

الفصل الثاني

قضية الأجور

الفصل الثاني

قضية الأجور

تعريف الأجر:

تعددت مفاهيم وتعريفات الأجر، بتعدد الباحثين الذين حاولوا تعريف الأجر، وما يتعلق به من موضوعات؛ حيث يرى البعض «أن الأجر هو المقابل الذي يحصل عليه العامل في نظير ما يكلف به من أعمال، وفي ضوء الاتفاق بين العامل والمؤسسة.

بينما يرى البعض الآخر الأجر على أنه: جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها العامل كجزء من علاقته بالعمل»⁽¹⁾.

أيضاً تم تعريف الأجر بأنه: «ما يستحقه العامل لدى جهة العمل، في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للتشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وجهة العمل.

(1) عبد العزيز على حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية: تميز بلا حدود (المنصورة: المكتبة العصرية، 2009)، ص 246.

وتدفع مستحقات العامل نقداً، بالإضافة إلى ما اصطلح على تسميتها تكلفة الأجور، فإلى جانب الجزء النقدي الذي يدفع للعامل، تدفع المنشأة مبالغ أخرى للإنفاق على توفير مجموعة من الخدمات؛ مثل الوجبات الغذائية المجانية، أو المساكن المجانية، أو وسائل الانتقال، أو العلاج الطبي وأقساط التأمين وغيره⁽¹⁾.

أما عن تعريف الأجر في الاقتصاد الحر؛ فهو يمثل الثمن الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهود الجسماني، أو العقلي الذي يبذله في العمل. أما في الاقتصاديات المركزية أو الاشتراكية، فهو نصيب العامل الذي يدفع له في صورة نقدية، تعبيراً عن نوع وحجم مساهمته في إنتاج الخيرات المادية والاجتماعية لمجتمعه، مع مراعاة توفير مستوى من العيش الكريم للعامل يتناسب مع كفاءته الإنتاجية.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك حقيقة مهمة لا بد من ذكرها، وهي أنه لا يوجد عملياً مقابل نقدي أو عيني مجز تماماً، لنوع وكم الجهد العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان في عمله.

ففي العمل يفنى الإنسان عبر استهلاك عمره الزمني، وطاقاته التي لن تعود إليه ثانية، وهي خسارة لا تعوض. لكن هذه الحقيقة لم تؤخر الأنظمة الاقتصادية والسياسية من أن توجد شكلاً مرضياً من التعويض، بين الفرد الإنسان حين يعرض عمله من جهة، وبين صاحب العمل (فرداً كان أم دولة)؛ حيث يعرض الأجر كبديل من الجهة المقابلة.

وسواء تم الأخذ بتعريف الأجر في الفكر الرأسمالي، أو في الفكر الاشتراكي، فإن الفكرة التي ينطلق منها الأجر تبقى ضمن المفهوم الآتي:

الأجر هو: المقابل الذي يقبله ويحصل عليه الفرد في محاولة لتعويض

(1) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004)، ص 34.

مساهمته الواعية، سواء كانت المساهمة على شكل جهود بدنية أو عقلية، بأداء عمل مفيد اقتصادياً واجتماعياً.⁽¹⁾

تعريف الأجر الأساسي:

يتمثل المرتب الأساسي «في الأجر الذي يتم منحه للموظف، والذي يحصل عليه في مقابل قيامه بالعمل؛ ومن ثم، فإن المرتب الأساسي هو المبلغ الذي يتوقع أن يحصل عليه الفرد بانتظام، بغض النظر عن مستوى الأداء!!».

تعريف الأجر الإجمالي:

ويمثل المبلغ الذي يحصل عليه الموظف، ويضم المرتب الأساسي، بالإضافة إلى أي عناصر ذات قيمة؛ مثل الإضافي والمكافآت والحوافز، والتي يتوقع الموظف الحصول عليها، وهكذا؛ فإن هذا المصطلح يطلق على إجمالي المبالغ النقدية التي يحصل عليها الفرد من المؤسسة.⁽²⁾

يتضح مما سبق؛ أن الأجر يعني تحويل الوقت والجهد إلى إنتاج، في مقابله يحصل الفرد على عائد مادي في صورتية المباشرة كنفود، أو غير المباشرة؛ كالخدمات الطبية والترفيهية والتأمين، وغير ذلك من العوائد. وهي من وجهة نظر الباحث عملية مقايضة أو مبادلة بين صاحب العمل (الفرد / الدولة)، وبين الموظف من خلالها يتم تبادل المنفعة، إلا أن ما يحدث على أرض الواقع عملية مبادلة ناقصة؛ خاصة فيما يتعلق بالأجر الأساسي كما دُكرَ في تعريفه، الذي يحصل عليه الفرد بانتظام (بغض النظر عن مستوى الأداء!).

(1) انظر: عصام عبد الوهاب الدباغ، إدارة الأفراد (الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع، 2008).

(2) بارى كشواى، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: خالد العامري، ط3 (القاهرة: دار الفاروق، 2008)، ص 166.

لذلك؛ تمثل قضية تعديل الأجور إشكالية عظيمة؛ حيث يتوقع الموظف من هذا التعديل زيادة أجره بما يحقق له الحياة الكريمة التي ينشدها، دون النظر إلى مصادر تمويل هذه الزيادة، ويتوقع صاحب العمل (الفرد / الدولة)، تحقيق إنتاجية عالية تدر أرباحاً يستطيع من خلالها الوفاء بالزيادات المطلوبة، ولن يتحقق ذلك، إلا من خلال ربط الأجر بالإنتاج السلعي أو الخدمي، وهي إشكالية أخرى سيتم مناقشتها في الفصل الثالث من هذا الكتاب.

أهمية الأجر:

تعد الأجور مسألة في غاية الأهمية، سواء على مستوى الفرد، أو المؤسسة، أو المجتمع، وذلك على النحو التالي:

أهمية الأجر للفرد:

يعتبر الأجر المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين، إذ يعكس الأجر مستوى المعيشة، ودرجة رفاهية الفرد، ووضعه الاجتماعي، ويحدد الأجر مدى قدرة الفرد على إشباع حاجاته ورغباته؛ حيث تتحدد مكانة الفرد الاجتماعية بناءً على ما يحصل عليه من أجر. ومما زاد من أهمية الأجر وضرورة زيادته بصفة مستمرة، ارتفاع معدلات التضخم على مستوى العالم، وما يصاحبها من ارتفاع في الأسعار وتكاليف المعيشة؛ والتي بدورها تؤدي إلى انخفاض القيمة الحقيقية للأجور، نتيجة انخفاض القدرة الشرائية للأجر. كما يعتبر الأجر أهم آليات الفرد لإشباع حاجاته الاجتماعية.

أهمية الأجر للمؤسسة؛ وتتمثل في النقاط التالية:

- يمثل الأجر أحد أهم عناصر تكاليف إنتاج وتسويق منتجات المؤسسة.
- يمثل الأجر أحد أهم الأساليب التي تستخدمها المؤسسة لتحفيز الفرد، لزيادة مهاراته وتنمية قدراته؛ ومن ثم رفع مستوى أدائه.

- يمثل الأجر أهم الأسلحة التي تستخدمها المؤسسة لجذب الكفاءات والمهارات النادرة، واستقطاب العقول التي تسعى وراء الأجر المرتفع، لكي تتميز المؤسسة على منافسيها.

أهمية الأجر للمجتمع؛ وتتمثل في النقاط التالية:

- يعتبر الأجر آلية عملية يستخدمها المجتمع لعلاج مشكلات التضخم والركود، فإذا ارتفعت الأجور في مجتمع ما، دون أن يقابلها زيادة في الإنتاج؛ فمعنى ذلك أن المجتمع متجه نحو التضخم، والعكس صحيح؛ إذا انخفضت الأجور دون مبرر ولم ينخفض الإنتاج؛ فمعنى ذلك اتجاه المجتمع نحو حالة من الركود.
- تلعب الأجور دوراً هاماً في علاج مشكلات عدة؛ مثل البطالة، فإذا انخفضت الأجور تزيد البطالة وتقل فرص العمل. أما إذا ارتفعت الأجور ارتفعت القوة الشرائية؛ ومن ثم ازداد الطلب على المنتجات، وازدادت الإنتاجية ليزداد العرض في المقابل، بما يزيد من الاستثمار؛ ومن ثم زيادة فرص العمل، فتقل البطالة كمحصلة نهائية.
- تلعب الأجور دوراً حاكماً في توزيع العمالة على مستوى الدولة، سواء في قطاع معين، أو منطقة جغرافية معينة، فمثلاً في مصر يمكن تحريك الموارد البشرية للعمل في صعيد مصر، بزيادة الأجور في الوجه القبلي مقارنةً مع الوجه البحري أو القاهرة أو الإسكندرية. كما يمكن مثلاً زيادة العاملين في القطاع الزراعي مقارنةً مع القطاع الصناعي، عن طريق ارتفاع الأجور في القطاع الأول عنه في الثاني، والعكس صحيح.
- يستطيع أي مجتمع من المجتمعات أن يحقق التوازن والنمو الاقتصادي من خلال نظام فعال للأجور، من هنا تأتي أهمية اهتمام الدول ببحث ودراسة موضوع إدارة الأجور والحوافز.⁽¹⁾

(1) انظر: عبد العزيز على حسن، (مرجع سابق).

عدالة الأجور ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية:

لقد صاحب الثورة المصرية في يناير 2011 بعض الآثار السلبية على القطاعات الاقتصادية المختلفة؛ مثل السياحة والصناعات التحويلية، والتشييد والبناء، وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات؛ وبعض المؤشرات الاقتصادية الأخرى، كرد فعل طبيعي لما صاحب الثورة من اضطرابات واعتصامات وتظاهرات ومطالب فئوية، فالتفاوت في مستويات الأجور بمختلف قطاعات الدولة؛ أدى إلى شعور كثير من المواطنين بعدم تحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الأجور، والتي كانت سبباً أساسياً لجميع الاعتصامات الفئوية حتى الآن؛ ومثل هذه الاحتجاجات، على الرغم من مشروعية بعض ما تطالب به، إلا أنها تضعف المناعة الداخلية للدولة.

«لقد أثارت المطالب الفئوية غضبة واسعة لدى كثير من المواطنين؛ خاصةً ثلاث فئات، هي: فئة المعلمين التي جاءت مطالبها بتعديل الكادر، ورفع الحد الأدنى للأجور مع بدء العام الدراسي الجديد، وكادت تتسبب في تعطيل كثير من المدارس. والثانية فئة الأطباء التي تسبب إضرابها في معاناة المرضى والمحتاجين للدواء، وعدم قدرة البسطاء منهم في الحصول على العلاج. وكانت الفئة الثالثة أشد تأثيراً على المواطنين؛ وهم سائقي هيئة النقل العام في عدة جراجات، وإضرابهم وتعطيل مصالح المواطنين»⁽¹⁾، فضلاً عن إضراب العاملين بمترو الأنفاق والذي أحدث شللاً شبه تام في القاهرة، استمر عدة ساعات قبل أن تلبى الحكومة مطالبهم.

من هذا وغيره الكثير؛ يتضح أن العدالة في توزيع الأجور، تساهم بشكل كبير

(1) منى محيي الدين محمد خليفة، الخروج من الأزمات الاقتصادية والمجتمعية (المقترحات والحلول) سياسات تحسين الأجور كمدخل لعلاج أزمات المطالبات الفئوية - المؤتمر السنوي السابع عشر - (القاهرة: جامعة عين شمس، 2012)، ص 1422.

في تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع، تأتي على رأس نقاط الأهمية بالنسبة للأجر، فكل سياسة هي في التحليل النهائي اقتصاد، والدليل على ذلك، أن الناس عندما يختارون أي نظام سياسي، لا يختارونه من أجل الخطب العصماء على المنابر أو في قاعة البرلمان.

الناس يختارون النظام السياسي الذي يتوقعون منه الرفاهية والعيش الآمن الرغيد، فالحرية مع الفقر مجرد كلمة جوفاء، والديمقراطية لا تعيش مع الفاقة، إذ سرعان ما يصادها الحاكم، لأن فقدان العدل يدفع إلى التمرد، والتمرد بطبيعة الحال يحتاج إلى القمع.

لكن العدالة الاجتماعية ليست توزيع للفقر بالقسطاس المستقيم، وليست العدالة في توزيع دخل الدولة على عدد المواطنين بالتساوي، كما يتصور البعض؛ ما قيمته دولار واحد يحصل عليه المواطن شهرياً وحتى يومياً، أنه والحالة هذه سيبقى يعيش دون خط الفقر.

إذن ما هي العدالة؟

- العدالة هي خلق الثروة؛ ومن ثم توزيع مردودها توزيعاً عادلاً، والتوزيع العادل يعني: التشغيل الكامل للأيدي العاملة؛ وهي الضمانة التي تقدم لكل عاطل عن العمل حتى يجد فرصة عمل، أو تجد له الدولة هذه الفرصة .
- العدالة هي الضمانة الكافية ضد العجز، والشيخوخة، والمرض، واليتم، والترمل ... الخ.
- العدالة هي السكن اللائق، والشارع المعبد النظيف، والمصباح المنير بكهرباء لا تنقطع، والماء الصالح للشرب، وتوفر الوقود.
- العدالة هي التعليم المجاني لكل فرد.
- العدالة هي العلاج بأحدث الوسائل لكل مريض.
- العدالة هي وسائط النقل والاتصال.

- العدالة هي القضاء العادل.
- العدالة هي إنجاز معاملات المواطنين بيسر دون رشوة، ودون بيروقراطية.
- العدالة هي المساواة في الفرص، دون النظر إلى صلات القربى والصدقة والمنفعة المتبادلة.

ومجسب قاموس (ليبيتي رويير)؛ فإن العدالة هي التقدير الصحيح والاعتراف الكامل بحقوق وجدارة كل فرد واحترامها. أما قاموس (لاروس)؛ فيعتبرها الفضيلة والخصلة الأخلاقية اللتان تحفزان على القسطاس واحترام حقوق الغير. ولقد قال (سقراط) أن العدالة هي إعطاء كل شخص حقه. فيما قال (أرسطو) أنها: ممارسة الفضيلة والسلوك المستقيم في علاقتنا مع الآخرين . وفي (اللغة)؛ فإن العدالة تعني التوسط في الأمر من غير زيادة ولا نقصان، والعدل ضد الجور، وتعديل الشيء تقويمه .

ويقول الله سبحانه وتعالى في محكم كتابه: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ﴾ [الإسراء: 70] ، ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ﴾ ﴿٤﴾ [التين: 4]؛ فإن مهمة العدالة هي تحقيق احترام هذا التكريم للإنسان .

من التعريفات السابقة؛ نلاحظ أن فلاسفة الأخلاق ربطوا مفهوم العدالة بمجالهم الخاص، بينما ارتبطت في الأديان بالتشريع، وفي نفس الوقت؛ فإن العلم القانوني يدرك تماماً أن العدل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقانون، ولهذا فليس مدهشاً أن يسعى رجال القانون بدورهم لتعريف طبيعة العدل، وتميزه في نطاق القانون، فرغم محاولات فلاسفة الأخلاق والقانون وضع الضوابط العامة، لنظرية متكاملة عن العدل تحدد عناصره ومبادئه، فإن الفكر الإنساني عموماً، والقانوني بخاصة، لا يزال عاجزاً عن تحديد طبيعة العدل .

