

نداء عاجل للتوفيق بين ثلاث مصطلحات متباينة لأجر بين قانون التأمين الإجتماعي للعاملين وكل من قانون الخدمة المدنية لشاغلي الوظائف في الوزارات ومصالحها والهيئات العامة وقانون العمل (للعاملين في غير القطاع الحكومي)

بقلم أ.د. سامي نجيب

أولاً: وفقاً للقرار بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية المعمول به إعتباراً من ٢٠١٥/٣/١٣ (اجر وظيفة. أجر مكمل) :

"تسرى أحكام هذا القرار بقانون على الوظائف في الوزارات ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك" (م ١) .

ووفقا للمادة الثانية من القرار بالقانون المشار إليه يقصد بالموظف كل من يشغل إحدى الوظائف (وظائف الإدارة العليا أو الإدارة التنفيذية) ويشمل ما يحصل عليه نظير عمله :

١- ما يسمى بالأجر الوظيفي المحدد بالجدول المرافقة للقانون مضموما إليه جميع العلاوات المقررة (علاوات دورية بواقع ٥% من الأجر الوظيفي في ١/٧ من كل عام وعلاوات تشجيعية بنسبة ٢,٥% من الأجر الوظيفي وعلاوات تميز علمي بنسبة ٢,٥% من الأجر الوظيفي) وما يسمى بالأجر المكمل ويقصد به كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي (حوافز أداء . مقابل ساعات عمل إضافية . مقابل مناطق ووظائف معينة. نفقات. مزايا نقدية وعينية . بدلات موظفين وتحدد تلك العناصر وفقا لقرار من رئيس الوزارة بمراعاة طبيعة العمل ونوعية الوظائف وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء الموظفين) .

ووفقا للمادة ٣٥ من القرار بقانون ١٨ لسنة ٢٠١٥ يحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقا للجداول أرقام (١، ٢، ٣) المبينة فيما يلي :

جدول رقم (١) الوظائف التخصصية

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	المدد البينية اللازمة للترقية	نسبة الترقية بالإختيار	الأجر الوظيفي الشهري
الممتازة	الممتازة	تحدها شروط شغل الوظيفة	مساابقة	٢٠٦٥
العالية	العالية	تحدها شروط شغل الوظيفة	مساابقة	١٤١٥
مدير عام	مدير عام	تحدها شروط شغل الوظيفة	مساابقة	١٣٣٥

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	المدة البيئية اللازمة للترقية	نسبة الترقية بالإختبار	الأجر الوظيفي الشهري
الأول (أ)	الأولى أقدمية أكثر من سنة	تحددها شروط شغل الوظيفة	مسابقة	١١٩٥
الأول (ب)	الأولى أقدمية حتى سنة	ثلاث سنوات	%١٠٠	١١٧٥
الثاني (أ)	الثانية أقدمية أكثر من ٣ سنوات	ثلاث سنوات	%٥٠	١٠٣٥
الثاني (ب)	الثانية أقدمية حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	%٤٠	١٠٢٠
الثالث (أ)	الثالثة أقدمية أكثر من ٦ سنوات	ثلاث سنوات	%٣٠	٩١٠
الثالث (ب)	الثالثة أقدمية أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	ثلاث سنوات	%٢٥	٨٩٥
الثالث (ج)	الثالثة أقدمية حتى ٣ سنوات			٨٨٠

جدول رقم (٢) الوظائف الكتابية والفنية

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	المدة البيئية اللازمة للترقية	الأجر الوظيفي الشهري
الأول (أ) فني / كاتب	الأولى أقدمية سنة فأكثر	ثلاث سنوات	١١٩٥
الأول (ب) فني / كاتب	الأولى أقدمية حتى سنة	ثلاث سنوات	١١٧٥
الثاني (أ) فني / كاتب	الثانية أقدمية أكثر من ٣ سنوات	ثلاث سنوات	١٠٣٥
الثاني (ب) فني / كاتب	الثانية أقدمية حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	١٠٢٠
الثالث (أ) فني / كاتب	الثالثة أقدمية أكثر من ٦ سنوات	ثلاث سنوات	٩١٠
الثالث (ب) فني / كاتب	الثالثة أقدمية أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	ثلاث سنوات	٨٩٥
الثالث (ج) فني / كاتب	الثالثة أقدمية حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	٨٨٠
الرابع (أ) فني / كاتب	الرابعة أقدمية أكثر من سنتين	ثلاث سنوات	٨٥٠
الرابع (ب) فني / كاتب	الرابعة أقدمية حتى سنتين		٨٤٥

