدب إليه المؤمن عليه طول الوقت أو المعار إليه داخل البلاد.

وفي جميع الاحوال يراعي ألا يقل اجمالي الاشتراك (الاجر التأميني) في ٢٠١٦/٧/١ عن ٤٠٠ جنيه شهريا ويزاد هذا الحد الأدنى بنسبة ٢٥٪ سنويا لمدة خمس سنوات ثم تعدل الزيادة الي ١٠٪ سنويا على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة.



والأجر الأساسي:

هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي وينص عليه في عقد العمل أو جداول نظم التوظيف أو عقد العمل الجماعي أو لوائح النظم الأساسية للعمل. وهو أجر الالتحاق بالعمل مضافا إليه العلاوة السنوية الدورية في ميعاد استحقاقها.

ويستخدم هذا التعريف في الحالات التالية:

- توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، إذا ما كانت بالخصم من الأجر.
- العلاوات السنوية بحد أدني (٧٪)، طبقا لقانون العمل.
- العلاوات الاجتماعية.

أما الأجر الشامل:

يقصد به كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله، أيا كان سببه، ويستخدم هذا التعريف في حساب التعويض أو الأجر المستحق في مثل الحالات الآتية:

- المقابل النقدي لرصيد الإجازات السنوية المستحقة ولم يحصل عليها العامل.

- إجازات الأعياد.
- الراحة الأسبوعية.
- ساعات العمل الإضافي.
- أيام المرض وإصابة العمل.

الأجر الإضافي:

- المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بعمل إضافي يزيد عن ساعات عمله الأصلية والمقررة بالقانون أو اللائحة.

القواعد المنظمة لأداء الأجـــور:[1]

طريقة تحديد الأجر: يتحدد الأجر بحسبانه من عناصر عقد العمل كالآتي:

- وفقاً لعقد العمل الفـــــردي.
- وفقاً لاتفاقية العمل الجماعية.
- وفقاً للائحة المنشـــــــأة.
- أجـــــر المـثـــــل.
- عـــــرف المهنـــــة في الجهـة التي يـــؤدي فيها العمـــل.
- المحكمة العمالية.

[1] تم تشكيل المجلس بقرار من رئيس الوزراء برئاسة وزير التخطيط يختص بـ:
- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧ ٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.
– تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب في توزيع الدخل القومي من خلال:

- تشخيص المشاكل والعيوب القائمة في نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة في مختلف المهن والقطاعات (حكومي - عام - خاص) وأماكن العمل وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية في بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية التي تتدهور فيها أوضاع الأجور.
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية الخاصة بمشاكل الأجور، وإبداء الرأي فيها وتحليل الإحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها في وضع وتعديل سياسات الأجور.
- وضع السياسات الخاصة بالإنفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الإنفاق المعيشي للأسر المصرية وتقديم المقترحات في هذا الشأن.

الضمانات الخاصة بالأجور:

- تؤدى الأجور للعمال بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، ويحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، **مع مراعات الاتي:**
- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل شهرياً.
- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم هذا الإنتاج مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما قام به من عمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.
- في غير الحالتين السابقتين تؤدى الأجور للعمال مرة كل أسبوع على الأقل ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
-إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع لصاحب العمل فإن العامل يستحق أجره كاملاً وأعتبر كمن أدى عمله فعلاً.
- إذا حضر العامل لمقر عمله في الوقت المحدد للعمل وحالت بينه وبين مباشرة العمل أسباب قهرية لا دخل لإرادة صاحب العمل بها فإن العامل يستحق نصف أجره.
- لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو خدمات.
- إذا اقترض العامل من صاحب العمل مبلغاً مالياً فلا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجره ما يزيد عن ١٠٪ منه شهريا.
- في حالة انتهاء علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع ما يستحقه من مبالغ فوراً.
- وإذا ترك العامل العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال أسبوع من مطالبة العامل بها.

- رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة.
- إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

تقول محكمة النقض أن " العامل الشهري يعتبر أجره مدفوعاً عن مدة ثلاثين يوماً بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات وأنه يتعين حساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية والراحات الأسبوعية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً ويستوي في ذلك أن يكون هذا العامل معيناً أصلاً في سلك الأجر الشهري أو نقل اليه من سلك آخر" (طعن رقم ٣٥٤٢ ل سنة٦١ ق - جلسة ١٩٩٨/٢/٦٢).

- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه للأجر.
- يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو الساعة أو بالإنتاج، إلا بموافقة العامل كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها من قبل.
- يستحق العامل علاوة دوريه تضاف إلى أجره الأساسي كل عام، بنسبه لا تقل عن ٧ ٪، ويختص المجلس القومي للأجور بوضع الحد الأدنى للأجور، بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد وسائل وتدابير تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار

الحدود التي يجوز فيها الحجز على أجور العمال:

- القاعدة العامة التي تحكم الخصم من أجور العمال أنه لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر.
- أجاز القانون رفع نسبة الخصم إلى ٥٠٪ في حالة دين النفقة فقط.
- إذا تزاحمت الديون يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات.
- وأشترط القانون لصحة النزول عن الأجر في حدود النسب المذكورة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، تسري الأحكام السالف ذكرها والخاصة بالحدود التي يجوز فيها الحجز على أجور العمال بمراعاة الأحكام الواردة بالمواد ٧٥، ٧٦، ٧٧ من قانون الأحوال الشخصية. [٣]

[٣] نصت المادة ٧٥ من قانون الأحوال الشخصية على أنه" لبنك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات وأجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعلية أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه بالنفقة عن أدائها".
كما المادة ٧٦ من قانون الأحوال الشخصية على أن" استثناءاً مما تقرر القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاءاً لدين نفقة أو أجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين **في حدود النسب الآتية:**
أ- ٢٥٪ للزوجة أو المطلقة وتكون النسبة ٤٠٪ في حالة وجود أكثر من واحدة.
ب- ٢٥٪ للوالدين أو أيهما.
ج- ٣٥٪ للولدين أو أقـــل.
د- ٤٠٪ للزوجة أو المطلقة ولولد أو اثنين والوالدين أو أيهما.
ه- ٥٠٪ للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما.
أما المادة ٧٧ من قانون الأحوال الشخصية فنصت على " في حالة التزاحم بين الديون (ديون النفقات) تكون الأولوية لدين نفقة الزوجة أو المطلقة فنفقة الأولاد فنفقة الوالدين فنفقة الأقارب ثم الديون الأخرى.

