مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور
اسم الكاتب: رغدة عماد عبد الأمير، أ.م.د. منتصر علوان كريم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1307
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 19:07 +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.

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى
المجلد الحادي عشر – العدد الثاني - الجزء الثاني - 2022 مجلة العلوم القانونية والسياسية

ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور

بحث مستل من رسالة ماجستير حقوق الإنسان والحريات العامة

Minimum Salary and Wage Controls

A Research Extracted from the Master thesis of Human Rights and Public Freedoms

الاختصاص العام: القانون العام **الاختصاص الدقيق**: القانون الاداري

الكلمات المفتاحية: الحد الأدنى للرواتب والأجور، رواتب الموظفين، أجور العمال.

Keywords: Minimum salary and wages, Employee salaries, Workers' wages.

تاريخ الاستلام: 2021/8/2 – **تاريخ القبول**: 2021/9/29 – **تاريخ النشر**: 2022/12/15

DOI: https://doi.org/10.55716/jjps.2022.11.2.2.11

رغدة عماد عبد الأمير

جامعة ديالى – كلية القانون والعلوم السياسية

Raghda Emaad Abdul Ameer
University of Diyala- college of Law and political Science
raghdaalsudany2@gmail.com

الاستاذ المشرف أ.م.د. منتصر علوان كريم

جامعة ديالى – كلية القانون والعلوم السياسية

Supervisor by: Assistant prof. Dr. Muntser Alwen Kareem
University of Diyala- college of Law and political Science
alqaysee2006@yahoo.com

ملخص البحث

Abstract

في هذا البحث سنسلط الضوء على (ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور)، من خلال التعريف بماهية الحد الأدنى للرواتب والأجور، مستعرضين أهم النظريات الاقتصادية والمعايير والطرق التي تولت تحديها، كونه يعدّ من الموضوعات الحيوية لارتباطه بصورة مباشرة بحياة الإنسان (الموظف، العامل) وأُسرته، فهو يحمي الفئات الضعيفة من عمال وموظفين من خطر تدني أجورهم، ويعمل على تلبية احتياجاتهم الضرورية، ومن ثم القضاء على الفقر الذي يتعارض مع حق الإنسان في الحياة الكريمة، إلا أن التطبيق العملي في العراق لا يزال يشهد تأخراً واضحاً في تشريع القوانين والأنظمة الخاصة بالحد الأدنى بالرواتب والأجور، إذا ما قورنت بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

Abstract

The research is going to highlight the minimum salaries and wages via identifying the economic theories and standards which determine them. Controlling salaries and wages is a vital topic since it is touches people life (officer and laborer) and their families. Controlling salaries protect the poor from low wages and meet their needs and then, get them rid of poverty which violates decent life. Iraq is still late at the level of the legislation of the minimum salary laws in comparison to international treaties of human rights.

المقدمـــــة

Introduction

أولاً: موضوع البحث:

The Research Topic:

تعدّ مسألة الحد الأدنى للرواتب والأجور حجر الأساس في تحقيق الحياة الكريمة، وذلك لارتباط الأجور بصورة مباشرة مع حياة الأفراد، فلا يمكن للفرد أن يحصل على المأكل، والمشرب، والملبس، والمأوى من دون حصوله على راتب أو أجر كافٍ وعادل، إذ يهدف وضع حد أدنى عادل للرواتب والأجور إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، ولا يُقصد بالحد الأدنى للأجر هو ذلك الأجر الذي يكفي لسد الاحتياجات الأساسية للفرد، وأُسرته، إذ أصبحت حقوق الإنسان في ظل العولمة أكثر من ذلك بكثير، فهي تشمل اليوم ضمان الحصول على التعليم الصحيح، والتمكين صحياً، والترفيه للعامل وأفراد أُسرته.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق حد أدنى عادل للرواتب والأجور، لحماية الموظف والعامل من التفاوت الكبير في الراتب بالنسبة للقطاع العام، إذ تتساوى الرواتب الاسمية في السلم الوظيفي في العراق، لكن المشكلة تكمن في المخصصات، والحوافز المبالغ بها التي تُمنح لفئات من الموظفين في بعض الوزارات دون أُخرى، مما يخلق انطباعاً عن عدم عدالة الرواتب، وهي من المظالم الكبيرة الحاصلة التي تلغي مفهوم العدالة الاجتماعية، والمساواة في الراتب والأجر عندما يمتلك الأفراد نفس المؤهل العلمي، ويكون حاملاً لنفس الشهادة الجامعية، وهذا ما ينطبق على الأجور كذلك، إذ تكاد أن تكون قليلة لدرجة يعزف معها أفراد المجتمع عن قبول التعيين في القطاع الخاص وفي ظل الاعتقاد السائد بانعدام الضمان الاجتماعي أو قلته، وتظهر الفجوة في الرواتب والأجور غالباً في رواتب ومخصصات بعض الوزارات دون أُخرى إذ تتميز بالحوافز العالية فضلاً عن المخصصات العالية، ولا تراعى الشفافية في منحها، إذ يصعب الوصول إلى الراتب الكلي الصافي لموظفي هذه الوزارات في ظل عدم الشفافية عند منح هذه المخصصات والحوافز التي قد تعادل الراتب الشهري، أو تتفوق عليه وإن عدم تحقيق المساواة و العدالة في الرواتب والأجور يؤدي إلى حدوث فوضى، وهو أحد أهم أسباب الفساد والذي يؤدي بدوره إلى ضعف الأداء، والتراجع في العطاء، وقلة الإنتاج، فتحقيق العدالة ضرورة لإصلاح المجتمع فمتى ما تحققت قلت المشاكل، وزادت المنافسة في الولاء، والانتماء، والعطاء وما نستطيع تأشيره هو أن إعداد سلم الرواتب والأجور لم يكن خاضعاً لدراسات علمية واضحة المعالم بحسب طبيعة العمل، ومتطلباته لتحقيق العدالة النسبية من خلال المؤهل العلمي، والخبرات.

ثانياً: أهمية البحث:

Second: Significance of the Study:

تكمن أهمية البحث في موضوع ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور في إن هذه الدراسة تعدّ الأولى من نوعها على حسب علم الباحث في العراق، وهي من الموضوعات المهمة، والقضايا المُلحة على الساحة القانونية والاقتصادية، بالأخص إنَّ وضع الحد الأدنى في المجتمع يعدّ من أصعب القضايا التي تواجه الحكومات في ظل تعارض بعض مفاهيم حقوق الإنسان والمفاهيم الاقتصادية، إذ قد تؤدي إلى زيادة في أعداد الفقراء عندما ترتفع تكاليف العمل، مما يؤثر سلباً على فرص العمل والتشغيل وتقل بذاك فرص العمل لباقي أفراد المجتمع.

ثالثاً: مشكلة البحث:

Third: The Research Problem:

تكمن المشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

. هل هناك معايير وأُسس واضحة عند وضع الحد الأدنى للرواتب والأجور في العراق؟

. ما الآثار المترتبة على عدم وضع حد أدنى عادل للراتب والأجر؟

. وما ضوابط الحد الأدنى العادل للرواتب والأجور؟

رابعاً: أهداف البحث:

The Aims of the Research:

تهدف هذه الدراسة إلى وضع تعريف للحد الأدنى العادل للأجور، وكيفية تحديده، والآثار الناجمة عن عدم تحديده، وبما يتطابق مع معايير حقوق الإنسان في ظل تطور مفهوم الحياة الكريمة التي تكفلها المعايير الدولية والدستور العراقي، وأهمية اقتراح أنظمة جديدة لتحديد سياسة الحد الأدنى للرواتب والأجور في العراق، وبيان أهداف الحد الأدنى العادل للأجور سواءً كانت اقتصادية، أو اجتماعية على الفئات المستهدفة من عمال وموظفين وكيفية الوصول إلى نظام قانوني عادل وفعال يُنظم عملية تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور، تحديداً علمياً يقوم على أُسس عادلة من خلال إلقاء الضوء على الأحكام التي تُنظم الحد الأدنى للأجور في العراق.

خامساً: منهج البحث:

Fifth: Methodology:

جاء هذا البحث مستند إلى عدة مناهج علمية، للوصول إلى مادة البحث والإلمام بجميع تفاصيلها فقد اعتمدنا على المناهج أدناه:

. المنهج الوصفي: إذ اعتمد هذا المنهج من خلال استعراض ماهيَّة الرواتب والأجور، وماهيَّة الحد الأدنى للأجور، والمعايير المستخدمة في تحديدها وكيفية تحقيق العدالة فيها.

. المنهج التحليلي: وذلك بتحليل ما تم استنباطه من مسائل وعرض للنصوص التشريعية في العراق، وتحليل الآثار المترتبة على عدم تحقيق حد أدنى للراتب والأجر في العراق.

سادساً: نطاق البحث:

Sixth: The Research Scope:

إنَّ نطاق بحثنا لموضوع (ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور) سيكون في القانون العراقي من خلال التطرق إلى القواعد القانونية في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015، وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008، فضلاً عن ذلك القوانين الأُخرى ذات الصلة بالموضوع.

سابعاً: **خطة البحث**:

Seventh: The Research Structure:

تتطلب دراسة موضوع (ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور) تقسيم البحث على مقدمة ومبحثين الأول: ما هِيَّة الحد الأدنى للرواتب والأجور وسيقسم بدوره إلى ثلاثة مطالب الأول: مفهوم الحد الأدنى للرواتب والأجور، وتحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور وفقاً للنظريات الاقتصادية في المطلب الثاني، أما في المطلب الثالث سنبين معايير تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور. أما المبحث الثاني: الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريعات العراقية والاتفاقيات الدولية سيقسم كذلك إلى ثلاثة مطالب، سنتطرق إلى طرق تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور في مطلب أول، وبيان الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريع العراقي في مطلب ثانٍ، وسنبين الاتفاقيات الدولية في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور في مطلب ثالث.

المبحث الأول

Chapter One

ماهيَّة الحد الأدنى للرواتب والأجور

The Minimum of Salaries and Wages

يُقصد بالحد الأدنى للرواتب والأجور هو: أقل مبلغ مالي يمكن دفعه للموظف والعامل، لقاء قيامه بالأعمال المقررة عليه، وفي الغالب فإن هذه المبالغ لا تكون كافية للموظف و العامل لتدبير طلبات المعيشة الضرورية، وفقاً للحد الأدنى، فهنالك فجوة كبيرة بين أسعار السلع والخدمات والأجور والرواتب، إذ ترتفع الأسعار بين وقت وآخر، وهذا يعود إلى التدهور في القيمة الشرائية مقابل تدني وثبات الرواتب والأجور مقابل الغلاء والتضخم، مما يؤشر خللاً واضحاً في هيكلة الاقتصاد الوطني، لعدم وجود التوازنات.

