



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

ملخص سياساتي

العدد (7)

قرار الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق

يصدر معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) بشكل دوري مجموعة من الدراسات التطبيقية والعملية المفصلة، بالإضافة إلى مجموعة من الأوراق المختصرة ضمن سلسلة سنوية لجلسات الطاولة المستديرة تتناول موضوعات حيوية ذات أبعاد اقتصادية تهم الجمهور وصناع القرار. لتعظيم وتعميم الاستفادة من هذه السلسلة ينشر هذا الملخص السياساتي لأبرز توصيات هذه الأنشطة العلمية الحوارية.

2022



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

Tel: +972 (2) 298 7053/4 | Fax: +972 (2) 298 7055
info@mas.ps | www.mas.ps

ملخص سياساتي: قرار الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق

إعداد: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

أعدت هذه الورقة الخلفية بدعم من:

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG
فلسطين والأردن

إن الآراء والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه الوثيقة هي آراء المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر مؤسسة هنريش بل (فلسطين والأردن).

أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني قرار رقم (4) لسنة 2021 والقاضي برفع الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق دولة فلسطين بداية العام 2022 إلى مستوى 1880 شيكلاً للأجر الشهري (85 شيكلاً للأجر اليومي، و10.5 أجر عن ساعة العمل الواحدة). وجاء هذا القرار ليصادق على مخرجات المفاوضات والحوار الذي جرى بين الحكومة الفلسطينية وممثلين عن العمال وأصحاب العمل. أثار هذا القرار نقاشاً حول توقيت إقراره الذي جاء بعد أن عصفت جائحة كورونا بالاقتصاد الفلسطيني، ومدى تأثيرها على قدرة بعض القطاعات الاقتصادية على الالتزام به، ناهيك عن إشكاليات تطبيق القرار في قطاع غزة الذي يعاني من ظروف اقتصادية خانقة بسبب الانقسام الفلسطيني والحصار الإسرائيلي منذ ما يزيد على 15 سنة. كما يأخذ البعض على هذا القرار أنه تم، وما زالت نسبة العمال الذين يتقاضون أجراً دون الحد الأدنى من الأجر الأول (1450 شيكلاً شهرياً) عالية، وبخاصة بين الإناث، ما يثير تساؤلات حول الجدوى من رفعه، وقدرة الحكومة الفلسطينية على تطبيقه.

التحدي الأساسي: مدى قدرة القطاع الخاص الفلسطيني على الالتزام الطوعي بقرار الحد الأدنى للأجور

تظهر بيانات مسح قوى العمل الصادرة في الربع الأول للعام 2022 أن نسبة العاملين في الضفة الغربية الذين يتلقون أجراً دون الحد الأدنى الجديد قد بلغت 22% (34% للإناث، مقابل 18% للذكور). أما النسبة في القطاع الخاص، فتزيد بحوالي 6 نقاط مئوية. كما هو متوقع، فإن النسبة الأكبر من الذين يتلقون أجوراً أقل من الحد الأدنى في القطاع الخاص هم من الإناث. فقد ارتفعت نسبتهم من 30% قبيل رفع الحد الأدنى الجديد إلى أكثر من النصف بعد إقرار تطبيقه. تنطبق هذه النتيجة، أيضاً، على القطاع غير الحكومي. ومن اللافت أن عدداً من موظفي القطاع الحكومي في الضفة الغربية، نسبتهم تصل إلى حوالي 6%، ما زالوا يتلقون أجراً دون الحد الأدنى حتى نهاية الربع الأول من هذا العام. أيضاً، تبلغ قيمة الحد الأدنى الجديد حوالي 60% من قيمة معدل الأجر الشهري لعاملي القطاع الخاص في الضفة الغربية (58% للذكور، مقابل 89% للإناث). ويبلغ معدل الأجر للذين يتقاضون دون الحد الأدنى الجديد في هذا القطاع 59 شيكلاً (64 شيكلاً للذكور، مقابل 49 شيكلاً للإناث).

