

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

دكتور محمد فتحى قرنى عبد الغنى

مدرس الاقتصاد

المعهد العالى للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات

مقدمة :

1/0 مشكلة البحث

تعد سياسات الأجور أحد أهم السياسات الاقتصادية التي تستخدمها الحكومات في مختلف دول العالم لمجموعة من الأهداف أهمها تصحيح الاختلافات الهيكلية في تركيبة أجور العاملين بالدولة وفي نفس الوقت المحافظة على القوة الشرائية لتلك الأجور وبالتالي الحد من ظاهرة الفقر بين فئات المجتمع، فالأجر العادل الذي يمكن أن يغطي الحاجات الأساسية للعاملين ولأسرهم هو العامل الأساسي والأهم في مكافحة الفقر ومحاصرته والقضاء عليه. إذ أن الأجور تمثل المصدر الأساسي للدخل لمعظم العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية.

كما أن لسياسات الأجور عظيم الأثر على تطوير حجم العمالة في مختلف الأنشطة الاقتصادية بما لها من دور مباشر وغير مباشر في تنظيم سوق العمل، ومن ثم فهي العمود الفقري لأسس الإنتاجية الاقتصادية، بل أبعد من ذلك تستخدم الأجور مقترنة بإنتاجية العامل في الحقل الاقتصادي كمؤشر للاستدلال والمقارنة على الحالة الاقتصادية والاجتماعية ومدى ما يتمتع به أفراد المجتمع من رفاهة ومساواة، وعلى قدرته التنافسية، مما يؤثر بقوة على باقى عناصر الاقتصاد للدولة.

ومن الأدوات المستخدمة لضبط الأجور وتنظيم سوق العمل، فرض السياسات المناسبة للأجور في المجتمع عن طريق سن القوانين والتشريعات ووضع القواعد واللوائح الأمره والمكملة حفاظاً على تحقيق هذه السياسات. ومن أهم الأدوات التي تستخدم في هذا الصدد وضع تشريعاً ينظم الحد الأدنى للأجور.

وقد قامت ثورة 25 يناير 2011 تنادى بإسقاط النظام، وتطلب "عيش حرية عدالة اجتماعية" فلا أمان لمجتمع يزداد فيه الجوع والفقر والحرمان البشري، ولا مستقبل

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

لوطن يتعاضم فيه الشعور بالعجز لدى مواطنيه، ولا استقرار لبلد يفتقد العدالة في اقتسام الثروة الوطنية، ولا تنمية مجتمعية في دولة تتعاضم فيها أعداد المحرومين من تلبية احتياجاتهم الإنسانية.

وإذا ما رجعنا إلى الوضع الاقتصادي المصري قبل هذا التاريخ لتبين لنا أن الحكومة المصرية – هي المسئولة عن تردى الأوضاع الاقتصادية – فهي لم تكثر على الإطلاق بتحقيق الحد الأدنى من العيش لما يقرب من نصف المواطنين، واهتمت بتخصيص الموارد وتوزيعها للمصلحة الخاصة لتخدم طبقة محدده دون باقي المواطنين، فالحكومة لم تنتهج أى سياسة اقتصادية جادة من شأنها مقاومة الفقر أو حتى الحد منه، وبالتالي فشلت في تحقيق أى مقدار من العدالة الاجتماعية.

وبمجرد تشكيل حكومة الثورة تعالت الأصوات بالمطالبات الفئوية المشروعة والتي شكلت أكبر تحدى لنجاح الثورة المصرية، رفع الأجور ووضع حد أدنى لأجر العامل يكفى احتياجاته واحتياجات أسرته، مثل المطلب الرئيسى لمختلف فئات العاملين بالدولة، هذه المطالب عادلة ومنطقية، فما قامت الثورة إلا لتغير المستوى المتدنى للمعيشة للسواد الأعظم من أبناء هذا البلد وهي التي تنعم بالكثير من الموارد التي تضمن لمواطنيها قدر مرضى وكريم من مستوى الرفاهة الاقتصادية.

لكن تتصادم هذه المطالب المشروعة مع العديد من القضايا الاقتصادية الهامة ويأتى على رأس هذه القضايا كيفية تحقيق هذه المطالب مع تدنى مستوى الإنتاجية؟ فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة والتضخم؟ وفي نفس الوقت كيف يمكن رفع مستوى الإنتاجية مع تفشى الفقر وما يتضمنه؟ ومن ثم تأتى هذه الدراسة لتشخيص الوضع وتعرض الجوانب الاقتصادية في مصر والوقوف على علاقة الحد الأدنى للأجور بكل من إنتاجية العامل وتحقيق الرفاهة، ووضع الحلول المناسبة للخروج من هذه الإشكالية الاقتصادية هل يتم وضع حد أدنى للأجور يكفى حاجة العامل وأسرته الأساسية في ظل هذه الأوضاع الاقتصادية؟ وما هي النتائج المتوقعة في هذه الحالة؟ أم من الضروري ضبط الأجور بتوجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومى الإجمالى إلى التكوين الرأسمالى أى ضرورة قبول نوع من التخفيض في نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية للنمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة في الإنتاجية والنمو معاً. ومن هذا المنطلق يتبلور السؤال المركزى والذي تدور حوله هذه الدراسة وهو هل يمكن أن يكون للحد الأدنى للأجور المصمم بعناية أثر إيجابى على الاقتصاد المصرى؟

2/0 فرضية البحث

مما لا شك فيه انه توجد علاقة طردية بين زيادة الإنتاجية وزيادة الأجور باعتبار أن زيادة الإنتاجية متغير مستقل والأجور هي المتغير التابع، وينطلق الفرض الأساسي لهذه الدراسة من أن هناك أيضا علاقة واضحة بين الأجور والإنتاجية على اعتبار أن الأجر متغير مستقل والإنتاجية متغير تابع بحيث تؤثر مدى عدالة الأجور في المجتمع على زيادة الإنتاجية الاقتصادية، وبالتالي على تحقيق درجات نمو أكبر مما يزيد من قدرة المجتمع على مقاومة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية، فترك الأجور لقوى العرض والطلب في سوق العمل في ظل منافسة غير كاملة وفي ظل وجود معدلات عالية من البطالة، أى زيادة العرض من العمل عن الطلب، من شأنه بلا أدنى شك أن يؤدي إلى استغلال أصحاب الأعمال للعمال. وبناءً على ذلك يجب وضع سياسة أجور أكثر ديناميكية تتناسب مع حالة العامل وتضمن قوة شرائية للسلع والحاجات الأساسية له ولأسرته، وتحفظ التوازن بين الأجور والمستوى العام للأسعار وتحقق التوازن في سوق العمل.

فترك سوق العمل لآليات العرض والطلب لن يحقق التوازن بل يؤدي إلى خلل لصالح الرأسماليين على حساب الفقراء من خلال استغلال أصحاب العمل للعمال، وخاصة في حالة انتشار واسع للفقير من فئات العمال بأجر، حيث يضطر العامل لقبول الحصول على أجر أقل بكثير مما يساهم به في العملية الإنتاجية، ومن ثم استمرار تدهور حالة العمال الاقتصادية والاجتماعية، فتنحدر معها قدرته الإنتاجية والقدرة الإنتاجية للدولة، والدليل على ذلك واضحاً في الدول النامية والفقيرة في زيادة حدة الفقر فيها.

وبعبارة أخرى تعتبر سياسة الأجور الخاطئة في مصر هي من أهم أسباب تفتش ظاهرة الفقر وزيادة الفجوة بين الطبقات الغنية والفقيرة ومن ثم ضرورة إعادة هيكلة نظام الأجور، ووضع حد أدنى لأجر العامل، بحيث يتم إعادة النظر فيه طبقاً لتغيير المستوى العام لأسعار المستهلك، بحيث يحفظ القوة الشرائية للأجور.

الفكر الاقتصادي الأرجح والخبرات الدولية والدراسات التجريبية تؤكد أن الحد الأدنى للأجور المصمم بعناية له أثر إيجابي على معدلات الإنتاجية والنمو ومن ثم رفاهة أكثر.

3/0 أهداف البحث

يهدف هذا البحث بصفة عامة إلى دراسة قضية اقتصادية من أهم القضايا الاقتصادية التي تواجه الدول النامية والفقيرة على السواء، ألا وهي قضية وضع حد أدنى للأجور كأحد أهم السياسات الاقتصادية لمجابهة الفقر والحد منه، وتأثير ذلك على تنظيم سوق العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية للمجتمع من خلال زيادة الإنتاجية والنمو.

والشاهد في الأمر، أن كل دول العالم سواء المتقدمة منها أو النامية أو المتخلفة تهتم بهذه المشكلة، وعلى الرغم من اختلاف حدة ومستوى مواجهة كل دولة، إلا أن الجميع يكرس الجهد والفحص والبحث لدعم وضع الحلول لهذه المشكلة، ويهدف هذا البحث لنفس الغرض، وبالتالي إلى التعرف على مفهوم الحد الأدنى للأجور، والمعايير التي تؤخذ في الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور، كما يهدف إلى الاستفادة من الدراسات المختلفة وتجارب دول العالم للوصول إلى النموذج الأمثل الذي يحافظ على مستوى التوظيف وفي نفس الوقت يحفظ حق العامل في حياة كريمة ومستوى عيشة مرضي.

4/0 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة في أهمية القضية في الوقت الراهن، واتساع نطاق تناولها على كل المستويات وبين كل الفئات العاملة في مصر وانتشار عرضها على مسرح الأحداث والإعلام. ويمكن تصنيف هذه القضية على أنها القضية الأهم بعد ثورة يناير 2011 أمام صانع السياسة الاقتصادية في مصر، بل والتحدى الأكبر المنوط به نجاح الثورة المصرية.

إذ أن وضع الحد الأدنى العادل والعاجل للأجور، الذي يلبي احتياجات العامل وأسرته من شأنه أن يهدئ الرأي العام، ويساعد على الاستقرار السياسي ومن ثم تدور عجلة الاقتصاد من جديد وتحقيق قدر من العدالة الاجتماعية فنقل حدة الفجوة بين الطبقات الاجتماعية التي ستؤثر بالإيجاب على حجم الإنتاج والإنتاجية والذي سيؤثر بالتأكيد أيضا على خفض حدة الفقر ومعدلاته كما تساهم في خفض معدلات البطالة.

وبالتالي زيادة اهتمام واضعي السياسات الاقتصادية في مصر إلى الدور الذي تلعبه تشريعات تحديد الأجور، كأداة من أهم أدوات السياسات الاقتصادية لمجابهة الفقر، والحفاظ على حقوق العمال، ومن ثم تحقيق التوازن في سوق العمل.

5/0 طريقة البحث

تعتمد منهجية الدراسة في هذا البحث على استقراء البيانات الإحصائية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وبعض المنظمات الدولية الأخرى، وتعتمد أيضا على استقراء البيانات الإحصائية الصادرة عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ووزارة التخطيط والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المتعلقة بالعمال والقوى العاملة والأجور والإنتاج والاستهلاك في مصر والعالم.

كما اعتمد الباحث على بعض نتائج الدراسات التجريبية السابقة المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور وإنتاجية العمل والعمال، وخبرات دول العالم وعقد المقارنات بين السياسات المتباينة لاستخلاص واستنباط النتائج.

وأخيرا اعتمد البحث على آراء علماء الاقتصاد وما أدلوه به في هذا المجال في وسائل الإعلام المسموعة والمرئية وفي الصحف والمجلات ومن خلال المقالات المنشورة بالانترنت بالإضافة إلى إجراء المقابلات مع أصحاب المنشآت ذات الإعداد الكبيرة من العمال وعدد من رؤساء النقابات العمالية في مصر.

6/0 الهيكل التنظيمي للبحث

يهدف البحث لتحقيق سياسة أجور ناجحة من خلال تحديد حد أدنى مناسب للأجور في مصر، ولذلك تم بحث المشكلة من كافة الأبعاد، وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول شمل الفصل الأول على التعريف بالمصطلحات وعوامل وأسس تحديد الأجور وأهم المعايير التي تتبع عند فرض حد أدنى للأجر، وبعد ذلك جاء الفصل الثاني لفحص الآثار الاقتصادية للأجور وتم ذلك عن طريق دراسة ثلاث أبعاد الأول هو موقف النظريات الاقتصادية من وضع حد أدنى للأجر، والبعد الثاني رصد بعض الدراسات التجريبية التي تدعم أو تعارض وضع حد أدنى للأجور، أما البعد الثالث فتناول دراسة اتجاهات الأجور وإنتاجية العمل والعمالة على المستوى العالمي والإقليمي، ثم ركزت الدراسة على الموقف في مصر من الحد الأدنى للأجور في الفصل الثالث حيث تم دراسة تطور الحد الأدنى للأجور في مصر ثم دراسة حالة النمو والأجور ثم علاقة النمو بالتوزيع في مصر، وهيكل الأجور واختتم الفصل بأهم الاقتراحات السابقة لوضع حد أدنى للأجور، ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات ثم اختصارها في الفصل الرابع ثم أنهى البحث بقائمة المراجع ومصادر البيانات.

1 ماهية الحد الأدنى للأجور ومعايير تحديده

1/1 مفهوم الحد الأدنى للأجور

يرتبط وضع حد أدنى للأجر بمفهوم الأجر وهناك وجهات نظر عديدة حول مفهوم الأجر، فالبعض يعرف الأجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل إلى صاحب العمل، أى عدم التفريق بين العمل وقوة العمل (النظرية الليبرالية للأجور)، والبعض الآخر يفرق بين العمل الضروري وهو الوقت الذى ينتج قيمة المواد الضرورية اللازمة لتجديد قوة عمله، والعمل الزائد وهو الوقت الذى يمضيه العامل فى العمل إضافة إلى وقت العمل الضرورى والذى فيه يتم إنتاج القيمة الزائدة أو القيمة المضافة التى تعود على مالك وسائل الإنتاج. أى أن العامل لا يبيع لرب العمل عمله بل يبيع له قدرته على العمل، أى قوة عمله (النظرية الماركسية للأجور).¹

ويعرف الحد الأدنى للأجر على أنه أقل أجر يمكن أن يتقاضاه العامل مقابل عمله بحيث لا ينبغى أن يقل الأجر عنه فى أى حال من الأحوال، ومن البديهي أن يزداد هذا الأجر كلما تدرج العامل فى وظيفته وكما زادت خبرته أو مؤهلاته.

أما الحد الأدنى المعيشى للأجور فيطلق على الأجر الذى يكفى احتياجات أسرة، ومن ثم فإن الأجر يرتبط بالأسعار لأنه كلما تحركت الأسعار زادت معها نفقات المعيشة وبالتالي الاحتياجات الأساسية الضرورية للعامل.²

كما يجب أن نوضح مفهوم مستويات الأجور فتشير إلى هيكل الأجور المرتبط بوظائف مختلفة، وسلم وظيفى متدرج، بما يتناسب مع المؤهلات، وطبيعة العمل، والأداء والخبرة. وفى مصر يتكون الأجر من قسمين الأجر الأساسى الذى تضاف إليه مجموعة من البنود وتخصم منه مجموعة من الاستقطاعات يطلق عليها الأجر

¹ Pauly, Peter: "Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes" Peter Lang, Bern, 1978.S23.

²International Labour Office (ILO): Conditions of work and employment program, Social Protection Sector: Minimum Wages Policy, Information Sheet No. W1. Geneva. 2006.P9.

المتغير، وتهدف فكرة الأجر الأساسى والمتغير إلى تخفيض حصة ما يتم دفعه للتأمينات وتسهيل تكلفة استبعاد العامل خاصة فى القطاع الخاص.³

ورغم اختلاف المسمى والمضمون فإن الحد الأدنى للأجور يعتبر إجراء حكومى يتم بموجبه حصول العامل على الأجر الكافى لتغطية حاجاته الأساسية وحاجات أسرته من مأكى وملبس ومسكن وتسعى الحكومة من وراء هذا الأجراء الحد من انتشار ظاهرة الفقر وخاصة بين فئات العمال.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن وضع حد أدنى للأجور يتعارض مع تحقيق الكفاءة الاقتصادية (Economic Efficiency) ولكن يتفق مع معيار القيم (Ethical Standard).⁴

كما أن الحد الأدنى للأجور يهدف إلى ضمان منع استغلال أصحاب العمل للعامل وخاصة فى حالة وجود احتكار فى سوق العمل حيث يحصل العامل على أجر أقل بكثير مما يساهم به فى العملية الإنتاجية، وخاصة فى حالة وجود معدلات مرتفعة من البطالة حيث يكون العامل مضطراً لقبول العمل بأجر منخفض.

2/1 طرق حساب الأجور و أسس وعوامل تحديدها

يوجد أكثر من تصنيف لطريقة حساب أجر العامل فيمكن تصنيفها حسب نسبة إسهام العامل فى الإنتاج أو حسب طريقة قياس الأداء أو حسب كمية الإنتاج أو ما يقدمه العامل من زمن فى خدمة العمل، يمكن حساب الأجر وفق الطرق الآتية:

أولاً حساب الأجر طبقاً لمساهمة العامل فى الإنتاج:⁵

1- حساب الأجر كنسبة تقل عن نسبة الزيادة فى كمية الإنتاج:

طبقاً لهذه الطريقة يحسب للعامل الحد الأدنى للأجر الذى يضمن له إشباع حاجاته الأساسية سواء كان هذا المرتب شهرياً أو يومياً (الأجر الزمنى) مضاف إليه أجر عن كل زيادة فى الإنتاج كنسبة من الأجر الأساسى والذى يتم الاتفاق عليها بين الإدارة ونقابة العاملين ولكن مقدار الزيادة فى الأجر تكون بمعدل أقل من الزيادة فى

³ سمير رضوان: " سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادى فى مصر"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار – مجلس الوزراء، مؤتمر القاهرة الورقة البحثية رقم (8)، 28 مارس 2010.

⁴ Matheson, Victor: "The case for minimum Wage", 1997, P1.

<http://www.econ.umn.edu>

⁵ Pauly, Peter, 1978.S33.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

ما يساهم به العامل بالإنتاج، هذا قد يسبب شعور بعدم العدالة في مشاركة الإدارة بنسبة في زيادة إنتاجية العامل. ولحساب الأجر بهذه الطريقة يجب تحديد ما يلي:

- تحديد الحد الأدنى للأجور.
- تحديد المعدل النمطي الذي يستخدم كأساس للمقارنة أي الحد الأدنى للإنتاج خلال وحدة الزمن

ومن أشهر هذه الطرق:

i. نظام هالسي (Halsey System)

يحسب الأجر طبقاً للمعادلة :

- أجر العامل = أجر الساعة * الوقت الأصلي + العلاوة الإضافية
- العلاوة الإضافية = الوفرة في الوقت * أجر الساعة * نسبة العلاوة

ii. نظام رومان (Rowan System)

يحسب الأجر طبقاً للمعادلة :

- أجر العامل = أجر الساعة * الوقت الفعلي + العلاوة الإضافية
- العلاوة الإضافية = (الوفرة في الوقت * أجر الساعة * الوقت الفعلي) / الوقت الفعلي

2- حساب الأجر كنسبة أكبر من نسبة الزيادة في كمية الإنتاج:

يحصل العامل على زيادة في الأجر بنسبة أكبر من الزيادة في الإنتاج لتحفيز العامل على زيادة الإنتاج، يترتب على هذه الطريقة الزيادة المستمرة في الأجور المباشرة التي قد تقلل من الوفرات الاقتصادية التي قد تهدف الإدارة تحقيقها من وراء هذا النظام، وبصفة عامة يهدف هذا النظام إلى دعم زيادة الإنتاج من منتج هام أو استراتيجي أو لتشجيع الإنتاج في المراحل الأولى منه.

ثانياً حساب الأجر حسب طريقة دفع الأجور، هما نظام الأجر الزمني، ونظام الأجر بالإنتاج :

1- نظام دفع الأجر الزمني

بموجب هذا النظام يتم الربط بين الأجر ووحدة الزمن حيث يتم دفع الأجر مقابل ما يقضيه العامل من وقت محدد للعمل، وقد تقدر وحدة الزمن بالساعة أو بعدد معين من

الساعات فى اليوم أى باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر. وهذا النظام يستخدم عندما يصعب تحديد مستوى العمل ويصعب التعبير الكمي عنه، مثال على ذلك الوظائف الإدارية والمكتبية، كذلك تستخدم هذه الطريقة فى دفع الأجور عندما يقترن العمل مع الآلة، على سبيل المثال عمال الغزل والنسيج.

يعيب هذا النظام أنه يتطلب الرقابة الفعالة المتزامنة خلال وقت العمل كما يعيبه أنه لا يشجع على الإبداع أو الابتكار ولا يسمح بالتميز بين العاملين.

إلا انه يميز هذا النظام زيادة المساواة بين العاملين، ومن ثم زيادة روح التضامن بين العاملين وبالتالي عادة ما تؤيد النقابات هذا النظام.⁶

2- نظام الأجر بالإنتاج

هو عبارة عن الأجر المدفوع على أساس وحدة الإنتاج أى على أساس الكم من الوحدات التى ينتجها العامل، على سبيل المثال أن يدفع للعامل مقابل كل متر مكعب من الحفر أو مقابل كل عملية يقوم بإنجازها وهكذا.

وفى هذا النظام يتناسب أجر العامل طردياً مع كمية الإنتاج ومن ثم يحفز العامل ويشجعه دائماً على زيادة الإنتاج.

يعيب هذا النظام أنه غالباً ما يكون الكم على حساب الكيف والجودة فهناك صعوبة دائماً لمراجعة كل مواصفات المنتج.

على مستوى المنشأة الإنتاجية عموماً إن وضع نظام مناسب للأجور يعد من أكثر الأمور أهمية وحساسية فى إدارة الموارد البشرية، فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور فى المنشأة بشكل يكفل إشباع حاجات العاملين فيها، لأن ذلك يساعد فى حفزهم ودفعهم للعمل بجد وإخلاص. ويمكن للمنشأة استخدام المعايير التالية كمؤشرات مساعدة لتحديد الأجور:

(1) الأداء إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجراً يتناسب مع أدائه تبعاً لمعايير موضوعية ومحددة بشكل مسبق، وتكمن مشكلة هذا المعيار فى التمييز بين " كم الأداء" و " نوع الأداء".

(2) الجهد ويستخدم كمعيار لتحديد الأجور فى الحالات التى يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب فى حين كان الجهد المبذول فى سبيل ذلك كافياً.

⁶ زويلف مهدي: إدارة الأفراد، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان، 1994. ص 266.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- (3) الأقدمية حيث تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور، وهذا العامل أكثر وضوحاً واستخداماً في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.
- (4) المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، ويلعب سوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.
- (5) مستوى صعوبة الوظيفة ويعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة الفكرية والجسدية في تحديد الأجر، فالوظيفة ذات المهام المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجراً أقل من الوظائف ذات المهام المعقدة المصنفة فكرياً وجسدياً، كما أن مقدار سلطات ومسؤوليات الوظيفة عامل محدد لأجرها.
- (6) المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق حيث تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم، الأمر الذي يجعل كثيراً من المنشآت العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادة الحالية والمتوقعة في مستويات الأسعار.

