جامعة النَّجاح الوطنيَّة
كليَّة الدّراسات العليا

عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعيات

إعداد
علاء محمد شفيق واكد

إشراف
د. عثمان عثمان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2022

عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعيات

إعداد

علاء محمد شفيق واكد

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2022/11/06م، وأجيزت:

د. عثمان عثمان	
المشرف الرئيسي	التوقيع
د. محمد هلسة	
الممتحن الخارجي	التوقيع
د. هيثم عويضة	
الممتحن الداخلي	التوقيع

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى الشهداء الأكرم منا جميعاً

إلى الشهيد النقيب ابن جهاز الاستخبارات العسكرية تيسير العيسه

والشهيد النقيب زياد زرعيني ابن جهاز الضابطة الجمركية

إلى الأسرى داخل سجون الاحتلال

إلى والديَّ العزيزين، من سهرا عليّ صغيراً، وشجعاني على العلم والمعرفة كبيراً.

إلى أخوتي وأخواتي، سندي ومصدر بهجتي في حياتي.

من نعمة الله عليَّ أن وهبني أخًا مثلك، مهما طال العمر لا يمل، أنت العزوة القوية والسند القوي

والضحكة الجميلة التي أنارت دنيتي وحياتي.. إلى أخي شفيق

إلى كل الأهل والأخوة والأصدقاء.

علاء

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على حبيبنا محمد ﷺ وعلى آله وصحابته الأخيار الأطهار، وعلى كل من اهتدى بهديه واقتفى أثره إلى يوم الدين وبعد:

فإني أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور الفاضل عثمان عثمان على تكرمه بقبول الإشراف على رسالتي المتواضعة، وما أبداه لي من نصح وتصويب وإرشاد.

كما أتقدم بالشكر للأفاضل أعضاء لجنة المناقشة كما أشكر كل من ساعدني بعلم أو فائدة أو نصح أو توجيه أو دعاء في سبيل إتمام هذا العمل، فجزاهم الله خيرا.

الباحث

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعيات

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشـــارة اليـــه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: عبد الله محمد مصطفى داكر

التوقيع:

التاريخ: 2022/11/06

فهرس المحتويات

الإهداء ..... ج

الشكر والتقدير..... د

الإقرار ..... ه

فهرس المحتويات..... و

فهرس الجداول ..... ط

فهرس الملاحق..... ك

الملخص..... ل

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 1

1.1 مقدمة الدراسة..... 1

2.1 مشكلة الدراسة 3

3.1 أسئلة الدراسة 4

4.1 فرضيات الدراسة 4

5.1 أهمية الدراسة..... 5

1.5.1 الأهمية العلمية..... 5

2.5.1 الأهمية العملية..... 5

6.1 أهداف الدراسة..... 6

7.1 حدود الدراسة..... 6

8.1 منهجية الدراسة 6

9.1 الدراسات السابقة..... 7

1.9.1 الدراسات العربية..... 7

2.9.1 الدراسات الأجنبية 11

3.9.1 التعقيب على الدراسات السابقة..... 15

10.1 فصول الدراسة..... 17

الفصل الثاني: الإطار النظري 19
1.2 تمهيد 19
2.2 السياسة الاقتصادية 20
1.2.2 تعريف السياسة الاقتصادية 20
2.2.2 أنواع السياسة الاقتصادية 24
3.2.2 أدوات السياسة الاقتصادية 25
4.2.2 أهداف السياسة الاقتصادية 25
5.2.2 علاقة أهداف السياسة الاقتصادية بالمشاكل الاقتصادية الأخرى 30
3.2 الحد الأدنى للأجور 31
1.3.2 مفهوم الحد الأدنى للأجور 31
2.3.2 نظريات تحديد الأجور 34
3.3.2 أنواع الأجور 36
4.3.2 أهمية الأجور 38
5.3.2 العوامل المؤثرة في تحديد الأجر 39
6.3.2 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور 41
7.3.2 أهمية وضع تشريع للحد الأدنى للأجور 44
8.3.2 التأثيرات الاقتصادية لسياسة الحد الأدنى للأجور 45
9.3.2 معايير تحديد الحد الأدنى وطرائق مراجعته 46
10.3.2 كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور 51
11.3.2 الحد الأدنى للأجور في فلسطين 53
12.3.2 الأسباب وراء تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور 55
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات 59
1.3 تمهيد 59
2.3 أداة الدراسة 61
3.3 صدق الأداة 62

4.3 ثبات الأداة 63
5.3 إجراءات الدراسة 63
6.3 المعالجة الإحصائية 64
الفصل الرابع: نتائج الدراسة 65
1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة 65
2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة 77
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات 81
1.5 مناقشة النتائج 81
1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة 81
2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة 83
2.5 التوصيات 86
المراجع العلمية 88
الملاحق 96
Abstract ..... b

فهرس الجداول

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة..... 60

جدول (2): معامل الثبات لمحاور الدراسة كافة 63

جدول (3): درجات احتساب مستوى الموافقة لمحاور الدراسة وفقراتها 65

جدول (4): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الأول 66

جدول (5): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الثاني 68

جدول (6): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الثالث..... 70

جدول (7): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الرابع..... 72

جدول (8): الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الخامس..... 74

جدول (9) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الخامس..... 76

جدول (10): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس 77

جدول (11): المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي 101

جدول (12): نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي 101

جدول (13): المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة 102

جدول (14): نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة 102

جدول (15): المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل 102

جدول (16): نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل 103

جدول (17): المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنـــى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة..... 103

جدول (18): نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة..... 103

فهرس الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة 96
ملحق (ب): الجداول 101

عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعيات

إعداد

علاء محمد شفيق واكد

إشراف

د. عثمان عثمان

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة المتعلقة بالموضوع، حيث تمثلت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيس: ما أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني؟ وتكون مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات في السكرتيرية و رياض الأطفال والمدارس الخاصة في الضفة الغربية، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية قصدية مؤلفة من (120) عاملا وعاملة في السكرتيرية ورياض الأطفال والمدارس الخاصة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

وخرجت الدراسة بعدة نتائج من اهمها: أن واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية كان متوسطاً، و أن دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور كانت متوسطة، و مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور كان متوسطاً، من أبرز أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور هو تردد الحكومة في تطبيق القانون ومحاباتها للقطاعات الاقتصادية، ووجود قصور في الرقابة الحكومية الفاعلة على القطاعات الاقتصادية

وفي نهاية الدراسة أوصى الباحث بعدة توصيات أبرزها: ضرورة تقديم الحكومة للشركات ومنظمات الأعمال لوائح وقوانين ملزمة خاصة بالعمل والأجور. وقيام وزارة العمل مساعدة العمال في تقديم

الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، وتشديد الحكومة في قضية تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء.

الكلمات المفتاحية: الحد الأدنى للأجور؛ المجتمع الفلسطيني؛ الأسباب والتبعيات.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة الدراسة

تُعد السياسات الاقتصادية التي تتبناها الحكومات في الدول المختلفة المحرك الأساسي للتنمية في هذه الدول، حيث تسعى تلك الحكومات إلى تحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الظواهر الاقتصادية والاجتماعية السلبية في مجتمعاتها، فسياسات الأجور أحد أهم السياسات الاقتصادية التي تتبناها الحكومات المختلفة في العديد من الدول، وتهدف من خلالها إلى تصحيح الاختلالات الهيكلية في تركيبة أجور العاملين في هذه الدول، كما تهدف إلى المحافظة على القوة الشرائية لتلك الأجور، وبالتالي المساهمة في الحد من ظاهرة الفقر بين أوساط العاملين، لذلك استحوذت على اهتمام الاقتصاديين على مر العصور لعظيم أثره على النشاط الاقتصادي بوجه عام وعلى الناتج المحلي بوجه خاص[1].

وعليه تشكل الأجور مصدر الدخل الأساسي لمعظم العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، ولهذا فهي تستخدم في العديد من الدول كمؤشر قياسي لمعرفة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في هذه المجتمعات، كما تشكل احد مخرجات سوق العمل فيها.[2]

تمثل قضية الأجور جوهر سياسات توزيع الدخل وتحقيق العدالة الاجتماعية، والتي عادة ما تركز في نهاية المطاف على تحديد الحد الأدنى للأجور، وينطوي الجدل المجتمعي في الأوساط السياسية والعلمية في العالم على خلط واضح لمفهومي الحد الأدنى للأجور ومستويات الأجور، فالأول يشير إلى حد الكفاف الذي يحتاجه العامل لكي يلبي احتياجاته الأساسية، وهو لذلك أقرب ما يكون إلى خط الفقر، فإن مستويات الأجور تشير إلى هيكل الأجور المرتبط بوظائف مختلفة وسلم وظيفي متدرج بما يتناسب مع

[1] المشعل، خالد (2010)، الحد الأدنى للأجور: النظريات والسياسات والآثار، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، عدد3، ص401.

[2] أبو هنطش، إبراهيم محمد (2003)، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية–نابلس، ص1.

المؤهلات وطبيعة العمل والأداء والخبرة، وبالتالي يعد الحد الأدنى للأجور بمثابة حجر الزاوية بالنسبة لأي حكومة تهدف إلى توفير الحد الأدنى المُرضي من الرفاهية للعاملين بها[1].

وعليه فإن الأجور لها أثر في التغيير من الحافز للعمل، حيث أن زيادة أجر العامل تحقق استقراره النفسي واكتفاؤه المادي، وبالتالي يؤدي إلى زيادة إنتاجيته من جانب، وزيادة طلبه على السلع والخدمات من جانب آخر، مما يؤدي إلى تحسين النشاط الاقتصادي الذي يعني زيادة الدخل القومي وتحسين ربحية المؤسسات وبالتالي زيادة العمالة، وعليه تعتبر سياسة الحد الأدنى للأجور أحد أهم الوسائل التي تعتمدها الدول لتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تخفيض مستوى الفقر وجسر فجوة الأجور[2].

ومن أهم التشريعات التي تسعى الحكومات الفلسطينية إلى إقرارها هو قانون الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد المحلي، حيث تهدف الحكومة من وراء هذا الإجراء إلى تخفيف المعاناة عن العامل والتخفيف عن حدة الفقر. وتتجه العديد من الدول إلى تحديد الحد الأدنى للأجور كوسيلة من وسائل حماية العمال الذين لا يستفيدون من الاتفاقيات الجماعية، حيث يتم تعيين هؤلاء العمال بعقود فردية، ولا يستطيع العامل التفاوض حول الأجر وظروف العمل وشروطه، كما تهدف الحكومة إلى ضمان حصول العامل على اجر يغطي احتياجاته الضرورية واحتياجات أفراد أسرته المكلف بإعالتهم، وهذا يعني ملائمة اجر العامل مع احتياجات المعيشة.[3]

وجاء قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، والذي نص في مادته الأولى على أن يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شيكل) ألف وأربعمائة وخمسون

---

[1] زكريا، إيناس (2011)، نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر، سلسلة الأوراق البحثية، مركز المعلومات واتخاذ القرار، مصر، العدد1، ص1

[2] الفلاح، بلال (2014)، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، ص1

[3] أبو هنطش، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، مرجع سابق، ص2.

شيكلاً شهرياً[1]، وفي السادس من آذار 2021 أعلنت الحكومة الفلسطينية نيتها إقرار قانون لرفع الحد الأدنى للأجور ليصبح 1950 شيكل/ شهريا،[2]

ستناقش هذه الدراسة أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني.

2.1 مشكلة الدراسة

يشكل تزايد معدلات الفقر بشكل مستمر في الدول النامية ومن ضمنها فلسطين من أهم التحديات التي تقف عائقا أمام تحقيق أهداف التنمية، فعلى الرغم من خطط التنمية التي وضعتها الحكومات الفلسطينية المتعاقبة على مدار السنوات الماضية، إلا أن معدلات الفقر تتزايد باستمرار في الأراضي الفلسطينية، ففي إحصائية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تبين من خلالها أن نسبة الفقر في فلسطين تبلغ حوالي 29% في العام 2017[3]، ولذلك فإن رفع مستوى المعيشة للفلسطينيين يعد أحد الركائز لتحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك كان لا بد من وضع وتنفيذ سياسة الحد الأدنى للأجور، وهو ما اتخذته الحكومة الفلسطينية في قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشان تحديد الحد الأدنى للأجور، باعتبارها واحدة من أدوات السياسية العامة لتحقيق أهداف الحد من تزايد معدلات الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وبالتالي تستهدف الدراسة الحالية التعرف على أسباب عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية، وتداعيات ذلك على الأسرة الفلسطينية بشكل خاص والاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة والمتمثل في: **ما أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني؟**

---

[1] قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، تاريخ الدخول للموقع 2021/3/16: http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16472

[2] فلسطين تعلن رفع الحد الادنى للاجور مقابل 87 شيقل في اليوم، موقع رام الله الاخباري، 2021، تاريخ الدخول للموقع 2021/3/17: https://ramallah.news/p/177411.

[3] الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2017)، مسح إنفاق واستهلاك الأسرة، رام الله، فلسطين، ص26

3.1 أسئلة الدراسة

ويتفرع عن السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية وهي:-

1. ما واقع تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية؟
2. ما دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور؟
3. ما مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟
4. ما أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟
5. ما تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور؟

4.1 فرضيات الدراسة

تفترض هذه الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وطبيعة العمل، والمحافظة)، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة.

5.1 أهمية الدراسة

1.5.1 الأهمية العلمية

تبرز أهمية الدراسة في أن مستوى رفاهية العامل دالة لمستوى دخله، وبالتالي دخل العامل دالة لمستوى أجره، ومن ثم فإن أي قصور في تقدير أجر العامل بالانخفاض، سينعكس مباشرة على مستوى رفاهيته الاقتصادية، لينعكس على حجم الطلب الكلي، وينعكس ذلك على الاقتصاد ككل.

2.5.1 الأهمية العملية

تكمن أهمية الدراسة عمليا في كثرة الجدل حول قانون الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية، والذي يطفو إلى السطح كل عام، فالكثير كُتب حول هذا الموضوع، وتم طرحه في العديد من المناقشات الاقتصادية في الضفة الغربية، ولكن ما مدى التزام المشغل بتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور، هو ما يسعى الباحث لتناوله، وبالتالي تناول أسباب عدم تطبيقه لدى البعض وتداعيات عدم التطبيق على الوضع الاقتصادي للأسر الفلسطينية في الضفة الغربية وعلى الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام.

6.1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة التعرف إلى أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني، ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

1. إيضاح واقع تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية.
2. التعرف على دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور.
3. فحص مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.
4. التعرف على أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور.
5. دراسة تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور.

7.1 حدود الدراسة

الحدود المكانية: المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، رام الله).

الحدود الزمانية: منذ صدور قانون الحد الأدنى للأجور في العام 2012 إلى العام 2022.

الحد الموضوع: تتحدد الدراسة موضوعياً في التعرف على أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني.

8.1 منهجية الدراسة

نوع الدراسة التي استخدمها الباحث هي الدراسة الوصفية والتي تسعى إلى الوصف والحصول على بيانات ومعلومات وتشخيص المواضيع التي تشكو من إشكاليات معينة، والتي تحتاج إلى توضيح التغيرات الحاصلة والتنبؤ بالمتغيرات التي يمكن أن تحدث مستقبلاً. حيث يسعى البحث الوصفي إلى شرح ووصف الظواهر المختلفة، وتقديم معلومات وحقائق عن خصائص معينة ولا تقوم الدراسة الوصفية بالبحث عن الأسباب بين المتغيرات، فهي الأسلوب الوحيد لاكتشاف العلاقات السببية، حيث

تسعى البحوث الوصفية إلى توفير بيانات ومعلومات غاية في الأهمية، وتحديداً عندما يكون البحث ميداني ولأول مرة[1].

واستخدمت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة للقياس، وتم إعدادها بشكل يتناسب مع طبيعة ومجتمع الدراسة، وصياغة مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تم كتابتها بهدف الحصول على معلومات وحقائق وبيانات صادقة، والتعرف إلى آراء المبحوثين حول دراسة أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني في الضفة الغربية، حيث تم مراعاة أن تكون الإستبانة مختصرة وبسيطة وسهلة.

9.1 الدراسات السابقة

1.9.1 الدراسات العربية

دراسة الهبارنة (2021) العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة: دراسة حالة الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة خلال الفترة (2000–2020)، بحيث تم الحصول على بيانات الحد الأدنى للأجور، ومعدلات البطالة، ونمو إجمالي الناتج المحلي، وعدد المتعطلين عن العمل في الأردن، ونسبة الفقر، وتم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي، ونموذج VAR. أظهرت النتائج بأنه يوجد علاقة سببية بين الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000–2020)، بحيث أنه كلما كانت الأجور التي يتم تقديمها للعاملين في المؤسسات العاملة في الأردن متدنية كلما أدى ذلك لارتفاع مستوى البطالة، فإن الأجور المتدنية دافع كبير لتراجع الأفراد لتقديم للوظائف وبالتالي سوف يزيد من معدل البطالة، فالأجور المقدمة للأفراد لا تتناسب مع الوضع

[1] الطائي، يوسف (2016) مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية والإنسانية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ص109

الاقتصادي الموجودة في البلد. وكان من أهم توصيات الدراسة مراجعة ورفع الحد الأدنى للأجور، ومعالجة الفقر [1].

دراسة كاظم (2019) سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية

تناولت الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجور مع الإشارة إلى تجارب سياسات تحديده في (الهند، الفلبين، العراق) ودور هذه السياسات على التضخم والبطالة والفقر، وتبين من خلال نتائج الدراسة أن سياسة الحد الأدنى للأجور ليست أداة رئيسة للحد من الفقر لأن انخفاض الأجور يرتبط بشكل كبير بانخفاض إنتاجية العمال والتي تحسب خصوصا في الدول الأقل تطورا على أساس كمية السلع والخدمات التي يتم إنتاجها في الساعة. وترتبط الإنتاجية المنخفضة بانخفاض مستويات التعليم والصحة في تلك الدول، وأنه لا توجد طريقة وحيدة مثلى لتطبيق أو رفع الحد الأدنى للأجور، ولكن توجد عدة طرائق يمكن الاختيار بينها طبقا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدولة[2].

دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2017): تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق

هدفت الدراسة التعرف إلى تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، وتبين من خلال نتائجها أن هناك جملة من الأسباب التي تفسر تدني نسبة امتثال أصحاب العمل لقرار الحد الأدنى للأجور، وهناك إجماع على مجموعة من هذه الأسباب بين الأطراف المختلفة، وتتمثل هذه الأسباب في ضعف فعالية الرقابة والتفتيش لدى وزارة العمل؛ ضعف العمل النقابي في فلسطين وتشتته؛ وارتفاع معدلات البطالة؛ وعدم قدرة بعض القطاعات الاقتصادية، على رأسها رياض الأطفال وقطاع صناعة

[1] الهبارنة، محمد (2021) العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة: دراسة حالة الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الاردن.

[2] كاظم، عمار (2019)، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 8، العدد 1، ص277

الملابس والنسيج، على تحمل هذا المستوى من الأجور وعدم التزام الحكومة بمساندة هـذه القطاعـات؛ وغياب الامتثال الطوعي لدى القطاع الخاص للقرار[1].

دراسة الفلاح (2014) تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور فـي المحافظـات الشـمالية (الضـفة الغربية)

تناولت الدراسة استكشاف الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للعمال الذين يتقاضون أجرا دون الحـد الأدنى، ومن ثم تقييم مدى امتثال أصحاب العمل لقرار الحد الأدنى للأجـور فـي الضـفة الغربيـة، والأسباب الكامنة وراء ضعف تطبيق القرار، وتبين من خلال نتائج الدراسة أن نسبة العـاملين بـاجر دون الحد الأدنى في الضفة الغربية بلغت 23%. وتشير الدراسة إلى أن أسباب ضعف تطبيق سياسـة الحد الأدنى للأجور يعود إلى قصور الآلية التي تم من خلالها صياغة القرار وذلك من ضـعف تمثيـل أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية وضعف دور نقابات العمال في صياغة القرار والتهـاون فـي تطبيق قانون العقوبات المتعلقة بقرار الحد الأدنى للأجور[2].

دراسة الخطيب (2012) الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

وتتمثل مشكلة الدراسة في صعوبة تحديد هذا الحد في الوقت الراهن لتحقيق التوازن بينه وبين القطـاع العام. واعتمدت الدراسة على المنهج العلمي الوصفي في معالجة البيانات التي تم تجميعها خلال الفتـرة 2000–2009. وتناولت الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجر، كما تناولت اتجاهات النمـو فـي النـاتج القومي على المستويين العالمي وعلى مستوى الدول المتقدمة والنامية، وكذا اتجاهات النمو في الأجـور الحقيقية على المستويين العالمي والإقليمي، كما تناولت الدراسة العلاقة بين معدل النمـو فـي النـاتج المحلي الإجمالي الحقيقي وإنتاجية العامل في عدد من الدول المختارة. ووضعت الدراسـة عـددًا مـن

[1] معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (2017): تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تـدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، فلسطين.

