

# المجلة الاقتصادية السعودية

السنة الأولى / العدد ٤ / ربيع ١٤٢١هـ / ٢٠٠٠م

مجلة فصلية تصدر عن مركز النشر الاقتصادي الرياض

حاجة الاقتصاد السعودي: خصخصة أم تصدٍ إيجابي للعملة؟  
إحسان علي أبو حليقة



الدعم الحالي والمستقبلي للقطاع الزراعي السعودي في إطار انضمام  
المملكة لمنظمة التجارة العالمية

باسم بن أحمد آل إبراهيم



سياسة الحد الأدنى من الأجور  
أسامة أحمد عثمان



الرعاية الصحية بين القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية  
محمد حامد عبدالله



نظام التداول الإلكتروني في سوق الأسهم السعودية  
محمد بن إبراهيم السحيباني



## سياسة الحد الأدنى من الأجور

د. أسامة أحمد عثمان  
أستاذ مشارك - قسم المالية والاقتصاد  
جامعة الملك فهد للبترول والمعادن

تقتضي ظاهرة العولمة التي تكتسح العالم منذ ثمانينيات القرن العشرين الميلادية من بين ما تقتضي سيادة قوى السوق في تقرير أسعار مدخلات الإنتاج وأسعار السلع والخدمات ومستويات دخول الأفراد والشعوب، ولكن يبدو أنه مهما كانت هذه الموجة عاتية فإنها تقابل بعض الأحيان قوى مضادة لا تقل عنها قوة، تنبه إلى أن منطق السوق ليس هو الأقوى دائماً ولا هو بالضرورة المنطق الأسلم في جميع الأحيان. والسبب

في وجود خلل في منطق

السوق هو أنه يفترض دائماً أن قدرات الأفراد والشركات والأهم هي على قدر متكافئ من القدرة التنافسية، وهذا قدر متكافئ من القدرة التنافسية، وهذا ما لا يتأتى حصوله في كل مكان وزمان.

يتأتى حصوله في كل مكان وزمان. وإذا طبقنا منطق السوق على تسمين قيمة عمل الإنسان دائماً فإنه يعني أن العمل الإنساني ما هو إلا سلعة من السلع ومن ثم فإن الإنسان ليس إلا «شيئاً» من الأشياء، وهذا منطق خطير ينزل بالإنسان في حقيقة الأمر إلى درك العبودية.

ومن أجل هذا الخلل الأنف الذكر قامت وتقوم في مختلف المجتمعات حركات اجتماعية وسياسية تطالب بفرض حد أدنى للأجور بحيث تكفل لبعض فئات المجتمع التي لا تنهض بها حظوظها، حداً أدنى من العيش الكريم كما أنها تفرض لها في حالة البطالة أو العجز أو الشيخوخة راتباً من إحدى المؤسسات الاجتماعية، حكومية كانت أو خاصة.

ومن الواضح أن هذه البرامج المختلفة تقوم على أساس أخلاقي أولاً وقبل كل شيء. ومن الطريف أن سياسة الحد الأدنى من الأجور أكثر ما تكون قوة في المجتمعات المتقدمة اقتصادياً، أي المجتمعات التي يجب أن يسود فيها منطق السوق بشكل أقوى ولكن سياسات الأجور ليست من الأمور التي يوجد حولها إجماع في أي بلد، بل هي من أشد الأمور جدلاً بين رجال السياسة والاقتصاد، فهناك من يرفض هذه السياسات من حيث المبدأ ليس لأنها تقوم على أساس أخلاقي ضعيف. ولكن بدعوى أن فرض حد أدنى للأجور يمكن أن يؤدي الفئات التي يحاول حمايتها وهم أولئك الذين تنخفض إنتاجيتهم عن المعدل السائد في المجتمع. وإذا كان علماء الاقتصاد يتهمون بأنهم قلما يتفوقون على شيء، فإنهم في هذا الموضوع أقل اتفاقاً. ولقد كانت معايير العمالة ومنها موضوع الحد الأدنى للأجور، من المواضيع الخلافية الشديدة التي أدت إلى انهيار مؤتمر منظمة التجارة العالمية الأخير في ديسمبر ١٩٩٩م. وربما كان علينا في المملكة العربية السعودية البحث في هذا الموضوع حيث إنه قد يكون أحد الشروط التي يجب الوفاء بها للانضمام إلى المنظمة المذكورة. وهناك دراسات كثيرة جداً في الدول الغربية بعضها يزعم أن سياسة الحد الأدنى للأجور قد تسبب زيادة البطالة في الدول التي تعمل بها وبعضها يزعم أن ذلك الأثر ضئيل لا يذكر.

#### سياسة الحد الأدنى من الأجور في الدول الصناعية

هناك دراسات كثيرة ومتعارضة حول هذا الموضوع نذكر مثالين منها، أحدهما معارض والآخر مؤيد، ففي دراسة أجراها جون عبيد وآخرون<sup>(١)</sup>، وجد أن الحد الأدنى للأجور في فرنسا مقيساً بأسعار عام ١٩٧٠م قد ارتفع من ١,٩٥ فرنك فرنسي في الساعة عام ١٩٥١م إلى ٦,٩٢ فرنكات في الساعة عام ١٩٩٤م، وبلغ الحد الأدنى للأجور في فرنسا عام ١٩٩٤ مقيساً بأسعار ١٩٩٧م أكثر من ٦,٥٠ دولارات في الساعة.

