

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
برنامج إدارة السياسات الاقتصادية

٥/١٢
٤/١٢

عنوان الأطروحة:

الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور
للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني

مقدمة من:

ابراهيم محمد أبو هنطش

بإشراف:

الأستاذ الدكتور عبد الفتاح أبو شكر

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
إدارة السياسات الاقتصادية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية

نابلس - فلسطين

١٤٢٣هـ - ٢٠٠٣م

(الأثار الاقتصادية لاجتماعات
الاماميين في الاقتصاد الاسلامي)

إعداد

ابراهيم محمد أبو نطش

إشراف

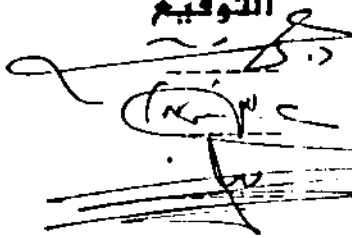
الأستاذ الدكتور عبد الفتاح أبو شكر

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 20/2/2003م وأجيزت.

لجنة المناقشة:

- الأستاذ الدكتور عبد الفتاح أبو شكر (رئيساً)
- الدكتور ديمان زيمان
- الدكتور محمود أبو الربيع

التوقيع



(مصدقاً خارجياً)
(عضواً)

" لا يكتسب إيمان كتابا في يومه إلا قال
في نفسه، لو تفر هذا لكان أحسن، ولو زيد
هذا لكان يستحسن، ولو قُدّم هذا لكان
أفضل، ولو تُرك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم
العبور، وهو دليل على استبلاء النفس على جملة البشر. "

الاستغناء

الإهداء

إلى بلدي العربية..... فلسطين
إلى اللذين أثاروا حروبي
بدمائهما..... أمي وأبي
إلى الذين رموا بدمائهم الطاهرة
ثوري فلسطين..... شهدائنا الأبرار
إلى زوجتي الغالية
أمي ثمره جدي

الباحث

شكر وتقدير

بداية، أتوجه بخير الشكر والعرفان إلى المولى عز وجل، والطبي أمّني بالسبح والإيمان، وأخبرني بجملة التي لا تعد ولا تحصى، إلى من استجاب لي وأنا أحسوه، اللهم ارزقني رزقا واسعا وعلما نافعا وقلبا خاشعا، الحمد والشكر لله رب العالمين. ((وما يحسن من نعمه فمن الله)). سورة النحل، آية (53)

لما إنني أتوجه بجزيل الامتنان إلى هادي الفاضل، على كل ما قدمه لي من دعم مادي ومعنوي، وأنا أتذكر دائما ما تحمله من عبء ومشقة من أجلي، وقد عملا الله بعدي عنهما وهزأني أماما طيلة فترة دراستي الجامعية، ولا يزال كحالك، وإنني أسأل الله عز وجل أن يعينني على ردّ ولو جزء بسيط من أفضالهما علي.

والشكر والتقدير موصول لجميع أهلي على ما أبدوه من إيثار وتضحية من أجل إنماء دراستي، وأخص بالشكر الأخوين أمّني وأبسر على ما قدمه لي من دعم مادي ومعنوي. ((يؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة)). سورة الحجر، آية (9)

وأود أن أعرب عن عظيم امتناني لزوجتي الغالية على كل ما بذلته لتوفر لي الظروف الملائمة لإنجاز هذه الرسالة، وقد شاركتني بكل ما واجهته من صعوبات ومهموم لإنهاء دراستي، ولما كنت على الدوام حاضرة بأشبه أسأل الله أن يكتب لي ما ظنك في ميزان حسناته.

وأقدم بخير الشكر والامتنان إلى استاذي الفاضل الأستاذ الدكتور عبد الفتاح الهادي، له خدماته الجليلة في هذه الرسالة، وأود أن أشكره على كل ما بذله من وقت ومجهود في إرشاد وإتمام هذه الرسالة، ولما كان دور تيسير في خروج هذه الرسالة على ما هي عليه، إضافة إلى دوجه على تيسير العديد من المراجع العلمية التي أسهمت

ففي إزاء تلك الرسالة كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل الدكتور
زهران عثمان علي بفضلته بقراءة هذه الرسالة وإبداء ملاحظاته القيمة عليهما، وتحمله في
سبيل ذلك أداء الشكر من دام الله إلي سائس المشاركين في مناقشة هذه الرسالة. والشكر
والتقدير موصول لاسمائي الفاضل الدكتور محمود أبو الرب علي كل ما قدمه لي من علم
ومعرفة خلال مسيرتي العلمية في الجامعة. وعلي بفضلته بقراءة هذه الرسالة بشكل دقيق
وإبداء العديد من الملاحظات القيمة خلال المناقشة. والتي ساهمت في إثراء تلك الرسالة
وخدمتها بالشكل التي سبى لها الآن.

وأود أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع العاملين معي في وحدة البحوث
البرلمانية في المجلس التشريعي علي ما قدمه لي من محازرة وتشجيع، وما وقّروه لي من
تسهيلات ساهمت في إنجاز هذا العمل بشهادة العالي، وأخص بالذكر الزميلة إيمان الشاهد
والزميل محمد عسافين.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد في
جامعة النجاف الوطنية علي ما أمدوني به من علم ومعرفة، وأخص بالذكر الدكتور الفاضل
باسم محمول، والطبي كان دائما عوناً لي في حياتي العلمية والعملية.

ويسعدني في النهاية أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع الأهل والأصدقاء في
واسطين والأردن، وأخص من أهلي خالي العزيز وجيه، والطبي كان له الفضل الأكبر في
إكمال دراستي الجامعية. وقد كان الخال والصديق والأهل خلال مسيرتي العلمية. كما
أخص من أصدقائي كل من جماد وأحمد.

الباحث

أبراهيم محمد أبو منطق

المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ب
شكر وتقدير	ج
المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ط
قائمة الأشكال	ك
ملخص باللغة العربية	ل
المقدمة	
أهداف الدراسة	2
أهمية الدراسة	3
منهجية الدراسة	4
حدود الدراسة	4

5	تسلسل الدراسة
	الفصل الأول الإطار النظري
6	تمهيد
7	1.1 مفهوم الحد الأدنى للأجور.
8	2.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور (النموذج المبسط).
10	3.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل وجود قطاعين (مغطى وغير مغطى).
14	4.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل أشكال السوق المختلفة.
	الفصل الثاني الدراسات السابقة
21	1.2 الدراسات السابقة:
21	1.1.2 دراسة (Victor Matheson, 1997)
23	2.1.2 دراسة (John Hatch, 1998)
24	3.1.2 دراسة (مروان كردوش، 2001)
26	4.1.2 دراسة (AFL-CIO, 1987)
26	5.1.2 دراسة (الغرفة التجارية الأمريكية، 1987)

	الفصل الثالث واقع الأجور في فلسطين
28	1.3 معدلات الأجور حسب المحافظة والجنس
32	2.3 معدل الأجر الشهري حسب المهنة والجنس
36	3.3 معدل الأجر الشهري حسب المستوى التعليمي والجنس
39	4.3 معدل الأجر الشهري حسب النشاط الاقتصادي والجنس
42	5.3 معدل الأجر الشهري حسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة
58-45	الفصل الرابع المعايير المتبعة عند فرض الحد الأدنى للأجور
	الفصل الخامس الآثار الاقتصادية والمالية لفرض حد أدنى للأجور
59	1.5 الأعباء المالية المترتبة على فرض حد أدنى للأجور
62	1.1.5 الصناعة
66	2.1.5 التجارة الداخلية
70	3.1.5 النقل والتخزين والاتصالات
74	4.1.5 الخدمات
77	2.5 قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور الجديدة

83	3.5 الآثار الاقتصادية لوضع حد أدنى للأجور
	الفصل السادس
	الاستنتاجات والتوصيات
86	1.6 الاستنتاجات
86	1.1.6 الخلاصة
88	2.1.6 النتائج التفصيلية
95	2.6 التوصيات
98	قائمة المراجع باللغة العربية
101	قائمة المراجع باللغة الأجنبية
102	ملخص باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
الجدول (1): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب المحافظة والجنس لسنة 2000	29
الجدول (2): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب المهنة والجنس لسنة 2000	33
الجدول (3): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب سنوات الدراسة والجنس لسنة 2000	38
الجدول (4): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس لسنة 2000	40
الجدول (5): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة لسنة 2000	42
الجدول (6): المساهمة النسبية للأنشطة الاقتصادية المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال العام 1999 وبالسعر الجارية.	53
الجدول (7): الأعباء المالية في القطاع الصناعي نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقا لثلاث سيناريوهات.	65
الجدول (8): الأعباء المالية في قطاع التجارة الداخلية نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقا لثلاث سيناريوهات.	69
الجدول (9): الأعباء المالية في قطاع النقل والتخزين والاتصالات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقا لثلاث سيناريوهات.	72

76	الجدول (10): الأعباء المالية في قطاع الخدمات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقاً لثلاث سيناريوهات.
79	الجدول (11): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكلاً.
80	الجدول (12): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1291 شيكلاً.
81	الجدول (13): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلاً.

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
9	الشكل رقم (1): حالة التوازن في سوق العمل قبل وبعد فرض الحد الأدنى للأجور
10	الشكل رقم (2): الحد الأدنى للأجور في القطاعين المغطى وغير المغطى
15	الشكل رقم (3): الحد الأدنى للأجور في ظل وجود منافسة في سوق العمل
17	الشكل رقم (4): الحد الأدنى للأجور في ظل وجود احتكار شراني في سوق العمل

ملخص باللغة العربية

تناولت الدراسة في البداية الإطار النظري لدراسة الحد الأدنى للأجور، حيث تم توضيح مفهوم الحد الأدنى للأجور والأهداف الأساسية لتشريعه، كما قدمت تحليلاً مفصلاً حول الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ثلاثة حالات:

الأولى، الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور بشكل مبسط، أي بدون تأثيرات جانبية للمتغيرات الأخرى، والحالة الثانية تم التطرق فيها إلى الآثار الاقتصادية المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل وجود قطاعين أحدهما مغطى والآخر غير مغطى، وتناولت الحالة الثالثة الآثار المترتبة على الحد الأدنى للأجور في ظل أشكال السوق المختلفة.

استعرضت الدراسة عدداً من الدراسات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وتبين أن هناك فريقين أحدهما مؤيد والآخر معارض لفرض حد أدنى للأجور، وساق كل فريق الأدلة والبراهين التي تثبت رأيه.

وبحثت الدراسة واقع الأجور في فلسطين، وتبين أن هناك تبايناً كبيراً في معدلات الأجور السائدة في فلسطين، حيث لوحظ تباين في أجور العاملين في المناطق الفلسطينية المختلفة، وفي القطاعات الاقتصادية المختلفة. كما ربطت الدراسة بين معدلات الأجور السائدة والحد الأدنى للأجور.

وفيما يتعلق بمعايير تحديد الحد الأدنى للأجور، فقد أشارت الدراسة إلى عدد من المعايير التي تتبع عادة، نذكر منها: معدلات البطالة السائدة في الاقتصاد الفلسطيني، وخط الفقر، والعملة المتداولة، والتفاوت بين القطاعات الاقتصادية في العديد من المجالات، وتفاوت معدلات الأجور السائدة في المناطق المختلفة.

كما بحثت الدراسة في الأعباء المالية التي قد تترتب على القطاعات الاقتصادية المختلفة والتغيرات المالية التي قد تطرأ على مستويات الأرباح المتحققة نتيجة فرض حد أدنى للأجور، وتبين أن هناك تفاوتاً بين القطاعات المختلفة على هذا الصعيد.

وتناولت الدراسة الآثار الاقتصادية المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في فلسطين، وتبين أن هناك مجموعة من الآثار الإيجابية لفرض حد أدنى للأجور نتيجة ارتفاع القدرة الشرائية للمستفيدين من تطبيقه، وما سيجتنب على ذلك من انتعاش للاقتصاد الفلسطيني، إلا أن الدراسة أشارت إلى مجموعة من المحاذير التي قد تترتب على فرض الحد الأدنى للأجور، كانهضاض مستوى التشغيل وارتفاع أسعار السلع والخدمات المنتجة محلياً.

وفي الختام، تم عرض عدد من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وكان من أهمها وجود تفاوت في تأثير فرض الحد الأدنى للأجور بين القطاعات الاقتصادية، وتبين أن أكثر هذه القطاعات تأثراً هو قطاع الخدمات. كما تقدمت الدراسة بمجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم في الاستفادة من تشريع الحد الأدنى للأجور، وأهم هذه المقترحات تتعلق بضرورة الإسراع في تشكيل لجنة الأجور، وتطبيق الحد الأدنى للأجور بشكل تدريجي في المناطق والقطاعات الاقتصادية المختلفة.

مقدمة:

تعتبر 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.

وتعد سياسات 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، إذ تعتبر الأجور العادلة التي تغطي الحاجات الأساسية للعاملين ولأسرهم عاملاً أساسياً في المساهمة في الحد من ظاهرة الفقر في أي مجتمع. إذ تشكل هذه الأجور مصدر الدخل الأساسي لمعظم العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، ولهذا فهي تستخدم في العديد من الدول كمؤشر قياسي (PARAMETERS) لمعرفة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في هذه المجتمعات، كما تشكل أحد مخرجات سوق العمل فيها.

كما أن هناك تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لسياسات الأجور على تطور حجم العمالة في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بالإضافة إلى انعكاساتها على إعادة

تنظيم سوق العمل المحلي، إذ تشكل العمود الفقري لأسس الإنتاجية الاقتصادية في أي دولة.

وتعتبر القوانين والتشريعات التي تقرها الحكومات والمتعلقة بالعمل والعمال، من أهم الأدوات المستخدمة من قبل تلك الحكومات لتطبيق السياسات المتعلقة بالأجور.

ومن أهم التشريعات التي تسعى الحكومات إلى إقرارها هو قانون الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد المحلي، حيث تهدف الحكومة من وراء هذا الإجراء إلى تخفيف المعاناة عن العامل والتخفيف من 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 أجر يغطي احتياجاته الضرورية واحتياجات أفراد أسرته المكلف بإعالتهم، وهذا يعني ملاءمة أجر العامل مع احتياجات المعيشة.

وقد قام المجلس التشريعي الفلسطيني بإقرار قانون العمل الفلسطيني بالقراءات الثلاث، وتم توقيعه من قبل الرئيس بتاريخ 2000/4/30، ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2001/11/25، ليصبح ساري المفعول في فلسطين بعد شهر من هذا التاريخ. وأشار القانون من خلال مواده إلى ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الحد الأدنى للأجور، والمعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور، وهذا وسيتم دراسة واقع

وتركبة الأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني والحد الأدنى للأجور فيه، وعلاقة ذلك بمستوى المعيشة، والتضخم، والزيادات الدورية.

كما تسعى هذه الدراسة وبشكل أساسي إلى تحديد أهم الآثار الاقتصادية، على المستويين الجزئي والكلّي، والاجتماعية والعبء المالي الذي سيترتب على تحديد حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، وذلك في القطاعات الاقتصادية المختلفة، أي دور تحديد الحد الأدنى للأجور في محاربة الفقر، وآثار الحد الأدنى للأجور على سوق العمل والبطالة.

أهمية الدراسة:

تشكل هذه الدراسة مرجعا أساسيا يستفاد منها من قبل أعضاء لجنة الأجور المشكلة بناء على المادة (86) من قانون العمل الفلسطيني، والتي تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل، وتتمثل مهام هذه اللجنة وفقا للمادة (87) في دراسة السياسات العامة للأجور وتحديد مدى ملاءمتها لمستوى المعيشة، ووضع الحد الأدنى للأجور.

وتتبع أهمية هذه الدراسة من كون غالبية العمالة الفلسطينية هي بأجر، إذ وصلت نسبة العاملين بأجر في الأراضي الفلسطينية إلى 61.7% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية، وهؤلاء هم العاملون الذين يُتوقع أن ينطبق عليهم الحد الأدنى للأجور في حال تطبيقه. (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، العدد الخاص، ص 165)

ويعتبر الأجر هو المحدد الوحيد لدخل أغلبية الأسر في الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ بلغ المتوسط العام لنسبة العاملين بأجر من إجمالي العاملين في قطاع غزة للفترة (1995-2000) حوالى 65%، كما بلغت تلك النسبة في الضفة الغربية حوالى 54%. (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، العدد الخاص، ص 80)

مما تقدم نرى أهمية إجراء مثل هذه الدراسة لتحديد الآثار الاقتصادية التي قد تترتب على تحديد حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني لتكون عوناً لوضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية وصانعي القرار في هذا البلد.

منهجية الدراسة:

اعتمدت منهجية الدراسة على الخطوات التالية:

1. استقراء البيانات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والمتعلقة بمسوح القوى العاملة. ومن ثم سيتم عمل التحليل الوصفي والإحصائي لهذه البيانات وذلك بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

2. التعرف على الدراسات السابقة التي بحثت في الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور.

3. إجراء عدد من المقابلات الميدانية مع أصحاب المنشآت التي تستوعب أعداداً كبيرة نسبياً من العمال.

4. عمل مقابلات ميدانية مع عدد من رؤساء النقابات المهنية ونقابات العمال، ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال في فلسطين، ومجموعة من الأكاديميين والمختصين.

حدود الدراسة:

تغطي البيانات التي شملتها هذه الدراسة الفترة الزمنية حتى العام ٢٠٠٩، ولم تغطي البيانات الفترة اللاحقة للعام ٢٠١٠ بسبب اندلاع انتفاضة الأقصى ومما صاحبها من إجراءات إسرائيلية تعسفية طالت جميع مناحي الحياة في الأراضي الفلسطينية،

وقد أدى ذلك إلى صعوبة القيام بعدد من النشاطات الإحصائية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وهو المصدر الأساسي للبيانات التي تضمنتها هذه الدراسة.

تسلسل الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وستة فصول، حيث تتناول المقدمة: أهداف الدراسة وأهميتها، والمنهجية المتبعة، وحدود الدراسة، وتسلسلها.

أما الفصل الأول فيستعرض الإطار النظري المتعلق بالحد الأدنى للأجور.

ويتناول الفصل الثاني الدراسات السابقة للحد الأدنى للأجور، وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات.

ويبين الفصل الثالث واقع الأجور في فلسطين وفقاً للنشاط الاقتصادي والمهنة وحجم المنشأة والمستوى التعليمي، وربط ذلك بالحد الأدنى للأجور.

أما الفصل الرابع، فيستعرض أهم المعايير المتبعة عند وضع الحد الأدنى للأجور، وتلك المعايير المتبعة في تحديد القطاعات الاقتصادية التي شملها الحد الأدنى للأجور في حال تطبيقه بشكل تدريجي.

ويبين الفصل الخامس الأعباء المالية التي ستترتب على تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، وتأثير ذلك على قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور الجديدة، والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ذلك.

ويتطرق الفصل السادس إلى أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها هذه الدراسة، وأهم التوصيات التي يوصى بها الباحث.

الفصل الأول

الإطار النظري

تمهيد:

تبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب على العمل وعرض العمل، حيث يشكل الطلب على العمل وعرض العمل الركيزتين الأساسيتين في سوق العمل. ففي جانب الطلب فإن الدراسة تركز على سلوك صاحب العمل في استخدام العمال، في حين تهتم الدراسات في جانب العرض على سلوك العاملين والباحثين عن العمل. ويحدد التفاعل بين هاتين الركيزتين بشكل أساسي شروط العمل ومستويات التوظيف والأجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف والصناعات والمناطق الجغرافية. وكما قال الاقتصادي ألفرد مارشال Alfred Marshal فإن كلاً من الطلب والعرض يحددان النتائج الاقتصادية لسوق العمل تماماً كما نحتاج إلى سلاحى المقص لقص قطعة من القماش. (ايرنبيرج وسنميث، 1994، ص 46)

يستعرض هذا الجزء من الدراسة مفهوم الحد الأدنى للأجور والتأثيرات الرئيسية لفرض حد أدنى للأجور في النموذج المبسط، وفي ظل وجود أشكال السوق المختلفة، المنافسة وغير المنافسة، كما يتطرق إلى أهم التأثيرات المترتبة على وجود عدد من المتغيرات التي تؤثر على سوق العمل.

1.1 مفهوم الحد الأدنى للأجور:

يمكن تعريف الحد الأدنى للأجور بأنه إجراء تدخلي مباشر تقوم به الحكومات يتم بموجبه حصول العامل على الأجر الكافي لتغطية احتياجاته واحتياجات عائلته الأساسية من مأكّل ومسكن وملبس. وتسعى الحكومة من وراء هذا الإجراء إلى الحد من انتشار ظاهرة الفقر وخاصة بين أوساط العمال.

وتشير إحدى الدراسات الاقتصادية إلى أن الهدف الأساسي لوضع الحد الأدنى للأجور هو ليس تحقيق الكفاءة الاقتصادية (Economic Efficiency)، بل أن الهدف يكمن في ضمان حصول العامل على الأجر الذي يمكنه من توفير الحد الأدنى من متطلبات المعيشة الأساسية، وهذا ما تسميه الدراسة بالمعيار الأخلاقي (Ethical Standard). (Matheson, 1997, P1)

ومن الأهداف الأخرى لتشريع الحد الأدنى للأجور ضمان منع استغلال أصحاب العمل للعامل، وخاصة في حال وجود احتكار في سوق العمل، حيث يحصل العامل على أجر (W) أقل مما يساهم به في العملية الإنتاجية والممثل بالعائد الحدي للناتج (MRP_1)، وهذا ما سيتم بحثه في البند (4.1) من هذا الفصل. وتمثل التشريعات المتعلقة بالأجور والمتبعة في العديد من الدول، ومنها تشريع الحد الأدنى للأجور، عنصراً رئيسياً في مكافحة الفقر، حيث يشكل الأجر المصدر الأساسي للدخل للعمال. ويمكن معرفة أثر وضع الحد الأدنى للأجور على معدلات الفقر السائدة بين أوساط هؤلاء العمال، من خلال دراسة التغير الكلي الذي طرأ على إجمالي المدفوعات المقدمة هؤلاء العمال؛ فإذا أدى فرض الحد الأدنى للأجور إلى زيادة إجمالي المدفوعات للعمال الذين سيقون في سوق العمل وسترتفع أجورهم، بشكل يفوق الانخفاض في إجمالي المدفوعات الناجم عن تسريح عدد من العمال غير المهرة نتيجة ارتفاع أجورهم وزيادة تكلفتهم، فإن ذلك يعتبر مؤشراً إيجابياً على قدرة الحد الأدنى للأجور على خفض معدلات الفقر

السائدة بين أوساط العمال، وبالتالي يكون الحد الأدنى للأجور قد حقق الغاية التي شرع من أجلها وهي مكافحة الفقر.

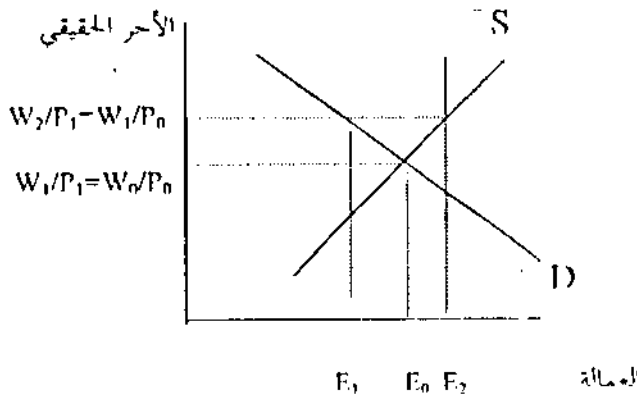
2.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور (النموذج المبسط):

في البداية سيتم تحليل الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور بشكل مبسط وذلك لتوضيح هذه الفكرة. وبعد ذلك ستضاف مجموعة من المتغيرات للنموذج بحيث يمكن تحديد الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل هذه المتغيرات.

