

زيادة الأجر حقيقة أم وهم

د. بلال عثمان عبد الله (*)

«Augmenter le salaire, est-ce qu'on peut? Il est fixé par la loi d'airain⁽¹⁾ à la plus petite somme indispensable, juste le nécessaire pour que les ouvriers mangent du pain sec et fabriquent des enfants... S'il tombe trop bas, les ouvriers crèvent, et la demande de nouveaux hommes le fait remonter. S'il monte trop haut, l'offre trop grande le fait baisser... C'est l'équilibre des ventres vides, la condamnation perpétuelle au bagne de la faim".

Émile ZOLA, *Germinal, Le livre de poche, p.140.*

عقد عمل دون أجر، وكل عقد عمل يوجب وجود الأجر^(٢)؛ ذلك أن للأجر أهمية خاصة بالنسبة للأجير، فمن خلاله يتمكن من تأمين معيشته،

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، فهو يشكل إحدى ركائز هذا العقد^(٣)، إذ لولاه لما أقدم الأجير على التعاقد، فلا يمكن تصور

(*) دكتور في الحقوق - جامعة مونبلييه الأولى أستاذ محاضر في كلية الحقوق في الجامعة اللبنانية.

(١) La loi d'airain des salaires est une exposée entre autres par (la paternité de la théorie est controversée) qui stipule que le est celui qui permet tout juste de nourrir le et sa famille. Il ne peut jamais être inférieur à ce qu'il est sous peine de condamner l'individu et ne peut jamais être supérieur du fait du, selon lequel une hausse de la entraîne une hausse de la et donc une baisse des salaires.

http://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_d%27airain_des_salaires Recherche effectuée le 10/7/2012

(٢) "Le salaire est l'un des piliers du contrat". MAZEAUD Antoine, *Droit du travail*, 3ème édition, Montchrestien, Paris, 2002, n 723, p. 507.

(٣) "Tout contrat de travail implique un salaire, les deux étant étroitement corrélatifs... La jurisprudence en a tiré cette conséquence qu'il n'existe pas de contrat de travail à titre gratuit". LYON-CAEN Gérard, *Les salaires*, in *Traité de droit du travail* (publié sous la direction de G.H. CAMERLYNCK), Dalloz, Paris, 1967, p.4.

وبصرف النظر ما إذا كان هذا المقابل مبلغاً من النقود أو من التقديمات العينية، وما إذا كان يدفع مباشرة من قبل رب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين. إنَّ هذا المفهوم المدني للأجر ينسجم مع المبادئ القانونية، كون الأجر يشكل الموجب القانوني الملحق على عاتق رب العمل مقابل موجب العمل الملحق على عاتق الأجير، إلا أنَّه في كثيرٍ من الأحيان قد يدفع رب العمل للأجير مستحقات انطلاقاً من عقد العمل ولكن دون أن يكون هناك أي عمل فعلي كما هو الحال مثلاً بالنسبة للإجازات المدفوعة، الأمر الذي دفع بالفقه إلى الأخذ بالمفهوم الاجتماعي للأجر^(٥).

إنَّ تحديد الأجر يخضع لمبدأ الحرية التعاقدية، فلأطراف العقد ان يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون، وأن يحددوا الأجر بشكلٍ يتناسب مع العمل المطلوب، إذ أنَّ مبدأ التناسب principe de proportionnalité يفرض أن يكون الموجب الملحق على عاتق فريق في العقد متناسباً أو متوازناً مع الموجب الملحق على عاتق الفريق الآخر، وإلا لاستتبع ذلك خللاً في العقد ومع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية. إلا أنَّه في كثيرٍ من الأحيان قد يتواجد أحد المتعاقدين في مركز القوة، فيملي إرادته على

ومواجهة أعباء الحياة، وتأسيس عائلة، وتربية أولاده، وتأمين الحياة الكريمة اللائقة بهم^(٤).

لقد عرف المشرع اللبناني الأجر في الفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل بصورةٍ مقتضية وغامضة، فنصت على أنَّه «يقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي». وقد نصت المادة الأولى فقرة (أ) من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر على أنَّه «تشمل كلمة «أجر» الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، لقاء استخدامه له». أما اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر والمبرمة من قبل الدولة اللبنانية بموجب القانون رقم ١٨٢ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠ فقد نصت في مادتها الأولى على أنَّه «يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر».

وبالتالي فإنَّ الأجر هو المقابل الذي يتقاضاه الأجير لقاء عمله عند رب العمل،

(٤) "La rémunération est la contrepartie du travail accomplie par le salarié; outre qu'elle est un droit du salarié, elle présente un caractère social pour ce dernier, c'est le moyen par lequel il peut fonder une famille, élever ses enfants et résister aux difficultés économiques quotidiennes".

OSMAN ABDALLAH Bilal, L'accès à l'information et l'aide à la décision en droit libanais du Montpellier I, 2004, p. 24. *Je en droit, Universitlicenciement, Th*

"Du point de vue Social, le salaire a un caractère alimentaire. Pour la majorité des salariés, il constitue le revenu essentiel, dont la périodicité et la régularité assurent la subsistance de la famille". RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, Puf, 12e édition, 1991, Paris, p. 565.

(٥) "Une notion encore plus extensive du salaire est parfois proposée en doctrine, sous le nom de salaire indirect ou salaire social. Il s'agit à vrai dire d'une analyse plus économique que juridique des prestations remises au travailleur... Et il est vrai qu'ils sont de véritables substituts du salaire; on dit quelque fois: un salaire d'inactivité pour souligner que les sommes versées ne correspondent à aucune activité effective". LYON-CAEN Gérard, Ibidem, p.6.

جُلّ ما يتوق إليه الأجراء هو أن توفر أجورهم العيش الكريم لهم ولأسرهم وأن تغنيهم عن السؤال. وبالفعل قد أثمر هذا النضال، إذ أقر نظام الحد الأدنى للأجور ضمن التشريعات العمالية الوطنية وكرس ضمن الاتفاقيات الدولية^(٨).

في لبنان، كان التدخل التشريعي الأول سنة ١٩٤١ بغية مواجهة انعكاسات الحرب العالمية الثانية وما نجم عنها من ارتفاع فاحش في أسعار السلع نتيجة الحصار الذي فرضه الحلفاء على المناطق التي كانت تحت سلطة حكومة فيشي. ومن ثم توالى التشريعات في هذا الصدد حتى صدور قانون العمل بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦ الذي عالج أحكام «الأجر» في الفصل الرابع، متناولاً تحديد الحد الأدنى للأجر^(٩)، ووجوب إعادة النظر به كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك^(١٠). وفي ضوء هذه الأحكام صدرت عدة قوانين تعالج موضوع الحد الأدنى للأجور وزيادة غلاء المعيشة أبرزها القانون رقم ٦٧/٣٦^(١١) تاريخ ١٦ أيار ١٩٦٧ الذي فوّض بمادته السادسة الحكومة أن تحدد، عند الاقتضاء وكلما دعت الحاجة، الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

الفريق الآخر الضعيف، الذي يذعن للشروط المملاة عليه، دون أن يكون له القدرة على مناقشتها، فليس له سوى القبول أو الرفض. ففي عقد العمل إنّ وجود فريق قوي يستأثر بالمال مقابل فريق ضعيف بحاجة إلى العمل قد يدفع برب العمل إلى استغلال الأجير والتعسف في تحديد الأجر، مستفيداً في ذلك من أن الطلب على العمل أكثر من العرض، فيجد الأجير نفسه في ظل إكراه اقتصادي *violence économique* وتحت وطأة الحاجة والظروف الاجتماعية مضطراً إلى القبول بالأجر ولو كان هذا الأجر لا يتناسب مع العمل المطلوب أو حتى لا يؤدي وظيفته الاجتماعية.

إزاء هذا الواقع الأليم الذي عانتته الطبقة العمالية من تعسف في عملية تحديد الأجور، كان همّ الأجراء هو النضال من أجل وضع حد أدنى للأجور^(٦) بغية توفير حد أدنى من الاستقرار المعيشي والحوّول دون استغلال أرباب العمل لهم. «فالوقت قد حان لتكريم ومكافأة الأشخاص الذين يعملون بجد ويحترمون القواعد... لا أحد من الذين يعملون بدوام كامل و لديه الأطفال في المنزل ينبغي أن يكون فقيراً بعد الآن»^(٧)، فالهدف ليس تمكين الأجراء من بناء ثروة من خلال أجورهم، بل أنّ

(٦) "La fixation des salaires dans le contrat individuel aboutissait à la libre exploitation et en pratique les salaires étaient constamment insuffisants pour remplir leur fonction alimentaire. La revendication du "tarif" fut la revendication constante du salariat à l'époque libérale; ce fut la revendication des "bras nus" en 1793, ce fut la revendication des canuts lyonnais". LYON-CAEN Gérard, *Ibidem*, p. 14

(٧) "It's time to honor and reward people who work hard and play by the rules... No one who works full-time and has children at home should be poor anymore". Clinton Bill, Al Gore, *Putting People First: How We Can All Change America*, 1st edition, Times Books, New York 1992, p. 164.

(٨) اتفاقية العمل الدولية رقم ٢٦: اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨.

اتفاقية العمل الدولية رقم ١٣١: اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠.

إتفاقية العمل العربية رقم ١٥: إتفاقية تحديد وحماية الأجور، ١٩٨٣.

(٩) المادة ٤٤ من قانون العمل.

(١٠) المادة ٤٦ من قانون العمل.

(١١) لمتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة (اعتباراً من ١/١/١٩٦٧).

إنّ توفير العيش الكريم بجزءٍ منه يكون من خلال حماية الأجر بصورة عامة وحماية قوة الأجر الشرائية بصورة خاصة، وإنّ ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال وضع الأسس القانونية التي تحمي الأجر و التي ترعى زيادته لمواجهة غلاء المعيشة.

انطلاقاً من ذلك، سنتطرق بدايةً إلى دراسة الأسس القانونية لزيادة الحد الأدنى للأجور (المطلب الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى دراسة محاولات المشرّع المتوالية الأخيرة في زيادة الحد الأدنى للأجور (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الأسس القانونية التي ترعى زيادة الحد الأدنى للأجور

إنّ حق الانسان في العيش الكريم حق كفلته المواثيق الدولية، ونصت عليه الدساتير، فالمادة ٢٥ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان^(١٢) نصت في فقرتها الأولى على أنّه «لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كافٍ للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشتة في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته»^(١٣).