[2] الفلاح، بلال (2014)، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، معهـد أبحـاث السياسـات الاقتصادية، ماس، رام الله.

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 3–5 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[1].

دراسة عامر (2010) الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور

بيّنت النتائج الرئيسية للدراسة أن هذه السياسة لن تنجح في فلسطين في حال تطبيقها. وأوضحت الدراسة أن فكرة تحديد حد أدنى للأجور تبدو مستساغة للوهلة الأولى، إلا أن واقع فرضها كسياسة على أرباب العمل الفلسطينيين لتحديد حد أدنى لأجور عمالهم ذوي المهارات المنخفضة لن تنجح، وأشارت إلى أن الطبيعة المزدوجة للتأثيرات المحتلمة لسياسة الحد الأدنى للأجور يمكن أن يخفض طلب المنشآت على العمل طالما كان هذا الحد أعلى من المستوى اللازم لضمان التوازن في سوق العمل، ومن جهة أخرى فإن الحد الأدنى للأجور يمكن أن يحفز الطلب الكلي يؤدي إلى زيادة العمالة من خلال زيادة الطلب الكل، وفي حال توفرت شروط معينة يمكن أن يؤدي فرض الحد الأدنى للأجور إلى زيادة الاستهلاك بأكثر من نقصان الاستثمار[2].

[1] الخطيب، طارق (2012)، الحد الادنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، مصر، عدد4، ص 779 – 856

[2] عامر، وجيه (2010)، الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، رام الله، فلسطين.

دراسة المشعل (2010) الحد الأدنى للأجور: (النظريات والسياسات والآثار)

تعتبر سياسات الحد الأدنى للأجور من أهم الموضوعات التي لقيت ولازالت تلقي جدلا كبيرا بين الاقتصاديين عند استخدامها كسياسة لمواجهة البطالة، وذلك للآثار المتداخلة السلبية والإيجابية التي تكتنف تطبيقها. ويهدف هذا البحث إلى تحليل نظريات وسياسات الحد الأدنى للجور وبيان آثارها. وخرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها أنه على الرغم من الجدل الفكري الكبير حول فعالية سياسات الحد الأدنى للأجور إلا أن تلك السياسات تمثل احد أهم السياسات المتبعة لمواجهة مخاطر البطالة المحلية في معظم الدول التي تعتمد على استيراد العمالة من الخارج بالإضافة لدورها في ضمان توفير مستوى مناسب من الدخول للعمال يتناسب والمستوى العام للمعيشة في الدولة[1].

2.9.1 الدراسات الأجنبية

دراسة (Majchrowska and Zolkiewski, 2012)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الحد الأدنى للأجور علي العمالة في بولندا خلال الفترة (1999-2010). استخدمت هذه الدراسة نموذج الاقتصاد القياسي للتحقق من تأثر الحد الأدنى للأجور على العمالة بولندا. وتوصلت الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور كان له تأثير سلبي على العمالة في (1999 - 2010)، بالإضافة إلى أن هناك تأثر سلبي للحد الأدنى للأجور على العمالة لسن الشباب خلال الفترة (2005 — 2010). [2]

دراسة (Muravyev and Oshchepkov, 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر سوق العمل على الحد الأدنى للأجور في ووسيا خلال الفترة (2001 — 2010). استخدمت هذه الدراسة نسبة البطالة، نسبة البطالة بين الشباب، معدل البطالة للإناث،

[1] المشعل، خالد (2010)، الحد الأدنى للأجور: النظريات والسياسات والآثار، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، عدد3.

[2] Majchrowska, A. & Pawe, S. (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective. Faculty of economics And Sociology, 1–24.

بالإضافة إلى معدل العمالة غير الرسمي كمتغيرت للدراسة. وتوصك هذه الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور تزيد نسبة البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة، بينما لا يوجد أثر للبطالة على الحد الأدنى للأجور للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 25–72. وأوصت هذه الدراسة بوضع حد أدنى للأجور بدلا من زيادة الأجر لكي تتحقق مساواة والحد من الفقر[1].

دراسة (Garloff, 2016)

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الحد الأدنى للأجور ونمو التوظيف والبطالة في ألمانيا باستخدام البيانات الإقليمية لوكالة التوظيف الاتحادية للأشخاص الذين في مقتبل العمر. اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الإقليمية لوكالة التوظيف الفيدرالية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الحد الأدنى للأجور ونمو العمل المنتظم، وأوصت هذه الدراسة إلى زيادة الحد الأدنى للأجور وأن يتم تطوير العمالة[2].

دراسة (Alhawarin & Kreishan, 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر تقاضي العاملين أجر أقل من الحد الأدنى للأجور على معدلات البطالة في القطاع الخاص في الأردن خلال عام (2010). وتكونت عينة الدراسة من (26) ألف فرد وتضمنت البيانات الشخصية، والخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية. واستخدمت هذه الدراسة نماذج الانحدار والإحصاء الوصفي. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن 16.5% من العاملين في القطاع الخاص يتقاضون أجورا أقل من الحد الأدنى للأجور. وأوصت هذه الدراسة بالتقييد بالحد الأدنى للأجور لأن ذلك يؤثر أيضاً على قطاع العمل بشكل عام[3].

[1] Muravyev, A. & Aleksey, O. (2013). Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions. IZA Discussion Paper (7878).
[2] Garloff, A. (2016). Side Effects of the New German Minimum Wage on (un-) Employment: First Evidence from Regional Data. IAB-Discussion Paper, (31), 1– 31
[3] Alhawarin, I. & Kreishan, F. (2017). Minimum Wage Compliance in the Private Sector: The Case of Wage and Salary Workers in Jordan. Jordan Journal of Economic Sciences, 4(2), 185–207

دراسة (Fidrmuc and Tena, 2018)

هدفت هذه الدراسة إلي تحليل أثر الحد الأدنى الوطني للأجور في المملكة المتحدة لسن الشباب لعمر 22 عاما وقد تم تخفيضه لسن 21 عاما منذ عام 2010، واستخدمت هذه الدراسة طريقة تحليل الانحدار وبينت النتائج وجود أثر سلبي لتوظيف الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 21 إلى 22 والتي يعتقد الباحثين أن تتغير هذه النتيجة عند سن 22 بزيادة الحد الأدنى للأجور لهذه الفئة من سن الشباب. بالإضافة إلى أنه يجب تطبيق أجر المعيشة القومي الأعلى على جميع العمال الذين تزيد أعمارهم عن 25 عاما، وأثبتت هذه الدراسة أن هذه التغيرات قد تؤثر سلباً على العمال الذين يقتربون من هذا السن[1].

دراسة (Kim and Lim, 2018)

هدفت هذه الدراسة إلي تحليل آثار الحد الأدنى للأجور على البطالة وكانت العينة (25) دولة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الفترة (2000–2014). استخدمت هذه الدراسة وظائف العرض والطلب لتحليل أثر الحد الأدنى للأجور على البطالة. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الزيادات المحدودة في الحد الأدنى للأجور أدى إلى زيادة نسبة البطالة[2].

دراسة (Biçerli and Kocaman, 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الحد الأدنى للأجور على البطالة والأسعار بالإضافة إلى النمو في الاقتصاد التركي خلال الفترة (2005 – 2017) اعتمدت الدراسة (الحد الأدنى الاسمي للأجور) كمتغير مستقل للدراسة، بينما اعتمدت (معدل البطالة، مؤشر الإنتاج الصناعي (يمثل النمو)، بالإضافة إلى مؤشر سعر المنتج) كمتغيرات تابعة لهذه الدراسة. استخدمت الدراسة البيانات

[1] Fidrmuc, J. & Tena, J. (2018). UK National Minimum Wage and Labor Market Outcomes Of Young Workers. Economics, 12

[2] Kim, C. & Gieyoung, L. (2018). Minimum wage and unemployment: An empirical study on OECD countries. Journal of Reviews on Global Economics, 7, 1–9

الشهرية لفترة الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر للحد الأدنى للأجور على البطالة والأسعار[1].

دراسة (Majchrowska and Strawiński, 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التنويع الإقليمي للحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الخاص في بولندا وتحديد المناطق الأكثر عرضة لزيادة الحد الأدنى للأجور خلال الفترة (2008— 2016). استخدمت الدراسة هيكل تحليل مسح الأرباح البولندي وهو عبارة عن مسح عينة مؤسسة كبيرة توفر معلومات مفصلة وقابلة للمقارنة على العلاقات بين مستوى الأجر والخصائص الفردية للعاملين (الجنس، العمر، المهنة، مدة الخبرة العملية، أعلى مستوى تعليمي التي تم الحصول عليها) وتلك الخاصة بصاحب العمل (النشاط الاقتصادي، وحجم وموقع المشروع). وتوصلت الدراسة إلى اكتشاف ارتفاع ملحوظ بنسبة كبيرة للأشخاص الذين يعملون بالقطاع الخاص ويحصلون على الحد الأدنى للأجور لفترة طويلة وكان هذا الأمر ملحوظ بشكل كبير وتم أيضا استنتاج أن المناطق غير المتطورة مثل شرق بولندا لها النسبة الأكبر في الحصول على الحد الأدنى للأجور حيث أنها وصلت إلى نسبة مقدارها 20% من العاملين في القطاعات الخاصة في شرق بولندا[2].

دراسة (Siregar, 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة والبطالة في اندونيسيا خلال الفترة (2001 – 2015). واعتمدت هذه الدراسة (العمالة في القطاع الرسمي، العمالة في القطاع غير الرسمي، البطالة، بطالة الشباب) كمتغيرات تابعة للدراسة، بينما اعتمدت (الحد الأدنى للأجور) كمتغير مستقل للدراسة. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور له أثر سلبي على العمالة في القطاع

[1] Biçerli, M. & Merve, K. (2019). The Impact of Minimum Wage on Unemployment, Prices, and Growth: A Multivariate Analysis for Turkey. Economic Annals, 64(221), 65–83

[2] Majchrowska, A. & Pawe, S. (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective. Faculty of economics And Sociology, 1–24.

الرسمي وله أثر إيجابي على العمالة في القطاع غير الرسمي. وأن الزيادة في الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى تخفيض البطالة[1].

دراسة (Manning, 2021)

هدفت الدراسة إلى بيان أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة في (31) دولة. استخدمت الدراسة أسلوب الوصف التجريبي والتي يكون فيها التأثير دائما إما سالبا أو صفرياً أو إيجابيا، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر سلبي على التوظيف عندما يكون هناك زيادة في الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى أن ارتفاع الحد الأدنى للأجور له صلة مباشرة وقوية في تكاليف العمالة على أصحاب العمل وهو مرتبط أيضا بانخفاض الطلب على العمالة والتوظيف[2].

3.9.1 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تنوعت في تناولها لموضوع الحد الأدنى للأجور من حيث تبعات تحديد الحد الأدنى للأجور، فدراسة الهبارنة (2021) تناولت العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة، أما دراسة كاظم (2019) فتطرقت إلى سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية، في حين هدفت دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2017) إلى تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، أما دراسة الخطيب (2012) فتناولت الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، في حين تناولت دراسة عامر (2010) الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور، أما دراسة (Majchrowska and Zolkiewski, 2012) فتناولت أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة، وفي نفس السياق هدفت دراسة (Muravyev and

[1] Siregar, T. (2020). Impacts of Minimum Wages on Employment and Unemployment in Indonesia. Journal of the Asia Pacific Economy, 25(1), 62–78.
[2] Manning, A. (2021). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. Journal of Economic Perspectives, 35(1), 3–26.

Oshchepkov, 2013) إلى التعرف على أثر سوق العمل على الحد الأدنى للأجور في ووسـيا، أمـا دراسة (Garloff, 2016) فبحثت في تحليل العلاقة بين الحد الأدنى للأجور ونمو التوظيف والبطالـة، وهو ما تطرقت إليه دراسة (Alhawarin & Kreishan, 2017) حول أثر تقاضي العاملين أجر أقـل من الحد الأدنى للأجور على معدلات البطالة في القطاع الخاص، في حين تناولت دراسـة (Fidrmuc and Tena, 2018) تحليل أثر الحد الأدنى الوطني للأجور في المملكة المتحدة لسن الشباب لعمـر 22 عاما، وجاءت دراسة (Kim and Lim, 2018) لتتطرق إلى آثار الحد الأدنى للأجور على البطالـة، وفي نفس السياق تناولت دراسة (Biçerli and Kocaman, 2019) أثر الحد الأدنى للأجـور علـى البطالة والأسعار بالإضافة إلى النمو في الاقتصاد التركي، في حين تطرقت دراسة (Majchrowska and Strawiński, 2019) إلى تحليل التنويع الإقليمي للحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الخاص في بولندا وتحديد المناطق الأكثر عرضة لزيادة الحد الأدنى للأجور، أمـا دراسـة (Siregar, 2020) فهدفت لمعرفة أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة والبطالة في اندونيسيا، أمـا دراسـة (Manning, 2021) فدرست أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة في (31) دولة.

يتبين للباحث من خلال ما سبق التأثير والانعكاسات السلبية لعدم الالتزام بالحد الأدنـى للأجـور علـى الوضع الاقتصادي الخاص بالطبقة العاملة، وكذلك يتبين عدم جديـة الحكومـات فـي التشـديد علـى القطاعات الاقتصادية للالتزام بالحد الأدنى للأجور، وهو ما يظهر ضعف الالتزام بذلك القـانون فـي العديد من القطاعات الاقتصادية على المستوى العربي والأجنبي.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين فكرة عامة حول موضوع الحد الأدنى للأجور وارتداداته على الوضع الاقتصادي بشكل عام في داخل الدول، وتم الاستفادة من تلـك الدراسـات فـي بنـاء أداة الدراسة (الاستبانة).

ولعل أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تكمن في تناولها لموضوع الحد الأدنى للأجور وأسبابه وانعكاساته، وكذلك في استخدام المنهج الوصفي وهو ما استخدمته غالبية الدراسات السابقة.

أما ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو تناول دراستي لموضوع أسباب وتبعات عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني، من خلال التطبيق العملي على فئة من فئات المجتمع وهم العاملات في مجال السكرتارية في القطاعات الخاصة كعيادات الأطباء والقطاعات الصغيرة، وكذلك العاملين في رياض الأطفال والمدارس الخاصة.

10.1 فصول الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تتناول الدراسة في هذا الفصل مشكلة الدراسة وأسئلتها وفرضياتها، ومن ثم تحديد المنهجية المتبعة في الدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.

يتناول هذا الفصل السياسة الاقتصادية من حيث المفهوم والأدوات والأهداف والأهمية، وفي القسم الثاني تم تناول موضوع الحد الأدنى للأجور من حيث النظريات المفسرة للأجور، وتعريف الحد الأدنى للأجور وفلسفته وطرق تحديده والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.

تناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في الدراسة والمجتمع والعينة والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها والإجراءات والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

حيث تم من خلال هذا الفصل الإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

بحيث تم من خلال هذا الفصل مناقشة نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها ومن ثم التوصيات التي خرج بها الباحث.

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 تمهيد

تتجه التشريعات القانونية في هذه الأيام في العديد من الدول والمنظمات العربية والدولية إلى إقرار الحد الأدنى للأجور، حيث لا يأتي هذا التوجه العام من فراغ، وإنما في أهداف حيوية يمكن تصنيفها إلى أهداف اقتصادية واجتماعية، وقد تكون الأهداف الاجتماعية هي الغاية الأساسية من وراء تحديد الحد الأدنى للأجور.

تلك التشريعات الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور تسعى إلى حماية العاملين الأكثر فقرا والذين يتقاضون أجرا زهيدا من استغلال أصحاب العمل، الذين يسعون إلى الحصول على أكبر عائد بأقل أجر، وذلك بتوفير الحد الأدنى من متطلبات الحياة، فالهدف الاقتصادي من هذا التحديد هو أن يكون هناك أجراً عادلاً للعامل وحتى يكون قادراً على توفير متطلبات حياته اليومية، وبالتالي فتحديد الحد الأدنى للأجور يتطلب مراجعة دورية حتى يواكب مستوى غلاء المعيشة ويكون ملائما لتلك التطورات.

لقد حظي موضوع تشريع الحد الأدنى للأجور بأهمية كبيرة من قبل نقابات العمال والحكومات وأصحاب رؤوس الأموال في كثير من الدول الصناعية منذ أواسط القرن الماضي، إضافة إلى الاهتمام الواسع في النظريات والأدبيات الاقتصادية من قبل المؤسسات البحثية والأكاديمية في مختلف دول العالم، ونشأ اهتمام الجهات المختلفة بهذا الموضوع نتيجة للتأثيرات الايجابية والسلبية التي عادة ما تتركها مثل هكذا سياسة على اقتصاديات الدول التي تلجأ لتشريع الحد الأدنى للأجور.

من خلال هذا الفصل تما التطرق لقسمين رئيسيين، إذ تناول القسم الأول السياسة الاقتصادية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والأدوات وغيرها من المسائل المتعلقة بالموضوع، أما القسم الثاني فتناولت الحد الأدنى للأجور من حيث المفهوم والنظريات والتداعيات وغيرها من المسائل المرتبطة به.

2.2 السياسة الاقتصادية

1.2.2 تعريف السياسة الاقتصادية

تناول العديد من الكُتّاب والباحثين مفهوم السياسة الاقتصادية، فهناك من عرّف السياسة الاقتصادية على أنها مجموعة القواعد والأساليب والإجراءات والتدابير التي تحكم وتوجه صناعة واتخاذ القرارات التي تقوم بها الجهات المسؤولة وهي تعكس مجموعة من الأهداف التي تسعى الدولة إلى تحقيقها[1].

وإذا كانت النظرية الاقتصادية تمثل علم الاقتصاد بكل فروعه كواحد من العلوم الاجتماعية فإن السياسة الاقتصادية سواء جزئية أو كلية تمثل جانبه التطبيقي، الذي يشمل في استخدام إمكاناته النظرية في المجال العملي في شكل سياسة اقتصادية، وبالتالي فإن السياسة الاقتصادية على المستوى الجزئي أو المشروع تمثل الجانب التطبيقي للنظرية الاقتصادية الجزئية في دنيا الأعمال والمشروعات[2].

ويدخل في تعريف السياسة الاقتصادية كل ما يتعلق باتخاذ القرارات الخاصة بالاختيار بين الوسائل المختلفة لتحقيق الأهداف الاقتصادية للإدارة.

وتجدر الإشارة إلي أن تعبير السياسة الاقتصادية من المرونة بحيث يمكن أن يتسع فيشمل العديد من الأدوات (الوسائل) والأهداف المترابطة. ولعل من الضروري التنويه، إلى أن السياسة الاقتصادية المقترحة تختلف عن السياسة الاقتصادية الفعلية، فالسياسة الاقتصادية المقترحة تعني خطة أو تصميماً أو برنامجاً معد للمستقبل القريب أو البعيد وتكون هذه السياسة دائماً أكثر معقولية ورشداً اقتصادياً من السياسة الفعلية وهي تلك الجاري العمل بها فعلاً أو جرى العمل بها في الماضي [3].

---

[1] الظاهر، زديك (2022) الاقتصاد السياسي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ص23

[2] الكتوت، فهمي (2020) البنى الاجتماعية الأردنية وتداعيات السياسات الاقتصادية، الآن ناشرون وموزعون، الأردن، ص16

[3] شاهين، محمد (2018) السياسات الاقتصادية وأثرها على التوازن والنمو الاقتصادي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ص56

إن التأمل في معنى السياسة الاقتصادية الكلية يشير إلى أن هذا المفهوم ينطوي على أن السياسة الاقتصادية لا تخرج عن كونها مجموعة من القواعد والوسائل والأساليب والإجراءات والتدابير التي تقوم بها الدولة، وتحكم قراراتها نحو تحقيق الأهداف الاقتصادية للاقتصاد القومي خلال فترة زمنية معينة"[1].

ويضاف إلى ذلك أن السياسة الاقتصادية للدولة يمكن تحديدها على أنها "مجموعة الأهداف والأدوات الاقتصادية والعلاقات المتبادلة بينها"، وبالتالي لا يخرج مفهوم السياسة الاقتصادية عن أنها عبارة عن: أهداف + أدوات + الزمن[2].

تتمثل السياسة الاقتصادية في قيام الدولة بخطوات وإجراءات ترمي إلي تحقيق أهداف اقتصادية محددة وبتعبير الاقتصاد القياسي، فهي تعمل على التحكم في بعض المعلومات يقع عليها الاختيار، كأدوات تستخدم لتحقيق قيم مستهدفة لمتغيرات تمثل الأهداف الاقتصادية للدولة، ولا شك أن اختيار الوسائل يكون محدود بالمتغيرات التي تستطيع الدولة التأثير فيها[3].

