



# نحو أجر منصف للجميع في مصر

خيارات تعميم الحد الأدنى للأجور

مذكرة سياسات

# نحو أجر منصف للجميع في مصر خيارات تعميم الحد الأدنى للأجر

مذكرة سياسات

أبريل 2024

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](http://amirifont.org)



أعدتها الباحثة الاقتصادية سلمى حسين وهي مذكرة مستخلصة من دراسة المبادرة المصرية  
المعنونة «نحو أجر منصف للجميع في مصر» والتي أعدتها سلمى حسين وفرح مروان،  
ونشرت في سبتمبر 2023.

## خلفية:

الحد الأدنى للأجر المقصود هو أقل أجر يمكن أن يحصل عليه أي عامل بأجر، ويحصل عليه أي شخص يدخل حديثاً إلى سوق العمل كشخص بلا خبرة قليل المهارات. لهذا السبب يجب أن يكون هذا المبلغ موحدًا، لأن الهدف منه هو تأمين أقل أجر يمكن أن يحصل عليه أي شخص يعمل ليقية من الوقوع تحت خط الفقر.

الحد الأدنى للأجر لا يجب أن يكون عاليًا، مما قد يشجع على التهرب من الالتزام به من صاحب العمل، ولا منخفضًا بحيث يفقد القدرة على التأثير إيجاباً على مستوى حياة الناس.

فاز ثلاثة اقتصاديين بجائزة نوبل عام 2021 عن عملهم التطبيقي الذي يثبت أن الحد الأدنى للأجر لا يؤدي إلى زيادة البطالة.

في الحالة المصرية، الحد الأدنى للأجر للجميع أداة لا غنى عنها للقضاء على الفقر، بدون أن تتحمل الحكومة أي تكلفة إضافية. وغياب التطبيق النافذ المعمم له يؤثر بالسلب على جهود مكافحة الفقر وتقليل التفاوت الاجتماعي، كما أنه يضع عبئاً على شبكات الحماية الاجتماعية، ويرفع من تكلفتها.

## توصيات وخطة العمل:

### 1. الالتزام بحد أدنى موحد للأجر على المستوى القومي:

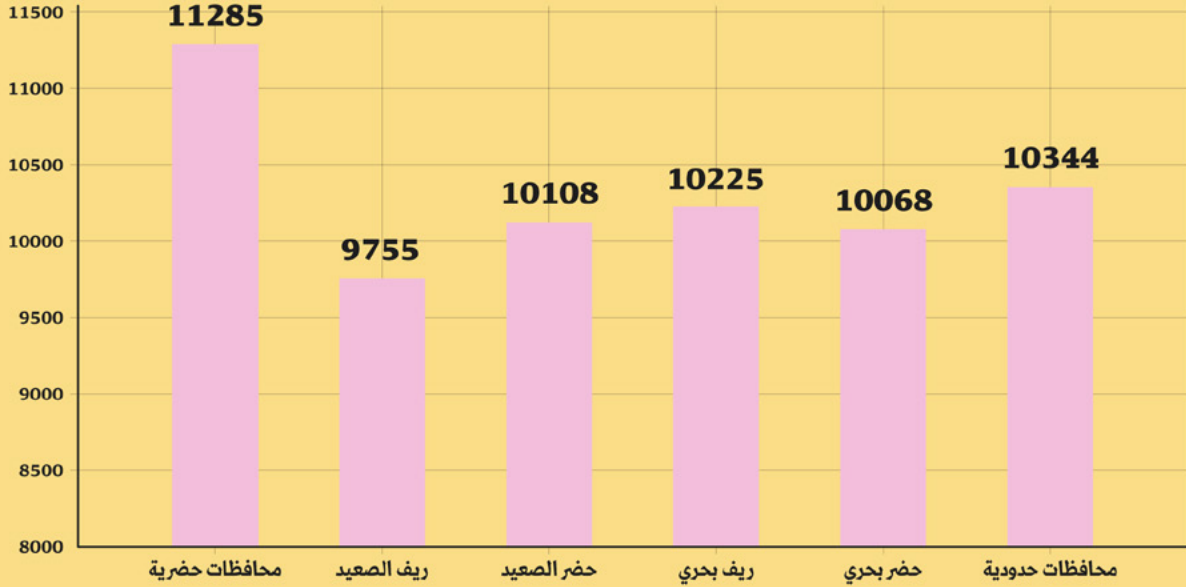
بعد خطوة إقرار تنفيذ الحد الأدنى للأجر في الحكومة وتحديثه دورياً بما يعادل التضخم، يظل انخفاض الأجر ظاهرة مهيمنة في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي. فقد ظل متوسط أجور النساء في القطاع الخاص بعد إضافة الزيادات أقل من الحد الأدنى للأجور في عام 2023، بينما بلغت نسبة العاملين من الرجال الذين يقل متوسط أجورهم عن الحد الأدنى للأجور 62% من الإجمالي في العام نفسه، طبقاً لحسابات المبادرة

