



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الوادي



شعبة العلوم الإسلامية
تخصص شريعة وقانون

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإنسانية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في العلوم الإسلامية

حماية أجور العمال في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري

إشراف الأستاذة :

سعيدة العايبى

إعداد الطالبات:

زينب عزي

سعاد بله باسي

هوهيبة سروي

السنة الجامعية : 2013/2012



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الوادي



شعبة العلوم الإسلامية
تخصص شريعة وقانون

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإنسانية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في العلوم الإسلامية

حماية أجور العمال في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري

إشراف الأستاذة :
سعيدة العايبی

إعداد الطالبات:
زينب عزي
سعاد بله باسي
هوهيبة سروطي

السنة الجامعية : 2013/2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة البقرة

الحمد لله الذي جعل القرآن الكريم

موسمًا من موسمي الدنيا والآخرة

والمؤمنون

سورة البقرة

الحمد لله الذي جعل القرآن الكريم

موسمًا من موسمي الدنيا والآخرة

والمؤمنون

﴿ إِنَّا فَتَحْنَا لَكَ فَتْحًا مُبِينًا ⁽¹⁾ لِيَغْفِرَ لَكَ اللَّهُ مَا تَقَدَّمَ

مِنْ ذَنْبِكَ وَمَا تَأَخَّرَ وَيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكَ وَيَهْدِيَكَ

صِرَاطًا مُسْتَقِيمًا ⁽²⁾ ﴾

سورة الفتح الآية (1) (2)

أهدي هذا البحث المتواضع :

❖ إلى أُمي العزيزة والغالية على قلبي التي دائما تتذكرني بدعائها السخي في كل وقت وحين والتي كانت

تشجعني على الدراسة وعدم اليأس والملل إلى أن وصلت إلى هذه المرحلة.

❖ إلى أبي الغالي والحنون الذي تعب من أجلي كلما ذهبت إلى مكان لطلب العلم، إلى الوالدين الكريمين أتمنى
لهما طوال العمر.

❖ إلى جميع الأهل أخوتي وأخواتي وأعمامي، أخوالي، خالتي كل واحد باسمه، وخاصة إلى عمي سالم أتمنى له
الشفاء العاجل، وأخي بشير وزوجته خديجة أتمنى لهما السعادة الزوجية مليئة بالأفراح.

❖ إلى كل المعلمين الذين درسون في مرحلة الابتدائية ، وأساتذتي من الإكمالية إلى الثانوية ثم الجامعة الذين
أرشدوني إلى طريق الحق والدرب المنير،

❖ كما أتقدم بإهدائي الخاص جدا إلى جميع صديقاتي، وهيبة، نادية، صفاء، وإلى من هم أعزاء على قلبي من
الأحبة وأحباب وأصدقاء من قريب أو بعيد الذين أحببتهم ودخلوا قلبي .

❖ كما لا أنسى كل من دعمني وساعدني على إخراج هذه المذكرة .

ترافق مع
سرايا نسك مع سريانا

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى :

❖ إلى أمي العزيزة والغالية على قلبي التي دائما تتذكرني بدعائها السخي ، إلى أبي الغالي والحنون ،
إلى والدين العزيزين حفظهما الله ورعاهما و أتمنى لهما طوال العمر .

❖ إلى جميع الأهل أخوتي وأخواتي، كما لا أنسى المحبوب على قلبي ونصف روحي زوجي - عبد
الحميد - أتمنى لي وله داوم الحياة زوجية سعيدة، وإلى جميع أهل زوجي.

❖ وإلى كل معلمين وأساتذتي الذين علموني من مرحلة الابتدائية إلى الجامعة الذين أرشدوني إلى
طريق الحق والدرب المنير،

❖ كما أتقدم بإهدائي الخاص إلى جميع صديقاتي، زينب ،نادية، صفاء، سعاد ، وإلى جميع الأحبة
والأقارب والأصدقاء.

والله اعلم
بما نعمل

شكر و تقدير

انطلاقاً من قول النبي صلى الله عليه وسلم ، (من لم يشكر الناس لم يشكره الله) نتقدم بالشكر الجزيل و الثناء الجميل لكل صاحب كلمة عدت إليها واستفدت منها ، ولكل من ساهم وساعد في إخراج هذا البحث حتى اكتمل ، كما نتقدم بالشكر الجزيل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد بداية من الأستاذة المشرفة سعيدة العائبي ما أبدته من نصائح وإرشادات ، كما لا ننسى أن نشكر جميع المكاتب التي ساعدتنا على هذا البحث وعلى هذا الموضوع.

الأجر "هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به " وأكدت الشريعة الإسلامية على إعطاء العامل أجره دون بخس أو احتقار أو النقص في حقه. أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد أقر الحماية من خلال التدابير الاحتياطية لضمان دفعه وأن يستلم العامل أجره بصفة شخصية بإتفاق العامل مع صاحب العمل على تحديد المكان والزمان المناسبين على إعطاء الأجر له وإن يعطيه كشف تسلم الأجر. أما من الناحية الدولية فقد خص العامل بالحماية نظرا لأهمية علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

Résumé

Salaire "est ce qui mérite le travailleur à l'employeur en échange de la mise en œuvre de ce qu'il en coûte"

La Charia Islamique est certifiée pour donner un travailleur son salaire sans un euphémisme, le mépris ou le manque de droite.

pour la loi algérienne a traversé les mesures de précaution en matière de protection afin de s'assurer que payer et de recevoir des salaires dans un contrat de travail de facteur de capacité personnelle à l'employeur de déterminer le moment et le lieu pour lui donner appropriée et lui donner le salaire perçu détection de rémunération.

Sur le plan international a distingué facteur de protection étant donné l'importance de la relation de travail entre le travailleur et l'employeur.

مقدمة

مقدمة

بسم الله، والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وتتنزل الرحمات والبركات وأزكى الصلوات على رحمة المهداة والنعمة المسداة محمد بن عبد الله وصحبه ومن ولاه ، أما بعد:

العمل حق من حقوق الإنسان ، يستند إلى الشرعية والمواثيق الدولية ، إلا أنه يتميز عن بقية الحقوق، فهو لا يلبي حاجة الإنسان فقط في التمتع بحق من حقوقه ، بل يوفر له ضمانات حماية ، وهو يكسب رزقه وضمان الرفاهية والاستمرار والعدالة في المجتمع .

والعنصر الأساسي في حق العمل هو إتاحة الفرصة لكسب الدخل والرزق، وأن حق الإنسان في مستوى معيشة كافي بدون أية شروط ، وأن الحق في العمل هو إعلاء لقيمة العمل والعمال باعتبار أن العمل ليس مصدر دخل ومعيشة للعمال فحسب ، بل هو مصدر توفير المستوى اللائق في المعيشة لكل البشر، فمن ناتج العمل تأتي الثروات والخيرات ،حيث أن العمال وهم يسعون لكسب دخولهم يحصلون على جزء من ناتج عملهم وأن يرو توزيع ذلك في إطار من العدل الذي يضمن كافة ما يحصل عليه الإنسان للتمتع بحياة كريمة .

وقد وجد كثير من الناس والمؤسسات ممن يتفنون بحقوق العمال وبمطالبتهم بهذه الحقوق ، ومع ذلك فإن العامل يبقى مظلوم في كثير من الأمور وأهم هذه الحقوق التي يجب مراعاتها هو الأجر، لأهميته بالنسبة للعامل والحياة الاقتصادية .

وأجر العامل هو أهم التزام على عاتق صاحب العمل، ولذلك اعتنى به الإسلام عناية فائقة ،وقد اعتبر الإسلام العمل عبادة وجعل الشخص الذي يعول أخاه أفضل منه وعلى أساس هذه النظرة المقدسة للعمل، فإن الإسلام يقدر العامل في الأجر .

الأجر كان ولا زال من أهم المسائل التي تتمحور حول النقاشات بين العامل وصاحب العمل لا سيما ونحن أمام اقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الحاصلة على أوساط الطبقة

العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى مصدر رزق العامل .

هذا وقد تطور مفهوم الأجر عبر القرون حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، حيث كان الأجر يمثل الثمن المدفوع لقاء الاندثرات الحاصلة في رأس المال البشري، وكان يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف استمراره في الإنتاج لخلق الفوائض الاقتصادية لاستخدامها في تعزيز وتقوية نظام العبودية ، وفي نظام الإقطاعي بقي نظام الأجور يعبر أيضا عن محتوى الطبقي للنظام نفسه ، ولم يختلف عن نظام العبودية من حيث كونه إقصاء يتسم بالندرة لاختلال جاذبي الحاجات والإنتاج أي العرض والطلب ، ومع إطالة القرن السادس عشر وبداية النظام الرأسمالي وتفكك المجتمع الإقطاعي وظهور علم الاقتصاد كعلم مستقل له قوانينه الخاصة، بدأت الرأسمالية وبأشكالها المتعددة وبالأخص الرأسمالية الصناعية الليبرالية انتقل الأجر من المرحلة العينية إلى أجر جزء منه نقدي أو كله كما أصبحت للعمال إمكانية أكبر في تغيير العمل والأجر وذلك بحصول عليه في نهاية كل شهر ومن ثم جاءت الاحتكارية والرأسمالية الأزمنة المعاصرة في إيجاد حلول للمشاكل الاقتصادية.

أهمية الموضوع :

من خلال ذلك تتمثل أهمية هذا الموضوع (الأجور) من مواضيع مهمة ويترتب على اختلاله مشكلات اقتصادية تؤثر على الفرد الجماعة، وتعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقات ودية بين العمال والإدارات فلا شك أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا .

كما يمكننا استعراض أهمية الأجور ويتم ذكرها في النقاط التالية :

وتكمن أهمية الأجر للفرد وذلك ما يقبضه كأجر من مؤسسة نظير الجهد الذي يبذله ومر بأسباب نذكر منها أن الأجر اعتبر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو كذلك يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته .

أما أهمية الأجر للمجتمع يتحدد المستوى المعيشي في المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور العالية التي بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيلها بالنسبة للأفراد وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات وغيرها .

وتتمثل كذلك أهمية الأجر للمؤسسة في تشكيل نسبة معتبرة من التكاليف التي تتحملها، فقد تصل 50 بالمئة من التكلفة الكلية ،لذا فان المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد فإذا شعرت بأنها تدفع الأجر يفوق جهدا مبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية تخفيض النفقات

أسباب اختيار الموضوع :

ومن بين أسباب التي أدت لاختيارنا لهذا الموضوع عديدة : أنه يعد عاملا مهما من عوامل الاقتصادية حيث أن المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية ، وبالتالي فان سعر العمل يتحدد على أساس طلب لأصحاب العمل وعرض البائعين أي (العاملين).

ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزا للمركز الاجتماعي الذي يمثله ،بالإضافة إلى انه وسيلة لشراء حاجياته ، وذلك الإشباع نفسية العاملين وحفزهم للعمل فالعوامل الأخلاقية للأجر يجب أن تكون عادلة ،أما العامل الأخير يتمثل في العوامل الإدارية وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة .

أهداف دراسة الموضوع :

تتعدد أهداف التعويضات والأجور بتعدد الأسس و الحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول التعويضات والأجور يكون أقوى إذا ارتكز على الأهداف التالية:

أنها ملائمة إلى تحديد أي حد أدنى وأقصى الملائم لتعويضات والأجور، وأن الموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل الدوام عمل ،وأنه

ضمان لحماية العامل من المخاطر الحياتية الطارئة والقبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها، كما يعطي توازن رصيد مجيز من التعويضات المباشرة والغير المباشرة .

كما أنها تعمل على تحفيز وسعي لجذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدفاعية ، ولها أهداف أخرى منها :أنها تبين علاقة الأجر بالعمل وتوضح شروط صحة الأجر وأنواعه ويمكننا التعرف على تحديد الأجور ومتى يكون ذلك ومن يقوم بها

الإشكالية:

إن الظلم واقع على العامل في العديد من الأمور وذلك في الظروف الطبيعية و الظروف الاستثنائية أكبر وأشد، وعدم إعطائه الأجر كاملا أو الزيادة في ساعات العمل دون الأجر الكامل المقابل، ومن هنا يمكننا أن نطرح الإشكالية التالية :

ماهية أجور العمال الآليات حمايته ؟، وينجز عن هذه الإشكالية العديد من التساؤلات:

-ما مفهوم أجور العمال؟، ما هي أسس وطرق تحديد الأجر؟، وكيفية حسابه ؟

-ما أهم الآليات المقررة لحماية الأجر؟.

منهجية البحث :

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع نكون قد إتبعنا المنهج التالي إلا وهو المنهج التاريخي، وقمنا كذلك بدراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري وعلى هذا الأساس الذي يتمحور حوله الموضوع

خطة البحث .:

وللإجابة على التساؤلات المطروحة سابقا اتبعنا الخطة التالية التي قسمناها إلى ثلاث مباحث تكلمنا في بادئ الأمر عن ماهية الأجور وثبوته وأنواعه وقسمناه إلى شطرين الأول مفهوم الأجر وثبوته وفي الثاني عن أنواع وعناصر الأجر، أما فيما يخص المبحث الثاني عن أسس وطرق تحديد الأجر وكيفية حسابه الذي قسمناه إلى ثلاث فالأول عن أسس تحديد الأجر والثاني طرق تحديد الأجر أما الثالث يبين لنا كيفية حساب الأجر، أما المبحث الثالث قسمناه إلى ثلاث مطالب فالأول يتحدث عن حماية الأجر في الفقه الإسلامي والثاني حماية الأجر دوليا أما المطلب الثالث عن حماية الأجر وطنيا.

المبحث الأول

ماهية أجور العمال

- مفهوم وثبوت الأجر
- أنواع وصور ومكونات الأجر

تمهيد:

خلق الله تعالى الإنسان واستخلفه في الأرض فقال سبحانه وتعالى: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً» والمراد بال خليفة هو آدم عليه السلام ، وهو خليفة الله في إمضاء أحكامه وأمره لأنه أول رسول إلى الأرض وهذه الخلافة تقض إلى إعمار الأرض ، وإعمار الأرض يحتاج إلى جهد وتعب ومشقة والإنسان يجب الدعة والراحة لذلك لابد من تشجيع يثير الهمم والعزائم يفجر الطاقات الكامنة في نفس الإنسان لكي يعمر الأرض ويقوم بها هو مطلوب منه والإسلام عالج ذلك من خلال نظرة الإسلام للعامل، وإعطائه حقه الكامل وخاصة الأجر، ولهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين الأول تناولنا فيه تعريف وثبوت الأجر، أما المطلب الثاني يتحدث عن أنواع وصور ومكونات الأجر.

