مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية – دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية
اسم الكاتب: م.م. عمار ياسين كاظم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1150
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 17:01 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية
دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية

Policies for Determining Minimum Wages and their Implications on the Development Applied Study in some Developing Countries

الكلمة المفتاحية : سياسات الحد الأدنى، الأجور، التنمية الاقتصادية.

Keywords: the policies of minimum limits, wages, the economic development.

م.م. عمار ياسين كاظم

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

Assistant Lecturer Ammar Yaseen Kadhim
College of Law and Political Science - University of Diyala
E-mail: Amar.yassen@law.uodiyala.edu.iq

ملخص البحث

Abstract

إن سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ومن ثم تحقيق مستوى معيشي افضل للعمال فضلاً عن رفع مستوى النمو الاقتصادي، وتعم التنمية في اغلب دول العالم، إلا أنها لا تزال دون المستوى المطلوب وخاصة في الدول النامية، مما يؤدي ذلك إلى حدوث اختلال في العلاقة بين مقدار الأجور الممنوحة للعمال وبين تكاليف المعيشة وينعكس ذلك سلباً على عملية التنمية الاقتصادية، ولمعالجة ذلك لابد من ايجاد سياسة ناجحة في تحديد الحد الأدنى للأجور، لذا فأن هذا البحث يتناول إلقاء الضوء على مفهوم الحد الأدنى للأجور مع الإشارة إلى تجارب سياسات تحديده في (الهند، الفلبين، العراق) ودور هذه السياسات على التضخم والبطالة والفقر، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

المقدمـــــة

Introduction

أولاً : التعريف بالموضوع :

First: Defining the Topic:

يعتمد النمو والاستقرار الاقتصادي في أيّة دولة على قدرتها على أنتاج السلع والخدمات وعرضها بالأسواق المحلية والدولية، ويُعَدُّ عنصر العمل من أهم عناصر العملية الانتاجية، الذي يساهم في دفع مسيرة التنمية الاقتصادية، وإن دراسة سوق العمل له أهمية من إذ تحديد مستوى دخول العاملين وتتنوع مصادر الحصول على هذه الدخول في سوق العمل ما بين دخول نقدية ودخول غير نقدية، وترتبط دراسة هذه المصادر بمدى تأثيرها على عدالة أو عدم عدالة توزيع الدخل القومي.

لذلك فإن الاقتصاديين أهتموا بسياسة تحديد الحد الأدنى للأجور كأحد العناصر الرئيسة في السياسة العامة للأجور التي يجب تطبيقها بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، ومن ثم تحقيق مستوى معيشي أفضل للعمال فضلاً عن رفع مستوى النمو الاقتصادي.

ثانياً : أهمية الموضوع :

Second: The Importance of the Study:

هناك عدة أسباب وراء اختيار هذا الموضوع ويمكن إجمالها فيما يلي :

١- تلعب الأجور دوراً مهماً في تحديد وتوجيه أداء الأفراد فهناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد وبين ما يحصلون عليه من أجر تنعكس آثارها على الفرد نفسه والمجتمع والمنشأة التي يعمل بها.

٢- إن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يلعب دوراً مهماً في تحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي على أفراد المجتمع.

٣- إن الحد الأدنى للأجور يشكل أداة مهمة في إيجاد العمل اللائق للأفراد ويخفف من حالات الفقر الموجودة بين أفراد المجتمع.

٤- إن الحد الأدنى للأجور يحمي القدرة الشرائية للعمال من ذوي الأجور القليلة ويعزز الاستقرار بالنسبة لأفراد المجتمع.

ثالثاً : إشكالية البحث :

Third: The Problem:

إن سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور تلعب دوراً مهماً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية كما إنها تساهم في دعم التنمية في بلدان العالم إلا أنها لا تزال دون المستوى المطلوب خاصة في الدول النامية لذلك فإنَّ إيجاد سياسة ناجحة في تحديد الحد الأدنى للأجور في هذه البلدان له أثر كبير في دعم التنمية والاقتصاد.

رابعاً : منهجية البحث :

Fourth: Research Methodology:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمقارن :

١- المنهج الوصفي للتعريف بالحد الأدنى للأجور ومعايير تحديده فضلاً عن بيان الأثار الاقتصادية التي تترتب على تحديد الحد الأدنى للأجور.

٢- المنهج المقارن وذلك من خلال التطرق إلى سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول كل من (الهند، الفلبين، العراق).

خامساً : هدف البحث :

Fifth: The Aims:

يسعى هذا البحث إلى إلقاء الضوء على مفهوم الحد الأدنى للأجور مع ذكر تجارب دول كل من الهند والفلبين والعراق في سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور ومعرفة دور هذه السياسات على التضخم والبطالة والفقر. وتأثيرها على الجانب الاقتصادي والاجتماعي.

سادساً: خطة البحث :

Sixth: The Research Plan:

تم تقسيم البحث على الآتي :

المبحث الأول: ماهية الحد الأدنى للأجور وأهم معايير تحديده.

المبحث الثاني: سياسات تحديد الأدنى للأجور الدولية وانعكاساتها على التنمية.

المبحث الأول

Section One

ماهية الحد الأدنى للأجور وأهم معايير تحديده

What Are Minimum Wages and the Most Important standards for determining it?

تمهيد :

أهتم الاقتصاديون في مختلف الدول بسياسة تحديد الحد الأدنى للأجور وربطها بالمتغيرات الاقتصادية وذلك لعدة أمور مهمة منها تخفيض حجم التكلفة الاقتصادية لهذه السياسة وكذلك لزيادة المنافع الاقتصادية والاجتماعية، لذلك فإن وضع حد أدنى للأجور يهدف إلى تحقيق هدفين رئيسين:

الهدف الأول: هو حماية العمال ذوي المهارات المنخفضة من الاستغلال والفقر وذلك من خلال تحديد دخل مناسب يكفي لسد الاحتياجات المعيشية.

أما الهدف الثاني: فهو زيادة النمو الاقتصادي من خلال تشجيع العمال لزيادة مساهمتهم الاقتصادية من خلال العمل.

كما تختلف معايير وضع وتحديد الحد الأدنى للأجور من دولة لأخرى ومن فترة زمنية لأخرى، وكل معيار يرتبط بتحقيق أهداف معينة، فقد يكون الهدف من الحد الأدنى للأجور هو الحفاظ على مستوى معيشي لائق للعمال، وقد يكون معيار القوة الشرائية لتحديد الحد الأدنى للأجور له الأولوية على المعايير الأخرى، أو أن يكون الهدف هو مكافحة التضخم وفي هذه الحالة يكون المستوى العام للأسعار هو المعيار الأساسي.

وبناء على ما تقدم يهدف هذا المبحث إلى التعرّف على مفهوم الحد الأدنى للأجور وأهميته، وأهم معايير تحديده وذلك في مطلبين هما :

المطلب الأول : مفهوم الحد الأدنى للأجور وأهميته.

المطلب الثاني : معايير تحديد الحد الأدنى للأجور.