المصرية (راجع دراسة «نحو أجر منصف للجميع في مصر»، سبتمبر 2023). وبعد زيادة الحد الأدنى للأجور إلى 6 آلاف جنيه، من المنتظر أن تزيد نسبة من يقل متوسط أجورهم عن الحد الأدنى للأجر، بسبب أن معدلات زيادات الأجور تقل عن نسبة زيادة الحد الأدنى المقررة رسمياً.

### ضرورة تطبيق حد أدنى موحد على مستوى الجمهورية:

• تعدد الحدود الدنيا بحسب القطاعات، وبحسب المناطق الجغرافية، يصعب من عملية متابعة الالتزام، ويسهل لأصحاب الأعمال الالتفاف عليه (تجربة الهند على سبيل المثال، راجع نفس الدراسة المذكورة سابقاً). كما أن الفقر منتشر بنسب مختلفة بين القاطنين بالأعمال الهشة، والأعمال منخفضة المهارات في كل المحافظات، وفي الريف كما في الحضر. وأخيراً، تقترب مستويات المعيشة لدى الشرائح الأفقر في مصر بين الريف والحضر (الفارق في خط الفقر بين المحافظات الحضرية وريف الصعيد يعادل حوالي 100 جنيه شهرياً فقط). ويعني ذلك أن العمل بحد أدنى موحد على مستوى قومي يؤدي إلى ارتفاع سريع في مستوى المعيشة للملايين، وتقريب مستويات المعيشة بين المحافظات الحضرية والمناطق الأخرى.

## خط الفقر السنوي 2019

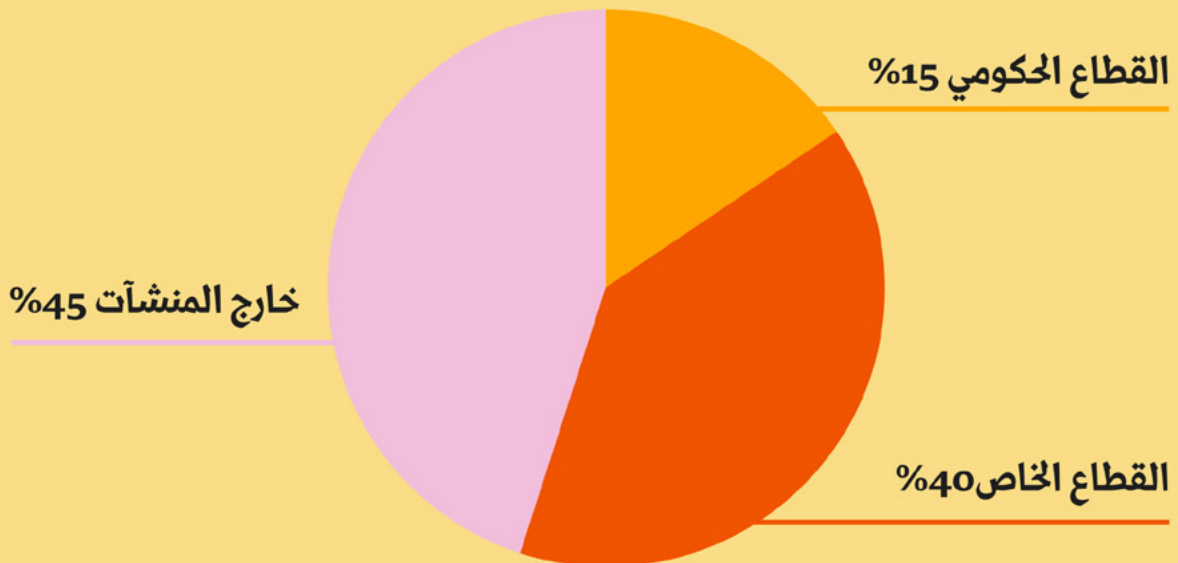


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2020).

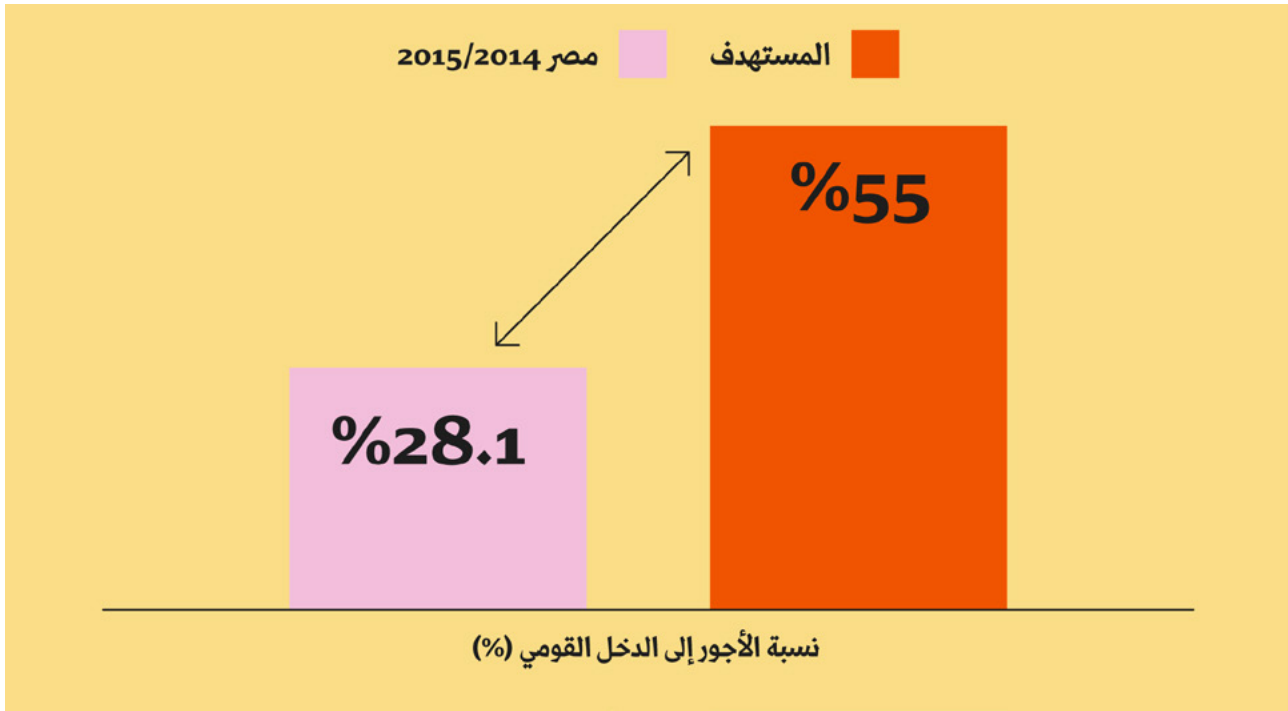
تعاقد. قد يحتاج ذلك من المجلس القومي للأجور عناية خاصة عند إقرار الحد الأدنى للأجر، حيث لن يكفي هذا الإجراء وحده لمحاربة ظاهرة الفقر.

- يضم القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي 85% من الفقراء المشتغلين.
- تضم قطاعات البناء والتشييد والزراعة عددًا كبيرًا من العاملين بأجر من الفقراء. وهم من فئة العاملين بدون

## توزيع الفقراء المشتغلين وفقا لقطاع العمل



- ومن أجل الاستقرار الاجتماعي والازدهار
- بلغ نصيب الأجور %28.15 من الدخل القومي (في عام 2015/2014). بينما تتراوح تلك النسبة في الدول المتقدمة بين 55 و63% في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (الهدف). وقد تراجعت نسبة الأجور المقررة في الموازنة العامة من الناتج المحلي الإجمالي تراجمات متتالية في موازنات السنوات الماضية، وهذا بالرغم من كل الزيادات في الحد الأدنى للأجر في الحكومة (%4.6، %4.2، %4)، في السنوات المالية الماضية على التوالي حتى موازنة 24/23)، في إشارة لميل الأجور الحقيقية عموماً للتراجع.
- هناك حاجة لإعادة توزيع الدخل القومي لصالح الأجور:
- من أجل زيادة القدرة على الصمود في وجه الأزمات
- وتحفيز الطلب المحلي
- وعلاج اللامساواة في الدخل



- قد ينص التشريع على مهلات التكيف لبعض القطاعات ولكن لا يجب أن يمنح أي استثناءات. حيث يمكن من خلال التفاوض أن ينص القانون على إطالة مهلات التكيف لقطاعات معينة (مثل التعاملات بالمنزل في حالة جنوب أفريقيا - راجع الدراسة المذكورة سابقاً).
- يُلزم القانون صاحب العمل بالحد الأدنى لأجر العامل، سواءً كانت هناك علاقة تعاقدية مكتوبة أم لا.

## 2. الحاجة لأساس تشريعي:

- ثبتت أفضل الممارسات حول العالم أن الحد الأدنى للأجر يجب أن يصدر به قانون، وأن يتضمن القانون آليات التعديل الدوري، وآليات المتابعة.
- يجب أن يحتوي القانون على آلية للشكاوى مبسطة للعاملين بأجر، وعلى إجراءات عقابية في حالة عدم الالتزام من جانب أصحاب العمل.

• نظراً لانتشار العمالة الموسمية وغير المنتظمة في مصر، نجد أنه من الضروري إعلان الحد الأدنى للأجر اليومي. حتى يصل التأثير الإيجابي للقانون إلى أوسع نطاق ممكن.

• (2010). يضيف التقرير أنه في الدول التي لا تتبنى التفاوض الجماعي لتحديد الأجور، كل ارتفاع بـ 1% في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي عادة ما يكون مصحوباً بزيادة قدرها 0.65% في متوسط الأجور. أما في حالة الدول التي يسود فيها التفاوض الجماعي فإن مرونة الأجور تكون أعلى (0.87%).

• نظراً لانتشار العمالة الموسمية وغير المنتظمة في مصر، نجد أنه من الضروري إعلان الحد الأدنى للأجر اليومي. حتى يصل التأثير الإيجابي للقانون إلى أوسع نطاق ممكن.

### 3. التفاوض الجماعي وثلاثي الأطراف:

أفضل وسيلة للتوصل إلى قيمة عادلة ومناسبة لوضع الأعمال هي التفاوض ثلاثي الأطراف، حيث يجتمع ممثلون للعاملين بأجر وممثلون لأصحاب الأعمال (من القطاع العام والقطاع الخاص)، إضافةً إلى الحكومة والمجتمع المدني كقائمين للبيانات.

• هناك علاقة موجبة بين التفاوض الجماعي ومرونة الأجور. «في حالة درجة عالية من التفاوض الجماعي تكون الأجور الحقيقية أكثر ارتباطاً بالنمو الاقتصادي» (Global Wage Report).

### 4. قيمة الحد الأدنى للأجر:

• هناك ثلاث طرق يمكن الاحتكام إليها لتحديد قيمة الحد الأدنى للأجر. اخترنا هنا اثنتين.

(الطريقة الثالثة بناء على الخبرات الدولية هي تثبيت نسبة 40% من متوسط الأجور في البلد. وتم استبعادها في الحالة المصرية نظراً لتدني متوسط الأجور في مصر، حيث سوف يؤدي ذلك إلى قيمة أقل من أن تشمل العاملين بأجر من تحت خط الفقر).

60% من نصيب الفرد  
من الدخل القومي  
في 24/23  
5586 جنيه

القيمة الحقيقية للحد الأدنى  
للأجر في عام 2013  
في مارس 2024  
هي 6242 جنيه

(للمزيد من التفاصيل عن المنهجيات وطرق الحساب انظر/ي: سلى حسين وفرح مروان، "نحو أجر منصف للجميع في مصر.. خيارات تعميم الحد الأدنى للأجر"، المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 21 سبتمبر 2023، [t.ly/g568Z](https://t.ly/g568Z))

• يمكن أن تبدأ العملية التفاوضية بإلزام القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي بتطبيق نفس القيمة التي تبنتها الحكومة مؤخراً (6000 جنيه شهرياً، أي حوالي 200 جنيه يومياً)، وهو ما يقترب من القيمة الحقيقية للأجر بعد عمل حساب التضخم من عام 2013، حين تم تطبيق حد الـ 1200 جنيه لأول مرة.

## 6. اتخاذ تدابير المتابعة والمراجعة:

المسؤول عن تلك التدابير هو المجلس القومي للأجور. والذي عليه أن يقوم بتطبيق سياسات الحد الأدنى للأجر، وأن يقوم بالمراجعة الدورية للقيمة الحقيقية له.

كما يقوم المجلس بإعداد تقارير دورية عن مدى التزام الجهات والقطاعات المختلفة بالتطبيق، وأيضاً إعداد الدراسات اللازمة لأثر الحد الأدنى على التضخم والفقر وغيرها من الظواهر الاقتصادية الكلية والاجتماعية. على أن تُنشر تلك التقارير والدراسات على موقعه الإلكتروني.

وأخيراً، يضطلع المجلس بمهمة تقديم المساعدة الفنية لمكاتب العمل وللتقابات لتمكينها من مراقبة مدى التزام أصحاب الأعمال بالأجر الأدنى. وكذلك اقتراح حزم لتحفيز القطاع الخاص للالتزام، مثل ربط مزايا الاستثمار بالالتزام الشركة بالحد الأدنى للأجر، وبالتعاقد المكتوب مع جميع العاملين والعمالات بأجر من أجل توفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية.

نرحّب هنا الحد الأدنى الذي تم إقراره للحكومة في عام 2013 (1200 جنيه)، ولكن على أساس أن هذا الأجر تم تقديره في أول الأمر سنة 2010 بناء على تقدير تكلفة سلة الاحتياجات الأساسية وقتها، وبالتالي تصبح القيمة الحقيقية لمبلغ 1200 جنيه في 2010 ما يعادل 7844 جنيه في مارس 2024 بحساب التضخم من 2010 (أي 261.5 جنيه يومياً).

ومنطلق هذا التراجع هو محاولة ملاحقة خط الفقر الوطني والذي وصل في مارس 2024 إلى 7180 جنيه للأسرة المكونة من 4 أفراد بعد الصدمات التضخمية المتلاحقة منذ آخر تقدير معن لخط الفقر في مارس 2020 والذي بلغ وقتها 3428 جنيه.

ومن الحاسم هنا السعي لمد مظلة الحد الأدنى للأجر لكل العاملين داخل وخارج المنشآت، بدلاً من الاقتصار على المنشآت التي يزيد عدد عمالها عن 10 عمال، وهي نسبة صغيرة من إجمالي العاملين.

## 5. إعادة هيكلة المجلس القومي للأجور

الفكرة هي الحاجة لمجلس متفرغ لمتابعة التفاوض والالتزام وآليات التطبيق والبت في الشكاوى، إضافة إلى قيادة المسار التفاوضي، تنفيذاً لآلية المراجعة الدورية لقيمة الحد الأدنى للأجر وفقاً للقانون المقترح. وعليه فإن

- التركيبة الحالية جيدة من حيث تغطيتها المتساوية لجميع أصحاب المصلحة بأعداد متساوية، على أن يكون صوت رئيس المجلس هو المرجح. كما يعتبر جعل قرارات المجلس إلزامية نجاحاً لوزيرة التخطيط يجب البناء عليه.
- يرأس المجلس خبير في سياسات سوق العمل والعمل اللائق. على أن يكون وزير التخطيط أو من ينوب عنه هو أحد الأعضاء الممثلين عن الحكومة.



## خاتمة:

مد سياسة الحد الأدنى الموحد لجميع العاملين بأجر في مصر له مكاسب كبرى، حيث يخفف من عبء وتكلفة تخفيض الفقر الواقعة على عاتق الحكومة، خاصة أن هناك مجالاً كبيراً لتوزيع أولي أفضل للدخل في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي

- أهم مكسب على مستوى الاقتصاد الكلي، هو تنشيط الطلب المحلي، ومن ثم رفع معدل النمو، وذلك لارتفاع الميل الحدي للاستهلاك لدى شرائح الدخل الدنيا. وهو تنشيط للنمو من النوع الحميد والاحتوائي.

- تخفيض كبير في أعداد الفقراء، بأقل تكلفة ممكنة على الحكومة. (ويمكن عن طريق إقرار برنامج لزيادة تدريجية في عدد المعلمين المعيّنين داخل الحكومة في مقابل الحد الأدنى للأجر، خلق وظائف لائقة وتحسين نوعية التعليم في المدارس الحكومية).

- تحقيق توزيع أفضل لثمار النمو فيه تقاسم أكثر عدلاً للدخول بين عناصر الإنتاج (العمل ورأس المال). وهو ما ينتج عنه زيادة القدرة على الصمود لدى الملايين من العاملين في وجه الصدمات الخارجية.

- تشجيع النساء على الالتحاق بالوظائف.

- تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتفادي الاحتجاجات الاجتماعية.

وفي النهاية، الحد الأدنى للأجر هو خطوة أولى على طريق العدالة الاجتماعية، وينبغي أن يليها تحسين نوعية العمل بأجر Quality of work، عبر آليات الحماية الاجتماعية التي تنادي بها منظمة العمل الدولية.