

الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص

بالمملكة العربية السعودية⁽¹⁾

دكتور / طارق توفيق الخطيب

قسم الاقتصاد الزراعي-جامعة كفر الشيخ- جمهورية مصر العربية

العنوان الحالي : قسم التسويق -كلية إدارة الأعمال-جامعة سلمان بن عبدالعزيز-المملكة

العربية السعودية

E_mail : tkhteb@ yahoo.com

⁽¹⁾يشكر الباحث وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية لدعمها إجراء الدراسة ودعوة الباحث لعرض نتائجها خلال فعاليات الحوار الاجتماعي الثاني.

الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية

السعودية (1)

دكتور /طارق توفيق الخطيب

قسم الاقتصاد-جامعة كفر الشيخ- جمهورية مصر العربية

العنوان الحالي : قسم التسويق -كلية إدارة الأعمال-جامعة سلمان بن عبدالعزيز-المملكة

العربية السعودية

E_mail : tkhteb@yahoo.com

الملخص :

تعد سياسة تحديد حد أدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية من أهم السياسات التي تسهم في تعزيز العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع . وتتمثل مشكلة الدراسة في صعوبة تحديد هذا الحد في الوقت الراهن لتحقيق التوازن بينه وبين القطاع العام . واعتمدت الدراسة على المنهج العلمي الوصفي في معالجة البيانات التي تم تجميعها خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩ . وتناولت الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجر ، كما تناولت اتجاهات النمو في الناتج القومي على المستويين العالمي وعلى مستوى الدول المتقدمة والنامية ، وكذا اتجاهات النمو في الأجور الحقيقية على المستويين العالمي والإقليمي ، كما تناولت الدراسة العلاقة بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وإنتاجية العامل في عدد من الدول المختارة .

(1) يشكر الباحث وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية لدعمها إجراء الدراسة ودعوة الباحث لعرض نتائجها خلال فعاليات الحوار الاجتماعي الثاني.

واستعرضت الدراسة عددا من التجارب والخبرات الدولية ومزايا وعيوب فرض حد أدنى للأجور بالقطاع الخاص والأثر الاقتصادي لهذه السياسة ومعوقات تطبيقها . كما اقترحت الدراسة مبلغ ٤٠٠٠ ريال كحد أدنى للأجور بالقطاع الخاص في ضوء عدد من المعايير الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الدولي والمحلي . ووضعت الدراسة عددا من التوصيات من بينها ضرورة إنشاء لجنة عليا لتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص ، ربط مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بمعدلات الإنتاجية ومؤشرات أسعار المستهلكين وخط الفقر ومعدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة مع مراعاة التوازن بين مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص ، على أن يراعي نظام الحد الأدنى للأجور المقترح تطبيقه التركيز على تغطية الفئات الفقيرة أو الأكثر هشاشة في المجتمع السعودي . مع المراجعة لهذا الحد المطلوب تطبيقه خلال فترة زمنية تتراوح ما بين ٣-٥ سنوات ، مع تفعيل الحوار المجتمعي بين الأطراف الثلاثة المعنية بالأمر متمثلة في كل من العمال وأصحاب العمل بالقطاع الخاص والحكومة من أجل الوصول إلى حلول توافقية بين الأطراف المعنية .

مقدمة:

تعد سياسات الأجور أحد أهم السياسات الاقتصادية التي تتبناها الحكومات والتي تستهدف من خلالها تصحيح الاختلالات الهيكلية في تركيبة الأجور للعاملين في كل من القطاعين الحكومي والخاص كما تسهم أيضاً في تعزيز العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع التي تواجه واضعي السياسات في الوقت الراهن. كما أنها

تستهدف في الوقت ذاته المحافظة على القوة الشرائية لتلك الأجور وبالتالي الحد من ظاهرة الفقر وتداعياتها بين أوساط العاملين . وتعتبر القوانين والتشريعات التي تقرها الحكومات والمتعلقة بالعمل والعمال من أهم الأدوات المستخدمة من قبل تلك الحكومات لتطبيق السياسات المرتبطة بالأجور . ومن أهم التشريعات التي تسعى الحكومات إلى إقرارها قانون الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في الاقتصاد المحلي والتي تستهدف الحكومة من ورائه تخفيف المعاناة عن العمال والموظفين والتخفيف من حدة الفقر ورفع مستوى المعيشة وتحقيق مستوى مناسب من الرفاهية الاقتصادية . وينطوي الجدل والخلاف في الأوساط العلمية على الخلط الواضح بين الحد الأدنى للأجور وبين مستويات هذه الأجور . فبينما يشير مفهوم الحد الأدنى للأجور إلى حد الكفاف الذي يحتاجه العامل لتلبية احتياجاته الأساسية والضرورية وهو بذلك أقرب ما يكون إلى خط الفقر فان مستويات الأجور تشير إلى هيكل الأجور المرتبط دائما بالسلم الوظيفي والذي يتناسب مع المؤهلات العلمية وطبيعة العمل ومستوى الأداء والخبرة العلمية المتوافرة . ومن المعلوم أن الحد الأدنى للأجور يدخل في إطار السياسات العامة للدولة ويتضمن عددا من العوامل المعقدة والعديدة والتي تتطلب مواثبات اقتصادية وتوازنات مختلفة في سوق العمل ومستوى البطالة ، كما أنه أداة اقتصادية لتحقيق التوازن بين أفراد المجتمع وليس هدفا في حد ذاته .

مشكلة الدراسة:

يعد الحد الأدنى للأجور هو حجر الزاوية لأي حكومة تستهدف توفير الحد الأدنى من الرفاهية لأفرادها تمشياً مع التغيرات والتقلبات والاضطرابات الإقليمية والعالمية وربة في احتواء أفراد القطاع الخاص الذين يسعون إلى وضع حد أدنى لأجورهم تمشياً مع هذه التغيرات الاقتصادية العالمية ، لذا كان من الضروري إعداد دراسة تقوم على مسح للأدبيات المختلفة والمنهجيات الدولية التي سبق وتناولت هذه القضية المحورية إلا أن الصعوبة تكمن في كيفية تحديد هذا الحد الأدنى من ناحية وكيفية تحقيق التوازن بينه وبين القطاع العام من جهة أخرى .وكيفية تحقيق التوازن أيضاً بين العمالة السعودية والعمالة الأجنبية في ظل الجمود التقريبي في معدلات الأجور في المملكة والتدفق الكبير للعمالة من أسواق العمل منخفضة الأجور خصوصا من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا وبعض الدول العربية .

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق مجموعة من الأهداف التي يأتي في مقدمتها :

- ١- توضيح المفاهيم المرتبطة بالحد الأدنى للأجور .
- ٢- دراسة واستعراض عدد من التجارب والخبرات الدولية التي طبقت الحد الأدنى للأجور (وفقاً لما هو متاح من هذه الخبرات أو التجارب)
- ٣- التعرف على مزايا وعيوب تطبيق حد أدنى للأجور في المملكة على موظفي القطاع الخاص.
- ٤- التعرف على الأثر الاقتصادي (ماكرو ومايكرو) الذي سوف يحدثه تطبيق الحد للأجور على موظفي القطاع الخاص في المملكة.

- ٥- الوقوف على المعوقات التي تحول دون تطبيق حد أدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص بالمملكة.
- ٦- تحديد مقدار الحد الأدنى للأجور المقترح تطبيقه على موظفي القطاع الخاص في المملكة.
- ٧- التعرف على أثر تطبيق الحد الأدنى للأجور على القطاع العام.

أهمية الدراسة الحالية ومبرراتها:

تشكل الدراسة الحالية نقطة الانطلاق لعدد من الدراسات التي يمكن أن تجرى في هذا الإطار والتي يمكن الاستفادة عدد من الجهات الحكومية بالمملكة ومنها وزارة العمل وغيرها من الوزارات المعنية بالحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص، كما أنها تعد من الأهمية بمكان لتحديد الآثار الاقتصادية التي قد تترتب على هذا الأمر. هذا وتأتي الدراسة الحالية في وقت ازدادت فيه أهمية تحديد حد أدنى لمستوى أدنى للأجور بالقطاع الخاص على مستوى المملكة نظرا لعدد من المبررات التي يأتي في مقدمتها :

- ١- أن تطبيق الحد الأدنى للأجور سيساعد على التصدي لمشكلة الفقر والحد من معدلاتها على مستوى المملكة.
- ٢- تدني مستويات الأجور لعدد من العاملين في القطاع الخاص على مستوى المملكة.
- ٣- عدم وجود معايير ثابتة ومحدده وواضحة يتم وفقاً لها تحديد الحد الأدنى للأجور على مستوى المملكة .

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج العلمي الوصفي بالدرجة الأولى ، المنهج الإحصائي التحليلي لمعالجة البيانات التي تم تجميعها من مصادرها المختلفة المحلية والدولية خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٩م (وفقا لما هو متاح من بيانات) تتعلق بمعدلات الأجور وإنتاجية العمال وحجم القوى العاملة والنتائج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب الفرد من هذا الناتج.⁽²⁾

أدبيات الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية في أدبياتها الإطار النظري للحد الأدنى للأجور كما تناولت النظريات الاقتصادية لمعرفة كيفية تحديده عند المستوى التوازني، كما تم تناول عدد من الدراسات السابقة التي ركزت على قضية الحد الأدنى للأجور وسوف نقوم بتناول العناصر والمفردات التي وردت في سياق البحث على النحو التالي :

أولا: تعريف الحد الأدنى للأجور:

وقبل استعراض التعريفات الخاصة بالحد الأدنى للأجور سوف نتناول مفهوم الأجر بشكل عام ، ثم مفهوم الأجر الاقتصادي على النحو التالي :

تعريف الأجر:

يعرف الأجر بأنه مقدار ما يحصل عليه العامل ويصرف له يوميا أو أسبوعيا أو شهريا وهو ما يطلق عليه عادة التعويض الذي يدفع لشاغلي الأعمال ويحدد وفقا

⁽²⁾ يود الباحث إلى أن يشير إلى أن صياغة نظرية واضحة حول تطورات الأجور في المملكة ووضع حد أدنى لها على مستوى القطاع الخاص أمر معقد نظراً لغياب بيانات شاملة عن السلاسل الزمنية المرتبطة بهذه الأجور على المستويين العالمي والإقليمي والمحلي ، كما واجهت، الدراسة أيضا ندرة نسبية في المراجع والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة من ناحية أخرى وهو ما انعكس على عدم استخدام أساليب التحليل الكمي في هذه الدراسة على نطاق واسع .

لإنتاجيتهم ،وهذه الفئة يطلق عليها في الغرب ذوي الياقات الزرقاء وهم العمال الذين تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن أو كلاهما معا .

• مفهوم الأجر الاقتصادي :

هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر .

• مفهوم الحد الأدنى للأجور :

توجد العديد من التعريفات للحد الأدنى للأجر يشير معظمها إلى أن الحد الأدنى للأجر هو الذي يستهدف توفير ضروريات الحياة متضمنة احتياجات الأفراد الأساسية وأهمها المأكل والملبس والمشرب والمسكن وغيرها من الاحتياجات غير الغذائية التي تعزز بدورها الاستقرار الاجتماعي والأمني في الدولة وبالتالي يعمل على رفع الكفاءة الاقتصادية لهؤلاء الأفراد .

وسوف يتم استعراض عدد من هذه التعريفات التي تناولت مفهوم الحد الأدنى للأجور على النحو التالي :

• هو الحد الأدنى الواجب إعطاؤه لمعظم المشتغلين في دولة ما بحيث يكفل الاحتياجات الدنيا للمشتغل ولأسرته في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة .(Eyraud, and Saget2005, ILO 2006) (تعريف منظمة العمل الدولية).

• هو أقل أجر يمكن أن يتقاضاه العامل مقابل عمله ،حيث لا ينبغي أن يقل الأجر عنه في أي حال من الأحوال .ويزداد هذا الأجر كلما تدرج العامل في وظيفته

وكلما ازدادت خبرته ومؤهلاته.(جمال الدين ،٢٠٠٨،مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار المصري).

• هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر (المادة الأولى من الاتفاقية رقم(١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجر).

• أدنى أجر يحصل عليه العامل بالساعة أو اليوم أو الشهر والذي يحقق لأرباب الأعمال متطلبات أعمالهم ويحقق للعمال متطلبات حياتهم (. (Wikipedia, 2011).

• هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل الذي يبلغ من العمر حوالي ١٨ عاماً أو أكثر في الساعة الواحدة . إلا أنه قد تسري بعض الاستثناءات في تطبيق هذا التشريع خاصة على المبتدئين وعلى أنواع معينة من التدريب وأيضاً على العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة . حيث يحصل العمال (١٦ سنة فأقل) على ٨٠% من قيمة الحد الأدنى للأجر . ويعتمد الحد الأدنى للأجر SMIC في حسابه على أساس شهري بالساعة(Stephen Bazen,1991).

• هو الأجر الذي يعطى لمن يدخل سوق العمل لأول مرة وهو يختلف بالنسبة للعامل الماهر وغير الماهر كما يختلف أيضاً من مهنة إلى أخرى، ومن دولة إلى أخرى(سلطان أبوعلي، ٢٠١١).

• هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة بحكم القانون.
(http://egyptconsultant.blogspot.com/2011/09/blog-post_9173.html, 2012)

ونخلص من ذلك إلى أن الحد الأدنى العادل ينبغي أن يعمل على كفاية احتياجات الأسرة المعيشية ولا يمكن أن نغفل بالطبع ارتباط الأجر بالتغيرات التي تطرأ على أسعار السلع الأساسية وغيرها ، حيث أنه كلما ارتفعت الأسعار كلما ارتفعت تكلفة المعيشة وازدادت احتياجات ومتطلبات الأسرة المعيشية .

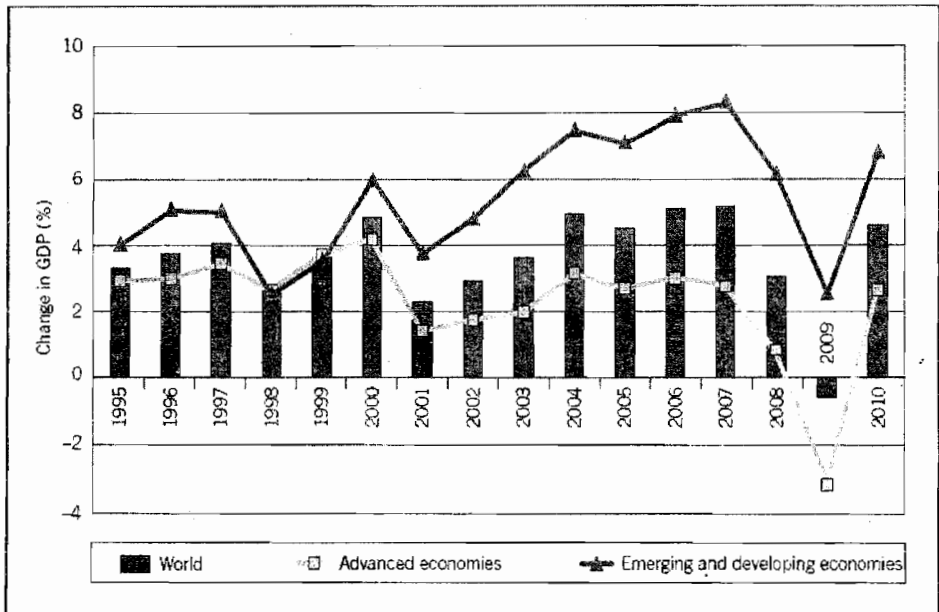
اتجاهات النمو في الناتج القومي على المستوى العالمي وعلى مستوى الدول المتقدمة والنامية

من المعلوم أن متوسط الأجر يرتبط بشكل مباشر بعدد من العوامل التي يأتي في مقدمتها الناتج المحلي الإجمالي والناتج القومي والذي ينعكس بدوره على مستوى معيشة الأفراد ومستويات دخولهم الحقيقية وأيضاً على مستويات الأجر. وسوف نتناول الدراسة اتجاهات النمو في الناتج القومي على المستوى العالمي وأيضاً على مستوى كل من البلدان المتقدمة والنامية وأيضاً اتجاهات الأجر على المستويين العالمي والإقليمي ومعدلات النمو في الأجر الحقيقية على مستوى بعض المناطق المختارة على المستوى العالمي وذلك لاعتقاد البحث أن جميع هذه المعطيات ذات تأثير مباشر على مجمل الوضعية الاقتصادية ومستويات الأجر بالقطاع الخاص على مستوى المملكة . وللوقوف على التغيرات التي حدثت في الأجر على المستوى العالمي في السنوات الأخيرة فسوف يتم الوقوف على معدلات النمو في الناتج الإجمالي على المستوى العالمي وعلى مستوى مجموعة مختارة من الدول المتقدمة والنامية والناشئة . حيث يتضح من الشكل رقم (١) أن هناك تباطؤاً في معدل نمو الاقتصاد العالمي خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠١٠ حيث تراجع هذا المعدل ليبلغ حوالي ٠.٦% عام ٢٠٠٩ (وفقاً لبيانات صندوق النقد الدولي) . وربما يعزى هذا التباطؤ إلى التراجع في حجم التجارة الدولية وتراجع حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة في أعقاب الأزمة المالية العالمية التي ألقت

بظلالها على الاقتصاديات المختلفة وانتهت بنهاية عام ٢٠٠٨ م. وكنتيجة لحالة التباطؤ التي شهدتها مختلف الاقتصاديات فقد أظهرت الإحصائيات أن هناك تباينا في معدلات النمو على مستوى هذه الاقتصاديات، إلا أن السياسات الديناميكية التي تبنتها هذه الدول أدت إلى حدوث انتعاش اقتصادي في عام ٢٠١٠ خاصة بعد ارتفاع معدل النمو في الاقتصاد العالمي الذي بلغ حوالي ٤.٨%. وعلى مستوى اقتصاديات الدول النامية والناشئة فقد ارتفع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي على مستوى هذه الدول ليلعب حوالي ٧.١% خلال نفس العام مقارنة بنظيره الذي بلغ ٢.٥% عام ٢٠٠٩. وعلى مستوى الاقتصاديات المتقدمة فقد ارتفع معدل النمو من حوالي (-٣.٢%) عام ٢٠٠٩ إلى حوالي ٢.٧% عام ٢٠١٠.