ولعل ذلك يشير إلي أن الأهداف يمكن أن تكون كمية ونوعية، والأدوات يمكن أن تكون كمية ونوعية أيضاً، كما أن تعبير السياسة الاقتصادية من المرونة بحيث مكّن أن يتسع فيشمل العديد من الأدوات (الوسائل) والأهداف المترابطة وهو ما يشير في هذه الحالات إلى وجود سلسلة مرتبطة ببعضها البعض من البرامج التي تعمل على تحقيق هدف أو أهداف اقتصادية كلية للاقتصاد القومي مثل النمو الاقتصادي، التوظيف الكامل، استقرار الأسعار وغيرها[4].

---

[1] عناية، غازي (2008) وظائف السياسة الاقتصادية العامة، دار المناهج، عمان، ص77

[2] فون، ميزس (2007) السياسة الاقتصادية آراء لليوم والغد، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، ص49

[3] قحف، منذر (2001) السياسة الاقتصادية في إطار النظام الإسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ص112

[4] إبراهيم، موسى (1998) السياسة الاقتصادية والدولة الحديثة، دار المنهل اللبناني، بيروت، ص33

هذا ومن ناحية أخرى، يمكن لتعبير السياسة الاقتصادية أن يضيق ليعبر عن نطاق ضيق مثل سياسة الرسوم المفروضة على إنتاج سلعة معينة وسياسة الدعم لأسعار بعض السلع الضرورية، ويرجع ذلك أنه من الممكن لأية سياسة اقتصادية عريضة أن تشمل مجموعة من السياسات الاقتصادية الأقل مستوى أو الأضيق نطاقاً. فالسياسة النقدية مثلا تشمل سياسة السوق المفتوحة وسياسة سعر الخصم، وسياسة الاحتياطي القانوني، وسياسة سعر الفائدة وهكذا. [1]

أي أن كل سياسة عريضة تنقسم بدورها إلي مكوناتها، وكل من المكونات يمكن دراسته وتحليله مستقلاً عن غيره، وفي هذه الحالة، تتحول السياسات الأضيق نطاق إلى أدوات للسياسة الأشمل والأعلى مستوى[2].

إلى جانب كل ذلك، فإنه يمكن ملاحظة أن السياسات الاقتصادية تختلف باختلاف النظم الاقتصادية، لأن النظام الاقتصادي يحدد الأهداف الرئيسية للسياسات الاقتصادية وآثارها وحدودها، وعند الدخول في التفصيلات يظهر الاختلاف الواضح بين السياسات اقتصادية على مستوى كل نظام، فكل نظام ومجتمع له خصائصه التي تميزه عن الآخر، فالنظم الرأسمالية تختلف عن النظم الاشتراكية، فكل واحد له أهدافه وآلياته التي يعمل بها. بل أن هياكل السياسات الاقتصادية يبين مختلف المجتمعات الرأسمالية بعضها البعض، فدول أوروبا الغربية تختلف في سياستها الاقتصادية عن تلك الخاصة بالولايات المتحدة الأمريكية وهكذا [3].

---

[1] معمري، محمد (2015) السياسة الاقتصادية في الجزائر: أثر إيرادات الغاز الطبيعي في التنمية الاقتصادية، مجلة إدارة الأعمال، ع2، ص222

[2] بن عزة، محمد (2015) دور سياسة الإنفاق العام في تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية، مجلة روى اقتصادية، ع9، ص7

[3] حمداني، معمر (2021) السياسة النقدية كآلية فعالية لتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية في الجزائر، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، مج5، ع2، ص52

يقصد بالسياسة الاقتصادية "التأثير التوجيهي الذي تمارسه الدولة على النشاط الاقتصادي، وكذلك مقدار تدخلها وتأثيرها في تحديد الإطار الاقتصادي الذي تعمل الوحدات الاقتصادية من خلاله [1].

إن السياسة الاقتصادية "هي إدارة نواحي المجتمع المتعددة سواء الاقتصادي أو المالي أو الاجتماعي أو الزراعي أو الصناعي أو التجاري"[2].

وقد عرفها الاقتصادي أدوين ج. نورس Edwin G. Nourse بأنها: "أسلوب معقول، أي عقلي لا عاطفي، في تعريف الأهداف المرجوة، وفي إتباع الأساليب الناجعة لتحقق هذه الأهداف" وبما أن السياسة الاقتصادية تعالج أهداف المجتمع، فإنها تصور الأهداف القيمية، لأنها تحاول التفريق بين "ما يجب أن يكون" و "ما يجب أن لا يكون". وينتج عن ذلك بأن الاختلال في علم الاقتصاد لا يدور الاختلاف بشأن صحة التعميمات والمبادئ الاقتصادية، بمقدار ما يدور حوله الاختلاف بشأن الأهداف اقتصادية المبتغاة أو الوسائل الملائمة لتحقيق هذه الأهداف[3].

وهناك من يشير إلى أن السياسة الاقتصادية عبارة عن تغيير مقصود في الوسائل لبلوغ أهداف معينة، إذ تعني استخدام مجموعة من الوسائل لتوجيه مسار الاقتصاد ولتحقيق أهدافا معينة، وإلى الكيفية التي يمكن من خلالها توجيه أنظمة الإنتاج والتوزيع من المجتمع لتعمل بصورة أفضل[4].

فواحد من المهام الرئيسية للسياسة الاقتصادية هي الكشف عن النتائج الاقتصادية للقرارات القائمة على السياسة التي تتبناها الدولة ومعرفة الحقائق والعلاقات بينها [5].

---

[1] مقبل، احمد (2008) أثر السياسة الاقتصادية و التعليمية على البطالة، مجلة الاقتصادي، ع3، ص217.

[2] الظاهر، زديلك (2022) مرجع سابق

[3] قحف، منذر (2001)، مرجع سابق.

[4] عناية، غازي (2008) مرجع سابق.

[5] شاهين، محمد (2018) مرجع سابق

وبهذا يمكن أن يعرف الباحث السياسة الاقتصادية على أنها وسيلة مهمة من الوسائل التي يعتمد عليها وضع السياسة العامة للدولة في قطر ما.

2.2.2 أنواع السياسة الاقتصادية

هنالك ثلاثة أنواع من السياسة الاقتصادية[1]:

1. السياسة الاقتصادية الإصلاحية: تستهدف تغيير الثوابت والقناعات المتعلقة بالجوانب العقدية والفكرية وتلك التي تحدد العلاقة بين أفراد المجتمع.
2. السياسة الاقتصادية النوعية: السياسة النوعية هي سياسات تستهدف التغيير الهيكلي للاقتصاد أو هي القواعد التي يتصرف في إطارها متخذ القرار. وهذه القواعد تتعلق بنظام النشاط الاقتصادي فيما يخص تنسيق الخطط الفردية وإدراجها تحت أهدف السياسة الاقتصادية وبما يفتح الإطار الذي تعمل به السياسة الكمية عن طريق التشريعات أو القوانين الإلزامية ونوعية الأدوات التي يمكن استخدامها للوصول للهدف المنشود. مثال قانون المصرف المركزي (البنك المركزي) الذي يحدد علاقته بالمصارف التجارية. ومنها وضع حد أدنى أو أفقي لاحتياطات المصارف التجارية لدى البنك المركزي. إذا السياسة النوعية تستهدف التغيير الهيكلي وهي الحالات التي يكون فيها تغيير النمط العام لتدفقات العرض والطلب القائمة، فهي تقتضي دعم إدارة السياسة الاقتصادية الكلية وأسعار الصرف بتدابير سياسة عامة تتناول الاقتصاد بكليته، أو تكون ذات طابع قطاعي مثال الإصلاحات الخاصة بتحرير التبادل التجاري والرسوم الجمركية [2].

[1] الكتوت، فهمي (2020) مرجع سابق

[2] بن علي، عبد الغاني (2019) طبيعة العلاقة السببية بين أهداف السياسة الاقتصادية، مجلة الباحث الاقتصادي، مج7، ع11، ص466

3. السياسة الاقتصادية الكمية: وهي عبارة عن تغيير الوسائل لتحقيق الأهداف المحددة. مثلاً إذا كان الهدف هو تغيير (زيادة) معدل النمو هناك العديد من الوسائل لتحقيق هذا الهدف، مثل تغيير الاحتياطي النقدي القانوني، تغيير الإنفاق الكلي، الكتلة النقدية...إلخ.

3.2.2 أدوات السياسة الاقتصادية

يمكن تقسيم أدوات السياسة الكمية إلى نوعين: أدوات مباشرة وأدوات غير مباشرة[1]: المباشرة وهي مراقبة الأسعار. مثال التثبيت ومراقبة الكميات، كمية الإنتاج مثلاً.

غير المباشرة: هي السياسة المالية والنقدية لأن سياسات الإصلاح الاقتصادي والتصحيح الهيكلي المعلنة الآن في الدول العربية تركز عليها ويعتبرون السياسات المباشرة هي سبب الإختلالات، ووسائل السياسة النقدية هي:

1. اشتراكات الاحتياطيات.
2. عملية السوق المفتوحة.
3. سعر إعادة الخصم.

4.2.2 أهداف السياسة الاقتصادية

من الملاحظ أن أهداف السياسة الاقتصادية تتعدد وتتنوع باختلاف النظام الاقتصادي والاجتماعي، الذي تمثله الدولة التي تنتهج هذه السياسات الاقتصادية، ويطلق عليها الأهداف الاقتصادية للمجتمع أو الاقتصاد القومي، ورغم الاختلافات والتعدد والتنوع أهداف السياسة الاقتصادية إلا أنه سيكون من المفيد وهي[2]:

---

[1] الجبوري، سعد (2015) السياسة المالية والاقتصادية وانعكاساتها على الوضع الأمني: الأسباب وسبل المعالجة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية، مج4، ع12، ص279

[2] السقا، محمد (2007) تحويلات العمال المهاجرين و صناعة السياسة الاقتصادية الكلية في الأردن، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج14، ع2، ص307.

1. التوظف الكامل

من التناول بشيء من التحليل لعدد الإشارة إلي انه من الضروري ترجمة الأهداف إلى صورة كمية مع ويسمى أيضاً التشغيل الكامل وفي بعض الكتابات يطلق عليه العمالة الكاملة وكلها ترجمات للمصطلح (Full Employment)والأهم أن هذا الهدف زيادة العمالة يعني وتحقيق أقصى ما يمكن من توظيف، والعمل عند أدنى مستوى ممكن من البطالة [1]. وهو يعني رفع مستوى العمالة من أجل زيادة الإنتاج وتعظيم النمو الاقتصادي، لأن ارتفاع معدل البطالة فيه خسارة اقتصادية لأنها تنطوي على طاقة عاطلة، ناهيك عن الآثار الاجتماعية والسياسية والنفسية للبطالة. واصطلاح التوظيف الكامل يعني ببساطة أن كل شخص قادر وراغب ويبحث عن عمل يجب أن يلحق بعمل، وإلا فإن التوظف يكون غير كامل وينتج عن الأخير بطالة. ويمكن التعبير عن التوظيف الكامل أيضاً خلال مفهوم التشغيل الكامل للطاقات الإنتاجية، بمعنى ألا يظل بعض الموارد معطلاً، الأمر الذي يؤدي إلى القصور من تحقيق الناتج الممكن أو المحتمل في ظل الموارد والإمكانيات المتاحة وينتج عن ذلك بطالة بالمعنى الواسع للمفهوم[2].

2. الاستقرار الاقتصادي واستقرار الأسعار

حيث أن الاستقرار Sabilization الاقتصادي، يرتبط غالبا باستقرار الأسعار وبالتالي نرى جمعهما في غرض واحد لأغراض التحليل فقط، حيث يترتب على عدم الاستقرار في الأسعار "التضخم"، حدوث اختلال في توزيع الدخول وآثار أخرى تؤثر بالسالب على النمو والتجارة الخارجية والاستهلاك والعمالة وغيرها، وبالتالي فإن ارتفاع الأسعار يخل بالاستقرار الاقتصادي ومن ناحية أخرى فإن الاستقرار الاقتصادي يعني الاستخدام الكامل للموارد دون أن يتعرض الاقتصاد القومي لهزات اقتصادية أي دون

[1] قسومي، المولدي (2006) السياسة الاقتصادية في تونس منذ برنامج الإصلاح الهيكلي، مجلة العلوم الاجتماعية، مج34، ع1، ص13

[2] عبد الجواد، نجلاء (2015) السياسة الاقتصادية في مصر إبان مرحلة المشروعات الحرة، مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع36، ص195.

تقلبات وأزمات كبيرة وارتفاع في مستوى الأسعار، وتصبح مشكل الاستقرار الاقتصادي هي العمل على مقاومة التقلبات التي قد تنتاب الاقتصاد محل الدراسة عند السعي إلي إحداث تغيير في هيكل الناتج ومكوناته[1].

3. التخصيص الكفء للموارد وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الناتج (القيمة المضافة)

أي توزيع الموارد الاقتصادية واستخدامها في أفضل استخدام لها بمفهوم تكلفة الفرصة البديلة، أو الضائعة وبالتالي الوصول إلى أعلى إنتاجية لعناصر الإنتاج، ومن ثم أحسن استخدام ممكن للموارد المتاحة وتحقيق ما يسمى بهدف الكفاءة الاقتصادية بحيث لا يكون هناك موارد عاطلة أو مستخدمة في غير استخداماتها المثلى، والتخصص الكفء للموارد والوصول إلي نقطة الكفاءة الاقتصادية لابد أن يحقق في النهاية أعلى مستوى ممكن من الناتج القومي، أي تحقيق أكبر قيمة مضافة قومية ممكنة على مستوى الكلي[2].

4. التوازن الخارجي وتوازن ميزان المدفوعات وتحسين قيمة العملة

التوازن الخارجي External Balance يعني التوازن في المعاملات الخارجية للاقتصاد القومي وأن يكون مجموع التزامات الاقتصاد القومي تتعادل وتتوازن تقريباً مع حقوقه تجاه العالم الخارجي ويبلور ذلك توازن ميزان المدفوعات حيث يسجل في الأخير كل تلك المعاملات، ولو ظهر عجزا في ميزان المدفوعات يكون معناه أن مجموع المدفوعات أكبر من مجموع المتحصلات الخارجية ويسدد هذا العجز إما عن طريق الاحتياطي من الذهب والعملات الأجنبية فيؤثر على قيمة العملة الوطنية، وإما عن طريق الديون الخارجية وهو ما يلقي بالتزامات وأعباء على الاقتصاد القومي، قد يدخله في دوامة من عدم القدرة على تحقيق التوازن الخارجي خاصة إذا تفاصلت مشكلة الديون الخارجية، التي تؤثر على الأقل في التحليل الأخير على قيمة العملة أيضاً ما بالك بالآثار الأخرى لتلك الديون ومن ثم يصبح من

[1] باعمر، محمد (2018) أثر السياسة الاقتصادية الكلية على القطاع الخاص في الجمهورية اليمني، مجلة القلم، ع11، ص323.
[2] الظاهر، زديك (2022) مرجع سابق.

الضروري أمام السياسة الاقتصادية الكلية مراقبة العمليات الخارجية وإعداد العدة بـــالأدوات المناســبة لتحقيق وضع لميزان المدفوعات يكون مواتيا لتحقيق الأهداف الاقتصادية الأخرى للسياسة الاقتصادية. ويتبلور هدف التوازن الخارجي والتأثير الإيجابي على ميزان المدفوعات في ضرورة تعظيم الصادرات والعائد منها وتحقيق هيكل معين للقروض الخارجية وتخفيض أعباءها [1].

5. تحقيق النمو الاقتصادي

ويأتي تحقيق هذا الهدف من تحقيق زيادة في الدخل القومي بالأسعار الثابتة أو الحقيقية عبـــر الـــزمن، وفي إطار الدفع بمزيد من الاستثمار داخل جسم الاقتصاد القومي، ويلاحظ أن هدف تحقيق معدل النمو الاقتصادي لابد أن يرتبط بمعدل النمو السكاني، أي لابد أن يتحقق معدل للنمو الاقتصادي أكبـــر مـــن معدل النمو السكاني، حتى نستطيع القول أن هدف النمو الاقتصادي بالصورة المطلوبة التي ترفع مـــن مستوى معيشة أفراد المجتمع (أي زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي). ومـــن ناحيـــة أخـــرى مـــن الضروري أن يقترن هدف النمو اقتصادي بهدف آخر وهو هدف حماية البيئة، وتصبح المعضلة أمـــام صانعي السياسة الاقتصادية هي كيف يمكن تحقيق أكبر معدل للنمو الاقتصادي بأقل درجة في التلـــوث البيئي والحافظ على الموارد الطبيعية[2].

6. تحسين توزيع الدخل وتحقيق العدالة في التوزيع

وهو هدف لابد أن يؤخذ في الاعتبار عند تصميم أي سياسة اقتصادية كلية، في أي نظام اقتصادي، فعند السعي إلي تحقيق الأهداف الاقتصادية الأخرى قد يحدث تفاوت في توزيع الـــدخل، وبالتـــالي لابـــد أن يكون من أهداف السياسة الاقتصادية الكلية تحقيق وإيجاد شبكة من الأمان والضمان الاجتماعي، تحقيق درجة معينة من العدالة في التوزيع، بالتأثير على توزيع الدخل سواء بين الفئات الاجتماعية والأفراد أو التوزيع بالتأثير بين أنماط الأسر من المختلفة، أو التوزيع بين المنـــاطق والأقـــاليم، أو التوزيـــع بـــين

[1] قحف، منذر (2001) مرجع سابق.

[2] الكتوت، فهمي (2020) مرجع سابق

القطاعات اقتصادية، وتحقيق العدالة بدرجة أكثر وضوحا في الصورتين الأولى والثانية. والعدالة في توزيع الدخل قائمة على فكرة العدالة النسبية، وهناك وجهات نظر للعدالة في التوزيع، فهناك العدالة بمفهوم أخلاقي إنساني يدعو إلى ضرورة التعايش السلمي بين طبقات ذات الدخل المرتفع والطبقات ذات الدخل المنخفض ويقضي هذا المفهوم بالأخذ الأغنياء وإعطاء الفقراء حتى تقل الفجوة بين الطرفين ويزول أي حقد، ويسود هذا المفهوم بدرجة أكثر في المجتمعات الاشتراكية وهناك مفهوم العدالة المادي البحث، ويعني حصول كل فرد على الدخل الذي يتناسب مع قدراته وملكاته في العمل والإبداع والابتكار، وأما أولئك الذين ليست لديهم هذه القدرات فإن نصيبهم في الدخل يقل بكثير عن غيرهم، ويسود هذا المفهوم بدرجة أكثر في المجتمعات الرأسمالية، وبالرغم من هذا التباعد في مفهوم العدالة والتوزيع، فإن كل المجتمعات في الوقت الحاضر تجمع بين المفهومين ولكن بصورة يغلب عليها مفهوم على آخر حسب العقيدة السائدة في المجتمع[1].

7. أهداف اقتصادية أخرى

إلى جانب الأهداف الاقتصادية الرئيسية المشتركة في معظم السياسات المطبقة في الدول المختلفة يمكن أن نجد عدد من الأهداف الاقتصادية الرئيسية الأخرى المتفرقة، لعل من أهمها[2]:

- تحقيق أعلى درجة ممكنة من الكفاءة في مجال الإنتاج والتبادل.
- أن يحقق كل من الناتج القومي والاستهلاك المتوسط نمو مضطرداً.
- رفع مستوى الاستهلاك الخاص في الحاضر والمستقبل، حيث يرتبط بتحسين مستوى المعيشة وهو هدف مرغوب.
- إشباع الحاجات الجماعية، حيث يصبح من المرغوب فيه تحسين الاستهلاك الجماعي للمواطنين، بتوفير الكثير من الخدمات والمرافق العامة.

[1] عناية، غازي (2008) مرجع سابق

[2] شاهين، محمد (2018) مرجع سابق

- حماية البيئة من التلوث وهو أحد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها حديثا وخاصة في المجتمعات النامية.

وقد لخص كينيث بولدنج Kenneth Bulding كل هذه الأهداف في أربعة أهداف التقدم والاستقرار والعدالة والحرية[1].

5.2.2 علاقة أهداف السياسة الاقتصادية بالمشاكل الاقتصادية الأخرى

لعل من الواضح في التحليل السابق أن أهداف السياسة الاقتصادية الكلية يتم وضعها لعلاج المشاكل الاقتصادية الكلية التي يعاني منها الاقتصاد القومي، وعدم تحقيق تلك الأهداف يفاقم تلك المشكلات، ولعل أهم المشاكل الاقتصادية التي يمكن أن يعاني منها أي مجتمع أو أي اقتصاد قومي هي واحدة أو أكثر المشكلات التالية[2]:

1. البطالة بكل أنواعها وآثارها.
2. الإختلالات الهيكلية في بنيات الاقتصاد القومي ومتغيراته.
3. ارتفاع معدلات التضخم وعدم الاستقرار في الأسعار.
4. انخفاض معدلات نمو الاقتصاد القومي بالمقارنة بمعدلات النمو السكاني.
5. سوء تخصيص الموارد وانخفاض القيمة المضافة والإنتاجية.
6. تفاقم عجز الموازنة العامة للدولة.
7. تزايد العجز في الميزان التجاري وميزان المدفوعات وتدهور قيمة العملة الوطنية.
8. انخفاض الصادرات وتفاقم مشكلة الديون الخارجية.
9. سوء توزيع الدخل والثروة.