إنّ هذا النص فيه من الحقوق والضمانات التي تكفل مستوى من المعيشة يليق بكرامة الانسان، هذا الحد من المعيشة لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان يقابله حدٌ أدنى من الأجر

وبالاستناد إلى هذه النصوص، وفي ضوء ارتفاع الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية لدى المواطنين وتحت وطأة الضغوط العمالية، كان للحكومة خلال العام ٢٠١١ ومطلع العام ٢٠١٢ أكثر من محاولة لزيادة الحد الأدنى للأجور لمواجهة غلاء المعيشة، هذه المحاولات اثمرت ولادة المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٥ كانون الثاني من العام ٢٠١٢.

وانطلاقاً من ذلك سنعالج ضرورة زيادة الحد الأدنى للأجور (المبحث الأول) لننتقل بعد ذلك لدراسة مرسوم زيادة الحد الأدنى للأجور رقم ٧٤٢٦ وتداعياته (المبحث الثاني).

المبحث الأول

زيادة الحد الأدنى للأجور أكثر من ضرورة لمواجهة غلاء المعيشة

لقد شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعاً في المستوى المعيشي العام، الأمر الذي أدى إلى تآكل القدرة الشرائية للأجور. فإزاء الغلاء المستشري، من ارتفاع فاحش لأسعار السلع، إلى ارتفاع اسعار العقارات والشقق السكنية، إلى الضعف في توفير الخدمات من قبل الدولة، إلى ازدواجية الفاتورة التي يدفعها المواطن وارهاق كاهله بالضرائب،... إزاء ذلك، أصبح همّ المواطن بصورة عامة والأجير بصورة خاصة ان يعطيه ربّه خبز كفاف يومه لكي يبقى قادراً على تأمين معيشتة.

في ظل هذا الواقع الأليم كيف يتمكن المواطن من مواجهة أعباء الحياة، وما هي السبل التي تمكنه من البقاء والتي يمكن أن توفر له الحد الأدنى من العيش الكريم والترفع عن السؤال.

<http://www.un.org/ar/documents/udhr/> Recherche effectuée le 10/7/2012.

(١٢)

(١٣) إنّ هذا النص فيه من الحقوق الانسانية والمبادئ والقيم التي بقيت أسيرة النص دون أن تتعداه إلى التشريع الداخلي للكثير من الدول أو تجد مدى في التطبيق العملي بعد مرور أكثر من ٦٤ عاماً على الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

أخذنا بالوظيفة الاجتماعية للأجر، فالأجر يجب أن يكون كافياً لسد حاجات الأجير وحاجات عائلته وأن يوفر لهم الحياة اللائقة الكريمة، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود حد أدنى قانوني من الأجر يكفل ذلك.

لم يعرف المشرع اللبناني الحد الأدنى للأجر، لكن اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر^(١٥) نصت في المادة ١٦ على أنه «يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى انساني لائق» .

ولقد أوجب قانون العمل في المادة ٤٤ «ان يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على ان يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي».

وبغية الحرص على الأجر وحمائته من التآكل إزاء ارتفاع الأسعار وارتفاع معدلات التضخم أوجب المشرع في المادة ٤٦ من قانون العمل أن «يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك». وقد أناط بموجب المادة ٤٥ من قانون العمل تحديد الحد الأدنى بلجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء، إلا أن هذه المادة الأخيرة أصبحت ملغاة بموجب المادة السادسة من قانون رقم ٦٧/٣٦^(١٦) التي نصت بأنه «للحكومة ان تحدد بمرسوم

يكفل لصاحبه ولأفراد أسرته العيش بكرامة، فالمادة ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان نصت في فقرتها الثانية والثالثة بأنه:

١ - لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

٢ - لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

٣ - لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

بالإضافة إلى ذلك، فإن المادة السابعة فقرة «أ» من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(١٤) نصت على أنه « تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل انسان في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تؤمن خاصة ما يلي:

(أ) - نيل مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى، ما يلي:

١ - أجراً عادلاً و متساوياً عن العمل المتساوي القيمة دون أي تمييز، ويراعى خاصة ضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تقل عن الشروط التي يتمتع بها الرجل، مع تقاضي أجر متساو عن العمل المتساوي،

٢ - عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد».

إنّ هاتين المادتين كرستا الحق في العمل والحق بأجرٍ متساوٍ للعمل، بل أكثر من ذلك

(١٤) القرار ٢٢٠٠، الدورة ٢١، تاريخ ١٦ كانون الأول سنة ١٩٦٦. انضم لبنان إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وإلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب المرسوم رقم ٣٨٥٥، صادر بتاريخ ١٩٧٢/٩/١.

(١٥) مبرمة من قبل الدولة اللبنانية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠.

(١٦) قانون رقم ٦٧/٣٦ الصادر في ١٦ أيار ١٩٦٧ المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة.

الواقع أنّ هذه الوزارة قد ألغيت، وقد حل مكانها مجلس الانماء والاعمار^(١٧)، إلا أنّ المشرّع أنشأ لجنة مؤشر الغلاء بموجب المرسوم رقم ٤٢٠٦ تاريخ ٨/٨/١٩٨١ والذي حدّد بموجب المادة الثانية منه مهام اللجنة بالمواضيع الآتية:

١ - درس تطور الاسعار وأسباب ارتفاعها.
٢ - رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الاسعار.

٣ - درس الارقام القياسية لغلاء المعيشة في إدارة الاحصاء المركزي.

٤ - درس سياسة الاجور وتقديم المقترحات والتوصيات الآيلة الى مكافحة الغلاء والحد من ارتفاع الاسعار».

مما يعني أنّ لجنة المؤشر أصبحت صاحبة الاختصاص في إعداد الدراسات وجداول تقلبات اسعار كلفة المعيشة التي أتت على ذكرها المادة السادسة من قانون رقم ٦٧/٣٦.

إنّ الحكومة في تحديدها للحد الأدنى للأجور، يجب أن تعتمد على الدراسات التي تضعها لجنة المؤشر، وأن تراعي الأسس التي أقرتها اتفاقيات العمل الدولية والعربية. فالمادة الثالثة من اتفاقية العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور^(١٨) رقم ١٣١ حددت الأسس الواجب اعتمادها في تعيين الحد الأدنى للأجور، فنصت على أنّ «تشمل العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الامكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية:

أ - احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف

يتخذ في مجلس الوزراء، عند الاقتضاء وكلما دعت الحاجة الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها بناء على الدراسات وجداول تقلبات اسعار كلفة المعيشة التي تضعها وزارة التصميم العام وعلى الوزارة المذكورة ان تضع هذه الدراسات والجداول مرة كل سنتين على الاقل».

الواقع أنّ قراءة هذا النص تدفع بنا إلى إبداء الملاحظات التالية:

- إنّ المشرّع قد فوّض الحكومة أن تحدد بمرسوم عند الاقتضاء وكلما دعت الحاجة الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة. إنّ استخدام المشرّع لمصطلح «عند الاقتضاء وكلما دعت الحاجة»، يعني أنّه يعود للحكومة السلطة التقديرية في تحديد الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية التي توجب إعادة تحديد الأجر دون أن تكون ملزمة بأي بعد زمني. ولما كان المشرّع اللبناني قد صادق على اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، فإنّ المادة ٢٠ منها تنص على أن «تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة». أي أنّ المبدأ القانوني يوجب إعادة النظر في الحد الأدنى الرسمي للأجور بصورة سنوية على الاقل، لكن الواقع العملي يظهر خلاف ذلك.

- إنّ تحديد الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة يجب أن يكون مبنياً بناء على الدراسات وجداول تقلبات اسعار كلفة المعيشة التي تضعها وزارة التصميم العام.

(١٧) «تلغى وزارة التصميم العام ويلغى القانون الصادر بتاريخ ١٢/٦/١٩٦٢...»، المادة ١٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥ تاريخ ١٩٧٧/١/٣١ المتعلق بإنشاء مجلس الانماء والاعمار.

المادة الرابعة من المرسوم عينه، « يقوم المجلس بالمهام الاستشارية والتوجيهية التالية:

٣ - اعداد ونشر الدراسات الاحصائية المتعلقة بمختلف أوجه النشاط الاقتصادي والاجتماعي».

(١٨) مبرمة من قبل الدولة اللبنانية بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٥.

المطلب الثاني أكثر من محاولة لزيادة الحد الأدنى للأجور

إذا كانت المادة ٢٠ من اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر قد أقرت مبدأً مراجعة الحد الأدنى للأجور بصورة سنوية على الأقل، فإنّ آخر تحديد للحد الأدنى للأجور كان بموجب المرسوم رقم ٥٠٠^(٢٠) تاريخ ١٤ تشرين الأول ٢٠٠٨، وقبل ذلك كان بموجب المرسوم رقم ٨٧٣٣^(٢١) الصادر في ٨ تموز ١٩٩٦، أي ما يوازي الاثني عشر عاماً بين المرسومين، وفي ذلك خرق فاضح لنص المادة السابقة الذكر.

إنّ ارتفاع مستوى تكاليف المعيشة افقد الأجور قيمتها وجردّها من قدرتها الشرائية، فكان لا بد تحت ضغط الهيئات العمالية من إعادة تحديد الحد الأدنى للأجور، وقد كان للحكومة أكثر من مشروع مرسوم في هذا الصدد قبل الوصول إلى النتيجة المرجوة، ذلك أنّ مجلس شورى الدولة في كل مرة أستشير بها^(٢٢) كان يبدي عدم موافقته على مشروع المرسوم لمخالفته الأصول القانونية، وفي ضوء ذلك سنستعرض تلك المشاريع تباعاً.

المعيشة واعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى،

ب - العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه» .

بالمقابل، إنّ المادة ١٩ من اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر تنص على أنّه «تراعى لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار وكيفية التوازن بينهما ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة».

إنّ هذه النصوص بحكم المصادقة عليها من قبل الدولة اللبنانية هي ملزمة وبالتالي لا يجوز للحكومة تجاهلها أو القفز فوقها، بل يتوجب عليها احترامها في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور.

إنّ الحد الأدنى للأجور يتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يمكن مخالفته، إن بموجب عقد عمل فردي أو بموجب عقد عمل جماعي أو بمقتضى نظام داخلي، إلا إذا كانت تلك المخالفة تصب في مصلحة الأجير^(١٩).