شكل رقم (١) معدل النمو السنوي (%) للناتج المحلي الإجمالي على المستوى العالمي والدول المتقدمة والدول الناشئة والنامية خلال الفترة

١٩٩٥-٢٠١٠ م

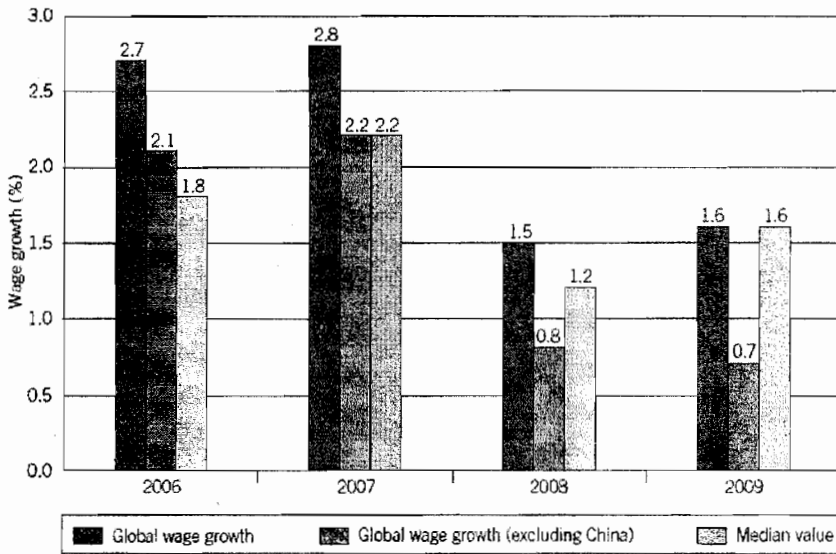


المصدر: صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات التوقعات الاقتصادية العالمية IMF, World Economic Outlook. Source: IMF, World Economic Outlook database.

• اتجاهات الأجور على المستويين العالمي والإقليمي :

ابتداء من عام ٢٠٠٠ تم تنشيط استخدام سياسات الحد الأدنى للأجور في كل من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء حيث أصبحت هذه السياسة الآن مطبقة على حوالي ٩٠ % من بلدان العالم . وللوقوف على مدى تأثير التغيرات الاقتصادية العالمية على معدلات النمو في الأجور على المستوى العالمي فقد تم تجميع بيانات على مستوى مجموعة متنوعة من الدول وتم معالجتها بيانياً وذلك بهدف الوقوف على الاتجاهات الرئيسة في متوسط الأجور الشهرية لهؤلاء الموظفين وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية وذلك خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩م. هذا وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن معدل النمو في متوسط الأجور الحقيقية على المستوى العالمي ارتفع من حوالي ٢.٧% عام ٢٠٠٦ إلى حوالي ٢.٨% عام ٢٠٠٧ إلا أنه تراجع ليبلغ حوالي ١.٥% عام ٢٠٠٨. وارتفع قليلاً ليبلغ حوالي ١.٦% عام ٢٠٠٩ . وللوقوف على معدلات نمو هذه الأجور بعد انضمام الاقتصاد الصيني إلى الاقتصاد العالمي ونظراً لضخامة هذا الاقتصاد وأهميته الواضحة في الاقتصاد العالمي وجد أن معدل الأجور ارتفع من حوالي ٢.١% عام ٢٠٠٦ إلى حوالي ٢.٢% عام ٢٠٠٧ إلا أنه تراجع بشكل واضح عام ٢٠٠٨ ليبلغ حوالي ٠.٨% ، ثم واصل تراجعه ليبلغ حوالي ٠.٧% عام ٢٠٠٩.

شكل رقم (٢) معدل النمو السنوي في الأجور (%) على المستوى العالمي خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ .



* تم حساب معدل النمو العالمي للأجور على أنه المتوسط المرجح لمعدلات النمو الوطنية لمتوسط الأجور الشهرية بالقيم الحقيقية

* المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استناداً إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية .

معدلات نمو الأجور الحقيقية على مستوى بعض المناطق الإقليمية :
 يمكن دراسة واستعراض معدلات نمو الأجور الحقيقية على المستوى العالمي
 وعلى مستوى بعض المناطق الإقليمية خلال الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٩ م على
 النحو التالي :

• الدول المتقدمة :

تشير تقديرات معدل النمو السنوي في الأجور على مستوى مجموعة الدول المتقدمة خلال الفترة المشار إليها إلى أنه بلغ حوالي ٠.٥ % كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ م ، ثم ارتفع ليبلغ حوالي ٠.٩ % عام ٢٠٠٦ ثم تراجع إلى حوالي ٠.٨ % و كنتيجة للتأثيرات السلبية للأزمة المالية والاقتصادية العالمية فقد تراجع معدل النمو الحقيقي في هذه الأجور ليبلغ حوالي (-٠.٥) % عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه ارتفع ليبلغ ٠.٦ % عام ٢٠٠٩ - شكل رقم (٣).

• دول أمريكا اللاتينية ودول البحر الكاريبي :

بدراسة واستعراض معدل النمو السنوي على مستوى دول أمريكا اللاتينية خلال نفس الفترة المشار إليها وجد أنه بلغ حوالي ٠.٤ % كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ ، وارتفع ليبلغ أقصى قيمة له خلال فترة الدراسة والتي قدرت بحوالي ٤.٢ % عام ٢٠٠٦ ، ثم تراجع ليبلغ حوالي ٣.٣ % عام ٢٠٠٧ ، ثم واصل تراجع له ليبلغ حوالي ١.٩ % عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه حدثت زيادة طفيفة في هذا المعدل ليبلغ حوالي ٢.٢ % عام ٢٠٠٩ .

ونخلص من هذا الأمر إلى أن هناك تراجعا في معدلات النمو للأجور الحقيقية على مستوى مجموعة هذه الدول خلال فترة الدراسة .

• دول وسط وشرق أوروبا :

بتناول معدلات النمو في معدلات الأجور الحقيقية على مستوى مجموعة هذه الدول وجد أن هذا المعدل بلغ حوالي ٥.٣ % كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ وارتفع قليلا ليبلغ حوالي ٦.٢ % عام ٢٠٠٦ ثم واصل ارتفاعه ليحقق معدل

نمو سنوي بلغ حوالي ٦.٦% عام ٢٠٠٧. إلا أنه تراجع إلى حوالي ٤.٦% عام ٢٠٠٨ وواصل تراجعه ليصل إلى حوالي (-٠.١)% عام ٢٠٠٩. ونخلص من ذلك إلى أن هناك تراجعا أيضا في معدلات الأجور الحقيقية على مستوى مجموعة دول وسط وشرق أوروبا خلال فترة الدراسة.

• دول وسط وشرق آسيا :

تشير الإحصاءات الرسمية إلى أن معدل النمو السنوي في متوسط الأجور الحقيقية لدول هذه المجموعة من الدول بلغ حوالي ١٥.١% كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥م، إلا أن هذا المعدل تراجع إلى حوالي ١٣.٤% عام ٢٠٠٦، إلا أنه ارتفع ثانية ليصل لأقصى له قيمة قدرت بحوالي ١٧% عام ٢٠٠٧، ثم واصل تراجعه ليبلغ حوالي ١٠.٦% عام ٢٠٠٩ ثم واصل تراجعه أيضاً ليبلغ حوالي (-٢.٢)% عام ٢٠٠٩.

ونخلص من ذلك إلى أنه على الرغم من أن معدل النمو السنوي في متوسط الأجور الحقيقية لدول وسط وشرق آسيا تفوقت على نظيرتها في مختلف دول العالم إلا أن الاتجاهات العامة تشير إلى حدوث تراجع في معدلات نمو هذه الأجور خلال فترة الدراسة.

• القارة الآسيوية :

بدراسة واستعراض معدلات النمو في الأجور الحقيقية على مستوى قارة آسيا بشكل عام وجد أنه بلغ حوالي ٥.٣% كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥، وارتفع هذا المعدل قليلاً ليبلغ حوالي ٦.٢% عام ٢٠٠٦، ثم تواصل في ارتفاعه

ليبلغ حوالي ٦.٦% عام ٢٠٠٧، إلا أنه تراجع إلى حوالي ٤.٦% عام ٢٠٠٨، ثم واصل تراجعه ليصل إلى حوالي (-٠.١) % عام ٢٠٠٩. ونخلص من ذلك إلى أن الاتجاهات العامة لنمو الأجور الحقيقية على مستوى دول آسيا تشير إلى تراجع هذا المعدل خلال فترة الدراسة المشار إليها .

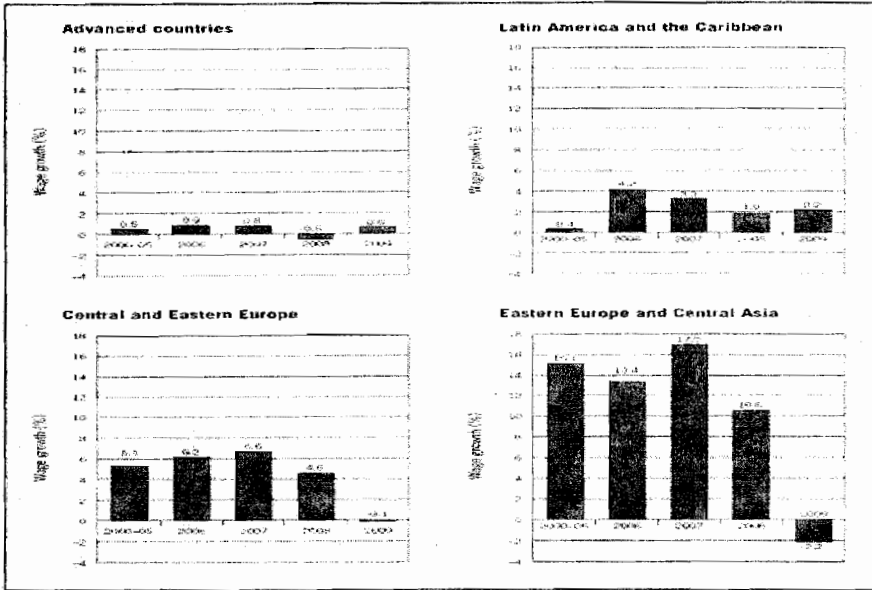
القارة الأفريقية :

بدراسة واستعراض معدلات النمو في الأجور الحقيقية على مستوى قارة أفريقيا بشكل عام خلال نفس الفترة وجد أنه بلغ حوالي ١.٣% كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ ثم ارتفع ليبلغ حوالي ٢.٨% عام ٢٠٠٦، ثم تراجع هذا المعدل ليبلغ حوالي ١.٤% عام ٢٠٠٧، ثم واصل تراجعه ليبلغ حوالي ٠.٥% عام ٢٠٠٨، إلا أنه عاود ارتفاعه مرة أخرى ليبلغ حوالي ٢.٤% عام ٢٠٠٩. ونخلص من هذا إلى أن الاتجاه العام لتطور معدلات الأجور الحقيقية على مستوى القارة الأفريقية يتجه للتراجع خلال نفس الفترة من الدراسة .

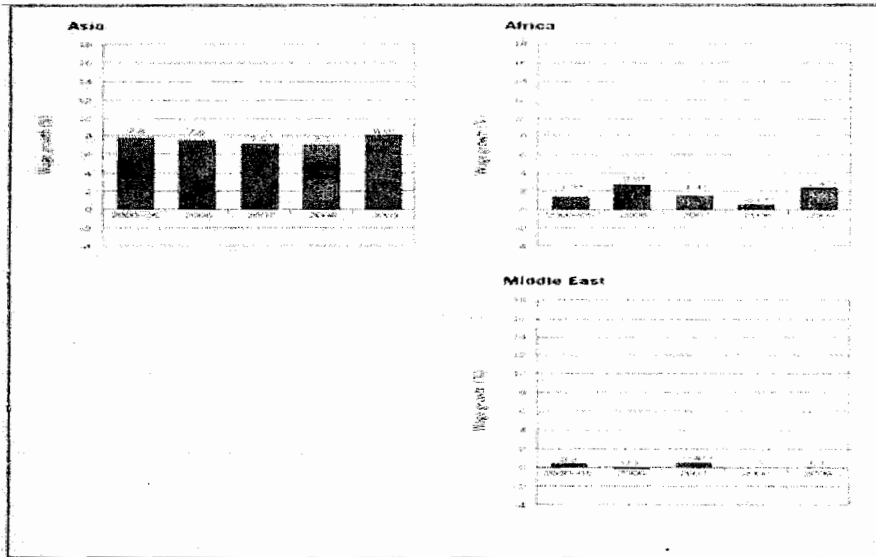
• دول الشرق الأوسط :

بدراسة واستعراض تطور معدلات الأجور الحقيقية على مستوى دول مجموعة الشرق الأوسط خلال نفس الفترة من الدراسة وجد أنه بلغ حوالي ٠.٣% كمتوسط للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥. ثم تناقص هذا المعدل ليبلغ حوالي (-٠.١) % عام ٢٠٠٦، ثم ارتفع قليلا ليبلغ حوالي ٠.٤% عام ٢٠٠٧. إلا أنه لم تتوفر بيانات حقيقية عن هذه المجموعة من الدول خلال عامي ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، شكل رقم (٣) .

شكل رقم (٣) معدل النمو السنوي (%) في الأجور الحقيقية على مستوى بعض المناطق الإقليمية خلال الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٩م



تابع شكل رقم (٣) معدل النمو السنوي (%) في الأجور الحقيقية على مستوى بعض المناطق الإقليمية خلال الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٩م

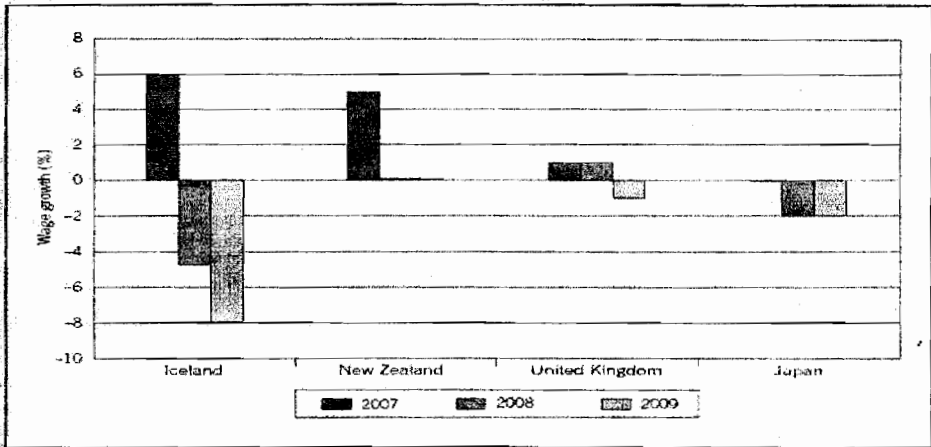


*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية.

• معدلات النمو في الأجور الحقيقية على مستوى بعض الدول الصناعية المتقدمة :

بدراسة واستعراض تطور معدلات النمو في الأجور الحقيقية لبعض الدول الصناعية المتقدمة والتي تضم كل من أيرلندا، نيوزيلندا، المملكة المتحدة، اليابان خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩م وجد أن نيوزيلندا كانت من الدول التي حققت معدلات نمو عالية بلغت حوالي ٨% عام ٢٠٠٧ قبل حدوث الأزمة المالية الاقتصادية العالمية، إلا أن معدل النمو بهذه الأجور تراجع ليبلغ حوالي (-٤.٢)% عام ٢٠٠٨ وكانت هي الأكثر تضررا على مستوى مجموعة هذه الدول حيث بلغ معدل التراجع حوالي (-٨)% عام ٢٠٠٩. وعلى مستوى المملكة المتحدة وجد أنها حققت معدلات نمو ايجابية قدرت بحوالي ١% خلال عامي ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، في حين تراجع هذا المعدل ليبلغ حوالي (-١)% عام ٢٠٠٩. وعلى مستوى اليابان فقد اقترب معدل النمو في الأجر الحقيقي من الصفر عام ٢٠٠٧، أما في عامي ٢٠٠٩، ٢٠٠٨ فقد تراجع هذا المعدل ليبلغ حوالي (-٢)% خلال نفس العامين. كما تشير الإحصاءات الرسمية في اليابان إلى أن القطاع الخاص كان هو الأكثر تضررا من القطاع العام كنتيجة لهذا التراجع - شكل رقم (٤) .

