



سياسات الأجور
وتحدياتها في مصر
خلال الفترة
١٩٧٤: ٢٠١٨

إعداد
حازم حسنين محمد

تمهيد:

تحتل قضية الأجور موقعًا مهمًا في السياسات الاقتصادية الرامية إلى تحقيق التوزيع العادل لثمار النمو، إذ تأتي أهمية الأجور في الاقتصاد المصري من كونها مصدرًا أساسيًا من مصادر الدخل. كما تكتسب الأجور أهمية كبرى باعتبارها إحدى الأدوات الاقتصادية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي، ما جعلها ذات دلالة بالغة لدى المخططين وصناع السياسة الاقتصادية بغرض التأثير على الطلب المحلي، وتمثل حافزًا لتحقيق المزيد من مكاسب الإنتاجية، فضلًا عما تؤديه من دور في توزيع القوى العاملة بين القطاعات الأكثر إنتاجية. وينظر إلى الأجور باعتبارها محددًا رئيسًا لمستوى المعيشة على أساس أنها تشكل الجزء الأكبر من دخول غالبية الأفراد في معظم دول العالم. ومن هنا فإن دراسة الأجور تحتاج إلى الإلمام الكافي بالأبعاد التي تحيط بها، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

وقد اختلف المفكرون في تناولهم للأجور، فرأى البعض، مثل «وليم بيتي»، أن الأجور المرتفعة تشجع على الكسل، وتؤدي إلى خفض عدد ساعات العمل، ومن ثم خفض حجم الإنتاج في المجتمع. وكذلك رأى «ستيوارت ميل» أنه ينبغي أن تظل الأجور عند مستوى الضروريات المادية فحسب؛ لأن الأجور المرتفعة تؤثر بالسلب على تنافسية الدول. وفي المقابل، نظر الكثيرون إلى الأجور باعتبارها عنصرًا أساسيًا من عناصر النمو لما لها من تأثير على الطلب المحلي. وذهب «آدم سميث» إلى أن الأجور هي التعويض الطبيعي للعامل عن العمل، ومن ثم فإن زيادتها تؤدي إلى زيادة الثروة بالبلاد^١.

لا يزال الحديث عن الأجور سواء في مستوياتها أو في معدلات نموها الحديث الأول الذي يهتم به العامل وما يعوله من أفراد، فتارة تهزها رياح التضخم المتنامية، وأخرى تثبطها معدلات الإنتاج المتردية. وما بين هذا وذاك تقف عدم عدالة الأجور في المستويات الرأسية والأفقية، وفي مستوياتها القطاعية، وفي داخل القطاع الواحد، أحد أهم المهددات للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع، خاصة في ظل الفجوة الشاسعة التي تتصدع بها علاقة الأجر النقدي بالأجر الحقيقي. وفي ظل تراجع مستويات المعيشة تبقى الأجور أحد أهم الأدوات التي وجب استهدافها، والعمل على تسليط الضوء عليها، وجعلها في صدارة الإصلاح الاقتصادي.

وعلى ضوء ما تقدم تحاول الدراسة البحث في الإجابة عن التساؤلات التالية:

ما موقف النظرية الاقتصادية من الأجور؟ وكيف تطورت سياسة الأجور ومؤشراتها؟ وما أهم التحديات التي تواجه الأجور في مصر؟

١ جوزيف أشومبيتر: تاريخ التحليل الاقتصادي، ترجمة: حسن عبد الله بدر، مراجعة: عصام الخفاجي، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة، القاهرة، المجلد الأول، ٢٠٠٥، ص ٣٨٤.



وعليه ستقسم الدراسة إلى الآتي:

أولاً: الأجور في النظرية الاقتصادية: المفاهيم، الأهمية، السياسات.

ثانياً: تطورات الأجور في مصر.

ثالثاً: نظام الأجور وتحدياتها في مصر.

أولاً: الأجور في النظرية الاقتصادية: المفاهيم - الأهمية - السياسات:

تعددت تعريفات الأجر، ومن أهمها: العائد أو الثمن الذي يحصل عليه العامل جراء اشتراكه في العملية الإنتاجية، ويعد أهم عنصر من عناصر العملية الإنتاجية قاطبةً، إذ يعد أحد عناصر التوزيع الوظيفي للدخل، كما أنه يعد أهم دخل شخصي للأفراد في كافة المجتمعات والنظم^٢. ووفق هذا التعريف يتحدد الأجر على أنه محصلة تلاقي عرض العمل والطلب عليه، كما يتأثر بقوة النقابات العمالية، وبالقيود التشريعية والإدارية والموضوعية لتنظيم سوق العمل. ويتأثر عرض العمل -إضافة إلى العوامل السابقة- بالنمو السكاني والتركيب العمري والتعليمي والعوامل الثقافية والموروثات الاجتماعية ذات التأثير على دخول سوق العمل، والقواعد الاجتماعية والعرفية المتعلقة باشتغال المرأة والأطفال والشيوخ... إلخ. أما الطلب على العمل، فهو مشتق من الطلب على السلع والخدمات، ويتأثر بالمرونة الإحلالية بين عناصر الإنتاج (أي المدخلات الأخرى البديلة) وبين فئات ونوعيات العمل المختلفة^٣. ويعبر الأجر في الاقتصاد السياسي عن ذلك الجزء من العائد الذي يؤول للعامل خلال تقسيم الثروة^٤.

كما تعرف الأجور من قبل منظمة العمل الدولية في تقريرها الصادر عام ٢٠١٠-٢٠١١ بأنها: "الأتعاب أو الأرباح المستحقة السداد بمقتضى عقد توظيف كتابي أو شفهي يقدمه صاحب العمل إلى الموظف"، لذا يستثني هذا المفهوم أرباح أصحاب المهن الحرة، ويسري فقط على العاملين بأجر^٥.

تمثل أهمية الأجور على المستوى الكلي^٦ في الدور المزدوج الذي تؤديه، فمن ناحية، تُعد مصدرًا

٢ عليوان عبد الغني: محددات الأجور في الجزائر: دراسة اقتصادية قياسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ٣.

٣ سعد حافظ محمود: "الأجور والإنتاجية والتوظيف: ورقة منهجية"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثالث للاقتصاديين الكويتيين «الأجور وتصحيح الاختلالات الاقتصادية والمالية»، الجمعية الاقتصادية الكويتية ومؤسسة الكويت للتقدم، الكويت، أبريل ١٩٩٧، ص ٥.

٤ رفعت المحجوب: الاقتصاد السياسي، الجزء الثاني: القيمة والتوزيع، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٦، ص ٢٥٢.

٥ منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠-٢٠١١، سياسات الأجور في زمن الأزمات، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١، ص ١.

٦ المرجع السابق، ص ٢٥٣.

للطلب المحلي، ومن ثم زيادة النمو الاقتصادي، أي إنها تلعب دورًا في إشباع رغبات وحاجات الأفراد. ومن ناحية أخرى، هي نفقة إنتاج، ويظهر هذا الدور جليًا من خلال دائرتي الإنتاج والتوزيع، فكما هي نفقة إنتاج فهي تعبر في الوقت ذاته عن دخل العامل. وتعد الأهمية الاقتصادية للأجور، بمثابة حجر الزاوية الذي تركز عليه العملية الإنتاجية.^٧ وتبلغ ذروة أهمية الأجر، كونه الدخل المسيطر في اتجاهاته على الدخل الأخرى (الربح والفائدة والربح). بمعنى أنه المتحكم في المستوى العام للأسعار، ويستمد الأجر تلك السيطرة باعتباره يمثل الجانب الأكبر من الدخل القومي، إذ أصبح نصيب الأجور في الدخل القومي يمثل أكثر من ٦٠٪ في البلدان الرأسمالية.^٨ فيما لا تتجاوز هذه النسبة حاجز ٣٠٪ في البلدان النامية.^٩

وتعتمد عملية تحديد الأجور على نمو إنتاجية العمل ومعدل البطالة والأسعار، ويُعد تحقيق التوازن بين الأجور وإنتاجية العمل والبطالة والأسعار أحد أهم القضايا في الاقتصاد بشكل عام، وبالأخص في سوق العمل.^{١٠} لذا فقد اختلفت النظريات الاقتصادية التي تناولت عملية تحديد الأجر، ودار الخلاف بشكل رئيس حول أمرين، أولهما تحديد القيمة، وثانيهما النظرة للأجور التي اختلفت تبعًا للتطور الفلسفي والواقعي للأجر.

وقد تعددت وتنوعت سياسات الأجور في الفكر الاقتصادي إلى الحد الذي بدت فيه متضاربة، خاصة أن وجهات النظر المتعلقة بسياسات الأجور، ما تلبث أن تتغير في ظل ظروف معينة تتعلق بالإطار العام، وكذلك النهج الذي تتبعه دولة ما في وقت ما. وتكتسب سياسة الأجور أهمية كبرى، من حيث إسهاماتها الإيجابية في النمو الاقتصادي. وكذلك، يمكن لسياسة الأجور الفعالة أن تعزز الروابط بين الأجور والإنتاجية والعمالة. ناهيك عن دور سياسات الأجور في مواجهة الاختلالات والأزمات الاقتصادية. ولعل أبرز تلك السياسات تبلورت في سياسة مرونة الأجور عند المدرسة الكلاسيكية، وسياسة جمود الأجور عند المدرسة الكينزية، فضلًا عن مجموعة من الآراء والأفكار التي وجد صداها فيما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى الآن، ويمكن عرض تلك النظريات كالتالي:

(١) الأجور عند التجارئين (الميركتالين)؛ انطلق الفكر التجاري من الإيمان العميق بتلاقي مصالح أصحاب الثروات وملاك الأراضي مع السياسات الداخلية المتعلقة بالعمل والأجور، ولعل هذا الإيمان قد

٧ أحمد السيد النجار: "عدالة الموازنة العامة للدولة (موازنة ٢٠١٠-٢٠١١) نموذج للانحياز للرأسمالية الكبيرة ضد الحقوق الاقتصادية - الاجتماعية للفقراء والطبقة الوسطى"، سلسلة العدالة الاجتماعية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الكتاب الثاني، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٢.

٨ ويرجع ذلك في حالة حدوثه في الدول الرأسمالية إلى أن جزءًا من عوائد حقوق الملكية يذهب في صورة عائد أو تعويض للعمل، خاصة في ظل إحلال طبقة المديرين محل أصحاب رأس المال - أي الفصل بين الملكية والإدارة - بما يعني تبدي ظاهرة (عدم العدالة في توزيع الأجور).

٩ منظمة العمل الدولية، مرجع سابق.

10 Marga Peepers., Modelling Unemployment in the Presence of Excess Labour Supply: An Application to Egypt, *Journal of Economic and Econometrics*. Vol 54, No 2, 2011, P. 1.

أدى بهم إلى إبقاء الأجور منخفضة مع تحييدهم للزيادة السكانية التي هي مصدر إمداد الدولة بالأيدي العاملة في الزراعة والصناعة والتعدين، فضلاً عن إمداد المستعمرات بالمحاربين. ويُعد الاحتفاظ بأجور منخفضة وتشجيع الزيادة السكانية إحدى العلامات البارزة للفكر التجاري، ويُعزى الاحتفاظ بمنحى توزيع الدخل بشكله الملتوي، إلى إيمانهم بأن منحى عرض العمل يأخذ أيضاً شكلاً ملتويًا للخلف. وتفسير ذلك يُعزى إلى سببين رئيسيين: أولهما؛ أن التجاريين يرون أن أساس الثروة هو المعادن النفيسة، التي تكون بحوزة الدولة، تنفق منها على الجيش للفتوح التجارية، مع فرض حماية مشددة على السوق الداخلي. وثانيهما؛ يرجع إلى استنادهم لمبدأ أخلاقي أطلقوا عليه "منفعة الفقر". ويذهب هذا المبدأ إلى أن الأجور يجب ألا تزيد عن حد الكفاف؛ لأن الأجور إذا زادت عن هذا الحد ستدفع العمال إلى الانحلال والفجور، معتبرين أن الفقر هو الدافع الوحيد للعامل للقيام بالعمل. ويرجع ذلك إلى أن الإنسان بطبعه يميل إلى الكسل وعدم الإنتاج بمجرد إتاحة الفرصة، فضلاً عن أن الطبقة العاملة من وجهة نظر التجاريين لا تتمتع بأخلاق عالية^{١١}.

(٢) نظرية حد الكفاف: نشأت هذه النظرية في فرنسا في القرن الثامن عشر على يد «تورغوا»، و«فرانسوا كيني»، و«دولار فيير»، وذلك إبان ظروف اقتصادية اجتماعية وسياسية عانت خلالها الطبقة العاملة من الحرمان والشقاء. وفي ضوء تلك الظروف، سعت هذه النظرية لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في الفترة القصيرة. وعلى هذا الأساس فقد ذهب «ديفيد ريكاردو» إلى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة^{١٢}. ومن هنا فقد انطلق «لاسال» نحو صياغة ما يعرف بـ«القانون الحديدي للأجور»، الذي قرر أن أجور العمال تتحدد وتستقر في الأجل الطويل عند مستوى أجر الكفاف، وهو الأجر الذي يكفي لإعاشة العامل وأسرته، أي الأجر الذي يكفي بالكاد لإعادة إنتاج جهد العامل وبقية أسرته على قيد الحياة. وأجر الكفاف هنا يتحدد بمستوى أسعار السلع الزراعية، والتي بارتفاعها ترتفع الأجور النقدية والعكس بالعكس.

أي إن الكلاسيكيين قد عبروا عن مستوى أجر الكفاف بمعدلات حقيقية وليست نقدية^{١٣}. ولعل النقطة المحورية في تحليل الكلاسيك للأجور، هي افتراض المرونة التامة لتغير عرض العمل في -الأجل الطويل- تجاه تغيرات الأجور. وعلى هذا الأساس قدم «روبرت مالتس» رؤيته حول الأجور في ثنايا تحليله لقضية

١١ نادية سليمان: تاريخ الفكر الاقتصادي، القاهرة، دار الثقافة العربية، ٢٠٠٧، ص ١٠٠.