المطلب الأول : مفهوم الحد الأدنى للأجور وأهميته :

The First Issue: The Concept of Minimum Wages and Its Importance:

أولاً : مفهوم الحد الأدنى للأجور :

First: The Concept of Minimum Wages:

يعرف الحد الأدنى للأجور على أنه أقل أجر يمكن أن يتقاضاه العامل مقابل عمله، إذ لا ينبغي أن يقل الأجر عنه في أي حال من الأحوال، ويزداد هذا الأخير كلما تدرج العامل في وظيفته وكلما زادت خبرته ومؤهلاته[١]. ويقصد به كذلك : الدخل الشهري الذي يوفر حياة كريمة للأسرة تغطي احتياجاتها الأساسية بحيث تعلو بها عن خط الفقر طبقاً لما هو متعارف عليه "دولياً ومحلياً"[٢].

أما منظمة العمل الدولية فتعرفه بأنه "الحد الأدنى الواجب إعطاؤه لمعظم المشتغلين في دولة ما، بحيث يكفل الاحتياجات الدنيا للعامل ولأسرته في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة"[٣].

من خلال هذه التعريفات نجد أن الحد الأدنى للأجور له أبعاد اقتصادية واجتماعية فهو يراعي مستويات نفقات المعيشة والحاجات الأساسية للعامل ولأفراد أسرته ويوفر وجوداً يليق بكرامة الإنسان ومستوى لائقاً لمعيشته حتى يستطيع العامل أن يعيش حياة كريمة ويشعر بالاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والأمن الوظيفي مما ينعكس عليه بشكل إيجابي.

ثانياً : أهمية الحد الأدنى للأجور :

Second: The Importance of Minimum Wages:

بداية تلعب الأجور أهمية بالغة في تحديد وتوجيه أداء الأفراد مما ينعكس على النتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المنشأة والمجتمع، لذلك فأن أهمية الأجور بصورة عامة تتحدد في ثلاثة محاور أساسية هي[٤]:

١– أهمية الأجور بالنسبة إلى الأفراد.

٢– أهمية الأجور بالنسبة إلى المنشأة.

٣– أهمية الأجور بالنسبة إلى المجتمع.

أما بالنسبة إلى أهمية الحد الأدنى للأجور، فأن هناك اهتماماً متزايداً بالدور الذي يؤديه الحد الأدنى للأجور في المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال تحسين المستوى المعاشي للأجراء من ذوي الدخل المحدود، وتقليص حدة التفاوت في توزيع الدخل القومي بين أفراد المجتمع، وفضلاً عن ذلك أنه يمكن للحد الأدنى للأجور أن يحمي القدرة الشرائية التي يتمتع بها العمال وأن يعزز الطلب الإجمالي ويدعم الاستقرار ويجنب من شعور بعض شرائح المجتمع بالتهميش ومساهمتهم بالنمو الاقتصادي(٥).

لذلك تتجه العديد من الدول إلى سن تشريعات لتحديد الحد الأدنى للأجور كوسيلة لحماية العمال الذين لا يستفيدون من الاتفاقيات الجماعية، إذ يتم تعيين هؤلاء العمال بعقود فردية، ولا يستطيع العامل التفاوض حول الأجر وظروف العمل وشروطه، كما تهدف حكومات الدول إلى ضمان حصول العامل على أجر يغطي احتياجاته الضرورية واحتياجات أفراد أسرته المكلف بإعالتهم.

وينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضي، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة لكرامة الإنسان يضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية(٦).

وبشكل عام فإنَّ وجود قانون يضع معايير للحد الأدنى للأجور يطبق بشكل منتظم يساهم في الآتي(٧) :

١- منع استغلال أصحاب العمل للعمال.

٢- توفير مستوى الحد الأدنى المقبول للمعيشة للعمال ذوي الأجور المنخفضة مما يساهم في تخفيف حدة الفقر في نهاية المطاف.

٣- يساهم في زيادة الدخل المنخفض للعمال مما يؤدي إلى زيادة الاستهلاك وفي نهاية المطاف إلى مزيد من فرص العمل.

٤- يُعَدُّ أداة قوية تساعد على الحد من عدم المساواة في الأجور ورفع أجور العمال الأقل خبرة ومهارة.

٥- يساهم الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر، إذ يستفيد منه العمال الذين ينتمون إلى الأسر الفقيرة من خلال زيادة دخولهم.

المطلب الثاني : معايير تحديد الحد الأدنى للأجور :

The Second Issue: The Standards to Determine the Minimum Wages :

لقد اهتمت العديد من المنظمات والهيئات المحلية والدولية بتحديد الحد الأدنى للأجور، وقد تم تحديد المعايير الأساسية التي يجب أخذها في الحسبان عند وضع هذا الحد. وهي احتياجات العمال وأسرهم والمستوى العام للأجور في المجتمع وعلاقته بتكلفة المعيشة والعوامل الاقتصادية مثل إنتاجية العامل والرغبة في الحفاظ على مستويات مرتفعة من التشغيل فضلاً عن متطلبات التنمية الاقتصادية[٨]. وتوضح العديد من الدراسات أن الدول تتباين فيما بينها عند تحديد المستوى المناسب للحد الأدنى للأجور، وذلك وفقاً لظروف سوق العمل بها والتغير في إنتاجية العمال والصناعات والمهن المختلفة بها. وقد حددت الدراسات أهم المباديء الأساسية التي يجب الاسترشاد بها عند وضع سياسة الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي أو على المستوى القطاعي على النحو الآتي[٩]:

١- أن يساعد الحد الأدنى للأجور في توفير مستوى معاشي مناسب للعمال ذوي الأجور المنخفضة.

٢- ألا يتم رفع الحد الأدنى للأجور عندما يكون معدل البطالة مرتفعا ويتركز في العمال ذوي المهارات الاقل.

٣- أن يحدد حد أدنى فرعي يرتبط بتشغيل الشباب وقد يمثل نسبة (٧٥%) من قيمة الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي.

٤- أن يأخذ تحديد الحد الأدنى للأجور التقسيم الجغرافي في كل دولة بعين الاعتبار بما يسمح بتعدد الحد الأدنى للأجور وفقاً لاختلاف كل منطقة عن الأخرى ووفقاً لظروف سوق العمل وإنتاجية العمال، إذ تتطلب المناطق ذات المعدل المرتفع للبطالة حداً أدنى لأجور أقل من المناطق الأخرى التي تتسم بانخفاض معدل البطالة.

٥- السماح بإعفاء المشروعات الصغيرة من تطبيق الحد الأدنى للأجور تخفيضاً للتكاليف التي تتحملها.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات الخاصة في تحديد معايير الحد الأدنى للأجور إلا أنها تختلف بشكل كبير فيما بينها على تحديد أهم هذه المعايير، وذلك نظراً لاختلاف ظروف الدول التي تتولى تطبيق هذه المعايير.

