

# النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون

مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ:

هلال العيد

من إعداد الطالبين:

- بويحمد منال
- أدريوش يوغورطه

لجنة المناقشة

الأستاذ(ة):..... رئيسا

الأستاذ: هلال العيد.....، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ..... مشرفا

الأستاذ(ة):..... ممتحنا

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قوله تعالى: "قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ

إِلَيْكَ ظَرْفُكَ ۚ فَلَمَّا رآه مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي

أَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ ۚ وَمَن شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ

كَرِيمٌ" (40)

# شكر وعرفان

نشكر بداية الله عز وجل الذي أعاننا ووفقنا لما فيه الخير والصلاح.  
وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله"،  
نشكر كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة ونخص بالذكر الأستاذ المشرف هلال  
العبد الذي قدم لنا الكثير من الآراء والإرشادات القيمة والملاحظات الصائبة  
والتوجيهات السديدة طوال مدة البحث.  
وجزيل الشكر لكل الأساتذة الذين قبلوا بكل صدر رحب أن يكونوا من بين  
أعضاء اللجنة التي تشرف على مناقشة مضمون هذه المذكرة.  
والشكر لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة لإتمام هذا  
العمل المتواضع.

✓ بويحمد منال

✓ أدريوش يوغورطة

# إهداء

من دواعي الإفتخار والإعتزاز أن أهدي ثمرة جهدي إلى الذي سار معي منذ  
بداية الطريق والدي العزيز.

إلى التي أرضعتني حبا وحنانا وسقتني دفئا ودعاء أمي الحنون.

إلى كل من كان لي سندا قويا ودائما أختي وأخي العزيز.

إلى زوجي الغالي الذي مد لي يد العون في مشواري الدراسي حفظه الله.

إلى كل الزملاء والأصدقاء الذين عاشوا معي أحلى وأشهى أيام الدراسة.

إلى جميع هؤلاء أهدي ثمرة عملي هذا.

بويحمد منال ✓

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالهبة والوقار، والدي العزيز.

إلى منبع الحياة أمي الحبيبة أدام الله عمرها.

إلى كل أفراد عائلتي حفظهم الله.

إلى كل أصدقائي الذين ساندوني في مشوار الدراسة، أدام الصداقة

والإحترام بيننا.

✓ أدريوش يوغورطة

## قائمة لأهم المختصرات

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

د.س.ن: دون سنة النشر.

د.ط: دون طبعة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ص: صفحة.

ط: الطبعة.

# مقدمة

يعتبر الأجر أحد عناصر عقد العمل، وأهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في التشريع الجزائري، لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريفه، فالأجر يعتبر المصدر الأساسي لضمان العيش الكريم بالنسبة للعمال ولأسرته، لذا جعله المشرع في مصاف الحقوق الأساسية وخصه بحماية تضمن للعامل الإستئثار به.

يعد الأجر عنصر جوهري يرتكز عليه عقد العمل، فالعامل يقوم بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد وصاحب العمل يقوم بدفع الأجر للعامل، ولما كان الأجر أمر جوهري ترتكز عليه هدف العلاقة المترجمة في عقد العمل فإنّ هذا العقد لا يكون صحيحا وكامل الأركان أيّ توفر عنصر الأجر وإلاّ إعتبر العمل المقدم من العامل عملا تطوعيا أو خيريا.

نظم المشرع الجزائري إلى الأجر من خلال إحاطته بقواعد قانونية تشكل الحد الأدنى لحمايته من كل ما يمكن أن يوتر للعامل العيش الكريم وأسرته.

لقى موضوع الأجر الأدنى إهتمام التشريعات الحديثة والباحثين في مجالات القانون، كما ثبتت الإتفاقيات الدولية تنظيم الأجر، حيث تسعى الدولة تحديد الأجر على مستوى توازني لمنع إنخفاض الأجور إلى مستويات أقل من المستوى الذي يحق للعامل العيش الكريم، بمعنى ربط تغيراته ومعدل التضخم حفاظا على القدرة الشرائية بالمقابل لا يؤدي إلى إمتلاك القدرات المالية للمؤسسات الإقتصادية وذلك لتأثيره على أجور الأصناف المهنية المختلفة.

يكتسي الحد الأدنى للأجور أهمية بالغة بالنظر إلى الأهداف التي يستند إليها عند وضعه وبالرغم من أنّ تبني نظام للحد الأدنى للأجور يكتسي أهمية كبيرة، فإنّ تعديل هذا الحد من وقت لآخر يكتسي بدوره أهمية بالغة بالنظر إلى توفر ظروف تجعل من الضروري مراجعته ومن بين هذه الظروف الأسعار.

يشكل الأجر الوطني الأدنى المضمون أحد أقسام الأجر يقره التشريع وتحدده السلطة التنظيمية وفقا للقدرة الشرائية للعمال ليضمن القدر الأدنى من المعيشة، فيمكن تحديده بطريقة تغطي إحتياجات العامل وأسرته ومختلف الظروف الإقتصادية والإجتماعية، تكاليف المعيشة.



تعتبر الجزائر من الدول التي تطبق نظام الحد الأدنى للأجور، فزادت وتيرة الرفع من قيمة الحد الأدنى في السنوات الأخيرة وفي فترات متقاربة، وكان آخر تعديل في الأجر الوطني الأدنى المضمون وفقا للمرسوم الرئاسي الأخير الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. كرس المشرع الجزائري حماية هذا الأجر، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل أجر العامل أو الموظف مهما كانت رتبته أو سلمه في التصنيف المهني عن القيمة المحددة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون من أدق الموضوعات التي يمكن التصدي لها، فأهمية ذلك الموضوع يكمن أن له أهمية حيوية للعامل وأسرته بإعتباره مورد أساسي للرزق. يرجع سبب إختيارنا لموضوع النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون إلى إعتبرات عديدة أهمها:

- زيادة وتيرة الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون في السنوات الأخيرة.
  - إنتشار الأجور المنخفضة وإنتشارها في بعض القطاعات التي يسهل فيها التهرب من تطبيق قوانين العمل بما فيه الأجر الأدنى، لصعوبة إخضاعها للرقابة والتفتيش.
  - الإرتفاع المتواصل في قيمة المؤشر الوطني لأسعار الإستهلاك.
- يعد موضوع النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون مثير للإهتمام رغم الصعوبات التي وجهتنا أثناء مراحل إعداد هذه المذكرة، خاصة فيما يتعلق بالبحث عن المراجع التي لها صلة بالموضوع في التشريع الجزائري، سواء من حيث النصوص التشريعية أو الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

على ضوء ما تم بيانه، تتجلى إشكالية البحث فيما يلي: **كيف حدد القانون الجزائري نظاما للأجر الوطني الأدنى المضمون؟**

إعتمدنا أثناء دراستنا في للموضوع على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب لتحليل الموضوع أكثر بمناقشة أهم جزئياته.

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه قسمنا بحثنا إلى فصلين، إذ خصصنا الفصل الأول لنطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول

## مقدمة

---

ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمبحث الثاني طرق ومعايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما الفصل الثاني فخصصناه لحماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونياً في مبحثين، المبحث الأول خصصناه لنطاق حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمبحث الثاني للرقابة المقررة لأجهزة الدولة.

## الفصل الأول

نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

إتفق أغلب الفقهاء على تعريف عقد العمل بأنه إتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر ويدعي بصاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محدودة أو غير محدودة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً<sup>1</sup>.

لم تعد النظرة إلى الأجر في عالمنا المعاصر نظرة إقتصادية بحتة، كما أن تحديده لم يعد متروكا لآلية التسوق الإقتصادية، ولهذا يتدخل اليوم المشرع في تحديد الأجر ليضمن حقوقا هامة للعامل، فنظرا للأهمية الحيوية للأجر حرص المشرع على وضع حد أدنى للأجر لا يجوز التنازل عنه<sup>2</sup>.

يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال في جميع القطاعات والنشاطات دون إستثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بموجب نصوص تنظيمية وبمراعاة عدة إعتبارات مالية وإقتصادية وإجتماعية، وهو الأمر الذي يقيد من حرية التعاقد في تحديد هذا النوع من الأجر<sup>3</sup>.

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف للعمال في التشريع الجزائري<sup>4</sup>، فالأجر الوطني الأدنى المضمون يشكل أحد أقسام الأجر ويختلف عن الأقسام الأخرى كونه من النظام العام الإجتماعي يقوّه التشريع وتحدده السلطة وفق للقدرة الشرائية للعمال ليضمن القدر الأعلى من المعيشة<sup>5</sup>.

- 
- 1 - بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة (دراسة تحليلية ونقدية)، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 27.
  - 2 - محمد حسين منصور، قانون العمل "عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإخلاف"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 121.
  - 3 - بوقرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010/2011، ص 55.
  - 4 - بن عزوز بن ناصر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل الإقتصادي"، المجلة النقدية، المجلد 9، العدد 1، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014، ص 7.
  - 5 - بخدة مهدي، "الأجر الوطني الأدنى المضمون"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 3، العدد6، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، 2017، ص117.

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

---

نتطرق في الفصل الأول إلى نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث نتعرض لماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون (المبحث الأول)، ثم إلى طرق ومعايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون

لقى موضوع الأجر الوطني الأدنى المضمون إهتمام العديد من الباحثين الإقتصاديين والمنظمات الدولية لكونه أحد الأدوات الهامة في السياسة الإقتصادية الكلية للدولة، حيث تسعى هذه الأخيرة لتحديده على مستوى توازني لمنع إنخفاض الأجور إلى مستويات أقل من المستوى الذي يحقق للعامل العيش الكريم<sup>1</sup>.