[1] فون، ميزس (2007) مرجع سابق.

[2] الكتوت، فهمي (2020) مرجع سابق

10. تفاقم مشاكل التلوث البيئي وتزايد استنزاف الموارد الطبيعية وقد تكون هناك مشاكل أخـرى إلا أن ما ذكر هنا من مشاكل هي أهم ما يمكن أن يصادف أي اقتصاد قومي من مشاكل اقتصادية كلية[1].

3.2 الحد الأدنى للأجور

بدأ استخدام الحد الأدنى للأجور كأحد عناصر السياسة العامة في العديد من البلدان منـذ زمـن لـيس بالقصير، كانت البداية من نيوزلندا واستراليا عام 1880م، فبريطانيا عام 1909م، ثم الولايات المتحدة الأمريكية عام 1938م [2]، حيث تم إقرار وتطبيق هذه القوانين كجزء من السياسة العامة الهادفـة إلـى تحقيق العدالة الاجتماعية بغية تحسين المستوى المعيشي للعمال.

1.3.2 مفهوم الحد الأدنى للأجور

وقد عرف الحد الأدنى للأجور على انه "الأجر الأدنى المسموح قانونا أو فعلا مهما كان مستوى كسـب أو مهارة العامل، وهو الأجر الذي له قوة قانونية ويتم تطبيقه تحت تهديد العقوبـة الجنائيـة أو غيـر الجنائية" [3].

وهناك من عرّفه على أنه إجراء تدخلي مباشر تقوم به الحكومات يتم بموجبه حصـول العامـل علـى الأجر الكافي لتغطية احتياجاته واحتياجات عائلته الأساسية من مأكل وملبس ومسكن، وتسعى الحكومـة من وراء هذا الإجراء إلى الحد من انتشار ظاهرة الفقر وخاصة بين العمال[4]

أما منظمة العمل الدولية فقد عرفت الحد الأدنى للأجور على انه: الواجب دفعه للعامـل مقابـل عمـل منجز أو خدمات مقدمة خلال فترة زمنية محددة سواء أكان يحسب على أساس الوقت أو المخرجـات،

---

[1] الظاهر، زديك (2022) مرجع سابق.

[2] شرفاوي، عمر، (2018) "إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع"، مجلة المستقبل الاقتصادي، الجزائـر، مجلـد6، عدد1، ص187.

[3] نفس المرجع، ص188.

[4] Gyes, G. & Thorsten, S. (2015). Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative strategies for Inclusive Growth. ed1. European Trade Union Insitute

والذي لا يمكن تخفيضه لا عن طريق اتفاق فردي أو جماعي إذ يكفله القانون، وهو كذلك: الحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق[1].

أيضا تم تعريف الحد الأدنى للأجور على أنه "إجراء تدخلي مباشر تقوم به الحكومات يتم بموجبه حصول العامل على الأجر الكافي لتغطية احتياجاته واحتياجات عائلته الأساسية من مأكل وملبس ومسكن، وتسعى الحكومة من وراء هذا الإجراء إلى الحد من انتشار ظاهرة الفقر وخاصة بين العمال[2].

كما تم تعريف الحد الأدنى للأجور على أنه "الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه شريطة أن يكفل تغطية نفقات العامل وأسرته بما يضمن لهم القدر المعقول والضروري من العيش اللائق[3].

أما أعمر[4] فقد عرف الحد الأدنى للأجور على أنه: الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي يساعد ذوي الدخل المحدود على اقتناء المواد الاستهلاكية الضرورية التي تضمن لهم العيش الكريم وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار.

من خلال التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف الحد الأدنى للأجور بأنه: تدخل حكومي مباشر يرمي إلى تحقيق توازن عادل بين مصلحتين متضاربتين وهما المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة والمصلحة

---

[1] مليكية، يحيات، وأمية بوشارب (2016). دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الادنى في الجزائر خلال الفترة (1970 – 2014). مجلة الاقتصاد الجديد، 2(15)، ص68

[2] شوتري، آمال، وبوعزة خالد (2011). أثر الزيادة في الحد الأدنى المضمون للأجور على السياسة النقدية في الاقتصاد الجزئري. مجلة العلوم الاقتصادية ولتسيير والعلوم التجارية، (6)، ص76

[3] الخطيب، طارق توفيق (2012). الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. المجلة العملية التجارة والتمويل، 780-856

[4] سليماني، فردة، ومولود حشمان (2018). أثر الأجر الأدنى علي العمالة منخفضة الأجر. في الجزائر (1990-2016). مجلة الباحث، 18(1)، ص12

الاقتصادية لأرباب العمل ومن جانب أخر يضمن لأصحاب الأجور الضعيفة والمتدنية قدرة شرائية والعيش بكرامة ومساهمة في النمو والتنمية.

تتعدد التسميات المستخدمة في الدول بالنسبة لما يدفع للأفراد لقاء عملهم، فمصطلح الأجر هو عبارة عن المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد الذين يقومون بأعمال الإنتاج وبعد الانتهاء منه، فالأجور بمعناها الاقتصادي الواسع هي جميع أشكال وأنواع الامتيازات التي يحصل عليها عنصر العمل في العملية الإنتاجية، والذي يتضمن الأجر بالساعة أو الأسبوع أو الأجور الشهرية مضافا إليها امتيازات أخرى، وعادة ما يكون الأجر نقدا، بالرغم من أن بعض المدفوعات العينية تعتبر أيضا ضمن بند الأجور.[1]

والحد الأدنى للأجور هو تشريع حكومي إلزامي يمنع انحدار أجور العمالة تحت مستوى معين، ويكون هذا الحد غالبا فوق الأجر الاعتيادي السائد في السوق، وتطبق دول كثير أنظمة الحد الأدنى للأجور منذ فترة طويلة من الزمن، وتجدر الإشارة إلى أن أول تشريع صدر بخصوص احد الأدنى للأجور كان في الولايات المتحدة الأمريكية[2].

وتم تعريف الحد الأدنى للأجور من قبل منظمة العمل الدولية علي أنه "المبلغ الأدنى الواجب دفعه للعامل مقابل عمل منجز أو خدمات مقدمة خلال فترة زمنية محددة سواء أكان يصب على أساس الوقت أو المخرجات، والذي لا يمكن تخفيضه لا عن طريق اتفاق فردي أو جماعي إذ يكفله القانون[3].

وحسب قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية فقد جاء في مادة (1): اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية على النحو الآتي: 1. يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الفلسطينية

[1] مساليا، ماركو، وكابيلي، كلارا، وعامر، وجيه (2010)، الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)، رام الله–فلسطين، ص7

[2] المشعل، خلد بن عبد الرحمن (2010)، الحد الأدنى للأجور(النظريات والسياسات والآثار)، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان، العدد3، ص414.

[3] International Labour Organization, (2012). Social Justice and Growth: the Role of the Minimum Wage. International Journal of Labour Research, 4(1), 128–38.

وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شيقل) ألف وأربعمائة وخمسون شيقلاً شهرياً. 2. يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسميين مبلغاً وقدره (65 شيقل) خمسة وستون شيقلاً يومياً. 3. يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة "2" أعلاه مبلغاً وقدره (8.5 شيقل) ثمانية شواقل ونصف الشيقل للساعة الواحدة[1].

2.3.2 نظريات تحديد الأجور

يعد تحديد الأجور من المسائل الاقتصادية التي لا تزال موضع نقاش وجدل بين الكثير من الاقتصاديين، وقد وضع الاقتصاديون العديد من النظريات حول العوامل التي تحدد الأجر، وهي تعكس الظروف البيئية والاجتماعية والأفكار السياسية والاقتصادية التي لازمت تلك النظرية حال ظهورها. ومن أهم تلك النظريات:

أولا: نظرية الأجر العادل

وقد نادى بها القس تومس الاكويني في القرن الثالث عشر(1274-1225م)، وقد كان ينظر إلى الدخل على أساس أنه وسيلة هامة في توزيع الدخل، وقد عرف الدخل العادل بأنه القدر الذي يكفي لعيش الفرد في طبقته، وكان ينظر إلى المجتمع على أساس انه يتكون من طبقات معينة وثابتة [2].

ثانيا: نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة

ويرى أنصار هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى، وهذه النظرية تأثرت بآراء مالتوس الذي كان يرى من زيادة السكان كارثة

[1] قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، المقتفي: منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين، الموقع الالكتروني: http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16472.

[2] وهيبة، سراج (2008)، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشليف، الجزائر، ص33

محققة، ويقولون أن حركة العرض والطلب في سوق العمل كفيلة بالمحافظة على الأجور مدة طويلة الأمد في مستوى الحد الأدنى للمعيشة اللازمة للمحافظة على حياة العامل، وواضع أسس هذه النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغو، وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر.[1]

ثالثا: نظرية مخصص الأجور

وتنسب هذه النظرية إلى الاقتصادي ستيوارت مل(1873-1816م)، وترى هذه النظرية أن رأس المال الذي يملكه صاحب العمل ثابت ومحدد، كما أن الجزء المخصص لنفقات أجور العمال ثابت أيضا، فيترتب على ذلك ثبات أجور العمال وثبات عددهم، فإذا طالب العمال برفع أجورهم كان ذلك على حساب نفقات إنتاجية أخرى، مما يجعل من رفع الأجور سببا ف نقص الإنتاجية وانخفاض الأرباح، والعكس صحيح، لذلك لا بد أن تظل الأجور عند حد معين وذلك لثبات مخصص الأجور.[2]

رابعا: نظرية الإنتاجية الحدية

وكان من أهم أنصارها الاقتصادي الشهير مارشال، حيث كان مارشال يعتقد أن اجر العامل يساوي القيمة الصافية التي يضيفها العامل ذلك بعد خصم نفقات الإنتاج، وبالتالي فان العامل يحصل على اجر يساوي صافي إنتاجيته. [3]

خامسا: النظرية الماركسية في الأجور

الماركسية نظرية فلسفية اقتصادية يؤلف الاقتصاد السياسي جزءا رئيسيا منها، وتعد نظرية القيمة الزائدة، (فضل القيمة) حجر الزاوية في النظرية الاقتصادية الماركسية. تنطلق النظرية الماركسية

[1] الخطيب، توفيق. (2012). الحد الادنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. التجارة والتمويل، 32(4)، ص779.

[2] آمال، بوقبة (2020)، محاسبة الاجور ودورها في جباية المؤسسة – دراسة حالة عيادة بن عصمان مستغانم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.

[3] وهيبة، سراج (2008)، مرجع سابق، ص26

الاقتصادية من أن التبادل (البيع والشراء) يتم بين سلع متساوية القيمة وان الأجر هو قيمة السلعة التي يبيعها العامل إلى صاحب العمل وهو قوة عمله أو قدرته وأهليته للعمل.[1]

سادسا: نظرية العرض والطلب

والنظرية الحديثة للأجور ترى أن الأجور تحدد بناءاً على تفاعل قوى العرض مع الطلب، وعند تساوي العرض من العمال مع الطلب عليهم يتحدد الأجر، وإذا زاد عرض العمال انخفض الأجر، وإذا زاد الطلب ارتفع الأجر، أي أن العمل يتحدد سعره (الأجر) حاله حال أي سلعة أخرى.[2]

3.3.2 أنواع الأجور

هناك عدة تقسيمات للأجور قسمها الفقهاء والعلماء، حيث يمكن تقسيمها حسب اعتبارات مختلفة إلى أنواع عديدة، حيث أوردها ([3]) كالتالي:

أولا: أنواع الأجر بحسب طبيعته أو نوعيته، ويقسم إلى:

أ. الأجر النقدي: ويعبر عنه بالنقود التي يتلقاها الفرد كتعويض عن عمله سواء كان على شكل وحدات نقدية أو ورقية.

ب. الأجر العيني: وهو الذي يكون على شكل غذاء أو كساء أو إيواء أو خدمة مشروعة أخرى، أو بنسبة من الحاصلات الزراعية أو الأثمار.

---

[1] قناوي، عزت (2018). أثر سياسة الحد الأدنى للأجور على الإنفاق الاستهلاكي والفقر في مصر. التجارة والتمويل، 38(4)، ص337.

[2] أبو العلا، غانم. (2018). الحد الأدنى للأجور، ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي دراسة فقهية مقارنة. مجلة الشريعة والقانون بالقاهرة، 34(34)، ص607

[3] كاظم. عمار (2019). سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية–دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 8(1)، ص247

ثانيا: أنواع الأجر حسب قوته الشرائية او التبادلية: ويقسم إلى[1]:

أ. الأجر الإسمي: ويطلق على الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضا عما قدمه من عمل.

ب. الأجر الحقيقي: وهو مقدار ما يمكن أن يشتري العامل من حاجياته بمقدار أجرة الاسمي.

ثالثا: أنواع الأجر حسب طرق تحديده، ويقسم إلى[2]:

أ. الأجر الزمني: ويقدر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع دون الاهتمام بما ينتجه العامل.

ب. الأجر القطعي: وهو الأجر الذي يكون على أساس قطعة بصرف النظر عن الزمن المستغرق في الإنتاج ظاهريا.

ت. الأجر النسبي: وهو أن يكون نسبة معينة من الحاصل أو الناتج من المبيع أو بحصة من الأرباح أو ما شابه ذلك

ث. الأجر الإضافي: وهو ما يعطى للعامل إضافة على الأجر المحدد سلفا له، حيث قد تقرر إضافات معينة مقابل زيادة في الإنتاج أو لحالات معينة.

4.3.2 أهمية الأجور

للأجور أهمية كبيرة، حيث أن رغبة أي فرد بالعمل تكون بهدف الحصول على الأجر الذي يساعده على اشباع رغباته، وتكمن أهمية الأجور في التالي[3]:

- من الناحية الاجتماعية: حيث أن الأفراد والموظفين يعتاشون على المرتب الذي يصرف لهم من وظائفهم، ولا بد أن يكون المرتب كافي لمواجهة مستلزمات الحياة بطريقة كريمة، وإذا لم يكن

[1] عبد الغنى، قرنى. (2011). الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور دراسات وتجارب دولية للتطبيق فى مصر. مجلة الشروق للعلوم التجارية، 5(5)، ص95

[2] أبو العلا، غانم. (2018). الحد الأدنى للأجور، ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي دراسة فقهية مقارنة. مجلة الشريعة والقانون بالقاهرة، 34(34)، ص617

[3] ساحلي، جنات (2014). طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، ص48

كافي فسيؤدي إلى إرهاق الموظفين مما يؤدي إلى انخفاض مستواهم المادي والأخلاقي، وبالتالي ستسود أجواء العمل السلبية ويؤدي الموظف عمله بكسل، حتى يدخر جهده للقيام بعمل إضافي لمواجهة أعباء المعيشة، كما أن ذلك سوف يحدث الفساد داخل المنظمة والسرقة وغيرها

- من الناحية الاقتصادية: بذلت الجهود بشكل كثيف للحد من تكاليف الوظيفة العامة، والتقليل من عبئها على ميزانية الدولة، وهذا لا يتم إلا من خلال التنظيم الموضوعي والدقيق لكل نوع من أنواع الوظائف حيث أنه لا بد من الاستفادة الكاملة من إمكانيات الموظفين دون الحاجة إلى زيادة عددهم في المؤسسات.

5.3.2 العوامل المؤثرة في تحديد الأجر

إن وضع نظام مناسب للأجور من اكثر الوظائف أهمية، فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور بشكل يكفل اشباع حاجات العاملين، لان ذلك يساعد في حفزهم ودفهم للعمل بجد وإخلاص. ويتم تحديد الأجور بناء على مجموعة من العوامل هي:[1]

- العوامل الاقتصادية: ذلك أن المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية، وبالتالي فان سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشترين(أصحاب العمل) وعرض البائعين(العاملين).
- العوامل الاجتماعية: ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزا للمركز الاجتماعي الذي يمثله، بالإضافة إلى انه وسيلة لتلبية احتياجاته.
- العوامل النفسية: فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين وحفزهم للعمل.
- العوامل الأخلاقية: فالأجور يجب أن تكون عادلة.
- العوامل الإدارية: وهي تلك المتعلقة مستوى الوظيفة.

[1] العجمي، احمد عبد العليم (2016)، الضوابط الاقتصادية لتحديد الحد الادنى للأجر: مع التطبيق على مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مج107، ع523، ص368.

كما يجب مراعاة الآتي عند تحديد الأجر[1]:

1. أن تعكس اختلافات الأجور بين الوظائف المختلفة الاختلافات الحقيقية في درجة صعوبة واجبات ومسؤوليات الوظائف.
2. أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة مع مثيلاتها في المحيط نفسه.
3. التوازن بين قيمة ما يحصل عليه صاحب العمل من قوة عمل الأفراد، وبين ما يتحمله نظير تلك القوة من تكاليف إجمالية.
4. أن يكون هناك تناسب بين الأجور وتكاليف المعيشة للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.
5. أن يتم وضع حدود دنيا وعليا لأجر الوظيفة.
6. أن يعكس نظام الأجور الارتباط بين ما يدفع للعامل كمقابل، وبين أدائه الفعلي(الإنتاجية).
7. أن يتناسب نظام الأجور م قدرة صاحب العمل المالية ومركزه المالي.[2]

هناك عدة عوامل تحدد مستوى الأجر، منها حسب ما أوردته[3]:

1. قدرة المنظمة المالية: عندما تكون أرباح المنظمة مرتفعة ومواردها المالية متوفرة بشكل كافي يكون وضعها المالي أفضل الأمر الذي يجعل لديها إمكانية لدفع أجور عالية.
2. معدل التضخم السائد: فكلما ارتفع مستوى الأسعار بالسوق بسبب ارتفاع معدل التضخم يجب أن يتم تحديد مستوى أجور مناسب لمعدل التضخم.
3. مستوى صعوبة الوظيفة: فالوظائف التي يسهل علمها تستحق أجر أقل من الوظائف المعدة فكريا وجسديا، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها.

[1] المشعل، خالد (2010) الحد الأدنى للأجور: (النظريات والسياسات والأثار)، المجلة العلمية للبحوث والدراسات، ع3، ص397

[2] العجمي، احمد (2016) الضوابط الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجر، مجلة مصر المعاصرة، م107، ع523 ص369.

[3] ساحلي، جنات (2014). طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، ص52

4. المستوى المعيشي المناسب: حيث أنه كلما ارتفعت تكاليف المعيشة أدى إلى نقص أجـــر العامـــل الحقيقي وبالتالي انخفاض مستوى معيشته الأمر الذي يتحتم على المنظمات إلى تحديد مستوى أجر وفقا الزيادة في الأسعار.
5. الأداء: ويتم تحديد الأجر وفقا لبعض المعايير الموضوعة والمحددة مسبقا ويتم وضع الأجر وفقـــا لكمية الأداء أو نوعه.
6. المؤهل العلمي والخبرة: فالشخص الذي لديه خبرة في العمل تكون إنتاجيته أعلى وأسرع مما يعني أنه يستحق أجر مناسب لخبرته.
7. المهارة: بعض المنظمات تكافئ الفرد على ما يحصل عليه من شـــهادات أعلـــى، أو رخـــص أو إجازات أو دورات تدريبية.
8. المجهود: يصعب أحيانا قياس ناتج العمل، وذلك لأنه غير ملموس وواضح كما في أداء الأعمـــال الحكومية، إذا العبرة هنا بالمحاولة وليست النتيجة، وقد يتم الأخذ بالحسبان الطريقة أو الوسيلة التي استخدمها الفرد للوصول إلى النتائج.[1]

6.3.2 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور

قد يترتب على سياسة الحد الأدنى للأجور عددا من الآثار الايجابية التي يمكن أن ترافق الهدف والغاية الأساسية التي وضع من اجلها، وهذه الآثار منها السلبي ومنها الايجابي، وسأذكرها بشكل موجز علـــى النحو التالي:

[1] عبد الأمير، رغدة (2022) ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مج11، ع2، ص729.