وقد وضع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مبادئ الحد الأدنى للمعيشة، وهو ما يُشكل وصفاً ضمنياً للحد الأدنى للأجور التي يجب أنْ تُكفل، إذ جاء في الإعلان أَنَّ "لكل شخص الحق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته، وخاصةً على صعيد المأكل، والملبس، والمسكن، والعناية الطبية، وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة، أو المرض، أو العجز، أو الترمل، أو الشيخوخة، أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته، والتي تفقده أسباب عيشه"[(1)] ، لذلك سنتناول في هذا المبحث مفهوم الحد الأدنى للرواتب والأجور في مطلب أول، وتحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور وفقاً للنظريات الاقتصادية في المطلب الثاني، أما في المطلب الثالث سنبين معايير تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور.

المطلب الأول: مفهوم الحد الأدنى للراتب والأجر:

First Issue: Identifying the Minimum of salary and Wage:

تُعرّف الاتفاقية العربية لمنظمة العمل العربية الحد الأدنى بأنه "المستوى المقدر للأجر ليكونَ كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس، والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق"[2].

كما يُعرّف خبراء القانون في منظمة العمل الدولية الحد الأدنى بأنه "أدنى مستوى من بدل الأتعاب المسموح به"، و "الأجر الذي يتمتع بسلطة القانون في كل بلد، والذي يعدّ ملزماً تحت طائلة العقوبة الجزائية، أو غيرها من العقوبات "، و "هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل عمل قام به، أو خدمات قدمها خلال مدة محددة، وهو غير قابل للخفض سواء أكان من جانب الفرد، أو جراء اتفاق جماعي، ويضمنه القانون"[3].

والحد الأدنى للراتب أو الأجر هو: المال الذي يتم دفعه لأدنى مستوى وظيفي في العمل، فوفقاً للنظام الرأسمالي فإن دفع الراتب والأجر يكون استناداً إلى العرض والطلب، أما في الأنظمة الاشتراكية، فيتم تحديد الحد الأدنى بما يفي باحتياجات العامل، أو الموظف الأساسية، التي تكفل معيشته وأفراد عائلته، فيعطى لكل عامل أجراً، وفقاً لمسؤولياته واحتياجاته[4].

كما وُيُعرّف الحد الأدنى للرواتب أو الأجور أيضاً بأنه "المبلغ الذي من دونه لا يمكن الوفاء بالحاجات الفردية والاجتماعية، التي لا غنى للإنسان عنها"[5]، وكذلك تم تعريفه بأنه "المستوى الذي لا يجوز أن ينخفض عنه أجر العامل في المهنة التي يعمل فيها"[6].

ويُعرف الراتب بأنه "المقابل المادي الأساسي الذي يتقاضاه الموظف العام من الدولة بصورة دورية منتظمة لقاء ما يؤديه من عمل أثناء خدمته"[7].

بينما يعرف الأجر بأنه: كُل ما يحصل عليه العامل جزاء عمله سواءً كان ثابتاً أم متغيراً، وهو السبب الرئيس لتأدية العامل عمله[8].

الفرع الأول: التعريف الفقهي للحد الأدنى للرواتب والأجور:

First Section: Jurisprudential Definition of the Minimum Salaries and Wages:

هو ما يدفع للموظف أو العامل، بما يكفل إشباع احتياجات الإنسان العامل، المادية، والروحية والثقافية، وفقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لكل بلد، مع مراعاة روح العصر، مثل أن يُنظر إلى التعليم كأنه من الحاجات الأساسية الواجب إشباعها، هذا إذا ما تم النظر إلى الحد الأدنى وفقاً للمعيار الاجتماعي،

أما من ناحية المعيار المادي فأن الحد الأدنى للرواتب والأجور هو ما يكفل إشباع الاحتياجات المادية للشخص العامل فقط[9].

وكذلك يُعرف الحد الأدنى للرواتب والأجور بأنه ضمان حصول الموظف أو العامل على ما يُغطي نفقاته، واحتياجاته، وأفراد أُسرته المكلف برعايتهم من الأجر، أي ملاءمة الأجر مع احتياجات المعيشة، ويقضي ذلك بأن يحصل أقل العمال مهارةً على الحد الأدنى للأجر، والذي لا يمكن النزول عنه، لكونه يُمثل أدنى أجر يمكن أن يكفي لمعيشة الموظف أو العامل[10].

ويمكن أن نضع تعريفاً للحد الأدنى للراتب والأجر وهو: أدنى مستوى من الراتب أو الأجر المحدد في دولة ما من قبل الحكومة أو مع الآخرين من أصحاب الشأن، بحسب المؤهل والكفاية، على أنّ يكون كافياً لسد الاحتياجات الضرورية للفرد وأُسرته، بما يضمن تحقيق العدالة في الأجر والجهد المبذول، ومراعاة تعديله، وفقاً لمتغيرات البلد الاقتصادية.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للحد الأدنى للرواتب والأجور:

Second Section: The Legislative Definition of the Minimum salaries and Wages:

لم يُعرّف المشرّع العراقي الحد الأدنى للرواتب في القانون بشكل صريح، ولكنه اكتفى بالاعتماد على معايير عدة عند إقرار سلم الرواتب في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، منها إنّهُ "يهدف إلى تعديل راتب المشمولين بأحكامه بما يؤمن لهم مستوى معيشي أفضل، مع الأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية، والمنصب الوظيفي، والموقع الجغرافي، والخطورة، وسنوات الخدمة، والحالة الاجتماعية"[11]، وحدد حداً أدنى وحداً أعلى لراتب كل درجة للموظف، في قانون الرواتب رقم 22 لسنة 2008[12].

أما فيما يخص الحد الأدنى للأجر فيعرفه قانون العمل العراقي بأنه: " الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل، وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أيُهما أكثر"[13]

ولم يعطِ المشرّع المصري كذلك تعريفاً دقيقاً للحد الأدنى للرواتب والأجور، لكنه اكتفى بتحديد مفهوم عام له إذ نص على "ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار"[14].

أما المشرّع المغربي فيعرّفه بأنّهُ "القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولة"[15].

ويُعرّف المشرّع اليمني الحد الأدنى للأجور والرواتب بأنه "المبلغ المالي الذي يبدأ به سلم الأجور والمرتبات بالهيكل العام الموحد المرفق بهذا القانون عند المستوى السادس، الدرجة عشرين، المرتبة الأولى"[16].

ويعرّف المشرّع الفرنسي الحد الأدنى للأجر في قانون العمل في المادة (2/141) بأنه "الحد الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية قدرة شرائية، ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة"[17].

المطلب الثاني: تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور وفقاً للنظريات الاقتصادية:

Second Issue: Determining the Minimum Salaries and Wages According to the Economic Theories:

تُفسر النظريات الاقتصادية العلاقات التي يمكن أن تتحكم في الظواهر الاقتصادية، وما يؤثر فيها من عوامل، فمتى ما وضع الاقتصادي نظريته الخاصة بالأجور، فأنه يحاول عن طريقها الكشف عن العوامل المؤثرة بتحديد مستوى معين للأجر، وكيف أن هذه الأجور ممكن أن تتغير ولا تبقى على حالها، ويُمكن تناول هذه النظريات تباعاً وكالآتي:

أولاً: نظرية حد الكفاف:

First: Subsistence Limit Theory:

ظهرت هذه النظرية في فرنسا في منتصف القرن الثامن عشر، وقد نادى بهذه النظرية ريكاردو، الذي كان مشهوراً بمقولته: "إنَّ الأجر هو: الثمن الطبيعي للعمل، وهو يتحدد بالقدر الضروري الذي يتيح للعامل البقاء وتخليد جنسهم، أو تحديده دون زيادة أو نقص"[18].

وتفترض هذه النظرية أنَّ ثمن العمل يجب أن يتوقف على كفاف العامل، فيكون الأجر مساوياً لمقدار السلع الضرورية لغذاء العامل وأسرته وكسوتهم[19].

إلا أنها حصرت أجر الموظف والعامل بما هو ضروري فقط، ولم تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية النفسية التي يحتاج إليها العامل، كما أنها أهملت دور التقدم العلمي والتقني وتأثيره على مدى زيادة الإنتاج والذي سيؤدي حتماً إلى زيادة الأجر، إذ ركزت على اليد العاملة، وأهملت الطلب على العمل عند تحديد الأجر[20].

ثانياً: نظرية مخصص الأجور أو (رصيد الأجور):

Second: Wage Provision Theory:

احتلت هذه النظرية مكانة واضحة في النصف الأول من القرن التاسع عشر، وكتب عنها (جون ستيوارت مل)[21]. وانطلقت هذه النظرية من نفس الأسس التي انطلقت منها نظرية (حد الكفاف)، إذ

اعتمدت على عرض العمل وقانون السكان، لكنها أقرت بوجود تغير في معدل الأجور على عكس النظرية السابقة التي اتجهت إلى المعدل الواحد الثابت للأجر وهو حد الكفاف[22].

ولا تخلو هذه النظرية من النقد كونها استندت إلى حقيقة حسابية وجعلتها حقيقة مطلقة، وهي: أنَّ المبالغ التي يتسلمها العامل مساوية لإنفاقه، وهذا لا يتناسب مع الظاهرة الاقتصادية بمعناها الشمولي[23].

ثالثاً: النظرية الإنتاجية الحدية:

Marginal Product Theory: Third:

تتجسد هذه النظرية في أن أجر العمل يحدَّد بالمساواة مع الإنتاج الحدي له، وإنَّ أصحاب العمل يستمرون في تشغيل العمال لكونهم يسعون إلى زيادة الأرباح إلى الحدود التي تكون فيها إنتاجياتهم الحدية مساوية لأجورهم وتكلفتهم، بمعنى أنْ يحدَّد أجر العامل في سوق المنافسة عندما يكون هذا الأجر مساوياً في تكلفته الحدية للعمل[24].

وحاول الحديون أن يوجهوا نقاشهم إلى دائرة التبادل في حاجات الفرد الاقتصادية بعيداً من دائرة الإنتاج، لتحقيق أقصى إشباع لحاجاته، وتحقيق أقصى ربح نقدي فانشغلوا في سلوك الفرد الاقتصادي الذي لا ارتباط له بالواقع الاجتماعي[25]، وما يعيب هذه النظرية هي إنها تعمل في ظل سوق المنافسة الكاملة، التي يصعب تحقيق شروطها لصعوبتها على أرض الواقع[26]، واهتمامها بالأفكار الأكاديمية البعيدة من الواقع الاجتماعي، مما أدى إلى عجزها أمام الاقتصاد الرأسمالي، فوجدت هذه النظرية نفسها عاجزة في مواجهة مشكلات الاقتصاد القومي[27].

رابعاً: نظرية المساومة الجماعية:

Fourth: Collective Bargaining Theory:

نادى بها كارل ماركس وبموجبها جعل النقابات هي من تحدد الرواتب والأجور بطريقة مباشرة، كما هو الحال في بلجيكا، وفرنسا، أو بطريقة غير مباشرة كما في بريطانيا، وألمانيا، وذلك من خلال مقارنة رواتب الموظفين في القطاع العام مع أجور العمال في القطاع الخاص[28].