إرتأينا تخصيص مبحثنا هذا لمحاولة تناول الأجر الوطني الأدنى المضمون بنوع من الشمولية عن طريق إلقاء الضوء عليه، حيث نتطرق في (المطلب الأول) إلى مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون، وإلى أهداف الأجر الوطني الأدنى المضمون في (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون

الأجر الوطني الأدنى المضمون هو حد أدنى للأجر ينطبق على كل العمال دون إستثناء للإستفادة منه، ويتحدد إما من طرف الحكومة أو بمقتضى إتفاقية جماعية<sup>2</sup>.  
إرتأينا تخصيص مطلبنا هذا لمحاولة تناول الأجر بنوع من الشمولية عن طريق إلقاء الضوء عليه من الخارج من خلال تعريفه والتطرق إلى تطوره (الفرع الأول)، ثم إلى تحديد عناصره في (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - يحيات مليكة وبوشارب لامية، "دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)", مجلة الإقتصاد الجديد، المجلد 2، العدد 15، جامعة الجزائر 3، 2016، ص 354.

<sup>2</sup> - جديد سعاد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2016/2017، ص 32.

### الفرع الأول

#### تعريف وتطور الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعتبر الأجر من الناحية القانونية هو العنصر الثاني في عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة العمل بين العامل ورب العمل، والأجر بهذا المفهوم يعتبر أحد العناصر الهامة التي لا تقوم علاقة العمل بدونها<sup>1</sup>.

تختلف التسمية المعتمدة في القانون الجزائري منذ الإستقلال عنها في التشريعات المقارنة كذا المواثيق الدولية، حيث يسمى في التقنين الجزائري بالأجر الوطني الأدنى المضمون (SMNG) وفي التشريعات الدولية الحد الأدنى للأجور وإن كان المدلول واحد<sup>2</sup>، لهذا سنقوم بإعطاء تعريف للأجر الوطني الأدنى المضمون (أولاً)، ثم نعرّج إلى تحديد تطوره (ثانياً).

#### أولاً: تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون

من خلال التسمية إنَّ المقصود اللغوي لهذا الموضوع المركب يعني القيمة المالية (الدنيا) لا يقل بأقل منها التي يضمنها التشريع الوطني لكل من يتقاضى أجراً سواء من العمل أو الموظفين. وفي الإصطلاح لا نجد تعريفاً في القانون الجزائري الحالي لمادة الأجر الوطني الأدنى المضمون بل إكتفى بتحديد محتوياته وطرق تحديده وقيمه المالية، وهذا هو الأهم طالما أنّ القاعدة القانونية مهمتها تحديد الأحكام وليس إعطاء التعريفات التي غالباً ما تترك للفقهاء<sup>3</sup>. الجانب القانوني للأجر يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، الذي يفرض الإتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر<sup>4</sup>.

1 - قرين الطاهر، "مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، عدد 52، جامعة

الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، 2019، ص 74.

2 - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 118.

3 - المرجع نفسه، ص 120.

4 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، طبعة 2، دار الريحانة للكتاب،

الجزائر، 2003، ص 133.

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعرف قانون الأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه المبلغ الأدنى الواجب دفعه للعامل مقابل عمل منجز أو خدمات مقدمة خلال فترة زمنية محددة، سواء أكان يحسب على أساس الوقت أو المخرجات، والذي لا يمكن تخفيضه لا عن طريق إتفاق فردي أو جماعي إذ يكفله القانون، يمكن تحديده بطريقة تغطي إحتياجات العامل وأسرته مع الأخذ بعين الإعتبار مختلف الظروف الإقتصادية والإجتماعية مثل المستوى العام للأجور، تكاليف المعيشة، إستحقاق الضمان الإجتماعي، متطلبات التنمية الإقتصادية، مستويات الإنتاجية والرغبة في تحقيق أو الحفاظ على مستوى عال من العمالة<sup>1</sup>.

تعرضت التشريعات المقارنة إلى تعريفه من بينها المشرع الفرنسي الذي عرّف الأجر الوطني الأدنى المضمون على أنه: "الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية أو الضعيفة قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الإقتصادية للأمة"<sup>2</sup>.

يمكن أن نستخلص تعريف للأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه يمثل القيمة المالية الدنيا المحددة من طرف الدولة والتي يجب أن لا يتقاضى كل عامل أقل منها لضمان المستوى المطلوب من المعيشة.

من خلال ما سبق من التعريفات يظل الأجر الأدنى هو الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الأجر عن طريق محتوياته المحددة قانوناً لأنه يعتبر من النظام العام الإجتماعي، وقواعد النظام العام عموماً لا يمكن مخالفتها لأنها فقد يرد على حرية المتعاقدين في تحديد الأجر حتى في النظام التعاقدى لكن إذا كان فيه مصلحة للعامل فيمكن رفع الحد الأدنى للأجور<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - سليمانى فريدة وحشمان مولود، "أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر (1990-2016)", مجلة

الباحث، مجلد 18، عدد 1، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018، ص 204.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن ناصر، المرجع السابق، ص 10.

<sup>3</sup> - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 120



### ثانيا: تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون

المشروع الجزائري أسس لأول مرة مسألة الأجر الأدنى المضمون وفق الأمر 74-02 ومنذ ذلك الوقت دخل هذا الموضوع لنصوص التشريع الجزائري<sup>1</sup>، مما أفرز عنه إقرار الدولة رفع الأجر الأدنى ابتداء من جانفي 1974،<sup>2</sup> سواء تعلق الأمر بتحديد قيمته أو تحديد المصدر القانوني المؤسس لتلك القيمة ومعايير حسابها وكذا الطرق التي يتم بها اعتماد الحد المقرر قانونا وكذا محتويات الأجر الأدنى، بالرغم أنّ هناك نصوص سابقة لهذا الأمر تحدثت عن الاعتراف بحق العمال في مختلف القطاعات بالحدود الدنيا للأجور كما حددت فيها دنيا للأجر الوطني الأدنى المضمون سواء في القطاع الفلاحي أو القطاع الغير الفلاحي.

لم تشهد النصوص التنظيمية المحددة لقيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون توحيدا لسائر النشاطات إلا في سنة 1990 بموجب المرسوم 46/90 أين حددت الحد الأدنى الشهري ب1000 دج في الشهر، بحيث أوجبت على الهيئات المستخدمة والقطاعات الإدارية بأن لا تقل أجور العمال والموظفين عن تلك القيمة.

مرورا بالمرسوم التنفيذي 385/90 الذي حدد الحد الأدنى مرتين، تبدأ الفترة الأولى من 1 يناير 1991 ويساوي الحد الأدنى الشهري 1800 دج بينما تمتد الفترة الثانية من 1 جويلية 1991 إلى غاية 31 مارس 1992 وتكون فيه قيمة الشهر كحد أدنى مقدرة ب2000 دج، إلا أن يتم رفعها مجددا بموجب المرسوم التنفيذي 112/92 لتصل إلى 2500 دج كحد أدنى في الشهر.

ومع غلاء الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية للعمال وتدهور قيمة الدينار مع الظروف الإقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد مع منذ بداية التسعينات، إنصبت النصوص التنظيمية المحددة للأجور الدنيا على مواكبة تلك الظروف عن طريق تلك القيمة تماشيا مع الظروف الإقتصادية للبلاد والمعيشة للأفراد حيث أورد المرسومان التنفيذيان 77/94 و152/97 إرتفاع قيمة الحد الأدنى الشهري ب4000 دج في سنة 1994، أما ضمن المرسوم الثاني فقد تعددت

1 - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 122.

2 - يحيات مليكة وبشارب لامية، مرجع سابق، ص 358.

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

الحدود الدنيا بدء من 4800 دج مرورا ب 5400 دج إلى أن يستقر عند 6000 دج مع تسجيل إختلاف في الحجم الساعي الشهري الذي تغير بموجب الأمر 03/97 من 44 ساعة إلى 40 ساعة في الأسبوع.

من جهتها رفعت المراسيم الرئاسية 392/2000، 467/03، 395/06، 416/09 وأخيرا 406/11 من سقف الأجر الوطني الأدنى المضمون بقيم معتبرة بسبب النمو الإقتصادي الذي سجلته الجزائر في تلك الفترة وإضافة إلى إرتفاع أسعار النفط حيث تم تحديد الأجور الدنيا المضمونة ب8000 دج، 10000 دج، 12000 دج، 15000 دج، 18000 دج<sup>1</sup>، ثم إستقر حاليا 20000 دج.

### الفرع الثاني

#### عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون

سبق أن أشرنا أنّ قيمة الأجر الأدنى المضمون تحدد بمرسوم، وذلك عند تأسيسه بالأمر رقم 02/74 حيث تتولى السلطة التنظيمية تحديد قيمته بعد إقتراح من وزير العمل، سواء كانت تلك المراسيم تنفيذية كما هو الشأن في فترة التسعينات أو مراسيم رئاسية في الفترة الحالية. نصت المادة 87 من القانون 11/90 قبل تعديلها بقانون المالية لسنة 2015 على أنّه يجب تحديد القيمة مراعاة تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك والظروف الإقتصادية العامة، كما تستشار الهيئات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدمين<sup>2</sup>.

من جهة أخرى إستحدثت المشرع الجزائري المادة 87 مكرر بواسطة المرسوم التشريعي 03/94 المعدل والمتمم للقانون 11/90 حيث نصت على ما يلي: "يشمل الأجر الوطني الأدنى

<sup>1</sup> - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص ص 123-124.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 127.

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس فإنّ الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل كتعويض الخبرة المهنية والخطر والإلتزام والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب<sup>2</sup>.

