

السلم المتحرك للرواتب والأجور

ضياء احمد حسين الساعدي

باحث دكتوراه في كلية الحقوق جامعة المنصورة

dyi046046aa@gmail.com

المستخلص

أن السلم المتحرك هو طريقة لأعاده تقييم الرواتب آلياً تبعاً لتطور بعض المؤشرات الاقتصادية والغاية المتغية منه تأمين تطور مماثل لمداخل الموظفين والمتقاعدين وكلف المعيشة والمحافظة على الراتب الفعلي والأجور , هذا ويتفق المختصون بلا شذوذ على ان هناك عدة طرق لأعاده تقييم الرواتب والأجور, وهي تعديل آلي عند كل تغيير يطرأ على المؤشر المعتمد وهذا مطبق في فرنسا اذ يتم تحديد الحد الأدنى اللازم للمعيشة والمسمى بالسُميك وربط الرواتب والأجور به , فاذا ارتفع بنسبة معينة زادت الرواتب بنفس النسبة , وبهذا تبقى الرواتب محافظة على قوتها الشرائية , حيث يعد تحديد الحد الأدنى للراتب والأجور من الضمانات المهمة التي يقرها المشرع في قوانين الخدمة المدنية والقوانين المتعلقة بها في ضوء المعايير المعتمدة واهم الاعتبارات التي تدخل في تقرير هذا الحد بحيث يتناسب مع الوضع الاقتصادي العام ومراعاة تطوره من خلال اعادة النظر دورياً في زيادته بما يتلاءم مع تغير وضع الموظف ومركزه العام . كذلك تعديل الرواتب والأجور في فترات ثابتة وعلى وفق التغيرات التي يسجلها المؤشر , تعديل الرواتب والأجور بمجرد تجاوز المؤشر عتبة معينة . وبالعودة الى قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 2008م المعدل تبين ان المادة (3/ثانياً) منه قضت بأن (لمجلس الوزراء تعديل مبالغ الرواتب المنصوص عليها في جدول الرواتب الملحق بهذا القانون في ضوء ارتفاع نسبة التضخم لتقليل تأثيرها على المستوى المعيشي العام للموظف) , اما قانون التقاعد الموحد لسنة 2014 المعدل فإنه نص في المادة (36) منه على ان(تزداد بقرار من مجلس الوزراء الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم السنوي على ان لا تكون الزيادة اكثر من نسبة التضخم) مما يعني ان على مجلس الوزراء زيادة الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم , غير اننا ندعو المشرع العراقي الى الأخذ بالسلم المتحرك للرواتب وربطه بمعايير علمية سليمة حتى تكون الزيادات في الرواتب استحقاقاً قانونياً وليس منة , تضمن للموظف والمتقاعد عيشاً هانئاً كريماً يليق به إنساناً ومواطناً في بلد منحه الله سبحانه وتعالى من النعم والبركات مالا يحصى عددا .

الكلمات المفتاحية : الحد الأدنى للرواتب والأجور, رواتب الموظفين, أجور العمال , المستوى المعيشي .

Summary

The escalator is a way to automatically re-evaluate salaries according to the development of some economic indicators, and the purpose of it is to secure a similar development for the incomes of employees and retirees, the cost of living, and to maintain the actual salary and wages. Every change occurs in the approved indicator, and this is applied in France, as the minimum necessary for living is determined, which is called the thickness, and salaries and wages are linked to it. The mission approved by the legislator in the civil service laws and laws related to it in the light of the approved standards and the most important considerations that go into determining this limit so that it is commensurate with the general economic situation and taking into account its development by periodically reviewing its increase in line with the change in the status of the employee and his general position. As well as adjusting salaries and wages at fixed periods and according to the changes recorded in the index, adjusting salaries and wages as soon as the index crosses a certain threshold. Returning to the amended Law of State and Public Sector Employees' Salaries for the year 2008 AD, it was found that Article (3/Second) thereof stipulated that (the Council of Ministers may amend the salary amounts stipulated in the salary scale attached to this law in light of the high rate of inflation to reduce its impact on the general standard of living for the employee), As for the amended Unified Retirement Law of 2014, it stipulates in Article (36) thereof that (by a decision of the Council of Ministers, pension salaries increase whenever the annual inflation rate increases, provided that the increase is not more than the inflation rate), which means that the Council of Ministers must increase pension salaries whenever The rate of inflation has increased, but we call on the Iraqi legislator to adopt the salary scale and link it to sound scientific standards so that increases in salaries are a legal entitlement and not a favour, guaranteeing the employee and the retiree a comfortable and dignified life befitting a human being and a citizen in a country that God Almighty has bestowed countless blessings and blessings.

key words: Minimum salaries and wages, employee salaries, workers' wages,

المقدمة

أولاً :- موضوع البحث :

أن رفع المستوى المعاشي لغالبية سكان المجتمع , هو الهدف الأساس لكل مجتمع من المجتمعات على اختلاف انظمتها الاقتصادية والسياسية , ويتم رفع المستوى المعاشي عن طريق الاستخدام العقلاني للمواد الطبيعية والبشرية التي تكون متاحة بهدف تحقيق النمو المتوازن في كافة الطرق والمجالات , كما وتوزيع ثمرة هذه العملية بالشكل العادل الى اقصى وأبعد حد ممكن , في الوقت الذي تنتشر فيه التفاوت وتنحسر فيه الفئات الوسطية , فلا بد من تدخل الحكومة للحد من ذلك والمحاولة من تقليل الفوارق بين الطبقات المجتمعية كلاً حسب استحقاقه , وفي ضوء تقلبات أسعار الأسهم والسلع والمؤشرات , حيث يعاني سوق السلع الأساسية مثل قطاعات السوق الاخرى من تقلبات مما يتأثر بشدة بعوامل متعددة مع تغير العرض والطلب على السلع , مما يؤدي الى التفاوت والتأثر بالمستوى المعيشي الذي يقاس عموماً بمعايير مثل التضخم الحقيقي أي (التضخم المعدل) دخل الفرد ومستوى الفقر مقاييس أخرى ... , وفكرة المستوى المعيشي يمكن أن تتناقض جودة الحياة التي تأخذ بالحسبان ليس فقط المقاييس المادية للعيش بل بعض الجوانب الغير ملموسة التي من شأنها أن تشكل الحياة البشرية مثل الراحة , الموارد الثقافية , الحياة الاجتماعية , الصحة البدنية , الأمان , الجودة البيئية الخ ... معاني اكثر تعقيداً لقياس الرفاهية يجب أن تطلب لاتخاذ هذا الحكم , حيث تعد الأجور من أهم موضوعات علم الاقتصاد , حيث ترى المدرسة الاقتصادية التقليدية (دافيد ريكاردو وآدم سميث) تعسى لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة , فقد ظهرت وقد ذهب (دافيد ريكاردو) الى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة , فقد ظهرت نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة , حيث يرى أنصار هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى , و بناءً على ما تقدم حيث تعد مسألة السلم المتحرك للرواتب والأجور من المسائل المهمة والضرورية وذلك تماشياً مع التغيرات التي تطرأ على المستوى المعيشي .