١٢ ويرجع تحليل «ريكاردو» هذا إلى نظريته في التوزيع التي قسم فيها الناتج القومي إلى ثلاثة أنصبة، وهي الربح: ويذهب إلى ملاك الأراضي، والأجور: وتذهب إلى العمال، وثالثها الأرباح: التي تذهب للطبقة الرأسمالية، مشيراً إلى أن التغيرات التي تطرأ على حصة الربح والأجور والأرباح من شأنها تفسير التغيرات في النمو الاقتصادي. نهيل إسماعيل سقف الحيط: الأجور والإنتاجية: دراسة تطبيقية على الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، بيروت، يونيو، ١٩٩٦، ص ١٦٤.

١٣ رمزي زكي: «الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة»، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، العدد ٢٢٦، أكتوبر ١٩٩٨، ص ١٥٥.

السكان والموارد، مرتكزاً على أن زيادة الأجور ليس من شأنها أن تحسن مستوى معيشة العمال^{١٤}، وإنما ستؤدي إلى زيادة عدد السكان وزيادة زيجاتهم، وما ينجم عنها من زيادة المواليد^{١٥}.

(٣) نظرية مخصص الأجور: يعد آدم سميث أول من قدم تحليلاً للعلاقة بين الأجور والنمو الاقتصادي، مقررًا أن معدلات الأجور ترتبط بالحالة العامة للاقتصاد. وعُرف بعد ذلك باسم «مخصص رصيد الأجور». وقد قامت هذه النظرية على عدة مبادئ أهمها:

- عملية تحديد الأجور تتم من خلال عملية المساومة بين العمال وأصحاب رأس المال الذين أطلق عليهم سميث Masters، والتي غالبًا ما تصب في صالح الطبقة الرأسمالية ذات العدد المحدود والقدرة على التوافق، في مقابل الطبقة العاملة الضعيفة وذات الأكثرية العددية.
- وجود العديد من القوانين والتشريعات التي تحد من ارتفاع الأجور، ولا تمنع من انخفاضها.
- مواكبة الثورة الصناعية وظهور الاختراعات، وزيادة التخصص والتوسع في الإنتاج؛ الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على العمال.

وقد ذهبت هذه النظرية إلى أن مقدار الأجور يتحدد بمقدار رأس المال، وأن هناك "رصيداً" معيناً يمكن أن تُدفع منه الأجور، ومن ثم فإذا حصل بعض العمال على أجور مرتفعة؛ فإن البعض الآخر يحصل على أجور منخفضة^{١٦}. وبناءً على ما تقدم، فإن متوسط الأجور يتوقف على ناتج قسمة مخصص الأجور على عدد العمال، وأن هذا المخصص يزداد في فترات الرواج ويقل في فترات الانكماش.

وعلى مستوى سياسة مرونة الأجور عند الكلاسيك؛ تعتمد سياسة مرونة الأجور لدى الكلاسيك على تفاعل طلب العمال على العمل والأجور الحقيقية، وهو الأمر الذي يرتبط سلبياً بمستوى الأجور الحقيقية. وفي المقابل، توجد علاقة طردية بين عرض العمل (الرغبة في العمل) ومستوى الأجور الحقيقية. ومن ثم فإن كل من يبحث عن العمل سيجده، وليس ثمة وجود للبطالة الإجبارية. وعليه، فإن العلاقة السالبة بين الطلب على العمل وعرض العمل، تستلزم الاتزان الذاتي لسوق العمل، حيث تستجيب الأجور لأحوال السوق، فركود سوق العمل يفرض ضغطاً تنازلياً على الأجور الحقيقية والعكس بالعكس^{١٧}. فيما أغفلت سياسة تخفيض الأجور في الفكر الكلاسيكي النظر إلى الآثار السلبية التي تحدث للطلب المحلي، حيث

١٤ وفي الوقت الذي يهبط فيه مستوى الأجر المدفوع للعامل عن مستوى أجر الكفاف، تقل الزيجات وتتفشى أمراض نقص التغذية وتزداد الوفيات. ومن هنا ينخفض عرض العمل عبر الزمن، وترتفع الأجور مرة أخرى وتستقر عند مستوى أجر الكفاف في الأجل الطويل.

١٥ دحماني محمد إدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، تلمسان، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٧٥.

١٦ نادية سليمان، مرجع سابق، ص ١٦٤.

١٧ دحماني محمد إدريوش، مرجع سابق، ص ١٦٦.



أدت إلى انخفاض حصة الأجور في الدخل، كما أنها أخفقت في خلق فرص عمل إضافية أو الحد من ارتفاع معدلات البطالة^{١٨}.

(٤) الأجور في الفكر الاشتراكي: لعل الظروف والتحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي أحاطت بالفكر الاشتراكي عامة والأفكار الماركسية بشكل خاص، جعلت منه صرحاً شامخاً له أطره التحليلية الواسعة، والتي ارتكزت على ثلاثة أجزاء رئيسة هي: الفلسفة الجدلية (الديالكتيك) والمادية التاريخية والاقتصاد السياسي. وهو ما انعكس على نظرته للأجر، والتي تجاوزت مفهوم الأجر مقابل الحياة (نظرية أجر الكفاف) إلى مفهوم آخر وهو الأجر مقابل الإنتاج. وقد تبلورت رؤية ماركس تلك في ظل بروز فكرة التحول في مجال علاقات العمل نحو وجود النقابات العمالية الداعمة للعامل والمدافعة عن حقوقه المهضومة^{١٩}. وبرغم أن الأجر في المنظور الماركسي، لم يختلف في مضمونه عن أجر الكفاف؛ فإنه يتحدد بكمية العمل اللازم لإنتاج وسائل المعيشة الضرورية. بمعنى أن الأجر ليس فقط للبقاء واستمرار النوع، وإنما لضمان استمرار العملية الإنتاجية^{٢٠}.

(٥) الأجور لدى المدرسة النيوكلاسيكية (الحدويون): ويظهر أهم إسهام لهذه المدرسة في نظرية إنتاجية العمل الحدية، تلك التي كإطار لتبرير استغلال العمال في النظام الرأسمالي، وكرد على الأفكار الماركسية التي ذاع صيتها في تلك الأثناء. وتقرر هذه النظرية أن الأجور ترتبط طردياً بالإنتاجية الحدية للعمل، وتنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية هي "أنه في سوق عمل حرة يكون صاحب العمل في حاجة إلى العمال، الذين بدورهم يحتاجون إلى دخل لإشباع حاجاتهم، وتكون بذلك القوة التفاوضية متساوية لكل من أرباب الأعمال والعمال. وعليه، ففي نطاق المشروعات الفردية يزيد صاحب العمل عدد العمال المستخدمين إلى أن يتحقق التساوي بين الإنتاجية الحدية للعامل وأجره. وفي هذه الحالة ينظم حجم العمالة، بحيث يحصل العامل الأقل إنتاجية على أجر يعادل الأجر السائد في السوق. أي إن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة، وإنما إنتاجية وحدة العمل الأخيرة (الإنتاجية الحدية)^{٢١}. ووفق هذه النظرية تتحدد الأجور بناءً على الإنتاجية الحدية للعمل، والتي يقصد بها الزيادة في قيمة الإنتاج الناتجة عن

١٨ تقرير التجارة والتنمية، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، واشنطن، ٢٠١٢، ص ٦٢.

١٩ المرجع السابق، ص ٧٩.

٢٠ تجد أفكار كارل ماركس جذورها الفكرية، في أفكار الكلاسيك عموماً وفي مقدمتها أفكار «ديفيد ريكاردو»، والتي استمد منها نظريته عن القيمة، إلا أن ماركس و«ريكاردو» قد اختلفا فيما يتعلق بإتمام التوازن بين الأجر الجاري والحد الأدنى اللازم للمعيشة (الأجر الطبيعي)، والذي يرى التقليديون أنه يعتمد على حركة السكان. فيما أرجع ماركس إتمام ذلك إلى المنافسة بين العمال، والتي تعود إلى طبيعة النظام ذاته. وثمة فارق آخر، وهو أن الأجر الطبيعي عند ماركس، يتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل المعيشة الضرورية لاستمرار العامل وأسرته، فيما يتحدد عند «ريكاردو» والتقليديين، بثمن وسائل المعيشة الضرورية لاستمرار العامل وكذلك أسرته. رفعت المحجوب، مرجع سابق، ص ٩٩.

٢١ خديجة حمادي: «علاقة الأجور بالتضخم في الجزائر خلال الفترة (١٩٧٠: ٢٠٠٥) دراسة قياسية اقتصادية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، الجزائر، ٢٠٠٩، ص ٣٤.

تشغيل عامل إضافي. ولو حدث وارتفع الأجر عن الإنتاجية الحدية، فإن هذا يدفع صاحب العمل نحو تخفيض عدد العمال، وينتج عن هذا التخفيض تخفيض الأجور نتيجة البطالة وارتفاع الإنتاجية الحدية.

(٦) التحليل الكينزي للأجور: يفترض «كينز» في تحليله أن عرض العمل تابع للأجر الاسمي وليس الحقيقي، والعمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي، كما أن وجود حد أدنى للأجر دليل على أن الأجور غير مرنة نحو الانخفاض. ولم يختلف «كينز» مع الكلاسيك فيما يخص الطلب على العمل، فعندما تكون الأجور ثابتة وعرض العمل أكبر من الطلب؛ فإن المستوى الفعلي للتوظيف يتحدد بواسطة الطلب، وعندئذ تتوقف المنشآت عن توظيف العمال عندما تتساوى الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي. ويرى «كينز» أن التوازن في سوق العمل يكون في حالة الاستخدام غير الكامل، وينشأ في ظل عدم قابلية الأجور للانخفاض، وتظهر بطالة إجبارية يتسبب فيها المنتجون نظرًا لمحدودية الطلب على العمل عند مستوى الأجر السائد. وانتهى التحليل الكينزي فيما يتعلق بالأجور إلى ما أطلق عليه لاحقًا نموذج الأجر الجامد، والذي يقصد به التغير البطيء في الأجور النقدية عبر الزمن وعدم استجابتها للتقلبات الاقتصادية.

ويُفسر جمود الأجور بطبيعة العقود الصريحة ودور النقابات في منع أي انخفاض لها. وطبقًا لهذا النموذج تحدد الأجور وفقًا للمساومة الفردية أو الجماعية (من خلال النقابات) بواسطة عقود صريحة ذات أمد طويل بين الطرفين (العمال وأصحاب الأعمال)، فإذا ارتفعت الأسعار فإن الأجر الحقيقي ينخفض؛ ما يحفز الطلب على العمل ويسبب زيادة في الناتج، وتنطوي هذه النتيجة على فرض أساسي مفاده "أن العمال يعانون من الخداع النقدي، ولا يدركون تمامًا مستوى الأسعار". وأن العلاقة الطردية بين الأسعار والناتج مشروطة بجمود التغير في الأجور عند تغير الأسعار^{٢٢}.

وترى سياسة نمو الأجور المحددة لنمو الطلب (السياسة الأجرية عند كينز): أن تخفيض الأجور من شأنه أن يجري إعادة توزيع الدخل القومي لصالح الرأسماليين. وتتلخص السياسة الأجرية الكينزية في أن ارتفاع الأجور وانخفاض التفاوت في توزيع الدخل، ستؤدي حتمًا لتنشيط الطلب ونمو الناتج. ومن ثم، تزيد حوافز الاستثمار في القدرة الإنتاجية وتولد فرص العمل وتزداد الإنتاجية. وهو الأمر الذي يعود إلى تلك الصلة بين الأجور الاسمية والعمالة على مستوى الاقتصاد الكلي. وعليه، فإن الدخول المحلية (الآتية من الأجور التي تحرك الطلب المحلي)، تكون بمثابة مرآة تعكس التعديلات المنتظمة للأجور الحقيقية، والتي تتواكب مع نمو الإنتاجية بما يعمل على استقرار توقعات الطلب وتوليد الطلب المحلي الفعلي بما يكفي لتجنب حدوث ارتفاع في معدلات البطالة، ووصولًا إلى دعم الحلقة الحميدة بين نمو الطلب والاستثمار وزيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل^{٢٣}.

٢٢ محمد أحمد الأندلي: النظرية الاقتصادية الكلية: السياسة والممارسة، اليمن، صنعاء، الأمين للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، ٢٠١٤، ص ٤٢٠.

٢٣ تقرير التجارة والتنمية، مرجع سابق، ص ١٧٢.

سياسة الأجور التفاوضية: تقوم سياسة الأجور التفاوضية على مستوى الاقتصاد الكلي بالتعرض لكيفية تحديد الأجور.

وحللت بعض النظريات الاقتصادية شكل دالة عرض العمل في حالة وجود اتحادات العمال، معتمدين على أن لهذه الاتحادات هدفاً أساسياً وهو زيادة معدلات الأجور. واستخدم البعض الآخر دوالاً تفضيل (أو منحنيات سواء) بدلاً من دوال العرض، حيث تعكس دوال التفضيل أهدافاً مختلفة لهذه الاتحادات، وإن كانت كلها ترتبط بأقصى معدل ممكن للأجر. ويتوقف مستوى الأجر الذي يتحدد بالفعل على نقطة التقاء دالة الطلب أو دالة تفضيل المنتج (صاحب العمل) مع دالة تفضيل اتحاد العمال، إلا أنه في الغالب تسعى الاتحادات إلى هدف مزدوج يتمثل في أقصى أجر وأقصى حجم تشغيل^{٢٤}.

(٧) الأجور في مدرسة اقتصاديات جانب العرض^{٢٥}: شكلت كل من نظرية رأس المال البشري لـ«بيكر» ومعادلة الأجور لـ«منسر»، حجر الأساس في تحليل محددات الأجور في اقتصاديات جانب العرض. ويمثل التعليم المحدد الأساسي للأجور، ويقاس عادة إما عن طريق عدد السنوات وإما عن طريق مستوى التحصيل العلمي. وتلعب الجوانب النوعية للتعليم دوراً مهماً في تحديد الأجور، على سبيل المثال، ترتبط أجور مهن معينة بمجالات دراسية معينة، وكذلك خصائص المؤسسة التعليمية التي يُعد طالب العمل خريجها. ويقرر «منسر» أن كلاً من التعليم والتدريب يساهمان في نمو الأجور في المدى الطويل، إضافة إلى عدد من العوامل الأخرى التي انتهت إلى قائمة بالمتغيرات الخاصة بمحددات الأجور في جانب العرض، يتقدمها التعليم والتدريب وعدد سنوات الخبرة والتمتع بمهارة معينة والصحة العامة والسمات الشخصية والثقافية للفرد^{٢٦}.