إلا أن منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية قامت بمجهودات مضنية في هذا المجال من أجل وضع عناصر ومحددات لا يمكن تجاهلها عند تحديد الحد الأدنى للأجور إذ تكفل المحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، والإطار المؤسسي اللازم لتحديدها. وسوف يتم تناول الدراسات المتعلقة بالمنظمتين لتحديد أطر وأسس واضحة لسياسة تحديد الحد الأدنى للأجور وكما يلي[١٠]:

أولاً : معايير تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً لميثاق منظمة العمل الدولية:

First: The Standards of Determining the Minimum Wages According to the Pact of International Labor Organization:

أكدت منظمة العمل الدولية في تقريرها لعام (٢٠١٢\٢٠١٣) على دعوتها للدول الأعضاء في المنظمة والبالغ عددها (١٨٥) دولة لاعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور بِعَدِّهَا السبيل إلى توفير العيش الكريم للعمال وأسرهم ومراعاة الاحتياجات الأساسية وحماية العاملين بأجر من انخفاض أجورهم دون وجه حق والحد من مشكلات الفقر وتوفير الحماية الاجتماعية للمستضعفين. ويشير التقرير إلى حقيقة مفادها "أنه لا يزال عدد العمال الفقراء في البلدان النامية شديد الارتفاع، إذ تظهر الأرقام الأخيرة أن حوالي نصفهم والبالغ عددهم (٢) اثنين مليون عامل في (٢٠) دولة نامية يتقاضون أجراً ما دون (٢) دولار أمريكي في اليوم الواحد، كما أن الدول ذات الاقتصاد النامي ليست الوحيدة التي يعاني الأجراء فيها من الفقر، فالفقراء الكادحون يمثلون أكثر من (٧%) من مجموع العمال في الولايات المتحدة و (٨%) من العمال في أوروبا. وفيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصيات المنظمة، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣١) لسنة (١٩٧٠) بشأن تحديد

المستويات الدنيا للأجور، قد دعت إلى وضع أنظمة بهذا الخصوص تشتمل على مشاركة ممثلين عن المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل على أساس المساواة ومشاركة خبراء مستقلين مشهود لهم بالكفاءة والمهنية والحياد من أجل تمثيل المصالح العامة للدول، وأكدت أيضاً على– ضرورة استقدام معلومات إحصائية موثوقة كأساس للتفاوض على الحد الأدنى للأجور بين الشركاء الاجتماعيين(١١).

وبناءً على ذلك، يجب أن يتم تحديد الحد الأدنى للأجر عند مستوى لا يقل عن المستوى الذي يكفل المعيشة الكريمة للعامل وأسرته. وقد أشارت دراسة منظمة العمل الدولية لعام (٢٠٠٦) إلى أن تحديد الحد الأدنى للأجر يعتمد على مجموعة من العناصر أو العوامل التي تتعلق بمستويات الأجور وتكاليف المعيشة والضمان الاجتماعي وغيرها وخصوصاً التي تتلقاها العمالة غير المدربة بِعَدِّهَا الفئة المستهدفة من كل هذه الجهود. وتتمثل هذه العناصر في ست نقاط(١٢):

١– الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته.

٢– المستوى العام للأجور.

٣– تكاليف المعيشة والتغييرات فيها.

٤– مزايا الضمان الاجتماعي.

٥– مستوى معيشة فئات اجتماعية معينة.

٦– عوامل اقتصادية على سبيل المثال (التنمية الاقتصادية – الإنتاجية – التشغيل – التضخم).

ثانياً : معايير الحد الأدنى للأجور وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية :

Second: The Standards the Minimum Wages According to the Organization for Economical Cooperation and Development :

أعلنت حكومة إيرلندا في أواخر التسعينات عزمها على وضع حد أدنى للأجور وقامت بتشكيل لجنة قومية للقيام بهذه المهمة لتقديم مقترحات وتوصيات من أجل وضع حد أدنى للأجور وتنفيذه على المستوى القومي. وقد قامت هذه اللجنة بدعوة منظمة التعاون والتنمية

لتقديم تقرير عن واقع النظام القانوني للحد الأدنى للأجور بدول المنظمة. وقد أشار التقرير إلى أن عملية تحديد الحد الأدنى للأجور تتم إما من جانب الحكومة بمفردها أو بموجب اتفاقية قومية بين مجموعة من الأطراف. لذلك قامت إيرلندا بتشكيل لجان عمالية مشتركة تقوم بوضع الحد الأدنى للأجر لأنواع محددة من العمالة وفي مناطق جغرافية محددة. ويمكن مقارنة الحد الأدنى للأجر بين الدول أو بين القطاعات باستخدام مؤشر بسيط هو نسبة الحد الأدنى للأجر إلى متوسط الأجر أو وسيط الأجر(*). ويعد معدل الحد الأدنى للأجور منسوباً إلى متوسط الأجر مؤشراً إلى أوضاع العاملين بأجر، فكلما ارتفعت النسبة كلما تحسن وضع العامل ويعنى ذلك ارتفاع قيمة الحد الأدنى للأجر واقترابه من متوسط الأجر إلا أن ذلك قد يكون له تأثير سلبي على البطالة والتوظف(١٣).

ويتضح مما سبق حرص العديد من الدول عند وضع حد أدنى للأجور على الاسترشاد بالمستوى القومي للأجور، ولكنها تهتم بوضع هذا الحد وفقاً للمناطق الجغرافية المختلفة ليعكس الاختلافات في مستوى التوظف والنمو الاقتصادي في هذه المناطق، فضلاً عن الاهتمام بوضع الحد الأدنى للأجور في القطاع الصناعي بنسبة أعلى نسبياً مقارنة بالقطاعات الأخرى لما يتمتع به هذا القطاع من قوة أكبر في نمو النشاط الاقتصادي بصورة عامة.

وبناءً على ما سبق ذكره يمكن القول أن المعايير السابقة لتحديد الحد الأدنى للأجور يمكن تقسيمها على مجموعتين(١٤):

المجموعة الأولى: ذات طبيعة اجتماعية، تتمثل في احتياجات العامل وأسرته آخذاً في الاعتبار المستوى العام للأجور في الدولة. إذ إنَّ زيادة الحد الأدنى للأجور تؤدي إلى تقليل مستويات الفقر، وذلك من خلال حماية القوة الشرائية للعمال الأقل دخلاً، وإذا كانت هذه الزيادة في الحد الأدنى للأجور دون زيادة مماثلة في الأجور العليا فهذا يؤدي إلى حدوث تقارب في الهيكل العام للأجور ويقلل من التفاوت في الأجور.

المجموعة الثانية: ذات طبيعة اقتصادية، وترتكز على الظروف والعوامل الاقتصادية للدولة أي متطلبات التنمية الاقتصادية ومن ثم ففي حالة زيادة الحد الأدنى للأجور فأن ذلك يؤدي إلى

تحفيز الطلب الكلي وذلك من خلال زيادة القوة الشرائية وبالتالي يرتفع التوظف. كما أن زيادة الحد الأدنى للأجور تحمي العمال من ذوي الدخول المنخفضة من التضخم.

