

مدى مواكبة الحد الأدنى للأجور في الجزائر للممارسات الدولية خلال الفترة (1970-  
(2019)

## The extent to which the minimum wage in Algeria is in line with international practices during the period (1970-2019)

سمية لمريني<sup>1\*</sup>، سليم بدر الدين بن لولو<sup>2</sup>، ديدوح شكرية<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جامعة أوبوكر بلقايد – تلمسان (الجزائر)، soumia\_grh@yahoo.fr

<sup>2</sup> جامعة أوبوكر بلقايد – تلمسان (الجزائر)، s\_benloulou@yahoo.fr

<sup>3</sup> جامعة أوبوكر بلقايد – تلمسان (الجزائر)، dchoukria@yahoo.fr

تاريخ التسليم: 08-12-2021 تاريخ المراجعة: 20-12-2021 تاريخ القبول: 02-06-2022

### Abstract

This paper examines the reasons and determinants behind the erosion of the minimum national wage in Algeria, and how to activate it within the global context in the case of similar national economic or social conditions.

We concluded that the failure to keep pace with the minimum wage with international practices is due to distortions in the different business environment, the labor market and wages, and then relying on random adjustments that are not commensurate with the pace of increase in wages or productivity and are not accompanied by clear policies that support work and fortify wages, which reflects negatively it improves the purchasing power of workers and does not have any positive effect on growth and productivity.

**Keywords:** minimum wage, collective bargaining, low wages, guaranteed national minimum wage.

### المخلص

تبحث هذه الورقة عن الأسباب والمحددات التي تقف وراء تآكل الأجر الوطني الأدنى في الجزائر، وكيفية تفعيله ضمن السياق العالمي في حالة تشابه الظروف الوطنية الاقتصادية أو الاجتماعية.

توصلنا إلى أن عدم مواكبة الأجر الأدنى للممارسات الدولية، يعود للتشوهات في بيئة الأعمال، سوق العمل و الأجر، ثم الاعتماد على تعديلات عشوائية لا تتناسب مع وتيرة الزيادة في الأجر ولا في الإنتاجية ولا يتم إرفاقها بسياسات واضحة تدعم العمل وتحصن الأجر، مما ينعكس سلبا على تحسين القدرة الشرائية للعمال.

**الكلمات المفتاحية:** الحد الأدنى للأجور،

المفاوضة الجماعية، الأجر المنخفضة،

الأجر الوطني الأدنى المضمون.

\* سمية لمريني soumia\_grh@yahoo.fr

## 1. مقدمة:

تلعب الأجور دورا كبيرا على مستوى التوازنات الكلية بالنسبة للدول وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسات، فدراستها من وجهة نظر أوسع من مجرد تقليصها وتحديدتها في بعدها المالي، يعطي لمفهومها بعد كعامل استقرار اجتماعي وكإحدى طرق المساهمة في العلاقة التي تلزم العامل بالمؤسسة، إنها نظام قيادي، متكامل، معقد في المؤسسة تحكمه وتساهم في تطوره العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، والتشريعات والنظم الحكومية المتعلقة بالأجور.

يعد الحد الأدنى للأجور أحد الآليات التي تلجأ إليها الدول لتحقيق العدالة الاجتماعية و حماية ذوي الأجور المنخفضة من تدهور أجورهم أو أوضاعهم المعيشية، إنها آلية تكبح عملية الاستغلال في العمل، تحد من عدم المساواة أو التمييز للعمال، فوضع مستوى من الأجر يراعي الاحتياجات الضرورية لعيش العمال وعائلاتهم ويزيد من أدائهم وكفاءتهم، يتطلب تحقيق التوازن بين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلد وإشراك الحوار الاجتماعي، من أجل الخروج بالتركيب المناسبة والملائمة لطبيعة احتياجات البلد، بالإضافة إلى ضرورة تعديله بانتظام خلال فترات زمنية معينة ومقاربة، حتى لا يفقد قيمته الحقيقية التي تتناسب مع القدرة الشرائية وتؤثر في القدرات المالية للمؤسسات و في مستويات الأجور لأصناف المهن الأخرى.

تسمح القدرات المؤسسية الجيدة للدولة و توفر جودة إحصاءات الأجور بتصميم أنظمة بسيطة للحد الأدنى للأجور يفهمها الجميع، مما يجعلها تتحكم في تجاوز مستوى التعقيد في إدارته وتطبيقه، لأن محاولة تلبية كل الاحتياجات غير المتجانسة للعمال في ظل ضعف تلك القدرات، قد يفقد الحد الأدنى للأجور دوره الفعال كأداة ناجعة لسياسة الأجور ولخدمة الحماية الاجتماعية ويعرقل حسن سير النظام في حد ذاته.

إن إعطاء شرعية قانونية للحد الأدنى للأجور يمكن أن تسعف نوعا ما الجانب الضعيف في معادلة الأجور، خاصة في أعقاب الأوقات التشفيفية التي تستهدف جهاز الأجور كجزء من تكاليف الإنتاج التي يجب تخفيضها بدلا من تصحيحها لتواجه تراجع القدرة الشرائية للفئات متدنية الأجور.

بعد مرور عقود على حيز تطبيقها للحد الأدنى ومحاولة إصلاحه، مازالت الجزائر لم ترتقي به مع الممارسات الدولية، بسبب عدة عوائق وتحديات تقتضي الاستجابة لمتطلبات معينة تفرض التوافق مع المعايير الدولية، وتجاوز عدم انسجامه مع البيئة الاقتصادية الجزائرية غير المنظورة، من هذا المنطلق في ظل الوضع الاقتصادي الحرج الذي تمر به الجزائر، تراجع القدرة الشرائية وتآكل الأجر الوطني الأدنى، تبرز الإشكالية التالية:

ما مدى مواكبة الحد الأدنى للأجور في الجزائر للممارسات الدولية خلال الفترة (1970-2019)؟

على ضوء هذا الطرح سوف نحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- كيف يساهم الحد الأدنى للأجور كآلية لتحديد الأجور وزيادة إنتاجية الموارد البشرية ؟
- كيف تؤثر ممارسات الحد الأدنى للأجور في مستويات الأجور للمهن المختلفة و في ظل تباين التكاليف المعيشية للمناطق ؟

- كيف تساهم المفاوضة الجماعية في تخفيف الصراع بين الحكومة، نفوذ الضغط النقابي ونفوذ أصحاب العمل للخروج بمستوى مقبول للحد الأدنى للأجور؟

**أهمية الدراسة:** تتبع أهمية الدراسة من الدور التكميلي الذي يلعبه الحد الأدنى للأجور، كأحد الآليات المهمة لدعم السياسة الاجتماعية في مجال تحسين مستوى الأجور و مساندة الطرف الأدنى من توزيع الأجور، وكمنظم في تحديد سياسات الأجور وأرضية لإعداد هيكل أجور المؤسسات. **هدف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى استقصاء أساليب وآليات من تجارب دول معينة لكيفية تأثير ممارسة الحد الأدنى للأجور بكفاءة على ذوي الأجور المتدنية و على ممارسات سياسات الأجور بالنسبة للمؤسسات، في حالة تشابه الظروف الوطنية(خاصة الاقتصادية والاجتماعية)، تحول إلى نماذج يمكن الاقتداء بها أو الحذو على خطاها.