- وعرفه مارشال بأنه: (دخل يتم تحديده بواسطة رؤساء المجموعات الاقتصادية ويستفيد منه أشخاص مكلفون بواجب إجماعي يتمثل في حصة من العمل معينة الكم والكيف) "1".

- وتناولناه بالتعريف كذلك أكاد يميهِ العلوم للاتحاد السوفيتي : بأنه (حصة من منتج إنتاجي معبر عنها نقدا تخصصها الدولة للعامل حسب كمية ونوعيه العمل المنفذ من قبل كل واحد منهم) "2".

- الأجر : هو ما سيتحفه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به "3" - الأجر : هو أحد العناصر الأساسية لعقد العمل الذي يفرض الاتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر، وهو الذي يمثل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته "4" .

الفرع الثاني : ثبوت الأجر

أشرنا من قبل بخصوص تحديدنا للمقصود بالأجر ، وقد تطور تدريجيا حسب شخص العامل ، والآن نتطرق إلى كيفية ثبوته في الفقه الإسلامي وذلك من خلال الكتاب والسنة والاجتماع وكذلك ثبوته في القانون الجزائري.

أولا : ثبوت الأجر في الفقه الإسلامي

أباح الإسلام لأصحاب الأعمال استئجار العمل وأباح للعمال العمل عند الآخرين بأجر وهناك بعض الأدلة تثبت على ذلك وهي كالآتي :

أ) ثبوت الأجر في الكتاب :

قال تعالى : « أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا » "5" والمقصود من هذه الآية

1 - عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 91.

2 - عجة الجيلاني، المرجع نفسه، ص 92 .

3 - صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، القاهرة، مصر، 1990، 2000، ص 295.

4 - بشير هدافي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط2، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 133- 134 .

5 - سورة الزخرف، الآية 32 .

أن الله فاوت بين الناس في العمل وجعلهم بحاجة لبعضهم البعض ليستخدموا في مهن بعضهم وأشغالهم ويصل إلى منافعهم.¹

قال تعالى: «فوجدًا فيها جدارًا يريد أن ينقض فأقامه قال لو شئت لاتخذت عليه أجرًا»² وهذا ما يدل على جواز أخذ الأجر.³

قال أيضا: قال بشأن المراضع:⁴ «فإن أرضعن لكم فأنوهن أجورهن»⁵

فأمر الله تعالى الرجل بإعطاء المرضعة الأجر إن أرضعت له.⁶

وقال تعالى: «وإن أردتم أن تسترضعوا أولادكم فلا جناح عليكم إذا سلمتم ما آتيتم بالمعروف»⁷. أي الأجر الذي قبلتم.⁸

ب (ثبوت الأجر السنة :

فقد وردت أدلة كثيرة في سنة محمد (صلى الله عليه وسلم) عن مشروعيتها أدلة كثيرة منها :

- عن أبي هريرة (رضي الله عليه) عن النبي (صلى الله عليه وسلم) قال : قال الله تعالى:«ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكّل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفي منه ولم يعطه أجره».⁹ "دل هذا الحديث على تحريم أكل أجره العامل وجواز دليل أخذ الأجر عن الإجارة".¹⁰

- عن عبد الله ابن عمر قال : قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم)«أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه».¹¹

¹ - الزمخشري:الكشاف عن حقائق النقول وعيوب الأقاويل في وجوه التأويل، ج4، دار إحياء التراث العربي ، ص252.

² - سورة الكهف، الآية 77 .

³ - ابن قدامة ، المغني في فقه الإمام احمد حنبل، ط1، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1405، ص 250 .

⁴ - عز الدين الخطيب التميمي، العمل في الإسلام أخلاقه ومفاهيمه، شركة الشهاب الجزائر، 1987، ص 61 .

⁵ - سورة الطلاق : الآية 6 .

17 - الجصاص أحمد بن علي الرازي أبو بكر، أحكام القرآن، ج5، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1405 ، ص360.

⁷ - سورة البقرة : الآية 233 .

⁸ - ابن قدامة، المرجع السابق، ص 250 .

⁹ - سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب اجر الأجراء، حديث رقم 2442، ج2، دار الفكر، بيروت، لبنان، ص 816 .

¹⁰ -ابن حجر، فتح الباري لشرح صحيح البخاري، مجلد 4، دار المعرفة، بيروت، ص596.

¹¹ - سنن ابن ماجه ، المرجع السابق ،رقم الحديث 2443 ، ص817 .

-عن عائشة رضي الله عنها : قالت «واستأجر رسول الله (صلى الله عليه وسلم) وأبو بكر رجلا من بني الديل وهو من بني عبد عدي هاديا خريتا والخريت الماهر بالهدية وهو على دين كفار قريش فأمناه فدفعنا إليه راحلتيهما وواعداه غار ثور بعد ثلاث ليال . فأتاهما براحلتيهما صبح ثلاث وانطلق معهما عامر بن فهيرة والدليل فأخذ بهم طريق السواحل».¹ وهذا دليل عملي من سيرة المصطف (صلى الله عليه وسلم) على جواز الإجارة

-عن رافع عن النبي (صلى الله عليه وسلم) «أنه مر حائط فأعجبه فقال لا تستأجره بشيء».² "حض النبي (صلى الله عليه وسلم) النهي باستئجاره ببعض الخارج منه ولو لم تكن الإجارة جائزة أصلا لعم النهي ، إذا النهي عن المنكر واجب وكذا بعث رسول (صلى الله عليه وسلم) والناس يؤاجرون ويستأجرون فلم ينكر عليهم فكان ذلك تقريراً منه والتقرير أحد وجوه السنة."³

ج (ثبوت الأجر في الإجماع

حكي الإجماع جمهور العلماء عن الصحابة التابعين والفقهاء المعتمد باجتهادهم كأبي حنيفة ومالك والشافعي وأحمد . وسأنقل بعضاً مما كتبه الفقهاء عن الإجماع في مشروعية الإجارة وجوازها.⁴

-يقول الإمام الشافعي «ولا يختلف أهل العلم ببلدنا علمناه في إجازتها وعوام فقهاء الأمصار».⁵

-يقول الكساني : ((إن الأمة أجمعت على ذلك قبل وجود الأمم حيث يعقدون عقد الإجارة ، من زمن الصحابة - رضي الله عنهم - إلى يومنا هذا من غير نكير فلا يعبأ بخلافه إذ هو خلاف الإجماع)).

¹ - البخاري، جامع الصحاح، كتاب الفضائل الصحابة، باب هجرة النبي (صلى الله عليه وسلم) وأصحابه إلى المدينة، رقم الحديث 3692، ج3، ص 1419 .

² - الطبراني سليمان ابن أحمد بن أيوب أبو قاسم، المعجم الكبير، ط2، ج3، موصل مكتبة الزهراء، 1404، 1983، ص263 .

³ - الكساني أبو بكر مسعود بن أحمد علاء الدين، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ط2، ج4، دار الكتاب العربي، بيروت، ص174.

⁴ - إسماعيل صالح حمزة، المرجع السابق، ص 31 .

⁵ - الشافعي محمد بن إدريس أبو عبد الله، الأم، مجلد4، ط2، دار المعرفة، بيروت، 1948، ص25 .

يقول ابن رشد : «إن الإجارة جائزة عند جميع فقهاء الأمصار والصدر الأول»¹

يقول ابن قدامة في المعني : « وأجمع أهل العلم في كل عصر وكل عصر على جواز الإجارة إلا ما يحكى عن عبد الرحمن بن الأصم أنه قال لا يجوز ذلك لأنه غرر يعني انه يعتقد على منافع لم تخلق وهذا غلط لا يمنع انعقاد الإجماع ».²

ثانيا : ثبوت الأجر في القانون الجزائري

لثبوت الأجر في القانون الجزائري تناول ثلاث وسائل والتي تتمثل في بطاقة الأداء أو بطاقة الأجر ، ودفتر الأداء ، ومن جهة أخرى توصيل إبراء الذمة ، وسوف ندرس كل وسيلة من هذه الوسائل على حدة:

1- بطاقة الأداء أو بطاقة الأجر : وهي عبارة عن ورقة تسليم للأجير وتضمن بها أجرته ويمكن أن تتم بورق عادي أو في غلاف وهي معفاة من التذير ومنظمة بمقتضى الفصل العاشر (10) من ظهير 1953/01/24 والمعدل بظهير 1961/01/31 الخاص بحساب وأداء الأجور، وبعض النظر عما إذا كانت المؤسسة صناعية أو تجارية أو مكتبيا وبدون تمييز بين أصناف الإجراء وتضمن بطاقة اداء مجموعة من المعلومات التي تهم أداء الأجرة ومدة العمل والمنافع المادية والعينية و الاقتطاعات وذلك ليتأتى للأجير مراقبة ما ضمت بها من مبالغ وبالتالي المطالبة بالفرق إذا كان هناك ما يستوجبه كما تخول هذه البطاقة لمفتش الشغل مراقبته على الأجور والمنافع التي يستحقها الأجير .

ويطرح بالمناسبة سؤال حول المبالغ المضمنة ببطاقة الأداء هل تعتبر قرينة على الأداء ؟ للجواب عن ذلك نشير إلى أنها تعتبر فعلا قرينة على الأداء إلى أن يثبت العكس ، ثم ما هو الحل في حالة عدم الإشارة إلى بعض المبالغ المالية التي توصل بها الأجير وأغفل المؤجر تضمينها بالبطاقة المذكورة ؟ وتجيب أيضا بأن ذلك يعتبر قرينة على عدم الأداء وعلى المؤجر إثبات العكس .

وتناولنا من الناحية العلمية المشاكل التي تخص مبلغ الأجر المضمن ببطاقة الأداء أو بالعقد إنجرت العادة أن بعض المؤسسات تعتمد أثناء تعاقدتها مع بعض الأطر

¹ - ابن رشد محمد بن أحمد القرطبي: بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج1، دار الفكر بيروت، ص 166 .

² - ابن قدامة ، المرجع السابق، ص 250 .

العليا بالمؤسسة إلى تضمين أجر يقل عن الأجر الحقيقي في عقد العمل وفي بطاقة الأداء ويؤدي للأجير الفرق من الصندوق الأسود وذلك تهربا من الضرائب واحتياطيا لما يمكن أن يطرح من مشاكل بين المؤجرة والأجير في حالة النزاع القضائي فهل الأجير وسيلة معينة لإثبات أن الأجر الذي يحصل عليه يفوق الأجر المضمن ببطاقة الأداء عقد العمل¹.

وللجواب عن ذلك نشير إلى أنه بإمكان الأجير إثبات هذه الحقيقة لأن بطاقة الأداء ليست لها إلا قوة إثباتية نسبية وبالتالي فإنها تعتبر مجرد بداية حجة يمكن إثبات ما يخالفها .

(2) - دفتر الأداء: فهو دفتر يكون بين يدي المؤاجر لإثبات أداء الأجرة وهو منظم بمقتضى الفصل 11 من 24 يناير 1953 ، والمشغل ملزم بمسكه حسب ترتيب التواريخ دون بياض أو تشطيب أو زيادة ولا تحرير وترقيم صفحاته ويوقع عليه من طرف مفتشية الشغل، ودفتر الأداء يعتبر بداية حجة كما هو الشأن في بطاقة الأداء وينطبق عليه ما أشرنا إليه من تساؤلات بشأن بطاقة الأداء .

(3) - دفتر إبراء الذمة : لقد وقع التنصيص على وصل الإبراء في الفصل 745 من قانون العمل الذي تضمن الشروط الشكلية التي تبتغي أن يتوفر عليها وصل الإبراء ، ولكون هذه الشروط واضحة سوف لن نتعرض لها وإنما سنطرح الإشكاليات التي واجهتنا أثناء الممارسة العلمية ، ذلك أنه في بعض الأحيان يوقع الأجير إلا هي على وصل تصفية الحساب بحضور شاهدين عاملين معه دون أن يوقعها معه بالوصل ، فما هي حجة هذا الوصل إذا شهد بذلك بعد مرور مدة قصيرة ، هل يعتبر هذا الوصل مبرئا الذمة المشغل؟ نجيب أن ذلك لا يجد به لأن المشرع ألزم ضرورة توقيعهما مع الأجير ، وقد يتعلق الأمر بالقاصر الذي يوقع على وصل تصفية الحساب دون إذن ولية هل يعتبر هذا الوصل صحيحا ؟ . فللجواب عن ذلك يجب التفريق بين الحالة التي يكون فيها القاصر غير مأذون له في التصرف في نتاج عمله حيث يعتبر آنذاك الوصل باطلا

¹ - مقال منشور على : <http://membres.multimania.fr> ، 2013/04/30 .

- أما إذا كان الأمر على خلاف ذلك وكان مأذونا له فأن الوصل يكون صحيحا ، وهذا ما يكمن استنتاجه من الفصل 140 من دونه الأحوال الشخصية .

ونشير في الأخير إلى أن المشرع نظم الطعن في الوصل المذكور داخل أجل 30 يوما من تاريخ توقيعه بواسطة رسالة مضمونة موجهة للمؤجر أو برفع دعوى داخل الأجل المذكور وهو أجل إسقاط.¹ "

¹ - مقال منشور على : [http://www.assakina.com/rights/workers- rights123801. html# isczz](http://www.assakina.com/rights/workers-rights123801.html#isczz) ، 2sqbndjm6، 2013/04/16

المطلب الثاني: أنواع وصور ومكونات الأجر

عرفت المادة 01 من قانون العمل الأجر على أنه : كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي من امتيازات عينية وعلاوات دورية ، ذلك ولقد استقر الفقه والقضاء على تفسير هذه المادة بالرغم بعدم صيانتها بشكل جيد .

إلا أن الأجر يتخذ شكل المقابل النقدي فقط أو المقابل النقدي أساسا مضافا إليه كل ماله قيمة مالية ويقبضه مقابلا للعمل ومن هنا بتبين لنا عدة أنواع مختلفة وصور متعددة بالنسبة للأجر فهي كما يلي :

الفرع الأول : أنواع وصور الأجر

أولا :1- أنواع الأجر في الفقه الإسلامي

أنواع الأجر في الشريعة الإسلامية ليست كثيرة مثل ما هو في القانون الجزائري وإنما ركز على نوعين ولقد ذكرهما القانون في العديد من النصوص وهما الأجر العيني والأجر النقدي .

الأجر العيني: وقد اتفق الفقهاء على جواز أن يكون أجرا عينيا.