وسيفترض الباحث في التحليل المبسط أن تشريع الحد الأدنى للأجور سيشمل جميع العمال غير المهرة في سوق العمل، ويتضح من الشكل (1) أن حالة التوازن في سوق العمل التنافسي تتحقق عند تقاطع منحنى الطلب ومنحنى العرض للعمالة، وبحيث يكون مستوى التشغيل في هذه الحالة هو E_0 والأجر التوازني هو W_0/P_0 ، وذلك قبل فرض حد أدنى للأجور. فإذا ما قامت الجهة المشرعة في بلد ما وفرضت حداً أدنى للأجور الاسمية يساوي W_1 وهو أعلى من الأجر التوازني W_0 ، فهذا سيعمل على رفع مستوى الأجر الحقيقي إلى W_1/P_0 . ووفقاً للنظرية الاقتصادية فإن مستوى التشغيل سينخفض إلى E_1 بسبب ارتفاع الأجر الحقيقي، وبالتالي فإن الانخفاض الظاهر في مستوى التشغيل نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور هو الفرق بين $(E_1 - E_0)$. وبمرور الوقت ستجد الحكومة نفسها محرجة أمام الأعداد المتوقعة من العاطلين عن العمل بسبب فرض الحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة، مما سيجبرها على اتخاذ عدد من الإجراءات والسياسات المالية والاقتصادية التوسعية الكفيلة بتنشيط الاقتصاد الوطني، مثل زيادة الأنفاق الحكومي، وخفض الضرائب وزيادة عرض النقد. إذ تعمل هذه السياسات على التأثير في حركة الاقتصاد وتساهم في تنشيطه، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأسعار، ومن ثم انخفاض الأجر الحقيقي W_1/P_0 إلى W_1/P_1 . وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة طلب المنشأة على العمال، وتستمر هذه السياسات إلى أن يعود

السوق مرة ثانية إلى حالة التوازن عند مستوى أجر حقيقي W_1/P_1 ومستوى تشغيل E_0 . ويمكن القول أنه بالرغم من انخفاض مستوى التشغيل بسبب فرض الحد الأدنى للأجور في المدى القصير، إلا أن ذلك سيختفي في المدى الطويل إذا ما اتبعت الحكومة سياسة توسعية تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأسعار. (Sapsford & Tzannatos, 1993, p163)

وتستمر هذه العملية بحيث يستمر الضغط على الحكومة لتعديل الحد الأدنى للأجور (القيمة الاسمية) بسبب انخفاض قوته الشرائية مع مرور الوقت، ومن ثم انخفاض مستوى التوظيف واتباع سياسة مالية توسعية وزيادة الأسعار لخفض معدلات البطالة. لتكون النتيجة النهائية هي موجات مستمرة من الارتفاع في القيمة الاسمية للحد الأدنى للأجور، مما يولد تخفيضاً في التوظيف في المدى القصير، ثم يتدخل التضخم لخفض القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور واستعادة مستوى العمالة التوازني لتبدأ العملية من جديد.



الشكل رقم (1): حالة التوازن في سوق العمل قبل وبعد فرض الحد الأدنى للأجور.

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن النموذج السابق تجاهل مجموعة من الحقائق الرئيسية، تتمثل بالأمور التالية:

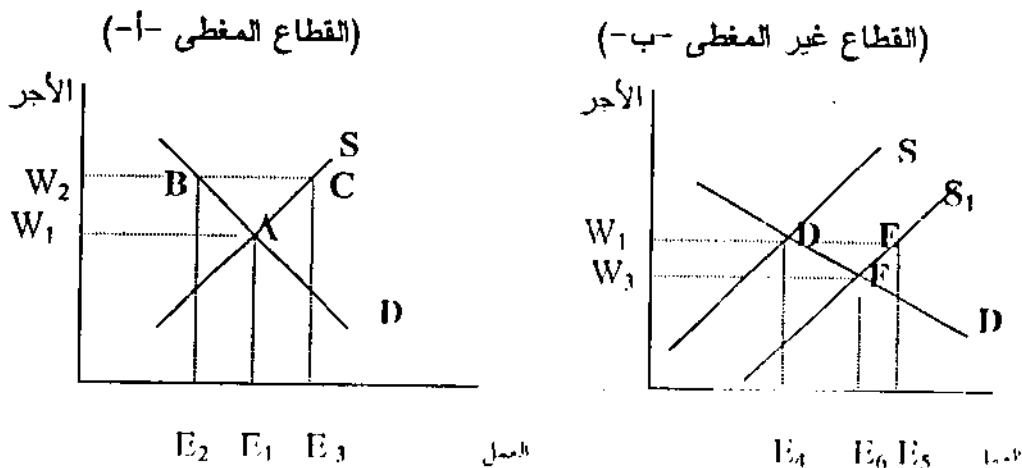
أولاً، إن النموذج تجاهل حقيقة أن التشريع قد لا يشمل جميع العاملين المستهدفين، بحيث لا يمكن تطبيقه بشكل شامل خلال المراحل المبكرة لسن القانون. وسيتناول هذه المتغيرات كل على حدة لاحقاً في هذه الدراسة. ثانياً، أم يتطرق النموذج السابق إلى تأثير تشريع الحد الأدنى للأجور على مستويات التشغيل ومعدلات الأجور السائدة في ظل الأشكال المختلفة لسوق العمل.

3.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل وجود قطاعين (مغطى وغير مغطى):

إن وجود منافسة في سوق العمل يعني أن الأجر السائد في كلا القطاعين (المغطى وغير المغطى)، يكون متساوياً، وهو موضح بالشكل (2) W_1 في الجزأين (أ) و (ب).

٥٨٢١٨٦

الشكل رقم (2): الحد الأدنى للأجور في القطاعين المغطى وغير المغطى.



وعند فرض حد أدنى للأجور فإن ذلك يعني أن أصحاب العمل في القطاع الذي سيُشمله هذا التشريع ينبغي أن يدفعوا على الأقل الأجر W_2 ، وسيصاحب هذا الإجراء العديد من الآثار على سوق العمل وعلى العاملين وأجورهم في القطاعين، ويمكن إجمال أهم هذه الآثار بالنقاط التالية:

1- وفقاً للنظرية الاقتصادية، فإن تحديد الحد الأدنى للأجور فوق الأجر التوازني السائد سيؤدي إلى انخفاض مستوى التشغيل في القطاع المغطى، ويمكن تمثيل ذلك من خلال الجزء (أ) في الشكل (2)، حيث يلاحظ انخفاض مستوى التشغيل من E_1 إلى E_2 عند ارتفاع مستوى الأجور من W_1 إلى W_2 .

في المدى القصير، فإن الارتفاع في مستوى الأجور سيؤدي إلى ارتفاع تكلفة عنصر العمل في المنشأة، مما ينعكس في ارتفاع المستوى العام لأسعار السلع والخدمات المنتجة من قبل عمال هذه المنشأة، كما يؤدي ذلك إلى انخفاض حجم المبيعات ومستوى التشغيل للمنشآت العاملة في القطاع المغطى. أما في المدى الطويل فإن الانخفاض في مستوى التشغيل سيكون أكبر، وذلك لأن مرونة منحنى الطلب على العمل تصبح أكبر، وبالتالي سيكون بإمكان المنشأة إحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل نظراً للارتفاع النسبي في أسعار عنصر العمل نتيجة ارتفاع الأجور.

2- أما الأثر الثاني فيتمثل بارتفاع مستوى البطالة في القطاع الذي سيُشمله تشريع الحد الأدنى للأجور، فعند مستوى الأجور W_2 فإن الأشخاص الذين يرغبون في العمل سيزيدون وبالتالي سيصل مستوى التشغيل عند E_2 ، أما أصحاب العمل فإنهم سيطلبون E_2 من العمال، وهذا سيحدث فائضاً في عرض العمل يتمثل بالفرق بين $(E_2 - E_1)$ ، وقد يستمر هؤلاء العمال في البحث عن عمل وبالتالي يتم اعتبارهم من العاطلين عن العمل. أما إذا بشوا من البحث عن عمل فإنهم يصبحوا خارج القوى العاملة، ويصبح لديهم خيار آخر

وهو أن ينتقلوا للعمل في القطاع غير المغطى على أمل الحصول على وظيفة عند الأجر W_1 في القطاع غير المغطى، وهذا يقودنا للحديث عن الأثر الثالث.

3- إن تحول الباحثين عن عمل من القطاع المغطى إلى القطاع غير المغطى، سيؤدي إلى زيادة عرض العمل في القطاع غير المغطى، حيث سترتفع أعداد الراغبين في العمل في هذا القطاع عند مستوى الأجر W_1 ، وبالتالي سينتقل منحى عرض العمل من S_0 إلى S_1 ، مما يعني أن الراغبين في العمل في هذا القطاع عند مستوى الأجر W_1 سيكونون عند مستوى التشغيل E_2 ، إلا أن المنشآت لا تطلب أكثر من E_1 عند هذا المستوى من الأجر W_1 ، وهذا سيحدث فائضا في عرض العمل. كما سيشكل ذلك ضغطا على الأجور باتجاه الانخفاض (وهذا ممكن على اعتبار أن القطاع غير مغطى)، وهنا يوجد حالتين؛ الأولى أن تكون الأجور من المرونة بحيث تستجيب لهذا الضغط، وفي هذه الحالة فإن الأجور ستتناقص إلى W_2 ، مما يعني حدوث توازن جديد عند النقطة F (عند مستوى التشغيل L_0) وهو أعلى من مستوى التشغيل E_1 الذي كان سائدا قبل فرض الحد الأدنى للأجور.

أما الحالة الثانية فهي عدم استجابة الأجور للضغط باتجاه الانخفاض، وهذا سيؤدي لاستمرار مستوى البطالة المرتفع في القطاع غير المغطى والمتمثل بالفرق بين مستويات التشغيل $(E_1 - E_2)$. (Kaufman, 1991, P254-256)

المستفيدون من فرض الحد الأدنى للأجور في هذه الحالة هم العمال المهرة الذين احتفظوا بوظائفهم في القطاع المغطى، حيث شملهم التشريع وارتفعت أجورهم إلى W_2 .

أما المتضررون؛ فيمكن توزيعهم على أربعة مجموعات:

- المجموعة الأولى: وهم العمال الذين فصلوا عن عملهم

وخسروا وظائفهم في القطاع المغطى $(E_1 - E_2)$.

-المجموعة الثانية: المستهلكون الذين ارتفعت أسعار السلع والخدمات التي كانوا يشترونها والتي يقوم بإنتاجها العمال الذين حصلوا على أجور أعلى بعد فرض الحد الأدنى للأجور، وذلك إذا ما قام أصحاب العمل بتحميل هذه الزيادة في تكلفة الإنتاج إلى المستهلك عن طريق رفع أسعار منتجاتهم.

-المجموعة الثالثة: الشركات وأصحاب العمل، خاصة في المدى القصير، حيث سينخفض حجم مبيعاتهم من السلع المنتجة في القطاع المغطى نتيجة ارتفاع أسعارها، مع عدم مقدرتهم على إحلال عنصر راس المال محل عنصر العمل في المدى القصير، مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى أرباحهم.

-المجموعة الرابعة: العمال الذين كانوا يعملون أصلاً في القطاع غير المغطى، أي قبل فرض الحد الأدنى للأجور في القطاع المغطى، حيث كان العمال في القطاع غير المغطى يحصلون على الأجر W_1 ، ونتيجة للزيادة في عرض العمل في القطاع غير المغطى الناجمة عن انتقال العمال الذين فقدوا وظائفهم في القطاع المغطى ويبحثون عن فرصة عمل أفضل، فإن الأجور انخفضت في القطاع غير المغطى إلى W_1 . (البرنيرج و سميث، 1994، ص 126-128)

ويبقى السؤال فيما إذا كان فرض حد أدنى للأجور سيؤدي إلى زيادة الدخل الكلي للعمال الذين يحصلون على أجور منخفضة أم لا؟

والإجابة على هذا التساؤل تعتمد على مرونة منحنى الطلب على العمل في القطاع المغطى؛ فإذا كانت المرونة أقل من 1 صحيح، فإن فرض الحد الأدنى للأجور سيؤدي إلى زيادة الدخل الكلي للعمال، بحيث تكون نسبة الارتفاع في الأجور أكبر من نسبة الانخفاض في حجم العمالة. أما إذا كانت المرونة أكبر من 1 صحيح، أي أن منحنى الطلب على العمل مرن، فإن فرض

الحد الأدنى للأجور سيؤدي إلى انخفاض الدخل الكلي للعمال، بحيث تكون نسبة الارتفاع في الأجور أقل من نسبة الانخفاض في حجم العمالة.

وبالرغم من أن الدخل الكلي للعمال سيزداد عندما تكون المرونة أقل من 1 صحيح، إلا أن هذه الزيادة لن تتوزع على العمال بالتساوي، فالعمال غير المهرة سيخسرون وظائفهم في القطاع المغطى، فيما سترتفع أجور العمال المهرة الذين سيحتفظون بوظائفهم.

أما في القطاع غير المغطى؛ فإن انخفاض الأجور في ظل وجود منحني طلب غير مرن على العمال، سيؤدي إلى انخفاض الدخل الكلي للعمال. حيث ستكون نسبة الانخفاض في الأجور أكبر من نسبة الارتفاع في حجم العمالة.

4.1 الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور في ظل أشكال السوق المختلفة:

أولاً: المنافسة الكاملة:

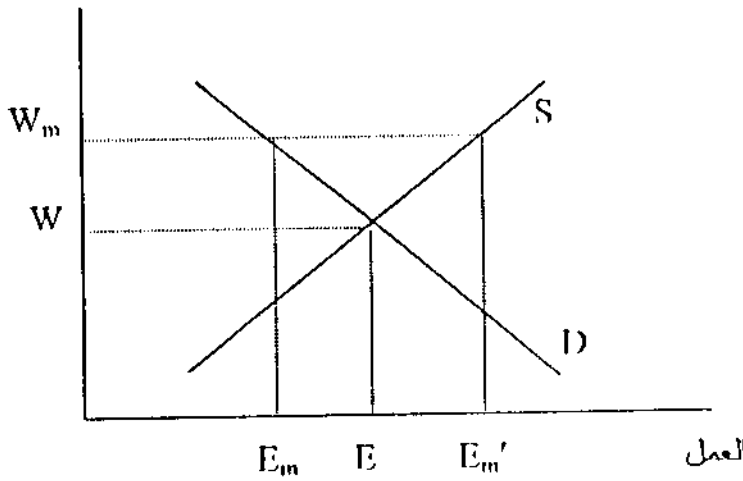
يقصد بالمنافسة الكاملة في سوق العمل وجود عدد كبير من المشترين والبائعين لخدمة العمل، بحيث لا تؤثر وحدة العمل أو الوحدة الإنتاجية على مستويات التشغيل والأجور في سوق العمل. وفي هذه الحالة، فإنه لا توجد أية قيود على انتقال العمال من منشأة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر، وينبغي أيضاً تجانس وحدات العمل من حيث الكفاءة الإنتاجية أو المهارة الفردية (من وجهة نظر المنتجين)، وتجانس الوحدات الإنتاجية، بحيث لا يتم تفضيل أي وحدة إنتاجية على الأخرى (من وجهة نظر العمال). (ابراهيم، 1997، ص 75-76)

يتحدد مستوى التشغيل ومستوى الأجور في ظل وجود منافسة كاملة في سوق العمل نتيجة التفاعل بين قوى الطلب والعرض، حيث يتحدد الأجر التوازني عند المستوى W ، ويتحدد مستوى التشغيل عند E . وفي هذه الحالة فإن العامل يحصل دائماً على أجر يعادل إيراد إنتاجيته الحدية والذي يمثل منحني عرض العمل، ولا يكون هناك استغلال للعامل من قبل المنتج (المنشأة)، وبالتالي لا توجد حاجة لفرض حد أدنى للأجور.

ولكن في حال فرض حد أدنى للأجور مقداره W_m يفوق الأجر التوازني W ، فإن ذلك سيؤدي إلى انخفاض مستوى التشغيل السائد في سوق العمل من المستوى E إلى E_m . (انظر الشكل رقم 3)

فيما سترتفع الكمية المعروضة من العمال إلى E_m' ، وهنا يلاحظ أن العمال المهرة الذين بقوا في وظائفهم، والذين يمكن تمثيلهم في المنحنى عند مستوى التشغيل E_m ، وهؤلاء العمال سيحصلون على الأجر الجديد W_m ، وهو أعلى من الأجر W الذي كانوا يحصلون عليه قبل فرض الحد الأدنى للأجور، فيما سيفقد العمال غير المهرة أعمالهم عند فرض حد أدنى للأجور ويمكن تمثيلهم بالعمالة الواقعة بين $(E_m$ و $E)$ ، بالرغم من أنهم سيعرضون عملهم مقابل الأجر الجديد W_m . (Sapsford & Tzannatos, 1993, p163)

الأجر



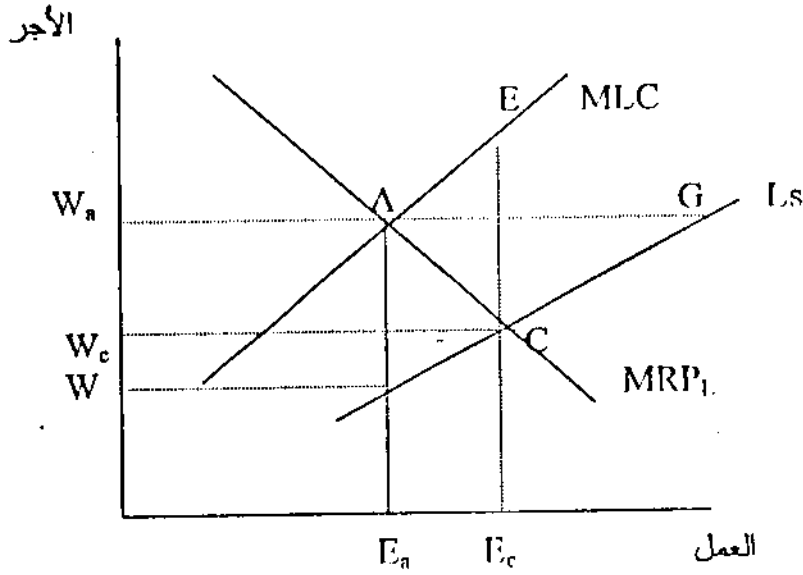
الشكل رقم (3): الحد الأدنى للأجور في ظل وجود مناسلة في سوق العمل.

ثانياً: الاحتكار الشرائى فى سوق العمل:

تنشأ حالة الاحتكار الشرائى فى سوق العمل عندما يحتكر منتج واحد شراء خدمة العمل فى السوق، وفى هذه الحالة فإن المحتكر يواجه منحى عرض موجب الميل وينحدر من أعلى إلى أسفل متجهاً إلى اليمين، فإذا أراد المحتكر أن يوظف المزيد من العمال ف عليه أن يدفع أجوراً أعلى لإغراء العمال على العمل لديه، ويُعتبر المحتكر فى هذه الحالة صانعاً للأجر (Wage maker) وليس مستقبلاً للأجر (Wage taker).

يحدد الوضع التوازنى فى ظل وجود احتكار فى سوق العمل عند تقاطع منحى التكلفة الحدية MLC مع العائد الحدى للناتج MRP_1 عند النقطة ٨ فى الشكل رقم (4)، ويتحدد الأجر التوازنى فى هذه الحالة على المنحى LS عند المستوى W ، ومستوى التشغيل L_1 . وبلاحظ هنا أن العامل يحصل على أجر يقل عن إنتاجيته الحدية، حيث كان من المفترض أن يحصل العامل على الأجر W_1 ، ويسمى الفرق بين الأجرين (W, W_1) باستغلال العمل، أما فى ظل المنافسة الكاملة فإن العامل يحصل دائماً على أجر يعادل إيراد إنتاجيته الحدية. (انظر الشكل رقم 4)

ومن أجل المحاولة دون استغلال المحتكر للعامل، فإن الحكومة تقوم بفرض حد أدنى للأجور يعمل على إزالة الاستغلال الحاصل بحق العامل. وهنا يوجد حالتين: الحالة الأولى، أن يؤدي فرض الحد الأدنى للأجور إلى رفع الاستغلال الحاصل دون تخفيض مستوى التوظيف، أما الحالة الثانية فهي أن يتم رفع الاستغلال مع زيادة كل من الأجور ومستوى التوظيف.



الشكل رقم (4): الحد الأدنى للأجور في ظل وجود احتكار شرائي في سوق العمل.

الحالة الأولى:

تستطيع الحكومة رفع الاستغلال الحاصل مع الإبقاء على مستوى التوظيف إذا فرضت حداً أدنى للأجور عند المستوى W_a ، وعندها سيتساوى الأجر الذي سيتقاضاه العامل مع إيراد إنتاجيته الحدية، وذلك بتقاطع منحنى التكلفة الحدية مع منحنى إيراد الناتج الحدي عند النقطة A، ويتحدد مستوى التشغيل في هذه الحالة عند E_n ، بالتالي فإن منحنى عرض العمل لن يبقى L_S بل سيصبح $W_a \wedge GL_S$ ، كذلك فإن منحنى التكلفة الحدية للشركة الاحتكارية لن يبقى MLC بل سيصبح $W_a \wedge EMLC$ والذي يتقاطع مع منحنى الناتج الحدي MRP عند A حيث يكون مستوى التشغيل E_n . وفي هذه الحالة تكون

الحكومة قد نجحت في إزالة الاستغلال الحاصل بحق العمال والمتمثل بالفرق بين الأجرين (W, W_n) عند مستوى التشغيل السائد قبل فرض الحد الأدنى للأجور. الحالة الثانية:

يمكن للحكومة إزالة الاستغلال الحاصل بحق العمال مع زيادة مستوى التشغيل، وذلك عن طريق فرض حد أدنى للأجور يقل عن W_n ويزيد عن W ، وهو عند المستوى W_c ، حيث لن يبقى منحنى عرض العمل $I.S$ بل سيصبح $W_c CGLS$ ، كذلك فإن منحنى التكلفة الحدية للشركة الاحتكارية لن يبقى MIC بل سيصبح $W_c CEMLC$ والذي يتقاطع مع منحنى الناتج الحدي MRP عند C حيث يكون مستوى التشغيل E_c ، (والذي يتساوى مع مستوى التشغيل F في ظل المنافسة الكاملة) وهذا المستوى من التشغيل أعلى من مستوى التشغيل F_n الذي كان سائدا قبل فرض الأجر الأدنى، وذلك بالرغم من الزيادة في معدل الأجور من W إلى W_c ، ويبقى الوضع كذلك بشرط أن يتراوح الأجر بين (W, W_n) ، فإذا ما ارتفع الأجر إلى أكثر من W_n فإن مستوى التشغيل سيقول عن E_n (Sapsford & Izamatos, 1993, p163).

على ضوء ما ذكر، فإن الهدف الأساسي لوضع الحد الأدنى للأجور هو مكافحة الفقر، ومنع استغلال العمال، خاصة في ظل وجود احتكار في سوق العمل، إلا أن ذلك يصطدم دائما بالحجج التي يسوقها المعارضون لوضع الحد الأدنى للأجور، والمتمثلة بالانخفاض المتوقع في مستوى التشغيل نتيجة هذا الإجراء.

وقد تبين معنا من خلال عرض الإطبار النظري لهذا الموضوع أن فرض الحد الأدنى للأجور في ظل النموذج البسيط لسوق العمل سيعمل على خفض مستوى التشغيل في هذا السوق، مما يدفع الحكومة لاتخاذ مجموعة من السياسات الاقتصادية التوسعية لزيادة الطلب على العمالة ورفع مستويات التشغيل إلى المستويات السابقة لفرض الحد الأدنى للأجور.

العمال. وهذا يعتمد على المعيار الأخلاقي أكثر مما يعتمد على المعيار الاقتصادي ومبدأ الربح والخسارة.

واستنتجت الدراسة أن الحد الأدنى للأجور يمنح للعمال ذوي الدخل المتدنية وأولئك العمال الذين يعملون بانتظام (Full time)، لذلك فإن أي زيادة في الأجور ناجمة عن فرض الحد الأدنى في الأجور ستترجم إلى زيادة في أجور الفقراء.