إن جوهر العدالة الاجتماعية حلم إنساني عام في القديم والحاضر والمستقبل، أياً كان وضع الإنسان ومنطقته الجغرافية ومكونات حضارته؛ حيث يرى الناس في تحقيق العدل بشكل عام أعظم هدفاً في الحياة الإنسانية، ولهذا تحتل المقولات المتعلقة بالعدل والظلم، مركز الصدارة في المناقشات السياسية الحديثة المتعلقة بالقانون، والسياسة الاجتماعية، والتنظيم الاقتصادي.

لذلك؛ نلاحظ أن جميع المجتمعات الإنسانية دخلت في جدل كبير حول العدالة ومفاهيمها وسياقاتها، ولكنهم وزعوا متطلبات تحقيق العدالة ضمن مفهوم أن التوزيع العادل؛ يعني أن تتناسب الأجور مع الأسعار وترتفع بارتفاعها، ومع تطور مستوى العيش لكي يتحقق مستوى الرضا Standard of Satisfaction، ومستوى الرضا متحرك مع تطور الحياة، فما هو اليوم كماله يصبح ضروري بعد حين، وما هو مرض الآن يصبح غير مرض إذا ما تحقق، وهكذا؛ فالإنسان يتطلع دائماً لما هو أفضل، تلك هي سنة الله في خلقه، وعليها يقوم إعمار الأرض.

لذلك؛ فإن كل نظام لا يحقق الرفاهية الاجتماعية لشعبه، هو نظام فاشل، وكل نظام فاشل مصيره الزوال، ولا ينفع إن أطلق على نفسه ثورياً، فالثورة نفسها من زاوية رومانسية؛ تعني التغيير الجذري والشامل للبنیان الاجتماعي بما يحقق الرفاهية.

وبعد كل ذلك الركض خلف نظام وأحزاب وزعامات كرتونية وضعت الوهم بدل الحقيقة، وبعد كل تلك السنين العجاف التي عانى منها الغالبية العظمى من المصريين، فإن أي مواطن يجاهر اليوم، بأنه مع من يعطيه حقه الذي يستحقه كمواطن وإنسان، ولن يكون مع حلم ببناء دولة، وأن على المواطنين أن ينتظروا، ويعانوا الموت، والفقر، والدمار، حتى يتحقق ذلك، وعندها ستفكر الدولة بزيادة

رواتب الموظفين!!⁽¹⁾ - الذين يرون المليارات أمام أعينهم تنفق على البعض منهم، وهم يعانون في سبيل توفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم -.

خلاصة القول؛ إن ما يميز النظام الاجتماعي العادل، هو قيامه على التوزيع المتوازن للفرص والإمكانيات المتاحة بين جميع المواطنين. وعلى العكس من ذلك؛ فإن النظام الظالم، هو ذلك الذي يسمح بتسخير موارد البلاد العامة، لفريق محدد من المواطنين يستأثرون بها دون سواهم⁽²⁾، وهذا ما كان يحدث قبل ثورة 25 يناير في ظل النظام السابق، وما شاهدناه من تزاوج بين السلطة والثروة، زواجاً مثلياً لم ينجب سوى سوى الفساد، الذي تكاثر ذاتياً حتى امتلأت به كافة قطاعات الدولة، فغابت العدالة الاجتماعية، وانتشر الظلم وضياع الحقوق، وأهدرت آدمية هذا الشعب العظيم، الذي كان من الطبيعي أن يثور كبركان أطاح برموز الفساد (النظام) السابق⁽³⁾، وما زال ثائراً حتى الآن لعدم تحقيق العدالة الاجتماعية التي ينشدها، فالحال كما هو تفاوت مستفز في الأجور، تحت مسميات مختلفة كلها تندرج تحت مظلة الأجور المتغيرة، من مكافآت وبدلات.

ما سبق يفرض تحقيق مبدأ المساواة، والمقصود بها ليس المساواة بين كافة المواطنين بالمعنى المادي للكلمة؛ وإنما المقصود هو المساواة في الحقوق والواجبات وأمام القانون، وحين تستند المساواة إلى تشريع عادل، وتنفيذ منضبط لهذا التشريع، فإن الشعور بها سيكون أقوى عند الضعيف وعند القوي في آن واحد، إنها تستحيل في الضعيف تسامياً، وفي القوي تواضعاً، وهما يلتقيان معاً في وحدة

(1) انظر: حركة القوى الوطنية والقومية (حقوق): www.huqooq-iraq.com، (2012/8/18).

(2) انظر: توفيق السيف، www.okaz.com.sa، (2012/8/25).

(3) انظر: أحمد جابر حسنين على، «الثورة المصرية.. بين إصلاح الفوضى وفوضى الإصلاح»، مجلة التنمية الإدارية، (العدد 131: أبريل 2011).

المجتمع، وتكامله؛ ومن ثم يصير جوهر المساواة، هو الجمع بين الحق والكرامة والمعاملة الواحدة.

نصف إلى ذلك؛ ما يعرف بالمسؤولية الفردية، في مقابل الحرية الفردية، وهناك المسؤولية الجماعية التي تشمل الفرد والجماعة بتكالييفها، فالمواطن الفرد لا يعيش بمفرده، وكذلك فإن الجماعة الوطنية ليست مجرد حاصل جمع أفرادها، بل هي أعم من ذلك وأعمق، إذ هي تجسيد للمصالح المشتركة، وللهوية الواحدة، وللكيان الجماعي الذي يتضمن داخله مصالح الأفراد والجماعات ويضمن المحافظة عليها، وصيانتها في إطار من القيم العليا المشتركة، التي تكون محلاً لما يطلق عليه الإجماع الوطني، وفي مقدمتها قيمة العدالة الاجتماعية.⁽¹⁾

لذلك؛ تمثل العدالة الاجتماعية، والعدالة التنظيمية، وعدالة الأجور أجزاء منها بالطبع، «أهم المكونات الأساسية الاجتماعية والنفسية للمؤسسة؛ حيث تعتبر قيمة اجتماعية، ونمط اجتماعي، والاعتداء عليها من جانب المؤسسة، ينظر إليه على أنه تدمير لقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، وما يتبع ذلك من إحباط، لذا؛ يترتب على عدم العدالة إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمؤسسة.

وتعود أهمية العدالة التنظيمية إلى سببين:

- الأول: أن الأفراد يستخدمون إدراك العدالة الحالية بالمؤسسة، للتنبؤ بما يمكن أن يعاملوا به مستقبلاً.
- الثاني: أن الأفراد يريدوا أن يشعروا بأنهم جزء من المؤسسة، وتوافر العدالة مؤثر بأنهم مقبولين ومقدرين من جانب قياداتهم.

(1) انظر: سيد قطب، العدالة الاجتماعية في الإسلام، ط 13، (القاهرة: دار الشروق، 1993).

ومما يؤكد اثر تطبيق العدالة على نتائج المؤسسة، ما أسفرت عنه الدراسات، من أن إدراك العاملين لعدم توافر العدالة، يترتب عليه سلوكيات سلبية مثل: النية لترك العمل، زيادة معدل دوران العمالة، بالإضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجة نحو المؤسسة أو نحو قادتها. ولقد توصلت الدراسات في هذا الصدد إلى أنه، كلما زاد إدراك العاملين لتوافر العدالة، زادت مستويات الأداء.

هذا إلى جانب وجود علاقة بين العدالة، وكل من الانحرافات السلوكية الشخصية والتنظيمية، وان غياب العدالة يؤدي إلى زيادة المنازعات القضائية بين العاملين والمؤسسة⁽¹⁾.

فضلاً عن الاعتصامات والإضرابات التي وصلت إلى الدعوة إلى عصيان مدني شامل، ورغم أن هذه الدعوة قوبلت بالإهمال والرفض، في سلوك وطني للعاملين بكافة قطاعات الدولة، إلا أن ذلك لا يعنى الاستهانة بهذه الدعوة، التي قد تلقى قبولاً مستقبلاً إذا لم تتغير أوضاع العاملين إلى الأفضل، من خلال سياسة أجور عادلة تحقق المساواة بين العاملين تحقيقاً للعدالة الاجتماعية المنشودة، والتي تعد حائط الصد الأول ضد كل من تسول له نفسه إشاعة الفوضى والدمار داخل المجتمع المصري، وتعد خطوة البناء الأولى لاقتصاد قوى، وتنمية مستدامة تحقق التقدم والرخاء الاقتصادي، الذي ينعكس على كافة مجالات الدولة، من خلال عاملين يتمتعون بالرضا الوظيفي.

أنواع الأجور وطرق دفعها:

على ضوء تعريفات الأجور السابقة؛ نرى أن الأجور تتخذ العديد من الأنواع والأشكال على النحو التالي:

(1) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2007)، (مرجع سابق)، ص 206.

1- الأجر النقدي والأجر العيني:

ويشير الأجر النقدي إلى المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف، نظير قيامه بالعمل من العملة المتداولة خلال فترة زمنية معينة.

بينما الأجر العيني؛ هو ذلك المقابل الذي يدفع للعامل في صورة عينية، قد تتمثل في تكاليف الخدمات التي تقدمها المؤسسة لموظفيها، أو مزايا اجتماعية عينية في شكل منافع معينة، مثل تكاليف العلاج الطبي المجاني، أو وجبات غذائية مجانية، أو سكن إداري مجاناً أو بإيجار رمزي، أو تكاليف زى العمل إن وجد... وغيرها.

2- الأجر الإجمالي والأجر الصافي:

ويقصد به ما يستحقه الموظف من أجر قبل خصم أية استقطاعات منه، بينما الأجر الصافي هو ذلك الأجر الذي يتقاضاه الموظف، نظير قيامه بعمله بعد استقطاع جزءاً منه؛ مثل ضريبة كسب العمل والتأمينات... وغيرها.

3- الأجر الثابت والأجر المتغير:

الأجر الثابت: هو الأجر الذي يدفع للموظف بشكل ثابت حسب نظام دفع الأجور في المؤسسة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه الموظف، فالموظف الدائم عادةً ما يدفع له الأجر في نهاية كل شهر، في حين يدفع للعامل المؤقت أو الذي يعمل جزء من الوقت، حسب عدد أيام العمل الفعلية، وحسب المبلغ المتفق عليه.

ولا يعنى نظام الأجر الثابت، أن المبلغ الذي يدفع للعامل يظل ثابتاً طوال فترة عمله، ولكن يثبت لمدة زمنية معينة عادةً تكون سنة، ثم يبدأ بعدها الأجر في الزيادة نتيجة إضافات معينة للأجر؛ مثل العلاوات الدورية الناتجة عن زيادة الأعباء العائلية، مثل علاوة الزواج أو إنجاب طفل، وما إلى ذلك.

الأجر التشجيعي: فضلاً عن الأجر الثابت، تعطى المؤسسة أجراً تشجيعياً زيادة عن الأجر الثابت، وذلك في حالة زيادة إنتاجه عن المستوى المطلوب، لتحفيزه

على المزيد من الإنتاجية والأداء المرتفع، وهناك أمثلة أخرى للأجور التشجيعية أو التحفيزية مثل:

- البدلات التي تدفع للموظف نتيجة تحمل أعباء معينة؛ مثل بدل السفر أو الانتقال.
- الأجور الإضافية التي تدفع لساعات العمل الإضافية.
- توزيع نسبة من أرباح المؤسسة على العاملين.

4- الأجر الإسمى والأجر الحقيقي:

يتمثل الأجر الإسمى في مقدار المبالغ النقدية التي يتقاضاها الموظف، في مقابل العمل الذي يقوم به، بغض النظر عن قيمة هذه المبالغ أو قوتها الشرائية في السوق.

بينما الأجر الحقيقي يشير إلى قدرة الشراء الحقيقية لهذا الراتب في السوق؛ أي مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بهذا الأجر النقدي، وعلى ذلك فالعبرة ليست بمقدار الأموال النقدية التي يتقاضاها الموظف من المؤسسة، ولكن العبرة بمقدار القوة الشرائية لهذه الأموال، لذلك على المسؤولين أن يعيدوا النظر في أنظمة الأجور بشكل مستمر لزيادتها، بشكل يتواءم مع الزيادة المستمرة في أسعار السلع والخدمات وتكاليف المعيشة بصفة عامة؛ وذلك لوقف قطار التضخم الناتج عن الفجوة بين الأجور والأسعار، وتتطلب ذلك رقابة دولة على الأسعار؛ حيث تعد الرقابة من متطلبات تنفيذ سياسة الأجور العادلة التي اقترحها الباحث، فمهما زادت الأجور، لن تؤتى بالفائدة المرجوة، طالما واكب ذلك ارتفاع في الأسعار؛ خاصة السلع الأساسية.

طرق دفع الأجور:

تتعدد أنظمة دفع الأجور بالمؤسسات المختلفة، ولكل نظام ظروفه التي يطبق فيها النظام، وهناك عوامل يجب أخذها في الحسبان، قبل أن تقرر الإدارة اختيار نظام دفع معين دون غيره، ومن أهمها ما يلي:

- 1- كم ونوع العمل الذي سيدفع الأجر في مقابله؛ أي ربط الأجر بالإنتاجية.
- 2- أسعار السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة لعملائها مقارنة بأسعار المنافسين.
- 3- مستويات الأجور التي تدفعها المؤسسات المنافسة في السوق.
- 4- أثر خطة الدفع على العلاقات بين مختلف الأطراف الحاكمة لعمل المؤسسة؛ وهم الإدارة، والعاملين، والعملاء، والحكومة؛ وغيرهم.

وفيما يتعلق بطرق دفع الأجور فهي كالتالي:

أولاً: طريقة الأجر الزمني:

وهي من أقدم طرق دفع الأجور بل وأبسطها على الإطلاق، ومازالت هذه الطريقة معمولاً بها حتى اليوم، ويتم حساب الأجر على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله، لذلك؛ لا يرتبط الأجر بكمية وجودة الإنتاج.

مجالات تطبيق هذه الطريقة:

- في حالة ما إذا كان العمل غير منتظم، أو معرضاً لمتغيرات تعوق سير العمل، ولا دخل للعامل فيها.
- عدم وضوح العلاقة بين كمية الإنتاج والجهد المبذول، وصعوبة تحكم العامل في كمية إنتاجه، مثل عامل التجميع؛ حيث تكون سرعته محكومة بسرعة الماكينة التي يعمل عليها.
- الوظائف التي يصعب قياس إنتاجها بوحدة كمية ملموسة، مثل أعمال الصيانة؛ حيث طبيعة العمل متنوعة ويصعب قياسها.
- في حالة حاجة العمل إلى عناية واهتمام وتركيز من نوع خاص.
- عندما يحتاج العمل إلى درجة عالية من المهارة الحرفية.