ثانياً :- أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في هذا الموضوع في الطريقة لأعاده تقييم الرواتب والأجور ألياً تبعاً لتطور بعض المؤشرات الاقتصادية والغاية المتغية منه تأمين تطور مماثل لمداخليل الموظفين والمتقاعدين والعمال وكلف المعيشة والمحافظة على الراتب الفعلي , حيث تعد هذه الدراسة من الموضوعات المهمة والقضايا الملحة على الساحة الاقتصادية والقانونية.

ثالثاً :- مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في عدة تساؤلات :

- 1- هل هناك معايير وأسس واضحة عند إعادة التقييم للرواتب والأجور في العراق ؟

2- من هي الجهة المختصة بالتعديل ؟ وهل هو وجوبياً أم جوازي على السلطة المختصة وفق القانون العراقي ؟

3- هل الزيادة تطراً على الحد الأدنى أم الأعلى أو الحدين معاً ؟

رابعاً :- أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة الى وضع تعريف للسلم المتحرك للرواتب والأجور , وكيفية تحديده وفقاً للمعايير , والآثار الناجمة عن عدم تحديده , بما يتطابق مع معايير حقوق الإنسان وذلك في ظل التطور لمفهوم الحياة الكريمة التي تكلفها المعايير الدولي والدستورية , كما وأهمية اقتراح أنظمة جديدة لتحديد سياسة تقييم الرواتب والأجور في العراق , وبيان الحد الأدنى والأعلى العادل للرواتب والأجور سواء كانت اقتصادية أم اجتماعية بين الفئات المستهدفة , وكيفية الوصول الى نظام قانوني عادل ينظم عملية تقييم الرواتب والأجور وتحديدها تحديداً علمياً يقوم على أسس عادلة من خلال إلقاء الضوء على الأحكام القانونية .

خامساً :- نطاق البحث :

أن نطاق بحثنا لموضوع (السلم المتحرك للرواتب والأجور) سيكون في القانون العراقي من خلال التطرق الى القواعد القانونية في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960م , كذلك قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008م المعدل , وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015م , فضلاً عن ذلك القوانين الأخرى ذات الصلة بالموضوع .

سادساً :- منهج البحث :

جاء هذا البحث مستند الى عدة مناهج علمية للوصول من خلالها الى مادة البحث والإلمام بجميع تفاصيلها , فقد اعتمدنا : المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل ما تم استنباطه من مسائل وعرض للنصوص التشريعية في العراق , وتحليل الآثار المترتبة على عدم تحقيق السلم المتحرك للرواتب والأجور , كذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال استعراض ماهية الرواتب والأجور وماهية السلم المتحرك لها , والمعايير المستخدمة في تحديدها وكيفية تحقيق العدالة فيها .

سابعاً :- خطة البحث :

تطلب دراسة موضوعنا الى تقسيم البحث على مقدمة ومطلب ففي المطلب سنذكر ماهية السلم المتحرك للرواتب والأجور , كما نقسمه الى فرعين في الفرع الأول سنبين : مفهوم السلم المتحرك للرواتب والأجور وتعريفه , أما الفرع الثاني فنذكر به : معايير تحديد السلم المتحرك للرواتب والأجور وآثاره .

المطلب الأول : ماهية السلم المتحرك للرواتب والأجور

تسعى الدول النامية في خططها الإنمائية الى تحقيق مستوى معيشة مرتفع , وأن الارتفاع بمستوى المعيشة يعد من الضرورات المادية للحياة , فالتنمية الاقتصادية ليست مجرد وسيلة لزيادة الدخل القومي السنوي فحسب , إنما هو أيضاً وسيلة لزيادة ورفع المستوى المعيشي لسكان تلك الدولة , كما أن مشكلة عدم عدالة توزيع الدخل والثروات هي مشكلة يعاني منها العديد من الدول المتقدمة

والنامية⁽⁸⁶³⁾. عليه فلا بد أن تكون هنالك عدالة في تقييم الرواتب والأجور لمضاهات المستوى المعيشي مع تقلبات السلع والأسعار، وكان لابد من هناك نظام يقيم الرواتب والأجور وفقاً لمعايير خاصة محكمة وكان الأجدر بنا أن نعرف نظام السلم المتحرك للرواتب والأجور وهذا ما نبينه في الفرع الأول من خلال مفهومه في مطلبنا هذا ، أما في الفرع الثاني فسنبين فيه معايير السلم المتحرك للرواتب والأجور .

الفرع الأول : مفهوم السلم المتحرك للرواتب والأجور

يعتبر سلم الرواتب والأجور بمثابة درجات للأجر ، اذ لكل منها مستوى معين من صعوبات العمل ومستوياته وقيمته المقدرة نقداً وأن الدرجة لها مدى اي اتساع مقسم الى عدد من الفئات الاجرية ويسمى كل منها مربوط ⁽⁸⁶⁴⁾، ويرى (Armstrong) أن سلم الرواتب والأجور عبارة عن مستويات عديدة مختلفة مت الأجر للوظائف أو مجموعات وظائف وقيمها الخارجية النسبية المبنية على سعر مسح الأجر البيئي وأحياناً المعدلات التي من الممكن أن يتم التوصل إليها عبر المفاوضات ⁽⁸⁶⁵⁾، أن المرحلة (المرتبة) الأولى وهو الأقل اجر يليه المرحلة الثانية والذي يزيد عنه بمقدار علاوة دورية ، وهكذا فتعدد المراحل تحدد مدى الدرجة أي كلما كانت المرحلة اكبر عدداً كان المدى اكثر اتساعاً والعكس صحيح ، كما انه سمة من سمات هياكل الرواتب التي يصف المسافة بين الحد الأدنى والحد الأقصى.