المبحث الثاني

Section Two

سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور الدولية وانعكاساتها على التنمية

The Policies of Determining the Minimum International Wages and their Implications on the Development

تمهيد :

يعد الحد الأدنى للأجور بمثابة حجر الزاوية بالنسبة إلى أيّ سياسة حكومية تهدف إلى توفير الحد الأدنى المُرضي من الرفاهية للعاملين في الدولة، لذلك فإنَّ معظم دول العالم قامت بتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور ضمن سياساتها الاقتصادية مما أدى ذلك إلى تحسين الرفاهية الاقتصادية لهذه الدول، لذلك ازدادت أهمية الحد الأدنى للأجور لدرجة أن الاختيار أمام الدول لم يعد بين تحديد حد ادنى للأجور من عدمه، ولكن اصبح الاختيار في كيفية تحديده والسياسات التي يمكن اتباعها في تحديده والعمل على تطبيقه بصورة عادلة.

لذلك يوضح هذا المبحث الأثار الاقتصادية والاجتماعية لتطبيق وتعديل سياسة الحد الأدنى للأجور وخاصة على التضخم والبطالة والفقر، مع ذكر تجارب بعض دول العالم في وضع سياساتها لتحديد الحد الأدنى للأجور، بما يكفي لسد احتياجات المعيشة الاساسية وزيادة النمو الاقتصادي في تلك الدول.

ولذلك سوف يتم تقسيم هذا المبحث على مطلبين هما:

المطلب الأول : الأثار الاقتصادية للحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني : سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور في بعض دول العالم (الهند، الفلبين، العراق).

المطلب الأول : الأثار الاقتصادية للحد الأدنى للأجور :

The First Issue: The Economical Effect of the Minimum Wages:

أولاً : مدى تأثير الحد الأدنى للأجور على التضخم :

First: The Extent to which the Minimum Wages Affects Inflation:

يؤثر التضخم أو الارتفاع العام في الأسعار سلباً على الدخول الحقيقية للمعتمدين على الدخول الثابتة، خصوصاً ذوي الدخول المحدودة والمنخفضة من الفقراء وصغار الموظفين والمتقاعدين ولا يملك محدودي الدخل عادة إلا القليل من الأصول التي تدر دخلاً عليهم أو تعوضهم عن الدخول الحقيقية المفقودة التي خسروها بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة. ويشكل الإنفاق على السلع والخدمات الأساسية كالمواد الغذائية الضرورية، والرعاية الطبية، والسكن، الجزء الأكبر من إنفاق الأسر منخفضة الدخل. وتزداد أهمية السلع الأساسية في إنفاق الأسر مع تراجع دخول الأسر، إذ يتجاوز الإنفاق على الطعام للأسر المعدمة نصف دخلها. وقد لا تملك بعض الأسر الدخل الكافي للسكن في مساكن صحية ولائقة، لهذا تضطر إلى السكن في مساكن لا تتوافر فيها المقومات الصحية للإقامة عند ارتفاع تكاليف المعيشة. وعموماً يؤثر التضخم، في المواد الأساسية بشكل سلبي وأكثر حدة في مستويات معيشة الفقراء. فارتفاع معدلات التضخم يقود إلى تراجع قدرة الأسر على تأمين الغذاء والدواء والملابس والسكن، مما يفاقم معاناة الفقراء والمحتاجين في المجتمع. والتضخم أشبه ما يكون بالغول أو الفك المفترس الذي يقصم دخول الفقراء بهدوء ويزيد من معاناتهم باستمرار[١٥].

وفي المقابل يستفيد ملاك الأصول من الأغنياء من التضخم بسبب ارتفاع أسعار الأصول وارتفاع أسعار السلع والخدمات التي يبيعونها. ويقود التضخم بهذا إلى تراجع العدالة في توزيع الدخول والثروات بين الشرائح السكانية في الدول والمجتمعات. وقد يقود التضخم في حالة تفاقمه إلى ازدياد التوترات الاجتماعية والسياسية، ما يؤثر سلباً في استقرار المجتمع، خصوصاً إذا لم تتخذ السلطات المسؤولة الخطوات اللازمة للحد من التضخم والتصدي لآثاره السلبية على الفقراء ومحدودي الدخل. وتحاول دول العالم جاهدة التصدي للتضخم

وآثاره من خلال عديد من السياسات النقدية والمالية، لكن نجاح هذه السياسات مرهون بعوامل متعددة، وقد لا تكون مثمرة في التصدي للأثار المدمرة له(١٦).

وترى دراسة لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري أنه من الضروري الربط بين الاجر والتضخم مع مراعاة عدم ارتفاع الأجور في القطاع الحكومي مما يؤدي إلى مزاحمته للقطاع الخاص في جذب العمالة، وتشير إلى ضرورة أن يكون تحديد الأجور والعلاقة بين العامل وصاحب العمل نتاجاً لحوار مجتمعي بين الحكومة والعمال واصحاب العمل يستند إلى الانتاجية كما دعت الدراسة إلى تأسيس ميثاق وطني للأجور في مصر وأن يراعي الحد الأدنى تغطية الفئات الاكثر هشاشة في المجتمع مثل عمال الأجور اليومية مع وجود آلية دورية لمراجعة وتعديل الحد الأدنى وفقاً للمتغيرات الاقتصادية(١٧).

ثانياً : تأثير الحد الأدنى للأجور على البطالة :

Second: The Effect of Minimum Wages on Unemployment:

إن البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتنجم عنها، ومنها التأثير على الأجور مما يؤدي إلى انخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور(١٨). وهناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك، كما أن العامل يستفاد من الوسائل التكنولوجية الحديثة عند استمراره في عمله(١٩).

وينتج عن البطالة أيضاً التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المتعارف عليه أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال ممارسة عمله تُعَدُّ في حد ذاتها أصلاً وقيماً ذات إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل ولفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، وإنما إلى تآكلها وإصابتها بالاضمحلال وحتى لو عاد إلى عمله لاحقاً فأنه يصبح أقل إنتاجية "وعطاء".

وهناك عامل اخر خطير يحد من تأثير الحد الأدنى للأجور وهو الخطورة الناجمة عن سوء الإدارة ويحدث ذلك عندما يتم وضع مستوى مرتفع للحد الأدنى للأجور دون مراعاة

للواقع، مما قد يتسبب في عدم التنفيذ أو الانتهاء بالعمال ذوي الأجور المنخفضة إلى البطالة أو الوظائف غير الرسمية، وتؤدي هذه العوامل إلى انخفاض الأجور التي يحصل عليها العمال مقارنة بالحد الأدنى الرسمي للأجور الذي سبق أن قررته الدولة ويحدث هذا خصوصاً في الدول الأقل تطوراً.

ففي تايلاند على سبيل المثال تشير التقديرات إلى أنه في عام (٢٠٠٩) كانت نسبة (٢٥%) من العمال الذين يعملون في قطاع التصنيع يتقاضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور[٢٠].

أما في الصين فتبلغ نسبة العمال الذين يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور (٢٩،٨%) بالنسبة إلى العمال المحليين في عام (٢٠٠٧)، كما كانت النسبة أعلى مرتين تقريباً في حالة العمال المهاجرين[٢١].