الأجر النقدي: وقد اتفق الفقهاء على جواز أن يكون أجرا نقديا.

من خلال هذين النوعين نجد أن القانون والفقه اتفقا فيما يخص أنواع الأجر فلم تختلفا عن بعضهما البعض .¹

2- أنواع الأجر في القانون الجزائري

إن الأجور لديها أشكالا متعددة و مختلفة يمكن صياغتها كالآتي:

فالفرء كذلك يعرف على أنه كل ما به الأجر النقدي هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف يحصل عليه للعامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي كالععمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة على سبيل المثال وكذلك أعباء العائلة إن وجدت .²

¹ - مقال منشور على : <http://www.accakina.com/nightc/wonkars-rightc123801> , 6 sQIndjm # icyy 2 , يوم 2013/04/16 .

² - عبد الباسط محمد حسن : عالم الاجتماع الصناعي ، دار الغرب للطباعة ، القاهرة مصر 1978 ص 232 .

وكما يظهر لنا أنه بمقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة .

-أما بالنسبة للأجر الشخصي: فهذا النوع الأكثر شيوعا وانتشار بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويتخذ أشكالا وهي كمايلي :

أ-أجر الزمن: انتشر نتيجة للتقدم التكنولوجي الذي جعل ارتفاع الإنتاجية متعلقا باستعمال التجهيز الحديث ووسائل التسيير دون البقاء على ما كان عليه الحال في القديم ،إذ يعتبر دفع الأجر على أساس الوقت من أهم نظم دفع الأجور، حيث يدفع بموجبه للفرد أجرا على أساس عدد الساعات التي يعملها ، ويكون بناء على اتفاق بين صاحب العمل والعامل .

ب- أجر الوحدات : فهذا الأجر هو الأساس في أغلب القطاعات حيث أن نسبة هذا الأجر تفوق 60% ويتخذ هذا النوع طابعا جماعيا حيث يستلم أجر الوحدات مجموعة من العمال يعملون في إطار موحد ، أي على أساس وحدات الإنتاج ، أي أن هناك علاقة طردية بين الأجور والوحدات المنتجة وهذا من محاسن لأنه يساعد في زيادة الإنتاج بوجود حوافز مادية .

وهناك كذلك أجر حقيقي : فيمثل في مقدار من السلع والخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي ، وخارج أوقات العمل العادية. أما بالنسبة للأجر الإضافي : وهو ما ينفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي المقرره ويكون معدلة في العادة أكثر من معدله المعتاد¹.

فتجد كذلك الأجر الجاري : فيتخذ هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العمل والطلب .

وكذلك هناك أجر طبيعي وهو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة أي حدا لكفاف².

الأجر النقدي :وهو المبلغ الذي يدفع للعامل من النقود .

الأجر العيني : وهو ما يعطي للعامل من غير النقود وسيشترط له شروط هي :

¹ راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، ط1، دار النهضة العربية، 1997، ص18.

² - ، المرجع السابق ، ص 18 .

(أ) - أن يصرف للعامل باعتباره مقابلًا للعمل .

(ب) - أن يصرف لا على وجه التبرع .

(ج) - أن يتوافر فيه الديمومة والاستمرار .

(د) - أن يكون قد منح له باعتباره خفاله لا يدفع مقابل له .

(هـ) - أن ينص عليه عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.¹

ثانيا : صور الأجر

الأجر صور كثيرة منها، لمنحة والمكافئات، العمولة أو العمالة، الزيادات والعلاوات، الإكرامية أو الهبات، وسنفضل لكل واحد منها على حدى :

1- **المنحة والمكافئات :** يطلق مصطلح المنحة ودلالة على كل مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل من صاحب العمل بالإضافة إلى أجره بمناسبة معينة مثل ما يحصل عليه العامل من منحة في مناسبة الأعياد أو نهاية السنة.²

أوهي عبارة عن مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل إلى العامل في مناسبات معينة ، وهي تحمل دلالاتها تعبيراً من صاحب العمل على ارتياحه ورضائه عن العامل في أدائه للعمل .³

أما المكافئات : هي ما يدفعه صاحب العمل مقابلاً لجهد إضافي أو لعناية خاصة بذلت في تنفيذ العمل ، كما هو شأن في المكافئات التي تدفع لقاء زيادة معينة في الإنتاج أو لقاء إنقاص الإنتاج ، أو لضبط في المواعيد .⁴

أو هي كل مبلغ إضافي يدفعه صاحب العمل للعامل ، زيادة على الأجر الأصلي جزاء على أمانته أو إخلاصه أو كفاءته ، أو قدرته في زيادة الإنتاج .
والأصل أنها تبرع إلا أنها تكون جزء من الأجر توافرات فيه الشروط التالية :

(أ) - عمومية المكافأة .

¹ - مقال منشور على : <http://www.accakina.com/nightc/wonkars-rightc123801> ،

6 , # icyy 2 sQlndjm Html ، يوم 2013/04/16 .

² - همام محمد محمود الزهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 415 .

³ - يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دون طبعة، دون جزء، دون مكان نشر، 1987، ص 94 .

⁴ - همام محمد محمود الزهران، المرجع نفسه، ص 413 .

ب)-استمرار المكافئة .

ج)-ثبات قيمة المكافئة .

وقد اتفق ذلك مع الفقه.¹

2)- **العمولة أو العمالة** : وهي عبارة عن جرة تدفع للأجير من طرف المؤجر في شكل نسبة معينة عن حجم المعاملات التي أجرها لفائدة المؤسسة المشغلة بغض النظر عن ربحها أو خسارتها ، ويجري العمل بالعمولة في غالب الأحيان مع الجوالين والممثلين التجاريين الذين يحصلون على أجر ثابت إضافي إلى نسبة معينة عن حجم المبيعات أو الطلبات التي كان الجوال أو الممثل التجاري سببا لها .²

ويشترط لاعتبار العمولة جزءا من الأجر أن يكون وسيطا تابعا لصاحب العمل وخاضعا لرقابته وتعتبر العمولة في حكم المعلوم ، لأنها تكون بنسبة معينة ولذلك تعتبر جزءا من الأجر في الفقه .

3)- **العلاوات**: لقد أشارت المادة الأولى من قانون العمل إلى نوعين من العلاوات :
1)**العلاوة الدورية**: هي مقابل نقدي يصرف بطريقة دورية زيادة على الأجر الأصلي للعامل بما يتناسب مع أقدميته في المشروع .

2)**علاوة الغلاء والعلاوة العائلية** : وهي ما يصرف للعامل لمواجهة تكاليف الحياة والعلاوة العائلية هي ما يصرف للعامل لمواجهة أعبائه العائلية من الزواج وأولاد.³
ويشترط لاستحقاق العامل لها شروطا هي :

أ)- أن تكون مقررة في العمل .

ب)- أن تكون مقررة في نظام العمل .

ج)- أن يجري العرف بمنحها .

¹ -أحكام أجر العامل في العمل، مقال منشور على: <http://www.asscina.com/rights/workers.rights123801.html#isczz2sqbndjm6>، يوم 2013/04/16.

² -همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 423 .

³ - المرجع نفسه، ص 423 .

3- منشور على : <http://www.accakina.com/rights/workers.rights123801.html#isczz2sqbndjm6>، يوم 2013/04/16.

وتعتبر جزءا من الأجر متى توافرت هذه الشروط، وهي كذلك تعتبر (العلوة) جزءا من الأجر في الفقه .

(4)- المساهمة في الأرباح والزيادة في الأجر مقابل الساعات الإضافية: المساهمة في الأرباح وهي عبارة عن مبلغ مالي من الربح الذي تحققه المؤسسة يدفع بنسبة معينة للعاملين بها من أجل حثهم على العمل بجد ونشاط ولا علاقة له بكمية العمل أو نوعه. أما الزيادة في الأجر مقابل الساعات الإضافية: هو الأجر الذي يعطي للعامل مقابل قيامه بعمل إضافي غير متفق عليه ، أو في خارج أوقات الدوام العادي وقد جعل الفقه العمل الإضافي موقوفا على موافقة العامل، بينما يفهم من النظام جواز إجبار العامل على ذلك مقابل الأجر.

(5)- الهبة والبدلات :

الهبة: هي كل مقابل نقدي أو عيني يدفعه العميل للعامل بمناسبة أدائه الخدمة ومقابلا لعمله أو جزءا من هذا المقابل، سواء بطريقة مباشرة كما هو الحال فيما يدفعه العميل، أو بطريقة غير مباشرة في صورة تجعل صاحب العمل يجمعها لصالح العمال. أو هي: (مبالغ التي يدفعها زبائن صاحب العمل للعامل مقابل خدمة التي يؤديها لهم. وأصل أنها تبرع ثم أصبحت ملزمة لشيوعها)¹. ويشترط لكونها جزءا من الأجر شروط

وهي : أ)- أن يجري العرف بدفعها .

ب)- أن تكون هناك قواعد تسمح بضبطها .

ج)- أن تكون مقابلا لعامل داخل في وظيفة العامل .

ولما كانت الهبة مجهولة المقدار (فإنها لا تعتبر جزءا من الأجر في الفقه الإسلامي لجهالتها)².

أما البدلات: وهي مبالغ مالية إضافية يؤديها صاحب العمل إلى العامل نظير عمل يؤديه، أو إخطار معينة يتعرض لها في عمله وتقرر هذه البدلات إما في عقد العمل، أو في لائحة تنظيم العمل، كما تعتبر أنها جزءا من الأجر في الفقه الإسلامي.

¹ -همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق، ص427.

² -مقال منشور على: <http://www.asscina.com/>

من خلال هذا العنصر نكونوا قد تعرفنا على صور الأجر من الناحية القانونية والفقهية وأنها كلها نفس الصور واعتبرت كلها عناصر واحدة إلا الهبة نظرا لعدم تحديد مقدارها أنها لا تعتبر من الفقه الإسلامي .

الفرع الثاني: مكونات الأجر

يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة ، يختلف تركيبها وتشكيلها من نظام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كمايلي:

أولاً: الأجر الثابت : ويتشكل هذا الجزء من العناصر الثلاثة التالية :

(أ) - الأجر الأدنى الوطني المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء ، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة ، بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية .¹
إن إقرار الشرعي بأجر أدنى ، أو بحد حيوي أدنى الذي يسميه القانون الفرنسي الأجر الأدنى المكفول المشترك بين المهن ، وأدى تثبيت حد أدنى شرعي وطني ، عمل منذ الحرب الثانية ، في بلدان عديدة إلى وضع حد أدنى للأجر يستطيع معه أي رب عمل عرض أي عمل بما هو دون هذا الحد الأدنى .

أما العلاقات الاجتماعية المتضمنة في هذا الحد الأدنى الشرعي فهي عديدة أن هذا الحد الأدنى المشترك بين المهن ، يجب أن يتوافق مع ميزانية نموذجية تغطي في كل حالات النزاع في الحد الأدنى الحالات الفردية والاجتماعية للفرد المعتمدة أولية.²
ويوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعفي من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات ، ويعتبر من النظام العام وأنه يرتبط ارتباطا عفويا ويساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل ، فهو يتطور تطور الأسعار الاستهلاكية

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي، دون طبعة، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 252 .

² - جورج فيردمان، بيرنا فيل ، رسالة في سيوسولوجيا العمل، ط1، ج2، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 140 .

خاصة للتك السلع الواسعة الاستهلاك.

يخضع لأحكام الحد الأدنى للأجر جميع العمال الخاضعين لقانون العمل بما فيهم عمال الزراعي ، أيا كانت طريقة تحديد الأجر ولو بالقطعة أو الطريحة ، كذلك ينطبق على عقد العمل أيا كانت مدته سواء كان باتا أم تحت الاختبار ، لأن نصوص الحد الأدنى للأجر تنطبق على جميع العمال أيا كانت طريقة حساب أجورهم ، ولا يتأثر استحقاق العامل للحد الأدنى للأجر بمستوى كفاءة المهنية أو بمستوى إنتاجه.¹

(ب)- الأجر الأساسي : هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية .

فإذا أخذنا عامل منصف في الدرجة الحاسمة الفئة الثالثة الصنف الخامس عشر ، فإن الأجر الأساسي لهذا العامل يحسب على النحو التالي 373 وهي النقطة الاستدلالية الأساسية لهذا الصنف يضاف إليها 95 نقطة أي 5×19 أي النقطة التي حصل عليها العامل أثناء ترقيته من درجة الأساس إلى درجة الخامسة فإن الأجر الأساسي لهذا العامل يكون حاصل المعادلة التالية :

$$4080 = 10 \times 95 \times 373 \text{ دج وهو الأجر الذي يتقاضاه عامل آخر .}$$

ويمكن تعريفه هو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة وهذا حسب القانون 90-11 وعليه فإن الأجر الأساسي لكل عامل تكون حسب رتبة منصبه ، في جدول سلم الدرجات .

وهذا ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون علاقات العامل التي تنص على أنه يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .²

1 - همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق، ص 142 .

2 - أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 232 - 233 .

(ج)- **الأجر المنصب** : هو الأجر المطابق للعمل أو لهام المنصب ، ولا يقل عن الحد الوطن الأدنى للمضمون للأجر ويتحدد عمومها بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة .

-**الملحقات المتممة لأجر المنصب**: وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ، والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به ، وفقا لما يلي:¹ "

(1)- **تعويض الأقدمية أو الخبرة**: قد يتمتع العامل بأقدمية في العمل تنتج له خبرة في الميدان وتمنحه حق الاستفادة من التعويض يسمى بتعويض الخبرة المهنية ، وأنها تعوض الأقدمية من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في سلم المهني حيث يتكون لكل منصب من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى درجة النهائية ، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية إذ تكون مدة الترقية بين درجة والأخرى محددة بفترة معينة هي في الغالب ما بين سنتين إلى ثلاثة سنوات ونصف، حسب كل قطاع² "

وأنه يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني ، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى آخر حسب فترة معينة .

-إلا أنه في بعض الأحيان يتعطل العمل بهذا الطريقة أو القاعدة في مكافئة الخبرة أو الأقدمية ، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو حق الحصول على منصب أعلى .

(2)- **تعويض الضرر أو المخاطر** : يمثل التعويض عن المتطلبات والضغط الخاصة لمنصب العمل المعني ، لاسيما جهد المطلوب في العمل ، والضغط البدنية والفكرية التي يفرضها ، والمخاطر الناتجة عنه ، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العمل من

¹ بشير هدافي، المرجع السابق، ص135.