ويمكن تعريف السلم المتحرك على أنه طريقة لأعاده تقييم الرواتب آلياً تبعاً لتطور بعض المؤشرات الاقتصادية والغاية المتغاية منه تأمين تطور مماثل لمداخل الموظفين والمتقاعدين وأجور العمال وكلف المعيشة والمحافظة على الراتب الفعلي والأجور ، هذا ويتفق المختصون بلا شذوذ على ان هناك طرقاً ثلاثة لأعاده تقييم الرواتب وهي

1- تعديل آلي عند كل تغيير يطرأ على المؤشر المعتمد وهذا مطبق في فرنسا اذ يتم تحديد الحد الأدنى اللازم للمعيشة والمسمى بالسُميك وربط الرواتب به ، فاذا ارتفع بنسبة معينة زادت الرواتب بنفس النسبة ، وبهذا تبقى الرواتب محافظة على قوتها الشرائية.

2- تعديل الرواتب في فترات ثابتة وعلى وفق التغيرات التي يسجلها المؤشر.

3- تعديل الرواتب بمجرد تجاوز المؤشر عتبة معينة.

هذا وكما اقترحه ممثل اتحاد خبراء الغرف الأوروبية في بيروت هو برفع نسب مئوية سنوياً مقارنة بنسب غلاء المعيشة ، فهذا يمثل الحل الامثل والاسرع

863 - م.م. يونس علي حمد ، تحليل وقياس الرفاهية وعلاقتها بعدالة توزيع الدخل في مدينة كركوك لسنة 2009م ، مقال ، مجلة الادارة والاقتصاد ، ع83 ، 2010م ، ص281.

864- Badu, Daniel (2011), " Budgeting and Budgetary control at Ernest Chemist, Accra, Ghana "

,Thesis submitted to gain the degree of master in Business management , Laurea University of Applied Sciences .

- Armstrong, Michael (2008), "Human Resources Management Practice" 10th ⁸⁶⁵ Ed, Kogan page, London .

للجم عملية التضخم المفرطة والمحافظة على القدرة الشرائية للرواتب⁽⁸⁶⁶⁾. وهو نظام يتم فيه تحديد قيمة الرواتب والأجور بناءً على معايير محددة مثل الخبرة والمؤهلات والأداء العام للفرد، ويتم تحديث هذه القيم بشكل دوري. ويهدف السلم المتحرك إلى تحسين المستويات الوظيفية للعاملين وتشجيعهم على العمل بجدية وتحسين أدائهم، كما يتيح للشركات والمؤسسات تحديد رواتبهم وأجورهم بشكل عادل ومتوازن، وبالمقارنة مع السلم الثابت للرواتب والأجور، فإن السلم المتحرك يسمح بتغيير الرواتب والأجور بشكل منتظم، حسب تقدم الموظف في العمل، وما إذا كان قد اكتسب خبرات ومهارات جديدة. كما يسمح النظام بتحديد رواتب وأجور موظفين بناءً على أداء الشركة وتحقيقها للأهداف المرجوة، ويستخدم السلم المتحرك للرواتب والأجور في العديد من الدول حول العالم، ويتم تطبيقه في العديد من المؤسسات والشركات والجهات الحكومية، وذلك لتحسين مستوى الأداء والإنتاجية والتحفيز على العمل الجاد والإبداع.

وبشكل عام، يتم تحديد القيمة الأساسية للراتب أو الأجر لكل وظيفة في الشركة أو المؤسسة، ويتم تحديد المتطلبات اللازمة للترقية إلى مستويات وظيفية أعلى وزيادة الرواتب والأجور بشكل متوازن وفقاً للمعايير المحددة. ويعد السلم المتحرك أحد النظم الأكثر استخداماً في قطاعات الأعمال المختلفة والحكومية والخاصة، ويساعد في جذب والحفاظ على الموظفين المؤهلين والتميزين في العمل.

كما طالب رئيس الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين كاسترو عبدالله، في بيان تزامنا "مع دعوة لجنة المؤشر للانعقاد مجدداً، بتصحيح الاجور من خلال اقرار السلم المتحرك للأجور وربطه بسعر صرف الدولار بالسوق السوداء اسوة بأصحاب المصانع والشركات والتجار وسواهم، الذين يبيعون مختلف سلعهم ومنتجاتهم الى السوق على سعر دولار السوق السوداء⁽⁸⁶⁷⁾. ويعتبر سلم الرواتب والأجور بمثابة درجات كما اقترحت الحكومة المغربية، الاحتكام للسلم المتحرك للأجور، بما يتيح ربط الزيادة فيها بمستوى التضخم في البلاد، حيث ترى ذلك أفضل من الزيادات الدورية التي تطالب بها الاتحادات العمالية⁽⁸⁶⁸⁾. وفي عام 1928م اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية آليات تحديد الحد الأدنى للأجور رقم (26) وفقاً للتفكير السائد في ذلك الوقت شجعت المادة (1) من هذا الصك دول الأعضاء على " إنشاء أو صيانة آلات لتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور للعمال المستخدمين في الصناعات أو أجزاء من الصناعات، حيث لا يوجد نظام لتحديد الأجور بالاتفاق الجماعي أو غير ذلك.