ثالثاً : أثر الحد الأدنى للأجور على الفقر :

Third: The Effect of Minimum Wages on Poverty:

يُعَدُّ الهدف الأساسي لسياسة الحد الأدنى للأجور هو تحقيق زيادات حقيقية في الأجور مما يؤدى إلى خفض مستويات الفقر ورفع مستوى معيشة العمال، باعتبار أن الحد الأدنى للأجور أداة هامة يمكن استخدامها كسياسة لزيادة دخل العائلات الفقيرة لمساعدة الفقراء من الناس في الدول الأقل تطوراً، ولكن بشرط أن يؤدي الحد الأدنى إلى توزيع الدخل لصالح العمال أصحاب الدخول المنخفضة، وهناك شروط لنجاح أثر الحد الأدنى للأجور في خفض مستويات الفقر وهي[٢٢] :

الأول: أن يتسم الاقتصاد بكبر حجم القطاع غير الرسمي، ومن ثم يمكن أن تؤدي زيادة الحد الأدنى للأجور في القطاع الرسمي إلى زيادة التوظف بالقطاع غير الرسمي.

الثاني: يعتمد أثر الحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى الفقر على مرونات الطلب في كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي فعلى سبيل المثال لو أن مرونة الطلب على العمل في القطاع الرسمي أقل من المرونة في القطاع غير الرسمي فيترتب على ذلك ارتفاع الأجور في القطاع الرسمي، ومن ثم زيادة الحد الأدنى للأجور إلى الأجور الأخرى في الاقتصاد، ويكون التأثير

النهائي هو خفض مستويات الفقر، وذلك بسبب أن التوظف في القطاع الرسمي يكون غير مرن.

الثالث: في ظل الدول ذات الاقتصادات الصغيرة فإن الزيادات في أجور القطاع الرسمي ستؤدي دائماً إلى زيادة الأجور في كل من القطاع الرسمي وغير الرسمي، ولكن في الوقت نفسه يحدث انخفاض في معدل العائد على رأس المال، وذلك بسبب عدم انتقال أثر زيادة الحد الأدنى للأجور إلى الأسعار، ويتم تحويل رأس المال إلى القطاع غير الرسمي، وزيادة كل من مكتسبات العمال وتوظيفهم في القطاع غير الرسمي.

فضلاً عن أن هناك بعض العوامل التي تحدد زيادة دخل العائلات الفقيرة الناتجة عن زيادة الحد الأدنى للأجور تتمثل في :

١- إن الزيادة في دخل العائلات الفقيرة الناتجة عن زيادة الحد الأدنى للأجور، لابد أن يتجاوز الانخفاض في دخل العائلة الذي يكون نتيجة لانخفاض مكتسبات العمال منخفضي الأجر الذين يصبحون عاطلين بعد زيادة الحد الأدنى للأجور.

٢- لابد من معرفة اتجاه ومقدار تأثير الحد الأدنى للأجور على عرض العمل عن طريق أفراد العائلة الأخرين.

٣- تؤثر التغيرات في الحد الأدنى للأجور على دخل العائلة، من خلال خفض المكتسبات لبعض الأفراد الذين أصبحوا عاطلين، وأيضاً من المهم إيضاح الآليات المختلفة لتقديم التعويضات النقدية لهؤلاء الأفراد مثل الإعانات الحكومية، وبرامج تأمين البطالة.

٤- يمكن أن يؤثر الحد الأدنى للأجور على دخل العائلات من خلال تحفيز وتشجيع الاستجابة لعرض العمل من قبل عائلات أخرى، أو يغير من الترتيبات المعيشية للعائلة، وكلاهما يؤثر في دخل العائلة، فبعض الأفراد الذين فقدوا وظائفهم قد يحصلون على إعانات حكومية تعمل على التخفيف من التأثير السلبي الحدّ الأدنى للأجور على دخل عائلاتهم، مع ملاحظة أنه حتى إذا أدى للحد الأدنى للأجور إلى زيادة دخل العائلات الفقيرة فأنه لن يخفض من الفقر لأن الدخل القومي ينخفض بسبب تلك السياسة،

وبشكل عام يجب أن نميز بين تأثير الحد الأدنى للأجور على تخفيض مستويات الفقر وأثره على زيادة دخل العائلات ذات الدخل المنخفض(٢٣).

وعلى الرغم من أن تحديد الحد الأدنى للأجر لا يكفي وحده للقضاء على الفقر وتلبية كافة احتياجات العامل، ولكنه يمثل وسيلة فعالة في تحقيق توزيع أكثر عدالة للدخل، فهو يمثل المستوى الأدنى الذي لا يجوز الانخفاض عنه وذلك بموجب القانون. إذ لابد أن يكون الحد الأدنى للأجر مناسباً بدرجة تكفل مستوى معيشة مقبولاً اجتماعياً، وأن يرتبط الحد الأدنى للأجر بالعمل أو التشغيل(٢٤).

المطلب الثاني : سياسة الحد الأدنى للأجر في بعض دول العالم (الهند، الفلبين، العراق) :

The Second Issue: The Policy of Determining Minimum Wages in some World Countries (India, Filipino, Iraq):

أولاً : تجربة الهند في تحديد الحد الأدنى للأجور :

First: The Experience of India in Determining the Minimum Wages :

يعد قانون الحد الأدنى للأجور الذي سنته الهند عام (١٩٤٨) أحد أهم تشريعات العمل، إلا أن نظام الحد الأدنى للأجور في الهند يعد كذلك من بين أنظمة الحد الأدنى للأجور الأكثر تعقيداً في العالم، إذ ينص القانون المذكور على قيام الحكومة المركزية المختصة بانتعاش معدلات الحد الأدنى للأجور لموظفي عدد من الوظائف المدرجة (أو وفقاً لجدول زمني). ويعني ذلك ضمنياً ثلاثة أشياء مهمة على الأقل(٢٥):

أولاً : يتم وضع الحد الأدنى للأجور من قبل السلطات المركزية أو السلطات الخاصة بالولاية بناءً على نوع الشركة. ثانياً : وضع حد أدنى للأجور في وظائف ومهن معينة فقط ولذلك لا يغطي النظام جميع من يتقاضون أجوراً. ثالثاً: يوجد عدد كبير من المعدلات التي تختلف عن بعضها اختلافاً كبيراً من ولاية لأخرى أحياناً، حتى على مستوى المهنة الواحدة.

وقد نشأ عن نظام الحد الأدنى للأجور في الهند جدلاً كبيراً مع مرور السنين فقد كانت البداية منذ عام ١٩٧٨ عندما طرحت إحدى المجموعات البحثية المعروفة باسم

"لجنة بحوث لينغام" فكرة حد أدنى للأجور على مستوى البلد بأكمله بقطع النظر عن تصنيف القطاعات أو المناطق أو الولايات الذي يتم السماح للوظائف وفقاً له. ومع ذلك يظل لحكومة الولاية الحق في وضع الحد الأدنى للأجور الخاص بها بحيث لا يقل عن الحد الأدنى الأساسي. وقد تم اتخاذ خطوة في هذا الاتجاه عندما طلبت الحكومة المركزية من الولايات تحديد معدلات للحد الأدنى للأجور عبر مشاورات مع خمس لجان منطقية (وذلك لكل من المنطقة الشرقية والشمالية الشرقية والجنوبية والشمالية والغربية). كما كانت هناك خطوة أخرى نحو هذا الاتجاه عندما وضعت الحكومة المركزية عام (١٩٩٦) مفهوم أرضية قومية استرشادية للحد الأدنى للأجور بلغت (١٠) روبية أو ما يعادل دولارين أمريكيين في اليوم الواحد منذ عام (٢٠٠٩)[٢٦].