² - بشير هدافي، المرجع السابق، ص135.

هذه المخاطر ، أما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل.¹

إلا أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من مسؤولية العمل تحسين ظروف العمل والقضاء على الأسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض هذا العمل الذي من شأنه أن يخفض أو يلغي هذا التعويض .

(3)- تعويض المنطقة : هو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاويلته لعمل يقع في منطقة جغرافية التي يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات رئيسية ، كما قسمت كل مجموعة إلى ثلاث مناطق فرعية ، ومنحت لكل منطقة معينة حسب أهميتها قيمة محددة ، أو قطاع نشاط وقد صنفت قطاعات النشاطات على أساس الأولوية التي تحض بها في مخططات التنمية ، أو وحدة اقتصادية و إدارية ومشاريع التنمية وقد صنفت هي الأخرى بالنظر إلى درجة أهميتها وأولويتها من مخططات التنمية ، أو طبيعة ومكان منصب العمل ويختلف تصنيف منصب العمل بالنظر إلى كونه عمل عادي أو عمل استخلافي . وبالنظر إلى كونه يوجد في وحدة أو ورشة أو وحدة متنقلة من جهة ثانية ، بالنظر إلى وجوده في مقر الدائرة أو البلدية ، أو بعدد العمال ، ويقصد به مراعات عدد العمال الموجودين في المنطقة المصنفة وتختلف المعاملات باختلاف عدد العمال ، أو العزلة العائلية ، أي بعد العامل عن مكان إقامته عائلية ويقاس هذا المقياس بالشهر والثلاثة أشهر ولكل مدة معاملها الخاص .

وكيفية حسابها هذا التعويض فتتم حسب المعادلة التالية : تعويض المنطقة يساوي مجموع المعاملات مضروب في النسبة المؤية .

(4)- المنح أو التعويضات العائلية : وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغ سن الرشد.²

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 136 .

² - أحمد سليمان، ص 236 وما بعدها، بشير هدي، ص 136 .

وهذه هي أهم العناصر الثابتة والدائمة الملحقة بالأجر الأساسي والتي تكون الجزء الثابت من الأجر، ويطلق عليها أحيانا بأجر المنصب ، تم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في المبلغ الذي قد يتغير من مرحلة إلى أخرى ، ومن عامل إلى آخر حسب إخلاف العوامل والأسباب .

ثانيا : الأجر المتغير: توجد إلى جانب الأجر الثابت أو العناصر الثابتة في الأجر قسم آخر يعرف بالأجر المتغير يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم، وأنها ليست ثابتة ودائمة ومنظمة لكونها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وأسباب وشروط.

إلا أنها متى وجدت فأنها تعتبر عناصر قانونية تحض بنفس الحماية التي تحض بها العناصر الثابتة، وهو يتكون من العناصر التالية:¹

(أ) - **التعويضات :** وقد أطلقنا عليها هذا المصطلح ، لكونها مرتبطة بعدة معطيات وشروط، إذ هي مجرد تعويضات بالمعنى الدقيق للكلمة تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له ، أو قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل ، أو لحقته أضرار مادية أو معنوية ، أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهمة معينة وغيرها من الحالات التي سوف نوضحها في العناصر التالية ²

(1) - **تعويض لعمل إضافي:** وهو تعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة ، وبشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية،³ " وهذا ما نصت عليه المادة 31 و 32 من قانون جريدة الرسمية : ((يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة بضرورة مطلقة في خدمة ، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا))

¹ -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 240.

² -أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 241 .

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 137 .

والمادة 32 من نفس القانون يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 بالمئة من الأجر العادي .

(2) - **تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي:** وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي اللذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة

الفوج :الأول -10 بالمائة من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا أو مساء مع توقف في نهاية الأسبوع .

الثاني -15 بالمائة من الأجر الأساسي للعمال موزعين على أفواج من الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام .

الثالث 10 بالمائة من الأجر الأساسي لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام و5 بالمادية في حالة العمل بصورة متقطعة .وهذا ما نصت عليه المادة 30 من نفس القانون :يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

(3) - **تعويض العمل الليلي:** هو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل ذلك أن العمل ليلاله ظروفه ومتطلباته التي تختلف عن متطلبات وظروف العمل نهارا .¹

ويشمل تعويض عن العمل عن الأوقات غير عادية أو الليلية ذات ظروف خاصة ومختلفة ، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي، أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل .²

¹ - أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 242 .

² - بشير هدي، المرجع السابق، ص 138 .

4- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل : ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل ، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها ، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها ، وقد أقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83 منه حيث نصت على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة ، وتبعات مماثلة) ¹ إلى جانب مجموعة مراسيم تنظيمية تحدد كيفيات حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف والنفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية وآخر خارج الوطن . ²

ب)- الحوافز و المكافآت : هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهود الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل ، بالتالي فهي مرتبطة بشرط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد ، حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج معدة مسبقا . ³

أو هي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز عن زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج وهي تختلف عن التعويضات السابقة ، في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل .

وسوف نستعرض أهم أنواع الحوافز و المكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري وهي كالتالي :

1- مكافأة المرودية الفردي والجماعي : نظرا للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل فقد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح للعامل الحق في الاستفادة من مردودة في الإنتاج سواء أكان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي .

¹ - المرجع السابق، ص 138 .

² - أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 243 .

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 138.

إما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددتها النصوص ، كحد أقصى بـ 40 بالمائة بالنسبة للمرودية الفردي والجماعي معا، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، وقد كانت هذه المكافآت تعرف في الأنظمة والقوانين السابقة بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة المستخدمة انطلاقا من المعايير والمقاييس التي اعتمدت لحساب كل منهما .

(2)- **المنح الخاصة ببعض المناسبات** :وهي مبالغ مالية نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال ،أو لكل العمال لاسيما في بعض المناسبات والاعياد الدينية أو بمناسبات الدخول المدرسي ، أو عندما تلم مصيبة بعامل من العمال أو حدوث وفاة عائلية¹ .

ونلاحظ على أن هذا النوع من المنح والمكافآت أنها عارضة وغير دائمة ولا تمثل حقا ثابتا للعامل مهما تكررت ، ولا يمكنه مطالبة بها باعتبارها حقا يحميه القانون² .

(3)- **المكافآت العينية** : وهي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل ، حيث يمكنه بواسطتها من الاستفادة من بعض المزايا المادية العينية كتقديم السكن للعامل أو تكفل له بالإيجار أو مكافآت عينية أخرى .

وفي الأخير يمكن أن نستخلص خلاصة التي يمكن تخلص إليها من خلال عرض هذه العيانات والنماذج المختلفة للتعويض والمكافآت هي : أنها متعددة ومختلفة من نظام إلى آخر ، إلى جانب أنها نظمها القانونية هي الأخرى مختلفة من حيث درجة إلزاميتها إذ تصبح ملزمة الدفع على صاحب العمل وبالتالي حق للعامل ،أما تلك الشروط التي لا تنظمها قوانين وأنظمة قانونية خاصة والتي تخضع لرغبة و إرادة صاحب العمل ، فإنها لا تشكل حقا قانونيا ثابتا ومستقر للعامل ، حتى ولو تكررت عدة مرات .³

¹ -أحمد سليمان، المرجع السابق، ص243.

² - أحمد سليمان، المرجع السابق، ص 244 ما بعدها .

³ -المرجع نفسه ، ص 246.

المبحث الثاني

أسس وطرق تحديد الأجر وكيفية حسابه

- أسس تحديد الأجر .
- طرق تحديد الأجر.
- كيفية حساب الأجر.

تمهيد

يقصد بتحديد الأجور جعل الأجرة موصوفة ومعروفة ومفروضة على العامل ورب العمل لعد تقدير أهل الخبرة والاختصاص لها ، ولكي يمكن تحديد هذا الأجر فقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاث مطالب فالمطلب الأول يتحدث عن تحديد الأجر في الفقه والقانون والمطلب الثاني طرق تحديد الأجر والمطلب أس الثالث كيفية حساب الأجر¹.

¹ - إسماعيل صالح حمزة، المرجع السابق، ص 90 .

المطلب الأول: أسس تحديد الأجر

يمكن أن نتعرف على أسس تحديد الأجر من كلا الناحيتين من الناحية الأولى أسس تحديد الأجر في الفقه الإسلامي والناحية الثانية أسس تحديد الأجر في القانون الجزائي.

الفرع الأول: أسس تحديد الأجر في الفقه الإسلامي :

تقضي أحكام شريعتنا أن يكون الأجر على قدر العمل دون عين أو بخس أو ظلم ، فيقول الله تعالى : « وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ »¹ كما أنه حق لا منة فيه لقوله أيضا: « إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ »²

أولاً: تحديد الأجر حسب زمن العمل :

الأجر الزمني: ونقصد به أن يقدر الأجر أساس الزمن فمقابل الوقت يكون الأجر فالمنفعة هنا تكون معلومة من خلال ضرب الأجل .³

- مدة الأجل : الأجر الذي يستخدم فيه الأجير هو محل اتفاق العلماء ، لولا اختلاف أصحاب الشافعية وقول العلماء أن مدة الأجل هي محل اتفاق العامل رب العمل فيجوز الاتفاق لسنين طويلة بشرط بقاء محل العين .⁴ وحجتهم في ذلك :

1- قوله تعالى : إخبار عن شعيب عليه الإسلام ، أنه قال: «عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ»⁵، وشرع من قبلنا شرع لنا ما لم يقم دليل على نسخه .

1 - سورة الأحقاف : الآية 19 .

2 - سورة فصلت : الآية 8 .

3 - ابن رشد، بداية المجتهد، ج2، ص 226 .

4 - الدردير، المغني وشرح الكبير، ج6، ص7 .

5 - سورة القصص : الآية 27 .

(2)- ما جاز العقد عليه سنة جاز أكثر منها كالبيع والنكاح ،أو سيئة تحكم لا دليل عليه وليس ذلك أولى من التقدير بزيادة عليه أو النقصان منه . أما أصحاب الشافعي فقد اختلفوا في رأي الشافعي على ثلاثة أراء ومنه :

(أ) - مثل بقية رأي العلماء ، وهو صحيح .

(ب)- لا يجوز أكثر من سنة لأن الحاجة لا تدعوا إليه .¹

(ج)- لا يجوز أكثر من ثلاثين سنة لأن الأعيان لا تبقي غالبا أكثر من ذلك ، وكذلك تتغير الأسعار و الأجور.²

والواضح من خلال الأدلة أن الإجارة تصح بالزمن الذي يتفق عليه المتعاقدان بقاء العين .

* الراجع في المسألة :

الدافع وراء مثل هذه الإجارة هو تحديد الأجرة بمبلغ محدد أو لا يصرف النظر عن إمكانية إنجاز العمل في الموعد المحدد لذلك الذي سيتحمل الأعباء هو العامل حيث لا مقابل للإنجاز في الموعد المحدد وإذا كان الوقت لا يتسع للعمل ، فالعامل هو الذي سيتحمل ما تبقى من عمل لم ينجز في اليوم الأول فكان غرم الجهالة على العامل فحسب وغرم إنجاز العمل في اليوم الأول لصاحب العمل والأصل أن يكون العلم بالعزم وذلك بالدفع المطلوب على ما تبق ولم ينجز خلال وقت الذي لم يتسع وبذلك يكون الرأي الجمهور أقرب إلى الصواب .³

ثانيا)- تحديد الأجر حسب العمل :

(أ) **الأجر حسب طبيعة العمل وقدره العامل:** يساوي الإسلام بين الناس في الأجور إذا تساوى في الكفاءات و الخبرات وكانت طبيعة العمل واحد ، أما إذا اختلفت طبيعة العمل

1 - ابن رشد، المرجع السابق، ص 227 .

2 - التريبي، مغني المحتاج، ج2، ص 349 .

3 - إسماعيل صالح حمزة، المرجع السابق، ص 70 .

و قدرات العامل ، فالأصل أن تختلف الأجرة وقد بين العلماء ذلك من خلال بعض المسائل ، وقدرة العامل كذلك تشمل الغنى والفقر لذلك أبا بكر رضي الله عنه قد ساوى في الأعطيات إلا إذا اختلفوا في الحاجيات ، أما عمر رضي الله عنه فقد فاضل في الأعطيات لعدة أسباب وهي الرجل وبلاؤه وهو الذي يجتهد في قتال الأعداء .

وكذلك من كان لعلمه أثر العين ، فإن من حقه الحبس للعين حتى يستوفي الأجر، وهذا الحق يعزز من قدرة العامل في أخذ الأجر فتقل المخاطرة بالأجر ويرضى العامل بأجرة أقل.

ب) الأجر حسب الإنتاج : ويكون الأجر في هذه الحالة هو ما يقابل الوحدات المنتجة من العمل إن كان الأجر حسب الوحدات أو إنجاز العمل إن كان عقدا العمل بعينه أو جزء

من أرباح وقد ، تحدث الفقهاء عن هذه الإجارة و عرضوا صور العقد الذي ينظم هذه الإجارة فمثلا يكون الأجر على زمن مقابل العمل الذي يقوم به العامل¹ ويجب أن يكون الأجر و العمل معلوما، و من الصور التي ذكرها العلماء والفقهاء هي :

1-أن يكون الأجر مقابل القيام بعمل معين مثل رب العمل فإجارة صحيحة بغير خلاف بعلمه لأن العبرة معلومة ، و يقاس على هذه الصورة كل أجر معلوم مقابل عمل معلوم .

2-قد ترد بعض الاحتمالات على جواز بعض الصور في مثل هذه الأجرة احتمال جهالة الأجرة أو جهالة المعقود عليه لذلك اختلفت وجهة نظرة العلماء في مثل هذه الصور .

¹ - ابن قدامي، المرجع السابق، ج5، ص296.