ومن أجل معرفة أثر ارتفاع الحد الأدنى للأجور فقد تتبع الباحثون سجلات العمال

الذين كانت أجورهم أعلى من الحد الأدنى للأجور قبل زيادته ولكن أجورهم كانت أقل من الحد الأدنى بعد الزيادة. وقد وجدت الدراسة أن زيادة مقدارها واحد في المائة في الحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى العاملين الفرنسيين بين سن ٢٥ - ٣٠ عاماً، يمكن أن تؤدي إلى تخفيض احتمال احتفاظهم بوظائفهم بمقدار ٤,٦ في المائة.

وبالعكس ففي الولايات المتحدة الأمريكية حيث بقي الحد الأدنى للأجور ثابتاً عند ٣,٣٥ دولارات في الساعة خلال معظم فترة الثمانينيات، استنتج عبود وزملاؤه أن انخفاض الحد الأدنى الحقيقي للأجور بمقدار واحد في المائة، بسبب التضخم، قد زاد احتمال احتفاظ الشباب بوظائفهم بمقدار ٢,٢٪، وعلى الجانب الآخر يجادل دافيد كارد وبول كروكمان<sup>(٢)</sup> في كتاب لهما أثار ضجة كبيرة وجدلاً واسعاً، أن زيادة الحد الأدنى للأجور ليس لها إلا أثر ضئيل في البطالة، لا بل أنهما يزعمان أن زيادة الحد الأدنى للأجور ربما ساعدت قليلاً على زيادة توظيف العمالة في المدى القصير، ويقدم الباحثان عدة تفسيرات لذلك منها أن باستطاعة الشركات زيادة أرباحها إذا دفعت لعمالها «أجوراً لا تتآكل» وإذا كان الأجر عالياً بدرجة كافية فإنه يعطي العامل حافزاً لأن يعمل كل ما في وسعه للحفاظ على وظيفته لأن تكلفته الفرصة بالنسبة إليه ستكون أعلى. وإذا زادت إنتاجية العمالة نتيجة زيادة الحد الأدنى للأجور فإن أصحاب الأعمال لن يحاولوا التخلص منهم<sup>(٣)</sup>.

ويبدو أنه مهما كانت حجج الفريق الأول قوية، إلا أن الجانب الأخلاقي والسياسي للموضوع أقوى من أن يؤخذ بها. وكنت قد وجهت سؤالاً إلى وزارة العمل الأمريكية بالبريد الإلكتروني حول العوامل التي تؤثر في تقرير مستوى الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة الأمريكية، وكان الجواب قصيراً جداً ومدعشاً، فحواه أن هناك دراسات كثيرة حول هذا الموضوع، ولكنه لا يوجد أساس علمي لتقرير هذه السياسة في الولايات المتحدة؛ وكانت الزيادة قبل الأخيرة للحد الأدنى للأجور في أمريكا عام ١٩٩٦م ثم ارتفع في سبتمبر من عام ١٩٩٧ من ٤,٧٥ دولارات في الساعة إلى ٥,١٥ دولارات وهو ما يعادل ٨٢٤ دولاراً في الشهر أو ما يساوي ٣٠٩٠ ريالاً سعودياً. وهناك

احتمال لأن يزداد الحد الأدنى للأجور في أمريكا بمقدار دولار آخر عام ٢٠٠٠م. وكانت بريطانيا قد أقرت أول قانون لها للحد الأدنى من الأجور في أبريل عام ١٩٩٩م وقد بلغ ٣,٦ جنيهات إسترلينية (٥,٦٢) دولارات في الساعة بالنسبة إلى العمال فوق سن الثانية والعشرين، وأقل من ذلك لمن هم أصغر منهم. ويبين الجدول رقم (١) الحد الأدنى للأجور في بعض الدول الصناعية.

### جدول رقم (١)

الحد الأدنى للأجور في الساعة في بعض الدول الصناعية  
(مقوماً بالجنيه الإسترليني والدولار)

الدولة	القيمة بالإسترليني	القيمة بالدولار*
أستراليا	٤,٧٧	٦,٩٦
بلجيكا	٤,٥٦	٦,٤٠
كندا	٣,٨٠	٥,٣٣
فرنسا	٣,٩٧	٥,٥٧
اليونان	٢,١٨	٣,٠٦
اليابان	٢,٤١	٣,٣٨
هولندا	٤,٢٧	٥,٩٩
نيوزيلندا	٣,١٨	٤,٤٦
البرتغال	١,٦٥	٢,١٩
إسبانيا	٢,١٠	٢,٩٥
أمريكا	٣,٦٧	٥,١٥

المصدر : Ibbc Onlin networke, March 31,1999

U.K Low Pay Commission, December, 1997

\* حسابات الكاتب.