مزايا هذه الطريقة:

- 1- البساطة والسهولة في الحساب والتطبيق العملي.
- 2- الحفاظ على العلاقة بين العاملين وبعضهم البعض، وتقوية روح الفريق.
- 3- تقوية العلاقة بين الإدارة والعاملين.
- 4- الأمان والاستقرار الوظيفي نظراً لثبات دخل الفرد وعدم تعرضه للتقلبات.

أما العيوب فهي كالتالي:

- 1- تقتل روح الابتكار والمبادأة.
- 2- لا تحفز الموظف على زيادة الإنتاج؛ حيث لا يوجد ما يكافئ الموظف المتميز في هذا النظام.
- 3- هروب العقول والمبدعون وذوى المهارات المتميزة، إلى مؤسسات تربط بين الأجر والإنتاجية.
- 4- تهمل هذه الطريقة الفروق الفردية بين العاملين من ناحية المهارات والقدرات وغيرها.⁽¹⁾

ويلاحظ أن طريقة دفع الأجور واحتسابها حسب الزمن، تغفل تماماً موضوع كمية الإنتاج. لذلك؛ فإن المؤسسات التي تتبع طريقة دفع الأجور واحتسابها حسب الزمن، لا بد لها من الاهتمام بمسألة الرقابة؛ بحيث تكون رقابة قوية، وإلا قد يهمل الأفراد مسألة الوصول إلى المستويات الكمية المخططة من قبل الإدارة.

كما أن تلك المؤسسات لا بد أن تسعى لإيجاد رابطة بين الأجر والإنتاج، وهنا ظهر نظام يضع حد أدنى للكمية اللازم إنتاجها (تسمى بالكمية المعيارية)، وزيادة معدل الدفع للفرد العامل؛ بحيث تضمن المؤسسة مكافأة الفرد ذي الإنتاج الأعلى.

(1) انظر: (المرجع السابق).

للتعرف على أهم الحالات التي يتخذ في ضوءها القرار، باختيار طريقة دفع الأجور واحتسابها على أساس الزمن؛ مما يحقق الرضا لدى كل من الإدارة والأفراد.

ثانياً: طريقة دفع الأجور واحتسابها على أساس كم الوحدات:

وتتلخص هذه الطريقة في دفع الأجور واحتسابها للأفراد العاملين، في ضوء احتساب الوحدات المنتجة من السلع والخدمات. وتحسب هذه الطريقة كالتالي:

الأجر حسب الوحدة (القطعة)

$$= \text{عدد الوحدات المنتجة} \times \text{معدل الدفع للوحدة (قطعة) الواحدة.}$$

إذن؛ حسب هذه الطريقة، فإن أجر الفرد ممكن أن يرتفع بارتفاع الكميات التي يقوم بإنتاجها، وهذه الطريقة يمكن أن تكون أقرب لفكرة ربط الأجر بالإنتاج. كما جعلت المجال واسعاً نحو إيجاد أفكار لاحقه، إلى وضع ما يسمى بالأجور التشجيعية، والتي تعتمد على استخدام الأجر كحافز للعمل وزيادة الإنتاج التي سنتطرق لها لاحقاً في الفصل الخاص بمقترح الباحث لتعديل، والقضاء على فوضى الأجور الحالية.

والحالات التي يفضل فيها إتباع هذه الطريقة في دفع الأجور واحتسابها؛ هي:

- 1- حينما يكون ممكن قياس الوحدات المنتجة كميّاً.
- 2- حينما يكون هناك ارتباطاً مباشراً بين جهود الفرد العامل، وبين كميات الإنتاج (زيادة ونقصاً).
- 3- حينما يكون نوع الإنتاج منتظماً نمطياً، ولا توجد عوائق تحول بين الفرد العامل، وبين رغبته في زيادة مجهوداته لزيادة الإنتاج.
- 4- حينما يكون ارتفاع حجم الإنتاج مرغوباً؛ أي بالإمكان التحكم في الجودة بدرجة كبيرة.
- 5- عندما تريد الإدارة تقليل الاعتماد على الإشراف والرقابة.

6- عندما تكون التكاليف الثابتة الخاصة بالإنتاج مرتفعة، وأية زيادة في الإنتاج (شرط تحقيق بيعها فيما بعد)؛ ستؤدي إلى تقليل كلفة ما يصيب الوحدة الواحدة، مما يحسن الظروف التنافسية.

ثالثاً: طريقة دفع الأجور في القطاع الحكومي:

يمكن اعتبار تحديد الرواتب في الإدارة الحكومية، طريقة أخرى من طرق دفع الأجور واحتسابها؛ حيث أن المؤسسات الحكومية عموماً تخضع لأنظمة خاصة، تحددها القوانين بالتعليمات السارية في كل دولة.

وتحدد الرواتب لموظفي الدولة عادةً بموجب سياسة عامة للدفع، تضعها القيادة السياسة ضمن قوانين الخدمة المدنية التي تطبق على جميع العاملين، وقد تفوض لبعض المؤسسات سلطة وضع جداول خاصة بأجور ورواتب موظفيها، نظراً لطبيعة المهام أو النشاطات الاقتصادية التي يمارسونها؛ مثال ذلك البنوك، وشركات التأمين، والنقل، والمؤسسات الإنتاجية والتسويقية، وغيرها من المؤسسات العامة.

وتتضمن أسس دفع الرواتب واحتسابها في الإدارة الحكومية، مجالات للزيادات والعلاوات الدورية والتشجيعية، وضمنها مخصصات المخاطرة والعدوى أيضاً⁽¹⁾، وهي جميعاً من وجهة نظر الباحث، لا تخضع لمبدأ ربط الأجر بالإنتاج؛ وإنما تخضع لجداول أجور أعدت في السابق وما زال العمل بها حتى الآن، بالإضافة إلى الزيادات التي تقرها القيادة السياسية لاعتبارات ليست لها علاقة بالإنتاج أو التقدم الاقتصادي، حتى في المؤسسات الاقتصادية أو الخدمية التي تدر ربحاً، يتم ربط الأجر الإجمالي بحجم الأرباح، وليس بحجم الإنتاج، وهذا هو مكمن الخطأ والخطورة في نفس الوقت، وهو ما أدى إلى ما تشهده مصر حالياً من اعتصامات

(1) انظر: عصام عبد الوهاب الدباغ، (مرجع سابق).

وإضرابات نتيجة فوضى الأجور، والتفاوت الرهيب فيما بينها بشكل مزعج، ساعدت الثورة على التنبه له؛ ومن ثم التعبير عنه بالتوقف عن العمل (القليل أصلاً)، وبالتالي توقف مجالات وأنشطة تعد من مصادر الدخل القليلة لمصر، ومنها السياحة كما سنرى لاحقاً.

تعريف هياكل الأجور:

لتحقيق مبدأ العدالة في الأجور والبعد عن التحيز الشخصي، بدأت الدول تتهافت مؤخراً على وضع هياكل للأجور، لضمان الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ، وتوزيع قوة العمل بين الوظائف توزيعاً عادلاً؛ للبعد عن الفردية والعشوائية في توزيع الأعمال والأجور.

ويعرف علماء الإدارة هيكل الأجور على أنه: «تسلسل الأعمال بشكل مرتب ومنظم، طبقاً لقيمة كل عمل بالنسبة للأعمال الأخرى، ومرتب بها معدلات أجر معين؛ حيث يتم ترتيب الأعمال في المؤسسة من أعلى إلى أسفل حسب أهميتها النسبية، على أن يلحق بهذا الترتيب معدلات للأجر الخاص بكل وظيفة.

ويعد هيكل الأجور الخطوة التالية مباشرة لعملية تقييم الوظائف، فالتقييم يوضح المهارات والجهود الخاصة التي تتطلبها كل وظيفة؛ وبالتالي يساعد في تحديد الوظائف التي تستلزم أنشطة ومهارات متماثلة، والتي تحسب لها أجوراً متماثلة، مع مراعاة أن الوظائف التي تتطلب مهارات وقدرات أعلى؛ تحصل على أجور أعلى من الوظائف الأقل مرتبة»⁽¹⁾.

(1) عبد العزيز على حسن، (مرجع سابق)، ص 256.

تقويم الوظائف لتحديد هيكل الأجور:

تقويم الوظائف يعتبر من اختصاصات إدارة الأفراد؛ وهى وظيفة تتعلق بإيجاد القيمة النسبية لكل عمل بالنسبة للأعمال الأخرى في المنظمة الواحدة. وهى تمثل خطوة تمهيدية يتم فيها ترتيب الأعمال في المنظمة في هيكل متسلسل، يضع لكل عمل من الأعمال وزناً على شكل وحدات، أو نقاط تتناسب مع أهميته ومركزه. فالأعمال في المنظمة الواحدة لا يمكن أن تكون متطابقة ومتشابهة من حيث الأهمية، سواء في مهامها أو متطلباتها أو الظروف المحيطة بها، وبالتالي؛ ليس من العدالة أن تتساوى الأجور بين من سيقوم بأدائها.

وتجدر الإشارة إلى أن تقويم الوظائف يختلف عن تقويم الأداء، فتقويم الوظائف يصب اهتمامه على الوظائف والأعمال، في حين أن تقويم الأداء يصب اهتمامه على الأفراد، والفروق الفردية بينهم.

لذلك؛ فإن لتقويم الوظائف غاية أساسية هي تحقيق العدالة، سواء بالنسبة للإدارة، أو للعاملين تساعد في النهاية على وضع هيكل للأجور. أما أهم الآثار والمزايا الممكن الحصول عليها نتيجة تقويم الوظائف فيمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- 1- أن القيام بتقويم الوظائف قد يثير حفيظة الأفراد ونقاباتهم، فلا بد من استقبال شكاواهم وتظلماتهم بصدر رحب. فالأمر هنا يتعلق ببناء قواعد لصرف المستحقات، وسيتم فيما بعد في ضوءها دفع الأجور، وهى مسألة حساسة جداً.
- 2- القيام بتقويم الوظائف ممكن أن يثير مسائل ومطالبات جديدة من قبل الأفراد أمام الإدارة؛ مثل الأجور الإضافية، الأجور التشجيعية، مخصصات مخاطر المهنة؛ مثل (العدوى، التلوث، الاختناق). وهنا لابد من اعتماد مبدأ المشاركة؛ لكي تصل الإدارة إلى الاتفاق حول المسائل الحيوية.
- 3- تتطلب استكمال موضوعية التقويم للوظائف، العودة لنتائج تحليل وتوصيف الأعمال سعياً لتحديد وتوضيح نواحي معينة في العمل، قد تدخل في تحديد النسبية للأعمال فيما بعد.

أما أهم مزايا عملية تقويم الوظائف:

- 1- تساعد في القضاء على اللامساواة الممكنة الظهور بين الأعمال المتشابهة داخل المشروع الواحد؛ خصوصاً إذا تم إعلان نتائجها للجميع.
- 2- تصبح نتائج تقويم الوظائف (بعد إعلانها) حافزاً للأفراد، وموجهاً لطموحاتهم في التقدم الوظيفي؛ للتعرف على الأعمال ذات الأجور العالية.
- 3- تساعد في تخفيض معدل دوران العمل، وفي تحسين الروح المعنوية للأفراد، وذلك لأنها تعمل على تحديد الأهمية النسبية للأعمال والوظائف، دون أية اعتبارات شخصية؛ أي بغض النظر عن سيشغلها.

وتخضع عملية تقويم الوظائف لمنهج واضح من مجموعة عوامل، تقيس وتقيم من خلالها أهمية الوظائف، وتلك العوامل وإن اختلفت جزئياً بين المنظمات، فإنها تلتقي في:

- عوامل تخص المهارات: وهي تشمل (مستوى التعليم، الخبرة، والمبادرة).
- عوامل تخص الجهودات: وهي تشمل الجهودات العضلية والجهودات العقلية والحسية، باعتبارها عوامل مستوحاة من متطلبات الأداء للوظيفة الخاصة للتقويم.
- عوامل تخص المسؤولية: وهي تشمل المسؤولية تجاه كل من المعدات المستخدمة (الإنتاج المادي، سلامة الآخرين، عمل الآخرين).
- عوامل تخص ظروف الوظيفة: وتشمل ظروف العمل الأخرى، بما في ذلك المخاطر.⁽¹⁾

من كل ما سبق تتأكد ضرورة توفر أساس موضوعي لتحديد الأجور في كل الجهات؛ بحيث تحقق الأهداف التالية:

(1) انظر: عصام عبد الوهاب الدباغ، (مرجع سابق).

- ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة؛ بحيث تعكس الفروق في الأجور فروقاً حقيقية في صعوبة وأهمية الوظائف المختلفة.
- تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية للمشروع؛ بمعنى أن تحصل الإدارة على أقصى إنتاجية ممكنة، مقابل الإنفاق على قوة العمل.

الخطوات الرئيسية لإعداد هيكل الأجور؛ وهى كالتالي:

1- تحديد عدد درجات أو فئات الوظائف:

يتكون هيكل الوظائف في المؤسسة من مجموعة وظائف تم تقييمها من قبل حسب أهميتها النسبية، ويصبح في الإمكان تحديد قيمة نقدية أو أجر لكل وظيفة. ولكن الاتجاه الغالب لدى معظم المؤسسات، إلى تجميع تلك الوظائف في عدد من الفئات أو الدرجات؛ بحيث تشغل كل فئة مجموعة الوظائف المتقاربة في الأهمية، أو المتشابهة في الطبيعة.

ولهذا الإجراء فائدة كبيرة في إدارة الأجور بالمؤسسة، ذلك أن تجميع الوظائف في عدد محدد من الفئات، يجنب إدارة المؤسسة مشقة تسعير كل وظيفة أو عمل على حدة؛ حيث أنه في هذه الحالة يتم تسعير فئة الوظيفة، وتسرى فئة الأجور على كافة الوظائف المتدرجة تحت هذه الفئة، ولهذا فإن الاتجاه الغالب هو نحو وضع درجات دفع Pay Grades، وليس معدلات دفع Pay Rates لكل وظيفة على حدة.

والمشكلة التي تواجه الإدارة؛ هي اختيار عدد الدرجات أو الفئات التي تضم الوظائف المختلفة، وكيفية توزيع الوظائف على كل درجة، وليس هناك معادلة معينة أو طريقة بالذات يمكن استخدامها لتحديد عدد الدرجات، أو مقدار اتساعها، أو الحد الأعلى والحد الأدنى لأجر كل منها. فلا بد من دراسة وتحليل بعض الاعتبارات لتحقيق نتيجة طيبة في هذا الشأن.

كذلك؛ فإن مدى التفاوت أو الاختلافات بين أنواع الوظائف، يؤثر على عدد

الفئات؛ حيث أن الأعمال أو الوظائف المتقاربة، تتطلب عدداً من الفئات أقل مما لو كان التباين بين الأعمال أوضح، ومن ناحية أخرى؛ فإن سياسات الإدارة من حيث الترقية مثلاً، تحدد عدد الفئات، فإذا كانت الإدارة تسعى لاستخدام الترقية كحافز على زيادة الكفاءة، أو تمنح الزيادات في الأجور في حالة الترقية، في مثل هذه الحالة، ينبغي أن يكون عدد الفئات كثيراً نسبياً عما لو كانت الزيادات في الأجور غير مرتبطة بالترقية.