شكل رقم (٤) معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية (%) لمجموعة من دول أوروبا واليابان ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية.

• معدل نمو الأجور على مستوى بعض دول وسط وشرق أوروبا :

بدراسة واستعراض معدلات نمو الأجور على مستوى دول وسط وشرق أوروبا ومنها دول الاتحاد الروسي وجد أن معدل نمو الأجور بها بلغ حوالي ١٧% خلال عام ٢٠٠٧، ثم تراجع إلى حوالي ١١% عام ٢٠٠٨، إلا أنه مع عام ٢٠٠٩ تراجع هذا المعدل بشكل أوضح ليبلغ حوالي (-٣)% عام ٢٠٠٩ متأثراً بالمتغيرات الاقتصادية العالمية ومنها بطبيعة الحال الأزمة التي اجتاحت معظم دول العالم في ذلك الحين .

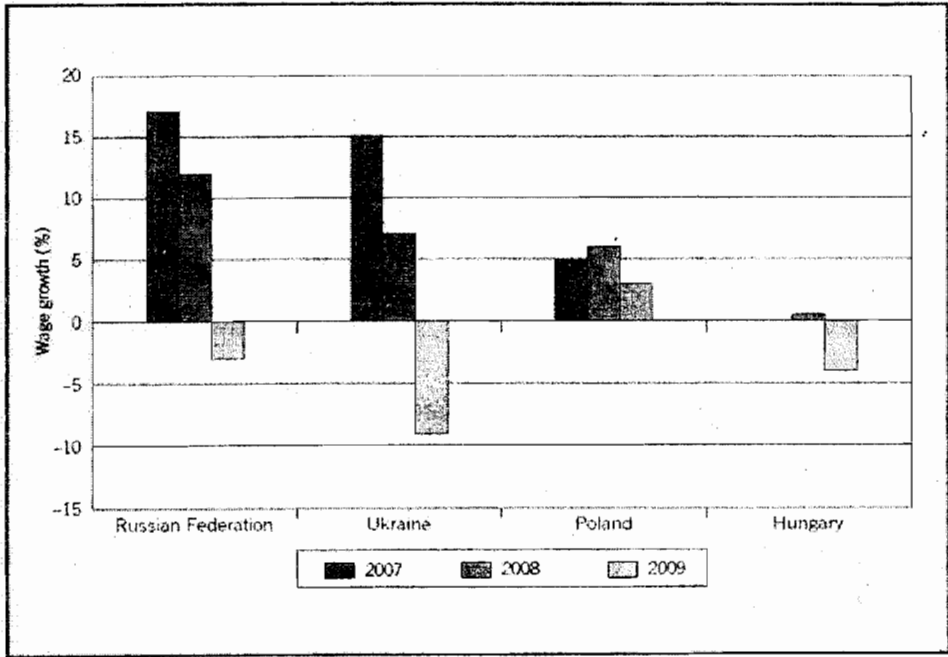
وعلى مستوى دولة أوكرانيا وجد أن معدل نمو الأجور بها بلغ حوالي ١٥% عام ٢٠٠٧، ثم تراجع ليبلغ حوالي ٧% عام ٢٠٠٨، إلا أن هذا التراجع كان واضحاً أيضاً عام ٢٠٠٩ ليبلغ حوالي (-٩%) في نفس العام .

وعلى مستوى بولندا وجد أن معدل النمو السنوي في الأجور بها بلغ حوالي ٥% عام ٢٠٠٧، وارتفع قليلاً ليبلغ حوالي ٦% عام ٢٠٠٨ ثم تراجع مع احتفاظه بقيمته الموجبة ليبلغ حوالي ٤% عام ٢٠٠٩ .

وعلى مستوى المجر وجد أن معدل نمو الأجور بها بلغ حوالي ١% عام ٢٠٠٧، ثم تراجع ليبلغ حوالي (-٤%) عام ٢٠٠٨، إلا أنه لم تتوافر أية بيانات تفصيلية عن معدلات نمو الأجور عام ٢٠٠٩ .

ومما سبق نخلص إلى أن أكبر معدل نمو في الأجور على مستوى هذه المجموعة من الدول تحقق في دول الاتحاد الروسي ، في حين كان أكبر معدل للتناقص في هذه الأجور بالسالب في أوكرانيا متأثراً بالأزمة المالية العالمية شكل رقم (٥) .

شكل رقم (٥) معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية (%) لعدد مختار من دول
وسط وشرق أوروبا خلال الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩ م



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية.

• معدلات النمو السنوي في الأجور على مستوى بعض الدول
الآسيوية :

بدراسة واستعراض تطور معدلات نمو الأجور على مستوى بعض الدول الآسيوية
خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩ م وعلى مستوى الصين فقد بلغ هذا المعدل حوالي
١٣% عام ٢٠٠٧ ثم تراجع إلى حوالي ١١.٧٥% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه ارتفع
مرة أخرى ليبلغ حوالي ١٢.٥% عام ٢٠٠٩ محتفظا بمعدلات نمو موجبه خلال
سنوات الدراسة الثلاث .

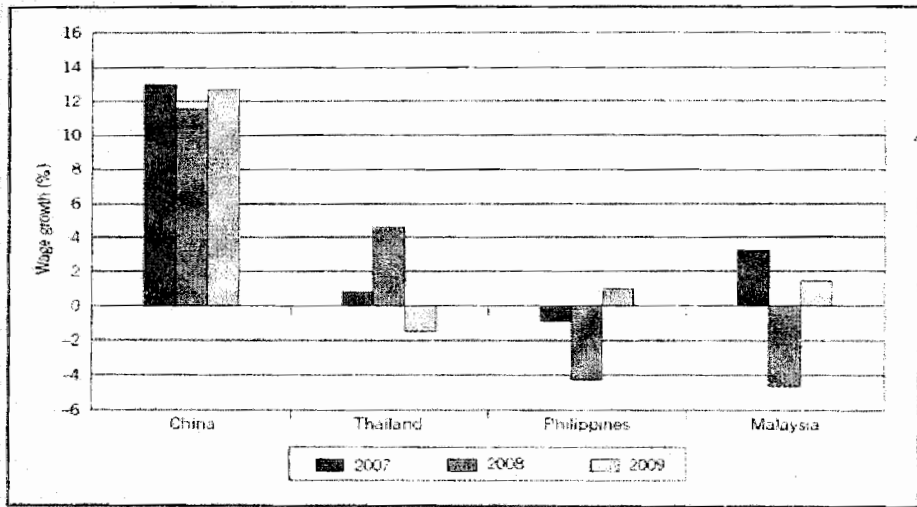
وعلى مستوى تايلاند وجد أنها حققت معدلات نمو موجبة بلغت حوالي ١% عام ٢٠٠٧ ، وارتفع هذا المعدل ليبلغ حوالي ٥% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه تراجع ليبلغ حوالي (-١.٧٥)% عام ٢٠٠٨ .

وعلى مستوى الفلبين وجد أن معدل التراجع السنوي في معدلات الأجور بلغ حوالي (-١)% عام ٢٠٠٧ ، ثم تزايد هذا التراجع ليبلغ حوالي (-٤.٢)% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه حقق معدلات نمو موجبه بلغت حوالي ١% عام ٢٠٠٩ .

وعلى مستوى ماليزيا فقد وجد أنها حققت معدل نمو سنوي قدر بحوالي ٣% عام ٢٠٠٧ ، إلا أنه تراجع ليبلغ قيمة سالبه بمعدل تناقص قدر بحوالي (-٥)% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه حقق معدل نمو سنوي موجب عام ٢٠٠٩ بلغ حوالي ١.٧٥% من نفس العام .

ونخلص من هذا إلا أنه على مستوى هذه المجموعة المختارة من الدول الآسيوية فإن أعلى معدل نمو سنوي في الأجور كان في الصين عام ٢٠٠٧ بينما كان أقل معدل في تراجع هذا المعدل من نصيب ماليزيا عام ٢٠٠٨ وذلك خلال الفترة موضع الدراسة - شكل رقم (٦) .

شكل رقم(٦) معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية (%) على مستوى بعض الدول الآسيوية خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم ،استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية .

• معدلات النمو السنوي في الأجور الحقيقية على مستوى بعض دول أمريكا اللاتينية :

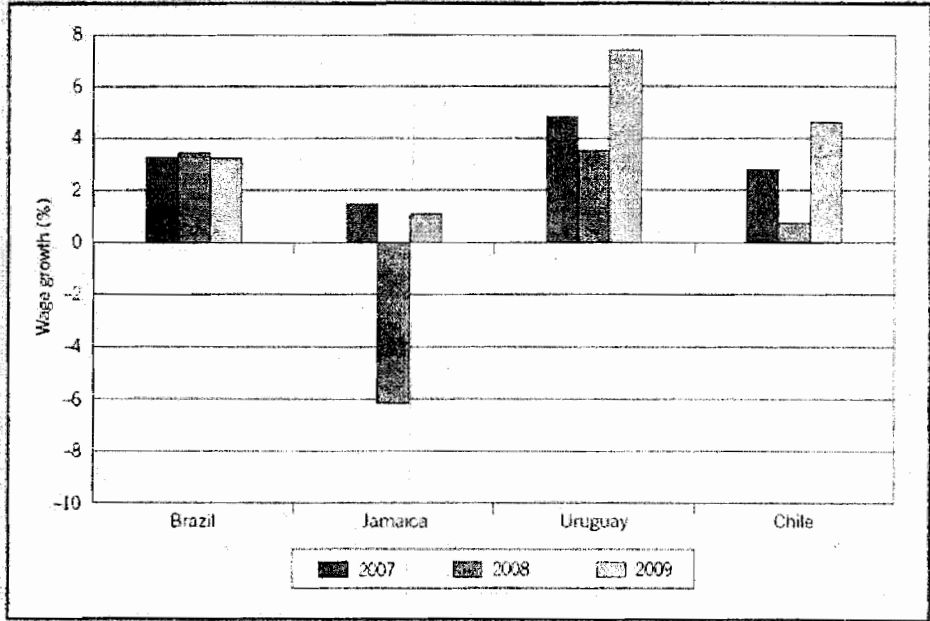
على مستوى بعض دول أمريكا اللاتينية وباختيار مجموعة من هذه الدول ومنها البرازيل وجد أنها حققت معدلات نمو موجبة تقترب من ٣% خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩ . وعلى مستوى جاميكا وجد أنه في عام ٢٠٠٧ بلغ معدل النمو السنوي بلغ حوالي ١.٧٥ %، تراجع هذا المعدل ليبلغ معدل التناقص السنوي حوالي (-٦)% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه في عام ٢٠٠٨ حققت معدلات نمو موجبة بلغت حوالي ١.٧٨٥ % خلال نفس العام .

وعلى مستوى أوروغواي وجد أن معدل النمو السنوي في الأجور بلغ حوالي ٥% عام ٢٠٠٧ ، تراجع محتفظا بمعدله الموجب ليبلغ حوالي ٣.٧٥ % عام ٢٠٠٨ ثم عاود الارتفاع محققا معدلات نمو موجبه بلغت حوالي ٧.٧٥ % من نفس العام . وعلى مستوى شيلي وجد أن معدل النمو السنوي في الأجور بلغ حوالي ٣% عام ٢٠٠٧ ، إلا أنه تراجع محتفظا بقيمته الموجبة ليبلغ حوالي ١% عام ٢٠٠٨ ، إلا أنه في عام ٢٠٠٨ عاود الارتفاع مرة أخرى ليبلغ حوالي ٤.٣ % في نفس العام . شكل رقم (٦) .

ونخلص من ذلك إلى أنه على مستوى مجموعة دول أمريكا اللاتينية وجد أنها كانت الأوفر حظا والأكثر ثباتا في معدل نمو الأجور حيث احتفظت معظم هذه الدول بمعدلات نمو موجبة خلال سنوات الدراسة باستثناء جاميكا التي تراجع معدل النمو السنوي للأجور بها عام ٢٠٠٨ فقط وكانت أوروغواي هي أكثر الدول تحقيقا لمعدلات نمو موجبة وكان ذلك عام ٢٠٠٩ شكل رقم (٧) .

شكل رقم (٧) معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية (%) لبعض البلدان المختارة من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩

٢٠٠٩ م



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية.

• معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية على مستوى بعض الدول الأفريقية ومنطقة الشرق الأوسط :

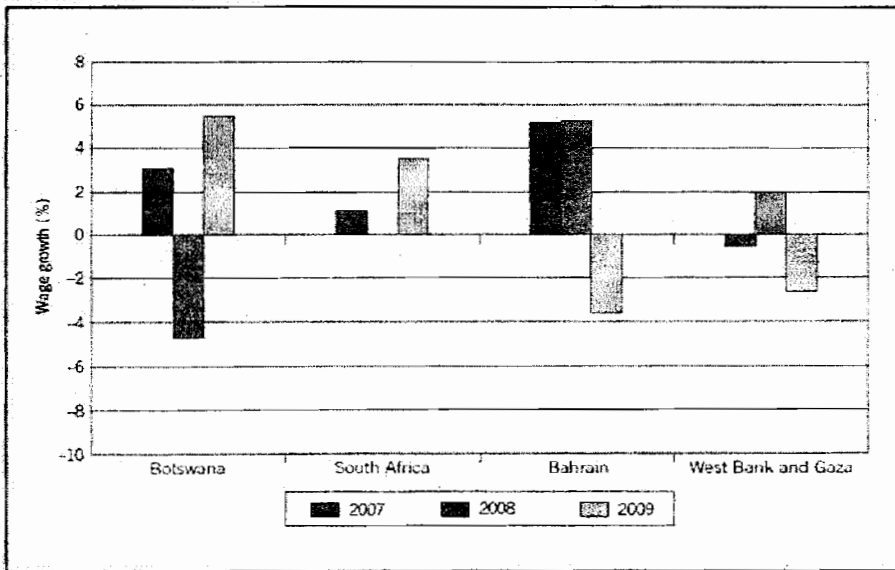
بدراسة واستعراض معدلات نمو الأجور على مستوى بعض الدول الأفريقية وبعض دول منطقة الشرق الأوسط خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، وعلى مستوى بوتسوانا وجد أنها حققت معدلات نمو بلغت حوالي ٣% عام ٢٠٠٧، تراجع هذا المعدل ليبلغ حوالي (-٥.٢) % عام ٢٠٠٨، إلا أنه في عام ٢٠٠٩ حققت معدلات نمو موجبة بلغت حوالي ٥.٧٥% في نفس العام. وعلى مستوى جنوب أفريقيا وجد أنها

حققت معدلات نمو في الأجور بلغت حوالي ١.٧٥ % عام ٢٠٠٧ ، وحوالي ٣.٧٥ % عام ٢٠٠٩ إلا أنه لم تتوفر أية بيانات تفصيلية عن معدلات هذه الأجور عام ٢٠٠٨ .

وعلى مستوى البحرين وجد أنها حققت معدلات نمو في معدلات الأجور بها بلغت حوالي ٥% عامي ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، إلا أن هذا المعدل تراجع ليبلغ حوالي (-) ٣.٧٥ % عام ٢٠٠٩ .

وعلى مستوى قطاع غزة وجد أن معدل التراجع في معدلات الأجور بلغ حوالي (-) ١٠.٥ % عام ٢٠٠٧، ألا أن معدل نمو هذه الأجور بلغ حوالي ٢% عام ٢٠٠٨، إلا أنه عاود التراجع مرة أخرى ليبلغ حوالي (-) ٢.٥ % عام ٢٠٠٩ - شكل رقم (٨). ونخلص من ذلك أنه على مستوى هذه المجموعة من الدول وجد أن معدلات نمو الأجور كانت أكثر ثباتاً في البحرين وهي الدولة التي حققت أعلى معدلات نمو أيضاً خلال فترة الدراسة بينما كان معدل التراجع في معدلات نمو هذه الأجور كان من نصيب بتسوانا وذلك عام ٢٠٠٨ شكل رقم (٨) .

شكل رقم (٨) معدل النمو السنوي في الأجور الحقيقية (%) لبعض الدول الأفريقية ومنطقة الشرق الأوسط خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استناداً إلى بيانات مأخوذة من مكاتب الإحصاء الوطنية .