**المنهج المتبع:**اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتم في ضوئه استعراض، مناقشة وتحليل الأدبيات الفكرية والتطبيقية المتعلقة بموضوع الحد الأدنى للأجور، آليات تحديده وتباين ممارساته من خلال تجارب بعض الدول ودراسة واقع الحد الأدنى في الجزائر وكيفية تفعيله. **هيكل الدراسة:** بغية الإحاطة بكل جوانب الموضوع، تم تناول الدراسة من خلال ثلاث محاور، الأول يتعلق بالإطار النظري للحد الأدنى للأجور، الثاني يخص آليات تحديد الحد الأدنى للأجور وأثار تطبيقاته، والثالث يتعلق بآلية تحديد الحد الأدنى للأجور في الجزائر وكيفية تفعيله.

## 2. الإطار النظري للحد الأدنى للأجور

من خلال تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور ضمن السياق التاريخي العالمي، يمكن الوقوف

على أهم التعاريف التي أوصت بها منظمة العمل الدولية وأهداف الحد الأدنى للأجور .

### 1.2 تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور (منظمة العمل الدولية، 2017، الصفحات 7-8)

دائما ما ارتبط الحد الأدنى للأجور بمفهوم ضيق يعتمد على العمل المأجور، أين أعتبر

العمل أداة لكسب مستوى معيشي لائق وكافي فقط، في حين أن العمل يتعدى ذلك، إذ يعد حق من

حقوق الإنسان يتصل بمدى مساهمة الأفراد في الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية، من أجل تلبية حاجات الآخرين و رفاهيتهم. (كونرمان و غوميز، الصفحات 190-192)

كان تبني مفهوم الحد الأدنى للأجور في الأول كتدخل انتقائي من قبل الدول وكتدبير مؤقت، يغطي قطاعات معينة ويحمي فئات قليلة نسبيا من العمال تعتبر ضعيفة بصفة خاصة (العمال المنزليين والنساء)، ثم يتم إلغاؤه تدريجيا بمجرد تأسيس التفاوض على الأجور بين الشركاء الاجتماعيين، كانت أول الدول التي سارعت في هذا الجانب لتحديد حد أدنى للأجور نيوزيلندا في 1894 وأستراليا في عام 1896 ثم المملكة المتحدة في 1909. (STARR, 1981, p. 1)

في الولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 1938 في أعقاب اعتماد قانون معايير العمل العادلة، وضع حد أدنى للأجور على المستوى الاتحادي، كجزء من سياستها العامة. وبعد الحرب العالمية الثانية التحقت بالركب فرنسا في 1950 بتحديد حد أدنى للأجور على مستوى وطني للقطاعين العام والخاص ولكل الأصناف المهنية، ولكن لا يعكس الأجر الحقيقي للعمال، ومع تزامن هذه الفترة لاستقلال العديد من البلدان، الكثير من هذه البلدان تبنت نماذج سياسة الحد الأدنى وفقا لمنهجية البلد المستعمر، وعلى إثرها توسع نطاق التطبيق القانوني للحد الأدنى للأجور، نتيجة التغطية لعدد كبير من القطاعات والمهن على مستوى دول العالم، كما عدلت فرنسا منهجيتها في 1970، بإضافتها عناصر جديدة لتحديد الحد الأدنى، تعتمد على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ومعايير منظمة العمل الدولية بمراعاة تطور معدل التضخم، تشجيع اليد العاملة الشابة ورفع مستوى الإنتاجية. (يحيات و بوشارب، 2016، صفحة 355)

مع تحول الاتجاه العام في سبعينيات وثمانينات القرن الماضي مع أزمة النفط والدين للدول النامية، تراجع الاهتمام بالحد الأدنى للأجور، نظرا لفكرة أثره السلبي على الاستخدام، وتوقف توسع نطاق التغطية في بعض البلدان، فحين ألغيت وأبطلت بعض الدول آلية تحديده (حيث حلت بريطانيا مجالس الأجور الخاصة بها)، تم تجميده في بلدان أخرى.

مع تفاقم الأزمات الاقتصادية خلال التسعينيات، انتعش مفهوم الحد الأدنى للأجور من جديد، بإعادة تفعيله كحل مثالي للتصدي للفقر في أوساط العمال وعدم المساواة في العمل، فزاد نطاق التغطية واستحداث حد أدنى قانوني للأجور على المستوى الوطني أو أرضيات قانونية من خلال المفاوضات الجماعية، خاصة بالنسبة لكل دول أوروبا. وتعتبر بريطانيا بعد اعتمادها حد قانوني للأجر وتغطية وطنية في 1999 الرائدة في مجال فعالية التنفيذ والتطبيق لسياسة الحد الأدنى، من خلال تحديد معدل الأجر الأدنى للساعة وفقا لمعايير عديدة تتعلق إما بحجم القطاعات

أو ساعات العمل و لفئات أعمار معينة للعاملين، حيث يحصل ذو الأعمار من 22 سنة فأكثر على أكبر معدل والفئة ما بين 16 إلى 18 سنة على أقل معدل تبعاً لتعديل الحد الأدنى للأجور في سنة 2008. (عبد الحميد، 2014، صفحة 25)

شجّع توسع نطاق التغطية، الدول النامية والناشئة تبني سياسة الحد الأدنى للأجور أو تعزيزها، الصين اعتمدت هذه السياسة في 1994 وعززتها في 2004، جنوب إفريقيا في 1997، البرازيل أعادت تفعيل هذه السياسة في 2005، الإتحاد الروسي استحدثت أراضيات إقليمية للحد الأدنى للأجور في 2007، وماليزيا اعتمدت حد أدنى وطني للأجور في عام 2013.

لقد تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور من مجرد أداة للسياسات الانتقائية لتغطية محدودة لقطاعات معينة ذات الأجور المتدنية، إلى أداة شاملة لتغطية أوسع لعدة قطاعات وتعكس مجهودات منظمة العمل الدولية في هذا المجال، من خلال الاتفاقية رقم 26 الخاصة بطرق تحديد المستويات الدنيا للأجور في 1928 (مكتبة حقوق الإنسان، 1989، الصفحات 1-5) و الاتفاقية رقم 131 الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور في 1970، التي أوصت في مادتيها 2 و3، بأن يستمد الحد الأدنى للأجور قوته من القانون ولا يجوز تخفيضه ويترتب عن عدم تطبيقه، تعرض أصحاب العمل لعقوبات جنائية أو غير جنائية ملائمة، مع ضرورة مراعاة عند تحديده الممارسات والظروف الوطنية واحترام حرية المفاوضة الجماعية، فربطت بين احتياجات العمال وعائلاتهم و ما بين المستوى العام للأجور في البلد والتكاليف والمستويات المعيشية، والعوامل الاقتصادية الأخرى المتعلقة، بمتطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية. (بريكي، 2014، صفحة 8)

رغم اختلاف مناهج الدول في وضع حد أدنى للأجور، نلاحظ التفاهم حول الدوافع الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في تحديد مستواه، وبالتالي يتجه مفهوم الحد الأدنى للأجور إلى ضرورة وضع أجر مناسب وكافي لتغطية الحاجات الأساسية والمعيشية للعمال ضمن إطار أولويات كل بلد يتماشى مع الاتساق الاقتصادي، ويردع أصحاب العمل بغرامات مالية أو غير مالية في حالة عدم التطبيق.

