

الحد الأدنى للأجور

د. فاطمة بكدي

الأجر

الاحتياجات
الأساسية



1. مفهوم الحد الأدنى للأجور:

ظهر الحد الأدنى للأجور لأول مرة في استراليا ونيوزلندا في تسعينيات القرن التاسع عشر، وفي عام 1909 أنشأت بريطانيا مجالس تجارية لتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور في بعض الحرف والصناعات، وفي الولايات المتحدة شمل أول قانون للحد الأدنى للأجور والذي سنته ولاية ماساتشوستش عام 1912، وتم إدخاله على الصعيد الوطني عام 1938.

تعرفه منظمة العمل الدولية على أنه الحد الأدنى للأجر الذي يطلب من صاحب العمل أن يدفع لأصحاب الأجور، مقابل العمل المنجز خلال فترة معينة، والذي لا يمكن تخفيضه باتفاق جماعي أو بعقد فردي.

هو أدنى أجر شهري على المستوى الوطني، يتكون من الأجر الأساسي وبعض التعويضات مثل تعويض العمل الليلي ولا يتكون من المنح مثل منحة المردودية، وبذلك فهو يختلف عن الأجر الأساسي، فيمكن أن يكون الأجر الأساسي لموظف ما أقل من الحد الأدنى للأجر.

2. خصائص وأهمية الحد الأدنى للأجر:

- تحدده السلطة العمومية المختصة أو المفاوضة الجماعية أو مجلس الأجور في بعض الدول، كما يمكن تحديده بموجب القانون (ضمان جودة الحياة الأساسية للجميع).
- يمكن أن يحدد بالساعة أو أسبوعياً أو شهرياً، ونطاق التغطية (يمكن أن يختلف حسب المنطقة أو القطاع أو وفقاً لمعايير الدولة المحددة).
- يدفع للجميع بغض النظر عن الدين والعرق والجنس.
- يهدف إلى حماية العمال من الأجر المنخفض دون مبرر، أي ضمان حصة عادلة ومنصفة للجميع من ثمار التقدم.
- يعزز أخلاقيات العمل.
- يساهم في تخفيض برامج الرعاية الاجتماعية ويحمي العمال من الاستغلال.
- يمثل أحد سياسات الحماية من الفقر والحد من عدم المساواة (في الواقع لا تعتبر فعالة في الحد من الفقر لأنها غير موجهة بشكل جيد للفقراء).
- ضمان قدرة الأفراد على الحفاظ على الحد الأدنى من نوعية الحياة.

3. العناصر المؤثرة في تحديد الحد الأدنى للأجر:

- تكلفة المعيشة (تكلفة سلة من السلع والخدمات).
- سياسات الرعاية الاجتماعية.
- ظروف سوق العمل.
- النمو الاقتصادي ومعدل التضخم.
- الإنتاجية (مقدار ما يمكننا إنتاجه خلال ساعة عمل).

4. الحد الأدنى الحقيقي للأجور والحد الأدنى الاسمي للأجور:

نميز بين الحد الأدنى الحقيقي للأجور والحد الأدنى الاسمي للأجور. لفهم الفرق نأخذ المثال التالي:

في الولايات المتحدة، تم إدخال الحد الأدنى للأجور عام 1938، وكان يقدر بـ 0.25 دولاراً للساعة، وتم رفعه عدة مرات لاحقاً، ليبلغ عام 2009 إلى 7.25 دولاراً للساعة. وإذا اسقطنا المفهوم السابق، نقول أن مستوى الأسعار عام 2007 في المتوسط أعلى بـ 14.8 مرة مما كان عليه في عام 1938، لذا فإن القيمة الحالية لـ 0.25 دولاراً للساعة يعادل 3.70 دولاراً ($0.25 \times 14.8 = 3.70$ دولار). يعني هذا أن معدل التضخم كان أسرع مقارنة بمعدل زيادة الحد الأدنى، وأن زياداته كانت بسيطة ولم تواكب الزيادة في التضخم.