كما أشارت الدراسة إلى أن أقل من 10% من الوظائف التي فرض فيها حد أدنى للأجور تتركز في القطاع الصناعي، وبهذا يمكن تجاوز إمكانية نقل المصانع إلى دول أخرى تكون فيها الأجور أقل مما هي عليه في الولايات المتحدة.

وقد تركزت معظم الوظائف التي فرض فيها حد أدنى للأجور في قطاع الخدمات، والتي يصعب نقلها إلى دول أخرى، وهذا يعني عدم تأثر العاملين سلباً في هذا القطاع بعد فرض الحد الأدنى للأجور.

ونتيجة أخرى توصلت إليه الدراسة وهي أن ارتفاع تكلفة عنصر العمل نتيجة فرض حد أدنى للأجور سيعمل على رفع معدلات البطالة، إلا أن ذلك لا يمكن أن يؤخذ بمعزل عن صافي الدخل المتحقق نتيجة ارتفاع حجم المدفوعات من الأجور، مما يعمل على تقليل الأثر السلبي الناجم عن الارتفاع النسبي في معدلات البطالة.

كذلك فإن أحد أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، هي أن عدم وجود تشريع للحد الأدنى للأجور قد يسمح للكثير من العمال غير المهرة بعرض عملهم عند مستويات منخفضة من الأجور لا تكفي حتى لسد الحاجات الأساسية لهم، وهذا يكون بدافع الهروب من البطالة وبالتالي الفقر. أما في ظل وجود حد أدنى للأجور فإنه سيعمل على حماية كرامة العامل وسيحد من حالات استغلال حاجة العمال للعمل.

وأشارت الدراسة إلى حقيقة بسيطة مؤداها أن عدم حدوث زيادة دورية في الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى انخفاض القيمة الشرائية للأجور، مما يعمل على

ارتفاع ملموس في أعداد الفقراء، وهذا بدا واضحاً من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث تبين أن نسبة الرازحين تحت خط الفقر بلغت في العام 1978 حوالي 8.9% من إجمالي الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 18 سنة (أي الأشخاص القادرين على العمل)، ونتيجة لعدم حدوث زيادة دورية ملحوظة في الحد الأدنى للأجور، فقد أدى ذلك لانخفاض القيمة الشرائية للأجور، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسبة الرازحين تحت خط الفقر إلى 11.4%.

2.1.2 دراسة (John Hatch, 1998)، اهتمت هذه الدراسة عند تناولها لتشريع الحد الأدنى للأجور بسوق العمال غير المهرة في الولايات المتحدة، وقد عرضت الدراسة حالات التوازن المختلفة في ظل وجود حد أدنى للأجور، وفي هذه الحالة فإن أصحاب العمل سيطلبون عدداً أقل من العمال لسببين رئيسيين:

السبب الأول، هو إمكانية إحلال عناصر الإنتاج الأخرى كمراس المال أو العمال المهرة محل العمال غير المهرة. وذلك يرجع للارتفاع النسبي في أسعار العمال غير المهرة باعتبار أن أجورهم ستزداد بسبب فرض حد أدنى للأجور، أما السبب الثاني لانخفاض الطلب على العمال غير المهرة فيتمثل في أن ارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج، على الرغم من قدرة المؤسسة على إحلال عناصر الإنتاج الأخرى، مما يؤدي إلى ارتفاع أسعار السلع المنتجة من قبل المؤسسة. ونتيجة للعلاقة السالبة بين السعر والكمية المطلوبة من السلع، فيتوقع أن تنخفض الكمية المطلوبة من السلع عند ارتفاع أسعارها. وهذا سيدفع بالمؤسسة لخفض إنتاجها وبالتالي خفض الطلب على العناصر المستخدمة في الإنتاج وخاصة العمال غير المهرة.

كما تطرقت الدراسة لسلوك العاملين في حال فرض حد أدنى للأجور. فعند فرض حد أدنى للأجور أعلى من سعر التوازن السائد فإن ذلك سيغري العمال لعرض المزيد من ساعات العمل، وتنتج هذه الزيادة إما من نفس مجموعة

العمال العاملين في المؤسسة و الذين يزيدون ساعات عملهم للحصول على مدفوعات أكثر، أو أن يتم زيادة أعداد العمال غير المهرة الراغبين في العمل، وهؤلاء العمال هم من الأشخاص الذين كانوا يرفضون العمل بالأجر السابق. ولمعرفة الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور، فقد بحثت هذه الدراسة التغير الكلي طرأ على إجمالي المدفوعات المقدمة للعمال غير المهرة نتيجة فرض حد أدنى للأجور، وذلك كمؤشر على معدلات الفقر السائدة بين أوساط هؤلاء العمال. وقد توصلت الدراسة إلى أن التغير الكلي على إجمالي المدفوعات قد يكون إيجابياً، إذا أدى فرض الحد الأدنى للأجور إلى زيادة إجمالي المدفوعات للعمال الذين سيقون في سوق العمل و سترتفع أجورهم، بشكل يفوق الانخفاض في إجمالي المدفوعات الناجم عن تسريح عدد من العمال غير المهرة نتيجة ارتفاع أجورهم وزيادة تكاليفهم. ولكن حتى هذه النتيجة تعتمد على إمكانية إحلال عناصر إنتاج بديلة للعمال غير المهرة، فلو تمكن أصحاب العمل من إحلال عناصر إنتاج بديلة للعمال غير المهرة، فإن إجمالي المدفوعات لن يكون بالشكل المطلوب في حال فرض الحد الأدنى للأجور.

3.1.2 دراسة (مروان كسردوش، 2001) : تناولت هذه الدراسة مجموعة من الآراء حول تجربة الحد الأدنى للأجور في الأردن، وقد أشارت الدراسة إلى أن حوالي 15% من سكان الأردن يعيشون تحت خط الفقر، ويوجد ضمن هذه الفئة أشخاص يحصلون على الحد الأدنى للأجور والبالغ 80 ديناراً اردنياً في الشهر. وبينت الدراسة أن المعارضين لسياسة الحد الأدنى للأجور يرون أن تطبيق هذه السياسة سيؤدي إلى تقليل مستويات التشغيل في الأردن، وذلك لأن الشركات ستقل من عدد المستخدمين لديها بدلاً من توظيف المزيد من المستخدمين الذين يتوجب دفع أجور عالية لهم أكثر مما يستحقون.

فيما يرى المؤيدون لسياسة الحد الأدنى للأجور، وفقاً لهذه الدراسة، أن فرض الحد الأدنى للأجور والزيادات اللاحقة له هي طريقة جيدة لزيادة الدخل للعمال غير المهرة، ويشيرون إلى أن زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة 20% ستؤدي إلى تسريح 2% من العمال من وظائفهم، وهذا يعني أن 98% من العمال سيبقون في وظائفهم وسترفع أجورهم وبالتالي دخولهم بنسبة 20%.

وتشير الدراسة إلى أن ثرافق مستويات البطالة المرتفعة مع فرض الحد الأدنى للأجور، يضع الحكومة دائماً أمام خيارات صعبة، ويتوجب عليها بالتالي أن تحدد أولوياتها؛ فإما أن تعمل على رفع مستويات المعيشة للعمال عن طريق زيادة الحد الأدنى للأجور، أو أن تعمل على خلق فرص عمل جديدة بتكلفة أقل عن طريق تخفيض أجور العمال، أو عدم زيادتها على الأقل. فإذا اختارت الحكومة أن تتبنى سياسة الحد الأدنى للأجور، فإنها تكون قد اختارت الخيار الأول، وبالتالي فإن عليها أن تربط الزيادات المستمرة على الحد الأدنى للأجور بالرقم القياسي لأسعار المستهلك في الأردن، والذي يشير بشكل دقيق إلى القوة الشرائية لأجور العاملين مع مرور الزمن.

وبينت الدراسة أن تحديث البيانات المتعلقة بواقع سوق العمل في الأردن هو عامل مهم في حال تبني سياسة الحد الأدنى للأجور، وذلك من أجل مواكبة التغيرات التي تطرأ على الحياة الاقتصادية والاجتماعية واتخاذ القرارات الصحيحة. وتشير الدراسة إلى أن تأثير الحد الأدنى للأجور في الأردن ليس كبيراً، حيث أن عدداً كبيراً من العمال الأردنيين، وخاصة الذين يعيشون في المدن، يحصلون على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور، وذلك بسبب تهرب أصحاب العمل من تطبيق هذا التشريع عن طريق تشغيل مستخدمين غير مسجلين أو تشغيلهم بشكل جزئي، ودفع أجور تقل عن الحد الأدنى للأجور لهم، إضافة إلى أن احتمالية إجراء تفتيش دوري من قبل الجهات المختصة بتنفيذ القانون هي احتمالية منخفضة.

وبالنتيجة، فإن أي أجر يتم فرضه من قبل الحكومة يفوق الأجر الذي يرغب أصحاب العمل بدفعه، سيدفع بالعديد من العمال خارج سوق العمل. وينبغي على

الحكومة لتجاوز هذا المأزق أن تتبنى رزمة من السياسات الاقتصادية وخاصة تلك المتعلقة بمعالجة مشكلة البطالة في الأردن، وعندها ستكون الفرصة مواتية أكثر لفرض حد أدنى للأجور للعاملين بالشكل الذي يحقق الهدف منه وهو رفع مستويات المعيشة لهؤلاء العاملين.

4.1.2 دراسة (AFL-CIO1987)، وقد حاولت هذه الدراسة إلقاء الضوء على الإيجابيات المصاحبة لزيادة الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1989، فقد توصلت الدراسة إلى أن ما يقارب 3 مليون عامل قد حصلوا على الحد الأدنى للأجور في ذلك العام، أو ما يعادل 35% من إجمالي الرازحين تحت خط الفقر، ويرى المؤيدون لزيادة الحد الأدنى للأجور، وفقا للدراسة، إن الحجج التي يسوقها المعارضون لهذه الزيادة والمتعلقة بارتفاع معدلات البطالة كنتيجة حتمية لارتفاع الحد الأدنى للأجور، هي حجج واهية، ويشيرون في سياق ردهم على هذه الحجج إلى أن معدل البطالة في أعلى مستوى له منذ الحرب العالمية الثانية، وذلك بالرغم من أن الحد الأدنى للأجور لم يتغير منذ ست سنوات. واستنتجت تلك الدراسة أن مستويات البطالة في أي بلد، إنما تتحدد وفقا للعديد من العوامل، وليس وفقا للحد الأدنى للأجور فقط. كما بينت الدراسة أن مستويات الأجور السائدة في سوق العمل لا يتم تحديدها عادة في ظل المنافسة التامة في هذه السوق، بل إن تلك الأجور تتحدد في غياب العدالة الاقتصادية والاجتماعية، لذلك فإن الأجور المتدنية هي نتيجة انخفاض القوة التفاوضية للعمال واتحاداتهم الممثلة لهم. (Kaufman,1991, P36)

5.1.2 دراسة (الغرفة التجارية الأمريكية، 1987)، وقد ساقّت هذه الدراسة العديد من الأمثلة التي تبين الآثار السلبية لزيادة الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة، وذكرت أنه بالرغم من الهدف الأساسي لهذه الزيادة، والمتمثل في

حصول العمال ذوي الأجور المتدنية على أجر أعلى، لمساعدتهم في الخروج من دائرة الفقر، إلا أن هذه الحقيقة لم تأخذ في الاعتبار أن 20% فقط ممن يحصلون على الحد الأدنى للأجور هم تحت خط الفقر، كذلك فإن معظمهم من الشباب الذين ينتمون لعائلة يحصل معيّلها على أجر يبعده وعائلته عن خط الفقر. مما يعني أن الفائدة المتحققة من هذه الزيادة في الحد الأدنى للأجور ليست كبيرة، كما أنها لا تحقق الهدف الأساسي. كما توصلت الدراسة لنتيجة مفادها أن أصحاب العمل يتعاملون مع هذه الزيادة وفق عدة خيارات؛ فإما أن يرفعوا أسعار منتجاتهم لتعويض الارتفاع في تكلفة الإنتاج، وبالتالي المحافظة على مستوى أرباحهم، أو أن يستوعبوا هذا الارتفاع في التكلفة عن طريق تخفيض نسبة أرباحهم بالمحافظة على مستوى الأسعار، أو أن يحافظوا على أعداد العاملين في المنشأة مع تخفيض ساعات العمل العاملين، ويكون الخيار الأخير أمام المنشأة هو تقليل أعداد العاملين لديها، وعدم توظيف أي عامل جديد، أو أن تنعكس الزيادة في أجور العاملين في المنشأة على زيادة الجهد المبذول من قبل هؤلاء العمال لتبرير الزيادة في الأجور. (Kaufman,1991, P36)

الفصل الثالث

واقع الأجور في فلسطين

يستعرض الباحث في هذا الفصل واقع الأجور في فلسطين، حيث سيتطرق إلى معدل الأجر الشهري حسب المحافظة والمهنة والنشاط الاقتصادي، كما يستعرض معدل الأجر الشهري حسب سنوات الدراسة وحجم المنشأة. ويرافق كل تصنيف من التصنيفات السابقة حديث عن التباين في معدلات الأجور بين الذكور والإناث، كما سيتم مقارنة ذلك مع الأوضاع السائدة في الأردن.

ومن ثم ستجري مقارنة البيانات التي توصل إليها الباحث مع الحد الأدنى المفترض للأجور، وتجدر الإشارة إلى أن معدلات الأجور التي ستعرض لا تعني بالضرورة أنها تمثل أجور جميع العاملين في منطقة جغرافية أو في نشاط اقتصادي أو مهنة محددة، حيث أن هناك عاملين في كل منطقة جغرافية أو في نشاط اقتصادي تختلف أجورهم (بالزيادة أو بالنقصان) عن معدل الأجر الشهري السائد. وهذا ينطبق على جميع البنود الواردة في هذا الفصل. وهذا ما سيتطرق إليه الباحث في الفصل الخامس من الدراسة.

1.3 معدلات الأجور حسب المحافظة والجنس:

تختلف المناطق الفلسطينية من حيث طبيعة الأنشطة الاقتصادية السائدة فيها، ومتوسط حجم هذه المؤسسات ومدى كثافة استخدام رأس المال أو عنصر العمل في الوحدات الإنتاجية فيها، كما تختلف باختلاف معدلات الربحية في القطاعات السائدة في كل من هذه المناطق، وخدمات البنية التحتية المتوفرة في تلك المناطق، وعوامل عرض قوى العمل ومستوى المنافسة، حيث تؤثر العوامل السابقة جميعها على معدلات الأجور السائدة في كل منطقة.

ويلاحظ من الجدول رقم (١) أن معدل الأجر الشهري الاسمي العام في الأراضي الفلسطينية للعام 2000 قد بلغ 2008.8 شيكلا لكلا الجنسين، وكان الحد الأعلى لمعدلات الأجور السائدة هو 2586.6 شيكلا، وكان ذلك في محافظة القدس.

الجدول رقم (١): معدل الأجر الشهري بالشيكلا للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب المحافظة والجنس لسنة 2000 .

المحافظة	ذكور	إناث	مجموع
الضفة الغربية	2274.2	1483.8	2165.7
جنين وطوباس	2159.6	1257.4	2040.9
طولكرم وقلقيلية	2101.6	1241.6	1964.2
نابلس وسلفيت	2067.0	1221.7	1936.4
رام الله والبيرة	2206.8	1690.9	2137.1
القدس	2705.6	1864.9	2586.6
بيت لحم وأريحا	2279.1	1625.4	2177.6
الخليل	2157.4	1283.9	2068.6
قطاع غزة	1709.3	1320.1	1676.8
شمال غزة	1899.8	1232.3	1852.3
مدينة غزة	1635.4	1234.1	1602.4
دير البلح	1665.7	1387.4	1637.7
خان يونس	1713.4	1393.0	1684.9
رفح	1697.1	1499.7	1681.7
الأراضي الفلسطينية	2085.4	1447.0	2008.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، مسح القوى العاملة 2000، (بيانات غير منشورة).

كما يلاحظ أن معدل الأجر الشهري في الضفة يفوق بكثير مثيله في غزة، حيث بلغت هذه المعدلات 2165.7 شيكلا و 1676.8 شيكلا على التوالي. إذ يزيد معدل الأجر في الضفة عن معدل الأجر العام في الأراضي الفلسطينية بمقدار 156.9 شيكلا. بينما ينخفض في قطاع غزة عن معدل الأجر العام بمقدار 712 شيكلا.

وبلي محافظة القدس محافظتي بيت لحم وأريحا بمعدل أجر شهري مقداره 2177.6 شيكلا، ولعل ذلك يرجع لتركز العديد من المنشآت السياحية والفنادق والمطاعم السياحية في

هاتين المحافظتين وفي بيت لحم بشكل خاص، حيث بلغ معدل الأجر الشهري في القطاع السياحي 2055.8 شيكلا، وهو ثاني أكبر معدل أجر شهري من بين القطاعات الاقتصادية بعد قطاع البناء والتشييد.

وبلغ أدنى معدل أجر شهري في الضفة الغربية في المحافظات الشمالية وخاصة في نابلس وسلفيت، إذ بلغ 1936.4 شيكلا. إلا أن هذا الأجر هو أعلى من أعلى معدل أجر سائد في قطاع غزة والذي كان في شمال غزة وبلغ 1852.3 شيكلا شهريا.

ويلاحظ من الجدول رقم (1) التباين الشديد بين معدلات الأجور السائدة في الأراضي الفلسطينية وذلك تبعا لتغير الموقع الجغرافي أو المحافظة؛ حيث كان الفارق بين الحد الأعلى لمعدلات الأجور والحد الأدنى لها في الضفة الغربية هو 650.2 شيكلا، وهو حاصل طرح الحد الأدنى البالغ 1936.4 شيكلا في محافظتي نابلس وسلفيت من الحد الأعلى والبالغ 2586.6 شيكلا في محافظة القدس. حيث شكل الأجر الأدنى ما نسبته 74.9% من أعلى معدل للأجر في الضفة الغربية.

وفي قطاع غزة بلغ التباين ذروته بين العاملين في شمال غزة والعاملين في مدينة غزة، حيث بلغ معدل الأجر الشهري في المحافظتين 1852.3 شيكلا و

1602.4 شيكلا على التوالي، أي أن الأجر الأدنى يشكل حوالي 86.5% من الأجر الأعلى.

من جهة أخرى، فقد كان معدل الأجر الشهري للذكور أعلى منه للإناث على مستوى الأراضي الفلسطينية، حيث بلغ 2085.4 شيكلا للذكور، فيما لم يتجاوز معدل الأجر الشهري للإناث 69.4% من معدل الأجر للذكور، أي ما يعادل 1447 شيكلا. وينطبق هذا الاختلاف في معدل الأجر الشهري على جميع المحافظات الفلسطينية. وقد يكون هذا الاختلاف ناجم عن اشتغال المرأة على أساس العمل الجزئي، وإلى تركها سوق العمل لأسباب عائلية، مما يؤدي إلى قصر مدة الخدمة المتصلة في الوظيفة الواحدة، بالإضافة إلى أسباب أخرى مثل تركيز الإناث في المهن والصناعات متدنية الأجر (الأعمال الكتابية أو مهنة التدريس و التمريض)، والتي يكون التقدم الوظيفي فيها بمعدل بطيء.

وبلغ الاختلاف حده الأعلى في منطقة جنين وطوباس، حيث وصل الفرق بين معدل الأجر الشهري للذكور والإناث حوالي 902 شيكلا، فيما كان أقل تباين بين الذكور والإناث في منطقة رفح، إذ لم يتجاوز 197.4 شيكلا. يذكر أن حجم الاختلاف بين معدلات أجور الذكور والإناث العاملين في الضفة الغربية هو أكبر منه للعاملين في قطاع غزة، حيث بلغ للمنطقتين 790.4 شيكلا و 638.4 شيكلا على التوالي.

وقد كان تباين الأجور بين المحافظات الأردنية أكبر منه بين المحافظات الفلسطينية، حيث لم يتجاوز الأجر الأدنى في إحدى المحافظات الأردنية ما نسبته 52.7% من أعلى معدل للأجر في الأردن (مقابل 74.9% في الضفة و 86.5%). (دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 1993، الجداول: 14، 15، 16)

يلاحظ مما تقدم أن هناك اختلافات كبيرة في معدلات الأجور الاسمية السائدة بين المناطق الفلسطينية. وإذا ما تقرر تحديد حد أدنى للأجور بحيث يتساوى مع خط الفقر لأسرة مكونة من ستة أفراد والبالغ 1648 شيكلاً، فإن

النتائج المتوقعة على العاملين في المناطق الفلسطينية المختلفة ستكون على النحو التالي:

-معدل الأجر الشهري الاسمي العام للعاملين في الأراضي الفلسطينية يزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 360.8 شيكلاً، حيث تزيد معدلات الأجور في جميع المحافظات الفلسطينية عن الحد الأدنى المفترض للأجور. إلا أن معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين في مدينتي غزة ودير البلح يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 45.6 و 10.3 شيكلاً على التوالي.

-معدل الأجر الشهري الاسمي للإناث العاملات في الأراضي الفلسطينية والبالغ 1447 شيكلاً يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 201 شيكلاً. وبالإطلاع على الجدول رقم (1) يلاحظ أن معدلات الأجور الشهرية للإناث في جميع المحافظات الفلسطينية (باستثناء محافظتي القدس ورام الله والبيرة) هي أقل من الحد الأدنى المفترض للأجور.

2.3 معدل الأجر الشهري حسب المهنة والجنس:

تتنوع المهن وتختلف من حيث طبيعة العمل وحجم المخاطرة فيه، وحجم الطلب على هذه المهن والمستويات العلمية والمهارات اللازمة لكل منها، وما إلى ذلك من العوامل الأخرى التي تميز كل مهنة عن الأخرى، وهذا يخلق بدوره تبايناً في معدلات الأجور للعاملين في هذه المهن، فمن خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (2) تبين أن معدل الأجر الشهري في المجموعات المهنية المختلفة للجنسين معاً تتراوح ما بين 1523.8 شيكلاً كحد

* تجدر الإشارة إلى أن معدلات الأجور التي سيتم عرضها لا تعني بالضرورة أنها تمثل أجور جميع العاملين في المنطقة المشار إليها، حيث أن هناك عاملين في كل منطقة جغرافية تختلف أجورهم (بالزيادة أو النقصان) عن معدل الأجر الشهري السائد في تلك المنطقة.

أدنى للعاملين في الخدمات والباعة في الأسواق، وبين 3228.8 شيكلاً للمشرعين وموظفي الإدارة العليا (أي أكثر من ضعفين).

ويأتي بعد الإداريين من حيث معدل الأجر العاملون في الحرف وما إليها من المهن بمعدل اجر شهري مقداره 2342.8 شيكلاً، أي أن معدل الأجر الشهري للإداريين يزيد بنسبة 37.8% عن معدل الأجر الشهري للفئة التي تليهم وهي فئة العاملين في الحرف وما إليها من المهن، وهذا يضع المشرعين وموظفي الإدارة في حلقة بعيدة عن سلم الأجور، تتدرج معدلات الأجور بعد ذلك على النحو التالي، مشغلو الآلات ومجموعها في المرتبة الثالثة، حيث بلغ معدل الأجر الشهري لهم 2049 شيكلاً، ثم العاملون في المهن الأولية 1996.7 شيكلاً، بينما انخفض معدل الأجر الشهري للعمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك إلى 1780.2 شيكلاً، أما أدنى معدلات للأجور فكانت 1523.8 شيكلاً للعاملين في الخدمات والباعة في الأسواق.

الجدول رقم (2): معدل الأجر الشهري بالشيكال للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب المهنة والجنس لسنة 2000.