وتفترض هذه النظرية وجود حدين لمعدلات الرواتب والأجور، حد أعلى، وحد أدنى، فيُحدَّد الأجر عملياً على وفق هذين الحدين، مع الأخذ بعين الاعتبار درجة حاجة المستخدم للأيدي العاملة، وضرورة عرض العامل لمدى قوة عمله لسد حاجاته الضرورية، فمعدل الأجر يكون مرتبطاً بقوة التفاوض بين الطرفين[29].

وما يؤخذ على هذه النظرية إنها لا تُقدم تفسيراً واضحاً، أو تفرق بين الحد الأدنى والحد الأعلى للأجور، وقد لا تُحقق المساومة الجماعية أهدافها دائماً بزيادة الأجور كما يدعي أصحاب العمل بأنهم كانوا على استعداد لدفع أجور أعلى، ولكن العمال لم يقوموا بزيادة ساعات العمل[30].

خامساً: نظرية العرض والطلب:

Fifth: Supply and Demand Theory:

يبين أصحاب هذه النظرية أنَّ الأجور تتحدد على وفق أساس قوى عرض العمل والطلب على العمل، وإنَّ التغيير في معدل الأجر يتغير باستمرار، وفقاً للتغيير في العرض والطلب، وإنَّ هذا المعدل يعود بصورة مستمرة إلى مستوى الإنتاجية الحدية، وقدمت هذه النظرية عدة فرضيات هي: العلم بالمجموع الكلي للطلبات على الاستثمار والسلع المستهلكة، والمنافسة الكاملة في عالم متغير بافتراض عدم تدخل السلطات العامة، وعدم وجود النقابات واعتبار إنّ العمل سلعة شأنه شأن أية سلعة أُخرى[31].

وتنتقد هذه النظرية كونها تفترض أنَّ العمل بضاعة يستجيب ثمنها وفقاً للعرض والطلب، وهو من غير الممكن فخواص العمل لا تشبه خواص السلع[32].

سادساً: نظرية الأجر العادل:

Sixth: Fair Wage Theory:

تتلخص هذه النظرية في أنَّ قياس الأجر وتحديده يعتمد على معطيات ومعايير عدة ليست فقط كمية الإنتاج، منها ترتيب وتصنيف مناصب العمل، وتحديد الأهداف الحقيقية لكل عمل، وتحديد معايير ونظم العمل؛ لأن عدم تحقيق الأهداف والخسارة قد تسببها عوامل خارجية بعيدة من إرادة الموظف وجهده، ومما تؤكده هذه النظرية هي أن العمال أو الموظفين كُلما تمت معاملتهم بالعدالة في الوظيفة سيُنمي ذلك الرضا والقبول فيهم، عند مقارنة أنفسهم بغيرهم ممن يؤدون نفس العمل ويمتلكون نفس المؤهلات والخبرات والقدرات، طالما تولد لديهم الإحساس بالعدالة فيما يتلقونه من أجر مقابل هذا العمل[33]. لكن ما يُؤخذ على هذه النظرية هو أنَّ العمل بها يتطلب الشفافية التامة والتنظيم الدقيق في حسابات الأرباح والخسارة، وتقدير الجهود المبذولة للعمال والموظفين بصورة فردية وجماعية، ويستعصي العمل بها للصعوبة في تحديد أهمية رأس المال على العمل والعكس[34].

ونرى أن هذه النظرية هي الأقرب من بين النظريات السابقة لتحقيق عدالة الرواتب والأجور كونها تحقق حماية الموظفين والعمال، وعدم استغلالهم من قبل أصحاب العمل.

المطلب الثالث: معايير تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور:

Third Issue: the Standards of Determining the Minimum of Salaries and Wages:

لابد من معرفة أهم المعايير في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور، التي يعتمدها المشرع وتكون كافية لتحقيق المستوى المعيشي اللائق للموظف والعامل وأُسرهم، و تأخذ بعض الأنظمة بالمعايير الاجتماعية فقط في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور، و تعتمد أنظمة أُخرى على المعايير الاقتصادية، وتتبنى أنظمة أُخرى كلا المعيارين عند تحديدها الحد الأدنى للرواتب والأجور.

الفرع الأول: المعيار الاجتماعي:

First Section: The social Standards:

إنَّ مراعاة المعايير ذات الطبيعة الاجتماعية تحقق حماية للعمال أصحاب الدخول المنخفضة لتحقيق مستوى معيشي لائق يتناسب مع الوضع الاجتماعي للبلد، وبالأخص فيما يتعلق بالحاجات الأساسية للموظفين والعمال وأسرهم، وصولاً لتحقيق الهدف، وهو: الحد الأدنى للأجور، وقد أشارت الاتفاقية رقم 131[35]، إلى أنَّ "تشمل العناصر التي تؤخذ بعين الاعتبار تحديد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية: وسيتم تناولها تباعاً بشيء من التفصيل، كالآتي:

أولاً: احتياجات العمال وأُسرهم:

ينطلق هذا المعيار من مبدأ أنَ التغلب على الفقر يتم بإشباع الحاجات الضرورية للعمال وأُسرهم بوصفه الهدف السامي للحد الأدنى للأجور[36] ويمكن تقسيم حاجات العمال على[37]:

- حاجات مادية: وتعتمد بشكل أساسي على دراسة حاجيات العمال من تغذية، وسكن، وصحة.
- حاجات اجتماعية: وتُؤخذ من الدراسات الاقتصادية المختصة بميزانية الأُسرة أساساً لها.

ويدخل ضمن احتياجات أُسر الموظفين مخصصات الزوجية والأطفال التي أخذ المشرع العراقي بها في قانون رواتب موظفي الدولة "يُمنح الموظف المتزوج مخصصات إعالة قدرها (50000) خمسون ألف دينار 000"[38]، "منح الموظف المتزوج مخصصات أطفال قدرها (10000) عشرة آلاف دينار عن كُل طفل ولغاية الطفل الرابع داخل"[39].

ثانياً: المستوى العام للأجور في الدولة وقدرة أصحاب العمل على الدفع:

يؤثر الوضع الاقتصادي للدولة وقدرة أصحاب العمل على الدفع في مستويات الرواتب والأجور بصورة كبيرة، فمتى ما مرت الدولة بأزمات اقتصادية ومالية سيكون مستوى الرواتب والأجور منخفضاً، وعلى الرغم من ذلك يتمسك العمال، والموظفون بمناصبهم خوفاً من تسريحهم، وعلى العكس من ذلك

فعندما تكون القدرة المالية، والاقتصادية للدولة بصورة جيدة، فتكون الرواتب والأجور تبعاً لذلك مرتفعة[40]، فيجب مراعاة الدخل القومي للدولة، فعندما يزداد الدخل القومي للدولة يؤدي ذلك إلى زيادة في رواتب الموظفين[41]، أما فيما يخص أجور العمال فيجب معرفة قدرة المنشأة المالية على الدفع، فيبدو للوهلة الأولى أنه من الملائم أَنْ تحدد كل منشأة مستويات الأجور فيها على أساس قدرتها على الوفاء بالتزاماتها قبل العاملين فيها، إذ توجد علاقة وثيقة بين مقدار الربح، والإنتاجية، فكل زيادة في الأجور يصاحبها زيادة في الإنتاج[42].

ثالثاً: نفقة المعيشة وما يطرأ عليها من تغيرات:

يُعدّ معيار نفقات المعيشة عند احتساب الحد الأدنى للأجور، الأكثر تطبيقاً في التشريعات الوطنية، نظراً لما تتمتع به من مرونة، مما جعلها تختلف من دولة لأُخرى لاختلاف الدول في مستويات معيشتها، واختلافها في مفهوم الاحتياجات المادية من مأكل، وملبس، ومسكن، وعلاج، وتعليم، ومتطلباتها الاجتماعية الأُخرى، كالثقافة، والترفيه[43]، وفي بعض الدول يتم الأخذ بمؤشر أسعار المستهلك كمرجع في تحديد الحد الأدنى للأجور، في حين تلجأ دول أُخرى إلى ربط نفقات المعيشة بمعيار معدل التضخم، وتعتمد بعض الدول على سلة المستهلك في تحديد الحد الأدنى للأجور، والتي تأخُذ بالسعرات الحرارية المطلوبة للفرد باليوم الواحد[44]، ونظراً للصعوبة في تحديد حد أدنى للأجور وفقاً لمعيار نفقات المعيشة، أضافت التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية إلى هذا المعيار معايير أُخرى تَعّد بمثابة ضوابط للخروج من صعوبة التحديد، والتي بينتها التوصيات والاتفاقيات مثل، ما أشارت إليه التوصية رقم (89)، والتي نصت على:

" 1. من المستحسن لأغراض تحديد المعدلات الدنيا للأجور التي يتعين تقريرها، يراعي الجهاز المعني بتحديد الأجور، في كل الأحوال ضرورة تمكين العمال المعنيين من المحافظة على مستوى معيشي لائق.

2. من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد المعدلات الدنيا للأجور ما يلي: تكاليف المعيشة، والقيمة العادلة والمعقولة للخدمات المقدمة، والأجور التي تدفع مقابل عمل مماثل أو مشابه بموجب اتفاقيات المفاوضة الجماعية في الزراعة، والمستوى العام للأجور التي تدفع مقابل عمل يتطلب مهارات مشابهة في الصناعات الأُخرى في المنطقة التي يكون فيها العمال على قدر كافٍ من التنظيم"[45].

رابعاً: ما يدفع للضمان الاجتماعي، ومستوى المعيشة للجماعات الاجتماعية:

يُعدّ هذا المعيار مهماً جداً، خاصة في الدول التي تعتمد على برامج الضمان الاجتماعي بصورة كبيرة، إذ يجب أن يحصل العامل على أجر أكبر من الذي يحصل عليه مستحق إعانات البطالة، ليكون لديه حافز على العمل[46].

وأخذت الولايات المتحدة الأمريكية بنظام الضمان الاجتماعي بعد الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد الأمريكي عام 1929، وعلى إثر ذلك أصدرت عدداً من القوانين من ضمنها قانون الضمان الاجتماعي في 14 آب 1932[47].

واهتم المشرع العراقي بالضمان الاجتماعي بصورة واضحة، وذلك لتحقيق الأمان الاجتماعي للعامل ضد المخاطر الاجتماعية التي تواجهه، ويتحقق الضمان الاجتماعي للعامل متى واجهه حدث أجبره على ترك عمله بصورة مؤقتة أو دائمة، فينقص بذلك مورد معيشته أو ينقطع[48]، ويُحدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي النسبة التي تستقطع من العامل بـ(5%) من مقدار راتبه، و(25%) من مقدار الراتب تستقطع من قبل صاحب العمل[49].

