



نحو أجر منصف للجميع في مصر

خيارات تعميم الحد الأدنى للأجور

نحو أجر منصف للجميع في مصر

خيارات تعميم الحد الأدنى للأجور

سبتمبر 2023

جميع حقوق الطبع والنشر لهذه المطبوعة محفوظة

بموجب رخصة المشاع الإبداعي،

النسبة-بذات الرخصة، الإصدار 4.0

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

نستخدم الخط الأميري الحر amirifont.org



كتبت هذه الدراسة كل من سلمى حسين، الباحثة الاقتصادية، وفرح مروان، الباحثة في اقتصاديات العمل. وحزرتها مي قاييل، الباحثة الأولى بوحدة العدالة الاقتصادية والاجتماعية في المبادرة المصرية للحقوق الشخصية.

أمر رقم ٣٥٨

بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية

شحن مصطفى النحاس باشا

لجهد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩ بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية ؛

لوعلى الأمر رقم ٢٣٩ بشأن بلجان التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال ؛
لأنظرا لارتفاع نفقات المعيشة تبعا لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة ؛
لئيمتضى السلطة المخولة لنا بالمرسومين الصادرين في ٧ فبراير و ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢ ؛

لشقتقر ما هو آت :

شادة ١ - يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية أن يصرفوا للعمال الذين يستغلون في هذه المحال إعانة غلاء المعيشة فوق مرتباتهم أو أجورهم بحيث لا تقل عن المئات التي تفرتها الحكومة لموظفيها وعمالها والمهيئة بالجدول المرفق لهذا الأمر .
لويراعى في تطبيق أحكام هذا الأمر :

لأن عبارة "المحال الصناعية والتجارية" تشمل كل محل يستغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أى نوع كانت وبوجه خاص المحلات الوارد ذكرها في المادة ١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل .
لأن كلمة "عمال" تشمل كل شخص يؤدي عملا يدويا أو عقليا لحساب شخص آخر وتحت إشرافه أو سلطته نظير أجر .

مرسوم وزاري موقع من رئيس الوزراء المصري السابق مصطفى النحاس في النصف

الأول من القرن العشرين

الملخص التنفيذي

تغلب على سوق العمل في مصر صورة كئيبة، حيث تجتمع عدة مؤشرات تثنى بالحاجة إلى تبني سياسات عامة من أجل تحسين مستوى معيشة الملايين من العاملين بأجر، خاصة أولئك الذين يقعون في أسفل السلم الوظيفي، الذين يعملون لساعات طويلة في أعمال يدوية وأعمال غير منتظمة، وهم أغلبية.

وتشير الأدبيات الاقتصادية الحديثة إلى أن سياسة الحد الأدنى للأجر هي أداة مركزية في هذا الشأن، لعلاج وضع ملايين من الفقراء والمهمشين.

وفي ظل الارتفاعات الكبيرة المتواصلة منذ مطلع عام 2023 في تضخم أسعار المستهلكين، أعلن رئيس الجمهورية في 16 سبتمبر عن زيادة الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع الحكومي، ليصبح الحد الأدنى لأجر العامل في أدنى الدرجات الوظيفية في الحكومة أربعة آلاف جنيه شهرياً، وأوضح وزير المالية في بيان لاحق أن تطبيق هذه الزيادة سيبدأ في الشهر التالي، أي أكتوبر 2023، بعد إقراره من مجلس النواب، وأن الزيادة ستشمل الحد الأدنى لكل الدرجات الوظيفية بما لا يقل عن 500 جنيه لكل العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة الاقتصادية.²

وجاء الإعلان ضمن حزمة من القرارات شملت زيادة علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية من 300 إلى 600 جنيه شهرياً، ورفع حد الإعفاء الضريبي بنسبة 25% ليصل إلى 45 ألف جنيه سنوياً. وتعتبر هذه الزيادة الثانية خلال عام واحد للحد الأدنى للأجور خطوة في الاتجاه الصحيح، في إطار تحسين الأحوال المعيشية لقطاع من العاملين بأجر في مصر، مع تصاعد معدلات التضخم خلال الشهور الستة المنقضية منذ الإعلان السابق عن رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع

1 زيادة الحد الأدنى للأجور وبشرى سارة لأصحاب المعاشات، المصري اليوم، 2023/9/16،

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2983286>

2 معيط يعلن موعد تطبيق زيادة المرتبات والمعاشات، مصراوي، 2023/9/17،

<https://shorturl.at/uwyH4>

الحكومي إلى 3500 في مارس 2023.³ لكن وضعية الأجور الحقيقية تظل أقل كثيراً من أن تكون منصفة أو كافية لتوقي السقوط تحت خط الفقر.

ورغم إيجابية خطوة رفع الحد الأدنى للأجور ورفع حد الإعفاء الضريبي للشرائح الدنيا، فإن القرار من جهة لا يغطي سوى العاملين في القطاع الحكومي والهيئات التابعة للدولة، ولا يشمل القطاع الخاص أو العمالة غير الرسمية وهي النسبة الأكبر من العاملين بأجر في مصر. ومن جهة أخرى، فإن طريقة حساب الحد الأدنى قد تتطلب مزيداً من المراجعة في ضوء معدلات ارتفاع أسعار الغذاء بشكل خاص، بالإضافة للتخفيض المنتظر في قيمة الجنيه بعد الانتخابات الرئاسية المقررة في نهاية 2023، وربما قبلها، وما سيرتبه من تراجع في القدرة الشرائية لتلك الأجور، والذي سيلغى أي أثر إيجابي للزيادة على مستوى المعيشة بمجرد حدوثه.

ويحصل العاملون في القطاع الخاص على حد أدنى للأجور أقل من نظرائهم في القطاع الحكومي، كما يعانون من عدم وجود آلية ملزمة لتطبيقه، فقد رفع المجلس القومي للأجور الحد الأدنى للعاملين بالقطاع الخاص من 2700 إلى 3000 جنيه بداية من شهر يوليو 2023.⁴ وكان المجلس قد أصدر قراره بتحديد حد أدنى للأجور في القطاع الخاص في عام 2021، بعد توقفه عن تعديل قيمة الحد الأدنى لمدة عشر سنوات، وتم تحديده وقتها بـ 2400 جنيه شهرياً، ثم زاد في 2022 ليصبح 2700، واعتبر الكثيرون استجابة أصحاب الأعمال في القطاع الخاص بالموافقة على ذلك خطوة جيدة.

في هذا الشأن، نرى بدورنا أنها خطوة أولى في طريق طويل لتحريك أجور العاملين بالقطاع الخاص التي تناقصت قيمتها الحقيقية خلال عشرة سنوات بفعل الزيادات المتتالية في الأسعار، وعدم مواكبة زيادة الأجور لها.

3 قانون رقم 18 لسنة 2023، «بتعجيل موعد استحقاق العلاوات الدورية ومنح علاوة خاصة لغير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية وزيادة الحافز الإضافي للعاملين بالدولة وتقرير منحة خاصة للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وزيادة المعاشات المدنية والعسكرية، ونشر في الجريدة الرسمية في عددها رقم 12 مكرر

(أ) في 29 مارس 2023، <https://www.cc.gov.eg/i/1/427070.pdf>

nL78nFbRDxP1odGSQxc5CJHLMiPVbLfEGl

4 المجلس القومي للأجور يقرر رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص من 2700 إلى 3000، موقع

وزارة التخطيط، 2023/6/20، <https://mped.gov.eg/singlenews?id=4949&lang=ar>

غير أن المبادرة المصرية للحقوق الشخصية تتحفظ على نقطتين هامتين بشأن قرارات المجلس القومي للأجور، الأولى: عدم إشارة قرار المجلس إلى وجود زيادات متدرجة بشكل عام في كل الأجر على غرار القرارات الحكومية بالنسبة للعاملين لدى الدولة.

والثانية: أن المجلس قد قلص 4% من قيمة العلاوة السنوية للعاملين بالقطاع الخاص (بعد أن كانت 7% على الأقل، لتصبح 3%). وهي نسبة متواضعة للغاية، خصوصاً وأن تلك العلاوة هي الوسيلة الوحيدة لزيادة الأجر في القطاع الخاص، بعد أن توقف المجلس القومي للأجور منذ تسع سنوات عن إصدار قرارات خاصة بعلاوات غلاء المعيشة للعاملين بالقطاع الخاص، أو أى آليات أخرى لزيادة الأجر، بالتوازي مع الزيادة الدورية التي تصدر بالنسبة للعاملين بالحكومة. (وكان المجلس يقرر زيادة للقطاع الخاص بالتوافق مع القطاع الحكومي حتى عام 2014)؛ كأن ما يمكن أن يُعطى باليمين أخذ مقابله مسبقاً باليسار.

يُضاف إلى ذلك أن الحكومة تقوم بتحديث الرقم الخاص بالحد الأدنى للأجور بناء على تطور معدل التضخم الرسمي وذلك شيء إيجابي عموماً. ولكن يتم ذلك بداية من عام 2013، في الوقت الذي كانت المطالبة بالحد الأدنى للأجور محسوبةً كحد أدنى لتكلفة المعيشة في عام 2010، كما أنها لا تراعي أن من يتم وضع الحد الأدنى للأجور لهم يستهلكون أغلب دخلهم في الطعام والشراب، فضلاً عن التفرقة القائمة ما بين العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص. لذا ترى المبادرة المصرية أن نهج التحديث المستمر وفقاً للتضخم مسألة مهمة، ولكنه يجب أن يصدر بقانون يشمل جميع العاملين بالقطاع الحكومي والعام والخاص، به عقوبات رادعة على من لم يلتزم بالتنفيذ، وأن تكون نقطة بداية التحديث هي 2010، مع الوضع في الاعتبار مسألة الأرقام القياسية للطعام والشراب.

تحلل هذه الدراسة تطور أجور العاملين في القطاع الخاص المنظم والقطاع الحكومي خلال عشر سنوات، لتصل إلى أن العاملين في القطاع الخاص فقدوا خلال تلك الفترة 33% من قيمة أجورهم الحقيقية، بينما زادت أجور العاملين بالقطاع العام بنحو 9% في نفس الفترة.

وتشرح الدراسة لماذا يعتبر تحديد حد أدنى عادل للأجور وتعميمه على جميع العاملين بأجر في

مصر أولوية الآن في ثلاثة نقاط، وهي:

- يعتبر الحد الأدنى للأجر أداة للحد من الفقر وتنشيط الطلب المحلي.
- تشير التجارب الدولية إلى أن الحد الأدنى للأجر أداة لتحقيق توزيع أكثر عدلاً للدخول.
- من شأن تبني حد أدنى للأجور مقبول من جميع أصحاب المصلحة أن يقلل من الاحتجاجات الاجتماعية والعمالية.

نص الدستور في مادة 13، على التزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، والعمل على بناء علاقات متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية. ونصت م 27 على أن النظام الاقتصادي هدفه التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي ورفع مستوى المعيشة، والقضاء على الفقر... كما يعمل النظام الاقتصادي على التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحفظ حقوق العاملين... والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة. كما أتت م 93 بالالتزام الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها.

- كما تستعرض الدراسة مشكلة الحد الأدنى للأجور المطبق حالياً، وذلك في أربعة نقاط، هي:
- عدم وجود حد أدنى يشمل جميع العاملين بأجر، في القطاعات الحكومية والخاصة، ويشمل بشكل خاص العمالة غير الرسمية.
 - عدم صدور قانون لتطبيق الحد الأدنى عبر البرلمان، مما يسهل التحايل على تطبيق القرارات الخاصة به، وعدم تنفيذها.
 - غياب آلية إلزام بتطبيق الحد الأدنى ومراجعتها سنوياً.
 - عدم وجود آلية للشكاوى في حالة عدم الالتزام بتطبيق قرارات الحد الأدنى للأجر، ولا حصانة للعاملين من الأعمال الانتقامية في حال مطالبتهم بتنفيذ ما يصدر من قرارات الحد الأدنى للأجور.

• حاجة قيمة الحد الأدنى للأجور إلى مراجعة من زاوية الأجر المعيشي الأدنى، لأن القيمة الحالية تضع من يتحمل وحده عبء الإنفاق على أسرة -مكونة من 4 أفراد- ويحصل على الحد الأدنى للأجر تحت خط الفقر، وهو ما يظهر في الزيادة المستمرة في نسبة العاملين الفقراء.

كل هذا يجعل قرار الحد الأدنى الأخير خطوة للأمام ولكنها تظل أقل من أن تلي ما ينص عليه الدستور المصري، أو اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالنسبة للحد الأدنى الفعال للأجور. ولما كان من المتوقع أن تؤدي الموجة الحالية من التضخم إلى تدهور أوضاع المشتغلين بشكل عام، (ارتفع التضخم بنحو 60.5% من أكتوبر 2020 إلى أغسطس 2023) فإن ضعف الحد الأدنى للأجور وعدم تعميمه يمنعنا من أن يقوم بوظيفته في إنقاذ العمالة الهشة من براثن الفقر.