ذلك يعني أنّ محتويات الأجر الأدنى تشمل الأجر القاعدي، وكل التعويضات عدا تعويضات تسديد المصاريف دون حساب الإقتطاعات الضريبية وإشتراكات الضمان الإجتماعي وغيرهما، مما يعني عدم مسايرة القيمة المحددة للقدرة الشرائية للعامل والموظف.

ومن هنا بدأت الطبقة العمالية وكذا تنظيماتها النقابية تطالب بإلغاء المادة 87 مكرر حيث كانت في نظر العمال النص الذي يقيد قيمة الأجر الأدنى بدرجة كبيرة لا تسمح لهم بتحقيق المعيشة الدنيا، واشتد الضغط على السلطة التنفيذية في السنوات الأخيرة إلى غاية صدور قانون المالية لسنة 2015 حيث تم تعديل المادة 87 ونص على ضرورة تحديد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم، وألغى المادة 87 مكرر<sup>3</sup>.

تطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي المحدد لعناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 87 من القانون 11/90 المعدلة بقانون المالية لسنة 2015 حيث نصت المادة 2 على أنه: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها بإستثناء تلك المتعلقة بما يأتي: تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، الخبرة المهنية، أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة

1 - المرسوم التشريعي رقم 94-03، المؤرخ في 11 أبريل 1994، يتضمن علاقات العمل، ج.ر.ج.ج.، عدد 20، سنة 1994.

2 - إخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجاية، 2016/2017، ص 15.

3 - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 127.

الدائمة والساعات الإضافية، الظروف الخاصة بالعزلة المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي"<sup>1</sup>.

وبالتالي يكون المشرع في الآونة الأخيرة قد قطع مرحلة تعتبر ذات أهمية بالنظر إلى إرتفاع أجور البعض من العملاء البسطاء وإستجاب من وجهة آخر للضغوطات العمالية مراعيًا في ذلك أيضا الوضع الإقتصادي العام<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني

#### أهداف الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعرف الأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه المبلغ الأدنى الواجب دفعه للعامل مقابل مقابل عمل منجز أو خدمات مقدمة خلال فترة زمنية محددة، يمكن تحديده بطريقة تغطي إحتياجات العامل وأسرته مع الأخذ بعين الإعتبار مختلف الظروف الإقتصادية والإجتماعية مثل المستوى العام للأجور، تكاليف المعيشة، إستحقاقات الضمان الإجتماعي، متطلبات التنمية الإقتصادية، مستويات الإنتاجية والرغبة في تحقيق أو الحفاظ على مستوى عال من العمالة<sup>3</sup>.

أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد وأهداف إجتماعية، تأخذ في الإعتبار إلى جانب الأهداف الإقتصادية، إحتياجات العامل وظروف المعيشة العامة<sup>4</sup>.

فسوف نتطرق إلى هذه الأهداف والتمثلة في حماية العمال الأكثر حرمانا رفع المستوى العام للأجور (الفرع الأول)، وتحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات والإستمرار في علاقات العمل (الفرع الثاني).

1 - المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون، ج.ج.ج.ج.، عدد 8، سنة 2005.

2 - بخدة مهدي، المرجع السابق، ص 128.

3 - سليمان فريدة ومولود حشمان، المرجع السابق، ص 204.

4 - هدي بشير، المرجع السابق، ص 133.

## الفرع الأول

### حماية العمال الأكثر حرمانا ورفع المستوى العام للأجور

إذا كان الأجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل في إطار عقد العمل، فهو يمثل في نفس الوقت التزاما على عاتق المستخدم ولا يمكن أن يتخلص منه طالما أنّ العامل يؤدي العمل المتفق عليه<sup>1</sup>.

وعليه سنتطرق إلى حماية العمال الأكثر حرمانا (أولا)، ثم إلى رفع المستوى العام للأجور (ثانيا).

### أولا: حماية العمال الأكثر حرمانا

تهدف الدولة من خلال تحديد حد أدنى للأجر لضمان حدا أدنى من مستوى المعيشة للعاملين وتخفيف حدة الفقر في المجتمع<sup>2</sup>.

تعتبر هذه الغاية الوظيفة الجوهرية لتحديد الحد الأدنى للأجور، وهي تعني الحد من إستغلال أصحاب العمل للعمال عن طريق دفع أجور ضئيلة، وتبدو هذه الغاية بوضوح من خلال نص المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928، التي ألزمت كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصادق على هذه الإتفاقية بأن ينشئ نظاما للأجور الدنيا، كما تبرز واضحة في مقدمة الإتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970، حيث ورد في مقدمتها أنّه قد آن الأوان لوضع وثيقة جديدة تضمن حماية للعمال الواطئة للغاية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، د.ط.، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 160.

<sup>2</sup> - ريغي هشام، "تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في سياق إتجاهات المؤشر الوطني لأسعار الإستهلاك في الجزائر خلال الفترة 2012-2018"، مجلة الإنسانية والإجتماعية، المجلد 6، العدد2، جامعة قسنطينة 2، 2020، ص5.

<sup>3</sup> - بوقرين عابد، المرجع السابق، ص 56.

### ثانيا: رفع المستوى العام للأجور

أوجدت مسألة الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ فترة جدلا كبيرا في المجتمع وأصبح مشكلا للطبقة العمالية وللمنظمات النقابية حيث أضحت تطالب برفع قيمته أو تغيير مكوناته مما يتلاءم والحفاظ على القدرة الشرائية وتحقيق المستوى المعيشي المطلوب للعمال<sup>1</sup>.

قد يجد المشرع أنّ المستوى العام للأجور أقل مما يكفي لتغطية إحتياجات العمال وأسرهم، أو أنّ مقدار الدخل الموزع عن طريق الأجور يؤدي إلى حصول العامل على نصيب غير منصف من الدخل القومي أو أنّ مستويات الأجور السائدة عجزت عن مجاراة الزيادة في نفقات المعيشة، وعلى هذا الأساس فإنّ هدف المشرع هنا هو رفع المستوى العام للأجور إلى أعلى لمعالجة آثار التضخم، وإرتفاع تكاليف المعيشة، أو لرفع وتقرير الرفاهية المادية للعمال<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات والإستقرار في علاقات العمل

يختلف عنصر الأجر في قانون العمل بصفة عامة وقوانين المنظمة لعلاقات العمل بصفة خاصة عن بقية التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الأعمال والتصرفات الأخرى التي يقوم بها عدة أشخاص آخرين<sup>3</sup>.

سنعرض في هذا الفرع إلى تحقيق التكافؤ بين المشروعات (أولا)، وإلى الإستمرار في علاقات العمل (ثانيا).

#### أولا: تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات

إنّ مقدار المبالغ المدفوعة كأجور يؤثر بشكل كبير في تكلفة الإنتاج، فقيام أصحاب عمل معينين بدفع أجور أقل من تلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه التكلفة أقل بالنسبة لهم، وهذا يعني إعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق، وعليه فتحديد حد أدنى للأجور

1 - بخدة مهدي، الأجر الوطني الأدنى المضمون، المرجع السابق، ص 122.

2 - بوقرين عابد، المرجع السابق، ص 52.

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقات العمل الفردية"، جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 211.

يضع المنشآت المختلفة على قدم المساواة في ميدان المنافسة، ولن يكون في مصلحة العمال المستفيدين فقط، وإنما في مصلحة أصحاب العمل الذين كانوا يدفعون أجورا أعلى قبل تحديد الحد الأدنى<sup>1</sup>.

### ثانيا: تحقيق الإستقرار في علاقات العمل

تحديد حد أدنى للأجر يهدف إلى تحقيق إستقرار علاقات العمل، وتفسير ذلك أنّ المنازعات الخاصة بالأجور تعد أكثر وأهم المنازعات في علاقات العمل، فالمنازعات المتعلقة بالأجور كانت وما تزال أكثر المنازعات في ميدان علاقات العمل، وذلك لأهمية الأجور بالنسبة للعمال بإعتبارها وسيلتهم الوحيدة في العيش، وتحديد الحدود الأدنى للأجور يقلل دون شك من هذه المنازعات<sup>2</sup>. فالأجر بالنسبة للعامل وخاصة الطبقة الدنيا من العمال يعتبر المصدر الوحيد للعيش، لهذا فإنّ تدخل المشرع الجزائري لتحديد أجر أدنى للعامل يجعل العامل مستقرا وآمنا على دخله.

---

<sup>1</sup> - بوقرين عابد، المرجع السابق، ص 56.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 56.

### المبحث الثاني

#### طرق ومعايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

يقصد بهذه التقنيات المعايير والأساليب التي إستخدمها المشرع لتحديد أو لتعديل الأجر الأدنى، فالأجر الوطني الأدنى المضمون يساعد ذوي الدخل المحدود على إقتناء المواد الإستهلاكية الضرورية التي تضمن لهم العيش الكريم، فهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية دون الإخلال بالتوازن الإقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار<sup>1</sup>.

كما أنّ الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل المؤدي، ولا يمكن الإتفاق في عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته<sup>2</sup>.

إرتأينا إلى تخصيص مبحثا هذا للتطرق إلى طرق تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (المطلب الأول)، ومعايير تحديده (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

##### طرق تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

قد لا يجد المشرع وسيلة لحصول العامل على أجر عادل سوى التدخل لتحديد أجر أدنى له، فيختلف الشكل الذي يتم فيه تحديد الأجر الأدنى القانوني من دولة إلى أخرى. سنتطرق في هذا المطلب إلى توضيح الكيفية التي تقوم بها السلطة العامة بتحديد الأجر (الفرع الأول)، وكيفية تحديده عن طريق الإتفاقيات الجماعية (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - أعمرة المختار، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الإقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص48.