(٨) الأجور في النظام الإسلامي: تحدد الأجور في الاقتصاد الإسلامي حسب ظروف السوق الإسلامية، وعوامل العرض والطلب الحقيقية، بغير ظلم من العباد أو انحرافات في السوق، وإلا فُرض أجر المثل، تفرضه الدولة بالاسترشاد بأحوال السوق وبالخبراء الاقتصاديين العارفين له، كما أجاز الإسلام للعامل

٢٤ سعد حافظ محمود: دراسة تحليلية للأجور والأسعار في مصر، مذكرة خارجية، رقم ١٦٣٦، معهد التخطيط القومي، القاهرة، فبراير ٢٠٠٨، ص ١٦٣.

٢٥ تشتهر اقتصاديات جانب العرض باقتصاديات ريجان، حيث إن أول من طبق سياسة جانب العرض هو الرئيس الأمريكي رونالد ريجان ورئيسة الوزراء البريطانية مارغريت تاتشر، اللذين أسهما في نشر الفكرة الرئيسة لهذه المدرسة، والتي تقول إن تخفيض الضرائب على المستثمرين ورجال الأعمال سيعطيهم الحافز للاختار والاستثمار، ومن ثم تشجيع الزيادة في الإنتاج؛ ما يؤدي إلى رفع مستويات الدخل والتوظيف ويعم الرخاء كل الاقتصاد، أي إن تخفيض الضرائب هو السلاح السحري لهذه المدرسة، ولذلك ارتبط اسم مدرسة جانب العرض باسم الرئيس الأمريكي. وتحاول نظرية جانب العرض توضيح ظاهرة الاقتصاد الكلي من خلال وصف سياسة مستقرة للنمو الاقتصادي، وبشكل عام فإن هناك ثلاث ركائز أساسية لهذه النظرية هي: ١- السياسة الضريبية. ٢- السياسة التنظيمية. ٣- السياسة النقدية. والفكرة الرئيسة وراء هذه الركائز الثلاث هي أن الإنتاج هو المحدد الأكثر أهمية بالنسبة للنمو الاقتصادي.

26 Jiri Balca,, *Supply Side Wage Determinants: Overview of Empirical Literature Review of Economics Perspectives* - NÁRODOHOSPODÁŘSKÝ OBZOR, VOL 12, ISSUE 4, 2012, p. 2.



امتلاك أكثر من عنصر إنتاجي، كأن يجمع بين أجر و ربح، وأجر وجُعل^{٢٧}. كما أقام الإسلام جهاز توزيع عامًا يقوم على الملكية والأجر من ناحية، والأجر والحاجة من ناحية أخرى، وهناك عوامل شرعها الإسلام، وضوابط أقامها لتحقيق العدالة لجميع فئات المجتمع بما فيهم العمال، مع السماح بنوع من التفاوت المكتسب بعوامل شرعية كدافع للإنتاج والجد والعمل^{٢٨}. ويُنظر إلى الأجر في النظام الاقتصادي الإسلامي على أنه أجر كفاية ويعرف على أنه "الحد الذي يكفي معيشة الفرد ومن يعول من الحاجات الأساسية والحاجية والتحسينية، التي اعتاد أفراد المجتمع على الاحتياج إليها دون إسراف أو تقتير، مع مراعاة الظروف التي يعيشها المجتمع على المستوى العام سعةً وضيقةً"، يقول الماوردي في «الأحكام السلطانية»: "تقدير العطاء مرتبط بالكفاية"^{٢٩}.

(٩) التوجهات المعاصرة لسياسات الأجور: النمو المدفوع بالأجور: شهدت بدايات الثمانينيات حدوث تغيرات جذرية في توزيع الدخل، حيث كان هناك انخفاض كبير في حصة الأجور عبر العالم، وذلك على ضوء الليبرالية الجديدة، التي شكل التغيير التكنولوجي والعولمة والأموال - تلك التي تعني زيادة دور المؤسسات المالية والأسواق والمديرين التنفيذيين في اقتصاد الدولة، وسيطرتها اللاحقة على الاقتصاد التقليدي للصناعة والزراعة - أول العوامل التي أسهمت في تراجع حصة الأجور من الدخل، خاصة على مستوى الدول المتقدمة؛ ما دفع العديد من الدراسات للقيام بتحليل العلاقة السببية بين الأجور والطلب الكلي والنمو الاقتصادي، حيث احتلت مكاناً بارزاً في الأدبيات الاقتصادية بشقيها النظري والتطبيقي^{٣٠}.

ووفق سياسة النمو المدفوع بالأجور، يمكن لتغيرات الأجور الحقيقية التأثير في نمو الإنتاجية. وتهدف استراتيجية النمو الذي تدفعه الأجور في النظام الاقتصادي إلى زيادة الطلب والتقدم التكنولوجي، ومن ثم توفير الأساس لعملية النمو المستدام. ومن هنا فإن العديد من الدراسات التطبيقية تؤكد على أن نمو الأجور الحقيقية له تأثير إيجابي طويل الأجل على إنتاجية العمل، كما أن سياسة الأجور أثبتت فعاليتها أثناء الأزمة العالمية عام ٢٠٠٨، وكان لها تأثير كبير في استقرار الطلب والحفاظ على معدلات النمو الاقتصادي من

٢٧ هو عقد يحدد فيه أحد الأطراف (جعلاً) جائزة أو مكافأة أو تعويضاً لأي شخص يؤدي مهمة أو عملاً ما خلال فترة زمنية محددة. وتختلف الجعالة عن الإجارة في عدة نقاط: يمكن فسخ عقد الجعالة من قبل الطرفين دون إذن الآخر، بخلاف الإجارة؛ فإنه عقد لازم، لا يجوز لأحد الطرفين فسخها؛ إلا برضا الآخر. والعامل في الجعالة لم يلتزم في العمل، بخلاف الإجارة؛ فإن العامل فيها قد التزم بالعمل. الجعالة يجوز فيها الجمع بين العمل والمدة، كأن يقول: من خاط هذا الثوب في يوم، فله كذا، فإن خاطه في اليوم استحق الجعل، وإلا فلا؛ بخلاف الإجارة؛ فإنه لا يصح فيها الجمع بين العمل والمدة.

٢٨ محمد بن عبد الله بن علي النفيسة: الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ١٤١٢هـ، (١٩٩١).

٢٩ المرجع السابق، ص ١٥٣.

30 Marc Lavoie Engel Bert and Stock hammer., *Wage-led growth: Concept, theories and policies, Conditions of Work and Employment Series No 41*, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GENEVA, 2012, p. 2.



التهاوي والهبوط الكبير^{٣١}. وتتلخص هذه السياسة في أن الأجور الحقيقية المرتفعة، من شأنها أن تمد الاقتصاد على المستوى الكلي بمنافع جمّة عبر زيادة الطلب الكلي - خاصة مع نمو إنتاجية العمل بمعدلات مرتفعة من خلال عملية التقدم التكنولوجي - الأمر الذي يسهم في زيادة الاستثمارات لمواجهة ذلك الطلب بما يحمل معه آثارًا إيجابية على التوظيف. وكذلك آثارها على عملية إعادة توزيع الدخل، التي ستجده صوب عنصر العمل وتعيد التوازن من جديد^{٣٢}.

ثانيًا: تطورات الأجور في مصر خلال الفترة ١٩٧٤: ٢٠١٩:

تحتل قضية الأجور مكانة بارزة في مصر باعتبارها إحدى القضايا المحورية التي تدور في فلكها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية. ومنذ عقود طويلة يواجه الاقتصاد المصري أزمة حقيقية فيما يتعلق بسياسات الأجور التي تنتهجها الدولة^{٣٣}، والتي لم تثبت فعاليتها في تحقيق ما كانت تصبو إليه من أهداف، سواء للعمال أو لأصحاب الأعمال. ولا يكونها أداة فعالة لتحفيز الطلب المحلي، الذي هو أحد مكونات الطلب الكلي. وما زاد الأمر تعقيدًا أن نظام الأجور لم يكن جامدًا فقط، بل صار آلية لاستشراف الفساد في كافة القطاعات الاقتصادية، وهو ما لم تتصد له الدولة؛ ما جعل سياسة الأجور في مصر تمضي في الاتجاه غير الصحيح.

• خلفية عامة لتطور آلية تحديد الأجور:

تعرضت الأجور في مصر شأنها كغيرها من المتغيرات الاقتصادية للتغيير بتغيير النهج الذي تتبعه الدولة والفلسفة الاقتصادية التي تبناها، وقد ذهبت إحدى الدراسات^{٣٤}، إلى تقسيم مراحل تحديد الأجور في مصر، كالتالي:

المرحلة الأولى: بداية الستينيات حتى منتصف السبعينيات:

شهدت هذه الفترة تعاظم دور الدولة كأكبر مشغل في الاقتصاد القومي. وحلت الأجور الحكومية محل الأجر الزراعي كمحدد أساسي للأجر بصفة عامة، تبعها في ذلك القطاع الخاص، حيث تحدد الأجور في القطاعات المختلفة بالرجوع للأجر الحكومي. واتسمت الأجور الحقيقية في هذه الفترة بثبات ملحوظ. شهد الاقتصاد المصري منذ منتصف السبعينيات زيادة واضحة في مستويات الأجور، والتي شكلت في حد

31 Saten Storm and C, W, M, Nastepad., *Labor Market Regulation and Productivity Growth: Evidence for Twenty OECD Countries (1984: 2004)*. Industrial Relations, Vol 48, 2009, p. 6.

32 Servaas Storm and C.W.M. Naastepad., *Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment, Conditions of Work and employment series*. no. 36, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GENEVA, 2012, p. 3.

٣٣ يقصد بسياسات الأجور، بحسب تعريف الباحث، مجموعة المبادئ الحاكمة والمؤسسات القائمة والآليات المسيرة التي تضعها الدولة للتأثير في نظم وهياكل الأجور ومستوياتها لتحقيق أهداف خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٣٤ سمير رضوان وآخرون: "سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر"، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢.



ذاتها ظاهرة واضحة على المستوى القومي، إذ ارتفعت جملة الأجور الكلية من ١, ١٧٦٩ مليون جنيه عام ١٩٧٤ إلى ٩, ٤١١٣ مليون جنيه عام ١٩٧٩، أي بنسبة ٥, ١٣٢٪ خلال تلك الفترة. وذلك بسبب اطراد نمو العمالة وسياسة الانفتاح، وما تلاها من قوانين الإصلاح الوظيفي للعاملين في الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص المنظم. واستمر الارتفاع في قيمة الأجور الكلية خلال أوائل الثمانينيات وصولاً إلى ٦, ٧ بليون جنيه مقابل ١, ٦ بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٣، وذلك جراء ارتفاع حجم العمالة بنسبة ٢, ١٠٪. وكذلك استمرار جهود الدولة في مجال الإصلاح الوظيفي والحوافز المادية وتقرير إعانات غلاء المعيشة والعلاوات الدورية... إلخ.

كما أن متوسط الأجر السنوي للعامل خلال الفترة (٧١/١٩٧٢ : ٨٦/١٩٨٧)، قد نما بصورة مستمرة من ١٦٤ جنيهاً عام ١٩٧٣ إلى ٣٣٦,٣ جنيهاً في عام ١٩٧٩ بزيادة نسبتها ٥, ١٪ وبمتوسط نمو سنوي ٦, ١١٪، ثم واصل ارتفاعه خلال الثمانينيات ليسجل ٧, ٤٩٨ جنيهاً عام ٨٠/١٩٨١. وظل في تصاعده المستمر حتى عام ٨٦/١٩٨٧ بنسبة ١٤٣٪ وبمتوسط نمو سنوي ٤, ٢٠٪ بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٧. ويعطي تطور الرقم القياسي لمتوسط الأجر السنوي للعامل صورة واضحة للاتجاه التصاعدي المطرد، حيث زاد من ١٠٠ جنيه عام ٧١/١٩٧٢ إلى ٣٠٦ جنيهاً عام ٨٠/١٩٨١، ثم ٦, ٧٤٣ جنيهاً عام ٨٦/١٩٨٧.^{٣٦}

ومنذ عام ١٩٧٤، شهدت مصر اتباع نظام اقتصادي جديد يناقض النظام الاشتراكي الذي سيطر على الدولة المصرية في حقبتى الخمسينيات والستينيات، ويتلافى كل الصعوبات الاقتصادية التي عرفتتها مصر في سنوات الستينيات، رغم أن أعلى معدلات النمو المتوازن في تاريخها هو فترة الخطة الخمسية الأولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ١٩٦١: ١٩٦٥، وأن القطاع العام أسهم في توفير حاجات المواطنين خلال سنوات حرب الاستنزاف وحتى حرب أكتوبر في ١٩٧٣، كما أنه أفرخ العديد من القيادات الاقتصادية في مجالات متعددة، وهي التي هيأت للقطاع الخاص فرص انطلاقه بعد تبني الحكومة المصرية سياسة الانفتاح الاقتصادي منذ سنة ١٩٧٤. وإذا كانت مؤشرات الكفاءة في القطاع العام هي أقل بكثير مما تستدعيه أصوله وموارده، فإن المسؤولية لا تعود إلى مبدأ الملكية العامة في حد ذاته، ولكنها ترجع بصفة أساسية إلى أسلوب الحكومة في إدارته والذي حرمه من الاستقلال الضروري لأي وحدة إنتاجية يفترض أن تحكمها

٣٥ ويُعزى هذا الارتفاع للأجور إلى ما حدث في قطاعي التشييد والزراعة والذي كان له دلالة واضحة في تفسير الارتفاع المستمر للأجور في الاقتصاد القومي. إذا زاد متوسط الأجر السنوي للعامل في قطاع التشييد من ١٩٠ جنيهاً عام ٧١/١٩٧٢ إلى ٤٢١ جنيهاً عام ١٩٨٠ بزيادة قدرها ٦, ١٢١٪. كما زاد متوسط الأجر للعامل في قطاع الزراعة من ٥٥ جنية إلى ١٥٢,٥ جنية في نفس الفترة بزيادة نسبتها ٣, ١٧٧ جنيهاً، في حين بلغت الزيادة المحققة في قطاع الصناعة، وفي القطاعات الخدمية في نفس الفترة ٥, ١١٦٪ و ١٠, ١٪ على الترتيب.