تبرر الأرقام السابقة التساؤل حول فرص تطبيق الحد الأدنى الجديد، لا سيما في ظل الفروق الكبيرة بين قيمة الحد الأدنى ومعدل أجر من يتقاضون دون هذه القيمة، وبخاصة من الإناث. لا شك أن الإجابة تتعلق بعوامل عدة من أهمها مدى الاستفادة من الدروس المتعلقة بتجربة تطبيق الحد الأدنى الأول. يتضح من تفاصيل الحوار الذي أسس للمصادقة على رفع الحد الأدنى للأجور، أنه تم اتباع النهج نفسه عند إقرار الحد الأدنى الأول العام 2012. إذ يتضح من الموقعين على الاتفاق أنه لم يشمل ممثلي أصحاب العمل في القطاعات ذات الأجور المتدنية، وهم الأكثر تأثراً به. وعليه، من غير المتوقع أن يمثل هؤلاء طوعاً لهذا القرار، لا سيما أن الفجوة، كما بينا أعلاه، بين الأجر المدفوع والحد الأدنى قد تضاعفت مقارنة بالحد الأدنى الأول، ناهيك عن أن هذه الفئة من أصحاب العمل، لم تلتزم أصلاً بتطبيق الحد الأدنى الأول.

بناء على تجربة تطبيق الحد الأدنى الأول للأجور خلال السنوات السابقة، التي وثقنا أهم ملامحها أعلاه، يمكن الاستنتاج أن حظوظ تطبيق قرار رفع الحد الأدنى للأجور سيكون ضعيفاً، من دون أن يكون هناك تغيير استراتيجي في طريقة إدارة وزارة العمل مملف تطبيق الحد الأدنى للأجور من ناحية جهود التفتيش وشموله وتعزيز الإجراءات الردعية بحق المخالفين. وسيكون التطبيق ضعيفاً، أيضاً، من دون تعزيز تمثيل العمال نقابياً، الأمر الذي يتطلب إصلاحاً ديمقراطياً لهذه النقابات، وتجديد شرعيتها، واستقطاباً أوسع للطبقة العاملة من تفعيل وسائل النضال النقابي الفاعلة، أسوة بالنقابات المهنية، وعلى رأسها نقابة المعلمين في القطاع الحكومي، ونقابة المحامين، ونقابة الأطباء، ونقابة المهندسين.

التوصيات

1. وجود حوار دائم بين أطراف الإنتاج الثلاث لمتابعة تنفيذ الحد الأدنى للأجور ودرجة الامتثال له من قبل القطاع الخاص، على أن يتم التأكد من تمثيل أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية التي يتركز فيها العاملون ذوو الأجور المنخفضة.
2. توفير رزمة من الحوافز الاقتصادية والمالية للقطاعات الضعيفة والتي تواجه تحدي كبير في الامتثال للحد الأدنى للأجور مثل قطاع الحضانات ورياض الأطفال من أجل تعزيز إيراداتها ورفع نسبة قدرتها على الامتثال.
3. استثناء قطاع غزة من تطبيق مستوى الحد الأدنى للأجور الجديد لصعوبة تطبيقه نتيجة للظروف الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد هناك بفعل الحصار والانقسام.
4. تفعيل الدور الرقابي لوزارة العمل على منشآت القطاع الخاص من أجل التأكد من مدى التزامها بالحد الأدنى للأجور وهو ما يتطلب من الحكومة زيادة عدد الكوادر البشرية العاملة في هذا الخصوص، وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة (سيارات التفتيش مثلا).
5. تفعيل الإجراءات القضائية بحق المتخلفين عن تطبيق الحد الأدنى للأجور.
6. تفعيل دور النقابات، واستخدام الوسائل النقابية الفاعلة للضغط على المشغلين والحكومة باتجاه إنجاز الحقوق العمالية.