(١٩) المادة ٥٨ من قانون العمل «كل نص في عقد إجازة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يرد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً. أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها».

(٢٠) متعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال في القطاع الخاص وإعطاء زيادة غلاء معيشة.

(٢١) متعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال وزيادة غلاء المعيشة

(٢٢) مادة ٥٧ من نظام مجلس شورى الدولة مرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٤ حزيران ١٩٧٥ « يجب أن يستشار مجلس شورى الدولة في مشاريع المراسيم التشريعية وفي مشاريع النصوص التنظيمية وفي جميع المسائل التي نصت القوانين والانظمة على وجوب استشارته فيها.

ويمكن أن يستشار في مشاريع المعاهدات الدولية ومشاريع التعاميم وفي أي موضوع هام يقرر مجلس الوزراء استشارته فيه».

المشروع الأول تاريخ ١١ تشرين الأول ٢٠١١

يقضي مشروع هذا المرسوم برفع الحد الأدنى للأجور الى ٧٠٠ الف ليرة لبنانية شهريا، وأن يضاف الى الاجر الذي يتقاضاه الاجراء ٢٠٠ الف ليرة شهريا عن الاجر لغاية مبلغ مليون ليرة. وأن يضاف مبلغ ٣٠٠ الف ليرة لبنانية شهريا للأجر بين مليون ومليون و٨٠٠ الف ليرة لبنانية^(٢٣).

أي أنّ هذا المشروع يعمد إلى تقسيم الأجراء الى فئات بحسب حجم أجورهم، واعطاء زيادة تختلف من فئة إلى أخرى بحسب حجم الأجر، واستثناء الفئة التي تزيد أجورها عن مليون و٨٠٠ ألف ليرة لبنانية من أي زيادة.

بادئ الأمر لابد من الإشارة الى أنّ مشروع المرسوم بصيغته الواردة أنفاً مخالف لما جاء من أحكام في الدستور اللبناني. فقد شدّت الفقرة «ج» من مقدمة الدستور اللبناني^(٢٤) على العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون أي تمييز أو تفضيل.

كما أنّ المادة السابعة من الدستور نصت على أنّ «كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم».

وبالتالي، نجد أنّ الدستور اللبناني يحرص كل الحرص على تحقيق المساواة بين اللبنانيين

دون أي تمييز فيما بينهم. فإذا كان كل اللبنانيين سواء لدى القانون من حيث الحقوق والواجبات، فكيف يمكن لمرسوم أن يأتي ويقر حقوقاً لفئة من الأجراء ويستثنى فئة أخرى منهم. هل أنّ غلاء المعيشة يصيب فئة من الأجراء دون أخرى؟

إنّ الزيادة المكرسة بهذا المشروع لا تتمتع بالشمولية، فهي لا تشمل جميع الأجراء اللبنانيين، فمشروع المرسوم قد استثنى فئة منهم وهم الأجراء الذين يتقاضون أجراً أكثر من مليون و ٨٠٠ ألف ليرة وأنّ هؤلاء الأجراء يتحملون غلاء المعيشة شأنهم شأن سائر المواطنين، فالغلاء يصيب الجميع دون استثناء فئة أو أخرى.

بالمقابل إنّ المادة ١٧ من من اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر^(٢٥) نصت على أنّه «يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية»، مما يعني أنّه في حال زيادة الحد الأدنى، فإنّ هذه الزيادة يجب أن تكون شاملة لجميع فئات العمال.

بالإضافة، إلى ما سبق وما كنا أوردناه^(٢٦) بالنسبة إلى التناقض مع مبدأ المساواة بين المواطنين المكرس في الدستور والذي أكدّ عليه مجلس شورى الدولة في الرأي الاستشاري الصادر عنه تحت الرقم ٢٣/٢٠١١ - ٢٠١٢

(٢٣) وينص هذا المشروع على أن: «يضاف مبلغ قدره الف ليرة لبنانية على بدل النقل اليومي المقطوع.

رفع المنح المدرسية كحد اقصى الى مبلغ مليون و٥٠٠ الف ليرة لبنانية». المستقبل، الاربعاء ١٢ تشرين الأول ٢٠١١، العدد ٤١٤٢، شؤون لبنانية، صفحة ٣

<http://www.almustaqbal.com/storiesv4.aspx?storyid=489908>.

(٢٤) «لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طبيعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل»

(٢٥) مبرمة من قبل الدولة اللبنانية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠.

(٢٦) بلال عبد الله، برنامج نافذة على القانون، تلفزيون لبنان، حلقة مصوّرة بتاريخ ٢٠ تشرين الأول ٢٠١١.

للأجور إلى ٦٠٠ الف ليرة لبنانية وإعطاء زيادة بنسبة ٣٠٪ على الاجر بين ٥٠٠ الف ومليون ليرة لبنانية على ألا تقل هذه الزيادة عن ١٥٠ الف ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٢٠٠ الف ليرة لبنانية. و ٢٠٪ على الاجر الذي يفوق المليون ليرة لبنانية على ان لا تتعدى هذه الزيادة ٢٧٥ الف ليرة لبنانية^(٢٨).

إن مشروع هذا المرسوم لم يستثن أي فئة من الأجراء من الزيادة كما كان عليه الحال في المشروع السابق، فالزيادة مقررة لجميع الأجراء، لكن الطريقة التي أقرت فيها الزيادة، يكتنفها اللبس الذي لا يتلاءم مع الأصول القانونية.

وقد جاء في الرأي الاستشاري لمجلس شورى الدولة رقم ٨٠ / ٢٠١١ - ٢٠١٢ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٥ «ان نص المادة الثانية من مشروع المرسوم المقترح، ولئن جاء شاملاً جميع فئات العمال والمستخدمين ولم يستثن اي فئة منهم، إلا أنه يقضي بتقسيم الاجراء الى فئتين بحسب حجم أجورهم، بدلاً من تجزئة الاجور نفسها الى شطور ولهذا السبب يقتضي

بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١١، فإن المجلس يورد في قراره^(٢٧) المذكور أيضاً، أن الزيادة المقررة على الأجر بالشكل المقترح تخالف التفويض المعطى من قبل المشرع للحكومة، إذ أن هذه الزيادة محددة بمبلغ مقطوع في حين أن المطلوب هو تحديد نسبة غلاء المعيشة وتحديد كيفية تطبيقها، أضف إلى ذلك أن الزيادة المقترحة تعمد إلى تقسيم الأجراء إلى فئات بحسب حجم أجورهم، عوضاً عن تجزئة الأجور نفسها إلى شطور وفق ما درجت عليه مراسيم تعيين الحد الأدنى وزيادة غلاء المعيشة.

إن مجلس الشورى في رأيه هذا، كان شديد الحرص على التأكيد على المبدئين الدستوريين المساواة بين المواطنين والعدالة الاجتماعية، كما أكد على وجوب احترام النصوص القانونية وعلى وجوب التقيد بالتفويض المعطى للحكومة، وأن تكون أي زيادة متسمة بالموضوعية والتجرد لكي تحقق العدالة بين الأجراء.

المشروع الثاني تاريخ ٧ كانون الأول ٢٠١١.

إن هذا المشروع يقضي برفع الحد الأدنى

(٢٧) قد ورد في رأي مجلس شورى الدولة « ان اعطاء الزيادة بالشكل المقترح في المادة الثانية المذكورة، (مبلغ مقطوع بقيمة ٢٠٠ ألف ليرة او ٢٠٠ ألف ليرة)، يخالف التفويض المعطى من المشرع (لمجلس الوزراء) بموجب المادة ٦ من قانون ١٩٦٧ لأسباب عدة هي:

أولاً: لأنه يعطي زيادة على الاجور محددة بمبلغ معين من المال، في حين أن المقصود بالمادة ٦ هو تحديد نسبة غلاء المعيشة وتحديد كيفية تطبيقها.

ثانياً: لأنه يستثنى فئة من العمال والمستخدمين الذين تزيد أجورهم الشهرية على مليون وثمانمئة الف ليرة، من أي زيادة، في حين أن غلاء المعيشة هو مسألة واقعية يفترض أنها تطاول جميع المستخدمين والعمال، مع الاخذ في الحساب طبعاً أن الحاجة الى الزيادة لا تكون نفسها بالنسبة الى الجميع، ويمكن ان تعطى بطريقة تحقق قدر الامكان العدالة الاجتماعية.

ثالثاً: لأن الزيادة على غلاء المعيشة المقترح اضافتها في المادة الثانية من مشروع المرسوم تقضي بتقسيم الاجراء الى فئات بحسب حجم أجورهم، بدلاً من تجزئة الاجور نفسها الى شطور كما فعل المرسوم الرقم ٨٧٢٣/١٩٩٦، ما يجعل الزيادة فاقدة لصفة الموضوعية والتجرد ومتناقضة مع مبدأ المساواة بين المواطنين المكرس في الدستور ومع العدالة الاجتماعية التي نصت عليها مقدمة الدستور».

(٢٨) «بالإضافة إلى زيادة منح التعليم السنوية من مليون إلى مليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية. والموافقة على برنامج دعم الشباب المقدم من وزير العمل». الحكومة أقرت زيادة على الأجور تتراوح بين ١٥٠ الف و ٢٠٠ الف ليرة، الأربعاء ٧ كانون الأول ٢٠١١،

الادنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ٨٦٨ الف ليرة لبنانية، والحد الادنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ٣٣ الف ليرة لبنانية، على أن يتضمن هذا الحد الادنى بدل النقل. واعتباراً من تاريخ صدور هذا المرسوم يعتبر بدل النقل اليومي البالغة قيمته شهرياً ٢٣٦ الف ليرة لبنانية عنصراً فعلياً من الأجر إلى جانب الأجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ١/١٢/٢٠١١، وتدفع عن كامل هذا الاجر الاشتراكات المتوجبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة. وتضاف الى الاجر زيادة غلاء معيشة قدرها ١٨٪ على الشطر الأول منه حتى مبلغ مليون ونصف المليون ليرة لبنانية، و١٠٪ على الشطر الثاني منه الذي يزيد على المليون ونصف المليون ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليونين ونصف المليون ليرة لبنانية^(٢٩).

أستشير مجلس شورى الدولة من جديد لإبداء الرأي في هذا المشروع وقد جاء رأيه الاستشاري رقم ٩٥/٢٠١١ - ٢٠١٢ بعدم الموافقة^(٣٠).