## 2.2 أهداف الحد الأدنى للأجور

دائماً ما يسعى الحد الأدنى للأجور لحماية العمال الأضعف من الشباب أو النساء أو الذين تغيب التغطية النقابية على مستوى قطاعاتهم، فتعتمد أغلب الاقتصاديات المنظمة تحديد الأجر الأدنى بصفة عامة بشقه الأعلى على المفاوضات الجماعية، أما بشقه الأدنى تعتمد أكثر على القوانين والتشريعات، حيث تعتبر سياسات الحد الأدنى للأجور الأنسب في تأسيس أرضية لإعداد

هيكل الأجور في المؤسسات، وكذا حماية الدخل المحدودة وإرساء مبدأ المساواة وعدم التمييز من خلال اعتماد أجور مماثلة لمختلف المهن وأماكن العمل (مكتب العمل الدولي، 2010، صفحة 37)، من هنا تظهر أهداف الحد الأدنى للأجور كالتالي: (بريكي، 2014، مرجع سبق ذكره، الصفحات 14-15)

- **كأداة لمواجهة عدم المساواة والتمييز الجنسي أو الاجتماعي:** جاء الحد الأدنى للأجور كضرورة لحماية العمال من الأجور المنخفضة، والحد من عدم المساواة والتمييز وهذا ما نصت عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بعد تطبيقها في 1953 بشأن المساواة في الأجور (مارتن و وآخرون، 2013، الصفحات 50-51)، و التي أشارت إلى أن تطبيق هذا المبدأ يرجع لأنظمة القانونية لتحديد الأجور التي يقرها القانون أو يعترف بها، والذي يتجلى في نظام الحد الأدنى للأجور، حيث يساعد هذا النظام في تقليص الفجوة بين الأجور ككل وبين الجنسين أو على أساس عرقي، خاصة عندما تحدد الأجور بشكل ملائم أين يتم تحليل ومقارنة مضمون العمل المطلوب بناء على معايير موضوعية، وتراجع وتعدل بانتظام. برغم ما أحرزته هذه الاتفاقية من تقدم في تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز، مازال هناك عقبات في بلاد كثيرة تحول دون اكتساب هذا الحق (مع أن جل التشريعات الوطنية تنص على تكريس هذا المبدأ في الأجر) ويبقى التفاوت واضح عمليا في الأجر والمرأة هي أكثر استغلالا في هذا الجانب.

- **أساس للأجر و أرضية لإعداد سلم الأجور وتنظيمه:** يعد الحد الأدنى للأجور معيار لتحديد الأجر للمتقنين الجدد بسوق العمل، خاصة من الشباب، ثم كأرضية لتأسيس هيكل الأجور لمختلف القطاعات، على ضوء ما نتج عن التفاوض الاجتماعي، ويسعى لتنظيم سلم الأجور، حيث يضمن المساواة في الأجور بين الوظائف المتشابهة على مستوى القاعدة الهرمية للمهن ويسترشد به لهرمية الأجور وفقا لهيكل الوظائف، فيصبح أداة تتسع وتضيق لقاعدة توزيع الأجور، فحد أدنى للأجور متدني يوسع قاعدة الأجور، وحد أدنى عالي يضيق قاعدتها.

- **التخفيف من حركية العمال ذوي المهارات القليلة:** يحمي الحد الأدنى للأجور العمالة قليلة المهارة من كثرة التغيير والتسريح، بسبب تدني تكلفة تشغيل وتدريب هذه الشريحة، ويغني بذلك أصحاب العمل من استبدالهم بأخرين ذوي أجور قليلة، من أجل تقليص التكلفة.

- قاعدة لإعانات الحماية الاجتماعية: يعد الحد الأدنى للأجور في العديد من الدول، الأساس الذي تقدم من خلاله إعانات ومنح الحماية الاجتماعية، حيث تحدد عادة منح البطالة بنسبة 50% من الحد الأدنى للأجور و معاشات التقاعد بنسبة 75% على الأقل من هذا الحد. وبالتالي ليكون الحد الأدنى أكثر فعالية في تحقيق هذه الأهداف، أن يحدد بطريقة متوازنة (غير مرتفع أو منخفض جدا) يمس شريحة واسعة من العمال وتكون الزيادات لذوي الأجور المنخفضة أكثر من غيرهم ويأخذ بعين الاعتبار مستويات التضخم والإنتاجية.

### 3. آليات تحديد الحد الأدنى للأجور وأثار تطبيقاته

وفقا لاحتياجات كل بلد وقدراته المؤسسية يتبنى آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور، تعتمد على الأنظمة البسيطة أو على الأنظمة المركبة، ومهما كان النظام المتبنى فتنطبق هذه السياسة لها الأثر الكبير على الأجور المنخفضة و زيادة إنتاجية الموارد البشرية على المستويين الجزئي أو الكلي.

#### 1.3 طرق تحديد الحد الأدنى للأجور

تختلف أنظمة تحديد الحد الأدنى للأجور وفقا لاحتياجات وخيارات كل دولة، فقد تعتمد أنظمة بسيطة أين يستخدم معدل واحد على أساس وطني أو معدلات إقليمية في حالة تباين تكاليف المعيشة ومعدلات البطالة بين مناطق نفس البلد، أو أنظمة مركبة بمعدلات مختلفة و كثيرة على أساس القطاع أو المهن أو حجم المؤسسة. (منظمة العمل الدولية، 2017، مرجع سبق ذكره، الصفحات 14-17)

#### 1.1.3 الأنظمة البسيطة للحد الأدنى للأجور

تسمح الأنظمة البسيطة للحد الأدنى للأجور بتحديد معدل أولي أو مستوى واحد (حد أدنى وطني للأجور)، يكون أساس يسترشد به لتحديد أرضية مطلقة وفعالة للأجور، ثم تتوالى التعديلات بعد ذلك، فسهولة التعرف بالمعدل السائد والمعدلات المطبقة يمكن من نشر التعديلات التي تطرأ بشكل منتظم، ويسهل عمل مفتشي العمل من رصد الحد الأدنى للأجور ومدى امتثال المؤسسات، من خلال مقارنتهم للأجور المدفوعة بالوقت المستغرق في العمل مع المعدل المطبق .

ولأن هذه الأنظمة لا توفر إلا مرجعية واضحة لأدنى مستوى في جدول الأجور، يؤخذ عليها في بعض الأحيان أنها تكون غير كافية للوصول إلى توزيع عادل للأجور، خاصة عند عدم توفر آليات تكميلية للأجور (المفاوضة الجماعية) لتحديد هيكل الأجور للذين يتجاوزون هذا المستوى،

وكذلك عند ضعف أو قصور مؤسسات سوق العمل المرتبطة إما بالتغطية المحدودة للمفاوضة الجماعية أو ضعف معدلات الانتساب للنقابات.