الفرع الثاني: المعيار الاقتصادي:

Second Section: The Economic Standards:

تؤكد الاتفاقية الخاصة بتحديد مستويات الحدود الدنيا للأجور مراعاة العوامل الاقتصادية بالطرق الملاءمة قدر المستطاع، مع الأخذ بعين الاعتبار العرف، والظروف الوطنية (العوامل الاقتصادية و بضمنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاج والغاية المتوخاة من بلوغ مستوى عالٍ من الاستخدام أو المحافظة عليه)[50].

وتهدف معايير التنمية الاقتصادية إلى تحديد حد أدنى للأجور متناسباً مع إستراتيجية التنمية في الدولة، وخلق المتطلبات الداخلية للصناعات المنخفضة الطلب مما يُشجع على وضع حد أدنى للأجور والرواتب يسمح للمنشأة بدفعه من دون أن يؤثر في مقدرتها، وبذات الوقت يُحافظ على مستويات التوظيف و يُهيَّئ الظروف لخلق فرص عمل جديدة للعاطلين، الأمر الذي حفز العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية الأخذ بالمعايير الاقتصادية، ونصت عليها في تشريعاتها عند تحديد الحدود الدنيا للأجور[51]، ولهذا المعيار نطاق واسع ومتنوع من حيث الاعتبارات التي يقوم عليها باعتبار أنَّ الحد الأدنى للرواتب والأجور هو الوسيلة الأساسية في مواجهة الفقر وإعادة توزيع الدخل بشكل عادل، من أجل الوصول إلى حالة مقاربة للمستويات المعيشية لأبناء المجتمع الواحد وللحيلولة من عدم فقدان بعض من العمال والموظفين لمورد معيشتهم بسبب البطالة المقنعة، وللحصول على تنمية اقتصادية مستدامة ظرفية لها منفعة واسعة ليس لطرفي علاقة العمل فقط، بل للمجتمع ككل، فيجب تطوير المنشآت بما يتناسب مع متطلبات السوق، لأن ذلك سيكون له دور رئيس في حركة الأجور الدنيا بالارتفاع أو الانخفاض، من دون التأثير في مستويات عيش الموظفين والعمال، فالعمل على تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة يجب أنْ يستند إلى جانب العمل إلى

تطوير المشروع الاقتصادي من قبل جميع المشاركين في هذه العملية، ويبقى المعيار الأهم في تحديد الحدود الدنيا للرواتب والأجور أن يكون في ظل العمل على وفق عملية التنمية التي تتخذ الأبعاد الدولية في عملها وتوعية أطراف علاقة العمل على تحديد واجبات والتزامات كل منهما(52).

ويمكن أن نشير إلى أنّ المعايير ذات الطبيعة الاقتصادية تركز بالأساس في العوامل والظروف الاقتصادية للدولة، أي: إن زيادة الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة القوة الشرائية فيرتفع التوظيف، وتحمي الزيادة الحاصلة في الحد الأدنى للأجور العمال أصحاب الدخل المنخفض من التضخم(53).

ونعتقد أنَّ الوصول إلى حد أدنى للأجر العادل ضرورة حتمية في ظل المتغيرات الاقتصادية والتحولات المجتمعية، وإنَّ الدولة بصفتها الأبوية والتي تمتلك مفاتيح السياسة المالية والنقدية يقع على عاتقها أنْ تكون الطرف المؤسس والضامن لمعدل الحد الأدنى للأجر، من خلال سن تشريع للحد الأدنى يتناسب مع الدخل القومي ومعدلات التضخم السنوية، وأنْ تكون الدولة طرفاّ يأخذ بيد القطاع الخاص، وأصحاب الدرجات الدنيا في الوظيفة العامة، فتتحمل الدولة الزيادة في معدل الحد الأدنى للأجر بنسبة تتوافق مع نسبة الزيادة السنوية للتضخم، بما يضمن الحفاظ على القوة الشرائية لأصحاب الدرجات الدنيا، وعدم تحميل الشركات الزيادات المترتبة على التضخم والأوضاع الطارئة، حفاظاً على عدم تسريح العمال و معدلات القوة الشرائية التي تضمن الحياة الكريمة.

وما يستنتج من المفهوم الاجتماعي للحد الأدنى للأجور هو: اعتماد الدولة في أغلب الأحيان عند تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور أن يكون كافياً لإعطاء الموظف والعامل أبسط ما يُقيم معيشتهم وأفراد عائلتهم، ويشكل نوعاً من الضمان الاجتماعي"(54)، أما المفهوم الاقتصادي للحد الأدنى للأجور فهو: العائد مُقابل الخدمة فالمُستفيد من الخدمة لا يمكن أن يُعطي الأجر ما لم يتوقع أن يكون العائد مساوياً في الأقل لهذا الأجر(55).

المبحث الثاني

Chapter Two

الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريعات العراقية والاتفاقيات الدولية

The Minimum Salaries and Wages in Iraqi Legislations and International Treaties

يجب أنْ تعمل كل دولة على التدخل في إيجاد طرق صحيحة لتحديد الحدود الدنيا للرواتب والأجور فيها، والوصول إلى الأجور التي تحقق العدالة لهذه الفئات، بحيث تكون متلائمة مع احتياجات

العمال والموظفين الضرورية منها في الأقل، ولغرض بيان الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريع العراقي والاتفاقيات الدولية، سنتطرق إلى طرق تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور في مطلب أول، وبيان الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريع العراقي في مطلب ثانٍ، وسنبين الاتفاقيات الدولية في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور في مطلب ثالث.

المطلب الأول: طرق تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور:

First Issue: The ways of Determining the Minimum Salaries and Wages:

توجد العديد من الطرق لتحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور على مستوى كل بلد، فقد تنفرد الحكومات في تحديدها كما هو الحال في الرواتب، أو بعض الأعمال في القطاع الخاص، أو قد تقوم الحكومة بالمشاورات مع النقابات وأصحاب العمل، وهناك طريقة أُخرى وهي: المفاوضات الجماعية الثنائية أو الثلاثية، وفي كل الأحوال يجب أن يتم تحقيق التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة رب العمل[56].

الفرع الأول: تحديد الدولة الحد الأدنى للرواتب والأجور :

First Section: Determining the Minimum Salaries and Wages by Government:

يعدّ تدخل الدولة في تحديد الأجور طريقة ذات طبيعة تنظيمية، إذ تتدخل بصورة مباشرة في تحديد الحد الأدنى للأجر من خلال عدة آليات[57]، فقد تستعين بأجهزتها الحكومية ذات الاختصاص في إعداد التقديرات التي تراها مناسبة، وتستخدم بذلك نصوصاً مباشرة لتحديد مقدار الأجر، أو تُخول الحكومة بنص تشريعي يتم فيه تَحديد الرواتب والأجور بتعليمات، أو أنظمة، أو قرارات، وقد خول المشَرّع العراقي الحكومة صلاحية إصدار نظام الأجور بموجب قانون العمال رقم 72 لسنة 1936، وانفردت الحكومة في تقدير الحد الأدنى للأجور واستمر المشّرع في سياسة التدخل عن طريق التشريع بالرغم من تخلي كل من قانون العمل رقم (1) لسنة 1958، و قانون العمل رقم 51 لسنة 1970 عن هذه الطريقة، وسيأتي لاحقاً وبشكل تفصيلي إيضاح ما يأخذ به المشرع العراقي في ظل قانون العمل النافذ [58].

وهناك العديد من الدول تُلزم قوانينها الحكومة وحدها بوضع حد أدنى للأجور، فضلاً عن الرواتب، مثل البرازيل، والأكوادور، وإسبانيا، ونيجريا، وغيرها، وتسلك دولاً أُخرى آلية يتم من خلالها وضع حد أدنى للأجور في القطاعات أو الوظائف التي لا يوجد فيها آلية للتفاوض الجماعي، وقد تقوم بعض الدول بالتدخل في تحديد تفاصيل الحد الأدنى للأجور ليُمثل تشريعاً لسياسة الأجور في الدولة، ومن الجدير بالذكر أنّ هذا النوع من الأنظمة بدأ بالانحسار نتيجة ازدياد دور النقابات العمالية في العديد من الدول، الأمر الذي أعطاها دوراً فعالاً في ممارسة الضغوط على الحكومات في تحديد الحد الأدنى[59]، وبذلك يكون

الحد الأدنى للأجور هو العامل المحفز في تطوير عملية التفاوض الجماعي، والذي سيؤدي كذلك إلى تحفيز أمور أُخرى مثل: وقت العمل، بيئة العمل، الإجازات وغيرها[60].

وتكون الدولة في هذا النظام المهيمن واللاعب الأساسي إذ تلجأ الدول إليه من أجل حماية العمال الأكثر ضعفاً، ومن أجل تحديد معدلات الأجور بصورة فعلية في جميع قطاعاتها ومؤسساتها[61].

الفرع الثاني: النظام الثنائي:

Second Section: The Dual System:

يُمثل النظام الثنائي حلقة وصل بين القرار الحكومي وقرار النقابات وأصحاب العمل، من خلال طرحه لنظامين أساسيين، يمكن أن نميز بينهما، وهما: الأول: قيام الحكومة بوضع حد أدنى لمقترح الرواتب والأجور، وتستشير بعد ذلك أصحاب الاختصاص من نقابات وأصحاب العمل، فقد يحدث التشاور بشكل مباشر مع الشركاء الاجتماعيين، كما هو الحال في فيتنام والتشيك[62]. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية لوضع ممثلين من أرباب العمل، و المنظمات العمالية، أو ممثلي العمال، وأصحاب العمل، عند عدم وجود هذه المنظمات، والخبراء المستقلين المشهود لهم بالكفاءة لتمثيل المصالح العامة للبلاد، على أن تتفق مشاوراتهم في تحديد الحد الأدنى للأجور مع الأنظمة والقوانين الوطنية[63].

الثاني: تحديد الحد الأدنى عن طريق هيئات متخصصة تقدم توصياتها بشأن الحد الأدنى إلى الحكومة، والتي تقوم فيما بعد باتخاذ القرار النهائي في تطبيقه ويكون هذا القرار مبنياً على التوصيات، ورأي الهيأة قد لا يكون مُلزماً، كما هو الحال في لجنة الأجور المنخفضة في إنجلترا.

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور في الهند من خلال المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال داخل القطاع الرسمي، أما في القطاع غير الرسمي فلا يمتلك العمال القدرة التفاوضية نفسها المتاحة لهم في القطاع الرسمي، وإنما تقل كثيراً، مما يسمح للحكومة بالتدخل للدفاع عن حقوق العمال من خلال تحديد الأجور أو تعديلها[64].

ويمكن أن نشير إلى أن الطريقتين تكون الحكومة هي من يتخذ القرار النهائي، لكن تأثير الحكومة ليس نفسه ففي الحالة الأولى تأثيرها هو الأسمى، أما في الحالة الثانية فتأثير الشركاء هو الأقوى[65].