الفرع الثاني: أسس تحديد الأجر في القانون الجزائري

لقد تناول التشريع الجزائري تحديد الأجر وفق أسس ومعايير يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: معيار المدة : ويعتمد هذا المعيار على مدة زمنية محددة ،كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر ،وقد تكون هذه المدة قصيرة كالساعة أو اليوم ،وقد تكون متوسطة مثل أسبوع فأكثر ، وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر.وهي المدة الأكثر استعمالا في اغلب الأحيان ،وهنا لا يأخذ بعين الاعتبار عامل المردودية الفردية أو الجماعية للعمل ،سواء من الناحية الكمية أو النوعية وهو المعيار المعتمد في اغلب الحالات ،لا سيما في العلاقات العمل الدائمة.وهو تحقق مصلحة العامل أكثر من مصلحة صاحب العمل ، حيث يتحصل العامل على أجره بحلول اجل الدفع بغض النظر عن مردود يته ونتيجة عمله ،حتى ولو كانت عائدة إلى العامل نفسه ،بل وحتى في حالة التوقف عن العمل ،مثل حالة العطلة السنوية أو الخاصة ،أو ما شابه ذلك ،فعنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار ،بالرغم إمكانية تأثير العوامل والعناصر الأخرى على الأجر المحدد وفق هذا المعيار .¹

ثانياً: معيار المردودية : - ويسمى هذا المعيار بطريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة بحيث يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج المتحصل عليه ، وبالتالي يختلف أجر العامل بصورة فردية حسب اختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع ، ويختلف هذا المعيار مصلحة صاحب العمل بدرجة أساسية لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج خلافا لمصلحة العامل ،ذا لا تتناسب مع كل أنواع العمل كما تؤدي إلى إرهاق العامل

بفعل العناية الفائقة المطلوبة لزيادة الإنتاج ، والتي تنعكس سلبا على قدرته في أداء العمل ، ومن ثم ضعف الإنتاج ،لهذا تستعمل هذه الطريقة حديثا لتحديد مكافآت للمردود الفردية والجماعي التي تمنح للعمال تشجيعا على تحسين مستوى الإنتاج² ولذلك فقد عمدت تشريعات العمل الحديثة إلى الجمع بين الطريقتين السابقتين لتقدير

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص215.

² بشير هدافي، المرجع السابق، ص139.

الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض التعويضات المرتبطة به وفقا للطريقة الزمن ، بينما تقدر مكافآت المردود الفردي أو الجماعي وفقا للطريقة الثانية ، إذا أصبحت هذه المكافآت التشجيعية تمثل نظاما تحفيزيا للعمال لتحسين المستمر للإنتاج ، وفي ذلك حماية وضمان به يتمكنهم من الحصول على دخل إضافي يتناسب مع نتائج العمل.

ثالثا: معيار المزدوج : هذا المعيار يحاول أن يستفيد من مزايا كل المعيارين السابقين ، حيث يحدد الأجر الأساسي ، وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول أي على أساس وحدة حساب زمنية محددة هي الغالب شهر ، حيث تم تعميم هذه المدة على كافة المؤسسات في فرنسا ابتداء من سنة 1978 ، بينما اعتمدت المشرع الجزائري عدة مدد زمنية لحساب الأجر حددتها المادة 150 من قانون العلاقات العمل الجزائري ، والتي تنص على أنه : << يجب أن تدفع الأجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة ، أو اليوم ، مع فاصل ستة عشر (16) يوم على الأكثر بين المرة والأخرى >> ، أما بالنسبة للعمال المؤقتين ، فتندفع أجورهم في نهاية الأسبوع سواء بالنسبة للعاملين بالساعة أو باليوم ، وفي حالة وجود أشغال لأقل من أسبوع تدفع في نهاية مدة العمل.

— أما القانون الأساسي العام للعامل ، وقانون علاقات العمل ، فلم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة ، حيث نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط .

ومهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر ودفعه ، فإنها تمثل حصانه قانونية ومعنوية للعامل ، ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مرد وديته أو نتائج عمله ، سواء بسبه أو بسبب صاحب العمل ، أو نتيجة أسباب خارجية عن لأثنين .

أما العلاقات والمكافآت والحوافز التشجيعية ، فتحدد أغلبها أو على الأقل البعض منها — على أساس المعيار الثاني ، معيار المرد ودية سواء المرد ودية الفردية أو الجماعية ، وهذا تحفيز للعامل على المحافظة على مستواه المهني والإنتاجي وتحقيق دخل إضافي له ، لصاحب العمل ، وما يمكن استخلاصه من اعتماد هذا المعيار المزدوج

هو أن المشرع قد قصد بذلك منح أكبر ضمان ، وأكبر حماية للعامل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل"¹.

حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور وبالتالي القضاء على التسوية بين العمال الذين لهم مرد ودية عالية ، والذين لهم مرد ودية ضعيفة ، وهو ما من شأت أن يجازي مجد غير المجد بالطريقة المناسبة لكل حالة ، مع ضمان الأجر الأساسي للمجتمع .

كما أن هذه الطريقة تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاج يغطي هذه الكتلة الأجرية ."²

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر

من الناحية العملية هناك ثلاث طرق لتحديد الأجر وهي : عقود العمل الفردية ، وعقود العمل الفردية ، الاتفاقات العمل الجماعية ، وقرارات السلطة العامة ، وسوف نتناول كل واحد منها على ما يلي :

الفرع الأول: تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل

يعتبر هذا الأسلوب الأكثر شيوعا في مختلف تشريعات العمل المقارنة الحديثة ، إذا يتم تحديد الأجر ، إما في إطار عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل وذلك بالتفاوض حول الأجر الأساس ومختلف التعويضات الملحقه به ، مع احترام الحد الأدنى الوطني المضمون الأجر ."³

وكما يعتبر عقد العمل في الكثير من الحالات الوسيلة المثلى أو الوحيدة لتحديد الأجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد ، حيث يتفق الطرفان بكل حرية وإرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساس أو الأجر المنصب ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له مثل التعويضات والمكافآت بأنواعها مع الأخذ

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 218 .

² المرجع نفسه، ص 218 .

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 140 - 141 .

بعين الاعتبار مختلف الأحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون ومختلف الامتيازات الأخرى التي يقرها القانون للعامل ، وكذلك تلك التي يقرها الأعراف والعادات المهنية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل لاسيما إذا كانت تضمن حقوق وامتيازات للعامل أو كانت أكثر من تلك التي يمنحها القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال . إلا أن احترام ومراعاة هذه القوانين والنظم لا يمنع الأطراف من الاتفاق على أجور وامتيازات مالية تفوق تلك المقررة في هذه النظم والاتفاقيات .

إذ تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 290|90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990م المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات على : (أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون موضوع تفوق بين المسير وجهاز إدارة الشركة ويحدد على الخصوص،أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها .)¹

ونجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة لا تعتمد في أغلب الأحيان خاصة بالنسبة

للشرائح العمالة غير المؤهلة تأهيلا عاليا لكونها تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض والمساومة من طرف العامل ، وهو الأمر الذي لا يقدر عليه جميع العمال خاصة في الحالات التي تعم فيها البطالة ، مما دفع بالحكومة ، في انتظار انتشار وتعميم بالإتفاقيات الجماعية، إلى التكفل بتحديد الأجور لاسيما الدنيا منها ، وذلك بواسطة أدوات اتفاقية مع ممثلي النقابة المركزية للإتحاد العام للعمال الجزائريين وممثلي أصحاب العمل لاسيما في إطار التفاوض والتشاور الثلاثي الذي تم في بداية شهر أفريل 1997 .²

الفرع الثاني : تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية

اعتمدت الاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجور الأساسية على أساس وضع جدول يتضمن المهني لمختلف عمال المؤسسة فالتعنيف المهني مرحلة سابقة يتم التفاوض

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 219 - 220 .

² - المرجع نفسه، ص220.

حولها قبل تحدد الأجور الأساسية لذا اعتبر المشرع الجزائري هذه المرحلة من أهم عناصر التفاوض الجماعي ، خصصت أغلبية الإتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات فضلا خاصا بموضوع التصنيف المهني ، فهو يشكل الأداة المفضلة التي تحدد سياسة الأجور داخل المؤسسة .

حيث ترتب مناصب العمل ترتيبا تدريجيا، وفقا لمعايير دقيقة كالمهام المرتبة على كل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية، والجهود البدنية والفكرية والعصبية المترتبة على أدائها ، ودرجة الضرر النوعي الخاص بالمنصب نفس المعايير، كرستها الإتفاقية الجماعية التي تعد إطار عاما للقطاع الاقتصادي الخاص الموقعة من قبل الثلاثية غير أن هذه المعايير التي اعتمدت عليها الإتفاقيات لمختلف المؤسسات ، فصنفت الكثير من الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة العمال إلى مجموعات اجتماعية مهنية ترتيبا سلميا تسمى مجموعة الأولى "1" حتى يتمكن العمال من الإطلاع على أجورهم الأساسية ، خصصت مجموعة من الإتفاقيات الجماعية ملاحق ، تتضمن جداول لهذا الغرض. يحتوى الجدول على مجموعة من مناصب العدل حسب كل فئة مهنية، ويتضمن كل منصب عمل أجر أساسيا مناسباً .

الفرع الثالث : تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطة العامة

أخذ المشرع الجزائري كباقي الدول التي اعتمدت على التنظيم الإداري المركزي ابتداء من سنة 1974 ، بالاعتماد على فكرة و أسلوب الجدول الوطني للأجور الذي تحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف الوظائف ، حيث نصت المادة 104 من قانون الأساسي لعلاقة العمل في هذا الشأن على : (ترقيم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقياس الترقيم و قواعده ، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل ...) وتطبيقات لهذه المادة صدر المرسوم المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 68 - 69 .

مناصب العمل، كما أنشأت الحكومة لجنة وطنية للأجور ،التي من ضمن مهامها إعطاء الرأي حول تحديد أنظمة ضبط الأجور والحوافز وجدول أجور العمال .

وانطلاقا من هذه الهياكل صدر السلم الوطني للأجور سنة 1985 وهو الجدول الذي

يتكون من 20 صنف مقسمة على النحو التالي :

-الأصناف من 1إلى 9 تحتوي على ثلاث مجموعات

-الأصناف من 10 إلى 13 تحتوي على أربعة مجموعات

-والبقية من 14إلى 20 تحتوي على خمس مجموعات ،حيث تبدأ كل مجموعة وكل صنف من رقم استدالي قاعدي يضاف إليها الزيادات الحاصلة نتيجة الترقيات المهنية ضمن القسم أو المجموعة والصنف.

إلا أن هذه الطريقة لتحديد الأجر وجدت عدة صعوبات عملية في التطبيق ،لا سيما أن هذه الطريقة لا تغطي كافة المناصب والأعمال ،إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها والتي يصعب في الكثير من الأحيان تحقيقا على أرض الواقع نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة ،لكل منصب عمل من قبل متخصصين في تصنيف مناصب العمل ،وهو ما لم يتوفر لإنجاح وتنفيذ هذه الحطة الشاملة ،مما دفع بالحكومة فيما بعد إلى إحالة مهمة تصنيف مناصب العمل إلى المؤسسة المستخدمة أمام عجزها في القيام بذلك بسبب انعدام الوسائل البشرية و المادية لديها ،ومن ثم بدأ التراجع على التنظيم المركزي لهذا التصنيف ،حيث سمحت النصوص التي صدرت فيما بعد للمؤسسات الاقتصادية بإنشاء لجان على مستواها لتصنيف مناصب العمل الموجودة لديها ،وإدخال كافة عناصر القياس التي تتناسب مع طبيعة مناصب المعينة ،أو تلك التي تتطلب تغيرات في محتواها و متطلباتها ،على أن يتم التصديق عليها من قبل هيئات تسير المؤسسة نفسها ،وفق ما تقضي به أحكام القوانين الخاصة بمبدأ استقلالية المؤسسات،

لا سيما القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988¹ ، المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية والقوانين الملحقة به².

لقد عرف هذا الأسلوب تراجعاً في الجزائر نظراً لتراجع أنظمة و أساليب التسيير الإداري للاقتصاد ، وترك المجال للطرق والميكانيزمات الاقتصادية المتميزة المرونة والفعالية في تسيير في مختلف المجالات التنظيمية والمالية وتنظيم علاقات العمل، مما أعطى للمؤسسات المستخدمة من جهة وممثلي العمال من جهة أخرى ، والبحث عن التنظيمات والأساليب التي تحقق لها أكبر قدر ممكن من الفائدة والاستقرار في العلاقات بين المؤسسات والعمال العاملين بها ، مما أعطى للمؤسسات المستخدمة من جهة وممثلي العمال، من جهة أخرى حرية التحرك والبحث عن التنظيمات والأساليب التي تحقق لها أكبر قدر ممكن من الفائدة والاستقرار في العلاقات بين المؤسسات والعمال العاملين بها³.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تحديد الأجور من قبل الدولة وجد من القديم في الحضارة البابلية بمقتضى قوانين حمورابي والذي حدد أجور الخياطين و البنائين والنجارين وغيرهم⁴.

ورغم هذا ليست هناك طريقة مثلى لتحديد الأجور، فكل طريقة محاسنها مساوئها ، وإنما يجب أن تقوم الطريقة الواجب إتباعها على عدة عوامل اجتماعية وسيكولوجية كنوع الصناعة والبيئة وغيرها وان تتوافر فيها الشروط التالية:

1- لا بد أن يتمكن العامل من الحصول على فائدة تبعا لكفاءته وان تكون دقيقة في قياس الكفاءة ، وبذلك تزيد قدرة العامل على الإنتاج و تقوي عزيمة وروحة معنوية .

2- يجب أن تكون بسيطة حتى يسهل تطبيقها عمليا وتطبيقيا .

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 288 .

² - المرجع نفسه، ص 228.

³ - المرجع نفسه، ص 229.

⁴ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ج1، ص 18.

3- أن تمكن النهاية الدنيا لأجر العامل من العيش في مستوى لائق يعيش فيه عيشة هنيئة تبعا للبيئة التي يعيش بها .

4- أن ترضى طريقة الأجور أغلبية العمال و بخاصة الأكفاء حتى نأمن الاضطرابات.

5- أن تمكن من تطبيق مبادئ التأديب السلمي فتكافئ المجتهد و تحرم الكسول دون أن توقع عليه عقابا يؤثر في المستوى الأدنى للمعيشة"¹

المطلب الثالث: كيفية حساب الأجر

الفرع الأول :كيفية حساب الأجر في القانون الجزائري

هناك ثلاث طرق لحساب الأجر،حساب الأجر بالزمن ،أو حساب الأجر بالقطعة أو حساب الأجر بالطريقة (الطريقتين معا) :

أولاً: حساب الأجر بالزمن : وذلك بين يتحدد الأجر على أساس الزمن الذي أُنفق في العمال أيا كانت حصيلته ، أي دون اعتبار لقدر الإنتاج المتحقق خلال الوحدة الزمنية المختارة أساسا لحساب الأجر .