استبدال نص المادة الثانية المقترح بالنص التالي:

المادة الثانية:

تضاف الى الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير قبل صدور هذا المرسوم زيادة غلاء معيشة قدرها:

١ - ثلاثون بالمئة على الشطر الاول من الأجر حتى مبلغ مليون ليرة لبنانية، على ألا تزيد عن مئتي ألف ليرة لبنانية .

٢ - وعشرون بالمئة على الشطر الثاني الذي يزيد عن مليون ليرة لبنانية على ألا تتخطى خمساً وسبعين ألف ليرة لبنانية».

إنّ مجلس شورى الدولة في هذا الرأي، أعاد الأمور إلى نصابها، بشكل ينسجم مع الأصول القانونية ومع ما كان قد درج عليه المشرع سابقاً في مراسيم تعيين الحد الأدنى للأجور وزيادة غلاء المعيشة.

المشروع الثالث تاريخ ٢١ كانون ٢٠١١

إنّ هذا المشروع يقضي بتعيين الحد

(٢٩) المستقبل، الخميس ٢٢ كانون الأول ٢٠١١، العدد ٤٢٠٨، شؤون لبنانية، صفحة ٢.

<http://www.almustaqbal.com/storiesv4.aspx?storyid=500579>

(٣٠) ومما جاء في الرأي:

«انطلاقاً من هذا الواقع، وبالنظر الى كون تدخل السلطة التنفيذية لأجل تحديد أو تعديل بدل النقل اليومي للأجراء يخرج عن نطاق التفويض المعطى لها من المشرع بموجب المادة ٦ من القانون رقم ٦٧/٣٦، أي بالنظر الى عدم شرعية المراسيم المتعاقبة منذ العام ١٩٩٥ وحتى الآن والتي تضمنت منح أو تعديل قيمة بدل النقل، يأتي مشروع المرسوم المقترح ليعيد ترتيب المبالغ التي منحت للأجراء تحت تسمية بدل النقل والتي صدرت المراسيم بمنحها في فترة زمنية غابت فيها مراسيم تحديد الحد الادنى ونسبة غلاء المعيشة، وليضعها تحت التسمية التي تستطيع السلطة التنفيذية ان تتدخل فيها من حيث المبدأ وهي تسمية الحد الادنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة.

أن تحقيق اعادة ترتيب المبالغ المذكورة في الموقع القانوني السليم لا يمكن اجراؤه دون تدخل من قبل المشرع وذلك للأسباب التالية:

١ - لأن ذلك يتعارض مع المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي التي يستند اليها مشروع المرسوم التي اشترطت ان يكون المبلغ الذي يتقاضاه الاجير ناتجاً عن العمل أو مقابلاً له لكي يمكن اعتباره من ضمن الكسب الذي يتخذ اساساً لحساب الاشتراكات المدفوعة الى الصندوق.

ولأن بدل النقل لا يعتبر دخلاً ناتجاً عن العمل أو مقابلاً له بل تعويضاً عما ينفقه الاجير للانتقال من والى العمل، وفق ما استقر عليه الاجتهاد.

إنّ الحكومة في مشروعها هذا عمدت إلى تحديد بدل النقل. إنّ في ذلك تجاوزاً لحدود التفويض المعطى لها بموجب المادة السادسة من قانون ٦٧/٣٦، الذي حصر مهمتها بتحديد الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها دون أن يتعداه إلى غير ذلك؛ إنّ الحكومة في مشروعها هذا حاولت الالتفاف على القانون وعلى التفويض المعطى لها من قبل المشرع.

بالإضافة إلى ذلك، لعل أهم ما يلفت النظر في هذا المشروع بالنسبة لأسلافه، أنّه ادخل بدل النقل في صلب الأجر، واعتبره عنصراً فعلياً منه، يدخل ضمن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي وبالتالي يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة. إنّ في ذلك مخالفة لأحكام المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي التي نصت على «أنّ الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج

عن العمل بما فيه جيع العناصر والواحق». الواقع أنّ بدل النقل يشكل تعويضاً عن نفقات فعلية تكبدها الأجير للانتقال من وإلى العمل، وإنّ دفع رب العمل لهذا التعويض ليس من شأنه أن يضيف عليه صفة الأجر، أو أن يجعله عنصراً من عناصر الأجر، فهو ليس أكثر من تعويض عن نفقات دفعها الأجير من جيبه الخاص في معرض تنفيذه للعمل. هذا ما استقر عليه الاجتهاد في لبنان^(٣١)، معتمداً في ذلك على ما كانت الغرفة الاجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية قد أقرته في قرارٍ مبدي^(٣٢). بالمقابل، إذا كان بدل النقل يتسم بالاستمرار والاستقرار والشمولية ويدفع بصورةٍ مقطوعة بشكلٍ يزيد عما يكون الأجير قد تكبده فعلياً، فإنّ الفرق في هذه الحالة يعتبر جزءاً من الأجر^(٣٣).

إنّ مجلس الشورى وإن كانت أراؤه غير ملزمة، كان يعطي رأيه القانوني الموضوعي المتجرد المبني على النصوص والبعيد عن

٢ - لأن المبلغ المقترح ضمه الى الأجر أو اعتباره عنصراً من عناصره، أي مبلغ ٢٣٦ ألف ليرة، هو في جزء منه بدل نقل عن كل يوم عمل فعلي منحه المراسيم المتعاقبة منذ العام ١٩٩٥، خلافاً للقانون، الى حين تفعيل وسائل النقل العام، ولهذا السبب إن اعتبار هذا المبلغ جزءاً من الأجر يعتبر تعديلاً في المراسيم المتعلقة ببدل النقل المشوبة بعيب عدم الاختصاص والتي لا يمكن تصحيحها أو تعديلها بمراسيم إنما يتدخل من السلطة صاحبة الاختصاص وهي السلطة التشريعية.. يرى عدم الموافقة على مشروع المرسوم للأسباب المبينة اعلاه.

شورى الدولة قرر عدم الموافقة على مشروع المرسوم الأخير حول الأجور، الثلاثاء ٣ كانون الثاني ٢٠١٢ .

<http://www.elnashra.com/news/show/423203>.

(٣١) «بما أنه من المتفق عليه علماً واجتهاداً أن التعويضات التي تدخل في حساب المعاش الثابت، هي التعويضات الدائمة التي يتقاضاها الأجير بحكم درجته ووظيفته، دون أن تكون قد دفعت له لقاء مصاريف فعلية ودون أن تكون قد صرفت لمواجهة الالتزامات و المصارفات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله». مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٢٤٧، تاريخ ٢٧/٦/١٩٩٤. نبيلة زين، قضايا العمل، ١٩٩٢-١٩٩٤، الطبعة الأولى، لا ناشر، ص ٢١.

(٣٢) "Toutes les allocations stipulées au profit de l'ouvrier en exécution du contrat de travail lorsqu'elles ne sont pas le remboursement de dépenses mises à sa charge, ont le caractère de rémunération et comme telles participent au salaire". Cass. Soc., 11 mars 1948, JCP, 1948.IV.101.

(٣٣) محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، لا ناشر، ٢٠٠٠، ص ١٦٠.

«حيث أنّ هذا الحكم بعد تثبته من إفادة المميز ضده من فرق التعرفة المخفضة وبدل جواز الركوب، ومن اتصاف هذه الإفادة بالاستقرار والاستمرار والشمولية، وادخاله البديل الناتج عنها من ضمن عناصر أجر المميز ضده الأخير الواجب اعتماده لاحتساب تعويض نهاية خدمة، يكون قد أحسن تطبيق أحكام المادة ٥٧ من قانون العمل، ويكون السبب التمييزي الأول مستوجباً الرد». محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١٣١، تاريخ ٢٨/١١/٢٠٠٢، مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك/كلاس، صادر في التمييز، القرارات المدنية، المنشورات الحقوقية صادر، ٢٠٠٢، ص ٦٤٨.

عدم الموافقة عليها لمخالفتها النصوص القانونية، أعدّ وزير العمل مشروع مرسوم رابع^(٣٤)، يقضي برفع الحد الأدنى للأجور إلى ٨٠٠ ألف ليرة لبنانية، دون أي إشارة تذكر إلى بدل النقل، مراعيًا في ذلك الأصول القانونية. بالمقابل، كان رئيس الحكومة قد رعى اتفاقاً بين الاتحاد العمالي العام والهيئات الاقتصادية، يقضي برفع الحد الأدنى للأجور إلى ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية. فبين هذا الاتفاق ومشروع المرسوم الرابع لوزير العمل اتى التصويت في مجلس الوزراء لمصلحة الاتفاق الرضائي.

فبتاريخ ٢٥ كانون الثاني ٢٠١٢، صدر المرسوم المتعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها، وقد نشر بتاريخ ٢٧ كانون الثاني ٢٠١٢ في ملحق العدد رقم أربعة للجريدة الرسمية . وانطلاقاً من ذلك، سنستعرض بدايةً أحكام هذا المرسوم (المطلب الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى دراسة تداعياته (المطلب الثاني).

التسويات، دون أدنى مسايرة للحكومة أو للهيئات الاقتصادية أو العمالية. فقد كان في كل مرة يستشار فيها، يسهر ويحرص على احترام النصوص القانونية، يضع الحكومة في مواجهة أخطائها القانونية، فيوضح مكامن الخلل القانونية في مشاريع المراسيم السابقة الذكر، ويقترح ما يراه مناسباً من تعديلات. فالمراسيم لا يمكن أن تكون نتيجة تسويات مخالفة للقانون، وهذا ما حرص عليه مجلس شوري الدولة.

المبحث الثاني:

ولادة مرسوم زيادة

الحد الأدنى للأجور وتداعياتها

بعد مخاضٍ عسير وطويل، وبعد أكثر من محاولة لولادة طبيعية لمرسوم زيادة الحد الأدنى للأجور باءت جميعها بالفشل، ولد مرسوم زيادة الحد الأدنى للأجور بولادة قيصرية فهلل له الأجراء وباركه أصحاب العمل. ذلك أنّه بعد ثلاثة مشاريع مراسيم لزيادة الحد الأدنى للأجور، أبدى مجلس شوري الدولة

(٣٤) المادة ١:

تلغى أحكام المرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨ المتعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال في القطاع الخاص وإعطاء زيادة غلاء معيشة.

المادة ٢:

اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١، يعين الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ثمانمئة ألف ليرة لبنانية ويعين الحد الأدنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثة وثلاثين ألف ليرة لبنانية وفقاً لأحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٧.