ومن أجل تكوين فكرة عن مدى القيد الذي يشكله الحد الأدنى من الأجور على سوق العمل، فلابد من معرفة متوسط التعويضات التي يحصل عليها العامل في قطاع كقطاع التصنيع ومن ثم موازنة ما يحصل عليه فعلاً بالحد الأدنى من الأجور. وبين الجدول رقم (٢) التعويضات التي يحصل عليها العامل في قطاع التصنيع في تسع وعشرين دولة خلال الفترة من ١٩٧٥ إلى ١٩٩٧م، ولا يقصد بتعويضات العامل هنا

الأجور والرواتب

وحسب وإنما يضاف إن العامل في دول جنوب أوروبا وأفقرها (أي إلى ذلك أي مكافآت البرتغال واليونان وإسبانيا) يحصل على أقل من الحد أخرى بالإضافة إلى الأدنى للأجور وأقل تعويضات في القطاع الصناعي، مساهمة رب العمل وفي هذا دلالة على ارتباط الأجور بالإنتاجية. في التأمينات

الاجتماعية للعامل، وإذا أخذنا إحصائيات عام ١٩٩٧م من الجدول رقم (٢) فإنه يمكن استنتاج أن الفوارق بين مكافآت العمالة من دولة إلى أخرى تعكس الفارق في إنتاجية العامل كما يمكن أن تعكس جزئياً الزيادة في معدل التضخم ويكون ذلك حينما تنمو مكافآت العمالة بنسبة أكبر من نسبة النمو الإنتاجية مما ينعكس على زيادة تكلفة إنتاج الوحدة الواحدة من السلع والخدمات.

ونلاحظ من كل من الجدولين (١) و(٢) أن العامل في دول جنوب أوروبا وأفقرها (أي البرتغال واليونان وإسبانيا) يحصل على أقل من الحد الأدنى للأجور وأقل تعويضات في القطاع الصناعي، وفي هذا دلالة على ارتباط الأجر بالإنتاجية.

جدول رقم (٢)

متوسط تكلفة تعويض العامل بالدولار في الساعة الواحدة في القطاع الصناعي ككل  
في بعض الدول خلال الفترة من ١٩٨٧ إلى ١٩٩٧ م

١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٣	١٩٩١	١٩٨٩	١٩٨٧	الدولة
١٨,٢٤	١٧,١٩	١٦,٥١	١٥,٥٨	١٤,٣٢	١٣,٥٢	أمريكا
١,٧٥	١,٥١	٢,٤٠	١,٨٤	١,٤٣	١,٠٤	المكسيك
١٦,٠٠	١٥,٠٥	١٢,٤٩	١٣,٥٣	١٢,٤١	٩,٤٦	استراليا
٥,٤٢	٤,٨٢	٤,٢٩	٣,٥٨	٢,٧٩	٢,٠٩	هونج كونج *
١٢,٠٥	١٠,٥٤	٨,٨٢	٧,٧٩	٧,٦٩	٦,٣٤	فلسطين
١٩,٣٧	٢٣,٨٢	١٩,٢١	١٤,٦٧	١٢,٥٢	١٠,٧٩	اليابان
٧,٢٢	٧,٢٩	٥,٦٤	٤,٦١	٣,١٧	١,٥٩	كوريا
١١,٠٢	١٠,١١	٨,٠١	٨,٣٦	٧,٨٠	٦,٧٧	نيوزيلندا
٨,٢٤	٧,٣٣	٥,٢٥	٤,٣٥	٣,١٥	٢,٣١	سنغافورا
..	٠,٤٨	٠,٤٢	٠,٤٠	٠,٣١	٠,٣٠	سيرلانكا
٥,٨٩	٥,٩٢	٥,٢٣	٤,٣٦	٣,٥٢	٢,٢٦	تايبوان
٢١,٩٢	٢٥,٢١	٢٠,١٦	١٨,٠٩	١٤,١٦	١٣,٦٧	النمسا *
٢٢,٨٢	٢٦,٦٥	٢١,٤٤	١٩,٧٥	١٥,٤٨	١٥,٢٥	بلجيكا
٢٢,٠٢	٢٤,٠٧	١٩,١١	١٨,٣٩	١٤,٥٣	١٤,٦١	دنمارك
٢١,٤٤	٢٤,١٤	١٦,٦٣	٢١,٢٥	١٦,٨٥	١٣,٤٤	فنلندا
١٧,٩٧	٢٠,٠١	١٦,٧٩	١٥,٦٥	١٢,٩٥	١٢,٢٩	فرنسا
٢٨,٢٨	٣٢,٢٢	٢٥,٣٢	٢٢,٦٣	١٧,٦٦	١٦,٩١	ألمانيا *
..	٩,١٧	٧,٢٣	٦,٩٥	٥,٤٩	٤,٦١	اليونان
١٣,٥٧	١٣,٥٧	١١,٨٩	١١,٩١	٩,٦١	٩,٣١	إيرلندا
١٦,٧٤	١٦,٢١	١٥,٨٠	١٨,٣٢	١٤,٤٠	١٣,٠٢	إيطاليا
٠,٦١	٢٤,٠٢	٢٠,٠٨	١٨,١٣	١٥,٠٠	١٥,١٤	هولندا
٣,٧٢	٢٤,٣٨	٢٠,٢١	٢١,٦٣	١٨,٢٩	١٦,٧٩	النرويج
٥,٢٩	٥,٣٧	٤,٥٠	٤,٢٤	٢,٩٧	٢,٥٢	البرتغال
١٢,١٦	١٢,٨٨	١١,٦٢	١٢,٢٩	٨,٩٦	٧,٦٣	إسبانيا
٢٢,٢٤	٢١,٤٤	١٧,٥٩	٢٢,١٥	١٧,٥٢	١٥,١٢	السويد *
٢٤,١٩	٢٩,٣٠	٢٢,٦٣	٢١,٦٩	١٦,٧٣	١٧,٠٨	سويسرا
١٥,٤٧	١٣,٦٧	١٢,٤١	١٣,٧٤	١٠,٥٦	٩,٠٩	بريطانيا

■ المصدر : المكتب الأمريكي لإحصائيات العمالة، مايو ١٩٩٩م.