مدير

جدول رقم (٣) الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة

المستوى الوظيفي	الدرجة المالية المعادلة	المدد البيئية اللازمة للترقية	الأجر الوظيفي الشهري
الثاني (أ) حرفي	الثانية أقدمية أكثر من ٣ سنوات	ثلاث سنوات	١٠٣٥
الثاني (ب) حرفي	الثانية أقدمية حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	١٠٢٠
الثالث (أ) معاون خدمة	الثالثة أقدمية أكثر من ٦ سنوات	ثلاث سنوات	٩١٠
الثالث (ب) معاون خدمة/ حرفي	الثالثة أقدمية أكثر من ٣ سنوات وحتى ٦ سنوات	ثلاث سنوات	٨٩٥
الثالث (ج) معاون خدمة/ حرفي	الثالثة أقدمية حتى ٣ سنوات	ثلاث سنوات	٨٨٠
الرابع (أ) معاون خدمة/ حرفي	الرابعة أقدمية أكثر من سنتين	ثلاث سنوات	٨٥٠
الرابع (ب) معاون خدمة/ حرفي	الرابعة أقدمية حتى سنتين		٨٤٥
الخامس (أ) معاون خدمة/ حرفي	الخامسة أقدمية أكثر من سنتين	ثلاث سنوات	٨٤٣
الخامس (ب) معاون خدمة/ حرفي	الخامسة أقدمية حتى سنتين	ثلاث سنوات	٨٤٠
السادس (أ) معاون خدمة	السادسة أقدمية أكثر من سنتين	ثلاث سنوات	٨٣٧
السادس (ب) معاون خدمة	السادسة أقدمية حتى سنتين		٨٣٥

ثانيا : وفقا لقانون العمل لغير العاملين بالقطاعين الحكومي والعام (ثابت. متغير. نقدي. عيني) :

بالنسبة لمفهوم الأجر في غير القطاع الحكومي فقد نص البند (ج) من المادة الأولى من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه يقصد بالأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينا ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

- ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.
- ٢- النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
- ٣- العلاوات أيا كان سبب إستحقاقها أو نوعها.
- ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

٥- المنح وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة

محمد بن كريب

الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

٦- البذل، هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

٧- نصيب العامل في الأرباح.

٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديد لها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ثالثاً: بالنسبة لقانون التأمين الإجتماعي للعاملين الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (أجر أساسي . أجر متغير) :
وفقاً للبند ط من المادة (٥) بقصد بالأجر كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل :

١- الأجر الأساسي. ويقصد به :

(أ) الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالقطاعين الحكومي والعام وما يضاف إليه من علاوات خاصة (وفقاً لقانون العمل)

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدا منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم في غير القطاعين الحكومي والعام.

وفي جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي:

(أ) ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر .

(ب) ألا يزيد على الحد الأقصى للأجر.

ويزاد الحدان الأدنى والأقصى المشار إليهما في بعاليه بقيمة العلاوات الخاصة منسوبة إلى كل منهما، وذلك في التواريخ المحددة لضمها ... وإذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً بما لا يجاوز الحد الأقصى.

٢- الأجر المتغير ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص :

(أ) الحوافز .

(ب) العمولات .

(ج) الوهبة .

(د) البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لاتعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك .

(هـ) الأجور الإضافية .

(و) التعويض عن جهود غير عادية .

(ز) إعانة غلاء المعيشة .

(ح) العلاوات الإجتماعية .

محمد بن كريب

- (ط) العلاوة الإجتماعية الإضافية .
(ي) المنح الجماعية .
(ك) المكافأة الجماعية .
(ل) نصيب المؤمن عليه في الأرباح .
(م) ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي .
ويصدر وزير التأمينات قرارا بقواعد حساب عناصر هذا الأجر .

... وإلى هنا وأمام التباين الملحوظ في مصطلحات مفهوم الأجر يتعين الإسراع بإصدار اللوائح التنفيذية والقرارات التشريعية للتوفيق بين المفهوم التأميني للأجر (أساسي ومتغير) ومفهومه وفقا لتشريعات العمل المعامل بها العامل (والموظف) سواء في القطاعين الحكومي والعام أو غيرها (أجر وظيفة . أجر مكمل . أجر ثابت . أجر متغير . أجر نقدي . أجر عيني) .

وللموضوع بقيه ،

٦/٥ / ١٤٠٥ هـ . سامي نجيب