المادة ٣:

اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١، تضاف إلى الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ زيادة غلاء معيشة تحسب وفق الآلية التالية:

١. لغاية الاحتساب، ينزل من الأجر مبلغ ٢٠٠ الف ليرة لبنانية الذي كان قد اضيف بحكم المرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨.

٢. تطبق على الرصيد زيادة غلاء معيشة قدرها:

١٠٠ بالمئة على الشطر الأول منه حتى مبلغ ٦٠٠ الف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٥٠٠ الف ليرة لبنانية.

٢٥ بالمئة على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٦٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون ونصف مليون ليرة لبنانية.

٣. يحسب الفارق بين المبلغ الاجمالي الناتج من الفقرة السابقة والأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١ ويكون هذا الفارق هو الزيادة التي تضاف إلى الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١.

الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال وزيادة غلاء معيشة.

المادة ٢: اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١، يعين الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ستمئة وخمسة وسبعين ألف ليرة لبنانية، ويعين الحد الأدنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثين ألف ليرة لبنانية وفقاً لأحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦ الصادر بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٧.

بعد أن ألغى المرسوم (رقم ٧٤٢٦) بمادته الأولى المرسوم رقم ٥٠٠، عمد بموجب المادة الثانية منه إلى تحديد الحد الأدنى للأجر الشهري بـ ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية واليومي بمبلغ ٣٠ ألف ليرة لبنانية، أي أنه أتى ليرفع الحد الأدنى للأجر الشهري من ٣٠٠ ألف ليرة لبنانية إلى ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية. وأن هذه المادة أحييت بالنسبة لنطاق تطبيقها إلى أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦.

إن المادة الأولى^(٣٦) من قانون رقم ٣٦/٦٧، حددت نطاق تطبيقه، فمن الناحية الجغرافية، فهو يطبق على جميع الأراضي اللبنانية دون أي استثناء؛ أما من ناحية الأجراء، فهو يشمل جميع الأجراء دون تمييز بين زكور وإناث، بشرط أن يكونوا قد بلغوا من العمر عشرين سنة كاملة، وأن يعملوا فعلياً وبدوام كامل في المؤسسة المكلفين بها، وألا يقوموا بعمل مأجور آخر.

إن العمل بدوام كامل شرط أساسي

المطلب الأول

ولادة مباركة لمرسوم زيادة الحد الأدنى للأجور

إن هذا الاتفاق بصيغته القانونية، قد أتى متفادياً للمخالفات القانونية الواردة في المشاريع السابقة، ومتوافقاً مع المبادئ الدستورية والاتفاقات الدولية والنصوص القانونية، وفي ضوء ذلك، أبدى مجلس شورى الدولة رأيه^(٣٥) بالموافقة على المرسوم، الذي أتى مؤلفاً من خمس مواد سنتناولها تباعاً.

المادة ١: تلغى أحكام المرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨ المتعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال في القطاع الخاص وإعطاء زيادة غلاء معيشة.

إن المرسوم رقم ٥٠٠، كان قد عين الحد الأدنى الرسمي للأجور الشهري، اعتباراً من ١/٥/٢٠٠٨، بمبلغ ٥٠٠ ألف ليرة لبنانية (خمسمئة ألف ليرة لبنانية)، على أن تضاف إلى أساس الأجور الذي كان يتقاضاها الأجير بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٨ زيادة غلاء معيشة قدرها ٢٠٠ ألف ليرة لبنانية (مئتي ألف ليرة لبنانية).

إن إلغاء أحكام المرسوم رقم ٥٠٠، يعني إعادة الحال إلى ما كان عليه الحد الأدنى للأجور بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٨، أي اعتبار الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ثلاثمئة ألف ليرة لبنانية، وفقاً لأحكام المرسوم ٨٧٣٣ الصادر في ٨ تموز ١٩٩٦ والمتعلق بتعيين

(٣٥) رقم ٢٠١١/١٠٣ - ٢٠١٢.

(٣٦) «المادة الأولى: اعتباراً من أول كانون الثاني سنة ١٩٦٧ للأجر الشهري المنصوص عليه في المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ ايار ١٩٤٣ المعدل بالقانونين الصادرين، الأول بتاريخ ١٧ ايار ١٩٦١ والثاني رقم ٦٥/١٢ الصادر بتاريخ ١٧ شباط ١٩٦٥ إلى ١٦٠ ليرة لبنانية (ماية وستون) في جميع الأراضي اللبنانية ويطبق على جميع الأجراء ذكوراً وإناثاً الذين لهم من العمر ٢٠ سنة كاملة ويعملون فعلياً في المؤسسة المكلفين بها كامل مدة دوام العمل المحدد فيها لكل فئة منهم ولا يقومون بعمل آخر يتقاضون عنه أجراً ما».

ساعات في الشهر على الاكثر للأجراء الذين يتقاضون اجراً على اساس الساعة.

المادة ٣: اعتباراً من ١/٢/٢٠١٢، تضاف الى الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٣١/١/٢٠١٢ زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية التالية:

١ - لغاية الاحتساب، ينزل من الأجر مبلغ ٢٠٠ الف ليرة لبنانية الذي كان قد اضيف بحكم المرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨.

٢ - تطبق على الرصيد زيادة غلاء معيشة قدرها:

١٠٠ - بالمئة على الشطر الأول منه حتى مبلغ ٤٠٠ الف ليرة لبنانية، على الا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية.

٩ - بالمئة على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون ونصف مليون ليرة لبنانية.

٣ - يحتسب الفارق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والاجر الذي كان

للاستفادة من هذه الزيادة، فإذا ما كان الأجير يعمل بدوام جزئي أو يعمل لدى رب عمل آخر فلا يستفيد من هذه الزيادة. كذلك الأمر، إن الأجراء دون العشرين سنة من العمر لا يستفيدون من هذه الزيادة. الواقع أن اعتماد العمر كمعيار للتمييز في الأجر بين الأجراء فيه مخالفة صريحة للمبدأ القانوني «الأجر المتساوي للعمل المتساوي» أي (٣٧) "A travail égal, salaire égal", المكرس في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية (٣٨)، ذلك أن هذا المبدأ يعني، أنه لا يمكن التمييز في الأجر بين أجيرين يقومان بنفس العمل ولديهم نفس المهارات والأقدمية وإن اختلفا في العمر. إن أي تمييز لا يمكن أن يتم إلا بالاستناد إلى عناصر موضوعية ويمكن التحقق منها (٣٩).

أما بالنسبة للمادة الثانية من قانون رقم ٦٧/٣٦ فقد اعتبرت بأن الأجر الشهري يتألف من اجرة ٢٦ يوماً في الشهر على الاكثر للأجراء المياومين ومن اجرة اربعة اسابيع وتثلث الاسبوع للأجراء الاسبوعيين ومن اجرة ٢٠٨

(٣٧) "L'affirmation du principe «à travail égal, salaire égal»" Préambule de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ والمتعلقة بالمساواة في الأجور، المبرمة من قبل لبنان بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ٢٥/٦/١٩٧٧.

(٣٨) ويرى البعض «أن أي تفريق في الأجر مبني فقط على العمر يخالف صريحة دستور هذه المنظمة (منظمة العمل الدولية). انما بالمقابل يمكن اعتماد معايير معينة لتقييم عمل الأجير مثل الانتاجية والكفاءة (وهي معايير غير تمييزية) للإقدام على التفرقة في الأجور». ولیم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، المنشورات الحقوقية صادر، ص. ٧١٧.

«Qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique». Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, Sté Delzongle c/ Ponsolle, Bull. 1996, V, no 359.

(٣٩) «travail égal, salaire égal»... "Ce principe signifie que si rien ne distingue objectivement deux salariés, même travail, même ancienneté, même formation, même qualification, ils doivent percevoir le même salaire. Les décisions de l'employeur, malgré l'exercice de son pouvoir de direction, ne peuvent donc être discrétionnaires: elles doivent, en cas de contestations, reposer sur des éléments objectifs et vérifiables". Zylberberg Mathilde, Le principe «à travail égal, salaire égal" dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Droit du travail, Publication trimestrielle, No 82, Les éditions des JOURNAUX OFFICIELS, Cour de Cassation, Avril Mai Juin 2008, p.3.

معيشة بمعدل ١٠٠ بالمئة لأنَّ الرصيد المتبقي يدخل ضمن الشطر الأول المحدد قانوناً، وبالتالي فإنَّ الزيادة المقررة تكون بما يعادل ٣٠٠ ألف ليرة لبنانية، لكن المرسوم أوجب ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية، فتكون الزيادة المقررة قانوناً ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية، ويصبح الأجر بما يعادل ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية. الممثل الثاني، لو أنَّ أجيراً كان يتقاضى بتاريخ ٢٠١٢/١/١، مليون و ٦٠٠ ألف ليرة لبنانية، فإنَّ احتساب الزيادة وفقاً لأحكام المادة الثالثة، تكون على الشكل الآتي:

ينزل من الأجر مبلغ ٢٠٠ الف ليرة لبنانية، فيصبح الرصيد مليون و ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية. تطبق على الشطر الأول من هذا الرصيد حتى مبلغ ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية نسبة غلاء معيشة بمعدل ١٠٠ بالمئة، أي أن الزيادة في هذه الحالة تكون بما يعادل ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، أما الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون ونصف مليون ليرة لبنانية، فتطبق عليه زيادة ٩ بالمئة، أي أن الشطر الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية حتى المليون و ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، ما يعادل المليون ليرة لبنانية، تكون الزيادة عليه بنسبة ٩ بالمئة، بما يعادل مبلغ ٩٠ ألف ليرة لبنانية.

وبالتالي فإنَّ الزيادة المقررة على الأجر، هي الزيادة المقررة على الشطر الأول (اربعمئة ألف ليرة لبنانية) بالإضافة إلى الزيادة المقررة على الشطر الثاني (تسعين ألف ليرة لبنانية)، أي بما يعادل مبلغ اربعمئة و ٩٠ ألف ليرة لبنانية، ويصبح الأجر بما يعادل مليون و ٨٩٠ ألف ليرة لبنانية.

أما بالنسبة للفقرة الثالثة من المادة الثالثة الواردة الذكر، فقد اعتبرت أنَّ الفارق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة الثانية من المادة الثالثة والأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١، يشكل الزيادة التي تضاف الى

يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١ ويكون هذا الفارق هو الزيادة التي تضاف الى الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١.