في حين أن الرواتب والأجور تمثل أهم عوامل الالتحاق بالوظيفة العامة في وقتنا الحاضر، كما لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي وتشجيعاً على الاهتمام بأعمال الوظيفة للقيام بها على أكمل وجه ممكن، وأياً كانت المعايير التي على

866 - مقترح ممثل اتحاد خبراء الغرف الأوروبية في بيروت د. نبيل بو غنطوس، ينظر الموقع التالي:

<https://www.lebanonfiles.com/articles>

867 - ينظر الموقع التالي: <https://www.nna-leb.gov.lb/ar/economy>

868 - ينظر الموقع التالي: <https://www.alaraby.co.uk>

اساسها يتم احتساب الأجر أو المرتب للعامل أو الموظف العام , فلا بد أن تكون كافية لسد حاجاته وإشباع رغباته , لكي يقوم بأداء عمله بالإتقان المطلوب , ومن هنا يمكننا ان نعرف مفهوم الرواتب والأجور كالآتي :

أولاً :- الرواتب :

لم يتفق الفقه الإداري على تعريف معين للراتب , وذلك بسبب لاختلاف النظرة الى طبيعة الراتب الوظيفي , فقد كيف البعض هذه الطبيعة على أنها اجر يدفع في مقابل العمل الذي يقوم بتأديته الموظف , والبعض الآخر يكيّفه على أنه وسيلة تحدده فكرة الاحتفاظ بمكانة اجتماعية لتكون نوعاً من النفقة تمنح للموظف لتمكنه من أن يظهر بالمستوى العالي الذي يليق بالمركز الاجتماعي للوظيفة التي يشغلها⁽⁸⁶⁹⁾.

أن المشرع العراقي لم يرد تعريفاً للراتب لا في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960م المعدل ولا في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (222) لسنة 2008م المعدل , غير أن بالرجوع الى سلطة الائتلاف المؤقتة (الملغي) فقد عرف الراتب بنصه في القسم الأول منه على أنه " تعني عبارة الراتب الاساسي الأجر الاساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام , ولا يشمل هذا الأجر الاساسي أي علاوة أو بدل مالي خاص " , حيث نجد من التعريف اعلاه أنه يقوم بتحديد ما يستحقه الموظف وفق سلم الرواتب , غير أن ما يتسلمه الموظف كل شهر ليس فقط ما يحدده المشرع من الراتب لكل درجة في سلم الرواتب , بل تضاف عليه جميع المخصصات الممنوحة له بالإضافة الى راتبه الشهري⁽⁸⁷⁰⁾.

فقد عد القضاء الإداري العراقي الراتب مقابل العمل , ومن هذا حكم الهيئة العامة بصفتها التمييزية في مجلس الدولة العراقي " تتحمل الإدارة مسؤولية عدم احالة الموظف الى التقاعد في الموعد المحدد للإحالة وتكون الرواتب التي تسلمها الموظف بحكم اجر مثل عن العمل الذي قام بتأديته " (871). وكما ويعرف الراتب على أنه " ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً في الغالب " (872).

ثانياً :- الأجور :

الأجر وجمعه أجور , كما يقصد به في اللغة عوض العمل والانتفاع⁽⁸⁷³⁾. ويعرف في الاصطلاح على أنه "المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف لقاء العمل"⁽⁸⁷⁴⁾.

869 د. محمد فؤاد مهنا , سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها , دار المعارف , القاهرة , 1967م , ص385.

870 -امر سلطة الائتلاف رقم 30 لسنة 2003م الملغي , منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3979 في

2003/9/8.

871 -قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم 408/انضباط / تمييز/2010م في 2010/8/19 , مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة 2010م.

872 - الشريعة عطا الله محمد , وسنجد غالب محمود , إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة , الدار المنهجية للنشر والتوزيع , ط1 , عمان , 2015م . ص83.

873 -المعجم الوسيط , مكتبة الشروق الدولية , 2004م , ص7.

874 د. صبري جليبي , الأجور الحافزة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي , مقال , مجلة كلية الشريعة والقانون جامعة بطنطا , ج34 , 4ع , 2019م ص762.

كما يعرف الأجر على أنه " كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه من نتائج وأهداف لصاحب العمل , وهو ما يحصل عليه يومياً أو اسبوعياً " (875).

والأجر بالمفهوم الاقتصادي يعني " المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل القيام بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لشخص آخر " , كما يتسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه , وذلك لقاء القيام بالعمل تنظيمياً وإدارياً (876).

كما يعرف وفق المفهوم الاجتماعي على أنه " الدخل الذي يحصل عليه الموظف للكفل باحتياجاته المعيشية والاجتماعية , وذلك جراء قيامه بعمل فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل ليستكمل كل ما يقدم له " (877)

في حين يعرف الأجر وفق المفهوم القانوني على أنه " كل ما يعطى للموظف في مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل بجعله عنصراً أساسياً في علاقة العمل أو عقد العمل ومساوياً أو متناسباً مع الالتزام بالعمل المنجز " . إلا أن المشرع في الوقت المعاصر قد تجاوز هذا المفهوم الضيق ليضيف على الأجر الحماية اللازمة , بحيث يصبح الأجر يشمل المداخل التي تستجيب أكثر لوضع الموظف وظروف العمل , لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948م الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في نص المادة (23) منه على " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية " (878).

وقد عرف المشرع العراقي الأجر في نص المادة (14/1) من قانون العمل على أنه " كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والأجور المستحقة عن العمل الإضافي " (879).

الفرع الثاني : معايير تحديد السلم المتحرك للرواتب والأجور

ان طرق ومعايير تحديد الرواتب والأجور تطورت من التحديد الانفرادي الى الاتفاقيات الجماعية أي المساومة الجماعية أو من خلال القانون , السلم المتحرك للرواتب والأجور هو نظام يستخدم لتحديد الرواتب والأجور في المؤسسات والشركات. ويتميز بأنه يتغير بشكل دوري وفقاً لمؤشرات الاقتصادية والتضخم، مما يضمن أن الرواتب والأجور تتكيف مع التغيرات في الاقتصاد. يعمل السلم المتحرك على تحديد الحد الأدنى والأقصى للرواتب والأجور في المؤسسة، ويتم تحديد الراتب الفعلي للعاملين بناءً على المؤهلات والخبرات والأداء. وعندما يحدث تغير في

875 - الطائي يوسف حجي والعبادي هاشم فوزي, إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري , دار صفاء للنشر والتوزيع , ط1, عمان , 2015م , ص83 .

876 - احمد الكردي , نظام الأجور والحوافز , مقال , مجلة كلية التجارة جامعة الازهر , 2010م , ص3.

877 - حماد محمد شطا , النظرية العامة للأجور والمرتبات , دار النشر , مصر , 1982م , ص18.

878 - احمد زكي بدوي , علاقات العمل في الدول العربية , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت , 1985م , ص182.

879 - قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015م , المادة (1) .