■ ملاحظات :

- \* هونج كونج: معدل بعض الصناعات المختارة في قطاع التصنيع
- \* النمسا: يستثنى المصنوعات اليدوية، والطباعة والنشر، ومصنوعات متنوعة.
- \* فنلندا: تشمل المناجم ومحطات القوة الكهربائية، هناك انقطاع في السلسلة عام ١٩٩٤م.
- \* ألمانيا: (ألمانيا الغربية سابقاً) وتستثنى الصناعات اليدوية.
- \* السويد: انقطاع السلسلة عام ١٩٩٤م

ويوضح الجدول رقم (٣) النسبة بين الحد الأدنى للأجور (في الدول التي توفرت عنها هذه المعلومات) الى تعويضات العامل في الساعة الواحدة. وكلما كانت هذه النسبة عالية كان ذلك دلالة على درجة القيد الذي تفرضه سياسة الحد الأدنى للأجور على سوق العمل.

ويوضح الجدول رقم (٣) أن هذه النسبة أعلى ما تكون في استراليا وأدناها في اليابان، وعلى الرغم من أن تعويضات العامل في اليابان أعلى منها في الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أن الحد الأدنى للأجور في اليابان أقل بكثير مما هو عليه في الولايات المتحدة الأمريكية، لا بل هو أقرب إلى معدلات جنوب أوروبا. وربما يفسر ذلك بأن درجة الأمان الوظيفي ومعدلات البطالة المتدنية في اليابان بالنسبة إلى أوروبا وأمريكا لا تحتم رفع الحد الأدنى للأجور. ومن أجل معرفة البطالة في المملكة لا بد من معرفة معدلاتها في الأثر المستقبلي للحد الأدنى من أجل معرفة الأثر المستقبلي للحد الأدنى من الأجور البطالة وأنواعها، فالتقديرات المتحفظة تنزل بها نحو على البطالة في المملكة العربية

السعودية فلا بد من معرفة معدلاتها في الوقت الحاضر، ولا تتوافر إحصاءات دقيقة عن البطالة وأنواعها في المملكة. فالتقديرات المتحفظة تنزل بها إلى نحو ١٣٪ وترتفع هذه



النسبة بتقديرات أخرى إلى نحو ٢٧٪. ولذلك فإن من المهم محاولة استكشاف الآثار المتوقعة على اقتصاد المملكة لسياسة الحد الأدنى للأجور. ولكن قبل ذلك فمن المناسب معرفة الحكم الشرعي لمثل هذه السياسة .

جدول رقم (٣)

الحد الأدنى للأجور كنسبة مئوية من مكافأة العامل في القطاع الصناعي للدول التي توفرت عنها معلومات عن الحد الأدنى للأجور لعام ١٩٩٧م

الدولة	النسبة المئوية
أمريكا	٢٨, ٢٣
كندا	٣٢, ٢١
استراليا	٤١, ٨١
اليابان	١٧, ٤٥
نيوزيلندا	٤٠, ٤٧
بلجيكا	٢٨, ٠٥
فرنسا	٣١, ٠٠
اليونان	٣١, ٩٢
هولندا	٢٩, ٠٦
البرتغال	٤١, ٤٠
اسبانيا	٢٤, ٢٦
بريطانيا	٣٢, ٥٢

\* الحد الأدنى للأجور في اليونان كنسبة من مكافأة العامل في القطاع الصناعي عام ١٩٩٦م

■ المصدر : حسابات الكاتب من جدول (١) ، (٢).

### الجانب الشرعي لسياسة الحد الأدنى من الأجور

من الناحية الفقهية فإن لمسألة الحد الأدنى من الأجور جانبين، أولهما حكم وضع حد أدنى للأجور؟ والآخر ما هو الضابط لهذا الحد إذا افترضنا الحكم بالجواز؟

ولا شك أن تحديد الأجور يعد نوعاً من التسعير، وقد اختلف الفقهاء في جوازه، ويستند كل من الفريقين إلى الدليل نفسه في دعم رأيه. ففي الحديث الصحيح عن أنس رضي الله عنه أنه قال : غلا السعر على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالوا: يا رسول الله اسعر لنا فقال : « إن الله هو المسعر القابض الباسط الرازق. وإنني لأرجو أن ألقى ربي وليس أحد منكم يطلبني بمظلمة في دم ولا مال » رواه الخمسة إلا النسائي. وهذا لفظ الترمذي وقال هذا حديث حسن صحيح.

وفي سنن أبي داود عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رجلاً جاء فقال: يا رسول الله سعر. فقال: بل أدعو، ثم جاء رجل فقال يا رسول الله سعر فقال : « بل الله يخفض ويرفع وإنني لأرجو الله أن ألقى ربي وليس لأحد عندي مظلمة ». وقد رأى فريق من الفقهاء أن الحديثين نصاً في عدم جواز التسعير، ورأى آخرون أن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يقل « لا تسعروا » وإنما قال « إن الله هو القابض والباسط... إلخ » وغاية ما فيه تفويض الأمر لرب العالمين. وقد توسط آخرون فقالوا إن الأصل هو عدم جواز التسعر إلا أنه يجوز إذا اقتضت الضرورة ذلك (٤).