### 2.1.3 الأنظمة المعقدة للحد الأدنى للأجور

هي تختلف عن الأنظمة البسيطة بأنها تحدد عدة مستويات لأجوريات الأجور، انطلاقاً من الأرضية المطلقة للأجور على المستوى الوطني وصولاً إلى هيكل الأجور النسبي بين المعدلات المختلفة على مستوى القطاعات أو المهن أو مناطق معينة أو فئات فرعية أخرى. فهي من جهة، توفر مجالاً لتحديد مستويات أعلى لأجوريات الأجور في القطاعات أو الصناعات التي تتمتع بمتوسط إنتاجية أعلى وقدرة دفع أكبر في حال غياب المفاوضة الجماعية، و من جهة أخرى، نظراً لتعدد المعلومات ضمن نطاق هذه النظم واختلاف المعدلات، يجعل تطبيقها صعب على العمال أنفسهم، أصحاب العمل وحتى مفتشي العمل فيما يخص المعدل المناسب، وقد يؤدي حتى إلى نزاعات في بعض الأحيان.

تفاعل هذه الأنظمة مع المفاوضة الجماعية يكون بحسب الاتجاهات التي يتخذها الحوار، فإذا حققت المفاوضة الثلاثية ونجحت في تحديد شبكة معقدة من معدلات الأجور لمختلف الصناعات، فهذا يدل على اتفاق هجين بين تحديد الحد الأدنى للأجور على نحو تقليدي من جهة والمفاوضة الجماعية من جهة أخرى، أو يكون خطوة وسيطة نحو المفاوضة الجماعية المستقلة بين الشركاء الاجتماعيين. أما في حالات عدم الاتفاق، بسبب ضعف المفاوضة الجماعية أو أين يكون الحد الأدنى للأجور هو السبيل الوحيد للتفاوض بشأن الأجور، يستبعد هذا النظام المفاوضة الجماعية، ويصبح بديلاً لها يراحمها ويؤخر تطورها.

يؤخذ على هذه النظم ضرورة مراجعتها وتعديلها أحياناً، خاصة في حالة تغير المهن واندثارها باستمرار، مما يجعل عملية التنقيح لهذه المهن في الغالب بطيئة، تفقد معها النظم القائمة للحد الأدنى للأجور فعاليتها وتصبح مهجورة.

من هنا يتضح أنه مهما كان النظام القائم الذي تعتمد عليه الدول، يجب أن لا يتعدى مستوى التعقيد القدرات المؤسسية للدولة و قابليته للإدارة والتطبيق في ظل توفر جودة إحصاءات الأجور. فمحاولة تلبية كل الاحتياجات غير المتجانسة للعمال في ظل ضعف قدرات البلد، يفقد الحد الأدنى للأجور دوره الفعال كأداة ناجعة لسياسة الأجور ولخدمة الحماية الاجتماعية، ويعرقل حسن سير النظام في حد ذاته، لهذا تلجأ أغلب الدول المتقدمة إلى تصميم أنظمة بسيطة يفهمها الجميع.

### 2.3 آثار تطبيقات الحد الأدنى للأجور

تباينت نتائج الدراسات التطبيقية لآثار تطبيق الحد الأدنى للأجور في الدول، تبعا لاختلاف طبيعة وكفاءة مؤسسات الدولة، الغرض من استعمال الحد الأدنى للأجور وكذا طبيعة سوق العمل.

### 1.2.3 آثار تطبيق الحد الأدنى للأجور على الأجور المنخفضة

وفقا لدراسات منظمة العمل الدولية لمعرفة مدى تطابق أنماط سمات الفئة العاملة المنخفضة الأجور في الدول النامية مقارنة بالدول المتطورة، وجد أن نفس الأنماط تتكرر إلى حد كبير، خاصة من ناحية التعليم، حيث تبين أن هناك ترابط قوي بين مستوى التعليم وتفاضلي أجور منخفضة، في البرازيل تمثل فئة الأجور المنخفضة 44% من الذين لم يكملوا المرحلة الابتدائية وتناقصت إلى 29% كلما تعدت هذه المرحلة من التعليم، في جنوب إفريقيا تمثل 60% لأن أغلب الفئة العاملة لا تتمتع بقدر من التعليم وتنتهي بشغل وظائف متدنية الأجور، وكذلك الحال للصين حيث تتراوح النسبة إلى حوالي 64% من الفئة ذات المستوى المتدني من التعليم، وتطبق هذه النتائج كذلك في الدول المتقدمة، حيث نجد في الإتحاد الأوروبي أن ما يقارب 21% من العمالة التي تنتمي لفئة الأجور المنخفضة هي ذات مهارات محدودة ومعدل 15% هي ذات مهارات متوسطة .

وبالتالي تؤكد هذه العلاقة السلبية بين مستوى التعليم والوظائف منخفضة الأجور، أن المهارات والمستوى التعليمي هي عامل مهم في تحديد العمالة منخفضة الأجور، وما يفاقم المشكلة أن أغلب هذه العمالة هي من فئة الشباب، حيث يمثل تمركزها ضمن الأجور المنخفضة إلى أكثر من ضعفين مقارنة بالعمالة في مستقبل العمر بأوروبا بأكملها (حوالي واحد من خمسة في البرتغال وإلى الثلثين في هولندا)، وكذلك لا ننسى ارتفاع نسبة العاملات ضمن هذه الفئة لأنها السمة العامة لأسواق العمل، لأن النساء يشكلن أغلبية في العمالة بأجور منخفضة لدى معظم دول العالم، رغم أنهن يمثلن عادة معدل مشاركة أقل. (مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، 2010، الصفحات 43-55)

لهذا لا توجد صيغة عالمية لتحديد المستوى المثالي للحد الأدنى للأجور، فبالنظر لمدى استجابة معدل القوى العاملة منخفضة الأجور للتغيرات في الحد الأدنى، يتبين مدى تأثيره على ذلك، فالتعديلات النسبية في الحد الأدنى للأجور قد تساهم في التقليل من العمالة منخفضة الأجر، كما حدث في البرازيل حيث سمحت التعديلات الفعالة في هذا المجال إلى تحول ذوي الأجور المتوسطة إلى أجور أعلى ولم يحدث أي اثر سلبي على التشغيل وخفضت من معدلات البطالة بشكل كبير خلال الفترة (2003-2012) بعد زيادة مستوى الحد الأدنى بنحو الضعف (معهد MAS) (أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، مارس 2017، صفحة 1)، بالمقابل في

اندونيسيا انخفض الحد الأدنى للأجور وحدث ثباتا أو زيادة في معدل العمالة منخفضة الأجور، وفي الجمهورية الكورية ارتفع تدريجيا الحد الأدنى ولكن منخفض عن الأجور المتوسطة ولكن مع زيادة ارتفاع نسبة العمالة منخفضة الأجور. (مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، 2010، الصفحات 55-73)

إن إشكالية عدم كفاءة الربط بين الحد الأدنى للأجور والأجور المنخفضة تكمن في تنوع حجم التأثيرات المتتالية، سواء من ناحية تصميم نماذج التنبؤ بتأثيرات الزيادة في الحد الأدنى للأجور على مجموع الأجور والتضخم، أو في فهم آثاره على الوظائف منخفضة الأجور، لهذا تظهر اختلافات كبيرة على مستوى الدول، فالدول التي تعتمد على المفاوضة الجماعية لجميع العمال، ستكون التأثيرات التدريجية كبيرة نظرا لقدرة الاتحادات المهنية على التفاوض نحو التحول إلى هيكل أجور رسمي ومحاولات إنعاش التفاوت في الأجور الراجع للاختلافات في الخبرة أو المهارات أو المؤهلات أو المسؤوليات الوظيفية، وهذا ما نجده في فرنسا حيث تتم التعديلات للحد الأدنى للأجور بشكل سنوي وبمرسوم من مجلس الوزراء بعد توصية من اللجنة الوطنية للمفاوضة الجماعية، ويجب أن تقضي تلك التعديلات المتعاقبة على التشوهات طويلة المدى بين زيادات الحد الأدنى والزيادات في المستوى العام للأجور، ومنذ سنة 2018 يمكن للجنة الوطنية للمفاوضة الجماعية التشاور مع فريق من الخبراء فيما يخص مستويات وتصميم الحد الأدنى للأجور و الدراسات المتاحة عن آثار الحد الأدنى عموما وعلى التشغيل خصوصا، على العكس بالنسبة للدول التي تغيب فيها أو لا تتمتع بحماية تشريعات الأجور المشتركة، فستكون التأثيرات المتتالية قليلة.