الظروف الاقتصادية يتم ضبط السلم المتحرك وتحديد الزيادات اللازمة للرواتب والأجور. ويهدف السلم المتحرك إلى تحسين العدالة في توزيع الرواتب والأجور بين العاملين، وضمان تحقيق العدالة الاجتماعية. وعند تنفيذه بشكل جيد، يمكن للسلم المتحرك أن يزيد من رضا العاملين ويحفزهم على الإنتاجية والابتكار. تختلف معايير السلم المتحرك للرواتب والأجور من بلد إلى آخر، ولكن بشكل عام تشمل هذه المعايير:

1. المؤهلات والخبرة: يتم تحديد الحد الأدنى والأقصى لكل فئة وظيفية بناءً على المؤهلات والخبرة المطلوبة للوظيفة.
 2. الأداء العام: يتم تقييم أداء العاملين بشكل دوري وتحديد الزيادات في الرواتب والأجور بناءً على الأداء العام لكل عامل.
 3. الزيادات السنوية: يتم تحديد نسبة زيادة في الرواتب والأجور سنوياً، ويتم تحديد هذه النسبة بناءً على المؤشرات الاقتصادية المحلية والعالمية ومعدل التضخم والأداء الاقتصادي العام.
 4. الإضافات والحوافز: يتم تقديم بعض الإضافات والحوافز الإضافية للعاملين الذين يحققون أداءً ممتازاً أو يقومون بمهام خاصة أو يتميزون بمهارات معينة.
 5. الحد الأدنى للأجور: يتم تحديد الحد الأدنى للأجور الذي لا يمكن لأي عامل أن يحصل عليه، ويتم تحديد هذا الحد الأدنى بناءً على قوانين العمل المحلية والتشريعات الوطنية والدولية.
 6. العلاوات الخاصة: يتم تحديد بعض العلاوات الخاصة لفئات وظيفية معينة، مثل الأطباء أو المعلمين أو الموظفين العسكريين أو الشرطيين، ويتم تحديد هذه العلاوات بناءً على المهام الخاصة والظروف العملية لهذه الفئات.
- ويمكننا أن نضع المعايير الأساسية لتحديد الرواتب والأجور بشكل مختصر كالآتي :

تقسيمات الأجور :-

- أ- تبعاً للمعيار المستخدم في التقييم :
 - 1- أجور عينية : تتمثل في الخدمات التي يقدمها صاحب العمل الى الأجراء مثل النقل والسكن .
 - 2- أجور نقدية : هو المال الذي يدفع للعامل مقابل العمل .
 - 3- أجور اسمية : هي كمية النقود التي يحصل عليها العامل مقابل العمل الذي يقدمه.
 - 4- أجور حقيقية : تتمثل بحجم السلع والخدمات التي يمكن للفرد أن يحصل عليها نتيجة انفاقه للأجر الاسمي .

ب- تبعاً لمعيار الدفع :

- 1- أجور على أساس الوقت : وتدفع على أساس الوحدات الزمنية المحددة (شهر، يوم، ساعه) .

2- أجور على أساس القطعة : يدفع للعامل مقابل انجاز جزء من العمل (880).
تحديد الأجور :-

- ويتم تحديد الأجور بعدة طرق وهي :
- أ- الاتفاقيات الجماعية : حيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم وتقرر في هذا الشأن ما يلي :
- 1- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها .
 - 2- التصنيف المهني .
 - 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة .
 - 4- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .
 - 5- كفاءات مكافأة فئات العمال على المردود أي المنتج .
 - 6- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة .
 - 7- تحديد النفقات المصرفية
 - 8- فترة التجريب والأشعار المسبق.
 - 9- مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعيات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط .
 - 10- التبعيات الخاصة مثل زواج العامل ولادة مولود له كذلك زواج احد فروع ووفاته احد الأصول أو الفروع المشاركة في امتحانات اكااديمية أو مهنية .
 - 11- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .
 - 12- ممارسة الحق النقابي.
 - 13- اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل .
 - 14- مدة الاتفاقيات وكيفية تحديثها أو مراجعتها أ، نقصها (881)
- ب- الحد الأدنى للأجر : وهو حد الكفاف الذي يحتاجه العامل لسد حاجاته الأساسية , وهو لذلك اقرب ما يكون الى خط الفقر ومركز المعلومات دعم اتخاذ القرار , وكما يعرف وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (26) لسنة 1970م, على انه " اقل دخل يتم تطبيقه على العمال للتأكد من أنهم يحصلون على حد أدنى من الحماية , وذلك عند الدفع لهم فهو أقل مستوى مكافئة مسموح به سواء في الواقع العملي أو القانون , وهذا ما تم تحديده في منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم (26) الخاصة بآلية تثبيت الأجور , كذلك الاتفاقية رقم (131) الخاصة بالحد الأدنى للأجور , هذا وتختلف معايير الحد الأدنى للأجور في الدول التي تراعيها , ففي جنوب افريقيا تقتصر على المستوى العام للأجور وتحقق المستوى المرغوب فيه في التوظيف وتكاليف المعيشة , في حين أن المجر بالإضافة لهذا المعيار فأنها تراعي معايير اضافية وهي : انتاجية اليد العاملة , مزايا الضمان الاجتماعي , احتياجات

880 - حسين عمر , الموسوعة الاقتصادية , دار الفكر العربي , القاهرة, 1992م, ص24.

881 د. طهاري خالد , سياسة الأجور ودافعية المستخدمين , رسالة ماجستير, جامعة وهران , كلية العلوم الاقتصادية , 2007م, ص82-84.

العمال واسرهم , أما اليابان فهي تراعي معايير فقط : تكلفة المعيشة , والمستوى العام للأجور (882).

ج- الأجر العادل والأجر المعيشي : الأجر العادل ويمثل أعلى مستوى من الحد الأدنى للأجور , كما يتحدد وفقاً لإمكانيات وقدرات الصناعة على الدفع والتأثير يتوقف على مستوى الأرباح , في حين يتحدد الأجر المعيشي عند مستوى أعلى من الأجر العادل , كما يقصد به " الأجر الكافي لتوفير الرعاية الصحية والحماية من الأمراض والرفاهية والتعليم للأطفال " , (883).