ومعلوم أن الأحكام المتعلقة بالثروات كأحكام الزكاة والموارث وحياسة الأرض

والغنائم والفقير ومنع الربا	معلوم أن الأحكام المتعلقة بالثروات كأحكام الزكاة
إنما يقصد بها إذابة	والموارث وحياسة الأرض والغنائم والفقير ومنع الربا
الفوارق الاقتصادية بين	إنما يقصد بها إذابة الفوارق الاقتصادية بين أفراد
أفراد المجتمع وكذلك	المجتمع وكذلك التشريع بوضع حد أدنى للأجور.
التشريع بوضع حد أدنى	
للأجور. والفارق بين تلك	

الأحكام النصية وهذا الحكم الاجتهادي أن الأحكام الأولى لا تشكل قيداً على النشاط الاقتصادي ولا تؤثر سلباً في تكلفته أو ربحه قبل ابتدائه وإن كانت تؤثر في توزيع نتائجه لاحقاً. أما الثاني (أي التسعير عموماً) فهو قيد مبدئي على أي نشاط اقتصادي ويؤثر في مستوى التكلفة والربح، ولذلك فلا بد من اعتبار الحكم بالتسعير على الأجور وغيرها أحكاماً استثنائية تخضع للمراجعة من وقت لآخر. على أن الحد الأدنى للأجور هو أصعبها على المراجعة لأسباب اجتماعية وسياسية.

ولمعرفة الضابط للحد الأدنى للأجور فلا بد من معرفة حد الكفاية، واحسب أنه يمكن الاسترشاد في ذلك من معرفة الحوائج الأصلية المعتبرة للإنسان شرعاً. وقد قال الفقهاء إن الفضل عن الحوائج الأصلية شرط في وجوب الزكاة. ويقول الدكتور يوسف القرضاوي في كتابه فقه الزكاة «إن الحاجات الأصلية ما لا غنى للإنسان عنه في بقائه كمأكله وملبسه ومشربه ومسكنه وما يعينه على ذلك من كتب علمه وفنه وأدوات حرفته ونحو ذلك»<sup>(٥)</sup> (ص ١٥٢) ويقول أيضاً «الحاجات الأصلية قد تتغير وتتطور بتغير الزمان والبيئات والأحوال، والأولى أن تترك لتقدير أهل الرأي واجتهاد أولي الأمر» (ص ١٥٣) وبناء على هذا الرأي فإننا نرى أن الحد الأدنى من الأجور هو ما يبلغ وإذا كان الإغناء عن السؤال واجباً عند بعض الفقهاء عند تقدير كم يعطي المحتاج من الزكاة، فإننا نرى أن الإغناء عن طريق أجر مكتسب هو أولى وبكرامة الإنسان أليق.

بالإنسان حاجاته الأصلية من غير حاجة إلى السؤال أو الزكاة أو الاقتراض لبلاغ وسد هذه الحاجات. وإذا كان الإغناء عن السؤال واجباً عند بعض الفقهاء عند تقدير كم يعطي المحتاج من الزكاة، فإننا نرى أن الإغناء عن طريق أجر مكتسب هو أولى وبكرامة الإنسان أليق.

وهناك حاجات أصلية للفرد يلبسها المجتمع ككل نحو أفرادهم إما بطريقة رسمية (أي عن طريق المنافع العامة التي توفرها الحكومات) أو بطريقة شعبية (أي عن طريق

الهيئات الاجتماعية والمنظمات الخيرية). ويقدر ما يتوفر للفرد من خدمات مجتمعة بقدر ما ينزل حقه في الحد الأدنى من الأجر المكتسب. وقد نشأ في عصرنا حاجات لم تكن معروفة من قبل كالحاجة إلى الكهرباء والهاتف والمواصلات (خاصة أو عامة) فهذه حاجات أحسب أنها اليوم من الحاجات الأصلية للإنسان فلا بد من احتسابها عند تقدير الحد الأدنى للأجور. أما ما تقوم به الحكومات على وجه الكفاية كالتعليم والصحة فإنه لا يكون داخلاً فيها.

### إمكانية تطبيق الحد الأدنى للأجور في المملكة

بدأت الحكومة السعودية بعض الخطوات في هذا المجال، إذ أقر مجلس القوى العاملة تكليف فريق من أساتذة جامعة الملك سعود بوضع دراسة حول هذا الموضوع<sup>(٦)</sup>. وكانت سلطنة عمان قد أقرت قانوناً يحدد الحد الأدنى للأجور بمائة ريال عماني في الشهر وهو ما يعادل ٢٦٠ دولاراً، كما نص القرار العماني على أن يقوم صاحب العمل بتوفير سكن ووسيلة مواصلات لعماله أو بدل سكن يعادل عشرين ريالاً عمانياً<sup>(٧)</sup> أي أن الحد الأدنى للأجور في عمان سيصبح ما يعادل ٣١٢ دولاراً (١١٧٠ ريالاً سعودياً) في الشهر. غير أنه يلاحظ على القرار العماني أنه ينص على تطبيق سياسة الحد الأدنى من الأجور في القطاع الخاص وعلى العمالة المواطنة فحسب. وهذا وإن كان سيزيد من إقبال العمالة المواطنة على العمل في القطاع الخاص إلا أنه قد يؤدي إلى أثر معاكس بالنسبة إلى طلب القطاع الخاص على العمالة المواطنة. ذلك أنه كلما كانت العمالة الأجنبية أرخص نسبياً من مثلتها الوطنية، كانت الأولى مفضلة على الثانية. وهذا أمر إن استمر فسيفاقم من مشكلة البطالة بين المواطنين، ولذلك فإنه سيكون أقرب إلى الحكمة لو أن القانون لم يفرق بين المواطن والأجنبي في هذا المجال. وسياسة الحد الأدنى للأجور ليست هي السبيل الوحيد لرفع التكلفة النسبية للعمالة الأجنبية إذ يمكن فرض ضريبة سنوية على أصحاب المنشآت الاقتصادية مقابل كل عامل تحتفظ به المنشأة إذا زاد عدد العمال الأجانب فيها عن عدد معين أو نسبة معينة. وفي الشركات ذات رأس المال الأجنبي أو التي يشارك فيها رأس المال الأجنبي يمكن إعطاء حوافر ضريبية حسب صيغة معينة لزيادة نسبة العمالة السعودية لديها، على أن ترتبط هذه الحوافر بنوعية