### 2.2.3 آثار تطبيق الحد الأدنى للأجور على زيادة إنتاجية الموارد البشرية

تعد ممارسة الحد الأدنى للأجور من أفضل الممارسات التي تسهم في زيادة إنتاجية الموارد البشرية، سواء بالنسبة للمؤسسة من خلال خلق التحفيز لدى العاملين على تكثيف جهودهم في العمل، مما يجعلهم يكتسبون خبرات جيدة تولد لديهم شعور الولاء للمؤسسة وتزيد معه فرص تدريبهم، أو بالنسبة للبلد حيث تؤدي ممارسة الحد الأدنى للأجور إلى العزوف عن المؤسسات أقل إنتاجية والتحول نحو المؤسسات ذات الإنتاجية المرتفعة لأن البقاء للأكفأ. (منظمة العمل الدولية، 2017، مرجع سبق ذكره، الصفحات 114-115)

أ- زيادة التحفيز لدى العاملين : وافقت كثير من الدراسات التجريبية أساسيات نظرية "أجور الكفاءة " أن هناك علاقة طردية بين الأجور والجهد المبذول من العاملين وإنتاجيتهم، حيث أنهم يقدمون مستويات أداء أعلى و بشكل مستمر كلما حصلوا على أجور مرتفعة. فقد أوضحت أن

الأجور المرتفعة في مؤسسات بعينها تزيد من الالتزام والإنتاجية بين العاملين الحاليين وولائهم وتستقطب ذوي الكفاءات والمهارات العالية للعمل فيها، وكذلك بينت أن الحد الأدنى للأجور، مقارنة بارتفاع الأجور في مؤسسات بعينها، يؤثر إيجابيا على تحفيز العاملين، حيث أن في المملكة المتحدة يعتبر الحد الأدنى الوطني للأجور بمثابة نوع من "أجور الكفاءة" في قطاع دور الرعاية المنزلية، وقد أدى إلى زيادة التحفيز لدى العاملين والتخفيف من مستوى الإشراف المطلوب عليهم، وفي الولايات المتحدة وجد أن هناك علاقة إيجابية بين الحد الأدنى للأجور وجهود العاملين. إذن إن التصميم الجيد للحد الأدنى للأجور يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل، بالنسبة للعاملين بارتفاع أجورهم، وبنفس متوسط تكلفة التشغيل أو أعلى منها قليلا بالنسبة لأصحاب العمل.

**ب- فرص زيادة التدريب للعاملين نتيجة انخفاض معدل دوران العمل:** من أجل تعزيز الإنتاجية اهتمت الكثير من الدراسات بالعلاقة بين الحد الأدنى للأجور وانخفاض معدل دوران العاملين وزيادة فرص التدريب في قطاعات ولفئات معينة من العاملين، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، وجد أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور بنسبة 10% تؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل في المطاعم بنسبة 2,1% وتعود هذه النتيجة إلى انخفاض المنافسة في الأجور بين المنشآت ذات الأجور المنخفضة، وفي كندا، وجد أنه عقب زيادة الحد الأدنى للأجور بسنة، تراجع التوظيف والاستقالات والتسريح بالنسبة للعمال الشباب نو المستوى المنخفض من التعليم، كما هو الحال في البرتغال، حيث أن فصل العمال الشباب انخفضت بشكل كبير بعد زيادة الحد الأدنى للأجور الخاصة بالشباب، ومن أجل التصدي لزيادة تكاليف العمل وجد أنه في بريطانيا بمجرد إدخال الحد الأدنى الوطني للأجور أدى ذلك إلى زيادة التدريب الذي يقدمه أصحاب العمل، إذ يكفل تعديل الحد الأدنى للأجور ويسهل على أصحاب العمل الاحتفاظ بقوة عملهم، ويمكّن العاملين من تنمية وصقل مهاراتهم عبر التعلم من وظائفهم و الحصول على التدريب الكافي والجيد، للرفع من إنتاجيتهم مع مرور الزمن.

**ج- امثال المؤسسات فرصة لزيادة كفاءتها:** دائما كان يتم ربط الزيادة في الإنتاجية كنتيجة لانخفاض التشغيل، بسبب الحد الأدنى للأجور ونتيجة قيام المؤسسات بتبني تكنولوجيات إنتاج أكثر كثافة، هذا قد يكون واضح عندما يكون الحد الأدنى للأجور مرتفع جدا، لكن بينت دراسات أقيمت في الولايات المتحدة الأمريكية والصين أنه لا يوجد تأثير مهم، وهذا ما أكدته دراسات أخرى، حيث بينت أن تأثيرات الحد الأدنى للأجور على التشغيل غالبا ما تكون ضئيلة وفي بعض الحالات حتى إيجابية. سمحت استجابة المؤسسات في بريطانيا لزيادة الحد الأدنى للأجور في

تكاليف التشغيل من رفع إنتاجية العمال، فلم يحدث هذا التغيير والتحسين في الإنتاجية نتيجة تخفيض القوة العاملة أو استبدال العمل برأس المال، وإنما بالزيادة الكلية في الإنتاجية لعوامل الإنتاج، نتيجة التعبير التنظيمي، التدريب وكفاءة الأجور لاستجابتها لزيادة تكاليف العمل الناتجة عن الحد الأدنى للأجور، كما تعمم تحسن إنتاجية العمل في مختلف القطاعات المتدنية الأجور و لاسيما في المؤسسات الكبيرة عند تطبيق الأدنى الوطني للأجور في كل المملكة المتحدة.

د- فرصة لزيادة الكفاءة على المستوى الكلي: إن تأثير تطبيق الحد الأدنى للأجور على المستوى الكلي يرفع من الكفاءة العامة للاقتصاد، من خلال مغادرة و إقصاء المؤسسات متدنية الإنتاجية من السوق وتوسع المؤسسات ذات الإنتاجية المرتفعة، و هذا ناتج عن تأقلم المؤسسات الباقية في السوق بدرجة استيعابها لارتفاع تكاليف التشغيل دون الإضرار بالتشغيل أو الربح. فتسمح زيادة الحد الأدنى للأجور بتعزيز قدرة المؤسسات على التنافسية، حيث أن القدرة على البقاء وتعزيز الإنتاجية، يعزى لاهتمام المؤسسات في المقام الأول بتلبية تكلفة الأجور الدنيا الأعلى، عن طريق الاستثمار في التدريب والمعدات لجعل عمالها أكثر إنتاجية، مما ينتج عنه زيادة الابتكار على المدى الطويل وتبني استراتيجيات السوق الخاصة بالمنتجات ذات الجودة العالية.