الفرع الثالث: النظام الثلاثـــي:

Third: The Triple System:

يعتمد هذا النوع من الأنظمة على إنشاء لجنة ثلاثية عملها هو وضع حد أدنى للرواتب والأجور، لا أن تقوم فقط بتقديم التوصيات أو المشورة للحكومات، ويتم تطبيق هذا النظام في العديد من الدول لتحديد الحد الأدنى وضمان الالتزام به وتطبيقه، فإن السلطات عليها التوصل إلى اتفاق بين ممثلي المنظمات

وأصحاب العمل وممثلي العمال والحكومات، وينتشر هذا النوع من الأنظمة في أمريكا اللاتينية، كما في الأرجنتين، وكولومبيا، وهندوراس، وكوستاريكا، وبنما، والبراغواي، وفنزويلا، وغيرها[66].

وتكون عملية التفاوض الجماعية متروكة للشركاء بشكل كامل، ويمكن التمييز بين حالتين[67]:

1. لا يوجد حد أدنى قومي واحد، بل يتم تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات، كما هو الحال في ألمانيا، والسويد، وإيطاليا، وناميبيا.
2. وجود اتفاق قطاعي قومي يتولى وضع الحد الأدنى للأجور، للمجتمع ككُل، كما هو الحال في اليونان، وبلغاريا، والمجر، وليتوانيا، والتشيك، وبلجيكا، وبولندا، ويترك الحق للحكومات بتحديد الحد الأدنى متى ما فشلت المفاوضات الجماعية.

ويتبين مما ورد أن نظام التفاوض في تحديد الحد الأدنى للأجور، قد يتشابه من حيث القواعد العامة في تطبيقه بين الدول المتطورة والأقل تطوراً، إلا أن النتائج الظاهرة تختلف بين تلك الدول، فتكون الحكومة في الدول الأقل تطوراً مؤثرة بصورة أكبر عند وضع الحد الأدنى، فتستخدم الحكومة الحد الأدنى من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، أما في الدول المتطورة وفي ظل وجود أطراف قوية في عملية التفاوض من أصحاب عمل ونقابات، فينخفض تدخل الحكومة في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور[68].

المطلب الثاني: الحد الأدنى للرواتب والأجور في التشريع العراقي:

Second Issue: The Minimum Salaries and Wages in the Iraqi Legislation:

اهتمت التشريعات الوطنية بوضع حدود دنيا للرواتب والأجور لمواجهة حالة واحدة في أي بلد من البلدان، ألا وهي تجنب دفع رواتب وأجور واطئة جداً إلى الفئات الضعيفة من الموظفين والعمال.

قدمت الحضارات العراقية القديمة صوراً مميزة في تحديد الحد الأدنى للأجور، التي تمثلت بقانون بلا لاما ملك أشنونا الذي صدر عام 1930 ق.م، والمتقدم على قانون حمورابي، بقرابة مائتي عام واحتوى هذا القانون على (61) مادة اهتمت بمسائل اجتماعية من أهمها تحديد حد أدنى لأجر العامل وتسعير بعض السلع، ويُعتبر قانون حمورابي أروع ما أبدعه الإنسان القديم[69]، فكان سابقاً لعصره بأفكاره ومسلته القانونية والمشرع لأول قانون خاص للحد الأدنى للأجر، وكانت الفكرة التي قام عليها نظام الحد الأدنى للأجور، تنطلق من تدخل الدولة في فرض الأجور المحددة، وعلى أصحاب العمل الالتزام بها، وتختلف قيمة الأجر بالنظر إلى العمل، وطبيعته، والوقت الذي يُقام به، وقد ظهرت هذه الصورة المتمثلة بتدخل الدولة في علاقات العمل من أجل حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف، في مدونة حمورابي، إذ ألزمت بعض نصوصها

أصحاب العمل بوضع أجر محدد للأجير لا يجوز النزول عنه، وكان مقدار الأجر مرتبطاً بمدى صعوبة العمل؛ لأن العمل الصعب يحتاج إلى جهد أكبر من العامل فيكون في مقابله أجر مرتفع عن أجر العامل الذي يبذل جهداً أقل، ومقدار الأجر في الصيف يكون أكبر من الأجر في الشتاء كون الصيف هو أكثر مشقة على العامل[70].

ومنذ تأسيس الدولة العراقية بعد الحرب العالمية الأولى لم يكن هناك قانون يتناول تنظيم الوظيفة العامة، ومنها رواتب الموظفين في العراق، لكن صدر بيان يجيز استمرار العمل بالقوانين الأجنبية التي كانت سائدة قبل استقلال العراق على أساس تهيئة الموظفين العراقيين لتسلم الوظائف من الأجانب، وظهرت المعاناة منذ عام 1921، للقصور البالغ في العناصر الوطنية الكفوءة ذات المؤهل العلمي لشغل الوظيفة العامة، والتي بقيت دون تنظيم قانوني حتى صدور أول قانون للخدمة المدنية بالعدد 103 لسنة 1931[71]، والذي بموجبه تم اختيار الموظفين على أساس امتلاكهم لشهادة ما، لكن لم يتم تعيين راتب معين لكل شهادة، بل أجاز تعيين صاحب نفس الشهادة برواتب مختلفة، وبحسب طبيعة عمله، وقناعة الدائرة المعين بها، وحدد هذا القانون الرواتب بالروبيات الهندية، وعند صدور العملة الوطنية أصبحت الرواتب تدفع بالدينار العراقي[72].

وبصدور قانون الخدمة المدنية رقم 64 لسنة 1939، لم يسمح هذا القانون بتعيين خريجي الكليات العالية التي تكون مدة الدراسة فيها سبع سنوات وما فوق بعد الدراسة الإعدادية، أو حاملي شهادة الدكتوراه براتب يزيد على30 ديناراً، ويجوز للوزير أن يعين من أصحاب الشهادات العليا في وظائف الصنف الأول براتب يتراوح بين (45 .70) دينار على أن يكون قد مضت مدة لا تقل عن 15 سنة منذ حصوله على الشهادة العليا، وأن يكون قد سبق له العمل أو الخدمة الفعلية في سلك مماثل للسلك الذي سيعمل به مدة لا تقل عن 10 سنوات[73].

وحدد قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، عشرة درجات في سلم الرواتب الحد الأدنى للدرجة العاشرة بـ 54 ديناراً بينما كان الحد الأدنى لراتب الدرجة الأولى 180ديناراً،ويلاحظ أنَّ الحد الأدنى للدرجة الأولى يُمثل تقريباً ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للدرجة العاشرة [74]، وهو ما يُمثل نسبة عادلة من وجهة نظرنا في الفارق بين الدرجة العاشرة والدرجة الأولى . ثم صدر أمر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم 30 لسنة 2003، الذي تضمن القسم العاشر منه ملحقاً لإصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة، والذي احتوى على 11 درجة يبدأ بـ 69 ألف دينار كحد أدنى لراتب الدرجة الحادية عشرة، وينتهي بـ 740 ألف دينار كحد أدنى لراتب الدرجة الأولى، ثم عدل الأمر الخاص بإصلاح رواتب وظروف عمل

موظفي الدولة بالأمر رقم 31 لسنة 2007، فاشتمل سلم الرواتب الجديد على عشر درجات يبدأ الحد الأدنى لراتب الموظف في الدرجة العاشرة بـ(140) ألف دينار، وظل الحد الأدنى لراتب الدرجة الأولى على حاله السابق[75]، ويشمل قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008، على 10 درجات وظيفية، تبدأ كل درجة بالحد الأدنى المقرر لها من الراتب، ويستمر بعدها الموظف بأخذ العلاوات إلى أنْ يصل راتبه إلى الحد الأعلى المقرر لهذه الدرجة الوظيفية، ويبدأ السلم الوظيفي من أدنى درجة وهي العاشرة، والتي يكون حد الراتب الأدنى فيها هو (140) ألف دينار، أما الحد الأدنى للدرجة الأولى فيبلغ (948) ألف دينار، فيكون الحد الأدنى للدرجة الأولى أكثر6ر7 أضعاف الحد الأدنى للدرجة العاشرة[76]، ويلاحظ عدم تناسب سلم الرواتب مع التضخم الكبير الحاصل والارتفاع بالأسعار، مما يستوجب إعادة النظر فيه، ويجب تجنب الترهل في الأجهزة الحكومية وما يسببه من فساد إداري[77].

ونتيجةً للأوضاع التي يمر بها اقتصاد البلد، بسبب الإنفاق الجاري، وانخفاض الموارد الريعية من النفط، أصدرت الحكومة تعديلاً على سلم الرواتب فصدر قرار مجلس الوزراء رقم 366 المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4385 في 2015/11/2، والذي قرره مجلس الوزراء بجلسته الاعتيادية بالرقم 39 في 2015/10/13، بموافقته على توصيات لجنة إصلاح نظام الرواتب والمخصصات لموظفي الدولة المشكلة بالأمر الديواني المرقم 317 لسنة 2015،والتي قللت الحد الأدنى للدرجة الأولى من948 إلى 910 ألف دينار والدرجة الثانية من 758 إلى 723 ألف دينار والدرجة الثالثة من 621 إلى 600 ألف دينار، بينما رفعت الحد الأدنى للدرجة العاشرة من 140 إلى 170 ألف دينار والدرجة التاسعة من 185 إلى 210 آلاف دينار والدرجة الثامنة من 240 إلى 260 ألف دينار[78]، وبالمجمل تبقى هذه الزيادة قليلة إذا ما قيست بالوضع الاقتصادي ومعدلات التضخم وارتفاع الأسعار للراتب التقاعدي للمتقاعد (400000) دينار شهرياً"[79]، و "يُمنح المتقاعد عن خدماته مخصصات تحسين معيشة ليصبح مجموع ما يتقاضاه من راتب تقاعدي والمخصصات (الشهادة، تحسين معيشة) لا يقل عن (500000) دينار شهرياً"[80].

أما فيما يتعلق بالأجور فقد عمل المشرّع العراقي على التدخل في تحديد الأجور، إذ نص على ذلك لأول مرة في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936، وبموجبه خول الحكومة أن تصدر أنظمة بخصوص الحد الأدنى للأجور للعمال بصفة يومية بحسب تصنيفهم المهني، إلا أنّ هذه الفقرات لم تطبق مدة طويلة حتى صدور نظام الحد الأدنى للأجور العمالية رقم 54 لسنة 1953، والذي سرعان ما تم تعديله بالنظام رقم 7 لسنة 1954، وظل هذا النظام قائماً على الرغم من صدور قانون العمل رقم 1 لسنة 1958مع أخذ

القانون الأخير بنظام الحد الأدنى للأجور، إلا أنّ القانون رقم 54 ظل نافذاّ استناداً إلى المادة (148) من القانون رقم 1 لسنة 1958، وقد جاء القانون الجديد بنظام جديد في تحديد الحد الأدنى للأجور إذ قرر ألَّا يتم تحديد الحد الأدنى عن طريق الحكومة بل أنْ يتم عن طريق لجان قطاعية ومتخصصة فتركت تقدير الأمر بحسب الظروف الاقتصادية، وأعطت هذا التقدير إلى هيأة خاصة للأجور في كل صناعة من الصناعات أو المهن، على أن يتم إعادة النظر في هذه الأجور كل سنتين[81]، وأخذ قانون العمل العراقي رقم 151لسنة 1970، بتحديد الحد الأدنى للأجور من قبل الدولة، من خلال تشكيل لجنة الأجور التي منحها الاختصاص في تحديد الأجور في جميع أنحاء العراق[82]. أما قانون العمل السابق رقم 71 لسنة 1987، فقد قرر كذلك تشكيل لجنة واجبها اقتراح الحد الأدنى للأجور غير الماهرين[83].