أولاً: الآثار الايجابية [1]

- طالما أن الحد الأدنى للأجور أعلى من الأجر السائد في سوق العمل فان هـذا يعنـي أن الأجـر الحقيقي(المستوى العام للأجور) سوف يزداد وهذا يؤدي إلى زيادة القوة الشرائية للعمل، وبالتـالي خلق طلب إضافي، وتؤدي الزيادة في الطلب الكلي إلى تحقيق اثر ايجابي من خلال تشجيع زيـادة الإنتاج، حيث أن الزيادة في الطلب الكلي تحدث اثر مضاعف على زادة الناتج المحلي الإجمـالي وبالتالي الدخل، وكذلك رفع مستوى التوظيف دون أن يترتب عليها ارتفاع في الأسعار، وعادة ما يتحقق ذلك في الاقتصاديات التي لم تبلغ مستويات عالية من التشغيل ولديها مواد غير مسـتخدمة ويتمتع جهازها الإنتاجي في نفس الوقت بالمرونة التي تمكنه من سرعة استغلال الموارد المعطلـة والتوسع بالإنتاج بالشكل الملائم لتغطية الطلب الإضافي.
- إن ارتفاع الأجر يوفر للعامل مستوى معيشي أفضل ويحسن ظروفه الخاصة مما يشجعه على أداء عمله بنشاط وحماس اكبر، مما ينعكس ايجابيا على مستوى كفاءته وتحسن إنتاجيته، ونتيجة لـذلك من الممكن أن يحقق ارتفاع الحد الأدنى للأجور اثر ايجابي من خلال الإقبال على تشغيل عنصـر العمل بسبب تحسن إنتاجيته.
- إن وضع حد أدنى للأجور يزيد من القدرة الشرائية لشريحة كبيرة في المجتمع وبالتالي يزيد مـن الطلب الفعلي الأمر الذي يخلق أسواقا جديدة. [2]
- إن مقدار البطالة التي قد تنشأ نتيجة لتحدد الحد الأدنى للأجور لن تكون كبيرة، وبالتـالي يكـون إجمالي المستفيدين من إتباع هذا الإجراء اقل من المتضررين منه.[3]

---

[1] كاظم، عمار (2019) سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية: دراسة تطبيقية في بعض الدول الناميـة، مجلـة العلوم السياسية، مج8، ع1، ص247.

[2] الدجاني، مها (2015) سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الإجتماعية فى الجهاز الإدارى المصرى: بين الواقع والمـأمول. مجلـة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج16، ع4، ص163

[3] المشعل، مرجع سابق، ص423.

- إن هذا التشريع في الأساس يهدف إلى حماية مصالح العمال، حيث يرى مؤيدو تبني الحد الأدنى للأجور أن أسواق العمل تزخر بوجود قوى احتكارية في مجالات توظف العمالة، وتقوم هذه القوى بخفض الأجور إلى مستويات متدنية ما يتسبب في ظلم واضح للفقراء المحتاجين إلى الوظائف الذين يجبرون على قبول أجور متدنية بسبب تدن فرص العم، ويتطلب التصدي لتدني الأجور المقدمة من القوى الاحتكارية ضرورة وضع حد ادني من الأجور.[1]

ثانياً: الآثار السلبية

إن للحد الأدنى للأجور العديد من الآثار السلبية المتوقعة ومن أهمها:

1. يزيد مباشرة من التكاليف الإنتاجية للمنشآت مما يقلل من حجم الإنتاجية لتلك المنشأة، وهو ما قد يؤدي إلى انخفاض الناتج المحلي في الدولة.
2. إن وضع حد أدنى للأجور هو في الحقيقة رفع لسعر العمل، وبالتالي وبناءاً على أساسيات العرض والطلب فان الطلب سيقل والعرض سوف يزيد وتكون المحصلة هي فائض في العرض وهذا الفائض في سوق العمل هو عبارة عن البطالة.
3. بناء على النتيجة السابقة وهي ارتفاع معدل البطالة هذا بدوره يجعل الحكومات تتخذ إجراءات تصحيحية لخفض البطالة من خلال التنشيط المالي والنقدي وإتباع السياسات الاقتصادية التوسعية مما يقود إلى ارتفاع الأسعار وزيادة معدلات التضخم.[2]
4. إن زيادة الأجر الحقيقي تعني زيادة تكلفة استخدام عنصر العمل، وهذا سيؤدي إلى انخفاض الطلب على عنصر العمل وبالتالي انخفاض حجم التوظيف وارتفاع مستوى البطالة.

[1] عمر، شرفاوي (2018) إشكالية تحديد الحد الأدني للأجور بين النظري والواقع. المجلة العلمية للمستقبل الاقتصادي، ع6، ص185

[2] الخطيب، طارق (2012) الحد الادنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والتمويل، ع4، ص779.

5. إن فرض الحد الأدنى للأجر والذي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة عنصر العمل وبالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج بالنسبة للمنتج، قد ينجم عنه انخفاض القدرة التنافسية للمنشآت، وبالتالي انعكاسه على الصادرات وأحجامها.
6. إن ارتفاع المستوى العام للأجور وبالتالي ارتفاع القوة الشرائية للعمال قد يكون له أثرا سلبيا يتمثل بحدوث التضخم أو ارتفاع معدلاته، وعادة ما يحدث ذلك عند مستويات التشغيل العالية القريبة من التشغيل الكامل.[1]

7.3.2 أهمية وضع تشريع للحد الأدنى للأجور

إن الهدف الرئيس من تشريع الحد الأدنى للأجور هو توفير الحماية الاجتماعية للعاملين، وخصوصا العاملين ذوي الأجور المنخفضة أو الشرائح العمالية ذات القدرات التفاوضية الضعيفة، بهدف تعزيز هيكل الأجور العادلة في سوق العمل، ولتوفير الحد الأدنى والمقبول من الحياة اللائقة للعمال، والحد من الفقر.

ويعتبر وضع حد أدنى للأجور من السياسات التي تسعى الحكومات لإدخالها ضمن القوانين والتشريعات لتؤثر على الأجور، واستخدامها كوسيلة –مباشرة أو غير مباشرة– للتحكم في سوق العمل تضمن تحقيق بعض الأهداف الاقتصادية مثل النمو الاقتصادي، والعمالة ومستوى التشغيل، وإعادة توزيع الدخل، ويجري حاليا تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور في اكثر من 90% من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. [2]

[1] الزهار، محمد (2013) محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية و التطبيق، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج37، ع3، ص645.

[2] الخطيب، ايمن (2022) أثر الحد الأدنى للأجور على الصادرات الصناعية في الأردن، المجلة الاردنية للعلوم الاقتصادية، مج9، ع1، ص53.

ويتبين الهدف الرئيس لتحديد الحد الأدنى للأجور صريحا من خلال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 للعام 1970م، وفي التوصية المصاحبة لها رقم 135. حيث أشارت بشكل مباشر إلى أن يتم إعطاء الأجير أو العامل ما يضمن توفير الحماية الاجتماعية له من حيث المستويات الدنيا المسموح لها للأجور. ولقد أضحى هذا الهدف متواجدا بشكل صريح كذلك في الاتفاقيات الأخرى لمنظمة العمل الدولية مثل: الاتفاقية رقم 26(والتي تنطبق على أنشطة الحرف والصناعة بأشكالها المتعددة) والاتفاقية رقم 99 والتوصية 89 (والتي تنطبق على نشاط الزراعة) والتي تنص على أن الحد الأدنى للأجور لا ينبغي أن يكون ثابتا بل يجب أن يتماشى مع اقل معدل ممكن أن يؤمن القوات الكافي للعامل وعائلته. [1]

8.3.2 التأثيرات الاقتصادية لسياسة الحد الأدنى للأجور

- التأثير على مستوى البطالة: لم يتمكن علماء الاقتصاد من الجزم باتجاه التأثيرات (سلبا أم ايجابيا)، ففي الوقت الذي تساهم هذه السياسة في رفع المستوى المعيشي لشريحة واسعة من العمال، خصوصا أولئك الذين لا يتمتعون بقدرات تفاوضية عالية من النساء أو الأقل تعليما، حذر عدد من الاقتصاديين مما قد ينجم عن تحديد الحد الأدنى للأجور من زيادة في مستويات البطالة وارتفاع متوسط الأجور، وبالتالي حدوث تباطؤ في النمو الاقتصادي[2].
- التأثير على التضخم ومستوى الفقر: يعتبر التغلب على الفقر من احد أهم محفزات وتطبيق الحد الأدنى للأجور، إلا أن التأثير الفعلي يعتمد في مجمله على مستوى هذا الحد، إذ يرى باحثون أن فرض اجر أدنى فوق مستوى التوازن بين العرض والطلب على العمل، من الممكن أن يحسن من ظروف المعيشية لشريحة من العاملين، إلا أن وجود تأثير سلبي سيزيد العبء على الذين قد يفقدون وظائفهم، ويعتمد التأثير النهائي كذلك على مدى تطبيق الأجر الأدنى، ومدى التأثير على

[1] لمريني، سمية (2022) مدى مواكبة الحد الأدني للأجور في الجزائر للممارسات الدولية خلال الفترة (1970–2019)، مجلة الدراسات المالية، مج9، ع1، ص1057.

[2] شوتري، آمال (2011) أثر الزيادة في الحد الأدنى المضمون للأجور على السياسة النقدية في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية، ع6، ص160.

مستوى البطالة، والذي يرتبط بشكل رئيس بمرونة الطلب على العمـــال، فكلمـــا انخفضـــت هـــذه المرونة، تقلص عدد العمال الخاسرين(الذين يفقدون وظائفهم) وبالتالي يزيد من فعاليـــة تخفـــيض مستوى الفقر[1].

- تأثير تطبيق الحد الأدنى للأجور على تفاوت الدخل: إن التأثير على تفاوت الدخل قد يعتمد بشـــكل أساسي على مستوى الحد الأدنى للأجور، والذي من المتوقع أن يزيد مـــن حـــدة هـــذا التفـــاوت خصوصا إذا تجاوز مستوى التوازن السوقي، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المستفيدين(أولئك الذين طرأ زيادة على مستوى دخلهم) هم فقط من شريحة العمال الذين تقترب أجورهم من الحد الأدنـــى، وبذلك تزيد فجوة الدخل على حساب العمال الأكثر فقرا، كذلك يمكن أن يكون للتأثير على مستوى البطالة دور آخر؛ فارتفاع مستوى البطالة الذي قد يصاحب فرض أو زيادة الحد الأدنى للأجـــور سيؤدي إلى زيادة التفاوت في الدخل. [2]

9.3.2 معايير تحديد الحد الأدنى وطرائق مراجعته

إن تحديد مقدار الأجر تتعدد أساليبه وأن لكل من هذه الأساليب اشتراطاته وايجابياته وسلبياته وأن مقدار الأجر ذاته، يمكن أن يختلف تبعاً للأسلوب الذي يتبع في تحديده، فمسألة تحديد الأجر الأدنى تفـــرض‌ها اعتبارات مختلفة، اقتصادية واجتماعية وسياسية، فإن هذه الاعتبارات نفسها هي التي جعلت النظرة إلى هذا الحد تتغير من الناحية الاقتصادية، والتي كانت تعده ثمناً للمجهود الأدنـــى الـــذي يقدمـــه العامـــل لصاحب العمل، لتصبح النظرة الإنسانية والاجتماعية هي الأولى بالاعتبار، فقد أصـــحبت للاحتياجـــات

[1] الهوارين، ابراهيم (2017) مدى الالتزام بالحد الادنى للاجور فى القطاع الخاص: حالة العاملين بـــالأجر فـــى الأردن، مـــج4، ع2، ص185.

[2] الفلاح، بلال (2014)، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية(الضفة الغربية)، معهـــد أبحـــاث السياســـات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله–فلسطين، ص5

الاجتماعية التي يفرضها المجتمع المحيط بالعامل تأثيرات عميقة عند التفكير في منح الحد الأدنى للأجر. [1]

وأمام تنوع هذه العوامل المتداخلة، فإن القائمين على عمليات اقتراح وإقرار مستويات الحدود الدنيا للأجور، تلزمهم معايير مرنة وواضحة لتسيير مهامهم (أولاً) كما تلزمهم أساليب سلسة لمراجعة الأجر الأدنى و ألا تظّل مجمدة (ثانياً).

أولاً: معايير تحديد الحد الأدنى للأجور

تبنّت معظم التشريعات العمالية في تحديدها للحد الأدنى للأجر، ثلاثة معايير أساسية، تتمثل في معيار نفقات المعيشة الأساسية، و قدرة صاحب العمل على الأداء، ومعيار تفعيل التنمية الاقتصادية وتطوير المنشآت.

1. معيار تكاليف المعيشة الأساسية: لقد اقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ بداية ظهورها، بفكرة أخرى تتمثل في ضرورة كفاية هذا الحد لتغطية الاحتياجات الأساسية للعامل، وظلت هذه الفكرة قائمة في شكل هدف للحد الأدنى للأجور، ونصت العديد من التشريعات صراحة عليها. [2] حيث أن معيار نفقات المعيشة يظل دائماً في المقدمة وأن لم يدافع عنه الكثير وهو يحمل تفسيرات متعددة تفضي إلى تقديرات متباينة، البعض يوسع فيما يمكن إدراجه ضمن الاحتياجات الأساسية بينما البعض الأخر يميل إلى التضييق. الاعتماد وبشكل مطلق على الاحتياجات المادية والاجتماعية في تحديد الحد الأدنى للأجور، فهي تتأثر بالوقت والبلد، بالإضافة إلى عوامل أخرى ترتبط بمستوى التقدم الاقتصادي للدولة، فالمتقدمة منها تختلف عن النامية والمتخلفة[3].

---

[1] البرعي، احمد حسن (2008)، الوجيز في قانون العمل–عقد العمل الفردي علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة–مصر، ص162

[2] عبد الرحيم، خليل (2016) المحددات والآثار الإقتصادية المتوقعة للحد الادنى للأجور، مجلة التعاون، مج30، ع89، ص41

[3] لمريني، سمية (2022) مدى مواكبة الحد الأدني للأجور في الجزائر للممارسات الدولية خلال الفترة (1970–2019)، مجلة الدراسات المالية، مج9، ع1، ص1060

2. معيار قدرة أصحاب العمل على الأداء: الحكمة من جواز عدم الاعتماد على الأجر وحده لكفالة بلوغ مستوى معيشة لائق للعامل وأسرته، هو أن الاعتماد على الأجر وحده لبلوغ هذه الغاية قد يرفع الحد الأدنى إلى مستوى يتعارض مع اعتبارات أخرى مهمة، فتحديد أجر أدنى مرتفع بما يكفى لتأمين عيش كريم للعمال ودفعهم لرفع الإنتاجية ليس بالأمر السهل في أغلب الأحيان لأن الزيادة غير المدروسة قد تضر بالعمال وتؤدى إلى بطالة، وزيادة الأجور تعتبر عبئاً على المشروع، إذ لم يستطع الوفاء بها تعثّر وذلك قبلنا أم رفضنا هذا المعيار فلا بد من مراعاة قدرة المُنشآت على تحمل عبء زيادة الأجور، خاصة إذا كان الطلب على منتجاتها ذات طبيعة مرنة أو لم تكن سلعة ضرورية. ومن الأفضل إدماج سياسة الأجور في جميع جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة، فإقرار مبدأ تحديد الأجور في إطارها(السياسة الاقتصادية)، يدفعنا إلى الالتزام بالتدابير التي تتخذها لجان الأجور، لقدرتها على الحفاظ على التوازن بين المصلحة العامة والخاصة، لأنها أكثر إحاطة بالظروف الدولية المحيطة، ومدى انعكاسها على الأوضاع المالية الداخلية، الأمر الذي يمنعها نوعاً من المرونة التي قد تساعدها على تجاوز التأثيرات السلبية الطارئة، دون تعريض المنشآت الاقتصادية لخطر الإفلاس أو الإغلاق. [1]

3. معيار سن وكفاءة العمل: يبدو أن معايير العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجر لا تحظر صراحة تحديد معدلات مختلفة على أساس السن، فإن لجنة الخبراء ذكرت " أنه ينبغي التقيد بالمبادئ العامة التي تنص عليها الاتفاقيات الأخرى، لاسيما تلك المُدرجة في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والتي تشير تحديداً إلى تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي ". ويمكن القول أن المعيار الأساسي في تحديد الأجر، ينبغي أن يكون العمل الذي يؤديه العامل لا سنه، وفضلاً عن هذا فإن توصية الحد الأدنى للسن لسنة 1973 (رقم 46) تنص على ضرورة إيلاء عناية خاصة

[1] عبد الرحيم، خليل (2016) المحددات والآثار الإقتصادية المتوقعة للحد الادنى للأجور، مجلة التعاون، مج30، ع89، ص44

لتقديم أجر عادل للشباب مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي.[1] لهذا فإن تحديد معدلات أجور أدنى من الحد الأدنى للأجور للعمال الشباب عند تساوي العمل يتعارض مع المبادئ العامة للعمل التي تنطوي عليها مختلف اتفاقيات العمل الدولية، وبالتالي فإن العنصر الأساسي في هذا الخصوص هو قيمة العمل المنفذ، وهو ما يؤكده نص القرار الذي صدر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته (101) المنعقد في جنيف، على أن " التدابير التي تتخذ بشأن العمال الشباب، ينبغي أن تهدف إلى ضمان أجر يتسق مع العمل الذي يؤدونه".[2]

ثانيا: طرائق مراجعة الحد الأدنى للأجور

تبني التشريعات لأسلوب موحد للمراجعة أمراً صعباً وذلك لنفس الأسباب التي كانت وراء عدم الاعتماد على معيار معين لتحديد الأجر الأدنى، فالأجر بمكوناته المختلفة يبقى من حيث أهميته وقوته خاضعا لمؤثرات متعددة ومتداخلة تتغير سلباً وإيجاباً بسرعة كبيرة، مما يجعل العامل عرضة للتضرر. وعليه فإن العمال سوف يعانون من هبوط حاد في المستوى الأدنى لمعيشتهم نتيجة لذلك، وعندها يكون لِزاما على الدولة والفاعلين الاقتصاديين التدخل لتعديله حتى يحافظ على أداء الدور الذي أنشئ من أجله، وهذا التعديل يتم وفق أساليب مختلفة، تحكمها في إطارها العام صيانة القيمة المادية الحقيقية للأجور الدنيا، دون إهمال التوزيع العادل لثمار النمو الاقتصادي من خلال تطور هذا الحد على نحو أفضل[3].

وإزاء كل ما تقدم فإن أهم الأساليب التي تعتمدها التشريعات العمالية لا تعدو في الغالب أن تكون واحداً من أربعة، أسلوب التعديل التلقائي، أسلوب المراجعة على فترات منتظمة، أسلوب المراجعة من قبل لجان الأجور، أسلوب المراجعة من قبل الحكومة وهذا ما سأتناوله بقليل من التوضيح:

---

[1] التلاوي، عدنان (2011)، القانون الدولي للعمل- دراسة في منظمة العمل الدولي ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، جنيف، ص567.

[2] مكتب العمل الدولي (2012) القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الشباب وأزمة البطالة في دورته 101، جنيف، ص4.

[3] قناوي، عزت (2018). أثر سياسة الحد الأدنى للأجور على الإنفاق الاستهلاكي والفقر في مصر. التجارة والتمويل، 38(4)، ص340

التعديل التلقائي للأجر: في هذا الأسلوب يتم الأخذ بمبدأ جدول الأجور المتحرك، فيتم بشكل تلقائي بنسبة زيادة قيمة السلع والخدمات الأساسية المعتمدة كمرجع عند التحديد.[1]

التعديل على فترات منتظمة: تنص تشريعات بعض البلدان على مراجعة الأجور الدنيا بتحديد موعد محدد لإجراء التعديل كمرور سنة مثلاً، أو عند زيادة تكاليف المعيشة بنسبة معينة، وعند تحقيق هذين العنصرين أو هما معاً يتم تعديل الأجر الأدنى بالطريقة التي حددها المشرع.[2]

التعديل عن طريق لجان الأجور: تتضمن بعض التشريعات العمالية نصوصاً تجعل هذه المراجعة رهينة برغبة أعضاء لجان الأجور، ومدى قناعتهم في تمرير أي تعديل، ويتم ذلك من خلال توافق رغبة ممثلي العمال كلهم أو بعضهم، وأصحاب العمل، مما يسمح بالإبقاء على مصالح الطرفين معاً بعيداً عن القرارات الفردية.[3]

التعديل الحكومي الانفرادي: تتم مراجعة الحدود الدنيا للأجور وفق هذا الأسلوب عن طريق ترك الأمر لقناعة الحكومة ذاتها، حيث متى ما رأت أن الظروف التي تحيط بهذا الحد لا تحقق الأهداف التي رسمتها لبرنامجها، فتتدخل لغرض رفع قيمة هذا الحد ليواكب ما يحيطه من ظروف والعكس صحيح.

ويرى البعض أن هذا الأسلوب وإن كان إيجابياً من حيث كون الحكومة" المنتخبة ديمقراطياً"، أكثر إلماماً بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتداخلة في عملية تحديد القيمة الأجرية لحقوق العمال[4]، بما يحمي المصالح الكبرى للدولة دون الأضرار بمصالح الطبقة "العاملة "، ولكن هذا الأسلوب يمكن أن يكون معيباً وغير مقبول خصوصاً عندما يصبح الهدف من تخفيضه " من قبل الحكومة " ليس

---

[1] آمال، بوقبة (2020) مرجع سابق، ص48

[2] أبو العلا، غانم. (2018). الحد الأدنى للأجور، ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي دراسة فقهية مقارنة. مجلة الشريعة والقانون بالقاهرة، 34(34)، ص610.