لهذا فيجب عند وضع سياسة الحد الأدنى للأجور الموازنة بين وضع الحد الأدنى مقارنة بالحد المتوسط ومدى خطورة تركّز العمال ذوي الأجور المنخفضة عند الحد الأدنى أو فوّه قليلا، لأن الزيادة في الحد الأدنى مع غياب التأثيرات المتتابة له، لن يساهم في تقليص والحد من ذوي الأجور المنخفضة، إلا إذا تجاوزت هذه الزيادة فعلا خط الأجور المتدنية، ومما ينجر عنه عدم زيادة إنتاجية الموارد البشرية.

#### 4.آليات تحديد الحد الأدنى للأجور في الجزائر وكيفية تفعيله

ارتبطت منهجية تحديد الحد الأدنى في الجزائر بتطور النماذج الاقتصادية المتبعة في ظل النظامين الاشتراكي و الرأسمالي وتطور تاريخ الأجور في الجزائر والمراحل الرئيسية للتنمية الاقتصادية.

#### 4.1 تطور الحد الأدنى في الجزائر

لقد عرف تطور الحد الأدنى في الجزائر مرحلتين مهمتين، الأولى تجسدت في ظل النموذج الاشتراكي مع بداية التأسيس للحد الأدنى للأجور في الجزائر مع أواخر سنة 1970، تحت مسمى الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG : Salaire National Minimum Garanti) ، من أجل توحيد كل قطاعات العمل و بهدف اجتماعي هو حماية القدرة الشرائية للعمال في كل المجالات ومختلف المناطق، ثم المرحلة الثانية تجسدت مع تحول الجزائر نحو اقتصاد السوق،

بإعادة هيكلة الحد الأدنى للأجور مع بداية التسعينات وبتدخل الحوار الاجتماعي، ليعتمد في تحديده عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية.

#### 1.1.4 مرحلة التأسيس للأجر الأدنى المضمون في الجزائر (1970-1989)

تميزت هذه المرحلة بإعطاء الأولوية لرفع إنتاجية رأس المال على حساب إنتاجية العمل، فلم يؤخذ الحد الأدنى للأجور كمرجعية لتحديد الأجور، بل أكثر لتوحيد القطاعات ومناطق الأجور (BORSALI HAMDAN, 2014, p. 416)، حيث تم بتبني حد أدنى وطني مضمون يطبق على كافة النشاطات حتى المجال الزراعي مع نهاية سنة 1970 (المرسوم رقم 70-107، 1970، صفحة 717)، وتم أول تعديل له بزيادة 27 % سنة 1972. ثم اتسق مع السياسة الأجرية المنخفضة المعتمدة خلال فترة (1973-1978) أين تم تعديله خلال سنة 1974. مع تدخل الدولة في الفترة (1979-1985) لوضع شبكة وطنية استدلالية للأجور، لإقصاء التفاوت الأجرى، حدث تفاوت كبير في الأصناف المهنية ذات المستوى المتدني، حيث زاد دخلهم أكثر من الأصناف الأخرى ولم يتحقق هذا المسعى وفشل الحد الأدنى كمييار لتحديد أجور العمال، بل استعمل كتعويض لغير المؤهلين من العمال (1000دج في سنة 1979 ليعادل بقيمة 1100دج في عام 1985) وكمرجعية لدخل المتقاعدين ومختلف امتيازات الضمان الاجتماعي (بقيمة 800دج منذ أواخر سنة 1978). (يحيات و بوشارب، 2016، مرجع سبق ذكره، الصفحات 358-359)

#### 2.1.4 مرحلة إعادة هيكلة الأجر الأدنى المضمون في الجزائر (بداية من 1990 إلى يومنا هذا)

تميزت هذه المرحلة بإعادة تنظيم الإطار القانوني و عناصر الحد الأدنى للأجور، وفق النموذج الرأسمالي القائم على الحوار الاجتماعي للثلاثية (الحكومة، النقابات وأصحاب العمل). فاعتمدت معايير لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، بموجب المادة 87 من القانون 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل (القانون المتمم والمعدل رقم 90-11، 1990)، تركز على إنتاجية العمل، المؤشر العام للأسعار والظروف الاقتصادية العامة وتتسجم مع توجيهات منظمة العمل الدولية، باعتبار الأجر الوطني الأدنى المضمون من أدوات تحقيق المساواة وعدم التمييز في الأجور بالنسبة للقطاعات، الجنسين والوضع الاجتماعي.

لقد عدل الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر 11 مرة خلال الفترة (1990-2019)، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

#### الجدول(01): تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون للفترة (1990-2019)

السنوات	1990	1991	1992	1994	1997	1998	2001	2004	2007	2010	2012	2019

18000	18000	15000	12000	10000	8000	6000	4800	4000	2500	2000	1000	SNMG (الشهري)
-------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------------------

المصدر: (الديوان الوطني للإحصائيات، 2015، رقم 45، صفحة 24)،

(الديوان الوطني للإحصائيات، 2021، رقم 49، صفحة 21)

يتبين من خلال الجدول أن وتيرة زيادة الأجر الأدنى المضمون خلال التسعينات، كانت متقاربة وتضاعف معها ثلاث مرات حيث قفز من 2000 دج إلى 8000 دج مع نهاية القرن العشرين، ثم خلال عقدين من الزمن قفز من 8000 دج في 2001 إلى 15000 دج في 2010، ليستقر عند 18000 دج منذ 2012 إلى 2019.

كل هذه الزيادات لم تؤدي الأثر المطلوب، لأنها تزامنت مع التدهور الاقتصادي وانهيار المؤشرات الاقتصادية، وانخفضت معه إنتاجية عناصر الإنتاج التي أثرت بدورها بالارتفاع على تكاليف الإنتاج وزاد معه المستوى العام للأسعار وتراجع القدرة الشرائية وانهيارها وازدراء المستوى المعيشي للعمال، فلم يتطور مستوى القدرة الشرائية، إذ كان يعادل نفس المستوى لسنة 1997 مقارنة مع 1990، نظرا لارتفاع معدل التضخم من 29% في 1994 إلى 37.4% في 1995، وكذا ارتفاع معدل مؤشر أسعار الإستهلاك ب 5.1% خلال سنة 1998، كما سجلت إنتاجية العمل خلال الفترة (1993-1990) تدهور عند معدل -0.9%، مقابل ارتفاع في الأجر الأدنى بمعدل 38.70% وزيادة في الأجور بنسبة 17% وانخفاض في إنتاجية عناصر الإنتاج بنسبة 12%. (بحيات و بوشارب، 2016، مرجع سبق ذكره، صفحة 360)

من أجل دعم الاستثمار والنمو الاقتصادي وتحريك سوق العمل، تجسد أول تحديد للسياسة الأجرية في (1995 و 1996) باختلاف الزيادات الأجرية في القطاعين العمومي والاقتصادي، وبأخذ الأجر الأدنى المضمون كدخل للطبقات المحرومة وليس كأجر مرجعي للشبكة الأجرية. ومع تطور ضعف الإنتاجية المتوسطة للعمل بمعدل 0.3% خلال الفترة (1997-2006) لم تستجيب بالمقابل تغيرات الأجر الأدنى المضمون. (Conseil National économique et social, 2007, p. 34)

مع ارتفاع معدل النمو الاقتصادي إلى 5.6% في 2006 (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي اجتماعي، أكتوبر 2008، صفحة 3)، تمكنت الثلاثية من رفع الأجر الأدنى المضمون في عام 2007 إلى 12000 دج، ثم استمر رفعه تزامنا مع تواصل ارتفاع معدل النمو ليصل إلى 15000 دج في 2010 ثم ليستقر عند 18000 دج منذ 2012 إلى 2018.

