



المركز المصري للدراسات الاقتصادية

ECES

The Egyptian Center for Economic Studies

سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

د. أمنية حلمى

المركز المصري للدراسات الاقتصادية

وجامعة القاهرة

إبريل 2006

القضايا الرئيسية

مقدمة

- 1- سياسة الحد الأدنى للأجور: الخبرة الدولية
- 2- تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر
- 3- مقترحات لتطوير السياسة الحالية

خاتمة

وضع حد أدنى للأجور والالتزام به مهم للاقتصاد القومي،
لأنه يساعد على:

➤ حصول كل مواطن على احتياجاته الأساسية

➤ توفير الحافز على العمل

➤ تحقيق قدر أكبر من التوازن في علاقات العمل، مما يعزز
الاستقرار الاجتماعي ويحسن مناخ الأعمال.

1

سياسة الحد الأدنى للأجور: الخبرة الدولية

تستلزم السياسة السليمة للحد الأدنى للأجور توافر:

➤ معايير لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور

➤ آليات للمحافظة على القيمة الحقيقية له

➤ إطارا مؤسسيا لوضع هذه السياسة والالتزام بتطبيقها

1 الخبرة الدولية:

أهم معايير تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور:

◀ ألا يقل عن تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن (خط الفقر القومي)

◀ ألا يتجاوز 50% من المتوسط العام للأجور الشهرية في الاقتصاد القومي، لأن المغالاة فيه قد ترفع تكلفة الإنتاج وتقلل فرص العمل المتاحة.

◀ أن يتسع نطاق المستفيدين منه ليغطي أكبر نسبة من القوى العاملة

◀ أن يرتبط بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة مثل: تشجيع عمالة الشباب، ورفع الإنتاجية، وتخفيف حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل.

آليات المحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور

◀ الاتفاق بين الحكومة ولجنة من ممثلي أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والمهنية والأكاديميين المستقلين.

◀ إعادة حسابه بشكل دوري.

◀ مراجعته استنادا إلى التغيرات في تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن (وفقا لسلة السلع والخدمات وأسعارها)، ومتوسط إنتاجية العامل (على المستوى القومي أو القطاعي).

1 الخبرة الدولية:

الإطار المؤسسي لهذه السياسة

◀ **يتحدد الحد الأدنى للأجور بموجب القانون أو بمقتضى اتفاقية جماعية بين ممثلي العمال وأصحاب الأعمال والحكومة.**

◀ **تقوم مكاتب التفتيش العمالية الحكومية أو النقابات العمالية والمهنية بمهمة مراقبة التطبيق والتأكد من الالتزام به.**

◀ **تفرض غرامات مالية أو عقوبات قانونية في حالة عدم الالتزام.**

تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

◀ **ارتفع الحد الأدنى للأجور بموجب القانون، من 35 إلى 98 جنيه شهريا خلال الفترة 1987-2005 (نظرا لضم نسبة 180% من العلاوات الخاصة للأجور الأساسية للعاملين بالحكومة والقطاعين العام والأعمال العام).**

◀ **إلا أنه يقل بالنسبة للعامل في القطاع الخاص عن نظيره في الحكومة والقطاعين العام والأعمال العام (يتراوح ما بين 90 و93 جنيه شهريا للعامل)*.**

* وذلك في مدينتي 10 رمضان و6 أكتوبر بغالبية الأقسام والأبواب المهنية، وفقا للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة القوى العاملة والهجرة، 2005.

وعلى الرغم من زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة 180% منذ عام 1987، إلا أنه:

- ◀ أدنى من مستوى خط الفقر القومي (120 جنيه شهريا).
- ◀ أقل من 50% من متوسط الأجور الشهرية للعاملين في الحكومة عند أدنى درجة مالية (134 جنيه شهريا).
- ◀ أقل من قيمته الحقيقية المحسوبة وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام 1987 (207 جنيه شهريا).

المصدر: معهد التخطيط القومي، تقرير التنمية البشرية في مصر، 2005.
المصدر: مركز معلومات مجلس الوزراء والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2005.

الإطار المؤسسي لسياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

المجلس القومي للأجور
وزير التخطيط والتنمية المحلية

الاتحاد العام

لنقابات عمال مصر
(4 أعضاء)

منظمات

أصحاب الأعمال
(4 أعضاء)

أجهزة مركزية (3)

التعبئة العامة والإحصاء

التنظيم والإدارة

المجلس القومي للمرأة

وزارات (5)

التخطيط والتنمية المحلية

القوى العاملة والهجرة

المالية

التجارة والصناعة

الاستثمار

تتمثل مهام المجلس القومي للأجور في:

- ◀ وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي.
- ◀ تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة.
- ◀ وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي للعاملين.
- ◀ النظر في الطلبات التي تتقدم بها المنشآت التي تحول ظروفها الاقتصادية دون صرف العلاوة واتخاذ قرار بشأنها خلال 30 يوما من تاريخ التقدم بالطلب.