وتحدد الحد الأدنى للأجور في الهند وفقاً لقانون (١٩٤٨) بالمفاوضات الجماعية بين العاملين وأصحاب الأعمال في القطاع الرسمي، أما في القطاع غير الرسمي فتنخفض فيه القوة التفاوضية للعمال ولذلك تتدخل الحكومة في القطاعات التي تتسم بانخفاض القوة التفاوضية أو القطاعات والوظائف التي لا يوجد بها آلية فعالة للتفاوض الجماعي. ويتكون الحد الأدنى للأجور في الهند من مكونين أساسيين: الأول يتسم بالثبات، والمكون الثاني: متغير ويتم ربطه بالمستوى العام للأسعار بالقيمة نفسها لكل منها مما يخفض من الفروق بين الأجور عبر الزمن[٢٧].

ويتم مراجعة الحد الأدنى لمعدلات الأجور في فترات لا تتجاوز (٥) سنوات من أجل حماية الحد الأدنى للأجور من التضخم وتعتمد الهند على مجموعة عوامل مختلفة في تحديد الحد الأدنى للأجور منها العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والظروف المناخية والزراعية، وأسعار السلع الأساسية، ولهذه الاسباب فأن الحد الأدنى للأجور يختلف من ولاية لأخرى في الهند[٢٨].

ثانياً : تجربة الفلبين في تحديد الحد الأدنى القومي للأجور.

Second: The Experience of Philippine in Determining the National Minimum Wages:

تضع حكومة الفلبين على رأس أولوياتها – منذ عام ١٩٨٩ – مهمة تحديد الحد الأدنى للأجور، وهناك أربع مجموعات تلخص أهم معايير تحديد الحد الأدنى القومي للأجور في دولة الفلبين وهي[٢٩]:

أ– احتياجات العاملين وأسرهم من إذ:

– مستوى الأجر المطلوب.

– ملائمة الأجور مع الرقم القياسي لأسعار المستهلكين.

– تكاليف المعيشة والتغييرات التي تطرأ عليها.

– إجراء التحسينات في مستوى المعيشة.

ب– قدرة أصحاب الأعمال على دفع الأجور. وتتوقف هذه القدرة على كل من حجم رؤوس الأموال المستثمرة والإنتاج.

ج– مقارنة مستويات الأجور السائدة في البلاد.

د– متطلبات التنمية على المستوى القومي والتي تقتضي:

– تشجيع الاستثمار في الريف.

– توليد فرص العمل وزيادة دخول الأسر.

– التوزيع العادل للدخل والثروة بالتوازن مع توفير ضرورات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويتم حساب الحد الأدنى للأجر الشهري وفقاً للمعادلة الآتية :

الحد الأدنى للدخل الشهري = (الأجر اليومي × ٣٦٥ يوم)/١٢. إذ يتكون (٣٦٥) يوم من (٢٩٩) يوم عمل عادي (٢٢) يوم راحة، (١١) يوم إجازات اعتيادية، (٣) أيام العطل الرسمية. ويختلف حساب الحد الأدنى للدخل الشهري باختلاف فئات العمال المختلفة. فالعمال الذين يعملون طوال العام بما فيها الإجازات الاعتيادية وأيام الأحد وبعض العطل

الرسمية، يحصلون على أدنى حد للدخل الشهري مقارنة بالعمال الذين لا يعملون خلال الإجازات الرسمية.

ثالثاً : تجربة العراق في تحديد الحد الأدنى للأجور :

Third: The Experience of Iraq in Determining the Minimum Wages:

بالنسبة إلى التجربة العراقية في تحديد الحد الادنى للأجور يمكن ايجازها في الفقرتين الآتيتين :

١- إن التطبيق الفعلي لتحديد الحد الأدنى للأجور في العراق قد جاء واضحاً في قانون التعديل رقم (١٥) لسنة (١٩٩١) الذي تم بموجبه إلغاء البند أولاً من المادة (٤٦) من قانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧) وتم استبدالها بالنص الآتي[٣٠]:

أولاً : تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية من :

أ- مدير عام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. رئيساً

ب- ممثل عن وزارة التخطيط. عضواً

ت- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال. عضواً

ث- ممثل عن اتحاد الصناعات العراقي. عضواً

ج- عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بتخطيط الأجور بجوانبه المختلفة يختارهما وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثانياً : يعرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية مقترح اللجنة على مجلس الوزراء للبت فيه.

٢- في عام (٢٠١٥) صدر قانون العمل الجديد رقم (٣٧) الذي ألغى القانون السابق رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧)، وقد تضمن البند ثانياً من المادة (٦٢) من القانون الجديد على المقصود بالحد الأدنى للأجور هو "الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أيهما أكثر"[٣١].

كما أشار البند أولاً من المادة (٦٣) من القانون المذكور على تشكيل لجنة بقرار من وزير العمل تتولى اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل بصورة دورية على أن يقوم وزير العمل بعرض مقترح اللجنة على مجلس الوزراء، وتتألف هذه اللجنة من[٣٢] :

أ- مدير عام دائرة التشغيل والقروض. رئيساً

ب- معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال. عضواً

ت- معاون مدير عام دائرة التدريب المهني. عضواً

ث- ممثل عن وزارة التخطيط. عضواً

ج- ممثل عن منظمة أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً. عضواً

ح- ممثل عن منظمة العمال الأكثر تمثيلاً. عضواً

خ- عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الأجور يختارهما الوزير.

وجاء في البند ثالثاً من المادة (٦٣) المذكورة على أنه، يراعى عند تحديد الحد الأدنى للأجر ما يأتي[٣٣]:

أ- احتياجات العمال وعائلاتهم.

ب- المستوى العام للأجور في الدولة.

ت- تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها؟

ث- العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها.

أما البند خامساً من المادة نفسها فقد أشار إلى أنه يعدل الحد الأدنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية وتجري المراجعة كل سنتين[٣٤].

وتضمنت المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي الجديد على عقوبة تمثلت بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري لكل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور[٣٥].

وتطبيقاً لما ورد في المواد المذكورة، أوصت لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور المشار إليها باعتماد مبلغٍ مقداره (٣٥٠,٠٠٠) ثلاثمائة وخمسون ألف دينار شهرياً كحد أدنى

لأجور العمال في القطاع الخاص وقد وافق مجلس الوزراء العراقي على قرار اللجنة على أن ينفذ هذا القرار في الأول من كانون الثاني عام (٢٠١٨)، وأن الهدف من ذلك هو من أجل مراعاة المستوى العام للأجور وتكاليف المعيشة[٣٦].