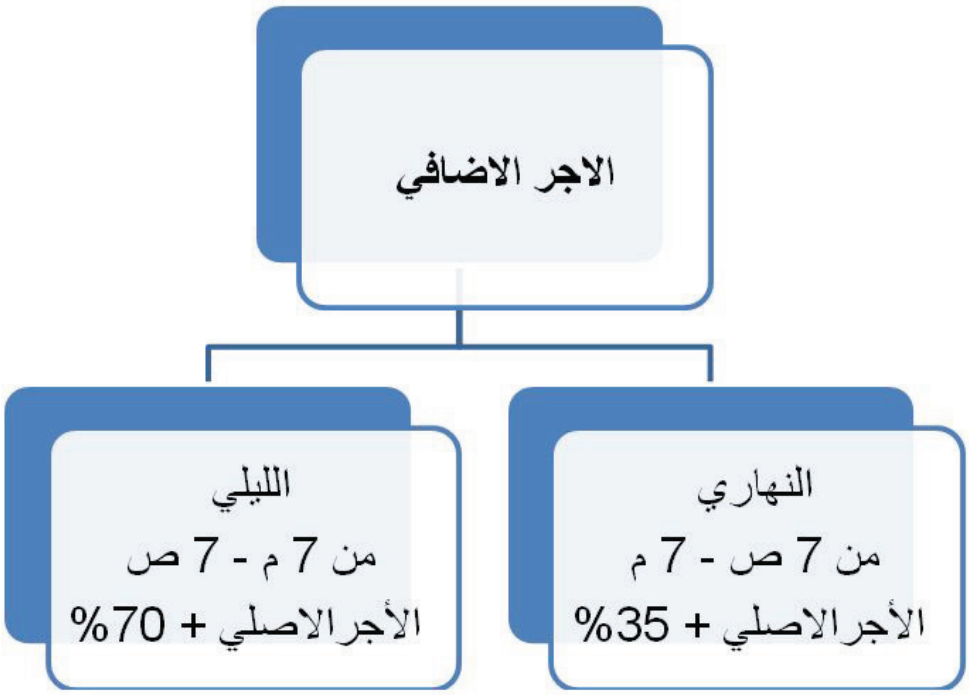
- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

التشغيل الاضافي

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بأحكام تنظيم ساعات العمل، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، و٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة، استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثل الأجر، و يمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.



امتياز حقوق العامل

- كون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة العمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.
- في حالة صدور قرار أو حكم بحل المنشأة أو الشركة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائيا أو بشهر إفلاسها، يجب أن يحدد هذا القرار أو الحكم أجلا للوفاء بحقوق العاملين، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد.

الحد الأدنى للأجور:

تدور العديد من الإشكاليات حول الأجر، وخاصة أنه لا يُقاس بعدد الجنيهات التي يحصل عليها العامل، وإنما يقاس بما يمكن أن يضمنه هذا الأجر للعامل من مستوى معيشة، لذلك يُحدَّد الأجر دائماً بما يعرف بسلة المستهلك، ويقصد بها سلة السلع الضرورية التي يستهلكها الإنسان في حياته اليومية، ومن هنا تنشأ العلاقة بين الأجور وأسعار السلع في المجتمع، وعلى هذا الأساس يتم وضع الحد الأدنى للأجور في المجتمعات، وتعد الدولة هي المسئولة عن ضمانه وحمايته بما لها من سلطات، وباعتبارها ضامنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، ومسئولة عن توفر حياة كريمة لهم.

وتستند الدول في تحديد الحد الأدنى للأجر إلى اعتبارين: إحداهما اقتصادي والآخر اجتماعي؛ حيث يدخل الأجر ضمن عناصر الإنتاج، وبالتالي فإن حجمه يؤثر على تكلفة الإنتاج عند صاحب العمل، وفي المقابل يجب أن يضمن هذا الحد حياة كريمة للعامل وأسرته، بما تشمله من مأكل ومشرب وملبس ومسكن وتعليم وعلاج.

حيث أن الأهم في موضوع الأجر هو مدى قدرته على توفير السلع والخدمات التي يحتاجها العامل وأسرته، حتى يحوز معيشة كريمة تمكنه من الاستمرار في العمل بشكل مستقر، ومعظم المشاكل التي تنشأ في علاقات العمل تكون بسبب الأجور.

وفي كل الأحوال لا يتناسب الحد الأدنى للأجور مع ما يجب أن يكون عليه طبقا لواقع الأسعار السائدة، كما لا يتناسب مع حد الفقر المعترف به دوليا (٢ دولار في اليوم للشخص الواحد)، وإذا كان الجهاز

المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يحدد نسبة الإعالة بـ (١: ٥) أي كل إنسان يكتسب رزقه يعول أربعة أشخاص غيره لا يتكسبون، يكون الحد الأدنى للأجر طبقا لهذه الطريقة من الحساب لا تقل عن ٣٠٠ دولار في الشهر.