٣٦ حمدي عبد العظيم: ظاهرة الاختلال بين الأجور والأسعار في مصر ١٩٧٤: ١٩٨٤، القاهرة، دار المنظومة، ١٩٨٦، ص ٢.



الاعتبارات الاقتصادية وحدها بدلاً من تحميلها أعباء الغايات الاجتماعية للحكومة^{٣٧}.

وبالفعل، تخلت الدولة عن جزء كبير من السياسات الاشتراكية التي اتبعتها في الحقبة الناصرية؛ ما أحدث تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية في المجتمع المصري، فقد اتبع السادات سياسة الليبرالية الغربية، وتخلّى عن الاشتراكية السوفيتية، سائراً على نهج سياسات الانفتاح الاقتصادي، وتحرير السوق، ورفع الدعم المقدم للمواطنين خاصة الطبقات المتوسطة والفقيرة، وإقرار مجموعة من القوانين الاقتصادية لاستعادة الدولة عافيتها مجدداً وتنشيط حركة التجارة، فالمعونات والمساعدات الخارجية بعد حرب أكتوبر لن تكفي لإعادة الدولة إلى قوتها مجدداً. وتسببت القرارات الاقتصادية التي جاءت تطبيقاً لمبادئ الليبرالية الغربية في التحولات الاجتماعية بالأساس بجانب القرارات السياسية، إلا أن الأمور الاقتصادية هي ما أضعفت الطبقة الوسطى بشكل أساسي، وزادت من شريحة الطبقة الفقيرة مع ظهور فئات ضيقة مستفيدة، ورجال أعمال استفادوا من هذه القرارات، وعرفت وقتها بـ"القطط السمان".

فمثلاً وضع السادات القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ للاستيراد والتصدير، الذي ساعد في خلق طبقة صغيرة من رجال الأعمال والمستوردين والمنتفعين، وقانون النقد الأجنبي رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٦، المتسبب في بدء انخفاض قيمة العملة المصرية مقارنة بالعملة الأخرى، والقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ الخاص بفتح باب الاقتصاد المصري لرأس المال العربي والأجنبي في شكل استثمار مباشر، وهو ما مهد لظهور الشركات الأجنبية وبدء توغلها في السوق المصري. وكان لهذا الأمر تداعيات سلبية على الطبقات المصرية، فمن ناحية أسهمت الكثير من الشركات الأجنبية والخاصة في إضعاف الشركات والكيانات الحكومية المشابهة؛ ما أضعف العاملين فيها، بل تهميش القطاعات الحيوية التي كان يعتمد عليها الاقتصاد المصري خاصة الزراعة والصناعة، فقد ركزت الاستثمارات الجديدة على القطاعات غير السلعية، مثل: المعاملات المالية والسلع والمنتجات الفاخرة والنقل الخاص والسياحة، وقد تسببت هذه السياسات أيضاً في إضعاف فئة عمال الصناعة، وكذلك الفلاحون الذين هجر الكثير منهم الأراضي إما لقلّة العائد أو بحثاً عن فرص أفضل، والتوسع في عمليات بيع الأراضي الزراعية من أجل البناء عليها، وهو ما قلص الرقعة الزراعية في مصر^{٣٨}.

وهو الأمر الذي أثر سلباً على مستوى معيشة المواطنين خاصة قاطني الريف، وتتابعت الهجرات من الريف إلى المدينة، وحدث تحول هيكلي كبير في غير صالح الاقتصاد المصري، حيث الضغط على الموارد المصاحب لهجر الموارد الزراعية بالريف، وعدم العناية بتحسين إنتاجيتها ونموها المستدام.

٣٧ مصطفى كامل السيد: إصلاح القطاع العام وحيرة السياسة العامة في مصر، الشروق، (<https://bit.ly/2ONfuee>)، ١٩ أغسطس، ٢٠١٩.

٣٨ محمد عمر: "التغيرات الاجتماعية في مصر بعد حرب أكتوبر ١٩٧٣"، المركز العربي للبحوث والدراسات، القاهرة، ٢٠٢٠.



وكان من نتاج هذه الفترة، أن مر الاقتصاد المصري بمشكلات المديونية، التي أدت إلى توقيع اتفاق مع صندوق النقد الدولي، يقضي باتباع برنامج للتثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي.

المرحلة الثانية: من بداية التسعينيات حتى أوائل القرن الحادي والعشرين:

شهدت تنامي دور الدولة في مشروعات البنية التحتية والمرافق العامة، مع بروز ظاهرة هجرة العاملين للخارج خاصة لأسواق العمل العربية. والتي مثلت الخيار الأول للداخليين الجدد في سوق العمل، وتلا ذلك العمل بالقطاع الأجنبي المشترك، ثم القطاع الخاص الوطني. وأتى العمل بالحكومة في ذيل سلم الخيارات للعمال، ما يعني أن الحكومة كانت بمثابة الملاذ الأخير للداخليين في سوق العمل، ويبرز أهم ملمح في هذه المرحلة، وهو حرية سوق العمل وحرية تحديد الأجور إلى حد كبير، ومع زيادة الحراك في سوق العمل حدث تباين كبير في الأجور والمرتبات. شهدت هذه المرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في مصر في أوائل التسعينيات، ولم تكن الأجور ذات أولوية، ولم تدرج سياسات الأجور كمرتكز له. وعليه، فقد ظلت سياسات الأجور على حالها دون أن تواكب هذا الإصلاح حتى أصبحت عائقًا تهدده^{٣٩}.

وتأكيدًا على وجود تفاوت بين الأجر في القطاع العام والقطاع الخاص، توصلت بعض الدراسات^{٤٠}، إلى أنه خلافًا للبدهييات الاقتصادية، تشير البيانات في مصر إلى ارتفاع متوسط الأجور في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، ويُعزى هذا إلى خصائص العمالة بصورة كبيرة في كل من القطاعين، بما في ذلك مدى رسمية التشغيل والمستوى التعليمي وطبيعة المهن والوظائف والأنشطة الاقتصادية. ويأدخال عنصر كفاءة الأجور يتضح تلاشي هذا التفاوت؛ لأن الأجور في القطاع الخاص أعلى كفاءة من الأجور في القطاع العام، فبينما تعتمد الأجور في القطاع العام على الصفة الرسمية كالخبرة إلى جانب عدد من العوامل المؤسسية؛ فإن الأجور في القطاع الخاص تعتمد بدرجة أكبر على التعليم والمهارات والخبرة، وكذلك تلعب رسمية التشغيل دورًا رئيسًا في زيادة الأجور، وهو ما يفتقده القطاع الخاص. وبالرغم من العديد من التغيرات التي طرأت على الأجر الاسمي؛ فإن الأجر الحقيقي ظل ثابتًا تقريبًا بمضي الوقت، وأن المكون المتغير من الأجر الذي استخدم كأداة لحماية العاملين بالدولة من ارتفاع نفقات المعيشة، لم يفلح في سد الاحتياجات الأساسية لكثير من المواطنين^{٤١}.

ومما يُرثى له حقًا، أن حقبة التسعينيات وحتى منتصف الألفية وبالتحديد عام ٢٠٠٥، كان الشغل شاغلًا للدولة المصرية ولصانعي سياساتها الاقتصادية، هو السير في طريق الخصخصة، حيث استكمل

٣٩ سمير رضوان وآخرون، مرجع سابق، ص ١.

40 Tarek El Gamrawy and Ziad Amer, Public Wage Premum in Egypt: Mirage or Reality? *The Egyptian Center for Economic Studies (ECES)*, Working Paper, No 164, Cair, October, 2011, p. 24.

٤١ ماجدة قنديل: "سياسة الحد الأدنى للأجور: تحقيق التوازن بين الإنتاجية والعدالة الاجتماعية في مصر"، آراء في السياسة الاقتصادية، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، العدد ٣٠، القاهرة، يوليو، ٢٠١٢، ص ١.



مبارك سياسات الانفتاح التي بدأها السادات، بل وسَّع من آليات السوق الخاص وصولاً لعملية الخصخصة التي طالت العديد من القطاعات والشركات الحيوية التي كانت تمثل ركناً أساسياً في الاقتصاد المصري، محققة قدرًا من التوازن المجتمعي وسط فئة العمال، وقد تسببت سياسة الخصخصة في بداية التظاهرات الحقيقية ضد مبارك مثل: احتجاجات عمال مصانع غزل المحلة عام ٢٠٠٨ وتجدها لاحقًا، وكانت فئة العمال من أكثر الفئات تضررًا من هذه السياسات، ولهذا كانت حاضرة في احتجاجات يناير ٢٠١١، إلا أن القطاع الخاص حافظ عليه مبارك؛ ما أسهم في توفير قدر من الوظائف لقطاعات واسعة من الشعب، لكن دعمه للقطاع الخاص وعمليات الخصخصة المتزايدة أتت بنتائج عكسية، على فئات الشعب المصري، وتقليل شريحة الطبقة الوسطى مقابل توسع الفقيرة، وتحكم فئة قليلة في الثروة، ما أوجد حالة من غياب العدالة الاجتماعية، التي كانت أولى مطالب ثورة يناير. والأمثلة عديدة على ذلك في صفقات عمر أفندي، أو شركة شبين الكوم للنسيج، أو فندق مريديان، أو شركة المراجل البخارية وغيرها^{٤٢}.

السنة	الإجراء
٢٠٠٨	أول زيادة الحد الأدنى للأجور في مصر كانت عام ٢٠٠٨، وذلك تعديلاً للقانون الذي كان معمولاً به منذ عام ١٩٨١، الذي حدد الحد الأدنى للأجور ٢٥ جنيهاً شهرياً، وارتفعت وقتها لتصل إلى ١١٢ جنيهاً.
٢٠١٠	حسم المجلس القومي للأجور الذي تأسس عام ٢٠٠٣، قراره بزيادة الحد الأدنى للأجور من ١١٢ جنيهاً إلى ٤٠٠ جنيه لجميع العاملين في مصر، ووافق على القرار مجلس الوزراء وممثلو منظمات أصحاب الأعمال، ورفضه وقتها ممثلو العمال في مجلس الشعب. وكان القرار وقتها بعد دعوى قضائية رفعها المحامي الحقوقي خالد علي في القضاء الإداري بمجلس الدولة، وطالب الحكومة بتحديد مبلغ ١٢٠٠ كحد أدنى للأجور.

في أعقاب ثورة ٢٥ يناير عاد الحديث مرة أخرى عن زيادة الحد الأدنى للأجور، وأعلن بالفعل عن ٢٠١٢ رفع الحد الأدنى للأجور في يناير ٢٠١٢، ليصل إلى ٧٠٠ جنيه، بخلاف البدلات والحوافز والإضافي، ويحصل عليه موظف الدرجة الثالثة التخصصية والمثبتون بعقود دائمة.

٤٢ محمد عمر، مرجع سابق.



السنة	الإجراء
٢٠١٣	زيادة جديدة، أعلن حازم الببلاوي رئيس مجلس الوزراء، عن تحديد الحد الأدنى للأجور بمبلغ ٨٠٠ جنيه؛ الأمر الذي أثار عاصفة وردود فعل غاضبة. وسرعان ما أعلنت الحكومة عن تعديل هذا الحد الأدنى ورفع ليصبح ١٢٠٠ جنيه شهرياً، على أن يطبق بداية شهر يناير ٢٠١٤، مشيرة إلى أن القرار يهدف إلى ضمان حياة كريمة للمواطنين.

٢٠١٩ أعلنت الحكومة عددًا من القرارات والإجراءات التي تخص الأجور وأصحاب المعاشات. وقرر رفع الحد الأدنى للأجور إلى ٢٠٠٠ بدءًا من ٣٠ يونيو المقبل ٢٠١٩.

جدول (١): تطور قيمة الحد الأدنى للأجور في مصر بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٩

المرحلة الثالثة: بدأت منذ ٢٠٠٤ حتى ٢٠١٠:

وفيها بات تحديد الأجر مرتبطًا أكثر بالتضخم وبتكلفة قوة العمل، بما يمكن القول معه إن عملية تحديد الأجر كانت أقرب ما تكون إلى نظرية كفاءة الأجور. بمعنى أن الأجر لا بد أن يغطي تكاليف المعيشة للعامل على الأقل. كما أن صاحب العمل يقدم هذا الأجر ويعلم تمامًا أنه سيؤدي حتمًا إلى زيادة الإنتاجية. ويظهر متوسط الأجر النقدي تصاعدًا مستمرًا، حيث وصل إلى ١٦٣ جنيهًا عام ٢٠٠٠ مقارنة بما يقارب ٥٩ جنيهًا عام ١٩٩٠، ليلعب بعدها ٢٠٧ جنيهات عام ٢٠٠٥، ثم إلى ٤٣٩ جنيهًا عام ٢٠١٠. بما يشير إلى نمو الأجور الاسمية في مصر بما يعادل سبعة أضعاف خلال الفترة (١٩٩٠: ٢٠١٠). غير أن هذا الارتفاع لا يعزى إلى نمو إنتاجية العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وإنما يرجع إلى الضغوط التضخمية التي تعد المصدر الرئيس والثابت لنمو الأجور، وتحديدًا بالقطاع العام، والذي تتصف فيه زيادات الأجور بالدورية (في شهر يوليو من كل عام).

وقد شهدت هذه الحقبة عددًا من الاعتصامات والاضطرابات العمالية احتجاجًا على مستويات الأجور المتدنية ومستويات المعيشة غير اللائقة، فقد بدأ العمال هذه الحركات الاحتكاكية الكبرى في عام ٢٠٠٦ احتجاجًا على الأوضاع المعيشية المتردية في البلاد آنذاك. ووصلت إلى ذروتها في إضراب السادس من أبريل عام ٢٠٠٨ بعد أن وقعت اشتباكات عنيفة بين المواطنين وقوات الأمن المركزي التي تصدت للإضرابات. ثم اعتصام العاملين بالضرائب العقارية أمام مجلس الوزراء، كانت أهم الإضرابات والاعتصامات دقًا في حكم "عائلة مبارك"، للمطالبة بزيادة الأجور، صرف الأرباح المستحقة، إلغاء الفصل



التعسفي، البدلات، التعيينات، استهداف اللجان النقابية، انتشار الفساد، وغيرها.