<sup>2</sup> - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 289.



## الفرع الأول

### تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة

المشعر الجزائري لم يترك المجال لأن تكون العلاقات بين العامل وأرباب العمل تتم بصفة عشوائية خاصة فيما يتعلق بالأجر،<sup>1</sup> فالأصل في تحديد الأجر يكون باتفاق طرفي علاقة العمل الفردية إلا أنّ المشعر عادة ما يتدخل ليضع الحد الأدنى للأجور بواسطة قواعد أمره لا يجوز مخالفتها.<sup>2</sup>

لحماية الأجر تتدخل الدولة وتضع قواعد قانونية أمره لا يجوز مخالفتها فهي بمثابة الخطوط الحمراء التي تحمي مصلحة العمال حتى لا يضطر إلى قبول شروط مجحفة أو يتنازلون عن حقوقهم بسبب حاجتهم الماسة للعمل.<sup>3</sup>

يعتبر تحديد الأجر عن طريق النصوص القانونية ضمانا لحق العامل من جهة وخلق موازنة بين الإنتاج الوطني وأسعار المواد الإستهلاكية من جهة أخرى إنتهجت الدولة الجزائرية نهج إعتدأ أدنى للأجر تضمنه تطبيقا للإتفاقيات الصادرة دوليا وعربيا بخصوص هذا، ذلك أنّها جزء لا يتجزء من المنظومة الدولية وكذا العربية.<sup>4</sup>

حدد المشعر الجزائري طريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب صدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>5</sup> وحدد فيه طريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، والتي يستشف أنّ القرار يكون بإستشارة نقابات العمال ومنظمات المستخدمين مما يبين بأنّ القرار يكون مركزيا من خلال اللقاءات الثلاثية بين أعضاء الحكومة وممثلي النقابات العمالية الأكثر تمثيلا في جميع القطاعات عبر الوطن وممثلي التنظيمات العمالية الأكثر تنظيما في جميع القطاعات عبر

1 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 34.

2 - قرين الطاهر، المرجع السابق، ص 76.

3 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 52.

4 - المرجع نفسه، ص 35.

5 - أنظر المادة 87 من قانون 90-11، المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلق بتنظيم علاقات العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادر في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم.

الوطن وممثلي التنظيمات المهنية لأصحاب العمل وبعض من مسيري المؤسسات الاقتصادية، مع التأكيد على أنّ رأي اللجان المشاورة ليس ملزماً فيمكن أن تأخذ به الحكومة كما يمكن أن تتجاهله فتتفرد بالقرار<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني

#### تحديد الأجر عن طريق الإتفاقيات الجماعية

المشعر الجزائري فسح المجال أمام طريقة أخرى ليتحدد من خلالها الأجر ألا وهي الإتفاقيات الجماعية التي تنتج عن مفاوضات جماعية، حيث أثبتت هذه الأخيرة ميدانيا نجاعتها لأنها تنتج عن تدخل فئات أخرى بظروف عملها ونشاطها والمشاكل التي تفرضها<sup>2</sup>.

للإتفاقيات الجماعية صلاحيات واسعة في تحديد الأجور لا سيما في تحديد حدودها الدنيا (الحد الأدنى) في القطاعات أو المؤسسات المعنية أو فيما يتعلق بطرق أو كفاءات تزايد وتطور رفع هذه الحدود الدنيا التي يجب أن تكون محصورة بحكم القانون أيّ تحديد الحدود الدنيا الوطنية المضمونة.

تحدد الإتفاقيات الجماعية مكونات الأجر وتحديد العناصر الثابتة فيه والمتغيرة، والعوامل المرتبطة بها كالمردودية أو تحسين الإنتاج أو تحسين ظروف العمل، فيمكن للإتفاقية الجماعية أن تعالج وتقرر وتنظم الأجور الأساسية المطابقة وهذا إبتداء من الحد الأدنى المضمون، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تنظيم المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفاءات مكافأة العمال على المردود، تحديد النفقات المصرفية وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أداء عمله إما بمهمة داخلية أو خارجية<sup>3</sup>.

1 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 36.

2 - المرجع نفسه، ص 38.

3 - بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، 2016/2017، ص 90.

### المطلب الثاني

#### معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

تعتبر الجزائر من الدول التي تشّرع لحد أدنى واحد للأجور ويطلق عليه الأجر الوطني الأدنى المضمون، على عكس دول أخرى التي لديها عدة حدود دنيا للأجور، فالمشرع الجزائري حدد ثلاثة مؤشرات تتحكم في الأجر الوطني الأدنى المضمون وهي معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة، ومؤشر الأسعار عند الإستهلاك، والوضع الإقتصادي العام<sup>1</sup>.

ركز المشرع الجزائري من خلال نص المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11<sup>2</sup> على ثلاثة معايير أساسية يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>3</sup>، فيراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك (الفرع الأول)، والظروف الإقتصادية العامة (الفرع الثاني)<sup>4</sup>.

#### الفرع الأول

##### تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك

سنتطرق في هذا الفرع إلى تطور متوسط الإنتاجية (أولا)، والأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك (ثانيا).

##### أولا: تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة

يقصد بها الإنتاج الوطني فيتأثر به الدخل الوطني زيادة ونقصان وهو نفس الأثر الذي يعود به على الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>5</sup>.

إذا كان تحقيق الربح هو الهدف الرئيسي الذي يسعى إليه أرباب العمل، فإنّ مستويات الأجور الدنيا تخضع أساسا لقانون السوق أيّ العرض والطلب، ومن ثمّ فإنّ أيّ ضغط من جهة

1 - مخلوف كمال، "الحماية القانونية للأجر"، مجلة علمية محكمة، العدد 18، 2014، ص 217.

2 - القانون رقم 90-11، يتعلق بتنظيم علاقات العمل، المرجع السابق.

3 - بن عزوز بن ناصر، المرجع السابق، ص 13.

4 - ريغي هشام، المرجع السابق، ص 10.

5 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 36.

العمال أو من يمثلونهم نحو الزيادة فيها بشكل يفوق الزيادات المحققة في الإنتاجية فعلا من شأنه أن يؤدي إلى إرتفاع تكلفة العمل للوحدة المنتجة من السلعة أو الخدمة، مما يؤدي بالضرورة على رفع الأسعار، ويعرض الإقتصاد إلى أزمة تضخم خطيرة<sup>1</sup>.

### ثانيا: الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك

إذا كان الدافع وراء العمل هو إشباع الإنسان لحاجياته، فهو الدافع نفسه من إقرار التشريعات العمالية مبدأ تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، بإعتباره الأجر الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، كما أن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مرتبط بالإحتياجات الأساسية للمواطن، فالمشرع الجزائري إعتبر الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك معيارا أساسيا لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>2</sup>.  
ما يلاحظ أنّ المشرع لم يحدد المواد الإستهلاكية المقصودة بالضبط، وكل ما يمكن أن نستشفه هو أنّه يقصد بها المواد الواسعة الإستهلاك والمراد من إعتماها الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال وضمان العيش الكريم لهم<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني

#### الظروف الإقتصادية العامة

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بطريقة يتم الموازنة فيها بين المتطلبات التنموية الوطنية وبين موارد الإنفاق الإستهلاكي<sup>4</sup>.  
فبإعتبار الحد الأدنى وسيلة في مواجهة الفقر، وإعادة التوزيع العادل للدخل فهو يستقرب التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع، وهذا يتطلب أن تراعي مستويات معيشة الجماعات الإجتماعية المختلفة عند تقدير الحد الأدنى لأجور العمال، كما أنّه لا بد من مقارنة

1 - أعمرة المختار، المرجع السابق، ص 108.

2 - بن عزوز بن ناصر، المرجع السابق، ص 13.

3 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 36.

4 - المرجع نفسه، ص 36.

## الفصل الأول.....نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون

---

الأجور المقدره بالأجور السائدة في الصناعات المختلفة بغية الوصول إلى تقدير أجور متماثلة للأعمال المتماثلة.

بغض النظر عن طريقة تحديد الأجر فلا يجب أن يقل ما يتقاضاه العامل من أجر مقابل إنتاجه أيًا كان مقدراه عن الحد الأدنى للأجر، كما أنه لا يتأثر إستحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفاءته المهنية أو يستوي إنتاجه، وإذا زاد الحد الأدنى للأجر تعين أن يضاف إليه العلاوات الذي يحصل عليه العامل قبل هذه الزيادة، وإذا أدّى العامل ساعات عمل إضافية فإنّ الأجر الذي يحصل عليه مقابلها لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر.

إضافة لما تقدم فإنّ متطلبات التنمية الإقتصادية يجب أن تتال قسطا وفيرا من العناية بحيث تجري موازنة دقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل ومصصلحة المجتمع في تحقيق نمو إقتصادي تعود خيراته على الأفراد جميعا<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - بوقرين عابد، المرجع السابق، ص 58.

## الفصل الثاني

### حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونيا

الأجر بإعتباره مسألة جوهرية تتركز عليها تركيبة قانون العمل كما يمثل نقطة حسابية من خلال الصراعات الدائمة بين العمال وأصحاب العمل فكل شيء في الحياة الإجتماعية والإقتصادية مرتبط بالأجر، وهو ذلك الدخل الدوري الذي يمنح للأجير مقابل قيام بعمل ما فهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني أو خيري، مما لا شك فيه أنّ حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهري للمجتمع<sup>1</sup>، بحيث نصت المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: "للعامل حق في أجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا ودخلا يتناسب في نتائج العمل"<sup>2</sup>.