5. محددات الحد الأدنى للأجور:

- الوضع الاقتصادي: في حالة سيادة ظروف الازدهار وارتفاع معدلات النمو وانخفاض البطالة، يسهل على الشركات دفع أجور أعلى للعمال.
- مرونة الطلب: إذا كان الطلب على أجر العمال مرن، فستكون بعض الشركات حساسة تجاه ارتفاع الأجور (تغيير طفيف في فاتورة أجور شركة نظافة يمكن أن يؤدي إلى البطالة).
- اختلاف معدلات الأجور محليا، فهل يمكن السماح مثلا برفع الحد الأدنى في مقاطعة معينة؟ مثلا في لندن فإن متوسط معدلات الأجور أعلى بكثير مقارنة مع بقية مناطق البلاد، لذلك يجب القول أنه يجب أن يكون هناك حد أدنى أعلى للأجور بلندن.
- طبيعة سوق العمل (احتكارية أم تنافسية).
- مدى القدرة على زيادة الإنتاجية، وبالتالي القدرة على تحمل زيادة الأجور.
- فروق الأجور، هل تؤثر زيادة الحد الأدنى على جداول الأجور، مثلا إذا حصل الأقل على رواتب أعلى، فهل سيطالب العمال ذوو الرواتب المتوسطة بأجور أعلى للحفاظ على فرق الأجور.

6. تجارب دولية:

تشريعات الحد الأدنى للأجور توجد في أكثر من 90 بالمائة من دول العالم، على الرغم من أن القوانين تختلف اختلافا كبيرا. بعض الدول تمتلك سياسة الحد الأدنى للأجور ودول أخرى لا تمتلك .

1.6. الحد الأدنى للأجور في أندونيسيا:

- عند تحديد الحد الأدنى للأجور ينظر في احتياجات الأفراد لحياة كريمة والإنتاجية والنمو الاقتصادي. يتم احتساب احتياجات العيش الكريم على أساس التكلفة في الشهر لبعض العناصر مثل الطعام والمشرب والسكن والتعليم والصحة والترفيه، يتم تحديد هذه التكاليف من قبل وزير العمل مع مساهمة مجلس الأجور الوطني الاندونيسي، كما يأخذ بعين الاعتبار معدل التضخم والنتائج المحلي الإجمالي عند تحديد الحد الأدنى للأجر. يطبق الحد الأدنى حسب البلدة وحسب المقاطعة وحسب المنطقة. ويمكن للشركات التي لا تستطيع الدفع أن تطلب من رئيس المقاطعة التي تم تسجيل شركتها بها تأجيل الدفع.
- يعتمد الحد الأدنى للأجور على 40 ساعة عمل في الأسبوع، تتوزع كما يلي:
- سبعة ساعات في اليوم و40 ساعة في الأسبوع لمدة 6 أسام عمل أسبوعيا.
 - ثمانية ساعات في اليوم و40 ساعة في الأسبوع لمدة 5 أيام عمل أسبوعيا.

يحسب الحد الأدنى للأجور كما يلي:

$$NMW = In + PIB\%$$

In: التضخم +

- **(PIB%)**: النمو الاقتصادي أو النسبة المئوية للزيادة السنوية للناتج المحلي الإجمالي خلال العام.

- **(NMW)**: الزيادة المئوية للحد الأدنى للأجور الجديد

- **(In)**: التضخم

مثال:

باستخدام بيانات عام 2019، فإن نسبة الزيادة في الحد الأدنى تكون: التضخم (3.39 بالمائة) + النمو

الاقتصادي (5.12 بالمائة) = 8.51 بالمائة في الحد الأدنى للأجور

بهذه البيانات سيقوم حاكم كل مقاطعة، بالتعاون مع مجالس الأجور الإقليمية، بحساب معدل الحد الأدنى

للأجور مع مراعاة الأجر المعيشي من خلال الصيغة التالية:

الحد الأدنى الجديد للأجور = الحد الأدنى للأجور الحالي + الحد الأدنى للأجور الحالي * النسبة