ويمكن القول بصفة عامة؛ أن أساس تجميع الوظائف في درجات أو فئات، تختلف باختلاف طريقة التقييم المتبعة، سواء باستخدام طريقة ترتيب الوظائف، أو طريقة تدرج الوظائف (الدرجات)، أو طريقة النقط.

2- تحديد أجور للدرجات (تسعير الدرجات):

بعد تحديد عدد الدرجات التي تراها المؤسسة مناسبة، يخصص لكل منها معدل للأجر، يتفق وقيم الوظائف التي تضمها الدرجة؛ ومن ثم تعامل كافة الوظائف الواقعة في نطاق درجة واحدة، نفس المعاملة من حيث الأجر.

وفي الحياة العملية؛ يتم تحديد حد أدنى وحد أعلى للأجور لكل درجة، وفي هذه الحالة يكون للإدارة الحق في التمييز بين أجور الموظفين، الذين يشغلون وظائف تدخل في الدرجة الواحدة حسب أقدمية وكفاءة كل منهم، وذلك بمنح علاوة تضاف إلى الحد الأدنى لأجر الدرجة، وطبيعي أن يختلف مقدار العلاوة من شخص لآخر، حسب معدل كفاءته وطول مدة خدمته.

والملاحظ أن معظم هياكل الأجور تسمح بوجود تداخل بين الحدود الدنيا والعليا لأجر الدرجات، والسبب في وجود هذا التداخل بين حدود الأجر في الدرجات المختلفة، هو إتاحة الفرصة للموظف الذي لا توجد درجة متاحة في الوقت الحاضر لترقيته إليها، فإنه يمكن للإدارة زيادة أجره، ويبقى في الدرجة الحالية لحين توافر درجة خالية يمكن ترقيته عليها؛ مثل درجة كبير باحثين والتي تعادل مدير عام ولكن بنفس مهام الوظيفة الحالية.

فضلاً عن ضرورة اعتبار معدلات الأجور التي تدفعها المنشآت الأخرى، ويمكن الحصول على ذلك من خلال القيام بمسح للأجور Overage Surveys، وتطبيق مبدأ الأخذ بمعدلات الأجور الشائعة؛ يعنى أن المؤسسة لها أن تختار واحداً من الطرق التالية عند إعداد هيكل الأجور، وهى:

- 1- أن يتساوى معدل الأجر مع ما تدفعه المنشآت الأخرى.
- 2- أن يحدد الأجر على أساس مساواته لمتوسط الأجور الذي تدفعه المنشآت الأخرى.
- 3- أن يحدد الأجر بمعدل يقل عما تدفعه المنشآت الأخرى.
- 4- أن يحدد الأجر بمعدل يزيد عما تدفعه المنشآت الأخرى.

وتختلف المنشآت فيما بينها في اختيار أحد الطرق الأربعة؛ حيث يتوقف ذلك على قوى المنافسة في سوق العمل، الاعتبارات الاجتماعية، الظروف الاقتصادية السائدة في الدولة، وكذلك التشريعات والقوانين التي تحكم تشغيل القوى العاملة.

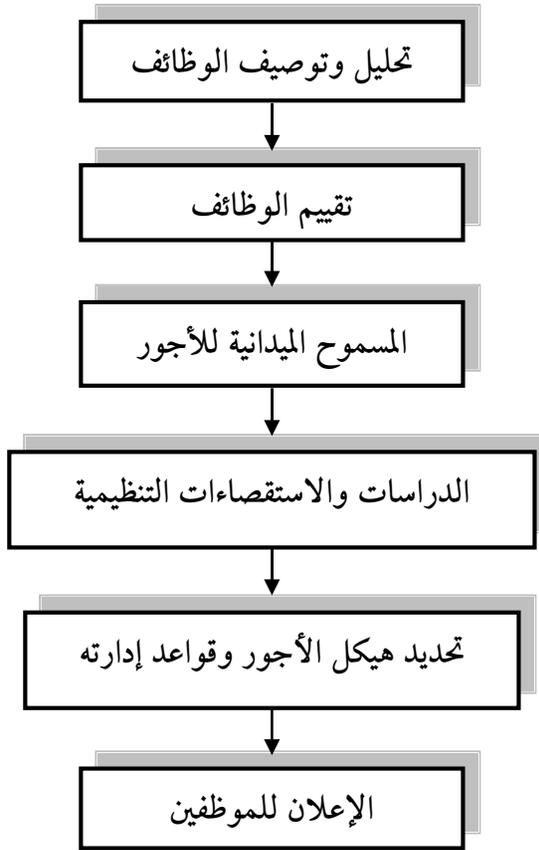
3- تطبيق هيكل الأجور الجديد:

بعد الانتهاء من وضع الهيكل الجديد للأجور، تتم مقارنته بمعدلات الأجور التي تدفع للوظائف في الوقت الحاضر، وقد تظهر المقارنة تساوى فئات الأجور الحالية، مع فئات الأجور الجديدة المقترحة، وقد تكون أقل أو أعلى منها.

وتجدر الإشارة هنا؛ إلى أن الإدارة لن تواجه مشكلة إذا تساوت الأجور التي تدفع حالياً مع فئات الأجور المقترحة، ولكن إذا ظهر اختلاف بينهما فلا بد من إجراء التعديلات اللازمة، فإذا كانت الأجور الحالية أقل من فئات الأجور المقترحة، فلا بد من رفعها إلى المستوى الجديد. أما إذا كانت الأجور الحالية أكبر من فئة الأجور المقترحة، ينبغي على الإدارة اتخاذ أحد البدائل التالية:

- 1- أن يستمر أجر الفرد بدون تغيير بصفة شخصية حتى يستقيل أو يحال إلى التقاعد، في هذه الحالة تشغل وظيفته بشخص آخر يطبق عليه فئة الأجر المقترح.
- 2- أن يكلف الفرد ببعض الواجبات الإضافية بجانب واجبات وظيفته، حتى يتعادل مقدار الأجر الذي يحصل عليه، مع مقدار الواجبات التي يؤديها.

- 3- أن يخفض أجر الفرد إلى المستوى المقترح، وهذا أمر نادر الحدوث في الحياة العملية؛ لأنه يؤثر على الروح المعنوية للعاملين، ويسبب الإحباط.
- 4- والحل الأمثل من وجهة نظر بعض المؤسسات؛ هو تجميد الزيادات في الأجر للوظيفة كلياً أو جزئياً؛ بحيث تستقطع الجزء الزائد من الأجر من العلاوات المستقبلية.



(عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2009)

شكل (3) خطوات تحديد هيكل الأجور وإعلانه، ص 74

مشكلة تحديد العلاوات (الزيادة في الأجر) في هيكل الأجور:

متى تم تحديد الأجر لكل الوظيفة، تبدأ عملية تحديد الزيادات التي يحصل عليها شاغلوا هذه الوظائف أثناء شغلهم لها، ويواجه المسؤول عن إعداد هيكل الأجور هنا مشكلتين:

- الأولى: تحديد مقدار الزيادة التي سيحصل عليها شاغل الوظيفة سنوياً أثناء شغل الوظيفة.
- الثانية: تحديد الأساس الذي ستمنح وفقاً له هذه العلاوات، وتحدد العلاوة أو الزيادة التي يمكن أن يحصل عليها شاغل الوظائف بصفة دورية، عن طريق الحد الأدنى والحد الأقصى للأجر بالنسبة لكل وظيفة، ثم توزيعه على عدد سنوات شغل الوظيفة.

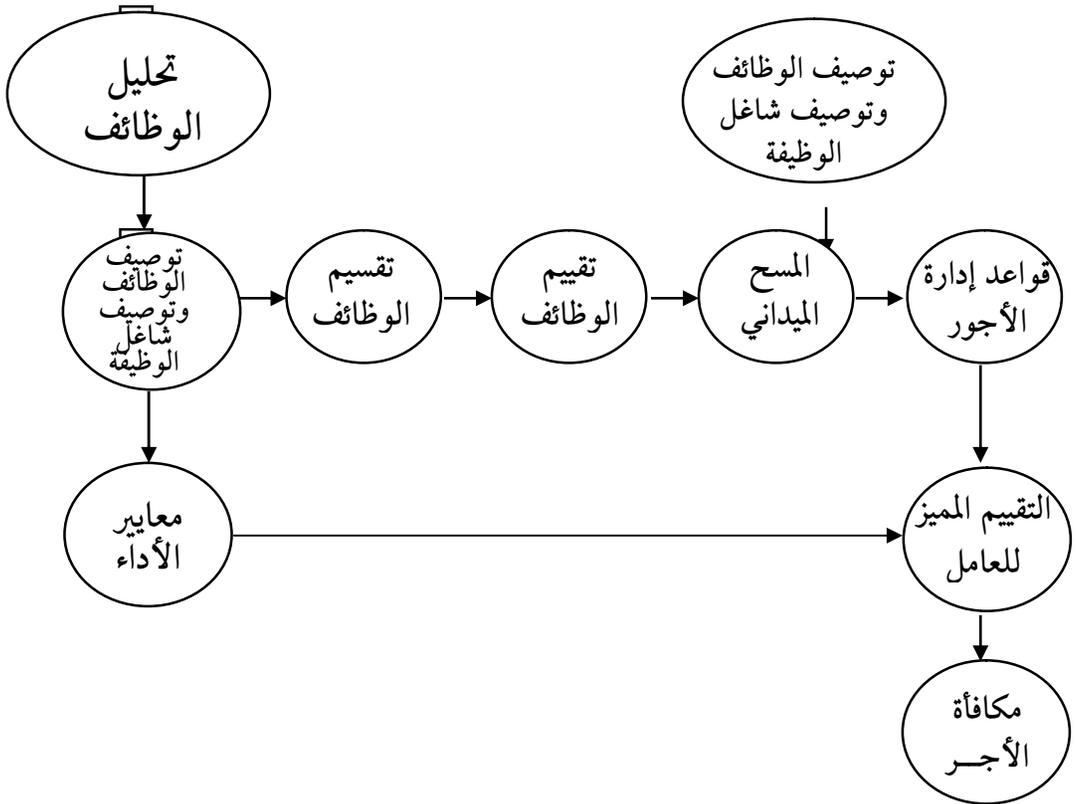
ويؤخذ على هذا الأسلوب؛ أن تحديد الحد الأدنى أو الأقصى للأجر بالنسبة لكل وظيفة، يستغرق وقتاً ومجهوداً لا مبرر له؛ خاصة إذا كانت هناك وظائف متشابهة من حيث الأبعاد، وبالتالي حصلت على نفس القيمة، لذلك تجمع الوظائف في درجات أو فئات.

وحتى تتحدد الزيادات، يلزم أن نحدد الأساس الذي يتبع في منح هذه الزيادات، إما أن نعتمد على الأقدمية المطلقة؛ أي سنوات الخدمة، بحيث تعطى للموظف بشكل دوري كلما زادت مدة خدمته، أو قد تعتمد على الكفاية؛ أي على التقدير الذي يعد عن أدائه وسلوكه، أو قد يجمع بينهما بأن تشترط الأقدمية والكفاية معاً.

نصف إلى ذلك؛ ما يدفع من أجر إضافي للموظف، في حالة تكليفه بعمل إضافي يؤديه في غير أوقات العمل الرسمية، سواء كان هذا العمل من ذات طبيعة عمله الأصلي أو مغايراً له.

كما قد يتقرر لشاغل وظيفة معينة بدلات خاصة، مثال ذلك؛ بدل مقابل بُعد

المكان عن المناطق العمرانية، كالعمل في مناطق صحراوية، أو بسبب المناخ القاسي، أو التعرض للعدوى... الخ، على أنه يمكن معالجة هذه الأوضاع في خطة تقييم الوظائف⁽¹⁾، ويوضح الشكل التالي مراحل إعداد هيكل الأجور والمرتبات:



(مصطفى محمود ابو بكر، 2004)

شكل (4) مراحل إعداد هيكل الأجور والمرتبات، ص 382.

(1) انظر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، (مرجع سابق).

اختلال نظام الأجور في مصر:

تعد الأجور أحد القضايا الأساسية في مجال إدارة الأفراد، باعتبارها مصدراً أساسياً لدخل العاملين؛ ومن ثم تلعب دوراً حيوياً في حفزهم على الأداء بفاعلية، من أجل ذلك؛ «يجب على الإدارة توجيه اهتماماً نحو إعداد نظاماً متكاملماً للأجور والمرتبات، يكون قادراً على تحقيق الأهداف التالية:

- 1- المساهمة في تحقيق جاذبية العمل داخل المؤسسة؛ خاصةً بالنسبة للعاملين الجدد.
- 2- مساعدة الإدارة في الرقابة على الأجور والمرتبات؛ ومن ثم الرقابة على تكلفة العمل.
- 3- من الأهداف الأساسية التي يجب أن يسعى نظام الأجور أيضاً لتحقيقها، هو تحقيق الرضا والإقناع بمعدلات الأجور المطبقة، وتخفيض مسألة التخلي عن العمل أيضاً أقصى حد ممكن، وأيضاً القدرة على تحقيق شكاوى وتظلمات العاملين بشأن عدم ملاءمة معدلات الأجور.
- 4- يجب أن يساهم نظام الأجور بالمؤسسة على البحث ومكافأة الأداء الجيد، وبعبارة أخرى؛ يجب أن تكون معدلات الأجور بمثابة حافز للعمل داخل المؤسسة.

وقد ظل القانون 58 لسنة 1971 معمولاً به إلى أن صدر القانون 47 لسنة 1978، والذي تضمن نظاماً جديداً للأجور؛ حيث نصت المادة 40 منه على أن تحدد بداية ونهاية الوظائف بكل درجة، ونصت المادة 41 بأنه يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها؛ حيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة، وتستحق العلاوة في أول يناير لانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة»⁽¹⁾.

(1) محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية: أحد محاور الكيان الاقتصادي الوظيفي للمؤسسة «المدخل لتطوير منظومة إدارة جودة رأس المال البشري من المنظور الإداري» (إسكندرية: الدار الجامعية، 2009)، ص 536.

ويوضح الجدول التالي الأجور طبقاً للقانون 47 لسنة 1978، وبه الأجر الأساسي لكل درجة، وقيمة العلاوة المستحقة، بالإضافة إلى الترقية بالاختيار.

جدول (5) الخاص بالأجور والملحق بالقانون 47 لسنة 1978.

العلاوة المستحقة جنيه	نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة (**)	الأجر السنوي	درجات الوظائف (*)
		2603	درجات الوظائف العليا: المتازة
75	٪100	2433-1680	العالية
72	٪100	2304-1500	مدير عام
60	٪100	2088-1140	الأولى
48 ثم 60 ابتداءً من 876	٪50	1908-840	الثانية
36 ثم 48 ابتداءً من 660	٪25	1608-576	الثالثة
24	٪20	1212-456	الرابعة
18	٪10	924-432	الخامسة
18	—	744-420	السادسة

(*) عدل الجدول الأصلي بالقانون رقم 136 لسنة 1980 ثم استبدل بالقانون رقم 31 لسنة 1983 ثم عدل بالقانون رقم 53 لسنة 1984.