إنَّ المادة الثالثة من المرسوم (رقم ٧٤٢٦) حددت آلية زيادة غلاء المعيشة على الأجور، فالفقرة الأولى من هذه المادة أتت تطبيقاً لأحكام المادة الأولى من هذا المرسوم التي لغت أحكام المرسوم رقم ٥٠٠ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨، أي الغاء زيادة غلاء المعيشة المقدرة بمئتي الف ليرة لبنانية.

أما الفقرة الثانية من هذه المادة، فقد حددت كيفية تطبيق زيادة غلاء المعيشة بشكل يحترم النصوص القانونية وتحديداً نص المادة السادسة من قانون رقم ٣٦ / ٦٧، فإذا كان المشروع الأول قد حدّد الزيادة بمبلغ معين، والمشروع الثاني عمّد إلى تقسيم الأجور بحسب حجمها، فإنَّ الفقرة الثانية من المادة الثالثة أتت منسجمة مع الآلية القانونية المعتمدة في قوانين ومراسيم زيادة الحد الأدنى للأجور السابقة، فعمدت إلى تجزئة الاجور نفسها الى شطور، وأقرت على الشطر الأول منه حتى مبلغ ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، زيادة بنسبة ١٠٠ بالمئة على ألا تقل عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية، وأقرت على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون ونصف مليون ليرة لبنانية زيادة بنسبة ٩ بالمئة.

وللايضاح نورد المثليين الآتيين:

المثل الأول: فلو أنَّ أجيراً كان يتقاضى بتاريخ ٢٠١٢/١/١، أجراً ٥٠٠ ألف ليرة لبنانية، فإنَّ الزيادة المقررة له تكون على الشكل الآتي:

بدايةً، ينزل من الأجر مبلغ ٢٠٠ الف ليرة لبنانية انطلاقاً من الفقرة الأولى من المادة الثالثة، فيصبح الرصيد ٣٠٠ ألف ليرة لبنانية، تطبق على هذا الرصيد المتبقي نسبة غلاء

الزيادة المقررة قانوناً فلا يجوز لرب العمل تخفيضها، حفاظاً على مصلحة الأجير.

المادة ٥: ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة ويعمل به ابتداءً من ١/٢/٢٠١٢.

إنّ هذا المرسوم (رقم ٧٤٢٦) صدر في الجريدة الرسمية في ملحق العدد رقم أربعة، بتاريخ ٢٧/١/٢٠١٢، وقد حدّدت هذه المادة تاريخ العمل به ابتداءً من ١/٢/٢٠١٢، أي أنّ تاريخ نفاذ الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري حدّد بتاريخ لاحق لتاريخ صدور المرسوم، دون أن يكون لهذا النفاذ أي مفعول رجعي، وفي ذلك احترام لمبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية.

المطلب الثاني

تداعيات زيادة الحد الأدنى للأجور

إنّ زيادة الحد الأدنى للأجور بصورة دورية هي موجب قانوني وحق طبيعي للأجير لكي يتمكن من مواجهة أعباء الحياة، ومن التصديّ لغلاء المعيشة الذي استنفذ القدرة الشرائية للأجور لدى الأجراء. الواقع أنّ مثل هذه الزيادة تشكل عنصراً إيجابياً بالنسبة للأجراء يعولوا عليه في معيشتهم، ولكن إنّ أية زيادة قد يكون لها بالمقابل تداعيات سلبية إذا لم تتخذ السبل اللازمة لتحسينها.

إنّ هذه الزيادة للأجور استوجبها غلاء المعيشة واستتبعها ارتفاع لاحق في أسعار السلع، إلى زيادة في الأقساط المدرسية، إلى غير ذلك ... فوفقاً لما جاء في تقرير لإدارة الإحصاء المركزي، إنّ الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في لبنان لشهر ايلول ٢٠١٢ سجل ارتفاعاً وقدره ٢٨،٢ في المئة عن شهر الاساس الذي تعتمد إدارة الإحصاء المركزي الرسمية وهو شهر كانون الاول من العام ٢٠٠٧، وسجل مستوى تضخم الاسعار بين ايلول ٢٠١٢ وايلول ٢٠١١ ارتفاعاً وقدره

الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/١٢/٢٠١١.

بالعودة إلى المثل السابق الذكر، إن الأجر بعد الزيادة يعادل مليون و ٨٩٠ ألف ليرة لبنانية، فإنّ الفارق بين هذا الأجر والأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/١٢/٢٠١١ أي مليون و ٦٠٠ الف ليرة لبنانية، يعادل ٢٩٠ ألف ليرة لبنانية، وأنّ هذا المبلغ يشكل الزيادة التي تضاف إلى الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/١٢/٢٠١١، أي الزيادة العملية.

المادة ٤: تؤخذ بعين الاعتبار وتحسم من الزيادات المقررة في المادة الثانية من هذا المرسوم الزيادات التي منحت منذ تاريخ ١/١٠/٢٠١٠ والموصوفة صراحة بعقد أو نظام أو في السجلات أو بقرار من السلطة الصالحة في المؤسسات العامة (كالمصالح المستقلة مثلاً) بأنها طرأت بسبب غلاء المعيشة والتي شملت جميع أجراء المؤسسة أو شملت فئة معينة من الأجراء في المؤسسة، إذا كانت هذه الزيادات توازي الزيادة المقررة أو تقل عنها، أما إذا كانت تفوق الزيادات المقررة فلا يجوز تخفيضها.

قد يقدّم رب العمل، بصورة تلقائية أو انطلاقاً من عقد عمل فردي أو من عقد عمل جماعي أو من النظام الداخلي للمؤسسة، على اعطاء الأجراء زيادة لمواجهة غلاء المعيشة، فإذا ما كان الأجراء قد استفادوا من هكذا نوع من الزيادة اعتباراً من تاريخ ١/١٠/٢٠١٠، وكانت هذه الزيادة شاملة لجميع الأجراء في المؤسسة أو لفئة معينة منهم، فإنّ المشرع، وانطلاقاً من وحدة الهدف والحؤول دون ارهاق أرباب العمل بأعباء تكبدها مسبقاً، حرص على حسم هذه الزيادة من الزيادة المقررة بموجب المادة الثانية من هذا المرسوم إذا ما كانت تقل عنها أو توازيها، أما إذا كانت تلك الزيادة تفوق

أضف إلى ذلك، فإنَّ زيادة الأجر تؤدي إلى ارتفاع كلفة الإنتاج^(٤٢)، وبالتالي ستدفع بأصحاب العمل إلى زيادة الأسعار، وفي ظل العولمة حيث الأسواق المفتوحة والمنافسة بين المؤسسات، فإنَّ مستوى الأجر يشكل عنصراً أساسياً لتحديد القدرة التنافسية لدى المؤسسات^(٤٣)، أي بمعنى آخر، إنَّ ارتفاع مستوى الأجر قد يحد من القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية بوجه المؤسسات الأجنبية، وبالتالي سيكون هناك منافسة للإنتاج الوطني من قبل الإنتاج الاجنبي حيث كلفة الإنتاج اقل، الأمر الذي سيدفع بالمؤسسات الوطنية وفي سبيل المحافظة على القدرة التنافسية إلى تخفيض كلفة الإنتاج، وذلك يتم عبر وقف عملية الاستخدام لأجراء جدد من جهة^(٤٤)، والصرف الاقتصادي لعددٍ من الأجراء العاملين من جهة أخرى^(٤٥). وبالتالي إنَّ أي زيادة لا تحترم

١٠،٣ في المئة، فيما سجل مستوى تضخم الاسعار بين ايلول وآب ٢٠١٢ ارتفاعاً وقدره ٠،٩ في المئة^(٤٠).

كذلك، فإنَّ الزيادة على الأجر من شأنها أن تؤثر زيادةً على بدلات إيجار العقارات المبنية الخاضعة للتمديد القانوني، فالمادة السادسة فقرة «ج» من قانون إيجار العقارات المبنية^(٤١) تنص على انه «ترتبط وتزداد تبعاً بدلات الإيجار بنسبة تعادل نصف نسبة الزيادة الطارئة في كل مرة على الجزء الأول من الراتب المحددة في المراسيم المتعلقة بزيادة غلاء المعيشة وتحديد أجرة المستخدمين والعمال، وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بكل زيادة». مما يعني أنَّ أي زيادة على الأجر توجب زيادة حكمية قانونية على بدلات إيجار العقارات المبنية الخاضعة للتمديد القانوني تعادل نصف نسبة الزيادة الطارئة على الشطر الأول من الأجر.

(٤٠) ارتفاع مستوى تضخم الأسعار ١٠،٣٪، المستقبل، الاربعاء ٢٤ تشرين الأول ٢٠١٢، العدد ٤٤٩٩، المستقبل الاقتصادي، ص ١٢،

<http://www.almustaqbal.com/storiesv4.aspx?storyid=544433>.

(٤١) قانون رقم ١٦٠ صادر في ٢٢ تموز ١٩٩٢، معدل بموجب القانون رقم ٣٣٦ تاريخ ٢٤/٥/١٩٩٤. كذلك الأمر بالنسبة لزيادة بدلات الإيجار في الأماكن غير السكنية المادة ١٣ «خامساً» من ذات القانون.

(٤٢) "Les économistes soulignent que le salaire est, sous une de ses faces, un élément du coût de production et que la masse des salaires, regardée sous l'autre face, influe sur la demande des objets de consommation". LYON-CAEN Gérard, Ibidem, p. 2.

"Le point de vue économique ne doit cependant pas être oublié. Le législateur contemporain s'est beaucoup préoccupé de l'influence des salaires sur les prix, et par là sur les tendances à l'expansion ou à la récession économique. Les salaires exercent en effet sur les prix une influence complexe tenant à ce qu'ils constituent un élément du coût de production et à ce que leur masse détermine l'ampleur de la demande des biens de consommation". RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Ibidem, p. 566.

بلال عبد الله، برنامج نافذة على القانون، تلفزيون لبنان، حلقة مصوّرة بتاريخ ٢٠ تشرين الأول ٢٠١١.

(٤٣) "Le niveau de salaire est l'élément de base pour la compétitivité de nos entreprises". CHASTAND Jean-Baptiste, "Augmenter le smic détruit des emplois", Le Monde.fr, 22.06. 2012.

http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/06/22/augmenter-le-smic-detruit-des-emplois_1723377_3234.html.