المرحلة الرابعة الأجور بعد يناير ٢٠١١:

وفيها باتت الأجور رهينة التظاهرات والاضطرابات التي كانت السمة السائدة عقب ثورة الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١، في محاولة لتعويض العمال عن آثار فترة (٢٠٠٤:٢٠١٠)، وإعطائهم جانبًا من حقوقهم المهذرة، فضلًا عن تعيين ما يقارب ٢ مليون عامل مؤقت في القطاع الحكومي والعام، وعليه فقد تزايد مخصص الأجور من ١٢٢,٨١٨ مليارًا عام ٢٠١١/٢٠١٢ إلى ١٤٢,٩٥٦ مليارًا في عام ٢٠١٢/٢٠١٣، ثم تزايدت المطالب فارتفعت الأجور إلى ١٧٨,٥٨٩ مليار جنيه في موازنة ٢٠١٣/٢٠١٤، ثم ١٩٨,٤٦٨ مليار جنيه ٢٠١٤/٢٠١٥، وصولًا إلى ٢١٣,٧٢١ مليار جنيه ٢٠١٥/٢٠١٦.^{٣٤} وهو الأمر الذي أدى إلى أمرين غاية في الأهمية: أولهما؛ أن هذه الزيادات لا يقابلها أي زيادة في أحجام الإنتاج الفعلي، ولا في مستوى الإنتاجية. وثانيهما؛ أنه يرفع التكلفة ويغذي التضخم، ويقلل من فرص تنافسية المنتج المصري.

وقد جسدت ثورة يناير ٢٠١١ حالة الغضب والسخط التي انتابت الشعب المصري من استمرار تردي الأوضاع الاقتصادية، وعليه فقد خرج الشعب بمطالب لتصحيح الأوضاع وإعادة توزيع المنافع والفوائد الاقتصادية وفقًا لما تفتضيه العدالة الاجتماعية، ومطالبًا بإسقاط النظام السياسي. وبالرغم من أن أهداف الثورة تبلور في طياتها إصلاح النظام الاقتصادي؛ فإن الأوضاع السياسية غير المستقرة، لم تأت بشمارها على كافة الأطياف أيضًا. وتعتبر الأجور واحدة من أهم الأسباب التي أدت إلى قيام ثورة الخامس والعشرين من يناير. فبالرغم من زيادة الأجور النقدية بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠١٠؛ فإن معدلات التضخم كانت تلتهم كل الزيادات التي تمت، ما أدى إلى تدهور الأجور الحقيقية وتردي مستويات المعيشة لدى أعداد غفيرة من المواطنين. الأمر الذي توالى معه الاحتجاجات والتظاهرات والاعتصامات المطالبة بزيادة الأجور. واختُزلت مشكلة الأجور في الحد الأدنى للأجور الذي أُقرّ في موازنة ٢٠١١/٢٠١٢ ليلبغ ٦٨٣ جنيهاً للعاملين بالدولة في بداية التعيين، إلا أن التطبيق شابه العديد من أوجه القصور.

ومما هو جدير بالذكر، أن زيادة الأجور والمرتبات قدرت بنحو ٩ مليارات جنيه، وبلغت قيمة الأجور في الموازنة العامة ١١٧ مليار جنيه للعام المالي ٢٠١١/٢٠١٢^{٣٥}، ويظهر تطور مهم في معدل نمو متوسط الأجر النقدي الأسبوعي، إذ شهدت سنوات مثل ٢٠٠٧ و٢٠١٠ وحتى ٢٠١٣، معدلات نمو اقتربت من ٣٠٪ بسبب علاوة ٢٠٠٧ و٢٧ و٢١٪ عام ٢٠١٠ مدفوعة بعدد من الإضرابات والاعتصامات العمالية والفئوية. واستمر هذا النمو في السنوات ٢٠١١ (٢١، ٦٤٪) و٢٠١٢ و٢٠١٣ حيث سجلت ٢٠,٠٤ و٧٢,١٨٪، وذلك بفعل ثورة الخامس والعشرين من يناير وتساعد حدة المظاهرات التي تطالب بزيادة الأجور والعدالة

٤٣ وزارة المالية، التقرير المالي الشهري، مارس، ٢٠١٧، ص ٣١.

٤٤ ماجدة قنديل، مرجع سابق، ص ٢.



الاجتماعية، ومع حلول صيف ٢٠١٤ تراجعت وبشدة لتبلغ ٩١,٥٪.

ومع إصدار قانون الخدمة المدنية؛ استمر نظام تحديد وتوزيع الأجور في الجهات في مصر، والذي ظل وللسنوات طويلة مبنياً على وضع قواعد وتفرغها من مضمونها بعدد كبير من الاستثناءات، ولم يضع سياسة متكاملة تراعي كلاً من اعتبارات الكفاءة واحتياجات الدولة والقدرة على تمويل الأجور بشكل مستدام. وخلصت بعض الدراسات^{٤٥}، إلى أن بيانات الموازنة العامة تكشف انحياز سياسات الأجور لسياسات توزيعية مشابهة للسياسات السابقة. لذلك فقد استمرت الزيادة في نسب نمو الأجور في قطاعات معينة في مقدمتها الشرطة والقضاء، سواء على نفس وتيرتها السابقة أو بمعدلات أعلى؛ لأن تلك القطاعات غير خاضعة لهذا القانون، فيما قلص نسب نمو الأجور في الجهات الخاضعة له من ٥,٥٪ سنوياً (في المتوسط خلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠١٤) إلى ٦,٨٪ خلال العام المالي ٢٠١٤/٢٠١٥.

السنوات	متوسط الأجر النقدي السنوي	عدد أسابيع العام	متوسط الأجر النقدي الأسبوعي	معدل نمو الأجر النقدي
١٩٧٤	٢٥٢,٧	٥٢	٤,٨٥٩٦١٥	٠
١٩٧٥	٢٧٨,٨	٥٢	٥,٣٦١٥٣٨	١٠,٣٢٨٤٥
١٩٧٦	٣١٤,٣	٥٢	٦,٠٤٤٢٣١	١٢,٧٣٣١٤
١٩٧٧	٣٤٩,١	٥٢	٦,٧١٣٤٦٢	١١,٠٧٢٢٢
١٩٧٨	٣٨٣,٧	٥٢	٧,٣٧٨٨٤٦	٩,٩١١٢
١٩٧٩	٤٦٣,٦	٥٢	٨,٩١٥٣٨٥	٢٠,٨٢٣٥٦
١٩٨٠	٥١١,٤	٥٢	٩,٨٣٤٦١٥	١٠,٣١٠٦١
١٩٨١	٥٨٧,٢	٥٢	١١,٢٩٢٣١	١٤,٨٢٢٠٦
١٩٨٢	٦٨١,٦	٥٢	١٣,١٠٧٦٩	١٦,٠٧٦٢٩
١٩٨٣	٧٩٧,٧	٥٢	١٥,٣٤٠٣٨	١٧,٠٣٣٤٥
١٩٨٤	٨٩٤,٣	٥٢	١٧,١٩٨٠٨	١٢,١٠٩٨٢
١٩٨٥	١١٠٧,٧	٥٢	٢١,٣٠١٩٢	٢٣,٨٦٢٢٤
١٩٨٦	١٣٢٥,٩	٥٢	٢٥,٤٩٨٠٨	١٩,٦٩٨٤٧
١٩٨٧	١٥٦٠,١	٥٢	٣٠,٠٠١٩٢	١٧,٦٦٣٤٧

٤٥ المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تحولات سياسة الأجور الحكومية من الناصرية للخدمة المدنية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١.



السنوات	متوسط الأجر النقدي السنوي	عدد أسابيع العام	متوسط الأجر النقدي الأسبوعي	معدل نمو الأجر النقدي
١٩٨٨	١٨٩١,٨	٥٢	٣٦,٣٨٠٧٧	٢١,٢٦١٤٦
١٩٨٩	٢٢٠٨,٨	٥٢	٤٢,٤٧٦٩٢	١٦,٧٥٦٥٣
١٩٩٠	٢٦٤٥	٥٢	٥٠,٨٦٥٣٨	١٩,٧٤٨٢٨
١٩٩١	٣٠٦٨	٥٢	٥٩	١٥,٩٩٢٤٤
١٩٩٢	٣٣٢٨	٥٢	٦٤	٨,٤٧٤٥٧٦
١٩٩٣	٣٩٥٢	٥٢	٧٦	١٨,٧٥
١٩٩٤	٤٣١٦	٥٢	٨٣	٩,٢١٠٥٢٦
١٩٩٥	٤٥٧٦	٥٢	٨٨	٦,٠٢٤٠٩٦
١٩٩٦	٥١٤٨	٥٢	٩٩	١٢,٥
١٩٩٧	٥٥٦٤	٥٢	١٠٧	٨,٠٨٠٨٠٨
١٩٩٨	٥٨٧٦	٥٢	١١٣	٥,٦٠٧٤٧٧
١٩٩٩	٧٤٣٦	٥٢	١٤٣	٢٦,٥٤٨٦٧
٢٠٠٠	٨٤٧٦	٥٢	١٦٣	١٣,٩٨٦٠١
٢٠٠١	٨٠٠٨	٥٢	١٥٤	٥,٥٢١٤٧-
٢٠٠٢	٨٤٢٤	٥٢	١٦٢	٥,١٩٤٨٠٥
٢٠٠٣	٩٠٤٨	٥٢	١٧٤	٧,٤٠٧٤٠٧
٢٠٠٤	٩٨٨٠	٥٢	١٩٠	٩,١٩٥٤٠٢
٢٠٠٥	١٠٧٦٤	٥٢	٢٠٧	٨,٩٤٧٣٦٨
٢٠٠٦	١١٩٠٨	٥٢	٢٢٩	١٠,٦٢٨٠٢
٢٠٠٧	١٣١٠٤	٥٢	٢٥٢	١٠,٠٤٣٦٧
٢٠٠٨	١٧١٠٨	٥٢	٣٢٩	٣٠,٥٥٥٥٦
٢٠٠٩	١٨٨٢٤	٥٢	٣٦٢	١٠,٠٣٠٤
٢٠١٠	٢٢٨٢٨	٥٢	٤٣٩	٢١,٢٧٠٧٢
٢٠١١	٢٧٧٦٨	٥٢	٥٣٤	٢١,٦٤٠٠٩
٢٠١٢	٣٣٣٣٢	٥٢	٦٤١	٢٠,٠٣٧٤٥
٢٠١٣	٣٩٥٧٢	٥٢	٧٦١	١٨,٧٢٠٧٥



السنوات	متوسط الأجر النقدي السنوي	عدد أسابيع العام	متوسط الأجر النقدي الأسبوعي	معدل نمو الأجر النقدي
٢٠١٤	٤١٩١٢	٥٢	٨٠٦	٥,٩١٣٢٧٢
٢٠١٥	٤٥٧٠٨	٥٢	٨٧٩	٩,٠٥٧٠٧٢
٢٠١٦	٤٨٩٨٤	٥٢	٩٤٢	٧,١٦٧٢٣٥
٢٠١٧	٥٤٦٠٠	٥٢	١٠٥٠	١١,٤٦٤٩٧
٢٠١٨	٥٧٤٠٨	٥٢	١١٠٤	٥,١٤٢٨٥٧

جدول (٢): تطور مؤشرات الأجر النقدي الأسبوعي ومعدل نموه في مصر خلال فترة الدراسة^{٤٦}

وجدير بالذكر أن هناك العديد من الاختلالات الأجرية في مصر يأتي على رأسها أن إجمالي قيمة الأجور المدفوعة في الاقتصاد المصري تشكّل نحو ٣٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يمثل خللاً هيكلياً في التوزيع الأولي للدخل مصلحة أصحاب الأعمال ورؤوس الأموال والأصول (الأرباح والفوائد والريع) ولغير مصلحة العمال، علماً بأن هذه النسبة تصل إلى نحو ٦٠٪ في البلدان المتقدمة^{٤٧}. وعلى الجانب الآخر، تشير الإحصاءات إلى أنه وعلى الرغم من استيعاب القطاع الخاص لنحو ٧٠٪ من العمالة؛ فإن نصيبه من الأجور على المستوى القومي قد وصل إلى ٥٥٪ من الإجمالي؛ ما يعكس انخفاض متوسط الأجر لديه مقارنة بقطاعات الاقتصاد القومي الأخرى. وهنا تشير النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء^{٤٨}، إلى أن المتوسط الأسبوعي للأجور النقدية لدى القطاع العام (والذي يصل إلى ١٤٧٩ جنيهاً) أعلى من مثيله في القطاع الخاص (الذي يصل إلى ١٠١٩ جنيهاً) وذلك على الرغم من ارتفاع عدد ساعات العمل في الثاني إلى ٥٧ ساعة مقابل ٤٩ ساعة لدى القطاع العام. وتزداد هذه المسألة بشدة بين الذكور والإناث؛ إذ بينما يصل المتوسط للإناث إلى ١٦٤٩ جنيهاً في القطاع العام؛ فإنه في القطاع الخاص لا يزيد على ٩٠٦ جنيهاً. وهو الأمر الذي يؤكد على وجوب مراجعة السياسات الأجرية في الاقتصاد المصري، بشكل عاجل ودوري.

٤٦ اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، أعداد مختلفة.

٤٧ عبد الفتاح الجبالي: "الأجور في مصر بين التساوي والمساواة"، الأهرام، (https://bit.ly/30YXKz6)، سبتمبر، ٢٠٢٠.

٤٨ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل ٢٠١٨، القاهرة، مايو، ٢٠٢٠، ص ١١.



• أبعاد الأجور في مصر^{٤٩}:

تشكل الأجور قضية معقدة سواء في تطوراتها أو في تداخل العديد من الأبعاد لتفسيرها، والتي لا تقتصر على العوامل الاقتصادية فحسب، بل تمتد لعوامل أخرى مالية واجتماعية وسياسية، والتي يظهر أهمها كما يلي:

ضعف معدل الإسهام في النشاط الاقتصادي:

١- أي نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل (+١٥)، ويُعد مؤشر الإسهام في النشاط الاقتصادي أحد المؤشرات الاقتصادية المهمة لقياس الفئة النشطة من السكان. ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠١٩، يقدر حجم قوة العمل بنحو ٢٨,٣ مليون مقابل ٢٨,٩ مليون فرد عام ٢٠١٨، أي إن قوة العمل قد تراجعت بنحو ٦٠٠ ألف عامل. وتعتبر المشاركة في القوى العاملة مؤشراً أساسياً لمدى نشاط سوق العمل وفاعليته في توفير فرص العمل. وأوضحت نتائج بحث القوى العاملة، أن معدل الإسهام في قوة العمل سجل ٤٦,٩٪ من إجمالي عدد السكان للأفراد (١٥ سنة فأكثر) في عام ٢٠١٥، وفي ٢٠١٩، بينت بيانات البنك الدولي التي يظهرها الجدول رقم (٣)، زيادة هذه النسبة إلى ٤٧,٤٩٪.