- الوحدة الزمنية المتحدة أساسا لحساب الأجر قد يكون الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، ولا ينبغي الخلط بين طريقة حساب الأجر بالزمن على النحو المشار إليه ويساوي الوفاء بالأجر ، فقد يتقاضى العامل أجره كل أسبوع بينما يكون الأجر محسوبا على أساس القطعة.

كما لا ينبغي الخلط بين هذه الطريقة لحساب الأجر وبين المدة المقررة للعقد ، إذا قد يكون العقد محدد المدة بشهرين مثلا ويكون الأجر محتسبا باليوم أو الساعة أو القطعة .

ثانياً: حساب الأجر بالقطعة : ذلك حيث يتحدد الأجر على أساس الحصيلة التي يحققها العامل – كما وكيفا- دون نظر للزمن الذي ستغرق في تحقيقها ، مثل ذلك محاسبة عامل

¹ -زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، 1945، ص42.

البناء على ما ينجزه من بناء محسوباً بالمتر المربع أو محاسبة عامل لأحذية على ما ينجزه لكل زوج من الأحذية ، كما قد يرتبط تحديد الأجر بالإنتاجية الجماعية للمشروع أو القسم منه سواء كان هو الصورة الوحيدة للأجر أو جزءاً منه إضافة إلى ما يتقاضاه من أجر ثابت .¹

علماً بأن المشرع حماية لهذه الفئة قرر في حالات معينة الأجازات السنوية – المرضية ، الأعياد ، الراحة الأسبوعية – حالات العطل أو التوقف إجتناج أجورهم على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية من السنة الأخيرة أو عن المدة التي إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة ، أضف إلى الحماية العامة المتمثلة في استحقاق العامل في جميع الأحوال للحد الأدنى للأجور، أما فيما عدا ذلك ، فإن حق العامل في الأجر يرتبط بالنظام الموضوع لربطه بالإنتاج .

ثالثاً: حساب الأجر بالطريقة : تقدم هذه الطريقة على الاستعانة في حساب الأجر بالطريقتين السابقتين معا ، بحيث يقدر الأجر على أساس زمني مع تطلب إنتاج حد أدنى من الوحدات بحيث يزيد أجر العامل عن كل وحدة زائدة في خلال الوحدة الزمنية المتفق عليها ، أو يحدد له أجر على أساس زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات بحيث إذا انتج عدد الوحدات المتفق عليها ، في زمن أقل من المحدد ، حصل على مقابل إضافي عما وفره من زمن، وبينما تحقق طريقة حساب الأجر بالإنتاج للعامل أجراً يتفق وإنتاجية يمكنه زيادة كلما زاد من إنتاجه ، فإنها تعرضه لعدم ثبات الأجر وتأثره بالسن وبالتغيرات المؤثرة في القدرة على العمل ، فإن طريقة حساب الأجر بالزمن توفر للعامل عنصر ثبات الأجر عدم تأثره بتحقيقي المشرع لعدد ساعات يوم العمل . كما ينبغي على هذه الطريقة إنها تتيح لرب العمل التحكم في أجر العامل من خلال تحديده لسقف إنتاجي مرتفع - كما وكيفا- لاستحقاق الأجر بما يستفد بها العامل وهذا ما يدعو نقابات العمال عموماً لتفضيل طريقة الحساب بالزمن وتحاول أن تتبناها بطريقة لحساب

¹ - همام محمد محمود الزهران ، المرجع السابق، ص 433 .

الأجر بمناسبة إبرام عقود المشترك أدق إلى البعد الاجتماعي في تحديد الأجر باعتباره المورد الرئيسي للعامل"¹

كما يعتمد توفيقا بين الاعتبارين إلى الجمع بين الأجر الثابت محسوبا على أساس الزمن إضافة إلى الأجر بالإنتاج بما لا يقل في مجموعة عن الأدنى للأجر ، وقد تعتمد بعض التشريعات إلى وضع حد أقصى لنسبة الأجر المتغير إلى الثابت ، كما أنه مما يسهم في حماية العامل ! لتزم صاحب العمل بتقديم العمل له .

الفرع الثاني :كيفية حساب الأجر في الفقه الإسلامي

إن كيفية الأجر في الفقه الإسلامي تتضمن عنصرا واحدا وهو عنصر الزمن وهو كما يلي :قد يتطلب العامل زيادة الأجر إذا أراد صاحب العمل إنجاز عمله في وقت محدد يكون أحيانا عرض الزيادة من صاحب العمل، وصورة هذه المسألة عند الفقهاء كما وضحها ابن قدامى بقوله (وان خطت هذا الثوب اليوم فلك درهم و ان خطته غدا فلك نصف درهم)"²، وقد اختلف الفقهاء في هذه المسألة على النحو التالي :

ذهب أبو حنيفة إلى صحة الشرط الأول وعدم صحة الثاني، فان خاطه اليوم فله درهم وان خاطه غدا فلا يزداد عن درهم لان العامل قبل لنفسه ذلك ولا ينقص عن النصف درهم لان المؤجر جعل له نصف درهم ."³

مالك و الشافعي و رواية عن احمد قالوا بعدم صحة هذا العقد :

أ- لان المعقول عليه غير واضح فقد يخطه اليوم وقد يخطه غدا.

ب- هذا يشبه البيع نقدا و نسيئة في وقت واحد .

ج- وجود الغرر لان العمل قد يتقدم وقد يتأخر"⁴

1 - همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق ص 434 .

2 - ابن قدامى، المغني، ج5، ص295.

3 - الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند :الفتاوى الهندية، ج4، دار الفكر، 1991، ص423.

4 -المرداوي علي بن سليمان أبو حسن، الإنصاف في معرفة الراجح من خلاف على مذهب الإمام احمد بن حنبل، ج6، دار إحياء التراث بيروت، ص45.

أبو يوسف ومحمد ورواية عن أحمد: أن هذه الإجارة صحيحة ، لان الوقت

معلوم والعمل معلوم .¹

الرأي الراجح في المسألة :

إن عامل الزمن من الأهمية بمكان في كل الأمور وفي هذا الأمر أهم فاعامل

قدم العمل على كل الأعمال التي بيده ، و أنجز لصاحب العمل خياطة الثوب في وقت

متفق عليه ، إن مثل هذا الأمر يؤدي إلى الحيوية والنشاط وزيادة الإنتاج ،والإسلام يحث

على هذه الأمور .²

¹ -ابن قدامى،المغني، ج5، ص 295.

² -إسماعيل صالح حمزة، المرجع السابق، ص71.

المبحث الثالث

حماية الأجر

حماية الأجر في الشريعة

حماية الأجر دوليا

حماية الأجر وطنيا

تمهيد:

تحض الأجور في تشريعات الحديثة بحماية قانون مشددة نظرا بطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تنسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام، وحتى نتمكن من الإحاطة بمضمون و محتوى هذه الحماية سوف نتعرض في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب فالمطلب الأول يتحدث عن حماية الأجر في الشريعة الإسلامية والمطلب الثاني حماية الأجر دوليا والمطلب الثالث حماية الأجر وطنيا .

المطلب الأول: حماية الأجر في الفقه الإسلامي

لقد اختلفت آراء و العلماء في حماية الأجر إلى ثلاث مذاهب الشافعي والمالكي والحنفي

الفرع الأول: المذهب الشافعي

لقد اختلف آراء العلماء في الأجر وهو قول أبي العباس وأبي إسحاق في أجر الخياط الذي إذا دله على خياطة الثوب بلون أخضر فيخيط لها ثوب بالأحمر فيه اختلاف

-الخياط لان مأذون له في القطع فكان القول قوله في صفته والثاني أن القول قول رب الثوب كما لو اختلف في أصل الإذن والثالث أنها يتحالفان وهو الصحيح لان كل واحد مهما مدع ومدعي عليه ،أما الشافعي ذكر قولين الأول كلاهما مدخول فإن قلنا إن القول قول الخياط فحلف لم يلزمه لأنه ثبت بيمينه انه مأذون فيه وهل يستحق الأجر، فيه وجهان احدهما وهو قول أبي إسحاق انه لا يستحق الأجر لان قوله قيل في سقوط لأنه منكر فأما في الأجر فإنه مدع لم يقبل قوله والثاني وهو قول أبي علي بن أبي هريرة أن له الأجر لأنه قبل قوله في الإذن فيه وجهان احدهما يجب اجر المسمى لان قبل قوله انه أذن له فوجب ما اقتضاه والثاني انه يجب له اجر المثل لأنه قبل قوله لم نؤمن أبدا في ألفا واجر مثله درهم¹ "

نجمع ما يتعلق بالاستئجار على الحضانة والإرضاع تأصيلا و تفصيلا فنقول :

الاستئجار على الحضانة المجرد من غير إرضاع جائز ، ويجوز الأجر الحاضنة في الولد الذي ليس مرتضعا ويجوز للام أن تستأجر حاضنة ،فهنا على وجهين الوجه الأول منهم من قال لا يجوز الإرضاع مجرد صرف اللبن إلى الصبي ،احتج بقوله تعالى: « فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ »² فذكر الأجر مقابلة الإرضاع .

¹ أبو بكر بن محمد بن عثمان بن كثير، تاريخ الخلفاء، ج 1، ص 170.

² سورة الطلاق، الآية: 6.

أحد حلف على أنه لا يخطط لرب الثوب إلا بالنقصان ،ويقع النظر وراء ذلك في استحقاق الأجر ذكر اختلاف هل يستحق الأجر المسماة إذا حلف هذا فيه الاختلاف قول يقول لا يستحق الأجر المسماة وان الذي قال لا يستحق الأجر يكفيه أن ينفي يمينه الغرم عن نفسه ،فأما أن يتوصل تبعا إلى ما يدعيه انه يستحق الأجر إذا احتج الأجر المتفق عليه إذا استأجر من يحفر بئرا ولم يتعرض لذكر المدة ولا بد من تبين محل الحفر وذكر عرض البئر وعمقها فاخذ الأجير في الاحتقار مع العلم انه شرط عليه أن يحفر عشرين ذراعا ، فحفر عشرة اذرع فله اجر .

الفرع الثاني:المذهب المالكي

تضمنين الصناع القضاء في تضمنين الحائك إذا تعدى :قيل لعبد الرحمان بن القاسم إن دفعت إلى حائك غزلا سبعا في ثمان فنسجه لي ستا في سبع فأردت أن اخذ لي ذلك في قول مالك ،قال إن للحائك اجر له ،وقال سحنون :يكون له من الأجر حساب عمل¹

البيع :شخص باع سلعة في أجل ان يبيع في نصف الشهر ، فباع السلع قبل الاجل فله من الأجر إن كان باعها في نصف الأجل ،فله نصف الأجر من نصف الأجرة قول مالك وان مضى الأجل ولم يقدر على بيع السلعة فقال له الأجر كاملا وهذا قول مالك إذا استأجر احد ثوبا أو فستان شهر فحبسه هذا الشهر فلم يلبسه أيكون عليه اجر أم لا قال مالك عليه اجر ،فان حبسه بعد انقضاء الإجارة ولم يلبسه فعليه اجر

الإجارة معلم الشعر و كتابته إذا رأيت إن استأجر على إن يعلم ولده الشعر لا إجارة على ذلك ،أما إذا كان استأجر كاتبا يكتب لي شعرا أو مصحفا :أما المصحف فعليه اجر أما الشعر لا اجر عليه .

¹ مالك بن انس بن مالك بن عامر الاصبحي المدني، المدونة، ط1، 3 ج ،دار الكتب العلمية، 1994، ص399.

إجارة قيام رمضان والمؤذنين إذا استأجر رجل يوم في رمضان هل عليه اجر
أم لا هذا على خيار أن أعطاه أو منعه.

إذا رأيت رجل مسلما اجر نفسه من نصراني يحمل له خمرا على دابته او على
نفسه هل له اجر قال لا اجر عليه.

الصغير و العبد يؤجران أنفسهم بغير إذن أولياء :إذا رأيت صبيا اجر نفسه
بغير إذن وليه لا يجوز عليه اجر.¹

الفرع الثالث :المذهب الحنفي

رجل سنة بمائة درهم لخدمة ،فخدمه العبد ستة أشهر ثم إن المولى اعتقه فالعبد
بالخيار إن شاء مضى على إجارته وإن شاء فسخها فيما بقى ،فإن فسخها بطل النصف
وإن مضى عليها حتى تتم السنة فالأجر كله ²

المبتوته :ففيها روايتين الأولى لا يجوز لها أن تأخذ الأجر لأنها مستحقة للنفقة
والسكنى في حال قيام العدة فلا يحل لها الأجر كما لا يحل للزوجة ،وفي الثانية يجوز
لها الأجر لان النكاح قد زال بالإبانة فصارت كالأجنبية وأما إذا انقضت عدتها فأخذت
أجرة الرضاع³.

وهذا لا ننسى أن الإسلام كون حضارة عربية يمثل مصدر جوهرى وحاسم في
سياق التقاضي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعمل ويطبق في ظلله مبدأ المساواة بين
الرجل والمرأة ويستند مضمونه وأبعاده المختلفة ⁴.

أن الإسلام نظر للمرأة نظرة إعزاز و تكريم حيث منحها كرامتها وأدمتها ورفع
من مكانتها لم تصل إليها قبل الإسلام وإعادة لها حقوقها التي أهدرتها الجاهلية ،منحها

1 - هلال بن عيسى بن عامر أن أبا عبد الله محمد بن الحسن بن فرقدان لثيباني، الأصل المعروف بالمبسوط، ج3، إدارة القرآن والعلوم الإسلامية، كراتشي، ص 38، 39.

2 - أبو عبد الله محمد بن الحسن بن فرقدان لثيباني، الأصل المعروف بالمبسوط، ج3، إدارة القرآن والعلوم الإسلامية، كراتشي، ص 38، 39.

3 - الكاساني، المرجع السابق، ص41.

4 - محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة، دار النهضة العربية، 2000، ص85.