[3] عمار (2019). سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية–دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 8(1)، ص250.

[4] منظمة العمل الدولية (2012) إعادة النظر في السياسات لمعالجة الأزمة الاقتصادية العالمية، الدورة 101، منظمة العمل الدولية، جنيف، 30/مايو –14/يونيو 2012، ص8.

لمصلحة الاقتصاد الوطني بأجمعه، و إنما لغرض تنفيذ السياسات الخارجية التي تفرض عليها مسبقاً، في ظل منظمة التجارة العالمية بشكل عام والبنك الدولي بشكل خاص.[1]

10.3.2 كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور

بغض النظر عن الطرق أو الطريقة المستخدمة في تحديد الحد الأدنى للأجور، يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار تحقيق التوازن بين الأهداف والاعتبارات التي تبدو متناقضة، فعلى سبيل المثال، قد نضع الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة باحتياجات العمال ومستويات المعيشة والتوزيع العادل للدخل حيث أن الحكومة تقع تحت الضغط المباشر من قبل النقابات العمالية الضاغطة لزيادة الحد الأدنى للأجور بينما قد تجعل الاعتبارات الاقتصادية المتعلقة بالإنتاجية والتنافسية وتوفير وظائف جديدة الحكومة تحت ضغط أكبر من قبل أرباب العمل للسعي دون رفع الحد الأدنى للأجور أو حتى السعي لخفض الحد الأدنى للأجور[2].

وعليه فإن وضع الحد الأدنى للأجور الذي يحقق التوازن بين الاعتبارين الاجتماعي والاقتصادي هو ذلك الحد الذي يرضي مصالح العمال وأرباب العمل في نفس الوقت سواء كان درجة التطبيق على المستوى الوطني من قبل الحكومة وممثلي النقابات العمالية وممثلي أرباب العمل أو على المستوى القطاعي أو على مستوى صناعة معينة لذلك نجد من بين هذه الطرق[3]:

أولاً: النظام الفردي

تحدد الحكومة بشكل مباشر الحد الأدنى للأجور من قبل صانعي القرار وهي ملزمة بالأثر القانوني، حيث أنه تم تطبيق هذا النظام لأول مرة في نيوزلندا في نهاية القرن التاسع عشر (1890) ثم تبنته

[1] مكتب العمل الدول (2008) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 97، جنيف، 15 يونيو 2008، ص6.

[2] ساحلي، جنات (2014). طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، ص66

[3] المشعل، خالد (2010) الحد الأدنى للأجور: (النظريات والسياسات والأثار)، المجلة العلمية للبحوث والدراسات، ع3، ص404

المملكة المتحدة في أوائل القرن العشرين (1909)، وقد أُسس النظام نظام مجالس الأجور في القطاعات ذات القدر التفاوضية المنخفضة أو القطاعات الغني لا يوجد فيها نقابات عمالية، فقد تبنت الحكومة طريقة تحديد الحد الأدنى للأجور من تلقاء نفسها ومن بين هذه البلدان، (البرازيل، الأورغواي، اسبانيا، نيجيريا، فرنسا، بلجيكا، جمهورية التشيك، كوريا الجنوبية)، وهو ما يحدده القانون ويسري على المستوى الوطني، وبسبب قوة النقابات العمالية وضغطها على الحكومة لمراجعة الحد الأدنى للأجور ومشاركتها في صنع القرار حول كيفية تحديد وزيادة حدود الأجور فان هذا النظام في حالة انكماش نسبي [1].

ثانيا: النظام الثنائي

يتكون النظام الثنائي من صورتين أساسيتين حسب منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم (131) في عام 1970:[2]

الصورة الأولى

تعتمد على وضع الحكومة مقترح للحد الأدنى للأجور ثم تستشير نقابات العمال وأصحاب العمل والخبراء الاقتصاديين ويسمى هذا بالقرار بعد التشاور.

حيث يجري التشاور في هذا النظام مع الشركاء الاجتماعيين بصورة مباشرة كما هو في فيتنام والتشيك، وهذه الصورة تنسجم مع الاتفاقية رقم (131) للهيئة الدولية للعمل المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور والتي تنص في الفقرة الثانية من المادة الأولى على أنه "تحدد السلطة المختصة في كل بلد بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأرباب العمل وللعمال المعنيين "، وتدعو منظمة العمل الدولية إلى اعتماد ممثلين لمنظمات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل وأساس هذا التمثيل المساواة

[1] عبد الأمير، رغدة (2022) ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مج11، ع2، ص733

[2] الدجاني، مها (2015) سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الإجتماعية فى الجهاز الإدارى المصرى: بين الواقع والمأمول. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج16، ع4، ص170

إضافة إلى خبراء مستقلين يشهد لهم بالخبرة والكفاءة من اجل تحديد الحد الأدنى للأجور والتي يراعـا بها مصلحة البلد العامة[1].

الصورة الثانية

لتحديد الحد الأدنى للجور يكون عن طريق إدارة أو هيئة متخصصة تقوم على تقديم دراسات وتوصيات للحكومة بخصوص معدل الحد الأدنى للأجور وتقوم الحكومة مرن جهتها بإصدار قرار مبني على هذه الدراسات والتوصيات المقدمة لها وهو قرار نهائي للتطبيق. حيث تعد هذه الإدارة أو الهيئة الدراسـات والتوصيات المتعلقة بمعدل الحد الأدنى للأجور وتقدم تقرير تفصيلي عن الوضـع الاقتصـادي بالبلـد والاتفاقيات القائمة وتلحقه بالتوصيات من اجل أن تكون بمثابة الداعم للحكومة فـي اتخـاذ القـرارات المناسبة[2].

11.3.2 الحد الأدنى للأجور في فلسطين

لم تخل الساحة الفلسطينية من الجدل حول إمكانية تطبيق حد أدنى للأجـور، وتضـاربت الآراء حـول الأثر الاقتصادي وحتى الاجتماعي لتطبيق مثل هذه السياسية. حيث يرى البعض أن الاقتصاد الفلسطيني لا يزال هش وقاصر عن تحمل هذه السياسية ولا يزال غير مهيأ، سـواء مـن الناحيـة الإداريـة أو الإنتاجية، لتحمل تكاليف وتبعات فرض الحد الأدنى للأجور، وأن فرض هذه السياسة سينعكس بشـكل سلبي على الاقتصاد ولن يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية على مستوى التخفيف من الفقر وتقليص فجـوة الأجور بين العمال [3]. في المقابل يرى آخرون أن الحد الأدنى ضرورة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية لا يمكن تأجيلها في ظل الأوضاع الصعبة التي يعانيها الفلسطينيون، الفقراء منهم على وجه الخصوص،

[1] عمر، شرفاوي (2018) إشكالية تحديد الحد الأدني للأجور بين النظري والواقع. المجلة العلمية للمستقبل الاقتصادي، ع6، ص190

[2] الزهار، محمد (2013) محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية و التطبيق، المجلة المصرية للدراسـات التجاريـة، مـج37، ع3، ص650

[3] معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) (2017)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطـاع الخـاص-تشـخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، آرام الله، فلسطين، ص3.

خاصة إذا ما تحدثنا عن مسألة تعزيز صمود الناس وتثبيتهم على أرضهم، وأنه لا يمكن تـرك أجـور الفقراء والكادحين لتحددها قوى السوق وحدها.

قام مجلس الوزراء الفلسطيني في تشرين أول 2012 بحسم هذا الجدل، حيث صادق على قـرار الحـد الأدنى للأجور، وقد جاء ذلك بعد عام من المفاوضات بين أعضاء اللجنة الوطنية للأجور والتي تشكلت من ممثلين عن الحكومة، ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال. وقد نص القرار على اعتمـاد حد أدنى للأجر الشهري بمقدار 1,450 شيكل، وحد أدنى يومي 65 شيكل، وحد أدنـى للسـاعة 8.5 شيكل. على أن يطبق في جميع الأرض الفلسطينية، وعلى جميع القطاعات الاقتصـادية. إلـى جانـب مجموعة من المسائل التي تم التوافق عليها، والتي يتوجب مراعاتها واعتبارها جزء من القرار، أهمها: أن يتم البحث في السبل الكفيلة بدعم بعض القطاعات من قبل الحكومة بما يمكنها من الاسـتمرار فـي العمل في ظل تطبيق الحد الأدنى للأجور. وأن يتم اعتماد غلاء المعيشة كمـا يصـدر عـن الجهـاز المركزي للإحصاء الفلسطيني كعلاوة مدفوعة لجميع العاملين في مناطق السلطة الفلسطينية فـي بدايـة كل سنة. وأن يتم تفعيل اللجان الثلاثية المركزية والفرعية على مستوى المحافظات للتأكد مـن تطبيـق مواد القرار والحد الأدنى للأجور بشكل كامل على أن يتم وضع الآليات الرقابية المناسبة لإنجـاز هـذا الأمر مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية الواردة في قانون العمل في حال المخالفة. وأن يتم تقيـيم أثر الحد الأدنى للأجور بشكل سنوي من خلال لجنة الأجور. في المحصلة فإن عملية تحديد قيمة الحـد الأدنى لم تعتمد على معايير اقتصادية واضحة، ولم تستند إلى دراسات تقييمية للآثـار المتوقعـة، بـل جاءت بالأساس كتسوية سياسية، كما جاءت أيضاً لمراعاة الاعتبارات الوطنية، خصوصاً فيمـا يتعلـق بفرض مستوى موحّد للأجر الأدنى في كافّة أرجاء الوطن ولكافة القطاعات.[1]

وفي السادس من آذار 2021 أعلنت الحكومة الفلسطينية نيتها إقرار قانون لرفع الحد الأدنـى للأجـور ليصبح 1950 شيكل/ شهريا، وهو ما أكد عليه وزير العمل الفلسطيني، والذي أعلن عن توقيع اتفاق ما

[1] ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، مرجع سابق، ص4.

بين القطاع الخاص ونقابات العمال واتحاد الغرف التجارية والحكومة على تثبيت الحد الأدنى للأجور بالمبلغ المذكور [1]

12.3.2 الأسباب وراء تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور

يستعرض الجزء التالي مجموعة الأسباب التي تفسر تدني امتثال أصحاب العمل لقرار الحد الأدنى للأجور كما وضحتها الأطراف الرئيسية المعنية، كالآتي:

أولاً: الأسباب وراء تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور من وجهة نظر وزارة العمل

تتمثل أهم الأسباب التي تحول دون تطبيق الحد الأدنى للأجور بحسب وزارة العمل في عدم مقدرة بعض القطاعات الاقتصادية الموصوفة بالفقيرة على تطبيق الحد الأدنى للأجور، إذ أن تطبيق هذا الحد سيدفع العديد من المنشآت في هذه القطاعات إلى الإغلاق، مثل قطاع رياض الأطفال وقطاع النسيج. إن الخلل يتمثل في وضع مستوى واحد للحد الأدنى لجميع القطاعات وعدم مراعاة أن بعض القطاعات لا تتمكن بالفعل من الالتزام بهذا المستوى. من جانب آخر قام مجلس الوزراء بالمصادقة على قرار يقضي بأن تبحث الحكومة بالسبل الكفيلة بدعم بعض القطاعات بما يمكنها من الاستمرار في العمل في ظل تطبيق الحد الأدنى للأجور، إلا أن الحكومة لم تلتزم بمساندة هذه القطاعات. [2]

يضاف إلى ذلك أن ضعف العمل النقابي في فلسطين وعدم قيام النقابات بدورها التوعوي من جانب، وتعدد الاتحادات النقابية والجهات التي تمثل العمال تعد من أهم الأسباب التي تفسر تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور، إذ تفشل هذه الأجسام النقابية بأن تتحول إلى قوة ضاغطة من شأنها التأثير على أصحاب العمل للامتثال للقرار. أيضاً يشجع قيام أعضاء هذه النقابات نفسها بانتهاك القانون وعدم الالتزام بدفع الحد الأدنى خاصة المحاميين والأطباء بتشجيع الآخرين على عدم الالتزام.

---

[1] فلسطين تعلن رفع الحد الأدنى للأجور مقابل 87 شيقل في اليوم، موقع رام الله الإخباري، 2021، تاريخ الدخول للموقع 2021/3/17: https://ramallah.news/p/177411.

[2] ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، ص5.

كمان ويوجد هناك نقص شديد بعدد الموظفين الذين يقومون بعمليات التفتيش، مما يؤدي إلى عدم قــدرة موظفي التفتيش من تغطية كل القطاعات المنشآت مما يسهم في عدم قدرة وزارة العمل عن الكشف عن المخالفات في تطبيق حد أدنى للأجور، مما يؤدي هذا الأمر إلى ارتفاع نسبة عدم الامتثال.

من الأسباب أيضاً، أن عقوبة مخالفي الحد الأدنى للأجور غير رادعة، وتتمثل بدفع غرامة تتراوح بين 50-100 دينار وأن يقوم صاحب العمل بدفع الفرق في الأجر بأثر رجعي على أن تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة. وفي هذا السياق يشار أن هناك عدداً من المنشآت لم تلتزم بتطبيــق القرار رغم أن الوزارة فرضت عقوبات عليهم. تزداد محدودية تأثير هذه العقوبة غير الرادعة بالأصل مع تدني قدرة الوزارة على الكشف فعلاً عن المخالفات. يرتبط هذا بتكاليف تطبيق القرار مقارنة بعوائد عدم التطبيق والتي ترتبط أيضاً بقدرة الوزارة على اكتشاف المخالفة. [1]

ثانياً: الأسباب وراء تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور من وجهة نظر نقابة العمال الفلسطينية

ترى نقابة عمال فلسطين أن السبب الأساسي وراء تدني مستوى الامتثال لقرار الحد الأدنــى للأجــور يتمثل في غياب الإرادة السياسية لدى السلطة الفلسطينية لتطبيق هذا القرار في ســياق سياســة حمايــة اجتماعية أوسع، وتظهر تجليات ذلك في غياب محاكم عمالية متخصصة تمكن العاملين من ممارسة حق التقاضي. وإلى عدم تخصيص الموارد المادية والبشرية اللازمة لجهة الاختصاص لتطبيق القرار، وهو ما ينعكس على شكل تدني في عدد المفتشين وعدد السيارات. يترافق غياب قــانون لحمايــة الحقــوق والحريات النقابية مع معدل بطالة مرتفع واستعداد الكثير من المتعطلين عن العمل بأخــذ رواتــب دون الحد الأدنى للأجور، مما يضعف قدرة العاملين الذين يتقاضون حد أدنى للأجور على الاحتجاج وتقــديم الشكاوى ضد أصحاب العمل.

[1] ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، مرجع سابق، ص6.

من جهة ثانية، فإن البنية القيادية للمنظمات النقابية التي في معظمها تتم على أساس المحاصصة والتعيين الحزبي من شأنه حرمان العمال من حرية اختيار ممثليهم. كذلك فإن بنية الاتحاد الرئيسي، التي تتشكل من اتحاد لنقابات مختلفة وقطاعات كبرى لا يشكل الحد الأدنى للأجور أولوية بالنسبة لها، ينعكس على جدية هذه النقابات في النضال من أجله. من جانب أخر هناك رؤى مختلفة داخل الاتحادات نفسها فيما يخص بعض القضايا العمالية بما فيها الحد

الأدنى للأجور. وفي هذا السياق يرى اتحاد النقابات المستقلة أن تعدد الجهات التي تمثل العمال لا تنعكس لا سلباً ولا إيجاباً على مسألة تطبيق القرار، وهذا مرتبط بالنقطة نظراً لابتعاد قيادة هذه الجهات عن فئات العاملين والعاملات والذين تقل أجورهم عن الحد الأدنى للأجور.[1]

ثالثاً: أسباب تدني الامتثال بحسب وجهة نظر أصحاب العمل

إن غياب ممثلين مباشرين عن أصحاب العمل من القطاعات الاقتصادية المختلفة في لجنة الأجور الوطنية لم يعزز الامتثال الطوعي لأصحاب العمل في هذه القطاعات. كما يعتبر تعدد النقابات العمالية من الأسباب التي ساهمت في تدني تطبيق القرار. حيث تم تمثيل العمال من قبل ثلاث نقابات تتنازع على مدى تمثيل كل منها للعمال. وقد أدى غياب جسم موحد للعمال على ظهور خلافات بين هذه الأجسام خلال عملية التفاوض الأمر الذي أضعف موقفها التفاوضي ودور هذا الطرف في ما يعرف بالحوار ثلاثي الأطراف (حكومة، وعمال، وأصحاب عمل).

كما يرى أصحاب العمل أنّ تحديد مستوى الأجر الأدنى على ضوء المتطلبات الضرورية للحياة يتعارض مع المستوى الذي يتساوق مع بنية وهيكلية الإنتاج بظل التشوهات البنيوية في الاقتصاد الفلسطيني. كذلك فإن الحد الأدنى المعتمد لم يراع البنى الاقتصادية المختلفة ومستويات الدخل والأجور والأسعار المتفاوتة في المناطق المختلفة. هذه الاختلافات الجوهرية تؤكّد على ضرورة التعامل مع

[1] ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، مرجع سابق، ص7.

بمقاييس مختلفة، إذ أنّ فرض مستوى واحد للأجور الدنيا قد يكون له آثار عكسية على ظروف العمـــل ومستوى حياة العمال. وأنّ فرض مستوى موحّد للأجر الأدنى يشي ضمنياً بأنّ القرار لا يعتبر أنّ البنية الاقتصادية ومستويات الحياة لها دور في تقرير مستوى الحد الأدنى للأجور. [1]

[1] ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور، مرجع سابق، ص8.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 تمهيد

هدف هذا الفصل للتعرف على أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني. وكان المجتمع في هذه الدراسة هو العاملين والعاملات في مجال السكرتاريا ورياض الأطفال والمدارس الخاصة. وتكونت عينة الدراسة الحالية من (120) من العاملين والعاملات في مجال السكرتاريا ورياض الأطفال والمدارس الخاصة، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية القصدية، والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التي شملتها:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	38	%31.7
	أنثى	82	%68.3
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	28	%23.3
	بكالوريوس	74	%61.7
	ماجستير فأكثر	18	%15
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	28	%23.3
	من 5- 10 سنوات	52	%43.3
	11- 15 سنة	30	%25
	16 سنة فأكثر	10	%8.4
طبيعة العمل	سكرتير/ة	40	%33.3
	معلم /ة رياض أطفال	40	%33.3
	معلم /ة مدرسة خاصة	40	%33.3
المحافظة	نابلس	40	%33.3
	جنين	40	%33.3
	رام الله	40	%33.3
	المجموع	**120**	**%100**

ومن خلال نتائج الجدول السابق يتضح لنا الأمور التالية:

- يتضح لنا من الجدول السابق أن نسبة الإناث كانت أعلى من نسبة الذكور، فبلغت نسبة الذكور 31.7%، بينما بلغت نسبة الإناث 68.3% من العينة التي شملتها الدراسة. ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن غالبية المؤسسات بشقيها العام والخاص يغلب الطابع الذكوري على موظفيها.
- أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فكانت النسبة الأكبر من العينة لديهم مؤهل العلمي (بكالوريوس) حيث وصلت نسبتهم إلى 61.7% من العينة، تلاها المؤهل (دبلوم فأقل) بنسبة

وصلت إلى 23.3% من العينة التي شملتها الدراسة، أقلها كان للمؤهل (ماجستير فأكثر) بنسبة وصلت إلى 15%.

- أما فيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة فكانت النسبة الأكبر من العينة لديهم سنوات خبرة ضمن الفئة (من 5- 10 سنوات) حيث وصلت نسبتهم إلى 43.3% من العينة، تلاها الفئة (11- 15 سنة) بنسبة وصلت إلى 25% من العينة، تلاها الفئة (اقل من 5 سنوات) بنسبة وصلت إلى 23.3% من العينة، وأقلها كان للفئة (16 سنة فأكثر) بنسبة وصلت إلى 8.4% من العينة التي شملتها الدراسة.
- أما فيما يتعلق بمتغير طبيعة العمل فقد كانت النسبة متساوية ما بين توزيع العينة اعتماداً على طبيعة عملها فكانت النسبة المئوية لكل من السكرتارية ومعلمي رياض الأطفال ومعلمي المدارس الخاصة هي 33.3%.
- فيما يتعلق بمتغير المحافظة فقد كانت النسبة متساوية ما بين توزيع العينة اعتماداً على المحافظة فكانت النسبة المئوية لكل من المحافظات (نابلس، جنين، رام الله) هي 33.3%.