(**) تعتبر نسبة الاختيار الواردة قرين كل درجة بالجدول، هي نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة التي وردت هذه النسبة أمامها إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة.⁽¹⁾

(1) مصطفى كميل أبو حديد، الموجز في التعريف بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1997)، ص 515.

وقد اتسم نظام الأجور في مصر بغياب الشفافية حول ما يدفع للموظفين من المال العام، فعندما تقدمت حكومة عصام شرف بمذكرتها، عن مشروع قانون لمعالجة التفاوت في الأجور والمرتبات الحكومية، فإنها رأت الأخذ بمدأين لتحقيق هذا الغرض، الأول؛ هو توفير الشفافية حول ما يدفع للموظفين من المال العام، والثاني؛ هو الربط بين الحدين الأدنى والأعلى للدخول، وبحيث لا يزيد الحد الأقصى على نسبة محددة من الحد الأدنى.

وقد احتل الحديث عن الحد الأقصى للمرتبات مكاناً بارزاً في المناقشات العامة، في حين أن خطورة مبدأ الشفافية لا تقل، إن لم تزد، على خطورة التفاوت في المرتبات بين الحدين الأدنى والأعلى.

وقد أكدت المذكرة المتقدمة على أن الشفافية تمثل أحد أهم أسس الديمقراطية. فعلى حين تتطلب الحرية وحقوق الإنسان احترام خصوصية الفرد وحرمة حياته الخاصة، فإنها تتطلب كذلك بالمقابل الشفافية الكاملة في تصرفات المسؤولين، ومدى استخدامهم لسلطاتهم.

ولا شك أن المال العام، وهو مملوك للشعوب، هو أحد أهم وسائل الدولة في ممارسة سلطاتها، لذلك؛ فإن الشفافية حول ما يحصل عليه الموظف من مرتبات وبدلات ومكافآت من المال العام، أو بصفته ممثلاً للسلطة، لا بد أن يكون قابلاً للإعلان دون حجر أو قيد، فلا سرية على استخدام أموال الشعب.

والشفافية تقوم بدور أكثر فاعلية، وهو أنه مع معرفة المسؤولين بأن ما يحصلون عليه من الأموال العامة، أو بمناسبتها سيكون محلاً للشفافية والعلانية، فمن شأن ذلك أن يثبط من المبالغة والإسراف، فلا شيء يشجع على الانحراف والمبالغة أكثر من السرية والكتمان، فالشفافية ليست فقط ضرورة للمساءلة اللاحقة، ولكنها أيضاً وسيلة مسبقة لمنع الانحرافات، أو على الأقل تقبلها.

هذا كله مفهوم ومقبول، ولكن ما هي حدود تطبيقه، مفهوم أن يطبق هذا

المبدأ على الدولة دون الأفراد من القطاع الخاص، فاحترام خصوصية الفرد وحرمة حياته الخاصة، تحول دون أن تجعل من دخولهم وإنفاقهم، خبراً مشاعاً متاحاً، وليس الأمر كذلك فيما يحصل عليه الموظفون والعاملون في الحكومة من دخول، في شكل مرتبات ومكافآت وغيرها من المزايا المادية، فالأمر هنا يتعلق بالتصرف في المال العام المملوك للشعب في مجموعه، ومن حق الشعب أن يعرف كيف ينفق هذا المال، ومن أين يحصل عليه، ولماذا؟ كل هذا لا خلاف عليه.

لذلك؛ ينبغي أن نتذكر أننا ورثنا نظاماً سياسياً، برع في استخدام وسائل الترغيب المادي في السيطرة على النفوس، وشراء الذمم باستخدام الإغراءات المادية لمراكز السلطة بالعديد من المزايا المالية المشبوهة. فقد استمر جدول المرتبات المنخفضة للموظفين على ما هو عليه لعقود طويلة، في الوقت نفسه الذي ظهرت فيه مسميات جديدة تمنح لكبار الموظفين وغيرهم، تحت مسميات البدلات والمكافآت والخوافز والإثابة، مما خلق أوضاعاً مرتبكة في القطاع الحكومي. فعلى حين ظلت معظم المرتبات على ضعفها الموروث، عرفنا أن عدداً من كبار الموظفين وصنائعهم يحصلون على دخول شهرية تقدر بمئات الآلاف من الجنيهات. فعلى سبيل المثال؛ إلى جانب ما كان يحصل عليه النائب في البرلمان من مكافأة شهرية، كان يمنح أيضاً بدل حضور الجلسات واللجان، كما لو لم تكن الوظيفة الرئيسية للنائب هي حضور الجلسات واللجان. وقد سمعنا أن هذا الأسلوب قد ساعد على انتشار أعمال غير لائقة من النواب، الذين كانوا يطلق عليهم النواب المحترمون، بأن يسجل البعض الحضور لزملائهم الآخرين الغائبين للحصول على البدل !!، كما كان البعض يحضر دقائق لتسجيل اسمه وضمان الحصول على البدل ثم الانصراف بعد ذلك، وهي أعمال أقل ما توصف به أنها أعمال (غير محترمة) من النواب المحترمين.

الحقيقة؛ أن دفع بدلات للحضور لوظيفة جوهرها حضور الجلسات، هو أحد مظاهر اللامعقول. كذلك كانت هناك بدلات السفر المبالغ فيه، وقد استغل النظام السابق هذه المزايا المادية لترويض النواب، على الرغم من أن للمال العام حرمة،

ونواب الشعب هم حراس الأمة على هذا المال من العبث، ومسئوليتهم لا تقتصر على مساءلة الحكومة؛ وإنما بإعطاء المثل بأنفسهم بالشفافية الكاملة، وإعلان كل ما يحص عليه النائب من مزايا مالية نتيجة قيامه بواجبه، وعلى البرلمان أن يتخذ هذه الخطوة رغم أنف المعارضين.⁽¹⁾

من هنا؛ «تظهر أهمية ومعنى الوظيفة السياسية والوظيفة الاقتصادية للدولة، أما إرادة الدولة، فإنها تظهر من خلال السلطة التي تستخدمها، لغرض تحقيق وممارسة وظائفها الاقتصادية والسياسية على وجه الخصوص.

هذه الوظائف الموجهة نحو المجتمع والأفراد والمرتبطة بحياتهم وشؤونهم، ومقاصد نشاطهم في الأوجه المختلفة. وهنا تظهر لنا العلاقة المهمة التي تربط بين الأطراف الثلاثة: الدولة - المجتمع - الأفراد.

وتجدر الإشارة هنا؛ إلى أنه إذا تغلبت مصالح السلطة على قيم ومصالح ومنفعة المجتمع والأفراد، يحصل عندئذٍ الاختلال، ويمكن أن تشيع مظاهر عديدة للانحرافات السلوكية، ومظاهر الفساد المختلفة؛ خصوصاً عندما تتعطل فعالية مؤسسات المجتمع المدني من جهة، وتغلب نزعة اللامسؤولية لدى الأفراد لأسباب قهرية؛ وبالتالي، تتواضع قدرات المكاشفة والمسائلة عن جوانب وسلوكيات الانحراف السلوكي أيضاً، والتي ستؤدي في المصلحة إلى التأثير السلبي على مصلحة ومنفعة وقيم المجتمع.

ويمكننا أن نلاحظ؛ بأنه كلما كانت الوظيفة السياسية للدولة موجهة نحو بناء وإشاعة الديمقراطية، كلما اتسعت دائرة النزاهة والشفافية، وتقلصت مساحة الفساد في ظل سيادة القانون واحترامه.

(1) انظر: حازم الببلاوي، «البرلمان والشفافية في المرتبات والمكافآت»، جريدة الأهرام، (العدد 45766: 2012).

إن التفاعل الحي والسلوكي المتواصل بين الجماعة والدولة، يكشف باستمرار جوانب القصور والخلل ومصادر الفساد، وتتزايد تبعاً لذلك مستويات المكاشفة والمسائلة والشفافية بين الأطراف الثلاثة؛ بما يؤمن قدر مناسب من التوازن بين مصالح هذه الأطراف، دون تغليب مصالح طرف على آخر. أما الابتعاد عن حالة التوازن بين مصالح الأطراف الثلاثة، فإنه سيفضى إلى الاختلال وظهور الانحرافات والفساد بأوجهه وأنواعه المختلفة⁽¹⁾، وفيما يلي عرض لبعض مظاهر اختلال الأجور في مصر.

مظاهر اختلال نظام الأجور الحالي:

لقد كانت أوضاع الأجور والمرتبات في مصر من أهم القضايا التي أثرت أثناء، وبعد، ثورة الخامس والعشرين من يناير وحتى الآن، بل كانت محور النقاش والحوار الذي دار على الساحة السياسية والاقتصادية المصرية خلال السنوات الماضية؛ خاصةً بعد حكم المحكمة الإدارية العليا بوقف القرار السليبي للحكومة المصرية، بعدم وضع حد أدنى للأجور، وكان قد سبقه حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية وضع حد أقصى للأجور. ثم جاء إعلان المجلس القومي للأجور عن حد أدنى للأجور قيمته 400 جنيه شهرياً، وإعلان ما كانت تسمى بحكومة تسيير الأعمال عن حد أدنى 700 جنيه للعاملين بالدولة، ومن هنا عادت قضية الأجور والمرتبات إلى الحوار المجتمعي من جديد.

ومع تسليمنا الكامل بأن الحاجة إلى إعادة نظر جذرية في سياسات الأجور أصبحت ماسة للغاية، إلا أن الأمر يتطلب المزيد من الدراسة والبحث؛ بغية

(1) ناظم محمد نوري الشمري، الوظيفة السياسية و الاقتصادية للدولة العربية وترسيخ النزاهة والشفافية - مؤتمر القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006)، ص 699.

الوقوف على أفضل السبل التي تساعد على تحسين الدخل والأجور في المجتمع. فعلى الرغم من الجهود التي بذلت لإصلاح هذه الأوضاع على مدى العقود الماضية، سواء تمثل ذلك في العلاوات الخاصة التي تقرر سنويا منذ عام 1987، أو سياسة الدعم السلعي والخدمي وغيرها من الإجراءات المهمة في هذا المجال، إلا أنها جميعها لا تخرج عن كونها مجرد مسكنات وقتية، قد تسهم في تحسين الدخل قليلاً، ولكنها لا تحل المشكلة بأكملها، والكامنة أساساً في الخلل في نظام الأجور والمرتبات في مصر.

والأخطر مما سبق؛ أن هذه المشكلة تم اختزالها في قضية واحدة وهي الحد الأدنى للأجور، رغم أنها إحدى محاور الإصلاح وليست كلها.

لقد أولى الدستور المصري، وكذلك القوانين المعمول بها، أولوية خاصة لهذه المسألة؛ حيث تم تناولها في العديد من المواد الدستورية والقانونية، ويعرف الحد الأدنى للأجور متفقاً لمنظمة العمل الدولية بأنه: «الحد الأدنى الواجب إعطاؤه لمعظم المشتغلين في دولة ما؛ بحيث يكفل الاحتياجات الدنيا للمشتغل ولأسرته، في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة»⁽¹⁾.

وتستهدف تشريعات الحد الأدنى للأجور بالأساس، «حماية العمال ذوى الأجور المنخفضة، وكذلك حماية فئات العمال ذوى القدرة التفاوضية الضعيفة. وقد تعددت القوانين التي قامت بوضع وتعديل الحد الأدنى للأجور في مصر.

كما تقدم الأدبيات الاقتصادية والتجارب الدولية، العديد من المعايير التي يمكن الرجوع إليها عند تحديد الحد الأدنى للأجور لدولة ما؛ ومن هذه المعايير:

- خط الفقر للدولة.

(1) Eyraud & Saget , The Fundamentals Of Minimum Wage fixing International Labor Organization (Geneva: I.L.O , 2005), p.23.

- متوسط الأجر السائد في المجتمع.
- تكاليف المعيشة.

وقد اعتمد الباحثون على مثل هذه المعايير في حساب حد أدنى مقترح للأجور في مصر، ويتضح من كثرة التقديرات - بل وتضاربها -؛ ضرورة وضع سياسة متسقة للأجور تحسم الحد الأدنى، وعلاقته بهيكل الأجور⁽¹⁾. ويوضح الجدول التالي سلسلة القوانين التي صدرت في هذا الشأن:

جدول (6) التطور التشريعي لوضع الحد الأدنى للأجور، ص 38.

الإجراء المتبع	سنة الإصدار	قانون رقم
إصدار أمر عسكري بإلزام أصحاب الأعمال بصرف علاوة غلاء معيشة للعمال فوق أجورهم؛ بحيث لا تقل عن الحدود التي قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها وفقاً للجدول المرفق للأمر.	1942	358
تحديد الحد الأدنى للأجر الزراعي بـ 18 قرشاً في اليوم للرجال.	1952	178
تشكيل لجان خاصة ذات اختصاص إقليمي لتحديد الأجور الدنيا، إلا أن هذه اللجان لم تعقد أي اجتماع لذلك؛ وبالتالي لم تطبق نصوص هذا القانون.	1959	91
تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالي بـ 9 جنيهات شهرياً.	1971	58، 61
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالي إلى 12 جنيهاً شهرياً.	1974	47، 48

(1) منى محيي الدين محمد خليفة، (مرجع سابق)، ص 1417.

قانون رقم	سنة الإصدار	الإجراء المتبع
64	1974	تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ 40 قرشاً في اليوم، إذا كان العامل لا يقل عن 18 سنة. أما إذا كان سنه يقل عن ذلك، فلا يجوز أن يقل الحد الأدنى للأجر عن 30 قرشاً يومياً.
47، 48	1978	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالي إلى 16 جنيهاً شهرياً.
136	1980	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام إلى 20 جنيهاً شهرياً.
125	1980	تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ 20 جنيهاً شهرياً بالنسبة للبالغين 18 سنة فما فوق، ولا يقل عن 15 جنيهاً شهرياً بالنسبة للبالغين أقل من 18 سنة.
114	1981	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام إلى 25 جنيهاً شهرياً.
119	1981	تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ 25 جنيهاً شهرياً للعمال الذين لا يقل سنهم عن 18 سنة، و19 جنيهاً شهرياً لمن يقل سنهم عن 18 سنة.
137	1981	تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً للتشريعات العامة للدولة الصادرة بهذا الشأن، وبالمساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة.
53	1984	رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالدولة والقطاع العام إلى 35 جنيهاً شهرياً.
12	2003	إنشاء المجلس القومي للقيام بمهام عديدة، من أهمها: وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، وإعادة النظر فيه بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

وقد تم تحديد الحد الأدنى للأجر في مصر «عند 35 جنيهاً شهرياً بموجب القانون، وبعد مراجعته وتعديله وفقاً لمعدلات التضخم المعلنة رسمياً منذ عام 1984، وحتى نهاية العام المالي 2005 / 2006 بلغ نحو 214 جنيهاً شهرياً.