(٤٤) "Une hausse du smic a, par ailleurs, pour effet de réduire le nombre d'emplois proposés par les. Les études économétriques sur le sujet évoquent 20 000 emplois peu qualifiés supprimés par point supplémentaire de smic. Comme cela fait trente-cinq ans que l'on donne régulièrement des coups de pouce trop élevés, la France a un chômage plus important que la moyenne du reste du monde occidental". CHASTAND Jean-Baptiste, Ibidem.

يصيب الجميع. بل أكثر من ذلك، فإنّ موظفي القطاع العام يطالبون بسلسلة رتب ورواتب جديدة^(٤٧) أسوةً بغيرهم، وفي ذلك مطلب محق؛ وبالفعل تحت إصرار موظفي القطاع العام على إقرار سلسلة خاصة بهم، ما كان للحكومة إلا أن تستجيب مرغمة لمطالبهم، فأقرت السلسلة على شرط توفير مصادر مالية لتغطية كلفتها؛ وفي سبيل ذلك، أقرّ مجلس الوزراء سلة من

الأسس القانونية ستشكل عبئاً على المؤسسات لا يمكن أن تتحملة وستؤدي إلى رفع مستوى البطالة.

بالإضافة إلى هذه التداعيات، فإنّ زيادة الأجور في القطاع الخاص، سيكون لها تداعيات أيضاً على الميزانية العامة للدولة، إذ أنّ الزيادة في القطاع الخاص، ستستتبع حكماً بزيادة للرواتب في القطاع العام^(٤٦)، طالما أنّ الغلاء

"La question est polémique, mais fait l'objet d'un consensus chez les économistes. le smic oblige les employeurs à les salaires à ce niveau, c'est certain. Ce qui représente une charge supplémentaire et peut les à. Il est difficile, cependant d'établir un ratio mécanique "x % de hausse du smic = y destructions d'emplois". Chastand Jean-Baptiste, Laurent Samuel, Pourquoi la hausse du smic coûte-t-elle à l'Etat?, Le Monde.fr, 26.06.2012.

http://www.lemonde.fr/politique/article/2012/06/26/cinq-questions-sur-la-hausse-du-smic_1724504_823448.html.

«Les experts insistent aussi sur l'effet d'une hausse du Smic sur la compétitivité et l'emploi. D'après, une hausse de 1% entraînerait la destruction de 1,5% des emplois au salaire minimum. Soit environ 25.000 emplois. Et les premières victimes seraient les jeunes.

Une hausse du coût du travail inquiète davantage les PME où les taux de marge sont réduits et la proportion de salariés au Smic très élevée (24% dans les entreprises de moins de 10 personnes contre 4,5% dans les grandes).

"Au vu du contexte: un chômage maximum, une croissance au minimum, un coup de pouce supérieur à 1% serait un très mauvais message", prévient Yannick L'Horty, professeur à Paris-Est". Smic: "une hausse de 1% entraînerait la destruction d'environ 25 000 emplois au salaire minimum", AFP, publié le 06/06/2012.

http://lentreprise.lexpress.fr/remuneration/smic-une-hausse-de-l-entraînerait-la-destruction-d-environ-25-000-emplois-au-salaire-minimum_33177.html.

"Autre conséquence liée à la revalorisation du smic: le budget de l'Etat. Si les salaires augmentent dans le privé, ils ont tendance à suivre dans le secteur public". Blard Thomas, *Hausse du smic: quelles conséquences?* Publié le 26 juin 2012

<http://www.terrafemina.com/societe/economie-a-bourse/videos/1655-hausse-du-smic-quelles-consequences-.html>.

(٤٧) «تشير أرقام السلسلة وكلفة القطاعات المختلفة التي تصل إلى حوالي ١٦٥٠ مليار ليرة مع زيادات غلاء المعيشة، أن أكبر المستفيدين من هذه الزيادة هم الرؤساء والوزراء والنواب الذي يصيبهم زيادات شهرية لكل منهم تتراوح بين ٥,٥ ملايين ليرة و٧ ملايين ليرة شهرياً، أي ما يوازي قيمة الرواتب والمخصصات الحالية وأمثلة كثيرة يمكن إيراد بعضها. وهنا يطرح أحد الخبثاء السؤال أن تحرك القطاع العام كان ينقصه إضراب النواب والوزراء كونهم من أكبر المستفيدين على الرغم من قلة عددهم! (راجع الجدول الرقم -١)، إذ أن كلفة الزيادة لحوالي ١٢٨ نائباً و٣٠ وزيراً وثلاثة رؤساء تقارب الـ ٩ مليارات ليرة سنوياً». عدنان الحاج، من عجائب سلسلة الرتب والرواتب لموظفي القطاع العام، الزيادة الشهرية بين ٦,٢ إلى ٤,٢ ملايين ليرة للرؤساء والوزراء والنواب زيادات الموظفين بين ٢,٦ مليون للفتات الأولى و٢٧٠ ألف ليرة للأجراء، السفير ٢٠١٢/٩/١١

http://www.assafir.com/Article.aspx?EditionId=2252_articleId=966&ChannelId=54034.

وبحدها الأقصى ٢٩٩ الف ليرة لبنانية، وبالتالي ستصبح هذه الزيادة كما لو أنّها لم تكن. كما سيتحمل هذا العبء من جهة أخرى مؤسسات القطاع الخاص^(٥٠)، الأمر الذي قد يؤدي بها إلى الافلاس وإلى صرف الأجراء.

الضرائب^(٤٨) لتغطية نفقات السلسلة.

إنّ بعضاً من هذه الضرائب سيتحمل عبأها المواطنون^(٤٩) من جهة، وسترهق الأجراء الذي أتى المرسوم رقم ٧٤٢٦ ليعطيهم زيادة غلاء معيشة، في حدها الأدنى ١٧٥ ألف ليرة لبنانية

(٤٨) بالنسبة للضرائب التي أقرها مجلس الوزراء في جلسته الاخيرة والتي تشكل ٩٠ في المئة من الواردات لتغطية سلسلة الرتب و الرواتب في القطاع العام فهي كما يلي:

- رفع الضريبة على فوائد الودائع المصرفية من ٥ الى ٧ في المئة والتي تدرّ ٢٦٠ مليار ليرة للخرينة.
- رفع معدل الضريبة على القيمة المضافة من ١٠ الى ١٥ في المئة على المركبات الآلية، ب واردات مقدّرة بـ ١١٥ مليار ليرة.
- رفع معدل رسم الطابع المالي من ٣ بالالف الى ٤ بالالف على العقارات.
- زيادة رسم الطابع المالي على رخص البناء ب واردات مقدّرة بـ ٦٠٠ مليار ليرة.
- فرض رسم على رخص استثمار المياه الجوفية وتعبئة المياه ب واردات مقدّرة بـ ١٠٠ مليار ليرة.
- رفع الرسم على الطابع المالي على الفواتير والايصالات التجارية والمستندات المماثلة التي تصدرها المؤسسات من ١٠٠ الى ٥٠٠ ليرة، مما سيّدّر ١٢٠ مليار ليرة على الخزينة.
- رفع رسم الطابع المالي على فواتير الهاتف الثابت والخليوي ١٥٠٠ ليرة ب واردات مقدّرة بـ ٨٠ مليار ليرة.
- رفع رسم الطابع المالي على السجل العدلي من ٢٠٠٠ الى ٤٠٠٠ ليرة ب واردات مقدّرة بـ ١,٢ مليار ليرة.
- زيادة الرسوم على المشروبات الروحية ٥ اضعاف ب واردات مقدّرة بـ ٥٣ مليار ليرة.
- فرض غرامة على الأبار غير المرخصة الى حين الترخيص، ب واردات مقدّرة بـ ١٠ مليار ليرة.
- مضاعفة الرسوم التي يستوفيتها كتاب العدل لصالح الخزينة، ب واردات مقدّرة بـ ٣٠ مليار ليرة.
- فرض رسم على المغادرة عن طريق البر بقيمة ٥٠٠٠ آلاف ليرة ب واردات مقدّرة بـ ٢٥ مليار ليرة.
- رفع معدل ضريبة على جوائز اليانصيب من كافة الانواع، ب واردات مقدرة بـ ٢٥ مليار ليرة.
- تسوية مخالفات البناء، تقدّر وارداتها بمئة مليار ليرة.
- فرض غرامة على إشغال الاملاك العمومية البحرية ب واردات مقدرة بـ ١٧٤ مليار ليرة.

بنود قيد الدرس

- احتساب العقود العقارية على أساس ٢٠ ضعفا بدلا من ١٢,٥ من القيمة التاجيرية.
- فرض ضريبة على الاشخاص الطبيعيين والمعنويين على ايرادات و ارباح ناتجة عن العقارات.
- فرض ضريبة على الاشخاص الطبيعيين على مبيع العقارات بنسبة ٤ في المئة.
- إلغاء المعدل المخفض للضريبة على توزيع أرباح الشركات المساهمة من ٥ الى ٧,٥ في المئة، مما يدر ٢٠ مليار ليرة، وإخضاع ربح تفرغ الأشخاص الطبيعيين عن أسهمهم في الشركات المساهمة للضريبة على إيرادات رؤوس الأموال المنقولة بنسبة ٧,٥ في المئة.
- تعديل رسم المغادرة على درجة رجال الاعمال والدرجة الاولى.
- ومن البنود المقترحة والتي تمّ تعليقها، اخضاع معاهد التعليم المملوكة من القطاع الخاص باستثناء الجمعيات التي تستثني الربح والتابعة للطوائف للضريبة. وبما ان التصحيح سيتم في العام ٢٠١٤ لن يكون هناك عائدات من هذه الضريبة في العام ٢٠١٣.

مانجيان يكشف لـ «الجمهورية» لائحة الضرائب الجديدة، الجمعة ١٩ تشرين الأول ٢٠١٢، <http://www.aljournhouria.com/news/index/36697>.

(٤٩) «وعلى المستوى الاجتماعي، ستطول الإنعكاسات كافة فئات المجتمع بسبب الضرائب العديدة التي ستفرض، وخصوصاً الضرائب غير المباشرة. وسيكون التأثير الأكبر على تكاليف التعليم والاقساط المدرسية وملحقاتها التي يمكن أن تزداد بنسبة تراوح بين ٣٠ و ٤٠ في المئة إلى جانب الزيادات التي ستلحق ب ضريبة الدخل وضريبة القيمة المضافة وعلى الفوائد المصرفية وعلى المعاملات وغيرها». المذكورة الأولى المقدّمة من الهيئات الاقتصادية إلى لجنة الاقتصاد النيابية: تداعيات سلسلة الرتب والرواتب على الاقتصاد اللبناني مقدمة من الهيئات الاقتصادية. المستقبل، الاربعاء ٢٦ أيلول ٢٠١٢، العدد ٤٤٧١، المستقبل الإقتصادي، ص ١٢.