ومن ثم يجب على المنشأة أن تأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجور الأمور الآتية:

- ⊖ أن تعكس اختلافات الأجور بين الوظائف المختلفة الاختلافات الحقيقية في درجة صعوبة وواجبات ومسؤوليات الوظائف.
- ⊖ أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المنظمة مع ما تدفعه المنظمات الأخرى التي تقوم بنفس العمل أو بأعمال مشابهة في المحيط نفسه.
- ⊖ أن يوجد توازن بين قيمة ما تحصل عليه المنظمة من قوة عمل الأفراد وما تتحمله المنظمة نظير تلك القوة من تكاليف إجمالية.
- ⊖ أن يكون هناك تناسب بين الأجور وتكاليف المعيشة للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.
- ⊖ أن يتم وضع حدود دنيا وعليا للأجور.
- ⊖ أن يعكس نظام الأجور الارتباط ما بين ما يدفع للعامل كمقابل، وبين أدائه الفعلي.
- ⊖ أن يتناسب نظام الأجور مع قدرة المنظمة المالية ووزنها المالي.

وبصفة عامة تركز عملية تحديد الأجور على أسس ومبادئ مثل مبدأ القبول، أى القبول من جانب كافة الأفراد المتأثرين بتحديد الأجور، ويرتبط هذا بمبدأ الملائمة أى تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى الملائم، ثم مبدأ الإنصاف فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على أجر عادل، مقابل دوام عمل عادل، ومبدأ الضمان بمعنى حماية العامل أو الموظف من المخاطر، ومبدأ التوازن الذى يعنى رصد مزيج من الأجور المباشرة وغير المباشرة، والمادية وغير المادية، وأخيراً مبدأ التحفيز بحيث يحقق الأجر الجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.

وتتفاعل مجموعة من العوامل تؤثر بشكل غير مباشر على عملية تحديد الأجور يمكن أن تلخص فيما يلى:

- ⊖ العوامل الاقتصادية إذ أن المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتريين أصحاب العمل وعرض البائعين العاملين.
- ⊖ العوامل الاجتماعية: حيث ينظر كل فرد إلى الأجر الذى يحصل عليه بوصفه رمزاً للمركز الاجتماعى الذى ينتمى إليه، بالإضافة إلى أنه وسيلة لشراء حاجاته.
- ⊖ العوامل النفسية فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين وحفزهم للعمل.
- ⊖ عوامل القيم فالأجر يجب أن تكون عادلة.
- ⊖ العوامل الإدارية وهى تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة.

3/1 ميثاق منظمة العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970

نال تحديد الحد الأدنى للأجور اهتمام حكومات اغلب دول العالم وحظا بجهد كبير من المنظمات العالمية مثل البنك الدولى ومنظمة العمل الدولية، وقد عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمر دولى فى يونيو عام 1970 بمدينة جنيف، يهدف إلى حماية العاملين بأجر محدود خاصة بالدول النامية، وخرج المؤتمر بميثاق رقم 131 لسنة 1970، وشمل

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

الميثاق مجموعة من المعايير التي يجب أن تلتزم بها الدول الأعضاء والدول والتي تقر الميثاق، وأهم ما جاء في هذا الميثاق:⁷
المادة الأولى:

1. تلتزم الدول الأعضاء والتي تقر هذه الوثيقة بتأسيس نظام لوضع حد أدنى للأجور لجميع العاملين بأجر.
 2. تلتزم الجهة المعنية بالدولة بالاتفاق مع ممثلين لأصحاب العمل والعاملين بتحديد من يشملهم الميثاق وتحديد معايير تحديد الأجور وتحديد الحد الأدنى للأجور وتطويره من أن لآخر.
 3. تلتزم كل دولة بوضع قائمة بمجموعات العاملين التي ستستبعد من نطاق التغطية والسبب وراء الاستبعاد.
- المادة الثانية:

1. يجب أن يفرض الحد الأدنى للأجور بقوة القانون وألا يكون عرضة للإلغاء وأن يعاقب من يخالفه.
 2. ضرورة احترام المفاوضات الجماعية.
- المادة الثالثة:

يعتمد تحديد الحد الأدنى للأجور على مجموعة من المعايير هي:⁸

1. تلبية الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته، ويمكن الرجوع لبيانات متوسط إنفاق الأسر ذات الدخل المنخفض على السلع والخدمات الأساسية وما يرتبط بذلك مثل متوسط حجم الأسرة.
2. المستوى العام للأجور بالدولة من خلال معرفة متوسط الأجور موزعة طبقاً للنوع والأنشطة الاقتصادية والمجموعات المهنية.
3. تكاليف المعيشة والتغيرات فيها بحيث يتم دراسة مدى ملائمة متوسط إنفاق الأسرة مع التغيرات في مستوى الأسعار.

⁷ International Labor Organization "ILO": "C131 Minimum Wage Fixing Convention", 1970. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>>

⁸ Robert J.Pember and Marie-Thérèse Dupré, "Statistical Aspects Of Minimum Wage Determination" (originally published in the Bulletin of Labor Statistics), 1997.P3.

4. مزايا الضمان الاجتماعي، وتشمل مستوى وتوزيع المزايا التي يحصل عليها المستفيدون بحسب النوع والعمر والأهلية.
5. مستوى معيشة فئات اجتماعية معينة في ضوء مستوى الدخل وكيفية توزيع هذا الدخل بالإضافة إلى دراسة عوامل أخرى مثل عدد غرف السكن.
6. العوامل الاقتصادية بهدف قياس مدى قدرة أرباب العمل على الدفع، ويتم ذلك من خلال معرفة عوامل عديدة مثل إنتاجية العامل والقيمة المضافة والنتائج المحلى الإجمالى وقيمة الناتج الصناعى والتجارة الخارجية والرعاية الصحية والبطالة والامية والتعليم.

ويتضح من ذلك أن تأسيس نظام لوضع وتحديد حد أدنى للأجور يتطلب وجود نظام لإحصائيات العمالة كما يعتمد على مجموعة من المسوح الميدانية بدرجات تكرار متفاوتة مثل المسح الميدانى للمنشآت وللقوى العاملة والدخل والإنفاق.

المادة الرابعة:

1. على كل دولة عضو وتقر هذا الميثاق، أن تتبع آلية⁹ للتكيف مع الظروف والاحتياجات بحيث يتم تعديل الحد الأدنى للأجور وفقاً لهذه الظروف.
2. يجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه الآليات.
3. لا بد من دعم مشاركة كل من:
 - ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والعمال، مع مراعاة تحقيق المساواة في نسبة المشاركة.
 - الأشخاص من ذوى الكفاءة المعترف بها لتمثيل المصلحة العامة للدولة (كالموظفين الحكوميين المسؤولين عن التخطيط الاقتصادى واتخاذ القرارات) ويتم تعيينهم بعد استشارة ممثلى منظمات العمل وأصحاب الأعمال.

المادة الخامسة

ضرورة اتخاذ إجراءات (كالتفتيش الرسمي) تضمن تطبيق الحد الأدنى للأجر، كما يمكن اتخاذ إجراءات تسهيل تطبيق الميثاق مثل:

⁹ وتقصد بألية القوانين أو القرارات التي تصدرها الجهة المعنية أو محاكم العمل.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- نشر كل ما يتعلق بالأجور بلغة واضحة وبسيطة يمكن للعامل البسيط (المستهدف) أن يفهمها، وكذلك إخطار صاحب العمل بقيمته.
- تعيين مجموعة من المفتشين المرابين للأشراف على التنفيذ مثل مكاتب التفتيش الحكومية أو التابعة للقطاعات.
- وضع عقوبات لمن يخالف تطبيق الحد الأدنى للأجور.

المادة السادسة :

لا يجوز اعتبار هذا الميثاق تعديل أو مراجعة لميثاق سابق.

المادة السابعة:

ضرورة إرسال التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية من الدول الأعضاء بالمنظمة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي للتسجيل.

ويلاحظ تشابه المعايير المتبعة دولياً عند فرض الحد الأدنى للأجور والتي لا تخرج عن:

1. ضرورة أن يحدد الحد الأدنى للأجور بالتشاور بين ممثلي طرفي الإنتاج العمال أصحاب الأعمال تحت رعاية الحكومة بحيث يتم الاتفاق في إطار شرعي وقانوني تصدر عنه قرارات بالإجماع ويجب أن تكون هذه القرارات ملزمة لكافة الأطراف ولا يجوز التنازل عن ما يتم الاتفاق عليه، من جانب أى طرف أو في أى اتفاق منفرد أو جماعي.
2. حجم الناتج المحلي الإجمالي (GDP) وذلك لأنه يعكس مدى قدرة الاقتصاد المحلي على تحمل الأعباء المترتبة على ذلك وعلى رأسها خلق فرص عمل تغطي ما قد ينجم من خفض في التوظيف.
3. معدل البطالة حيث يرى كثير من الاقتصاديين أن هناك علاقة عكسية بين فرض حد أدنى للأجور ومعدلات البطالة، حيث يؤدي رفع الأجور إلى خفض معدل التشغيل، ومن ثم فإذا كانت الدولة تعاني من ارتفاع معدلات البطالة فليس من المنطقي زيادة الحد الأدنى للأجور والتي يفترض أنها سوف تؤدي إلى تفاقم أزمة البطالة نتيجة تسريح أصحاب الأعمال لعدد من العمال وامتناعهم عن توظيف عمال جدد.

4. الرقم القياسى لأسعار المستهلك والذى يعكس مدى الزيادة التى يجب أن يتغير إليها الحد الأدنى للأجور بما يتكيف مع الأسعار لقضاء الحاجات الأساسية (سلة السلع الضرورية).
5. خط الفقر وهو من أهم المعايير المحددة للحد الأدنى للأجور، حيث يتم حساب الحد الأدنى للأجور طبقاً لخط الفقر العادى والذى يعكس سد الحاجات الأساسية من مأكى وملبس ومسكن بالإضافة إلى الرعاية الصحية والتعليم والنقل ومستلزمات المنازل.

2 الآثار الاقتصادية لوضع حد أدنى للأجور

1/2 الإطار النظري لبحث آثار فرض حد أدنى للأجور

1/1/2 النظرية التقليدية¹⁰

تؤكد وجهة النظر التقليدية على تحقيق مستوى التوظيف الكامل إذا ما ترك سوق العمل دون تدخل لأى من الأطراف المؤثرة فيه مثل ممثلين العمال أو ممثلين أصحاب الأعمال أو أى تدخل حكومى من شأنه فرض قيود على الأجور، فالقاعدة العامة هي تحقيق التوازن فى الأجل الطويل عند مستوى التوظيف الكامل وأن الانحراف عن هذه القاعدة إنما هو وضع استثنائى سرعان ما يتجه تلقائياً نحو التوازن.

ويتحدد مستوى التوظيف والأجر التوازنى (العادل) عند نقطة تقاطع منحنى العرض ومنحنى الطلب على العمل.

وبناءً عليه يحتوى العرض الكلى للعمل على تجميع جداول العرض الفردية ويعرف عرض العمل على أنه كمية العمل أو عدد ساعات العمل التى يرغب الفرد فى بذلها عند مستويات الأجر الحقيقى المختلفة ويتوقف حجم أو كمية العمل على:

1. الأجر الحقيقى = الأجر النقدي / المستوى العام لأسعار = W/P .

2. المشقة الحدية للعمل أى الجهد المبذول.

وأن هناك علاقة طردية بين عدد الساعات التى يرغب العامل فى بذلها ومعدل الأجر الحقيقى، لكن هذه العلاقة الطردية ليست مطلقة ولكن إلى حد معين حيث أن العامل يصل إلى حد معين وبعدها يقل استعداد العامل لبذل مزيد من الجهد رغم زيادة الأجر مما يجعل تحول العلاقة الطردية إلى علاقة عكسية. كما فى الشكل رقم 1/2 ويمكن إرجاع هذا التحول الأخير إلى ما يلى:

1. تحقيق العامل لمستوى دخل مرضى وكافى له ولأسرته.

2. زيادة مشقة العمل وزيادة المعاناة مع زيادة كمية العمل.

¹⁰ Streissler, Erich & Streissler, M.: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre für Juristen; Manzsche Verlags, Wien 1984: S. 42.f

جاء الله بخيت: "الاقتصاد الكلى"، كلية تجارة، جامعة حلوان، 2008. ص 186.

3. فرض الضرائب التصاعديّة على الدخل تحد من الرغبة في زيادة كمية العمل.

لاحظ أن طبقاً لهذا الرأى أن عرض العمل دالة اختيارية وبالتالي فإن البطالة تتحدد إلى حد بعيد طبقاً لاختيار الأفراد ولا وجود للبطالة الإجبارية، وأن تدفع الأجور في مقابل المشقة أو المعاناة التي يواجهها العامل وان العامل لا يخضع لمبدأ خداع النقود.

أما الطلب على العمل فيعرف على أنه عدد ساعات العمل التي يرغب صاحب العمل في شرائها عند كل مستوى من مستويات الأجر الحقيقي السائدة. ولذلك فدالة الطلب على العمل تبين وجود علاقة طلب عكسية بين الطلب على العمل ومعدل الأجر، يمكن توضيح دالة منحنى الطلب على العمل كما في الشكل رقم 1/2

وتعمل النظرية طبقاً للفروض الآتية:

1. سيادة مبدأ حرية العمل أي حرية التوظيف.
2. افتراض ثبات كمية عناصر الإنتاج الأخرى.
3. يتوقف العمل من جانب صاحب العمل على:
(a) معدل الأجر الحقيقي أي التكلفة الحدية للعامل.
(b) الإنتاجية الحدية للعامل.

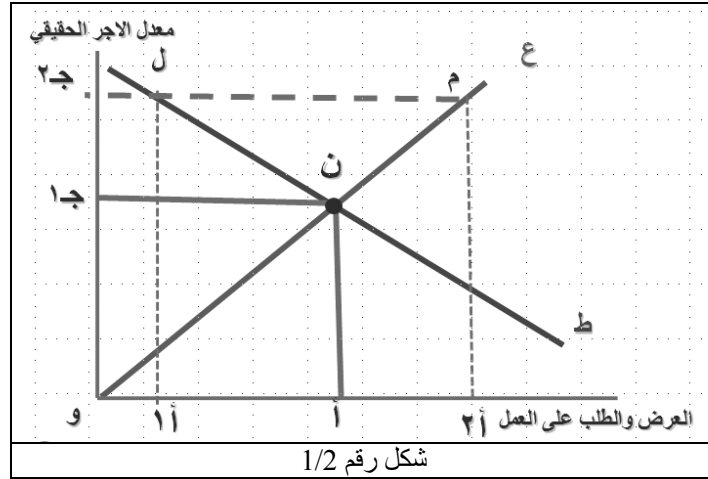
وبناء على ذلك فإن أصحاب الأعمال يستمرون في التوظيف إلى أن تتعادل الإنتاجية الحدية مع الأجر الحدى للعامل.

ويتحقق التوازن بتساوى قوى العرض من العمل مع قوى الطلب أي بتقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب الذي يقود إلى الكمية التوازنية للعمل، ومعدل الأجر التوازنى للعامل السائد في السوق. ويبدو منحنيا الطلب على العمل والعرض كما في الشكل رقم 1/2 وعند النقطة ن تتعادل كمية العمل المطلوبة ن أ على المحور الأفقى مع كمية العمل المعروضة وتكون ن جـ 1 على المحور الرأسى.

عند النقطة ن يتحقق التوظيف الكامل ولا توجد بطالة إجبارية وإنما يمكن أن تكون هناك بطالة اختيارية. ففي حالة انخفاض الطلب على العمل من قبل أصحاب العمل بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج أو بسبب انخفاض الأرباح فإن معدل الأجر الذى يتمتع بمرونة عالية يتجه نحو الانخفاض وبالتالي يزيد الطلب من تلقاء نفسه نتيجة انخفاض

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

التكلفة الحدية للعامل مقارنتاً بالإنتاجية الحدية للعامل وبالتالي نتجه نحو التوظيف الكامل تلقائياً.



يلاحظ أن وضع التوازن ناتج عن حرية اختيار العامل للعمل وحرية أصحاب الأعمال في التشغيل أو التوظيف وفي ظل ظروف المنافسة الكاملة بعيداً عن تدخل الدولة أو نقابات العمال.

ويرى أصحاب هذا الرأي من الكتاب الكلاسيكي أن هيكل الأجور قد لا يتحرك بهذه الكيفية أو تلك الحرية في الحياة العملية فهو يتأثر بقوتين الأولى هي تدخل الدولة ونقابات العمل في تحديد الأجور والقوة الثانية تكمن في السلوك الاحتكاري لأصحاب العمل، حيث يؤدي هذا الوضع في رأي النظرية الكلاسيكية إلى رفع الأجور وبذلك زيادة عدد العاطلين على النحو الموضح في الشكل رقم 1/2. ولعلاج المشكلات الناجمة عن هذه التدخلات، يرى كتاب المدرسة التقليدية ضرورة تخفيض مستوى الأجر لعلاج مشكلة البطالة فيرى بيجو أن تخفيض الأجر النقدي يؤدي حتماً إلى تخفيض الأجر الحقيقي الأمر الذي يؤدي إلى تقليل البطالة ويقود الاقتصاد القومي نحو التوظيف الكامل.¹¹

¹¹ Streissler, Erich & Streissler, Monika, S.43.

2/1/2 آراء كينز فى الأجور والتوظيف¹²

اتفق كينز مع النظرية التقليدية فى عدد من الأمور، ولكنه اختلف معهم فى كثير من المبادئ والأسس التى قامت عليها وفيما يلى ملخص لأهم انتقادات كينز على هذا الرأى فى تحديد سياسات الأجور:¹³

1. اختلف حول جدوى تخفيض الأجور النقدية لبيجو، لضمان تحقيق التوظيف الكامل فتحليل بيجو لعلاج البطالة قد أعتمد على التحليل الجزئي، فى حين أن تخفيض الأجور النقدية سوف يؤدى إلى خفض الطلب على السلع والخدمات وبالتالي ينخفض الطلب الفعال فيسبب كساد ويضغط حجم التوظيف أى أن الفكر الكلاسيكى أهمل الطبيعة المزدوجة للنقود فقد اهتموا بجانب التكلفة فقط وتجاهلوا تأثير جانب الدخل.
2. يعترض كينز على العلاقة الطردية بين الأجر النقدى والأجر الحقيقى ويرى أن هذه العلاقة عكسية، أى أن انخفاض الأجر النقدى يحدث انخفاض أكبر منه فى أسعار السلع والخدمات وبالتالي يؤدى إلى هبوط المستوى العام للأسعار، فترتفع القوة الشرائية للنقود أى يزداد الأجر الحقيقى ولا ينخفض كما بين التقليديون.
3. اتفق كينز مع الكتاب التقليديون فى إمكانية زيادة فرص التوظيف عن طريق تخفيض الأجر الحقيقى ولكن اختلف معهم فى كيفية تحقيق ذلك، ففى حين أن المدرسة التقليدية ترى ضرورة تخفيض الأجر النقدى لتخفيض الأجر الحقيقى يرى كينز ضرورة زيادة الأجر النقدى لتخفيض الأجر الحقيقى واقترح كينز سياسة النقد الرخيص (مبدأ خداع النقود لفيشر)¹⁴.
4. كما يرى كينز أن زيادة الطلب على السلع والخدمات تؤدى إلى زيادة الإنتاج والتوظيف فى المرحلة الأولى، يعقبها بعد ذلك حدوث زيادة فى التكاليف والأسعار بسبب:

¹² Keynes, John. Maynard .: "The General Theory of Employment. Interest and Money " 1939

<<http://cas.umkc.edu/economics/people/facultyPages/kregel/courses/econ645/Winter2011/GeneralTheory.pdf> >

¹³ جمال الدين محمد: "النظرية العامة لكنز بين الرأسمالية والاشتراكية"، دار الجيل، القاهرة، 1965. ص 120.

¹⁴ Felderer, Benhard & Homburg, Stefan: „Makroökonomik und neue Makroökonomik“ 4.aufgabe, Springer- Verlag, Berlin, 1989. S195.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- I. قانون تناقص الغلة.
 - II. مطالبة العمال بزيادة الأجور.
 - III. حدوث اختناقات فى الإنتاج نتيجة لعدم توافر بعض المدخلات.
 - IV. عدم مرونة الإنتاج مرونة فائقة.
5. غياب الواقعية فى النظرية التقليدية نظراً لصعوبة تحقيق اقتراحهم بخفض الأجور النقدية لعلاج مشكلة البطالة بسبب عوامل كثيرة مثل تدخل الدولة أو النقابات العمالية... الخ
6. اعتمدت المدرسة التقليدية على أن سلوك أرباب العمل فى سوق العمل تتحدد حسب الإنتاجية الحدية والأجر الحدي، ولكن من الملاحظ انه فى كثير من الأعمال يصعب قياس الإنتاجية الحدية للعامل أى فصل مدى ما يساهم به عنصر العمل مع عناصر الإنتاج الأخرى مما يضطر أن يلجأ أصحاب العمل إلى تحديد الأجور حسب التأهيل المهنى أو الشهادة العلمية.
7. يرى كتاب المدرسة التقليدية أن عرض العمل مؤسس على الاختيار الحر وبالتالي فإن البطالة فى نظرهم ذات طابع اختياري وبالتالي تجاهل الكتاب التقليديون حاجات الأفراد الضرورية للإبقاء على حياتهم.
8. أيضا القول بأن العامل يتمتع عن العمل بسبب عدم رضائه عن الأجر مع ارتفاع مستوى الأسعار نظراً لأن عنده موارد أخرى هذا ليست صحيحاً، ففي كل الأحوال فالأجر يمثل الدخل الأساسى إن لم يكن الوحيد بالنسبة لمعظم العمال، أى لا تتحقق مبدأ حرية العمل.
9. كما تعرض مبدأ بيجو تخفيض الأجر النقدى وعلاقته بقيمة الأصول المتداولة للانتقاد فيرى كنز أن تخفيض الأجر النقدى لا يؤدي إلى ارتفاع الميل للاستهلاك بسببين:
- أ. أن هناك عدد محدود من الأفراد يملك أصولا متداولة وبالتالي فإن التأثير سيكون محدود.

ب. إن هذا قد يؤدي إلى زيادة الميل للادخار لدى الطبقة المالكة لهذه الأصول المتداولة.

3/1/2 العلاقة بين التضخم والبطالة منحنى فليبس¹⁵

قام العالم المهندس الاقتصادي فيليبس (A.W.Philips 1958) بدراسة العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في بريطانيا¹⁶، واستنتج أن العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم عكسية. كما هو موضح بالشكل رقم 2/2.

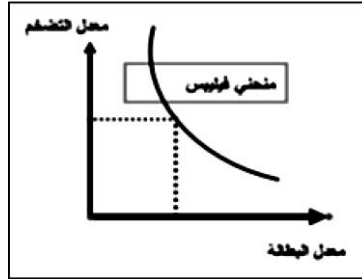
لكن خلال السبعينيات والثمانينيات لوحظ أن المستوى العام للأسعار ظل يتجه نحو الارتفاع المستمر، في الوقت الذي لم تنخفض فيه معدلات البطالة. الشيء الذي شكل انتقادات لاذعة لهذا المنحنى وقصوره عن تفسير تزامن البطالة والتضخم معا أو ما يسمى بالركود التضخمي (Stagflation). حيث تتزايد معدلات البطالة والتضخم معاً، مما يعنى أن العلاقة طردية بين معدل البطالة ومعدل التضخم.