ومع هذا؛ فإن ما يحصل عليه العامل فعلياً من أجر سواء في القطاع الحكومي أو العام أو الخاص، يختلف عن ذلك تماماً؛ حيث يصل أجر العامل الفعلي بالحكومة والقطاعين العام والأعمال العام عند أدنى درجة مالية إلى 168 جنيهاً شهرياً، شاملاً أجره الأساسي والعلاوات وحافز الإثابة ومنحة عيد العمال؛ كزيادة ثابتة في المرتب، وتمثل هذه النسبة حوالي 27٪ فقط من متوسط الأجور الشهرية للعاملين في الحكومة والقطاعين العام والأعمال العام، والتي بلغت 624 جنيهاً؛ وهى نسبة منخفضة بالمقارنة بنظيرتها في أغلب دول العالم، والتي تتراوح ما بين 40٪ إلى 50٪. أما العامل بالقطاع الخاص؛ فقد بلغ الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل 154 جنيهاً شهرياً بأغلب أبواب المهن المختلفة؛ ويتضح من ذلك تراجع قيمة الحد الأدنى للأجر سواء للعامل بالقطاع الحكومي والعام أو الخاص، مقارنةً بما يحدده القانون.

هذا التطور التشريعي لسياسة وضع الحد الأدنى للأجور، هو الذي وضع الخطوط العامة الرئيسية لسياسة الأجور في مصر؛ والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- الحق في الحصول على أجر عادل مقابل أداء العمل.
- ضرورة وضع حد أدنى للأجور على مستوى المجتمع ككل.
- العمل على الحد من التفاوت في الأجور وربطها بالإنتاج والإنتاجية.
- يضع القانون القواعد والأسس التي تنظم عملية الحصول على الأجر والترقيات الوظيفية، وغيرها من الأمور المرتبطة بها.

وهكذا؛ «يتضح من المنظومة التشريعية المعمول بها حالياً في مصر، أن المشرع المصري كان حريصاً على ضمان حصول العامل على الأجر العادل، مع وضع حد أدنى للأجور. وعلى الرغم من وجود مقترحات لتطوير سياسات الحد الأدنى

للأجور، والذي يتحدد إما بموجب القانون، ويطبق بصورة موحدة على مستوى الاقتصاد القومي؛ كما هو الحال في دول عدة، منها: فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية وهولندا وأسبانيا والبرازيل، أو بمقتضى اتفاقية جماعية بين ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والحكومة؛ ليطبق إما على المستوى القومي ككل، أو على قطاعات اقتصادية معينة؛ كما يحدث في السويد والدانمرك وألمانيا والنمسا وإيطاليا وتركيا؛ حيث يفرض حوالي 75٪ من دول العالم غرامات مالية على أصحاب الأعمال في حالة عدم التزامهم بسداد الحد الأدنى للأجور مضروبة في عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وتتضاعف الغرامة المالية إلى خمسة أضعاف قيمة الحد الأدنى للأجر المحدد للعامل»⁽¹⁾.

وقد اهتم البنك الدولي بإصدار دراسة حول أهمية تحديد الحد الأدنى للأجور، وضرورة وجود سياسات فعالة لتحديدها وتطبيقها، وقد تناولت الدراسة مجموعة من المبادئ الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور، وتتلخص هذه المبادئ في النقاط التالية:

- 1- تحديد الحد الأدنى للأجور؛ وذلك من أجل توفير الحد الأدنى المقبول لمستوى معيشة العمال ذوى الأجور المنخفضة.
- 2- الأخذ في الاعتبار ظروف سوق العمل، وعدم رفع الحد الأدنى للأجور أثناء ارتفاع معدلات البطالة، أو اتجاهها نحو الارتفاع؛ وهى تتركز غالباً بين العمال غير المهرة.
- 3- تحديد حد أدنى للأجر للعاملين من الفئات العمرية الصغيرة؛ خاصة إذا كانت البطالة منتشرة بينهم. ويمكن تحديد الحد الأدنى للعاملين صغار السن على أن يكون 75٪ من قيمة الحد الأدنى للأجر للعاملين البالغين.

(1) منى محيي الدين محمد خليفة، (مرجع سابق)، ص ص 1415، 1416.

4- التمييز بين الحد الأدنى للأجر بكل إقليم؛ خصوصاً في حالة التفاوت في أوضاع سوق العمل، ومستويات الإنتاجية بين الأقاليم، من خلال تحديد حد أدنى منخفض للأجر بالأقاليم التي تعاني كساد اقتصادي، ومعدلات بطالة مرتفعة.

5- تحديد حد أدنى للأجر عند مستوى منخفض نسبياً، مع فرضه على أصحاب الأعمال وضمن تنفيذ؛ وسيحقق ذلك نتيجة أفضل من تحديد حد أدنى للأجر عند مستوى مرتفع نسبياً، ولكن يصعب فرضه، ولا يمكن تطبيقه.⁽¹⁾

وبناءً على ما سبق من مراجعة للتجارب والسياسات الدولية، وفي ضوء الوضع الحالي لسياسة الأجور في مصر، «تم التوصل إلى مجموعة من المقترحات والبدائل التي تهدف إلى تطوير السياسة المصرية الحالية؛ وهي كالتالي:

1- تحديد حد أدنى للأجر على المستوى القومي عند مستويات تتفاوت، وفقاً لمتغيرات محددة، أهمها: النشاط الاقتصادي، والمجموعة المهنية التي ينتمي إليها العامل، ونوع التعاقد (كامل الوقت/ نصف الوقت/ موسمي)، والتوزيع الجغرافي (حسب مستوى المعيشة في المناطق الجغرافية المختلفة).

2- ألا يقل الحد الأدنى عن خط الفقر.

3- ربط الحد الأدنى بأهداف أخرى؛ مثل تشغيل الشباب ورفع الإنتاجية.

4- ضرورة وضع حد أدنى للأجر خاص ببعض الفئات من ذوى الاحتياجات الخاصة أو المعاقين.

5- إعادة النظر في دورية تعديل الحد الأدنى للأجور في مصر، وجعله على فترات

(1) انظر:

An Rutkowski , Th Minimum Wage: Curse Or Core?, Human Development Bconmics , Europe & Central Asia Region , (Geneva:The World Bank , 2003)

زمنية متقاربة، إذ يقترح تعديله بصورة سنوية، وذلك وفقاً للتغيرات في معدل التضخم، هذا بالإضافة إلى مراعاة التغيرات التي تطرأ على القوة الشرائية للجنه المصري مقابل الدولار الأمريكي.

6- يقترح تحديد الحد الأدنى للأجر على المستوى القومي، بصورة تتواءم والخطة الاستراتيجية للدولة؛ لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية؛ فعلى سبيل المثال:

- هدف تخفيف حدة الفقر: قد يتم وضع حد أدنى للأجور متحيز للمناطق الريفية بالصعيد؛ وهى مناطق ينتشر فيها الفقر بشدة، مع الأخذ في الاعتبار خط الفقر المقدر لهذا الإقليم، والذي يأخذ في اعتباره أسعار السلع وحجم الأسرة والتركيب العمري لها وتفضيلاتها الاستهلاكية.

- هدف مراعاة الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته: قد يتم الاستعانة بأحد المعايير الخاصة بتحديد مستوى الفقر في الدولة؛ مثل خط الفقر القومي، على سبيل المثال (دولارين / يوم)؛ بحيث لا يقل الحد الأدنى للأجر عنه. كذلك؛ يقترح صرف ما يسمى بإعانات البطالة، والتي تستهدف الأسر أو الشباب الذين ينتمون للمستوى الاقتصادي المنخفض، وقد يتم تحديدها بمدة معينة.

- هدف رفع الإنتاجية: لابد من التمييز بين القطاعات والأنشطة الاقتصادية عند تحديد الحد الأدنى للأجر، وذلك تبعاً لاختلاف متوسط إنتاجية العامل من قطاع لآخر؛ وهو ما يؤدي إلى حفز باقى القطاعات والأنشطة التي تعاني من انخفاض متوسط إنتاجية عمالها.

7- ضرورة مراجعة الحد الأدنى للأجور مع كل بحث جديد لميزانية وإنفاق الأسرة، وذلك مراعاة للتغيرات التي بمقتضاها قد تطرأ تغيرات على سلة السلع والخدمات الأساسية للعامل وأسرته، ومتوسط حجم الأسرة وعدد أفرادها الذين يعملون بأجر.

- 8- مراعاة تطبيق أهم المعايير الدولية؛ كمنظمة العمل الدولية I.L.O عند إجراء التعديلات الخاصة بالحد الأدنى للأجور بالدولة.
- 9- أن الإصلاح المقترح في سياسة الأجور يتطلب إعادة النظر بطريقة شاملة في البنية المعلوماتية المتعلقة بالأجور في الاقتصاد المصري؛ ذلك أن هناك نقصاً واضحاً في المعلومات الخاصة بالأجور وأسواق العمل.
- 10- من الضروري أن يتم زيادة الحد الأدنى للأجور بشكل تدريجي، وأن يتم تقسيم من سيتم رفع أجورهم إلى شرائح لوضع أولويات لجدول زمني لرفع الأجور، ويجب دراسة كيفية تمويل هذه الزيادة من أحد بنود الميزانية⁽¹⁾.
- ورغم تلك المقترحات؛ ظلت هذه المنظومة تعاني التشتت الكبير في سياسة الأجور بين جداول مرتبات جامدة، وترك الحرية الكاملة لبعض الهيئات والشركات في تنظيم هذه العملية.
- ووفقاً لهذه المحددات وغيرها، يحق لنا التساؤل كيف يمكن وضع سياسة للأجور في مصر تأخذ بعين الاعتبار كافة هذه المحددات؟، ثم إذا أردنا وضع حد أدنى جديد للأجور في مصر، فما هي المعايير والأسس التي يمكن الاستناد إليها في هذا المجال؟.
- وتحتاج الإجابة على هذه التساؤلات وغيرها، إلى تناول الموضوع بصورة شاملة، تأخذ بعين الاعتبار أوضاع سوق العمل، وخصائص القوى العاملة، وكذلك سياسات الأجور باعتبارها انعكاساً لكل ما سبق.
- إن الاقتصاد المصري ينقسم إلى مجموعة من أسواق العمل، مع تعدد التنظيمات والقطاعات والأشكال الاجتماعية، التي تسيطر على مجالات الإنتاج والتوظيف، وهو ما انعكس في صورة اختلاف سياسات تحديد الأجور ومستوياتها؛ حيث

(1) انظر: منى محيي الدين محمد خليفة، (مرجع سابق).

يوجد القطاعان الحكومي والعام التابعان للدولة، وكذا القطاع الخاص المنظم وغير المنظم، والاستثماري، الأمر الذي يؤدي في التحليل الأخير إلى تباين في تحديد الأجور، علاوة على تجزئة سوق العمل في مصر؛ وكلها أمور أدت إلى تعقيد أوضاع الأجر في المجتمع وتشتتها بصورة كبيرة، وفي نظرة سريعة على توزيع الأجور في المجتمع سوف نجد الحقائق التالية:

1- التوزيع القطاعي للأجور في المجتمع:

جدير بالذكر أن إجمالي الأجور المدفوعة في المجتمع قد ارتفع من 180.4 مليار جنيه عام 2001-2002، إلى 381.7 مليار في العام المالي 2008-2009، مع ملاحظة أن أجور الحكومة قد استحوذت على النصيب الأعلى؛ حيث ارتفعت من 35.2 مليار إلى 87 مليار خلال الفترة نفسها، يليها قطاع الصناعات التحويلية، ثم قطاع تجارة الجملة والتجزئة، ثم قطاع التشييد والبناء.

وعلى الجانب الآخر؛ تشير الإحصاءات إلى أنه رغم استيعاب القطاع الخاص لنحو 70٪ من العمالة، إلا أن نصيبه من الأجور على المستوى القومي، قد وصل إلى 55٪ من الإجمالي؛ مما يعني انخفاض متوسط الأجر في القطاع الخاص، مقارنة بقطاعات الاقتصاد القومي الأخرى.

وهنا تشير البيانات إلى أن المتوسط الشهري للأجور النقدية لدى القطاع العام، أعلى من مثيله في القطاع الخاص، إذ يصل متوسط الأجر الشهري للذكور العاملين في القطاع العام إلى 684 جنيها، مقابل 576 للعاملين في القطاع الخاص. وبالمثل؛ تبلغ هذه المتوسطات بالنسبة للإناث العاملات في القطاع العام 684 جنيها، مقابل 444 جنيها للعاملات في القطاع الخاص.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن نحو 42.5٪ من العاملين في مصر، يحصلون على أجر شهري أقل من 800 جنيه، وتصل هذه النسبة إلى نحو 57.4٪ من العاملين في القطاع الخاص، بينما تنخفض إلى نحو 22٪ من العاملين في القطاع العام.

بالإضافة إلى ذلك؛ هناك نحو 20.3٪ من إجمالي العاملين يحصلون على أجر شهري أقل من 472 جنيهاً شهرياً، منهم نحو 48.5٪ في قطاع الصناعات التحويلية، 12.8٪ في قطاع التعليم، 10.9٪ في خدمات المطاعم والفنادق، 5.6٪ في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، 5.1٪ في قطاع الكهرباء والغاز، 3.8٪ في قطاع التشييد والبناء؛ وبالتالي، هناك نحو 39.5٪ من إجمالي العاملين بقطاع الزراعة، 52.8٪ من العاملين في التشييد والبناء، و54.1٪ من العاملين في قطاع التعليم، و49.8٪ من العاملين في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، و20٪ من العاملين في قطاع الصناعات التحويلية يحصلون على أجر شهري أقل من 472 جنيهاً.

2- الأجور في القطاع الحكومي:

على الرغم من أن القانون رقم 47 لسنة 1978 هو المحدد الأساسي لسياسات الأجور في القطاع الحكومي، إلا أن هناك العديد من القوانين واللوائح الأخرى التي تؤثر في هذه السياسة؛ مثل قانون الجامعات رقم 49 لسنة 1972، وقانون الأزهر رقم 103 لسنة 1961، والقانون 203 لسنة 1994، فضلاً عن بعض القرارات الجمهورية وقرارات السلطة المختصة.... الخ، الأمر الذي يجعل من الصعب، بل ومن المستحيل، الحديث عن سياسة موحدة للأجور في ظل الوضع الحالي.

نصف إلى ذلك؛ أن الأجر في القطاع الحكومي يتكون من عدة بنود؛ فهناك الأجر الأساسي الذي يتحدد وفقاً للدرجات والمستويات الوظيفية المدرجة بالقوانين المختلفة، والعلاوات الدورية المحددة وفقاً للراتب الأساسي، بالإضافة إلى العلاوات الخاصة المضمومة للمرتب، والتي قررت منذ عام 1987 وتضم إلى الأجر الأساسي بعد مرور خمس سنوات على تطبيقها (20 علاوة، بنسبة إجمالية 250٪ من الراتب الأساسي في بداية يوليو 2011).