المهنة	ذكور	إناث	المجموع
المشرعون وموظفي الإدارة العليا	3516.1	2228.3	3228.8
الفنيون والمتخصصون والكتابة	2031.2	1561.2	1880.4
العاملون في الخدمات والباعة في الأسواق	1540.8	1176.5	1523.8
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	1803.7	—	1780.2
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	2424.4	885.9	2342.8
مشغلو الآلات ومجموعها	2059.9	—	2049.0
العاملون في المهن الأولية	2034.6	1067.8	1996.7
المجموع	2085.4	1447.0	2008.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، مسح القوى العاملة 2000، (بيانات غير منشورة).

ويعزى ارتفاع معدل الأجر للمشرعين وموظفي الإدارة إلى أنهم من ذوي الكفاءات والخبرات العلمية العالية، أما معدلات الأجور المتدنية وخاصة للعاملين في الخدمات والباعة في الأسواق، فمردها إلى أن غالبية العاملين بهذه المهنة هم من العمال غير المهرة والذين لم يتلقوا تدريبات في أعمالهم، وهم في الغالب ذوي مستويات تعليمية متدنية، إضافة إلى وجود فائض كبير من أمثالهم في سوق العمل وهم لا يستطيعون دخول أي مستوى مهني آخر، مما يخفض بالتالي من معدل أجورهم. وتهتم الدراسات بمتابعة هذه المعدلات الأجرية عبر الزمن لمعرفة اتجاهها لصالح أي من المجموعات المهنية المختلفة، وهل تتجه الفروقات للتوسع أو للانكماش.

وتفيد نتائج الدراسات في الدول الصناعية أن هذه المعدلات تتجه نحو الانكماش عبر الأعوام بتأثير جهود اتحادات العمال في تحقيق زيادات مطلقة موحدة في أجر الساعة وتأثير قانون الحد الأدنى للأجور وزياداته المستمرة، ويلاحظ كذلك اختلاف الهيكل التوزيعي للأجور بين المؤسسات ذات مستوى الأجور المرتفعة والمنخفضة حيث يشتد التباين في الثانية عن الأولى. (العبادي، 1995، مجلة العمل)

أما بالنسبة لمعدلات الأجر الشهري حسب الجنس، فمن الملاحظ أن معدلات الأجور الشهرية للذكور كانت أعلى منها للإناث في جميع المهن، وقد بلغ التباين في معدلات الأجور بين الذكور والإناث أوجه في فئة العاملين في الحرف وما إليها من المهن، إذ لم يتجاوز معدل الأجر الشهري للإناث العاملات في هذه الفئة 36.5% من معدل الأجر الشهري للذكور العاملين في نفس الفئة. ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى صعوبة ظروف العمل، حيث يتطلب العمل في هذه المهن مجهوداً بدنياً وعضلياً، مما يصعب قيام الإناث به بالشكل المطلوب، وهذا ما يتميز به الذكور، مما يرفع الطلب على الذكور في هذه المهنة أكثر من

الطلب على الإناث، وهذا يؤدي بالتالي إلى ارتفاع معدل الأجر الشهري للذكور عنه للإناث بشكل كبير.

وبشكل عام، يلاحظ أن هناك تبايناً بين معدلات أجور الذكور ومعدلات أجور الإناث لصالح الأولى، حيث بلغت نسبة معدل الأجور الشهري العام للإناث حوالي 69,4% من مثيله للذكور، ويعود ذلك لطبيعة المرأة والظروف المحيطة بها والتي تتسبب بخروجها من سوق العمل بشكل متكرر مما يؤدي إلى قصر مدة الخدمة المتصلة بالوظيفة، ويؤثر ذلك سلباً على معدل أجرها. ويختلف الوضع السائد في الأردن، إذ احتل العاملون في أنشطة الزراعة وصيد الأسماك المرتبة الأخيرة بين المهن الرئيسية المختلفة من حيث معدل الأجور التي يتقاضونها، فيما كان معدل الأجور للمشرعين وموظفي الإدارة العليا هو الأعلى بين تلك المهن. كذلك فإن معدل الأجر للذكور كان أعلى منه للإناث في جميع المهن كما هو الحال في فلسطين.

(دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 1993، الجداول: 23، 24، 25)

إذا ما تقرر تحديد حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلاً، فإن النتائج المتوقعة على العاملين في المهن المختلفة ستكون على النحو التالي:

- معدلات الأجور الشهرية الاسمية للعاملين في جميع المهن يزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين في الخدمات والباة في الأسواق، حيث يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 124.2 شيكلاً.
- معدلات الأجور الشهرية الاسمية للإناث العاملات في جميع المهن تقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور، باستثناء المشرعات وموظفات الإدارة العليا، حيث يزيد معدل الأجر الشهري لهذه الفئة بمقدار 580.3 شيكلاً عن الحد الأدنى المفترض للأجور.

3.3 معدل الأجر الشهري حسب المستوى التعليمي والجنس:

تتباين كفاءات الأفراد ومستوياتهم التعليمية ومقدار ما يتحمله الفرد من كلفة تعليمه، وينعكس ذلك بشكل كبير فسي تحديد مستوى الأجر الذي يحصل عليه الفرد في عمله، مما يخلق بالتالي تبايناً بين الأفراد تبعاً لاختلاف مستوياتهم التعليمية.

حيث بينت نظرية تباين الأجور (The Theory of occupational wage differentials) أن أحد العوامل المهمة في تحديد مستويات الأجور في مهنة معينة هو التحصيل العلمي للأشخاص الراغبين في العمل في تلك المهنة، بحيث تكون مستويات الأجور للأشخاص الحاصلين على شهادات علمية متقدمة أعلى من مستويات الأجور للأشخاص ذوي المستويات التعليمية المنخفضة، وتعزي النظرية ذلك إلى ضرورة تعويض العاملين الحاصلين على شهادات علمية متقدمة عن التكلفة المباشرة للتعليم، والمتمثلة في المصاريف المباشرة، إضافة إلى تعويضهم عن تكلفة الفرصة البديلة، والمتمثلة بإجمالي المدفوعات التي كان من الممكن أن يحصلوا عليها منذ بلوغهم سن العمل وحتى حصولهم على شهاداتهم العلمية. (Kufman,1991, p357-358)

يبين الجدول رقم (1) معدلات الأجور الشهرية للعاملين حسب مستوياتهم التعليمية للذكور والإناث. فمن خلال تتبع البيانات في هذا الجدول، يلاحظ وجود اختلاف في معدل الأجر بين المستويات التعليمية المختلفة، إلا أن هذا الاختلاف لم يكن كبيراً، حيث بلغ معدل الأجر الشهري للعمال الأميين الذين لم يتلقوا أي نوع من التعليم الأكاديمي 1707.8 شيكلاً، في حين لم يتجاوز معدل الأجر الشهري للعاملين الذين أتموا 13 سنة دراسية فأكثر 2026.3 شيكلاً، بحيث يشكل معدل الأجر للفئة الأولى حوالي 84.3%، وهي نسبة مرتفعة خاصة إذا قورنت مع مثيلاتها في الأردن والتي بلغت 54%، مع الأخذ بعين الاعتبار أن دائرة الإحصاءات الأردنية قصرت المستويات التعليمية في فئتين رئيسيتين: ثانوية

عامة فأقل ودبلوم متوسط فأعلى. أما معدل الأجر الشهري لبقية المستويات التعليمية (ابتدائي وإعدادي وثانوية عامة) فكان 1933.8 و 2069.7 و 1993.1 شيكلا على التوالي، ويلاحظ أن المعدلات السابقة كانت متقاربة، كما أن معدل الأجر الشهري للحاصلين على الإعدادي كان أعلى منه للحاصلين على الثانوية العامة (التوجيهي).

ويعتقد من الوهلة الأولى أن ذلك يتعارض مع ما جاءت به النظرية، إلا أن تلك النظرية تبين أن هناك عاملا آخر يستخدم في تحديد الأجور ألا وهو مقدار الأخطار والمصاعب التي تنقسم بها أي مهنة، فهناك مهن تكون بطبيعتها خطيرة على صحة وحياة العامل، ويتطلب ذلك دفع أجور مرتفعة للعاملين في تلك المهن لجذب العمال للعمل في هذه المهن الخطيرة، وهذا ما قد يفسر ارتفاع أجور العاملين الفلسطينيين الذين أنهوا المرحلة الإعدادية، والذين عادة ما يتوجه إلى المهن الشاقة وخاصة البناء والتشييد، بحيث تكون تلك الأجور أعلى من مثيلاتها للعاملين الحاصلين على الثانوية العامة، وكما سيتبين لاحقا، فإن معدل الأجر في قطاع البناء والتشييد هو من أعلى معدلات الأجور بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

وبالرغم من أن التباين بين معدلات الأجور للمستويات التعليمية المختلفة كان بسيطا، إلا أن أسباب هذا التباين تكمن غالبا في أن العمال الذين لم يتلقوا أي نوع من التعليم عادة ما يكونوا غير مهرة، ونسبتهم كبيرة، مما يجعلهم يقبلون بأية أجور تدفع لهم تحاشيا للبطالة، حيث أن فرص عملهم محدودة، ومعدلات البطالة مرتفعة.

من جهة أخرى، ترتفع كفاءة العمال ومؤهلاتهم في المستويات التعليمية العليا، والذين تكون نسبتهم أقل مقارنة بذوي المستويات التعليمية الدنيا، مما يزيد الطلب عليهم، ويزيد بالتالي من أجورهم.

الجدول رقم (١): معدل الأجر الشهري بالشيكول للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب سنوات الدراسة والجنس لسنة 2000.

سنوات الدراسة	ذكور	إناث	المجموع
0	1831.6	991.0	1707.8
1-6	1982.7	961.9	1933.8
7-9	2122.2	996.9	2069.7
10-12	2065.2	1147.2	1993.1
+13	2155.6	1669.3	2026.3
المجموع	2085.4	1447.0	2008.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، مسح القوى العاملة 2000، (بيانات غير منشورة).

وجدير بالملاحظة أنه عند أي مستوى تعليمي فإن معدل أجر الذكور كان أعلى منه للإناث، وتزداد هذه الفجوة بازدياد المستوى التعليمي بشكل واضح، وذلك حتى المستوى الإعدادي، حيث يتوجه العاملون الذكور الحاصلون على الإعدادية فأقل إلى الأعمال التي تحتاج إلى مجهود بدني عال والتي تكون فيها الأجور مرتفعة نسبياً ولا تستطيع الإناث العمل فيها. أما الإناث الحاصلات على المستوى الإعدادي في التعليم فعادة ما يتوجهن إلى الأعمال اليدوية والتقليدية كمعامل الخياطة والتي عادة ما تكون فيها الأجور منخفضة جداً وهذا ما قد يفسر التباين الحاصل في هذه الفئة الحاصلة على المستويات التعليمية الدنيا. أما بالنسبة للفئات الحاصلة على المستويات التعليمية العليا (10 سنوات فأكثر) فيلاحظ أن الفجوة قليلة بين الذكور والإناث.

وبشكل عام، يمكن أن يعزى تدني الأجور لدى الإناث إلى قلة التحصيل العلمي والخبرات العملية وعزوف أصحاب العمل عن توظيف الإناث بسبب التخييب المستمر لهم بسبب الزواج والحمل والولادة.

وإذا ما تقرر تحديد حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلًا، فإن النتائج المتوقعة على العاملين الحاصلين على مستويات تعليمية مختلفة ستكون على النحو التالي:

-معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين الذكور في الأراضي الفلسطينية يزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور بغض النظر عن المستوى التعليمي لهؤلاء العاملين.

- فيما يتعلق بالعمالات الإناث فإن معدل الأجر الشهري الاسمي عند جميع المستويات العلمية يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء العمالات اللواتي أتممن 13 سنة دراسية فأكثر، إذ يزيد معدل الأجر الشهري الاسمي لهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 21.3 شيكلًا.

4.3 معدل الأجر الشهري حسب النشاط الاقتصادي والجنس:

يرتبط معدل الأجر للعاملين في أي قطاع اقتصادي بقدرة المؤسسات على الدفع وعلى نسبة الربحية التي تحققها هذه المؤسسات وعلى إنتاجية العاملين في هذه المؤسسات، ويرتبط ذلك بدوره بحجم المؤسسة وبكثافة استخدامها لرأس المال.

ويبين الجدول رقم (4) معدل الأجر الشهري للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني وذلك حسب النشاط الاقتصادي والجنس، ويلاحظ في الجدول أن أعلى معدل للأجور كان في نشاط البناء والتشييد، حيث بلغ 2643 شيكلًا شهريًا، ولعل السبب في ذلك هو ارتفاع معدل أجور العاملين الفلسطينيين في ذات النشاط في إسرائيل، مما يعني وجود سوق بديل لسوق العمل الفلسطيني في قطاع البناء والتشييد، وبالتالي يضطر أصحاب العمل إلى رفع أجور العاملين في هذا القطاع لتحقيق عوامل جذب لهؤلاء العاملين.

الجدول رقم (1): معدل الأجر الشهري بالشئكل للعاملين المستخدمين بأجر في

الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس لسنة 2000.

النشاط الاقتصادي	ذكور	إناث	المجموع
الزراعة والحراثة والصيد وصيد الأسماك	1762.4	-	1743.8
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	1915.7	945.9	1803.5
البناء والتشييد	2644.5	-	2643.1
التجارة والمطاعم والفنادق	2094.4	1398.1	2055.8
النقل والتخزين والاتصالات	1983.7	2154.8	1993.2
الخدمات والفروع الأخرى	1773.3	1532.7	1719.8
المجموع	2085.4	1447.0	2008.8

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، مسح القوى العاملة 2000، (بيانات غير منشورة).

ويلى نشاط البناء والتشييد كل من أنشطة التجارة والمطاعم والفنادق، النقل والتخزين والاتصالات، والتعدين والمحاجر والصناعة التحويلية، إذ بلغ كل منها على الترتيب 2055.8 و 1993.2 و 1803.5 شيكلاً شهرياً، أما أدنى معدل للأجور فكان في نشاطي الزراعة والحراثة والصيد وصيد الأسماك، والخدمات والفروع الأخرى، حيث بلغ كل منهما 1743.8 و 1719.8 شيكلاً شهرياً على التوالي، وذلك مقارنة بمعدل أجر شهري عام في الأراضي الفلسطينية بلغ 2008.8 شيكلاً، كذلك كان معدل الأجر الشهري للعاملين الذكور أعلى منه للإناث بالنسبة لجميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء نشاط النقل والتخزين والاتصالات، حيث ارتفع فيه معدل الأجر الشهري للإناث عنه للذكور، وقد بلغ معدل الأجر الشهري ما مقداره 2085.4 شيكلاً للذكور و 1447 شيكلاً للإناث في كافة الأنشطة الاقتصادية، وكان الحد الأعلى لتباين الأجور بين الجنسين في نشاط التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية، إذ شكل معدل الأجر الشهري للإناث حوالي

49.4% فقط من معدل الأجر الشهري للذكور وهذه نسبة منخفضة جداً خاصة إذا ما قورنت مع المعدل العام لأجور الإناث نسبة للذكور في الأراضي الفلسطينية والبالغ 69.4%.

وبالمقارنة مع الوضع في الأردن، نجد أن أدنى معدل للأجور فكان في نشاطي الفنادق والمطاعم، والصناعات التحويلية، ويشكل حوالي 39% من أعلى معدل للأجور والذي سُجل للعاملين في نشاط الوساطة المالية. كما كان معدل الأجر للذكور أعلى منه للإناث بالنسبة لجميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء نشاطي الفنادق والمطاعم، والخدمات الاجتماعية والشخصية.

وإذا ما نقرر تحديد حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلا في الشهر، فإن النتائج المتوقعة على العاملين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة ستكون على النحو التالي:

-معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين في جميع الأنشطة الاقتصادية يزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وينطبق ذلك أيضاً على جميع العاملين من الذكور.

-معدل الأجر الشهري الاسمي للإناث العاملات في الأنشطة الاقتصادية المختلفة يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء العاملات في نشاط النقل والتخزين والاتصالات، إذ يزيد معدل الأجر الشهري الاسمي لهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 506.8 شيكلاً.

* سيتم التطرق في الفصل الخامس من الدراسة إلى أعداد العاملين الذين سيُشملهم تشريع الحد الأدنى للأجور في عدد من القطاعات الاقتصادية.

5.3 معدل الأجر الشهري حسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة:

تتعدد المؤسسات وتتنوع حسب حجم المنشأة مقاساً هذا الحجم بعدد العاملين فيها، فهناك مؤسسات لا توظف أكثر من أربعة عاملين أو حتى أقل من ذلك، بينما هناك مؤسسات أخرى تستوعب عدداً كبيراً من الأيدي العاملة، وذلك تبعاً لإمكانات المؤسسة وطبيعة عملها، وما يهم في هذا الجزء من الدراسة هو التعرف على تأثير حجم المؤسسة على معدل الأجر الشهري للعاملين فيها.

الجدول رقم (5): معدل الأجر الشهري بالشيكل للعاملين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة لسنة 1999.

فئة العمالة	أنشطة الصناعة	أنشطة النقل والتخزين والاتصالات	أنشطة الإنشاءات	أنشطة التجارة الداخلية	أنشطة إحصاءات الخدمات
الفئة الأولى (1 - 4) عاملاً	1877.5	1583.6	1487	1570.8	485.6
الفئة الثانية (5 - 9) عاملاً	1548	2493.7	1857.1	1701.1	1020.1
الفئة الثالثة (10-19) عاملاً	1740	2390.8	2061.3	2112	1050.8
الفئة الرابعة 20 عاملاً فأكثر	2231.5	2146	2732	2271.3	1206.4

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسب من قبل الباحث بناء على البيانات الواردة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، مسح القوى العاملة 2000، (بيانات غير منشورة).

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (5) والذي يظهر معدل الأجر الشهري للعاملين حسب حجم المنشأة والنشاط الاقتصادي، يمكننا استنتاج نتيجة

مهمة وتتوافق مع النظرية الاقتصادية؛ حيث يرتفع معدل الأجر الشهري كلما كبر حجم المنشأة. إلا أن هذه النتيجة لا تنطبق بشكل كلي على معدلات الأجور في أنشطة الصناعة وفي أنشطة النقل والتخزين والاتصالات، ففي أنشطة الصناعة تبين أن معدل الأجر الشهري قد انخفض من 1877.5 شيكلا في المنشآت التي تشغل (1 - 4) عاملا إلى 1548 شيكلا في المنشآت التي تشغل (5 - 9) عاملا.

وما لبثت أن تطابقت النتائج مع ما جاء في النظرية الاقتصادية، وذلك فيما يتعلق بارتفاع معدلات الأجور كلما كبر حجم المنشأة، حيث ارتفعت معدلات الأجور الشهرية للعاملين في المنشآت التي تشغل (10 - 19) عاملا إلى 1740، ثم ارتفعت معدلات الأجور في الفئة الرابعة إلى 2231.5 شيكلا.

وكذلك الأمر بالنسبة لمعدلات الأجور الشهرية للعاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات، حيث ارتفعت معدلات الأجور للعاملين في المؤسسات التي تشغل (5 - 9) عمال بشكل ملفت إلى 2493.7 شيكلا، بعد أن كانت 1583.6 شيكلا في الفئة التي قبلها، إلا أن انخفاضاً ملموساً حصل على معدلات الأجور في الفئة الثالثة والرابعة، حيث بلغت معدلات الأجور للعاملين في هذه الفئات 2390.8 شيكلا و 2146 شيكلا على التوالي.

أما معدلات الأجور للعاملين في باقي الأنشطة الاقتصادية (الإنشاءات والتجارة الداخلية والخدمات)، فيلاحظ من الجدول (3 - 5) أن هذه المعدلات ترتفع كلما كبر حجم المنشأة، وهذا يتوافق مع ما جاءت به النظرية الاقتصادية. وبشكل عام، يمكن القول أن المؤسسات كبيرة الحجم تدفع عادة أجورا أعلى من تلك التي تدفعها المؤسسات الصغيرة في النشاط الاقتصادي الواحد، وقد يفسر ذلك أما بسبب الاستخدام المكثف لرأس المال في المؤسسات الكبيرة ومن ثم مستوى إنتاجية أعلى، أو بتأثير اتحاد العمال في هذه المؤسسات، حيث تعكس قوة الاتحاد ارتفاع معدلات الأجور في صناعة معينة، أو بسبب الاختلاف في طبيعة سوق منتجات المؤسسات الكبيرة عن الصغيرة ومدى

احتكار هذه المؤسسات لهذا السوق، وبالتالي ارتفاع معدل الربحية في هذه المؤسسات ودفع رواتب مرتفعة، وقد ترجع الفروقات أيضا إلى السياسة المعتمدة التي تتبعها المؤسسات الكبيرة في دفع رواتب أعلى من متوسط الأجر في السوق، أو أعلى مما تدفعه المؤسسات المنافسة بهدف جذب العمالة الماهرة ذات الخبرة، ومن ثم زيادة مستوى الإنتاجية في المؤسسة وبالتالي زيادة الربحية.

وإذا ما تقرر تحديد حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلًا، فإن النتائج المتوقعة على العاملين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة ووفقا لحجم المنشأة ستكون على النحو التالي:

- معدلات الأجور الشهرية الاسمية للعاملين في أنشطة الصناعة تزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور في جميع الفئات، وذلك باستثناء المنشآت التي تشغل ما بين (5-9) عمال.

- معدلات الأجور الشهرية الاسمية للعاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات تزيد عن الحد الأدنى المفترض للأجور في جميع الفئات، وذلك باستثناء المنشآت التي تشغل ما بين (1-4) عمال. وهذا ينطبق على أنشطة الإنشاءات والتجارة الداخلية.

- فيما تنخفض معدلات الأجور الشهرية الاسمية للعاملين في جميع الفئات في أنشطة إحصاءات الخدمات عن الحد الأدنى المفترض للأجور.

الفصل الرابع

المعايير المتبعة عند

فرض الحد الأدنى للأجور

بعد استعراض واقع الأجور في فلسطين خلال الفصل السابق، وقد تبين أن هناك اختلاف بين معدلات الأجور للعاملين وتبينت أسباب هذا الاختلاف، وتم ربط ذلك بالحد الأدنى المفترض للأجور، سيتطرق هذا الفصل إلى المعايير التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأراضي الفلسطينية، ومجموعة المعايير المتبعة في عدد من الدول في هذا المجال.

تتشابه المعايير المتبعة دولياً وعربياً عند فرض الحد الأدنى للأجور، ويمكن إجمال أبرزها بما يلي:

1- ضرورة أن يتحدد الحد الأدنى للأجور بالتشاور مع ممثلي العمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى ممثلين عن الحكومة، وينبغي أن يتم ذلك في إطار تشريعي وقانوني، ويبين هذا المعيار أيضاً الآلية المتبعة في تحديد الحد الأدنى للأجور في فلسطين، فقد أشارت المادة (86) من قانون العمل الفلسطيني إلى تشكيل لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل، تسمى هذه اللجنة لجنة الأجور.

كما بينت المادة (87) مهام هذه اللجنة وهي دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة، وتحديد الحد الأدنى للأجور. وعالج قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 هذا الموضوع بنفس الطريقة وذلك من خلال

المادة (٤٢)، كما نصت المادة (4٤) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩46 على أنه يقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور لجان تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وأرباب العمل والأجراء. ونفس الشيء في القوانين المغربية والتونسية.

أما قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981، فقد بين من خلال المادة (32) أن الحد الأدنى للأجور يكون بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون هو الذي تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة في هذا الشأن (القانون رقم 119 لسنة ٨١)، وتشكل لجان وفق المادة (79) لتحديد الزيادات الدورية على الحد الأدنى للأجور.