2.3 أداة الدراسة

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) بعد مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، ومن ثم تصميمها وتطويرها كأداة لجمع البيانات بحيث قسمت إلى قسمين وهما:

1. القسم الأول المعلومات الشخصية وتضمنت كل من: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل، الحافظة.
2. القسم الثاني وتضمن فقرات الاستبانة والتي بلغ عددها (35) فقرة، وقد صممت الاستبانة على أساس مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الأبعاد، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: بدرجة موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة، وتضمن هذا القسم خمس محاور رئيسية وهي:

- المحور الأول: واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية وتضمن الفقرات (1– 7).
- المحور الثاني: دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور وتضمن الفقرات (8– 15).
- المحور الثالث: مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور وتضمن الفقرات (16– 22).
- المحور الرابع: أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور وتضمن الفقرات (23– 29).
- المحور الخامس: تبعات عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور، وتضمن الفقرات (29–35).

3.3 صدق الأداة

من اجل التأكد من صدق الأداة تم استخدام صدق المحتوى الذي يهدف إلى التأكد من ملائمة محتوى الاستبانة وأسئلتها لمشكلة الدراسة، والتأكد من أن أسئلة الدراسة تنعكس على فرضياتها التي تحاول الدراسة الإجابة عنها، وتم التأكد من ذلك عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذات الاختصاص والخبرة العالية في المجال البحث وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الدراسة وذلك بالتعديل وإلغاء بعض الفقرات وحذفها، وبناءً على ملاحظات المحكمين تم تعديل أداة الدراسة لتصبح بصورتها النهاية التي تم توزيعها على أفراد العينة.

4.3 ثبات الأداة

جدول (2)

معامل الثبات لمحاور الدراسة كافة

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية.	0.77
2	دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور.	0.82
3	مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	0.75
4	أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	0.79
5	تبعات عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	0.84
	الدرجة الكلية لمعامل الثبات	0.88

تم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا والذي وصل إلى 0.88 وتعتبر هذه النسبة جيدة جدا وتفي بغرض الدراسة.

5.3 إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

1. قراءة ومراجعة الأدبيات المشابهة لموضوع الدراسة.
2. إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها النهائية بعد التعديل.
3. تحديد أفراد مجتمع الدراسة.
4. اختيار عينة الدراسة المشاركين في تعبئة الاستبانات.
5. توزيع الاستبانة على أفراد العينة بشكل عشوائي.
6. تفريغ البيانات وإدخالها إلى الحاسوب ومن ثم معالجتها إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
7. استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

6.3 المعالجة الإحصائية

من أجل معالجة البيانات استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعيـــة (SPSS) وذلـــك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.
3. معامل كرونباخ ألفا.
4. اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة (Independent Sample T-Test).
5. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى موافقة عينة الدراسة واجاباتها عن الأسئلة التي شملتها استبانة الدراسة حولت العلامة وفق المدى الذي تتراوح ما بين (5-1) وتصنيف الدرجات إلى خمس فئات اعتماداً على متوسطها الحسابي وهي: درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة صغيرة، درجة صغيرة جداً، وذلك وفقاً للجدول (4) التالي:

جدول (3)

درجات احتساب مستوى الموافقة لمحاور الدراسة وفقراتها

الدرجة	القيمة
منخفضة جدا	أقل من 1.81
منخفضة	1.81 – 2.6
متوسطة	2.61 – 3.4
مرتفعة	3.41 – 4.21
مرتفعة جداً	أكثر من 4.21

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية؟

المحور الأول

جدول (4)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الأول

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور.	2.2	.552	%44	منخفضة
2	تقدم الحكومة للشركات ومنظمات الأعمال لوائح وقوانين ملزمة خاصة بالعمل والأجور.	1.9	.732	%38	منخفضة
3	تساعد وزارة العمل العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.	1.8	.652	%36	منخفضة جدا
4	تعمل الحكومة وبالتعاون مع كافة الشركات والمؤسسات على إقرار قانون الحد الأدنى للأجور وتطبيقه على أرض الواقع.	2.5	.721	%50	منخفضة
5	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.	2	.556	%40	منخفضة
6	تطبق الحكومة قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء.	1.8	.665	%36	منخفضة جدا
7	تساعد الحكومة العمال في تلقيهم للحد الأدنى للأجور وفق القانون.	1.85	.872	%37	منخفضة
	الدرجة الكلية	**2.01**	**.671**	**%40.1**	**منخفضة**

يتبين الجدول السابق النتائج المرتبطة بفقرات المحور الأول (واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية) ونلاحظ من خلاله النقاط التالية:

1. إن أعلى فقرة في المحور هي الفقرة رقم (4) وبنسبة مئوية وصلت إلى (50%) والتي تنص على: تعمل الحكومة وبالتعاون مع كافة الشركات والمؤسسات على إقرار قانون الحد الأدنى للأجور وتطبيقه على أرض الواقع.
2. إن أقل فقرة في المحور كانت لصالح الفقرتين رقم (3، 6) وبنسبة مئوية وصلت إلى (36%) والتي نصتا على:

- تساعد وزارة العمل العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.
- تطبق الحكومة قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء.

3. إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية قد بلغت (40.1%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت منخفضة على فقرات المحور، وبالتالي فإن واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية كان منخفضاً بدلالة المتوسط الحسابي اعتماداً على وجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور؟

المحور الثاني

جدول (5)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الثاني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
8	توجد نقابة فاعلة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الحد الأدنى للأجور.	2.1	761	%42	منخفضة
9	تساعد نقابة العمال في تحصيل العمال لأجورهم من الشركات.	1.9	.711	%38	منخفضة
10	ترفد نقابة العمل قضايا أمام المحاكم للحفاظ على حقوق العمال.	2.2	.497	%44	منخفضة
11	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نقابة تهتم في تحصيل حقوقه الخاصة بالأجر.	2	.722	%40	منخفضة
12	تهتم النقابة بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.	2.4	.616	%48	منخفضة
13	قامت نقابة العمال بالدور المنوط بها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.	2.3	.733	%46	منخفضة
14	مارست نقابة العمال ضغوطا جادة على الحكومة لرفع معدل الحد الأدنى للأجور.	2.4	.754	%48	منخفضة
15	ساهمت نقابة العمال في إقرار قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ في العام 2021.	2.6	.650	%52	منخفضة
	الدرجة الكلية	**2.24**	**.762**	**%44.75**	**منخفضة**

يتبين الجدول السابق النتائج المرتبطة بفقرات المحور الثاني (دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور) ونلاحظ من خلاله النقاط التالية:

1. إن أعلى فقرة في المحور هي الفقرة رقم (15) وبنسبة مئوية وصلت إلى (52%) والتي تنص على: ساهمت نقابة العمال في إقرار قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ في العام 2021..
2. إن أقل فقرة في المحور هي الفقرة رقم (9) وبنسبة مئوية وصلت إلى (38%) والتي تنص على: تساعد نقابة العمال في تحصيل العمال لأجورهم من الشركات.
3. إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور قد بلغت (44.75%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت منخفضة على فقرات المحور، وبالتالي فإن دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور كانت منخفضة بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟

المحور الثالث

جدول (6)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الثالث

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
16	تعتمد القطاعات الاقتصادية نظام الحد الأدنى للأجور وفق قانون العمل الفلسطيني.	1.8	.567	%36	منخفضة جدا
17	تلتزم القطاعات الاقتصادية بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ أخيرا.	1.6	.534	%32	منخفضة جدا
18	العديد من القطاعات الاقتصادية لا تطبق قانون الحد الأدنى للأجور.	4.2	.740	%84	مرتفعة
19	تسلم القطاعات الاقتصادية الراتب الشهري لمستحقيه في الموعد المحدد.	2.1	.662	%42	منخفضة
20	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في القطاعات الاقتصادية بطريقة ايجابية.	3.1	.641	%62	متوسطة
21	يوجد تطوير مستمر لوضع الرواتب والأجور داخل القطاعات الاقتصادية.	2.2	.733	%44	منخفضة
22	هناك التزام محدود من قبل القطاعات الاقتصادية فيما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	2.8	.489	%56	منخفضة
	الدرجة الكلية	**2.54**	**.703**	**%50.86**	**منخفضة**

يتبين الجدول السابق النتائج المرتبطة بفقرات المحور الثالث (مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور) ونلاحظ من خلاله النقاط التالية:

1. إن أعلى فقرة في المحور هي الفقرة رقم (18) وبنسبة مئوية وصلت إلى (84%) والتي تنص على: العديد من القطاعات الاقتصادية لا تطبق قانون الحد الأدنى للأجور.
2. إن أقل فقرة في المحور هي الفقرة رقم (17) وبنسبة مئوية وصلت إلى (32%) والتي تنص على: تلتزم القطاعات الاقتصادية بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ أخيراً.
3. إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو بمدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور قد بلغت (50.86%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت منخفضة على فقرات المحور، وبالتالي فإن مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور كان منخفضاً بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟

المحور الرابع

جدول (7)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الرابع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
23	يوجد قصور في الرقابة الحكومية الفاعلة على القطاعات الاقتصادية.	4.1	.609	%82	مرتفعة
24	يوجد ضعف في نقابة العمال لمتابعتهم مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	3.8	.615	%76	مرتفعة
25	لا يوجد إجراءات عقابية من قبل الحكومة على القطاعات الاقتصادية في حال عدم التزامها بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	4.1	.647	%82	مرتفعة
26	تتردد الحكومة في تطبيق القانون ومحاباتها للقطاعات الاقتصادية.	4.5	.811	%90	مرتفعة جدا
27	يوجد ثغرات في قانون الحد الأدنى للأجور يتيح للقطاعات الاقتصادية التنصل من التزامها به.	3.9	.523	%78	مرتفعة
28	أكبر عقبة أمام تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور هو غياب السلطة التشريعية لإقراره بشكل رسمي.	3.8	.671	%76	مرتفعة
29	تعتبر السلطة القضائية ضعيفة في البت في القضايا المتعلقة بحقوق العمال بعامة والمتعلقة بالحد الأدنى للأجور بخاصة.	4.1	.773	%82	مرتفعة
	الدرجة الكلية	**4.04**	**.609**	**%80.86**	**مرتفعة**

يتبين الجدول السابق النتائج المرتبطة بفقرات المحور الرابع (أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور) ونلاحظ من خلاله النقاط التالية:

1. إن أعلى فقرة في المحور هي الفقرة رقم (26) وبنسبة مئوية وصلت إلى (90%) والتي تنص على: تتردد الحكومة في تطبيق القانون ومحاباتها للقطاعات الاقتصادية.
2. إن أقل فقرة في المحور كان لصالح الفقرتين رقم (24، 28) وبنسبة مئوية وصلت إلى (76%) والتي نصتا على:

- يوجد ضعف في نقابة العمال لمتابعتهم مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.
- أكبر عقبة أمام تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور هو غياب السلطة التشريعية لإقراره بشكل رسمي.

3. إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور قد بلغت (80.86%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت مرتفعة على فقرات المحور، وبالتالي فإن درجة أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور كانت مرتفعة بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور؟

المحور الخامس

جدول (8)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الخامس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
30	يؤدي عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني.	4.6	0.62	%92	مرتفعة جدا
31	يسهم عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في زيادة نسبة الفقر في المجتمع الفلسطيني.	4.4	0.68	%88	مرتفعة جدا
32	يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور لدى بعض القطاعات إلى عدم التزام القطاعات الملتزمة بالحد الأدنى للأجور.	4.7	0.6	%94	مرتفعة جدا
33	يؤدي عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى ضعف القوة الشرائية لدى فئات عديدة من المجتمع وبالتالي تراجع الإنتاجية.	4.3	0.698	%86	مرتفعة جدا
34	يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى زيادة الفجوة في فروق الدخل بين شرائح العمال المختلفة.	4.6	0.63	%92	مرتفعة جدا
35	يسهم عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في تراجع إنتاجية العامل وبالتالي تراجع إنتاجية المؤسسة أو المنظمة.	4.5	0.65	%90	مرتفعة جدا
	الدرجة الكلية	**4.51**	**0.64**	**%90.2**	مرتفعة جدا

يتبين الجدول السابق النتائج المرتبطة بفقرات المحور الخامس (تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور) ونلاحظ من خلاله النقاط التالية:

1. إن أعلى فقرة في المحور هي الفقرة رقم (32) وبنسبة مئوية وصلت إلى (94%) والتي تنص على: يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور لدى بعض القطاعات إلى عدم التزام القطاعات الملتزمة بالحد الأدنى للأجور.
2. إن أقل فقرة في المحور كان لصالح الفقرة رقم (33) وبنسبة مئوية وصلت إلى (86%) والتي تنص على: يؤدي عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى ضعف القوة الشرائية لدى فئات عديدة من المجتمع وبالتالي تراجع الإنتاجية.
3. إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور قد بلغت (90.2%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت مرتفعة جدا على فقرات المحور، وبالتالي فإن تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور كانت مرتفعة جدا بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي للدراسة: ما أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني؟

جدول (9)

الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات المحور الخامس

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية.	2.01	.671	%40.1	منخفضة
2	دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور.	2.24	.762	%44.75	منخفضة
3	مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.	2.54	.703	%50.86	منخفضة
4	أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور	4.04	.609	%80.86	مرتفعة
5	تبعات عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور	4.51	0.64	%90.2	مرتفعة جدا
	الدرجة الكلية	**3.068**	**0.72**	**%61.36**	متوسطة

يتضح من خلال البيانات في الجدول السابق أن الدرجة الكلية لجميع محاور الدراسة المتعلقة بأسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني قد تراوحت ما بين المرتفعة جداً والمنخفضة، فكانت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخامس المتعلقة بتبعات عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور هي الأعلى حيث وصلت إلى (4.51)، بينما وصل المتوسط الحسابي لفقرات أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور إلى (4.04)، بينما وصل المتوسط الحسابي لفقرات مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور إلى (2.54)، في حين وصل المتوسط الحسابي والمتعلق بدور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى من الأجور والذي بلغ (2.24)،

وأقلها كان لصالح فقرات المحور الأول المتعلق بواقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية بمتوسط حسابي بلغ (2.01)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.068)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني كان متوسطاً.

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

نتائج الفرضية الأولى

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس". استخدم الباحث اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (10) التالي:

جدول (10)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس

النوع الاجتماعي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	مستوى الدلالة (sig)
ذكر	38	2.92	.671	118	1.005	.098
أنثى	82	2.51	.624			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

تبين من الجدول رقم (10) السابق أن قيمة مستوى الدلالة هي 098. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه ""لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس".

نتائج الفرضية الثانية

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

استخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) للعينات المستقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدولين رقم (11، 12) في الملحق (ب).

تبين من الجدول رقم (12) إن قيمة مستوى الدلالة (.113) وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

نتائج الفرضية الثالثة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

استخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) للعينات المستقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدولين رقم (13، 14) في الملحق (ب).

تبين من الجدول رقم (14) إن قيمة مستوى الدلالة 106. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتـزام بسياسـة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

نتائج الفرضية الرابعة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسـة الحـد الأدنـى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل".

استخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين الأحـادي (One Way ANOVA) للعينـات المسـتقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدولين رقم (15، 16) في الملحق (ب).

تبين من الجدول رقم (16) إن قيمة مستوى الدلالة 226. وهذه القيمة أكبر من القيمـة المحـددة فـي الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتـزام بسياسـة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل".

نتائج الفرضية الخامسة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسـة الحـد الأدنـى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة".

استخدم المتوسطات الحسابية واختبار التباين الأحـادي (One Way ANOVA) للعينـات المسـتقلة وكانت النتائج كما هو مبين في الجدولين رقم (17، 18) في الملحق (ب).

تبين من الجدول رقم (18) إن قيمة مستوى الدلالة 201. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة".

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما واقع تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية؟

يتبين من خلال نتائج التحليل أن واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية كان منخفضاً بدلالة المتوسط الحسابي اعتماداً على وجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى عدم مساعدة وزارة العمل العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، وعدم تقديم الحكومة لوائح وقوانين للشركات ومنظمات الأعمال ملزمة خاصة بالعمل والأجور، وتقاعس الحكومة بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء، وبالتالي عدم مساعدة الحكومة العمال في تلقيهم للحد الأدنى للأجور وفق القانون.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

كيف يمكن قراءة دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور؟

يتبين من خلال نتائج التحليل أن دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور كان منخفضاً بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى تقاعس نقابة العمال في تحصيل العمال لأجورهم من الشركات، وعدم وجود نقابة فاعلة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الحد الأدنى للأجور، وبالتالي عدم شعور الموظف

بالارتياح لعدم وجود نقابة تهتم في تحصيل حقوقه الخاصة بالأجر، وعليه لا يوجد متابعة من نقابة العمال للقضايا أمام المحاكم للحفاظ على حقوق العمال.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟

يتبين من خلال النتائج أن مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور كان منخفضاً بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى تقاعس الحكومة الفلسطينية وتهاونها مع منظمات الأعمال لإجبارهم في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور، وعدم فعالية القضاء لإلزام الشركات بتطبيق القانون، وبالتالي يشجع هذا التقاعس منظمات الأعمال على عدم تطبيق القانون نتيجة تراخي الجهات المسؤولة في تطبيقه.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

ما هي أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور؟

يتبين من خلال النتائج أن من أبرز أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور هو تردد الحكومة في تطبيق القانون ومحاباتها للقطاعات الاقتصادية، ووجود قصور في الرقابة الحكومية الفاعلة على القطاعات الاقتصادية، وبالتالي هناك تراخي وتقاعس من قبل الحكومة والجهات المسؤولة في تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور، ويجد الباحث أن هذا التراخي من قبل الحكومة زاد من تهاون الشركات ومنظمات الأعمال في تطبيق القرار، وبالتالي لا تطبيق للقرار بشكل واضح ورسمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

ما تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور؟

يتبين من خلال النتائج إن الدرجة الكلية لاتجاهات عينة الدراسة نحو تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور قد بلغت (90.2%) وهذا يدل على أن نسبة الموافقة كانت مرتفعة جدا على فقرات المحور، وبالتالي فإن تبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور كانت مرتفعة بدلالة المتوسط الحسابي الخاص بوجهة نظر العينة الذين شملتهم الدراسة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الفلسطين، إذ يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور لدى بعض القطاعات إلى عدم التزام القطاعات الملتزمة بالحد الأدنى للأجور، وبالتالي زيادة الفجوة في فروق الدخل بين شرائح العمال المختلفة.

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

مناقشة نتائج الفرضية الأولى

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس".

تبين من خلال النتائج أن قيمة مستوى الدلالة هي 098. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه ""لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس".

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن عدم تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور هو يشمل الجنسين (الذكور والإناث) وبالتالي فمن الطبيعي أن تكون إجابات الجنسين متقاربة ومشتبهة حول رأيهم بموضوع الدراسة.

نتائج الفرضية الثانية

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

تبين من خلال النتائج إن قيمة مستوى الدلالة 113. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الدرجة العلمية أو المؤهل العلمي ليس له علاقة بدرجة التزام منظمات الأعمال بتطبيق الحد الأدنى للأجور، فمهما كانت الدرجة العلمية للمستطلع فتداعيات عدم تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور تشمل جميع الفئات وبمختلف فئاتهم العلمية، وبالتالي فالمؤهل العلمي لا يوجد له تأثير في استجابات المبحوثين حول تلك القضية.

نتائج الفرضية الثالثة

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

تبين من خلال النتائج إن قيمة مستوى الدلالة 106. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

يعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن المستطلعين يعيشون نفس ظروف العمل ونفس البيئة المتعلقة بالأجور وقانون الحد الأدنى للأجور ومدى الالتزام به وتداعيات ذلك على العاملين، وبالتالي فقرار الالتزام من عدمه يسري على جميع الموظفين والعاملين وبالتالي فسنوات الخبرة للعامل ليس لها تأثير في مدى تطبيق هذا القرار من عدمه.

نتائج الفرضية الرابعة

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل".

تبين من خلال النتائج إن قيمة مستوى الدلالة 226. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل".

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن عدم الالتزام بتطبيق قرار الحد الأدنى للأجور يشمل جميع العاملين بغض النظر عن طبيعة عملهم، وبالتالي فالمبحوثين متفقين حول تلك القضية كونهم يعيشون نفس ظروف العمل ونفس ظروف درجة الالتزام بقانون الحد الأدنى للأجور من قبل منظمات الأعمال.

نتائج الفرضية الخامسة

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة".

تبين من خلال النتائج أن قيمة مستوى الدلالة 201. وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0.05)، ولذلك فإننا نقبل الفرضية ونقول بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة".

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أسباب عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور وتبعات ذلك غير مرتبط بمنطقة جغرافية محددة أو محافظة معينة، فهو يشمل جميع المحافظات الفلسطينية، وبالتالي فالمبحوثين تتقارب إجاباتهم حول هذه القضية بغض النظر عن مكان السكن.