ظلت السلطة العامة تتقرب مدى إحترام نظام الإتفاقيات الفردية والإتفاقيات الجماعية لقواعد وأحكام النظام العام الإقتصادي والإجتماعي، خصوصا فيما يتعلق بحقوق العمال ومنها أجرهم، هذا ما جعل الدولة تتدخل لوضع الآليات والقواعد التنظيمية التي تتناسب مع متطلبات القطاعات والمؤسسات المهنية<sup>3</sup>.

إرتأينا إلى لحماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونا، حيث تطرقنا في (المبحث الأول) لنطاق حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي (المبحث الثاني) للرقابة المقررة لأجهزة الدولة.

1 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص 2.

2 - قانون رقم 90-11، يتضمن علاقات العمل، المرجع السابق.

3 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل أطرحة الدكتوراه في القانون، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2008، ص 6.

## المبحث الأول

### نطاق حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون

إنّ كل من العامل وصاحب العمل ملزم تجاه الآخر، فالأول ملزم بأداء عمله وإحترام رب العمل والحفاظ على وسائل العمل في حين يلتزم رب العمل بتوفير ظروف حسنة للعمل التصريح به لدى مصالح الضمان الإجتماعي بالإضافة إلى تمكين العامل من أجره<sup>1</sup>.

إنّ صاحب العمل ملزم بتأدية الأجر في وقته المحدد كما هو الإتفاق عليه، ولا ضرر أن تمت زيادته عن القدر المتفق عليه جزاء للعامل على كفاءته وتشجيعا له لكن في المقابل يمنع على صاحب العمل إنقاصه بإرادته المنفردة كما يمنع منعا باتا أن يحدد بأقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون والمحدد قانونا فمتى إلترزم به رب العمل يكون قد حصن نفسه حتى أمام القضاء إذا حصل تنازع حوله، فالقاضي لا يملك سلطة تعديله أو إعادة النظر فيه ما لم تكن هناك ظروف طارئة<sup>2</sup>.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث للإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون والحلول المناسبة لها (المطلب الأول)، ونطاق حماية أجر العامل (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> - ملاوي إبراهيم ودحروج محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود عقد العمل، منشورات رأس الجبل حسين، قسنطينة، 2014، ص 94.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، 2011، ص 60.



## المطلب الأول

### الإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون والحلول المناسبة لها

إنّ الأجر الوطني الأدنى المضمون هو مؤشر ومقياس للأجور بمعنى أنّ سياسة الأجور ينبغي أن تكون واضحة وشفافة وأن يكون مستخرج الراتب أو جدول الدفع معلوماً من كافة الناس<sup>1</sup>. يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة، وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر، ب 20 ألف دج في الشهر أي ما يعادل 115,38 دينار لساعة عمل<sup>2</sup>.

وتعد هذه الزيادة المقدرة ب 20000 دج في الأجر الوطني الأدنى المضمون أول زيادة في الأجر الأدنى منذ 2012، وهذا الأجر هو الحد الأدنى الوطني للأجور والمرتبات المطبق على كافة العمال في كافة القطاعات والنشاطات دون إستثناء حيث يتم بمقتضى نصوص تنظيمية. وعليه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، للإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون (الفرع الأول)، والحلول المناسبة لتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### الإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون

أوجدت مسألة الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ فترة جدلاً كبيراً في المجتمع وأصبح مشكلاً للطبقة العمالية وللمنظمات النقابية حيث أضحى تطالب برفع قيمته أو تغيير مكوناته بما يتلاءم والحفاظ على القدرة الشرائية وتحقيق المستوى المعيشي المطلوب للعمال رغم النصوص المبكرة التي أقرت هذا الحق بصيغ أمرة معتبرة إياه حق أساسي مرتبط رغم النصوص المبكرة التي أقرت هذا الحق بصيغ أمرة معتبرة إياه حق أساسي مرتبط بالنظام العام، لا يمكن التنازل عنه ولا إسقاطه كلياً أو جزئياً<sup>3</sup>.

1 - بوخروبة كلثوم، المرجع السابق، ص 203.

2 - مرسوم رئاسي رقم 137-21، مؤرخ في 17 ماي 2021، يتضمن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، عدد 28، ج.ر.ج.ج، صادر في 7 أفريل 2021.

3 - بخدة مهدي، الأجر الوطني الأدنى المضمون، المرجع السابق، ص 122.

## الفصل الثاني.....حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونيا

الأجر الوطني الأدنى المضمون كان وما زال محل نقد من قبل محللين إقتصاديين عالميين، بحيث أنّ قاعدة حساب هذا الأجر قائم على مؤشرات مجهولة بسبب عدم معرفة الظروف الإقتصادية بكل مستلزماتها الحسابية، وأن مؤشر أسعار الإستهلاك والذي يترجم سنويا إلى نسب في التضخيم بمعنى فقدان القدرة الشرائية، وبالتالي فلا يوجد تعريف لأية عتبة في القانون لتكون ثمة مراجعة حتمية للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

الأجر الوطني الأدنى المضمون يمس بمبدأ المساواة المكرس في الدستور، كما يمس أيضا بنص المادة 87 من القانون رقم 90-11 التي تمنع التمييز بين العمال في مجال الأجر بحيث أنّه تجسيدا لنص المادة 87 مكرر لوحظ من الناحية العملية أنّها تسوي بين العمال الذين يشغلون نفس التصنيف المهني دون مراعاة الأقدمية التي يتمتعون، فهل يعقل أن نسوي في الأجر بين عامل جديد وعامل يتمتع بخبرة مهنية داخل نفس الهيئة المستخدمة؟ الأمر الذي يؤدي حتما إلى القضاء على روح المبادرة ولا يشجع في المنافسة بين العمال التي هي أساس الزيادة في الإنتاج والإنتاجية<sup>2</sup>.

إنّ المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كانت ولا تزال محل إنتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء<sup>3</sup>، لذلك طرحت المسألة بجدية خلال الثلاثية المنعقدة بتاريخ 24 فبراير 2014 والتي إنتهت بتعيين تقنية قانونية بغية إعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات للأجر على أن يبدأ سريان تطبيقها خلال قانون المالية لسنة 2015<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - بوخروبة كلثوم، المرجع السابق، ص 204.

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح القانون "العمل الجزائري"، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2010، ص 73.

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص 29.

<sup>4</sup> - بن عزوز بن ناصر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل الإقتصادي"، المرجع السابق، ص 17.

## الفرع الثاني

### الحلول المناسبة لتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون

من أهم النتائج المباشرة المترتبة عن تعديل المادة 87 مكرر زيادة الأعباء المتصلة بالهيئات المستخدمة، وهو ما سيدفع الحكومة إلى تحفيزها بصورة غير مباشرة من خلال تخفيف الأعباء وإغرائها من خلال إعادة بعث قروض الإستهلاك المخصصة للإنتاج المحلي، ومن ثم ستظل الإشكالية بالنسبة للإقتصاد الجزائري مطروحة كونه لم يخرج من دائرة توظيف وإستغلال الربح الناتج عن النفط مقابل عدم القدرة على الخروج من التبعية للمحروقات.

أكدت الحكومة خلال إجتماعها أنّ القرض الإستهلاكي يكون حصريا على المنتج الوطني حيث سيشتمل هذا القرض وضع قائمة للمؤسسات والمنتجات التي سيشملها، وكذا سقف القرض والأمور التقنية المتعلقة بطرق تسديده، على أنّ دخوله حيز التنفيذ يتطلب تعديل قانون المالية وإستحداث مرسوم خاص بذلك.

إنّ الحلول التي جاءت بها الحكومة من خلال إجتماع الثلاثية وخاصة تشجيع القرض الإستهلاكي لفائدة المؤسسات الإقتصادية الوطنية، يمس بالمبادئ التي يقوم عليها النظام الليبرالي والمتمثلة في عدم تدخل الدولة في تنظيم الحياة الإقتصادية، وكذا المنافسة المشروعية بين كل من الإنتاج الوطني والأجنبي<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### نطاق حماية أجر العامل

تحضى الأجور بصفة عامة بحماية قانونية إذ نصت التشريعات المقارنة على هذه الحماية وحددت صورها وهذا نظرا لطابعها الإجتماعي والإقتصادي في آن واحد<sup>2</sup>.

1 - بن عزوز بن ناصر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل الإقتصادي"، ص 19.

2 - قرين طاهر، المرجع السابق، ص 81.

إنّ هذه الحماية تعددت وتتنوع بحيث مواضيعها لذلك إرتأينا تخصيص هذا المطالب لحماية أجر العامل عن طريق آليات قانونية (الفرع الأول)، ودور القضاء في حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### حماية أجر العامل عن طريق آليات قانونية

أعطى المشرع الجزائري حماية للأجر الوطني الأدنى المضمون في مواجهة صاحب العمل (أولا)، وحمايته من الدائنين (ثانيا)، وحمايته عن طريق آليات مؤسساتية (ثالثا).

#### أولا: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

إعمالا للقاعدة المقترضية بأنه لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص القانون أو التنظيم صراحة دون أي إخلال بهذه القاعدة، فالأجر يكون مهددا من طرف رب العمل بطريقتين إثنين إما الإقتطاع وإما المقاصة<sup>1</sup>.

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل وذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الإقتطاع من الأجر فقد يلجأ صاحب العمل إستنادا إلى سلطته التأديبية إلى توقيع جزاءات تتمثل في إقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الإقتطاع إستيفاء لما يقرضه من مال للعامل أو تعويضا عن الفقد أو التلف الذي يسببه العامل لأدوات الإنتاج<sup>2</sup>.

