

هل يستفيد العامل من تطبيق الحد الأدنى للأجور؟

السخاء المفرط في الأجر قد يدفع أصحاب العمل إلى تقليص الوظائف
بيابورن سادسريوييون وغابرييل سرور



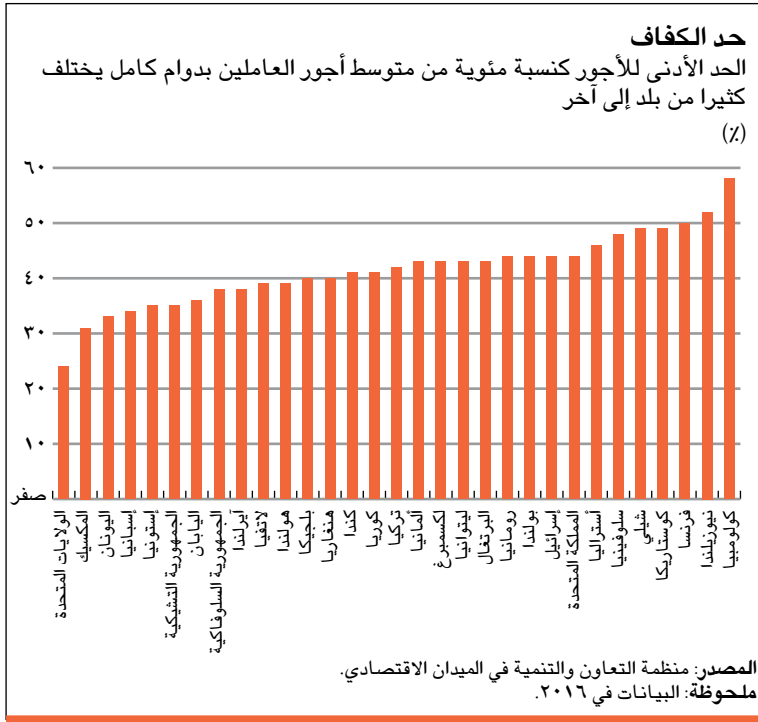
التأثير على الرفاهية

هل يعود رفع الحد الأدنى للأجور فعليا بالمنفعة على العمالة منخفضة الدخل؟ يتوقف الأمر على عدة عوامل. أولاً، قد لا يمثل أصحاب العمل لقانون الحد الأدنى للأجور، فإذا لم يحصل العامل بالفعل على ذلك الحد الأدنى، أو إذا لم يتجاوز القانون كونه حبراً على ورق، لن تكون للأمر أهمية. على سبيل المثال، في البلدان ذات اقتصادات الظل الكبيرة، غالباً ما يعطي أصحاب العمل للعاملين مبالغ إضافية على الأجر من تحت الطاولة وتُعرف أحياناً باسم «مدفوعات الأطراف» لتجنب الضرائب أو تكلفة منح المزايا. وفي هذه الحالة، قد يكون رد فعل صاحب العمل إزاء رفع الحد الأدنى للأجور هو تخفيض مدفوعات الأطراف، دون أن يطرأ أي تغيير في التعويضات ككل. وقد يلجأ أصحاب العمل كذلك إلى إبلاغ عدد ساعات عمل أقل مما اشتغله العاملون بالفعل، وهو ما يؤدي كذلك إلى عدم تغيير الأجر ككل. أو قد لا يبلغ صاحب العمل عن الوظيفة على الإطلاق، متجنباً بالتالي قانون الحد الأدنى للأجور بأكمله.

وثانياً، حتى عندما تحترم لوائح الحد الأدنى للأجور تماماً، قد يقع الدخل الإضافي تحت طائلة ضرائب التأمين

تطبق **كل البلدان تقريباً** حداً أدنى للأجور. غير أن التفاصيل تختلف فيما بينها، فبعض البلدان، مثل فرنسا، تطبق الحد الأدنى الثابت المعمم على مستوى الاقتصاد ككل، بينما تميز بلدان أخرى، مثل نيوزيلندا وجنوب إفريقيا، بين القطاعات وأنواع العمالة. وعادة ما تحدد الحكومة الحد الأدنى للأجور وتُعيد النظر فيه بانتظام بالتشاور مع مؤسسات الأعمال والهيئات العمالية (راجع الرسم البياني).

ويستند الحد الأدنى للأجور إلى مبررات أخلاقية واجتماعية واقتصادية، لكن الهدف الشامل منه هو زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى رفاهية العمالة ذات الأجور المنخفضة، مع الحد كذلك من عدم المساواة وتعزيز الشمول الاجتماعي. ويرى النقاد عكس ذلك حيث يقولون إن الحد الأدنى للأجور لا يحسن مستوى الرفاهية الاجتماعية وإنما يأتي بنتائج عكسية لأنه يفضي إلى اضطراب السوق أمام العمالة. ويرون أن هناك وسائل أخرى لتقديم المساعدة الاجتماعية تتسم بأنها أدق في استهداف المستحقين وأقل إحداثاً للتشوهات.



الاجتماعي والعمل، مما يحد من تأثير الزيادة على الأجر الصافي بعد الضرائب. وأخيرا، قد يوازن أصحاب العمل ارتفاع الحد الأدنى للأجور بالحد من المزايا التي يمنحونها أو تقليل ساعات العمل أو تسريح الموظفين لتقليل التكاليف.

التأثير على توظيف العمالة

يدخل التأثير المحتمل على توظيف العمالة في صميم الجدل الدائر حول سياسة الحد الأدنى للأجور ويظل موضوعا خلافيا. فإذا نُفِذَ الحد الأدنى ورفُعت الأجور في الأسواق التنافسية إلى مستويات أعلى من تلك السائدة، سوف تمتنع بعض الشركات عن دفع أجور أعلى وتتجه إلى تسريح العمالة، هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى، ربما تكون الأسواق غير تنافسية. فعلى سبيل المثال، ربما تكون الشركة التي تنفرد بوضعية صاحب العمل الوحيد في سوق معينة قادرة على فرض أجور أقل من تلك الأجور المتاحة في ظل المنافسة. وفي هذه الحالة، فإن تطبيق الحد الأدنى للأجور يمكن أن يزيد دخل العمالة دون تخفيض فرص العمل. وبالفعل، قد يجذب ارتفاع الأجور مزيدا من العمالة ويزيد بالتالي من فرص العمل.

ولم تستطع البحوث التي امتدت لعدة عقود أن تتوصل إلى حل لهذا الجدل. وتقول بعض الدراسات إن الحد الأدنى للأجور يعود بمنافع كبيرة على العمالة، بينما تجد دراسات أخرى أن هناك ضررا ينشأ عنه. ولم يتوصل كثير من الدراسات إلى نتائج قاطعة حول هذه المسألة.

ومع هذا، يبدو أن هناك قدرا متزايدا من الإجماع على أنه عندما يكون الحد الأدنى للأجور في مستوى معتدل، يكون ذا تأثير سلبي طفيف على توظيف العمالة. وتوصلت البحوث الأخيرة بوجه عام إلى أن حجم التغير في توظيف العمالة نتيجة رفع الحد الأدنى للأجور يصل إلى الصفر تقريبا، رغم أن الضرر قد يلحق بمزيد من الفئات الضعيفة، كالعمالة متدنية المهارات والعمالة الشابة. وأحد التفسيرات المعقولة للأثار المحدودة على الوظائف هو أن الحد الأدنى للأجور، في المستويات المعتدلة، لا يشكل سوى نسبة صغيرة من التكاليف الإجمالية التي يتحملها صاحب العمل؛ لذا فإن الشركات يمكنها أن تستوعب الرفع بوسائل متنوعة خلاف خفض المرتبات. ومن الخيارات المطروحة تخفيض التكاليف التي ليست لها علاقة بالأجور، ورفع الأسعار، وزيادة الإنتاجية، وقبول فكرة تحقيق أرباح أقل.

التأثير على عدم المساواة

هناك حافظ جوهري آخر لاعتماد سياسات الحد الأدنى للأجور وهو تخفيض عدم المساواة في الدخل بتحسين أوضاع الفئات في أدنى منحنى توزيع الأجور. ويتبين من الدراسات التجريبية أن رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي في الغالب إلى تضيق التفاوت في مستويات الأجور، وإن كان لا يشكل سوى جزء من الجهود الأوسع على مستوى السياسات نحو تخفيف حدة الفقر بشكل كبير.

ومع هذا، هناك حدود لما يمكن أن يحققه الحد الأدنى للأجور. فرفع هذا الحد الأدنى إلى مستويات عالية للغاية يمكن أن يفضي إلى فقدان كثير من الوظائف، وبالتالي تكون آثاره التوزيعية غير مقبولة. ومع فقدان أصحاب الدخل المنخفض وظائفهم، تتسع هوة عدم المساواة. وإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى رفع هيكل الأجور ككل، دون إحداث أي تغيير يُذكر في درجة تفاوت الدخل لأن الشركات ترغب في منح تعويضات أفضل لأكثر عاملها إنتاجية.

ما هو المستوى المناسب؟

لنفترض إذن أن الحد الأدنى للأجور المنخفض مفيد بينما الحد الأدنى المرتفع ضار. فما هو المستوى الأمثل؟ هناك القليل من الدراسات يعالج هذه المسألة بشكل مباشر، لكن الدراسات التي تتناول هذه المسألة تخلص إلى النسبة الأمثل تتراوح بين ٢٥٪ و ٥٠٪ من متوسط الأجور. وفي الواقع العملي، ينبغي ضبط سياسات الحد الأدنى للأجور للحفاظ على نمو الأجور بشكل عام بما يتماشى مع مكاسب الإنتاجية. ويدعم هذا الرأي ابتعاد عملية تحديد الحد الأدنى للأجور عن أيدي السياسيين ووضعها في يد خبراء مستقلين. **FD**

بيابورن سادسري و**بيبون اقتصادي** أول في إدارة آسيا والمحيط الهادئ بصندوق النقد الدولي، و**غابرييل سرور** اقتصادي أول في الإدارة الإفريقية بصندوق النقد الدولي.