المئوية لزيادة الحد الأدنى للأجور

Province	2019 Minimum Wage	2020 Minimum Wage
Aceh	2,916,000 Rupiah (US\$207)	3,165,000 Rupiah (US\$224)
North Sumatra	2,303,000 Rupiah (US\$163)	2,499,000 Rupiah (US\$177)
West Sumatra	2,289,000 Rupiah (US\$162)	2,484,000 Rupiah (US\$176)
Riau	2,662,000 Rupiah (US\$189)	2,888,000 Rupiah (US\$205)
Riau Islands	2,769,000 Rupiah (US\$196)	3,005,000 Rupiah (US\$213)
Jambi	2,423,000 Rupiah (US\$172)	2,630,000 Rupiah (US\$186)
South Sumatra	2,804,000 Rupiah (US\$199)	3,043,000 Rupiah (US\$216)
Bangka Belitung	2,976,000 Rupiah (US\$211)	3,230,000 Rupiah (US\$229)
Bengkulu	2,040,000 Rupiah (US\$144)	2,213,000 Rupiah (US\$157)
Lampung	2,240,000 Rupiah (US\$159)	2,431,000 Rupiah (US\$172)
Banten	2,267,000 Rupiah (US\$160)	2,460,000 Rupiah (US\$174)
DKI Jakarta	3,940,000 Rupiah (US\$279)	4,200,000 Rupiah (US\$298)
West Java	1,668,000 Rupiah (US\$118)	1,810,000 Rupiah (US\$128)
Central Java	1,605,000 Rupiah (US\$113)	1,742,000 Rupiah (US\$123)
Special Region of Yogyakarta	1,570,000 Rupiah (US\$111)	2,704,000 Rupiah (US\$120)
East Java	1,630,000 Rupiah (US\$115)	1,768,000 Rupiah (US\$125)
Bali	2,297,000 Rupiah (US\$163)	2,493,000 Rupiah (US\$177)
West Nusa Tenggara	2,012,000 Rupiah (US\$142)	2,183,000 Rupiah (US\$155)
East Nusa Tenggara	1,793,000 Rupiah (US\$127)	1,945,000 Rupiah (US\$138)
West Kalimantan	2,211,000 Rupiah (US\$157)	2,399,000 Rupiah (US\$170)
South Kalimantan	2,651,000 Rupiah (US\$188)	2,877,000 Rupiah (US\$204)
Central Kalimantan	2,663,000 Rupiah (US\$189)	2,903,000 Rupiah (US\$206)
East Kalimantan	2,747,000 Rupiah (US\$195)	2,981,000 Rupiah (US\$211)
North Kalimantan	2,765,000 Rupiah (US\$196)	3,000,000 Rupiah (US\$213)
Maluku	2,400,000 Rupiah (US\$170)	2,604,000 Rupiah (US\$184)
North Maluku	2,508,000 Rupiah (US\$178)	2,721,000 Rupiah (US\$193)
Gorontalo	2,350,000 Rupiah (US\$166)	2,586,000 Rupiah (US\$183)
North Sulawesi	3,051,000 Rupiah (US\$216)	3,310,000 Rupiah (US\$235)
Southeast Sulawesi	2,351,000 Rupiah (US\$166)	2,552,000 Rupiah (US\$181)
Central Sulawesi	2,123,000 Rupiah (US\$150)	2,303,000 Rupiah (US\$163)
South Sulawesi	2,860,000 Rupiah (US\$203)	3,103,000 Rupiah (US\$220)
West Sulawesi	2,369,000 Rupiah (US\$168)	2,571,000 Rupiah (US\$182)
Papua	3,240,000 Rupiah (US\$230)	3,516,000 Rupiah (US\$249)
West Papua	2,934,000 Rupiah (US\$208)	3,134,000 Rupiah (US\$222)

2.6. ماليزيا:

اعتمدت ماليزيا نظام الحد الأدنى للأجور عام 2013، تتخذ الحكومة القرار النهائي بشأن مستويات الحد الأدنى للأجور بعد توصيات المجلس الاستشاري الوطني للأجور. وبعد استشارة أصحاب المصلحة المعنيين. يشير الحد الأدنى للأجور إلى أدنى أجر إجمالي في الشهر، وهو لا ينطبق على العاملين الذين لا يتم احصائهم رسمياً، مثل الخدم في المنزل (طباخ، سائق، بستاني، حارس، رعاية الأطفال وكل ما يتعلق بخدمة المسكن الخاص). تتوافق زيادة الأجور في ماليزيا مع زيادة الإنتاجية، كما أن القانون يفرض على الذين يدفعون على أساس سعر القطعة أو الحمولة أو المهمة أو الرحلة أو العمولة الا يدفعوا أقل من الحد الأدنى للأجر المحدد. لحساب الحد الأدنى للأجور تم الأخذ بعين الاعتبار عدد من المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية المصنفة كمعايير أساسية أو معايير تعديل. المعايير الأساسية تتمثل في: متوسط دخل خط الفقر لكل أجر لكل عامل معايير التعديل تتمثل في نمو إنتاجية العمل، النسبة المئوية للتغير في مؤشر أسعار المستهلك ومعدل البطالة الحقيقي. المعادلة أدناه توضح ذلك.

$$MW_i = Avg \left(\frac{PLI_i}{Avg \text{ workers per household}} + Median wage_i \right) \times \left[1 + \left(\frac{P_i}{100} \right) + \left(\frac{CPI_i}{100} \right) - \left(\frac{UE_i}{100} \right) \right]$$

- (MW): الحد الأدنى للأجور
- (PLI): دخل خط الفقر
- (P): نمو الإنتاجية (%)
- (CPI): مؤشر أسعار المستهلك (التغير %)
- (UE): معدل البطالة الحقيقي (%)
- (i): المنطقة

حدد الحد الأدنى للأجور كما يلي:

Minimum wages rate		
Monthly	Daily	
	Number of working days in a week	
RM1,100.00	6	RM42.31
	5	RM50.77
	4	RM63.46
		Hourly
		RM5.29

3.6. الجزائر:

تحدده السلطات العمومية وهو يساير المستوى المعيشي للعمال والمجتمع عامة، ويتطور بتطور الأسعار الاستهلاكية إلى جانب ارتباطه بالمقدرة المالية للدولة وتطور ناتجها الوطني، وعليه فعند تحديده يجب أن يراعى ما يلي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- الأرقام الاستدلالية للأرقام الاستهلاكية
- الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمالية العامة.
- يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون: الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يلي¹:
- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.
- تنظيم العمل والتي تخص العمل ألتناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية.
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.
- عمليا لا يمكن أن يدفع رب العمل أجرا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني حتى ولو تم بالاتفاق مع الموظف.
- طبقا للمادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون " الأجر القاعدي والمنح والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل".
- طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون بـ 18000.00 دج في الشهر و 103.84 دج في الساعة ابتداء من الفاتح جانفي 2012 ويطبق ذلك على الأعوان المتعاقدين الموظفين بعقد محدد او غير محدد المدة وبالتوقيت الكامل او الجزئي.
- المرسوم التنفيذي 15-59 المؤرخ في 8 فيفري 2015، الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون المتمم.
- هذا المرسوم حدد عناصر الأجر كما يلي:

- الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يلي:
- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990 متعلق بعلاقات العمل الباب الرابع , الفصل الثاني, المادة 87 , الجريدة الرسمية العدد 61, 17 سبتمبر 2009, ص 570.

- الخبرة المهنية او أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية
- الظروف الخاصة بالعزلة (ممارسة المهام في بعض المناطق الجغرافية كالتعويض النوعي عن المنصب (المحدث 1995) وتعويض المنطقة (المحدثة 1982))
- المردودية او الحوافز او المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي او الجماعي التسيير (علاوة تحسين الأداء التربوي، علاوة تحسين الأداء في التسييرالخ)
- إذا كان الراتب الإجمالي الخام المحدد بهذه الطريقة أقل من الأجر الوطني يمنح فارق ناتج عن الفرق بين الأجر الوطني والراتب الإجمالي.