العلاقة بين معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وإنتاجية

العامل لعدد من الدول المختارة خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩ م

بدراسة العلاقة بين معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وإنتاجية العامل على المستوى العالمي وأيضاً على مستوى بعض التكتلات الاقتصادية الأخرى مثل مجموعة الدول المتقدمة أو دول وسط وشرق أوروبا أو الدول الآسيوية أو دول أمريكا اللاتينية أو الدول الأفريقية ودول الشرق الأوسط ، يتضح أن هناك تراجعاً في معدلات أجور العمال بشكل عام على مستوى هذه المجموعة من الدول . ومن الملاحظ أيضاً أن يصاحب هذا التراجع في معدلات الأجور تراجع أيضاً في إنتاجية العمال سواء على المستوى العالمي أو على مستوى هذه التكتلات الاقتصادية .

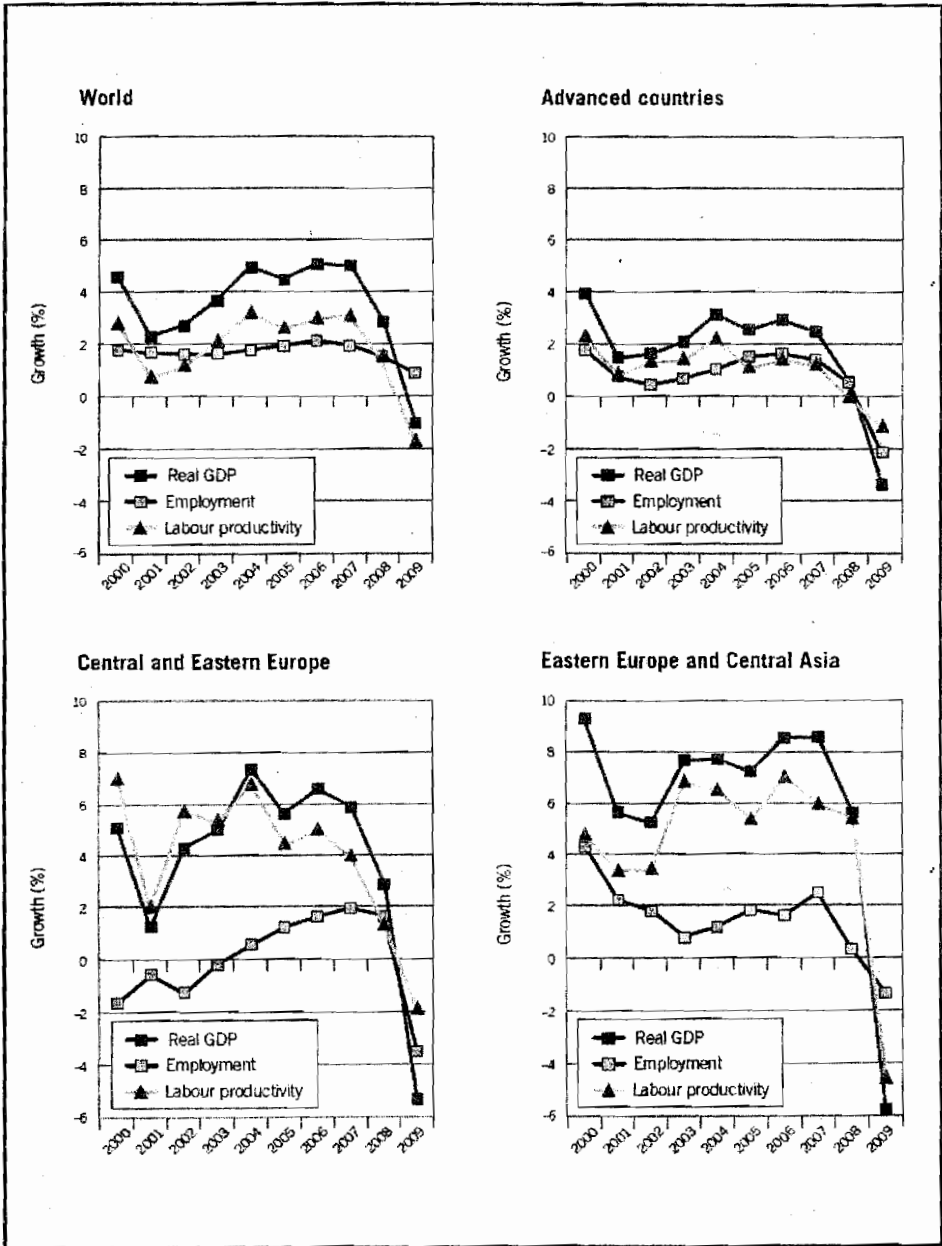
وربما يفسر هذا التراجع في كل منهما إلى تأثير الاقتصاد العالمي أو اقتصاديات هذه الدول بالأزمة المالية الاقتصادية العالمية خلال عامي ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ . كما يفسر هذا التراجع في إنتاجية العمال إلى وجود تراجع في معدلات الأجور الحقيقية التي يتقاضاها هؤلاء العمال من شركاتهم أو مؤسساتهم وعدم قيام هذه الشركات أو المؤسسات بتقديم رواتب مجزية لهؤلاء العمال تتناسب مع معدلات التضخم السائدة - شكل رقم (٩)

ومن المعلوم أن بعض الشركات قامت بالتخلي عن جزء من عمالتها في أعقاب هذه الأزمة خاصة مع انخفاض الطلب على السلع والمنتجات التي تقوم هذه الشركات أو المؤسسات بإنتاجها في سبيل الحفاظ على أرباحها وهو الأمر الذي رفع من معدلات البطالة لاسيما على مستوى الاقتصاديات المتقدمة .

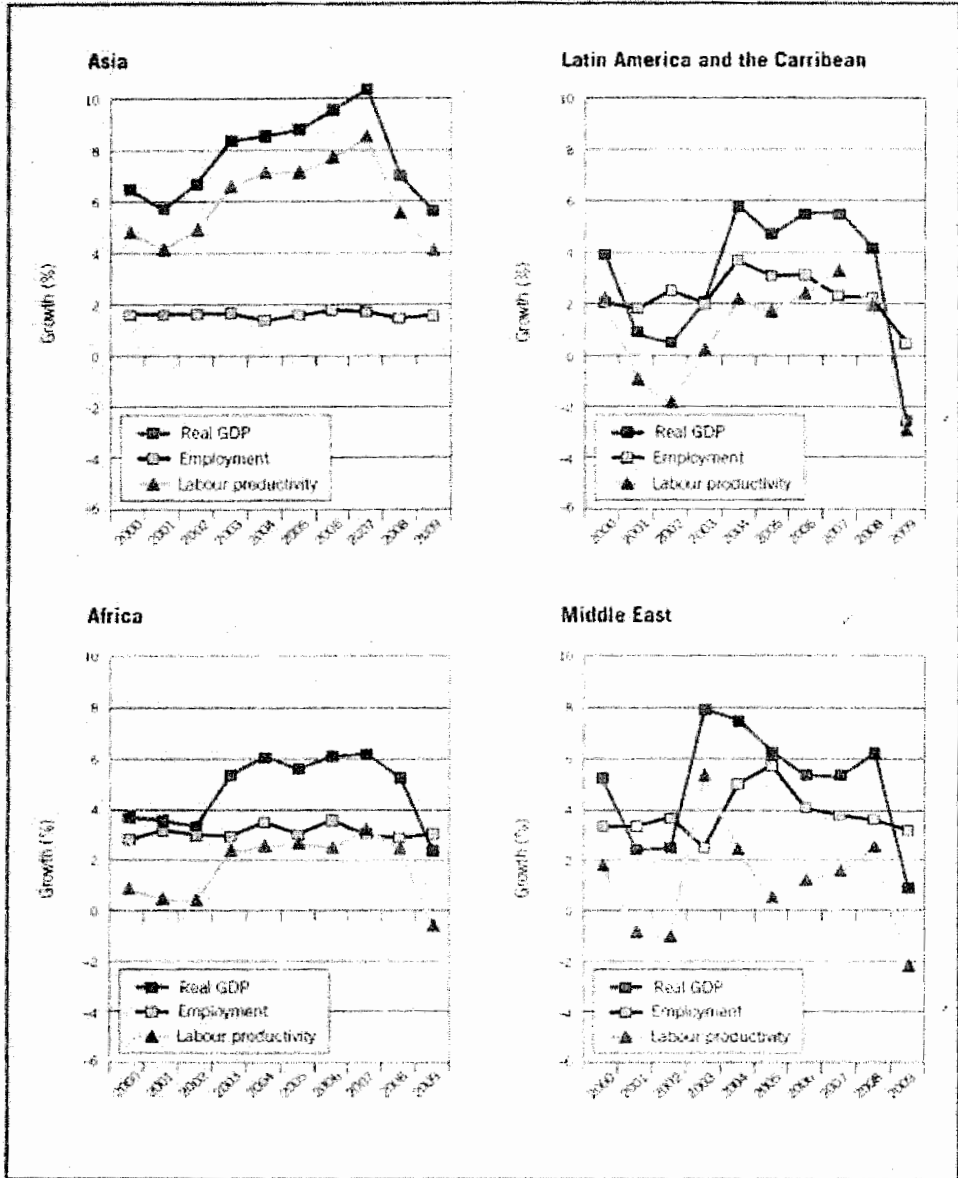
وهنا يلاحظ أن هناك علاقة طردية موجبة بين كل معدلات النمو في إنتاجية هؤلاء العمال وبين مستوى الأجور الحقيقية سواء على المستوى العالمي أو على اقتصاديات هذه التكتلات وهو الأمر الذي يجب أن نستفيد منه من خلال الربط بين فرض حد أدنى للأجور على مستوى القطاع الخاص وبين إنتاجية العمال في هذا القطاع على مستوى المملكة وهو ما قد ينعكس على زيادة الناتج المحلي الحقيقي على مستوى المملكة .

شكل رقم (٩) معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (%) وإنتاجية

العامل لعدد من الدول المختارة خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩م



تابع شكل رقم (٩) معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (%) وإنتاجية العامل لعدد من الدول المختارة خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩م



*المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استنادا إلى بيانات مأخوذة من مكاتب

الإحصاء الوطنية .

ثانيا : بعض التجارب والخبرات الدولية في تطبيق الحد الأدنى للأجور :

تسعى العديد من الحكومات في الوقت الراهن لتطوير سياسة الحد الأدنى للأجور وذلك لضمان حصول أفرادها على احتياجاتهم الأساسية تحقيقاً لأكبر قدر من التوازن بين أصحاب الأعمال والعمال بما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويحقق الكفاءة الاقتصادية .وسوف تركز الدراسة الحالية في هذا الجزء على عرض سياسات الحد الأدنى للأجور في عدد من الاقتصاديات المتقدمة والنامية بما يعكس التباين في معدلات الأجور في هذه الدول على مستوى العالم ،كما استهدفت أيضاً عدداً من اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي ذات الاقتصاديات المتشابهة مع اقتصاد المملكة لسهولة نقل الخبرة أو التجربة ، إلا أن صعوبة تحقيق هذا الأمر جعل الباحث يطرح عدداً من هذه التجارب وفقاً لما هو متاح منها وهذه هي الحكمة في اختيار الباحث لهذه النماذج تحديداً وسوف يتم تناول هذه التجارب والخبرات الدول على النحو التالي :

تجربة المملكة المتحدة في تحديد الحد الأدنى القومي للأجور

بدأ الحديث عن إصدار قانون الحد الأدنى القومي للأجور في المملكة المتحدة عام ١٩٩٧ حيث تم إصدار القانون عام ١٩٩٨ ثم دخل حيز التنفيذ في أبريل عام ١٩٩٩. حيث تم تقسيم الحد الأدنى القومي للأجور في المملكة المتحدة وفقاً لآخر تعديل (أكتوبر ٢٠٠٧) كالتالي:

- ٢٢ عاماً فأكثر : ٥.٥٢ جنية إسترليني/ساعة.
- (١٨-٢١) عاماً فأكثر : ٤.٦ جنية إسترليني/ ساعة.
- (١٦-١٧) عاماً فأكثر : ٣.٣ جنية إسترليني/ساعة.

هذا و يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بالمملكة المتحدة بناء على تحديد سعر ساعة العمل .

و يمكن تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور على كل أنواع الأجور (يومي- أسبوعي- شهري- بالساعة- بالحصّة) كما أن هناك معايير محددة يتم على أساسها تحديد سعر ساعة العمل، و من بين هذه المعايير ما يلي:

- مدى استغلال أوقات العمل.
- متوسط ساعات العمل.
- المزايا العينية التي يحصل عليها العامل .
- حجم الاستقطاعات من أجر العامل.
- المصروفات التي قد يتحملها العامل.
- توقيت حصول العامل على أجره.
- اختلاف إدارات العاملين.
- الفئات العمرية للعاملين.
- المستويات الإدارية أو الوظيفية للعاملين.
- الأجازات مدفوعة الأجر و غير مدفوعة الأجر .

كما لا يتم تضمين كل ساعات العمل ضمن حساب الحد الأدنى القومي للأجور، إذ أن هناك ساعات عمل محددة مسبقا و هي التي تدخل ضمن حساب الحد الأدنى للأجور و تنقسم هذه الساعات إلى أربعة أنواع :

(١) ساعات العمل الأساسية: و يقصد بها الوقت الذي يقضيه العامل بالفعل داخل العمل مع استبعاد ساعات الراحة، ويضاف إلى هذه الساعات كل من :

- الساعات التي يقضيها العامل داخل أو بجوار العمل، حيث يكون العامل على استعداد لأداء المهام المطلوبة منه عند طلبها.
- الساعات التي يقضيها العامل في السفر في مهمات خاصة بالعمل.
- ساعات العمل التي يقضيها العامل في التدريب.

(٢) ساعات العمل مدفوعة الأجر: حيث يشتمل عقد العمل على عدد ساعات عمل محددة على مدار السنة، مع تحديد ساعات عمل الشهر و الأسبوع.

(٣) العمل بالإنتاج: يتم تحديد أجر العامل وفقا لحجم المنتجات من السلع والخدمات التي أنتجها العامل و عدد المهام التي قد أنجزها بالفعل .

(٤) العمل غير المخطط: لا يتم تحديد ساعات معينة للعمل و إنما يلجا صاحب العمل لاستخدام العامل عند الحاجة إلية أو عند ظهور تكليف معين. و يعد تحديد سعر ساعة العمل و تحديد عدد ساعات العمل التي يشملها الحد الأدنى القومي للأجور، لابد من التطرق إلى الأجور التي تدخل تحديدا ضمن حسابه و هي كالتالي:

- الحوافز و المكافآت.
- الإكراميات التي تحسب ضمن الراتب.
- ضرائب الدخل و استقطاعات التأمينات.
- الجزاءانت.
- سداد الديون.
- اشتراكات الجمعيات.

- المساهمات في المعاش عند التقاعد.
- أي استقطاع من أجر العامل بأمر صاحب العمل.

أما بالنسبة للأجور التي لا تدخل ضمن حساب الحد الأدنى القومي للأجور فهي تشمل مايلي :

- القروض
- الأجور المقدمة.
- المعاشات.
- مكافآت التقاعد.
- أجر ساعات العمل الإضافية.
- العلاوات.
- المصروفات العامة.
- المزايا العينية (الوجبات، السيارات، التأمين الصحي) ماعدا مصروفات الإقامة.

ولا يطبق الحد الأدنى القومي للأجور على كل العاملين في المجتمع الإنجليزي و إنما يطبق على فئات معينة أهمها :

- العمال الإنجليز: سواء بعقود عما أو بدون عقود عمل.
- وكالات تشغيل العمال: وهي الوكالات التي تستخدم العمال لحساب أطراف أخرى.
- المزارعون.

- العاملون في المنازل: حيث يتم حساب الأجر وفقا لساعات العمل الفعلية أو وفقا للتكليفات والأعمال التي تم إنجازها.
- العاملون بالقطعة: يتم حساب الأجر وفقا لساعات العمل أو وفقا للعمولات المتفق عليها.
- العاملون ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقون).
- الملاحون في البحار الإقليمية البريطانية.
- العاملون بعيدا عن شواطئ المملكة المتحدة.
- العاملون بشكل شرعي داخل المملكة المتحدة من ذوي الجنسيات الأخرى.
- العاملون خارج المملكة المتحدة بشكل مؤقت.

بينما توجد فئات معينة في المجتمع الإنجليزي لا يطبق عليها الحد الأدنى القومي للأجور هم:

- العامل الحر.
- مديرو الشركات ، في حالة عدم توافر عقود عمل تضعهم تحت مظلة الموظفين.
- المتدربون و الطلاب العاملون بهدف اكتساب الخبرة.
- أفراد القوات المسلحة.
- صائدو الأسماك.
- رجال الدين. (Department of Trade and Industry, 2005).