الحد الأدنى للراتب :

ويقصد بالحد الأدنى للراتب على أنه " المبلغ الذي بدونه لا يمكن الوفاء بالحاجات الفردية والاجتماعية التي لا غنى للإنسان عنها " (884). ويلاحظ من خلال التعريف أنه قاصر ولم يقوم بتحديد الجهة التي تقوم بحديد هذا المبلغ , وقد حاولت بعض التشريعات وضع تعريف للحد الأدنى , منها بلجيكا حيث حاولت اللجنة الملكية الدائمة للرواتب أن تضع حد أدنى عملي لتحقيق الدالة الاجتماعية , وفي سنة 1927م عرفت اللجنة الأجر الأدنى الحيوي على أنه " جملة الموارد المهنية الضرورية للموظف الأعزب لتغطية كل النفقات المناسبة لحالته الاجتماعية " (885).

وقد ذهب المشرع المصري في دستور جمهورية مصر لعام 2014م في نص المادة (27) على أنه " .. يلزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة وبحد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر وفقاً للقانون " (886).

أما المشرع العراقي فقد ذكره في الدستور لعام 2005م النافذ في نص المادة (28) البند ثانياً على أنه " يعفى اصحاب الدخل المنخفضة من الضرائب بما يكفل عدم المساس بالحد الأدنى اللازم للمعيشة وينظم ذلك بقانون " (887). حيث نجد أن المشرع العراقي لم يفرد نص صراحة يحدد فيه الالتزام بالحد الأدنى للمعيشة كما فعل المشرع المصري ذلك , كما لم يرق المشرع العراقي بتنظيم قانون يبين ما هو الحد الأدنى الذي يتعين على الإدارة الالتزام بتحديد الحد الأدنى لمستوى الرواتب والأجور , فنجد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015م , قام بتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في نص المادة (62) البند أولاً

882 - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار , نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر , سلسلة اراء في السياسة العامة , 1ع , 2011م , ص4.

883 - احمد محمد حسين , علاقة الأجور بالتضخم والإنتاجية في الاقتصاد المصري , مقال , مجلة البحوث التجارية , ج39 , 1ع , 2017م , ص10.

884 - كوثر حازم سلطان , امتيازات الموظف واثرا على فاعلية الإدارة دراسة مقارنة , رسالة ماجستير , كلية الحقانون , جامعة بغداد , 2000م , ص65.

885 د. حماد محمد شطا , النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة , دار الفكر العربي , القاهرة , 1979م , ص54.

886 - الدستور المصري لعام 2014م , المادة (27) .

887 - الدستور العراقي لعام 2005م , المادة (28) .

على " ..وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً".
لذا هناك معايير اساسية لغرض تحديد الحد الأدنى وهي :

1- المعيار المادي :

الزيادة في الرواتب و الأجور : هذه الزيادة في كثير من الأحيان تأتي لتعويض الموظف عن قوة أجرته الشرائية , وذلك نتيجة لارتفاع في مستوى الأسعار , وهذا الأجراء المتعارف عليه باسم مقايضة الرواتب والأجور بالأسعار , أعادة التقويم هذه غير مرتبطة بموضوع الإنتاجية , بالتالي لا يرجى من هذه الزيادات في الرواتب والأجور الأسمية أي تأثير ايجابي على مستوى الإنتاجية وزيادة معدلاته .
الزيادة العامل في الأجور غالباً ما تلجأ السلطة اليها لإقرار زيادة عامة للأجور لكل القطاعات نتيجة أما لتدهور مستوى المعيشة أو التحسن المسجل في الدخل الوطني .
الزيادة الدورية قياساً لبعض المعطيات , وعندما لا تسمح الميزانية تحمل الأثر المالي الناجم عن النظام المعتمد , يقرر إجراء زيادات اجرية بشكل دوري في مواعيد محددة دون ربطها بمؤشرات الإنتاج أو الإنتاجية , مما يؤدي الى نتائج سلبية, فلا تحقق الفعالية ولا تعد حافزاً (888).

2- المعيار الاجتماعي :

يدخل في تحديد مقدار الراتب اعتبارات اجتماعيه , فليس تحديده مقابل العمل فقط , وذلك لضمان حصول الموظف على راتب يغطي كل احتياجاته الضرورية بما فيها متطلبات اسرته المكلف برعايتهم وواعالتهم , مما يعني ملائمة الراتب مع الاحتياجات المعيشية (889), حيث يعد المعيار الاجتماعي من المعيار الاوسع نطاقاً من المعيار الأول , وذلك بذهابه الى ضمان الحد الأدنى للراتب اضافة الى تكاليف الوجود , بالتالي يضمن اشباع المتطلبات التعليمية والثقافية والقدرة على الرفاهية , على أ، يكون ذلك في اطار المستوى الاقتصادي والاجتماعي للبلد .
تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع العراقي : في البداية يمكن لنا ان ننظر بعض التساؤلات هل أن المشرع العراقي نص على حد ادنى للرواتب في القوانين الخدمة النافذة؟ , وما الاساس الذي كيف عليه هذا الحد ؟, وهل يتناسب ذلك مع الوضع الاقتصادي السائد ؟, وهل يمكن سريان هذا على قانون العمل ؟.
في البداية لا بد لنا أن نبين أن المشرع العراقي لم يقم بتشريع قانون للحد الأدنى أو النص على الحد الأدنى للراتب , كما في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م , اذ نص على الحد الأدنى لأجور العمال في القطاع الخاص . عليه يمكن الاستناد الى المعايير التي أعتمدها المشرع في تحديد الحد الأدنى للأجور في قانون العمل , لتحديد الحد الأدنى لراتب الموظف في القطاع العام ,بالإضافة الى أدراج نظام السلم المتحرك مع معايير له لأعاده تقييم الرواتب والأجور وهي :

888 -السلمي علي , إدارة الموارد البشرية , مكتبة دار الحديث , القاهرة , مصر , 2000م , ص308-309.

889 -د. يوسف الياس , الحد الأدنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية , مؤسسة الثقافة العالمية , بغداد ,

1980م , ص 60.

1- تعديل آلي عند كل تغيير يطرأ على المؤشر المعتمد وهذا مطبق في فرنسا إذ يتم تحديد الحد الأدنى اللازم للمعيشة والمسمى بالسّميك وربط الرواتب به، فإذا ارتفع بنسبة معينة زادت الرواتب بنفس النسبة ، وبهذا تبقى الرواتب محافظة على قوتها الشرائية .