نكون أمام المقاصة إذا كان الدائن نفسه مدينا لمدينه بأن يصبح كل منهما دائنا ومدينا، وإذا إتحد الدينين في النوع والجنس نلجأ إلى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر<sup>3</sup>.

1 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص ص 58-59.

2 - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د.س.ن، ص 230.

3 - خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 315.

### ثانيا: حماية أجر العامل من الدائنين

يحظى الأجر بحماية خاصة من دائني العامل إذ تقضي القواعد العامة بأنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بمقدار معين حدده القانون<sup>1</sup>.

قد يحدث أن يكون العامل في إطار علاقاته الشخصية مع أشخاص أجنب عن علاقة العمل مدينا لأحدهم أو مجموعة من الأشخاص وبطول أجل الوفاء يكون الأجر هو الضمان لذلك بمقتضى القواعد العامة والمتعارف عليه أنه للدائن الطرق التي تساعده على تحصيل ماله في ذمة مدينه تكون إما بالحجز أو حوالة الحق وهو الحال بالنسبة لدائني الأجير قد ينتهجوا الإعتراض على الأجر وأن يقوموا بالإتفاق معه على التنازل من أجره وفاء لدينه وعليه<sup>2</sup>.

### ثالثا: حماية أجر العامل عن طريق آليات مؤسساتية

أقر المشرع الجزائري للعامل حماية لحقه في الأجر، من إنشاء أجهزة رقابية تسهر على التطبيق السليم للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال والمتمثلة في مفتشية العمل والنقابات العمالية، تعزيزا لثقة العامل في إستيفاء حقه في الأجر من المستخدم في الوقت والمكان المتفق عليه، وحتى لا يلجأ إلى الإقتراض الذي يجعل من حياة العامل صعبة وغارقة في الديون، فالمشرع جعل لمفتشية العمل دورا بارزا في تحقيق ذلك كما أسند لنقابات عمالية نفس الدور<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني

#### دور القضاء في حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعتبر الأجر عنصر من عناصر عقد العمل الأساسية والذي بدونه لا يمكن الحديث عن هذا العقد<sup>4</sup>، لذلك تدخل المشرع الجزائري في حماية الأجر ووصوله إلى العامل في أحسن الظروف

1 - قرين الطاهر، المرجع السابق، ص 82.

2 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 59.

3 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص 58.

4 - منال سالم شوت الرشيدي، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص 85.

## الفصل الثاني.....حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونيا

وبدون أي منازعة، حقا أنّ العامل يعتبر دائئا لصاحب عمله بمقدار أجره، ولكنه دائن من نوع خاص لا لصفته كعامل ولكن لأنّ دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشته وحياته<sup>1</sup>.

لم يورد المشرع نص خاص يمنح للقاضي سلطة تعديل الأجر ورفعته إلى الأجر الأدنى المضمون إذا تضمن عقد العمل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أن يحكم القاضي بتعويض لصالح العامل يتمثل في الفرق بين ما يتقاضاه العامل من أجر والأجر الأدنى المضمون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973، ص 142.

<sup>2</sup> - فتحي عبد الصبور، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، 1986، ص 308.

## المبحث الثاني

### الرقابة المقررة لأجهزة الدولة

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية<sup>1</sup>. كما هو معروف في علاقات العمل فإنّ الخلاف يثور بين طرفيها أو إجراء يتم بينهما يكون محط رقابة وهذه الرقابة من إختصاص مفتشية العمل التي أنشأها المشرع الجزائري<sup>2</sup>، كما يبرز الدور الإستشاري للنقابات العمالية دورا هاما في إبراز الحماية المقررة للأجور<sup>3</sup>، كما تدخل الدولة بوضع وإنشاء صناديق وهيئات تكفل حماية العامل ما يعرف بهيئة الضمان الإجتماعي<sup>4</sup>. لذلك إرتأينا في هذا المبحث لدراسة رقابة مفتشية العمل على أجر العامل ودور النقابات العمالية في مجال حماية الأجر (المطلب الأول)، ورقابة هيئة الضمان الإجتماعي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

رقابة مفتشية العمل على أجر العامل ودور النقابات العمالية في مجال حماية أجر العامل تعمل مفتشية العمل للصلاحيات والمهام المخولة لها طبقا لأحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، حيث قام المشرع الجزائري بإصدار القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990<sup>5</sup>، وضمنه إنشاء مفتشية العمل وحدد صلاحياتها وإختصاصها، بحيث تتفرد بإختصاص نوعي يتمثل في مراقبة تطبيق القانون

1 - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 285.

2 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 74.

3 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص 65.

4 - قويمى حميد وضحاك نجية، "الضمان الإجتماعي في الجزائر (دراسة حالة CASNOS لولاية البويرة)"، مجلة العلوم

الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، جامعة البويرة، 2015، ص 83.

5 - قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتضمن مفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، عدد6، صادر في 7 فيفري

1990، المعدل والمتمم.

والإختصاص الزمني فمكثها من الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت وإختصاص مكاني بحيث تخصص بالدخول إلى إي مكان عمل<sup>1</sup>، كما نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>2</sup> على وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى رقابة مفتشية العمل على أجر العامل (الفرع الأول)، ودور النقابات في مجال حماية الأجر (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### رقابة مفتشية العمل لأجر العامل

يكمّن دور مفتشية العمل في مراقبة إحترام الأجر الأدنى المضمون، فأيّ أجر أقل منه يستدعي كشفه، وكذلك الحرص على تطبيق المساواة في الأجر بين النساء والرجال شرط أن يكون نفس منصب العمل فمن غير المعقول مثلا المساواة في الأجر بين مسير وعامل بسيط مثلا أو تمكين من لهم قرابة مع رب العمل من أجر أكبر، الحرص على التأكد كم تنظيم العمل لساعات إضافية وتقاضي العامل أجرها طبقا لما تقتضيه المواعيد القانونية مراقبة حساب الأجر بكافة مكوناته<sup>3</sup>.

إضافة إلى هذا كله يختص المفتش بمراقبة الوفاء النقدي بالأجر وفي أجله حتى يضمن إنتظامه، لما يلزم المستخدم بمسك السجلات الخاصة بالأجور وتمكين العامل من قسيمة الأجر<sup>4</sup>، كما أنّها مكلفة بتقديم المعلومات والنصائح للعمال والمستخدمين فيما يخص التشريع والتنظيم للعمل وحول الوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الإجراءات القانونية<sup>5</sup>.

1 - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية "دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 217.

2 - راجع المادة 87 من القانون رقم 90-11، يتضمن علاقات العمل، المرجع السابق.

3 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 75.

4 - المرجع نفسه، ص 75.

5 - بن ديب محمد، "دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جامعة وهران، 2016، ص 11.



في حالة عدم إحترام هذه الإجراءات فإنه يكون المستخدم عرضة لإعتذارات وإنذارات كتابية وإذا لم يمثل لذلك تحرر في حق المخالفات محاضر ويحال على الجهات القضائية المختصة وهي حسب القانون الجزائري القسم الإجتماعي المختص بكل النزاعات المتعلقة بالعمل والأجور<sup>1</sup>.  
سوف نتطرق في هذا الفرع إلى الرقابة على تحديد الأجر (أولا)، ورقابة عملية الوفاء (ثانيا).

### أولا: الرقابة على تحديد الأجر

تتولى مفتشية العمل رقابة على تحديد الأجر(1)، وأيضا على عملية حسابه (2).

#### 1: رقابة تحديد الأجر

ترك التشريع العمالي الحالي الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون المحدد قانونا، ذلك لأن الحرية التي كانت للأطراف كان يحكمها جانب واحد هو صاحب العمل ثم أصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم إلتزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية، والسهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى، حيث إعتبر المشرع أنّ دفع المستخدم للعامل أجرا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها، وذلك تحقيقا لمبدأ المساواة بين العمال الذين يشتغلوا في نفس المنصب<sup>2</sup>.

#### 2- رقابة حساب الأجور

لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة ومن ذلك نجد:

- أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الإعتبار الوحدة الزمنية، وبما أنّ المشرع الجزائري أقرّ بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الإلتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، فإنّ القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة حساب

1 - جديد سعاد، المرجع السابق، ص 75.

2 - بوطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، د.ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،

2013، ص 89.

## الفصل الثاني.....حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونيا

الأجر المتعمدة، وكذا القيمة التي يحصل إليها الأجر ثم يقوم بمقارنته بالأجر الأدنى المضمون ويتأكد من العامل يحصل على أجر يساوي أو يزيد عنه.

- التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي والذي يحصل عليه العامل، وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبته ما إذا كانت قيمته الإقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا، وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيهِ للإنفاق على معيشته<sup>1</sup>.

### ثانيا: رقابة عملية الوفاء

قرر المشرع الجزائري رقابة على الوفاء بالأجر سواء من ناحية الدفع النقدي للأجر أو من ناحية إجراءات وميعاد الوفاء (1)، وكذلك من حيث الرقابة على إثبات الوفاء (2).

### 1- رقابة على وسائل وميعاد الوفاء

أكد القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على ضرورة دفع النقود عن طريق وسائل نقدية من قبل المستخدم للعامل، كلف به مفتش العمل من التأكد منه وذلك بمراقبة مدى تطبيق هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية<sup>2</sup>.