السنوات	قوة العمل	عدد المشتغلين	عدد المتعطلين	نسبة المشاركة في قوة العمل، الإجمالي (كنسبة مئوية من السكان في الفئة العمرية ١٥ - ٦٤) ^{٥١}
١٩٩٠	١٥,١٤١	٧٤٢,١٣	-	٤٩,٣٣٦
١٩٩١	١٥,٥٧١	١٣,٩٩١	-	٤٩,٣٩٨
١٩٩٢	١٦,٠١٣	١٤,٤٣٦	-	٤٩,٤٢٢
١٩٩٣	١٦,٤٥٢	١٤,٨٩٣	-	٤٩,٤٦٩
١٩٩٤	١٦,٩٢٥	١٥,٣٨٥	-	٥٠,٣٨٣
١٩٩٥	١٧,٢٧٧	١٥,٨٣	-	٤٩,٠٢٨
١٩٩٦	١٧,٦٣	١٦,١٨٣	-	٤٨,٥

٤٩ معهد التخطيط القومي، نحو خريطة طريق لإصلاح هيكل وسياسات الأجور في مصر، سلسلة لقاء الخبراء، العدد ١٤، القاهرة، يوليو، ٢٠١١، ص ٤٩.

٥٠ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مرجع سابق، ص ١١.

٥١ حُصل على هذه البيانات من قاعدة بيانات البنك الدولي المفتوحة: (<https://bit.ly/3ltbStQ>).



السنوات	قوة العمل	عدد المشغلين	عدد المتعطلين	نسبة المشاركة في قوة العمل، الإجمالي (كنسبة مئوية من السكان في الفئة العمرية ١٥-٦٤) ^١
١٩٩٧	١٨,٢٣١	١٦,٧٥	-	٤٧,٩٤١
١٩٩٨	١٨,٩٠١	١٧,٢٠٣	-	٤٧,٣٦٦
١٩٩٩	١٩,٣٣٦	١٧,٣٤	-	٤٩,٠٠٩
٢٠٠٠	١٩,٦٦٦	١٧,٥٦٦	-	٤٨,٩٤٨
٢٠٠١	٢٠,٢٢	١٧,٦٧٤	-	٤٨,٥٧٧
٢٠٠٢	٢٠,٧٥٣	١٨,٠٧٩	-	٤٨,٢٢٢
٢٠٠٣	٢١,٧٩٦	١٨,٥٠٨	-	٤٨,٧٠٣
٢٠٠٤	٢٢,٩٠٥	١٩,٠٠٣	-	٤٩,١٧٨
٢٠٠٥	٢٣,٩٢١	١٩,٥	-	٤٩,٦٢٦
٢٠٠٦	٢٢,٩	٢٠,٤	٢,٤	٥٠,٠٢٥
٢٠٠٧	٢٣,٩	٢١,٧	٢,١	٥١,٠٥٩
٢٠٠٨	٢٤,٧	٢٢,٥	٢,١	٥٠,٩٧٦
٢٠٠٩	٢٥,٤	٢٣	٢,٤	٥١,٥٧١
٢٠١٠	٢٦,٢	٢٣,٨	٢,٤	٥١,٩٩٥
٢٠١١	-	-	-	٥١,٨٠٢
٢٠١٢	٢٧	٣٦,٦	٣,٤	٥٢,١٧٨
٢٠١٣	٢٧,٦	٢٤	٣,٦	٥٢,٧٨٢
٢٠١٤	٢٧,٩	٢٤,٣	٣,٦	٥٢,٨٦٤
٢٠١٥	٢٨,٤	٢٥	٣,٦	٥١,٠٦٩
٢٠١٦	٢٨,٩	٢٥,٣	٣,٦	٥٠,٦٧٩
٢٠١٧	٢٩,٥	٢٦	٣,٤	٤٩,٣٦٣
٢٠١٨	٢٨,٩	٢٦	٢,٨	٤٩,٣٤٤
٢٠١٩	٢٨,٣	٢٦,١	٢,٢	٤٩,٤٧٥

جدول (٣): أهم بيانات سوق العمل في مصر خلال فترة الدراسة^٢

٥٢ اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نشرة التوظيف والأجور وساعات العمل، وبحث القوة



٢- المشتغلون بأجر يمثلون أكثر من ٦٠٪ من عدد المشتغلين:

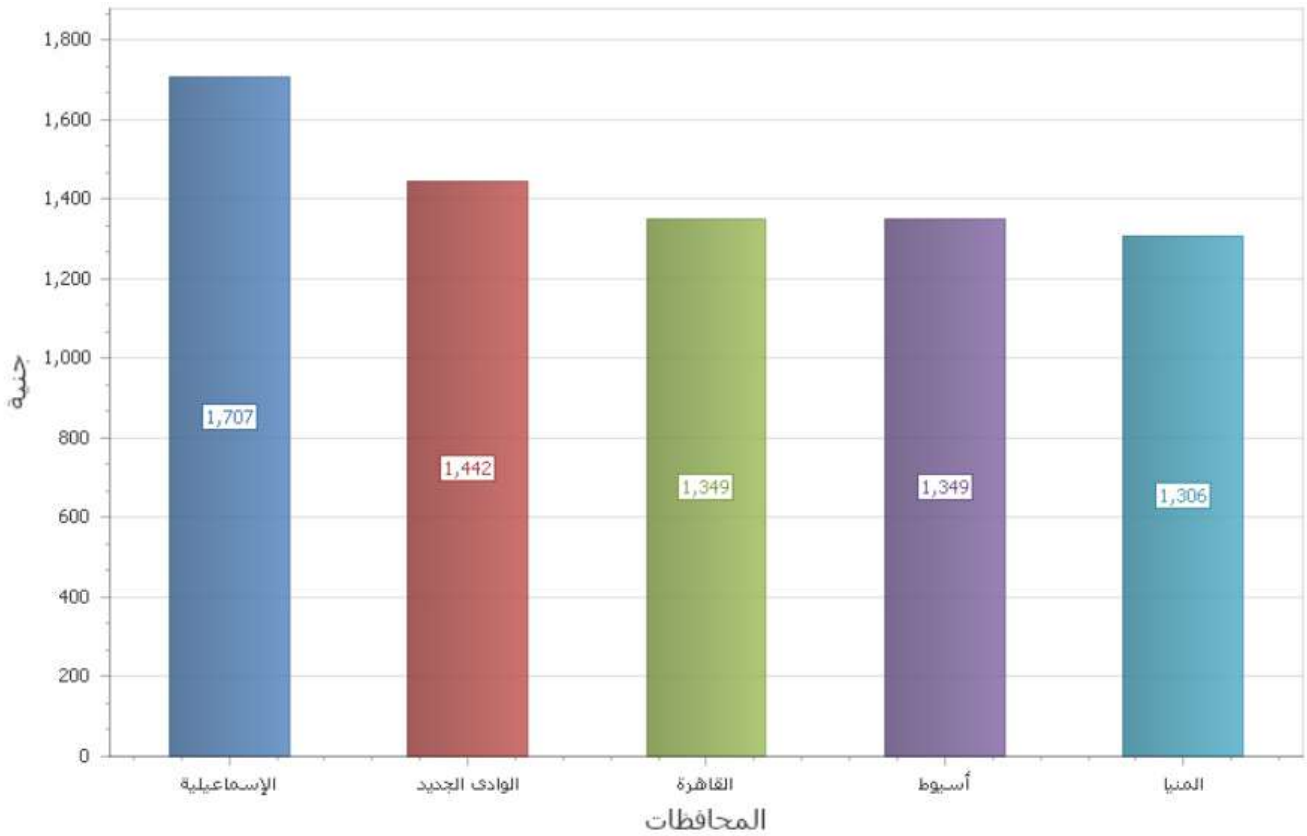
فوفق بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠١٥، يقدر عدد القوى العاملة بحوالي ٢٨,٤ مليوناً، يعمل منهم بأجر ما يقارب ١٤,٨ مليوناً، أي ما يقدر بـ ٦٢,٥٪ والنسبة الباقية تعمل لحسابها الخاص. ومن المشتغلين بأجر نقدي يوجد ما يقارب ٦,٤ مليوناً بالحكومة، وما يقارب ٨ ملايين بالقطاع الخاص، وتتميز هذه النسبة بالثبات النسبي خلال الفترة الأخيرة.

٣- العمل بالحكومة: منتهى آمال غالبية الشباب:

وهو بُعد يضاف إلى ما سبق من عوامل الاستقرار وظروف بيئة العمل؛ من حيث الأمن الوظيفي والاستقرار وعدد ساعات العمل مقارنة بالقطاع الخاص (المنظم وغير المنظم)، حيث تشير البيانات إلى أن متوسط أجر العامل بالقطاع العام يزيد عن نظيره بالقطاع الخاص بما يقارب ٥٤٪^{٥٣}. ويوضح الشكل رقم (١)، ترتيب محافظات الاقتصاد المصري على صعيد متوسط الأجر النقدي الأسبوعي لعام ٢٠١٨، حيث تصدر محافظة الإسماعيلية بقيمة ١٧٠٧ جنيهات، يليها الوادي الجديد ١٤٤٢ جنيهاً، ثم القاهرة (١٣٤٩) وأسيوط (١٣٤٩) والمنيا (١٣٠٦ جنيهات).

العاملة بالعينه، أعداد مختلفة.

٥٣ سهير معتوق: "العوامل المفسرة لارتفاع الأجور مع إشارة خاصة لجمهورية مصر العربية"، دراسة قدمت للمؤتمر العلمي السنوي السابع (الأسعار والدخول في مصر)، جامعة المنصورة، كلية التجارة، مصر، ١٩٩٠، ص ١٩.

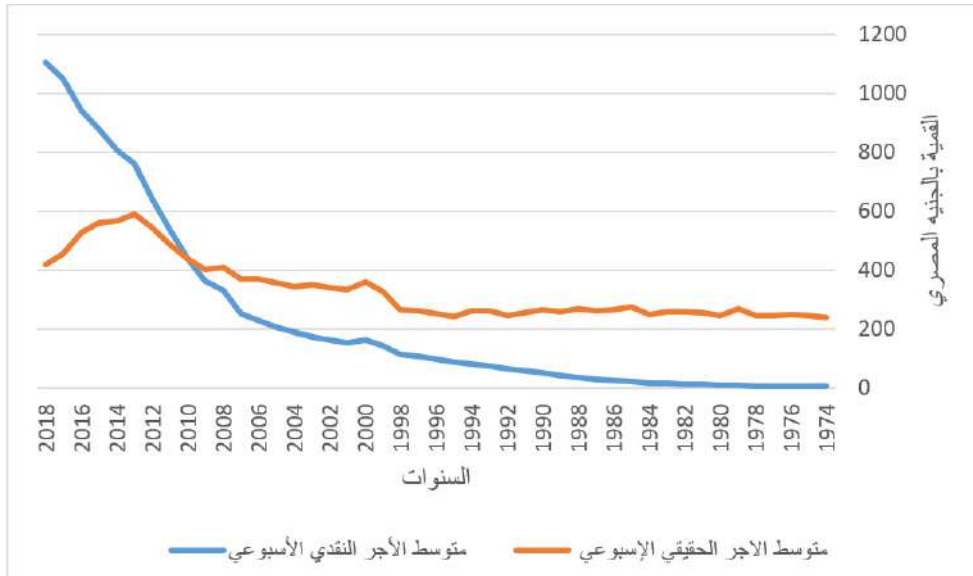


شكل (١): متوسط الأجر النقدي بالجنيه في القطاع العام والأعمال العام والقطاع الخاص طبقاً لأكبر ٥ محافظات في مصر ٢٠١٨^{٥٤}

٥٤ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام، ٢٠١٨.



وبحساب الأجر الحقيقي الأسبوعي في الاقتصاد المصري عبر المعادلة: الأجر الحقيقي = (النقدية ÷ الرقم القياسي) × ١٠٠؛ يتبين في الشكل (٢)، وصوله إلى ٤١٧ جنيهًا، عام ٢٠١٨، وبمقارنة بقيمته الاسمية لذات العام ١١٠٤ جنيهات، يتبين أن الأجر الحقيقي لا يساوي إلا ٣٨٪ من الأجر الاسمي؛ الأمر الذي يعبر عن مشكلة حقيقية وفجوة كبيرة بين الأجر الحقيقي والأجر الاسمي في الاقتصاد المصري.



شكل (٢): مقارنة تطور الأجر النقدي بالأجر الحقيقي في مصر أسبوعيًا خلال فترة الدراسة

يواجه الاقتصاد المصري أزمة حقيقية فيما يتعلق بسياسات الأجور، التي لم تحقق هدف الموازنة بين ما يراه العامل أجرًا عادلاً، وما يحسبه صاحب العمل كأجر كافٍ. كما فقدت الأجور فعاليتها كأداة لتحفيز الطلب المحلي الذي يعد أحد مكونات الطلب الكلي. وما زاد الأمر سوءاً، أن صار نظام الأجور المتبع آلية للفساد والإفساد الذي استشرى في مفاصل الدولة وأركانها. وتكمن أولى مظاهر تحديات سياسة الأجور في مصر في أن كل الحسابات الحكومية وغيرها حول الأجور تتعامل مع الأجور الاسمية وليس الأجور الحقيقية، مع أن الأخيرة هي التي تعكس مدى التحسن أو التراجع في مستوى المعيشة. ومن ثم فإن التدهور الكبير في الأجور الحقيقية نتيجة ارتفاع أسعار السلع والخدمات بمعدلات أعلى من معدلات ارتفاع الأجور، إلى جانب تخلي الدولة وبشكل نهائي عن سياسة التسعير، وعدم وجود آلية فعالة لرقابة الأسواق، قد جعل الأجور الحقيقية في معزل عن المتغيرات الأخرى التي تؤثر فيها وتتأثر بها (كالأسعار، الإنتاجية، البطالة، وغيرها).