أى أن الافتراض بأن العلاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة لم يعد موجوداً وأطلق على هذه الظاهرة ظاهرة الركود التضخمي وتم اشتقاق هذا الاسم من مصطلحين هما الركود (Stagnation)، والتضخم (Inflation). وقد ظهرت العديد من التفسيرات لهذه الظاهرة ومن أهم هذه التفسيرات أن تدهور إنتاج المحاصيل الزراعية، ارتفاع أدى إلى ارتفاع تكاليف إنتاج السلع والخدمات وبالتالي إحجام المنتجين عن الإنتاج وزيادة البطالة من ناحية، وناحية أخرى ارتفاع المستوى العام لأسعار المواد الأولية وعلى رأسها البترول بعد حرب 1973 (وخاصة في الدول الصناعية) مما يعنى زيادة التضخم في الدول المتقدمة وزيادة البطالة في أن واحد.

¹⁵ Parkin, Michael: „Microeconomics“, Pearson International, Eighth Edition, New York, London, 2008.

¹⁶ ففي الفترات التي تتزايد فيها البطالة يكون العمال على استعداد لقبول أجور منخفضة في سبيل الحصول على وظيفة بدلاً من البقاء في حالة بطالة، وبالتالي تتناقص معدلات الزيادة في الأجور وعلى العكس في الفترات التي تنخفض فيها البطالة تتزايد فيها قدرة العمال على المطالبة بزيادة الأجور بدرجة كبيرة.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر



شكل رقم ٢/٢

كما ظهر تفسير آخر مؤداه، أن العلاقة العكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة هي مجرد علاقة إحصائية بين معدلات البطالة ومعدلات التضخم تتحقق فقط عندما تكون التغيرات في الطلب الكلى هي العامل الأساسى المسئول عن التقلبات الاقتصادية وبالتالي لا يمكن التأكيد على أن التضخم سوف يؤدي لحدوث انخفاض دائم في معدل البطالة ولا شك أن علاج هذه المشكلة يتطلب تحديد أفضل للأدوات والسياسات التي تعالج ارتفاع الأسعار ، حيث أن أدوات علاج ارتفاع الأسعار يمكن أن تتعارض مع أدوات وسياسات علاج البطالة.

4/1/2 رأى الكينزيين الجدد فى الأجور ومنحنى فليبس

يركز فكر الاقتصاديين الجدد على نقطتين أساسيتين هما¹⁷

- ⊖ التمييز بين تحديد الأجور فى أسواق العمل، وتحديد الأسعار فى أسواق السلع والخدمات، ويؤمن الكينزيون الجدد كما يرى النموذج الكينزى الأصيل بجمود الأجور، ووضعوا نظرية لذلك. مما نقل الاهتمام بأسواق السلع والخدمات لكشف الأسباب عن مرونة الأسعار بالقدر الذى يحد من تقلبات الناتج القومى الإجمالي.
- ⊖ التمييز بين الجمود النقدى والجمود الحقيقي، فالجمود الحقيقى يجعل منشآت الأعمال تتردد فى تغيير الأجور الحقيقية والأجور النسبية، والأسعار النسبية.

¹⁷ محمد محمود عطوة : "اختبار مدى توافق منحنى فليبس لفكر الاقتصاديين الجدد فى مصر كمدخل مقترح لتطوير السياسات الاقتصادية بها خلال الفترة من 1991 إلى 2006م"، بحث منشور، جامعة المنصورة، كلية التجارة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 31 العدد الأول لسنة 2007.

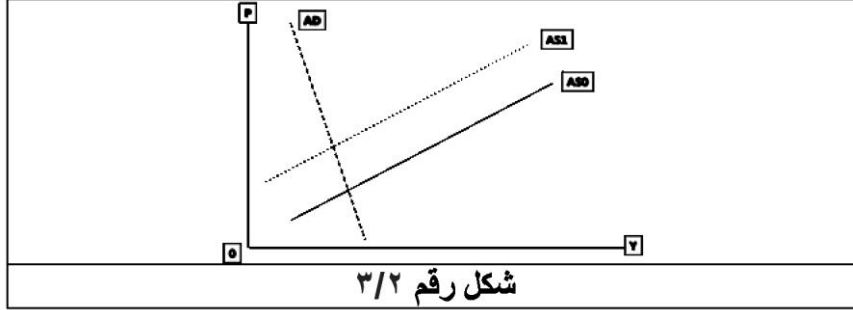
وينطلق فكر الكنزيين الجدد من:

1. أنه لا توجد آلية تصحيح ذاتي في الاقتصاد القومي ، الأمر الذي يؤكد أهمية السياسات الاقتصادية التدخلية (الحكومية).
2. وأن السياسات الداخلية والتخطيط مكملان ضروريان لإدارة الطلب الكلي.
3. عدم التأكد يسود معظم الأنشطة الاقتصادية.
4. اتحاد العمال والشركات هم المسيطرون.
5. النقود حيادية ولكنها هامة جداً ويرجع ذلك من وجهة نظرهم إلى:
 - أ. عرض النقود عامل داخلي وله تأثير غير مباشر فقط على الاقتصاد.
 - ب. تستخدم النقود كحماية ضد عدم التأكد وحلقة اتصال بين الحاضر والمستقبل.

ويوضح الشكل رقم 3/2 أثر تكلفة الأجور على التضخم والنتائج حيث أن نقابات العمال قادرة على فرض سعر أكبر من نمو الإنتاجية، وتؤدي إلى انتقال منحنى العرض الكلي من (AS0 إلى AS1)، وارتفاع الأجور سيؤدي بالضرورة إلى ارتفاع الأسعار لكن سيكون لها أثر ضعيف على الناتج بسبب شدة انحدار منحنى الطلب.

ويعتقد الكنزيون الجدد أن تخفيض الأجور من المحتمل أن يؤدي إلى تخفيض الناتج، لأن تخفيض الأجور يقلل الدخل وهذا سوف يؤدي إلى انتقال منحنى الطلب الكلي إلى اليسار في نفس الوقت الذي ينتقل فيه منحنى العرض إلى الجانب الأيمن، وقد يكون التحرك الأول أوسع من الثاني.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر



ومن جهة أخرى يعتمد منحني فليبس للكنزيين الجدد على نموذج (Calvo1983) الخاص بمحددات الأسعار والذي يتناول التضخم الحالي كدالة للتضخم المتوقع، والتكاليف الحدية الحقيقية للشركات.¹⁸

و يمتلك الكينزيون الجدد منحني فليبس خاص بهم يعكس أفكارهم الاقتصادية ، وهو ذو علاقة موجبة ، يحتوى على عدد من المتغيرات تتمثل في معدل التضخم كمتغير مستقل وتوقع الأسعار، والتغذية العكسية ، والتكلفة الحدية الحقيقية ، كمتغيرات تابعة، مع التأكيد على أن التكلفة الحدية الحقيقية مؤشر جيد عن معدل البطالة ، ويمكن استخدام بعض المتغيرات الدالة عن التكلفة الحدية الحقيقية ، منها فجوة الناتج ، الأجور الحقيقية ، الناتج القومى الحقيقى بتكلفة عوامل الإنتاج .

تؤكد بعض الدراسات على أن منحني فليبس طبقاً لفكر الكينزيين الجدد ذو ميل موجب وأن التكلفة الحدية لها تأثير ضعيف على التضخم وهذا ينطبق تماماً مع الوضع في الاقتصاد المصري، أى أن منحني فليبس للكينزيين الجدد يتوافق مع الاقتصاد المصري وهذا يعنى ضرورة إعطاء دور أكبر لتدخل الدولة فى ضبط التوازن الاقتصادى مما يؤكد على إمكانية تعديل السياسة الاقتصادية فى مصر بتفعيل السياسات المالية بشكل أكثر قوة بجوار السياسة النقدية بحيث يتم استهداف مستوى الأسعار بدلاً من معدل التضخم¹⁹

18 محمد محمود عطوة: المرجع السابق ص 25.

19 المرجع السابق ص 23.

5/1/2 نموذج هارود- دومار للنمو (The Harrod-Domar Growth Model)²⁰

قام كل من السير روى هارود من بريطانيا وايفازى دومار من الولايات المتحدة بتحليل عملية النمو بناء على علاقة اقتصادية وظيفية تكون فيها معدل نمو الناتج المحلى معتمدة مباشرة على نسبة الادخار وعلى نسبة العائد على رأس المال الاقتصادى للدولة وتكتب بالصيغة التالية:

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{s}{k}$$

وبالتالى طبقاً لهذا النموذج فالنمو الاقتصادى يتوقف على :

- مستوى الادخار ونسبة الادخار
 - إنتاجية الاستثمار على سبيل المثال نسبة مخرجات رأسمال الاقتصادى للدولة
- أى أن هناك علاقة موجبة بين معدل النمو والقدرة على الادخار وسالبة بين معدل النمو ونسبة العائد على رأسمال الاقتصادى للدولة. ومن ثم فإن النمو الاقتصادى يتوقف على كمية العمل ورأس المال، وأن الدول النامية عندها فائض فى العمالة ونقص فى عنصر رأس المال وهذا هو سبب تراجعها بعيداً فى النمو الاقتصادى، وان الحل لدفع عملية النمو يكمن فى صافى الاستثمار من خلال زيادة رأس المال، والاهم كن ذلك هو الدخل المرتفع والذي يسمح بمستويات مرتفعة من الادخار.
- ويتضمن النموذج أن النمو الاقتصادى يتطلب سياسات تشجع على الادخار والذي لن يتحقق فى ظل وجود مستويات متدنية من الأجور.

6/1/2 إشكالية الأجور والنمو والتوزيع

تلقى إنتاجية العمل قبولاً واسع النطاق على اعتبارها نقطة مرجعية للأجور، حيث تشكل زيادة إنتاجية العمل أحد المحددات الرئيسية طويلة الأمد للنمو الاقتصادى، لاسيما فى الدول المتقدمة حيث الأغلبية الكبيرة من العمال هم ممن يعملون بأجر، وفى الغالب يمكن تفهم وتفسير الانحرافات القصيرة المدى بين الإنتاجية والأجور بفعل الآثار الدورية، لكن التباين طويل المدى يخلف أثراً غاية فى الخطورة.

²⁰ Todar, P. Michael & Smith, C. Stephan: "Economic Development" Ninth Edition, Pearson Addison Wesley, London, New York, 2006.P105ff.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

ففي حين أن الأرباح أكثر ميلاً لأن تكون متقلبة خلال الدورة الاقتصادية، فإن توافق الأجور وإنتاجية العمل على الأمد الطويل يثبت أيضاً حصة الفائض التشغيلي في مجموع القيمة المضافة التي يمكن للمنشآت أن تعيد استثمارها.²¹

وإذا تجاوز نمو الأجور على الدوام مكاسب الإنتاجية، فمن شأن ذلك أن يهدد استمرار المنشآت ويضر بقدرتها التنافسية. وعلى الجانب الآخر تأخر نمو الأجور عن اللحاق بنمو الإنتاجية، يؤدي إلى عدم مشاركة العمال جني ثمار التقدم المحقق ولا يتم ترجمة مكاسب الإنتاجية إلى تحسين في الظروف المعيشية بشكل أفضل للعمال. فضلاً عن أن الأجور هي مصدر مهم للطلب المحلي، وهو بدوره عامل محدد هام للنمو، ورغم التسليم عالمياً بنمو الإنتاجية باعتباره أحد محركات التنمية، فإنه ليس هدفاً بحد ذاته بل وسيلة لتحسين حياة العمال من خلال توفير الأسس التي تقوم عليها الزيادات الدائمة للأجور.²²

وترجع أهمية إشكالية الأجور والنمو إلى أن الأجور هي مصدر هام من مصادر الإنفاق، وبالتالي نمو الدخل القومي. ومن جهة أخرى، فإن التجربة التاريخية للنمو تشير إلى أن تصاعد نمو الناتج القومي الإجمالي ينعكس في شكل زيادة في الأجور على المدى الطويل. فالزيادة في الأجور هي مكون هام في عملية النمو، بالإضافة إلى الزيادة في العائد على رأس المال، وكذلك الزيادة في الإنتاجية.

ويتجلى ذلك في تجربة النمرور الآسيوية، حيث أن الزيادة المطردة والمستمرة في نمو الناتج القومي الإجمالي كانت مصحوبة بزيادة في الأجور، ولكن بدرجة أقل، ويمثل الفارق بين هذين المعدلين الزيادة في التراكم الرأسمالي الذي يحفز بدوره النمو في المستقبل.²³

والشاهد في الأمر أن أغلب الاقتصاديين متفقون على ضرورة ضبط الأجور وعدم تركها لآليات العرض والطلب التي تعتبر حالة نظرية تنطبق على المستوى الجزئي، وظل الاختلاف قائماً في كيفية تحديد الأجور وفي هذا رأيان هما:

الفريق الأول من الاقتصاديين يرى ضرورة تحجيم الأجور خاصة في المراحل الأولى للانطلاق الاقتصادي، بتوجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومي الإجمالي

²¹ Samuelson , Paul A. & Nordhaus, William: "Economics", McGraw – Hill Int. Book Company, Eighteenth Edit. 1995. P412.

²² تقرير مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨، ص 29.

²³ المرجع السابق ص 29.

إلى التكوين الرأسمالي، وهذا ما يشار إليه بضرورة قبول نوع من التخفيض فى نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية للنمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة فى الإنتاجية والنمو.

والفريق الثانى من الاقتصاديين يرى ضرورة مراعاة الارتفاع بنصيب الأجر فى الناتج القومى الإجمالى حتى فى المراحل الأولى للنمو، لأن ذلك من شأنه توسيع نطاق السوق، نظراً لارتفاع الميل للاستهلاك لدى الفئات العاملة.

حقيقة الأمر وطبقاً للدراسات التجريبية والتجارب الدولية (كما سيتضح لاحقاً) أن رأى الأول غالباً ما يؤدى فى الدول النامية بطبيعتها الخاصة إلى زيادة الفجوة بين الطبقات الغنية والفقيرة ويكون السبب فى ظهور الاحتكارات وعدم انتظام الأسواق وانتشار الفساد ويؤدى إلى اتساع حدة دائرة الفقر. ويرجع السبب الأساسى إلى ارتفاع معدلات البطالة وعدم انتظام سوق العمل وبالتالي توجد صعوبات فى ضبط الأجور، وقد تتحول إلى فوضى الأجور وبخاصة فى الدول النامية وهذا ما ينطبق حالياً على الوضع فى مصر.²⁴

2/2 اتجاهات الأجور وإنتاجية العمل والعمالة على المستوى العالمى والإقليمى

بعد تحليل وجهات النظر المختلفة للفكر الاقتصادى الخاص بتحديد الأجور، نستطلع الآن اتجاهات الأجور وعلاقتها بالإنتاجية فى اقتصاديات الدول المتقدمة كذلك للدول الناشئة.

1/2/2 اقتصاديات الدول المتقدمة

خلال الفترة التى سبقت الأزمة الاقتصادية العالمية، اتسمت اتجاهات الأجور باختلاف معدل نموها عن إنتاجية العمل فى الاقتصاديات المتقدمة، كما اتسمت بالتراجع طويل الأمد فى حصص الأجور، وبتوسع تفاوت الأجور الذى تزامن مع زيادة انتشار الأجور المتدنية، وقد خفضت الأزمة الاقتصادية والمالية فى العالم النمو الإجمالى للأجور إلى النصف، كما يتضح ذلك فى شكل رقم 4/2 بمقارنة معدلات النمو قبل الأزمة، فقد بلغ ٢,٧% و ٢,٨% فى ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، فى حين انخفض النمو الإجمالى للأجور إلى النصف تقريباً ليبلغ ١,٥% و ١,٦% فى المائة فى عام

²⁴ سمير رضوان: "فوضى الأجور" الأهرام الاقتصادى عدد 10 يوليو، القاهرة، 2009.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. أما عدم تدهور الأجور بشكل أسوأ فيعزى جزئياً إلى تأثير الصين حيث ارتفعت الأجور بنسبة بلغت نحو ١٢%²⁵.

وباستثناء الصين، فإن النمو العالمي للأجور تراجع بشكل أكثر حدة من ٢,١ و ٢,٢% في عام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ إلى ٠,٨ و ٠,٧% عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. هذا بالإضافة إلى الخسائر الكبيرة في الوظائف خلال الأزمة العالمية والتي رفعت العدد الإجمالي للعمال العاطلين عن العمل إلى ٢٠٥ ملايين شخص في عام ٢٠١٠ بزيادة مقدارها ٢٧,٦ مليون شخص عن عام 2007.

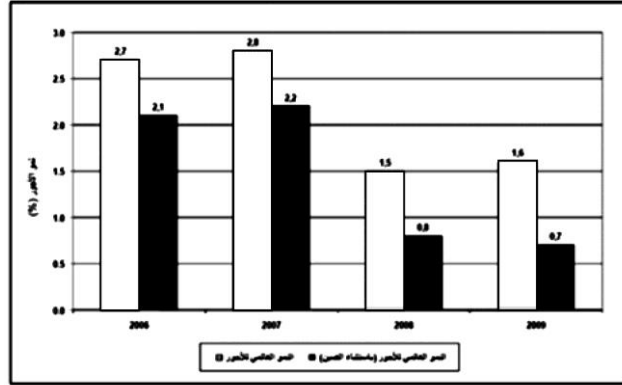
أى أن العمال الذين حافظوا على وظائفهم عانوا من الأزمة من خلال النمو الأضعف في الأجور وبالتالي في الدخل، وكل هذه تفسيرات مهمة تشرح سبب استمرار فقر العاملين في الدول المتقدمة.

وتشير منظمة العمل إلى أن عدد العمال تحت خط الفقر المدقع البالغ ١,٢٥ دولاراً أمريكياً في اليوم الواحد من حيث تكافؤ القوة الشرائية، قد زاد حوالى 40 مليون عامل وهذا أكثر مما كان متوقعاً أن يكون عليه الوضع في ٢٠٠٩ استناداً إلى اتجاهات ما قبل الأزمة العالمية.²⁶

²⁵ المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استناداً إلى بيانات من مكاتب الإحصاء الوطنية.

ملاحظة: يحتسب النمو العالمي للأجور على أنه المتوسط المرجح لمعدلات النمو الوطنية لمتوسط الأجور الشهرية بالقيم الحقيقية. للاطلاع على التغطية والمنهجية، انظر: مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠ / ٢٠١١، الملحق التقنى الأول.

²⁶ ILO: *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* (Geneva, 2011), p. 12 and table A4; available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document/publication/wcms_150440.pdf.



شكل رقم ٤/٢

وتظهر البيانات العالمية درجات متفاوتة كبيرة في نمو الأجور بين الأقاليم. فشهدت اقتصاديات الدول المتقدمة²⁷ أحد أضعف الأداء، حيث انخفض نمو الأجور خلال السنوات التي سبقت الأزمة العالمية وتحولت إلى أرقام سلبية (-0.5%) في ٢٠٠٨ كما هو واضح في الشكل (5/2 أ).

وقد ساهم ارتفاع التضخم غير المرتقب في عام ٢٠٠٨ في تدهور القوة الشرائية للأجور خلال ذلك العام، بينما ساعد التضخم المنخفض على شكل غير معتاد على تحقيق انتعاش معتدل للأجور الحقيقية في عام ٢٠٠٩ (+٠,٦%). وحيث أن العمال ذوى الأجر المتدنى هم أول من يفقدون وظائفهم خلال فترة الانكماش، فإن ذلك يؤدي إلى تغيير تركيبة العاملين بأجر إزاء العمال الأفضل أجراً، وهذا التغيير في تركيبة الأجور أداة تساعد تماماً في مواجهة التقلبات الدورية وتضمن استقرار الأجور المتوسطة خلال فترة الانكماش بالرغم من التخفيضات الكبيرة في الأجر الشهري لفرادى العمال، بسبب التخفيض في ساعات العمل الذي شهدته بعض البلاد.²⁸

وفي المدى البعيد نرى أن متوسط الأجور في البلاد المتقدمة ارتفع فقط بنسبة ٥,٢ في المائة خلال عقد كامل عام ٢٠٠٩ مقارنة بعام 1990 كما يوضح الشكل رقم 5/2.²⁹

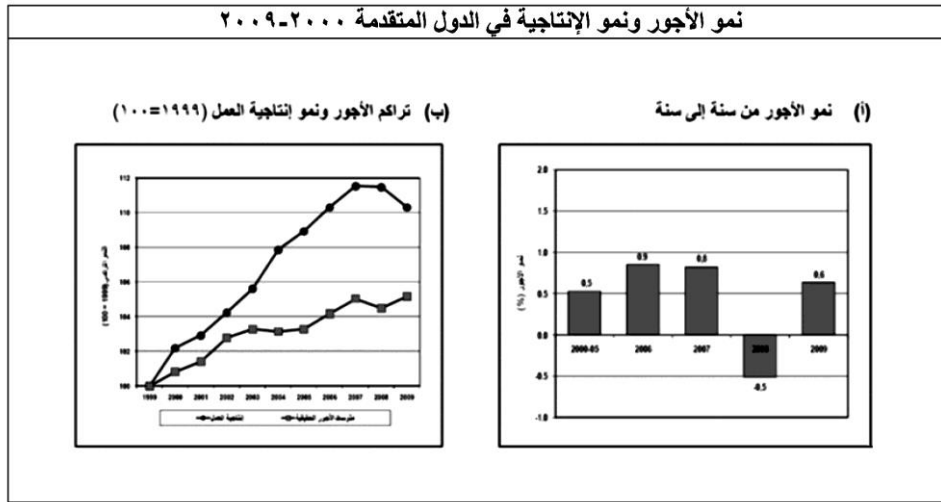
²⁷ يشير تعبير "الاقتصاديات المتقدمة" إلى ٢٨ دولة وردت في تقرير مكتب العمل الدولي: الأجور في العالم ٢٠١٠/٢٠١١، الملحق التقني، الجدول ألف - ١. ويشار إلى باقي دول العالم بتعبير "الاقتصاديات الناشئة والنامية".

²⁸ تقرير مكتب العمل الدولي: الأجور في العالم ٢٠١٠ / ٢٠١١.

²⁹ المصدر: مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٠ / ٢٠١١.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

وبالرغم من أثر الأزمة خلال السنوات الأخيرة للعقد، ازدادت إنتاجية العمل بنسبة ١٠,٣% خلال نفس الفترة، ومن ثم بمعدل فاق الضعف تقريباً مقارنة مع الأجور، ويرجع أساس التباين بين الأجور والإنتاجية إلى تدنى نمو الأجور خلال فترة ما قبل الأزمة. وبالرغم من النمو الاقتصادي القوي والمكاسب السنوية المحققة في إنتاجية العمل ما بين ١,٠ و ٢,١ في المائة خلال الأعوام من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٧ (أى قبل الأزمة العالمية) سجلت بيانات النمو السنوى للأجور في البلاد المتقدمة أقل من 1% خلال فترة الازدهار انظر الشكل (5/2 ب)، وقد أظهر هذا الانحراف طويل الأمد إلى فصل نمو الأجور عن نمو الإنتاجية في البلاد المتقدمة انظر الشكل (5/2 ب)، والأرقام تشير إلى متوسط مرجح، لذلك فإن من العوامل التي ساهمت في فصل الأجور عن الإنتاجية في الدول المتقدمة التطورات الحاصلة في الاقتصاديات المتقدمة الثلاثة الكبرى (الولايات المتحدة واليابان وألمانيا) قد أدى إلى هذه النتيجة، ويؤكد على تآكل قدرة العمال على المفاوضة وارتفاع أشكال الاستخدام غير العادية المصاحبة لتدنى الأجور الشهرية.