ومن المبادئ اللصيقة بتحديد حد أدنى للأجور في قوانين العمل أن يكون الحد الأدنى ملزماً؛ فلا يجوز النزول عنه في أي اتفاق فردي أو جماعي. حيث بينت المادة (89) من قانون العمل الفلسطيني أنه لا يحق أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً. وقد نصت العديد من القوانين العربية على هذا الأمر ومنها القانون التونسي والمصري والأردني، حيث نص هذا الأخير مثلاً في المادة (53) على معاقبة صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً، ولا تزيد عن مائة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

2- حجم الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية (GDP):

يعتبر حجم الناتج المحلي الإجمالي من المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك لكونه يعكس قدرة الاقتصاد على تحمل الأعباء المالية المترتبة على وضع حد أدنى للأجور من خلال إمكانية خلق

فرص عمل جديدة عن طريق المشاريع الاستثمارية⁽¹⁾، من أجل استيعاب فائض العمالة الناتج عن الزيادة الطبيعية للسكان، والعمل على إيجاد فرص عمل للأفراد المتوقع خروجهم من سوق العمل نتيجة الارتفاع المتوقع في أجورهم والناجم عن وضع حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني. بالإضافة إلى أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يعتبر مؤشرا على مستوى المعيشة للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، ومحددا أساسيا لمستويات الأجور المختلفة في القطاعين العام والخاص.

وقد بلغ حجم الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال العام 1999 حوالي (5083.4) مليون دولار، كما بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي (1683.4 دولار). (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، ص 34، 35)

3- معدل البطالة:

يعتبر معدل البطالة في بلد ما من المعايير التي يجب أن تأخذ في الحسبان عند وضع الحد الأدنى للأجور في ذلك البلد، وذلك بسبب العلاقة السالبة بين الأجور والكمية المطلوبة من العمال، حيث يؤدي ارتفاع الأجور إلى انخفاض مستوى التشغيل في سوق العمل. بالتالي فمن غير المنطقي أن يكون مستوى البطالة في بلد ما مرتفع وتقوم الحكومة في هذا البلد بوضع حد أدنى للأجور، حيث سيعمل هذا الإجراء إلى تفاقم هذه المشكلة نتيجة تفكير بعض أصحاب العمل في تسريح عدد من المستخدمين، بالإضافة إلى عزوفهم عن توظيف المزيد من المستخدمين بسبب ارتفاع تكلفة تشغيل هؤلاء المستخدمين.

⁽¹⁾ أشارت الدراسة التي أعدها كل من لؤي شيانة ومفيان البرغوثي إلى أن حجم الاستثمارات اللازمة لخلق 50 ألف فرصة عمل جديدة وتخفض نسبة البطالة في الاقتصاد الفلسطيني لتصل إلى 8% تقدر بحوالي نصف مليار دولار.

ويعاني الاقتصاد الفلسطيني من مشكلة بطالة حقيقية، حيث بلغ المتوسط السنوي لمعدل البطالة خلال العام 1998 حوالي 14.5%، وبالرغم من انخفاض هذه النسبة خلال العام 1999 إذ بلغت حوالي 11.8%، إلا أنها عادت وارتفعت في العام 2000 لتصل إلى 14.5%. (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، ص 61)

بالرغم مما ذكر، إلا أنه يمكن القول أن هذا الافتراض بحاجة إلى إثبات، إذ ليس بالضرورة أن تكون معدلات البطالة المرتفعة هي نتيجة حتمية لوضع حد أدنى للأجور، ويرجع ذلك لسببين رئيسيين: أولهما أن معدلات البطالة في أي بلد تتحدد نتيجة مجموعة من العوامل وليس نتيجة الحد الأدنى للأجور، فقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن معدل البطالة في الولايات المتحدة في العام 1989 كانت في أعلى مستوياتها منذ الحرب العالمية وذلك بالرغم من مستوى الحد الأدنى للأجور لم يتغير منذ ثلاثين سنوات. (Kaufman, 1991, P36)

كما لم تستطع العديد من الدراسات التي قام بها معهد السياسات الاقتصادية في الولايات المتحدة إثبات وجود علاقة منتظمة (Systematic) بين ارتفاع معدلات البطالة وبين الزيادات الدورية على الحد الأدنى للأجور. (Bernstein and Schmitt, 1998, P69)

أما السبب الثاني فيتمثل في أن ردة فعل أصحاب العمل على وضع حد أدنى للأجور قد لا تكون من خلال تسريح عدد من العمال أو تخفيض ساعات عملهم، إذ من الممكن استيعاب الزيادة المتوقعة في التكاليف من خلال العمل على رفع إنتاجية العاملين في المنشأة، وتخفيض ساعات تغيب العاملين عن العمل، وتحسين الحالة النفسية للعاملين، وتخفيض المصاريف الإدارية في المنشأة. (Bernstein and Schmitt, 1998, P71)

وفيما يتعلق بالوضع في فلسطين، فإنه سيتم بحث ذلك في الفصل الخامس، وذلك عند الحديث عن الأعباء المالية والتغير في مستوى الأرباح، حيث سيستعرض الفصل أهم التغيرات التي يتوقع حدوثها على التكلفة الإجمالية للإنتاج والتغير في مستويات الأرباح المتحققة للمنشآت في جميع القطاعات نتيجة وضع حد أدنى للأجور.

ومهما كانت النتائج التي سيتم التوصل لها، فإن ذلك لا يعني بأي حال من الأحوال أن لا يتم إيلاء مشكلة البطالة الاهتمام المطلوب من قبل السلطة الفلسطينية، وذلك لما لهذه المشكلة من انعكاسات سلبية على المجتمع الفلسطيني وذلك على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، ويمكن للسلطة الفلسطينية على ضوء ذلك اتباع مجموعة من الإجراءات المصاحبة لتشريع الحد الأدنى للأجور، كأن يتم إنشاء صندوق للعاطلين عن العمل، بحيث تكون موارد هذا الصندوق من مساهمات أصحاب العمل والسلطة الفلسطينية والمساهمات الرمزية من قبل العاملين، بالإضافة إلى الدعم الخارجي، ويتم استثمار هذه الأموال في القطاعات الإنتاجية المختلفة والقادرة على استيعاب أكبر عدد ممكن من العمالة الفلسطينية، وبالإضافة إلى هذا الصندوق يتم إنشاء صندوق فلسطيني للتأمينات الاجتماعية واستثمار موارده في إقامة المشاريع الاستثمارية لاستيعاب مزيداً من الأيدي العاملة. إضافة إلى حث العمال على الالتحاق ببرامج التدريب المهني والفني المختلفة، وذلك من أجل اكتساب المهارات اللازمة لزيادة الإنتاجية والأجر لهؤلاء العمال.

بحيث تؤدي جميع هذه الإجراءات إلى إيجاد اقتصاد فلسطيني ملائم للتطورات التي ستطرأ عليه بشكل عام وعلى العمالة الفلسطينية بشكل خاص، وأن يكون هذا الاقتصاد قادراً على التكيف مع المرحلة الجديدة التي سيتم خلالها وضع حد أدنى للأجور.

4- العملة المتداولة:

تعتبر العملة المتداولة من المعايير المهمة في تحديد الحد الأدنى للأجور، إذ أن العاملين يتقاضون أجورهم بالعملة المتداولة، كما أنهم ينفقون تلك الأجور على شراء السلع والخدمات بالعملة المتداولة أيضاً. كما أن العملة المتداولة مهمة أيضاً في مجال حساب معدلات التضخم السائدة وتأثيراتها على الحد الأدنى للأجور، وما يترتب عليه من انخفاض في القيمة الشرائية للأجور الحقيقية للعاملين، الأمر الذي يتطلب إقرار زيادات دورية على الحد الأدنى للأجور للحفاظ على القوة الشرائية لهذه الأجور في مواجهة معدلات التضخم المرتفعة.

وهنا يواجه الاقتصاد الفلسطيني مشكلة حقيقية في هذا الموضوع، حيث يتم تداول ثلاث عملات وهي: الشيكل الإسرائيلي / الدينار الأردني / الدولار الأمريكي. وقد بلغت نسبة تداول الشيكل في تعاملات البنوك نحو 66.5% مقابل 24.2% للدولار و 9.3% للدينار الأردني. (سلطة النقد الفلسطينية، 2002، ص 32، 34، 36)

فبالرغم أن الشيكل الإسرائيلي يعكس الوضع الاقتصادي ومستويات التضخم في إسرائيل وليس في فلسطين، إلا أن المعطيات السابقة تشير إلى أن الشيكل الإسرائيلي هو العملة الأكثر تداولاً في السوق الفلسطيني، ويتقاضى معظم المستخدمين الفلسطينيين رواتبهم بالشيكل الإسرائيلي، سواء كانوا يعملون في القطاع العام أو في القطاع الخاص. إضافة إلى التشابك الكبير بين الاقتصاد الفلسطيني والإسرائيلي، سواء فسي مجال التجارة الخارجية والأيدي العاملة أو على الصعيد المالي من حيث اعتماد موازنة السلطة الفلسطينية بشكل كبير على المقاصة مع الجانب الإسرائيلي.

ويترتب على ذلك أن يكون هنالك تأثير مباشر لمعدلات التضخم في إسرائيل على مستويات الأجور والأسعار في الاقتصاد الفلسطيني، حيث يؤثر

التضخم تأثيراً مباشراً على القوة الشرائية للشيكل، إذ يعمل على انخفاضها نتيجة لارتفاع الرقم القياسي لأسعار المستهلك، ومن ثم انخفاض قيمة الأجور الحقيقية التي يتقاضاها العمال والمستخدمون في فلسطين.

بالنالي، فإن موضوع العملة المتداولة هو من المواضيع المهمة التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور أو عند إقرار الزيادات الدورية على هذه الأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، بحيث يتم ربط الحد الأدنى للأجور والزيادات الدورية عليه بمستوى الأسعار والتضخم في فلسطين، وذلك من خلال إنشاء دائرة متخصصة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تكون هي المرجع الأساسي في تحديد حجم التضخم والزيادات المستمرة في الأسعار والتي يتم من خلالها تحديد حجم الزيادات الدورية على الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني.

5- خط الفقر:

يعتبر خط الفقر كذلك من أهم المعايير المحددة للحد الأدنى للأجور وأكثرها استخداماً، إذ أنه من الأهمية بمكان أن يتم تحديد خط الفقر أولاً ومن ثم يصار إلى تحديد الحد الأدنى للأجور.

ويوجد عادة خطين للفقر، خط الفقر الشديد وخط الفقر العادي، وهذا الأخير هو الذي يتم اعتماده كأساس لتحديد الحد الأدنى للأجور. ويتم احتساب الأول والذي يطلق عليه خط الفقر الشديد (المدقع) بشكل يعكس ميزانية الطعام والملبس والسكن، ويشمل خط الفقر العادي احتياجات أخرى كالرعاية الصحية والتعليم والنقل والرعاية الشخصية ومستلزمات المنزل، ويتم تعديل خطي الفقر بشكل يعكس اختلاف الاحتياجات الاستهلاكية للأسر استناداً إلى تركيب الأسرة (حجم الأسرة، وعدد الأطفال). (شعبان والبطنة، 1995، ص 12)

وبعد تحديد الحد الأدنى للأجور أو تحديد الزيادات الدورية التي تنتم عليه لاحقاً، لضمان عدم تآكل قيمته الشرائية، يتم دراسة تأثيرات الحد الأدنى للأجور على مستويات الفقر، وذلك من خلال دراسة التغير الكلي الذي قد يطرأ على إجمالي المدفوعات المقدمة للعمال الذين سيضملمهم تشريع الحد الأدنى للأجور، وأثر ذلك على معدلات الفقر السائدة بين أوساط هؤلاء العمال، ومن ثم مقارنة ذلك بالأعباء التي قد تترتب على فرض الحد الأدنى للأجور والمتمثلة بالمدفوعات التي خسرها العمال غير المهرة الذين تم تسريحهم نتيجة ارتفاع تكلفتهم، وذلك لمعرفة الأثر الصافي المترتب على فرضه. (Spetz, 1999, P3)

وقد بلغ خط الفقر المكافئ في فلسطين، لأسرة تتكون من بالغين حوالي 922 شيكلاً شهرياً، كما بلغ خط الفقر لأسرة تتكون من بالغين وطفلين حوالي 1291 شيكلاً، أما الأسرة المكونة من بالغين وأربعة أطفال فقد بلغ خط الفقر لها حوالي 1648 شيكلاً. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2000، بيانات غير منشورة)

وعند الحديث عن الأعباء المالية التي يمكن أن تترتب على فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، سيفترض الباحث أن الحد الأدنى للأجور سيكون مساوياً لخط الفقر في فلسطين وفقاً للسيناريوهات الثلاث.

6- التفاوت بين القطاعات الاقتصادية:

تختلف القطاعات الاقتصادية من حيث مساهمتها النسبية في الناتج المحلي الإجمالي، ومساهمتها في تشغيل الأيدي العاملة، ومن حيث معدلات النمو فيها، كما تختلف تلك القطاعات فيما بينها من حيث معدلات الأجور السائدة فيها. وتعتبر تلك الاختلافات معياراً مهماً في تحديد القطاعات التي سيشملها الحد الأدنى للأجور في المرحلة الأولى، خاصة إذا ما تقرر تطبيقه بشكل تدريجي، بحيث يتم استثناء عدد من القطاعات الاقتصادية التي تتميز عن غيرها من القطاعات في المجالات السابقة، وذلك في المرحلة الأولى من

تطبيق الحد الأدنى للأجور، والتي يمكن أن يؤدي وضع حد أدنى للأجور يفوق الأجر التوازني السائد فيها، إلى ارتفاع التكلفة الإجمالية لمنتجاتها، بحيث يؤدي ذلك إلى انخفاض معدلات النمو فيها، وانخفاض قدرتها على تشغيل الأيدي العاملة، بالإضافة إلى انخفاض قدرتها على منافسة المنتجات العالمية في الأسواق المحلية والعالمية، خاصة إذا ما اعتمدت العملية الإنتاجية في تلك القطاعات على كثافة استخدام عنصر العمل.

الجدول رقم (6): المساهمة النسبية للأنشطة الاقتصادية المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال العام 1999 وبالأسعار الجارية.

النشاط الاقتصادي	%
الخدمات	19.8
التعدين والصناعة التحويلية والمياه والكهرباء	18.4
الإنشاءات	12
تجارة الجملة والتجزئة	10.6
الإدارة العامة والدفاع	9.3
الزراعة وصيد الأسماك	6.5
النقل والتخزين والاتصالات	4.3
الشركات المملوكة القطاع العام	3.3
الوساطة المالية	3
خدمات منزلية	0.1
البنود التعديلية	12.7

المصدر: الإعلان الصحفي لتقديرات الحسابات القومية 1999، كانون ثاني 2001، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

ويتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (6) أن نسبة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي هي الأكبر من بين القطاعات المختلفة، حيث بلغت تلك النسبة (19.8%)، ومن ثم يأتي قطاع الصناعة الذي يساهم بـ (18.4%) من إجمالي الناتج المحلي خلال العام 1999.

أما بالنسبة لمعدل نمو القطاعات الاقتصادية، فقد أشارت البيانات إلى وجود اختلاف في معدلات النمو فيما بين القطاعات، وقد تبين أن قطاعي الخدمات والتجارة الداخلية قد حققا أقل معدلات النمو خلال الفترة (1995-1999)، حيث بلغ المعدل السنوي لنمو القيمة المضافة في هذين القطاعين 1.3% و 2% على التوالي. (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، العدد الخاص، ص 111، 121)

وفيما يتعلق بنسبة مساهمة القطاعات الاقتصادية المختلفة في تشغيل الأيدي العاملة الفلسطينية، فقد تبين وجود تفاوت بين تلك القطاعات، حيث ساهم قطاع الخدمات بالنسبة الأكبر في تشغيل الأيدي العاملة، إذ بلغت مساهمته هذه في نهاية العام 1999 حوالي 33%، كما بلغت مساهمة القطاع الصناعي حوالي 16.4% من إجمالي العاملين الفلسطينيين في الاقتصاد المحلي. أما العاملون في قطاع التجارة والفساد والمطاعم فقد شكلوا حوالي 17.6% من إجمالي العاملين في الاقتصاد المحلي، في حين لم تتجاوز مساهمة قطاع النقل والتخزين والاتصالات في تشغيل الأيدي العاملة 6.3%. (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، العدد الخاص، ص 166)

كذلك فإنه ينبغي الأخذ بعين الاعتبار التفاوت في معدلات الأجور الاسمية للعاملين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، فقد بينا في الفصل الثالث من الدراسة أن معدلات الأجور للعاملين في أي نشاط اقتصادي ترتبط بقدرة المؤسسات على الدفع وعلى إنتاجية العاملين ونسبة الأرباح المتحققة، ويرتبط ذلك بالعديد من العوامل كحجم المؤسسة وكثافة استخدام رأس المال فيها،

حيث لوحظ أن أعلى معدل للأجور كان في نشاط البناء والتشييد، حيث بلغ 2643 شيكلاً شهرياً، وأدنى معدل للأجور كان في نشاطي الزراعة والخدمات حيث بلغا 1743.8 و 1719.8 شيكلاً على التوالي.

وقد لوحظ أن قطاعي الخدمات والصناعة هما القطاعين الأكثر مساهمة في تشغيل الأيدي العاملة وفي الناتج المحلي الإجمالي، كما لوحظ أن قطاع الخدمات هو من أقل القطاعات تحقيقاً لمعدلات النمو.

أما فيما يتعلق بمعدلات الأجور الاسمية السائدة، فقد تبين أن معدل الأجور للعاملين في قطاع الخدمات كانت الأدنى بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة أن معدل الأجور هذا يعكس انخفاض الأجور لجميع العاملين في قطاع الخدمات، الأمر الذي يستدعي فرض حد أدنى للأجور في هذا القطاع من أجل زيادة أجور العاملين فيه.

على ضوء ما تقدم، فإنه من الضروري تطبيق الحد الأدنى للأجور على مراحل، بحيث يتم تطبيقه في عدد من القطاعات الاقتصادية في المراحل الأولى، أخذين بعين الاعتبار المعايير والمحددات التي يتم على أساسها اختيار تلك القطاعات (مثل مساهمة القطاع الاقتصادي في الناتج المحلي وفي تشغيل الأيدي العاملة، ومعدل النمو فيها، ومعدل الأجور السائد في ذلك القطاع)،

واتعزيز هذا الرأي، فإنه سيتم تحديد القطاعات الأكثر تأثراً في حال فرض الحد الأدنى للأجور، وذلك في البند (1.5) من الفصل الخامس عند الحديث عن الأعباء المالية لفرض الحد الأدنى للأجور.

كما ينبغي الأخذ بالحسبان الآثار التي قد تترتب على وجود قطاعين أحدهما مغطى بالحد الأدنى للأجور والآخر غير مغطى (أنظر الإطار النظري في الفصل الأول)

7-تباين الأجور على المستوى الجغرافي:

يعتبر تباين معدلات الأجور السائدة في كل منطقة جغرافية في الأراضي الفلسطينية معياراً مهماً في تطبيق الحد الأدنى لأجور العاملين في المناطق الجغرافية المختلفة. فقد أشارت العديد من قوانين الحد الأدنى للأجور في الدول المختلفة إلى إمكانية تطبيق الحد الأدنى للأجور في عدد من المناطق الجغرافية دون الأخرى.⁽²⁾

وقد تبين في الفصل الثالث من هذه الدراسة عند الحديث عن واقع الأجور في فلسطين، أن هناك تبايناً في معدلات الأجور السائدة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حيث بلغت 2165.7 و 1676.8 شيكلاً شهرياً على التوالي.

أضف إلى ذلك التباين الحاصل في معدلات الأجور الشهرية للعاملين في المحافظات الفلسطينية المختلفة في كل من الضفة وغزة. حيث بلغ الفارق بين الحد الأعلى والحد الأدنى لمعدلات الأجور الشهرية في الضفة حوالي 650.2 شيكلاً (2586.6 شيكلاً في القدس و 1936.4 شيكلاً في نابلس وسلفيت). وفي قطاع غزة بلغ الفارق بين الحد الأعلى والحد الأدنى لمعدلات الأجور حوالي 249.9 شيكلاً (1852.3 شيكلاً في شمال غزة و 1602.4 شيكلاً في مدينة غزة)

وكما ورد في الفصل الثالث من هذه الدراسة، فإن هناك مجموعة من العوامل ساهمت في هذا التباين بين المناطق المختلفة، بالتالي فإنه من

⁽²⁾ - قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981، المادة (32): يجوز زيادة الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التي تصدرها اللجان المنصوص عليها في المادة (79) من هذا القانون.
- قانون العمل الأردني، المادة (52): تتولى لجنة الأجور تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة.....

الضروري أخذ هذه المسألة بعين الاعتبار عند تطبيق الحد الأدنى للأجور بشكل شامل في المناطق الفلسطينية المختلفة، إذ من غير المنطقي أن يكون الحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية مساوٍ لمثليه في قطاع غزة، وحتى على مستوى المحافظات في كلا المنطقتين.

وهذا يعزز رأي المؤيدين للتطبيق المرحلي للحد الأدنى للأجور، بحيث يتم تطبيقه في المرحلة الأولى على العاملين في المناطق التي تكون معدلات الأجور فيها منخفضة من أجل رفع مستويات الأجور في هذه المناطق، بما يتلاءم ومستويات المعيشة في تلك المناطق وبما يسد حاجات العامل وعائلته الأساسية.

وتتجلى هذه المعايير بوضوح في العديد من القوانين العربية، فقد أقرت الكثير من القوانين مبدأ تحديد حد أدنى للأجور، وتشابهت غالباً في المعايير التي وضعتها لذلك وإن كانت قد اختلفت في مدى تحديد مفهوم الحاجات الأساسية وكيف يجري قياسها وتحديدها، فكان بعضها عاماً كالقانون اللبناني والأردني، والبعض الآخر دقيقاً كالقانون الجزائري الذي حدد المعايير التي تعتمد في تحديد الأجر الوطني الأدنى تحديداً أكثر دقة، حيث جعلها تتمثل في متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة.

كما يلاحظ أن الأردن يتبع سياسات دعم المواد الغذائية الأساسية لبعض الفئات الاجتماعية وذلك لتعويض الأسر ذات الدخل المحدود عن الفجوة ما بين الأجر المتدني وأسعار السلع السوقية، وتسمى هذه السياسات بسياسات التعويض.

أما القانون الإسرائيلي فقد حدد الحد الأدنى للأجور بناءً على قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1987. واستمرت الزيادات الدورية على الحد الأدنى للأجور

حتى وصل في نيسان 2000 إلى 15.94 شيكل لساعة العمل الواحدة، أو ما يعادل 2964.6 شيكل في الشهر، بالإضافة إلى زيادة بنسبة 25% على ساعات العمل الإضافي الأولى والثانية، و50% على ساعة العمل الإضافي الثالثة وما فوقها. أضف إلى ذلك المواصلات الداخلية والإجازات السنوية، وتستند السلطات الإسرائيلية في تحديد الأجور إلى معدلات النمو الاقتصادي وجدول غلاء المعيشة، بالإضافة إلى الأخذ بعين الاعتبار نشرات البنك المركزي الإسرائيلي المتعلقة بالتضخم وتعديل الحد الأدنى للأجور، كما أن القوة التفاوضية "لهستدروت" في نقاشاتها مع الحكومة تعتبر من أهم المحددات للحد الأدنى للأجور في إسرائيل. وفيما يتعلق بالمعايير التي يمكن تطبيقها في فلسطين، فسيستخدم الباحث معيار خط الفقر لدراسة الأعباء المالية والآثار الاقتصادية لفرض الحد الأدنى للأجور، مع الأخذ بعين الاعتبار عدم التقليل من شأن المعايير الأخرى المستخدمة دولياً، وقد تعذر على الباحث استخدام نماذج اقتصادية قياسية بسبب عدم توفر سلسلة زمنية للبيانات التي تؤدي إلى استخلاص نتائج يمكن تعميمها على الاقتصاد الفلسطيني.

الفصل الخامس

الآثار الاقتصادية والمالية

لفرض حد أدنى للأجور

بعد استعراض أهم المعايير المتبعة عند فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأراضي الفلسطينية، سيتطرق الباحث في هذا الفصل، من خلال البيانات التي وفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلى الأعباء المالية التي قد تترتب على الاقتصاد الفلسطيني وعلى أصحاب العمل بشكل خاص عند فرض الحد الأدنى للأجور.