كما اتسمت العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في مصر بانفصال نمو الأجور عن نمو إنتاجية العمل، وتسم كل من الأجور الأساسية وإنتاجية العمل في مصر بالانخفاض. ولا شك أن ذلك الأمر قد أثر سلباً على القدرة التنافسية للاقتصاد المصري. كما يعاني القطاع الحكومي من سوء التوزيع القطاعي للأجور إلى



جانب انخفاض نسبة الأجور الأساسية مقارنة بالأجور المتغيرة. وترتب على ذلك ارتفاع حدة عدم المساواة بين الأجور والانفصال المتزايد بين الأجور والإنتاجية ويعد الاختلال الواضح بين الأجور والإنتاجية أحد أهم الأسباب المسؤولة عن تشوهات سوق العمل المصري، وفي الوقت نفسه الذي لم يتعد فيه المعدل السنوي لنمو إنتاجية العمل ٦, ١٪، فقد بلغ المعدل السنوي لنمو القوى العاملة ٧, ٢٪، وقد أدت الإنتاجية المنخفضة مقارنة بالنمو السريع في القوى العاملة إلى تفاقم مشكلة البطالة وتآكل الأجور الحقيقية.

وفي هذا الصدد، فقد خلصت بعض الدراسات^{٥٥} إلى أن استجابة الأجور الاسمية في كل من القطاع العام والقطاع الخاص إزاء الصدمات السعرية تتسم ببعض الجمود؛ الأمر الذي أدى إلى تدهور الأجور الحقيقية في الأجل القصير. وهو ما عُدَّ باستمرار في القطاع العام للتعويض عن ارتفاع الأسعار بغض النظر عن التطورات في النشاط الاقتصادي. وفي المقابل، تتسم استجابة الأجور الاسمية في القطاع الخاص لتلك الصدمات بدرجة أقل مقارنة بالقطاع العام، إذ إنها تعكس النشاط الاقتصادي بشكل أفضل، ومن ثم فإن التعديلات التي تشهدها تكون إلى حد ما متسقة مع التطورات في الناتج المحلي الإجمالي.

ثالثاً: التحديات التي تواجه سياسات الأجور في مصر:

في الوقت الذي لا تتوافر فيه المعلومات الكافية عن تحديد الأجر في مصر، وبصفة خاصة في القطاع الخاص برز ما يسمى بـ"الأجور الريعية"، حيث لا ترتبط الأجور بمستويات الإنتاجية بقدر ما ترتبط بالحاجات الاجتماعية؛ ما شكل عبئاً كبيراً على الموازنة العامة وأصحاب الأعمال. بما يمكن القول معه، إن تحديد الأجور يتكئ على اعتبارات مؤسسية أكثر من اعتبارات الإنتاجية^{٥٦}. ومن ثم يمكن بيان أهم التحديات التي تواجه سياسات الأجور في مصر، وذلك كما يلي:

١ - ضعف وقصور البنية المعلوماتية الخاصة بالأجور:

وهو الأمر الذي يعوق حركة متابعة الأداء ولا يرصد الواقع بدقة، ومن ثم يبقى هناك خلل في الرؤية وصياغة المؤشرات التي تُمكن صانع القرار من متابعة أداء سوق العمل، وبصفة خاصة في أوقات الأزمات المالية والاقتصادية^{٥٧} - وبينت بعض الدراسات الرسمية^{٥٨}، أن البيانات التي توفرها المصادر المحلية تقتصر على عرض العمل، في حين لا تتوافر بيانات كافية عن الطلب على العمل، وترجع أوجه القصور تلك، ليس فقط إلى عدم نشر تلك البيانات، ولكن أيضاً إلى نشرها بصورة قد لا تمكن مستخدمي البيانات من الحصول

55 Sara El Nashar, "Nominal Wages and Prices Dynamics in Egypt: An empirical analysis", ECES, Working paper No, 163, Cairo, september 2011, p. 22.

٥٦ سعد حافظ محمود: دراسة تحليلية للأجور والأسعار في مصر، مرجع سابق، ص ٢٧.

٥٧ سمير رضوان وآخرون، مرجع سابق، ص ١٧.

٥٨ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، نحو بناء نظام معلومات متكامل لسوق العمل في مصر، رقم ٥٣٤٩٠، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١.



على المعلومات التي يرغبونها. ويرى الباحث، أن إحصائيات العمل في مصر ليست بالقدر الكافي من الكفاءة والتنظيم، كما أنها لا تعكس واقع الحال في سوق العمل.

٢- الارتباك القانوني في نظام الأجور والمرتبات المطبق، ووهن الإطار التنظيمي والمؤسسي^{٥٩}:

حيث تعرّض نظام الأجور في مصر إلى تغيرات عميقة وجوهرية أثرت على وحدة النظام وتماسكه ووصل إلى ما يسميه البعض ازدواجية النظم الأجرية، فمنذ صدور القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٣ والمعدل بقانون رقم (١١) لسنة ١٩٧٩، والذي يقضي بفصل موازنة الهيئات الاقتصادية وشركات القطاع العام عن بقية الموازنة العامة لتقتصر على موازنة ثلاثة قطاعات فقط هي الجهاز الإداري والإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية، وهو ما خلق نظاماً معقداً للأجور. ومع حلول يوليو عام ١٩٨٧ وصدور القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٨٧، والذي قضى بمنح علاوات خاصة تصل إلى ١٠٪ و ١٥٪ وأحياناً ٢٠٪ (باستثناء عام ٢٠٠٧ حيث بلغت ٣٠٪)، وكذلك المادة رقم (٢٠) من الموازنة العامة، والتي رخصت لرئيس الجمهورية حق إصدار قرارات بإنشاء صناديق وحسابات خاصة (هياكل موازية للأجر) التي باتت فيما بعد بؤراً للفساد المالي والتربح ومنبعاً لإثارة الأحقاد بين العاملين، ورؤسائهم في العمل، فضلاً عن سياسة توريث الوظائف لأبناء العاملين، وانتشار الوساطة وعدم تكافؤ الفرص؛ الأمر الذي جعل القطاع العام محملاً بالعديد من المشكلات.

كما أن القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والخاص بالعمل في القطاع الخاص، لم يكن مظلة لكافة العاملين، ومن بينهم عمال الخدمة المنزلية وعمال اليومية، كما أنه لم يجتذب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فضلاً عن أنه لم يحد من ظاهرة خطابات الاستقالة أو وفق ما هو شائع "استمارة ٦"، التي يجبر العاملين بالقطاع الخاص على توقيعها والتنازل عن حقوقهم، ناهيك عن غياب آلية لفض المنازعات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعامل عند فصل الأخير^{٦٠}. وبالرغم من أن قانون الخدمة المدنية لعام ٢٠١٦، حول الأجور المتغيرة من نسبة إلى مبلغ مقطوع من الأجر الأساسي؛ فإنه قسم العاملين في الحكومة إلى فئتين خاضع وغير خاضع، ولم يلق قبولا عاماً، وأعيد مرة أخرى للحكومة لتعديله، وقد صدر القانون بعد تعديله، مصنفاً الأجر إلى: أجر وظيفي وأجر مكمل^{٦١}.

٣- تعاضد دور الأجور المتغيرة في مقابل الأجر الأساسي:

وهو الأمر الذي بدا جلياً خلال العقود الثلاثة الأخيرة، فقد أعيد تركيب مكونات الأجر لصالح الأجور

٥٩ عبد الخالق فاروق: اقتصاديات الأجور والمرتبات في مصر كيف بنى نظاماً عادلاً للأجور في مصر؟، دار الشروق الدولية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٥٣.

٦٠ معهد التخطيط القومي، مرجع سابق، العدد ٧، ص ٥٩.

٦١ الجريدة الرسمية قانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، «الخدمة المدنية» وإلغاء العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة»، نوفمبر ٢٠١٦.



المتغيرة، التي استحوذت على ما يقارب ٨٠٪ من إجمالي الأجر. وهو ما أوجد صعوبات جمة في الاعتماد على متوسطات بداية ونهاية الدرجة المالية، كما أنها لا تعبر عن الأنصبة النسبية لكل مجموعة وظيفية أو لشاغلي وظيفة معينة. ومع وجود تضارب بين ما يحصل عليه العامل في الواقع وبين الأجر الذي يؤمن عليه به، تعقدت عملية تحديد الأجر، وخالفت النظم الحديثة للأجور التي تعتمد على رقم واحد للأجر يمثل كل ما يتقاضاه العامل خلال مدة معينة.

٤- الفروق في الأجور سواء داخل الاقتصاد القومي أو داخل القطاع الواحد:

والتي توجد على عدة مستويات، أولها بين القطاع العام والقطاع الخاص، حيث ينظر إلى أجر القطاع العام على أنه أجر يتصف بالاستدامة؛ نظرًا لأنه مضمون من جانب الحكومة، ومن ثم فإن منتهى آمال المواطن المصري في الوقت الراهن هو الحصول على وظيفة حكومية تضمن الاستقرار والاستمرار والأمن الوظيفي، والتمتع بظروف عمل جيدة، وساعات عمل أقل، إذا ما قورن بغيرها في القطاع الخاص على مستوى الإدارة العليا وليس على مستوى الإدارة الوسطى أو الدنيا التي تضم العاملين. وتشير البيانات إلى أن متوسط أجر العامل في القطاع العام أعلى من نظيره بالقطاع الخاص بما يقارب ٥٤٪. كما يمكن أن تُعزى تلك الفروقات إلى الفجوة بين العمل الرسمي والعمل غير الرسمي الذي ازداد في الآونة الأخيرة في أثناء الثورة وما بعدها، وكذلك فروقات التعليم والمهارات^{٦٢}.

وثانيها في داخل القطاع الواحد وبين المهن الواحدة. وفي داخل القطاع الحكومي، حيث يستحوذ قطاع المحليات على النسبة الأكبر من الأجور المدفوعة. وما هو جدير بالذكر، أن هذا لا يعكس ارتفاع أجور العاملين بالمحليات مقارنة بالقطاعات الأخرى، بل العكس هو الصحيح، إذ يرجع هذا بالأساس إلى عدد العاملين بالمحليات الذي هو متخم، ويضم النسبة العظمى من العاملين بالدولة ككل^{٦٣}. كما تظهر أيضًا الفروق في الأجور على المستوى الثالث، وهو مستوى الأقاليم والمحافظات.

٥- تشوه مفهوم الأجر والخلط الواضح بين الحد الأدنى للأجور ومستويات الأجور:

حيث يوجد في مصر خلط شديد بين مفهوم الحد الأدنى للأجور، الذي هو بمثابة حد الكفاف الذي يكفي العامل لإعالة نفسه وأسرته، وبين مستويات الأجور، التي تشير إلى هيكل الأجور المرتبط بوظائف مختلفة وسلم وظيفي متدرج يتناسب مع المؤهلات وطبيعة العمل وإنتاجية العامل وخبرته^{٦٤}.

٦- الاتجاه التصاعدي لقيمة الأجور ونسبتها في الموازنة العامة:

62 Tarek El Gammarawy and Ziad Amer., Op.cit, p. 16.

٦٣ عبد الفتاح الجبالي، مرجع سابق، ص ٦٥.

٦٤ إيناس زكريا وآخرون: «نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر»، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، القاهرة، العدد ١، مايو، ٢٠١١، ص ٣.



حيث سجلت قيمة الأجور ١٩٨ مليار جنيه في موازنة ٢٠١٤/٢٠١٥، كما أن نسبة الأجور إلى المصروفات العامة، قد نمت بمعدلات سنوية بلغت ٢, ٢١٪ في موازنة ٢٠٠٨/٢٠٠٩ و ٦, ٢٧٪ في موازنة ٢٠١١/٢٠١٢، و ٩, ٢٤٪ في موازنة ٢٠١٣/٢٠١٤، وهو ما شكل عبئًا كبيرًا وضغطًا على موارد الموازنة العامة، ولم تحقق في ذات الوقت الآمال العريضة للعاملين^{٦٥}.

٧- فجوة الأجور بين الذكور والإناث^{٦٦}:

والتي تعد من بين أهم التحديات التي تواجه الأجور في مصر، وتختلف هذه الفجوة بين قطاع وآخر وبين مؤسسة وأخرى وداخل المؤسسة الواحدة^{٦٧}.

وأظهرت بعض الدراسات عن مصر، أن النساء يحصلن على أجور أقل من الرجال، ليس لأن الرجال يتمتعون بمهارات أفضل أو مستويات تعليمية أعلى، ولكن بسبب التمييز على أساس النوع. وبالرغم من غياب الإحصاءات الدقيقة عن آلية عمل المرأة خاصة في القطاع غير الرسمي وتضاؤل فرص الحصول على بيانات دقيقة عن العمل الرسمي؛ فقد خلصت بعض الدراسات^{٦٨}، إلى تقدير فجوة الأجور بين الجنسين في مصر بـ ٢٥٪، وأن هذه الفجوة تعود بالمقام الأول إلى التمييز ضد المرأة.

٨- محدودية الدور النقابي وهشاشة التنظيمات النقابية:

فرغم أن مصر من أوائل دول العالم التي لها تاريخ فيما يتعلق بالتنظيمات النقابية؛ فإنه مع مرور الوقت تراجع دور النقابات لأسباب تتعلق بالتضييق عليها وتقزيمها من ناحية، وانحيازها للسلطة من ناحية أخرى، ما جعلها لا تؤدي الدور المنوط بها في الدفاع عن العمال وحماية أجورهم. وتعد النقابات العمالية الطرف الثالث في معادلة تحديد الأجور في النظم الاقتصادية المعاصرة، لكن الواقع المشاهد في مصر لا يشير بأي حال من الأحوال إلى ذلك في ظل تراجع ترتيب هدف "التفاوض حول الأجور وشروط العمل" للمرتبة الثالثة. وهو ما أوضحته نتائج بعض الدراسات^{٦٩}، من أن دور النقابات في مصر يكاد يكون قد اقتصر على تقديم الخدمات المتنوعة والرعاية الاجتماعية للعاملين، مثل: تنظيم الرحلات والمصايف، وكذلك الحج

٦٥ وزارة المالية، البيان المالي عن مشروع الموازنة العامة للدولة ٢٠١٦/٢٠١٧، القاهرة، مايو، ٢٠١٦، ص ١٧.