أما فيما يخص إجراءات وميعاد الوفاء بالأجر نجد أنّ المشرع الجزائري قد ألزم صاحب العمل بأداء الأجر في المواعيد والأماكن المحددة قانونا حيث أوجب عليه أن يدفع الأجر الذي يستحقه العامل بانتظام عند حلول أجل إستحقاقه، وهذا طبقا للمادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فلا يجوز له دفع الأجر في الأيام المخصصة لراحة العامل، بما يحظر عليه دفع الأجر في بعض الأماكن كالحانات أو مخازن البيع أو مكان اللهو، وبالتالي أن يتم الدفع في أماكن العمل أو الأماكن لمجاورة له<sup>3</sup>.

1 - أمال بوطاهر، المرجع السابق، ص 89

2 - أنظر المادة 2 من قانون 90-03، يتضمن مفتشية العمل، المرجع السابق.

3 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص 61.

يجب على مفتش العمل أن يتحقق من أنّ المستخدم قد قام بدفع الأجر حسب هذه الحالات وإلاّ اعتبر ذلك من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجد<sup>1</sup>.

### 2- الرقابة على إثبات الوفاء

ألزم المشرع الجزائري على المستخدم أن يعد قسيمة للأجور عند دفعها للعامل وذلك لتسهيل عملية إثباته بوفائه لهذا الأجر، فيجب عليه تقديم دفتر الأجور بناء على طلب مفتشية العمل والإحتفاظ به لمدة 3 سنوات، ويقع على عاتقه إتخاذ كل التدابير اللازمة لتسهيل عملية الإطلاع على هذه الدفاتر من قبل مفتش العمل، وذلك أثناء قيامه بعمليات المراقبة حتى ولو في غيابه أي غياب المستخدم.

منح المشرع لمفتش العمل عند إكتشاف أي خرق لأحكام الآمرة في القوانين، تقديم إنذار للمستخدم حيث يلزمه بالإمتثال لهذه القوانين في أجل حدده القانون لمدة لا تتجاوز 8 أيام<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### دور النقابات في مجال حماية الأجر

يلعب الدور الإستشاري للنقابات العمالية دورا هاما في إبراز الحماية المقررة للأجور، ولا يتجسد لنا أهمية هذا الدور إلاّ لإبراز مضمون إستشارة النقابية وأهميتها. نتطرق في هذا الفرع إلى مضمون النقابات العمالية في حماية الأجر (أولا)، وأهمية إستشارة نقابات العمل في حماية الأجر (ثانيا).

#### أولا: مضمون إستشارة النقابات العمالية في حماية الأجر

نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>3</sup> على وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون والمعنيين بالدرجة الأولى هم القطاع الإقتصادي والقطاع الخاص ونقاباتهم والمستخدمين وتنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا.

1 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص62.

2 - المرجع نفسه، ص 63.

3 - راجع المادة 87 من القانون رقم 90-11، يتضمن علاقات العمل، المرجع السابق.

نوع هذه الإستشارة تعتبر مجرد شكل شكلي وظيفته لا تتجاوز تمكين الدولة من الظهور بمظهر الدولة التي وفّت بالتزاماتها إتجاه المعايير الدولية<sup>1</sup>.

### ثانيا: أهمية إستشارة نقابات العمل في حماية الأجر

يتمثل أهمية الأجر في الحصول على أكبر قدر من العمل مقابل أدنى كلفة ممكنة، ليزيد من أرباحه ولتخفيض الكلفة يمتد أصحاب العمل أيسر الطرق لهم وأقربها منالا كتخفيض الأجر وزيادة ساعات العمل، حيث يذهب صاحب العمل في تخفيض الأجر إلى الحدود الأدنى وفي زيادة ساعات العمل إلى الحدود القصوى في حفاظه على مستوى ربحه وهو يخوض معركته المنافسة مع أصحاب العمل الآخرين، بما يؤدي إلى حرمان الأجير من الحد الأدنى الضروري لتمكينه من الإستمرار في العيش وهنا تكمن أهمية الإستشارة، حيث تسعى إلى محاولة التقليل من سيطرة أصحاب العمل في هذا الشأن ولحماية العامل من جهة أخرى.

إنّ ممثلي العمال هم أكثر معرفة بإحتياجات العمال والظروف والمشاكل التي تعيقهم وتشغل حياتهم اليومية، فهم الأكثر قدرة على إقتراح الأجر الأدنى الذي يمكنهم من سد حاجاتهم وتسوية طرق معيشتهم وحل مشاكلهم.

كما أنّ المستخدمين هم الأكثر علما وإطلاعا بالمشاكل المختلفة التي يعانون منها كقدرتهم في تصريف الإنتاج ودفع الأعباء الضريبية، وبالتالي هم الأكفأ على الموافقة أو رفض الأجر الأدنى المقترح، ودون زيادة الإنتاجية لا يمكن لصاحب العمل أن يستجيب لأية مطالبة برفع الأجر الأدنى<sup>2</sup>.

1 - إخلف بلال، المرجع السابق، ص 65.

2 - المرجع نفسه، ص 66-67.

## المطلب الثاني

### رقابة هيئة الضمان الإجتماعي

يعد الضمان الإجتماعي أحد الصور الحماية الإجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والداستير الدولية، والتي تهدف في إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وذوي الحقوق سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وأي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الإجتماعية والمهنية التي يتعرضون لها والتي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز بصفة نهائية<sup>1</sup>.

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى ماهية الضمان الإجتماعي في النظام الجزائري (الفرع الأول)، وأعاون الرقابة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### ماهية الضمان الإجتماعي في النظام الجزائري

إن الضمان الإجتماعي يرتبط بالأخطار التي يتعرض لها الفرد كالمرض والعجز، كما يطلق على الضمان الإجتماعي بمصطلح التأمينات الإجتماعية والذي يعني تدخل الدولة بوضع وإنشاء صناديق وهيئات تكفل حماية العامل<sup>2</sup>.

يتكون وعاء الإشتراك من أجر العامل الخاضع للإشتراكات الضمان الإجتماعي وهذا الأجر يخضع في تقديره إلى الإتفاق الحاصل بين صاحب العمل والعامل، فلا يمكن أن يكون الأجر الخاضع لإقتطاع الإشتراكات الضمان الإجتماعي أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

إذا كان الأجر الخاضع لإقتطاع الإشتراك أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون فإنّ مصلحة الإشتراكات تحيل الملف إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل لمراقبة الأجور المصرح لها من طرف رب العمل ومن خلال الإطلاع على وثائق المحاسبة لرب العمل، ومن خلال قيام المراقب بزيارة مكان العمل وقيامه بإستجواب العمال للتحقق من الأجر الذي يتقاضونه<sup>3</sup>.

1 - قويمى حميد وضحاك نجية، المرجع السابق، ص 83.

2 - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 10.

3 - قرومى حميد وضحاك نجية، المرجع السابق، ص 90.

## الفرع الثاني

### أعوان المراقبة

إن أعوان المراقبة يقومون بمراقبة أصحاب العمل سواء من تلقاء أنفسهم، وذلك ببرمجة عدة الزيارات إلى أماكن العمل مباشرة، أو تتم المراقبة بناء على طلب المصالح التابعة لمديرية التحصيل كمصلحة الترقيم ومصلحة الإشتراكات ومصلحة منازعات أصحاب العمل، بحيث ترسل هذه المصالح ما يسمى بوثيقة المراقبة.

يخول لعون المراقبة في إطار عمليات المراقبة القيام بفحص كل وثيقة ضرورية لأداء عمليات المراقبة، وسماح كل شخص موجود في أماكن العمل، والقيام بجميع التحقيقات التي تكلف بها هيئات الضمان الإجتماعي، كما يقوم بتلقي سندات الدفع لحساب هيئة الضمان الإجتماعي. وفي الأخير يعد مراقب أصحاب العمل تقريرا مفصلا حول ما يقوم به من مراقبة وبدون شهادة الأشخاص الذين تم سماعهم في محضر يوقعه سويا الشاهد والمراقب، كما يذكر في التقرير الوثائق المحاسبية التي إستند عليها في تقريره، وذلك لتبرير النتائج التي توصل إليها<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - لعيّمش غزالة، "الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الإجتماعي الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص ص 121-122.

خاتمة

يتضح مما سبق أنّ الأجر هو حق كل عامل أجير، حيث يعتبر أحد عناصر عقد العمل، كما أنّه حظى بحماية مميزة من طرف المشرع الجزائري من خلال تكفله بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تعد الأجور ذات أهمية بالنسبة للعامل بإعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به حياته ومعيشته وبالنظر للدور الذي تلعبه في الحياة الإجتماعية تدخلت الدولة لفرض القواعد القانونية لحمايته من تعسف صاحب العمل، ووضع حد أدنى للأجر يتم تحديده مركزيا حيث تمنع التشريعات العمالية التنازل عنه إلى جانب وسائل الحماية تضمن الإستقرار الدفع وإستحقاق الأجر وملحقاته والعناصر المكونة لأنّها جزء لا يتجزأ من الأجر.

المشرع الجزائري تدخل في مجال قانون العمل بوضع قواعد أمرة مرتبطة بالنظام العام الإجتماعي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها منها الأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث أنّه حدد الجهة التي تضبط قيمة الأجر وهي السلطة التنظيمية ممثلة في أعلى هرم السلطة التنفيذية، أمّا عناصر الأجر أو محتوياتها فنص عليها المرسوم التنفيذي رقم 15-59، الذي يجعل من الأجر القاعدي المناسب لمنصب العمل، ويستثني عدد كبير من التعويضات عند حساب قيمة الأجر الممنوح للعامل.

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة، وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر، ب 20 ألف دج في الشهر أي ما يعادل 115,38 دينار لساعة عمل.