الشكل رقم ٥/٢

ملاحظة: يحتسب النمو الإقليمي للأجور على أنه المتوسط المرجح لمعدلات النمو الوطنية لمتوسط الأجور الشهرية بالقيم الحقيقية.
: يحتسب اتجاه إنتاجية العمل كمتوسط مرجح لمعدلات النمو الوطنية.

2/2/2 اقتصاديات الدول الناشئة

وفي اقتصاديات الدول الناشئة والنامية فقد زاد نمو الأجور بشكل كبير، بالنسبة إلى اقتصاديات دول أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، كما يوضح ذلك الشكل رقم 6/2 أ، ب.

وبالنسبة إلى العاملين بأجر في دول أمريكا اللاتينية والكاريبى كان النصف الأول من العقد الماضى مخيباً للأمال حيث بلغت معدلات النمو السنوية ٤,٠ % فقط بين عامى ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥، بينما سجل الإقليم نمواً كبيراً فى الأجور الحقيقية بنسبة ٢,٤ و ٣,٣ % فى عام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ انظر الشكل (6/2 ج). وفى آسيا (فيما عدا الدول المتقدمة منها) تجاوز نمو الأجور نسبة ٧ % سنوياً خلال العقد، ويعود ذلك جزئياً إلى الأداء القوى للصين (انظر الشكل رقم 6/2 د). وترجع هذه الزيادة فى مستويات الأجور إلى نتيجة تتوقعها نظرية التنمية التقليدية عندما يؤدي التصنيع السريع إلى نقص فى اليد العاملة.³⁰

على أنه يجب ملاحظة أن كثير من الدول الآسيوية، بما فيها الصين، كان نمو الأجور بطئاً عن نمو إنتاجية العمل.

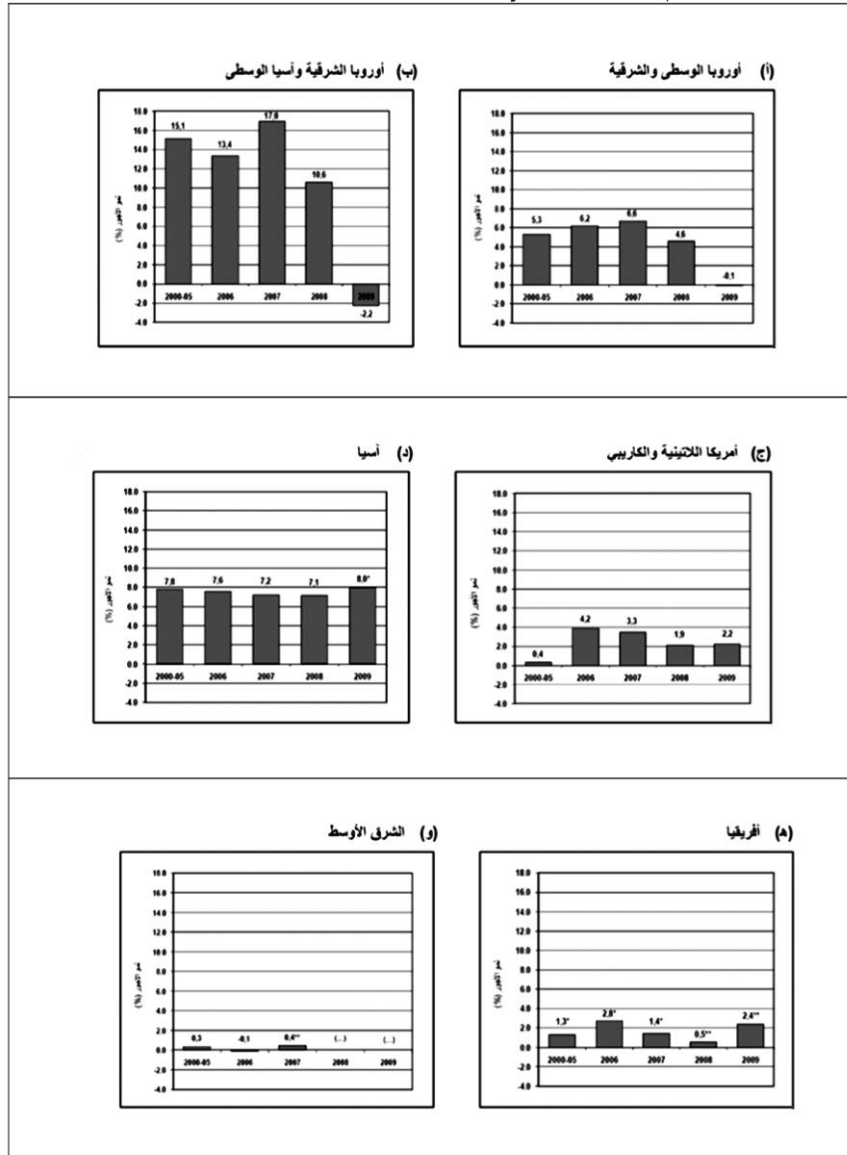
وبالنسبة إلى أفريقيا والشرق الأوسط تشير التقديرات المؤقتة وغير النهائية إلى أن الأجور ارتفعت خلال العقد الماضى، فى حين شهدت الأجور ركوداً فعلياً فى الشرق الأوسط ويتضح ذلك من الشكل رقم (6/2 هـ، و)³¹.

³⁰ W.A. Lewis: 'Economic development with unlimited supplies of labour', In: *The Manchester School*, Vol. 22 (1954), pp. 139–191, and S. Kuznets: 'Economic growth and income inequality', In: *American Economic Review*, Vol. 45, No. 1 (1955), pp. 1–28.

³¹ تقرير مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية، ٢٠١١، مرجع سابق، ص 11.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

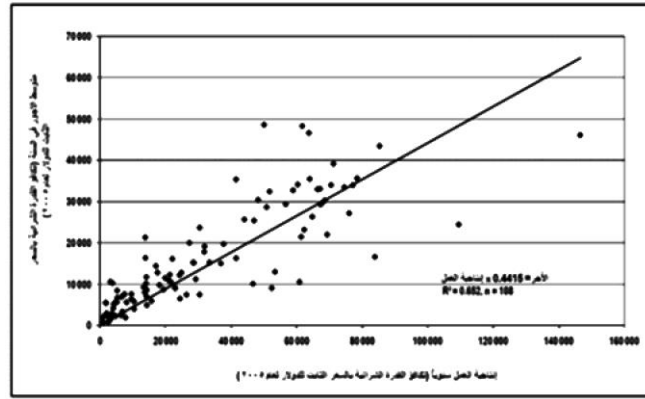
شكل رقم 6/2، نمو الأجور في الاقتصاديات الناشئة والنامية، ٢٠٠٠ - ٢٠٠٩



32 المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، استناداً إلى بيانات مستقاة من مكاتب الإحصاء الوطنية.
 ملاحظات * تقديرات مؤقتة استناداً إلى تغطية ٧٥ في المائة، ** تقديرات غير نهائية استناداً إلى تغطية تتراوح بين ٤٠ و ٦٠ في المائة، (...). (تقديرات غير متاحة)

وفيما يخص مجموعة شملت ١٠٨ دولة وأقاليم تتوافر عنها بيانات من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، يظهر الشكل 7/2 ارتباطاً إيجابياً بين الإنتاجية والأجور. وعند مقارنة هذه الدول فيما بينها، يتبين أن الأجور أعلى بحوالي ٠,٤٤ دولاراً أمريكياً لكل فرق بقيمة دولار أمريكي واحد في إنتاجية العمل (يعبر عنها بتكافؤ القدرة الشرائية). في حين تفسر الاختلافات في إنتاجية العمل حوالي ثلثي الاختلافات في الأجور، ويلاحظ أن هناك تفاوت واضح، ولدى بعض الدول أجور منخفضة إلى درجة كبيرة مما يتصورها أحد، أضف إلى ذلك أن إيجاد ترابط في مجموعة من الدول لا يعنى أن الأجور تنمو تمشياً مع الإنتاجية بمرور الزمن في بلد بعينه.³³

مستويات إنتاجية العمل ومستويات الأجور، ٢٠٠٩ أو السنة الأخيرة المتاحة (مجموعه)



شكل رقم 7/2 34

³³ EC/IMF/OECD/UN/World Bank: System of National Accounts (1993), Primary Distribution of Income Account (Chapter VII), available at <http://unstats.un.org/unsd/sna1993/toctop.asp> .

³⁴ المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم للفترة ٢٠١١ / ٢٠١٠ ملاحظة: تشير عبارة "إنتاجية العمل" إلى حصة الناتج المحلي الإجمالي في تكافؤ القدرة الشرائية بالسعر الثابت للدولار في عام ٢٠٠٥ للمستخدم الواحد؛ البيانات عن عام ٢٠٠٩ أو آخر ملاحظة متاحة من أي بلد ومدرجة في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم، وتقدر الأجور السنوية على أنها ١٢ الأجور الشهرية المتوسطة) المؤشر الرئيسي الوارد في قاعدة البيانات. (وبالنسبة إلى معظم البلدان، تشير البيانات المتعلقة بالأجور إلى القطاع المنظم فقط.

3/2 الدراسات التجريبية لبحث آثار وضع حد أدنى للأجور

يشكل الأجر المصدر الأساسي لدخل غالبية العمال وهو يشكل تكلفة رئيسية من تكاليف الإنتاج وبناءً على ذلك فإن فرض حد أدنى للأجور قد يؤدي إلى خفض حجم العمالة المستخدمة في الإنتاج وفي نفس الوقت الارتفاع بنصيب الأجر في الناتج القومي الإجمالي خاصة في المراحل الأولى للنمو يؤدي إلى توسيع نطاق السوق، نظراً لارتفاع الميل الحدي للاستهلاك لدى الفئات العاملة، أي أن هناك وجهتي نظر مختلفتين كما اشرنا سابقاً³⁵.

هناك العديد من الدراسات التجريبية التي بحثت هذا الأمر، وتوصلت إلى نتائج غاية في الأهمية لكلا وجهتي النظر السالفة، والشاهد في الأمر أن نتائج هذه الدراسات (باستثناء دراسة الغرفة الأمريكية) إنما تؤكد إيجابيات تطبيق وضع حد أدنى للأجور ومدى تأثير ذلك على معدلات النمو والبطالة وعلاقته بمستويات الأسعار، وفيما يلي نستعرض أهم نتائج هذه الدراسات:

1/3/2 دراسة (John hatch 1998)

تناولت هذه الدراسة الحد الأدنى للأجور بسوق العمال غير المهرة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوضحت الدراسة حالات التوازن المختلفة في ظل وجود حد أدنى للأجور، ففي هذه الحالة يتفاعل أرباب الأعمال ويطلبون أعداد أقل من العمال إما بسبب إمكانية إحلال عناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال، أو العمال المهرة بعدد أوفر، وذلك بسبب الارتفاع النسبي لتكلفة العمال الغير مهرة نتيجة ارتفاع أجورهم بفعل الحد الأدنى، أو بسبب خفض الطلب بالاستغناء عنهم بسبب ارتفاع تكلفة الإنتاج نتيجة ارتفاع الأجور، ومن ثم ارتفاع أسعار السلع والخدمات المنتجة وبالتالي نقص الكمية المطلوبة فتخفف المنشأة إنتاجها، ويقل الطلب على العمالة وخاصة الغير مهرة، فوضع حد أدنى للأجور سيغري العمال لعرض ساعات عمل أكثر من نفس المجموعة أو عرض عمال جدد.

وتوصلت الدراسة إلى إمكانية استنتاج أثر ذلك على ظاهرة الفقر من خلال دراسة التغيير الكلي الذي يطرأ على إجمالي المدفوعات المقدمة للعمال، فإذا كانت زيادة الأجور للعمال الباقين في العمل الناجمة عن وضع حد أدنى للأجور، أكبر من الأجور المفقودة بسبب تسريح عدد من العمال الغير مهرة نتيجة زيادة تكاليف الإنتاج بسبب

³⁵ تابع ص 16.

زيادة هذه الأجور، فإن هذا يعتبر مؤشر إيجابي على مساهمة وضع حد أدنى للأجور في خفض ظاهرة الفقر بين فئات العمال ومن ثم يساهم وضع حد أدنى للأجور في تحقيق هدفه. وفي كل الأحوال يتوقف ذلك على مدى قدرة المنشأة على إحلال عناصر إنتاج أخرى.³⁶

2/3/2 تجربة أروجواي³⁷

تبدأ تجربة أروجواي عندما أنشأت نظام مجلس الأجور في مارس ٢٠٠٥ وقامت بتحديد الأجور حسب كل قطاع، وخلال الفترة الممتدة بين ٢٠٠٥ و ٢٠٠٩، عمل مجلس الأجور كمنسق للمفاوضة القطاعية، وعند إعادة اعتماد نظام مجلس الأجور، كانت أروجواي خارجة لتوها من أعظم مرحلة انكماش في تاريخها المعاصر، وأدى النظام الجديد إلى انتعاش اقتصادي ممتاز، فقد أدى إلى زيادة في معدل العمالة من ٥١,٥ % عام ٢٠٠٤ إلى ٥٨,٦ % عام ٢٠٠٩، كما تراجع معدل البطالة من ١٨ % عام ٢٠٠٣ إلى ٧,٦ % عام ٢٠٠٩، ليس هذا فحسب بل أيضاً صاحب ذلك نمو قوى للأجور الحقيقية بنسبة تقرب من ٥ % سنوياً. وتم التوصل إلى هذه النتائج في الوقت الذي تم فيه المحافظة على الاستقرار المالي وثبات الأسعار. ومن ثم فإن الانتعاش المتزامن في الأجور والعمالة في أروجواي، لعب دوراً رئيسياً في استدامة نمو اقتصادي يعتد به، ولذلك تتحدى هذه التجربة الرأي القائل "أنه على صانعي السياسات أن يستهدفوا أولاً زيادة النمو ويتبعه استحداث فرص العمل وعندئذ فقط يمكنهم أن يهدفوا إلى تحسين الأجور".

3/3/2 دراسة كردوش (Kardoosh)³⁸

تناولت دراسة كردوش 2001 مجموعة من الآراء حول تجربة وضع حد أدنى للأجور في الأردن خلال التسعينيات في ظل وجود 15% من الأردنيين تحت خط الفقر، وفي ظل وجود حد أدنى للأجور بمقدار 80 دينار أردني، وخلصت الدراسة إلى أن المعارضين لسياسة وضع حد أدنى للأجور يرون أن تطبيق هذه السياسة سيؤدي إلى تقليل مستويات التشغيل في الأردن، وذلك لان الشركات ستقل عدد

³⁶ Hatch, John: "the case against the minimum Wage", Poverty Assessment by Microfinance Institutions: A Review of Current Practice; Finca International, paper for Microenterprise Best Practices, project of USAID, 1998. P57.

³⁷ مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور ٢٠١٠ / ٢٠١١.

³⁸ Marwan A. Kardoosh: " Minimum Wages in Jordan Social Necessity or Economic Burden" Royal Scientific Society (RSS), Amman, Jordan. 2001. P17.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

العاملين لديها بدلا من توظيف المزيد من العمال الذين يتوجب دفع أجور عالية لهم، أكثر مما يستحقون، بينما يرى المؤيدون أن وضع حد أدنى للأجور والزيادات اللاحقة له هي طريقة جيدة لزيادة الدخل للعمال غير المهرة، ويشيرون إلى زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة 20% من شأنها أن تؤدي إلى خفض العمالة بنسبة 2% وهذا يعنى أن 98% من العمال سيبقون في وظائفهم.

وتشير هذه الدراسة إلى أن وضع حد أدنى للأجور في ظل مستويات البطالة المرتفعة يضع الحكومة أمام خيارات صعبة إما خفض الأجور أو عدم زيادتها على الأقل لتوفير فرص عمل جديدة أو تبني المحافظة على حد أدنى للأجور يأخذ في الاعتبار الرقم القياسى لأسعار المستهلكين والمحافظة على القوة الشرائية للعامل بمرور الزمن، ولفتت الدراسة الانتباه إلى أهمية تحديث البيانات عند تبني وضع حد أدنى للأجور وذلك لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية واتخاذ القرارات الصحيحة، كما وضحت الدراسة إلى إمكانية تغلب أصحاب الأعمال على وضع حد أدنى للأجور عن طريق التهرب من تسجيل العمالة لديها أو تسجيل تشغيلهم بشكل جزئى بخلاف الواقع، ومن ثم فإن أى أجر تحدده الحكومة يفوق الأجر الذى يرضاه أصحاب الأعمال من شأنه أن يؤدي إلى الدفع بعدد كبير من العمال خارج سوق العمل الرسمى وبالتالي يجب على الحكومة أن تتبنى مجموعة من الإجراءات الاقتصادية وفى مقدمتها تلك المتعلقة بخفض حجم البطالة.

4/3/2 دراسة (AFL- Cio 1987) .³⁹

ركزت هذه الدراسة على الايجابيات المصاحبة لزيادة الحد الأدنى للأجور فى الولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة إلى أن ما يقرب من 3 مليون عامل قد حصلوا على الحد الأدنى للأجور فى ذلك العام أى ما يعادل 35% من المسجلين تحت خط الفقر، ويرى المؤيدون لزيادة الحد الأدنى للأجور طبقاً لهذه الدراسة أن الحجج التى يسوقها المعارضون لهذه الزيادة والمتعلقة بارتفاع معدلات البطالة كنتيجة حتمية مصاحبة لزيادة الحد الأدنى للأجور، هى حجج لا أساس لها لان معدل البطالة فى أعلى مستوى له منذ الحرب العالمية الثانية بالرغم من أن الحد الأدنى للأجور لم يتغير منذ ست سنوات، واستنتجت الدراسة أن مستويات البطالة فى أى بلد إنما تتحدد وفقاً للعديد من العوامل وليست وفقاً للحد الأدنى للأجور فقط.

³⁹ Kaufman, Bruce: "The Economics of Labor Markets" South Western College Pub. United States. 1991. P36.

كما بينت الدراسة أن مستويات الأجور السائدة في سوق العمل لا يتم تحديدها عادة في ظل المنافسة الكاملة في هذه الأسواق بل أن تلك الأجور تتحدد بعيداً عن العدالة الاقتصادية والاجتماعية وان الأجور المتدنية هي نتيجة القوة التفاوضية الضعيفة للعمال واتحاداتهم الممثلة لهم.

5/3/2 دراسة الغرفة التجارية الأمريكية⁴⁰

أوضحت دراسة الغرفة التجارية الأمريكية 1987 العديد من الآثار السلبية لزيادة الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة الأمريكية، وعرضت العديد من الأمثلة التي تؤيد ذلك، وذكرت انه بالرغم من أن الهدف الرئيسي للزيادة والمتمثل في حصول العامل على أجر أعلى لمساعدته من الخروج من حالة الفقر، إلا إن الحقيقة أن 20% فقط ممن يحصلون على الحد الأدنى للأجور هم تحت خط الفقر، وأن معظمهم من الشباب والذين يحصل عائلوهم على أجور تبعدهم عن الفقر. ما يعنى أن الفائدة من زيادة الحد الأدنى للأجور قليلة، كما إنها لا تحقق الهدف الأساسي. كما أظهرت هذه الدراسة أن أصحاب العمل يتعاملون مع زيادة الحد الأدنى للأجور إما أن يرفعوا أسعار منتجاتهم لتعويض الارتفاع في تكلفة الإنتاج والمحافظة على مستوى أرباحهم أو أن يخفضوا مستوى أرباحهم بقدر هذه الزيادة للمحافظة على مستوى الأسعار، أو يحتفظوا بنفس عدد العاملين مع تخفيض عدد ساعات العمل أو تقليل أعداد العاملين لديها وعدم توظيف أى عامل جديد أو تنعكس هذه الزيادة في الأجور على الجهد المبذول من العمال لتعويض الزيادة في الأجور.

6/3/2 تجارب أمريكا اللاتينية

في أمريكا اللاتينية في عام ٢٠٠٩، قام عدد ١٨ بلداً من أصل 22 بلد، بتكييف الحد الأدنى للأجور، بحيث أنه تجاوز على نحو طفيف أرقام التضخم، وبسبب أن معدل التضخم الفعلى سجلت أقل من المتوقع في هذه البلاد خلال تلك الفترة، فقد أدى هذا التكيف إلى زيادات في الحد الأدنى للأجور الحقيقية ساعدت على تجنب الضغوط الانكماشية دون تهديد لمستويات توظيف العمالة.⁴¹

ففي البرازيل، وهو بلد يتسم باقتصاد كبير غير منظم، كان الحد الأدنى للأجور من بين أكثر السياسات التي يعزى إليها في الغالب التراجع الحاد في انعدام المساواة

40 المرجع السابق.
41 مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور ٢٠١٠ / ٢٠١١. ص13.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

وخفض فقر العاملين خلال العقد الماضي، ودون إبطاء نمو العمالة على عكس ما يبدو.

وقد ارتفعت نسبة الحد الأدنى للأجور إلى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من ٣٣% في ٢٠٠٢ إلى أكثر من ٤٢% عام 2010. وحتى خلال الأزمة العالمية، ازداد الحد الأدنى للأجور بالقيم الحقيقية بنسبة ٦%، وشكل ذلك عاملاً إيجابياً في استجابة الحكومة لمواجهة الأزمة، هذا إلى جانب توفير السيولة للقطاع المالي ومواصلة تنفيذ برنامج طموح للاستثمار في البنية التحتية والحماية الاجتماعية.⁴² فضلاً عن ذلك مثلت سياسة الحد الأدنى للأجور عنصراً أساسياً في إستراتيجية البرازيل لإنشاء طبقة وسطى ودعم نمو السوق المحلي على قاعدة الاستهلاك المحلي للأسر.

7/3/2 المملكة المتحدة

المملكة المتحدة من البلدان التي نجحت في تحقيق مثل هذا التوازن، ففي دراسة استقصائية في عام 2010 في المملكة المتحدة، أجراها خبراء سياسيون بريطانيون، أكدت أن سياسة الحد الأدنى للأجور، هي السياسة الحكومية الأكثر نجاحاً على مدى الثلاثين سنة الماضية.⁴³

وقد شملت معايير الدراسة المستخدمة لتحديد نجاح أي سياسة التنفيذ الفعال والآثار الاجتماعية والاقتصادية الإيجابية والاستدامة مع مرور الوقت.

واعتمد الحد الأدنى للأجور في المملكة المتحدة عام ١٩٩٩، بعد أن أضعفت إصلاحات الثمانينات المفاوضات الجماعية في العديد من الصناعات، وقضت على مجالس الأجور. وعلى عكس المخاوف التي انتشرت آنذاك، لم يترتب على تحديد الأجور أي أثر سلبي ظاهر على العمالة أو على تضخم الأجور في سنواته العشر الأولى.⁴⁴

⁴² المرجع السابق.

⁴³ Institute for Government: "What makes a 'successful policy'?", Analysis of Political Studies Association survey data (London, November 2010), available at: <http://www.instituteforgovernment.org.uk/pdfs/PSA_survey_results.pdf>.