من خلال هذا الإيجاز للتجربة العراقية في الحد الأدنى للأجور، تبين إن المشرع العراقي أراد أن يحقق الغايتين الاقتصادية والاجتماعية وأن يخلق حالة من التوازن بين الأجور ومستويات الأسعار وتكاليف المعيشة، لأن بدون هذا التوازن سوف تنشأ آثار سلبية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي من أبرزها (الهجرة خارج البلد، زيادة معدل الفساد الإداري والمالي، قلة الادخار وزيادة معدلات الفقر والعنف)[٣٧].

الخاتمـــــة

Conclusion

يهدف الحد الأدنى للأجور وما يتصل به من سياسات اجتماعية واقتصادية إلى تحقيق هدفين رئيسيين: الأول: هو حماية العمال ذوى المهارات المنخفضة من الاستغلال والفقر، وذلك من خلال تحديد دخل مناسب يكفي لسد احتياجات المعيشة الأساسية. والثاني: زيادة النمو الاقتصادي من خلال تحفيز وتشجيع العمال لزيادة مساهمتهم الاقتصادية من خلال العمل، والجدير بالذكر أن تحديد الحد الأدنى للأجر لا يكفي وحده للقضاء على الفقر وتلبية كافة احتياجات العامل كافة، ولكنه وسيلة فعالة لتحقيق عدالة اكثر في توزيع الدخل فهو يمثل المستوى الأدنى الذي لا يجوز الانخفاض عنه، ومن ثم إذا رأت الدولة أن مستوى الأجر الذي يتحدد بتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل لا يتلاءم مع تكاليف المعيشة، ولا يسمح للعامل بمستوى معيشي مقبول يمكنه من تأدية عمله بكفاءة وإشباع حاجاته الأساسية على نحو مرضي، فهنا يجب عليها أن تتدخل بوضع حد أدنى للأجر يكفل مستوى معيشياً ملائماً ويحقق العدالة الاجتماعية وذلك بموجب القانون. وطبقاً لهذا البحث فان من اهم النتائج والتوصيات المقترحة التي يمكن ابرازها تتضح فيما يلي:

أولاً : **النتائج** :

First: The Results:

١- لا توجد طريقة وحيدة مثلى لتطبيق أو رفع الحد الأدنى للأجور، ولكن توجد عدة طرائق يمكن الاختيار بينها طبقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدولة، فضلاً عن مدى توافر البيانات اللازمة لتطبيق أو تعديل الحد الأدنى للأجور بما يؤدي إلى زيادة حجم المنافع الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على تطبيق تلك السياسة.

٢- سياسة الحد الأدنى للأجور ليست أداة رئيسة للحد من الفقر لأن انخفاض الأجور خصوصاً في الدول الأقل تطوراً يرتبط بشكل كبير بانخفاض إنتاجية العمال والتي تحسب على أساس كمية السلع والخدمات التي يتم إنتاجها في الساعة. وترتبط الإنتاجية

المنخفضة بانخفاض مستويات التعليم والصحة في تلك الدول فضلاً عن النقص في البنية الأساسية ورؤوس الأموال، وبناءً على ذلك فإن الاستثمار في التعليم والصحة من الوسائل الأكثر تأثيراً في مستويات الفقر.

٣–الهدف من التشريعات الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور هو توفير حماية أجرية للعمال ذوي الأجور المنخفضة وحماية الشرائح العمالية ذات القدرات التفاوضية الضعيفة من الاستغلال في سوق العمل.

ثانياً : التوصيات :

Second: Recommendations:

١– إنشاء مجلس قومي للأجور في العراق ليكون مسؤولاً عن وضع الحد الأدنى للأجور ويضم تمثيلاً متوازناً لكافة لأطراف سوق العمل كافة (العمال – أصحاب العمل – الحكومة) فضلاً عن أطراف مستقلة لحسم الخلافات التي قد تنشأ بين الأطراف المذكورة، ومنحه الصلاحيات اللازمة ليستفيد مما يراه مناسباً في أيجاد أكثر من حد أدنى للأجور وفقاً لنوع النشاط الاقتصادي ونوع المهنة ونوع التعاقد وخاصة (الدائمي أو المؤقت) وحسب التوزيع الجغرافي للمناطق المختلفة كما يمكن إيجاد حد أقصى وأدنى للأجور في بعض القطاعات والمهن.

٢– ضرورة تفعيل الدور الرقابي والتنفيذي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية لمتابعة ظروف وشروط العمل وخاصة ما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور.

٣– وضع سقف أعلى للدخول للعاملين في القطاع الحكومي وخاصة في العراق بحيث لا يتجاوز أعلى دخل لأي مستوى وظيفي (خمسة عشر ضعفاً) ضعف الحد الأدنى للأجر في الدولة مع مراعاة أصحاب الخدمة الطويلة وحملة الشهادات العليا، وهذا سوف يوفر الكثير من الأموال والتي يمكن استخدامها في إصلاح نظام الأجور ومحاربة البطالة.

٤– إيجاد تقارب نسبي في الأجور بين القطاعين العام والخاص لاسيما في العراق كي تكون هناك حالة من الرضا النفسي والمالي عند الموظف والعامل مما يقلل من حالة الفساد الإداري والمالي.

الهـــوامـــش

End Notes

(١) د. احمد حلمي:" سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسة المصرية ومقترحات التطور"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري، فبراير ٢٠٠٨، ص٤.

(٢) د. نادر رياض: "رفع الحد الأدنى للأجور مطلب وطني لتحسين جودة الحياة لمحدودي الدخل" مقال منشور في جريدة اليوم السابع المصرية، سنة ٢٠١١.

(٣) د. سمير رضوان: "سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر " سلسلة الأوراق البحثية رقم ٨، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري، ص٢.

(٤) سلامة ابو زعيتر :"الأجور وآثارها الاقتصادية والاجتماعية "، مقال منشور في الانترنيت على الرابط: *www.elhewar.com*

(٥) مكتب العمل الدولي: " اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة"، تقرير صادر في جنيف، مارس ٢٠١١، ص١٣.

(٦) د. إبراهيم محمد أبو هنطش:" الأثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، سنة ٢٠٠٣، ص٣٧.

(٧) د. سلامة أبو زعيتر: مرجع سابق، ص١٤.

(٨) أحمد حلمي : مرجع سابق، ص ٩.

(٩) د. منال متولي : "سياسة الحد الأدنى للأجور والحد من الفقر في مصر"، سلسلة أوراق اقتصادية ٢٠٠٨، العدد ٢٨، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، ص١٥.

(١٠) دينا خليل أحمد الإتربي : "الحد الأدنى للأجور في مصر – محدداته – اثاره الاقتصادية"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة، القاهرة، سنة ٢٠١٣،ص٢٥.

(١١) منظمة العمل الدولية : "سياسات الأجور في زمن الأزمات"، التقرير العالمي للأجور، ١١ ٢٠، ص٧.

(١٢) دينا خليل أحمد الإتربي: مرجع سابق، ص٢٨.

* يتم تعريف وسيط الأجر بأنه مستوى الأجر الذي يقسم توزيع الأجور إلى قسمين متساويين، إذ يكون نصف عدد العمال يتقاضون أجوراً أعلى من الوسيط ونصفهم يتقاضون أجوراً أقل من الوسيط.