العمل الفعلي وليس مجرد العدد أي أن سياسة السعودية تحتاج إلى إجراءات الجزرة والعصا في آن واحد. ويبدو أن هناك خلطاً بين سياسة توطين العمالة التي يقصد بها مكافحة البطالة بين المواطنين وسياسة الحد الأدنى من الأجور والتي يقصد بها المساعدة على حصول العاملين على دخل يكفي لسد حاجاتهم الأساسية كحد أدنى. وعلى الرغم من وجود علاقة بين القضيتين إلا أنهما ليستا بالضرورة قضية واحدة. إذ ربما يمكن اتخاذ إجراءات لتوطين العمالة دون اتباع أي سياسة فيما يتعلق بتحديد الأجور. وبالعكس فإنه يمكن اتباع سياسة معينة نحو الأجور دون اتباع سياسة محددة نحو التوطين. ولكن لما كانت كلتا القضيتين على درجة كبيرة من الأهمية الاجتماعية والاقتصادية فإنه يجب الحذر من أن تؤدي محاولة حل قضية إلى تفاقم الأخرى. وعند وجود درجة عالية من تركيز

ملكية الثروة في بلدٍ ما فإن هذا على الرغم من وجود علاقة بين قضيتي الحد يخلق درجة من إحتكار المشتري الأدنى من الأجور وسياسة توطين العمالة، لخدمات العمالة فضلاً عن أنه إلا أنهما ليستا بالضرورة قضية واحدة. يمكن أن يخفف من المستوى

العام للاستثمار. وكلا العاملين يضغط على مستوى الأجور نحو الأسفل. مما يؤدي إلى زيادة الحاجة إلى وضع تشريع لسياسة الحد الأدنى للأجور.

على أن رفع تكلفة العمالة، سعودية كانت أو أجنبية لا تخلو من محاذير فارتفاع تكلفة الإنتاج يؤثر في القدرة التنافسية لصادراتنا إلى الخارج وربما أدى إلى إضعاف قدرتنا على اجتذاب رؤوس أموال أجنبية، لا بل لقد أوردت الصحف المحلية خيراً عن تدمير رجال الأعمال السعوديين من رفع تكلفة العمالة الأجنبية عن طريق رفع رسوم التأشيرات والإقامات، موضحين أن بعضهم سيضطر إلى نقل استثماراتهم إلى بعض الدول المجاورة. (الشرق الأوسط ١٠ رجب ١٤٢٠ هـ الموافق ١٩/١٠/١٩٩٩، العدد ٧٦٣٠) وليس من الواضح مدى جدية هذا الخطر ولكنه أمر لا يمكن إغفاله، إذ إن من شأن كل هذه العوامل مفاومة مشكلة البطالة عندنا.

ويمكن تحفيز القطاع الخاص نحو سعودة المزيد من الوظائف بالعمل، مثلاً، على إعادة كافة الرسوم التي استوفيت من صاحب العمل نظير استقدام وتشغيل كل عامل أجنبي إذا حل محله عامل سعودي، وبالطبع فإنه يمكن وضع ضوابط أخرى لمثل هذا الإجراء، كمرور فترة زمنية كافية على توظيف السعودي قبل إعادة الرسوم إلى صاحب المنشأة وذلك للتأكد من الجدوية في السعودة. وأحسب أن إجراء كهذا هو أكثر عملية من فكرة إنشاء صندوق لتدريب العمالة السعودية يتم تمويله من رسوم التأشيرات والإقامات. فالحافز الذاتي للسعودة في الإجراء الذي نقترحه سيكون أقوى. ولا شك منه عند إنشاء صندوق عام قد يستفيد منه بعض رجال الأعمال وقد لا يستفيد منه آخرون.

على أنه يمكن أن يكون لسياسة الحد الأدنى من الأجور أثر سببي بالغ على سياسة التعليم والتدريب في البلاد. إذ كلما ارتفع الحد الأدنى للأجور ارتفعت تكلفة فرصة البقاء على مقاعد الدراسة (Opportunity Cost) وكان ذلك مغرباً للطلاب بترك مقاعد الدراسة في فترة مبكرة والاتجاه إلى سوق العمل. وتذكر ورقة عمل وزارة الداخلية السعودية أن ٢٧,٩٪ من الداخلين السعوديين الجدد إلى سوق العمل خلال فترة خطة التنمية الخامسة

(١٤١٠-١٤١٥هـ) هم من يمكن أن يكون لسياسة الحد الأدنى من الأجور المتسربين من المرحلة أثر سببي بالغ على سياسة التعليم والتدريب في الإبتدائية<sup>(٦)</sup>. ولذلك فإننا نرى أن تنص سياسة التعليم في البلاد على حد

أدنى من سنوات الدراسة لأي عمل كان واتخاذ الإجراءات الكفيلة بذلك كعدم استخراج بطاقة أحوال مدنية لمن لم يكملوا تلك السنوات. وقد يكون تطبيق هذه السياسة أمراً صعباً من الناحية العملية إلا أنه لا بد من البحث في أسباب التسرب من التعليم وعلاجها.

ويمكن استخدام سياسة الحد الأدنى للأجور لتشجيع السعوديين على الانخراط في

أعمال لا يقبلون عليها عادة. وقد يعني هذا وجود أكثر من حد واحد للأجور. ومن أجل الحد من تسرب التلاميذ من المدارس فإنه يمكن جعل الحد الأدنى للأجور من هم دون الثامنة عشرة أقل مما هو لمن هم أكبر منهم. وهذا التعدد في الحد الأدنى للأجور معمول به في القانون الجديد في بريطانيا. ويبدو أن الهدف منه هو حماية الأشخاص الأصغر سناً إذ أثبتت الدراسات الميدانية بالولايات المتحدة الأمريكية أن المراهقين هم أكثر الفئات تضرراً من سياسة الحد الأدنى للأجور. كما أن وجود حد أدنى لأجورهم هو أقل من ذلك المحدد للكبار يعني دافعاً أقل لترك مقاعد الدراسة.

وما دمنا نرى أن سياسة الحد الأدنى للأجور يجب أن تطبق على المواطنين وغيرهم فلا بد من ملاحظة أن هناك أموراً توجد عندنا ولا توجد في دول أخرى كتكلفة استقدام العامل الأجنبي وبدل السكن والمواصلات له (عيناً ونقداً) وينبغي أخذ هذه التكاليف في الحسبان عند وضع سياسة الحد الأدنى للأجور للمواطنين ولغيرهم إذ سيكون هناك فارق ظاهري وليس حقيقياً بين الحدين.

وأياً كان الحال فإنه لا بد من تحديد الحاجات الضرورية للإنسان في مجتمعنا وكم تتكلف في الشهر الواحد ومن ثم يمكن معرفة الحد الأدنى الضروري للكسب عند عدد ساعات وأيام عمل معتادة للفرد. ويوضح التقرير السنوي لمؤسسة النقد العربي السعودي (١٤١٩ / ١٩٩٨م) أن متوسط الإنفاق الشهري للأسرة السعودية في المدن

العشر الرئيسية هو بين ٢٥٠٠ و ١٠٠٠٠ ريال. ولكن هذه الشريحة واسعة جداً ويمكن القول إن الحد الأدنى لهذه الشريحة يمثل أكثر قليلاً من الحد الأدنى لدخل الأسرة في السعودية. والسبب في اعتبارنا له كذلك هو أن موظف المرتبة الثانية في الوظائف الكتابية في الحكومة يفترض أنه حاصل على شهادة الكفاءة المتوسطة وراتبها ١٨٢٥

ريالاً بالإضافة إلى ٤٠٠ ريال بدل مواصلات. وهو ما يساوي ٢٢٢٥ ريالاً قبل حسم التقاعد. فإذا قسمنا هذا الرقم على عدد ساعات العمل في القطاع الحكومي في الشهر (١٥٥ ساعة) كان الأجر ١٤,٣٥ ريالاً في الساعة. ولكن لما كانت نسبة التسرب من التعليم العام عندنا كبيرة، وافترضنا أن أي عامل سعودي لابد وأن يكون حاصلًا على الشهادة الابتدائية على الأقل، ونزلنا بالأجر الشهري بمقدار ٦٣٠ ريالاً (وهو الفرق في الراتب بين موظف بالكفاءة المتوسطة وآخر بالثانوية العامة) كان راتب حامل الابتدائية هو ١٥٩٠ ريالاً، أو ما يعادل ١٠,٣٢ ريالاً في الساعة. وإذا اعتبرنا سنة ١٩٨٨ هي سنة الأساس لقياس الرقم القياسي لتكاليف المعيشة فإن ما كان يكلف الأسرة ٢٥٠٠ ريال في تلك السنة أصبح يكلفها ٢٩١٥,٥ ريالاً في الربع الأول من عام ١٩٩٨، حيث أصبح الرقم القياسي للمعيشة في ذلك الوقت هو ١١٦,٧

ولا تتوفر إحصائيات معلنة عن معدلات الأجور في القطاع الخاص. إلا أن مبلغ ١٦٠٠ ريال للعمالة منخفضة المهارة يبدو أعلى مما يمكن توقعه. وقد يقول قائل إن تطبيق الحد الأدنى للأجور نفسه على كل من القطاعين العام والخاص فيه نوع من الظلم للأخير. فالقطاع العام لا يهدف إلى الربح وهو أقدر بكثير على إيجاد مصادر للدخل من أي شركة في القطاع الخاص مهما كبرت. ولكن هذا القول غير دقيق. إذ بينما يعمل الموظف الحكومي ١٥٥ ساعة في الشهر يعمل الموظف في القطاع الخاص ٢٠٨ ساعات (٢٦ يوم عمل  $\times$  ٨ ساعات في اليوم). وهذا فارق كبير جداً، ينزل بأجر العامل في القطاع الخاص إلى ٧,٦٩ ريالاً في الساعة. أو ما يعادل ساعات عمل موظف القطاع الحكومي تقل ٢,٠٥ دولار في الساعة. أي إن بنسبة ٣٤٪ عن ساعات عمل موظف ساعات عمل موظف القطاع الخاص ويزيد عنه أجره بالنسبة الحكومي تقل بنسبة ٣٤٪ عن نفسها، إذا تساوى في الأجر الشهري. ساعات عمل موظف القطاع الخاص ويزيد عنه أجره بالنسبة نفسها، إذا تساوى في الأجر الشهري. وإذا افترضنا أن الحد الأدنى لتوسط سلة إنفاق الأسرة سيصل إلى ٣٠٠٠ ريال بنهاية عام ١٩٩٩، فإن



حدا أدنى للأجور مقداره ١٦٠٠ سيكون أكثر قليلاً من نصف ذلك المتوسط. وهذه الأرقام لا تأخذ في الحسبان قيام الحكومة برفع أسعار بعض الخدمات والسلع التي تقدمها للجمهور بنسب كبيرة ومتتالية.

إن المعضلة الكبرى بالنسبة إلى موضوع الحد الأدنى للأجور هو وجود تضاد بين العامل الإنتاجي والعامل الإنساني، فأولهما يدعو إلى تخفيض الحد الأدنى، لا بل وإلغائه خشية تفاقم مشكلة البطالة، وأما الآخر فيدعو إلى تشريع ذلك الحد، حفاظاً على كرامة الإنسان وتحقيقاً غير مباشر لمعاني التراحم في المجتمع.

ولكن هل هذا كل شيء؟ من المهم جداً معرفة كم وكيف ستأثر قطاعات الاقتصاد المختلفة بهذه السياسة إن طبقت وأين يراد البدء بتطبيقها وعلى أي مراحل. فمثلاً قد لا يكون ضرورياً تطبيق هذه

السياسة على بعض الأعمال التي يقل احتمال إقبال السعوديين كخدم وسائقي المنازل، وقد تكون المنشآت الصغيرة أقل قدرة على تحمل عواقب سياسة كهذه، في الوقت الحاضر على الأقل، وأحسب أن أول القطاعات تأثراً

من الضروري ملاحظة أن إصلاح الوضع بالنسبة إلى البطالة أو توزيع الدخل لا يركز على سياسة واحدة فحسب وإنما يجب أن يكون ضمن برنامج متكامل للإصلاح الاقتصادي والإداري والتعليمي.

بهذه السياسة لو طبقت هو قطاع الخدمات غير المالية عموماً كعمال محلات التجزئة والفنادق، والمطاعم، والأعمال المكتبية، وأعمال النظافة والحراسة. على أنه من الضروري ملاحظة أن إصلاح الوضع بالنسبة إلى البطالة أو توزيع الدخل لا يركز على سياسة واحدة فحسب وإنما يجب أن يكون ضمن برنامج متكامل للإصلاح الاقتصادي والإداري والتعليمي.

### المراجع

- ١- الشرق الأوسط، العدد ٧١٥٨، السبت ٤/٧/١٩٩٨م.
- ٢- الشرق الأوسط، العدد ٧٦٣٠، الثلاثاء، ١٠ رجب ١٤٢٠هـ الموافق ١٩/١٠/١٩٩٩م.
- ٣- الاقتصادية، العدد ١٨٤٧، الأربعاء ١٠/٥/١٤١٩هـ.
- ٤- العمالة وقضايا السعودة، ورقة عمل، وزارة الداخلية السعودية، ندوة توظيف العمالة الوطنية، الرياض، رجب ١٤١٦هـ، ديسمبر ١٩٩٥م.
- ٥- محمد الأشقر، حكم التسعير في الإسلام، المجتمع، العدد ٦٠٣، ٢٣/٣/١٤٠٣هـ.
- ٦- يوسف القرضاوي، فقه الزكاة، الجزء الأول، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة العشر، ١٤١٢هـ/١٩٩١م، السنوي ١
- ٧- التقرير الرابع والثلاثون لمؤسسة النقد العربي السعودي (١٤١٩/١٩٩٨م)
- 8- Abowd, John, et al, NBER Working Paper No. 61111
- 9- Card, David and Paul Krugman, Myth and measurement: The New Economics of the Minimum Wage, "Princeton: Princeton University Press, 1995.
- 10- Hargrave, Elizabeth "Book Review", LBJ Journal of Public Affairs, 1996.
- 11- UK Low Pay Commission, December, 1997.
- 12- U.S. Bureau of Labor Statistics, May 1999.

the  
**SAUDI ECONOMIC**  
j o u r n a l

A quarterly journal published by The Centre of Economic Studies -Riyadh

Volume 1, No.4, Spring 2000

**Saudi Economy: Privatization or Positive Response to Globalization**

Ehsan Abu- Helaigah



**The Current and Future Saudi Agricultural Support in The Framework of Accession of Kingdom to The World Trade Organization**

Bassim A. AL Ibrahim



**Prospects For Minimum Wage Legislation in Saudi Arabia**

Usamah Ahmed Uthman



**The Public and Private Sectors in Health Services in Saudi Arabia**

Mohammed Hamid Abdallah



**The Electronic Trading System in The Saudi Stock Market**

Mohammed I. Al-Suhaibani

---

## Prospects For Minimum Wage Legislation in Saudi Arabia ✓

*By :Usamah Ahmed Uthman*

The major problem with minimum wages is the conflict between efficiency and human considerations. There are many contradicting studies in the industrial countries about this issue. in Saudi Arabia, it should be noted that the application of this policy on Saudi alone may increase the relative cost of workers Also an exaggerated minimum wage, will increase the opportunity cost of Saudi youth to go to school, and thus may reduce their productivity. Both factors may deteriorate the unemployment problem among Saudis. These difficulties, however, may not eliminate totally the need for such legislation in Saudi Arabia