المساواة الكاملة مع الرجل في التكاليف الشرعية والحقوق المدنية وطلب العلم والمعرفة وتحمل المسؤولية والقيام بالعمل الصالح.¹ " "

علية فان الإسلام قد ساوى بين الرجل والمرأة في الأجر فضلا عن الجوانب الأخرى في التكليف فجاءت آيات العبادات لتضع الرجل والمرأة على قدم المساواة دون التمييز بينهما لهذا قال تعالى : « وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُبِينًا »² " "

ومن هنا يتضح إن الشريعة الإسلامية قد سبقت كل الاتفاقيات والمبادئ والعهود في منح المنزلة الكريمة للمرأة و ساوتها بالرجل وجعل بينهم مودة ورحمة وجمعتهم على عقيدة واحدة ،يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر³ " "

المطلب الثاني: حماية الأجر دوليا

لقد تفاوتت التشريعات العربية في النص على مبدأ المساواة المرأة بالرجل في جميع الميادين السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ،فجاء وضمن منها إقرار مبدأ المساواة سواء أكان ذلك على صعيد التشريعات الأساسية أم كان على صعيد التشريعات العادية -القوانين - وخاصة قانون العمل ،لذلك⁴ قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول يتحدث عن مبدأ المساواة في التشريعات الوضعية والفرع الثاني عن مبدأ المساواة في ظل القانون الدولي وسوف نفصل كالاتي :

الفرع الأول :مبدأ المساواة في التشريعات الوضعية

إن المساواة بين العمال من الحقوق المهم للعامل سواء كان رجلا أو امرأة وهو أكثر أهمية بالنسبة إلى المرأة العاملة التي كانت تعاني من التمييز ضدها في شروط العمل وخاصة فيما يتعلق بالأجر،لذا كان من اللازم إقرار مبدأ بين العمال فيما يخص الأجور وعدم إقامة أية تفرقة بينهم على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين وعليه سنعالج في هذا الفرع على ما يلي:

¹-علي محمد رضا يونس الطحان،ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية والنظريات الوضعية (دراسة مقارنة)، ص8

² سورة الأحزاب، الآية :36.

³ -خالد مصطفى فهمي،حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الوطني، (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص37.

⁴ -علي محمد رضا يونس الطحان، المرجع السابق، ص5

أولاً : المساواة في الأجر ضمن الدساتير الداخلية

اهتمت العديد من دساتير الأقطار العربية بحقوق الإنسان بشكل عام ،وبمبدأ

المساواة بشكل خاص،فجاءت بعض الدساتير لتتنص على المساواة في الحقوق والواجبات إمام القانون دون تمييز الجنس أو اللغة أو الدين ،وذهب البعض الآخر منها ابعد من ذلك لينص على المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع بجميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

1-ومن بين هذه الدساتير العربية دستور جمهورية العراق الدائم لعام 2005،نص على أن (العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز بين الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي)¹

2-دستور جمهورية مصر العربية لعام 1971 :حيث نصت المادة 11على ما يلي:

(تكفل الدولة التوفيق بين الواجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع وساوتها بالرجل في مادين الحياة السياسية والاجتماعية ،والاقتصادية ،دون إخلال بأحكام الإسلامية)²

ثانياً:المساواة في الأجر في ظل التشريعات العادية

لقد جاءت التشريعات العادية في الدول العربية و القوانين العمل بشكل خاص بحماية الأجر إذ جاء النص على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في عدد كبير من قوانين العمل ومن بينها مصر والعراق ،وغير ذلك من الدول.

1-المشرع المصري :فلقد نص قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 إن حق العمل المكفول للمرأة والرجل سواء بسواء وفي هذا الإطار جاء تعريف قانون العمل قي مادته

¹ علي محمد رايونيس المرحوم، المرحح السابق، ص ٤٠.

² -احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مؤسسة روز يوسف، القاهرة، 1984، ص393.

الأولى بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته و
إشرافه" ¹

2-المشرع العراقي: فقد حصل على المحافظة من خلال ما نص عليه قانون العمل
الحالي رقم 71 لسنة 1987 على مبدأ المساواة وتحقيق أهداف هذا المبدأ شأنه شأن
النظير المصري ويلاحظ أن المرأة العراقية قد ازدادت مشاركتها في جميع النشاطات
الاقتصادية في الآونة الأخيرة ²

الفرع الثاني : مبدء المساواة في ظل القانون الدولي

انطلاقاً من الرقبة في تحقيق المعانات التي تحملها الإنسان على مر العصور
بسبب التفرقة والتمييز وإهدار الحقوق للصيقة بإنسانية، وانطلاقاً من الرغبة في تثبيت
الاستقرار الداخلي في المجتمعات والقضاء على بذور الحقد والثورة في نفوس
المحرمين والمستضعفين من بني البشر، مما يعرض الأمن والسلام العالميين للخطر
،ولقد ظهرت جهود المجتمع الدولي في هذا السبيل في أحكام الموائيق والعهد
والإعلانات الدولية، وفي أحكام اتفاقيات العمل الدولية على المستوى العالمي واتفاقيات
العمل العربية على المستوى الإقليمي. وسنتناولها فيما يلي .

أولاً: المساواة في الأجر في أحكام الموائيق والعهد الدولية :

ومن أهم الجهود الدولية في هذا المجال ،على النحو الآتي:

1) ميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام 1945 :

ورد في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة ،إن شعوب الأمم المتحدة تؤكد من جديد إيمانها
(بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها
وصغيرها من حقوق متساوية).

¹ -هبة محمد خالد، المجلس القومي للمرأة ودوره في النهوض بالمرأة العاملة (رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة)، 2008، ص61.

² -هناء حسون السعدي، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق، دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، 1983)، ص86.

2 (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 :

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان صكا مهما من الصكوك الدولية ،حيث أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع في العاشر من ديسمبر(كانون الأول) عام 1948 .إعلانا عالميا لحقوق الإنسان اشتمل على ثلاثين مادة غطت قطاعا عريضا من حقوق الإنسان الأساسية في المجالات المختلفة السياسية والمدنية والاقتصادية¹ .

ثانيا:دور المنظمات العمل الدولية والعربية في كفالة مبدء المساواة في الأجر:

نبين فيما يأتي جهود منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية على النحو الآتي :

1)جهود منظمة العمل الدولية :

حرصت منظمة العمل الدولية (كونها منظمة متخصصة)على تكريس مبدء المساواة بين العمال من الذكور والعاملات من الاناث من خلال عدد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها والتي تخص المجال نفسه ومن ابرز الاتفاقيات والتوصيات الصادرة في موضوع مساواة المرأة بالرجل الاتفاقيات والتوصيات الآتية.

أ)-اتفاقية العمل الدولية رقم 100لسنة 1951بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية .والتوصية90_1951 الملحقة بها.

لقد أولت منظمة العمال الدولية اهتماما كبيرا لضمان تطبيق مبدء المساواة في الأجور من خلال الاتفاقية رقم 100لعام 1951بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل .والتي أرست بعض المبادئ المتعلقة بالمبداء المذكور والتوصية المكملة لها والملحقة بها رقم 90 لسنة 1951.

¹ علي محمد رضا يونس الطحان،المرجع السابق، ص 13/12.

ب) الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن خطر التمييز في الاستخدام والتوصية
الملحقة بها

تعتبر الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والتوصية الملحقة بها رقم 111 بشأن التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة واللتين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في عام 1958 ، أكثر المعايير الدولية شمولاً لمعالجة مشكلة التمييز العامة في كل من القطاعين العام والخاص، على أساس العنصر واللون أو الجنس أو الدين أو العقيدة السياسية أو الأصل القومي أو الاجتماعي.¹

ج) الاتفاقية رقم 156 والتوصية رقم 165 (1981) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة
في المعاملة للعمل من الجنسين ذوي المسؤوليات العائلية:

تبين دياجة هذه الاتفاقية انه على الرغم من المعايير الدولية التي صدرت على المنظمة الدولية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات والمدونة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية فإنها لا تغطي صراحة التمييزات المبنية على أساس المسؤوليات العائلية ، مما يرى معه ضرورة وضع معايير في هذا الشأن وان هنالك حاجة إلى إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوي المسؤوليات بين الجنسين وبين العمال الآخرين لان كثيرا من المشاكل التي تواجه جميع العمال تزداد تفاقمًا في حالة العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، ولابد من اتخاذ تدابير تلبي مآلهم من احتياجات خاصة².

2 (جهود منظمة العمل العربية :

لقد أصدرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها وحتى الآن تسعة عشر اتفاقية عمل عربية فضلا عن ثماني توصيات تضمنت الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين

¹ د. احمد البرعي ، المرجع السابق ، ص 26.

² د. احمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمال العربية والدولية، العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، 1983، ص 109.

على الدول العربية توفيرها للعمال في العديد من المجالات كما تضمنت بعض هذه الاتفاقيات أحكاماً خاصة تقتضي بضرورة المساواة في الحقوق بين العمال الذكور والعاملات الإناث ومن هذه الاتفاقيات الآتية :

أ- الاتفاقيات العربية (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل : يقصد بمستويات العمل في مفهوم هذه الاتفاقية الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي يتعين الاعتراف بها للعمال والتي يجب أن تحميها تشريعات العمل الوطنية، وإن تعتبرها من النظام العام، وقد نصت المادة الثامنة من الاتفاقية على مبدأ المساواة بشكل عام.

ب- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة: أولت منظمة العمل العربية اهتماماً خاصاً وذلك من خلال تخصيص إحدى الاتفاقيات السبع عشرة الصادرة عنها لتنظيم شؤونها وحماية حقوقها باعتبارها تمثل نصف القوى البشرية التي تشكل الدعامة الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في الوطن العربي.

ج- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور: ضمن الأحكام الخاصة بوضع حد أدنى لمستويات الأجور، وبيان قواعد الحماية الخاصة بها من حيث امتياز الأجور وتحديد نسب الاقتطاع منه أو الحجز عليه، فقد حرصت هذه الاتفاقية على أن تعود لتؤكد من جديد على مبدأ ورد على اتفاقيات سابقة، وهو مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين¹.

¹ علي محمد رضا يونس الطحان ، المرجع السابق، ص 16-17.

المطلب الثالث: الحماية القانونية للأجر والتدابير الاحتياطية لضمان دفعه.

الفرع الأول: الحماية المقررة للأجر.

نظرا للطابع الاجتماعي والمعيشي للأجر، وما يمثله بالنسبة للعامل من مورد رزق وحيد في معظم الحالات فقد إحاطة المشرع بحماية مشددة في كافة النواحي وهي بوضع عدة مبادئ وتدابير من شأنها ضمان الدفع السليم والمنظم للأجر وفق متطلبات القواعد القانونية ومبادئ العدالة والاعتراف المهنية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: امتياز الأجر عن بقية الديون.

إذا حدث أن توقف صاحب العمل عن سداد ديونه وأفلس تراحم الدائنون لاستيفاء حقوقهم وتطبيقاً لمبدأ امتياز الأولوية يتقدم الدائنون الممتازون على الدائنين العاديين ومن هنا حرصت الاتفاقيات الدولية والعربية للعمل على تقرير حق امتياز الأجور العمال في حالة إفلاس المؤسسة، وتصفياتها وهو ما أقرته المادة 11 من الاتفاقيات الدولية للعمل رقم 95 نص على أنه ((عند إفلاس مؤسسة ما وتصفياتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أودها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية... تدفع الأجور التي تشكل ديننا ممتازاً بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول، تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية الأولوية بالنسبة للأجور التي تشكل ديننا ممتاز وغيرها من الديون الممتازة إذا كانت الاتفاقية الدولية للعمل تركت تشريعات العمالية الحرية في تحديد مرتبة أجور العمال باعتبارها ديون ممتازة. فإن المادة 8 للاتفاقية الدولية العربية للعمل رقم 15 1983 حيث جعلت الامتياز المقرر لأجور العمال مقدماً على ما عداه من الديون الممتازة بما فيها ديون الدولة اختلفت التشريعات العمالية العربية في تحديدها المرتبة امتياز ديون العمال من سائر الديون الممتازة الأخرى.

بينما جعلها المشرع المصري في المرتبة الثالثة مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة جعلتها بعض التشريعات في المرتبة الأولى

ضمن الديون الممتازة مقتدية في ذلك بما كرسته أحكام الاتفاقية العربية للعمل السالفة الذكر يكرس هذا المبدأ قاعدة امتياز الأجور ومختلف ملحقاتها عن باقي الديون التي تقع على عائق صاحب العمل حتى وحركات تلك الديون المتعلقة بالمصلحة العامة كمستحقات خزينة العامة والضمان الاجتماعي¹.

ثانياً: عدم قابلية الحجز أو التنازل عن الكتلة الأجرية.

فالاعتمادات المخصصة للأجور تشكل في ميزانية المؤسسة المستخدمة بمجرد المصادقة عليها. حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس عن طريق التعديل أو التحويل أو ما يشابه ذلك من العمليات المالية والإدارية التي تفرضها بعض الأسباب والملابسات التنفيذية إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الاعتمادات من قبل دائني صاحب العمل، مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل .

وفي هذا الشأن تنص المادة 34 من القانون المتعلق بفاتورة المالية على أنه (بصرف النظر على أحكام المادة 33 لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين إلى فصول أخرى تتضمن أنواع أخرى من النفقات)

إذن فلا يمكن لأي جهة إدارية تشريعية رقابية مهما كانت أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية ،أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية. وهذا ما نصت عليه المادة 90 من قانون علاقة العمال بأنه: (لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها)²

¹ لأعزوز بن صافي، المرجع السابق، ص 111

² أحميه سليمان، المرجع السابق، ج 2، ص 442.

ومنع الحجز والاعتراض أمر معترف به في مختلف القوانين ،حتى أجازت هذه القوانين اللجوء إلى القضاء بصورة إلية لرفعه لمجرد حدوثه (...يكون الحكم الصادر في الشهر التالي لرفع الدعوة قابلة للتنفيذ،فورا بالنسبة لما يتعلق بأجور الأشهر الستة الأخيرة).إلى جانب إمكانية فرض جزاءات أو غرامات مالية في حدود 1% عن كل يوم تأخير،على أن لا يتجاوز ذلك حدود 40%،كما لا يمكن للقاضي أن يحكم إذا رأى ذلك ضروريا ومبررا بتعويضات مدنية لصالح العامل المتضرر.

كما قرر القانون مبدأ بطلان التنازل عن الأجر بقض النضر عن طبيعة هذا التنازل إذا كان يرضي العامل أو بدونه ،حيث نص في المادة 112 في الأمر التشريعي لعلاقة العمل -قانون خاص -بأنه (يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه).

فالتنازل يعتبر عملا مخالفا لهذا القانون ولو وقع لقاء أي صفقة أو مصلحة أخرى ،وان كان يبدو من الصعب تصور تنازل العامل عن كل أو جزء من أجره دون مقابل لهذا فالتصور المعقول هو الذي يكون على شكل مقاصة لقاء انتفاع العامل بمصلحة مقابلة من صاحب العمل

الفرع الثاني:الضمانات المقررة لضمان دفعه.

