

الحد الأدنى للأجور... ما له وما عليه!

* نشر في ملحق جريدة الحياة الجديدة "حياة وسوق" بتاريخ 2011/07/3

تمارس النقابات العمالية ضغوطا متكررة لإقرار حد أدنى للأجور في فلسطين، ويستندون في ذلك إلى تجارب دول كثيرة في المنطقة وخارجها، وإلى تدني أجور شريحة كبيرة من العمال في الأراضي الفلسطينية، تقل أحيانا عن 500 شقل في الشهر. وقد كتب كثيرون عن تأثير الحد الأدنى للأجور من زوايا مختلفة، سياسية واجتماعية وأخلاقية واقتصادية، وخطر لي أن أتطرق إلى هذا الموضوع في مقالتي السابق حول العلاقة بين الأجور والإنتاجية، ولكنني تراجعت لسببين، أولهما خشيتي أن يطول ذلك المقال بأكثر مما يتحمل صدر القارئ أو صبر رئيس التحرير، وثانيهما أن أهمية الموضوع تستحق أن يفرد له مقالا كاملا يعالج الجوانب الاقتصادية فيه.

بداية، فإن الحديث هنا لا يدور حول عدالة المطلب وشرعيته، فليس هناك من يشك أو يشكك في حق الإنسان في العمل والعيش بكرامة؛ ولكن الحديث يدور حول تأثير الحد الأدنى للأجور وانعكاساته. وبالذات، هل إقرار حد أدنى للأجور في فلسطين هو في صالح الطبقة العاملة التي نسعى لحمايتها وتحسين ظروف عيشها؟ وهل سيؤدي ذلك إلى تحسين ظروف حياة العمال الفقراء أم إلى زيادة وضعهم سوءا؟

من الناحية الاجتماعية، يرى كثيرون أن تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور تبدو مستساغة لأنها تؤدي إلى تحسن مستوى المعيشة للفقراء والطبقات المهمشة في المجتمع، وتسهم في تخفيف الفوارق بين الفئات العمالية المختلفة، وتعمل على تحقيق عدالة أفضل في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع. ويعتبر البعض، وهم على حق، أن إقرار الحد الأدنى للأجور يساعد على تحقيق وضمان السلم الأهلي وتوفير نوع من العدالة لإنصاف فئات مظلومة من العمال، خاصة من يعملون بالميأومة.

من الناحية الاقتصادية، يرى المؤيدون أن تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور سوف يحفز العاملين لتحسين أدائهم ويشجعهم على العمل بشكل أفضل، ما يعني تحسين إنتاجية العمل وزيادة المنافسة في السوق الفلسطينية. كما أن هذه

السياسة تحفز الاستهلاك من خلال توفير قوة شرائية للأشخاص ذوي الدخل المنخفض، وبالتالي فهي تسهم في زيادة الاستثمار، ما يؤدي إلى نمو الإنتاج وانخفاض معدلات البطالة.

أما المعارضون لتطبيق الحد الأدنى للأجور فيشككون في تأثير ذلك على الفقر. فالذين يحصلون على أجر أقل من الحد الأدنى لا يعيشون بالضرورة تحت خط الفقر، حيث أن نسبة كبيرة منهم لديها مصادر أخرى للدخل في العائلة (عمل الزوج أو الزوجة أو الابن أو الابنة أو غيرهم). كما أن فرض سياسة الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى زيادة في تكاليف السلع والخدمات التي تشكل الأجور جزءا منها. وكلما كانت السلعة أو الخدمة أكثر كثافة واستخداما للعمل، كلما أدى تطبيق تلك السياسة إلى ارتفاع أكبر في تكاليف الإنتاج وإلى انخفاض في القدرة التنافسية للمنتجات الفلسطينية (الضعيفة أصلا)، وهذا يعني أن بعض الشركات التي لن تستطيع المنافسة سوف تصفي أعمالها أو تقلل من حجم نشاطها، وبالتالي تستغني عن موظفيها أو عن جزء منهم، ما يعني زيادة في معدلات البطالة والفقر. ومما يزيد من عبء تطبيق هذه السياسة على الاقتصاد أن تأثيرها على المؤسسات والأفراد ليس متساويا، فهي تشكل عبئا أكبر على المؤسسات المحلية الصغيرة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة والأجنبية. كما أن معظم الذين يتم الاستغناء عنهم نتيجة ارتفاع الأجور هم من العمال غير المهرة والنساء والعمال صغار السن الذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى، لأن هذه الفئات هي التي تحصل عادة على أجور متدنية، وبالتالي هي الأكثر تأثرا بسياسة الحد الأدنى للأجور.