ويشير القانون إلى "يُحدد أجر العامل بموجب عقد العمل الفردي، شرط ألَّا يقل الأجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الأحوال يجب ألَّا يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً"[84]. وتشكيل لجنة تتولى اقتراح الحد الأدنى للأجور وبصورة دورية[85].

ونرى وجوب اعتماد الدولة لمعايير واضحة تراعي مبادئ توافر الحياة الكريمة والرضا، ويتجسد ذلك من خلال كفاية الراتب والأجر، والذي يتحقق من خلال المقابل النقدي الذي يستحقه الموظف والعامل، ويوفر له الحد الأدنى من احتياجاته الأساسية، ويمنحه العيش اللائق بشكل مستمر، ويتحقق ذلك بربط الدخل بمخصصات غلاء المعيشة لمواجهة انخفاض القيمة الشرائية للعملة واضطرابات السوق، الأمر الذي سيوفر الاستقرار المادي للموظف والعامل، والذي لابد أنْ يرتبط بعدالة الرواتب والأجور لجميع الوظائف والأعمال، ويقترن بتدرج وظيفي يراعي المؤهلات العلمية والجسدية وحجم المهمات المكلفين بها ونوعها، فعلى سبيل المثال: من غير المعقول أن يكون الحد الأدنى لأجر العامل (350000) ألف دينار المحدد بموجب توصية مجلس الوزراء في 2017/12/18، في حين يبلغ الحد الأدنى لراتب المتقاعد (500000) ألف دينار المحدد في تعديل قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014، إذ يجب في الأقل ومن مبدأ الإنصاف رفع الحد الأدنى لأجر العامل إلى (500000) ألف دينار.

المطلب الثالث: الاتفاقيات الدولية في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور:

Third Issue: The International Treaties in Determining the Minimum Salaries and Wages:

حَظيت أنظمة الحد الأدنى للأجور بعنايةٍ فائقةٍ محلياً، وإقليمياً، ودولياً، إذ احتاج تطور الحد الأدنى للأجور إلى العديد من السنين، نظراً لأهميته على المستويين الاجتماعي، والاقتصادي، وتبنت منظمتا العمل العربية، والدولية، كيفية تنظيمه، وتحديثه، من خلال الاتفاقيات و التوصيات الدولية، والإقليمية.

الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور في اتفاقيات العمل العربية:

The Minimum Wages in the Arabic Treaties:

أصدرت منظمة العمل العربية 14 اتفاقية، و 4 توصيات، منظمة للجوانب القانونية كافة المرتبطة بالعمل، وناقشت موضوع الحد الأدنى للأجور في البداية عام 1966، التي تأكدت عام 1976، والتي تم توجيهها بالاتفاقية رقم 15 لسنة 1983.

أولاً: الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976:

وضعت هذه الاتفاقية العديد من النصوص من أجل مراعاة المبادئ الإنسانية للعمل، لغرض تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربي، وخصصت مادتين للحد الأدنى للأجور وكما يلي:

"تضع كُل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور يضمن سد حاجات العمل الأساسية، يراعى في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق"[86].

"تشكل لجان مشتركة في كُل منطقة لاقتراح تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك على فترات دورية، وتضم اللجنة ممثلين عن العمال، وأصحاب العمل، ومندوبين عن الجهات الإدارية المختصة"[87].

وأيدت الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (المعدلة)، العديد من نصوص الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 وخاصةً المادتين أعلاه، إذ أبقت عليهما دون تعديل[88].

ثانياً: الحد الأدنى للأجور في اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد الأجور وحمايتها:

تعدّ اتفاقية الحد الأدنى للأجور بشأن تحديد وحماية الأجور، من أهم اتفاقيات العمل العربية، عرفت في بادئ الأمر الحد الأدنى للأجور بأنه: " المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأُسرته، كالملبس، والمسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق"[89].

وجواز أنْ تأخُذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجر، إذ يجب ألَّا يقل أجر العامل عنه، وأن يشمل عند تطبيقه جميع الفئات العمالية[90]. ويجب أن تُشكل كل دولة لجنة أو عدة لجان تتكون في تمثيلها من الحكومة، والعمال، وأصحاب العمل، تتولى تحديد حد أدنى للأجور وتنظم التشريعات الوطنية الجهة المخولة والإدارة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور الذي تتخذه اللجنة[91].

وقضت هذه الاتفاقية بوجوب مراجعة الحدود الدنيا بشكل دوري لأوقات لا تزيد على السنة بمواكبة الأجور الحقيقية في تحديد مستوى تكاليف المعيشة[92]. وإنَّ أهم ما جاء بهذه الاتفاقيات هو إرساؤها المبادئ العامة، والأحكام، التي توفر الحماية لأجر العامل، بما فيها تحديد حد أدنى لها، فضلاً عن كشفها الدراسات التي تتعلق بكل مشكلات الحدود الدنيا للأجور على المستوى الدولي، التي قامت بها منظمة

العمل الدولية، وأكدت على أنّ كل المحاولات لتطبيق مستوى واحد للحدود الدنيا في العالم ككل، هي محاولات غير عملية نسبةً للفوارق العملية الواسعة في المستويات العامة للأجور من دولة إلى أُخرى، إلا أنّ تحديد الحد الأدنى للأجر يبقى موضوعاً شديد التعقيد، وهو معضلة أمام صانعي السياسة العمالية والاقتصادية، بحكم التقدم في أساليب ووسائل الصناعة، وتطور العلوم وأنماط الإنتاج، ولكونه متصلاً اتصالاً وثيقاً بقضية السلام والعدل الاجتماعي في مختلف الدول، وعلى الرغم من اختلاف هذه الاتفاقيات في تحديد أُسس واضحة يجب أنْ يقوم عليها تحديد الأجور الدنيا، إلا أنها أكدت معياراً عاماً يجب أنْ تُقدم عليه، وهو: تمكين العمال من الحفاظ على المستوى المعيشي اللائق[93].

الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الدولية:

Second Section: The Minimum Wages in the International Treaties:

أَبرمت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بنظام الحد الأدنى للأجور، وسيتم تناول أبرز هذه الاتفاقيات، الموافق عليها في العراق:

أولاً: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 26 لسنة 1928، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور:

عقدت هذه الاتفاقية التي دعا إليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته العاشرة بتاريخ 1928/5/30، التي كانت عبارة عن مقترحات تتعلق بطرق تحديد المستويات الدنيا للأجور والتي تم الأخذ بها، وأصبحت اتفاقية دولية سميت باتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور عام 1928، لتصديقها من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، واحتوت على (11) مادة، جاء في أهمها إلزام كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أنْ توافق عليها وتتعهد بإيجاد طرائق لتحديد المستويات الدنيا للأجور في بعض المهن[94].

كما أشارت الاتفاقية إلى ترك الحرية الكاملة لأي عضو يُصدق على الاتفاقية في تقرير الأنظمة التي تُحدد الحد الأدنى للأجور وكيفية تطبيقها على أن يتم استشارة أصحاب العمل، والعمال وغيرهم ممن تؤهلهم مهنهم أو وظائفهم لذلك[95]، وعلى الدولة من أجل حماية أجور العاملين وتفادياً للأخطار التي يتعرض لها أصحاب العمل جراء المنافسة غير العادلة يجب أن تتضمن[96]:

1. إعلام أصحاب العمل والعمال بالمعدلات السارية للأجور
2. مراقبة الأجور التي تدفع للعمال.
3. معاقبة أصحاب العمل في حال تعاطي العمال أجوراً أقل من المعدلات المطبقة

ثانياً: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131لسنة 1971، الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور وخاصة في الدول النامية:

تُلزم هذه الاتفاقية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بإعداد نظام للحد الأدنى للأجور يحمي فئات العمل كافة بشكل يكفل الحماية لكل العاملين بأجرة نظراً لظروف الاستخدام السائدة، وبذلك تكون هذه الاتفاقية قد شملت بالحماية جميع العاملين دون تخصيص، خاصةً عندما تكون أجورهم متدنية بشكل لا يكفي لتغطية الاحتياجات الأساسية،(97).

كما تشير هذه الاتفاقية إلى أنَّ الحد الأدنى له قوة القانون، فلا يجوز تخفيضه وإنّ عدم تطبيقه يؤدي إلى فرض عقوبات جزائية ملاءمة للأشخاص المسؤولين(98)، وأن هناك عوامل يجب أن تُراعى عند تحديد الحد الأدنى للأجور مثل: العوامل الاجتماعية، والعوامل الاقتصادية(99)، ويجب على البلدان المصدقة على الاتفاقية أنْ تحرص على ملاءمة الظروف مع المتطلبات الوطنية التي تُمكن بواسطتها من تحديد حد أدنى للأجور وتعديله(100).

أما التوصية رقم 135 لسنة 1971 الملحقة لهذه الاتفاقية فقد اهتمت بما يأتي(101):

1. **أهداف تحديد الحد الأدنى للأجور.**
2. **معايير تحديد الأجور الدنيا.**
3. **نطاق نظام تحديد المستويات الدنيا للأجور.**
4. **طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور.**
5. **تعديل الحد الأدنى للأجور.**

الخاتمـــــــة

Conclusion

قدمنا في هذه البحث تعريفاً واضحاً للحد الأدنى للرواتب والأجور، وما هي أهم النظريات التي نادت بالحد الأدنى، والمعايير التي على أساسها يتم احتساب الحد الأدنى، ومن هي الجهات التي تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور، وما هي المراحل التي مرت بها الأجور والرواتب إلى أن وصلت إلى ما هي عليه اليوم في العراق، وتطرقنا إلى أهم الاتفاقيات الدولية، والعربية التي اهتمت بالحدود الدنيا للرواتب والأجور، وقد توصلنا إلى أهم الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن إجمالها وفقاً لما يلي:.