وهناك أيضاً الأجر المتغير ويشمل العلاوات الخاصة غير المضمومة (خمس علاوات، بنسبة إجمالية 80٪ من الراتب الأساسي في بداية يوليو 2011). يضاف إلى

ذلك 25٪ حافز إثابة للعاملين بالجهاز الإداري والهيئات الخدمية، و75٪ حافز إثابة للمحليات، و10 جنيهاً علاوة اجتماعية (تم إقرارها على مرحلتين: 6 جنيهاً بموجب القانون رقم 118 لسنة 1981، و4 جنيهاً بموجب القانون رقم 113 لسنة 1982)، و10 جنيهاً منحة عيد العمال التي تصرف شهرياً لجميع العاملين، فضلاً عن البدلات والمكافآت التي تتقرر طبقاً للمستويات الوظيفية؛ فهناك البدلات النوعية؛ وتشمل بدلات تمثيل للوظائف العليا، وبدل تمثيل للموظفين الفنيين، وبدلات متنوعة للأطباء والصيادلة والمرضات، وبدلات تفرغ للمهندسين الزراعيين، وللأطباء البيطريين، وللمحامين والمهندسين، وللفنانين التشكيليين، وبدلات المعلمين، وبدل الإقامة بالمناطق النائية، وبدلات للسكن والأغذية والملابس، وبدلات مهنية وفنية أخرى.

أما المزايا النقدية؛ فهي تشمل العلاوات الاجتماعية المقررة بالقانون رقم 118 لسنة 1981 لجميع العاملين بالدولة، بما يساوي 6 جنيهاً للمتزوج ويعول طفلين فأكثر، والعلاوة الاجتماعية الإضافية، وهي المقررة بالقانون رقم 113 لسنة 1982، وتصرف بفترة موحدة 6 جنيهاً شهرياً. يضاف إلى ذلك منحة عيد العمال وهي 10 جنيهاً شهرياً، والعلاوات الخاصة غير المضمومة.

وكذلك؛ تعويض العاملات بما يعادل 25٪ من الأجر الشهري لرعاية الطفل، وبالتالي يختلف الأجر الإجمالي بصورة كبيرة، عن الأجر الأساسي الذي يحصل عليه الموظف، فعلى سبيل المثال يبلغ الأجر الأساسي لموظف الدرجة السادسة في المتوسط نحو 180 جنيهاً، بينما يصل الأجر الإجمالي إلى 435 جنيهاً، بخلاف المكافآت الأخرى والبدلات.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن البعض يخلط بين الأجر الأساسي السالف الإشارة إليه، والأجر الثابت الذي يحصل عليه الموظف، فالأجر الثابت يشمل كافة ما يحصل عليه العاملون دون علاقة بالإدارة، بل طبقاً لقوانين محددة، ولكنها لا توضع في خانة المرتب الأساسي لبعض الاعتبارات العملية والقانونية.

وفيما يتعلق بالأجور في القطاع الحكومي؛ فيمكن ملاحظة أنه رغم ارتفاع المنصرف الفعلي على الأجور من 28.1 مليار جنيه في عام 2000-2001، إلى 85.4 مليار في عام 2009-2010، ووصلت إلى 117.5 مليار جنيه في موازنة 2011 - 2012، ما يعكس وجود زيادة مستمرة في هذا البند عاماً بعد آخر، بسبب ضم العلاوات الخاصة إلى المرتبات الأساسية، وكذلك العلاوات الدورية والتشجيعية، إلا أن نسبتها من إجمالي المصروفات العامة قد هبطت من 27٪ عام 2000-2001 إلى 22.5٪ في عام 2005-2006، قبل أن ترتفع إلى 23.3٪ في ختامي موازنة 2009-2010. وبالمثل، تراجع نسبتها من الناتج المحلي الإجمالي من 7.8٪ عام 2000-2001 إلى 7.1٪ عام 2009-2010، مع ملاحظة أن الأجور تستحوذ على نحو 32٪ من إجمالي الإيرادات العامة للدولة.

ولا يرجع السبب في ذلك إلى تراجع المنصرف على الأجور، ولكنه يرجع إلى أن وزارة المالية قد بدأت منذ العام المالي 2005-2006 في إظهار دعم المنتجات البترولية بالموازنة، وهذه الطريقة في المعالجة قد أدت إلى زيادة جانبي الإنفاق والإيرادات العامة؛ وبالتالي حدثت زيادة كبيرة في بند الدعم والمنح والمزايا الاجتماعية، الأمر الذي أثر على الأوضاع النسبية للبنود المختلفة داخل الموازنة.

بشكل عام؛ شهد كل من متوسط الأجر الحقيقي، والأجر النقدي للموظفين اتجاهاً تصاعدياً خلال الفترة الأخيرة. وذلك كنتيجة أساسية لسياسة الدولة تجاه هذه المسألة خلال الفترة الماضية، والهادفة إلى تحسين أوضاع المرتبات والأجور، وهو ما تم عبر الإجراءات التالية:

- منح علاوات خاصة تراوحت بين 30٪ - 10٪ خلال الفترة منذ عام 1987 وحتى يونيو 2011، وقد بلغت هذه العلاوات 330٪ من المرتب الأساسي في بداية أبريل 2011.
- وضع حد أدنى للزيادة السنوية بلغت 30 جنيهاً شهرياً في عام 2005-2006،

- ارتفعت إلى 36 جنيهاً في العام المالي 2006-2007؛ وبالتالي زاد عدد المستفيدين من هذه العلاوة بصورة كبيرة، خاصةً في الشرائح الدنيا من المرتبات.
- ضم مجموعة من العلاوات الاجتماعية (20 علاوة) إلى المرتب الأساسي، وصلت إلى 250٪ في الأول من يوليو 2011، وذلك وفقاً للقوانين المقررة لها، مع إعفائها من الضرائب على الدخل.
 - تقرير حافز إثابة بنسبة 25٪ كحد أدنى وبصفة ثابتة، وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 4249 لسنة 1998.
 - زيادة حافز الإثابة للعاملين في المحليات إلى 75٪ من الأساسي وفقاً للقانون 114 لسنة 2008.
 - تحويل منحة عيد العمال إلى زيادة ثابتة في المرتبات قدرها عشرة جنيهاً شهرياً، بدلاً من 75 جنيهاً كحد أقصى.
 - إطلاق العلاوات الدورية للدرجات الوظيفية، والوصول بها إلى نهاية ربط الدرجة الوظيفية التالية للدرجة الأعلى مباشرةً، من درجة الوظيفة التي يشغلها أو من الربط الثابت مباشرةً.
 - منح ذوي الربط الثابت زيادة قدرها عشرة جنيهاً شهرياً بحد أقصى خمس زيادات.

ورغم كل هذه الإجراءات والسياسات؛ إلا أن الأجور المدفوعة لهؤلاء في حاجة إلى الزيادة، خاصةً أن الغالبية العظمى منهم تقع ضمن الشرائح الدنيا من المرتبات. يضاف إلى ما سبق، أن الهيكل الوظيفي للعاملين في الدولة، وما يتضمنه من تعقيدات؛ أدى إلى بروز اختلافات عديدة في مستويات الأجور بالمجتمع، وذلك على النحو التالي:

أ- ارتفاع نسبة الأجور المتغيرة إلى الإجمالي؛ حيث أصبحت الأجور المتغيرة تشكل الجانب الأكبر من إجمالي الأجور، إذ نلاحظ أن الأجور الأساسية في موازنة

2011-2012 لا تشكل سوى 18.4٪ فقط من إجمالي الأجور، مقابل 64٪ للأجور المتغيرة، و9.2٪ للمزايا التأمينية، والباقي احتياطات عامة وأجور إجمالية، والتي تذهب إلى بعض الجهات؛ مثل وزارة العدل والمحكمة الدستورية العليا والقضاء والنيابة الإدارية ومجلس الدولة ودار الإفتاء ولجنة حقوق الإنسان واللجنة العليا للانتخابات... الخ.

هذه الأوضاع أدت إلى اختلالات عديدة في توزيع الأجور بالجهاز الحكومي ككل، نتيجة لأوضاع قانونية لا علاقة لها بالإنتاجية؛ حيث يحصل العاملون بالمحليات على أجور أقل من العاملين بالجهاز الإداري أو الهيئات الخدمية، فعلى سبيل المثال؛ إذا ما أخذنا بالحسبان الأجور المتغيرة مع الأساسية، فسوف نلاحظ الاختلاف الكبير فيما يحصل عليه الموظف في الجهات الحكومية.

ووصلت نسبة الأجور المتغيرة (التي تشمل المكافآت والبدلات) إلى حوالي 127٪ من الأجور الأساسية، وتختلف هذه النسبة بين القطاعات المختلفة للموازنة، إذ تصل إلى 217٪ بالنسبة للجهاز الإداري، و184٪ للهيئات الخدمية، بينما لا تمثل سوى 78٪ بالنسبة للإدارة المحلية.

ب. اختلالات الأجور بين القطاعات الحكومية المختلفة؛ حيث من الملاحظ أيضاً أن الجهاز الإداري يستحوذ على النسبة الغالبة من الأجور المدفوعة للعاملين بالقطاع الحكومي، حيث وصل ما يحصل عليه هؤلاء إلى 56.7 مليار جنيه في موازنة 2011-2012 (بنسبة 48.4٪ من الإجمالي)، مقابل 48.2 مليار لقطاع المحليات (بنسبة 41.7٪ من الإجمالي)، و12.6 مليار للهيئات الخدمية (بنسبة 10.9٪ من الإجمالي)، هذا مع ملاحظة أن عدد العاملين بالمحليات يشكل النسبة الغالبة من العاملين بالدولة ككل، إذ يصل عددهم إلى 3.357 مليون (بنسبة 56.9٪ من الإجمالي)، مقابل 2.001 مليون (بنسبة 33.9٪) بالجهاز الإداري للدولة، ونحو 544 ألفاً (بنسبة 9.2٪) بالهيئات الخدمية.

وفيما يتعلق بالتوزيع القطاعي للأجور داخل القطاع الحكومي، يلاحظ أن قطاع التعليم يستحوذ على 41.1 مليار جنيه في موازنة 2011-2012، بنسبة 35.1٪ من الأجور المدفوعة، يليه قطاع الخدمات العمومية العامة بحوالي 29.7 مليار (بنسبة 25.3٪ من الإجمالي)، ثم النظام العام وشئون الأمن العام بنحو 17.5 مليار (بنسبة 14.6٪)، ثم قطاع الصحة (بنسبة 9٪).

ج- التفاوت الكبير في البدلات والحوافز؛ حيث تتفاوت باقي بنود البدلات والمكافآت والمزايا النقدية التي يحصل عليها موظفو الدولة، تبعاً للجهة التي يعملون بها، إذ يصل عدد المكافأة والحوافز إلى نحو 21 نوعاً، وتصل البدلات إلى 47 بدلاً، منها بدلات للعدوى، والتفرغ سواء للمهندسين أو التجارئين أو المحامين وغيرهم، بالإضافة إلى بدلات طبيعة العمل والاعتراب... الخ.

ونلاحظ هنا؛ أن هذه البدلات تختلف فيما بينها بشدة. كما أن بعضها يتم وفقاً للسلطة المختصة، وبعضها الآخر يرتبط بالإيرادات التي تحققها بعض الجهات؛ ومنها على سبيل المثال:

- يتراوح بدل طبيعة العمل بين 25٪ - 180٪ من الأجر الأساسي حسب جهة العمل.
- يختلف بدل الإقامة بالمناطق النائية حسب المنطقة، ويتراوح بين 15٪ - 100٪.
- يتراوح حافز الإثابة بين 25٪ - 800٪.

أيضاً نلاحظ أن الجهاز الإداري يستحوذ على 75.3٪ من إجمالي التعويضات عن جهود غير عادية، مقابل 12.1٪ للهيئات الخدمية، و8.9٪ للهيئات الاقتصادية، و3.7٪ فقط للإدارة المحلية. وبالمثل؛ يستحوذ الجهاز الإداري على 73.6٪ من إجمالي المكافآت التشجيعية، مقابل 20.7٪ للهيئات الاقتصادية، و5.5٪ للهيئات الخدمية، ولا تحصل المحليات إلا على 0.2٪ فقط من هذا البند.

وعلى العكس مما سبق؛ فإن المحليات تستحوذ على 85.1٪ من حافز الإثابة،

مقابل 14.9٪ للجهاز الإداري. كذلك تحصل المحليات على 78٪ من حافز جذب العمالة، مقابل 18.7٪ للجهاز الإداري، و3.3٪ للهيئات الخدمية.

كل هذه الأمور وغيرها الكثير؛ أدت إلى حدوث تفاوت كبير بين دخول العاملين؛ خاصةً في ظل فتح الباب أمام السلطة المختصة بكل جهة لتحديد لائحة للحوافز الخاصة بها. ومما ساعد على ذلك، حصول بعض الجهات على مخصصات الباب الأول بصورة إجمالية، دون تحديد نسب الأجور الأساسية إلى الحوافز والمكافآت. بعبارة أخرى؛ أدت هذه السياسات إلى تفاوت بين العاملين بالجهات المختلفة، بل والأهم حدوث تفاوت داخل الوزارات نفسها، فعلى سبيل المثال؛ تبلغ جملة المكافآت في وزارة المالية نحو 525٪ من الأساسي، بينما تصل هذه النسبة إلى 1000٪ في قطاع مكتب الوزير، ومصلحة الضرائب العامة والمبيعات، وتنخفض قليلاً إلى 900٪ في مصلحة الجمارك، بينما تنخفض إلى 600٪ في مصلحة سك العملة، و650٪ لهيئة الخدمات الحكومية والضرائب العقارية.

ويتضح هذا التفاوت بشكل أكثر في حالة وزارة التجارة والصناعة؛ حيث تحصل مصلحة الكيمياء على 207٪، وهيئة الكفاية الإنتاجية على 168٪، مقابل 700٪ لقطاع التجارة الخارجية، و600٪ لنقطة التجارة، و575٪ للتمثيل التجاري.

د- استحواذ الجهاز الإداري على معظم الكادرات الخاصة؛ حيث تشير الإحصاءات إلى أن هناك نحو 1053 ألفاً يعملون بكادرات خاصة، مع ملاحظة أن معظم هؤلاء يعملون في الجهاز الإداري للدولة، إذ يصل عدد الكادرات الخاصة بهذا القطاع إلى 935 ألفاً، بنسبة 88.7٪ من إجمالي العاملين بالكادرات الخاصة، وبنسبة 46.7٪ من إجمالي العاملين بالجهاز الإداري، معظمهم يقع في قطاع الأمن والشرطة (حوالي 901 ألفاً)، يليه التمثيل التجاري (30 ألفاً)، وجامعة الأزهر (19 ألفاً).

بينما يصل عدد الكادرات الخاصة في الهيئات الخدمية إلى 117 ألفاً بنسبة 11.2٪

من إجمالي العاملين بالكادرات الخاصة، وبنسبة 21.5٪ من إجمالي العاملين بهذا القطاع، تستوعب الجامعات معظم هؤلاء (نحو 99 ألفاً)، ومركز البحوث الزراعية (6583 كادر)، والهيئة المصرية للثروة المعدنية (3358 درجة). وتكاد المحليات تكون خالية من الكادرات الخاصة؛ حيث يصل عدد هؤلاء إلى 536 شخصاً من الخفراء والعمال بالقطاع، مع ملاحظة أنه مع بدء العمل بالقانونين رقمي 155 و156 لسنة 2007 اللذين استحدثا كادر خاص للمعلمين بكل من مديريات التربية والتعليم والأزهر الشريف، فقد تم منح 1.5 مليون معلم بدلاً بواقع 50٪ من الراتب الأساسي الشهري لكل منهم، وبتكلفة وصلت إلى مليار ونصف جنيه في عام 2007-2008، ارتفعت إلى 6.5 مليار عام 2010-2011.