جاء في دليل منظمة العمل الدولية للحد الأدنى للأجور أن فاعلية الحد الأدنى تتوقف على عوامل كثيرة، ضمنها مدى توافره لجميع العمال في علاقة الاستخدام، وأن يغطي جميع الصناعات والمهن في الاقتصاد، وأن تكون قيمته قد حددت بحيث يغطي احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة العوامل الاقتصادية. كما يمثل امثال أصحاب العمل لأنظمة الحد الأدنى للأجر مسألة مهمة لتحقيق فاعليته. وينبغي تعديل معدلات الأجور الدنيا من وقت لآخر لمراعاة التغيرات في تكاليف المعيشة وغير ذلك من الظروف الاقتصادية. يذكر الدليل أن التعديلات السنوية تبدو كافية في فترات التضخم المنخفض أو المعتدل، وأنه في حال ارتفاع التضخم يتم تطبيق تعديلات أكثر تواتراً بشكل تلقائي، وجاء ذكر فرنسا كمثال، حيث يتم التعديل التلقائي للحد الأدنى للأجور كلما تجاوز تضخم الأسعار 2% خلال سنة معينة. (دليل سياسات الحد الأدنى للأجور: ص 4، -43)

لذا ترى المبادرة المصرية أنه أصبح من الضروري الآن إصدار قانون موحد بإعادة هيكلة أجور كل العاملين بأجر في مصر، بحيث تزيد أجورهم زيادات تتناسب مع ارتفاعات الأسعار على

الأقل، ووضع حد أدنى للأجور يكفي احتياجات العاملين وأسرهم، ومراجعتهم كل ستة أشهر في ظل الزيادة المستمرة في الأسعار. كما يجب وضع آليات ملزمة لتطبيق الحد الأدنى في القطاع الخاص، وإلزام أصحاب العمل غير الملتزمين برد كل ما انتقصوه من أجور العمال، وتعويضهم بشكل مناسب عن الضرر جراء تعرضهم وأسرهم للفاقة بسبب حرمانهم من جزء من أجورهم.

نطالب بذلك ونحن نرى إمكانية فعلية لتحقيقه، خصوصاً وأن نصيب العاملين من القيمة المضافة في القطاع الخاص بلغ 20% فقط، بينما يحصل أصحاب الأعمال على 80% منها، علاوة على استردادهم لكل ما دفعوه في العملية الإنتاجية، بما فيه قيمة استئجار مكان العمل (أو ما يوازيه لو كان ملكاً لهم)، والفوائد في حال القروض (أو ما يساويها لو عملوا بالمهمل الخاص)، وقاموا بسداد كل ما تطلبه الدولة من ضرائب ورسوم وغيرها. (تقرير الأجور في مصر، 2022)

تقترح الدراسة آلية عاجلة لزيادة الأجور وتحديد الحد الأدنى للأجر، وتشير إلى إمكانية تطبيق آليات أخرى لكنها تتطلب وقتاً أطول وتحتاج إلى تعديل بعض السياسات لكي يتمكن الطرف المغيب عن صنع القرار (العمال) من أن يكون موجوداً وفاعلاً، حتى يتسنى الحديث عن مفاوضات جماعية حقيقية ثلاثية الأطراف.

مقدمة

لا يمكن لأي مجتمع أن يزدهر أو يسعد إذا ما كانت الأغلبية العظمى من أعضائه فقراء وتعساء. الأمر يتعلق بالإنصاف. كما أن أولئك الذين يوفرون الغذاء والكساء والسكن لكل الناس، يجب أن يحظوا بنصيب مما ينتجون بأيديهم، بحيث يصبحون هم أنفسهم حسني المأكل والملبس والمسكن بشكل مقبول.

آدم سميث، ثروة الأمم، 1776، الكتاب الأول، الفصل الثامن، فقرة 36

يُعد الحد الأدنى للأجور سياسة شبه عالمية، يطبقها أكثر من 90% من الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية. كانت مصر تعتبر من الاستثناءات القليلة في القارة الأفريقية (بالإضافة إلى إثيوبيا وجنوب السودان والصومال) التي لم يكن لديها حد أدنى للأجور، وذلك وفقاً لتقرير الأجور العالمي الصادر عن المنظمة عن عام 2020. وتستفيد من تلك الأداة بشكل أساسي الشرائح الدنيا من العاملين بأجر.

لم يحظَ موضوع اقتصادي بخلاف أو استقطاب مثل ما حظي به موضوع الحد الأدنى للأجر، حيث كانت الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع منقسمة إلى أدبيات مؤيدة لتطبيقه وشارحة لفوائده، معظمها صادر عن منظمة العمل الدولية، إضافة إلى بعض الدراسات المتناثرة الصادرة عن بعض الجامعات، وهي الأدبيات الخاصة بالمدرسة الكينزية. وتقع على الجانب الآخر الأدبيات المبنية على النظرية النيو كلاسيكية، الصادرة عن كل المؤسسات الدولية الأخرى، وعلى رأسها البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، والكتب الأكاديمية التي تُدرّس في معظم الجامعات العالمية، وكلها تعارض الحد الأدنى للأجر باعتباره تشويهاً لسوق العمل من شأنه أن يؤدي إلى استئراء البطالة، وتثبيط النمو الاقتصادي (Willem H. Buiters, 2006; Kazandziska, H.) (and Mahnkopf-Praprotnik, 2009).

وجاء التحول الكبير بعد الأزمة الاقتصادية العالمية عام 2008، حيث حسم الواقع العملي الخلاف النظري. بدأ الأمر بأن اتبعت حكومات معظم الدول التي هددها شبح الكساد سياساتٍ لرفع الحد الأدنى للأجور. خصص التقرير العالمي للأجور لعام 2010-2011 الصادر

عن منظمة العمل الدولية جزءاً كبيراً عن أثر الحد الأدنى للأجر في محاربة كلٍّ من التباطؤ الاقتصادي والبطالة. يشير التقرير إلى أن كلاً من الولايات المتحدة وإنجلترا والبرازيل وألمانيا وأيرلندا، وعددًا آخر كبيراً من الدول، قد لجأت إلى رفع الحد الأدنى للأجر من أجل تنشيط الاقتصاد، وذلك سعياً إلى محاربة الكساد العالمي آنذاك. ودرس التقرير حالة الأجور في 90 دولة. منها 43 دولة قامت برفع قيمة الحد الأدنى للأجر بمعدل أكبر من معدل التضخم، في حين رفعت دول أخرى الحد الأدنى للأجر، وإن بمعدل أقل. وكانت تلك المرة الأولى التي يُتخذ فيها مثل هذا الإجراء لمحاربة الكساد في التاريخ. وانعكس إيجابياً على تعافٍ نسبي لمعدلات النمو ورحب عدد من المنظمات التابعة للأمم المتحدة بسياسة الحد الأدنى للأجر، منها مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، باعتبار تلك السياسة إحدى السياسات اللازمة لما أسمته النمو الاحتوائي inclusive أو المنحاز إلى الفقراء Pro-poor.

في أعقاب الأزمة العالمية في عام 2008، روج مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية لأهمية النمو المدفوع بالطلب Income-led Growth. وجاء في ورقة السياسات التي أصدرتها تلك المنظمة بعنوان: «كسر حلقة التهميش والأزمة» عام 2012: «تحقيق نمط للنمو أكثر توازناً واستقراراً واحتواءً يتطلب أن يكون هناك دفع مستدام للطلب، من خلال زيادات حقيقية في الأجور وتحسين تغطية الضمان الاجتماعي» (UNCTAD, 2012).

هكذا يفترض المنطق أنه: حين تضع أموالاً أكثر في يد الفقراء، بما لديهم من ميل أعلى من غيرهم إلى الإنفاق بدلاً من الادخار، فإنهم سوف ينفقون تلك الأموال على شراء السلع والخدمات، مما ينشط الطلب المحلي ويؤدي إلى النمو: نمو احتوائي ومستمر. وتضيف الورقة: «ينبغي أن تكون تلك الدعامة الأساسية التي من شأنها الحفاظ على ديمومة حلقة مباركة من الاستثمار المستدام طويل المدى، وزيادة الإنتاجية، ورفع الأجور والاستهلاك وأيضاً خلق الوظائف» (UNCTAD, 2012).

ثم انضم البنك والصندوق الدوليّان أخيراً إلى الصف، وأصدرا عدداً من الدراسات حول مزايا الحد الأدنى للأجر، خاصة في تخفيض اللامساواة في الدخل (IMF, 2014, 2015). وقد

طالب الصندوق الولايات المتحدة في ختام اجتماعات «مشاورات المادة الرابعة»⁵ في عام 2014 بأن ترفع الحد الأدنى للأجر بشكل موحد على المستوى الفيدرالي.

وكما نص الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة --SDGs 2030 على العمل اللائق تحت عنوان «تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع»:

يقتضي منا هذا التقدم البطيء وغير المتكافئ معاودة التفكير فيما ننتجه من سياسات اقتصادية واجتماعية إزاء القضاء على الفقر، مع الاستعانة بأدوات جديدة في هذا المضمار.

إن استمرار انعدام فرص العمل اللائق، وعدم كفاية الاستثمارات، وقلة الاستهلاك يفضي إلى تضائل العقد الاجتماعي الأساسي الذي ترتكز عليه المجتمعات الديمقراطية وهو: اقتضاء مشاركة الجميع في التقدم. وستظل تهيئة فرص العمل الجيد تحدياً من التحديات الرئيسية التي سوف تواجهها الاقتصادات جميعها تقريباً فيما بعد عام 2015.⁶

تعتمد الدراسة بشكل أساسي على تجميع وتحليل الإحصاءات الحكومية المتاحة لكي ترسم صورة للأجور وتطورها خلال عشرة سنوات، بهدف التعرف على أوضاع العاملين بأجر في مصر، وبناء عليه وضع تصورات لإصلاح هذه الأوضاع الرثة.

كما تستخدم الدراسة المنهج المقارن بين التجارب الدولية في تطبيق سياسات الحد الأدنى للأجر، لأن الأدبيات التي ترصد التجارب الدولية وخاصة في الدول النامية تفيد بأن العبرة ليست بقيمة الحد الأدنى، بقدر ما هي بكيفية أو آلية تحديده. وكلما كانت آلية تحديده أشمل وأسط، صار أداة فعالة في انتشال الملايين من الفقر، بأقل قدر من الآثار السلبية على الاقتصاد.

5 تنص المادة الرابعة من اتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي على إجراء مناقشات ثنائية مع البلدان الأعضاء تتم في العادة على أساس سنوي.

6 برنامج الأمم المتحدة للتنمية، أهداف التنمية المستدامة،

https://procurement-notice.undp.org/view_file.cfm?doc_id=67219

الحد الأدنى للأجر والأجر المعيشي

هناك خلط شائع بين المفهومين، الحد الأدنى للأجر والأجر المعيشي. ليس في مصر فقط، ولكن في عدد كبير من الدول النامية، وذلك بسبب انخفاض متوسطات الأجور بشكل عام.

حين نتكلم عن الحد الأدنى للأجر فالمقصود هو أقل أجر يجب أن يحصل عليه أي عامل بأجر، لا يمكن أن يحصل على أقل منه، على أن تكون قيمته قد حددت بحيث يغطي احتياجات العمال وأسرهم.. ويجب أن تحميه قوة القانون. ويتحدد إما بتشريع أو بالتفاوض الجماعي الذي يفضي إلى تشريع. ويحصل عليه أي شخص يدخل حديثا إلى سوق العمل، وهو شخص بلا خبرة وقليل المهارات. لهذا يجب أن يكون هذا المبلغ موحدا، لأن الهدف منه هو الحصول على أقل أجر يمكن أن يحصل عليه أي شخص ليقية من الوقوع تحت خط الفقر. وهذا هو محور هذه الورقة.

ووفقا لتقرير الأجور في العالم لعام 2020، الصادر عن منظمة العمل الدولية، فإن الدول التي يحظى فيها فقط العاملون في القطاع الحكومي بأجر أدنى، لا تعتبر من الدول المطبقة للحد الأدنى للأجر (ص 61).

أما الأجر المعيشي، فهو الأجر الذي يُمنح إلى عائل أسرة، متوسط العمر، ذي خبرة متراكمة في مجال عمله. وهذا الأجر يجب أن يختلف باختلاف المهارات ودرجات التعليم، وكذلك سنين الخبرة ونوع العمل. وتعديل الأجر المعيشي يتطلب الضغط من أجل تعديل هيكل الأجور لكل من القطاع الخاص والحكومي على المستوى القومي. وتجدر الإشارة إلى أن هناك علاقة أكيدة بين كلا المفهومين. أولا، لأن هناك نسبة كبيرة من العاملين بأجر في مصر من ذوي الخبرة وأصحاب الأسر، لكنهم يحصلون على دخل أقل من الحد الأدنى للأجر، لذلك سوف يستفيد هؤلاء حين يطبق عليهم الحد الأدنى للأجر. ثانيا، لأن التجربة العملية تفيد بأن تحديد حد أدنى للأجر يدفع عموم الأجور في أسفل السلم إلى أعلى.

أولاً: لماذا يعتبر الحد الأدنى للأجر أولوية في مصر؟

يقدم الحد الأدنى للأجر دواءً لعدد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية في مصر:

1 - يعتبر أداة للحد من الفقر وتنشيط الطلب المحلي، خاصة في أوقات التباطؤ الاقتصادي. في حالة البرازيل، في 2008، لعب تنشيط المستهلكين في القطاع العائلي دوراً في غاية الأهمية في مقاومة الآثار القاسية التي ضربت الاقتصاد البرازيلي جراء الأزمة الاقتصادية العالمية. فقد رفعت الحكومة الحد الأدنى للأجر وصاحب ذلك برامج تحويلات نقدية لغير القادرين، وبرامج لتسهيل الإقراض، إضافة إلى برامج تهدف إلى زيادة فرص العمل المنتظم في القطاع الرسمي. وقد ساعد ذلك في سرعة تجاوز البرازيل للأزمة، بفضل دفعة النمو في الاستهلاك. ومن قبل، خلال الفترة 2000-2008، عرفت البرازيل معدلات نمو مرتفعة ولكنها لم تكن مصحوبة بارتفاع في معاملات جيني التي تقيس اللامساواة. ولعبت آلية الحد الأدنى القومي للأجور دوراً مركزياً في ذلك (UNCTAD, 2012).

أخيراً، توضح عبارة من بيان البرلمان في جنوب إفريقيا عام 2019، آلية عمل الحد الأدنى للأجر: «يحدد القانون 20 رانداً كحد أدنى للأجر في الساعة، لمعظم العاملين، وهو ما من شأنه أن يرفع دخول 6 ملايين جنوب إفريقي، أي أكثر من نصف القوى العاملة، وهم أولئك الذين يحصلون حالياً على أقل من هذا المبلغ».

2 - تشير التجارب الدولية إلى أن الحد الأدنى للأجر أداة لتحقيق توزيع أكثر عدلاً للدخول. هناك أثر توزيعي لا شك فيه لوجود حد أدنى للأجر. فهو يوفر حاجزاً لمنع الاستغلال (Blanchard, O. et al., 2014). أيما وجدت اللامساواة في الدخل، فإن الحد الأدنى للأجر من شأنه أن يساعد بشكل جذري في تعديل هذا الوضع (Minimum Wage and Growth, Blanchard, O. et al., 2014).

وتشير الأدلة الإمبريقية إلى أن أثر فرض حد أدنى للأجر قد لا يكون سلبياً على خلق الوظائف كما يشاع، وأن تطبيقه يسبب ارتفاع البطالة. ومن الممكن تفسير ذلك بأن غياب الحد الأدنى قد

يجعل للشركات قوة تفاوضية أقوى، ما يجعلها تدفع أجوراً للعاملين أقل من ناتجهم الحدي، وفي هذه الحالة، يؤدي وجود حد أدنى للأجر إلى القضاء على بعضٍ من الربح الذي تجنيه الشركات، مع الحفاظ على ربحيتها، وتستمر في توظيف العاملين لتأمين هذه الربحية. (Blanchard, O., et al., 2014)

في هذا الصدد، تجدر المقارنة بين فرنسا وألمانيا. حيث تحظى فرنسا بأعلى قيمة للحد الأدنى للأجر في أوروبا، وهي أيضاً ضمن عدد قليل من الدول التي لم تشهد تصاعداً في اللامساواة خلال نهاية القرن العشرين والعقد الأول من القرن الواحد والعشرين. في حين أن ألمانيا التي لا تفرض حداً أدنى للأجر شهدت زيادة مهولة في عدد العاملين ذوي الأجور المنخفضة، ونمواً في التفاوتات بين الدخل. ويرجع هذا إلى حد كبير إلى «الانهيار في قاع» هيكل توزيع الدخل (ILO, Minimum Wage and Growth, 2012).

3 - تبني حد أدنى للأجور مقبول من جميع أصحاب المصلحة يقلل من الاحتجاجات الاجتماعية والعمالية.

دأب السياسيون على النظر إلى الحد الأدنى على أنه أداة للاستقرار الاجتماعي وليس فقط لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية، كما فعل الرئيس المصري الأسبق حسني مبارك، حين رفع الحد الأدنى للأجر مرتين في أول عامين من حكمه لكل العاملين في القطاع الحكومي والخاص على حد سواء.

ثم رفعت الحكومات في مصر الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الحكومي مرتين، عقب كل موجة ثورية، مرة في 2011، ومرة في 2013. ثم رفعت مرة أخرى في عام 2019، مع نهاية تطبيق حزمة إجراءات أوصى بها صندوق النقد الدولي وأدت إلى الإضرار بالطبقات الأدنى دخلاً من السكان. وأخيراً، تم تعديله مرتين متتاليتين في 2022 و2023 على إثر الزيادات المستمرة في الأسعار مع تخفيض قيمة الجنيه أمام الدولار، كشرط من شروط صندوق النقد الدولي.

الماضي القريب للأجر الأدنى في مصر

ظهرت في العقد الماضي مطالبات بوضع حد أدنى للأجر بعد إصدار قانون العمل الجديد في 2003. فقد نص القانون على إنشاء المجلس الأعلى للأجور، وكانت مهمته هي إقرار هيكل جديد للأجور يتضمن حداً أدنى.

وكان من المفترض أن تراجع قيمة الأجر الأدنى كل ثلاث سنوات، ولكن لم ينجح أبداً المجلس الأعلى في القيام بمهمته، بسبب قوة الضغوط التي تمارسها جماعات الضغط المكونة من المستثمرين. وفي عام 2006، أصدر المركز المصري للدراسات الاقتصادية ورقة مبنية على تقدير القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجر الذي كان قد أقره حسني مبارك في بداية الثمانينات، والذي كان يبلغ 34 جنيهاً. صار هذا المبلغ يعادل في بداية القرن الحادي والعشرين 214 جنيهاً. واعتراض وقتها أعضاء مجلس إدارة المركز (وهم من أكبر المستثمرين المصريين) على هذا التقدير، وضغطوا على وزير التنمية الاقتصادية في ذلك الوقت، عثمان محمد عثمان، كي يزيح موضوع الحد الأدنى للأجر من على أجندة الحكومة.

وفي عام 2009، ألزمت المحكمة الإدارية العليا الحكومة بوضع حد أدنى للأجر، فأعلنت حكومة نظيف في 2010 عن نيتها تحديد حد أدنى للأجر في القطاع الحكومي يبلغ 400 جنيهاً، ولكنها لم تف بوعدها قط. وبعد الثورة، صدر قرار حكومي في 2011 برفع الحد الأدنى للعاملين بالحكومة إلى 683 جنيهاً في الشهر، ثم صدر قرار آخر يرفعه إلى 1200 جنيهاً في عام 2013.

وبالتالي فالأثر الاقتصادي المترتب على عدم تعميم الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بعد زيادته بحيث يتناسب واحتياجات الأسر، سيكون كالتالي:

- نمو الطلب المحلي سيظل ضعيفاً، وبالتالي لن يرتفع معدل نمو الاقتصاد بشكل سريع. ويؤدي ذلك إلى ضعف الطلب على العمل، كما يظل النمو الاقتصادي غير احتوائي.
- يزداد عدد الفقراء والمهمشين.
- يستمر انعدام الاستقرار الاجتماعي.

ثانياً: ما هي مشكلة الحد الأدنى للأجر المطبق حالياً؟

القرارات الصادرة مؤخراً متضاربة ويشوبها عدد من أوجه القصور:

صدرت عدة قرارات برفع الحد الأدنى للأجور الحكومية خلال السنوات الخمس الأخيرة، بدايةً بقرار رئيس مجلس الوزراء 1627 لسنة 2019 بحد أدنى قدره 2200 جنيه شهرياً، تبعه تعديل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1455 لسنة 2021 ليصبح الحد الأدنى للأجور 2400 جنيه شهرياً، ثم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1325 لسنة 2022، الذي رفع قيمته إلى 2700 جنيه شهرياً لموظفي الدولة.

ثم جاء التعديل الرابع بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 4017 لسنة 2022، فرفع الحد الأدنى للأجور للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية لكل الدرجات الوظيفية، بدءاً من أدنى الدرجات، وهي الدرجة السادسة ليصبح الحد الأدنى للموظفين المسكنين بها ثلاثة آلاف جنيه، ويزيد ليصل بالنسبة لأجور الموظفين في الدرجة الممتازة إلى تسعة آلاف جنيه. ويصرف للموظف حافزاً تكملياً يمثل الفرق بين إجمالي أجره والحد الأدنى لأجر درجته الوظيفية. وتُحسب الأعباء التأمينية ضمن ذلك الحد الأدنى، طبقاً للمادة الثالثة من القرار، مما يعني أن ما سيتقاضاه العاملون نقداً بعد استقطاع التأمينات سيكون أقل من تلك القيم.

وفي مارس 2023 أصدر رئيس الجمهورية توجيهات بإعداد حزمة لتحسين دخول العاملين بالجهاز الإداري للدولة وأصحاب الكادرات الخاصة، ترتب عليها صدور قانون رقم 18 لسنة 2023، وبموجبه تم التعجيل بالعلاوة الدورية للعاملين بالحكومة والقطاع العام لتكون مستحقة في بداية أبريل 2023 بدلاً من موعدها المعتاد في أول يوليو. كما تمت زيادة الحوافز للموظفين والعديد من المهنيين. وتم النص على أن يكون إجمالي الزيادة للعاملين بالحكومة 1000 جنيه، وأن يكون الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام 3500 جنيه شهرياً. وأخيراً، أعلن رئيس الجمهورية في 16 سبتمبر 2023 عن حزمة من القرارات، أبرزها زيادة

علاوة غلاء المعيشة الاستثنائية لتصبح 600 جنيه بدلاً من 300 جنيه، وزيادة الحد الأدنى للأجور ليصبح 4 آلاف جنيه بدلاً من 3500 جنيه وذلك لكافة العاملين بالجهاز الإداري للدولة وشركات قطاع الأعمال والقطاع العام والهيئات الاقتصادية.

أما فيما يخص العاملين بالقطاع الخاص، فبعد توقف المجلس القومي للأجور عن تعديل قيمة الحد الأدنى لأجور العاملين لمدة عشر سنوات، صدر قرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية رقم 57 لسنة 2021 «بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص»، وذلك بصفتها رئيسة المجلس الأعلى للأجور، وبناء على اجتماعه المنعقد بتاريخ 27 يونيو 2021. وحدد القرار قيمته بـ 2400 جنيه، على أن يُطبق اعتباراً من 1 يناير 2022، محسوباً على أساس الأجر الشامل للعامل، ومتضمناً الأجر الأساسي والمتغير، طبقاً للمادة الأولى من القرار. لكنه فتح الباب في المادة الثانية للاستثناء من تطبيق الحد الأدنى في حال تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها تطبيقه. كان نتيجة ذلك الاستثناء، إعلان وزارة التخطيط عن تلقيها ثلاثة آلاف طلب فردي من الشركات إضافة إلى طلبات من 22 قطاعاً لاستثناء 2855 شركة أخرى من تطبيق الحد الأدنى للأجور. وقد ذكرت الوزيرة أن هناك ثلاثة آلاف شركة تم قبول طلبها بتأجيل تطبيق الحد الأدنى للأجور وقت ذلك الإعلان⁷.

كما تعدى القرار، في المادة الثالثة منه على حق العمال في الحصول على علاوة دورية سنوية قدرها 7% على الأقل كما يحددها قانون العمل⁸، حيث خفضت المادة قيمة الحد الأدنى لهذه العلاوة إلى 3% من أجر الاشتراك التأميني بحد أدنى 60 جنيه، وذلك اعتباراً من العام المالي 2021.

7 تطبيق الحد الأدنى لأجور القطاع الخاص في يناير والتأجيل مؤقتاً لآلاف الشركات، نشرة اتربرايز، <https://shorturl.at/abyDM>، 2021/12/22

8 - نصت المادة 3 من مواد إصدار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أنه «يستحق العاملون الذين تسري

في شأنهم أحكام القانون المرفق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة».

وبعد قرار زيادة الحد الأدنى للعاملين بالقطاع الحكومي إلى 3000 جنيه في نوفمبر الماضي، تم رفع نظيره للعاملين بالقطاع الخاص ليصبح 2700 جنيه شهرياً، بموجب قرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية رقم 103 لسنة 2022. ونصت المادة 2 من القرار مرة أخرى على كون العلاوة السنوية الدورية للقطاع الخاص لا تقل عن 3% من أجر الاشتراك التأميني، بحد أدنى 100 جنيه.

وكانت الهيئة القومية للتأمينات قد أعلنت في نوفمبر 2022 أن الحد الأدنى للأجر التأميني (الذي تُحسب على أساسه العلاوة الدورية) سيزيد إلى 1700 جنيه، والحد الأقصى للأجر التأميني إلى 10900 جنيه،⁹ مما يعني أن العلاوة الدورية حدها الأدنى 100 جنيه بموجب القرار وحدها الأقصى لا يتجاوز 330 جنيه سنوياً، وهي زيادات متواضعة للغاية، خصوصاً وأن تلك العلاوة هي الوسيلة الوحيدة لتحريك الأجور في القطاع الخاص بعد أن توقف المجلس القومي للأجور منذ تسع سنوات عن إصدار قرارات خاصة بعلاوات غلاء المعيشة للعاملين بالقطاع الخاص، أو أي آليات أخرى لزيادة الأجور، بالتوازي مع الزيادة الدورية التي تصدر بالنسبة للعاملين بالحكومة. (وكان المجلس يقرر زيادة للقطاع الخاص بالتوافق مع القطاع الحكومي حتى عام 2014).

ثم قرر المجلس القومي للأجور في يونيو 2023 رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص من 2700 إلى 3000 جنيه بداية من يوليو 2023، ليبقى أقل من نظيره في القطاع الحكومي، الذي بلغ وقتها 3500، قبل رفعه مؤخراً إلى 4 آلاف جنيه.

وفي ضوء هذه القرارات صار وضع العاملين بأجر في مصر مرتباً فيما يخص سياسات الأجور بشكل عام، وملتبساً فيما يخص الحد الأدنى للأجور غير الفاعل بشكل كافٍ لضمان حقوقهم وتحسين أوضاعهم، وذلك لما يلي:

9 بيان صادر عن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، صفحة مجلس الوزراء المصري على فيس بوك،

2022/11/28،

<https://shorturl.at/qGRXY>

1 - عدم وجود حد أدنى يشمل كل العاملين بأجر في مصر

هناك حدان للأجور في مصر، أحدهما في الجهاز الحكومي والآخر في القطاع الخاص. بينما لا يتمتع بأي حد أدنى للأجر كل العاملين بدون عقود في أي من القطاعين أو في القطاع غير الرسمي (خارج المنشآت). فطبقاً لآخر الإحصائيات، يعمل 20.5% فقط من المشتغلين على مستوى الجمهورية في القطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام (بحسب القوى العاملة سنوي -تقرير تحليلي- 2021)، الحد الأدنى لأجورهم 3500 جنيه شهرياً، وسيصل إلى 4000 جنيه في أكتوبر 2023. بينما حوالي 80% من إجمالي العاملين يطبق على من يعمل بأجر منهم (إذا ضمننا الامتثال الكامل) حدٌ أدنى للأجور قدره 3000 جنيه فقط. مما يعني عدم وجود حد أدنى للأجور ينطبق على كل العاملين، فهناك تمييز ضد أغلبية العاملين، وهم العاملون بالقطاع الخاص.

2 - لم يصدر في الحالتين قانون منظم للحد الأدنى للأجور، مما يسهل الالتفاف عليه خصوصاً فيما يخص العاملين بالقطاع الخاص، كما لم يتم النص على عقوبة لمن لا يلتزم بتطبيق الحد الأدنى للأجور. كما أن المادة 34 من القانون 12 لسنة 2003 والمنشأ بموجبها المجلس القومي للأجور، والمنصوص فيها على كيفية تشكيل اللجنة، وعلى أن الحد الأدنى للأجور الذي يضعه المجلس على المستوى القومي يراعى نفقات المعيشة، لا تنص على أي عقوبات توقع على من لم ينفذ ما جاءت به، لذا ظل المجلس لسنوات لا ينعقد، ولا يصدر حداً أدنى للأجور طبقاً للمادة، بدون أن يخشى رئيس المجلس أو أي من أعضائه من أي عواقب.

3 - لا توجد آلية للشكاوى من عدم التزام الشركات، أو حصانة للعاملين من أن تتألم جزاءات انتقامية جراء مطالبتهم بتنفيذ الحد الأدنى للأجور، أو مطالبتهم بتحسين الأجور بشكل عام. فقد تعرّض العمال في العديد من المواقع لأعمال انتقامية، من بينها الاعتقال، حين طالبوا سواء بالحد الأدنى للأجور أو بزيادة الأجور، ثم استخدموا حقهم في الإضراب بعد تجاهل مطالبهم -وقرارات مجلس الأجور- من قبل إدارات الشركات.

إضرابات للمطالبة بالحد الأدنى

أضرب عمال شركة لورد بالإسكندرية في يوليو 2021 للمطالبة بتطبيق الحد الأدنى للأجور البالغ 2400 جنيه (عشبة الإعلان عن صدور القرار)، مع مطالب أخرى. فكان رد فعل إدارة الشركة هو معاقبة العمال بخمسة قيمة منحة عيد الأضحى، التي كانت الشركة قد صرفتها للعمال في الشهر السابق، من أجر الشهر الذي أضربوا فيه (دار الخدمات النقابية: يوليو 2021). وعندما استمر الإضراب لأكثر من أسبوع قامت الإدارة بفصل 38 عاملاً، مما أدى لوقف الإضراب بدون تحقيق مطالبه خوفاً من فصل آخرين (دعاء جابر: أغسطس 2021). بلغ بعد ذلك عدد المفصولين 64 عاملاً، وتم إيقاف 83 آخرين عن العمل وتخفيض أجورهم، وإخضاعهم لاستجابات قسرية وتهديدات، طبقاً لمنظمة العفو الدولية، كما جاء في تقريرها تقاعس وزارة القوى العاملة عن اتخاذ أى إجراء لإنصاف العمال الذين تعرضوا للتعسف، وأن الوزارة رفضت شكواهم الرسمية، وضغطت عليهم لإنهاء الإضراب (منظمة العفو الدولية: نوفمبر 2021).

وتحت ضغط الغلاء، وبعد الإعلان عن الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص 2021، ومرور موعد تطبيقه في يناير 2022، أضرب عمال الشركة العربية للغزل والنسيج بالإسكندرية للمطالبة بتطبيق الحد الأدنى للأجور بجانب مطالب أخرى تخص العلاوات، ورفع قيمة الأجور لتتماشى مع غلاء الأسعار. جاء الإضراب بعد تجاهل إدارة الشركة لمطالبهم التي تقدموا بها إليها. اشتكى العمال من ضعف أجورهم، ذكر أحدهم أنه يعمل منذ 20 سنة، وإجمالي أجره 1200 جنيه فقط (محمد مجلى، ووليد حمدي: فبراير 2023). وقد بررت إدارة الشركة عدم تلبية مطالب العمال بتطبيق الحد الأدنى للأجور بكونها تقدمت بطلب إعفائها من تنفيذ القرار نظراً للظروف الاقتصادية التي تمر بها الشركة، وبعد استمرار الإضراب لأكثر من أسبوع توصلت المفاوضات بين اللجنة النقابية وإدارة الشركة في وجود مديرية القوى العاملة إلى فض الإضراب مقابل زيادة بعض الحوافز والبدلات، دون تطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم (سعد الدين، هيثم: فبراير 2022).

والأكثر خطورة من ذلك هو القبض على العمال بسبب ممارسة حقهم في الإضراب، فعلى إثر إضراب عمال شركة كرياضي للمطالبة بزيادة الأجور، تم القبض على 20 عاملاً على الأقل، وشهد محيط الشركة وجوداً أمنياً كثيفاً أثناء الإضراب (مدى مصر: 16 فبراير 2023).

4 - قيمة الحد الأدنى للأجر غير كافية للوفاء بالاحتياجات الأساسية للعاملين وأسرهم، بحيث تحقق ما تنص عليه إرشادات منظمة العمل الدولية من محددات الحد الأدنى الفعال للأجور، فقد كان حد الفقر القومي 2020/2019 هو 857 جنية شهرياً للفرد، وكان حد الفقر المدقع للفرد 550 جنية شهرياً، وكان متوسط حجم الأسرة 4.04 فرد (الكتاب الإحصائي السنوي، 2021، جدول 2-14، ص 22) . مما يعني أن الأسرة كانت تحتاج 3462 جنية شهرياً حتى لا تقع تحت خط الفقر (مؤشرات الفقر، بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك 2020/2019، ص2)، في حين أن الحد الأدنى للأجر في 2019 بلغ 2000 جنية للقطاع الحكومي، ولم يكن مطبقاً للقطاع الخاص، وبالتالي يضع أي أسرة يعولها فرد واحد عامل بأجر، يتقاضى الحد الأدنى، تحت خط الفقر المدقع. ثم زاد الحد الأدنى إلى 2400 جنية في 2021 ليتحسن وضع مثل تلك الأسرة فتصبح تقريباً على خط الفقر.

إذا احتسبنا هذا المبلغ في ظل نسب التضخم المتصاعدة من وقتها حتى الآن تصبح حافة الفقر للأسرة 5557 جنية شهرياً، وبالمثل تصبح حافة الفقر المدقع 3566 للأسرة شهرياً¹⁰. وبالتالي فإن الحد الأدنى المطبق في القطاع الخاص حالياً، ثلاثة آلاف جنية، يضع من يحصل عليه ويعول وحده أسرة مكونة من أربعة أفراد تحت خط الفقر المدقع، بينما يكون موظف الحكومة الذي يتقاضى الحد الأدنى الجديد (أربعة آلاف جنية) ويعول وحده أسرة مكونة من أربعة أفراد، تحت خط الفقر القومي.

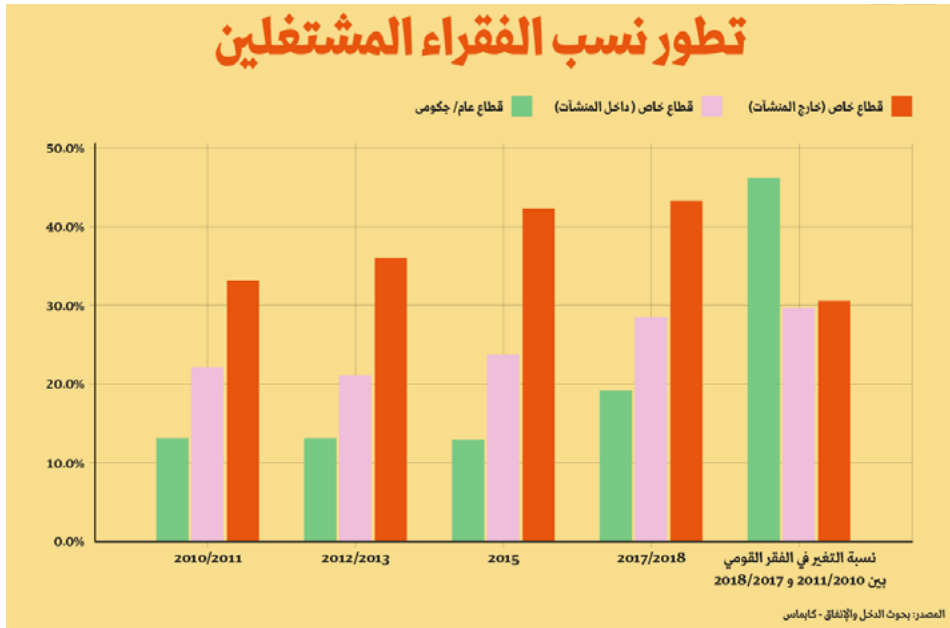
10 بحث الدخل والإنفاق كانت فترته الزمنية (من 2019/10/1 حتى 2020/9/30)، وحدد خط الفقر القومي للفرد 857 جنية شهرياً، بناء على حسابات التضخم وقتها. وبحساب التضخم في الفترات اللاحقة من أكتوبر 2020 إلى 2021، ثم من أكتوبر 2021 إلى فبراير 2022 بشكل شهري، فهي على التوالي: 6.27%، 0.15%، 0.08%، 0.85%، 1.61% ثم نسبة التضخم من فبراير 2022 إلى فبراير 2023، 40.26%. ليكون مجموع نسب التضخم منذ أكتوبر 2020 وحتى فبراير 2023 هو 49.22%. أضفنا إليها نسب التضخم لشهري مارس وأبريل 2023 وهما 2.74%، 1.72%. ليكون إجمالي التضخم حتى أبريل 2023 هو 53.68%. وبعد قرار الرئيس السيسي في سبتمبر 2023 برفع الحد الأدنى للأجور، سوف نضيف نسب التضخم عن شهر مايو، يونيو، يوليو وأغسطس 2023، وهي على التوالي: 2.72، 2.08، 1.86، 1.59، ليكون إجمالي التضخم في الفترة التالية لبحث الدخل والإنفاق السابق، منذ أكتوبر 2020 وحتى أغسطس 2023 هو 60.5%.

قيمة خط الفقر للأسرة في أكتوبر 2020 بلغت 3462 جنية، وتعادل حالياً بعد حساب التضخم خلال الفترة: (3462 مضروبة في نسبة التضخم 60.5% = 2095) + 3462 = 5557 جنية شهرياً. أما الفقر المدقع فكان 550 للفرد، أي أنه للأسرة المكونة من 4 أفراد 2222 شهرياً، وبإضافة قيمة التضخم خلال الفترة يصبح 3566 جنية شهرياً حالياً.

ويقترَب هذا التقدير مما أعلنه نائب وزيرة التخطيط، أحمد كجالي، من تقديرات أولية لخط الفقر في حدود 1400 جنيه شهرياً، حسب مؤشرات بحث الدخل والإنفاق الجديد لعام 2021/2022، والذي لم تعلن نتائجه النهائية بعد.

ويتعكس هذا الوضع على تزايد نسب الفقراء بين العاملين بأجر خلال السنوات الماضية في القطاعات المختلفة، وفقاً للشكل رقم (1). فقد كانت نسبة الفقراء في القطاع الحكومي في عام 2010/2011 حوالي 13% أصبحت 19% في عام 2017/2018، وبالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص داخل المنشآت فقد كانت 22% وأصبحت 28.5%، أما النسبة الأكبر من الفقراء العاملين فكانت بين من يعملون خارج المنشآت وكانت 33%، ثم أصبحت 43.1%.

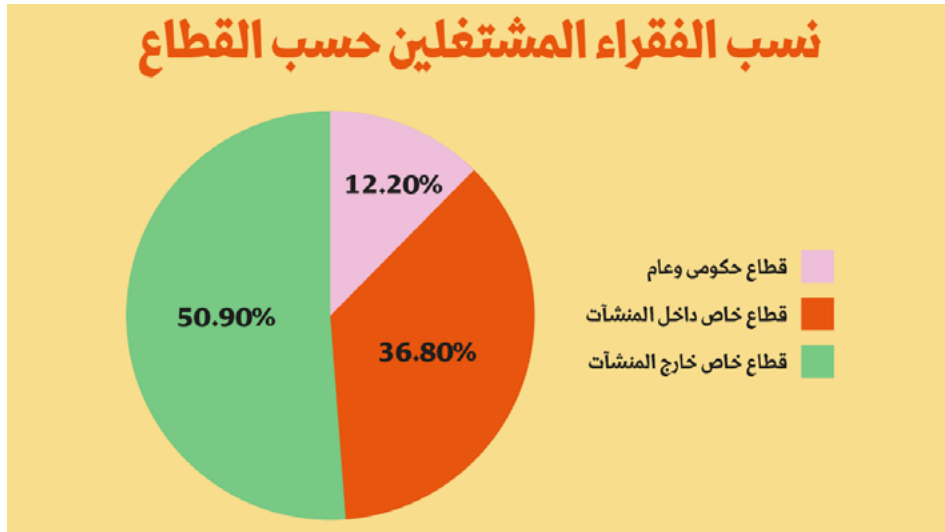
شكل رقم (1)



على الرغم من أن نسبة الفقراء العاملين لدى الحكومة كانت وما زالت هي الأقل بين العاملين في القطاعات المختلفة، إلا أنها تزداد بوتيرة أعلى من القطاع الخاص. كان معدل التغير في نسبة الفقراء العاملين لدى الدولة خلال سبعة سنوات 46.2%، وكان المعدل أقل بالنسبة للعاملين

بالقطاع الخاص داخل المنشآت ثم خارجها، بنسبة تغير قدرها 29.5%، و30.6% على التوالي. يوضح الشكل رقم (2) أن العاملين بالقطاع الخاص خارج المنشآت كان لهم نصيب الأسد في الفقر طبقاً لبحث الدخل والإنفاق والاستهلاك 2020/2019، فقد كان نصيبهم من إجمالي الفقراء المشتغلين هو 50.9%.

شكل رقم (2)



وفقاً لحسابات الباحثين بالمبادرة المصرية للحقوق الشخصية، حاولنا حصر من يتقاضون أقل من أربعة آلاف جنيه (الحد الأدنى الحكومي الجديد المقرر في أكتوبر 2023) في القطاع الخاص، وذلك من واقع آخر الإحصاءات عن الأجور «النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل لعام 2021»، الصادرة في يونيو 2022، وأضفنا إلي تلك الأجور نسبة الـ 6% الزيادة السنوية المقررة عن العامين، أو 160 جنيه كحد أدنى من قيمة العلاوة عن السنتين¹¹، في محاولة للتوصل لتقدير متوسطات الأجور لعام 2023، التي جاء ذكرها في قرار المجلس القومي للأجور (إذا ما كانوا قد حصلوا عليها بالفعل).

11 وجدنا أن من تقل أجورهم أسبوعياً عن 620 جنيه، سوف تقل نسبة العلاوة لهم عن 160 جنيه شهرياً خلال العامين الماضيين (الحد الأدنى لعلاوة عام 2022 كان 60 جنيه، وعام 2023 كان 100 جنيه)، لذا فقد أضفنا لمن تقل أجورهم عن 620 جنيه أسبوعياً أو تساويها مبلغ 37.3 جنيه وهي الحد الأدنى للزيادة الأسبوعية.

فوجدنا أن 66% على الأقل من إجمالي العاملين في القطاع الخاص متوسط أجورهم أقل من 4000 جنيه شهرياً، وأن نسبة العاملين من الرجال الذين يقل متوسط أجورهم عن الحد الأدنى للأجور هي 62%، بينما متوسط الأجور لكل النساء في القطاع الخاص بعد إضافة الزيادات أقل من الحد الأدنى للأجور.

مما يعني أن كل النساء العاملات بالقطاع الخاص سوف يستفدن في حال تم توحيد الحد الأدنى للأجور لكل العاملين، وما يقرب من نصف الرجال العاملين بالقطاع الخاص كذلك سوف يستفيدون من ذلك التوحيد.

لهذه الأسباب الأربعة التي وضناها توأ، يُعبّر الوضع الحالي سواء لصيغتي الحد الأدنى للأجور، أو لحالة الأجور بشكل عام، عن مخالفة واضحة لكل من الدستور المصري والاتفاقيات الدولية. ومن الأركان الأساسية لوضع حد أدنى فعال للأجور، طبقاً لمنظمة العمل الدولية، شرط التشاور الكامل مع الشركاء الاجتماعيين. وهي النقطة التي توجد بها مشكلة كبرى في حالة مصر - لا يسمح المجال في هذه الدراسة بتغطيتها بشكل كامل - ولكننا سوف نكتفي هنا بالإشارة إلى غياب تنظيمات نقابية تعبر بشكل فعلي عن العمال وتدافع عن حقوقهم،

طبقاً لتقرير دار الخدمات النقابية والعمالية 2022، استبعد 1500 من المرشحين من قوائم الترشيح في الانتخابات النقابية لعام 2022، بناء على اعتبارات أمنية أو لصالح بعض النقابيين في الاتحاد الحكومي، وذلك سواء باستبعاد مرشحي اللجان النقابية المستقلة، أو استبعاد مرشحين منافسين في اللجان النقابية في الاتحاد الحكومي نفسه.

بالتالي بات الأمر وكأن الحكومة تتحاور مع أصحاب الأعمال، وبات الطرف الثالث (العمال) وكأنه غائب في ظل تمثيل لا يعبر بشكل حقيقي عن ملايين العمال (العمال...الصوت الغائب، تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، دار الخدمات النقابية والعمالية). وهو ما يعززه

ما قاله وزير القوى العاملة في حوار له عن الحد الأدنى للأجور،¹² حيث قال «إحنا عملنا قعدة تمهيدية للقرار بتاع الحد الأدنى للأجور، وجبنا أصحاب الأعمال، واتكلمنا معاهم... أخذنا موافقتهم على رفع الحد الأدنى للأجور لـ 2700، وبدون استثناءات».

فيما يخص الحد الأدنى للأجور، فقد وضع دليل منظمة العمل الدولية بشأنه ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: التغطية والامتثال والمستوى. (دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، ص 5) أشار دليل المنظمة إلى أن ارتفاع معدلات عدم الامتثال لتنفيذ الحد الأدنى يؤثر بالسلب على العمال وأسرهم، كما أنه يؤثر بالسلب أيضاً على أصحاب العمل الممثلين، حيث يعطى المؤسسات غير الممتثلة ميزة غير مشروعة في توفير التكلفة. وأوضح الدليل أنه لا بد من اتخاذ التدابير الملائمة لضمان التطبيق الفعال لجميع الأحكام المتعلقة بالأجور الدنيا (م 5 اتفاقية الحد الأدنى للأجور 131 لسنة 1970) مثل قيام نظام تفتيش كاف ولديه سلطات وتسهيلات لأداء واجباته، ووجود عقوبات رادعة عند انتهاك أحكام الأجور الدنيا، وتوفير الحماية الكافية للعمال من الأضرار عند ممارسة حقهم في الحصول على الحد الأدنى (دليل سياسات الحد الأدنى للأجور: ص 52-53)

ولما كان الوضع الحالي لا تتوفر فيه مسألة التغطية بدون تمييز، كما يتاح فيه عدم الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، دون أن تكون هناك عقوبات رادعة على ذلك، ويتعرض العاملون لمخاطر التعسف إذا ما مارسوا حقهم في طلب تنفيذ ما يصدر من قرارات خاصة بالحد الأدنى، أو طالبوا بتحسين أجورهم، فضلاً عن عدم تناسب قيمة الحد الأدنى للأجور -سواء في القطاع الحكومي أو الخاص- مع ما تحتاجه الأسر من أجل تلبية احتياجاتها الأساسية، فإن هذه العوامل مجتمعة تنفي الشروط اللازمة لجعل الحد الأدنى للأجور فاعلاً.

12 محمد طه، وزير القوى العاملة: رفع الحد الأدنى لأجور القطاع الخاص إلى 2700 جنيه، المصري اليوم، 5 يناير 2023، <https://www.almasryalyoum.com/news/details/2785867>

ثالثاً: الانخفاض المستمر في قيمة الأجور الحقيقية للعاملين بأجر في مصر

هناك الكثير من المؤشرات على تناقص الأجور الحقيقية للعاملين بأجر، وطبقاً لـ «تقرير الأجور في مصر: ماذا يتبقى للعمال»، فإن معدل التغير في المتوسط الحقيقي لنصيب العامل من إجمالي التعويضات (والتي تشمل الأجر والتأمينات وكل المزايا العينية) كان بالسالب بنسبة 28.4% لإجمالي الجمهورية، ما بين تعدادي سكان عام 2013/2012 و2017/2016، مما يعني أن العاملين قد فقدوا أكثر من ربع أجورهم الحقيقية ما بين التعدادين فقط. وكانت نسبة التغير في القطاع العام وقطاع الأعمال العام 10.7- %، بينما كانت في القطاع الخاص 25.2- % (تقرير الأجور في مصر: ماذا يتبقى للعمال: ص 6).

وأدى تراجع قيمة الجنيه المصري في عام 2016 إلى «تقليص الأجور الحقيقية بنسبة 40% على مدى السنوات الثلاث التالية، ما رفع معدل الفقر ليشمل أكثر من 30% من السكان. يُضاف إلى ذلك أن خفض قيمة العملة بالمقدار نفسه تقريباً، الذي حدث في عام 2022، سيؤدي إلى تداعيات أسوأ». (إسحاق ديوان: مايو 2023)

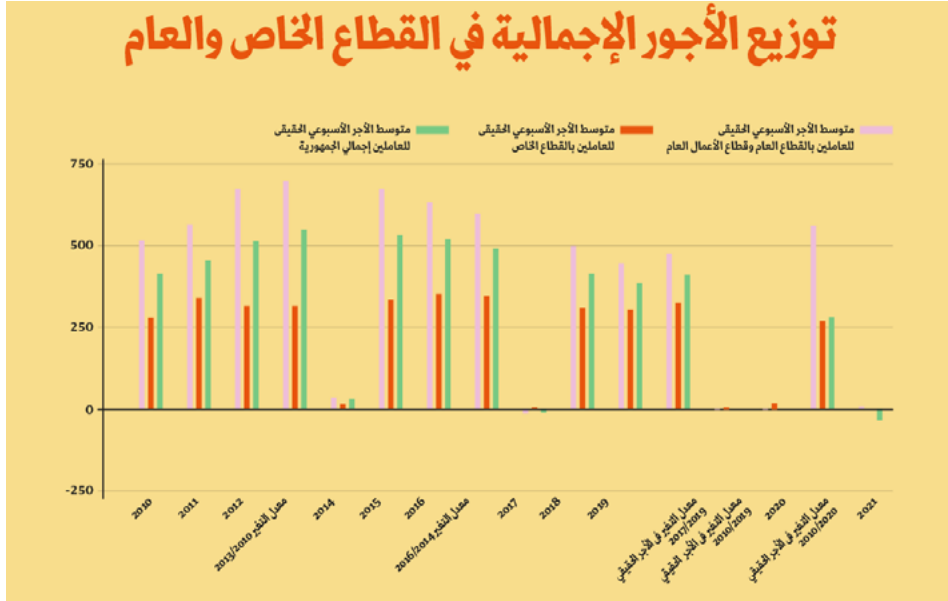
ويوضح الجزء التالي من الدراسة التغير الذي حدث في أجور المشتغلين في مصر خلال عشر سنوات (2010-2020)، بناءً على الإحصاءات المتاحة.

تطور أجور العاملين بالقطاع الخاص والعام

بالنظر في الشكل رقم (3) سنجد أن أعلى الأجور بشكل عام كان للعاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام بقيمة 699 جنيه/أسبوع في عام 2013، وأقلها بالنسبة للقطاع الخاص 2020 بقيمة 271 جنيه/أسبوع.

كما نلاحظ أن 1.3 مليون عامل بأجر، في القطاع العام والقطاع الخاص في منشآت تُشغّل أكثر من عشرة عمال، فقدوا في الفترة ما بين 2010 و 2019 نحو 1% من إجمالي أجورهم الحقيقية. (النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل عام 2019: ص 9، 13).

شكل رقم (3)



لم تشهد كل الفترات تراجعاً في قيمة الأجور الحقيقية، فقد ازدادت متوسطات إجمالي أجور العاملين على مستوى الجمهورية في الفترة (2013/2010) بنسبة 32%، ثم تقلصت فيما بعد (2016/2014)، و(2019/2017) بمقدار 1% لكل منهما.

وقد كان لارتفاع متوسطات أجور القطاع العام أثر كبير في ذلك، نظراً لوزنها النسبي الكبير في العينة المستخدمة في تلك الفترة، بعدد 730782 عامل/ة (النشرة السنوية لإحصاءات الأجور: ص 13)، فقد زاد إجمالي أجور العاملين بالقطاع العام في الفترة الأولى بمقدار 36%، ثم تراجع في الفترة الثانية بمقدار 11%، وما بعد تعويم 2016 انخفض بمقدار 4%، ليصبح معدل تغير متوسطات أجور العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام قدره (9-) خلال الفترة (2019-2010).

وبالنسبة لعمال منشآت القطاع الخاص لأكثر من عشرة عمال، كان عددهم 542917 (النشرة السنوية للأجور 2019: ص 13) فقد زادت أجورهم في الفترات الثلاث بمقدار: 12%، 5%، 6%، لتضعنا أمام زيادة في متوسط إجمالي أجورهم في الفترة (2019-2010) قدرها 15%.

على الرغم من نسب الزيادات المتتالية في أجور العاملين بالقطاع الخاص، إلا أن قيمتها تظل متدنية بشدة بالمقارنة بمتوسطات أجور العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام. بلغ التمييز أشده في عام 2013، حيث كانت أجور العاملين بالقطاع الخاص تمثل 45% فقط من متوسطات أجور العاملين بالقطاع العام.

بدخول إحصاءات الأجور في عام 2020 لتشمل جميع منشآت القطاع العام والخاص، أصبحت النشرة تغطي 21.4 مليون عامل (20.7 مليوناً بالقطاع الخاص و 677 ألفاً فقط بالقطاع العام)، لنجد أن العاملين بالنسبة لإجمالي الجمهورية يفقدون 33% من أجورهم خلال عشر سنوات (2020/2010)، الزيادة الكبيرة تلك أضيفت بفعل إضافة العاملين بالقطاع الخاص الذين يعملون في المنشآت أقل من عشرة عمال، والذين عادة ما تكون أجورهم أقل من أجور نظرائهم في المنشآت الأكبر.

بدخول هذه الأعداد الكبيرة، فقد القطاع العام وزنه النسبي السابق في التأثير في متوسطات الأجور، إذ أنه رغم أن متوسطات أجور العاملين فيه قد زادت 9% خلال العشرة سنوات تلك، إلا أن تناقص متوسطات الأجور لأكثر من 20 مليون عامل بالقطاع الخاص بنسبة 5%، كانت كفيلة بأن تجعل متوسط أجور العاملين على مستوى الجمهورية يتراجع بمعدل 33%.

رابعاً: انتشار العمالة الهشة

طبقاً لإحصاءات 2021، بلغت نسبة العاملين بشكل دائم على مستوى الجمهورية 69.2% من إجمالي العاملين بأجر، ونسبة من يعملون بعقد قانوني 40.4%، أي إن ما يقرب من 60% يعملون بدون عقود قانونية تضمن لهم حقوقهم الأساسية من تأمينات، وساعات عمل قصوى، وحد أدنى للأجر.

وتتركز العمالة الهشة في القطاع الخاص خارج المنشآت، والذين يمثلون 44.6% من إجمالي العاملين، 31.9% منهم يعملون بشكل دائم، ونسبة من يعملون منهم بعقد قانوني لا تتجاوز 1.6% (النشرة السنوية للمجموعة لبحث القوى العاملة: ص 36).

ويبلغ نصيب العاملين من العمل المؤقت في منشآت القطاع الخاص 92.3% (العاملون داخل المنشآت من إجمالي العمل المؤقت للجمهورية كان 72.2%، وخارج المنشآت 20.1%). ونصيبهم من العمل الموسمي 26.1%، و73.5% على التوالي، ليبلغ نصيبهما معاً 99.6%، وبالنسبة للعمل المتقطع فكله من نصيب العاملين خارج المنشآت.

طبقاً لبيانات النشرة السنوية لبيانات القوى العاملة حول تطور حالة استقرار العمل خلال عشر سنوات، كانت نسبة من يعملون بشكل دائم 68% في عام 2010 على مستوى الجمهورية، أصبحت 69.2% في عام 2021، بزيادة قدرها 1.8%. كان معدل التغير بالسالب في الفترتين (2013-2010) و(2016-2014) على التوالي (-1.9%)، (-8.9%)، بينما بدءاً من عام 2017، تراوحت النسب بين النقصان والزيادة، ليصبح معدل التغير في الفترة 2021-2017 موجباً وقدره 8.8%.

وتراجعت نسبة من يعملون بعقد قانوني بنحو 26.7%، حيث كانوا يمثلون 55.1% من إجمالي العاملين في عام 2010 ووصلوا إلى 40.4% في عام 2021. وكانت الفترة (2013-2010) هي الوحيدة التي زادت فيها نسبة من يعملون بعقد قانوني، ولكن بدءاً من 2014 بدأت نسبتهم في الانخفاض بشكل مطرد، من 57.4% في عام 2014، إلى 40.4% في عام 2021.

شكل رقم (4)



وتتركز المشكلة الحقيقية في مسألة العمل بشكل غير قانوني (بغير عقد) في القطاع الخاص سواء داخل المنشآت أم خارجها. فعلى الرغم من أن نسبة من يعملون بشكل دائم داخل المنشآت قد ازدادت، من 74.6% في عام 2010 إلى 83.2% في 2021، إلا أن من يعملون بعقد قانوني تراجع نسبتهم من 41% لتصل إلى 34% في نفس الفترة.

التفسير الوحيد للتناقض ما بين زيادة نسبة من يعملون بشكل دائم، ونقصان من يعملون بعقد قانوني هو حاجة المنشآت لعمل هؤلاء العمال بشكل دائم ولكن بدون عقد قانوني، مما يعني الحرمان من كل الحقوق، سواء التأمين الصحي أم الاجتماعي، أو الحق في العمل لساعات محددة طبقاً للقانون، أو الحق في إجازة مدفوعة الأجر، أو حتى تطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم. كما يجعلهم معرضين للفصل في أي وقت بدون أي مكافأة، أو أي حقوق.

ونجد نفس الأمر بخصوص من يعملون في القطاع الخاص خارج المنشآت، فقد ازدادت نسبة من يعملون بشكل دائم من 25.4% إلى 31.9%، بينما زادت بشكل طفيف نسبة من يعملون بعقد قانوني، فكانت 1.5% وأصبحت 1.6%. يعزز انخفاض نسب المؤمن عليهم سواء إجتماعياً

أو صحيحاً هذه النتيجة، كما تشير البيانات الإحصائية. فقد شهدت نسب المؤمن عليهم اجتماعياً تدهوراً على مستوى الجمهورية من 57.1% عام 2010، وصل عام 2021 لـ 44.3%، ووفقاً للنشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة فقد شهدت نسب المؤمن عليهم زيادة في الفترة من 2012 حتى 2014، فكانت أعلى نسبة 59.8% في عام 2012، ثم بدءاً من عام 2015 بدأت تلك النسبة تتناقص بشكل مستمر.

لم يكن هناك تراجع في نسبة المؤمن عليهم لدى الحكومة سواء من الموظفين الحكوميين، أو العاملين بالقطاع العام أو قطاع الأعمال العام. الانخفاض كان في القطاع الخاص بشقيه. فكانت نسبة المؤمن عليهم في القطاع الخاص داخل المنشآت 42.4% في عام 2010، وأصبحت تلك النسبة 36.3% في عام 2021، وفيما يخص العاملين خارج المنشآت فقد كانت 12.3% وأصبحت 10.6%. شهدت نسب المؤمن عليهم في القطاع الخاص زيادات حتى عام 2014، وبعدها أصبحت تلك النسبة تقل بشكل مستمر.

وعلى الرغم من صدور قانون التأمينات الجديد لسنة 2019 الذي ينتقص من حقوق المؤمن عليهم، ويقلل المشاركة التي يدفعها أصحاب الأعمال في التأمينات، إلا أن ذلك لم يحسن الوضع كثيراً، فقد زادت نسب المؤمن عليهم بشكل طفيف، فكانت في عام 2021 36.3% للعاملين في القطاع الخاص داخل المنشآت، و10.6% خارجها. لكنها لم تعد لسابق عهدها حيث كانت أعلى نسب للمؤمن عليهم في عام 2012 هي 45.4% للعاملين بالقطاع الخاص داخل المنشآت، و12.7% خارج المنشآت.

نفس السيناريو حدث بالنسبة للتأمين الصحي على العاملين، فقد كانت النسبة لإجمالي الجمهورية 49.9% في عام 2010، ثم أصبحت 39.1% في عام 2021. وازدادت نسب المؤمن عليهم صحيحاً من البداية حتى عام 2014، ثم بدأت تتناقص بعد ذلك بشكل مضطرب. وبالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص المنتظم كانت نسبة المؤمن عليهم صحيحاً في عام 2010 هي 28%، أصبحت 28.7% في عام 2021. مرت نسب العاملين الذين لديهم تأمين صحي بالقطاع الخاص المنتظم بدورات نقصان، ثم زيادة. خلال الفترة من 2010-2013، انخفضت نسبة المؤمن عليهم صحيحاً

من 28% إلى 23.4%، ثم بدأت من 2014 تزداد، بحيث كانت 25%، وصلت في 2016 لـ 32% وهي أعلى نسبة خلال الـ 11 سنة، ثم انخفضت إلى 22% في عام 2017، وهي أقل قيمة. وبدأت في الزيادة حتى عام 2021.

بالنسبة للقطاع الخاص خارج المنشآت، فقد كانت نسبة المؤمن عليهم صحياً عام 2010 هي 3.7%، أصبحت نسبتهم 3.9% في عام 2021.

كل ما سبق توضيحه من سوء أوضاع العاملين بشكل مستمر، وما سيتضح فيما يلي، يؤكد أن «المقولة بأن النمو يأتي أولاً يليه التوزيع لاحقاً، قد أثبتت خطأها، فعادة ما يلاحظ أن لحظة التوزيع لا تأتي أبداً» (Minimum Wage and Growth, ILO, 2012).

خامساً: هل في الإمكان خير مما كان؟

هل صحيح ما يدعيه أصحاب الأعمال دائماً من أنهم يعانون، ولا يستطيعون حتى تطبيق الزيادات الضئيلة في الحد الأدنى للأجور بسبب الظروف الاقتصادية؟

ثبتت دراسات أجريت في هذا المجال أن ما يتقاضاه العاملون من أجر يعتبر نسبة صغيرة من القيمة المضافة التي يساهمون بها، خاصة بالنسبة للقطاع الخاص. فقد كانت حصة العمل من القيمة المضافة بالنسبة لإجمالي الجمهورية 20.8%، ثم للقطاع العام 31.6%، وللقطاع الخاص 18% في تعداد 2013/2012. أصبحت تلك الحصص في تعداد 2018/2017 على التوالي: 23% لإجمالي الجمهورية، 31.5% للعام، 21.3% للخاص. أما حصة العمل في القطاع غير المنتظم في التعداد الأخير فبلغت 34% (تقرير الأجور في مصر: ماذا تبقى للعمال، 2022، ص 30، 32، 40). هذا في الوقت الذي كانت فيه حصة الأجور لسنة 2017 في دول مثل تونس، وتركيا، والبرازيل، والفلبين، والأردن على التوالي تبلغ: 50.2%، 44%، 58%، 49%، 49%.

وطبقاً لنفس التقرير اتضح أن متوسطات الأجور أو متوسط نصيب العامل من إجمالي التعويضات (تشمل الأجور والتأمينات والمزايا العينية) بالنسبة للقطاع العام وقطاع الأعمال العام هي الأعلى. حيث تمثل الأجور في القطاع العام 2.8 ضعف الأجور في القطاع الخاص، و4.3 ضعف الأجور في القطاع غير الرسمي في 2018/2017. (تقرير الأجور في مصر: ماذا تبقى للعمال، 2022: ص 6).

ولما كنا لا نستطيع احتساب حصة الأجور لفترة أوسع مما بين التعدادين كما فعلنا في معدلات تغير الأجور. لذا فقد لجأنا لمحاولة معرفة إن كانت القيم الحقيقية للإنتاج تزداد أم تنقص.

مر منحني تطور الإنتاجية الحقيقية للقطاع الخاص بصعود وهبوط على مدار عشرة سنوات، إلا أن فترات الصعود كانت الأكثر. وتفرق البيانات الإحصائية بين نوعين من القطاع الخاص حسب القوانين المنظمة للنشاط وهما القطاع الخاص المنتظم، والقطاع الاستثماري (مرتبط

برأس المال الأجنبي والمناطق الحرة).¹³ وتشير البيانات إلى أن معدل زيادة الإنتاجية الحقيقية بسعر السوق في القطاع الخاص المنتظم خلال الفترة 2010-2020 كان 35%، بينما زاد بالنسبة للقطاع الخاص الاستثماري 4%.

رغم أن زيادة الإنتاجية في القطاع الاستثماري كانت نسبتها صغيرة، إلا أنها في النهاية تظل في زيادة بالقيم الحقيقية، بينما تراجعت الأجور النقدية الحقيقية بمقدار 9% في القطاع الخاص المنتظم، وبنسبة 34% في القطاع الاستثماري في نفس فترة المقارنة.

في النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، والخاص بتطور ساعات العمل في القطاعين العام والخاص وإجمالي الجمهورية، نجد ما يلي:

جميع العاملين بأجر في كل القطاعات يزيد متوسط ساعات عملهم عن 48 ساعة عمل أسبوعياً (الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية طبقاً لقانون العمل)، حيث كان متوسط ساعات العمل الأقل لعمال القطاع العام في عامي 2019 و2020، وهو 49 ساعة عمل أسبوعياً بينما كان متوسط ساعات عمل العاملين بالقطاع الخاص في عام 2020 هو 54 ساعة عمل، بينما مثل متوسط أجور العاملين بالقطاع الخاص 48% من أجور العاملين في القطاع العام في 2020 طبقاً لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل.

يعني ذلك أن ساعات عمل العاملين بالقطاع الخاص أطول من ساعات عمل العاملين بالقطاع العام، بينما متوسط أجورهم يقل عن نصف متوسط أجور العاملين بالقطاع العام.

13 شركات القطاع الخاص هي الشركات التي تخضع لأحكام القانون 159 لسنة 1981 والذي تم تعديله بالقانون 3 لسنة 1998، الذي يلزم بإمسك دفاتر وحسابات منتظمة ولا تشارك الدولة في ملكيته ويمثل في الكيانات القانونية (الشركات المساهمة- التوصية بالأسهم- ذات المسؤولية المحدودة- فروع الشركات الأجنبية ذات الكيانات القانونية السابقة). (النشرة السنوية للإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية لشركات القطاع الخاص (شركات الأموال) 2019: ص5)

شركات القطاع الخاص الاستثماري هي شركات الاستثمار الخاضعة للقانون رقم 8 لسنة 1997 (والذي تم تعديله بالقانون رقم 72 لسنة 2017) والخاص باستثمار رأس المال الأجنبي والمناطق الحرة ولا تشارك الدولة في ملكيته ويمثل في الكيانات القانونية (الشركات المساهمة- التوصية بالأسهم- ذات المسؤولية المحدودة- المنشآت الفردية- شركات التضامن- شركات التوصية البسيطة- فروع الشركات الأجنبية ذات الكيانات القانونية السابقة). (النشرة السنوية للإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية لشركات القطاع الخاص الاستثماري 2019: ص5).

سادسًا: التوصيات

مرة أخرى نعود لـ«مقولة أن النمو يأتي أولاً يليه التوزيع لاحقًا، قد أثبتت خطأها، فعادة ما يلاحظ أن لحظة التوزيع لا تأتي أبدًا» (Minimum Wage and Growth, ILO, 2012) وهكذا، ترى هذه الدراسة أن المسار الأفضل لتحديد الحد الأدنى للأجور يجب أن يشمل الخطوات الست:

1 - الالتزام بحد أدنى موحد على المستوى القومي للأجر¹⁴:

يميل القطاع الخاص إلى تحديد قيم متعددة للحد الأدنى للأجر. لكن الأفضل الالتزام بقيمة واحدة على المستوى القومي، حيث لا توجد فروقات كبيرة بين الأقاليم المختلفة في مصر من حيث متوسط تكلفة المعيشة. قامت دراسة مصرية باحتساب الحد الأدنى للأجر بحسب تكلفة المعيشة في مختلف أقاليم مصر في 2012، ولم تجد فروقات كبيرة (Omneya and Quandil, 2012)، حيث تراوحت بين 665.5 جنيهاً في القاهرة، و689.5 جنيهاً في منطقة الدلتا والوجه البحري (وتقع الأقاليم الأخرى مثل شمال وجنوب الصعيد بين تلك القيمتين). وقد أقرت الحكومة في العام السابق لتلك الدراسة الحد الأدنى للأجر في الجهاز الحكومي 683 جنيهاً.

وبالنظر في أحدث الإحصائيات بالنسبة للأرقام القياسية لأسعار المستهلكين طبقاً للأقسام الرئيسية في الريف والحضر، فقد كان الرقم القياسي العام في الريف في 2012 أقل من الحضر بـ 1.8 نقطة (حيث كان الرقم القياسي العام للحضر على أساس 2019/2018 = 100، هو 42، بينما كان الريف 40.2)، لكن تلك الفجوة بدأت تضيق حتى وصلت في عام 2020 لـ 0.5 (حيث كان الحضر 108، والريف 107.5) (الكتاب الإحصائي السنوي، الأسعار 2020: ص 6).

لذلك فإن تحديد حد أدنى موحد للأجور في مصر سيكون مناسباً للمناطق المختلفة نظراً لتقارب مستويات المعيشة، مع تطبيقه على القطاعات المختلفة.

14 ترى هذه الدراسة أن التوصل إلى مبلغ محدد هو أمر متروك للتفاوض الثلاثي. ولكن يجب على جميع الأطراف أن تعرف المعايير المتبعة في التجارب العالمية المختلفة، التي يتحدد على أساسها الحد الأدنى.

2 - الالتزام بحد أدنى يغطي الاحتياجات الأساسية:

يمكن الاسترشاد بتعريف الحد الأدنى للأجر كما جاء في الدستور البرازيلي:

«... حد أدنى موحد على المستوى القومي، يصدر بتشريع، قادر على الوفاء باحتياجاتهم المعيشية الأساسية لهم ولعائلاتهم من مسكن ومأكل وتعليم وصحة وترفيه وملبس، والنظافة الصحية والتنقل، والضمان الاجتماعي، مع تعديله بشكل دوري كي يحتفظ بقيمته الشرائية، ويُمنع استخدامه كمشتر لأي غرض». وتقدم الدراسة في ملحق رقم 1 طرقاً مختلفة لتحديد الحد الأدنى العادل للأجور.

3 - الحاجة لأساس تشريعي:

لا بد من إصدار تشريع عبر البرلمان بشكل عاجل، يعمم الحد الأدنى للأجر الذي أقرته الدولة على القطاعين الحكومي والخاص لإنقاذ العاملين الواقعين تحت خط الفقر، باعتباره الحد الذي يحقق الحد الأدنى من متطلبات الحياة في ظل التضخم الحالي، والعمل على تعميمه على أن تستفيد منه العمالة غير المنتظمة، بالشكل المناسب لتنظيم عملها. وعلى أن ينص التشريع على آليات للإلزام بتطبيق الحد الأدنى ومراجعته بشكل دوري.

4 - الحاجة للتفاوض الجماعي وتمثيل العمال:

على المدى الأبعد فإن الخبرات الدولية تشير لنجاح التجارب المبنية على تحديد قيمة الأجر الأدنى عن طريق التفاوض الجماعي، وخاصة التفاوض ثلاثي الأطراف بين العمال وأصحاب الأعمال والحكومة التي -باعتبارها أهم مقدم للمعلومات والبيانات- تلعب دوراً مركزياً في مساندة عملية التفاوض سواء لتحديد قيمة الأجر الأدنى أو آلية مراجعته الدورية.

ويتطلب هذا المسار المزيد من التمثيل الحقيقي للعمال في العملية التفاوضية، والذي لا توفره الهياكل الممثلة لهم في الوقت الحالي بالشكل الكافي للدفاع عن مصالحهم.

كما سيستفيد العاملون في القطاع غير الرسمي الذي يتسم بضعف التنظيم وقلة المعلومات من الاشتراك في تلك المفاوضات.

5 - إعادة هيكلة المجلس القومي للأجور، بحيث:

- أن يرأسه «خبير مستقل في سوق العمل»، بدلاً من وزير التخطيط حالياً. وفي المقابل يكون وزير التخطيط أو من ينوب عنه عضواً في مجلس إدارته.
- أن يضم مجلس الإدارة ممثلين عن كل الأطراف أصحاب المصالح فيما يتعلق بملف الأجور.
- أن يتم فصل المجلس إدارياً عن الوزارات، بحيث يمنح درجة عالية من الاستقلالية. وقد يتبع البرلمان أو الرئاسة.

6 - اتخاذ تدابير للمراقبة والتقييم، وعلى رأسها:

- أن يكون المجلس القومي للأجور مسؤولاً عن عملية التقييم والمراجعة الخاصة بتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجر.
- أن تخضع قيمة الحد الأدنى للمراجعة الدورية.
- أن يقوم المجلس القومي للأجور بعمل تقارير عن مدى الالتزام بالتطبيق، والأثر على الفروع على التوظيف وعلى التضخم، وتنشر كل تلك التقارير على موقعه الإلكتروني.
- أن يقدم المجلس المساعدة الفنية لمكتب العمل وللنقابات لتمكينهما من مراقبة مدى التزام أصحاب الأعمال بالأجر الأدنى.

إن إصلاح هيكل الأجور على المدى البعيد يحتاج سياسات طويلة الأجل، مبنية على دراسات تفصيلية لهيكل الأجور الحالي، ومقترحات لإصلاحه، وآلية الحد الأدنى للأجر ما هي إلا خطوة نحو إقامة هيكل أكثر عدالة وأكثر قبولاً للأجور.

لكن في المدى القريب يمكن اتخاذ خطوات لمعالجة الوضع الذي فقدت فيه متوسطات الأجور الكثير من قيمتها الحقيقية، فالأمر يحتاج بجوار الحل طويل الأجل إلى حل سريع، لذا نقترح الآتي:

بما أن العاملين في القطاع الخاص المنظم ما بين 2020/2010 قد فقدوا 9% من قيمة أجورهم الحقيقية، لذا نرى أن من الإنصاف أن تزيد أجورهم بنسبة تعادل على الأقل 9% بالإضافة

إلى قيم التضخم خلال الفترة من يونيو 2020 وصولاً لوقت حساب الأجر. وبما أن العاملين بالقطاع العام لم تنقص أجورهم بل زادت، ورغم أن الزيادة تعتبر أقل من 1% كل سنة (9% في عشر سنوات)، فيجب أن تزيد أجورهم بقيم التضخم خلال عامي 2021 و 2022، وصولاً لوقت حساب الأجر. (قيمة التضخم من يونيو 2020 حتى فبراير 2023 بلغت 50.71%).

مع ملاحظة أن هذه القيم ليست بالكثيرة على أجور تجددت لأكثر من عشرة سنوات، وهناك سوابق تاريخية لاتخاذ حكومات مصرية قرارات زيادات كبيرة في الأجور خلال الأزمات، تراعي بشكل خاص الواقعيين في أسفل سلم الأجور، كما حدث في أعقاب الحرب العالمية الثانية عندما تم رفع الأجور خلال سنتين في أسفل جدول الأجور بقيمة 100%، وفي خلال 8 سنوات ارتفعت بنسبة 150% (كما يوضح الإطار التالي).

سوابق من التاريخ المصري لزيادة الأجور 150%

صدر أمر عسكري رقم 358 لسنة 1942 بشأن صرف إعانة غلاء معيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية. وقد جاء في ديباجته أنه نظراً لارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة بحيث توفر له القدر اللازم لمعيشته في أدنى الحدود المستطاعة. وألزمته مادته الأولى أصحاب المحال الصناعية والتجارية بصرف إعانة غلاء معيشة للعاملين لديهم فوق أجورهم، بحيث لا تقل عن الفئات التي قررتتها الحكومة لموظفيها وعمالها. وجاء في المادة 8 منه، وضع حد أدنى لأجر العامل البالغ من العمر 18 سنة فأكثر في اليوم بـ 7.5 قرش، علي ألا يقل أجر من هم تحت سن 18 سنة عن 5 قروش يومياً. ولم تكن الإعانة بنسب متساوية لجميع العمال، بل وُضع في الاعتبار الدرجة الوظيفية والأجر وعدد من يعولهم العامل. وقد كانت أكبر نسبة في الزيادات لمن هم أسفل السلم الوظيفي، لمن يقل أجره الشهري عن ثلاثة جنيهاً وأب لثلاثة أولاد فأكثر، وهي نسبة 50% من الأجر. ثم صدر أمر عسكري - رقم 451 - لسنة 1943 لرئيس الوزراء مصطفى باشا النحاس، وبموجبه تم إلزام أصحاب المحال الصناعية والتجارية بزيادة إعانة غلاء المعيشة التي يصرفونها بموجب الأمر العسكري السابق بمقدار 40% على الأقل. علي ألا يقل أجر العامل

البالغ عن 8.5 قرش يومياً، وستة قروش لمن تقل أعمارهم عن 18 سنة. وتلاه أمر عسكري رقم 548 لسنة 1944 وضع بموجبه حد أدنى لأجر العامل في اليوم بعشرة قروش، و250 قرشاً شهرياً، وبالنسبة لمن تقل أعمارهم عن 18 سنة، لا يقل أجرهم اليومي عن 7.5 قرش وأجرهم الشهري عن 187 قرش.

ووضعت جداول علاوة غلاء المعيشة بدلاً من الجداول في القرارين السابقين، بحيث كانت النسبة الأعلى كسابقتها لأصحاب الأجور الدنيا خمسة جنيهاً فأقل، ومن يعولون ثلاثة أولاد فأكثر، وقد كانت علاوتهم بنسبة 100%.

وصدر أمر عسكري - رقم 99 - لسنة 1950، وضعت بموجبه جداول جديدة بدلاً من الجداول السابقة، بحيث أصبحت نسبة العلاوة لمن يتقاضى أقل من خمسة جنيهاً شهرياً ويعول ثلاثة أولاد أو أكثر 150%، وأصبح الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل البالغ 12.5 قرش أو 312 قرش شهرياً، والحد الأدنى للعامل أقل من 18 سنة هو عشرة قروش أو 250 قرش شهرياً.

ملحق 1

ما هو الحد الأدنى المناسب للأجر؟

هناك ثلاث طرق مقترحة لحساب الحد الأدنى للأجور، وهي:

- 1 - حساب الحد الأدنى للأجور بنسبة 60% من نصيب الفرد من الدخل القومي.
- 2 - حسابه كنسبة من متوسط الأجور في المجتمع¹⁵.
- 3 - بحساب القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجر قبل تعويم الجنيه.

ولما كان متوسط أجور العاملين في المجتمع طبقاً للأدبيات في انخفاض منذ أكثر من 25 سنة، وكما رأينا في هذه الدراسة فقد فقد العاملون ربع قيمة أجورهم الحقيقية ما بين تعدادين سكانيين فقط، وأكثر من ثلثها خلال عشر سنوات حتى عام 2020، بدون احتساب نسب التضخم الكبيرة التي طرأت خلال العامين الآخرين، فلن يكون من العدل أن نستخدم متوسط الأجور كأساس للحساب.

لذا سنستخدم الطريقتين الأولى والثالثة:

- 1 - حساب الحد الأدنى للأجر بنسبة 60% من نصيب الفرد من الدخل القومي

لحساب نسبة الـ 60% من نصيب الفرد من الدخل القومي في مصر، نجد أن القيمة تتحدد كالتالي:

قيمة الناتج المحلي الإجمالي في مشروع موازنة 2023-2024 كانت 11841100 مليون جنيه (مشروع موازنة 2023-2024: جدول 1، ص 92)

عدد السكان = 104.4 مليون نسمة (يناير 2023)

نصيب الفرد من الناتج في العام = 113.4 ألف جنيه

نصيب الفرد من الناتج في الشهر = 9451.7 جنيه

¹⁵ يعيب هذا المعيار في مصر أن متوسط الأجور في انخفاض منذ أكثر من 25 عاما (سمير رضوان، 2011). وبالتالي سينتج عنه حدا أدنى أقل من أن يرفع عددا كبيرا من العاملين الواقعين تحت خط الفقر.

وبذلك يكون الحد الأدنى للأجر 60% (من متوسط نصيب الفرد) = 5671 جنيهاً.

بالنسبة لعمال اليومية¹⁶ يكون الأجر الأدنى في اليوم¹⁷ = 218 جنيهاً

3 - حساب القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجر قبل تعويم الجنيه:

كان الحد الأدنى الذي تم تطبيقه في القطاع الحكومي عام 2013، والبالغ 1200 جنيه، هو آخر قيمة تم تحديدها قبل تعويم الجنيه وما ترتب عليه من تراجع في القيمة الحقيقية للأجور. والمطالبة بمد الحد الأدنى إلى سائر قطاعات الاقتصاد، تقتضي احتساب القيمة الحقيقية لهذا الحد اليوم، باستبعاد أثر التضخم.

أ- القيمة الحقيقية للأجر الأدنى الشهري في القطاع الحكومي السابق على التعويم بأسعار يناير 2019

في يناير 2013 كان الرقم القياسي المحسوب بأثر رجعي على السلة الجديدة لتضخم أسعار السلع على مستوى الجمهورية هو 42.6، والرقم القياسي لأغسطس 2023 هو 184.

42.6-184 على 42.6 = 3.3، وبضرب ال 3.3 في 1200 يكون الرقم 3983 جنيه هي قيمة ال 1200 بأسعار أغسطس 2023 بالسلة المحدثة.

بتطبيق نفس طريقة الحساب لكن على أساس أن ال 1200 رقم تم تقديره في 2010 أساساً، فالحسبة تصبح: -184 33/33 = 4.58 وبالتالي قيمة ال 1200 تصبح 5490 جنيه.

16 تحاول الدراسة هنا احتساب الأجر الأدنى لليوم، بحيث يمكن تعميم الأجر الأدنى للعمالة غير المنتظمة وغير الرسمية.

يمكن في حالة العمل غير المنتظم باليومية تغطية الفارق بين الأجر الذي حصل عليه فعلياً العامل غير المنتظم خلال شهر، وبين قيمة الحد الأدنى للأجر المفترض أن يحصل عليه، عن طريق صندوق العمالة غير المنتظمة التابع لوزارة القوى العاملة، الذي تعتمد موارده على الرسوم المحصلة من أصحاب الأعمال التي تستخدم العمالة غير المنتظمة.

17 باعتبار أن أيام العمل في الشهر تساوي 26 يوماً.

ب- القيمة الحقيقية للحد الأدنى الحكومي باستخدام الرقم القياسي لأسعار الطعام والشراب:
تنفق الأسر في الشرائح الدنيا من الدخل نسبة أكبر من دخلها على الطعام. لذلك إذا حسبنا أن نصف الدخل يذهب إلى الطعام، واحتسبنا قيمة نصف الحد الأدنى للأجر قبل التعويم وفقاً للرقم القياسي لأسعار الطعام والشراب في أغسطس 2023، تصبح القيمة الحالية للحد الأدنى للأجر الذي تقرر في سبتمبر 2023 للعاملين بالحكومة، والتي نطالب بمدها إلى باقي العاملين بأجر، هي:
القيمة الحقيقية لنصف الأجر باستخدام الرقم القياسي لأسعار الطعام والشراب حتى أغسطس 2019
 $600 * 155 / 392.3 = 1519$ جنيه

القيمة الحقيقية لنصف الأجر باستخدام الرقم القياسي لأسعار الطعام والشراب من سبتمبر 2019 حتى أغسطس 2023
 $1519 * 100.3 / 223.9 = 3391$ جنيه

إذن القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجر في أغسطس 2023 = 5383 جنيه:

3391 (نصف الدخل الذي يغطي الطعام والشراب) + 1992 (نصف الدخل بالقيمة الحقيقية).
وسيكون الأجر الأدنى اليومي وفقاً لهذه الطريقة = 207 جنيه.

مما سبق نستطيع أن نرى بوضوح أن الحكومة تقوم بتحديث الرقم الخاص بالحد الأدنى للأجور بناء على معدل التضخم الرسمي وذلك شيء إيجابي عموماً. ولكن هذا التحديث يتم بداية من عام 2013، بينما كانت الحسابات التي بنيت عليها المطالبة بالحد الأدنى للأجور في عام 2010، كما أن الحكومة لا تراعي أن من يتم وضع الحد الأدنى للأجور لهم يستهلكون أغلب دخلهم في الطعام والشراب، كما لا تراعي التفرقة القائمة ما بين العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص.

لذا نرى أن نهج التحديث المستمر وفقاً للتضخم مسألة مهمة، ولكن يجب أن يتم بصدر قانون يشمل جميع العاملين بالقطاع الحكومي والعام والخاص، به عقوبات رادعة على من لم يلتزم بالتنفيذ، وأن تكون نقطة بداية التحديث هي 2010، مع الوضع في الاعتبار مسألة الأرقام القياسية للطعام والشراب.

ملحق 2

لكي نحاول رؤية معدل التغير في الأجور الحقيقية لفترة أوسع في فترة العقد الماضي 2010-2020، قمنا بتحليل الإحصائيات المنشورة، الوصول إلى استنتاجات منها.

ولما كانت النسبة الأكبر من النقص في الأجور في القطاع الخاص، وكما رأينا سابقاً نسبة الفقراء المشتغلين في القطاع الخاص أكبر بكثير منها بالنسبة للعاملين بالقطاع الحكومي، فسوف يكون تركيزنا بشكل أكبر على أجور العاملين في القطاع الخاص.

وفيما يلي منهجية التعامل مع الإحصائيات:

أولاً، نعتمد على الإحصاءات في المؤشرات الاقتصادية لشركات القطاع الخاص المنتظم، والقطاع الخاص الاستثماري، كانت أعداد العاملين بهما معا حوالي 2.2 مليون عامل، وهما على التوالي في عام 2020: 909330 عامل (النشرة السنوية للإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية لشركات القطاع الخاص (شركات الأموال) عام 2020: جدول 10، ص 58)، 1256899 عامل (النشرة السنوية للإحصاءات والمؤشرات الاقتصادية لشركات القطاع الخاص الاستثماري عام 2020: جدول 10، ص 59).

وثانياً، باستخدام إحصاءات الاجور السنوية في نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل. والتي توجد بها إحصاءات مفصلة عن الأجور، ولكنها حتى عام 2019 كانت محصورة في العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص لأكثر من عشرة عمال فقط، كان عدد العاملين المشمولين في النشرة 1.3 مليون تقريباً (النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل عام 2019: ص 9، 13). بداية من عام 2020 بدأت الإحصاءات تعبر عن كل العاملين بالمنشآت بالقطاع الخاص، بالإضافة للعاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام، فكان عدد العمال المشمولين بالنشرة 21.4 مليون (النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل عام 2020: ص 7، 11)، وكان جملة المشتغلين في نفس العام 26.2 مليون (النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة 2020: ص 33).

أولاً: المراجع باللغة العربية

- إسحق ديوان، «هل مصر أكبر من أن تفشل أم أكبر من أن تُنقذ؟»، كارنيجي، مايو 2023
<https://carnegie-mec.org/2023-ar-pub-89662/08/05/>
- التحليل الشهري للتضخم، يناير 2021، البنك المركزي المصري، https://www.cbe.org.eg/-/media/project/cbe/listing/publication/2021/in_january_2021_ar.pdf
- التحليل الشهري للتضخم، مارس 2023، البنك المركزي المصري، https://www.cbe.org.eg/-/media/project/cbe/listing/publication/2023/march/in_mar_2023_ar_final.pdf
- التحليل الشهري للتضخم، أبريل 2023، البنك المركزي المصري، https://www.cbe.org.eg/-/media/project/cbe/listing/publication/2023/april/in_april_2023_ar.pdf
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الشهرية للأرقام القياسية لأسعار المستهلكين مارس 2019، file:///C:/Users/ghtan/Downloads/CPI_3_2019-compressed.pdf
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الشهرية للأرقام القياسية لأسعار المستهلكين سبتمبر 2023، عن أغسطس، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5107&Year=23352
- الكتاب الإحصائي السنوي 2021، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23571&fbclid=IwAR20koz-uibk6CVIm15ittC3oX1GE883DJ3L8QgyM_v3o_1VERMxtiXtkQk
- الكتاب الإحصائي السنوي، باب المؤشرات العامة 2021، ديسمبر 2021، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23563

- النشرة السنوية للإحصاءات والمؤشرات الإقتصادية لشركات القطاع الخاص المنظم https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23633
- النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل 2021، يونيو 2022 https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23462
- النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل 2019، مايو 2020، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23462
- النشرة السنوية للمجمعة لبحث القوى العاملة، جدول ز، بعد مؤشرات جودة العمل للمشتغلين باجر (15 سنة فأكثر) طبقاً للقطاع والنوع، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23620
- النشرة الشهرية للأرقام القياسية لأسعار المستهلكين _أغسطس 2019، <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/1616>
- النشرة الشهرية للأرقام القياسية لأسعار المستهلكين، سبتمبر 2019، <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/1617>
- النشرة: مؤشرات اقتصادية لشركات القطاع الخاص الاستثماري، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23633
- بحث القوى العاملة سنوي (تقرير تحليلي) 2021، سبتمبر 2022، https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23633
- تقرير الأجور في مصر: ماذا يتبقى للعمال، منصة العدالة الاجتماعية، <https://www.sjplatform.org/%d8%aa%d9%82%d8%b1%d9%85%d8%b5%d8%b1-%d8%a7%d9%81%d9%88%d8%b1-%d9%d8%a3%d8%ac%d9%89-%d9%82%d9%8a%d8%aa%d8%a8%d9%85%d8%a7%d8%b0%d8%a7-%d9%89-%d9%84%d8%85%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%84%d9%89>

- دار الخدمات النقابية والعمالية، العمال...الصوت الغائب، تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، 28 فبراير 2023، <https://www.ctuws.com/content/%D8%A7%D985%D8%A%84%D8%B9%D9%com/content/%D8%A7%D988%D8%AA-%84%D8%B5%D9%84-%D8%A7%D9%7%D984%D8%BA%D8%A7%D8%A6%D8%A8-%D8%A7%D986%D8%AA%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%82%D8%B1%D9%D8%AA%D984%D8%AD%83%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%87%D8%A7%D9%D985%D8%A7%84%D8%B9%D9%82-%D8%A7%D9%88%D9%82%D9%D92022-85%84%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%D9>
- دار الخدمات النقابية والعمالية، إضراب عمال شركة لورد بالإسكندرية، 26 يوليو 2021، <https://www.ctuws.com/content/%D8%A5%D8%B6%D84-%85%D8%A7%D9%8B1%D8%A7%D8%A8-%D8%B9%D983%D8%A9-%D8%B4%D8%B1%D988%D8%B1%D8%AF-%84%D9%D986%D8%A%83%D9%84%D8%A5%D8%B3%D9%D8%A8%D8%A7%D98A%D8%A9%F%D8%B1%D9>
- دعاء جابر، بعد فصل 38 عاملاً...عمال لورد يوقفون إضرابهم، بوابة القاهرة 24، 3 أغسطس 2021، <https://www.cairo24.com/1261401>
- عبد الفتاح الجبالي، اختلالات الأجر في المجتمع وسبل العلاج، الأهرام، 2019. <https://rb.gy/lp7d6>
- قرار رئيس مجلس الوزراء - رقم 4017 لسنة 2022، نشر بتاريخ 14-11-2022 في الجريدة الرسمية 45 مكرر (ب)، يعمل به اعتباراً من 01-11-2022
- قرار رئيس الوزراء - رقم 1627 لسنة 2019، نشر بتاريخ 08-07-2019 في الجريدة الرسمية 27 مكرر (و)، ويعمل به اعتباراً من 09-07-2019.
- قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية - رقم 57 لسنة 2021، نشر بتاريخ 14-09-2021 في الوقائع المصرية عدد 204، يعمل به اعتباراً من 14-09-2021

- قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية - رقم 103 لسنة 2022، نشر بتاريخ 2023-01-11 في الوقائع المصرية 9، يعمل به اعتباراً من 2023-01-12.
- محمد مجلى، ووليد حمدي، عمال شركة الغزل والنسيج يضربون للمطالبة برفع الحد الأدنى للأجور لـ 2700 جنيه، بوابة القاهرة 24، 2 فبراير 2022، <https://www.cairo24.com/1491785>
- منظمة العفو الدولية، مصر: السلطات تتقاعس عن حماية العمال المضربين من الأعمال الانتقامية، 25 نوفمبر 2021، <https://www.amnesty.org/ar/latest/egypt-authorities-fail-to-protect-striking-workers-from-/11/news/2021/reprisals-2/>
- نشرة مدى مصر، إنتهاء إضراب كرياضى بعد استجابة الإدارة لمطالب العمال وعودة الشرطة بالإفراج عن زملائهم، 16 فبراير 2023، <https://shorturl.at/etxHI>
- هيثم سعد الدين، فض إضراب 1245 عاملاً بـ « العربية للغزل والنسيج» في الإسكندرية، صدى البلد، 11 فبراير 2022، <https://www.elbalad.news/5159454>

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Abdel Fatah El-Gebali, «Towards a minimum wage», Strategic notes, Al-Ahram Center for Political and Strategic Studies, Cairo, 2010.
- Abdel Fatah El-Gebali, «Wage distortions in Egypt», Strategic notes, Al-Ahram Center for Political and Strategic Studies, Cairo, 2012.
- Olivier Blanchard, Florence Jaumotte & Prakash Loungani, Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the Great Recession, 2014 <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-3-2>
- Chiara Benassi, The Implementation of Minimum Wage: Challenges and Creative Solutions, ILO working paper no. 12, Geneva, March 2011.
- https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.12.pdf
- ILO, Global Wage Report 2008-09 «Minimum wages and collective bargaining», Geneva, 2010.
- https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_100786/lang--en/index.htm
- ILO, Global Wage report 2010-11: « policies in time of crisis», Geneve, 2011. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_145265/lang--en/index.htm
- ILO, Global Wage Report 2020-2021: “Wages and Minimum Wages in the time of Covid-19”, Geneva, 2021. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--en/index.htm>
- ILO, Minimum wage policy guide, Geneva, 2016 <https://shorturl.at/gjszG>
- ILO, «Social justice and growth: The role of the minimum wage», International Journal of Labour Research, Geneva, Vol. 4 Issue 1, 2012. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&docid=alma994700303402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine

- Omneya Helmi, Magda Quandil, «Minimum wage in Egypt: Striking a balance between productivity and social justice», Egyptian Center for Economic Studies, Cairo, July 2012. <https://eces.org.eg/en/minimum-wage-in-egypt-striking-a-balance-between-productivity-and-social-justice-july-2012-issue-30-en/>
- Ragui Assaad and Caroline Kraft, The Structure and Evolution of Employment in Egypt: 1998-2012, Working Papers Series no. 805, Economic Research Forum, Cairo, 2013.
- https://www.researchgate.net/publication/271841954_The_Structure_and_Evolution_of_Employment_in_Egypt_1998-2012
- Ragui Assaad, Caroline Kraft and Khandker Wahidur Rahman (2019), Introducing the Egyptian Labor Market 2018, Economic Research Forum, Cairo.
- <https://erf.org.eg/publications/introducing-the-egypt-labor-market-panel-survey-2018/>
- Samir Radwan, «Wage policy and economic reform in Egypt», IDSC, Cairo, October 2010.
- Sandrine Cazes, Sameer Khawwaja, Miguel Malo, «Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda», Employment Working Paper No. 133, ILO, Geneva, 2012. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_191726/lang--en/index.htm
- UNCTAD, 2012, https://unctad.org/system/files/official-document/uxiiipb2012d5_enpdf
- wageindicator.org (2021), Minimum Wage, Brazil, <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-brazil>