كما سيتطرق إلى قدرة المنتجين على تحمل الأعباء المالية التي قد تسترتب على تكلفة الإنتاج نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور.

وفي نهاية الفصل، سيتم التطرق إلى أهم الآثار الاقتصادية لفرض الحد الأدنى للأجور على المستوى الكلي.

1.5 الأعباء المالية المترتبة على فرض حد أدنى للأجور:

لتحديد الأعباء المالية لفرض حد أدنى للأجور، يتم قبل ذلك تحديد حد أدنى للأجور يساوي خط الفقر المكافئ في فلسطين، وثم تحديد نسبة العاملين بأجر الذين يتقاضون أجراً شهرياً يقل عن الحد الأدنى للأجور، ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين، بعد ذلك يتم تحديد عدد هؤلاء العاملين من خلال عدد المشتغلين في كل قطاع اقتصادي على حده، وبالتالي تم التوصل إلى الزيادة المتوقعة في

حجم تعويضات العاملين في كل قطاع، والتي تمثل زيادة في تكلفة الإنتاج في القطاعات الاقتصادية المختلفة نتيجة فرض حد أدنى للأجور.

وعلى افتراض أن الحد الأدنى للأجور سيكون أعلى من خط الفقر في فلسطين، أو مساو له على الأقل، فإنه يمكن الاستعاضة عن خط الفقر بالحد الأدنى للأجور في تحليلنا للأعباء المالية، وذلك وفقاً لعدد من السيناريوهات التي تتعدد وفقاً للتركيب الأسري في فلسطين.

وبعد تحديد خط الفقر، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور، وينبغي أن يفوق الحد الأدنى للأجور خط الفقر، بحيث تغطي أجور العمال الاحتياجات الأساسية الأساسية للأسر التي يعملونها، وبذلك يحقق الحد الأدنى للأجور الغاية التي وضع من أجلها، ويساهم في تحسين مستوى المعيشة للعمال الفلسطينيين، مما يعمل على الحد من مشكلة الفقر في المجتمع الفلسطيني.

تم في البداية تحليل بيانات المسوح الاقتصادية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والمتعلقة بالقطاعات الاقتصادية المختلفة في الأراضي الفلسطينية، وذلك للتعرف على القطاعات التي يمكن دراستها وتحديد الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في أنشطتها المختلفة. وبالرغم من أهمية جميع تلك القطاعات، إلا أنه كانت هناك مجموعة من العوائق التي أدت إلى استثناء بعض هذه القطاعات.

فعلى سبيل المثال، تم استبعاد قطاع البناء والتشييد من القطاعات التي سيتم بحثها، حيث أشار أصحاب الاختصاص في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن غالبية العاملين في قطاع البناء والتشييد في الأراضي الفلسطينية هم عمال غير مسجلين لدى اتحادات العمال الفلسطينية أو النقابات المهنية، وبالتالي فإن مسح مقاولي الإنشاءات الذي يصدره الجهاز لا يشمل هؤلاء العاملين، وبصعب علينا بالتالي إجراء المقارنة بين هذا المسح وبين بيانات مسح القوى العاملة، وهذا يجعل النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال التحليل هي نتائج مضللة.

[illegible]

اصبحت كل قطرة في البحر كاللحم على موضع من موضع الذي لا يحد الا لحدود البحر، ومن

[illegible][illegible]

الخاص فقط، ولا تشمل على العاملين في القطاع العام أو داخل الخط الأخضر أو في المستوطنات.

وفيما يلي عرض تحليلي للأعباء المالية المتوقعة في عدد من القطاعات الاقتصادية نتيجة فرض حد أدنى للأجور للعاملين في تلك القطاعات:

1.1.5 القطاع الصناعي

يعتبر القطاع الصناعي من القطاعات الاقتصادية المهمة في الاقتصاد الفلسطيني، إذ بلغت مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي لعام 1998 حوالي 18.4%. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، الإعلان الصحفي)

كما يعتبر مصدراً أساسياً لتزويد خزانة الدولة بالعملات الأجنبية وذلك من خلال المساهمة الكبيرة في حجم الصادرات، إذ بلغت هذه المساهمة حوالي 33% من إجمالي الصادرات السلعية الفلسطينية⁽¹⁾، أضف إلى ذلك فإن القطاع الصناعي يعد مستقبلاً أساسياً للأيدي العاملة، إذ يشكل العاملون في هذا القطاع حوالي 16.4% من إجمالي العاملين في الاقتصاد المحلي.

بلغ عدد المؤسسات العاملة في الأنشطة الصناعية في الأراضي الفلسطينية خلال العام 1999 حوالي 14,849 مؤسسة، يعمل بها 72,660 عاملاً. وقد بلغ مجموع العاملين بأجر 48,763 عاملاً، أو ما نسبته 67.1% من إجمالي العاملين في هذا القطاع. وكانت تعويضات هؤلاء العاملين 227,740.3 ألف دولار أو ما يعادل 945,122.24 ألف شيكل سنوياً. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999، المسح الصناعي)

وإذا علمنا أن التكلفة الإجمالية لإنتاج السلع في القطاع الصناعي بلغت 1,262,926.9 ألف دولار في السنة أو ما يعادل 5,241,146.6 ألف شيكل

⁽¹⁾ حسب من قبل الباحث بناء على بيانات المسح الصناعي 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

سنوياً⁽²⁾، بالتالي فإن تعويضات العاملين في الأنشطة الصناعية تشكل حوالي 18% من إجمالي تكلفة الإنتاج في تلك الأنشطة. وبالاطلاع على البيانات الواردة في الجدول رقم (7)، ووفقاً للسيناريوهات الواردة في الجدول يتبين ما يلي:

السيناريو الأول:

يتضح من الجدول رقم (7) أن نسبة العاملين بأجر والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن 922 شيكل قد بلغت 31.5% من مجموع العاملين بأجر في الأنشطة الصناعية، أي ما يعادل 15,360 عاملاً بمعدل أجر شهري مقداره 639.6 شيكلاً، وحيث أن الحد الأدنى للأجور الذي تم افتراضه وفقاً للسيناريو الأول والبالغ 922 شيكلاً؛ فقد بلغ الفرق بين الحد الأدنى المفترض للأجور ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين 282.4 شيكلاً (922-639.6)، وإذا ضرب هذا الفرق بعدد العاملين الذين يشملهم الحد الأدنى للأجور الذي سيفرض بموجب القانون والبالغ 15,360 عاملاً فإن النتيجة ستكون 4,337,664 شيكلاً، وهذا الرقم يمثل الزيادة الشهرية المتوقعة أو العبء المالي الذي سيترتب على فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكل في الشهر للعاملين في أنشطة القطاع الصناعي (282.4×15360)، وبذلك يكون مقدار العبء المالي في السنة حوالي 52,051,968 شيكلاً.

وهذا يشكل ارتفاعاً بنسبة 5.5% على إجمالي تعويضات العاملين في المؤسسات العاملة في الأنشطة الصناعية في الأراضي الفلسطينية. وفيما يتعلق بالزيادة السنوية المتوقعة للتكلفة الإجمالية لإنتاج السلع في القطاع الصناعي فهي لم تتجاوز 1% من إجمالي التكلفة.

⁽²⁾ حسب من قبل الباحث بناء على بيانات المسح الصناعي 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

السيناريو الثاني: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1291 شيكل شهرياً
تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (7) إلى أن نسبة العاملين بأجر
والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن 1,291 شيكل بلغت 49.9% من العاملين
بأجر، أي أن نصف عدد هؤلاء المستخدمين يتقاضون بالمتوسط، أجراً شهرياً أقل
من 1,291 شيكلاً، وبالمطلق فقد بلغ عددهم 24,333 عاملاً. وقد كان معدل الأجر
الشهري للعاملين المندرجين تحت هذه الفئة 798.7 شيكلاً، وبطرح معدل الأجر
الشهري لهؤلاء العاملين من الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 1,291 شيكلاً
فإن النتيجة ستكون 492.3 شيكلاً. ولمعرفة العبء المالي أو الزيادة السنوية
الناجمة عن فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الصناعي، تم ضرب
الناتج السابق (492.3) بعدد العاملين الذين سيستفيدون من فرض الأجر الجديد
والذين بلغ عددهم 24,333 عاملاً ومن ثم ضرب الناتج بـ 12 للحصول على
الزيادة السنوية والتي بلغت 143,749,620 شيكلاً. وتشكل هذه الزيادة حوالي
15.2% من إجمالي تعويضات العاملين بأجر في القطاع الصناعي، إذن من
المتوقع أن يرتفع حجم هذه التعويضات بنفس النسبة.

أما فيما يتعلق بأثر هذه الزيادة على تكلفة الإنتاج الإجمالية في هذا القطاع
فيتبين من الجدول (7) أن نسبة الزيادة المتوقعة على تكلفة الإنتاج قد بلغت 2.7%
فقط.

السيناريو الثالث: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1648 شيكل شهرياً
تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (7) إلى أن نسبة العاملين بأجر
والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى المفترض للأجور بلغت
70.8% من مجموع العاملين بأجر في القطاع الصناعي.

جدول رقم (7): الأعباء المالية في القطاع الصناعي نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقاً لثلاث سيناريوهات.

الحد الأدنى المقترح للأجور للعاملين في القطاع الصناعي			
السيناريو الأول (922 شيكلاً شهرياً)	السيناريو الثاني (1291 شيكلاً شهرياً)	السيناريو الثالث (1648 شيكلاً شهرياً)	
15,360	24,333	34,524	عدد العاملين
%31.5	%49.9	%70.8	نسبة العاملين
639.6	798.7	982.0	معدل الأجر الشهري لهم (بالشيكل)
282.4	492.3	666.0	الفرق (بالشيكل)
4,337,664	11,979,135	22,992,984	الزيادة الشهرية المتوقعة (بالشيكل)
52,051,968	143,749,620	275,915,808	الزيادة السنوية المتوقعة (بالشيكل)
%5.5	%15.2	%29.2	نسبة الزيادة إلى إجمالي التعويضات
%1	%2.7	%5.3	نسبة الزيادة إلى إجمالي تكلفة الإنتاج

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام 1999 الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

وذلك يعني أن عددهم قد بلغ 34,524 عاملاً بمعدل أجر شهري مقداره 982 شيكلاً، وبذلك يكون الفرق بين الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 1,648

شيكلاً ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين والبالغ 982 شيكلاً، هو 666 شيكلاً بالشهر، وعند ضرب هذا الفرق بعدد العاملين بأجر الذين سيستفيدون من تشريع الحد الأدنى للأجور، فإن النتيجة تصبح 22,992,984 شيكلاً، وهذه النتيجة تمثل الزيادة الشهرية المتوقعة على تعويضات العاملين في القطاع الصناعي، وبالتالي فإن الزيادة السنوية على تعويضات العاملين في ذلك القطاع يتوقع أن تبلغ 275,915,808 شيكلاً. وتشكل هذه الزيادة حوالي 29.2% من إجمالي تعويضات العاملين، كما تشكل ما نسبته 5.3% فقط من تكلفة الإنتاج في القطاع الصناعي.

2.1.5 التجارة الداخلية

تساهم أنشطة التجارة الداخلية في الأراضي الفلسطينية بنشاط وفاعلية في الناتج المحلي الإجمالي وفي تشغيل الأيدي العاملة.

تشير النتائج الأساسية لمسح التجارة الداخلية الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن عدد المؤسسات العاملة في أنشطة التجارة الداخلية بلغ 39,433 مؤسسة، يعمل فيها 75,207 عاملاً، وقد كان من بين هؤلاء العاملين حوالي 19,054 عاملاً بأجر، أو ما نسبته 25.3% من إجمالي العاملين في أنشطة التجارة الداخلية، وهذه نسبة منخفضة إذا ما قورنت بالأنشطة الاقتصادية الأخرى، كالصناعة التي بلغت فيها النسبة حوالي 67.1%. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999، مسح التجارة الداخلية)

وربما يعود ذلك إلى صغر حجم المؤسسات العاملة في أنشطة التجارة الداخلية، من حيث عدد العاملين في المؤسسة الواحدة، حيث بلغ متوسط عدد العاملين في المؤسسة التي تعمل في تلك الأنشطة حوالي 1.9 عامل في كل مؤسسة ($39,433 \div 75,207$) مقارنة مع 4.9 عامل في المؤسسات العاملة في الأنشطة الصناعية. حيث أنه يمكن القول أن العاملين في المؤسسات العاملة في أنشطة التجارة الداخلية غالباً ما يكونوا أصحاب تلك المؤسسات، ويصنف هؤلاء

بأنهم عاملون بدون أجر، وبالتالي فإن نسبة العاملين بأجر منخفضة كما تبين سابقاً.

كما بلغت تعويضات هؤلاء العاملين بأجر 96,273.3 ألف دولار، أو ما قيمته 399,534.2 ألف شيكل سنوياً، وعند حساب التكلفة الإجمالية للإنتاج في هذا القطاع تبين أنها تساوي 387,376.4 ألف دولار، أو ما قيمته 1,607,612 ألف شيكل سنوياً. وبالتالي فإن تعويضات العاملين في أنشطة التجارة الداخلية تشكل حوالي 24.9% من إجمالي التكلفة.

وبالاطلاع على البيانات الواردة في الجدول رقم (8)، ووفقاً للسيناريوهات الواردة في الجدول يتبين ما يلي:

السيناريو الأول: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 922 شيكل شهرياً

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (8) إلى أن نسبة العاملين بأجر والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى المفترض للأجور بلغت 29.2% من مجموع العاملين بأجر في أنشطة التجارة الداخلية، ما يعني أن عددهم قد بلغ 5564 عاملاً بمعدل أجر شهري مقداره 630.4 شيكلاً، وبذلك يكون الفرق بين الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 922 شيكلاً ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين والبالغ 630.4 شيكلاً، هو 291.6 شيكلاً بالشهر، وعند ضرب هذا الفرق بعدد العاملين بأجر الذين سيستفيدون من تشريع الحد الأدنى للأجور، على اعتبار أن أجورهم منخفضة، فإن النتيجة تصبح 1,622,462.4 شيكلاً، وهذه النتيجة تمثل الزيادة الشهرية المتوقعة على تكلفة الإنتاج في أنشطة التجارة الداخلية، ثم يتم ضرب الناتج في 12 شهراً، وذلك لمعرفة مقدار الزيادة السنوية المتوقعة على تكلفة الإنتاج في تلك الأنشطة والتي يتوقع أن تبلغ 19,469,548 شيكلاً. وبالتالي العبء المالي الذي قد يتحمله المنتج، على اعتبار أنه الطرف الذي يدفع الأجور لهؤلاء العاملين، نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في أنشطة التجارة الداخلية. وهذا يعني ارتفاع إجمالي تعويضات العاملين في أنشطة التجارة

الداخلية بنسبة 4.9% (19,469,548 ÷ 399,534,200)، أما بالنسبة للزيادة السنوية المتوقعة على تكلفة الإنتاج الإجمالية في أنشطة التجارة الداخلية؛ فلم تتعدى هذه النسبة 1.2% من إجمالي التكلفة.

السيناريو الثاني: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1291 شيكل شهرياً
يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول رقم (8) أن نسبة المستخدمين بأجر في أنشطة التجارة الداخلية والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن 1291 شيكلاً، بلغت 48.7% من إجمالي المستخدمين بأجر، وهذا يساوي حوالي 9279 عمالاً، وهؤلاء يتقاضون، بالمتوسط، أجراً شهرياً مقداره 811.1 شيكلاً.

بالتالي فإن الفرق بين الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 1291 شيكلاً، ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء المستخدمين والبالغ 811.1 شيكلاً يساوي 479.9 شيكلاً في الشهر. وإذا ما ضرب الفرق الذي تم التوصل له في عدد المستخدمين بأجر الذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى المفترض للأجور، فالنتائج يساوي 4,452,992.1 شيكلاً في الشهر، وهذه هي الزيادة الشهرية المتوقعة على تكلفة الإنتاج في أنشطة التجارة الداخلية إذا ما فرض حد أدنى للأجور للعاملين في هذه الأنشطة بقيمة 1291 شيكلاً شهرياً.

مما يعني أن الزيادة السنوية المتوقعة على تكلفة الإنتاج ستبلغ 63,435,905 شيكلاً، وهذا يمثل العبء المالي المتوقع نتيجة فرض حد أدنى للأجور للعاملين في أنشطة التجارة الداخلية، كنسبة من إجمالي تعويضات العاملين في تلك الأنشطة، فإن هذا العبء يشكل ارتفاعاً بنسبة 15.9% من إجمالي تلك التعويضات.

وبالتالي سيؤدي ذلك إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج في أنشطة التجارة الداخلية بنسبة 3.9%، تضاف إلى تكلفة الإنتاج، لتبلغ تلك التكلفة حوالي 1,671,047,905 شيكلاً في السنة.

جدول رقم (8): الأعباء المالية في قطاع التجارة الداخلية نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقاً لثلاث سيناريوهات.

الحد الأدنى المقترح للأجور للعاملين في قطاع التجارة الداخلية			
السيناريو الأول (922 شيكل شهرياً)	السيناريو الثاني (1291 شيكل شهرياً)	السيناريو الثالث (1648 شيكل شهرياً)	
5564	9279	13680	عدد العاملين
%29.2	%48.7	%71.8	نسبة العاملين
630.4	811.1	1007.6	معدل الأجر الشهري لهم (بالشيك)
291.6	479.9	640.4	الفرق (بالشيك)
1,622,462.4	4,452,992.1	8,760,672	الزيادة الشهرية المتوقعة (بالشيك)
19,469,548	63,435,905	105,128,004	الزيادة السنوية المتوقعة (بالشيك)
%4.9	%15.9	%26.3	نسبة الزيادة إلى إجمالي التعويضات
%1.2	%3.9	%6.5	نسبة الزيادة إلى إجمالي تكلفة الإنتاج

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام (1999) الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله - فلسطين (بيانات غير منشورة).

السيناريو الثالث: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1648 شيكلاً شهرياً يتضح من الجدول رقم (8) أنه إذا تم فرض حد أدنى للأجور للعاملين في أنشطة التجارة الداخلية بقيمة 1648 شيكلاً في الشهر، فإن عدد العاملين بأجر

الذين قد يستفيدون من هذا التشريع سيبلغ 13680 عاملاً، أو ما نسبته 71.8% من إجمالي العاملين بأجر، وهذه النسبة المرتفعة تشير إلى انخفاض متوسط الأجور للعاملين في أنشطة التجارة الداخلية، خاصة إذا قورنت هذه الأجور مع خط الفقر العادي في الأراضي الفلسطينية لأسرة مكونة من ستة أفراد والبالغ في العام 2000 ما قيمته 1648 شيكلاً شهرياً.

ويتبين من الجدول رقم (8) أن معدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين الذين يتوقع أن يستفيدوا من التشريع الجديد سيبلغ حوالي 1007.6 شيكلاً. بالتالي فإن الزيادة السنوية المتوقعة على تكلفة الإنتاج قد تبلغ 105,128,064 شيكلاً، وهذه الزيادة تشكل حوالي 26.3% من إجمالي تعويضات العاملين في أنشطة التجارة الداخلية، كما تشكل 6.5% من تكلفة الإنتاج الإجمالية في تلك الأنشطة.

3.1.5 النقل والتخزين والاتصالات

يشير مسح النقل والتخزين والاتصالات الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى المفهوم الاقتصادي لنشاطي النقل والتخزين، حيث يبين أن نشاط النقل هو نقل السلع أو الأشخاص من مكان إلى آخر مقابل قيمة معينة، أما التخزين فهو النشاط الذي يعنى بالسلع والحفاظ عليها لفترات معينة ضمن أماكن وظروف تضمن عدم تلفها (نقل السلع عبر الزمن)، وتعتبر أنشطة النقل والتخزين والاتصالات من الأنشطة الإنتاجية الهامة.

تجدر الإشارة إلى أن هذا المسح الذي يقوم به الجهاز المركزي للإحصاء يشمل القطاع المنظم فقط، حيث يقوم الجهاز بمسح آخر يتعلق بنشاط النقل غير المنظم.

تساهم 652 مؤسسة في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات، ويعمل في هذه المؤسسات 5813 عاملاً، منهم 4866 هم عاملون بأجر. ويشكل هؤلاء حوالي 81.7% من إجمالي العاملين في تلك الأنشطة، وهي من أعلى النسب بين الأنشطة

الاقتصادية الأخرى. وقد بلغت تعويضات هؤلاء العاملين 11,812.7 ألف دولار، أو ما قيمته 140,332.7 ألف شيكل سنوياً. وتشكل هذه التعويضات حوالي 26.2% من إجمالي تكلفة الإنتاج في قطاع النقل والتخزين والاتصالات، حيث بلغت تكلفة الإنتاج 129,182.4 ألف دولار (536,107 ألف شيكل سنوياً). (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999، مسح النقل والتخزين والاتصالات)

بالإطلاع على البيانات الواردة في الجدول رقم (9)، ووفقاً للسيناريوهات الواردة في الجدول يتبين ما يلي:

السيناريو الأول: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 922 شيكلاً شهرياً

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (9) إلى أن نسبة العاملين بأجر الذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى للأجور الذي افترضنا أنه 922 شيكلاً شهرياً، قد بلغت 9.1% من إجمالي العاملين بأجر، أو ما يعادل 433 عاملاً بمعدل أجر شهري مقداره 775.1 شيكلاً. بالتالي فإن الفرق بين الحد الأدنى المفترض للأجور ومعدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين قد بلغ 146.9 شيكلاً.

وبذلك تكون الزيادة الشهرية المتوقعة على أجور العاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات نتيجة فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكل حوالي 65,076.7 شيكلاً، وبالتالي فإن الزيادة السنوية المتوقعة ستبلغ 780,920.4 شيكلاً، وهذا يشكل العبء المالي الذي قد ينجم عن فرض حد أدنى للأجور. ويؤدي وجود هذا العبء المالي إلى ارتفاع حجم تعويضات العاملين بحوالي 0.57% من إجمالي تعويضات هؤلاء العاملين. أما فيما يتعلق بنسبة الزيادة المتوقعة على تكلفة الإنتاج في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات فهي لم تتجاوز 0.15%.

جدول رقم (9): الأعباء المالية في قطاع النقل والتخزين والاتصالات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقاً لثلاث سيناريوهات.

الحد الأدنى المقترح للأجور للعاملين في قطاع النقل والتخزين والاتصالات			
السيناريو الأول (922 شيكل شهرياً)	السيناريو الثاني (1291 شيكل شهرياً)	السيناريو الثالث (1648 شيكل شهرياً)	
443	1513	2774	عدد العاملين
9.1%	31.1%	57%	نسبة العاملين
775.1	986.2	1196.8	معدل الأجر الشهري لهم (بالشيك)
146.9	304.8	451.2	الفرق (بالشيك)
65,076.7	461,162.4	1,251,628.8	الزيادة الشهرية المتوقعة (بالشيك)
780,920.4	5,533,948.8	15,019,545	الزيادة السنوية المتوقعة (بالشيك)
0.6%	3.9%	10.7%	نسبة الزيادة إلى إجمالي التعويضات
0.2%	1%	2.8%	نسبة الزيادة إلى إجمالي تكلفة الإنتاج

المصدر: المعلومات داخل الجدول حُصبت من قبل الباحث بناءً على بيانات مسح القوى العاملة للعام 1999 الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

السيناريو الثاني: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1291 شيكلاً شهرياً إذا ما فرض حد أدنى للأجور للعاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات بمقدار 1291 شيكلاً في الشهر، فإنه يتوقع أن يستفيد من هذا التشريع حوالي 1513 عاملاً، وهؤلاء يشكلون 31.1% من إجمالي العاملين بأجر في تلك

الأنشطة، ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإنه يتوقع أن يبلغ معدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين 986.2 شيكلاً، أي أقل من الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 304.8 شيكلاً.