⁴⁴ Low Pay Commission Report, *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office, 2009), P9.

واعتمد الحد الأدنى للأجور في المملكة المتحدة عام ١٩٩٩، بعد أن أضعفت إصلاحات الثمانينات المفاوضات الجماعية في العديد من الصناعات، وقضت على مجالس الأجور. وعلى عكس المخاوف التي انتشرت آنذاك، لم يترتب على تحديد الأجور أي أثر سلبي ظاهر على العمالة أو على تضخم الأجور في سنواته العشر الأولى⁴⁵.

4/2 التشريعات الدولية في وضع حد أدنى للأجور

تهتم كل دول العالم بوضع سياسات محددة للأجور تتناسب مع حجم وخصائص القوى العاملة بها وتتاسب في نفس الوقت ظروفها الاقتصادية وما تصبوا إليه من أهداف تنموية، وتسعى دائماً إلى تطوير هذه السياسات ومراجعة قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة من السياسة وضمان حصول العامل على احتياجاته واحتياجات أسرته الأساسية، ومدى تأثير ذلك على المؤشرات الاقتصادية الأخرى مثل حجم التوظيف ومعدلات التضخم وأخيراً العبء الذي تتحمله الحكومة وأصحاب الأعمال بسبب هذه السياسات.

ولذلك تضع كل حكومات العالم سياسات متوازنة للحد الأدنى للأجور تتوافر فيه مجموعة من المعايير الواضحة وآليات التعديل التي تحفظ القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور، كما تضع الإطار المؤسسي اللازم لتنفيذ هذه السياسات ومتابعتها.

وفي هذا القسم من الدراسة نتعرض لأهم ملامح سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في عدد من دول العالم المختلفة ثم مقارنة بين نظم تحديد الأجور بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁴⁶.

⁴⁵ Low Pay Commission Report, *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office, 2009), P9.

⁴⁶ بالإضافة إلى المصادر التي يتم ذكرها تباعاً في هذا القسم من الدراسة يعتمد الباحث على المعلومات والبيانات المنشورة عن البلاد المختلفة بموسوعة (wikipedia) وبخاصة هذا العنوان:

<http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country>

1/4/2 تشريعات وضع حد أدنى للأجور في بعض الدول

تركيا

تتولى وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالدولة مسؤولية تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال لجنة خاصة بذلك. ويتم تحديده على أساس شهري، وقد بلغ الحد الأدنى للأجور في تركيا في عام 2007 بمقدار 585 ليرة شهرياً، ووصل إلى 658 ليرة في عام 2011، وعدد ساعات العمل الأسبوعية 45 ساعة، ويتم تعديل الحد الأدنى للأجور في تركيا كل عامين طبقاً لمستوى معيشة العمال والنمو الاقتصادي والظروف الاقتصادية بالدولة، وتتم الزيادة بشكل تدريجي، فمثلاً تقرر أن تزيد الأجور خلال عام 2012 بمعدل 5.5 % في النصف الأول، ليصل الحد الأدنى للأجور إلى 701 ليرة، وبمعدل 6.09% خلال النصف الأخير من العام ليصل إلى 739 ليرة في ديسمبر 2012.⁴⁷

تجربة المملكة المتحدة

بدأت مناقشة الأجور في المملكة المتحدة عام 1997 ثم صدر قانون بشأن ذلك عام 1998، ودخل حيز التنفيذ منذ عام 1999.

وتم تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً للقانون وعلى أساس ساعات العمل ويتم تعديل هذا الأجر سنوياً، ويميز هذا النظام في تحديد الحد الأدنى للأجر حسب عمر العامل ووفقاً لتعديلات 2011/10/1 بلغ الحد الأدنى للأجر لكل ساعة كلاتي:

العاملون من 21 عام فأكثر 6.08 جنية استرليني.

العاملون من 18-20 عام 4.98 جنية استرليني.

العاملون تحت 18 عام 3.68 جنية استرليني.

وللمبتدئين والمتدربين 2.6 جنية استرليني.

وتطبيق نظام الحد الأدنى للأجور على كل أنواع الأجور (بالساعة، يومي، اسبوعي، شهري، بالحصّة)

⁴⁷ Turkey Labor Act No. 4857 of 22 May 2003,
<<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>>

وتم وضع الحد الأدنى لأجر الساعة بناء على العوامل الآتية:

- مدى استغلال أوقات العمل.
- متوسط ساعات العمل.
- المزايا العينية التي يحصل عليها العامل.
- حجم الاستقطاعات من أجر العامل.
- المصروفات التي يتحملها العامل.
- توقيت حصول العامل على أجره.
- اختلاف إدارات العاملين.
- الفئات العمرية للعاملين.
- المستويات الادارية أو الوظيفية للعاملين.
- الأجازات مدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر.

لا يشمل الحد الأدنى للأجور كل ساعات العمل ولكن ما يتم تحديده مسبقاً بعقد العمل، ويفرق النظام الانجليزي بين أربع أنواع من ساعات العمل وهي:⁴⁸

1. ساعات العمل الأساسية: ويقصد به الوقت الذي يقضيه العامل بالفعل داخل العمل، وتستبعد أوقات الراحة وتضاف لها ساعات السفر التي يقضيها العامل لانجاز مهام العمل وساعات تدريب العامل وايضاً الساعات التي يقضيها العامل داخل أو بجوار العمل في انتظار مهام العمل.
2. ساعات العمل مدفوعة الأجر حيث يشمل عقد العمل على ساعات عمل محددة على مدار السنة والشهر والاسبوع.
3. العمل بالإنتاج حيث يتم تحديد أجر العامل وفقاً لحجم المنتجات أو الاداء أو الانجاز.
4. العمل غير المخطط وفيه لا يتم تحديد ساعات عمل محددة للعمل، وانما يلجأ صاحب العمل لاستخدام العامل عند الحاجة.

ولا يطبق الحد الأدنى للأجور في المملكة المتحدة على كل من رجال الدين وصائدي الاسماك والعامل الحر ومديرى الشركات والمنتدبين والطلاب وأفراد القوات المسلحة.

⁴⁸ Department of Trade and Industry (Oct. 2005), "National Minimum Wage - A Detailed Guide To The National Minimum Wage"
< <http://www.dti.gov.uk/files/file11671.pdf> >

تجربة فرنسا

صدر أول تشريع للحد الأدنى للأجور في فرنسا عام 1950، وبناءً عليه يحدد من قبل الحكومة ويطبق على كافة التصنيفات المهنية المختلفة، ثم تم تغيير هذا التشريع عام 1970، وقد قامت فرنسا بعمل مسح للقوى العاملة خلال الفترة من 1981 وحتى عام 1989 وبناءً على هذا المسح أقرت نظاماً للحد الأدنى للأجور منذ عام 1990 والذي أعتمد بشكل أساسي على معايير منظمة العمل الدولية (ILO) حيث تم ربط الحد الأدنى للأجور بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة أهمها تشجيع عمالة الشباب ورفع الإنتاجية وتخفيف حدة الفقر ولذلك تم مراعاة النقاط الأربع الآتية عند تحديد الحد الأدنى للأجور.

1. التغيير في معدل التضخم مقاساً بالرقم القياسي لأسعار المستهلك.
2. التغيير في معدل أجر العمال المهنيين.
3. أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
4. التغييرات التي تلحق بمستوى المعيشة.

ويتم تعديل الحد الأدنى للأجر سنوياً في شهر يوليو من كل عام، وبنفس نسبة التغيير في الرقم القياسي للمستوى العام لأسعار المستهلك.⁴⁹

الفلبين

يتم احتساب الحد الأدنى للأجور في الفلبين بناءً على الدخل الشهري والذي يتكون من (الأجر اليومي * 12/365)، حيث تتكون 365 من 299 يوم عمل عادي و52 يوم راحة أسبوعية و11 يوم أجازة اعتيادية و3 أيام عطلات رسمية.

ويراعى تحديد الحد الأدنى للأجور في الفلبين الأمور الآتية:⁵⁰

– احتياجات العاملين وأسرههم والذي يرتبط بمستوى الطلب على الأجور وتكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها وبالتالي مراعاة الرقم القياسي لأسعار المستهلكين.

⁴⁹ ILO: "Wages and Incomes – Minimum Wages Database"

<<http://www.ilo.org/travail/database/servlet/minimumwages?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage>>

⁵⁰ National Wages and Productivity Commission (NWPC), "Frequently Asked Questions Department of labor and Employment

-< <http://www.nwpc.dole.gov.ph/faq.html>>

- قدرة أصحاب الأعمال على دفع الأجور والتي تتوقف على حجم رأس المال المستثمر والإنتاج.
- مقارنة مستويات الأجور السائدة في البلاد.
- متطلبات التنمية على المستوى القومى والتي تهتم بتشجيع الاستثمار فى الريف وتوليد فرص عمل وزيادة دخول الأسر، بالإضافة إلى التوزيع العادل للثروة.

البحرين

يتم تحديد الأجور فى البحرين طبقاً لقانون الحد الأدنى للأجور وبحيث يعادل الحد الأدنى 47.5% من نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى، ويتغير هذا الأجر من حين لآخر حسب معدلات التضخم واختلاف مستويات المعيشة طبقاً للقانون.

الولايات المتحدة الأمريكية

يرجع تطبيق الحد الأدنى للأجور فى الولايات المتحدة إلى عام 1938 ففى ذلك الحين، كان الاقتصاد الأمريكى يحاول الخروج من فترة الكساد العظيم فى الثلاثينات، وفى الوقت الحاضر يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بموجب قانون فيدرالى، وعلى أساس ساعة العمل، وطبقاً لتعديلات 2009/7/24 بلغ أقل أجر للساعة 7.25 دولار، ويعمل العامل 40 ساعة فى الأسبوع وبهذه الطريقة بلغ الحد الأدنى للأجر السنوى 15000 دولار.

والجدول رقم 1/2 يقارن بين بعض الدول، حسب قيمة الحد الأدنى للأجر والتي يتم معادلتها بقيمة الدولار، وقيمتها كنسبة إلى نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى، كما يقارن بين القدرة التنافسية وتطورها بين هذه البلدان⁵¹

⁵¹ لمزيد من المعلومات عن الحد الأدنى للأجور لدول العالم أنظر:

<http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country>

و تقرير التنافسية الدولى: <<http://www.weforum.org>>

انظر تقرير التنافسية الدولية لعام 2010/2009 & 2011/2010 بالملحق رقم (2).

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

مؤشر التنافسية 2011/2010	مؤشر التنافسية 2010/2009	نسبة الحد الأدنى للأجر إلى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (أرقام 2009)	الأجر السنوي (معادل) بالدولار الأمريكي	الحد الأدنى للأجر	البلد
74	73	59	2696	10.14 درهم في الساعة	المغرب
84	83	62	4277	15000 دينار شهرياً	الجزائر
32	40	32	2959	274 دينار	تونس
		44	1100	124 جنية شهرياً	السودان
65	50	44	2458	150 دينار أردنى شهرياً	الأردن
93	94	60	2984	6110 جنية شهري	سوريا
35	39	33	12341	217 دينار كويتي	الكويت
61	61	57	7069	959 ليرة شهرياً	تركيا
69		61	6618	2200 ريال شهري	إيران
86	96	60	4266	2000 لكة شهرياً	ألبانيا
85	85	63	6962	2300 بسو شهرياً	الأرجنتين
16	15	52	20027	570 دولار استرالي	استراليا
85	109	62	4770	343 مارما شهرياً	البوسنة
68	56	37	4350	690 ريال شهرياً	البرازيل
70	76	33	2880	270 ليفا بلغارية شهرياً	بلغاريا
10	9	44	16710	11-9 دولار كندي في الساعة	كندا
15	16	53	17701	1398 يورو شهرياً	فرنسا
22	19	42	9988	4580 فون شهرياً	كوريا الجنوبية
4	2	33	15080	7.25 للساعة قانون فيدرالي	الولايات المتحدة
12	13	66	22597	6.08 للساعة للسن العادي	المملكة المتحدة

2/4/2 سياسات وضع حد أدنى للأجور فى دول منظمة التعاون الاقتصادى والتطوير الأوربية

يلخص الجدول 2/2 أهم ملامح تشريعات وضع الحد الأدنى للأجور فى دول مجلس
التعاون (OECD)⁵²

الدولة	أسس تحديد الحد الأدنى للأجور	شمولية التطبيق	الحد الأدنى طبقاً للسن	آلية التعديل
لوكسمبورج	الحد الأدنى للأجر شهري بموجب قانون	ينطبق على العاملين بالقطاع الخاص فقط	17 عام 80% 16 عام 70% 15 عام 60%	يتم التعديل حسب الأرقام القياسية لأسعار المستهلك، ويتم مراجعته كل عامين
بلجيكا	الحد الأدنى للأجر شهري تم تحديده بموجب اتفاقية قومية	لا ينطبق على العاملين بالقطاع العام، وحديثي التعيين والتدريب والورش	20 عام 94% 19 عام 88% 18 عام 82% 17 عام 76% تحت 17 عام 70%	يتم التعديل حسب الأرقام القياسية لأسعار المستهلك، ويتم رفع الحد مع كل مفاوضة أى كل عامين.
التشيك	الحد الأدنى للأجر شهري وبالساعة، يتم تحديده بموجب قانون	لا ينطبق على القطاع العام، والعاملون باتفاقيات جماعية، والمعاقون وفاقدى الأهلية		لا يتم أى تعديل حسب تغير الأسعار
فرنسا	الحد الأدنى للأجر بالساعة، يتم تحديده بموجب قانون	لا ينطبق على العاملين بالقطاع الحكومى والمعاقين	17-18 90% تحت 18 80% حديثي التعيين والتدريب بين 30-75% من قيمة	يتم التعديل حسب الأرقام القياسية لأسعار المستهلك، ويتم رفعة بمقدر 50% من قيمة الأجر العادي، يمكن رفعة بمقدار أعلى بموجب القانون
كندا	الحد الأدنى للأجر بالساعة، يتم تحديده على المستويين الفيدرالى والمحليات بموجب قانون	العاملون بالزراعة والصيد، صيد الأسماك يتبع قانون المحليات	تحت 17 عام وفى بعض المحليات أيضا تحت 18 سنة أقل من الحد الأدنى	لا يتم أى تعديل حسب تغير الأسعار
المجر	الحد الأدنى للأجر شهري، يتم تحديده بموجب قانون			

⁵² Economics Department Working Papers, No. 186, OECD Publishing.2007. in: Ingy Gamal Aldien & et al., "Policies determine the minimum wage in the World Compared with the Egyptian policy", IDSC, 2008.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

لا يتم أى تعديل حسب تغير الأسعار، وزير القوى العاملة يقوم بتعديله بعد استشارة المختص			الحد الأدنى للأجر بالساعة يتم تحديده بموجب قانون	كوريا
لا يتم أى تعديل حسب تغير الأسعار، ويتم الرفع مع كل مفوضية أى كل عام أو عامين		ينطبق على القطاع الخاص فقط	يتم تحديد الحد الأدنى للأجر بموجب اتفاق الأطراف الثلاثة	اليونان
			الحد الأدنى للأجر يومي، يتم تحديده بواسطة ممثلي المجلس القومي للحد الأدنى للأجور	المكسيك
		22 عام 85% 21 عام 72,5% 20 عام 61.5% 19 عام 52,5% 18 عام 45,5% 17 عام 39,5% 16 عام 34,5%	الحد الأدنى للأجر أسبوعي، يتم تحديده بموجب قانون	هولندا
			يتم تحديد الحد الأدنى للأجر بموجب قانون	بولندا
			يتم تحديد الحد الأدنى للأجر شهري، بواسطة لجنة لوضع الحد الأدنى للأجر.	تركيا
يتم تعديله سنويا بموجب القانون بعد استشارة المجلس المختص مع مراعاة التضخم	تحت 18 عام 89%	حديثى التعيين	يتم تحديد الحد الأدنى للأجر شهري بموجب قانون	اسبانيا
يتم تعديله سنويا بموجب القانون بعد استشارة المجلس المختص مع مراعاة التضخم	تحت 18 عام 75%	المعاقون وفادى الأهلية	يتم تحديد الحد الأدنى للأجر شهري بموجب قانون	البرتغال
جدول رقم 2/2 يقارن بين سياسة تحديد الأجور بدول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية.				

3 الحد الأدنى للأجور في مصر

تعتبر الأجور مصدراً أساسياً من مصادر الدخل لغالبية الأسر المصرية، حيث تبلغ قوة العمل في مصر حوالي 22 مليون عامل، وينضم إليهم نحو 750 ألف عامل إلى قوة العمل سنوياً.

وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة المشتغلين بأجر في القوى العاملة قد وصلت إلى ٦٠,٩% عام ٢٠٠٩، ويعمل أغلبهم في القطاع الحكومي، الذي يمثل ٤٠,٦%، ويعمل في القطاع الخاص ٢٧%. وطبقاً لمسح الدخل والإنفاق لعام 2008 / ٢٠٠٩ فإن الأجور تمثل ٧٢% من مجموع دخل الأسر وتشكل ٤٤,٤% من إجمالي الدخل للفقراء.⁵³

ويعمل في الجهاز الإداري للدولة نحو 6.2 مليون عامل بتكلفة أجور حوالي 117 مليار جنية مصرى تلتهم حوالي 24% من إيرادات الموازنة العامة للدولة، ويوجد نحو 3.4 مليون عاطل عن العمل، ويزداد معدل البطالة بعد ثورة 25 يناير بشكل كبير.⁵⁴

وتوضح الجداول بالملحق تطور أعداد العاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص موزعة حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة خلال الفترة من 1982/1981 وحتى عام 2008/2007.⁵⁵

ومن ثم تعاني مصر من مشكلة اقتصادية مزمنة متداخلة الأبعاد خاصة بسياسات الأجور والتوظيف تتفاقم سنوياً، وتزداد انعكاساتها بشكل واضح على اتساع ظاهرة الفقر وانخفاض مستوى إنتاجية العامل وتؤدي إلى إحداث تشوهات خطيرة في سوق العمل وفوضى في تحديد الأجور وما يترتب على ذلك من آثار على كافة النواحي الاقتصادية الأخرى.

53 عبد الفتاح الجبالي: "نحو حد أدنى جديد للأجور في مصر"، دراسات إستراتيجية، العدد (٢٠٨)، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2010، ص 9.

54 وزارة المالية: عرض مختصر لأهم ملامح مشروع الموازنة العامة للدولة 2012/2011.

55 وزارة التخطيط والتعاون الدولي: < <http://www.mop.gov.eg/work.xls> >

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية"⁵⁶

ويشير هذا النص إلى إمكانية الاعتماد على مصادر أخرى، بالإضافة للأجر الأدنى، لتوفير مستوى معيشي مناسب في حالة عدم إمكانية زيادة الحد الأدنى للأجور عن قدر معين، لأسباب قد تتعلق بانخفاض الإنتاجية، وما قد تسببه تلك الزيادة من تقليل لمستوى تنافسية الدولة، والحد من الطلب على العمالة.⁵⁷

وعلى المستوى المحلي، فقد نص الدستور المصري في المادة ٢٣ منه على "ضرورة ربط الأجر بالإنتاج، وضمان حد أدنى للأجور، ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفوارق بين الدخل".

كل هذا يدعو إلى تضافر كل الجهود لإيجاد مخرج لإعادة تنظيم سوق العمل والقضاء على فوضى الأجور من خلال وضع تشريعات ملزمة أكثر تأثيراً على تنظيم العمل وعلى حفظ حق العامل في كفاية أجره لتغطية احتياجاته واحتياجات أسرته، ومراعاة الظروف الاقتصادية وقدرة الحكومة والشركات على دفع أجور عمالهم.

ومن خلال بحثنا لسياسة الأجور في مصر نتتبع أولاً مراحل تطور هذه السياسات والتشريعات التي صدرت بشأنها حتى الآن ثم يتم تحليل معدلات نمو الأجور مقارنة بمعدلات نمو الناتج القومي، ثم نعرض هيكل الأجور المصري بقليل من الإيجاز ونختتم بأهم الاقتراحات التي استنتجت من دراسات الباحثين الجادة والمعنية بوضع حد أدنى للأجور يتلاءم مع حالة مصر وظروفها.

1/3 تطور سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

إذا ما تتبعنا التشريعات المصاحبة لسياسة الأجور وتحديد الحد الأدنى، نجد أنها بدأت عام 1942 بالأمر العسكري الملزم لأصحاب الأعمال بصرف علاوة غلاء معيشة، ثم تبعه مجموعة من التشريعات أهمها في عام 1971 عندما صدر القانون رقم 58،

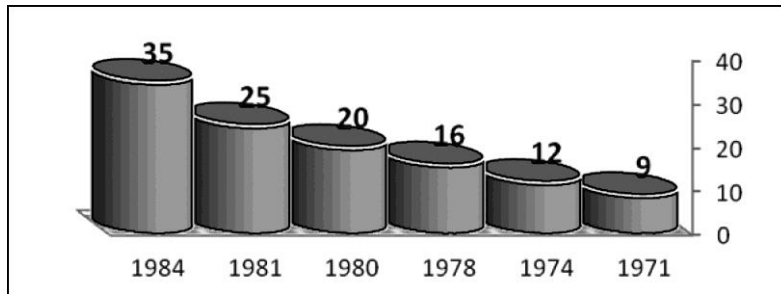
⁵⁶ الأمم المتحدة: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،

<http://www.un.org/arabic/aboutun/humanr.htm>

⁵⁷ إبراهيم العيسوي: "الحد الأدنى للأجور: المفهوم والقياس والتقدير المناسب لمصر"، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص 22.

61 بوضع حد أدنى للأجور للقطاع العام والحكومة بمقدار 9 جنيهات شهرياً، وتم زيادة هذا الحد إلى أن وصل إلى 35 جنية عام 1984 كما يوضح شكل رقم 1/3.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فصدر أول تشريع يحدد الحد الأدنى للأجور في عام 1974 بالقانون رقم 64 والذي نص على وضع حد أدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص على أساس يومى ب 40 قرش، وتحت 18 سنة 30 قرش يومياً، ثم جاء القانون رقم 119 لعام 1981 لوضع حد أدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص على أساس شهري ب 25 جنية شهرياً، وتحت 18 سنة 19 جنية شهرياً، ويوضح الجدول رقم 1/3 أهم التشريعات التي صدرت بمصر بتحديد الحد الأدنى للأجور.



شكل رقم 1/3 يوضح تطور الحد الأدنى للأجور في مصر من عام 1971 وحتى عام 1984

جدول رقم 1/3 يوضح القوانين والإجراءات التي اتبعت لتحديد الأجور في مصر. 58

السنة	قانون رقم	أهم التعديلات الخاصة بالأجور
1942	358	أمر عسكري بإلزام أصحاب الأعمال بصرف علاوة غلاء معيشة للعمال فوق أجورهم، بحيث لا تقل عن الحدود التي قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها وفقاً لجدول مرفق.
1952	178	وضع حد أدنى للأجر الزراعى على أساس يومى بمقدار 18 قرش.
1959	91	تشكيل لجان خاصة ذات اختصاص إقليمي لوضع حد أدنى للأجور، لكن اللجنة لم تعقد أى اجتماع وبالتالي لم يفعل نص القانون.
1971	61 و 58	وضع حد أدنى للأجور للعاملين بالحكومة والقطاع العام بمقدار 9 جنيهات شهرياً.
1974	48 و 47	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام ليصل إلى 12 جنية شهرياً.
1974	64	وضع حد أدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص على أساس يومى ب 40 قرش يومياً، وتحت 18 سنة ب 30 قرش يومياً.