(١٣) احمد حلمي : مرجع سابق، ص ٢٠.

(١٤) دينا خليل أحمد الإتربي: مرجع سابق، ص٢٨.

(١٥) د. رضا عبدالسلام : "مقدمة في النقود والبنوك مع عرض تحليلي للرؤية الإسلامية"، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٣، ص ١٦٠.

(١٦) د. سعود بن هاشم جليدان : "حول التضخم يقضم دخول الفقراء والمتقاعدين" مقالة في الانترنت، منشورة بتاريخ ١٦ مارس ٢٠١٤، العدد ٧٤٦١، على الرابط التالي:

http://www.aleqat.com/2014/03/ 6/article 833624.html

(١٧) د. احمد عبد الرضا: "الحد الأدنى للأجور يثير الجدل في مصر وأوربا وامريكا"، مقال منشور في جريدة اليوم السابع المصرية، الجمعة ٤ اكتوبر ٢٠١٣.

(١٨) سليم عاقون : "قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، لسنة ٢٠١٠، ص١٣.

(١٩) د. عبد الرحمن يسرى احمد : "النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤، ص٢٢١.

(٢٠) سليم عاقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سنة ٢٠٠٩، ص ٦٧.

(٢١) سليم عاقون، المرجع السابق، ص ٦٨.

(٢٢) دينا خليل : مرجع سابق، ٢٠١٣، ص٤٩–٥٠.

(٢٣) فوزية احمد عبد الحميد إبراهيم: "تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ٢٠١١، ص١٠٠.

(٢٤) د. احمد حلمي : "سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسة المصرية ومقترحات التطوير"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري، فبراير ٢٠٠٨، ص٤.

(٢٥) فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم: تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ٢٠١١، ص ٢١٨.

(٢٦) منظمة العمل الدولية:" سياسات الأجور في زمن الأزمات"، التقرير العالمي للأجور، ٢٠١١، ص٧٢.

(٢٧) فوزية احمد عبد الحميد إبراهيم: مرجع سابق، ص٢٢٠.

(٢٨) فوزية احمد عبد الحميد إبراهيم: مرجع سابق، ص٢٢١.

(٢٩) فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم: تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر، مرجع سابق، ص٢٣٠.

(٣٠) قانون تعديل قانون العمل العراقي رقم (١٥) لسنة (١٩٩١).

(٣١) المادة (٦٢/ ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٣٢) المادة (٦٣/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٣٣) المادة (٦٣/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٣٤) المادة (٦٣/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٣٥) المادة (٦٤) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

(٣٦) محمد رضا عباس: "قرار رفع الحد الأدنى للأجور، ما له وما عليه"، مقال منشور في مجلة صوت العراق، العدد (١٢٠)، لسنة (٢٠١٧).

(٣٧) د. هيثم كريم: "الأثار الاقتصادية لاختلال العلاقة بين الأجر وتكاليف المعيشة"، مقالة منشورة في مجلة العربي للأعمال الإدارية، العدد (٤٢١) لسنة (٢٠٠٨).

المصـــــادر

References

أولاً : **القوانين** :

١- قانون العمل العراقي الملغى رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧).

٢- قانون تعديل قانون العمل رقم (١٥) لسنة (١٩٩١).

٣- قانون العمل العراقي الجديد رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

ثانياً : **المؤلفات والرسائل العلمية** :

أ : المؤلفات :

١-د. عبد الرحمن سري أحمد : "النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الثانية، سنة ٢٠٠٤.

ب : الرسائل العلمية (دكتوراه – ماجستير) :

١- إبراهيم محمد أبو هنطش:" الأثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، سنة ٢٠٠٣.

٢- دينا خليل : "الحد الأدنى للأجور في مصر محدداته – مستواه – آثاره الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة – مصر، سنة ٢٠١٣.

٣- سليم عاقون :" قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سنة ٢٠١٠.

٤- فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم : " تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ٢٠١١.

ثالثاً : **الدراسات والمجلات العلمية** :

١- د. احمد حلمي: "سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسة المصرية ومقترحات التطور"، مجلس الوزراء المصري، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، فبراير ٢٠٠٨

٢- د. سمير رضوان: "سياسات الأجور والاصلاح الاقتصادي في مصر" سلسلة الاوراق البحثية رقم ٨، مجلس الوزراء المصري، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، سنة ٢٠١٠.

٣- د. محمد رضا عباس : "قرار رفع الحد الأدنى للأجور، ما له وما عليه"، مقال منشور في مجلة صوت العراق، العدد (١٢٠)، لسنة (٢٠١٧).

٤- د. منال متولي :" سياسة الحد الأدنى للأجور والحد من الفقر من مصر"، سلسلة أوراق اقتصادية القاهرة، عدد ٣٨، سنة ٢٠٠٨.

٥- د. هيثم كريم: "الأثار الاقتصادية لاختلال العلاقة بين الأجر وتكاليف المعيشة"، مقال منشور في مجلة العربي للأعمال الإدارية، العدد (٤٢١)، لسنة ٢٠٠٨.

رابعاً: المقالات والمواقع الإلكترونية :

١- د. احمد عبد الرضا :"الحد الأدنى للأجور يثير الجدل في مصر وأوربا وأمريكا"، مقال منشور في جريدة اليوم السابع، ٤ أكتوبر، سنة ٢٠١٣.

٢- د. سعود بن هاشم جليدان:" حول التضخم يقضم دخول الفقراء والمتقاعدين"، مقالة منشورة على الإنترنيت بتاريخ ١٦ مارس ٢٠١٤، على الرابط:

٣- د. سلامة ابو زعيتر :"الأجور وآثارها الاقتصادية والاجتماعية "، مقال منشور على الانترنيت بتاريخ ٢٠٠٩ على الرابط : *www.elhewar.com*

٤- مكتب العمل الدولي: "اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة"، تقرير صادر في جنيف، مارس ٢٠١١.

٥- د. نادر رياض: "رفع الحد الأدنى للأجور مطلب وطني لتحسين جودة الحياة لمحدودي الدخل"، مقالة منشور في جريدة اليوم السابع، سنة ٢٠١١.

http://www.aleqt.com/2014/03/16/arricle.

Policies for Determining Minimum Wages and their Implications on the Development Applied Study in some Developing Countries

Assistant Lecturer Ammar Yaseen Kadhim
College of Law and Political Science - University of Diyala

Abstract

The policies of minimum wages aim to achieve social justice and thus achieve a better standard of living for workers as well as to raise the level of economic growth and as a result development in most countries of the world will be prevailed. But, it is still below the required level, especially in developing countries, which leads to an imbalance in the relationship between the amount of wages paid to the workers and the cost of living. This is reflected negatively on the process of economic development. To address this, it is necessary to find successful policy for determining the minimum wages. This research sheds the light on the concept of minimum wages with reference to experiences of the policies of determining them in (India, Philippine and Iraq) and the role of these policies on inflation, unemployment and poverty. The research concluded with a set of results and recommendations.