وبالتالي فإنه يتوقع أن تزداد تعويضات العاملين الإجمالية بمقدار 5,533,948.8 شيكلاً في السنة. وتشكل هذه الزيادة حوالي 3.9% من إجمالي تعويضات العاملين، كما تشكل ما نسبته 1% من تكلفة الإنتاج في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات. وهذا يمثل العبء المالي الذي يتوقع أن يترتب على فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1291 شيكلاً شهرياً للعاملين في الأنشطة السابقة.

السيناريو الثالث: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1648 شيكلاً شهرياً

بلغت نسبة العاملين بأجر الذين يتوقع أن يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى المفترض للأجور 57% من إجمالي العاملين بأجر في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات، أو ما يعادل 2774 عاملاً. وأشارت البيانات الواردة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن معدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين قد بلغ 1196.8 شيكلاً. وهذا يقل بمقدار 451.2 شيكلاً عن الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 1648 شيكلاً.

بالتالي يمكن القول بأنه من أجل فرض حد أدنى للأجور للعاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات بمقدار 1648 شيكلاً شهرياً، فإن تعويضات العاملين الإجمالية ستزداد بمقدار 1,251,628.8 شيكلاً شهرياً، أو 15019545 شيكلاً سنوياً. وتشكل هذه الزيادة حوالي 10.7% من إجمالي تعويضات العاملين. كما تشكل 2.9% من إجمالي تكلفة الإنتاج في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات.

4.1.5 الخدمات

يمكن تقسيم المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات إلى مؤسسات هادفة للربح وأخرى غير هادفة للربح. وقد بلغ مجموع هذه المؤسسات 12781 مؤسسة. يعمل بها 46195 عاملاً، 70% تقريباً من هؤلاء العاملين هم عاملون بأجر (32544 عاملاً)، ويتقاضى هؤلاء العاملين تعويضات بلغت قيمتها 157,255 ألف دولار في السنة (652,608.25 ألف شيكل)، وتشكل هذه التعويضات ما نسبته 43.4% من إجمالي تكلفة الإنتاج في قطاع الخدمات والتي بلغت خلال العام 1999 حوالي 361,965.7 ألف دولار أو ما قيمته 1,502,157.6 ألف شيكل. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 1999، مسح الخدمات)

بتحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (10)، ووفقاً للسيناريوهات الثلاث، يتبين ما يلي:

السيناريو الأول: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 922 شيكلاً شهرياً

تشير البيانات الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن نسبة العاملين بأجر الذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن الحد الأدنى المفترض للأجور قد بلغت 21.3% من إجمالي العاملين بأجر في قطاع الخدمات، أو ما يعادل 6932 عاملاً، يتقاضى هؤلاء العاملين أجراً شهرياً بمعدل 588.8 شيكلاً، بانخفاض مقداره 333.2 شيكلاً عن الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 922 شيكلاً. وهذا يعني أن كل عامل من العاملين بأجر والذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن 922 شيكلاً، سيضاف إلى أجره، بالمعدل، 333.2 شيكلاً في الشهر إذا ما طبق الحد الأدنى للأجور على العاملين في قطاع الخدمات، وبضرب الفرق السابق (333.2 شيكلاً) بعدد العاملين الذين سيستفيدون من التشريع الجديد (6932 عاملاً)، فإن الناتج سيساوي 2,309,742.4 شيكلاً، وهذا يمثل الزيادة

الشهرية المتوقعة في تعويضات العاملين إذا ما طبق الحد الأدنى للأجور على العاملين في قطاع الخدمات. بالتالي فإن الزيادة السنوية المتوقعة ستبلغ 27,716,908 شيكلاً، وتشكل تلك الزيادة عبئاً مالياً إضافياً على تعويضات العاملين بنسبة 4.2% من إجمالي التعويضات. كما وتساهم تلك الزيادة بارتفاع تكلفة الإنتاج الإجمالية في قطاع الخدمات بنسبة 1.8%.

السيناريو الثاني: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1291 شيكلاً شهرياً

إذا ما فرض حد أدنى للأجور للعاملين في قطاع الخدمات بمقدار 1291 شيكلاً شهرياً، فإن أكثر من 11586 عاملاً سيستفيدون من هذا التشريع، ويشكل هؤلاء العاملون 35.6% من إجمالي العاملين بأجر في قطاع الخدمات. ويبلغ معدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين 798.3 شيكلاً. ويقل هذا الأجر بمقدار 492.7 شيكلاً عن الحد الأدنى المفترض للأجور والبالغ 1291 شيكلاً.

وبالتالي، فإنه في حال تطبيق تشريع الحد الأدنى للأجور على العاملين في قطاع الخدمات، فإننا بحاجة إلى 5,708,422.2 شيكلاً في الشهر، بحيث يتم إضافة هذا المبلغ إلى تعويضات العاملين الذين يقل معدل الأجر الشهري لهم عن 1291 شيكلاً، مما يؤدي إلى حصول جميع العاملين في هذا القطاع على أجر شهري أكبر أو يساوي الحد الأدنى للأجور والبالغ 1291 شيكلاً.

وهذا يعني ارتفاع تعويضات العاملين الإجمالية حوالي 10.5%، كذلك فإنه يتوقع ارتفاعاً بنسبة 4.6% في تكلفة الإنتاج الكلية في قطاع الخدمات.

جدول رقم (10): الأعباء المالية في قطاع الخدمات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وفقا لثلاث سيناريوهات.

الحد الأدنى المقترح للأجور للعاملين في قطاع الخدمات			
السيناريو الأول (922 شيكل شهريا)	السيناريو الثاني (1291 شيكل شهريا)	السيناريو الثالث (1648 شيكل شهريا)	
6932	11586	16760	عدد العاملين
%21.3	%35.6	%51.5	نسبة العاملين
588.8	798.3	1003.2	معدل الأجر الشهري لهم (بالشيكل)
333.2	492.7	644.8	الفرق (بالشيكل)
2,309,742.4	5,708,422.2	10,806,848	الزيادة الشهرية المتوقعة (بالشيكل)
27,716,908	68,501,006	129,682,170	الزيادة السنوية المتوقعة (بالشيكل)
%4.2	%10.5	%19.9	نسبة الزيادة إلى إجمالي التعويضات
%1.8	%4.6	%8.6	نسبة الزيادة إلى إجمالي تكلفة الإنتاج

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام 1999 الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

السيناريو الثالث: الحد الأدنى المفترض للأجور هو 1648 شيكلًا شهرياً وفقاً للسيناريو الثالث، فإن فرض حد أدنى للأجور بقيمة 1648 شيكلًا في الشهر، يعني أن أكثر من 16,760 عاملاً في قطاع الخدمات سيستفيدون من تشريع الحد الأدنى للأجور، حيث يقل معدل الأجر الشهري لهؤلاء العاملين عن 1648 شيكلًا، وقد بلغ معدل الأجر الشهري لهم 1003.2 شيكلًا، ويشكل هؤلاء العاملون 51.5% من إجمالي العاملين بأجر في قطاع الخدمات. وحتى يتم رفع أجور هؤلاء العاملين لتصل إلى الحد الأدنى للأجور البالغ 1648 شيكلًا، فإن ذلك بحاجة إلى 10,806,848 شيكلًا في الشهر $[(1003.2 - 1648) \times 16760]$.

أو ما قيمته 129,682,176 شيكلًا في السنة لتطبيق الحد الأدنى للأجور على العاملين في قطاع الخدمات، ويؤدي هذا السبلغ إلى ارتفاع إجمالي تعويضات العاملين في قطاع الخدمات بنسبة 19.9%. كما يؤدي ذلك إلى ارتفاع التكلفة الإجمالية في هذا القطاع بحوالي 8.6%، وهذه تعتبر الزيادة الأكبر على تكلفة الإنتاج مقارنة مع القطاعات الاقتصادية الأخرى.

2.5 قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور الجديدة:

تبين في الجزء السابق من هذا الفصل حجم الأعباء المالية التي قد تسترتب على المؤسسات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور للعاملين في تلك المؤسسات، وتحدد قدرة أصحاب العمل على تحمل تلك الأعباء المالية من خلال معرفة مقدار الانخفاض المتوقع على مستوى أرباحهم السنوية، حيث تمكنهم تلك الأرباح من تسديد التزاماتهم، وخاصة تلك المتعلقة بدفع فارق الأجر للعمال الذين يتوقع أن يستفيدوا من تطبيق الحد الأدنى للأجور، كما مر في الجزء السابق من هذا الفصل.

ويمكن اعتبار فائض التشغيل الذي يتحقق للمنتج، بأنه مؤشر قوي على قدرة هذا المنتج على تحمل الأعباء المالية وتسديد التزاماته. حيث يُعرف فائض التشغيل بأنه "القيمة المتبقية من القيمة المضافة بعدد طرح تعويضات العاملين وصافي الضرائب على الإنتاج وامتلاك الأصول الثابتة من إجمالي القيمة المضافة". (المسح الصناعي، 1998، ص 19)

وفيما يلي مقارنة لفائض التشغيل المتحقق للمنتجين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وذلك قبل وبعد فرض الحد الأدنى للأجور وفق السيناريوهات الثلاث السابقة (922 شيكلا، 1291 شيكلا، 1648 شيكلا):

السيناريو الأول:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (11) إلى أنه في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكلا شهريا للعاملين في القطاعات الاقتصادية الأربعة التي تم بحثها في السابق وهي (الصناعة، الخدمات، النقل والتخزين والاتصالات، والتجارة الداخلية)، فإن فائض التشغيل لأصحاب العمل في تلك القطاعات لن يتأثر بصورة كبيرة، ولوحظ أن فائض التشغيل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات هو الأقل تأثرا بين القطاعات السابقة، إذ انخفض بنسبة 0.3% فقط بعد تطبيق الحد الأدنى للأجور. وكان أكثر تلك القطاعات تأثرا هو قطاع الخدمات، حيث انخفض فائض التشغيل في هذا القطاع بنسبة 8%.

جدول رقم (11): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكلاً.

النشاط الاقتصادي	قيمة الإنتاج (ألف شيكل)	فائض التشغيل قبل فرض الحد الأدنى للأجور (ألف شيكل)	النسبة	فائض التشغيل بعد فرض حد أدنى للأجور بمقدار 922 شيكلاً (ألف شيكل)	النسبة	نسبة التغير
الصناعة	6,697,006.4	1,460,080.3	%21.8	1,408,028.3	%21	%1.7
الخدمات	1,837,889.7	345,112.3	%18.8	317,395.4	%17.3	%8
النقل والتخزين والاتصالات	802,429.5	291,970.8	%36.4	291,189.9	%36.3	%0.1
التجارة الداخلية	3,072,898.6	1,467,052.3	%47.7	1,447,582.8	%47.1	%1.3

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسب من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام (1999) الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

السيناريو الثاني:

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول رقم (12) أن تآثر فائض التشغيل في القطاعات الاقتصادية المختلفة بدأ أكثر وضوحاً وفقاً للسيناريو الثاني، وبالتالي فإن قدرة المنتجين على الدفع ستتأثر بشكل أكبر في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1291 شيكلاً شهرياً. وكما في الحالة الأولى فإن قطاع النقل والتخزين والاتصالات سيكون أقل القطاعات تأثراً عند تطبيق الحد الأدنى للأجور، إذ انخفض فائض التشغيل في هذا القطاع بنسبة 1.9% فقط، كما يتوقع أن ينخفض فائض التشغيل في قطاعي التجارة الداخلية والصناعة بنسبة 4.2%

و9.6% على التوالي، وكان أكثر تلك القطاعات تأثراً هو قطاع الخدمات، حيث انخفض فائض التشغيل في هذا القطاع بنسبة 19.7%.

جدول رقم (12): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1291 شيكلاً.

النشاط الاقتصادي	قيمة الإنتاج (ألف شيكل)	فائض التشغيل قبل فرض الحد الأدنى للأجور (ألف شيكل)	النسبة	فائض التشغيل بعد فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1291 شيكلاً (ألف شيكل)	النسبة	نسبة التغير
الصناعة	6,697,006.4	1,460,080.3	21.8%	1,316,330.7	19.7%	9.6%
الخدمات	1,837,889.7	345,112.3	18.8%	276,611.3	15.1%	19.7%
التجارة والتخزين والاتصالات	802,429.5	291,970.8	36.4%	286,436.9	35.7%	1.9%
التجارة الداخلية	3,072,898.6	1,467,052.3	47.7%	1,403,616.4	45.7%	4.2%

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام 1999 الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

السيناريو الثالث:

عند فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلاً شهرياً فإن نسبة العاملين بأجر والذين يتوقع أن يستفيدوا منه ستكون مرتفعة نسبياً في كافة القطاعات كما مر في موضع سابق في هذا الفصل، وبالتالي فإن تعويضات هؤلاء العاملين

سترتفع بدورها أيضا، ويؤدي ارتفاع تلك التعويضات إلى انخفاض فائض التشغيل بنفس القيمة.

ويتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (13) أن فائض التشغيل لأصحاب العمل في كافة القطاعات سيتأثر بصورة كبيرة نسبيا، حيث سينخفض فائض التشغيل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات بنسبة 5.2%، يليه قطاع التجارة الداخلية (7.1%) ثم القطاع الصناعي (18.8%)، وكان أكثر تلك القطاعات تأثرا هو قطاع الخدمات، حيث انخفض فائض التشغيل في هذا القطاع بنسبة 37.8%.

جدول رقم (13): التغيرات التي قد تطرأ على فائض التشغيل في عدد من القطاعات الاقتصادية في حال فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلا.

النشاط الاقتصادي	قيمة الإنتاج (ألف شيكل)	فائض التشغيل قبل فرض الحد الأدنى للأجور (ألف شيكل)	النسبة	فائض التشغيل بعد فرض حد أدنى للأجور بمقدار 1648 شيكلا (ألف شيكل)	النسبة	نسبة التغير
الصناعة	6,697,006.4	1,460,080.3	21.8%	1,184,164.5	17.7%	18.8%
الخدمات	1,837,889.7	345,112.3	18.8%	215,430.1	11.7%	37.8%
النقل والتخزين والاتصالات	802,429.5	291,970.8	36.4%	276,951.3	34.5%	5.2%
التجارة الداخلية	3,072,898.6	1,467,052.3	47.7%	1,361,924.3	44.3%	7.1%

المصدر: المعلومات داخل الجدول حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات مسح القوى العاملة للعام 1999 الواردة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، رام الله- فلسطين (بيانات غير منشورة).

بناء على ما تقدم، يلاحظ أن قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور الجديدة، وبالتالي تحمل الأعباء المالية الناجمة عن وضع الحد الأدنى للأجور، تختلف من نشاط اقتصادي إلى آخر، ومن سيناريو إلى آخر في النشاط الاقتصادي نفسه. حيث لوحظ أن قطاع الخدمات هو أكثر القطاعات تأثراً بفرض الحد الأدنى للأجور للعاملين فيه، وقد بلغ التأثير حده الأعلى في السيناريو الثالث، إذ انخفض بنسبة 37.8%. وكان الانخفاض محدوداً في قطاع النقل والتخزين والاتصالات، حيث لم تتجاوز نسبة الانخفاض في هذا القطاع وفقاً للسيناريو الثالث 5.2%.

وبشكل عام، يمكن القول أن أرباب العمل سوف يتعاملون مع الزيادة في أجور العاملين بإحدى الطرق التالية:

- فإما أن يرفعوا أسعار منتجاتهم لتعويض الارتفاع في تكلفة الإنتاج، وبالتالي المحافظة على مستوى أرباحهم.
- أو أن يحافظوا على أعداد العاملين في المنشأة مع تخفيض ساعات العمل للعاملين، أو تقليل أعداد العاملين لديها، وعدم توظيف أي عامل جديد.
- أو أن تنعكس الزيادة في أجور العاملين في المنشأة على زيادة الجهد المبذول من قبل هؤلاء العمال لتبرير الزيادة في الأجور.
- أو أن يحافظوا على مستوى الأسعار ويتحملوا همم بالتسالي هذا الارتفاع في التكلفة، ومن ثم يتوقع أن تنخفض نسبة أرباحهم إلى الحد الذي يستطيعون عنده دفع الأجور الجديدة للعاملين.
- وأخيراً، قد يلجأ أصحاب العمل في عدد من القطاعات الاقتصادية إلى تسريح عدد من العاملين لديهم، وخاصة إذا ما فاق الحد الأدنى المفترض للأجور الأجر التوازني السائد في تلك القطاعات.

3.5 الآثار الاقتصادية لوضع حد أدنى للأجور:

إن وضع حد أدنى للأجور سيكون له مردود إيجابي على أطراف الإنتاج الثلاثة (العامل وصاحب العمل والحكومة)، فإذا ما تم وضع حد أدنى للأجور يفوق مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، فهذا من شأنه أن يزيد الأجور الاسمية للعاملين بأجر في القطاع الخاص وبالتالي رفع القدرة الشرائية لهم.

وكما تم الإشارة سابقاً فقد بلغ المتوسط العام لنسبة العاملين بأجر من إجمالي العاملين في قطاع غزة للفترة (1995-2000) حوالي 65%، كما بلغت تلك النسبة في الضفة الغربية حوالي 54% (معهد ماس، 2001، المراقب الاقتصادي، ص 61)

بالتالي، فإن الأجر يشكل مصدر الدخل الوحيد لهؤلاء العاملين، وزيادة القدرة الشرائية لهذه الشريحة ستؤدي إلى زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات المحلية، وذلك بافتراض أن السلطة الفلسطينية ستقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من تدفق السلع المستوردة من الخارج إلى الأسواق المحلية، وذلك من أجل تغطية الزيادة في الطلب الكلي للمستهلكين الفلسطينيين، والناجمة عن زيادة دخولهم والقدرة الشرائية لهم، وذلك بالرغم من الصعوبات التي يمكن أن تواجهها السلطة الفلسطينية عند اتخاذ مثل تلك الإجراءات، حيث أن هناك توجهاً عالمياً نحو انفتاح الأسواق العالمية، وإزالة جميع القيود الجمركية أمام مختلف السلع والخدمات، والتزامها بالاتفاقيات الاقتصادية الموقعة مع الأطراف المختلفة، وسياسات السوق الحر التي تبنتها السلطة في خطط التنمية المعدة من قبلها. وبما أن الميل الحدي للاستهلاك لهؤلاء العاملين أكبر من الميل الحدي للادخار، فإن الجزء الأكبر من الزيادة في الأجور ستنفق على السلع الاستهلاكية، (شامية، ومحبك، وخصاونة، 1997، ص 98) مما يعمل على زيادة الطلب الكلي على هذه السلع، وكرد فعل طبيعي فإن أصحاب العمل والمنتجين سيقومون بزيادة إنتاجهم من السلع وذلك لتلبية الزيادة في طلب المستهلكين على السلع التي ينتجونها، وهذا مهم من جهتين، فمن جهة

فإن الزيادة في الإنتاج تتطلب عمالا جدد للعمل في هذه المؤسسات الإنتاجية، وهذا بدوره يعمل على الحد من مشكلة البطالة في فلسطين، وفي الجهة الأخرى فإن زيادة الطلب الكلي على السلع المحلية سيؤدي إلى ارتفاع حجم المبيعات لدى هذه المؤسسات، وبالتالي تحقق المزيد من الأرباح، وبما أن الميل الحدي للدخار لهؤلاء المنتجين أعلى من الميل الحدي للاستهلاك، فإن جزء كبيراً من هذه الأرباح سيتم ادخارها مما سيزيد من حجم المدخرات لديهم، مما يوفر لهم مصدراً مهماً من مصادر تمويل الاستثمار، فتزيد استثماراتهم مما سيكون له الأثر الإيجابي على تحقق معدلات نمو مرتفعة في الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، وعلى زيادة القدرة الاستيعابية للعمالة في الاقتصاد الفلسطيني بشكل خاص.

وبالرغم مما ذكر عن الإيجابيات التي من المتوقع أن تترتب على الاقتصاد الفلسطيني نتيجة فرض حد أدنى للأجور للعاملين في هذا الاقتصاد؛ إلا أن هناك مجموعة من المحاذير التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ مثل هذا القرار. فقد أشارت مجموعة من الدراسات⁽¹⁾ إلى أنه في حال فرض حد أدنى للأجور أعلى من معدل الأجر التوازني السائد في السوق، فإن ذلك قد يؤدي إلى انخفاض الطلب على الأيدي العاملة، وذلك بسبب إمكانية إحلال عناصر الإنتاج الأخرى ك رأس المال أو العمال المهرة محل العمال غير المهرة (والذين يتوقع أن يكونوا الفئة الرئيسية المستهدفة من القانون). ويرجع ذلك للارتفاع النسبي في أسعار العمال غير المهرة، وهناك سبب آخر لانخفاض الطلب على العمال غير المهرة وهو أن ارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج، وذلك بالرغم من قدرة المؤسسة على إحلال عناصر الإنتاج الأخرى، ويؤدي ارتفاع تكلفة الإنتاج إلى ارتفاع أسعار السلع المنتجة من قبل المؤسسة، لتحافظ المؤسسة على مستوى

⁽¹⁾ -دراسة John Hatch ، 1998 .

-دراسة الغرفة التجارية الأمريكية، 1987 .

-دراسة بعنوان (Will increasing the minimum wage help the poor?) ، للمؤلفين (David Neumark, Mark)

{Schweitzer, and William Wascher} 1999

محدد من الأرباح، ونتيجة للعلاقة السالبة بين السعر والكمية المطلوبة من السلع، فيتوقع أن تنخفض الكمية المطلوبة من السلع عند ارتفاع أسعارها، مما سيؤدي إلى انخفاض كمية الإنتاج في المؤسسة، وبالتالي انخفاض الطلب على العناصر المستخدمة في الإنتاج وخاصة العمال غير المسهرة.

وهنا يمكن أن تساهم السلطة الفلسطينية في الحد من تلك الآثار السلبية، وذلك من خلال دورها في تقديم الدعم المباشر وغير المباشر للقطاع الخاص الفلسطيني، وتوقيع الاتفاقيات الثنائية والجماعية مع الأطراف المختلفة من أجل إيجاد منافذ تسويقية لمنتجات القطاع الخاص، إضافة إلى قيامها بالاستثمار في خدمات البنية التحتية (مياه، صرف صحي، كهرباء، اتصالات، شق الطرق وتعبيدها، وإنشاء المدن الصناعية الداخلية والحدودية)، كذلك يمكن أن تساهم السلطة في إنشاء مراكز لتدريب وتهيل العمال الفلسطينيين من أجل رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم، بحيث يتم تعويض أصحاب العمل عن الزيادة المتوقعة في الأجور التي سيدفعونها لهؤلاء العمال من خلال زيادة إنتاجية هؤلاء العمال.

الفصل السادس

الاستنتاجات والتوصيات

1.6 الخلاصة والاستنتاجات:

1.1.6 الخلاصة

يعتبر الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني من أهم التشريعات التي تسعى السلطة الفلسطينية إلى تطبيقه، وتهدف السلطة من وراء ذلك إلى تخفيف المعاناة عن العامل الفلسطيني والتخفيف من حدة الفقر في المجتمع الفلسطيني. ويترتب على تحديد الحد الأدنى للأجور مجموعة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية، والتي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الفلسطيني كمعدل البطالة ومعدل التضخم ومعدلات الأجور ومستوى الفقر وغيرها من المؤشرات.

وتعتمد العديد من الحكومات في الدول المتقدمة والنامية إلى وضع حد أدنى للأجور للعاملين فيها، وقد تبأينت الآراء بين مؤيد ومعارض لوضع حد أدنى للأجور في هذه الدول، وقد ساق كل فريق من هؤلاء الحجج والمبررات التي تدعم رأيه، وذلك من خلال دراسة الآثار المترتبة على فرض الحد الأدنى للأجور أو من خلال الزيادات الدورية عليه. إلا أن النقاش في هذه المسألة لم يحسم بعد.

حيث يعتمد ذلك على الظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بكل دولة على حدة، ولا يمكن تعميم أي نتيجة يتم التوصل إليها في بلد ما على بقية البلدان.