58 المصدر: أمنية حلمي "نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر" المركز المصرى للدراسات الاقتصادية، 2006، ص19.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

1978	48 و 47	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام ليصل إلى 16 جنية شهرياً.
1980	125	رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالحكومة والقطاع العام ليصل إلى 20 جنية شهرياً.
1981	114	رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالحكومة والقطاع العام ليصل إلى 25 جنية شهرياً.
1981	119	وضع حد أدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص على أساس شهري ب 25 جنية شهرياً، وتحت 18 سنة 19 جنية شهرياً.
1981	137	تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً للتشريعات العامة للدولة الصادرة بهذا الشأن، وبالمساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة.
1984	53	رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالحكومة والقطاع العام ليصل إلى 35 جنية شهرياً.
2003	12	إنشاء المجلس القومي للأجور للقيام بمهام عديدة أهمها وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، بمراعاة نفقات المعيشة، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، وإعادة النظر فيه بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

مما سبق يمكن تقسيم تطور سياسة الأجور في مصر إلى المراحل الآتية:

المرحلة الأولى امتدت من قبل الحرب العالمية الثانية واستمرت حتى الخمسينيات من القرن العشرين وقد حددت الأجور في هذه المرحلة تبعاً لقوى العرض والطلب، حيث كان قطاع الزراعة هو المحدد الأساسي للأجور (Wage-Setter) وخلال هذه الفترة ساد مستوى الأجور الحقيقية الركود، إلا في حالات ارتفاع أسعار محصول القطن، وهي نادرة، مما حدا بالمحللين إلى القول بأن عملية تحديد الأجور في تلك الحقبة ينطبق عليها نظرية مستوى الكفاف (Subsistence Wage Theory)

المرحلة الثانية استمرت في الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين حيث تعاضم دور الدولة في هذه الفترة مع تعاضم دور القطاع العام في الاقتصاد القومي، ومن ثم فقد لعبت الأجور الحكومية كمحدد أساسي للأجر بصفة عامة، يتبعها في ذلك القطاع الخاص، ويمكن القول بأن تحديد الأجور في تلك المرحلة اتسق مع نظرية الأجور المرجعية (Reserve Wage) حيث تتحدد الأجور في القطاعات المختلفة بالرجوع للأجر الحكومي.

وامتازت هذه الفترة بالثبات النسبي للأجور دون وجود اعتراضات ذات أهمية حيث كانت الحكومة هي التي تقوم بتحديد الأجور وفرض أسعار السلع والخدمات.

المرحلة الثالثة استمرت في الثمانينيات والتسعينيات وفي هذه الفترة تم تطبيق سياسة الانفتاح، كما زادت الهجرة لأسواق العمل العربية والخارجية، فأصبح هناك أكثر من نظام للأجور للعامل المصري، فكان الأجر الأعلى للعاملين بالخارج ثم يليها العمل

بالقطاع الأجنبي والمشارك، ثم القطاع الخاص الوطنى بحدائة نشأته وانتهاء بالقطاع العام. ويمكن القول بأن هذه المرحلة شهدت العودة إلى حرية سوق العمل، وحرية تحديد الأجور، وأنها تميزت بتباين كبير فى الأجور والمرتببات، كما شهدت بداية تطبيق نظام الخصخصة وما لها من آثار على العمالة فى مصر حيث بدأ ب 25 شركة من شركات قطاع الأعمال تخضع لإعادة الهيكلة، وبلغ عدد عمال هذه الشركات (110699) عاملا، وتضمن البرنامج الحكومى للخصخصة كدفعة أولى عام 1992/91 ما يزيد على (24563) عاملا . أما الدفعة الثانية عام 1993/92 فشمل عدداً من العمال يزيد على (24828) عاملاً، وتضم الدفعة الثالثة عام 1994 /93 شركات تضم (113288) عاملا.

المرحلة الرابعة ويمكن أن نطلق عليها مرحلة ما بعد الخصخصة وحتى الآن، وشهدت هذه المرحلة العديد من المتغيرات التى لها عظيم الأثر على حالة العامل، بدء بتسريح أعداد كبيرة من العمال على خلفية برنامج الخصخصة، وكانت هناك محاولات لتخفيف آلام ذلك من خلال المكافآت "المادية المجزية" والمساعدة فى الحصول على عمل آخر والالتحاق بالتدريب التحويلي وتشجيع العمال للعمل للحساب الخاص، إلا أن تأثير ذلك كان محدوداً، ثم تبع ذلك تدنى مستوى الأجور للفئات الفقيرة مع زيادة التباين فيها، كما شهدت اندماج الاقتصاد المصرى مع الاقتصاد العالمى بشكل أكبر وارتباط أسعار السلع والخدمات الأساسية بالأسعار العالمية، ونمو ظاهرة الفقر فى مصر.

ومن المواقف الواضحة بشأن عملية "الخصخصة" ما جاء فى ورقة عمل أعدها الاتحاد العام لنقابات عمال مصر حول تطبيق القانون (203) لسنة 1991 الخاص بقطاع الأعمال وقد اقترحت الورقة :

- إتاحة الوقت الكافي.
- تطبيق وسائل ومناهج الإصلاح التى تضمنها القانون.
- تقييم أصول الشركات على أسس فنية ومالية وإدارية سليمة.
- عدم دمج الشركات الخاسرة فى شركات ناجحة.
- ضرورة الالتزام بضوابط دقيقة لاختيار القيادات.
- ضرورة إشراك الاتحاد العام لنقابات العمال فى اللجان الخاصة بقطاع الأعمال العام.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

○ إنشاء صندوق خاص بالتعويضات تلافياً لأي آثار قد تمس حقوق العاملين من أجور وتأمينات.

ومنذ عام ١٩٨٤ حتى الآن، لم تتم مراجعة الحد الأدنى المقرر قانوناً في مصر (35 جنيهاً)، ولم يتعرض قانون العمل رقم 12 لعام ٢٠٠٣ للحد الأدنى للأجور، واكتفى بوضع حد أدنى للعلاوات السنوية الدورية، بحيث لا تقل عن ٧ % من الأجر الأساسي، الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وقد وصل متوسط الحد الأدنى الفعلي للأجور في مصر بعد العلاوات الدورية والزيادات السنوية المتراكمة -شاملاً المكافآت والإضافات الأخرى- في أول يوليو عام ٢٠٠٨ إلى ٣٩٤ جنيهاً شهرياً للعاملين بالحكومة" الدرجة السادسة"، بموجب التقرير التكميلي للجنة الخطة والموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٠٨ / ٢٠٠٩ المقدم لمجلس الشعب المصري و ١٥٤ جنيهاً شهرياً للعاملين بالقطاع الخاص، وهو ما يعد منخفضاً جداً، بل ويقل عن خط الفقر وعن نصف متوسط الأجور السائدة.⁵⁹

ولذلك فإن عملية تحديد الأجور في هذه الفترة غلب عليها سيطرة أصحاب الأعمال بفرض أجور متدنية لا تتناسب مع النمو الكبير في أسعار السلع والخدمات، باستثناء فئة قليلة من شركات القطاع الخاص الأجنبية تميز تحديد الأجر تبعاً لإنتاجية العامل.

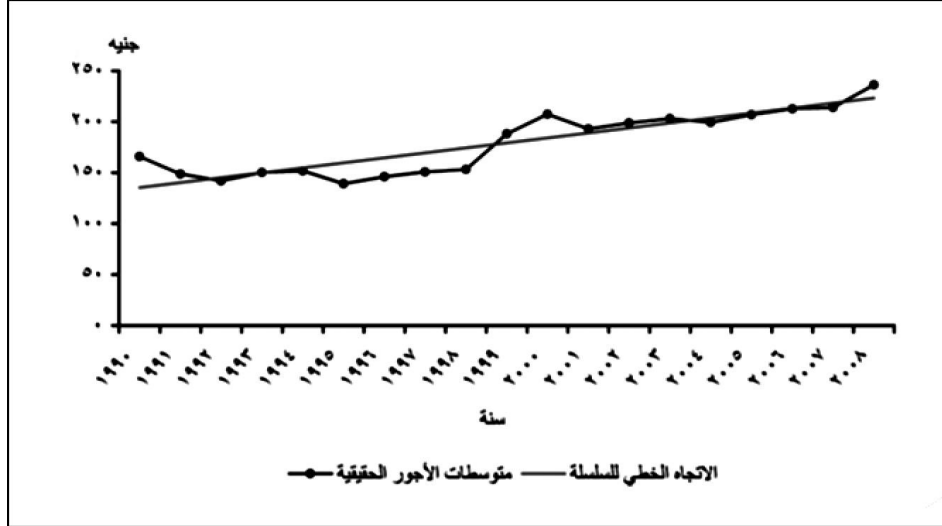
والشاهد في الأمر أن الحكومات المتعاقبة لهذه المرحلة تبنت وجهة النظر الداعمة لضرورة ضغط الأجور خاصة في المراحل الأولى للانطلاق الاقتصادي (مرحلة ما بعد الخصخصة)، بافتراض توجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومي الإجمالي إلى التكوين الرأسمالي، ومن ثم بضرورة قبول نوع من التخفيض في نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية للنمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة في الإنتاجية. إلا أن هذه المرحلة طال أمدها ولم تنطلق أجور العمال على الإطلاق ولم تأت إلا بتكوين رأسمالي لعدد قليل من رجال الأعمال على حساب زيادة انتشار ظاهرة فقر.

2/3 الأجور والنمو في مصر

تؤكد الدراسات أن الأجور الحقيقية في الاقتصاد المصري تتميز بثبات ملحوظ، إلا أنها في بعض الأحيان تنخفض كما يتضح في الشكل رقم 2/3.

⁵⁹ جودة عبد الخالق "الحد الأدنى للأجر في مصر القضية المنسية"، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة ٢٠٠٨.

شكل رقم 2/3 يبين متوسطات الأجور الشهرية الحقيقية في مصر بأسعار سنة ٢٠٠٥ خلال الفترة ١٩٩٠ - ٢٠٠٨



ويلاحظ من ناحية أخرى أن نصيب الأجور من الناتج المحلي الإجمالي ينخفض مع وجود استثناءات قليلة، فقد شهدت نسبة الأجور الحقيقية إلى الناتج المحلي الإجمالي انخفاضا تدريجيا حتى وصلت إلى ٢٧ % في عام 2006 / ٢٠٠٧ كما يوضح ذلك شكل رقم 3/3.

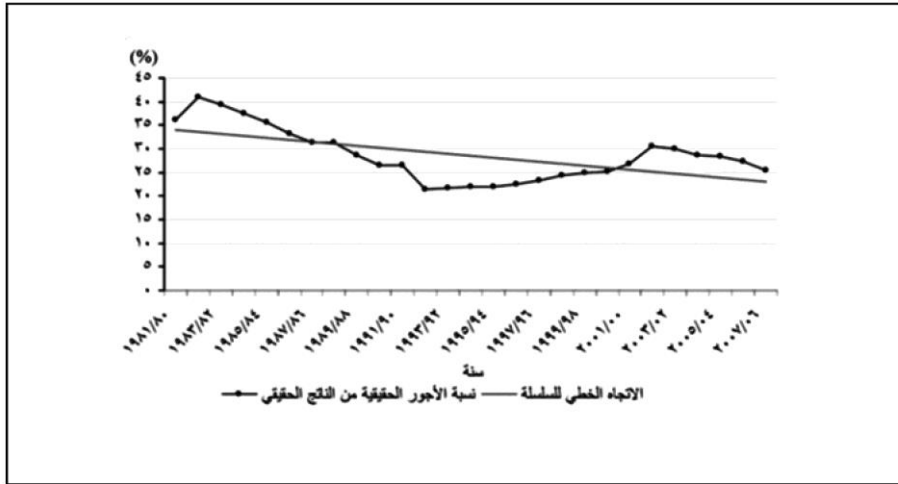
وتشير دراسة حديثة للبنك الدولي إلى أنه إذا ما أخذنا في الحسبان دخول العاملين لحسابهم، ودخول العاملين لدى الأسرة، فإن نسبة الأجور إلى الناتج القومي الإجمالي تصل إلى ٣٢ % في عام ٢٠١٠.⁶¹

⁶⁰ المصدر: سمير رضوان وآخرون "سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري، مؤتمر القاهرة الورقة البحثية رقم (٨)، 28 مارس 2010.

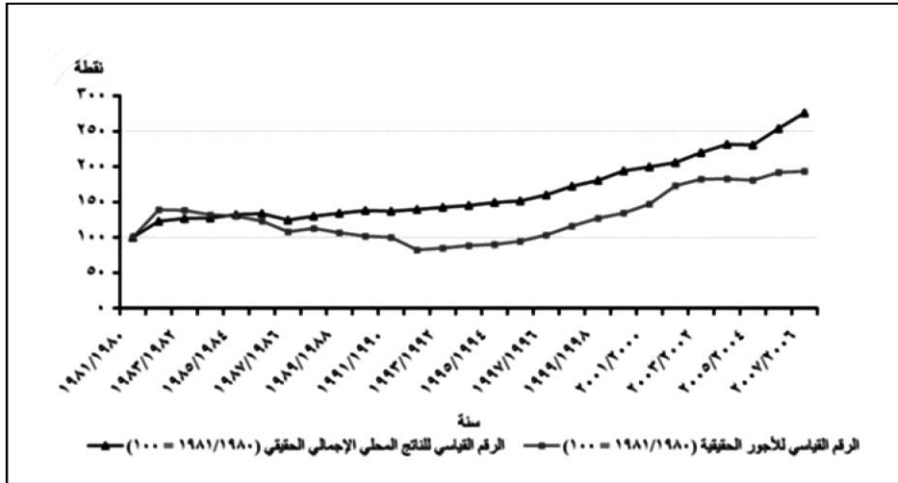
⁶¹.Herrera, S. & et al.: "Egypt beyond the crisis, medium term challenges for sustained growth", Policy Research Working Paper No. 5451, Washington, D. C.: World Bank, 2010.P9.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

شكل رقم 3/3 نسبة الأجور الحقيقية من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال الفترة ١٩٨٠ / ٨٠ - ٢٠٠٧ / ٠٦



شكل رقم 4/3 الرقم القياسي للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والأجور الحقيقية * خلال الفترة ١٩٨٠ / ٨٠ - ٢٠٠٧ / ٠٦ عام 1980=100



ويبين الشكل رقم 3/3 تطور نسبة الأجور الحقيقية من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال الفترة من ١٩٨٠ / ٨٠ - إلى ٢٠٠٧ / ٠٦، حيث انخفضت النسبة من

62 المصدر: سمير رضوان وآخرون، 2010، مرجع سابق.

63 المصدر: سمير رضوان وآخرون، 2010، مرجع سابق.

٣٦,٢ % فى سنة ٨٠ / ١٩٨١ إلى ٢٥,٤ % فى سنة ٠٦ / ٢٠٠٧، مما يبرز الاتجاه المتناقص لنسبة الأجور من الناتج خاصة مع نهاية الثمانينيات، وخلال فترة التسعينيات، وبالتحديد فى النصف الأول من التسعينيات، حيث استمرت النسبة فى الانخفاض حتى وصلت إلى أدناها ٢١,٤ % فى عام ٩١ / ١٩٩٢، قبل أن تعاود الارتفاع وشهدت بداية الفترة ٩٩ / ٢٠٠٠ - ٠٦ / ٢٠٠٧ ارتفاعاً فى نسبة الأجور إلى الناتج، لكن هذه النسبة سرعان ما عاودت الانخفاض مرة أخرى مع بداية عام ٠٣ / ٢٠٠٤ حتى نهاية الفترة.

كما يبين شكل رقم 4/3 الانخفاض الملحوظ فى نمو الأجور الحقيقية مقارنة بنمو الرقم القياسى لنمو الناتج المحلى الحقيقي، واتساع الفجوة بينهما عبر الزمن وهو الأمر الذى يؤكد ما أشير له سابقاً عن تراجع نصيب الأجور فى الناتج المحلى الإجمالى.

من العرض السابق وتحليل بيانات الشكل (2/3) والشكل (3/3) والشكل (4/3) يتبين تبنى الحكومة المصرية للرأى المنادى بتوجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومى الإجمالى إلى التكوين الرأسمالى، والقبول بتخفيض نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية للنمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة فى الإنتاجية، لم يف بالغرض رغم طول الفترة الزمنية المتاحة، بل أن ذلك أدى إلى نتائج سلبية على معدلات إنتاجية العامل وقدرته التنافسية كما يتضح فى النقطة التالية.

3/3 الأجور والإنتاجية

واستمراراً للوضع المتدنى للأجور فقد تواصل تدنى مستوى الإنتاجية للعامل المصرى مقارنة بدول العالم وفى أحدث تقرير لمؤشر التنافسية العالمية (الذى يقوم بحساب تنافسية كل دولة استناداً إلى أدائها فى ثلاث ركائز رئيسية هى المتطلبات الأساسية، ومحفزات الكفاءة، وعوامل الابتكار والتطور، ويتم ترجيح هذه الركائز وفقاً لمرحلة التنمية التى تمر بها كل دولة) احتلت مصر المرتبة 94 (من بين 142 دولة) فى المؤشر وبذلك تكون مصر قد تراجعت (13) مركزاً عن ترتيبها فى التقرير السابق لعام 2010-2011 (من بين 139 دولة). وبذلك تشهد مصر تراجعاً ملحوظاً فى قدرتها التنافسية على المستوى الدولى، فبينما احتلت المكانة رقم 52 من بين 117 دولة عام 2005/2006، تراجعت مكانتها فى تقرير التنافسية الدولى خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة على التوالى؛ حيث جاء ترتيبها 70 من بين 131 دولة فى

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

عام 2010/2009، و 81 من بين 139 دولة في عام 2011/2010، ثم 94 من بين 142 دولة في عام 2012/2011.⁶⁴

كما هبط ترتيب مصر أيضا بالنسبة للمؤشرات النوعية الخاصة بقوة العمل، من حيث جودة التعليم والتدريب، وكذلك بالنسبة لكفاءة سوق العمل المصري كما يوضح جدول رقم 2/3.⁶⁵

جدول رقم 2/3 يقارن بين مكانة مصر التنافسية في عام 2006/2005 ومكانتها 2010/2009

المؤشر	2006/2005 (117 دولة)	2010/1009 (131 دولة)
مرونة تحديد الأجر	13	56
الأجر والإنتاجية	45	93
ممارسات تعيين وفصل العاملين	48	72
التعليم العالي والتدريب	66	88
الاستعداد التكنولوجي	70	72
الاعتماد على إدارة مهنية متخصصة	75	106
الصحة والتعليم الابتدائي	79	84
هجرة العقول	92	123

يبين الجدول تراجع ترتيب مصر بشكل ملحوظ في كل المؤشرات، فقد تدهور ترتيبها وفقاً لمؤشر مرونة تحديد الأجر من المكانة رقم 13 من بين 117 دولة إلى المركز 56 من بين 131 دولة، ولمؤشر الأجر والإنتاجية من المركز 45 إلى 93، وهكذا لباقي المؤشرات بالنسبة للتعليم العالي والتدريب، ونفس الوضع تكرر أيضاً لمؤشرات أخرى تتعلق بسوق العمل، مثل مؤشر الاعتماد على إدارة مهنية متخصصة، ومؤشر هجرة العقول خلال نفس الفترة.

وهذا الاتجاه يؤكد ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي من جهة، وتقديم مزيد من الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، لخلق فرص عمل جديدة، مما سينعكس على تحسين مستوى العدالة الاجتماعية. ويأتي تطوير التعليم على نفس الدرجة من الأهمية، وذلك لتلبية احتياجات مجتمع الأعمال

64 المصدر: تقرير التنافسية العالمي 2010/2009 & 2006/2005.

<[http:// www.weforum.org/documents/GCR09/index.html](http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html) <

65 المصدر: تقرير التنافسية العالمي 2010/2009 & 2006/2005.

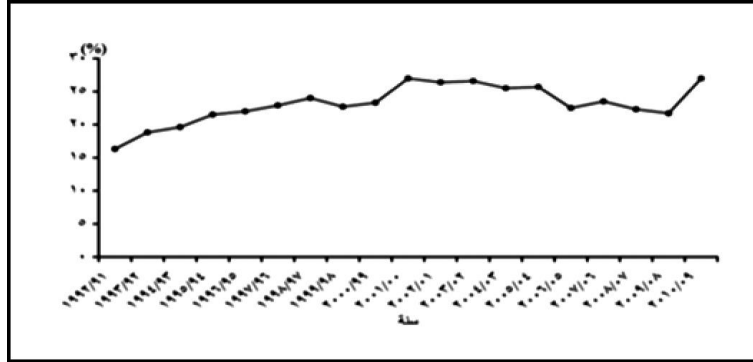
<<http:// www.weforum.org/documents/GCR09/index.html> <

ومن ثم حل إشكالية عدم التوافق بين المهارات المعروضة ومتطلبات سوق العمل التي مازالت حتى الآن تعوق إيجاد المزيد من فرص العمل. كما أن زيادة الاستثمار في التعليم العالي وتفعيل التدريب بحاجة إلى مراجعة بهدف تحسين جودة النظام التعليمي ونظم تدريب الأفراد في منشآت الأعمال.

4/3 الأجر والتوزيع

إن العلاقة بين الأجر وتوزيع الدخل هي عنصر هام من عناصر الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا يتم رصد مؤشر نصيب الأجر في الناتج القومي الإجمالي) وكذلك نسبة الأجر في الموازنة العامة للدولة على اعتبار أن الإنفاق على الأجر يمثل إحدى أدوات السياسات الاقتصادية للدولة للتأثير في توزيع الدخل، وبدراسة نسبة الأجر وتعويضات العاملين بالدولة إلى إجمالي المصروفات العامة يتضح ارتفاع هذه النسبة بشكل مستمر خلال الفترة من ١٩٩٢ / ٩١ حتى 1998 / ٩7 من ١٦,٣ % إلى ٢٣,٣ % ، ثم انخفاضها خلال الفترة من 1998 / ٩7 حتى 1999 / ٢٧ ، وبعد ذلك ارتفعت ثم عاودت الانخفاض، وبلغت عام 2010/2009 حول ٢٧ % . كما يوضح ذلك الشكل رقم 5/3.

شكل رقم 5/4 نسبة الإنفاق على الجور بالموازنة العامة للدولة (1992/1991 – 2010/2009) ⁶⁶

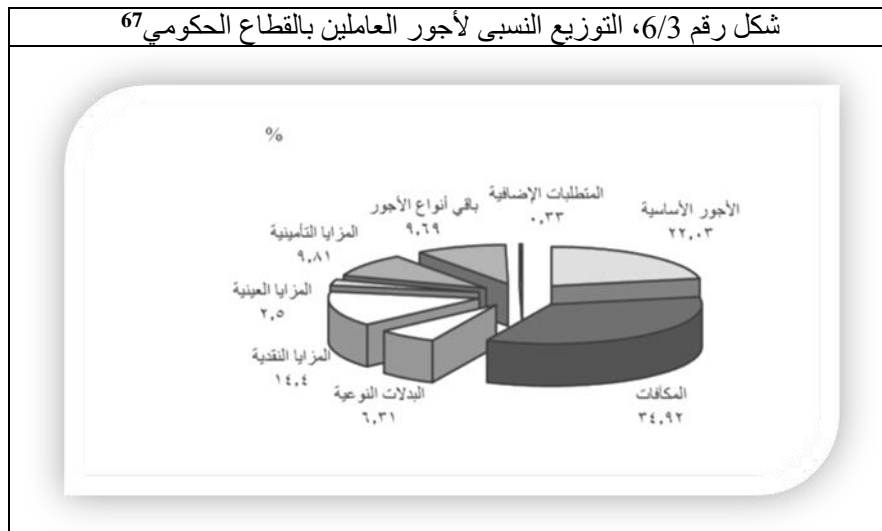


⁶⁶ المصدر : سمير رضوان وآخرون، 2010، مرجع سابق.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

5/3 هيكل الأجور في مصر

يتكون أجر العامل في مصر من العديد من البنود تختلف اختلافات بسيطة حسب القطاع وطبيعة العمل، وعادة يتكون الأجر الإجمالي من قسمين الجزء الأول يطلق عليه الأجر الأساسي والذي يعتبر منخفض نسبياً نسبة إلى إجمالي الأجر، حيث يتم على أساسه حساب حصة العامل وصاحب العمل في التأمينات الاجتماعية، والجزء الثاني يسمى بالأجر المتغير والذي يشمل باقى البنود مثل الحوافز والمكافآت والبدلات بأنواعها، والمزايا النقدية والعينية، إضافة إلى المزايا التأمينية وغيرها ويوضح الشكل رقم 6/3 المكونات الأساسية للأجور في القطاع الحكومي في مصر و التوزيع النسبي لها ومنه يتضح انخفاض نسبة الأجر الأساسي مقارنة بإجمالي الأجر، ويرجع السبب الرئيسي في ذلك إلى محاولة خفض حصة التأمينات وتخفيض مستحقات العامل حالة استبعاده.



ويزدحم القطاع الإدارى بالدولة بنحو 6.2 مليون عامل، وهذا عدد كبير جداً وخاصة إذا ما قورن بدولة مثل تركيا حيث يبلغ عدد العاملين في القطاع الإدارى للدولة 600 ألف فرد⁶⁸، ومن ثم فإن أى تغيير في الحد الأدنى للأجور وتعديل مستويات الأجور في السلم الوظيفى سيؤدى بالضرورة إلى أعباء ضخمة تحمل على الموازنة العامة للدولة، والجدول التالى يبين هيكل الأجور في القطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع

⁶⁷ بيانات وزارة المالية، البيان التحليلي عن مشروع الموازنة العامة للدولة للسنة المالية 2010 / 2011، مايو 2009
عن: سمير رضوان 2010، مرجع سابق.

⁶⁸ سمير رضوان: حوار منشور بأخبار اليوم 2012/3/3.

الأعمال تبعاً للسلم الوظيفي والعبء السنوي الإجمالي على الموازنة العامة للدولة والمقدر بنحو 45189 مليون جنية لعام 69.2011/2010
جدول رقم 3/3 يوضح الدرجات الوظيفية وعدد العاملين والأجر الخاص بكل درجة وعبء الموازنة السنوي للقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال.

الدرجة الوظيفية	متوسط الدخل الشهري الصافي	أعداد العاملين في الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال	العبء السنوي على الموازنة (بملايين الجنيهات)
السادسة	394	209211	989.15
الخامسة	414	332220	1650.47
الرابعة	561	577667	3888.85
الثالثة	523	1854888	11641.28
الثانية	877	1129539	11887.27
الأولى	989	872999	10360.75
مدير عام	1608	242258	4674.61
العالية	1834	3537	77.84
الممتازة	1905	826	18.88
الإجمالي			45189.1

وطبقاً لمشروع الموازنة العامة للدولة 2012/2011، وفي محاولة للاستجابة لضغوط العمال ومطالبهم برفع الأجور، تم تعديل هيكل الأجور في السلم الوظيفي عن طريق إضافة حافز إثابة بنسبة 200% من الأجر الأساسي ليصبح هيكل الأجور كالآتي:⁷⁰

جدول رقم 4/3، هيكل الأجور في ضوء زيادة نسبة حافز الإثابة 200%				
الدرجة	إجمالي الأجر الحالي	إجمالي الأجر المتوقع	نسبة الزيادة %	إجمالي عدد المستفيدين
السادسة	422	684	62	106369
الخامسة	430	696	62	160223
الرابعة	445	721	62	334725
الثالثة	520	843	62	433122
الثانية	686	1112	62	492948
الأولى	874	1317	62	259124
مدير العام	1099	1784	62	870082

⁶⁹ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام.

⁷⁰ وزارة المالية 2012/2011، مرجع سابق.

6/3 اقتراحات الحد الأدنى للأجور في مصر

لتحديد حد أدنى للأجور في مصر يمكن الرجوع إلى العديد من الأدبيات الاقتصادية والتجارب الدولية في تحديد المعايير اللازمة لذلك، وأهم هذه المعايير مراعاة خط الفقر للدولة، ومتوسط الأجر السائد في المجتمع، وتكاليف المعيشة، وقد أعتمد عدد من الباحثين على مثل هذه المعايير في حساب حد أدنى مقترح للأجور في مصر وظهرت العديد من الدراسات تقدم اقتراحات بهذا الشأن أهمها:

- ④ اقترحت بعض اللجان العمالية في عام 2010/2011 زيادة الحد الأدنى للأجور من ٣٩٤ جنيهاً في المتوسط للموظف في الدرجة السادسة إلى ١٢٠٠ جنيهاً، باعتباره الحد المقابل لخط الفقر، المتمثل في دولارين في اليوم للعامل.
- ④ المجلس القومي للأجور اقترح أن يكون الحد الأدنى للأجور في عام ٢٠٠٨ بين ٢٥٠ جنيهاً، و ٣٠٠ جنيهاً شهرياً حسب المستوى التعليمي. وحسب وزارة الدولة للتنمية الاقتصادية فإن المبلغ قد ارتفع إلى ٤٥٠ جنيهاً في عام ٢٠١٠.⁷¹
- ④ قدم جودة عبد الخالق عرضين للحد الأدنى للأجور هما:⁷²
 - 1) الأول على أساس خط الفقر لعام 2005، وباعتبار أن متوسط حجم الأسرة هو 4 أفراد وبذلك يبلغ الحد الأدنى للأجور ٦١٥ جنيهاً.
 - 2) والثاني على أساس حساب الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته وبلغ الحد الأدنى للأجور طبقاً لهذه الدراسة ٨٤٠ جنيهاً شهرياً.
- ④ كما قدمت منال متولى دراسة لوضع حد أدنى للأجور مستعينة بتجربة الصين في المقام الأول. في بعض القطاعات، ففي قطاع الغزل والنسيج اقترحت أن يكون الحد الأدنى للأجور ٤٠٠ جنيهاً، وفي قطاع الصناعات الهندسية والالكترونية 965 جنيهاً، وفي قطاع الخشب ومنتجاته 481 جنية شهرياً.⁷³
- ④ قدمت أمنية حلمي ثلاثة مقترحات في هذا الصدد هي:⁷⁴

71 مذكرة عرضت على المجلس القومي للأجور حول موضوع: الحد الأدنى للأجور في مصر، غير منشورة. عن: سمير رضوان 2010، مرجع سابق.

72 جودة عبد الخالق، ٢٠٠٨، مرجع سابق.

73 منال متولى: "تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور والحد من الفقر في مصر". سلسلة أوراق اقتصادية، العدد ٣٨، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، 2008.

74 أمنية حلمي، 2006، مرجع سابق.

- 1) رفع الحد الأدنى القانوني للأجور في مصر من ٣٥ جنيهاً شهرياً إلى ٢١٤ جنيهاً شهرياً، وذلك بأخذ معدل التضخم في الاعتبار.
 - 2) رفع الحد الأدنى للأجور بحيث يمثل ٥٠ % من متوسط الأجور الشهرية للعاملين في الحكومة والقطاعين العام والأعمال العام، ليصبح ٣١٢ جنيهاً شهرياً.
 - 3) مساواة الحد الأدنى للأجور بخط الفقر ليلبلغ ٦٦٠ جنيهاً شهرياً.⁷⁵
- © ويرى إبراهيم العيسوي أن الحد الأدنى للأجور بعد أخذ معدل التضخم في الاعتبار هو ٦٨٢ جنيهاً⁷⁶.
- © ولعل أهم الاقتراحات التي حاولت تقديم حل شامل هو دراسة سمير رضوان معتمداً على إتباع المنهجية الدولية في تحديد الحد الأدنى للأجور بما يوازي خط الفقر. ويتمثل هذا البديل في رفع الحد الأدنى للأجور بما يعادل خط الفقر القومي، الذي يشمل ٢٠ % من المصريين، والذي بلغ ١٩٦٨ جنيهاً للفرد سنوياً بأسعار سنة ٢٠٠٨، وفقاً لتقارير وزارة الدولة للتنمية الاقتصادية والبنك الدولي. وبذلك يصل الحد الأدنى للأجور للعامل باعتباره مسئول عن أسرة مكونة من ٤ أفراد متوسط حجم الأسرة = (١٢ / ١٩٦٨ شهر) * ٤ = ٦٥٦ جنيهاً شهرياً.⁷⁷

⁷⁵ أمنية حلمي: " دعم الأسعار أم دعم القدرات في مصر"، سلسلة آراء في السياسة الاقتصادية، العدد (21)، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، 2008.

⁷⁶ إبراهيم العيسوي، ٢٠٠٨، مرجع سابق.

⁷⁷ المصدر: سمير رضوان وآخرون، 2010، مرجع سابق. ص18.

4 النتائج والتوصيات

1/4 النتائج

أعتمد البحث على العديد من نتائج الدراسات السابقة وخبرات وتجارب دول العالم وبعض آراء علماء الاقتصاد في تحليل جدوى وضع حد أدنى للأجور، كأحدى أدوات السياسة الاقتصادية التي تهدف إلى الحد من ظاهرة الفقر، وتحقيق حياة كريمة للعامل، تضمن توفير الاحتياجات الأساسية له ولأسرته، وتقلل من حدة الفوارق بين فئات المجتمع، بالإضافة إلى الحفاظ على حقوق العمال وأصحاب الأعمال على السواء، هذا مع مراعاة معدلات النمو المستهدف والبطالة والتضخم أى المحافظة على التوازن الاقتصادي.

ومن ثم شمل البحث على العديد من النتائج التي يمكن تلخيص أهمها في:

- ضرورة فصل المفاهيم المتداخلة والتفريق بين مفهوم الأجر، ومفهوم الحد الأدنى للأجور، ومفهوم الحد الأدنى للمعيشة، ومفهوم مستويات الأجور.
- تبين من خلال هذه الدراسة أن هناك اتفاق بين آراء علماء الاقتصاد في ضرورة ضبط الأجور، ولكن هناك اتجاهين ففريق من الاقتصاديين يرى ضرورة ضبط الأجور خاصة في المراحل الأولى للانطلاق الاقتصادي، بتوجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومي الإجمالي إلى التكوين الرأسمالي، وبالتالي ضرورة قبول نوع من التخفيض في نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية للنمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة في الإنتاجية والنمو، والفريق الآخر يرى ضرورة مراعاة الارتفاع بنصيب الأجر في الناتج القومي الإجمالي حتى في المراحل الأولى للنمو، لأن ذلك من شأنه توسيع نطاق السوق، نظرا لارتفاع الميل الحدى للاستهلاك لدى الفئات العاملة، الدراسات التجريبية والتجارب الدولية تثبت أن الرأي الأول غالباً ما يؤدي (خاصة في الدول النامية بطبيعتها الخاصة) إلى زيادة الفجوة بين الطبقات الغنية والفقيرة ويكون السبب في ظهور الاحتكارات وعدم انتظام الأسواق وانتشار فوضى الأجور والفساد ويؤدي إلى اتساع دائرة الفقر، وأن الرأي الثاني حقق نتائج إيجابية في العديد من الدول، على سبيل المثال لا الحصر تجربة أوجواي والبرازيل والمملكة المتحدة.

- وتؤكد النظرية والتطبيق في كل الدراسات أن وضع حد أدنى للأجور له تأثير إيجابي على تقليص حدة الفقر ومحاصرته والحد من انتشاره، ومساندة فئات العمال الأقل مهارة وقدرة على توفير احتياجاتهم الأساسية ولأسرهم.
- كما أشارت بعض الدراسات النظرية وعدد من التجارب الدولية إلى انخفاض آثار وضع حد أدنى للأجور على التضخم ومعدلات البطالة خاصة في الأجل الطويل.
- وكذلك ومن خلال البحث يتبين أن أغلب دول العالم تضع حد أدنى للأجور، وبهذا تتبع ميثاق منظمة العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970، والمعايير المنصوص عليها في هذا الميثاق.
- ولذلك تتشابه المعايير التي تؤخذ في عين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور في دول العالم المختلفة، مع وجود اختلافات طفيفة في إجراءات وأساس وضع الحد الأدنى للأجور، على سبيل المثال انخفاض الحد الأدنى للأجور طبقاً لعمر العامل أو في بداية العمل أو في مرحلة التدريب، أو حسب التصنيف المهني، وكذلك وضع الحد الأدنى للأجور على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي أو بالساعة.
- يتم تشكيل لجان للأجور في أغلب دول العالم من ممثلين عن الأطراف المعنية الثلاثة (العاملون وصاحب العمل والحكومة) لتحديد الحد الأدنى للأجور، ولاتخاذ القرارات التي تربط بين الحد الأدنى للأجور والحاجات الأساسية للعامل ولأسرته، وفي حدود قدرات المنشآت على الدفع، على أن يعاد تغيير هذا الحد كلما دعت الضرورة لذلك طبقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- يعتبر مراعاة خط الفقر من الأهداف الرئيسية لوضع حد أدنى للأجور ومن أهم معايير وضع وزيادة هذا الحد وقد بلغ خط الفقر المدقع دولار وربع دولار، ودولارين للفقر العادي طبقاً لأخر إحصائيات الأمم المتحدة.
- إذا كانت زيادة الأجور للعمال الباقين في العمل الناجمة عن وضع حد أدنى للأجور أكبر من الأجور المفقودة بسبب تسريح عدد من العمال الغير مهرة، فإن هذا يعتبر مؤشر إيجابي على قدرة مساهمة وضع حد أدنى للأجور في خفض ظاهرة الفقر بين فئات العمال ومن ثم يساهم وضع حد أدنى للأجور في تحقيق هدفه. وفي كل الأحوال يتوقف ذلك على مدى قدرة المنشأة على إحلال عناصر إنتاج أخرى.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- ومن ثم ضرورة وضع حد أدنى للأجور في مصر، بموجب تشريع إلزامي يأخذ في الاعتبار ميثاق منظمة العمل الدولية، حيث يتضح من نتائج البحث أن:
 1. اتساع ظاهرة الفقر في مصر.
 2. وجود تفاوت كبير في أجور العمال وتفاقم الفوارق بين فئات المجتمع.
 3. انتشار فوضى الأجور، وعدم انتظام سوق العمل المصري.
 4. انخفاض معدلات الإنتاجية وقدرة العامل المصري التنافسية على المستوى العالمي بسبب عدم وجود الأجر الكافي الذي يغطي الحاجات الأساسية له ولأسرته.
 5. تؤكد الدراسات الحديثة للكنزين الجدد (منحنى فليبيس للكنزين الجدد) ضعف تأثير ارتفاع الأجور على مستوى التوظيف نظراً لانخفاض المرونة على الطلب وتؤكد بعض الدراسات انطباق ذلك على مصر.
 6. ارتفاع معدلات التضخم والبطالة، رغم انخفاض مستويات الأجور، يؤكد أن هناك عوامل أخرى عديدة تؤثر على التضخم والبطالة، وأن رفع الأجور ليست هي السبب الوحيد لارتفاع المستوى العام للأسعار.
- ويلاحظ أن وضع حد أدنى للأجور في مصر سوف يساهم في ضبط سوق العمل، وتخفيف أعباء العامل المرتبطة بضروريات حياته، ويحد من عدم الرضا والبؤس والفساد، وبالتالي سوف يساهم في زيادة إنتاجية العامل ومعدلات النمو.
- وتبين من خلال الدراسة أن أهم المعايير التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند وضع حد أدنى للأجور في مصر، المستوى القياسي لأسعار المستهلك المصري، ومستوى الفقر السائد، وحجم الناتج المحلي الإجمالي، ومعدل البطالة.

2/4 التوصيات

أظهرت الدراسة إهمال الحكومة المصرية لأداة هامة من الأدوات الاقتصادية لتعزيز النمو وضبط الأجور وأسواق العمل للحد الذى دعا بعض الكتاب أن يطلق عليها "القضية المنسية"، لذلك يجب زيادة اهتمام الحكومة المصرية بقضية الأجور، بجانب الاهتمام بعمل العديد من الدراسات المسحية والتحليلية لواقع الأجور فى مصر، وإعادة التنظيم الهيكلى للأجور وتركيبه سوق العمل، وضرورة وضع سياسة ديناميكية للأجور ترتبط بسوق العمل ومعدلات التضخم بحيث تحفظ التوازن بين الأجور والمستوى العام للأسعار فذلك من أهم الأدوات الاقتصادية لمجابهة الفقر، والحفاظ على حقوق العمال ومن ثم تحقيق التوازن فى سوق العمل. وتقترح الدراسة مجموعة من الأمور لتحقيق ذلك أهمها:

- ◎ يجب الفصل بين حق العامل فى الأجر مقابل ما يقدمه من ساعات عمل ترتبط بمهارته وقدرته الإنتاجية وبين سياسات التكافل الاجتماعى الضرورية للفئات الفقيرة وما يتضمنه من تقديم دعم وإعانات مادية ونقدية، أى فصل المساعدات والضمان الاجتماعى عن سياسات الأجور والتوظيف.
 - ◎ مراعاة تطبيق المعايير العالمية مثل معايير منظمة العمل الدولية (ILO) عند تحديد الحد الأدنى للأجور.
 - ◎ ضرورة وضع حد أدنى للأجور يتناسب مع احتياجات العامل وأسرته من السلع الأساسية، والتي تتوافق مع خط الفقر العادى والمقدر بدولارين للفرد فى اليوم، على أن يتسق مع متوسط الإعالة للأسرة المصرية (4 أفراد) أى يساوى الحد الأدنى لأجر العامل فى الشهر (30*8*6)⁷⁸ ويقسم هذا المقدار على متوسط عدد العاملين فى الأسرة (2/1440) أى يساوى 720 جنية مصرى شهرياً طبقاً لأسعار صرف الدولار مقابل الجنية حالياً. وأن ينطبق هذا على جميع العاملين فى كل القطاعات، وأن يكون حساب الأجر على أساس ساعات العمل الفعلية ولتكن مقابل 42 ساعة عمل فعلى أسبوعياً.
- ويمكن التعاقد بين العامل وصاحب العمل حسب عدد ساعات عمل أقل شهرياً بحد أدنى 14 ساعة عمل أسبوعياً أى 3/1 عدد الساعات العمل الكامل ويحسب الحد الأدنى للأجر بنفس النسبة.

⁷⁸ 30 (يوم) * 8 (4 أفراد متوسط الإعالة * 2 \$ حد خط الفقر العادى) * 6 (سعر صرف الدولار مقابل الجنيه المصرى).

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

ويتم حساب الحد الأدنى للأجر للعاملين تحت مستوى الإعالة حسب فئات العمر كالآتي:

من 23 – 20 %80

من 17 - 19 %70

من 15 – 16 %60

ويتم مراعاة الآتي:

- يتم رفع الحد الأدنى للأجور حسب الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين المصريين بشكل دورى كل عام وبناء على اتفاق بين الأطراف الثلاثة (ممثلون عن العمال وأصحاب العمل والحكومة).
- يجب أن يعاد النظر فى سياسة الدعم العينى بحيث يتم تخفيض الدعم تدريجياً ويحل محله زيادة فى الحد الأدنى للأجور.
- مراعاة الاختلافات فى التصنيف المهنى بحيث يمكن رفع هذا الحد لبعض الفئات دون الأخرى حسب طبيعة العمل بموجب لوائح إلزامية.
- مراعاة الظروف الإقليمية بحيث يمكن رفع هذا الحد لبعض الأقاليم لتشجيع العمل بها، مثل سيناء أو المدن الجديدة أو فى المناطق ذات الإنتاجية الأعلى وتنخفض بها نسبة البطالة، كما يمكن رفع الأجر فى المدن حيث نفقات المعيشة المرتفعة منها فى الريف.
- ضرورة تعديل كل مستويات الأجور لتتلاءم مع الحد الأدنى للأجور.
- يجب صرف إعانة معيشة من وزارة التضامن الاجتماعى، لتكتمل الحد الأدنى للأجور حتى نسبة 75% حسب عبء الإعالة وبحد أقصى أربع أفراد للأسرة لحين تغير الوضع، أى عمل أحد أفراد هذه الأسرة أو انتقال أحد أفرادها إلى قوة العمل، وفى هذه الحالة يخضع لنظام تأمين البطالة، مع مراعاة ضرورة دقة الحصر وإحكام الرقابة على الأعمال الحرة كما سنوضح لاحقاً.

ولتخفيف آثار ما قد يترتب على رفع الحد الأدنى للأجور من تقليص للعمالة، يجب صرف إعانات بطالة للعاملين المتضررين من هذه التعديلات لمدة محدودة، بحيث يتم تغطية احتياجاتهم الأساسية ولأسرهم، بشرط خضوع تلك الفئة لبرامج تدريبية لرفع مهارتهم ومن ثم رفع إنتاجيتهم وبالتالي يمكن أن ينضموا للقطاع المنتج.

يحل هذا الاقتراح عدد من الإشكاليات المرتبطة بالحد الأدنى للأجور هي:

- تخطى الحد الأدنى للأجور خط الفقر العادى من شأنه أن يودى إلى تقليل حدة الفقر والتي انتشرت فى المجتمع المصرى وفاقت نسبة 43% من أفراد المجتمع، فلا يعقل أن يعمل العامل أكثر من 48 ساعة أسبوعية ولا يستطيع أن يلبي الحاجات الأساسية له ولأسرته.
- مواجهة استغلال أصحاب العمل للكثير من العمال فى مصر، فهناك الكثير من منشآت الأعمال تحقق أرباح مرتفعة، وتدفع أجور منخفضة جداً للعامل لا تتناسب مع ربحية المنشأة، مستغلة ارتفاع معدلات البطالة وحاجة العامل الملحة للعمل.
- السماح بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدد ساعات عمل أقل تساعد على:
 - زيادة إنتاجية العامل.
 - تخفيض نسبة الاستبعاد من العمال بزيادة المرونة لدى صاحب العمل والحكومة فى حالة عدم القدرة على الدفع فبدل تسريح العامل يمكن تقليص عدد ساعات عمله، وتعظيم الاستفادة للطرفين من وقت العمل.
- تشجيع توظيف الشباب فى الفئات العمرية الأقل والاستفادة من طاقتهم الإنتاجية وتحقيق تراكم خبرات عملية لديهم تساعد فى تحسين الظروف التنافسية للعامل المصرى مستقبلاً.
- استبدال الدعم العينى تدريجياً بزيادة فى الحد الأدنى للأجور سيؤدى إلى:
 - امتصاص عدم الرضا بسبب رفع الدعم، فالزيادة فى أسعار السلع الأساسية سيتم تغطيتها من خلال زيادة الحد الأدنى للأجور.
 - توفير موارد تغطى زيادة الحد الأدنى للأجور، وبالتالي تقليل العبء على الموازنة العامة.
 - ترشيد الدعم، ومواجهه تسربه واستغلاله من الفئات الفاسدة بالمجتمع.
 - إيصال الدعم للمستحق الفعلي.
- يؤدى وضع حد أدنى للأجور لتسريح بعض فئات العمال ذات المهارات الضعيفة، وسياسة صرف إعانات مرتبطة بالخضوع لبرامج تدريبية لتنمية

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- مهاراتهم، من شأنه أن ينجز برنامج ديناميكي ناجح لعملية تطوير مستمرة للعاملين في كافة القطاعات ولمختلف الفئات العمرية.
- استبعاد العمالة منخفضة الإنتاجية وعمل نظام دائم للتدريب ولتطوير العامل كلاهما سيؤدي إلى رفع إنتاجية العامل المصري مقارنة بالعمال في دول العالم مما يرفع القدرة التنافسية العالمية للعامل المصري على المستوى الدولي.
- تلقى العامل المصري إعانة نقدية تغطي احتياجاته واحتياجات أسرته، خلال فترة تدريبه وإعادة تأهيله سيقبل النتائج السلبية لوضع حد أدنى للأجور.
- الشعور النفسي لقبول الإعانات النقدية (من وزارة التضامن الاجتماعي) سوف تزيد من تحفيز العامل وإصراره على إيجاد عمل وزيادة إنتاجيته، في حين أن خلط الأجر بالإعانات الاجتماعية وسياسات التوظيف، من شأنه أن يوهم العامل بأن هذا حق له مقابل ما يؤدي من عمل.
- زيادة الحد الأدنى للأجور سوف يحد من لجوء العامل إلى العمل الإضافي بعد ساعات العمل الفعلية، أو أثناء ساعات العمل الفعلية، والتي هي السبب الأساسي في انخفاض إنتاجية العامل.
- انخفاض الشعور بالضجر من العمل وزوال الشعور بالقلق الدائم على عدم القدرة بالوفاء بالاحتياجات الأساسية للعامل أو للأسرة، أو بعبارة أخرى زيادة مستوى رضا العامل عن العمل الذي يوفى باحتياجاته، سيؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنتاجية.
- أيضا سوف تحد من الممارسات الغير مشروعة من العمال، مثل اللجوء لتلقى الرشوة أو التزويغ من العمل أو إيجاد المبررات لتعطيل الأعمال وخفض الأداء.
- ◎ ضرورة عمل مسح شامل للقوى العاملة في مصر، تزود المختصين بجميع البيانات اللازمة لإعادة تنظيم وهيكل سوق العمل المصري.
- ◎ إعادة تنظيم إدارة القوى العاملة في مصر من خلال مكاتب إقليمية يسجل فيها الكترونياً حالة كل فرد وموقفه من العمل (بطاقة عمل) مرتبطة بالرقم القومي، ومسجل بها التاريخ الوظيفي وما تلقاه من إعانات عمل أو تدريبات أو مساعدات اجتماعية.. الخ، وفي حالة عدم التسجيل لا يخضع لأي نوع من المساعدات ولا يدرج ضمن قوائم القوى العاملة أو التصنيف المهني.

- ⊙ إلزام جميع الشركات بتسجيل ما لديها من عمال وتوقيع عقوبات رادعة على الشركات والعمال المخالفين .
- ⊙ إلزام كل قوة العمل في الدولة باستخراج بطاقة العمل والتي توضح حالة العامل بخصوص العمل، وتشديد الرقابة على العمالة الحرة بما يضمن حقه وحق الأخرين، وفرض عقوبات رادعة على الأفراد المخالفين لتشريع العمل.
- ⊙ وضع نظام تأمين بطالة يساهم فيه كل من العامل وصاحب العمل والحكومة.
- ⊙ زيادة فاعلية نقابات العمال في حماية العامل من حالات الفصل التعسفية من قبل أصحاب الأعمال، فعدم توفر هذه الحماية يؤدي إلى قبول العامل لأوضاع عمل غير قانونية وعدم الإلزام بسياسات الأجور.
- ⊙ اختصار بنود تفاصيل الأجر بحيث يكون هناك الأجر الإجمالي والذي يطرح منه نصيب العامل من التأمينات الاجتماعية وتأمينات البطالة والضرائب ليكون صافي الأجر، وسد الثغرات القائمة بهيكل الأجور وإزالة اللغظ بين الأجر الأساسي والمتغير.

المراجع ومصادر البيانات

المراجع باللغات الأجنبية

- Department of Trade and Industry:** "National Minimum Wage - A Detailed Guide To The National Minimum Wage" (Oct. 2005). <<http://www.dti.gov.uk/files/file11671.pdf> >
- EC/IMF/OECD/UN/ World Bank:** System of National Accounts (1993), Primary Distribution of Income Account (Chapter VII), available at <<http://unstats.un.org/unsd/sna1993/toctop.asp>>
- El-Laithy, Heba & El-Ehwany, Naglaa:** "Employment and Policy-Making in Egypt, A Country Profile", Poverty, International Labor Organization, Area Office, Cairo, Egypt. 2001.
- Felderer, Benhard & Homburg, Stefan:** „Makroökonomik und neue Makroökonomik“ 4.aufgabe, Springer- Verlag, Berlin, 1989. S195.
- Hatch, John & Frederick, Laura:** Poverty Assessment by Microfinance Institutions: A Review of Current Practice; Finca International, paper for Microenterprise Best Practices, project of USAID, 1998.
- Herrera, S. & et al.:** "Egypt beyond the crisis, medium term challenges for sustained growth", Policy Research Working Paper No. 5451, Washington, D. C.: World Bank, 2010.
- ILO:** "Minimum Wage Fixing Convention", 1970. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131>>
- ILO:** "Wages and Incomes – Minimum Wages Database" <<http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage>>
- ILO:** <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>>
- ILO:** Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery (Geneva, 2011) available at: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dg_reports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf>

- ILO:** Conditions of work and employment program, Social Protection Sector: Minimum Wages Policy. Information Sheet No. W-1. Geneva. 2006.
- Institute for Government:** “What makes a ‘successful policy’?” . Analysis of Political Studies Association survey data (London, November 2010), available. At. <http://www.instituteforgovernment.org.uk/pdfs/PSA_survey_results.pdf>
- Kardoosh A. Marwan:** „Minimum Wages in Jordan Social Necessity or Economic Burden“ Royal Scientific Society (RSS), Amman, Jordan. 2001.
- Kaufman, Bruce:** “The Economics of Labor Markets” South Western college Pub. United States, 1991.
- Keynes, John. Maynard:** “The General Theory of Employment. Interest and Money ” 1939
<<http://cas.umkc.edu/economics/people/facultyPages/kregel/courses/econ645/Winter2011/GeneralTheory.pdf>>
- Lewis, W.A.:** ‘Economic development with unlimited supplies of labour’, The Manchester School, Vol. 22 (1954), and S. Kuznets: ‘Economic growth and income inequality’, American Economic Review, Vol. 45, No. 1 (1955).
- Matheson, Victor:** “The case for minimum Wage”, 1997.<<http://www.econ.umn.edu>>
- National Wages and Productivity Commission (NWPC):** "Frequently Asked Questions Department of labor and Employment" <<http://www.nwpc.dole.gov.ph/faq.html>>
- Norwich, The Stationery Office:** Low Pay Commission Report (2009), National Minimum Wage, 2009.
- OECD:** Economics Department Working Papers, No. 186, OECD Publishing.2007. in: Ingy Gamal Aldien & et al., “Policies determine the minimum wage in the World Compared with the Egyptian policy”, IDSC, 2008.
- Parkin Michael:** „Macroeconomics”, Pearson International Edition, Eighth Edition, New York, London, 2008.

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

- Pauly, Peter:** „Theorie und Empirie des Arbeitsmarkets“, Frankfurt, Las Vegas, 1978.
- Pember J. Robert & Marie-Thérèse Dupr:** "Statistical Aspects Of Minimum Wage Determination" (originally published in the Bulletin of Labor Statistics), 1997
- Samuelson, Paul & Nordhaus, William:** "Economics", McGraw – Hill Int. Book Company, Eighteenth Edit. 1995.
- Streissler, Erich & Streissler, M.:** Grundzüge der Volkswirtschaftslehre für Juristen; Manzsche, Wien 1984.
- Todar, P. Michael & Smith, C. Stephan:** "Economic Development" Ninth Edition, Pearson Addison Wesley, London, New York, 2006.
- Turkey Labor Act:** Turkey Labor Act No. 4857 of 22 May 2003. <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>>
- Wikipedia:** <http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country>

المراجع باللغة العربية

- إبراهيم العيسوي: "الحد الأدنى للأجور: المفهوم والقياس والتقدير المناسب لمصر"، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- أمنية حلمي: "دعم الأسعار أم دعم القدرات في مصر"، سلسلة آراء في السياسة الاقتصادية، العدد (21)، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، 2008.
- أمنية حلمي: "نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر" المركز المصري للدراسات الاقتصادية 2006.
- جاب الله بخيت: "اقتصاديات التخلف والتنمية، البحث عن طبيعة وأسباب وعلاج فقر الأمم"، كلية تجارة، جامعة حلوان، 2010.
- جاب الله بخيت: "الاقتصاد الكلي"، كلية تجارة، جامعة حلوان، 2008.
- جمال الدين محمد: "النظرية العامة لكينز بين الرأسمالية والاشتراكية"، دار الجيل، 1965.
- جودة عبد الخالق: "الحد الأدنى للأجر في مصر القضية المنسية"، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- زويلف مهدي: "إدارة الأفراد"، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان، 1994.

- سمير رضوان وآخرون:** " سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار – مجلس الوزراء، مؤتمر القاهرة الورقة البحثية رقم (٨)، 28 مارس 2010.
- سمير رضوان:** "فوضى الأجور" الأهرام الاقتصادي عدد 10 يوليو، 2009.
- عبد الفتاح الجبالي:** "نحو حد أدنى جديد للأجور في مصر"، دراسات إستراتيجية، العدد (٢٠٨)، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2010.
- محمد محمود عطوة:** " اختبار مدى توافق منحنى فليبس لفكر الاقتصاديين الجدد في مصر كمدخل مقترح لتطوير السياسات الاقتصادية بها خلال الفترة من 1991 إلى 2006م"، بحث منشور، جامعة المنصورة، كلية التجارة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد رقم 31، العدد الأول لسنة 2007.
- منال متولى:** "تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور والحد من الفقر في مصر". سلسلة أوراق اقتصادية، العدد ٣٨، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، 2008.

- ☉ تقارير مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.
 - ☉ قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأجور في العالم.
 - ☉ تقارير منظمة العمل الدولي : الأجور في العالم ٢٠١٠ / ٢٠١١.
 - ☉ تقرير التنافسية العالمي 2006/2005 & 2010/2009.
- <[http:// www.weforum.org/documents/GCR09/index.html](http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html) >
- ☉ الأمم المتحدة: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،
- <<http://www.un.org/arabic/aboutun/humanr.htm>>
- ☉ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام.
- <http://www.capmas.gov.eg/pages_ar.aspx?pageid=288>
- ☉ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرارات، رئاسة الوزراء. <<http://www.idsc.gov.eg>>
 - ☉ وزارة المالية: عرض مختصر لأهم ملامح مشروع الموازنة العامة للدولة 2012/2011.
 - ☉ وزارة التخطيط والتعاون الدولي: < <http://www.mop.gov.eg/work.xls> >

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

الملاحق

ملحق رقم (1)، الجداول الآتية توضح بالملحق تطور أعداد العاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص موزعة حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة خلال الفترة من 1982/1981 وحتى عام 2008/2007.

أعداد المشتغلين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
AV/1981 - AV/1981

القطاعات الاقتصادية	1982/81			1983/82			1984/83			1985/84			1986/85			1987/86			
	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	
الزراعة	111	3885	1100	1112	3885	1112	1112	3885	1112	3885	1112	3885	1112	3885	1112	3885	1112	3885	
الصناعة والتعدين	783.8	288.2	1.23	783.8	288.2	1.23	783.8	288.2	1.23	783.8	288.2	1.23	783.8	288.2	1.23	783.8	288.2	1.23	783.8
السياحة والضيافة	18	7	18	18	7	18	18	7	18	18	7	18	18	7	18	18	7	18	18
التجارة	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12
التعليم	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1
الطب والصيد	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4
الخدمات	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5
قوة السويس	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4
التجارة والمال والتأمين	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8
المطاعم والفنادق	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5
الإسكان والمرافق الحضرية	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8
المرافق العامة والتأمينات الاجتماعية والخدمات الحكومية	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8
الخدمات الشخصية والاجتماعية	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4
الإجمالي العام	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8

أعداد المشتغلين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
AV/1981 - AV/1981

القطاعات الاقتصادية	1988/87			1989/88			1990/89			1991/90			1992/91		
	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة
الزراعة	118	4253	118	118	4253	118	118	4253	118	4253	118	4253	118	4253	118
الصناعة والتعدين	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23
السياحة والضيافة	22	8	22	22	8	22	22	8	22	22	8	22	22	8	22
التجارة	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12
التعليم	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1
الطب والصيد	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4
الخدمات	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5
قوة السويس	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4
التجارة والمال والتأمين	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8
المطاعم والفنادق	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5
الإسكان والمرافق الحضرية	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8
المرافق العامة والتأمينات الاجتماعية والخدمات الحكومية	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8
الخدمات الشخصية والاجتماعية	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4
الإجمالي العام	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8

أعداد المشتغلين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
AV/1981 - AV/1981

القطاعات الاقتصادية	1993/92			1994/93			1995/94			1996/95			1997/96		
	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة	عدد	مئة	مئة
الزراعة	118	4253	118	118	4253	118	118	4253	118	4253	118	4253	118	4253	118
الصناعة والتعدين	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23	781.1	288.2	1.23
السياحة والضيافة	22	8	22	22	8	22	22	8	22	22	8	22	22	8	22
التجارة	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12	12	4	12
التعليم	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1	188.1	68.2	188.1
الطب والصيد	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4	18.4	6.8	18.4
الخدمات	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5	7.5	2.8	7.5
قوة السويس	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4	16.4	5.8	16.4
التجارة والمال والتأمين	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8	233.8	85.2	233.8
المطاعم والفنادق	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5	11.5	4.2	11.5
الإسكان والمرافق الحضرية	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8	18.8	6.8	18.8
المرافق العامة والتأمينات الاجتماعية والخدمات الحكومية	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8	288.8	105.2	288.8
الخدمات الشخصية والاجتماعية	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4	7.4	2.8	7.4
الإجمالي العام	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8	2131.8	788.2	2131.8

أعداد المشتكين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
2007/2006 - 2008/2007

القطاعات الاقتصادية	1998/97		1999/98		2000/99		2001/2000		2002/2001	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الزراعة	28	0.1%	27	0.1%	28	0.1%	29	0.1%	30	0.1%
الصناعة والتعدين	125	0.4%	130	0.4%	135	0.4%	140	0.5%	145	0.5%
التجارة والتمويل	150	0.5%	155	0.5%	160	0.5%	165	0.6%	170	0.6%
التعليم والثقافة والترفيه	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الخدمات الحكومية	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الإجمالي العام	323	1.0%	332	1.0%	343	1.1%	354	1.1%	365	1.2%

أعداد المشتكين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
2007/2006 - 2002/2001

القطاعات الاقتصادية	2002/2001		2003/2002		2004/2003		2005/2004		2006/2005		2007/2006	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الزراعة والغابات والصيد	28	0.1%	27	0.1%	28	0.1%	29	0.1%	30	0.1%	31	0.1%
الصناعة والتعدين	125	0.4%	130	0.4%	135	0.4%	140	0.5%	145	0.5%	150	0.5%
التجارة والتمويل	150	0.5%	155	0.5%	160	0.5%	165	0.6%	170	0.6%	175	0.6%
التعليم والثقافة والترفيه	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الخدمات الحكومية	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الإجمالي العام	323	1.0%	332	1.0%	343	1.1%	354	1.1%	365	1.2%	376	1.2%

أعداد المشتكين (عام / خاص) موزعة على القطاعات الاقتصادية
2008/2007 - 2012/2011

القطاعات الاقتصادية	2008/2007		2009/2008		2010/2009		2011/2010		2012/2011	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الزراعة والغابات والصيد	28	0.1%	27	0.1%	28	0.1%	29	0.1%	30	0.1%
الصناعة والتعدين	125	0.4%	130	0.4%	135	0.4%	140	0.5%	145	0.5%
التجارة والتمويل	150	0.5%	155	0.5%	160	0.5%	165	0.6%	170	0.6%
التعليم والثقافة والترفيه	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الخدمات الحكومية	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%	10	0.0%
الإجمالي العام	323	1.0%	332	1.0%	343	1.1%	354	1.1%	365	1.2%

الأبعاد الاقتصادية للحد الأدنى للأجور، دراسات وتجارب دولية للتطبيق في مصر

ملحق رقم (2)، تقرير التنافسية

Table 4: Global Competitiveness Index 2010–2011 rankings and 2009–2010 comparisons

Country/Economy	GCI 2010–2011		GCI 2010–2011 rank among 2009 countries		GCI 2009–2010 rank *	Country/Economy	GCI 2010–2011		GCI 2010–2011 rank among 2009 countries		GCI 2009–2010 rank *
	Rank	Score	Rank	Score			Rank	Score	Rank	Score	
Switzerland	1	5.63	1		1	Kazakhstan	72	4.12	71		67
Sweden	2	5.56	2		4	Peru	73	4.11	72		78
Singapore	3	5.48	3		3	Namibia	74	4.09	73		74
United States	4	5.43	4		2	Morocco	75	4.08	74		73
Germany	5	5.39	5		7	Botswana	76	4.05	75		66
Japan	6	5.37	6		8	Croatia	77	4.04	76		72
Finland	7	5.37	7		6	Guatemala	78	4.04	77		80
Netherlands	8	5.33	8		10	Macedonia, FYR	79	4.02	78		84
Denmark	9	5.32	9		5	Rwanda	80	4.00	n/a		n/a
Canada	10	5.30	10		9	Egypt	81	4.00	79		70
Hong Kong SAR	11	5.30	11		11	El Salvador	82	3.99	80		77
United Kingdom	12	5.25	12		13	Greece	83	3.99	81		71
Taiwan, China	13	5.21	13		12	Trinidad and Tobago	84	3.97	82		86
Norway	14	5.14	14		14	Philippines	85	3.96	83		87
France	15	5.13	15		16	Algeria	86	3.96	84		83
Australia	16	5.11	16		15	Argentina	87	3.95	85		85
Qatar	17	5.10	17		22	Albania	88	3.94	86		96
Austria	18	5.09	18		17	Ukraine	89	3.90	87		82
Belgium	19	5.07	19		18	Gambia, The	90	3.90	88		81
Luxembourg	20	5.05	20		21	Honduras	91	3.89	89		89
Saudi Arabia	21	4.95	21		28	Lebanon	92	3.89	n/a		n/a
Korea, Rep.	22	4.93	22		19	Georgia	93	3.86	90		90
New Zealand	23	4.92	23		20	Moldova	94	3.86	n/a		n/a
Israel	24	4.91	24		27	Jamaica	95	3.85	91		91
United Arab Emirates	25	4.89	25		23	Serbia	96	3.84	92		93
Malaysia	26	4.88	26		24	Syria	97	3.79	93		94
China	27	4.84	27		29	Armenia	98	3.76	94		97
Brunei Darussalam	28	4.75	28		32	Mongolia	99	3.75	95		117
Ireland	29	4.74	29		25	Libya	100	3.74	96		88
Chile	30	4.69	30		30	Dominican Republic	101	3.72	97		95
Iceland	31	4.68	31		26	Bosnia and Herzegovina	102	3.70	98		109
Tunisia	32	4.65	32		40	Benin	103	3.69	99		103
Estonia	33	4.61	33		35	Senegal	104	3.67	100		92
Oman	34	4.61	34		41	Ecuador	105	3.65	101		105
Kuwait	35	4.59	35		39	Kenya	106	3.65	102		98
Czech Republic	36	4.57	36		31	Bangladesh	107	3.64	103		106
Bahrain	37	4.54	37		38	Bolivia	108	3.64	104		120
Thailand	38	4.51	38		36	Cambodia	109	3.63	105		110
Poland	39	4.51	39		46	Guyana	110	3.62	106		104
Cyprus	40	4.50	40		34	Cameroon	111	3.58	107		111
Puerto Rico	41	4.49	41		42	Nicaragua	112	3.57	108		115
Spain	42	4.49	42		33	Tanzania	113	3.56	109		100
Barbados	43	4.45	43		44	Ghana	114	3.56	110		114
Indonesia	44	4.43	44		54	Zambia	115	3.55	111		112
Slovenia	45	4.42	45		37	Tajikistan	116	3.53	112		122
Portugal	46	4.38	46		43	Cape Verde	117	3.51	n/a		n/a
Lithuania	47	4.38	47		53	Uganda	118	3.51	113		108
Italy	48	4.37	48		48	Ethiopia	119	3.51	114		118
Montenegro	49	4.36	49		62	Paraguay	120	3.49	115		124
Malta	50	4.34	50		52	Kyrgyz Republic	121	3.49	116		123
India	51	4.33	51		49	Venezuela	122	3.48	117		113
Hungary	52	4.33	52		58	Pakistan	123	3.48	118		101
Panama	53	4.33	53		59	Madagascar	124	3.46	119		121
South Africa	54	4.32	54		45	Malawi	125	3.45	120		119
Mauritius	55	4.32	55		57	Swaziland	126	3.40	n/a		n/a
Costa Rica	56	4.31	56		56	Nigeria	127	3.38	121		99
Azerbaijan	57	4.29	57		51	Lesotho	128	3.36	122		107
Brazil	58	4.28	58		56	Côte d'Ivoire	129	3.35	123		116
Vietnam	59	4.27	59		75	Nepal	130	3.34	124		125
Slovak Republic	60	4.25	60		47	Mozambique	131	3.32	125		129
Turkey	61	4.25	61		61	Mali	132	3.28	126		130
Sri Lanka	62	4.25	62		79	Timor-Leste	133	3.23	127		126
Russian Federation	63	4.24	63		63	Burkina Faso	134	3.20	128		128
Uruguay	64	4.23	64		65	Mauritania	135	3.14	129		127
Jordan	65	4.21	65		50	Zimbabwe	136	3.03	130		132
Mexico	66	4.19	66		60	Burundi	137	2.96	131		133
Romania	67	4.16	67		64	Angola	138	2.93	n/a		n/a
Colombia	68	4.14	68		69	Chad	139	2.73	132		131
Iran, Islamic Rep.	69	4.14	n/a		n/a						
Latvia	70	4.14	69		68						
Bulgaria	71	4.13	70		76						

(Cont'd.)

* The 2009–2010 rank shown is the one published last year out of 133 countries. One country that was included last year, Suriname, has been excluded this year for lack of Survey data. Suriname's rank of 102 from last year is therefore not shown in the table.

1.1: The Global Competitiveness Index 2010–2011

15