2- تعديل الرواتب في فترات ثابتة وعلى وفق التغيرات التي يسجلها المؤشر.

3- تعديل الرواتب بمجرد تجاوز المؤشر عتبة معينة.

حيث أن الأساس الذي يكيف عليه الحد الأدنى للرواتب في العراق هي الاعتبارات الاقتصادية ونسبة التضخم عند وضع تلك الحدود ، حيث بين قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام في نص المادة (3/ثانياً) على أنه " لمجلس الوزراء تعديل مبالغ الرواتب المنصوص عليها في جدول الرواتب الملحق بهذا القانون في ضوء ارتفاع نسبة التضخم لتقليل تأثيرها على المستوى المعيشي العام للموظف " (890). والملاحظ على النص المذكور أنه لم يجعل التعديل وجوبياً بل جوازياً خاضعاً للاختصاص التقديرى لمجلس الوزراء كما أن التعديل يتعلق بالزيادة حسب لأنها قرينة ارتفاع نسبة التضخم وبالتالي لا يجوز لمجلس الوزراء انقاص الرواتب التي نص عليها الجدول المذكور. أما قانون التقاعد الموحد لسنة 2014 المعدل فإنه نص في المادة (36) منه على أن " تزداد بقرار من مجلس الوزراء الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم السنوي على أن لا تكون الزيادة أكثر من نسبة التضخم " والذي يسجل حسنة للنص المذكور أنه جاء بصيغة الأمر فلم يجعل الزيادة جوازيه كما بالنسبة لرواتب الموظفين مما يعني أن على مجلس الوزراء زيادة الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم إلا أن أخذ التضخم مقياساً للزيادة غير دقيق ولهذا فإن الزيادات التي منحت للرواتب التقاعدية اقتصرت على زيادة الحد الأدنى لها ولم تشمل الرواتب التي تزيد عليه وكأنها لم تتأثر بالتضخم السنوي. أن أسلوب زيادة رواتب الموظفين والمتقاعدين والذي أشار إليه القانونان المذكوران ليس دقيقاً ولا يستند على أسس علمية متينة بل تم في بعض الأحيان بشكل عشوائي . وعليه فإنه السلم المتحرك للرواتب والأجور سيضمن العدالة القانونية لجميع الموظفين والعاملين تماشياً مع المعايير الثابتة والمحكمة . يشير السلم المتحرك للرواتب والأجور إلى نظام تحديد الرواتب والأجور يتم فيه تحديث قيم هذه الرواتب والأجور بشكل دوري على أساس عوامل محددة مثل معدل التضخم ومؤشرات الأسعار ومستوى العائد الاقتصادي والتنافسية في السوق. وتترتب على هذا النظام عدة آثار، ومن أهمها:

1- تعزيز الشفافية والعدالة في تحديد الرواتب والأجور: حيث يتم تحديد الرواتب والأجور بشكل دوري وشفاف على أساس عوامل محددة، وبالتالي يمكن للموظفين والعاملين بالشركات أن يعرفوا بدقة قيمة رواتبهم وأجورهم.

890 قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008م، المادة(3).

- 2- تحفيز الإنتاجية والجودة: حيث يحصل العاملون على مكافآت وزيادات في الأجر بناءً على أدائهم المتميز وتحقيقهم للأهداف المرجوة، مما يحفزهم على تحسين جودة عملهم وزيادة إنتاجيتهم.
- 3- تقليل الاختلافات بين الرواتب والأجور: حيث يتم تحديد قيم الرواتب والأجور بشكل موحد ومتساوي على أساس عوامل محددة، وبالتالي يتم تقليل الاختلافات بين الرواتب والأجور في نفس المؤسسة أو القطاع.
- 4- زيادة الاستقرار وتقليل الانحرافات: حيث يعمل السلم المتحرك للرواتب والأجور على تحفيز العاملين وزيادة دخلهم، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الحياة والرفاهية، وبالتالي تقليل احتمالية حدوث الانحرافات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.
5. زيادة الإنتاجية: يؤدي السلم المتحرك للرواتب والأجور إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل، حيث يتم تحفيز العاملين على العمل بجهد أكبر لتحقيق مكافآت مالية أفضل.
6. تحفيز الإبداع والابتكار: يشجع السلم المتحرك للرواتب والأجور العاملين على العمل بشكل أكثر ابتكاراً وإبداعاً، حيث يمنحهم حافزاً لتحقيق الأهداف بأفضل طريقة ممكنة.
7. زيادة رضا الموظفين: يشعر الموظفون بالرضا الأكبر عن عملهم عندما يتلقون مكافآت مالية تعكس الجهد الذي يبذلونه. ويؤدي ذلك إلى زيادة الولاء للشركة وتقليل معدل الاستقالات.
4. تحفيز التعلم والتدريب: يحث السلم المتحرك للرواتب والأجور الموظفين على تحسين مهاراتهم والحصول على تدريب إضافي لتحسين أدائهم وزيادة فرصهم للحصول على مكافآت مالية أفضل.
8. تحسين الأداء المؤسسي: يؤدي السلم المتحرك للرواتب والأجور إلى تحسين الأداء المؤسسي عن طريق تحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين جودة العمل. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية.
9. يشير السلم المتحرك للرواتب والأجور إلى نظام يعتمد على تحديث مستمر للرواتب والأجور وفقاً لمؤشرات اقتصادية محددة، مثل معدل التضخم أو معدلات النمو الاقتصادي.

الخاتمة

قمنا بهذا البحث بيان تعريف السلم المتحرك للرواتب والأجور كما وضعنا تعريف الرواتب والأجور كذلك المعايير التي تقيم بها وتوضع على أساسها , وما هو موقف المشرع العراقي منها مع المقارنة ببعض الدول , وقد توصلنا الى أهم الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن أجمالها لما يلي :

أولاً :- الاستنتاجات :

- 1- يمثل الراتب والأجر المردود المادي الملموس للعمل الوظيفي والأساس الذي يعتمد عليه الموظف والعامل في تسيير اموره واحتياجاته.
- 2- استنتجت دراستنا أن هناك قصور تشريعي واضح في مسألة تنظيم قانون للحد الأدنى للرواتب .
- 3- أن معايير تقييم الرواتب والأجور لم تكن محددة .
- 4- أن المشرع العراقي لم يجعل التعديل للرواتب وجوبياً بل جوازياً خاضعاً للاختصاص التقديرى لمجلس الوزراء كما ان التعديل يتعلق بالزيادة حسب لأنها قرينة ارتفاع نسبة التضخم وبالتالي لا يجوز لمجلس الوزراء انقاص الرواتب التي نص عليها في المادة (3/ثانياً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 2008 المعدل. اما قانون التقاعد الموحد لسنة 2014 المعدل فإنه في نص المادة (36) منه جاء بصيغة الأمر فلم يجعل الزيادة جوازيه كما بالنسبة لرواتب الموظفين مما يعني ان على مجلس الوزراء زيادة الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم الا ان اخذ التضخم مقياساً للزيادة غير دقيق ولهذا فإن الزيادات التي منحت للرواتب التقاعدية اقتصررت على زيادة الحد الأدنى لها ولم تشمل الرواتب التي تزيد عليه وكأنها لم تتأثر بالتضخم السنوي.
- 5- هنالك معايير اجتماعية يجب أخذ الاعتبار بها عند تحديد الرواتب والأجور وإعادة تقييمها , مثل احتياجات العمال وأسرهم ونفقات المعيشة وقدرة المؤسسة على الدفع النقدي .

ثانياً :- المقترحات :

- 1- ان الزيادات في رواتب الموظفين والأجور يجب ان لا تكون عشوائية وتحدث في فترات متباعدة بل لابد من ربطها بمعايير علمية بحيث تقترن بمستوى المعيشة في البلد، فاذا ارتفع المستوى المعيشي بنسبة معينة زادت الرواتب بنفس النسبة وبهذا وليس بغيره يحافظ الموظف على مستواه المعيشي فلا يتأثر بأفة التضخم وارتفاع الاسعار.
- 2- ندعو المشرع العراقي الى الأخذ بالسلم المتحرك للرواتب والأجور وربطه بمعايير علمية سليمة حتى تكون الزيادات في الرواتب والأجور استحقاقاً قانونياً وليس منة تضمن للموظف والمتقاعد عيشاً هائناً كريماً يليق به .
- 3- يفترض ان يكون سلم الرواتب والأجور جزءاً من قانون خدمة مدنية موحد ، اذ ليس مقبولاً عقلاً ومنطقاً ان يكون هناك قانون تقاعد موحد في حين تبقى القواعد المنظمة للوظيفة العامة مبعثرة بين عدة قوانين وأنظمة وتعليمات .

المصادر والمراجع

أولاً :- المعاجم والكتب :

1. احمد زكي بدوي , علاقات العمل في الدول العربية , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت , 1985م.
2. حسين عمر , الموسوعة الاقتصادية , دار الفكر العربي , القاهرة , 1992م .
3. حماد محمد شطا , النظرية العامة للأجور والمرتبات , دار النشر , مصر , 1982م.
4. حماد محمد شطا , النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة , دار الفكر العربي , القاهرة , 1979م .
5. السلمي علي , إدارة الموارد البشرية , مكتبة دار الحديث , القاهرة , مصر , 2000م.
6. الشرعة عطاالله محمد ، وسنجد غالب محمود ، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة ، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2015م.
7. الطائي يوسف حامي والعبادي هاشم فوزي, إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري , دار صفاء للنشر والتوزيع , ط1, عمان , 2015م.
8. محمد فؤاد مهنا , سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها , دار المعارف , القاهرة , 1967م .
9. المعجم الوسيط , مكتبة الشروق الدولية , 2004م.
10. يوسف الياس , الحد الأدنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية , مؤسسة الثقافة العالمية , بغداد , 1980م .

ثانياً :- الرسائل والمقالات :

- 1- احمد الكردي , نظام الأجور والحوافز , مقال , مجلة كلية التجارة جامعة الازهر , 2010م .
- 2- احمد محمد حسين , علاقة الأجور بالتضخم والإنتاجية في الاقتصاد المصري, مقال , مجلة البحوث التجارية , ج39, ع1, 2017م.
- 3- طهاري خالد , سياسة الأجور ودافعية المستخدمين ,رسالة ماجستير, جامعة وهران , كلية العلوم الاقتصادية , 2007م .
- 4- صبري جلبي , الأجور الحافزة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي , مقال , مجلة كلية الشريعة والقانون جامعة بطنطا, ج34, ع4, 2019م .
- 5- كوثر حازم سلطان , امتيازات الموظف واثرها على فاعلية الإدارة دراسة مقارنة , رسالة ماجستير, كلية القانون , جامعة بغداد, 2000م.
- 6- يونس علي حمد , تحليل وقياس الرفاهية وعلاقتها بعدالة توزيع الدخل في مدينة كركوك لسنة2009م , مقال , مجلة الادارة والاقتصاد , ع83, 2010م.

ثالثاً :- الدساتير والقوانين والأوامر والقرارات :

- 1-الدستور المصري لعام 2014 م .
- 2- الدستور العراقي لعام 2005م.
- 3-قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008م.
- 4- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015م.
- 5- امر سلطة الائتلاف رقم 30 لسنة 2003م الملغي , منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3979 في 2003/9/8.
- 6- قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم 408/انضباط / تمييز/2010م في 2010/8/19 , مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة 2010م.
- 7- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار , نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر , سلسلة اراء في السياسة العامة , ع1 , 2011م.

رابعاً :- المواقع الإلكترونية :

- 1-مقترح ممثل اتحاد خبراء الغرف الاوروبية في بيروت د. نبيل بو غنطوس ، ينظر الموقع التالي :

<https://www.lebanonfiles.com/articles>

- 2- ينظر الموقع التالي : <https://www.nna-leb.gov.lb/ar/economy>

- 3- ينظر الموقع التالي : <https://www.alaraby.co.uk>

خامساً :- المصادر الأجنبية :

- 1- Badu, Daniel (2011), " Budgeting and Budgetary control at Ernest Chemist, Accra, Ghana " Thesis submitted to gain the degree of master in Business management , Laurea University of Applied Sciences .
- 2-Armstrong, Michael (2008), "Human Resources Management Practice" 10th Ed, Kogan page, London .