اولا: الاستنتاجات:

Firstly: Conclusions:

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات وكما يلي:

1. استنتجت الدراسة أن هناك قصوراً كبيراً في التشريع العراقي بتنظيم مسألة الحد الأدنى للرواتب والأجور.
2. يمثل الحد الأدنى للراتب والأجر أقل دخل يمكن الحصول عليه من قبل الموظفين والعمال لتحقيق حياة كريمة لهم ولأُسرهم.
3. إنَ معايير تحديد الحد الأدنى للأجور يتم عن طريق الدولة، أومن خلال المفاوضات الثنائية، أو الثلاثية في أغلب البلدان، أما في العراق فلم نجد معياراً محدداّ واضحاً معتمداً في تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور.
4. هناك معايير اجتماعية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى للرواتب والأجور، مثل: احتياجات العمال وأُسرهم، ونفقات المعيشة، وقدرة المؤسسة على الدفع النقدي، واقتصادية تتمثل في أن العامل يجب أن يحصل على أجر مساوٍ لما قام به من عمل.
5. عدم وجود معيارٍ موحدٍ عادلٍ للرواتب والأجور، إذ يبلغ الحد الأدنى للأجر (350000) ثلاثمائة وخمسون ألف دينار عراقي، في حين يبلغ الحد الأدنى للراتب (195.500) مائة وخمس وتسعون ألفاً وخمسمائة دينار عراقي، ويبلغ الحد الأدنى للراتب التقاعدي (500000) خمسمائة ألف دينار عراقي.

ثانيا: المقترحات:

Secondly: Recommendations:

وفي ضوء ما تقدم بيانه من استنتاجات هناك عدد من المقترحات يمكن إجمالها بما يلي:

1. تشريع قانون موحد يُحدد الحد الأدنى للرواتب والأجور بصورة متساوية في القطاع العام والخاص، يساهم في تحقيق العدالة، وتقليل نسب الفقر في البلد، ويعمل على التقليل من توجه الأفراد إلى القطاع العام واتجاههم نحو القطاع الخاص بعد تساوي معدلات الأجور والضمان، مع الرواتب والتقاعد.
2. ربط الرواتب والأجور بمعايير الكفاءة، والخبرة، والعيش الكريم للحدود الدنيا، وليس على أي اعتبارات أُخرى، على أن تُحدد وزارة التخطيط معايير الحد الأدنى للأجور، بما يتوافق مع مقومات الحياة الكريمة.
3. توسيع صلاحيات مجلس الخدمة العامة الاتحادي ليشمل كلاً من الرواتب والأجور، وضرورة إشراكه ممثلين عن العمال، وأصحاب العمل، والخبراء المستقلين، فضلاً عن موظفيه الحكوميين، ورفعهم تقارير تخص الحد الأدنى للأجور، وآلية تعديلها بصورة دورية إلى الحكومة، وتفعيل المادة (رابع عشر من الفصل الرابع من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم 4 لسنة 2009).

4. تعديل الحد الأدنى للرواتب والأجور بصورة دورية كُل سنتين بصورة تتوافق مع مستويات الأجور ومعدلات التضخم، باعتبارها فترة زمنية مناسبة للحكومة لمراجعة نتائج سياستها المالية والاقتصادية التي تقدم من خلال الموازنة العامة لمدة عامين.
5. تشكيل الصندوق الوطني للرواتب والأجور، الغرض منه توفير الغطاء المالي لتأمين الرواتب في ظل اعتماد ميزانية الدولة على الاقتصاد الريعي النفطي، على أن تتكون موارده من نسب محددة من الضرائب، والرسوم، والحوافز، والفوائد، والغرامات، والاستثمارات، وعوائد النفط، والكمرك.... الخ.(بصيغة الاقتراض في أوقات الطوارئ لتغطية الرواتب والأجور ورفع الضرر الذي يلحق برواتب موظفي الدراجات الدنيا في حالة التأخر أو التقليل ،مع إتاحة الفرصة أمام إدارة الصندوق في استثمار أمواله، باعتباره صندوق سيادي يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة).

الهـــوامـــش

Endnotes

(1) تنظر المادة (1/25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

(2) تنظر المادة (16) من الاتفاقية العربية لمنظمة العمل العربية رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد وحماية الأجور، المصادق عليها في العراق بموجب القانون رقم 61 لسنة 1988.

(3) باترك بيلسير، الحد الأدنى للأجور: الجوانب المؤسّساتية، تقرير مكتب العمل الدولي، منشور على الموقع الإلكتروني *https://www.ilo.org* تاريخ الزيارة 2020/4/4.

(4) حلمي السعيد، دراسة في سياسة الأجور والمرتبات في ج.ع.م، ب.ن ، 1968ص35.

(5) كوثر حازم سلطان، امتيازات الموظف العام وأثرها في زيادة فاعلية الإدارة (دراسة مقارنة) " رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، 2000، ص 65.

(6) أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص 174.

(7) د. نواف كنعان، القانون الإداري. الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،1995،ص111.

(8) د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008، ص102.

(9) د. حماد محمد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص 55.

(10) د. يوسف إلياس، الحد الأدنى للأجور . دراسة اقتصادية قانونية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص 60.

(11) تُنظر المادة (1) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

(12) يُنظر سلم الرواتب في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

(13) تُنظر المادة (62/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4386 في 2015/11/9.

(14) تنظر المادة (1/34) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

(15) تُنظر المادة 358 من القانون رقم 99،65 لعام 2011، المتعلق بمدونة الشغل المغربية

(16) تُنظر المادة (38) من قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات اليمني، رقم 43 لسنة 2005.

(17) المختار أعمرة، "التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة القاهرة / كلية الحقوق، 2005، ص 48.

(18) سليمان عمر محمد الهادي، الاستثمار الأجنبي المباشر وحقوق البيئة في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ،ص 71.

(19) د. حماد محمد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 56.

(20) المصدر نفسه، ص 134.133.

(21) إيمان بو عزة عبيد، وسمية زايد، محددات الأجر الأدنى في الجزائر ـ دراسة تحليلية قياسية للفترة 2015.1980، رسالة ماجستير مقدمة إلى معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير/قسم العلوم الاقتصادية، 2018، ص12.

(22) د. محمود محمد الحبيب، نظريات الأجور في الفكر الاقتصادي، مطبعة الحرية، بغداد ، 1968، ص 12.

(23) د. محمد حماد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 137.

(24) د. يوسف إلياس، الحد الأدنى للأجور ـ دراسة اقتصادية قانونية، مصدر سابق، ص 17.

(25) رضا صاحب بو حمد،الخطوط الكبرى في الاقتصاد الوضعي،دار مجدلاوي،عمان، 2006،ص295.

(26) د. عباس كاظم جياد الفياض، و د. صباح قاسم الأمامي، الخصخصة وتأثيرها على الاقتصاد الوطني، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015، ص 49.48.

(27) المصدر نفسه، ص 49.

(28) مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة محمد خضير ـ بسكرة / كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، ص32.

(29) إيمان بو عزة عبيد، سمية زايد، محددات الأجر الأدنى في الجزائر ـ دراسة تحليلية قياسية للفترة 2015.1980، مصدر سابق، ص16.

(30) فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم، " تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر"، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2011، ص 13.

(31) د.حماد محمد شطا،النظام القانوني للأجوروالمرتبات في الوظيفة العامة،مصدر سابق،ص148.147.

(32) المصدر نفسه ، ص149.

(33) بلعيد عبد الله، "إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي "، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة الجزائر/ كلية الحقوق، 2019، ص 27.

(34) المصدر نفسه، ص 28.

(35) اتفاقية العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970، بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور وخاصةً في البلدان النامية ،المصادق عليها في العراق بموجب القانون رقم 57 لسنة 1974.

(36) المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجور في ظل المتغيرات الاقتصادية، مصدر سابق، ص29.

(37) وهيبة سراج ، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الشلف /كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ،2008، ص97.

(38) تُنظر المادة (14/أولاً/أ) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

(39) تُنظر المادة (14/ثانياً/أ) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

(40) كلثوم بوخورية، تطور سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2017، ص83.

(41) سجى كريم صالح، الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، مصدر سابق، ص 106.

(42) حلمي السعيد ، سياسة الأجور والمرتبات، مصدر سابق ، ص 11.

(43) د.أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، دار الحقانية، القاهرة، 2015، ص 249.248.

(44) المصدر نفسه، ص 250.249.

(45) تُنظر توصية مؤتمر العمل الدولي، رقم (89) لسنة 1951، الفقرة (أولاً)، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة ، متوفر على الموقع الإلكتروني *www.hrlibrary.umn.edu*

(46) محمد محرم حسن عبد الله شادي، " تطبيق الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور وانعكاساته على المؤشرات التنموية "، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة المنصورة /كلية الحقوق، 2018، ص 30.

(47) حسين حمدان، الضمان الاجتماعي بين الشريعة والقانون، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية، كلية القانون / جامعة بيروت العربية، 2005، ص 16.

(48) د. عدنان العابد، و د. يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة الكتب للطباعة والنشر، بغداد 1981، ص 34.

(49) تنظر المادة (19) من قانون الحماية الاجتماعي العراقي النافذ رقم 11 لسنة 2014، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4316 في 2014/3/24 و المادة (27) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 1976 في 1971/3/22.

(50) تُنظر المادة (3/ب) من اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم 131 لسنة 1970 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمصادق عليها في العراق بموجب القانون رقم 57 لسنة 1974.

(51) د.أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، مصدر سابق، ص 257.256.

(52) ضو منال الهادي ، "مدى مساهمة الحد الأدنى للأجور في تحقيق السلم الاجتماعي " . دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة طرابلس/ كلية القانون، 2013،ص 115.113.

(53) عمار ياسين كاظم، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية . دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى، المجلد الثامن، العدد الأول، 2019، ص 259.

(54) عفاف صالح عبد الرحمن الشيخ،" سياسات الحد الأدنى للأجور في السودان . دراسة مقارنة بالتطبيق على شركات التأمين في الفترة من 1985 ـ 1995 "، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية / جامعة أُم درمان، 1997، ص 12.

(55) المصدر نفسه، ص 12.

(56) د. محمد حامد الزهار، و طارق مصطفى غلوش، ودينا خليل الأتربي، محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق، بحث منشور في المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، المجلد 37، العدد 3، 2013، ص 652.

(57) د. أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، مصدر سابق، ص202.

(58) د.يوسف إلياس، الحد الأدنى للأجور. دراسة اقتصادية قانونية،مصدر سابق،ص85.84

(59) دنيا خليل أحمد الإتربي، الحد الأدنى للأجور في مصر: محدداته، مستواه، آثاره الاقتصادية، "رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة / قسم الاقتصاد / جامعة المنصورة، ص 6.

(60) فوزية أحمد عبد الحميد ابراهيم، تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر، مصدر سابق، ص 17.

(61) *Eyraud and Saget, the fundamentals of minimum wage fixing, International labor office 757eneva: L.LO,200 , p.10.*

(62) دنيا خليل أحمد الإتربي، الحد الأدنى للأجور في مصر: محدداته، مستواه، آثاره الاقتصادية، مصدر سابق، ص7.

(63) للمزيد تُنظر المادة (3/4) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131لسنة 1971، الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور وخاصة في الدول النامية.

(64) فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم، تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر، مصدر سابق، ص 18.