هـ- ظهور الهياكل الموازية؛ وذلك نتيجة لعدم قدرة الدولة على جذب الكفاءات المطلوبة، لتسيير دولاب العمل بكفاءة ويسر، فقد لجأ البعض إلى إقامة هياكل موازية تحصل على دخول مرتفعة من مصادر مختلفة؛ مما أدي إلى بروز العديد من المشكلات، منها على سبيل المثال، تجزئة الهيكل الإداري للدولة، مع ما يمكن أن يؤدي إليه ذلك من ازدواجية في القرارات، وتعدد الآراء والمواقف المتضاربة، فضلاً عن سيادة الشعور بالإحباط واليأس لدى العاملين في المسار التقليدي، فضلاً عن عدم ضمان استمرارية هذه الهياكل الموازية، لأنها غالباً ما تكون خارج الهيكل الرسمي للجهة، وأخيراً انعدام المسؤولية لدى هؤلاء، رغم قدرتهم على اتخاذ القرار. فضلاً عن هبوط مستويات الأداء الحكومي؛ خاصة في القطاعات الاجتماعية المهمة كاللعليم والصحة.⁽¹⁾

ويرجع د. أحمد النجار بمركز الأهرام للدراسات الإستراتيجية، تدهور الرواتب والأجور، إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات بمعدلات أعلى كثيراً من الرواتب

(1) انظر: عبدالفتاح الجبالي، <http://digital.ahram.org.eg>، 10 / 3 / 2012.

والأجور، فضلاً عن أن نسبة ارتفاع الأجور، هي نسبة من الأجر الأساسي، الذي لا تشكل مخصصاته سوى أقل من 20٪ من مخصصات الأجور، وما في حكمها للعاملين في الدولة، بينما تطبق ارتفاعات الأسعار على مجمل استهلاك العامل وأسرته من السلع والخدمات.

ويشير إلى أن تدهور الأجور الحقيقية للعاملين، هو نتيجة لغياب سياسة أجور علمية في مصر، وذلك منذ تخلي الدولة عن سياسة تسعير السلع بعد أن اتجهت إلى تحرير الاقتصاد، دون أن يرفق مع هذا التحرير، سياسة أجور مماثلة لتلك التي تعمل بها الاقتصاديات الحرة، تقوم على زيادة سنوية في الحد الأدنى للأجر للعاملين الجدد، بنسبة تزيد على معدل التضخم الحقيقي، مع زيادة أجور العاملين القدامى بنسبة مركبة تعادل التضخم الحقيقي، مضافاً إليه نسبة أخرى كمقابل للخبرة والأقدمية، ونسبة خاصة للمتميزين مقابل الابتكار في العمل.

وقد طرح النجار نموذجاً اقتصادياً لتلك المسألة، يتمثل في تحقيق العدالة في توزيع مخصصات الأجور، وما في حكمها بين العاملين في الجهاز الحكومي والقطاع العام والهيئات الاقتصادية العامة، من خلال ربط الحد الأدنى للأجر الشامل بالحد الأقصى.

وإذا كانت اعتبارات العدالة تقتضي ألا يزيد أعلى أجر شامل من مختلف الجهات العامة، عن عشرة أضعاف أدنى أجر شامل، فإنه كمرحلة انتقالية من الوضع الفاسد بصورة مروعة والموجود حالياً، يمكن قبول أن يكون أعلى أجر شامل 15 ضعف أدنى أجر شامل.

وأكد أنه لو تم الأخذ بهذه القاعدة؛ سيتم توفير عدة مليارات من الجنيهات، يمكن توظيفها في رفع الحد الأدنى للأجر؛ بصورة تساعد على تحقيق العدالة التي تشكل أساساً للسلام الاجتماعي، وآلية رئيسية للدفاع الاجتماعي الحقيقي،

وعاملاً أساسياً في تحفيز العاملين على العمل بجد واجتهاد⁽¹⁾، بعيداً عن الإحباط واليأس.

ويؤكد ذلك «قرار ممتاز السعيد وزير المالية بتخفيض مكافآت كبار الموظفين بالدولة بنسبة 10%، وهو ما سيوفر نحو 4 مليارات جنيه للخزانة العامة، بخلاف 3 مليارات جنيه أخرى، سيتم توفيرها من خلال تطبيق الحد الأقصى للأجور علي العاملين بالحكومة، والمزمع تطبيقه بأثر رجعي من يناير 2012؛ حيث بعث وزير المالية منشوراً لكل الوزارات ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية، يتضمن إعادة توزيع اعتمادات المكافآت للعاملين بالجهاز الإداري للدولة، في ضوء ما قرره المرسوم بقانون الصادر من المجلس العسكري بتخفيض المكافآت بنسبة 10%، علي ألا يمس التخفيض بأي حال المتطلبات والمخصصات الأساسية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة»⁽²⁾، وتمثل تلك الأموال التي سيتم توفيرها، بالإضافة إلى أموال الصناديق الخاصة، وتنظيم الأجور المتغيرة وتناسبها بين الجهات المختلفة، آلية مهمة من آليات تنفيذ مقترح الباحث بتعديل جدول الأجور، وتطبيق سياسة عادلة لها، تحقق المرجو منها بتوفير حياة كريمة للعامل تحقق الرضا الوظيفي، نتيجة الشعور بالعدالة في توزيع الأجور، وموائمتها مع أسعار السلع الأساسية، والتي تعد من وجهة نظر الباحث أساس تحقيق العدالة الاجتماعية داخل المجتمع. فضلاً عن البعد التحفيزي لهذا المقترح، لإيجاد التنافس الشريف بين العاملين؛ ومن ثم زيادة الإنتاج والإنتاجية، مما يعود بالنفع على الاقتصاد المصري، فهي مجموعة حلقات مترابطة، يتوقف وجودها على ما قبلها وما بعدها من حلقات.

لذلك؛ لابد من إصلاح هيكل الأجور، والذي يجب أن يتم في إطار سياسة

(1) انظر: حوار: عمرو طه، <http://www.moheet.com>، (28/2/2012).

(2) أحمد هاشم، «تخفيض مكافآت كبار الموظفين بالموازنة يوفر 4 مليارات جنيه»، جريدة أخبار اليوم (العدد 18640: 2012)، ص 1.

مالية متكاملة؛ وبالتالي فإن مناقشة دور المالية العامة، يجب ألا تقتصر على تطور قيمة العجز في الموازنة، بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار مدى مساهمتها في خلق فرص عمل جديدة، ورفع معدلات الاستثمار، وتغيير هيكل الإنتاج القومي.

بمعنى آخر؛ فإن نجاح السياسة المالية يجب أن يقاس بالقدر الذي تسهم فيه النفقات العامة، في زيادة التشغيل وامتصاص فائض العمالة بالمجتمع، وفي النهاية بقدرتها على توليد المزيد من الإيرادات العامة في الأجلين المتوسط والطويل، وتعزيز النمو الاقتصادي، وتشجيع استخدام الموارد بكفاءة وفعالية، والمساهمة في إحداث التغييرات الهيكلية المطلوبة في الاقتصاد، وتدعيم القواعد الإنتاجية، وإزالة المعوقات التي تحول دون تفعيل عمل الأدوات الاقتصادية، مع مراعاة الفئات الاجتماعية الضعيفة؛ وبالتالي؛ فإن التحدي الأهم الذي تواجهه السياسة المالية، هو ضمان مستوى من الإنفاق العام يتسق مع الاستقرار الاقتصادي الكلي، على أن يجرى بعد ذلك هيكل الإنفاق كجزء من الإجراءات التنفيذية للسياسة المالية. لذلك؛ فإن هيكل الإنفاق العام لا حجمه، هو المهم في هذا المجال.⁽¹⁾

ما سبق يؤكد حتمية البحث عن سياسة أجور عادلة، تضيّق التفاوت إلى أقصى مدى، وزيادة الأجور بما يضمن حياة كريمة تؤهل العامل إلى تحقيق أداء أمثل وإنتاجية عالية، كنتيجة طبيعية للرضا الوظيفي، مع الحفاظ على البعد التحفيزي والتشجيعي للأجر، وحتى يمكن تحقيق تلك السياسة العادلة، والتي تتطلب القضاء على فوضى الأجور المتغيرة وتقنينها؛ بحيث تستفيد الدولة من الوفورات التي ستتحقق من تقليصها، بما يتناسب وعمل الأفراد الذين يتقاضونها، إلا أن هذه الوفورات، بالإضافة إلى تطبيق الحد الأقصى والذي سيوفر مليارات الجنيهات - على حد وصف وزير المالية -، إلى جانب أموال الصناديق الخاصة والتي تعد

(1) انظر: عبدالفتاح الحبالى، (مرجع سابق).

بالمليارات، على حد وصف د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، باعتباره المسئول الأول عن العاملين والأجور في مصر، والذي «اتهم النظام السابق بتسكين العاملين المؤقتين في مختلف الوزارات والهيئات والدواوين الحكومية على 40 جنيهاً مرتباً شهرياً، ولا بد من وجود حلول لهذا الظلم الفادح، وقال أيضاً في جلسة الاستماع للجنة التعليم والبحث العلمي بمجلس الشعب: أن غالبية العاملين وافقوا على أوضاعهم السيئة بهذا الشكل، أملاً في التعيين بعد شهر أو اثنين، وأن قانون الوظيفة الذي سبق وأن تم إعداده فاسد.

كما أوضح أنه حان الوقت وأن الأوان لرفع الظلم عن العمال المؤقتين وتوفيق أوضاعهم؛ خاصة وأن الصناديق الخاصة تحتوى على كنوز بالمليارات».⁽¹⁾ ولتوضيح الصورة أكثر، أو تأكيد مأساة الأجور، فقد نشر في نفس الصفحة بنفس الجريدة خبر عن التجديد لمستشارين فوق سن الثمانين للسيدة وزيرة التأمينات الاجتماعية في مارس 2012، وما يعكسه هذا الخبر هو الأموال التي تنفق على المستشارين بمصر والتي تقدر بملايين الجنيهات؛ حيث يصل عدد المستشارين في مصر على حد وصف وزير المالية، حوالي 1500 مستشار يتقاضون شهرياً حوالي 92 مليون جنيه.

أيضاً يحتاج الأمر من وجهة نظر الباحث؛ إلى ربط الأجر بالإنتاج، فالهدف لا يجب أبداً أن يتوقف عند زيادة الأجور بما يرضى العاملين فقط، حتى ولو وفرت الدولة من المصادر سائلة الذكر، ما يساعدها على تحقيق ذلك؛ وإنما الهدف هو تنمية الاقتصاد المصري بناءً على إنتاج سلعي أو خدمي يمتاز بالكم والكيف، بما يحقق الرقى والتقدم في مجالات أخرى؛ كالصحة والتعليم والمشروعات التنموية،

(1) جريدة الجمهورية، «النحاس: العمالة المؤقتة.. ظلم فادح: 40 جنيهاً مرتب شهري لـ 1.2 مليون عامل»، دار التحرير للطبع والنشر (العدد 21281: 2012)، ص 2.

فضلاً عن زيادة الأجور بشكل مستمر، وما يتبع ذلك من تنشيط السوق نتيجة ارتفاع القوة الشرائية؛ مما يشجع على عودة الاستثمارات التي هربت نتيجة الاضطرابات الناتجة عن فوضى الأجور، وإعادة تشغيل وحدات الإنتاج التي توقفت، مع عودة بعض مصادر الدخل التقليدية إلى العمل؛ كالسياحة، بالإضافة إلى الاستثمارات الجديدة. كل ذلك سيؤدي إلى إيجاد فرص عمل كثيرة ومتنوعة، يمكن أن تقضى على جزء كبير من البطالة الموجودة في مصر، وتحقق العدالة الاجتماعية المنشودة كأحد الأهداف الرئيسية لثورة مصر العظيمة؛ ولا شك أن العدالة في الأجور لها دور عظيم في تحقيق العدالة الاجتماعية، والتي ستعيد المرحلة التي نعيشها الآن إلى وصفها الحقيقي؛ كفترة انتقالية، وليست (فترة انتقامية) كما يحدث الآن؛ حيث الانتقام من النظام السابق نتيجة ما تركه من فساد قننته القوانين المفصلة، والقرارات الظلمة التي لم تراعى حياة الناس بصفة عامة، والموارد البشرية بصفة خاصة، تلك التي تقوم عليها نهضة البلاد وتقدمها.

ملخص الفصل الثاني

يتناول هذا الفصل مفاهيم وتعريفات الأجر، والتي تعددت بتعدد الباحثين الذين حاولوا تعريف الأجر، وما يتعلق به من موضوعات، وعرض لأهمية الأجر من خلال:

- أهمية الأجر للفرد.
- أهمية الأجر للمؤسسة.
- أهمية الأجر للمجتمع.

فضلاً عن العدالة في توزيع الأجور ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع.

كما تناول الفصل أنواع الأجور وطرق دفعها؛ وهي:

- الأجر النقدي والأجر العيني.
- الأجر الإجمالي والأجر الصافي.
- الأجر الثابت والأجر المتغير.
- الأجر الأسمى والأجر الحقيقي.

وعن طرق دفع الأجور، فهي:

- أولاً: طريقة الأجر الزمني.
- ثانياً: طريقة دفع الأجور واحتسابها على أساس كم الوحدات.
- ثالثاً: طريقة دفع الأجور في القطاع الحكومي.

وتناول الفصل تعريف هياكل الأجور وطرق إعدادها، ودور تقويم الوظائف لتحديد هيكل الأجور، والخطوات الرئيسية لإعداد هيكل الأجور؛ وهي كالتالي:

- تحديد عدد درجات أو فئات الوظائف.
- تحديد أجور للدرجات (تسعير الدرجات).
- تطبيق هيكل الأجور الجديد.

مع عرض لمشكلة تحديد العلاوات (الزيادة في الأجر) في هيكل الأجور. واشتمل الفصل أيضاً على مظاهر اختلال نظام الأجور في مصر، من خلال عرض التوزيع القطاعي للأجور في المجتمع، الأجور في القطاع الحكومي، وارتفاع نسبة الأجور المتغيرة إلى الإجمالي.

ورغم كل هذه الإجراءات والسياسات، إلا أن الأجور المدفوعة لهؤلاء في حاجة إلى الزيادة، خاصة أن الغالبية العظمى منهم، تقع ضمن الشرائح الدنيا من المرتبات. يضاف إلى ما سبق أن الهيكل الوظيفي للعاملين في الدولة، وما يتضمنه من تعقيدات أدى إلى بروز اختلالات عديدة في مستويات الأجور بالمجتمع، وذلك على النحو التالي: اختلال الأجور بين القطاعات الحكومية المختلفة - التفاوت الكبير في البدلات والحوافز - استحواذ الجهاز الإداري على معظم الكادرات الخاصة.