٦٦ والتي تعرفها منظمة العمل الدولية على أنها "التباين النسبي بين متوسط الأجر الذي يحصل عليه الرجال في مقابل متوسط الأجر الذي تحصل عليه النساء"، وهو ما يعني أن أجور الرجال أعلى من أجور النساء حتى وإن قاموا بنفس العمل.

67 Amal Khairy Amin Mohamed., "An Analysis of the Gender Pay Gap in the Egyptian Labour Market". Paper prepared for the IARIE. CAPMAS SPECIAL CONFERENCE "Experiences and Challenges in Measuring Income, Wealth Poverty and Inequality in the Middle East and North Africa, Cairo, November, 2015, P. 5.

68 Marwa Biltagy., *Estimation Of Gender Wage Differentials In Egypt Using Oaxaca Decomposition Technique*, Topics in Middle East and African Economies, Vol 16, No 1, May, 2014, p. 22.

٦٩ سمير عبد الوهاب: "النقابات العمالية في ظل اقتصاد السوق مع التطبيق على مصر"، مجلة النهضة، القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، العدد ٥، يناير ٢٠٠٥، ص ٢٣.



والعمرة، وصرف الإعانات في حالتها الزواج والوفاء. وقدمت الدراسة سلماً هرمياً بهذه الأدوار يعتلي قمته ما تقدم، يليه حل المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال. وجاء هدف التفاوض حول الأجور في المرتبة الثالثة، فيما جاء هدفاً رفع المستوى الثقافي للعمال وتدريب العمال وتنمية مهاراتهم المركزين الرابع والخامس على التوالي. فيما تذييل هدف التأثير في صنع الخطط والسياسات المرتبة السادسة والأخيرة.

وعلى ضوء ما تقدم، فإنه ينبغي صياغة سياسة خاصة بالأجور وربطها بالتغيرات في إنتاجية العمل في ضوء مراعاة معدل البطالة وغيرها من المتغيرات الاقتصادية، وهو أمر ليس هيناً، ويحتاج إلى جهد وعمل مؤسسي كبير، وذلك لرصد التطورات والتغيرات التي تحدث لتلك المتغيرات بصورة دورية، بما يساعد على اتخاذ القرار السليم، إلا أن هذا لا يمنع وجود محاولات فردية تضطلع بهذا العمل كرمي حجر في الماء الراكد. وتعدد أهداف الأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، ويكون تأثيرها أقوى إذا ما ارتكزت على عدة معايير أهمها (الملاءمة، الإنصاف، الضمان، القبول، التوازن والتحفيز). وذلك بناءً على المعايير الاقتصادية والاجتماعية، التي تضبط العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل، وجعلها أكثر توازناً وفعالية لما لها من دور غير محدود في الاقتصاد ككل. ذلك أن ارتفاع الأجور في اقتصاد ما وبما يتمشى مع نمو الإنتاجية بشكل عام، بالإضافة إلى معدل التضخم المستهدف، يؤدي إلى ثبات حصة الأجور في الناتج المحلي الإجمالي. وهو ما يخلق الطلب الكلي الذي يكفي لاستخدام كامل قدراته الإنتاجية.

وبهذا الشكل يمكن للاقتصاد تجنب مخاطر ارتفاع البطالة أو استمراريتها. وأن التغيرات في إنتاجية العمل من شأنها أن تقود التغيرات في الأجور والعكس بالعكس. ويساعد الاتساق بين نمو هذين المتغيرين على المحافظة على التنافسية الدولية مع تجنب مخاطر التضخم^{٧٠}، وهو ما يمثل جوهر سياسات توزيع الدخل وتحقيق العدالة الاجتماعية المطلوبة وفق نموذج إصلاح نظام الأجور للعاملين في الحكومة وقطاع

٧٠ وترى النظرية النيوكلاسيكية أن إنتاجية العمل كمتغير مستقل تؤثر إيجابياً في الأجور ومعدل نموها. إذ تؤدي زيادة الإنتاجية إلى تحفيز النمو الاقتصادي، ومن ثم زيادة الأجور. ومن الأهمية بمكان أن يكون نمو الأجور متسقاً مع نمو الإنتاجية حتى يتحقق الاستقرار الكلي. ويساعد الاتساق بين نمو هذين المتغيرين على المحافظة على التنافسية الدولية مع تجنب مخاطر التضخم. وتتوقف إنتاجية العمل على كل من تطور رأس المال البشري والمستوى التكنولوجي. كما يؤثر معدل البطالة (كمتغير مستقل) سلباً على الأجور (كمتغير تابع). ومن الممكن أن توجد علاقة تأثير متبادل بين كل من الأجور الحقيقية والإنتاجية ومعدل البطالة وفي المقابل، وفي تطور مهم من داخل النظرية النيوكلاسيكية أدخل Shapiro and Stiglitz, 1984 "نظرية كفاءة الأجور Efficiency Of Wage Theory والتي تجد جذورها في فرضية أجر الكفاءة التي يرجع تاريخها إلى كتابات «لينشتاين» في الخمسينيات، والتي تقول "إن الخدمات التي يحصل عليها صاحب العمل من العاملين عنده هي دالة موجبة في الأجر الذي يحصل عليه العامل". إذ تفترض وجود علاقة واضحة بين الأجور والإنتاجية في المدى القصير، وترفض الفرضية القائلة بأن نمو الأجور يتم بالتزامن مع نمو الإنتاجية. وتقر أن إعطاء العمال أجوراً أعلى من أجر السوق هو الاختيار الرشيد الذي يدفع العمال نحو زيادة الجهد، ومن ثم زيادة الإنتاجية. وبعبارة أخرى، فإن نموذج كفاءة الأجور يقرر أن زيادة الأجور كمتغير مستقل تؤدي إلى زيادة الإنتاجية كمتغير تابع. وتركز نظرية كفاءة الأجور على قضيتين مهمتين في سوق العمل:

- الميكانيزم الذي تؤدي به زيادة الأجور إلى زيادة الإنتاجية.
- تأثير وجود بطالة إجبارية على العلاقة بين الأجور والإنتاجية.



الأعمال العام والقطاع الخاص، رؤية رشيدة تجاه النواحي الاجتماعية والسياسية، وأن إصلاح نظام الأجور والمرتبات لا بد أن يتم في إطار منظومة أشمل لإصلاح الخدمة العامة، بالإضافة إلى أهمية التعديل التدريجي لهيكل الأجور والمرتبات، بحيث يعكس مستوى معيشياً لائقاً للعاملين وحماية اجتماعية أعلى، في سياق رؤى الإصلاح التشريعي والمؤسسي كأحد أهم الركائز التي يجب أن تتناولها أي سياسة خاصة بالأجور، إذ أدى كثرة التشريعات والقرارات إلى عدم وضوح تعريف الأجور، ومن ثم صعوبة تحقيق العدالة في توزيع الأجور، وتعثر استخدامها كأداة للسياسة الاقتصادية والاجتماعية بصورة أفضل.

خاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل تطور سياسة الأجور وبيان أهم التحديات التي تواجهها بالتطبيق على مصر، خلال الفترة ١٩٧٤:٢٠١٨، وعبر المنهج الوصفي التحليلي، أكدت الدراسة على أهمية الأجور على المستوى الكلي، نظراً للدور المزدوج الذي تؤديه. فمن ناحية، تُعد مصدراً للطلب المحلي، ومن ثم زيادة النمو الاقتصادي، أي إنها تلعب دوراً في إشباع رغبات وحاجات الأفراد. ومن ناحية أخرى، هي نفقة إنتاج. ويظهر هذا الدور جلياً من خلال دائرتي الإنتاج والتوزيع، فكما هي نفقة إنتاج فهي تعبر في ذات الوقت عن دخل العامل. وتعد الأهمية الاقتصادية للأجور، بمثابة حجر الزاوية التي تركز عليه العملية الإنتاجية، وتبلغ ذروة أهمية الأجر، كونه الدخل المسيطر في اتجاهاته على الدخول الأخرى (الريع والفائدة والربح). بمعنى أنه المتحكم في المستوى العام للأسعار، ويستمد الأجر تلك السيطرة باعتباره يمثل الجانب الأكبر من الدخل القومي، إذ أصبح نصيب الأجور في الدخل القومي يمثل أكثر من ٦٠٪ في البلدان الرأسمالية المتقدمة.

كما تبين أيضاً تعدد سياسات الأجور وتنوعها في الفكر الاقتصادي إلى الحد الذي بدت فيه متضاربة، خاصة أن وجهات النظر المتعلقة بسياسات الأجور، ما تلبث أن تتغير في ظل ظروف معينة تتعلق بالإطار العام، وكذلك النهج الذي تتبعه دولة ما في وقت ما. وتكتسب سياسة الأجور أهمية كبرى، من حيث إسهاماتها الإيجابية في النمو الاقتصادي. وكذلك، يمكن لسياسة الأجور الفعالة أن تعزز الروابط بين الأجور والإنتاجية والعمالة. ناهيك عن دور سياسات الأجور في مواجهة الاختلالات والأزمات الاقتصادية. ولعل أبرز تلك السياسات تبلورت في سياسة مرونة الأجور عند المدرسة الكلاسيكية، وسياسة جمود الأجور عند المدرسة الكينزية، فضلاً عن مجموعة من الآراء والأفكار التي وجد صداها فيما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى الآن.

ووصولاً إلى سياسة النمو المدفوع بالأجور، التي يمكن من خلالها لتغيرات الأجور الحقيقية التأثير في نمو الإنتاجية، في ظل سعيها نحو زيادة الطلب والتقدم التكنولوجي، ومن ثم توفير الأساس لعملية النمو المستدام. ومن هنا فإن العديد من الدراسات التطبيقية تؤكد على أن نمو الأجور الحقيقية له تأثير إيجابي طويل الأجل على إنتاجية العمل، كما أن سياسة الأجور أثبتت فعاليتها أثناء الأزمة العالمية عام ٢٠٠٨،



وكان لها تأثير كبير في استقرار الطلب والحفاظ على معدلات النمو الاقتصادي من التهاوي والهبوط الكبير. وتتلخص هذه السياسة في أن الأجور الحقيقية المرتفعة، من شأنها أن تمد الاقتصاد على المستوى الكلي بمنافع جمة عبر زيادة الطلب الكلي - خاصة مع نمو إنتاجية العمل بمعدلات مرتفعة من خلال عملية التقدم التكنولوجي -؛ الأمر الذي يسهم في زيادة الاستثمارات لمواجهة ذلك الطلب بما يحمل معه آثارًا إيجابية على التوظيف، وكذلك آثارها على عملية إعادة توزيع الدخل، التي ستتجه صوب عنصر العمل وتعيد التوازن من جديد.

وفي الجانب التطبيقي من الدراسة، بدأ جليًا تطور متوسط الأجر النقدي إلى تطور من قرابة ٥ جنيهاً أسبوعيًا إلى ١١٠٤ جنيهاً. بما يعني تضاعف هذا الأجر قرابة ٢٢٠ ضعفًا. غير أن هذا الأجر على المستوى الحقيقي لا يساوي أكثر من ٣٨٪. وقد تعدد سياسات الأجور بتعدد مراحلها وتغيرت بتغير النهج والسياق الاقتصادي والاجتماعي السائد في كل حقبة زمنية، فمن عصر الانفتاح الاقتصادي والتحول من القطاع العام للخاص، كقاطرة ومحرك للنشاط الاقتصادي، إلى الاقتصاد المختلط في عصر مبارك، وصولاً إلى ثورة يناير والاضطرابات في سوق العمل وتدني مستويات المعيشة جراء تدني الأجور وعدم مواكبتها لمستويات التضخم السائدة.

كما بينت معاناة الأجور في مصر عددًا من التحديات أهمها ضعف البنية المعلوماتية الخاصة بالأجور في الاقتصاد المصري وقصورها، الفجوة بين الأجر الاسمي والحقيقي، الاتجاه التصاعدي لقيمة ونسبة الأجور في الموازنة العامة، محدودية الدور النقابي وهشاشة التنظيمات النقابية). كما أن هناك العديد من الاختلالات الأجرية في مصر يأتي على رأسها أن إجمالي قيمة الأجور المدفوعة في الاقتصاد المصري تشكل نحو ٣٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يمثل خللاً هيكلياً في التوزيع الأولي للدخل مصلحة أصحاب الأعمال ورؤوس الأموال والأصول (الأرباح والفوائد والريع) ولغير مصلحة العمال، علمًا بأن هذه النسبة تصل إلى نحو ٦٠٪ في البلدان المتقدمة. وعلى الجانب الآخر، تشير الإحصاءات إلى أنه وعلى الرغم من استيعاب القطاع الخاص لنحو ٧٠٪ من العمالة؛ فإن نصيبه من الأجور على المستوى القومي قد وصل إلى ٥٥٪ من الإجمالي، ما يعكس انخفاض متوسط الأجر لديه مقارنة بقطاعات الاقتصاد القومي الأخرى. وهنا تشير النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إلى أن المتوسط الأسبوعي للأجور النقدية لدى القطاع العام (والذي يصل إلى ١٤٧٩ جنيهاً) أعلى من مثيله في القطاع الخاص (الذي يصل إلى ١٠١٩ جنيهاً) وذلك على الرغم من ارتفاع عدد ساعات العمل في الثاني إلى ٥٧ ساعة مقابل ٤٩ ساعة لدى القطاع العام. وتزداد هذه المسألة بشدة بين الذكور والإناث؛ إذ بينما يصل المتوسط للإناث إلى ١٦٤٩ جنيهاً في القطاع العام؛ فإنه في القطاع الخاص لا يزيد على ٩٠٦ جنيهاً. وهو الأمر الذي يؤكد على وجوب مراجعة السياسات الأجرية في الاقتصاد المصري، بشكل عاجل ودوري وفوري.

م

صادر عام ٢٠٢٢ عن مركز أركان للدراسات والأبحاث والنشر
الآراء الواردة بالدراسة تعبر عن وجهة نظر كاتبها ولا تعبر بالضرورة عن
وجهة نظر المركز، ويمنع نقل هذه الدراسة أو نسخها أو ترجمتها أو أي جزء
منها إلا بإذن مسبق من المركز
info@arkan-srp.com



أركان للدراسات والأبحاث والنشر
Arkan for Studies Research and Publishing