أولا:وجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية: لقد سبق أن اشرنا من قبل إلى انه من بين العناصر التي يقوم عليها عقد العمل ويتميز بها ، هي وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية وان شخصية العامل من بين العناصر في عقد العمل ،وإلا تحولت الطبيعة القانونية لعقد العمل إلى عقد مقولة.

وينتج عن هذه الخاصية بالمقابل أن العامل الحق دون غيره في استلام الأجر المترتب عن العمل المؤدي ،أو بمعنى آخر التزام صاحب العمل بتقديم الأجر إلى شخص وسيط مهما كان ، وبالتالي فان حق الأجر في هذه الحالة،وانطلاقا من التزام بأداء العامل بصفة شخصية يصبح حقا شخصيا للعامل لا يمكنه أن يؤول إلى غيره إلا في حدود

ضيقة ،وبمقتضى أدوات قانونية معينة وفي هذا الشأن، تنص المادة 151 فقرة 2 من أمر ش.علاقات العمل القانون الجزائري بأنه:(يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا ،إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير،وعند إذا يمكن أن يجري الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحية قانونيا)¹

ومعنى هذا لا يمكن للدائن العامل أن يتقدم لاستلام الأجر مكان العامل استيفاء لدين له في ذمة هذا الأخير .حيث لا يكون ذلك إلا بحكم من المحكمة المختصة ،وفي حدود معينة حددها القانون وقد سبق أن تعرضنا لهذا من قبل .كما لا يجوز لمطلقة العامل الكافلة لأبنائه أن تقدم كذلك لاستلام اجر في مكان مطلقها إلا بمقتضى حكم من المحكمة وفي حدود معينة يحددها القاضي على ضوء ما يسمح به القانون ومتطلبات الحضانة.والمقصود بالأحكام السابقة ،هو التقدم لصاحب العمل لتحصيل الدين من المنبع ،ولا تسري هذه الأحكام على التصرفات التي يجريها العامل بعد تسلمه للأجر بصفة كاملة ونهائية سوى في شكل نقود سائلة أو في حسابه الخاص لدى مؤسسة مصرفية ،كان يحزر صكا للدائن يتم دفعه من أجره المودع في المؤسسة المالية أو المصرفية،أو أن يحزر حواله بالمبلغ إلى الدائن أو ما شابه ذلك من التصرفات الأخرى التي يقوم بها العامل بكل حرية واستقلالية أي بعد ان يخرج الأجر من ذمة صاحب العمل ،ويدخل في الذمة المالية للعامل.

ثانيا:الدفع في الزمان والمكان العاديين: من بين الاحتياطات الأمنية لضمان دفع الأجر في ظروف عادية وبعيدا عن أي عامل من عوامل تعرض الأجر للضياع أو الأنفاق فيما يضر المستفيدين منه ،وهم من في كفالة العامل،تقضي القوانين في الكثير من النظم المقاربة.على ضرورة وجوب دفع الأجر في الأيام والأوقات العادية للعمل ،وعدم دفعه في أوقات وأيام الراحة أو الأعياد أو العطل .لا سيما إذا كان الدفع يتم بالنقود السائلة .كما لا يمكن ان يدفع الاجر في أماكن يمكن أن تؤدي إلى الإنفاق السريع للأجر مثل

¹ د.احميه سليمان، المرجع السابق،ص263.

الدفع في الخانات وأماكن القمار أو مخازن ومحالات البيع المختلفة ،أو أي مكان آخر للهو.ويستخلص من الأحكام السابقة مدى حرص المشرع على حماية الأجر من كل أشكال التبذير أو النصب أو الاحتيال عليه،مما قد يمس بمورد الأسرة الذي يمثل بالنسبة لها أداة ووسيلة العيش وضمان حياتها بمورد الأسرة الذي يمثل لها أداة ووسيلة العيش وضمان ومعيشتها واستقرارها"¹.

ثالثاً:إلزامية تسليم كشف الأجر: يقصد بالقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل تسمى هذه الوثيقة وهي تتضمن اسم صاحب العمل وعنوانه التجاري،اسم الصندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات،هوية العامل وتحديد منصب العمل نوع ومختلف المكافآت والتعويضات،مبلغ الإجمالي مبلغ ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي.مبلغ الأجر الصافي وتاريخ الدفع يجب على صاحب العمل إدراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر من الأجور المنصوص عليه في المادتين 2/1 من المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ 6 مارس 1996"² .

¹ أحمية سليمان ،المرجع السابق، ص264-265.

² من عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص112.

الحاتمة

الخاتمة

- الحمد لله الذي أعاننا على إتمام وكتابة هذا البحث والصلاة والسلام على نبينا محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم أما بعد :ومما درسنا سابقا توصلنا إلى النتائج التالية :
- في تعريفنا على الأجر هو عبارة عن مقابل مالي يثبت للأجير بتنفيذ لالتزامه وهو حقا خالصا للعامل وحده بل يدخل فيه أفراد عائلته أيضا .
 - شرع الإسلام الأجر لحاجة الناس إليه ,لذلك توجد أدلة تدل على ثبوته في الكتاب والسنة النبوية والإجماع بالإضافة إلى ثبوته في القانون الجزائري .
 - أما فيما يخص أنواع وصور الأجر فهي نفس الأنواع والصور اللذين رأينهما بين الفقه والقانون وقد اتفق عليهما ولا يوجد اختلاف بينهما ,أما المكونات فهي تتكون من مكونين المكون الأول الأجر الثابت يتمثل في نوعيين :اجر أساسي واجر المنصب أما المكون الثاني فهو الجبر المتغير .
 - أما أسس وطرق وكيفية حساب للأجر فالتشريعات الحديثة تسعى جاهدة لتحقيق المعايير المختلفة لتحديد الأجر فهناك معيار المدة والمر دودية ومعيار المزدوج .
 - أما طرق تحديد الأجر فهي تحدد بمقتضى عقود العمل كما يمكن تحديده بمقتضى الاتفاقية الجماعية،وكذلك بمقتضى قرارات السلطة العامة .
 - أما بالنسبة لكيفية حسابه فيمكن حسابه بالزمن وبالقطعة وحسابه بالطريقة .
 - أما فيما يخص حماية الأجر فيكون حمايته في الشريعة والمذاهب الإسلامية التي أكدت عليه وذلك بعدم بخس واحتقار اجر العامل،وأكد كذلك على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة،أما حمايته خارج الوطن فانه ركز على مبدأ المساواة في التشريعات الوضعية وذلك من خلال المساواة في الأجر ضمن الدساتير الداخلية والتشريعات العادية،كما أكد على مبدأ المساواة في ظل قانون الدولي من خلال أحكام المواثيق والعهد الدولية ودور المنظمات العمل الدولية والعربية.ونوصي بالأمور التالية :
 - احترام العامل وتقديره وذلك بأداء جميع حقه الشرعية والقانونية، فالعامل يقدم وقته وجهده واحترامه والإحسان له .

- حماية اجر العامل بشكل كامل ودائم فعدم المساس باجر العامل يعني المحافظة على المجتمع وحمايته من الآفات والأمراض .
- تطبيق نظام الاقتصادي الإسلامي في كل مؤسسة من مؤسساتنا لإرضاء ربنا، ثم خدمة لأبناء وطننا وتنمية لاقتصادنا .
- محاربة العوامل التي تؤثر في انخفاض قيمة الأجور، وذلك بعدم ممارستها وإيجاد بدائل عنها.
- التوجه للعمل الحلال في الحصول على الأجر الحلال وترك الأعمال المحرمة لأنها تضر بالفرد والمجتمع.
- على صاحب العمل ألا يماطل باجر العامل فيما أن العمل قد تم، فعليه أن يقدم وهو الأجر ويقوم ذلك فوراً.
- على العامل أن يخلص في عمله ويقدم وسعه وطاقته فيتقدم المجتمع وينمو ويحلل للعامل على الأجر الحلال.
- على أفراد المجتمع والمسؤولين أن يدفعوا للأعمال المؤهلين لها، فدفع المؤهل يعني الإتيان مع توفير الجهد والوقت.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

* القرآن الكريم

أولا :الكتب

- 1- ابن حجر، فتح الباري، مجلد 14، دار المعرفة، بيروت .
- 2- ابن رشد محمد بن أحمد القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج1، دار الفكر، بيروت.
- 3- ابن قدامة عبد الله بن أحمد المقدسي، المغني، ط1، ج5، دار الفكر، بيروت، 1405هـ.
- 4- ابن منظور، لسان العرب، ط1، ج4، دار الصادر، بيروت.
- 5- أبو إسحاق إبراهيم بن علي يوسف الشيرازي، المذهب في فقه الإمام الشافعي، ج2، دار الكتب العلمية .
- 6- أبو عبد الله محمد بن حسن بن فرقد الشيباني، الأصل المعروف بالمبسوط ، ج3، إدارة القرآن والعلوم الإسلامية، كراتشي .
- 7- أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مؤسسة روز يوسف، القاهرة، 1984 .
- 8- أحمية سليمان، التنظيم القانون في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردي)، دون طبعة، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 .
- 9- البخاري، جامع الصحاح، ط3، ج3، دار بن كثير، اليمامة، بيروت، 1407هـ، 1987م
- 10- الجصاص أحمد بن علي الرازي أبو بكر، أحكام القرآن، ج5، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1404هـ .
- 11- الجوهري، الصالح في اللغة، ج1 .
- 12- الزمخشري، الكشف عن حقائق التقويل وعيون الأقاويل وجوه التأويل، ج4، دار إحياء التراث العربي .
- 13- الشافعي محمد بن إدريس أبو عبد الله، الأم، ط2، دار المعرفة، بيروت، 1948.
- 14- الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند، الفتاوى الهندية، ج4، دار الفكر، 1991.

27- مالك بن انس بن مالك بن عامر الاصبحي المدني ، المدونة، ط1، ج3، دار كتب العلمية، 1994 .

28- محمد احمد إسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة، دار النهضة العربية، 2000.

29- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح ، ج1، مكتبة لبنان، بيروت، 1995.

30- يوسف اليأس ، الوجيز في شرح قانون العمل، دون طبعة ،دون جزء، دون مكان نشر، 1987.

31- همام محمد محمود الزهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2003.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1- إسماعيل صالح حمزة، اجر العامل في الفقه الإسلامي (رسالة ماجستير، كلية

الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية)، نابلس، فلسطين ، 2010.

2- هبة محمد خالد، المجلس القومي للمرأة ودوره في النهوض بالمرأة العاملة، (رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة)، 2008.

3- هناء حسون سعدي، الضمانات المرأة العاملة في العراق، دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير، كلية القانون، والسياسة، جامعة بغداد)، 1983.

ثالثا: دوريات

1- أحمد البرعي، تنظيم عمل المرأة وفقا لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد4، سلسلة بحوث والدراسات، أكتوبر 1996.

2- أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمال العربية والدولية سلسلة البحوث والدراسات، العمل العربي، 1983.

رابعا: الندوات والمطبوعات

اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، منشورات منظمة العمل العربية، 2008.

خامسا: مواقع الإلكترونية

<http://nombres.mu/imani.j.fr> 30/04/2013.

<http://www.assakina.com/nightc/wonkars123801.html#icyy2sqlhdjm>
16 /04/2013.

ملاحق

مسرد الأحاديث

الرقم	طرف الحديث	رقم الصفحة
01	أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه	09
02	و أستأجر رسول الله(ص) وأبو بكر رجالا من بني الديل	10
03	ثلاث أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر	09
04	أنه مر حائط فأعجبه فقال لا تستأجره	10

مسرد الآيات

الرقم	اسم السورة	رقم الآيات	أوائل الآية الواردة في البحث	رقم الصفحة
01	الزخرف	32	أهم يقسمون رحمه ربك نحن قسمنا	08
02	الكهف	77	فوجدا فيها جدار يريد أن ينقض	09
03	الطلاق	06	فان أرضعنكم فآتوهن أجورهن	44-09
04	البقرة	233	وان أردتم أن تسترضعوا أولادكم	09
05	الاحقاف	19	وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون	29
06	فصلت	08	أن الذين امنوا وعملوا الصالحات	29
07	القصص	27	على أن تأجرني ثمان حجج فان أتممت	29
08	الأحزاب	26	ما كان لمؤمن ولا مؤمنة إذا قضى الله	47

فهرس

الفهرس

الموضوع	الصفحة
الملخص	I
شكر وتقدير	II
مقدمة	أد
المبحث الأول : ماهية أجور العمال	
المطلب الأول : مفهوم و ثبوت الأجر	7
الفرع الأول : مفهوم الأجر	7
الفرع الثاني : ثبوت الأجر	8
المطلب الثاني : أنواع وصور ومكونات الأجر	14
الفرع الأول : أنواع و صور الأجر	14
الفرع الثاني : مكونات الأجر	19
المبحث الثاني : أسس و طرق تحديد الأجر وكيفية حسابه	
المطلب الأول : أسس تحديد الأجر	29
الفرع الأول : تحديد الأجر في الفقه الإسلامي	29
الفرع الثاني : أسس تحديد الأجر في القانون الجزائري	32
المطلب الثاني : طرق تحديد الأجر	34
الفرع الأول : تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل	34
الفرع الثاني : تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقية الجماعية	35
الفرع الثالث : تحديد الأجر بمقتضى السلطة العامة	36
المطلب الثالث : كيفية حساب الأجر	39
الفرع الأول : كيفية حساب الأجر في القانون الجزائري	39

41	الفرع الثاني : كيفية حساب الأجر في الفقه الإسلامي
	المبحث الثالث : حماية الأجر
44	المطلب الأول : حماية الأجر في لفقه الإسلامي
44	الفرع الأول : المذهب الشافعي
45	الفرع الثاني : المذهب المالكي
46	الفرع الثالث : المذهب الحنفي
47	المطلب الثاني : حماية الأجر دوليا
47	الفرع الأول : مبدأ المساواة في التشريعات الوضعية
49	الفرع الثاني : مبدأ المساواة في قانون دولي
53	المطلب الثالث : الحماية القانون للأجر والتدابير الاحتياطية لضمان دفعه
53	الفرع الأول : الحماية المقررة للأجر
55	الفرع الثاني : الضمانات المقررة لضمان دفعه
60	الخاتمة
63	قائمة المصادر والمراجع
67	الملاحق
68	مسرد الأحاديث
69	مسرد الآيات
70	الفهرس

تفر

م

الله