كل الزيادات في الأجر الأدنى المضمون لم تقابلها زيادة في إنتاجية العمل وخلق النشاط الإقتصادي، لأن جل برامج الإنتعاش الإقتصادي المتبناة منذ 2001 ، وجهت إيرادات الربيع البترولي للإنفاق على الإنتعاش الاجتماعي من أجل تحسين القدرة الشرائية على حساب تطوير النمو الإقتصادي، وبالتالي أهمل معيار الأخذ بالاعتبارات الاقتصادية من أجل تحديد الزيادة في الأجر الأدنى المضمون.

#### 2.4 تفعيل الحد الأدنى للأجور في الجزائر

دائما ما يتم تعديل الأجر الأدنى المضمون في الجزائر، بطريقة عشوائية تخضع في الغالب لقرارات سياسية، حيث نلاحظ تآكل وتراجع الأجر الأدنى المضمون بحوالي 11.31% خلال الفترة مابين 2012 و 2015 وهذا بعد آخر تعديل بقيمة 18000 دج منذ سنة 2012 (شرفاوي، 2018، صفحة 198). هذا الثبات في الحد الأدنى ترافق معه ارتفاع مستوى مؤشر الأسعار خلال الفترة (2012-2018) والذي يوضحه الجدول التالي:

#### الجدول(02): التطور السنوي لمؤشر الأسعار في الجزائر (2012-2018)

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
المؤشر العام للأسعار	155.05	160.10	164.77	172.65	183.7	193.97	202.25
التغير (%)	8.89	3.23	2.91	4.78	6.4	5.59	4.27

المصدر: (الديوان الوطني للإحصائيات، 2021، رقم 49، المرجع السابق، صفحة 59)

(الديوان الوطني للإحصائيات، 2017، رقم 47، صفحة 66)

إن استمرار انخفاض إنتاجية عوامل الإنتاج سيؤدي إلى ارتفاع تكاليف المؤسسات والتي ستتعرض على ارتفاع مستوى الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية للأفراد، وبالتالي لتحقيق الأثر المبتغى من الأجر الأدنى المضمون في الجزائر يجب أن يحدد وفق معايير تكون قابلة للتطبيق في البيئة الجزائرية وتتسجم مع معايير منظمة العمل الدولية من خلال ما يلي:

- ضرورة الربط بين تعديل الحد الأدنى الوطني المضمون ونسبة التضخم: حيث أن الزيادة في الحد الأدنى للأجور، يجب أن تتناسب مع معدل التضخم ومستوى الإنتاجية المطلوب (خاصة في القطاع الصناعي) وخلال فترات قصيرة على الأغلب دوريا (سنويا أو سنتين)، لأنه كلما طالّت المدة دون تعديل كلما زاد التآكل في القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، فوفقا لدراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014) (يحيات و

بوشارب، 2016، مرجع سبق ذكره، صفحة 365)، ( تبين أن متغير التضخم يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى الوطني ولكن أثر ذلك هو دون المطلوب لأن تغيرات التضخم تفسر 6 % فقط تغيرات الأجر الأدنى المضمون و94% تعود لعوامل أخرى). هذا سيجنب ارتفاعا في نسبة التضخم ويحفز الإنتاج والنمو ويحافظ على القدرة الشرائية ويسمح بالتناسق والتناغم مع وتيرة الزيادة في الأجور، حتى لا تتوسع الهوة بينهما، كما أن المراجعة لا يجب أن تكون تلقائية لأن ذلك يلغي دور المفاوضة الجماعية على الأجور كشريك مهم في الحوار ويكبح العمل النقابي الواعي.

- **ضرورة توسيع نطاق الحد الأدنى الوطني المضمون:** حتى يكون للحد الأدنى تأثير بالغ، يجب أن يمس الفئات الواسعة من ذوي الأجر المنخفض والعدد الكافي منهم، بحيث لا يكون منخفض جدا حتى يؤثر على تأمين الحياة الكريمة للعمال وعائلاتهم ولا مرتفع جدا حتى يؤدي لعدم الامتثال والتهرب من دفعه من قبل أصحاب العمل ويرفع من نسبة التضخم، في الغالب يجب أن يتحدد المستوى بالتوازي مع تدعيمات الحماية والرعاية الاجتماعية التي يستفيد منها جميع المواطنين وليس ما يركز فقط على ما يقدم لتأمينات البطالة، التقاعد ومساعدة الفقراء.

- **تبني تعدد الحد الأدنى الوطني المضمون:** يجب تجاوز تطبيق الحد الأدنى القانوني الموحد لكل العمال فقط، لأن الإنتاجية في بعض الصناعات قد تكون أكبر وبالتالي يكون الحد الأدنى للأجور أعلى من الحد القانوني الوطني، كما أن هذا الأخير لا يجب أن يحل محل المفاوضة الجماعية، بل هو الأرضية التي ينطلق منها الحوار الجماعي والضغط النقابي لتحقيق مكاسب أعلى بالنسبة للأجور على مستوى القطاعات.

- **تفعيل دور المفاوضة الجماعية الثلاثية:** تتميز المفاوضة الجماعية الثلاثية (الحكومة، النقابات العمالية وأصحاب العمل) بإنصافها وتحقيق التوازن في تحديد الحد الأدنى للأجور، لأنها تربط عملية تحديده وتعديله بالتفاوض على المستوى الوطني والقطاعي، آخذة بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها القطاعات والبلد ككل وتخرج في الغالب بحد أدنى أكبر من الذي قد تحدده الحكومة لوحدها.

## 5. خاتمة

نستنتج أن أفضل الممارسات للحد الأدنى للأجور، تعتمد على الأخذ بعين الاعتبار الظروف الوطنية للبلد، تنوع الصناعات، المهن والوظائف، القطاعات، تنوع الموارد البشرية، ثم تعزيز الحوار

الاجتماعي والمفاوضة الجماعية نظرا لدورها في تحقيق التوازن بين احتياجات العمال و مصالح المؤسسات، وتحقيق التوافق بين الاعتبارات الاجتماعية والاعتبارات الاقتصادية.

