



## الموظفون الصغار والموظفون الذين تنطبق عليهم ترتيبات التدريب

تتولى المفوضية الأسترالية للأجور العادلة Australian Fair Pay Commission مسؤولية ضبط وتحديد الحد الأدنى للأجور في نطاق السلطة الفدرالية. وتنطبق قرارات المفوضية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور على الموظفين وجهات العمل ضمن هذا النطاق.

## قرار تحديد الحد الأدنى العام للأجور لعام 2009

قررت المفوضية في 12 يونيو/حزيران 2009 ما يلي:

- الحفاظ على الحد الأدنى الفدرالي المعياري للأجور (FMW) بمعدل 14.31 دولار للساعة<sup>1</sup> أو 543.78 دولار للأسبوع؛ و
- الحفاظ على معدلات أجور البالغين<sup>2</sup> (الكبار) وفق معدل الأجور ومعايير التصنيف الأسترالية (معايير الأجور) بمستوياتها الحالية.

يشمل الحد الأدنى للأجور ما يلي:

- أجور الموظفين الصغار ضمن معايير الأجور؛
- الحد الأدنى للأجور للموظفين المنطبقة عليهم ترتيبات التدريب (مثل المتمهين والمتدربين)؛ و
- عدم تغيير المعدلات الأساسية الدورية لأجور المتدربين الملتحقين بدورات تدريب وتمهن معتمدة بالدولة مدفوعة الأجر وأية دورات تمهن ذات صلة (بما في ذلك دورات التمهين الولائية مدفوعة الأجر)؛

كما ينطبق هذا القرار على الموظفين الصغار، والموظفين المنطبقة عليهم ترتيبات التدريب، والموظفين ذوي الإعاقات، والموظفين بدوام غير منتظم، والموظفين العاملين بالقطعة من الحد الأدنى الأساسي للأجور.

منذ صدور قرار تحديد الحد الأدنى العام للأجور للعام 2008، طرأ تغير ملحوظ على المظهر الاقتصادي. أصبح النمو في قطاع التوظيف آخذاً في التباطؤ، ومتوسط ساعات العمل آخذاً في الإنخفاض، ومن المتوقع ارتفاع معدل البطالة إلى 8.5 بالمائة. وكما حدث في حالات الإنكماش الاقتصادي السابقة، فإن تأثير هذه التغيرات على سوق العمل سوف يكون حاداً على العمال متدني المهارات الذين يتقاضون أجوراً متدنية.

وفي خضم الوضع الراهن، فقد تقلصت مقدرة جهات العمل على عرض فرص عمل كافية وتفاقم خطر تسبب الزيادة في الحد الأدنى للأجور في تقليص حركة التوظيف وتقليل ساعات العمل.

تقر المفوضية بالارتفاع المتنامي في أسعار السلع والمواد الاستهلاكية، ما يولد المزيد من الضغط على دخل الأسرة المتاح للإنفاق. إلا أن التغييرات التي أجرتها الحكومة الأسترالية Australian Government على النظام الضريبي/نظام التحويلات ومبالغ الدعم المالي التي قدمتها مؤخراً أدت إلى زيادات واقعية في الدخل المتاح للإنفاق لمعظم الأسر المحافظة على قيمة الأمان.

<sup>1</sup> يتطلب تطبيق قرار المفوضية على معدلات الأجور المدفوعة بالساعة

<sup>2</sup> أيما إنطبقت كلمة بالغيين (كبار)، فإن المعدل الأساسي الدوري للأجر لا ينطبق صراحة على فئة من الموظفين ذوي إعاقة، أو موظفين تنطبق عليهم ترتيبات التدريب، أو موظفين صغار.

أظهرت البحوث أن عبء المعدلات العالية للبطالة يقع بشكل غير متكافئ على عاتق العمال متدني المهارات الذين يتقاضون أجوراً متدنية. وكذلك يتقل كاهل الذين يحاولون إيجاد موطئ قدم في سوق العمل. ونسبة العمال الشباب عالية في هذه التصنيفات. إن قرار عدم تغيير الحد الأدنى للأجور في هذه المرحلة سيساعد على تقليل أثر الإنكماش في قطاع التوظيف، وعلى وجه الخصوص تأثيره على العمال الأكثر عرضة له.

ركزت المفوضية في صنع هذه القرار على حماية الوظائف ودعم حركة إنتعاش أقوى في قطاع التوظيف تماشياً مع التحسن الإقتصادي.

### هل أنت في حاجة للمزيد من المعلومات؟

إذا كنت في حاجة للمزيد من المعلومات حول معدلات الأجور، يرجى الاتصال بخط معلومات Fair Work على الرقم 13 13 94 أو الدخول في موقع الانترنت [www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au) الخاص بـ Fair Work.

الأشخاص الذين لديهم إعاقة أو ضعف في السمع و/أو النطق بإمكانهم الاتصال بالخدمة الوطنية لفاقدى/ضعاف السمع و/أو النطق National Relay Service على الرقم 133 677، أو الرقم المجاني 1800 555 677، أو الدخول في موقع الانترنت [www.relayservice.com.au](http://www.relayservice.com.au)

إذا رغبت في الإطلاع على قرار المفوضية بأكمله، أو الإطلاع على نشرات توضيحية أخرى من هذه السلسلة، بإمكانك الدخول في موقع الانترنت [www.fairpay.gov.au](http://www.fairpay.gov.au) الخاص بالمفوضية الأسترالية للأجور العادلة .Australian Fair Pay Commission