تعد هذه الزيادة المقدرة ب 20000 دج في الأجر الوطني الأدنى المضمون أول زيادة في الأجر الأدنى منذ 2012، وهذا الأجر هو الحد الأدنى الوطني للأجور والمرتبات المطبق على كافة العمال في كافة القطاعات والنشاطات دون إستثناء حيث يتم بمقتضى نصوص تنظيمية.

المشرع الجزائري ساهم على تنظيم صلاحيات ومهام مفتشة العمل وذلك من خلال مجموعة من النصوص القانونية، حيث قرر تكليف مفتشية العمل بالسهر على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وخول مفتشي العمل لتحقيق ذلك حق القيام بزيارات دورية لأماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال إختصاصهم، كما يلعب الدور



الإستشاري للنقابات العمالية دورا هاما في إبراز الحماية المقررة للأجور، إضافة إلى أنّ الضمان الإجتماعي يعد أحد الصور الحماية الإجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والداستير الدولية.

بعد دراستنا لموضوع النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون إرتأينا إلى إقتراح

التوصيات التالية:

- ضرورة وضع المشرع الجزائري سياسات في تحديد مبدأ الحد الأدنى للأجور على النحو الذي يكفل التناسب مع معدلات الإرتفاع الكبير الذي يطرأ على نفقات تكاليف المعيشة.
- ينبغي تعديل دوري للأجر الوطني الأدنى المضمون بما يتماشى مع إرتفاع معدلات التضخم مع الأخذ بعين الإعتبار العناصر المحددة الأخرى مثل تطور إنتاجية العمل.
- يجب على المشرع الجزائري إعطاء للأجر الوطني الأدنى المضمون تعريف واضح ودقيق وخاص بالمجال الذي تنظمه قوانين العمل وهذا حتى لا يحدث خلط بينه وبين الأجور المنظمة لقواعد الوظيفة العمومية من أجل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس إيجابيا على حقوق العمال ليكون ضمانا له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.

## قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

1- الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقات العمل الفردية"، جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2- \_\_\_\_\_، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 3- أعمرة المختار، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الإقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 4- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة (دراسة تحليلية ونقدية)، دار هومة، الجزائر، 2008.
- 5- بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، د.ط.، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 6- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، "نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2010.
- 7- \_\_\_\_\_، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
- 8- \_\_\_\_\_، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، 2011.
- 9- بوطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، د.ط.، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013.
- 10- خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري "أحكام الإلتزام"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 11- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولت الإقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.

- 12- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية "دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- 13- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 14- فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973.
- 15- فتحي عبد الصبور، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، 1986.
- 16- محمد حسين منصور، قانون العمل "عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإخلاف"، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 17- \_\_\_\_\_، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د.س.ن.
- 18- ملاوي إبراهيم ودحوح محمد، سلطة رب العمل في تعديل بنود عقد العمل، منشورات رأس الجبل حسين، قسنطينة، 2014.
- 19- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، طبعة 2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.
- 2- الأطروحات والمذكرات الجامعية**
- أ- أطروحات الدكتوراه**
- 1- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2008.
- 2- بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، 2016/2017.

**ب- مذكرات الماجستير**

- 1- بوقرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010/2011.
- 2- منال سالم شوت الرشيدي، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.

**ت- مذكرات الماستر**

- 1- إخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016/2017.
- 2- جديد سعاد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2016/2017.

**3- المقالات**

- 1- بخدة مهدي، "الأجر الوطني الأدنى المضمون"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 3، العدد6، معهد الحقوق، المركز الجامعي غليزان، 2017، ص ص 117-129.
- 2- بن ديب محمد، "دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جامعة وهران، 2016، ص ص 11-14.
- 3- بن عزوز بن ناصر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل الإقتصادي"، المجلة النقدية، المجلد 9، العدد 1، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014، ص ص 7-24.
- 4- ريغي هشام، "تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في سياق إتجاهات المؤشر الوطني لأسعار الإستهلاك في الجزائر خلال الفترة 2012-2018"، مجلة الإنسانية والإجتماعية، المجلد 6، العدد2، جامعة قسنطينة 2، 2020، ص ص 1-25.

- 5- سليمانى فريفة وحشمان مولود، "أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر فى الجزائر (1990-2016)", مجلة الباحث، مجلد 18، عدد 1، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018، ص 203-212.
- 6- لعيمش لغزالة، "الأساس القانونى للتكليف فى مجال الضمان الإجماعى الجزائرى"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص ص 114-129.
- 7- قرين الطاهر، مدى أهمية الأجر فى علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، عدد 52، جامعة الإخوة منتورى قسنطينة 1، الجزائر، 2019، ص ص 74-85.
- 8- قرومى حميد وضحاك نجية، "الضمان الإجماعى فى الجزائر (دراسة حالة CASNOS لولاية البويرة)"، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، جامعة البويرة، 2015، ص ص 83-98.
- 9- مخلوف كمال، "الحماية القانونية للأجر"، مجلة علمية محكمة، العدد 18، 2014، ص ص 212-226.
- 10- يحيات مليكة وبوشارب لامية، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى فى الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، مجلة الإقتصاد الجديد، المجلد 2، العدد 15، جامعة الجزائر 3، 2016، ص ص 353-368.
- 4- **النصوص القانونية**
- أ- **النصوص التشريعية**
- 1- قانون 90-11، المؤرخ فى 21 أفريل سنة 1990، يتعلق بتنظيم علاقات العمل، ج.ر.ج.ج.، عدد 17، صادر فى 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم.
- 2- قانون رقم 90-03، مؤرخ فى 6 فيفري 1990، يتضمن مفتشية العمل، ج.ر.ج.ج.، عدد 6، صادر فى 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم.
- 3- المرسوم التشريعى رقم 94-03، المؤرخ فى 11 أفريل 1994، يتضمن علاقات العمل، ج.ر.ج.ج.، عدد 20، سنة 1994.

ب- النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم رئاسي رقم 137-21، مؤرخ في 17 ماي 2021، يتضمن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، عدد 28، ج.ر.ج.ج، صادر في 7 أفريل 2021.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون، ج.ر.ج.ج، عدد 8، سنة 2005.

# الفهرس



العنوان	الصفحة
مقدمة.....	2
الفصل الأول: نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	6
المبحث الأول: ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	8
المطلب الأول: مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	8
الفرع الأول: تعريف وتطور الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	9
أولاً: تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	9
ثانياً: تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	11
الفرع الثاني: عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	12
المطلب الثاني: أهداف الأجر الوطني الأدنى المضمون.....	14
الفرع الأول: حماية العمال الأكثر حرمانا ورفع المستوى العام للأجور .....	15
أولاً: حماية العمال الأكثر حرمانا .....	15
ثانياً: رفع المستوى العام للأجور .....	16
الفرع الثاني: تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات والإستقرار في علاقات العمل .....	16
أولاً: تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات .....	16
ثانياً: تحقيق الإستقرار في علاقات العمل .....	17
المبحث الثاني: طرق ومعايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	18
المطلب الأول: طرق تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	18
الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة.....	19
الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الإتفاقيات الجماعية.....	20
المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون .....	21
الفرع الأول: تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك .	21
أولاً: تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة .....	21
ثانياً: الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك .....	22

22	الفرع الثاني: الظروف الإقتصادية العامة .....
28	الفصل الثاني: حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونيا .....
26	المبحث الأول: نطاق حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون .....
	المطلب الأول: الإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون والحلول المناسبة لها .....
27	الفرع الأول: الإشكالات الناجمة عن تطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون .....
29	الفرع الثاني: الحلول المناسبة لتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون .....
29	المطلب الثاني: نطاق حماية أجر العامل .....
30	الفرع الأول: حماية أجر العامل عن طريق آليات قانونية .....
30	أولاً: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل .....
31	ثانياً: حماية أجر العامل من الدائنين .....
31	ثالثاً: حماية أجر العامل عن طريق آليات مؤسساتية .....
31	الفرع الثاني: دور القضاء في حماية الأجر الوطني الأدنى المضمون .....
33	المبحث الثاني: الرقابة المقررة لأجهزة الدولة .....
	المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل على أجر العامل ودور النقابات العمالية في مجال حماية أجر العامل .....
33	الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل لأجر العامل .....
34	أولاً: الرقابة على تحديد الأجر .....
36	ثانياً: رقابة عملية الوفاء .....
37	الفرع الثاني: دور النقابات في مجال حماية الأجر .....
37	أولاً: مضمون إستشارة النقابات العمالية في حماية الأجر .....
38	ثانياً: أهمية إستشارة نقابات العمل في حماية الأجر .....
39	المطلب الثاني: رقابة هيئة الضمان الإجتماعي .....
39	الفرع الأول: ماهية الضمان الإجتماعي في النظام الجزائري .....

40	..... الفرع الثاني: أعوان المراقبة
41	..... خاتمة
45	..... قائمة المراجع
50	..... الفهرس

## الملخص

يخضع الأجر لحماية قانونية مميزة من طرف المشرع الجزائري من خلال تكفله بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، إذ أنه تدخل في مجال قانون العمل بوضع قواعد أمره مرتبطة بالنظام العام الإجتماعي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، بإعتبار أنّ الأجر ذات أهمية بالنسبة للعامل بإعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمنه له حياته ومعيشته.

## Résumé

Le salaire fait l'objet d'une protection légale distincte par le législateur algérien à travers sa garantie de fixer le salaire minimum national garanti, Comme il s'immisçait dans le domaine du droit du travail en fixant des règles impératives liées à l'ordre public social, qui ne peuvent être convenues, Considérant que le salaire est important pour le travailleur comme le seul moyen et source qui lui garantit sa vie et ses moyens de subsistance.