نجاح الدول في تحديد الحد الأدنى للأجور الملائم يعتمد بدرجة كبيرة على الحد الأدنى اللازم لعيش الكفاف دون خط الفقر الوطني، المحافظ على كفاءة العامل، وغير المبالغ في مستواه متجاوزا بذلك المتوسط العام للأجور في الاقتصاد الوطني، حتى لا يعطي أثر عكسي يزيد من تكاليف الإنتاج، عدم امتثال أصحاب العمل، زيادة البطالة في صفوف منخفضي الأجور وإنعاش الوظائف غير الرسمية.

نستخلص أنه رغم وجود التأطير القانوني والتنظيمي لتحديد الحد الأدنى للأجور في الجزائر يبقى نظري وغير فاعل، لأن الأصل أن يراجع ويعدل الحد الأدنى للأجور في أوقات الرخاء والنمو الاقتصادي كنتيجة لنشاط العمال وزيادة إنتاجيتهم ومساهماتهم في نمو مؤسساتهم، ولكن في الأوضاع التقشفية وحالات الركود الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر، فان التعديلات التي تلجأ إليها غالبا هي لتهدئة الطبقات العمالية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي ولا تتناسب مع وتيرة الزيادة في الأجور ولا في الإنتاجية ولا في التنمية، ولا يتم إرفاقها بسياسات واضحة تدعم العمل وتحصن الأجور، مما يعكس سلبا على تحسين القدرة الشرائية للعمال ولا يحدث أي اثر ايجابي على النمو والإنتاجية، الأمر الذي لا يحافظ على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور.

وبصفة عامة إن انخفاض وتراجع قيمة الأجور والحد الأدنى في الجزائر، يرجع إلى تفضيل القطاع الربيعي غير المنتج الذي لا يسعى لتطوير مهارات العمال ومواكبتها للتطور التكنولوجي، بالإضافة لظروف العمل السيئة على حساب الإنتاجية في القطاعات الأخرى.

**النتائج:** أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- أن التصميم غير الجيد للحد الأدنى للأجور يحد من فعالية تطبيقه وتنفيذه، ويؤدي إلى تهديد دخول ورفاهية العمال دون المستوى المعيشي اللائق، ويشجع التوجه نحو الوظائف في القطاع غير الرسمي غير المنظم.
- الخروج بسياسة رشيدة للحد الأدنى للأجور يتطلب تحديدها بالموازاة مع السياسة الاجتماعية وسياسة التشغيل الأخرى، وتوخي الدقة عند تحديد عناصر الأجر التي تحتسب في الحد الأدنى والكيفية التي يحسب بها، خاصة بالنسبة لأجور العمال بالقطعة(أين يتميز العمل بالتكرار ويسيطر فئة العمال بصفة كبيرة على النتائج).

- أن كل الزيادات في الأجر الأدنى في الجزائر لم تأخذ بالاعتبارات الاقتصادية ولم تقابلها زيادة في إنتاجية العمل وخلق النشاط الاقتصادي، بل تم اعتماد الإنفاق على الانتعاش الاجتماعي من أجل تحسين القدرة الشرائية على حساب تطوير النمو الاقتصادي.
  - كل الزيادات في الأجر الأدنى الجزائر تبقى بدون أثر إيجابي، لأنه لا يستفيد منها القطاع الاقتصادي المنتج كثيرا، لأن أغلب مستويات الأجور الدنيا في المؤسسات الكبيرة هي تفوق مستوى الحد الأدنى المضمون، مما يجعل القطاع العمومي هو المستفيد أكثر لفئات قليلة من العمال ذوي الدخل المحدود وبمعدلات ضئيلة لا ترقى لتحسين القدرة الشرائية للعمال، أما عن القطاع الخاص فقد تؤدي الزيادة العشوائية إلى عزوفه وعدم امتثاله للدفع، مما ينعكس على طرد العمالة أو اللجوء أكثر للحلول التي تقدمها أجهزة تدعيم التشغيل والحماية الاجتماعية.
- التوصيات والمقترحات:** تتمثل أهم توصيات ومقترحات الدراسة في:
- تفعيل دور الحوار الاجتماعي في الجزائر للخروج بمستويات مرضية للحد الأدنى للأجور.
  - مدى مساهمة الحد الأدنى للأجور في حل مشكلة الفقر.
  - حل مشكل الوقت المستغرق لتحول العمالة الشابة منخفضة الأجر لوظائف ذات أجور أفضل.

## 6. قائمة المراجع:

### • المؤلفات

أولز مارتين، و وآخرون. *المساواة في الأجور، دليل تعريفي*. تورينو، إيطاليا: منظمة العمل الدولية. 2013.

عبيد بريكي. *الحد الأدنى للأجور أداة تنموية: مقارنة عمالية*. منشورات مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية، منظمة العمل الدولية. 2014.

BORSALI HAMDAN, L. *Droit di travail*. BERTI Éditions Alger 2014.

STARR, G. *Minimum wage fixing : An International review of practices and problems*. Geneva: International Labour Office, 1981.

### • المقالات

عادل عبد الحميد. الحد الأدنى للأجور بين المعايير الدولية والحالة المصرية. *مجلة التنمية الإدارية، العدد 142*. 2014.

عمر شرفاوي. إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع. مجلة المستقبل الاقتصادي، العدد السادس، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس (كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير)، 2018 .

مليكه يحيات، و لامية بوشارب، دراسة اقتصادية لمحددات الحد الأدنى للأجور في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 02، العدد 15، 2016.

#### • التقارير

المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي جنماعي . الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمة خلال السنوات(2005-2006-2007). الجزائر، أكتوبر 2008.

معهد ( MAS ) أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني . تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق. ورقة خلفية، جلسة طاولة مستديرة. مارس 2017.

مكتب العمل الدولي. التقرير العالمي للأجور 2011/2010 سياسات الأجور في أوقات الأزمات، جنيف: منظمة العمل الدولية، 2010.

Conseil National economique et social .rapport sur le développement humain .Alger.2007.

#### • القوانين والمراسيم

القانون المتمم والمعدل رقم 90-11. علاقات العمل. الجريدة الرسمية عدد17. 21 أبريل 1990. المرسوم رقم 70-107. توحيد مناطق الأجور. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64. 20 جويلية 1970.

#### • مواقع الانترنت

الديوان الوطني للإحصائيات. (2017، رقم 47). الجزائر بالأرقام. [https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc\\_r\\_2016\\_ed\\_2017ar.pdf](https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc_r_2016_ed_2017ar.pdf).  
الديوان الوطني للإحصائيات. (2015، رقم 45). الجزائر بالأرقام(2012-2014). [https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc\\_r\\_2014\\_ed\\_2015\\_-\\_arabe\\_.pdf](https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc_r_2014_ed_2015_-_arabe_.pdf).  
الديوان الوطني للإحصائيات. (2021، رقم 49). الجزائر بالأرقام(2016-2018). <https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc2016-2018ed2021-ara.pdf>

رولف كونرمان، و ألبرتو غوميز. (بلا تاريخ). تاريخ التصفح 11 أوت 2021، من  
Hrlibrary.umn.edu/arab/m10.pdf: Hrlibrary.umn.edu/arab/m10.pdf  
مكتبة حقوق الإنسان. (1989). تاريخ التصفح 10 أوت 2021، من  
http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c026.pdf:  
منظمة العمل الدولية، 2017. تاريخ التصفح 10 أوت 2021، من  
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---  
travail/documents/genericdocument/wcms\_624760.pdf: