

بسم الله الرحمن الرحيم

ورشة عمل بعنوان

تقييم سياسة الاجور في اليمن في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة

الورقة المقدمة بعنوان

اصلاح ودعم الاجور الحالية للتوافق مع الوضع الاقتصادي الرهن

في الجمهورية اليمنية

اعداد استاذ. مشارك د. مهدي سالم بامرحول
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة عدن

المقدمة:

يكتسي موضوع الأجر أهمية بالغة في تحديد العلاقة ما بين العامل في المؤسسة سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث ان الأجر يعتبر من اهم الحقوق الاساسية للعامل واهم الالتزامات الاساسية لصاحب العمل تجاه العامل.

وتعددت النماذج المفسرة لعلاقة الأجور بالأسعار واختلفت من بلد لآخر حسب خصوصية كل اقتصاد واعتماده على خلفية نظرية خاصة تتلائم مع طبيعة سياسة الاجور والاسعار في البلد.

ان الاجور والاسعار تعد من الامور الهامة التي تشغل بال العاملين والادارة والحكومة على حد سواء حيث يمثل الأجر بالنسبة للعامل المصدر الاساسي الذي يعتمد عليه في توفير احتياجاته المادية وتحقيق بعض الجوانب المعنوية، ويعد بالنسبة للإدارة تكلفة من تكاليف الانتاج يؤثر على الانتاجية وبالتالي على ربيحة المنظمة، اما بالنسبة للدولة فهو يشكل جزءاً كبيراً من مجموع النفقات وأي زيادة في النفقات من الضروري ان تواجه من خلال الزيادة في الايرادات، ومن جهه فالأجور تعتبر أداة لتحفيز الطلب الكلي للاقتصاد.

ومن خلال ما تقدم عرضه اعلاه فإن هذه الدراسة اتت لهدف اصلاح ودعم الاجور الحالية للتوافق مع الوضع الاقتصادي الرهن في الجمهورية اليمنية

أولاً: مفهوم الأجر:

هو حق من حقوق العاملين يتوجب على صاحب العمل ان يدفعه لهم مقابل ما يبذلونه من جهد فكري او جسدي في أداء أعمالهم.

ايضاً يعرف الاجر بانه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، كما يقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أياً نوعه او الاسم الذي يطلق عليه او صورته فالأجر يمكن ان يأخذ صورة نقديه أو عينية ويمكن تسميته بالأجر او الراتب.

الاجور: هي ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع لقاء الاعمال التي يقومون بها في المنشأة بغض النظر عن اية امتيازات اخرى، بحيث تمكنهم من تأمين احتياجاتهم الاساسية بالدرجة الاولى، وتمكنهم من الادخار الذي يمكنهم من الاستثمار، بحيث نتكون قادرة على تحفيز الافراد لبذل المزيد من الجهد لإنتاج افضل كماً ونوعاً او على الاقل المحافظة على مستوى الانتاج الحالي ونوعيته، دون الحاق الضرر بالمنشأة او الافراد.

ثانياً: انواع الاجور:

1- الاجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية:

أ- الاجر النقدي: هو مقدار المال الذي العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة، وهو لا يعبر عن القوة الشرائية للنقود التي قد يحصل عليها مقابل عملة، كما لا يعكس هذا الاجر مستوى انتاجية العامل.

ب- الاجر الحقيقي: وهو عكس الاجر النقدي، فهذا النقد يعبر عن كمية السلع والخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل اجرة النقدي وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على مستوى الاسعار الذي يكون في الغالب غير معروف وبالذقة المرغوبة، ومنه فهو ناتج قسمة الاجر النقدي على مستوى الاسعار.

ج- الاجر الجاري والاجر الطبيعي: يتحدد الاجر الجاري في الاجل القصر من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب بينما يتحدد الاجر الطبيعي في الأجل الطويلة فهو الاجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياه مستوى الكفاف.