(65) *Eyraud and Saget, the fundamentals of minimum wage fixing, ibid, p.15.*

(66) فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم، " تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر"، مصدر سابق،ص19

(67) المصدر نفسه، ص 19.

(68) دنيا خليل أحمد الإتربي، الحد الأدنى للأجور في مصر: محدداته، مستواه، آثاره الاقتصادية، مصدر سابق، ص10.

(69) د. عبد الجبار عبد الوهاب سلطان الجبوري، حقوق الإنسان بين النصوص والنسيان، دار الفارابي، بيروت، 2015، ص 149.

(70) د.أحمد عبد الله محمد على، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، مصدر سابق، ص 22.

(71) يُنظر القانون المدني العراقي رقم 131 لسنة 1931 الملغي، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 1071 في 1931/12/31.

(72) ناجي البصام، سياسة الأجور في العراق،بحث مقدم إلى إتحاد جمعيات التنمية الإدارية،1974،ص92

(73) أياد عبد اللطيف سالم، الدرجات الخاصة..سرقة للمال العام، موقع الكتروني: *kitabat@kitabat.com* تاريخ الزيارة 2020/6/26.

(74) تُنظر المادة (3) الملغاة من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.

(75) يُنظر أمري سلطة الائتلاف المؤقتة المرقمين 30 و31 لسنة2003 و2007 المنشورين في جريدة الوقائع العراقية بالعددين 3979 في 2003/9/8 و4045 في 2007/8/20 على التوالي.

(76) يُنظر جدول الرواتب واالعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

(77) د. عبد الواحد كرم، الجوانب القانونية لمكافحة الفساد في العراق، دار دجلة، عمان، 2015، ص67.

(78) قرار مجلس الوزراء رقم 366 لسنة 2015، الخاص بتخفيض رواتب الدرجات العليا، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4385 في 2015/11/2.

(79) تُنظر المادة (21/ رابعاً /أ) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم 9 لسنة 2014.

(80) تُنظر المادة (21/ رابعاً / ب) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم 9 لسنة 2014.

(81) د. يوسف إلياس ، الحد الأدنى لأجور ـ دراسة اقتصادية قانونية ، مصدر سابق، ص 54.

(82) تُنظر نص المادة (52) من قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 1906 في 1970/8/10.

(83) تُنظر نص المادة (46/ أولا) من قانون العمل العراقي السابق رقم 71 لسنة 1987، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 3163 في 1987/8/17.

(84) تنظر المادة (62/ أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

(85) للمزيد تُنظر المادة (63) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

(86) تُنظر المادة (34) من اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، متوفرة على الموقع الإلكتروني: *https;//.alolabor.org* .

(87) تُنظر المادة (35) من اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، متوفرة على الموقع الإلكتروني: *https;//.alolabor.org* .

(88) تُنظر المادتين (34و35) من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 6 لسنة 1976بشأن مستويات العمل (المعدلة)، متوفرة على الموقع الإلكتروني: *https;//.alolabor.org*

(89) تُنظر المادة (16) من اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد وحماية الأجور، والتي صادق العراق عليها بموجب القانون رقم 61 لسنة 1988، متوفرة على الموقع الإلكتروني: *https;//.alolabor.org*

(90) للمزيد تُنظر المادة (17) من الاتفاقية أعلاه.

(91) للمزيد تنظر نص المادة (18) من الاتفاقية أعلاه.

(92) للمزيد تنظر نص المادة (20) من الاتفاقية أعلاه.

(93) د.محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني، مصدر سابق،ص90.91.

(94) تُنظر الماد (1) و(2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم 26 لسنة 1928، المصادق عليها في العراق بموجب القانون رقم 25 لسنة 1962، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 676 في 1962/5/31.

(95) للمزيد تنظر المادة (3) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم 26 لسنة 1928.

(96) للمزيد تنظر المادة (4) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم 26 لسنة 1928.

(97) تُنظر المادة (1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور وخاصة في الدول النامية رقم 131سنة 1971، الذي تمت المصادقة عليه في العراق، بموجب القانون رقم 57 لسنة 1974، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 2347 في 1974/5/7.

(98) تُنظر المادة (2) من الاتفاقية أعلاه.

(99) تُنظر المادة (3) من الاتفاقية أعلاه.

(100) تُنظر المادة (4/أ) من الاتفاقية أعلاه.

(101) توصية منظمة العمل الدولية رقم 135 لسنة 1971، بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية منشور على الموقع الإلكتروني:. *www.hrlibrary.umn.edu*

المصـــــــادر

References

أولاً: الكتب:

First: Books:

I. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985.

II. د. أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، دار الحقانية، القاهرة، 2015.

III. حلمي السعيد، دراسة في سياسة الأجور والمرتبات في ج.ع. م ، ب.ن ، 1968.

IV. د. حماد محمد شطا، النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977.

V. رضا صاحب بو حمد، الخطوط الكبرى في الاقتصاد الوضعي، دار مجدلاوي، عمان، 2006.

VI. د. عباس كاظم جياد الفياض، و د. صباح قاسم الأمامي، الخصخصة وتأثيرها على الاقتصاد الوطني، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015.

VII. د. عبد الجبار عبد الوهاب سلطان الجبوري، حقوق الإنسان بين النصوص والنسيان، دار الفارابي، بيروت، 2015.

VIII. د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الإسكندرية، 2008.

IX. د. عبد الواحد كرم، الجوانب القانونية لمكافحة الفساد في العراق، دار دجلة، عمان ،2015.

X. د. عدنان العابد، و د. يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة الكتب للطباعة والنشر، بغداد 1981.

XI. د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، مصر / المحلة الكبرى، 2007.

XII. د. محمود محمد الحبيب، نظريات الأجور في الفكر الاقتصادي، مطبعة الحرية، بغداد ، 1968.

XIII. د. نواف كنعان، القانون الإداري ـالكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1995، ص111.

XIV. د. يوسف إلياس، الحد الأدنى للأجور ـ دراسة اقتصادية قانونية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980.

ثانياً: الرسائل والأطاريح:

Second: Theses and Dissertations:

I. المختار أعمرة، "التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة القاهرة / كلية الحقوق، 2005.

II. إيمان بو عزة عبيد، وسمية زايد، محددات الأجر الأدنى في الجزائر . دراسة تحليلية قياسية

III. للفترة 2015.1980، رسالة ماجستير مقدمة إلى معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير/قسم العلوم الاقتصادية، 2018.

IV. بلعيد عبد الله، "إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي "، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة الجزائر/ كلية الحقوق، 2019.

V. دنيا خليل أحمد الإتربي،" الحد الأدنى للأجور في مصر: محدداته، مستواه، آثاره الاقتصادية، " رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة / قسم الاقتصاد / جامعة المنصورة، 2013.

VI. سجى كريم صالح، " الحماية القانونية لراتب الموظف في التشريع العراقي، " رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد كلية القانون، 2019.

VII. ضو منال الهادي ، " مدى مساهمة الحد الأدنى للأجور في تحقيق السلم الاجتماعي " . دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة طرابلس/ كلية القانون، 2013.

VIII. عفاف صالح عبد الرحمن الشيخ،" سياسات الحد الأدنى للأجور في السودان . دراسة مقارنة بالتطبيق على شركات التأمين في الفترة من 1985 ـ 1995 "، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية / جامعة أُم درمان، 1997.

IX. فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم، " تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر"، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2011.

X. كوثر حازم سلطان، امتيازات الموظف العام وأثرها في زيادة فاعلية الإدارة (دراسة مقارنة) " رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، 2000.

XI. محمد محرم حسن عبد الله شادي، " تطبيق الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور وانعكاساته على المؤشرات التنموية "، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة المنصورة / كلية الحقوق، 2018.

XII. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة محمد خضير . بسكرة / كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.

XIII. كلثوم بوخورية، تطور سياسة الأجور في الجزائر، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2017.

XIV. وهيبة سراج ، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الشلف / كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، 2008.

ثالثاً: البحوث:

Researches:

I. حسين حمدان، الضمان الاجتماعي بين الشريعة والقانون، بحث منشور في مجلة الدراسات

II. القانونية، كلية القانون / جامعة بيروت العربية، 2005.

III. عمار ياسين كاظم، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية . دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى، المجلد الثامن، العدد الأول، 2019.

IV. د. محمد حامد الزهار، و طارق مصطفى غلوش، ودينا خليل الأتربي، محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق، بحث منشور في المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، المجلد 37، العدد 3، 2013.

V. ناجي البصام، سياسة الأجور في العراق، بحث مقدم إلى إتحاد جمعيات التنمية الإدارية، 1974.

رابعاً: القوانين والتوصيات:

Fourth: Laws and Recommendations:

I. القانون المدني العراقي رقم 131 لسنة 1931 الملغي.

II. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.

III. قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970 الملغى.

IV. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971.

V. قانون العمل العراقي السابق رقم 71 لسنة 1987الملغى.

VI. قانون تحديد الحدود الدنيا والعليا لرواتب الموظفين رقم 41 لسنة 1988.

VII. قانون نظام الوظائف والأجور والمرتبات اليمني، رقم 43 لسنة 2005.

VIII. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.

IX. قانون التقاعد الموحد المعدل رقم 9 لسنة 2014.

X. قانون الحماية الاجتماعي العراقي النافذ رقم 11 لسنة 2014.

XI. قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
XII. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
XIII. مدونة الشغل المغربية رقم 65،99 لعام 2011.
XIV. أمري سلطة الائتلاف المؤقتة المرقمين 30 و31 لسنة2003 و2007
XV. قرار مجلس الوزراء رقم 366 لسنة 2015، الخاص بتخفيض رواتب الدرجات العليا.

خامساً: الإعلانات والاتفاقيات والتقارير الدولية:

Fifth: Declarations, Treaties, and International Reports.

I. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.
II. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 26 لسنة 1928، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور.
III. اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.
IV. اتفاقية العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970،بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور في البلدان النامية.
V. اتفاقية منظمة العمل العربية رقم 6 لسنة 1976بشأن مستويات العمل (المعدلة).
VI. الاتفاقية العربية لمنظمة العمل العربية رقم 15 لسنة 1983، بشأن تحديد وحماية الأجور.
VII. توصية مؤتمر العمل الدولي، رقم (89) لسنة 1951، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة.
VIII. توصية منظمة العمل الدولية رقم 135 لسنة 1970، الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية.
IX. باترك بيلسير، الحد الأدنى للأجور: الجوانب المؤسّساتية، تقرير مكتب العمل الدولي.

سادساً: المراجع الالكترونية:

I. أياد عبد اللطيف سالم، الدرجات الخاصة...سرقة للمال العام، بحث منشور، متاح على الموقع الإكتروني: *kitabat@kitabat.com* .

سابعاً: المصادر الأجنبية:

Seventh: Online Resources:

l. Eyraud and Saget, the fundamentals of minimum wage fixing, International labor office geneva: L.LO,200 , p.10