على الرغم من أن إنشاء المجلس القومي للأجور خطوة جيدة
للأمام، إلا أن هناك صعوبات في التطبيق نظراً لعدم الوضوح في:

- ◀ معايير تحديد الحد الأدنى للأجور وهيكل الأجور والزيادات السنوية فيها، مما يثير المنازعات بين أصحاب الأعمال والعمال (كالنص على ألا يقل الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية عن 7% من الأجر الأساسي بدون مبرر اقتصادي).
- ◀ دور كل من ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والحكومة في عملية التفاوض.
- ◀ آليات التنفيذ وفض المنازعات بين الأطراف المعنية، خاصة عندما تكون الحكومة هي رب العمل والحكم في آن واحد.

3

مقترحات لتطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

من المقترح رفع الحد الأدنى للأجور في مصر إلى إحدى القيم التالية:

القيمة المقترحة للحد الأدنى للأجور (جنيه/شهريا)	بهدف:
120	توفير تكلفة الحصول على الاحتياجات الأساسية للمواطن (خط الفقر القومي)
134	الحصول على 50% من متوسط الأجر الشهري للعامل في الحكومة عند أدنى درجة مالية (السادسة)
207	المحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور وفقا لمعدلات التضخم الرسمية خلال الفترة من عام 1987 حتى عام 2005

إلا أن رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي لزيادة العبء المالي على:

صاحب العمل

بمقدار الزيادة في:

الأجر الأساسي للعامل

+

حصة صاحب العمل من

معاش العامل

(26% من الأجر الأساسي)

الحكومة

بمقدار الزيادة في:

الأجور الأساسية للعاملين

+

حافز الإثابة

(25% من الأجور الأساسية)

+

حصة الحكومة من المعاشات

بصفتها رب عمل

(21% من الأجور الأساسية)

العبء المالي لرفع لحد الأدنى للأجور على الحكومة

(العاملين المدنيين بالدولة)

إجمالي العبء المالي لكل درجة مالية	حصة الحكومة من المعاشات	حافز الإثابة	الأجر الأساسي	عدد العاملين	الدرجات المالية (9 درجات)
{عدد العاملين بكل درجة * (الأجر الأساسي + حافز الإثابة + حصة الحكومة من المعاشات)}	21% بصفتها رب عمل	25% من الأجر الأساسي	(بداية مربوط كل درجة + 180% منه كعلاوات خاصة مضمومة)	(بكل درجة)	(من الممتازة وحتى السادسة)
العبء المالي للحكومة	عبء المعاشات	حافز الإثابة	الأجر الأساسي	عدد العاملين المدنيين بالدولة	إجمالي:

العبء المالي لرفع الحد الأدنى للأجور على الحكومة

(العاملين المدنيين بالدولة)

المحافظة على قيمته الحقيقية وفقا لمعدلات التضخم الرسمية خلال (1987-2005) (207 جنية)	50% من متوسط الأجور (134 جنية)	خط الفقر القومي (120 جنية)	الوضع الحالي (98 جنية)	القيمة المقترحة للحد الأدنى للأجور:
1973	1277	1144	934	عبء الأجور (الأساسية وحافز الإثابة) بالمليون جنية
331	215	192	157	عبء المعاشات بالمليون جنية
2304	1492	1336	1091	إجمالي العبء المالي على الحكومة بالمليون جنية
211	137	122	100	بالمقارنة بالوضع الحالي (%)

العبء المالي لرفع الحد الأدنى للأجور على أصحاب الأعمال

(العاملين في مدينة 10 رمضان)

(44% من إجمالي العمالة بالمدن الصناعية الجديدة)*

المحافظة على قيمته الحقيقية وفقا لمعدلات التضخم الرسمية خلال (2005-1987)	50% من متوسط الأجور	خط الفقر القومي	مستوى العاملين بالحكومة الآن	الوضع الحالي	القيمة المقترحة للحد الأدنى للأجور:
207	134	120	98	90	أجر العامل بالجنيه
53.8	34.8	31.2	25.5	23.4	حصة صاحب العمل من معاش العامل بالجنيه
260.8	168.8	151.2	123.5	113.4	إجمالي العبء المالي لكل عامل بالجنيه
230	149	133	109	100	بالمقارنة بالوضع الحالي (%)