2.5 التوصيات

يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة تقديم الحكومة للشركات ومنظمات الأعمال لوائح وقوانين ملزمة خاصة بالعمل والأجور.
2. على وزارة العمل مساعدة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور
3. على الحكومة تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء.
4. على نقابة العمال متابعة مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور ورفع الشكاوي للمحاكم على من يخالف هذا القانون.

5. ضرورة سن إجراءات عقابية من قبل الحكومة على القطاعات الاقتصادية في حال عدم التزامها بتطبيق الحد الأدنى للأجور
6. توصي الدراسة بمنح تعويضات من الحكومة لأصحاب العمل وخاصة في فترات الركود الاقتصادي كما حصل خلال جائحة كورونا، لكي تؤدي إلى انخفاض تكاليف المبيعات وزيادة الإنتاجية التي تخفف من تأثير الزيادات في الحد الأدنى للأجور على تكاليف العمالة
7. على الباحثين والدارسين إجراء دراسات أخرى حول الموضوع من خلال تناول موضوعات تتعلق بالحد الأدنى للأجور غير تلك التي تم تناولها في الدراسة الحالية.
8. يوصي الباحث منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية والقطاعات الخاصة الاتفاق على ميثاق عمل حول قضية الحد الأدنى للأجور والالتزام بتطبيقها ومخالفة من لا يلتزم بذلك.

المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، موسى (1998). **السياسة الاقتصادية والدولة الحديثة**، دار المنهل اللبناني، بيروت.

أبو العلا، غانم (2018). **الحد الأدنى للأجور، ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي دراسة فقهية مقارنة.** مجلة الشريعة والقانون، القاهرة، 34(34).

أبو هنطش، إبراهيم محمد (2003). **الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية–نابلس.

آمال، بوقبة (2020). **محاسبة الاجور ودورها في جباية المؤسسة – دراسة حالة عيادة بن عصمان مستغانم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.

باعمر، محمد (2018). **أثر السياسة الاقتصادية الكلية على القطاع الخاص في الجمهورية اليمني**، مجلة القلم، ع11.

البرعي، احمد حسن (2008). **الوجيز في قانون العمل–عقد العمل الفردي علاقات العمل الجماعية**، دار النهضة العربية، القاهرة–مصر.

بن عزة، محمد (2015). **دور سياسة الإنفاق العام في تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية**، مجلة روى اقتصادية، ع9.

بن علي، عبد الغاني (2019). **طبيعة العلاقة السببية بين أهداف السياسة الاقتصادية**، مجلة الباحث الاقتصادي، مج7، ع11.

التلاوي، عدنان (2011). **القانون الدولي للعمل– دراسة في منظمة العمل الدولي ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل**، المكتبة العربية، جنيف.

الجبوري، سعد (2015). **السياسة المالية والاقتصادية وانعكاساتها على الوضع الأمني: الأسباب وسبل المعالجة**، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية، مج4، ع12.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2017). **مسح إنفاق واستهلاك الأسرة**، رام الله، فلسطين.

حمداني، معمر (2021). **السياسة النقدية كآلية فعالية لتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية في الجزائر**، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، مج5، ع2.

الخطيب، توفيق (2012). **الحد الادنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية**. التجارة والتمويل، 32(4).

الخطيب، ايمن (2022) **أثر الحد الأدنى للأجور على الصادرات الصناعية في الأردن**، المجلة الاردنية للعلوم الاقتصادية، مج9، ع1.

الخطيب، طارق (2012)، الحد الادنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، مصر، عدد4، ص 779–856.

الدجاني، مها (2015). **سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الإجتماعية فى الجهاز الإدارى المصرى: بين الواقع والمأمول**. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج16، ع4.

زكريا، إيناس (2011). **نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر**، سلسلة الأوراق البحثية، مركز المعلومات واتخاذ القرار، مصر، العدد1.

الزهار، محمد (2013). **محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية و التطبيق**، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج37، ع3.

ساحلي، جنات (2014). **طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر.

ساحلي، جنات (2014). **طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر.

السقا، محمد (2007). **تحويلات العمال المهاجرين و صناعة السياسة الاقتصادية الكلية في الأردن**، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج14، ع2.

سليماني، فردة، ومولود حشمان (2018). **أثر الأجر الأدنى علي العمالة منخفضة الأجر. في الجزائر (1990-2016)**. مجلة الباحث، 18(1).

شاهين، محمد (2018). **السياسات الاقتصادية وأثرها على التوازن والنمو الاقتصادي**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

شرفاوي، عمر، (2018). "**إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع**"، مجلة المستقبل الاقتصادي، الجزائر، مجلد6، عدد1.

شوتري، آمال، وبوعزة خالد (2011). **أثر الزيادة في الحد الأدنى المضمون للأجور على السياسة النقدية في الاقتصاد الجزئري**. مجلة العلوم الاقتصادية ولتسيير والعلوم التجارية، (6).

الطائي، يوسف (2016) **مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية والإنسانية**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان.

الظاهر، زديك (2022). **الاقتصاد السياسي**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان.

عامر، وجيه (2010). **الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، رام الله، فلسطين.

عبد الأمير، رغدة (2022). **ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مج11، ع2.

عبد الجواد، نجلاء (2015). **السياسة الاقتصادية في مصر إبان مرحلة المشروعات الحرة**، مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع36.

عبد الرحيم، خليل (2016). **المحددات والآثار الإقتصادية المتوقعة للحد الادنى للأجور**، مجلة التعاون، مج30، ع89.

عبد الغنى، قرنى (2011). **الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور دراسات وتجارب دولية للتطبيق فى مصر**. مجلة الشروق للعلوم التجارية، 5(5).

العجمي، احمد (2016). **الضوابط الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجر**، مجلة مصر المعاصرة، م107، ع523.

العجمي، احمد عبد العليم (2016). ال**ضوابط الاقتصادية لتحديد الحد الادنى للأجر: مع التطبيق على مصر**، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مج107، ع523.

عمار (2019). **سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية–دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية**. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 8(1).

عمر، شرفاوي (2018). **إشكالية تحديد الحد الأدني للأجور بين النظري والواقع**. المجلة العلمية للمستقبل الاقتصادي، ع6.

عناية، غازي (2008). **وظائف السياسة الاقتصادية العامة**، دار المناهج، عمان.

الفلاح، بلال (2014). **تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

فون، ميزس (2007). **السياسة الاقتصادية آراء لليوم والغد**، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان.

قحف، منذر (2001). **السياسة الاقتصادية في إطار النظام الإسلامي**، البنك الإسلامي للتنمية، جدة.

قسومي، المولدي (2006). **السياسة الاقتصادية في تونس منذ برنامج الإصلاح الهيكلي**، مجلة العلوم الاجتماعية، مج34، ع1.

قناوي، عزت (2018). **أثر سياسة الحد الأدنى للأجور على الإنفاق الاستهلاكي والفقر في مصر**. التجارة والتمويل، 38(4).

كاظم. عمار (2019). **سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية: دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية**. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 8(1).

الكتوت، فهمي (2020). **البنى الاجتماعية الأردنية وتداعيات السياسات الاقتصادية**، الآن ناشرون وموزعون، الأردن.

لمريني، سمية (2022) **مدى مواكبة الحد الأدني للأجور في الجزائر للممارسات الدولية خلال الفترة (1970-2019)**، مجلة الدراسات الملية، مج9، ع1.

مساليا، ماركو، وكابيلي، كلارا، وعامر، وجيه (2010). **الآثار المحتملة لتبني السلطة الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)، رام الله- فلسطين.

المشعل، خالد (2010). **الحد الأدنى للأجور: (النظريات والسياسات والأثار)**، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان، ع3.

معمري، محمد (2015). **السياسة الاقتصادية في الجزائر: أثر إيرادات الغاز الطبيعي في التنمية الاقتصادية**، مجلة إدارة الأعمال، ع2.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2017). **تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق**، رام الله، فلسطين.

مقبل، احمد (2008). **أثر السياسة الاقتصادية و التعليمية على البطالة**، مجلة الاقتصادي، ع3.

مكتب العمل الدول (2008). **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة**، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 97، جنيف، 15 يونيو 2008.

مكتب العمل الدولي (2012). **القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن عمالة الشباب وأزمة البطالة في دورته 101**، جنيف.

مليكية، يحيات، وأمية بوشارب (2016). **دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الادنى في الجرئر خلال الفترة (1970 – 2014)**. مجلة الاقتصاد الجديد، 2(15).

منظمة العمل الدولية (2012). **إعادة النظر في السياسات لمعالجة الأزمة الاقتصادية العالمية**، الدورة 101، منظمة العمل الدولية، جنيف، 30/مايو–14/يونيو 2012.

الهبارنة، محمد (2021). **العلاقة السببية بين الحد الأدنى للأجور والبطالة: دراسة حالة الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الاردن.

الهوارين، ابراهيم (2017). **مدى الالتزام بالحد الادنى للاجور فى القطاع الخاص: حالة العاملين بالأجر فى الأردن**، مج4، ع2.

وهيبة، سراج (2008). **دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشليف، الجزائر، ص33

ثنياً: المراجع الالكترونية

فلسطين تعلن رفع الحد الادنى للاجور مقابل 87 شيقل في اليــوم، موقــع رام الله الاخبــاري، 2021، تاريخ الدخول للموقع 2021/3/17: https://ramallah.news/p/177411.

فلسطين تعلن رفع الحد الأدنى للأجور مقابل 87 شيقل في اليــوم، موقــع رام الله الإخبــاري، 2021، تاريخ الدخول للموقع 2021/3/17: https://ramallah.news/p/177411.

قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، المقتفي: منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، رام الله، فلســـطين، تـــاريخ الـــدخول للموقـــع 2021/3/16: الموقـــع الالكترونـــي: http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16472.

ثالثاً: المراجع الاجنبية

Alhawarin, I. & Kreishan, F. (2017). Minimum Wage Compliance in the Private Sector: The Case of Wage and Salary Workers in Jordan. Jordan Journal of Economic Sciences, 4(2), 185–207

Biçerli, M. & Merve, K. (2019). The Impact of Minimum Wage on Unemployment, Prices, and Growth: A Multivariate Analysis for Turkey. Economic Annals, 64(221), 65–83

Fidrmuc, J. & Tena, J. (2018). UK National Minimum Wage and Labor Market Outcomes Of Young Workers. Economics, 12

Garloff, A. (2016). Side Effects of the New German Minimum Wage on (un-) Employment: First Evidence from Regional Data. IAB-Discussion Paper, (31), 1– 31

Gyes, G. & Thorsten, S. (2015). Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative strategies for Inclusive Growth. ed1. European Trade Union Insitute

International Labour Organization, (2012). Social Justice and Growth: the Role of the Minimum Wage. International Journal of Labour Research, 4(1), 128–38.

Kim, C. & Gieyoung, L. (2018). Minimum wage and unemployment: An empirical study on OECD countries. Journal of Reviews on Global Economics, 7, 1–9

Majchrowska, A. & Pawe, S. (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective. Faculty of economics And Sociology, 1–24.

Majchrowska, A. & Pawe, S. (2019). Minimum Wage Workers in the Private Sector in Poland: Regional Perspective. Faculty of economics And Sociology, 1–24.

Manning, A. (2021). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. Journal of Economic Perspectives, 35(1), 3–26.

Muravyev, A. & Aleksey, O. (2013). Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions. IZA Discussion Paper (7878).

Siregar, T. (2020). Impacts of Minimum Wages on Employment and Unemployment in Indonesia. Journal of the Asia Pacific Economy, 25(1), 62–78.

الملاحق

ملحق (أ)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

الأخوة والأخوات

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإعداد دراسة حول " **عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دارسة في الأسباب والتبعات**" وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج التخطيط والتنمية السياسية في جامعة النجاح الوطنية.

يرجى من حضرتكم الإجابة على أسئلة هذه الاستبانة لما لها من أهمية لإتمام هذه الرسالة، علماً بأن البيانات التي ستقدمونها ستحاط بالسرية التامة وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والاحترام لتعاونكم

الباحث: علاء واكد

تتكون هذه الاستبانة من جزئين. يتعلق الجزء الأول بالمعلومات الشخصية، أما الجزء الثاني فيتعلــق بإجاباتكم وآرائكم حول موضوع الدراسة:

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

القسم الأول: يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب:

الجنس:

( ) ذكر ( ) أنثى

المؤهل العلمي:

( ) دبلوم فأقل ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير فأكثر

عدد سنوات الخبرة:

( ) أقل من 5 سنوات ( ) من 5_10 سنوات

( ) 11_15 سنة ( ) 16 سنة فأكثر

طبيعة العمل:

( ) سكرتير/ة ( ) معلم/ة رياض اطفال ( ) معلم/ة مدرسة خاصة

المحافظة:

( ) نابلس ( ) جنين ( ) رام الله

ثانيا: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

الرقم	الفقرة	أُوافق بشدة	أوافق	محايد	أُعارض	أُعارض بشدة
المحور الأول: واقع تطبيق الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية						
1	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور.					
2	تقدم الحكومة للشركات ومنظمات الأعمال لوائح وقوانين ملزمة خاصة بالعمل والأجور.					
3	تساعد وزارة العمل العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.					
4	تعمل الحكومة وبالتعاون مع كافة الشركات والمؤسسات على إقرار قانون الحد الأدنى للأجور وتطبيقه على أرض الواقع.					
5	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.					
6	تطبق الحكومة قانون الحد الأدنى للأجور في جميع القطاعات دون استثناء.					
7	تساعد الحكومة العمال في تلقيهم للحد الأدنى للأجور وفق القانون.					
المحور الثاني: دور نقابة العمال فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور.						
8	توجد نقابة فاعلة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الحد الأدنى للأجور.					
9	تساعد نقابة العمال في تحصيل العمال لأجورهم من الشركات.					
10	ترفد نقابة العمل قضايا أمام المحاكم للحفاظ على حقوق العمال.					
11	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نقابة تهتم في تحصيل حقوقه الخاصة بالأجر.					
12	تهتم النقابة بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.					

الرقم	الفقرة	أُوافق بشدة	أوافق	محايد	أُعارض	أُعارض بشدة
13	قامت نقابة العمال بالدور المنوط بها فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.					
14	مارست نقابة العمال ضغوطا جادة على الحكومة لرفع معدل الحد الأدنى للأجور.					
15	ساهمت نقابة العمال في إقرار قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ في العام 2021.					
المحور الثالث: مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور						
16	تعتمد القطاعات الاقتصادية نظام الحد الأدنى للأجور وفق قانون العمل الفلسطيني.					
17	تلتزم القطاعات الاقتصادية بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور المقرّ أخيرا.					
18	العديد من القطاعات الاقتصادية لا تطبق قانون الحد الأدنى للأجور.					
19	تسلم القطاعات الاقتصادية الراتب الشهري لمستحقيه في الموعد المحدد.					
20	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في القطاعات الاقتصادية بطريقة ايجابية.					
21	يوجد تطوير مستمر لوضع الرواتب والأجور داخل القطاعات الاقتصادية.					
22	هناك التزام محدود من قبل القطاعات الاقتصادية فيما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور.					
المحور الرابع: أسباب عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور						
23	يوجد قصور في الرقابة الحكومية الفاعلة على القطاعات الاقتصادية.					
24	يوجد ضعف في نقابة العمال لمتابعتهم مدى التزام القطاعات الاقتصادية بتطبيق الحد الأدنى للأجور.					
25	لا يوجد إجراءات عقابية من قبل الحكومة على القطاعات الاقتصادية في حال عدم التزامها بتطبيق الحد الأدنى للأجور.					

الرقم	الفقرة	أُوافق بشدة	أوافق	محايد	أُعارض	أُعارض بشدة
26	تتردد الحكومة في تطبيق القانون ومحاباتها للقطاعات الاقتصادية.					
27	يوجد ثغرات في قانون الحد الأدنى للأجور يتيح للقطاعات الاقتصادية التنصل من التزامها به.					
28	أكبر عقبة أمام تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور هو غياب السلطة التشريعية لإقراره بشكل رسمي.					
29	تعتبر السلطة القضائية ضعيفة في البت في القضايا المتعلقة بحقوق العمال بعامة والمتعلقة بالحد الأدنى للأجور بخاصة.					
المحور الخامس: تبعات عدم الالتزام بالحد الادنى للاجور						
30	يؤدي عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الفلسطيني.					
31	يسهم عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في زيادة نسبة الفقر في المجتمع الفلسطيني.					
32	يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور لدى بعض القطاعات إلى عدم التزام القطاعات الملتزمة بالحد الادنى للاجور.					
33	يؤدي عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى ضعف القوة الشرائية لدى فئات عديدة من المجتمع وبالتالي تراجع الانتاجية.					
34	يعزز عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور إلى زيادة الفجوة في فروق الدخل بين شرائح العمال المختلفة.					
35	يسهم عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في تراجع انتاجية العامل وبالتالي تراجع انتاجية المؤسسة او المنظمة.					

ملحق (ب)

الجداول

جدول (11)

المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم فأقل	28	2.51	.701
بكالوريوس	74	2.60	.728
ماجستير فأكثر	18	3.00	.661
المجموع	**120**	**2.71**	.654

جدول (12)

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة(P)
المربعات بين الفئات	.331	2	.278		
المربعات الداخلية	16.132	118	.456	1.113	**.113**
المجموع الكلي	2164.463	119			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

جدول (13)

المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اقل من 5 سنوات	28	2.57	.754
من 5- 10 سنوات	52	2.55	.730
11- 15 سنة	30	2.60	.661
16 سنة فأكثر	10	3.08	.587
المجموع	**120**	**2.71**	**.654**

جدول (14)

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة(P)
المربعات بين الفئات	.141	2	.143	.914	
المربعات الداخلية	16.322	118	.365		**.106**
المجموع الكلي	2416463	119			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

جدول (15)

المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سكرتير/ة	40	2.43	.625
معلم/ة رياض أطفال	40	2.49	.622
معلم/ة مدرسة خاصة	40	3.19	.723
المجموع	**120**	**2.71**	.654

جدول (16)

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتـزام بسياسـة الحـد الأدنـى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير طبيعة العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة(P)
المربعات بين الفئات	.221	2	.129		
المربعات الداخلية	16.232	118	.556	1.132	**.226**
المجموع الكلي	16.463	119			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

جدول (17)

المتوسطات والانحراف المعياري حول أسباب وتبعات عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجـور فـي المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة

المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نابلس	40	2.22	.609
جنين	40	3.12	.765
رام الله	40	2.79	.709
المجموع	120	2.71	.654

جدول (18)

نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق حول أسباب وتبعات عدم الالتـزام بسياسـة الحـد الأدنـى للأجور في المجتمع الفلسطيني تعزى لمتغير المحافظة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة(P)
المربعات بين الفئات	.202	2	.156		
المربعات الداخلية	16.251	118	.516	1.023	.201
المجموع الكلي	16.463	119			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05).

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

MINIMUM WAGE NON-COMLIANCE AND IT IS IMPACT ON THE PALESTINIAN SOCIETY. A STUDY OF CAUSES AND CONSEQUENCES

By

Alaa Mohammad Waked

Supervisors

Dr. Othman Othman

This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Political Planning and Development, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2022

MINIMUM WAGE NON-COMLIANCE AND IT IS IMPACT ON THE PALESTINIAN SOCIETY. A STUDY OF CAUSES AND CONSEQUENCES

By
Alaa Mohammad Waked
Supervisors
Dr. Othman Othman

Abstract

This study aimed to identify non-compliance with the minimum wage policy on the Palestinian society: a study of the causes and dependencies, by answering the study questions related to the subject, where the study problem was represented by answering the main question: What are the causes and consequences of non-compliance with the minimum wage policy on Palestinian society?

The study population consisted of male and female workers in the secretariat, kindergartens and private schools in the West Bank, and the researcher chose a random sample of (120) male and female workers in the secretariat, kindergartens and private schools, and the researcher used the statistical method through a questionnaire.

The study came out with several results, the most important of which are: that the reality of the application of the minimum wage in the West Bank was moderate, and that the role of the labor union in relation to the minimum wage law was medium, and the extent to which economic sectors were committed to applying the minimum wage was moderate, among the main reasons for non-compliance The application of the minimum wage is the government's reluctance to apply the law and its favoritism for the economic sectors, and the lack of effective government oversight over the economic sectors.

the researcher made several recommendations, most notably: The need for the government to provide companies and business organizations with binding regulations and laws on work and wages. The Ministry of Labor shall assist workers in filing complaints and contribute to their resolution regarding the minimum wage, and the government shall implement the minimum wage law in all sectors without exception.

Keywords: Minimum wage; Palestinian society; Causes and dependencies.