<http://www.almustaqbal.com/storiesv4.aspx?storyid=540360>.

(٥٠) «اقرار هذه السلسلة للقطاع العام يشكل عامل ضغط على القطاع الخاص، إذ من يريد التوظيف في القطاع الخاص اليوم =

هذا الحد الأدنى للأجور وفقاً لما يرى البعض^(٥٢) كان وسيلة جيدة لمكافحة عدم المساواة في الأجور ولكن ليس الأداة المناسبة لمكافحة الفقر.

الواقع أنّ أي زيادة للحد الأدنى للأجور تقر في سبيل مواجهة غلاء المعيشة لا يمكن أن تحقق أهدافها المنشودة، ما لم تأت الزيادة ضمن إطار سياسة عامة لتحديد الأجور وترافقها السبل الآلية لحمايتها.

إنّ أولى تلك السبل تكمن في المحافظة على قيمة الزيادة من خلال مكافحة ارتفاع الاسعار والتلاعب بها، ذلك أنّ كل زيادة في الأجور يستتبعها ارتفاع في أسعار السلع دون وجه حق، فتصبح الزيادة كأنّها لم تكن. إنّ هذه المسؤولية تقع بشكل مباشر على عاتق مراقبي مديرية حماية المستهلك في وزارة الاقتصاد بالإضافة إلى الدور الذي يجب أن تقوم به البلديات في هذا الصدد، وبالتالي يجب مراقبة

وتداركاً لتداعيات سلسلة الرتب والرواتب في القطاع العام على الاقتصاد الوطني، قدمت الهيئات الاقتصادية مذكرتين الى لجنة الاقتصاد النيابية^(٥١)، تتعلق الاولى بتداعيات سلسلة الرتب والرواتب على الاقتصاد اللبناني، والثانية تتمحور حول تأثير الضرائب الجديدة لتمويل مشروع الحكومة لسلسلة الرتب والرواتب .

إنّ زيادة غلاء المعيشة التي أعطت للأجراء العاملين في القطاع الخاص وإن كانت ايجابية بالنسبة للأجراء من حيث الشكل لكنها قد استنفذت، فما أعطي بيد، قد استرد أضعافه باليد الأخرى، فأضحت الزيادة كأنّها لم تكن، بل أكثر من ذلك أُرهِق الأجراء بـضرائب وأعباء مالية ما كانت لتخطر ببال، بحيث فقد الأجر وظيفته الاجتماعية وأهميته الاقتصادية. فإذا كان الهدف من زيادة غلاء المعيشة وإعادة تحديد الحد الأدنى هو توفير العيش الكريم اللائق للأجير وحمايته من الفقر والعوز، فإنّ

= بات يعلم أن هناك منافسة كبيرة مع القطاع العام من حيث الرواتب والتقديمات كما يدرك ممثلو القطاع الخاص أن اقرار هذه السلسلة سيرفق بفرض ضرائب لتغطية الانفاق لأن ليس في مقدور مالية الدولة تحمّل أعباء اضافية. هذه الضرائب سيدفعها القطاع الخاص كما يتخوّف القطاع الخاص من غياب الاستقرار لأنه يدرك أن تراجع الاستقرار المالي يؤثر عليه مباشرة. وعن أفضل الطرق لتأمين الواردات بأقل ضرر ممكن، «القول اننا سنؤمن واردات غير ضريبية بأقل ضرر ممكن غير موجود إذ ليس للدولة اللبنانية إيرادات من موارد طبيعية، لذا فإن كل مورد ستأخذه الدولة لتأمين واردات السلسلة سيؤخذ من جيب المواطن لأن ليس لديها مصادر دخل أخرى».

أزور: اقرار سلسلة الرتب للقطاع العام يشكل ضغطاً على القطاع الخاص، الإثنين ١٠ أيلول ٢٠١٢.

<http://www.elnashra.com/news/show/520986>.

(٥١) «المستقبل» تنشر نص المذكرتين، المستقبل، الاربعاء ٢٦ أيلول ٢٠١٢، العدد ٤٤٧١، المستقبل الإقتصادي، ص ١٢.

<http://www.almustaqbal.com/storiesv4.aspx?storyid=540360>.

(٥٢) "Le Smic "a été un bon outil contre les inégalités salariales" mais "il n'est pas l'outil adéquat pour lutter contre la pauvreté", acquiesce M. L'Horty en notant que "les inégalités de revenus en France résultent de l'absence d'emploi" et des temps partiels subis". Smic: "une hausse de 1% entraînerait la destruction d'environ 25 000 emplois au salaire minimum", AFP, publié le 06/06/2012.

http://lentreprise.lexpress.fr/remuneration/smic-une-hausse-de-1-entraînerait-la-destruction-d-environ-25-000-emplois-au-salaire-minimum_33177.html

"While reducing poverty among the working poor is a laudable policy goal, the evidence suggests that minimum wage increases have thus far provided little more than symbolic support to the working poor. The vast majority of empirical studies find that past minimum wage increases have not reduced poverty". Sabia Joseph J., Burkhauser Richard V., MINIMUM WAGES AND POVERTY: Will the Obama Proposal Help the Working Poor? Employment Policies Institute, Washington, September 2008, p. 4.

إنّ الحق بزيادة الحد الأدنى للأجور هو حق كفلته المواثيق والاتفاقيات الدولية والنصوص القانونية، فهو حق قانوني للأجير وليس منّة أو مكرمة من أحد، لا من الدولة ولا من قبل أرباب العمل، إذ أنّ إعادة النظر بالحد الأدنى للأجور يجب أن يتم قانوناً بصورة دورية سنوية. ولكن يبقى القول، أنّ أية زيادة لغلاء المعيشة وللحد الأدنى للأجور، لا يمكن أن تكون نتيجة تسويات عشوائية، بل يجب أن تتم ضمن إطار من الحوار الاجتماعي البناء^(٥٤) Dialogue social وفي ضوء احترام النصوص القانونية، وأن تكون مبنية على الدراسات العلمية وجدول تقلبات اسعار كلفة المعيشة، وأن تؤخذ بعين الاعتبار الأوضاع الاقتصادية للمؤسسات والظروف المعيشية للمواطنين. فكل مواطن له الحق بالعيش الكريم، ولكي يؤدي الأجر وظيفته الاجتماعية لا بد من أن يوفر مثل هذا العيش.

إنّ الزيادة التي أعطت للأجراء بموجب المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٥ كانون الثاني ٢٠١٢، هي في الواقع ليست أكثر من وهم هلل له الأجراء، فالزيادة قد استنفذت بسبب ارتفاع الأسعار وما سيتحمله الأجراء من ضرائب، لا بل أنّ الأجراء سيدفعون أضعافها، وسيجدون أنفسهم من جديد أمام المطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور وزيادة غلاء المعيشة^(٥٥).

الأسعار وضبطها وعدم التواني عن قمع المخالفات واتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة بحق كل مخالف.

وثاني تلك السبل توجب تخفيض الفاتورة الاستهلاكية للمواطن، ذلك أنّ المواطن في لبنان يجد نفسه أمام ازدواجية في دفع الفاتورة، ففي ظل خدمات متردّية، فمن الكهرباء إلى المياه إلى ما غير ذلك، فالمواطن يدفع للحصول على الخدمة نفسها الفاتورة مرتين أو أكثر، الفاتورة الأولى للدولة والفاتورة الثانية للمؤسسات الخاصة دون أن يكون لها ضوابط فعلية. إنّ أية عملية نهوض بالقطاعات التي توفّر الخدمات العامة من شأنها أن تعود بالنفع على الدولة من جهة وأن تخفف النفقات الاستهلاكية للمواطن من جهة ثانية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الدولة تفعيل التقديمات والتأمينات الاجتماعية الضرورية^(٥٣) التي من شأنها أن تخفف الأعباء عن كاهل المواطن، فمن تنظيم النقل العام المشترك، إلى تطوير الضمان الاجتماعي من حيث الشمولية والتقديمات، إلى تعزيز التعليم الرسمي المجاني ذات الجودة... كلها أمور من شأنها أن تساهم في تحقيق الحد الأدنى من العيش الكريم للمواطنين وفي تخفيض النفقات في أمور حياتهم.



(٥٣) بلال عبد الله، برنامج نافذة على القانون، تلفزيون لبنان، حلقة مصوّرة بتاريخ ٢ شباط ٢٠١٢.

(٥٤) "Quel que soit le système choisi, les décisions ne devraient pas être prises unilatéralement par les gouvernements, mais conjointement avec les représentants des organisations des employeurs et des travailleurs. Le dialogue social sur les salaires minima contribue à promouvoir l'élaboration d'un consensus et la participation démocratique des principales parties concernées; il encourage la bonne gouvernance. Il évite également les ajustements erratiques ou les modifications intempestives du système qui peuvent bouleverser l'activité économique". Belser Patrick, Sobeck Kristen, A quel niveau les pays devraient-ils fixer leurs salaires minima?, Justice sociale et croissance: le rôle du salaire minimum, Journal international de recherche syndicale, 2012, Vol. 4, No 1, P. 126.

(٥٥) «نحن ندعو لجنة المؤشر الى الانعقاد لمراقبة تقلبات الاسعار خصوصاً اذا كان سبب زيادات الاسعار الزيادات الضريبية، كما واستباقاً لهذا الامر بدأنا نستعد لمعركة ٢٠١٣ بزيادة الاجور». غصن لـ«الجمهورية»: نستعد لمعركة زيادة الاجور عام ٢٠١٢، السبت ١٤ تموز ٢٠١٢.

<http://www.aljournhouria.com/news/index/17830>.

والفعالية. أما ما عدا ذلك، فلن يكون لأية زيادة
أية قيمة، لا بل أنها ستشكل «هدية مسمومة»
للأجراء، وما يكون هؤلاء قد فرحوا بتقاضيه،
حتى يدفعوا أضعاف أضعافه بالمقابل.

إذا ما اتبعت تلك السبل التي أشرنا إليها
سابقاً، فإنَّ من شأنها أن تخفف من ميزان
مدفوعات المواطن بصورةٍ عامة والأجراء
بصورةٍ خاصة، وسيكون لأية زيادة تعطى على
الأجور لمواجهة غلاء المعيشة الأهمية