تجربة فرنسا في تحديد الحد الأدنى لأجور المهنيين

يتحدد الحد الأدنى للأجور في فرنسا بموجب القانون و يطبق بصورة موحدة على مستوى الاقتصاد الوطني ،و بهذا تقوم مكاتب التفتيش العمالية الحكومية بمهمة مراقبة التطبيق و التأكد من مدى الالتزام به. هذا ويرجع تدخل الحكومة في سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في فرنسا إلى زمن بعيد حيث صدر بشأنه تشريع لأول مرة في عام ١٩٥٠، و بموجب هذا التشريع فإن الحد الأدنى للأجر يتحدد من قبل الحكومة و يطبق على كافة التصنيفات المهنية المختلفة، إلا انه قد تم تغيير هذه السياسة في عام ١٩٧٠، بما يعرف بالحد الأدنى للأجور (John M. Abowd & Francis Karnarz, ١٩٩٧) حيث قامت الحكومة الفرنسية بتغيير سياسة الحد الأدنى للأجر لضمان وضعها بشكل فعال بما يعكس الأجر الحقيقي للعامل. مع مراعاة التغيرات التي تطرأ على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة بالدولة والتي تستلزم في هذا الأمر تغيير الحد الأدنى للأجور وربطه بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة.

وتعتمد دولة فرنسا على معايير منظمة العمل الدولية في تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور والذي يعد الأساس الذي اعتمدت عليه في تغيير سياستها حيث تم ربط مستوى الحد الأدنى للأجور بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة . ألا وهي تشجيع عمالة الشباب ورفع مستوى الإنتاجية والتخفيف من حدة الفقر وتقليل التباين في الدخل مع مراعاة التغييرات التي تطرأ على أسعار سلة السلع الرئيسية .

هذا وقد اعتمدت فرنسا في إعدادها لسياسة تحديد الحد الأدنى للأجور عام ١٩٩٠ على مسح القوى العاملة خلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٩ . وقد روعي في تحديد الحد الأدنى للأجر ارتباطه بالتغيرات التي تطرأ في كل من معدل التضخم مقياساً بالرقم

القياسي لأسعار المستهلكين ومعدل أجر العمال . وينظم الحد الأدنى القانوني للأجور في فرنسا بالتعويضات النقدية العادية عن كل ساعة والتي يحصل عليها الموظف متضمنة هامش الضرائب على المرتبات.

كما تقوم الحكومة الفرنسية بتعديل الحد الأدنى للأجور بصورة دورية في شهر يوليو من كل عام وذلك وفقاً للتطورات والتغيرات التي تشهدها الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين فكلما ارتفع الرقم القياسي لأسعار المستهلكين بنسبة معينة كلما ارتفع الحد الأدنى للأجر بنفس النسبة أي أنه إذا ما ارتفع الرقم القياسي لأسعار المستهلكين بحوالي ٢% فينتج عنه ارتفاع الحد الأدنى للأجر بحوالي ٢% وذلك للأسر الحضرية التي يكون فيها رب الأسرة عاملاً ، أو موظفاً باستثناء من يعملون في شركات صناعة التبغ (International Labor Organization,not determine Year) .

تجربة اندونيسيا في تحديد الحد الأدنى للأجور

عرفت أندونيسيا سياسة الحد الأدنى للأجور لأول مرة في عام ١٩٧٠ إلا أنها لم تأخذ إجراءات فعلية حيال هذا الأمر حتى نهاية عام ١٩٨٠ عندما أيقنت الحكومة الإندونيسية أهمية تحديد الحد الأدنى للأجور وتفعيله في السياسات الخاصة بسوق العمل . وشهدت إندونيسيا تغييرات جذرية في سوق العمل خلال عام ١٩٩٠ من بينها إنشاء العديد من النقابات العمالية بصورة مستقلة هذا ، إضافة إلى اهتمام الدولة بوضع وتشريع سياسة الحد الأدنى للأجور ومنذ ذلك العهد يتم تطويرها سنوياً .

• معايير تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور في أندونيسيا:

وفي هذا الإطار سعت الحكومة الاندونيسية إلى ربط مستوى الحد الأدنى للأجور بمجموعة من المعايير والتي عرفت بما يسمى بالحد الأدنى من الاحتياجات المعيشية والذي يراعي مجموعة من المعايير الأساسية من بينها :

- مستوى المعيشة .
- مدى قدرة الشركات العاملة على البقاء .
- التغيرات التي تلحق بمعدلات الأجور .
- ظروف سوق العمل .
- التغيرات والظروف الاقتصادية المختلفة .
- معدل نمو دخل الفرد .

هذا وقد تم تحديد الحد الأدنى الإقليمي للأجور حتى عام ٢٠٠٠م بموجب مرسوم (قانون) صدر من قبل وزير القوى العاملة. ولم يستمر هذا الوضع كثيراً حتى أنه تغير في بداية عام ٢٠٠١م بحيث أصبح الحد الأدنى الإقليمي للأجور يتحدد من قبل المحافظين والعُمد ورؤساء الأحياء والمقاطعات والمدن والسياسات استناداً إلى بعض البيانات الكمية والكيفية .

تجربة الفلبين في تحديد الحد الأدنى للأجور

تضع حكومة الفلبين على قائمة أولوياتها منذ عام ١٩٨٩م مهمة تحديد الحد الأدنى للأجور وهناك أربع مجموعات تلخص أهم معايير تحديد الحد الأدنى للأجور في دولة الفلبين وهي :

- ١- احتياجات العاملين وأسرهه من حيث :
- مستوى الأجر المطلوب.
 - موائمة الأجر مع الرقم القياسي لأسعار المستهلكين.
 - تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها.
 - إجراء التحسينات في مستوى المعيشة.
- ٢- قدرة أصحاب الأعمال على دفع الأجر : وتتوقف هذه القدرة على كل من حجم رؤوس الأموال المستثمرة والإنتاج .
- ٣- مقارنة مستويات الأجر السائدة في البلاد .
- ٤- 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 التالية :
- الحد الأدنى للدخل الشهري = (الأجر اليومي x ٣٦٥ يوم) / ١٢
- حيث يتكون من ٣٦٥ يوم:

(١) ٢٩٩ يوم عمل عادي .

(٢) ٥٢ يوم راحة (أيام الأحد) .

(٣) ١١ يوم أجازات اعتيادية .

(٤) ٣ أيام العطلات الرسمية .

ويمكن استخدام هذه المعادلة لحساب الحد الأدنى الشهري للأجر لفئات العاملين المختلفة.

و فيما يلي أهم ثلاث فئات من العاملين :

١- العاملون الذين يعملون طوال أيام العام بما فيها الأجازات الاعتيادية وأيام الأحد وبعض العطلات الرسمية:

الحد الأدنى الشهري = (الأجر اليومي \times ٣٩٢.٥ يوم) / ١٢
حيث تتألف من ٣٩٢.٥ يوم :

(١) ٢٩٩ يوم عمل عادي .

(٢) ٢٢ يوم إجازات اعتيادية .

(٣) ٦٧.٦٠ يوم = ٥٢ يوم راحة \times ١٣٠% .

(٤) ٣.٩٠ يوم = ٣ أيام عطلات رسمية \times ١٣٠% .

٢- العاملون الذين لا يحصلون على يوم واحد راحة (الأحد) مدفوع الأجر

الحد الأدنى الشهري = (الأجر اليومي \times ٣١٣ يوم) / ١٢
حيث تتألف من ٣١٣ يوم :

(١) ٢٩٩ يوم عمل عادي .

(٢) ١١ يوم إجازات اعتيادية .

(٣) ٣ أيام عطلات رسمية .

٣- العاملون الذين لا يحصلون على يومي راحة - السبت و الأحد -

مدفوعي الأجر

الحد الأدنى الشهري = (الأجر اليومي \times ٢٦١ يوم) / ١٢

حيث تتألف من ٢٦١ يوم :

- (١) ٢٤٧ يوم عمل عادي .
- (٢) ١١ يوم أجازات اعتيادية .
- (٣) ٣ أيام العطلات الرسمية .

تجربة تركيا في تحديد الحد الأدنى للأجور

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بدولة تركيا بصورة دورية كل عامين وذلك بموجب المادة رقم (٣٩) من قانون العمل التركي رقم (٤٨٥٧) لسنة ٢٠٠٣م والذي ينظم ظروف العمل وحقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل وذلك بالنسبة لكافة العاملين وفقاً لأنواع عقود العمل المختلفة بالدولة. وتتولى وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالدولة مسؤولية تحديد الحد الأدنى للأجر من خلال لجنة تسمى لجنة الحد الأدنى للأجر وتتكون هذه اللجنة من ١٥ عضواً وتضم أعداداً متساوية من ممثلي الحكومة التركية وممثلي جمعيات العمال إضافة إلى ممثلي جمعيات أصحاب الأعمال . وقد تم إنشاء لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور بتركيا برئاسة لأحد الأعضاء المعينين من قبل وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالدولة وتجتمع اللجنة بمشاركة عشرة على الأقل من أعضائها كما تتخذ اللجنة قراراتها من خلال التصويت بأغلبية الأعضاء كما تعد قرارات اللجنة نهائية وسارية اعتباراً من تاريخ نشرها بالجريدة الرسمية للدولة .

الأجور وتكلفة العمل

• الحد الأدنى للأجور :

يجب ألا يقل إجمالي الأجر عن الحد الأدنى القومي للأجور والمحدد عند نحو ٥٦٢.٥ ليرة تركية (YTL) شهرياً أي ما يعادل تقريباً ٢٠٠ جنيه إسترليني شهرياً وذلك للعاملين الذين تبلغ أعمارهم ١٦ عاماً فأكثر . وبالتالي تصبح تكلفة العمل حوالي ٦٨٣.٤٤ ليرة تركية / عامل . وقد ارتفع الحد الأدنى القومي للأجر في تركيا ابتداء من يوليو ٢٠٠٧ ليصل نحو ٥٨٥ ليرة تركية وبالتالي سوف تصل تكلفة العمل نحو ٧١٠.٧٨ ليرة تركية.

• متوسط الأجور بقطاع الصناعة :

وبالنسبة للعاملين بقطاع الصناعة فقد يصل الحد الأدنى لأجور العمال في هذه الفئة والذين يطلق عليهم ذوي الياقات الزرقاء حوالي ٢٠٠ جنيه إسترليني شهرياً . أما بالنسبة للموظفين بهذا القطاع ذوي الياقات البيضاء كالمهندسين والمحاسبين وموظفي التسويق ... وغيرهم يصل الحد الأدنى لأجورهم حوالي ٢٥٠ جنيه إسترليني في المتوسط .

أما بالنسبة للموظفين من أصحاب المهارات المتميزة من المهندسين أو المديرين من خريجي أفضل جامعات تركيا ويجيدون اللغة الإنجليزية فيمكنهم الحصول على أجر صافي يتراوح ما بين ٦٠٠ - ٢٠٠٠ جنيه إسترليني شهرياً وذلك بالعاصمة إسطنبول في حين ينخفض مستوى الأجور بالمدن الأخرى بالدولة .

• تكلفة العمل Cost of Employment :

تعد تكلفة عنصر العمل هي إجمالي التكلفة التي يتحملها أصحاب الأعمال نظير تشغيل العامل وهي إجمالي أجر الموظف مضافاً إليه قيمة التأمين الاجتماعي كذلك قيمة مساهمات تأمينات البطالة والتي تصل إلى حوالي ٢١.٥% من إجمالي أجر العامل بينما تصل إلى حوالي ٢٧% من إجمالي الأجر في حالة المؤسسات التي ترتفع بها شروط التأمين ضد المخاطر.

• كيفية احتساب صافي الأجر (الحد الأدنى لصادي الأجر)

يتم تحديد واحتساب الحد الأدنى للأجر على الأساس الصافي وذلك على النحو التالي :

الأجر الصافي = الأجر الإجمالي - (التأمين الاجتماعي + مساهمات تأمينات البطالة) - ضريبة الدخل الشخصي (ضريبة الدمغة). هذا وتبلغ قيمة التأمينات الاجتماعية ومساهمات تأمينات البطالة بالنسبة للموظف نحو ١٤% و ١% من إجمالي الأجر على التوالي . أما بالنسبة لضريبة الدخل الشخصي فتبدأ من حوالي ١٥% ، كما تصل ضريبة الدمغة إلى حوالي ٠.٦% من دخل الموظف وذلك بدون التأمين الاجتماعي ومساهمات تأمينات البطالة- جدول رقم (١) .

ويوضح الشكل التالي طريقة احتساب الحد الأدنى للأجر شهرياً (الإجمالي والصادي) وفقاً لوزارة العمل والتأمين الاجتماعي في تركيا ، والجدول التالي يوضح كيفية تسوية هذا الحساب

(Turkey Labor Act, 2003) .

(www.investinturkey.gov.tr/cms/index.php?a=132,2012)

جدول (١) : الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل التركي (الإجمالي والصافي) حتى عام ٢٠٠٧

الحد الأدنى الشهري للأجور (الصافي والإجمالي)	بالليرة التركية (YTL)	باليورو (*) (EUR)	بالدولار الأمريكي (USD)(*)
الحد الأدنى الإجمالي للأجر	٥٦٢.٥	٣٠٢.٦٤	٣٩٨.٠٦
مدفوعات أقساط التأمين الاجتماعي (١٤%)	٧٨.٧٥	٤٢.٣٧	٥٥.٧٢
المدفوعات في صندوق تأمينات البطالة (١%)	٥.٦٣	٣.٠٢	٣.٩٨
ضرائب الدخل (١٥%)	٧١.٧٢	٣٨.٥٨	٥٠.٧٥
ضرائب الدمغة (٠.٦%)	٣.٣٨	١.٨١	٢.٣٩
إجمالي الاستقطاعات	١٥٩.٤٨	٨٥.٨٠	١١٢.٨٥
صافي الحد الأدنى للأجر	٤٠٣.٠٢	٢١٦.٨٤	٢٨٥.٢٠
إجمالي التكلفة بالنسبة لصاحب العمل			
إجمالي الحد الأدنى للأجر	٥٦٢.٥	٣٠٢.٦٤	٣٩٨.٠٦
مساهمات صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية (١٩.٥%)	١٠٩.٦٩	٥٩.٠١	٧٧.٦٢
مدفوعات صاحب العمل في صندوق تأمينات البطالة (٢%)	١١.٢٥	٦.٠٥	٧.٩٦
إجمالي التكلفة بالنسبة لصاحب العمل	٦٨٣.٤٤	٣٦٧.٧١	٤٨٣.٦٤

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي (تركيا).

(*) معدلات صرف العملات وفقاً للبنك المركزي ١ يورو = ١٨٥٨٦ ليرة تركية ، ١ دولار أمريكي = ١٤١٣١ ليرة

تركية .

• معايير تحديد الحد الأدنى للأجر في تركيا :

يوجد عدد من المعايير الموضوعية من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) في تحديد الحد الأدنى للأجر تطبق دولة تركيا بعضاً منها حيث تعد هذه المعايير إلزامية وفقاً لنص قانون العمل التركي في مادته (٥٥) وهي كالتالي:

- ١- احتياجات العمال وأسرهم والذي يقصد به مستوى معيشة العمال.
 - ٢- النمو الاقتصادي الظروف الاقتصادية بالدولة.
 - ٣- عدد ساعات العمل Working Hours : حيث تبلغ عدد ساعات العمل العادية للموظف نحو ٤٥ ساعة /أسبوعياً . وفي حالة زيادة عدد ساعات العمل عن ذلك تحتسب الزيادة بالنسبة للموظف كوقت إضافي يحصل في مقابله على أجر يصل إلى حوالي ٥٠% من الأجر الأساسي . وذلك بشرط ألا يتخطى إجمالي الوقت الإضافي للموظف ٢٧٠ ساعة / سنوياً . ولا يمكن إلزام الموظف بالعمل أكثر من ١١ ساعة في اليوم . هذا فضلاً عن عدم إلزامه بالعمل أكثر من ٧.٥ ساعة خلال الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً.
- كما يستطيع أصحاب العمل تشغيل الموظفين بشركاتهم ومؤسساتهم بنظام النوبتجات وذلك بعد إبلاغ مكتب العمل الإقليمي بالدولة (Regional Labour Directorate) بكافة القوانين والنظم وظروف العمل . ويعد الحد الأدنى للنوبتجات هو ثلاثة نوبتجات على ألا يزيد عدد الساعات بين كل نوبتجية والتي تليها عن ١١ ساعة . ويحصل الموظف على أجازة يوم واحد /الأسبوع على الأقل .

تجربة الهند في تحديد الحد الأدنى للأجور

يعد قانون الحد الأدنى للأجور الذي سنته الهند عام ١٩٤٨ أحد أهم تشريعات العمل ، إلا أن هذا النظام في الهند يعد من أكثر الأنظمة تعقيداً في العالم حيث ينص تشريع ١٩٤٨ على قيام الحكومة المركزية المختصة بانتعاش الحد الأدنى للأجور لموظفي عدد من الوظائف المدرجة وفق جدول زمني ويتم وضع هذا الحد بناء على ثلاثة متغيرات هامة هي نوع الشركة ولوظائف معينة حيث أنه لا يغطي كل الوظائف ثالثاً يراعى الاختلاف بين الولايات وبعضها البعض بل حتى على مستوى المهنة الواحدة . وقد ترتب على هذا الأمر وجود عدد من معدلات الحد الأدنى للأجور بحيث أصبح من الصعوبة بمكان متابعتها ومراجعتها . وقد أثار هذا النظام جدلاً واسعاً في الهند مع مرور السنين . ثم جاءت بعض المحاولات في هذا الإطار منها محاولة وضع حد أدنى للأجور على المستوى اليومي ، ومنها على مستوى المدينة فقط بغض النظر عن القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها العامل . غلا أنه لم يتم حتى الآن إلزام الولايات بتطبيق أرضية للحد الأدنى من الأجور .

تجربة البحرين في تحديد الحد الأدنى للأجور

أيقنت مملكة البحرين أهمية تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور وبخاصة أنها تساهم بشكل كبير في إصلاح سوق العمل كما أنها تقلل في الوقت ذاته من الاعتماد على العمالة الأجنبية كما تؤدي الى تحسين ملحوظ في مستويات الدخل ورفع مستوى المعيشة وزيادة القوة الشرائية للأفراد كما أنها تزيد في الوقت ذاته من رفع معدلات الادخار لديهم . وقد رأت البحرين أن الظروف الاقتصادية التي تمر بها

البلاد قد تحتم عليها هذا الأمر خاصة في ظل زيادة عدد المواطنين التي تقترب مستويات المعيشة لديهم عند حد الفقر .

ولذا رأيت الاتحادات العمالية آنذاك في مملكة البحرين أنه لا مانع من تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجر على شكل قطاعي وحسب طاقة وإمكانات ومرونة كل قطاع وعدم تطبيقه كسلة واحدة . وأنه في حاجة إلى جهاز مختص يراقب الأسعار والتضخم وينسق مع النقابات والاتحادات وأصحاب الأعمال بشأن الزيادة الدورية للأجر .

وفي عام ١٩٧٠ توصلت كل من غرفة التجارة والصناعة والاتحادات العمالية ووزارة العمل لقرار حول دراسة سياسة الحد الأدنى للأجور . ومن الجدير بالذكر أن قضية الحد الأدنى للأجور في دولة البحرين تتعلق بأطراف ثلاثة تتمثل في كل من الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال كما أن القرارات المتعلقة بسوق العمل يجب أن تصدر بعد التفاوض مع أطراف الإنتاج كي تأتي محققة لعلاقة عمل صحيحة ومتوازنة .

• قانون العمل البحريني:

صدر قانون العمل البحريني في عام ١٩٨٧ وقد أنصف المشرع عمال مملكة البحرين إلى حد ما حيث انضمت البحرين للاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور بمقتضى مرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٤ . كما تدخل أيضا المشرع البحريني لوضع ضوابط في ذلك الأمر حيث صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٠) لسنة ١٩٨١ في شأن نظام اللجنة العامة لعمال البحرين والذي تنص فقرته الثانية على أن تختص اللجنة العامة

لعمال البحرين بالعمل على رفع الكفاءة الإنتاجية للعمال ورعاية مصالحهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية.

كما امتدت حماية المشرع لأجر العامل في البحرين إلى ما يجاوز ذلك فقد أولى القانون أهمية كبيرة لضمانات استيفاء الأجر وحمايته باعتباره يمثل مورد رزقه الأساسي بل وقد تعدد صور الحماية بتعدد المخاطر التي يتعرض لها أجر العامل. وتبرز أول صور هذه الحماية التي أقرها قانون العمل في القطاع الأهلي في تمتع العامل بأعلى درجات الامتياز على غيره من الحقوق المستحقة لدائني صاحب العمل وذلك طبقاً للمادة (٤١٥) من القانون بعد تعديلها بقانون رقم (٣) ١٩٨٤ م . وفي حالة الاقتطاع لسداد ديون العامل وضع المشرع ضوابط للاقتطاع من أجر العامل فطبقاً لنص المادة (٤٧) من القانون لا يجوز اقتطاع أكثر من ١٠% من أجر العامل وفاءً للديون أو قروض مستحقة لصاحب العمل ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد عن ٢٥% من الأجر.

وقد قرر القانون حماية الأجر من دائني العامل نفسه حيث يمنع بموجب المادة (٧٥) الحجز على الأجر المستحق للعامل إلا في حدود النسبة المقررة وهي ٢٥% وذلك من منطلق المحافظة على قد معين من راتب العامل للإنفاق منه على احتياجاته الخاصة ومستلزمات أسرته المعيشية. وفي شأن تحديد الحد الأدنى للأجور في مملكة البحرين فقد نصت المادة (٧٧) على أن يكون تحديد الحد الأدنى بقرار مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية.

• قانون الحد الأدنى للأجر لعام ١٩٨٧ م :

يحدد هذا القانون الحد الأدنى للأجر الذي يستطيع صاحب العمل دفعه لعماله ويعادل الحد الأدنى ٤٧.٥% من الأجر المتوسط العام كما يحدده قانون التأمين الوطني وهذا الأجر يتغير من حين لآخر. بموجب هذا القانون يحق عند بلوغ سن ١٨ عاماً الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى القانوني

(<http://www.womengateway.com/arwg/Life,2012>).

- يحق للعامل إذا كان يعمل بوظيفة بعض الوقت أن يحصل على الحد الأدنى للأجر بحسب نسبة وظيفته فعلى سبيل المثال ، إذا كان يعمل بثلاث وظيفة يحق له الحصول على ثلث الحد الأدنى للأجر.
- لا يشمل الحد الأدنى للأجر مركبات الأجر الإضافية كالساعات الإضافية وغيرها حيث يحق لك الحصول على الحد الأدنى للأجر أولاً ومن ثم يجب على صاحب العمل إضافة باقي مكونات الأجر.
- يعاقب صاحب العمل الذي يخالف هذا القانون بشدة وذلك بإلزامه بدفع تعويض مالي ضخم.
- من الممكن معاقبة صاحب العمل بالسجن الفعلي ولا يمكن لصاحب العمل الذي أدين بمخالفة قانون الحد الأدنى للأجر المشاركة في مناقصات حكومية لمدة سنة منذ إدانته أو ثلاث سنوات إذا تمت إدانته بأكثر من مخالفة واحدة.

• يسري هذا القانون على شركات تشغيل القوى البشرية أيضاً.

ويتضح بذلك أن الحد الأدنى للأجور يتحدد بموجب القانون ويُطبق على قطاعات اقتصادية بالمملكة وتعي المملكة في الوضع الراهن أهمية تصحيح سياسة الحد الأدنى للأجور باستخدام آليات السوق وذلك على ضوء التطورات الاقتصادية وارتفاع مستوى المعيشة ونسبة التضخم خلال الثلاثين سنة الماضية بالمملكة.

وتؤمن المملكة بأن الحد الأدنى للأجور يجب أن يعكس تكاليف المعيشة ومستوى التضخم ومن ثم متوسط الدخل الذي يحتاجه الفرد الواحد العامل بنظام الدوام الكامل لمواجهة متطلبات الحياة الأساسية كالسكن والمأكل والخدمات الأساسية الأخرى (حافظ إمام، ٢٠٠٦).

سياسات الحد الأدنى للأجور على مستوى بعض الدول العربية :

وعلى مستوى باقي الدول العربية الأخرى فقد قام بعض هذه الدول بإقرار الحد الأدنى للأجور في حين أنتهج بعض هذه الدول سياسيات ترمي إلى رفع مستوى معيشة الأفراد والحد من معدلات الفقر من خلال إقرار بعض الزيادات في أجور موظفيها حيث وجد أن هناك تطوراً مهماً لسياسات الحد الأدنى للأجور على مستوى هذه الدول ، ففي لبنان تم إقرار زيادة بحوالي ٣٥% في عام ٢٠١٢ مقارنة بعام ٢٠٠٨ ، وعلى مستوى الأردن تم إقرار زيادة قدرت بحوالي ٢٧% للعمال الوطنيين في ديسمبر عام ٢٠١١ مقارنة بعام ٢٠٠٩ ، وعلى مستوى الكويت تم تحديد الحد الأدنى للأجور في أبريل ٢٠١٠ لعمال القطاع الخاص (العمال المنزليين) . وعلى مستوى البحرين تم الالتزام بتنفيذ

الحد الأدنى للأجور منذ يناير ٢٠١١ لموظفي القطاع العام والمؤسسات العسكرية . وفي عمان تم إقرار زيادة بلغت حوالي ٤٣% عام ٢٠١١ للعمال الوطنيين في القطاع الخاص وفي كل من مصر وفلسطين واليمن لا تزال المفاوضات جارية . وعلى مستوى المملكة العربية السعودية فقد تم إقرار زيادة بلغت حوالي ١٩% لموظفي الحكومة عام ٢٠١١ كما تم تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين الأجانب ولا تزال المفاوضات جارية بشأن باقي مفردات القطاع الخاص . (منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٢) .

وجدير بالذكر أن عدد الدول التي تضع حداً أدنى للأجور على المستوى العالمي يتزايد عاماً بعد آخر على مستوى الدول المتقدمة والنامية على السواء ومن بين الدول المتقدمة التي اعتمدت هذه السياسة المملكة المتحدة (١٩٩٩) ، وأيرلندا (٢٠٠٠) ، والنمسا (٢٠٠٩) . كما اعتمدها أيضاً كل من البرازيل والصين وجنوب أفريقيا بهدف دعم أجور ملايين العمال ذوي الأجور المنخفضة في قطاعات اقتصادية متعددة .

معايير تحديد الحد الأدنى للأجر في عينة من دول العالم:

ويتضح من التجارب الدولية السابقة أن هناك عدداً من المعايير التي يمكن الرجوع إليها عند تحديد الحد الأدنى للأجور لدولة ما منها :خط الفقر للدولة ، ومتوسط الأجر السائد في المجتمع ، وتكاليف المعيشة . وقد اهتمت كثير من المنظمات الدولية بتحديد الحد الأدنى للأجور وتمخض ذلك عن عدد من الاتفاقيات الدولية لتثبيت عدد من المعايير الأساسية والتي تتمثل في كل من احتياجات العمال وأسرهم ، والمستوى العام للأجور في المجتمع وعلاقته بتكلفة

المعيشة ، وعدد من العوامل الاقتصادية من بينها إنتاجية العامل والرغبة في الحفاظ على مستويات مرتفعة من التشغيل ، إضافة إلى متطلبات التنمية الاقتصادية - جدول رقم (٢) . (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار في مصر ، ٢٠١١ م) .

وفيما يلي استعراضاً لأهم هذه المعايير لعدد من الدول والتي تضم عدد من الدول الأوروبية والآسيوية والأفريقية .

جدول رقم (٢) معايير تحديد الحد الأدنى للأجر في عينة من دول العالم

المتغير الاقتصادي الدولة	المستوى العام للأجور	الإنتاجية	مستوى التوظيف	تكلفة المعيشة	مزايا الضمان الاجتماعي	احتياجات العمال وأسرهم
فرنسا	×	×		×		×
أسبانيا	×	×	×			
المجر	×	×	×	×	×	×
بولندا	×	×	×	×		
الصين	×		×	×	×	×
اليابان	×			×		
أندونيسيا	×	×	×	×		×
جنوب أفريقيا	×		×	×		
البرازيل				×	×	×
المكسيك			×	×		
سوريا			×	×		×
لبنان				×		×
الجزائر		×		×		

Source: Eyraud and Saget (2005)

ثالثاً : مزايا وعيوب تطبيق حد أدنى للأجور في المملكة على موظفي القطاع الخاص:

هناك خلاف في الرأي حول مزايا وعيوب وضع حد أدنى للأجور حيث يرى أنصار الرأي الخاص بوضع حد أدنى للأجور أن هذا الأمر يزيد من مستوى معيشة العمال ويقلل من معدلات الفقر ويحقق لأصحاب الأعمال الكفاءة والفعالية في انجاز أعمالهم إضافة إلى ضمان حصول العامل وأسرته على احتياجاتهم الأساسية. كما يساعد أيضا في توفير الحافز على العمل بدلا من الاعتماد على المساعدات والإعانات الحكومية، مع تحقيق التوازن في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال بما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويعمل على رفع الكفاءة الاقتصادية للاقتصاد السعودي. أما معارضوا هذا الرأي فإنهم يرون أن هذا الأمر قد يزيد من معدلات البطالة خاصة بين العمال ذوي الكفاءة الإنتاجية المنخفضة نظرا لقلة خبرتهم، كما أنه يعود بالنفع بدرجة أكبر لصالح العمال أصحاب الخبرات والمهارات المتميزة . كما أنه سيكون دافعا قويا في الوقت ذاته لأصحاب الأعمال لرفع مستوى أسعار السلع التي سيقوموا بإنتاجها . وهو الأمر الذي يرفع من معدلات التضخم ويؤدي إلى تآكل الدخل الحقيقية لمعظم أفراد المجتمع. وسوف يتم تناول إيجابيات وسلبيات تطبيق الحد الأدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص بالمملكة بشيء من التفصيل والإيضاح على النحو التالي :

إيجابيات تطبيق الحد الأدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص :

من المتوقع أن تؤدي سياسة تطبيق الحد الأدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص بالمملكة إلى عدد من الإيجابيات من بينها:

١- سيؤدي إلى رفع مستوى المعيشة بشكل عام في المجتمع خصوصا بالنسبة للأفراد الفقراء ومحدودي الدخل حيث إن هناك نسبة لا يستهان بها تتلقى دخولا منخفضة أقل في مجملها من الدخل التي يتلقاها المستفيدون من الضمان الاجتماعي .

٢- قد يحفز الموظفين على العمل بجهد أكبر نتيجة للرضا العام عن مستوى الرواتب ومستوى المعيشة التي يحصلون عليها .

٣- قد يحد نوعا ما من البحث عن دخل آخر إضافي فيما يخالف الأنظمة والقوانين .

٤- قد يحفز على تفعيل التقنية الحديثة في التصنيع والإنتاج والأنشطة التجارية بشكل عام وهذا ما ينعكس بالإيجاب على الارتقاء بمستوى كفاءة وأداء الموظفين .

٥- المساهمة في استقطاب كفاءات أجنبية أفضل ذوي خبرات متميزة .

٦- المساهمة في تحقيق العدالة بين العمال وأصحاب الأعمال وبخاصة أصحاب الوظائف المهمة والتي لا تلقى قبولا واسعا من المجتمع مثل موظفي الأمن الخاص، والتعليم الخاص، وموظفي المستشفيات والمستوصفات الخاصة من الجنسين، والمستخدمين الذين يعملون بالنظام المؤقت .

٧- ضمان حصول العامل وأسرته على احتياجاتهم الأساسية .

٨- توفير الحافز على العمل بدلا من الاعتماد على المساعدات والإعانات.

- ٩- تحقيق التوازن في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال بما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويعمل على تحقيق الكفاءة الاقتصادية.
- ١٠- تحسين بيئة العمل في المملكة بشكل عام ورفع مستوى الأداء الاقتصادي وتحفيز النمو واستدامته .
- ١١- تنظيم سوق العمل وتحسين بيئته حيث أنه سيعمل علىعودة الوظائف على المدى الطويل.

سلبيات تطبيق حد أدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص :

من المتوقع أن تؤدي سياسة تطبيق الحد الأدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص بالمملكة إلى عدد من السلبيات من بينها:

- ١- المساهمة في رفع معدلات التضخم وزيادة مستويات الأسعار الناتج عن زيادة استهلاك القطاع الخاص خاصة عند زيادة فائض الطلب عن فائض العرض.
- ٢- قد يؤثر هذا الأمر على فرص التوظيف بسبب أن الشركات قد تلجأ إلى تخفيض عدد الموظفين العاملين لديها وذلك بغرض خفض النفقات وهو ما قد يؤدي إلى رفع معدلات البطالة على المدى الطويل .
- ٣- قد يترتب على هذا الأمر وجود ضعف في الطلب على الموظفين السعوديين بسبب انخفاض قدرته التنافسية في ظل العمالة الأجنبية التي قد تكون هي الأرخص ماديا والأكفأ فنيا وإنتاجيا .
- ٤- قد يقلل هذا الأمر من فرص العمل في الصناعات ذات الأجور المتدنية مثل تجارة التجزئة وغيرها من القطاعات الأخرى ، كما أنه يضر في الوقت ذاته بالشركات الصغيرة .

- ٥- قد يقلص من هامش العوائد لأصحاب الأعمال ويشجعهم في الوقت ذاته على استعمال الآلات والمعدات بدلاً من الاعتماد على هذه العمالة نفسها .
- ٦- قد يشجع أصحاب الأعمال على توظيف الأجانب غير الشرعيين مما يؤدي إلى حصول العامل على دخل اقل من السابق خاصة إذا ما تم حساب دخله بالقيمة الحقيقية.
- ٧- قد تعجز بعض المنشآت الصغيرة عن الوفاء بالتزاماتها في هذه المسألة وهو الأمر الذي قد يترتب عليه خروج هذه المنشآت من الإنتاج وتكون مهددة بالإفلاس كنتيجة لارتفاع نفقات الإنتاج .
- ٨- التأثير السلبي على أسعار السلع في المدى الطويل كنتيجة لارتفاع تكلفة إنتاجها وهو ما قد يؤثر على قدرتها التنافسية في السوق المحلية والدولية.(Alicia Sasser,2006) .
- ٩- زيادة مستوى التسريبات من تيار الدخل كنتيجة لزيادة تحويلات العاملين بالمملكة إلى خارجها والتي تتزايد كل عام عن الآخر حيث تشير الإحصاءات الرسمية أن حجم التحويلات الخارجية بلغ حوالي ٦٧٣٨٥ مليون ريال كمتوسط للفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠ م ، في الوقت الذي بلغت فيه نسبة التحويلات للناج المحلي للقطاع الخاص حوالي ١٨ % كمتوسط لنفس الفترة جدول رقم (١) بالملحق .
- ١٠- رفع الحد الأدنى للأجور دون مقابل إنتاجي يؤدي إلى زيادة الطلب الاستهلاكي وهو ما يترتب عليه ارتفاع في المستوى العام للأسعار كنتيجة لزيادة هذا الطلب .
- ١١- زيادة الكثافة الرأسمالية للاقتصاد السعودي .

١٢- قد يترتب على هذا الأمر رفع معدلات البطالة على المدى الطويل خاصة عندما لا يرتبط هذا الحد برفع الإنتاجية. (سلطان أبو علي، ٢٠١١).

ونخلص من ذلك أن مسألة وضع الحد الأدنى للرواتب في القطاع الخاص له إيجابياته وسلبياته، ولكن في مثل سوق العمل في المملكة فإن مسألة وضع حد أدنى للرواتب قد يكون مطلباً في هذه المرحلة نظراً لوجود القوى العاملة الأجنبية التي تقبل برواتب أقل، ومن المهم أن يعم الحد الأدنى للرواتب القوى العاملة السعودية والأجنبية لزيادة تنافسية القوى العاملة الوطنية وقد يكون لها أثر إيجابي في استقطاب كفاءات أجنبية أفضل.

رابعاً: الأثر الاقتصادي الذي سوف يحدثه تطبيق حد أدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص في المملكة :

قد يؤثر تطبيق الحد الأدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص تأثيراً اقتصادياً يمكن تحديده من خلال مجموعة من المتغيرات الاقتصادية التي يمكن حصر أهمها فيما يلي :

- ١- الأثر الإيجابي على هؤلاء الأفراد لشعورهم بتحقيق العدالة في توزيع الدخل مع نظرائهم من موظفي القطاع العام .
- ٢- زيادة القوة الشرائية لهؤلاء الأفراد وهو الأمر الذي قد يترتب عليه زيادة الطلب الإجمالي على السلع والخدمات .
- ٣- تزايد معدلات الاستهلاك كنتيجة لزيادة القدرة الشرائية للأفراد وزيادة المعروض النقدي .

- ٤- تزايد معدلات الادخار لدى هؤلاء الأفراد خاصة عند زيادة الدخل عن متطلبات الحياة الأساسية.
- ٥- قد يترتب على هذا الأمر زيادة معدلات الاستثمار والتي تمول بدورها من المدخرات التي يقوم بها هؤلاء الأفراد وهو الأمر الذي قد يترتب عليه بعض الآثار الايجابية على تنشيط الاقتصاد وزيادة طاقته الإنتاجية.
- ٦- قد يعضد هذا الأمر من استقرار النشاط الاقتصادي ويساهم في المحافظة على تكوين رأس المال بطرق جيدة .
- ٧- تفعيل دور هؤلاء الأفراد في تنشيط حركة النشاط الاقتصادي وتنشيط السوق المحلي وتحقيق حالات من الرواج الاقتصادي كنتيجة لزيادة طلب الأفراد على احتياجاتهم الأساسية من سلع المأكل والملبس والمشرب والأدوية وغيرها من متطلبات الحياة الأساسية
- ٨- زيادة مساهمة هؤلاء الأفراد في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وتحقيق معدلات مقبولة من النمو الاقتصادي خصوصا على المدى الطويل .
- ٩- زيادة الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد وهو ما قد يعزز من قدرته على زيادة الصادرات للأسواق الخارجية .

خامسا :معوقات تطبيق حد أدنى للأجور على موظفي القطاع الخاص في المملكة .

ويمكن رصد أهم المعوقات فيما يلي :

- ١- انخفاض مستويات تطبيق الحد الأقصى لساعات العمل في بعض المؤسسات الخاصة حيث يعمل عدد كبير من الأيدي العاملة ساعات عمل

تفوق كثيرا المعدلات العالمية لساعات العمل التي تبلغ نحو ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع .

٢- كيفية تحديد الحد الأدنى لهذه الأجر والوصول إلى مستوى عادل ومقبول من هذه الأجر.

٣- كيفية تحقيق التوازن بين ما يحصل عليه العامل في القطاع الخاص ونظيره في القطاع العام.

٤- صعوبة معالجة الآثار السلبية الناتجة عن خفض الطلب على العمالة خاصة غير الماهرة منها من ناحية وزيادة تكلفة العامل في القطاع الخاص من ناحية أخرى .

٥- صعوبة التمييز بين الحد الأدنى للأجر الذي يمكن أن يطبق على السعوديين وعلى غير السعوديين وذلك لتعارض ذلك مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية .

سادسا :مقدار الحد الأدنى للأجر المقترح تطبيقه على موظفي القطاع الخاص في المملكة.

يعد قانون الأجر الحديدي الذي تبلور على يد الاقتصادي دافيد ريكاردو هو بمثابة نقطة الانطلاق للنظريات الاقتصادية التي ناقشت كيفية تحديد الأجر العادل للعامل ، والذي ينص على أن الأجر العادل للعامل يجب أن يتعادل مع الحد الأدنى ، لضروريات الحياة. ثم تلي بعد ذلك بعض النظريات، منها نظرية إنتاجية العمل، والنظرية الاجتماعية للأجر، والنظرية الماركسية، وصولا إلى نظرية آلية السوق

الحرّة التي تعتمد على قوى العرض والطلب لسوق العمل. ووفقا لهذه النظرية فإن الأجر المتوقع من العمل يكون له الدور الرئيس في تحديد الأجر التوازني. فإذا ارتفع الأجر الحقيقي المتوقع شكّل ذلك دافعا قويا لدى الأفراد لزيادة العرض من العمل. في المقابل يعتبر عنصر العمل أحد أهم عناصر الإنتاج، وعليه فإن المنشأة تسعى دائما لتخفيض تكاليف استخدام هذا العنصر ما أمكن عن طريق تخفيض الأجر مما ينتج من ذلك علاقة عكسية بين الطلب على العمل من قبل المنشآت وبين الأجر الحقيقي. ويتساوي قوى العرض والطلب تتحدد الكمية المطلوبة من العمل ومستوى الأجر الحقيقي. لكن أثبتت التجارب العملية أن هذه الميكانيكية قد لا تحدث في الواقع العملي في كثير من الأحيان في سوق العمل نظرا لتضارب مصالح أرباب العمل والعمال. وعليه فلا بد من وجود إدارة اقتصادية تتدخل لسد هذا الخلل عن طريق سن بعض القوانين والتشريعات التي تسمح أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل يوفر له ولأسرته ضروريات الحياة فضلا عن توفير حياة كريمة.

وحيثما قامت منظمة العمل الدولية بوضع مجموعة من العوامل المحددة للحد الأدنى من الأجور والتي ترتبط غالبا ترتبط بالظروف الاقتصادية للقطر بشكل عام والقطاع الاقتصادي الذي سيخلق به الراغبون في العمل وأيضا خبرات ومؤهلات هؤلاء الأشخاص، وكذا مستوى الأجور السائدة في القطاع العام الموازي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فضلا عن الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته والمستوى العام للأجور بالدولة وتكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها ومزايا الضمان الاجتماعي. هذا وقد شهد العامان ٢٠٠٨ ، ٢٠٠٩ استمرارا في الاتجاه نحو إعادة

النظر في نظام الحد الأدنى للأجور حيث أقرت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ميثاقاً عالمياً لفرص العمل يشجع الحكومات على دراسة بعض البدائل ومنها وضع حد أدنى للأجر بهدف الحد من نسبة الفقر وعدم المساواة بين طبقات المجتمع مع التأكيد على وجوب مراجعة الحد الأدنى للأجور وتحديثه دورياً .

ومع إيماننا الكامل بصعوبة تحديد حد أدنى للأجور إلا أنه ينبغي أن يضمن دخلاً للعمالة لا يقل عن مخصصات الضمان الاجتماعي بل من الأفضل أن يتجاوزها . كما يجب أن لا تغفل ما أوصت به منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم ١٣١ عند فرض حد أدنى للأجور حيث يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار حاجات العمال وأسرتهم والمستوى العام للأجور وكلفة المعيشة ومنافع الأمن الاجتماعي والعوامل الاقتصادية ومستويات الإنتاجية (ملحق رقم (٢) بالدراسة) .

واستناداً إلى ما تقدم ومن وجهة نظر الباحث فإنه يرى أن ألا يقل هذا الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل في القطاع الخاص عن ٤٠٠٠ ريال تمشياً مع الالتزامات الوطنية للقطاع الخاص في ظل ما يحصل عليه من دعم كامل وتبني من حكومة خادم الحرمين الشريفين من ناحية وتمشياً مع الحد الأدنى للأجور الذي تم فرضه لأفراد القطاع العام من ناحية أخرى مع ضرورة مراجعة هذا الحد كل فترة زمنية تتراوح ما بين ٣-٥ سنوات تمشياً مع المتغيرات الاقتصادية التي تطرأ على مستويات المعيشة خلال هذه الفترات مع الاستفادة من الخبرات الدولية في هذا الإطار وأهمها تجربة البرازيل والتي يخضع فيها الحد الأدنى للأجور لزيادة قيمة التضخم خلال السنة المنصرمة مضافاً إليه نمو إجمالي الناتج المحلي للسنتين الفائتتين إذا كان إجمالي الناتج المحلي يتعدى الصفر . وأيضاً تجربة فرنسا حيث

تتم زيادة الحد الأدنى للأجور تلقائياً من خلال إضافة قيمة التضخم للعام الفائت إذا كان فائض التضخم يساوي ٢% فأكثر . أخذاً في الاعتبار أنه لا توجد قاعدة عامة تحدد المستوى الأمثل للحد الأدنى للأجر في كل دولة من دول العالم .

سابعاً : خصائص النظام الجيد للحد الأدنى للأجور المقترح تطبيقه في القطاع الخاص بالمملكة:

يؤثر نظام الأجور في مجموعة من القضايا الهامة لذا لا بد أن يتم إعداد هذا النظام بدقة وعناية فائقة وحتى يكون تأثير هذا النظام ايجابياً فانه يجب أن يتمتع بمجموعة من الخصائص الهامة من بينها :

١- العدالة :ورغم أن هذا مفهوم العدالة مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد إلا أن نظام الحد الأدنى للأجور يجب أن يتمتع بعدالة داخلية وهي العدالة في ذات الوظيفة وبين الوظائف المختلفة في إطار المنظمة .كما يجب أن يتمتع هذا النظام أيضا بالعدالة الخارجية وهي العدالة مع الأجور التي تمنحها منظمات أخرى لنفس الوظيفة .

٢- ربط مستويات هذه الأجور ر بمعدل الإنتاجية.

٣- لا بد أن يساهم تخطيط الأجور في تحقيق الرضا النفسي والوظيفي للأفراد وهو ما ينعكس على زيادة ولائهم للمنظمة التي ينتمون إليها (الكردي،٢٠١٠).

٤- أن يكون وضع الحد الأدنى للرواتب والأجور يستهدف فئات محددة من الوظائف التي تعتبر مناسبة لشغلها بالمواطنين.

٥- يجب أن يعم الأمر كلاً من السعوديين وغيرهم لنتساوى فرص التوظيف من ناحية وحتى تكون تنافسية القوى العاملة الوطنية وغير الوطنية متساوية تقريبا وقد يترتب على ذلك وجود أثر إيجابي في استقطاب كفاءات أجنبية أكثر تميزاً وأكثر كفاءة .

٦- ربط الحد الأدنى للأجر بعدد ساعات العمل.

٧- أن تتم هذه العملية من خلال تحديد السلة الغذائية الأساسية والحاجات الضرورية التي يحتاجها الفرد خلال شهر واحد .

٨- ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن خط الفقر في المملكة .

٩- ألا يزيد عن ٥٠% من المتوسط العام للأجور الشهرية على مستوى الدولة .

١٠- ضرورة ربط هذا المستوى بتحقيق أهداف أخرى مثل تشجيع تشغيل الشباب على العمل، ورفع معدل الإنتاجية ، والتخفيف من حدة الفقر، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل .

١١- تعديل الحد الأدنى للأجور باستمرار بنسبة معينة ليتناسب مع معدلات التضخم التي ترتفع عاماً بعد آخر .

١٢- مراعاة توفير مستوى معيشي مناسب للعمالة ذات الأجور المنخفضة ومراعاة عدم رفع هذا الحد في ظل سيادة معدل بطالة مرتفع .

١٣- ارتباط الحد الأدنى بتشغيل الشباب وقد يمثل نسبة ٧٥% من قيمة الحد الأدنى للأجور على مستوى الدولة .

١٤- مراعاة التقسيم الجغرافي في كل دولة بما يتيح تعدد الحد الأدنى للأجور وفقاً لاختلاف كل منطقة عن الأخرى وفقاً لظروف سوق العمل وإنتاجية العمال حيث تتطلب المناطق ذات المعدل المرتفع للبطالة حداً أدنى للأجور أقل من المناطق الأخرى والتي تتسم بمعدلات منخفضة من البطالة .

١٥- يجب أن تكون هناك مرونة في الطريقة التي يتم بها تحديد الحد الأدنى للأجور حيث أن هناك العديد من الطرق منها التنسيق والترتيب بين صاحب العمل والعامل أو أن يتم تطبيقها على جميع العمال على مستوى المملكة أو تتم وفقاً لمناطق أو أقاليم معينة أو حسب القطاع أو حسب المهنة أو الوظيفة أو حسب نوع العمل أو حسب العمر أو غيرها من الطرق الأخرى .

١٦- يفضل أن تتم عملية تحديد حد أدنى للأجور في إطار من الحوار الاجتماعي أو المفاوضات الجماعية باعتبار أنها عملية حساسة تتم وفقاً لقرار حكومي بالتعاون مع شركاء المجتمع ، مع استخدام عدد من المؤشرات الإحصائية كنقطة مرجعية في إطار هذه المشاورات وأهمها المعايير الاقتصادية والاجتماعية مثل حاجة العمال وأسرهـم وكلفة المعيشة ومستوى الأجور العام ومستويات منافع الضمان الاجتماعي وقدرة الشركات على الدفع والوضع الاقتصادي العام ومعدلات الإنتاجية وغيرها من المؤشرات الأخرى .

ثامناً :أثر تطبيق الحد الأدنى للأجور على القطاع العام:

من المتوقع أن يؤدي تطبيق الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص إلى ارتفاع فاتورة الأجور كنتيجة لمطالبة أفراد القطاع العام بزيادة معدلات أجورهم أسوة بما

حدث في القطاع الخاص خاصة إذا كان القطاع العام لديه طلب غير مرن على العمل .وهو الأمر الذي قد يترتب عليه زيادة التعويضات المقدمة من قبل القطاع العام وهو الأمر الذي قد يتطلب قيام الحكومة برفع معدلات الضريبة على دخول الأفراد لزيادة مصادر التمويل الداخلي في الميزانية العامة للدولة ،وقد يترتب على هذا الأمر عزوف العمال وعدم إقبالهم على فرص العمل المتاحة في القطاع العام ولكن نظراً لوضع حد أدنى للأجور لهؤلاء الموظفين والذي تم وضعه وتحديده لهم من فترة فإنه من المتوقع ألا يكون هناك أثر لهذا التطبيق على الأقل في المدى القصير .

معوقات تحقيق الحد الأدنى للأجور لتحقيق أهدافه :

يمكن رصد عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق سياسة الحد الأدنى للأجور من تحقيق أهدافها وأهمها :

- ١- عدم الالتزام بتنفيذ هذه السياسة وعدم تطبيقها بالشكل الكامل .
- ٢- عدم وجود اقتصاد منظم وشفاف لاتسود به ظروف المنافسة الحرة : حيث أن نجاح هذه السياسة يكون مرتبطاً إلى حد بعيد بالاقتصاد المنظم الذي تسوده ظروف المنافسة الكاملة .
- ٣- عدم وجود إدارة كفاء: حيث يجب أن يستند تنفيذ هذه المهمة إلى إدارة كفاء قادرة على تحقيق التوازن في كل الأمور .

٤- عدم وجود بعض الحزم من السياسات الاقتصادية المصاحبة : يجب أن يضم إلى هذه السياسة حزمة من الإصلاحات الاقتصادية الأخرى التي تستهدف معالجة الفقر أو الحد منه أو رفع مستوى معيشة الأفراد .

٥- عدم تفعيل الدور الرقابي .

٦- محدودية تغطية النقابات العمالية وعدم تفعيل دورها .

٧- غياب الآليات البديلة الأخرى مثل منظمات المجتمع المدني وغيرها .

تاسعاً : هل هناك في مصادقت عليه المملكة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشكل خاص أو في هذه الاتفاقيات بشكل عام ما يمنع أن يكون الحد الأدنى للأجور للسعوديين غير الحد الأدنى لأجور غير السعوديين؟

قامت المملكة العربية السعودية بالتوقيع على عدد من الاتفاقيات الدولية إلا أنها لم تخرج بعد لحيز التنفيذ وتتمثل أهم هذه الاتفاقيات فيكل من اتفاقية المساواة في الأجور وتم التوقيع عليها بتاريخ ١٥/٦/١٩٧٨م وكذا اتفاقية منع التمييز في العمل وشغل الوظائف وتم التوقيع عليها في نفس التاريخ السابق إلا أنه لم يتم التصديق على التوقيع ولم يدخل بعد لحيز التنفيذ .

كما انضمت المملكة أيضا إلى خمس من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثماني المعنية بحقوق الإنسان، وهي: الاتفاقيتان (٢٩ و ١٠٥) الخاصتان بالسخرة والعمل الإجباري عام ١٩٧٨ والاتفاقيتان (١٠٠ و ١١١) الخاصتان بالتمييز في شغل

الوظائف أو مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وذلك عام ١٩٧٨م والاتفاقية رقم (١٨٢) الخاصة بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها عام (١٩٩٩) . كما يلاحظ أيضا في هذا الإطار أن انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية، وعضويتها في منظمة العمل الدولية والتزاماتها القانونية لا تتناسب مع التمييز في الأجور بين السعوديين وغيرهم وبالتالي فإن البحث يرى أن هذه التفرقة لو تمت فعلاً فإنها تعد انتهاكاً للقانون الدولي الذي تلتزم به المملكة، نظراً لأن أنظمة العمل الدولية لا تجيز التمييز بين العمالة بسبب الجنس أو الجنسية، على اعتبار أن العدالة أمر مهم وضروري عند فرض الحد الأدنى للأجور .

توصيات الدراسة :

بناء على المسح الأدبي للخبرات والتجارب الدولية والوضع الراهن لسياسات الأجور في المملكة فإن وضع وتطوير سياسة متكاملة للحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص يتطلب الالتزام بما يلي:

- ١- ضرورة إنشاء لجنة عليا لتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص على أن تراعي اللجنة في أداء مهمتها الظروف والمتغيرات الاقتصادية الراهنة بما فيها مستويات التضخم والارتفاع في المستوى العام للأسعار .
- ٢- ربط مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بعدد من المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية وأهما الاحتياجات المعيشية ، المستوى العام السائد للأجور ، تكاليف المعيشة ، قدرة أصحاب الأعمال على دفع

الأجور ، متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مزايا الضمان الاجتماعي التي يتمتع بها العمال ، عدد ساعات العمل ،.... وغيرها من المعايير الأخرى

٣- بمعدلات الإنتاجية ومؤشرات أسعار المستهلكين وخط الفقر ومعدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة والاستفادة مما توصلت إليه نتائج الدراسة من وجود علاقة طردية موجبة بين كل من معدلات النمو في إنتاجية العمال وبين مستويات الأجور الحقيقية.

٤- مراعاة التوازن بين مستويات الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص على السواء

٥- الحفاظ على تحقيق التوازن بين الأجر العادل المطلوب تطبيقه والقدرة التنافسية للقطاع الخاص محليا ودوليا .

٦- تحديد حد أدنى للأجور في القطاع الخاص على مستوى المملكة عند مستويات تتفاوت وفقا لمتغيرات محددة أهمها النشاط الاقتصادي للقطاع والمجموعة المهنية التي ينتمي إليها العامل والتوزيع الجغرافي للعمال والموظفين في مختلف مناطق المملكة .

٧- يراعى ألا يتجاوز الحد الأدنى للأجور المطلوب تطبيقه ٥٠% من المتوسط الشهري العام للأجور في اقتصاد المملكة كضمانة للالتزام أصحاب الأعمال والمؤسسات بهذا الأمر دون تسريح للعمالة القائمة بما لا يؤدي إلى ارتفاع

معدلات البطالة، استنادا إلى بعض الخبرات والتجارب الدولية في بعض دول مجلس التعاون الخليجي ومنها دولة البحرين .

٨- أن يراعي نظام الحد الأدنى للأجور التركيز على تغطية الفئات الفقيرة أو الأكثر هشاشة في المجتمع السعودي.

٩- المراجعة الدورية لهذا الحد المطلوب تطبيقه خلال فترة زمنية تتراوح ما بين ٣-٥ سنوات وفقا للظروف والمتغيرات الاقتصادية المستجدة .

١٠- التفكير في أخذ ضمانات كافية على القطاع الخاص بما يضمن التزامه بتطبيق الحد الأدنى للأجور ،مع التفكير في وجود آلية معينة للمراقبة والمتابعة الفعالة .

١١- تفعيل الحوار المجتمعي بين الأطراف الثلاثة المعنية بالأمر متمثلة في كل من العمال وأصحاب العمل بالقطاع الخاص والحكومة من أجل الوصول إلى حلول توافقية بين الأطراف المعنية .

١٢- مراعاة الزيادة المتحققة في معدلات النمو في الأجور الحقيقية على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي كما تبين من نتائج الدراسة .

١٣- محاولة الاستفادة من خبرات وتجارب بعض الدول وذلك من خلال تحديد الحد الأدنى للأجر بناء على عدد ساعات العمل التي يلتزم العامل بأدائها .مع ربط هذا الحد الأدنى بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة على مستوى المنشآت والمؤسسات التي يعملون فيها .

١٤- عمل بعض الدراسات المسحية على مستوى بعض مناطق المملكة بما يعكس التباين في مستويات المعيشة في هذه المناطق وذلك قبل تحديد الحد الأدنى للأجر .

١٥- أن يكون هناك سلم للرواتب تختلف من قطاع لآخر وفقا لطبيعة هذا القطاع أسوة بما يحدث على مستوى القطاع الحكومي .

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية :

١- أحمد الكردي(٢٠١٠) ،نظام الأجور والحوافز بمنظمات الأعمال ،والدراسة متاحة على الشبكة الدولية للمعلومات على الرابط التالي :

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/downloads/7966>

٢- الاقتصاد المصري بعد الثورة : وجهة نظر(٢٠١١) شركاء التنمية للبحوث والاستشارات والتدريب ،القاهرة .

٣- الاجتماع الإقليمي الثلاثي الأطراف بشأن سياسات الأجور في البلدان العربية ، (٢٠١٢) ، البرنامج الخاص بنشاطات أصحاب العمل - مكتب التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ، عمان ، منظمة العمل الدولية .

٤- التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠/٢٠١١ ، سياسات الأجور في زمن الأزمات ، منظمة العمل الدولية .

٥- صلاح بن فهد الشلهوب (٢٠١٢) ، الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص،صحيفة الاقتصادية الالكترونية ، العدد ٦٦٨٣ ، المقال متاح على الشبكة الدولية للمعلومات على الرابط التالي:

http://www.aleqt.com/2012/01/28/article_620421.html

٦- المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور . موقع الاتفاقية على موقع منظمة العمل العربية على الرابط التالي:

<http://www.alolabor.org/final/index.php>

٧- انجي جمال الدين ،غادة محمد زكي،مايال صبحي بسيوني،منى محمد البدرى،(٢٠٠٨) ، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسات المصرية ومقترحات التطوير ، الإدارة العامة لتحليل المعلومات ،مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ،مجلس الوزراء ، جمهورية مصر العربية .

٨- حافظ إمام (٢٠٠٦)، "في دراسة مجلس الشورى عن الحد الأدنى للأجور يجب ألا يقتصر دور وزارة العمل على توظيف العاطلين"، أخبار الخليج ، والدراسة متاحة على الرابط التالي :

[http://www.shura.gov.bh/default.asp?action=article&id=4869.](http://www.shura.gov.bh/default.asp?action=article&id=4869)

٩- سمير رضوان ،هنا الشناوي ،سمر محمود ، سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر (٢٠١٠) ،سلسلة الأوراق البحثية ،مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ،مجلس الوزراء ،جمهورية مصر العربية ،الورقة البحثية رقم (٨).

- ١٠- صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات التوقعات الاقتصادية العالمية، بيانات لسنوات مختلفة .
- ١١- قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استناد إلى البيانات مأخوذة من مكاتب بالإحصاء الوطنية .
- ١٢- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء (٢٠١١) ،نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر، آراء في السياسة العامة، العدد (١) .
- ١٣- منال متولي (٢٠٠٨)، تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور والحد من الفقر في مصر، سلسلة أوراق اقتصادية، العدد (٣٨)، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية، القاهرة .

ثانيا :مراجع باللغة الانجليزية :

- 1- Alicia Sasser(2006), the potential Economic Impact of Increasing the Minimum Wage in Massachusetts , New England Public Policy Center, Federal Reserve Bank of Boston, NEPPC Research Report Series No.06-1 , p2.
- 2- Conseil de l' Emploi, des Revenus et de la Cohesion Sociale (CERC), "The Minimum Wage in France"
<http://www.cerc.gouv.fr/rapports/summary-cserc6.pdf>.
- 3- Eyraud and Saget ,2005,,ILO.
- 4- Global Wage Report (2010/2011) Wage Policies in times of Crises, International Labour Office, Geneva.
- 5- National Wages and Productivity Commission (NWPC), "Frequently Asked Questions Department of labor and Employment :
<http://www.nwpc.dole.gov.ph/faq.html>.
- 6- -Turkey Labor Act No. 4857 of 22 May 2003,
- 7- IMF, World Economic Outlook database.
- 8- International Labor Organization (ILO), op. cit.2012
- 9- International Labor Organization (ILO), "Wages and Incomes – Minimum Wages Database" –

<http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages?pageClass=org.ilo.legislation.work.web>.

- 10- John M. Abowd & Francis Karnarz (1997), "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States"

<http://courses.cit.cornell.edu/jma7/minimum-wages-youth.pdf>.

- 11- Stephen Bazen & John P. Martin (1991), "The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France"

<http://www.oecd.org/dataoecd/48/9/34280916.pdf>.

ثالثا : مواقع بحثية على الشبكة الدولية للمعلومات :

- 1- http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage.
- 2- <http://www.almithnabnews.com/news.php?action=show&id=1300,2012>).
- 3- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>
- 4- <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>.

- 5- <http://www.pogar.org/arabic/countries/ratification.aspx?cg=2&cid=16>.
- 6- http://www.turkischeconomy.org.uk/investment/employment_facts.html
- 7- <http://www.womengateway.com/arwg/Life+Style/Osra+Wa+Mujtama3/Hal+tarfeen+hoquqeq+fi+makan+alamal.htm,2012>.
- 8- www.investinturkey.gov.tr/cms/index.php?a=132

The Minimum Wage to Private Sector in Saudi Arabia

Dr Tarek T. Alkhateeb

Department of Economics- Kafr ALsheikh- Egypt

Current Address : College of Business Administration –
Salman Bin ABD AlAziz University Kharj- KSA;

E.mail tkhateb@yahoo.com

Abstract:

The policy of minimum pay and wage fixation in private sectors of Saudi Arabia is one of the very important policies which contribute to strengthen the social justice in the community. The study problem lies in the difficulty of fixing a minimum wage in the present time to achieve balance between the wage and private sector. The study relies on descriptive scientific method in data processing which was gathered during the period 2009-2000 GC. The study discussed the concept of minimum Wage, growth trends in GNP on international level and developed & developing countries level as well as growth trends in the actual wages on international and domestic level. Also, the study touched on relation between growth rate in actual GDP and worker's productivity in many selected countries. The study reviewed a number of international experiences and advantages & disadvantages of fixing minimum wages in private sector, economic effect of this policy and obstacles in its implementation. Also, the study proposed an amount of 4000 SR as minimum wage in private sector in the light of several economic and social standards on both international and local level. The study made several recommendations

including need to set up a higher committee to fix minimum wage in private sector, connect the levels of minimum wage in private sector with the averages of productivity, indicators of prices of consumers, poverty line, economic growth rate and employment rate. The balance between the levels of minimum wage in both private and public sector should be taken into account. The system of proposed minimum wage should focus on covering poor or most fragile groups in Saudi Community. The proposed minimum amount should be implemented during a specific period of 3-5 years with the activation of community dialogue between three concerned parties which are (1) Workers (2) Private Sector and (3) Government in order to reach the compromise solutions between concerned parties.

الملاحق :

ملحق ١: صيغة افتراضية لتعديل ارتفاعات الحد الأدنى للأجور في عام ما

حيث أن ارتفاعات الحد الأدنى للأجور في عام ما = الحد الأدنى للأجور في
(مؤشر سعر المستهلك-نسبة التغير المئوية السنوية) α العام السابق +
(δ معدل نمو إجمالي الناتج المحلي) β + (معدل نمو إنتاجية العمل) γ +
مؤشرات إضافية)

علماً بأن قيم هذه المعاملات جميعها تتراوح ما بين الصفر والواحد الصحيح
وتجدر الإشارة إلى القول بأن قيم هذه المعاملات في المعادلة السابقة قابلة
للنقاش أو التفاوض .

ملحق ٢: ميثاق تحديد حد أدنى للأجر رقم (١٣١ ج لسنة ١٩٧٠) لمنظمة
العمل الدولية :

المادة الأولى :

١. تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية
بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغط جميع العاملين بأجر الذين تقتضي
شروط استخدامهم هذه التغطية .

٢. تلتزم الجهة المعنية بكل دولة بالاتفاق أو باستشارة منظمات تمثل أصحاب
الأعمال والعاملين .

٣. تلتزم كل دولة بوضع قائمة بمجموعات العاملين التي ستستبعد من نطاق
التغطية والسبب وراء استبعادها مع ذكر القوانين واللوائح التي تدخل في نطاق
تغطيتها .

المادة الثانية :

١. يجب أن يكون للحد الأدنى للأجور قوة القانون وألا يكون عرضة للإلغاء
وأن يتعرض المسئول الذي يتسبب في عدم تطبيقه للعقوبة .

٢. ضرورة احترام المفاوضات الجماعية .

المادة الثالثة :

يعتمد تحديد الحد الأدنى للأجر على مجموعة من المعايير هي : تلبية الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته ، والمستوى العام للأجور بالدولة ، وتكاليف المعيشة والتغيرات فيها ، ومزايا الضمان الاجتماعي ، ومستوى معيشة فئات اجتماعية معينة وعوامل اقتصادية (التنمية الاقتصادية - الإنتاجية - التشغيل ،) .

المادة الرابعة :

١. على كل دولة عضو تقرر هذا الميثاق أن تتبع آلية للتكيف مع الظروف والاحتياجات وتعديل الحد الأدنى للأجر وفقاً لهذه الظروف .

٢. يجب أن تتخذ الترتيبات اللازمة لتنفيذ وتعديل هذه الآلية .

٣. لا بد من دعم ومشاركة كل من (ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والعمال والأشخاص من ذوي الكفاءة المعترف بها لتمثيل المصالح العامة للدولة ،) .

المادة الخامسة :

ضرورة اتخاذ إجراءات (كالتفتيش الرسمي) . كما يمكن اتخاذ بعض الإجراءات التي تسهل تطبيق هذا الميثاق مثل :

- نشر كل ما يتعلق بالحد الأدنى للأجر بلغة واضحة وبسيطة يمكن للعامل البسيط (المستهدف من تحديده) أن يفهمها ، كذلك إخطار صاحب العمل بقيمته

- تعيين مجموعة من المفتشين المدربين للإشراف على تنفيذه .

- وضع عقوبات على من يخالف تطبيق الحد الأدنى للأجور .

المادة السادسة :

ل يجوز اعتبار هذا الميثاق تعديل أو مراجعة لميثاق سابق .

المادة السابعة :

ضرورة إرسال التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية من الدول الأعضاء بالمنظمة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي للتسجيل . (أنجي جمال الدين وآخرون ،
(٢٠٠٨)

ملحق ٣ : الحد الأدنى للأجور الشهرية (بالدولار الأمريكي) لعينة مختارة من بعض الدول العربية

القطاع العام	العمال الأجانب	العمال الوطنيين في القطاع الخاص	البلد
٤٥٠	٤٥٠	٤٥٠	لبنان
٢٧٠	٢١٠	٢٧٠	الأردن
-	٢٩٠	٥٢٠	عمان
٧٩٥	-	-	البحرين
-	٢١٠	٢١٠	الكويت
-	٩٥	٩٥	اليمن
النقاشات جارية	النقاشات جارية	النقاشات جارية	فلسطين

المصدر: الاجتماع الإقليمي الثلاثي الأطراف بشأن سياسات الأجور في البلدان العربية ، عمان ، ١٧-٢٠ سبتمبر ، ٢٠١٢ ، البرنامج الخاص بنشاطات أصحاب العمل -مكتب التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ، منظمة العمل الدولية . ص ٦ .