وعند دراسة واقع الأجور في فلسطين تبين أن هناك تفاوتاً كبيراً بين معدلات الأجور للعاملين في المناطق الجغرافية المختلفة وفي الأنشطة الاقتصادية المختلفة والمهن والمستويات التعليمية المختلفة، ولدى مقارنة معدلات الأجور الشهرية بالحد الأدنى المفترض للأجور وفقاً لكل تصنيف من التصنيفات السابقة، تبين أن من بين تلك المعدلات ما هو أعلى من الحد الأدنى للأجور، ومنها ما هو أقل.

كما تم التعرف على أهم المعايير التي يمكن استخدامها في تحديد الحد الأدنى للأجور، وتحديد القطاعات التي يمكن أن تتأثر أكثر من غيرها من القطاعات نتيجة فرض الحد الأدنى للأجور، وبالتالي يمكن استثنائها أو معاملتها معاملة تفضيلية في المرحلة الأولى من تطبيق الحد الأدنى للأجور، خاصة إذا ما كان هناك توجه لدى متخذي القرار في فلسطين باتباع سياسة التطبيق المرحلي للحد الأدنى للأجور على العاملين في الاقتصاد الفلسطيني.

وأخيراً، عند الحديث عن الأعباء المالية المتوقعة نتيجة وضع حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، والتغيرات على مستويات الأرباح في القطاعات الاقتصادية المختلفة نتيجة ذلك، تبين أن التأثيرات المتوقعة للحد الأدنى للأجور تتفاوت بين قطاع اقتصادي وآخر، وذلك تبعاً لمعدلات الأجور السائدة فيه، ونسبة العاملين بأجر في ذلك القطاع، وأعداد العاملين الذين سيُشملهم الحد الأدنى للأجور في كل قطاع.

2.1.6 النتائج التفصيلية:

يعرض الباحث في هذا البند أهم النتائج التفصيلية التي توصلت إليها الدراسة، والتي يمكن إجمالها بما يلي:

- 1 يتم تشكيل لجنة للأجور في غالبية الدول من ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة لتعيين الحد الأدنى للأجور، وتكون قرارات تلك اللجنة بالإجماع، وبراعى في قرار اللجنة أن يكون الحد الأدنى للأجور كافياً لسد الحاجات الأساسية للعامل، على أن يعاد النظر في الحد الأدنى للأجور كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.
- 2 أشارت الدراسات السابقة التي وردت خلال هذه الدراسة حول موضوع الحد الأدنى للأجور أن هناك مؤيدين للحد الأدنى للأجور والزيادات الدورية عليه، وقد ساقوا العديد من المبررات لذلك، ومنها أن وضع الحد الأدنى للأجور يعتمد على المعيار الأخلاقي أكثر مما يعتمد على المعيار الاقتصادي، وأنه يفرض لتغطية الحاجات الأساسية للعمال غير المهرة، كما أنه يساهم في الحد من مشكلة الفقر بين أوساط هؤلاء العاملين. كما أبرزت مجموعة أخرى من الدراسات رأي المعارضين لفرض الحد الأدنى للأجور، وقد عرض هؤلاء أيضاً مبرراتهم وحججهم لهذا الرفض، ومنها الانخفاض الحاصل على مستويات التشغيل في الاقتصاديات التي يفرض فيها الحد الأدنى للأجور بسبب العلاقة العكسية بين الأجور والكمية المطلوبة من العمال.
- 3 تختلف معدلات الأجور السائدة في فلسطين باختلاف المناطق الجغرافية الفلسطينية، وقد تبين أن معدل الأجر الشهري في الضفة يفوق بكثير مثيله في

غزة، حيث بلغت هذه المعدلات 2165.7 شيكلا و 1676.8 شيكلا على التوالي. وكان أعلى معدل للأجور في المحافظات الفلسطينية في محافظة القدس، حيث بلغ 2586.6 شيكلا، بينما سجل أدنى معدل للأجر الشهري في مدينة غزة، حيث بلغ 1602.1 شيكلا.

وكان معدل الأجر الشهري للذكور أعلى منه للإناث على مستوى الأراضي الفلسطينية، حيث بلغ 2085.4 شيكلا للذكور و 1417 شيكلا للإناث. وتزداد معدلات الأجور في جميع المحافظات الفلسطينية عن الحد الأدنى المفترض للأجور و البالغ 1618 شيكلا، وذلك باستثناء معدلات الأجور الشهرية للعاملين في مدينتي غزة ودير البلح، والتي تقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 45.6 و 10.1 شيكلا على التوالي.

كما يقل معدل الأجر الشهري الاسمي للإناث العاملات في الأراضي الفلسطينية عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 201 شيكلا. وينطبق ذلك على جميع العاملات في جميع المحافظات باستثناء محافظتي القدس ورام الله والبيرة.

4- تختلف معدلات الأجور السائدة في فلسطين باختلاف المهن، وكان أدنى معدل للأجور للعاملين في الخدمات و الباعة في الأسواق، فقد بلغ معدل الأجر الشهري لهم 1533.8 شيكلا، فيما بلغ معدل الأجر الشهري للمشرعين وموظفي الإدارة العليا 3328.8 شيكلا. وقد فاقت معدلات الأجور الشهرية للذكور مثيلاتها للإناث في جميع المهن.

وتزيد معدلات الأجور الشهرية الاسمية للعاملين في جميع المهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين في الخدمات و الباعة في الأسواق، حيث يقل عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 124.2 شيكلا.

فيما تقل معدلات الأجور الشهرية الاسمية للإناث العاملات في جميع المهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور، باستثناء المشرعات وموظفات الإدارة العليا، حيث

يزيد معدل الأجر الشهري لهذه الفئة بمقدار 580.3 شيكلاً عن الحد الأدنى المفترض للأجور.

5- لم يكن الاختلاف كبيراً بين معدلات الأجور السائدة للعاملين حسب مستوياتهم التعليمية، فقد بلغ معدل الأجر الشهري للعمال الأميين الذين لم يتلقوا أي نوع من التعليم الأكاديمي 1707.8 شيكلاً، في حين لم يتجاوز معدل الأجر الشهري للعاملين الذين أتموا 13 سنة دراسية فأكثر 2026.3 شيكلاً.

ويزيد معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين الذكور في الأراضي الفلسطينية عن الحد الأدنى المفترض للأجور عند جميع المستويات التعليمية.

فيما يقل معدل الأجر الشهري الاسمي عند جميع المستويات العلمية للعاملات الإناث عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء العاملات اللواتي أتممن 13 سنة دراسية فأكثر، إذ يزيد معدل الأجر الشهري الاسمي لهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 21.3 شيكلاً.

6- تختلف معدلات الأجور السائدة للعاملين باختلاف الأنشطة الاقتصادية التي يعملون بها، وكان أدنى معدل للأجور للعاملين في قطاع الخدمات، فقد بلغ معدل الأجر الشهري لهم 1719.8 شيكلاً، فيما بلغ معدل الأجر الشهري للعاملين في البناء والتشييد 3228.8 شيكلاً. وقد فاقت معدلات الأجور الشهرية للذكور مثيلاتها للإناث في جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء نشاط النقل والتخزين والاتصالات.

ويزيد معدل الأجر الشهري الاسمي للعاملين في جميع الأنشطة الاقتصادية عن الحد الأدنى المفترض للأجور، فيما يقل معدل الأجر الشهري للإناث العاملات في الأنشطة الاقتصادية المختلفة عن الحد الأدنى المفترض للأجور، وذلك باستثناء العاملات في نشاط النقل والتخزين والاتصالات، إذ يزيد معدل الأجر الشهري الاسمي لهن عن الحد الأدنى المفترض للأجور بمقدار 506.8 شيكلاً.

7- تختلف معدلات الأجور السائدة للعاملين في الأنشطة الاقتصادية باختلاف حجم المنشأة التي يعملون بها، وترتفع أجور العاملين في أي نشاط اقتصادي كلما كبر حجم المنشأة، وقد كانت معدلات الأجور الشهرية للعاملين في أنشطة الصناعة أكبر من الحد الأدنى المفترض للأجور في جميع الفئات، وذلك باستثناء المنشآت التي تشغل ما بين (5-9) عمال.

كما ارتفعت معدلات الأجور الشهرية للعاملين في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات عن الحد الأدنى المفترض للأجور في جميع الفئات، وذلك باستثناء المنشآت التي تشغل ما بين (1-4) عمال، وينطبق ذلك أيضاً على أنشطة الإنشاءات والتجارة الداخلية، فيما انخفضت معدلات الأجور الشهرية للعاملين في جميع الفئات في أنشطة إحصاءات الخدمات عن الحد الأدنى المفترض للأجور.

8- تتشابه المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور في العديد من الدول في العالم، وقد تبين من خلال الدراسة مجموعة المعايير التي يمكن اتباعها في فلسطين، تمثلت تلك المعايير في حجم الناتج المحلي الإجمالي، ومعدلات البطالة السائدة، والعملة المتداولة محلياً، ومستويات الفقر السائدة، والتفاوت بين القطاعات الاقتصادية من حيث (مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي وفي تشغيل الأيدي العاملة ومعدلات النمو المتحققة ومعدلات الأجور السائدة فيها)، إضافة إلى التفاوت في معدلات الأجور السائدة في المناطق الفلسطينية المختلفة.

9- يعتبر خط الفقر من أهم المعايير المحددة للحد الأدنى للأجور وأكثرها استخداماً، وقد بلغ خط الفقر المكافئ في فلسطين، لأسرة تتكون من بالغين حوالي 922 شيكلاً شهرياً، كما بلغ خط الفقر لأسرة تتكون من بالغين وطفلين حوالي 1291 شيكلاً، أما الأسرة المكونة من بالغين وأربعة أطفال فقد بلغ خط الفقر لها حوالي 1648 شيكلاً.

10- تتفاوت القطاعات الاقتصادية الفلسطينية من حيث مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، ويؤثر ذلك في تحديد القطاعات التي سيشملها تشريع الحد الأدنى للأجور، وبينت الدراسة أن نسبة مساهمة قطاع الخدمات هي الأعلى من بين القطاعات المختلفة، حيث بلغت تلك النسبة 19.8%، ومن ثم يأتي قطاع الصناعة الذي يساهم بـ 18.4%.

11- تعتبر معدلات النمو في القطاعات الاقتصادية من المعايير المهمة أيضاً في تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في تلك القطاعات، وبينت الدراسة أن هناك تفاوتاً كبيراً في تلك المعدلات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، فمنها ما يحقق معدلات نمو منخفضة نسبياً كقطاع الخدمات، حيث بلغ المعدل السنوي لنمو القيمة المضافة في هذا القطاع خلال الفترة (1995-1999) حوالي 1.3%، ومنها ما يحقق معدلات نمو مرتفعة كالقطاع الصناعي الذي حقق معدل نمو سنوي تراوح بين 48% و 50% بين قطاع غزة والضفة الغربية.

12- أشارت الدراسة إلى وجود تفاوت بين القطاعات الاقتصادية المختلفة في تشغيل الأيدي العاملة الفلسطينية، وذلك يعتبر من المعايير المهمة في تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في تلك القطاعات، حيث ساهم قطاع الخدمات بالنسبة الأكبر في تشغيل الأيدي العاملة، إذ بلغت مساهمته هذه في نهاية العام 1999 حوالي 33%، كما بلغت مساهمة القطاع الصناعي حوالي 16.4% من إجمالي العاملين الفلسطينيين في الاقتصاد المحلي، في حين لم تتجاوز مساهمة قطاع النقل والتخزين والاتصالات في تشغيل الأيدي العاملة 6.3%.

13- أوحظ وجود تفاوت في معدلات الأجور الاسمية للعاملين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث بينت الدراسة أن أعلى معدل للأجور كان للعاملين في البناء

والتشييد، حيث بلغ 2641 شيكلاً شهرياً، في حين كان أدنى معدل للأجور في قطاع الخدمات حيث بلغ 1719.8 شيكلاً.

14- أشارت الدراسة إلى وجود تفاوت في معدلات الأجور السائدة بين المناطق الفلسطينية المختلفة، حيث تبين أن هناك تفاوتاً في معدلات الأجور السائدة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت 2165.7 و 1676.8 شيكلاً شهرياً على التوالي. كما لوحظ وجود تفاوت في معدلات الأجور بين محافظات الضفة الغربية، إذ بلغت في القدس 2586.6 شيكلاً وفي نابلس وسلفيت بلغت 1936.4 شيكلاً. وفي قطاع غزة كان أعلى معدل للأجور في شمال غزة حيث بلغ 1852.3 شيكلاً، في حين بلغ في مدينة غزة 1602.4 شيكلاً.

15- يعتبر قطاع الخدمات من أكثر القطاعات تأثراً في حال فرض حد أدنى للأجور للعاملين فيه، حيث أشارت الدراسة إلى أن التكلفة الإجمالية للإنتاج في هذا القطاع يُتوقع أن ترتفع وفقاً للسيناريوهات الثلاث بالنسب التالية (1.8% و 4.6% و 8.6%) نتيجة ارتفاع الأجور. ويأتي قطاع التجارة الداخلية، حيث كانت النسب على النحو التالي: (1.2% و 3.9% و 6.5%). كما ارتفعت التكلفة الإجمالية للإنتاج في قطاع الصناعة وفقاً للسيناريوهات الثلاث بالنسب التالية: (1% و 2.7% و 5.3%). فيما كان قطاع النقل والتخزين والاتصالات أقل القطاعات تأثراً، حيث ارتفع إجمالي تكلفة الإنتاج بالنسب التالية: (0.2% و 1% و 2.8%).

16- تختلف القطاعات الاقتصادية من حيث قدرة المنتجين وأرباب العمل فيها على تحمل الأعباء المالية التي ستترتب على فرض الحد الأدنى للأجور، وتبين من خلال الدراسة أن أكثر القطاعات تأثراً ووفقاً للسيناريوهات الثلاث المفترضة للحد

الأدنى للأجور هو قطاع الخدمات، حيث يُتوقع أن تنخفض الأرباح في هذا القطاع بالنسب التالية: (8% و 19.7% و 37.8%)، كما يُتوقع أن تنخفض الأرباح في قطاع الصناعة ووفقاً للسيناريوهات الثلاث بالنسب التالية: (3.7% و 9.6% و 18.8%). فيما كان قطاع النقل والتخزين والاتصالات هو أقل القطاعات تأثراً، حيث يُتوقع أن تنخفض الأرباح في هذا القطاع بالنسب التالية: (0.3% و 1.9% و 5.2%).

17- على مستوى القطاعات الأربعة موضع الدراسة، فإنه في حال فرض حد أدنى للأجور وفقاً للسيناريو الأول (222 شيكل)، فيُتوقع أن يستفيد من هذا التشريع حوالي 28299 عاملاً، ويشكل هؤلاء حوالي 26.9% من إجمالي العاملين بأجر في القطاعات الأربعة السابقة.

وفي حال فرض حد أدنى للأجور وفقاً للسيناريو الثاني والبالغ (1291 شيكل)، فيُتوقع أن يستفيد حوالي 46711 عاملاً، ويشكل هؤلاء حوالي 44.4% من إجمالي العاملين بأجر في القطاعات الأربعة.

وإذا ما فرض حد أدنى للأجور بقيمة (1684 شيكل) وفقاً للسيناريو الثالث، فيُتوقع أن يستفيد من هذا التشريع حوالي 67738 عاملاً، ويشكل هؤلاء حوالي 64.4% من إجمالي العاملين بأجر في القطاعات السابقة.

2.6 التوصيات

بناءً على النتائج السابقة، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات:

1- يتوجب على الجهات التنفيذية في السلطة الفلسطينية إعداد الأنظمة واللوائح التنفيذية المتعلقة بقانون العمل الفلسطيني، وخاصة أنظمة ولوائح المواد المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وهي المواد (86، 87، 88، 89).

2- ينبغي الإسراع بتشكيل لجنة الأجور المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (86) من قانون العمل، بحيث تعمل تلك اللجنة، بموجب المهام المناطة بها، على دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة، وتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني.

3- ضرورة إقرار مجموعة من القوانين الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بالتزامن مع تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال الفلسطينيين. حيث سيساهم وجودها بتحسين الظروف المعيشية للفلسطينيين بشكل عام والعمال بشكل خاص، ومن هذه القوانين (قانون التأمينات الاجتماعية وقانون إنشاء صندوق البطالة وغيرها من القوانين).

4- يتوجب على الجهات المعنية بقطاع العمل والعمال في فلسطين إجراء العديد من الدراسات التحليلية لواقع الأجور في فلسطين، بحيث يتم التعرف من خلالها على تركيبة هذه الأجور وطبيعتها، وتوزيع هذه الأجور بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وبين المناطق الجغرافية الفلسطينية

المختلفة، وذلك حتى تكون عوناً لواضعي السياسات الاقتصادية بشكل عام وسياسات الأجور والسياسات العمالية بشكل خاص.

5- توصي الدراسة بوضع حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد المحلي، بحيث يكون هذا الحد (على الأقل) مساوياً لخط الفقر المكافئ في فلسطين لأسرة مكونة من ستة أفراد والبالغ 1648 شيكلاً، وأن يغطي هذا الأجر الحاجات الأساسية للعاملين وأسرهم.

وينبغي ربط الزيادات الدورية للحد الأدنى للأجور بالوضع الاقتصادي السائد في فلسطين، وبما يحافظ على القوة الشرائية للأجور الاسمية للعاملين في الاقتصاد المحلي، وينبغي ربط تلك الزيادات بسلة السلع الأساسية وبالرقم القياسي لأسعار المستهلك الفلسطيني الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

6- من الضروري إنشاء دائرة متخصصة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بحيث تكون تلك الدائرة هي المرجع الأساسي في تحديد معدلات التضخم في فلسطين، وتكون هي المسؤولة عن إعداد جداول غلاء المعيشة، وذلك حتى يتم تجاوز التأثيرات السلبية المباشرة لمشكلة تداول العملة الإسرائيلية في السوق الفلسطيني عند تطبيق الحد الأدنى للأجور والزيادات الدورية عليه.

7- تتفاوت معدلات الأجور الشهرية للعاملين الفلسطينيين في المناطق الجغرافية المختلفة، فقد تبين من خلال الدراسة أن معدلات الأجور الشهرية للعاملين في محافظات قطاع غزة تقل كثيراً عن مثيلاتها في الضفة الغربية، وينبغي أخذ هذا التفاوت بعين الاعتبار عند تطبيق الحد الأدنى للأجور، بحيث يطبق على العاملين في قطاع غزة في المرحلة

الأولى من أجل رفع أجور هؤلاء العاملين بما يتلاءم ومستويات المعيشة في تلك المناطق، وبحيث تكفي تلك الأجور لسد حاجات العامل وعائلته الأساسية.

8 تبين من خلال الدراسة وجود تفاوت بين القطاعات الاقتصادية المختلفة في العديد من المجالات، وقد تميز قطاع الخدمات عن غيره من القطاعات في جميع المجالات موضع المقارنة، وهذا يتطلب منح هذا القطاع معاملة تفضيلية فيما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجور، بحيث يتم استثناءه في المرحلة الأولى من التطبيق، خاصة وأن قطاع الخدمات سيكون (وفقاً لنتائج الدراسة) من أكثر القطاعات تأثراً بالحد الأدنى للأجور.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- رونالد إيرنبيرج و روبرت سميث، 1994، "اقتصاديات العمل"، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 2- كامل المنسي، 2000، ورقة مقدمة حول "سياسات الأجور ورفاهية العمل"، برنامج التشغيل الفلسطيني - منظمة العمل الدولية.
- 3- عبد الله الشامية و محمد النصر، 1989، "مبادئ الاقتصاد الجزئي"، دار الأمل، عمان.
- 4- نعمة الله ابراهيم، 1997، "نظرية اقتصاد العمل"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 5- الدكتور علي عوض حسن، 1996، "الوجيز في شرح قانون العمل"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- 6- المستشار عدلي خليل، 1997، "التعليق على نصوص قانون العمل"، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى.
- 7- الدكتور عبد الواحد كرم، 1998، "قانون العمل"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

- 8- الدكتور توفيق حسن فرج، "قانون العمل اللبناني"، مكتبة مكاوي، بيروت.
- 9- المسح الصناعي، 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله- فلسطين.
- 10- مسح الخدمات، 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله- فلسطين.
- 11- مسح التجارة الداخلية، 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني رام الله- فلسطين.
- 12- مسح النقل والتخزين والاتصالات، 1999، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله- فلسطين.
- 13- ابراهيم العبادي، 1995، "التباين في مستويات الأجور في الأردن للسنوات 1989-1993"، مجلة العمل، عدد 71.
- 14- "مسح القوى العاملة 2000"، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001، (بيانات غير منشورة).
- 15- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية والاجتماعية الفلسطيني (ماس)، 2001، "المراقب الاقتصادي، العدد الخاص".

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Bruce E. Kaufman, 1991, "THE ECONOMICS OF LABOUR MARKET".
- 2- John Hatch, 1998, "THE CASE AGAINST THE MINIMUM WAGE",
<http://www.econ.umn.edu>
- 3- Victor Matheson, 1997, "THE CASE FOR THE MINIMUM WAGE",
<http://www.econ.umn.edu>
- 4- David Sapsford & Zafiris Tzannatos, 1993, "THE ECONOMICS OF THE LABOUR MARKET".
- 5- Bruce E. Kaufman, 1991, "THE ECONOMICS OF LABOUR MARKET".
- 7- David Neumark, Mark Schweitzer, and William Wascher, 1999, "Will increasing the minimum wage help the poor?"
- 8- Jared Bernstein, 1999, "Minimum Wages and Poverty"
- 9- Jred Bernstein and John Schmitt, 1998, "The impact the 1996-97 Minimum Wage Increase"
- 10- Joanne Spetz, 1999, "Congressional Testimony on Minimum Wage"
- 11- Marwan A. Kardoosh, 2001, "Minimum Wages In Jordan- Social Necessity Or Economic Burden?"

ملخص باللغة الإنجليزية

Abstract

The study dealt with the **theoretical framework** for minimum wages study. A clarification for the concept of minimum wages, and the main goals for its impositions were introduced.

It discussed the economic impacts resulted from imposing the minimum wages in three cases:

- in its simplest form.
- in the existence of two sectors (covered and uncovered).
- in the different market forms.

It broached **some studies** that dealt with minimum wages that raised controversy between supporters and opposers of such issue, each trying to prove their argument.

The study explored the **wages situation** in Palestine, and it was approved that there is a variation in labor wages obtained among the different Palestinian territories on one side, and the different economic sectors on the other. The study tied the two concepts of the existing wage rates and the minimum wages.

It reached a number of **criteria** to minimum wages specification such as: unemployment rate in the Palestinian economy, poverty line, currency, the differences among the economic sectors in many fields, and the differences among the wage rates in the different areas.

It explored the **financial loads** that might be imposed on the economic sectors resulting from minimum wages implement. It was clear that there are differences in such financial loads among the different sectors. It revealed the financial changes that may occur on the established profit levels due to minimum wages implement.

The study also dealt with the **economic impacts** resulted from imposing the minimum wages in Palestine. It pointed out that although the beneficiaries from applying minimum wages will reap its advantages as a result of the increase in the purchasing power, which accordingly will boost the Palestinian economy, there are several risks resulted from imposing the

minimum wages such as: decreasing the employment level and the increasing of local products and services prices.

Finally, the study reached several results such as: the existing of different impacts of imposing the minimum wages among different sectors, it was clear that services sector was the most affected. The study introduced several recommendations that might contribute towards benefiting from minimum wages imposing, the most important one was regarding the speeding of forming the wage committee and applying gradually, the minimum wages in the different economic sectors and areas.

Al-Najah National University

Economic Management Policy

The economic effects of imposing the Minimum wages for the employees in the Palestinian economy

٥٨٢١٨٦

Presented by :

Ibrahim Mohamed Abu Hantash

Supervised by :

Prof. Abed Al Fattah Abu Shokur

Nablus-Palestine
2003