ورغم العبء المالي، من الأفضل الاستمرار في تعميم الحد الأدنى للأجور لصالح جميع المواطنين نظرا لـ:

- ◀ تزيد حدة الفقر بحوالي 1.2 نقطة مئوية خلال الفترة من عام 2001 إلى عام 2005.
- ◀ زيادة التفاوت في الدخل، حيث ارتفع معامل جيني من 0.31 إلى 0.32، خلال نفس الفترة المذكورة.
- ◀ وصول عدد الفقراء إلى 20% من إجمالي السكان في عام 2004.

المصادر: معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2005؛ وWORLD BANK. 2005.

ومن المهم وضع حد أدنى للأجور متحيز إيجابيا لصالح المناطق الريفية بالصعيد، لأن:

- ◀ 75% من فقراء مصر يتركز في المناطق الريفية، ويقطن حوالي 55% منهم في ريف الصعيد.
- ◀ 63.7% من إجمالي الفقراء يتركز في الصعيد، على الرغم من أن نسبة السكان المقيمين في الصعيد 36.7% فقط من إجمالي السكان، مما يعني أن الفجوة الإقليمية تتحيز ضدهم.
- ◀ 22% من سكان المناطق الريفية بالصعيد يعاني من سوء التغذية، لأن انفاقه لا يكفي الوفاء باحتياجاته الأساسية.

المصدر: معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2005.

ويمكن التمييز بين القطاعات الاقتصادية عند تحديد الحد الأدنى للأجور لتوفير الحافز على العمل ورفع الإنتاجية، لأن:

متوسط أجر العامل بالنسبة لإنتاجيته (تكلفة الوحدة من العمل) يختلف من قطاع صناعي لآخر ويؤثر بالتالي على القدرة التنافسية لكل من هذه القطاعات

مقارنة بين أعلى وأدنى متوسطات لأجر وإنتاجية العامل في الصناعة التحويلية بمصر عام 2004

متوسط تكلفة وحدة العمل سنويا بالجنيه	متوسط إنتاجية العامل سنويا بالجنيه	متوسط أجر العامل سنويا بالجنيه	في قطاع الصناعات:
0.04	258000	9300	المعدنية
0.07	50000	3700	الخشبية

المصدر: وزارة التجارة والصناعة، 2005.

كما يمكن وضع حد أدنى لأجور العمال المبتدئين أقل من المحدد على المستوى القومي، لتشجيع عمالة الشباب لأن:

◀ الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة، يمثلون 35% من السكان في سن العمل (15-64)، ومعظمهم من الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

◀ أعلى نسبة للبطالة توجد في فئة الشباب.

البطالة موزعة حسب السن في عام 2003

الفئة العمرية	15-	20-	25-	30-	40-	50-	60-64
البطالة (%)	30.4	37.3	21.6	4.4	0.2	0.1	0.0

المصدر: معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2005.

وعلى الرغم من أن إنشاء المجلس القومي للأجور خطوة جيدة للأمام، إلا أنه من المهم:

- ◀ تحديد معايير واضحة وبسيطة لوضع الحد الأدنى للأجور والمحافظة على قيمته الحقيقية من التآكل بمرور الوقت.
- ◀ وضع القواعد التي تنظم عملية التفاوض بين ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والحكومة وتحدد بوضوح دور كل منهم.
- ◀ إيجاد آليات تتسم بالعدالة والكفاءة لفض المنازعات بين الأطراف المعنية.

الخلاصة

- سياسة الحد الأدنى للأجور الحالية بها بعض الجوانب الإيجابية، ومع ذلك من الممكن تطويرها
- أوضحت تجارب كثير من الدول النامية والمتقدمة أن وضع معايير واضحة لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور والمراجعة الدورية له يحقق مزايا كثيرة
- يستلزم التطوير وضع الإطار القانوني والتنظيمي والرقابي اللازم لعملية التفاوض بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال.

المجلس القومي للأجور

وزير التخطيط والتنمية المحلية

الاتحاد العام

لنقابات عمال مصر
(4 أعضاء)

منظمات

أصحاب الأعمال
(4 أعضاء)

أجهزة مركزية (3)

التعبئة العامة والإحصاء

التنظيم والإدارة

المجلس القومي للمرأة

وزارات (5)

التخطيط والتنمية المحلية

القوى العاملة والهجرة

المالية

التجارة والصناعة

الاستثمار