ما أحاول أن أقوله في هذا المقال هو أن إقرار حد أدنى للأجور في الوقت الراهن ليس في مصلحة العامل نفسه، وبالتالي فهو عكس ما يهدف إليه المطالبون به. في الوقت الراهن هناك ارتفاع كبير في معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية، وبالتالي فإن إقرار حد أدنى للأجور سوف يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة. كما أن التفاوت الكبير بين هيكل الأجور السائدة في السوق ومستوى خط الفقر (الذي يمكن أن يكون الحد الأدنى المستهدف للأجور) يجعل الزيادة في التكاليف الناجمة عن تلك السياسة باهظة، خصوصا أن الصناعة الفلسطينية، بشكل عام، ذات كثافة عمالية، ما يعني أن أي زيادة في الأجور سوف تنعكس بشكل كبير على تكلفة الإنتاج والقدرة التنافسية.

لسنا ضد إقرار حد أدنى للأجور من حيث المبدأ، ولكن ليس الآن!

يجب أولا تأهيل الاقتصاد بحيث يمكن تطبيق الحد الأدنى للأجور في الوقت المناسب، وبحيث يؤدي إقرار هذه السياسة إلى تقليل عدد الوظائف المفقودة، وفي نفس الوقت المحافظة على القدرة التنافسية. الحل الأمثل لهذه المعضلة يكمن في تحسين مستوى إنتاجية العامل الفلسطيني، وبالتالي زيادة الطلب على هذا العامل، ما يدفع بالأجور إلى أعلى ويزيد، في نفس الوقت، من عدد العاملين في السوق. وهذا يتطلب من الحكومة التركيز على البرامج التي يمكن أن تسهم في

زيادة إنتاجية العمل، وبالذات زيادة الإنفاق على التعليم والتدريب، وتشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي، وتقديم حوافز للقطاع الخاص لاستخدام تكنولوجيا متطورة وآلات حديثة.

الذين يستشهدون بتجارب الدول الأخرى عليهم أن يتذكروا أن كثيرا من دول شرق آسيا، وبالذات كوريا الجنوبية وتايوان وهونغ كونغ وسنغافورة، لم تطبق سياسة الحد الأدنى للأجور خلال فترات النمو السريعة. عندما بدأت تلك الدول في عملية التنمية، كان لديهم بطالة مرتفعة وفقير منتشر، وجميعهم تقريبا استخدموا العمل كعنصر أساسي في إستراتيجية التنمية، وتركوا الأمور تتحدد في البداية عن طريق السوق. ومع تزايد الضغوط الاجتماعية والسياسية والدولية، تبنت تلك الدول سياسات الحد الأدنى للأجور، ولكن مع مراعاة أن تكون تلك الأجور متناسبة مع إنتاجية العامل، وأن لا تكون مرتفعة بحيث ينجم عنها فشل الشركات العاملة لديهم. لقد تركزت إستراتيجية تلك الدول على تشجيع الطلب على العمل من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الظروف الاقتصادية وتشجيع الاستثمارات المحلية والأجنبية، ما أدى إلى ارتفاع الأجور، وفي نفس الوقت زيادة الإنتاج وارتفاع معدلات النمو. كان هذا جزء من إستراتيجية التنمية في دول شرق آسيا، ولا بأس من الاستفادة منه هنا.