د- الأجر التأشيرى: ويتم تأشير الاجور من خلال ربط مستوى الاجور بالمستوى العام للأسعار وهذا من اجل ابراز الاثار السلبية للتضخم على الاجور بغية المحافظة على القدرة الشرائية للأجور.

2- الاجور من الناحية الادارية:

أ- الاجر حسب المؤهلات المهنية: ينظر لهذا الاجر بداخل المؤسسة، اذ يتم وصف وتحليل العمل بالأخذ بعين الاعتبار صعوبة ونوعية المهام، ويأخذ في الحسبان الفوارق في مجهودات الافراد ذوي المنصب.

ب- الاجر حسب الوقت: يتغير هذا الاجر حسب ساعات العمل والايام او الشهور التي اشتغل فيها العامل وهذا الاجر ليس له علاقة مباشرة مع الكمية المنتجة من طرف العامل.

ج- الاجر حسب المردودية: تطور هذا النوع من الاجر في ظروف اين كانت مراقبته العمل المنجز ويتعلق هذا الاجر مباشرة بالإنتاجية.

ثالثاً: الاعتبارات الرئيسية للأجور:

انطلاً من اهمية الأجور بالنسبة للموارد البشرية والمؤسسة نستطيع القول بان هناك مجموعة من الاعتبارات التي تنطوي عليها الاجور وهي كما يأتي:

1- الاعتبارات الاقتصادية: الاجر عمله لها وجهان، الاول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل والثاني يمثل الدخل بالنسبة للعامل، يمثل الاجر لصاحب العمل السعر الذي يجب ان يدفعه مقابل توظيف احدى عوامل الانتاج وبهذا المعنى يكون المدفوع مقابل خدمات الفرد عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء حيث يحاول المشتري ان يحصل على اكبر كمية او اعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود.

2- الاعتبارات السياسية: تنطوي على سياسة الدولة فيما يتعلق بسياسة الاجور المطبقة في البلد من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها وتطبقها فيما يتعلق بالأجور، حيث تستطيع الدولة ومن خلال اتباع سياسة محفزة للأفراد يدفع بموجبها اجور مرتفعة ان تساهم في تحسن علاقاتهم معهم.

3- الاعتبارات الاخلاقية: تنطوي هذه الاعتبارات على مدى تأثير المستوى الاخلاقي للأفراد بالأجور التي يتقاضاها وعلى العدالة في توزيع الاجور والمساواة فيما بين الافراد وذلك بالنسبة لبعض الاعمال، وبالتالي يجب ان تساهم الاجور في المحافظة على السوية الاخلاقية للأفراد والعمل على رفعها وتصحيحها، لان انخفاض الاجور قد يدفع الافراد الى سلوك غير اخلاقي كالرشوة او استغلال الوظيفة لأغراض خاصة.

4- الاعتبارات النفسية: ان اداء الافراد يتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات من اهمها العوامل النفسية التي تؤثر سلباً او ايجاباً على هذا الاداء، وهذه العوامل النفسية تتأثر بدورها بعدد كبير من المتغيرات اهمها الاجور، وبالتالي بقدر ما تساهم فيه الاجور في تحقيق الاستقرار والراحة النفسية للأفراد بقدر ما تمكنهم من تحسين ادائهم في العمل، فاذا كانت الاجور غير قادرة على تامين احتياجات الافراد فستجعلهم في حالة قلق وتفكير مستمرين لتامين متطلباتهم مما يؤثر سلباً على ادائهم في العمل وبالتالي على النتائج المتوقعة تحقيقها منهم.

رابعاً: نظريات الاجور:

تعكس نظريات الاجور محاوله لوضع اطار اقتصادي معين يفسر من خلالها الاجر، وذلك بما يتماشى مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة وبكل ما يتعلق بالادولوجيات المتبعة من طرف كل اقتصادي، وسيتم التطرق الى نظريات الاجور وهي كما يأتي:

1- النظريات القديمة: وتتكون من النظريات الآتي:

أ- نظرية حد الكفاف حسب كيسناي وادم سميث وريكاردو وماليس: برزت هذه النظرية في منتصف القرن الثامن عشر وهذه نتيجة للظروف القاسية التي كان يعيشها العمال خاصة عند ظهور الصناعة.

تستند هذه النظرية على مستوى معين، وهو حد الكفاف، بحيث لا يجب للأجر ان يتجاوز هذا الحد الذي يسمح بالمحافظة على العمال في خدمة ارباب العمل.

واوضح زعيم هذه المدرسة كسناي زعيم هذه المدرسة الاقتصادية هذا المبدأ في قوله "ان معدل الاجور اذا انخفض عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف يبدا العمال في الهجرة وبذلك يقل عرض العمل وترتفع الاجور الى مستوى الكفاف مرة اخرى".

ب- نظرية رصيد الاجور: هذه النظرية هي مكملة لنظرية حد الكفاف وهنا نجد ان معدل الاجور يكون تبعاً لهذه النظرية ويتوقف على العلاقة بين عدد السكان وراس المال وزيادة السكان مع ثبات المال (المخصص للأجور) يؤدي الى زيادة عرض العمل ومنه انخفاض الاجور.

ج- النظرية الماركسية: الماركسية نظرية فلسفية اقتصادية، تعد هذه النظرية الاقتصادية متكاملة تعالج آلية التطور والتوازن الاقتصاديين كما تعتبر نظرية القيمة الزائدة، حجر الزاوية في النظرية الاقتصادية الماركسية. وقسم ماركس عمل العامل الى قسمين هما:

- العمل الضروري: وهو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل كي ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لمعيشته ومعيشة أفراد أسرته اي لتجديد قوة عمله.

- العمل الزائد: وهو الوقت الذي يمضيه العامل في العمل زيادة على وقت العمل الضروري وفيه ينتج القيمة الزائدة او فضل القيمة التي تعود الى صاحب العمل مالك وسائل الانتاج.

على الرقم من التشابه بين النظرية الماركسية في الاجور ونظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة فيهما يختلفان فيما بينهما فنظرية الحد الأدنى تقتصر على حاجات العامل على السلع المادية في حين تدخل النظرية الماركسية في حساب قيمة قوة العمل، في مكونات الأجر العنصر التاريخي والاخلاقي اذ يجب ان يتطور مستوى الاجور بما يتفق مع مستوى النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي.

2- النظريات اللبيرالية في الاجور:

تنطلق النظريات اللبيرالية في الاجور من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على اساس ان آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار والمحدد للنشاط الاقتصادي، وتقوم هذه النظريات على عدم

التفريق بين العمل وقوة العمل، وهي تعالج الاجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل من صاحب العمل، وهكذا يرى الاقتصاديون الليبراليون أنصار الحرية الاقتصادية ان العامل يبيع كمية معينة من العمل، اي عدد ساعات العمل اليومية مقابل اجر نقدي او عيني يتفق عليه فردياً او جماعياً مع صاحب العمل بحرية تامة او بتدخل من الحكومة او المنظمات الاخرى ورعايتها.

وظهرت عدة نظريات في هذا الشأن وهي كما يأتي:

أ- نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة: يرى أنصار هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى، ووضح اسس هذه النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغو وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي والزعيم العمالي الالماني (الاسال) ودافع عنها وسماها (القانون الحديدي للأجور). وفي رأي أنصار هذه النظرية، تراوح في حركتها حول مستوى الحد الأدنى الضروري للمعيشة، اي ما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية لمعيشة العامل.

ب- نظرية انتاجية العمل: تنبثق هذه النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في الاقتصاد الحر او اقتصاد السوق، اذ تنطلق نظرية التوزيع من فرضية أنثان عوامل الانتاج، التي تزعم ان كل من يشترك في الانتاج يحصل على نصيب منه يعادل انتاجيته اي بمقدار اسهامه في تكوين ذلك الانتاج.

ج- النظرية الاجتماعية للأجور: يرى أنصار هذه النظرية أن الاجور اداة من ادوات توزيع الدخل القومي وبالتالي فإن مستوى الأجور في اي بلد يتحدد بعاملين اثنين الأول انتاجية العمل الاجتماعي التي تحدد الناتج الإجمالي الذي يتم اقتسامه بين الطبقات الاجتماعية من جهة والثاني الوزن الاجتماعية للطبقة العاملة الذي يحدد نصيب العمال من النتائج من جهة ثانية.

د- نظرية الأجور المنظمة: بحسب هذه يتحدد الاجر بطريق التفاوض الفردي بين العامل ورب العمل، ولأن العامل الفرد في موقف تفاوضي ضعيف وبسبب زيادة دور المنظمات النقابية العمالية فقد اصبح مستوى الأجور يتحدد بالمفاوضات بين منظمات أرباب العمل والنقابات العمالية وبسبب اهمية كتلة الأجور وتأثيرها في حسن سير الاقتصاد الوطني ودورها المتزايد في تنشيط الاستهلاك وتحقيق التوازن على مستوى الاقتصاد الكلي، اضافة الى الاضرار الكبيرة التي تلحقها الاضرابات العمالية في حالة عدم الاتفاق بين النقابات وأرباب العمل على مستوى الأجور فقد راحت السلطات العامة تتدخل في المفاوضات وتقوم بدور المنظم لمستويات الأجور في كثير من الأحيان.

جدول الوظائف والمرتبات للمرحلة الأولى وفقاً لأجر وشبه ونسبة تحريك الأجر مقارنة بما كانت عليه قبل المرحلة الأولى

نسبة تحريك الأجر	المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	المرتبة الخامسة	المرتبة السادسة	المرتبة السابعة	المرتبة الثامنة	المرتبة التاسعة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة	المرتبة العاشرة							
58%	0	283,990	11,290	283,990	20,990	3,990	19,480	268,000	80,990	7,300	180,800	رئيس الجمهورية	وظائف المسئولة العليا	1	2005	2005	2005	2005	2005	2005							
59%	0	253,990	10,000	253,990	20,990	3,990	9,300	236,000	70,990	6,400	160,800	نائب رئيس الجمهورية															
60%	0	223,990	8,800	223,990	20,990	3,990	8,900	206,000	60,990	5,600	140,800	رئيس الوزراء															
62%	0	193,990	7,600	193,990	20,990	3,990	6,800	176,000	50,990	4,800	120,800	نائب رئيس الوزراء															
64%	0	163,990	6,420	163,990	20,990	3,990	5,600	146,000	40,990	4,000	100,800	وزير															
67%	0	133,990	5,200	133,990	20,990	3,990	4,400	116,000	30,990	3,200	80,800	نائب وزير															
125%	31280	103,990	4,000	103,990	20,990	3,990	3,300	80,990	20,990	2,400	60,800	معلم									مستوى الثاني	2006	2006	2006	2006	2006	2006
124%	25950	86,417	3,297	86,417	16,522	3,990	2,636	65,905	15,897	2,064	50,998	معلم مساعد															
126%	23260	77,585	2,944	77,585	14,751	3,990	2,354	58,844	14,114	1,789	44,730	معلم عام															
119%	20960	69,780	2,628	69,780	13,171	3,990	2,102	52,539	11,922	1,657	41,417	4									المستوى الثاني	2007	2007	2007	2007	2007	
126%	19450	64,833	2,434	64,833	12,196	3,990	1,946	48,647	10,298	1,534	38,349	5															
121%	18180	60,326	2,253	60,326	9,566	3,990	1,871	46,776	11,268	1,420	35,508	6															
118%	16850	56,153	2,087	56,153	8,802	3,990	1,732	43,311	8,813	1,340	33,468	7															
119%	16250	54,146	2,006	54,146	8,511	3,990	1,666	41,645	8,435	1,288	32,210	8	المستوى الثالث	2008	2008	2008	2008	2008									
114%	15150	50,431	1,858	50,431	7,880	3,990	1,542	38,561	7,885	1,227	30,676	9															
114%	14680	48,645	1,786	48,645	7,578	3,990	1,483	37,077	7,581	1,180	29,496	10															
109%	13150	43,860	1,595	43,860	6,785	3,990	1,324	33,185	5,784	1,092	27,311	11	المستوى الرابع	2009	2009	2009	2009	2009									
110%	12360	40,906	1,477	40,906	6,264	3,990	1,226	30,652	5,364	1,012	25,288	12															
117%	11850	39,487	1,420	39,487	6,023	3,990	1,179	29,474	5,046	945	23,634	13															
115%	11650	38,858	1,315	38,858	5,578	3,990	1,092	27,299	4,994	892	22,396	14															
109%	10350	34,423	1,217	34,423	5,164	3,990	1,011	25,269	3,826	858	21,439	15	المستوى الخامس	2010	2010	2010	2010	2010									
106%	10060	33,287	1,171	33,287	5,060	3,990	972	24,297	3,279	841	21,018	16															
104%	9790	32,353	1,084	32,353	5,006	3,990	936	23,363	2,757	824	20,606	17															
105%	9650	32,136	968	32,136	5,000	3,990	865	23,146	2,744	816	20,402	18	المستوى السادس	2011	2011	2011	2011	2011									
105%	9550	31,870	896	31,870	5,000	3,990	832	22,889	2,680	808	20,200	19															
104%	9490	31,390	800	31,390	5,000	3,990	800	22,499	2,460	800	20,000	20															

البيانات:
 المرحلة الأولى: عام 2008 م عند تطبيق القانون رقم (13) بشأن نظام الوظائف والأجور والمرتبات.
 المرحلة الثانية: 1 أكتوبر 2007 م.
 زيادة عاملاً: مارس 2008 م.
 المرحلة الثالثة: نوفمبر 2011 م.
 بل الفلاح (2010) أغسطس 2011 م.

جدول بين الهيكل الوظيفي لأعضاء السلطة القضائية

المرتبة الوظيفية	الوظائف	الترتيب
وظائف العليا	رئيس المحكمة العليا	340,000
	النائب العام	
	نائب رئيس المحكمة العليا	310,000
وظائف الاستئناف	القاضي المحكمة العليا	280,000
	مجلس عام (3)	
	رئيس محكمة استئناف	255,000
وظائف الدرجة الأولى والثانية	مجلس عام (3)	
	نائب رئيس محكمة استئناف	230,000
	رئيس توبة عامة أول	
	قاضي محكمة استئناف	205,000
	رئيس توبة عامة (3)	
وظائف الدرجة الثانية والثالثة	رئيس محكمة تظلمات	185,000
	رئيس توبة عامة (3)	
	قاضي محكمة تظلمات	160,000
	معلم توبة عامة (3)	
وظائف المساعدة	القاضي مساعدة جزئية	135,000
	معلم توبة عامة (3)	
	مساعد توبة عامة (3)	100,000
	مساعد توبة عامة (3)	75,000
	معلم توبة عامة	50,000

جدول بين الهيكل الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومساعديهم في الجامعات الحكومية

م	الرتب الوظيفية	الرتب الوظيفية	الرتب
1	استاذ	باحث استشاري	219,223
2	استاذ مشارك	كبير باحثين	168,310
3	استاذ مساعد	باحث أول	143,990
4	مدرسين	باحث	76,056
5	معيد	باحث مساعد	66,929

جدول الوظائف والمرتبات لأعضاء السلك التعليمي

م	الرتب الوظيفية	الرتب الوظيفية	الرتب
1	المعلم	نائب وزير	133,990
2	المعلم الأول	الوزير	103,990
3	المعلم الثاني	المعلم	86,417
4	معلم أول	المعلم	77,585
5	معلم ثاني	المعلم	60,326
6	معلم ثالث	المعلم	54,147
7	معلم تعليمي	المعلم	48,645

خامساً: تحليل الاجور بالأسعار للسلع الاساسية:

باحتراب متوسط الاجور هو (60000 ريال يمني).

حيث ان كثير من الدراسات احتسبت متوسط الاجور قبل الحرب في عام 2015م هو (33000 ريال)

ثم اتت الزيادة لغلاء المعيشة في عام 2018م، وهي (30%) وذلك بعد استقطاع الضريبة.
بمعنى ان متوسط الاجر في عام 2015م قبل الحرب بسعر صرف الدولار (214.89 ريال).

تعادل قيمته بالدولار (\$153.5).

ومتوسط الاجر في عام 2023م بعد الحرب بسعر صرف الدولار (1474 ريال).

تعادل قيمته بالدولار (\$40.7).

الفاقد في الاجر بالدولار لعام 2015م و عام 2023م

$$(\$153.5) - (\$40.7) = (\$112.8)$$

قيمة الراتب الحقيقي بسعر الصرف لعام 2023م

$$\$153.5 * 1474 \text{ ريال} = 226259 \text{ ريال يمني}$$

الفاقد في متوسط الاجر بالريال اليمني

$$60000 - 226259 = 166259 \text{ ريال يمني}$$

مقارنة متوسط الاسعار للسلع الاساسية بالأجر:

متوسط عدد افراد الاسرة في اليمن (7 / فراد)

احتياجات الاسرة من السلع الاساسية:

المبلغ بالريال اليمني	وحدة القياس (كيلو)	السلعة
35800 ريال	50	كيس دقيق
84000 ريال	40	كيس ارز
17000 ريال	25	نصف كيس قمح
31500 ريال	25	نصف كيس سكر
18000 ريال	8 لتر	زيت الطبخ
9000 ريال	0,4	علبة حليب الاطفال بيبلاك رقم 3
14000 ريال		2 اصطوانة غاز
20000 ريال		مواصلات
10000 ريال		مياه وكهرباء
239300 ريال	—	الاجمالي

من الجدول السابق بلغ اجمالي اسعار السلع الاساسية لمتوسط افراد الاسرة في اليمن (239300 ريال يمني).

بينما متوسط دخل الفرد (60000 ريال يمني).

المبلغ الفاقد في السلع الاساسية هو:

$$239300 - 60000 = 179300 \text{ ريال يمني}$$

على الدولة معالجة هذا المشكلة نتيجة التضخم في العملة وارتفاع الاسعار بشكل جنوني مما يؤثر على حياة المواطنين في اليمن.

سادساً: الاصلاحات المقترحة لدعم الأجور الحالية في اليمن:

- 1- العمل على مواكبة الاجور لتغيرات التي تحدث في اسعار صرف العملة، حيث ان اصحاب الاجور اكبر الخاسرين من الانهيار الكبير في سعر صرف العملة والتضخم المفرط الناجم عنه.
- 2- تحليل الوظائف تحليل سليم بحيث يعطى الاجر حسب مهام العمل ونوعيته وخطورته والمسؤوليات المترتبة على تنفيذه وصعوبته وكثافة المهام للوظيفة.
- 3- دعم السلع الضرورية من اجل الحصول عليها بسعر مخفض.
- 4- توفير الادوية في المستشفيات الحكومية بالمجان او اسعار مخفضة بحيث ان هذا يخفض من تكاليف اسعار شراء الادوية بالنسبة للذين يذهبون الى المستشفيات الحكومية حيث يكلفهم مبالغ كبيرة في شراء الادوية بالنسبة للمرضى الذين يقصدون الطوارئ والترقيد.
- 5- تخفيض اسعار المشتقات النفطية لملاك سيارات النقل المصرح لها بنقل الركاب بحيث ينعكس تسهيل التنقلات للموظفين بحث ان تكاليف المواصلات الحالية تشكل نسبة كبيرة من اجر الموظف .
- 6- دعم المشتقات النفطية للمزارعين وبيعها بسعر مخفض بما يمكنهم من تخفيض كلف الانتاج والذي بدوره سيؤدي الى انخفاض الاسعار المنتجات الزراعية (الحبوب، والخضروات، والفواكه، والبقوليات وغيرها) والتي تستهلك اسعارها جزء كبير من اجر الموظف.
- 7- دعم المشتقات النفطية للصيادين وبيعها بسعر مخفض بما يمكنهم من تخفيض كلف الاصطياد والذي بدوره سيؤدي الى انخفاض اسعار الاسماك والتي تستهلك اسعارها جزء كبير من اجر الموظف.
- 8- طبع العملة من الفئات الصغيرة من فئة (10، 50، 100، 200) حيث يضيع جزء من الاجر في عدم وجود الفئات الصغيرة من العملة ويلجا بعض تجار (البقالات) الى اعادة هذه المبالغ على شكل مواد عينية كالشوكولاتة او العلكة او غيرها نظر لعدم توفر هذه الفئات الصغيرة او تهالكها .

التوصيات:

- 1- ضرورة مواكبة الأجور لتغيرات التي تحدث في اسعار صرف العملة المحلية.
- 2- المحافظة على استقرار اسعار صرف العملة المحلية مقابل العملات الاجنبية، حيث ان التناقص اليومي في قيمة العملة المحلية يؤدي الى نقص الاجر الذي يستلمه الموظف في اليمن وهو ما يؤدي الى عدم قدرته على تغطية تكاليف الاحتياجات من السلع والخدمات حيث ان اسعار المواد والخدمات في اليمن مرتبطة بسعر الدولار.
- 3- ضرورة دعم السلع الضرورية من اجل شرائها بسعر اقل وهذا يخفف من الضغط على الاجر الذي يستلمه الموظف.
- 4- ضرورة المراقبة المستمرة للأسعار حيث لاحظ الباحث ان هناك علاقة مختلة بين التضخم في العملة والتضخم في الاسعار حيث ان تضخم في العملة من عام 2015م قد بلغ ستة اضعاف بينما التضخم في الاسعار بلغ عشرة اضعاف تقريباً علماً ان التضخم في الاسعار في اليمن غير مرتبط بارتفاع الاسعار العالمية.
- 5- اهمية العمل بما جاء من اصلاحات ودعم الأجور في هذا الورقة العلمية.

المراجع:

- 1- فتحي، بنيشو، دراسة قياس للعلاقة بين الاجور والاسعار في الجزائر خلال الفترة (1970-2014م). مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، عام 2018م.
- 2- تقرير البنك المركزي لعام (2014م).
- 3- تقرير البنك المركزي لعام (2015م).
- 4- تقرير البنك المركزي لعام (2022م).
- 5- بلعفير، هاني، العطاس، وليد، ادارة السيولة النقدية وأثرها على مرتبات الموظفين الحكوميين في الجمهورية اليمنية؛ مجلة استراتيجيات التحقيقات الاقتصادية والمالية، المجلد 2، العدد 2، عام 2020م.
- 6- الجهاز المركزي للإحصاء الجمهورية اليمنية نشرة الاسعار الشهرية في المحافظات المحررة - سبتمبر عام 2023م.
- 7- مجلة الرابطة الاقتصادية ، العدد (22)، السنة الثاني، نوفمبر، عام 2023م.
- 8- فلاح، مارياء، دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الاجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، عام 2018م.