

مصر . . . تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

من الحقائق المسلم بها أنه ليس بالإمكان أن تستقيم الأمور في دولة ما إلا إذا كان هناك عمل جاد ومنظم وذو كفاءة عالية ، ويتصف بالاستقرار والاستمرارية في الأداء ؛ ولكي تكون لأي عمل هذه المكانة يجب أن يكون الأجر مساوياً للجهد المبذول ، ويغضى أيضاً الحد الأدنى من الاحتياجات الضرورية للإنسان العامل وأسرته ؛ على أن يتم ذلك وفقاً لدراسات محسوبة حول غلاء المعيشة في البلد المستهدف ، بمعنى آخر يجب أن يحصل العامل على أجر يوفر له ولأسرته حياة كريمة وتتفق مع تطلعاته في المستقبل وذلك وفقاً لما أكدت عليه المعايير الدولية .

ولكن من الناحية الواقعية ، يوجد خلل دائم بين قيمة الأجر ومتطلبات المعيشة ، إذ تتضاءل المرتبات للعديد من الفئات العاملة ، ولكن على الجانب الآخر ، توجد معدلات استهلاك تزيد بكثير عن معدلات الأجور الممنوحة للعاملين ، سواء في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص ، وهذا بدوره أدى إلى انتشار العديد من مظاهر الفساد ، والتي يمكن القول بأنها أصبحت جزءاً من بنية النشاط الاقتصادي في مصر.

ويرجع هذا الخلل - في الأصل - إلى أن العامل من خلال جهده وعمله لا يتقاضى الأجر الكافي (مقارنة بالجهود) المحسوب فيه ، كما أن هذا الأجر لا يغطي بأي حال قيمة تكلفة المعيشة اليومية للفرد ، أي أن القضية ليست قضية قيمة الإنتاج الذي ينتجه العامل فحسب ، بل قضية عامل لا يتمكن من خلال أجره أن يوفر لنفسه ولأسرته حاجاته الضرورية.

ويضاف إلى الخلل ما بين الأجور والأسعار ، هناك خلل آخر ما بين الأجور ومستوى الخدمات التي ينالها الفرد ( التعليم ، الصحة ، السكن ) ، وبشكل عام ، تفتقر سياسة الأجور المتبعة في مصر حالياً إلى عدم العدالة التوزيعية .

ومع ارتفاع الأسعار وضائلة المرتبات والأجور ، وغياب الرؤية الاجتماعية للحكومة المصرية ، تصاعدت خلال العاميين الماضيين حالة السخط المجتمعي بسبب ضيق الظروف الاقتصادية ، ولم يعد الأمر قاصراً على الطبقات الفقيرة فقط ، إذ بدأ أساتذة الجامعات الذين يمثلون الفئة العليا في الطبقات المتوسطة في التحرك من أجل تعديل المرتبات و بدأوا في قيادة حملة لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية كشفوا خلالها عن الأوضاع السيئة التي يعانون منها ، وربطوا ذلك بسياسات الدولة التعليمية التي تضع ميزانيات ضعيفة للبحث العلمي تدفعهم للإنفاق من جيوبهم على أبحاثهم العلمية ، وهناك إضراب

موظفي الضرائب العقارية بأكبر احتجاج عمالي بشوارع القاهرة ضم ما يقرب من عشرة آلاف موظف وموظفة، وذلك احتجاجاً على تبقيتهم المالية للمحليات في الوقت الذي يتبعون فيه وزارة المالية في الشئون الفنية فقط، وهو ما يجعل أجورهم اقل بكثير من تلك التي يحصل عليها زملائهم بالضرائب العامة والمبيعات، مما دفعهم للمطالبة بتبقيتهم الكاملة لوزارة المالية، كما امتنع ما يقرب من ٥٠ ألف موظف بالضرائب العقارية عن العمل بالمكاتب انتظاراً لاستجابة الحكومة لمطالبهم.

وفي ضوء ذلك، يأتي تقرير المنظمة المصرية لحقوق الإنسان تحت عنوان "مصر... تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية"، بهدف بيان واقع الأجور ومدى الفجوة بين الأسعار والأجور من ناحية أولى، والأجور والخدمات من ناحية ثانية، والاتفاقيات الدولية المعنية بالأجور، وما تضمنه الدستور المصري من مواد تكفل حق المواطن في الحصول على أجر مناسب لعمله، وما مدى اتساق ذلك مع الواقع المعاش، والاختلالات في الأجور بالمجتمع المصري، وتداعيات ذلك على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وصولاً إلى تصويب هيكل الأجور وتصحيحه حتى يتحقق بالفعل مبدأ تذويب الفوارق بين الطبقات، فلا يزداد الأغنياء غنى والفقراء فقراً، مع طرح نماذج دولية ناجحة في هذا الصدد.

#### منهجية التقرير:

اعتمدت المنظمة المصرية في تقريرها على البيانات والإحصائيات الصادرة عن البنك الدولي مع مقارنتها بإحصائيات وزارة المالية والجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، فضلاً عن التقارير والدراسات البحثية المتخصصة في هذا الإطار.

#### أقسام التقرير:

القسم الأول: أين تقع مصر من الحد الأدنى للأجور؟.

القسم الثاني: الأجور في الدستور المصري والمواثيق الدولية المعنية بالإطار التشريعي المنظم لذلك.

#### القسم الثالث: سياسة الأجور و منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

- الشق الأول : سمات الأجور في المجتمع المصري .
- الشق الثاني : تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية .

القسم الرابع: نحو إصلاح سياسة الأجور ومنظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية .

## القسم الأول : أين تقع مصر من الحد الأدنى للأجور ؟

يعرف الحد الأدنى للأجور بأنه "الأجر الذي يغطي الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته أو الأجر الذي يكفل للعمل وأسرته عيشة أو وجوداً يليق بكرامة الإنسان، أو مستوى لائقاً للمعيشة".

وهذه المتطلبات قد لا تكون متطابقة في معانيها، ويمكن أن تحتل تفسيرات مختلفة ، تقضى بدورها الى تقديرات متباينة ، فقد يميل البعض للتضييق فيما يمكن إدراجه ضمن الاحتياجات الأساسية ، بينما يميل البعض الآخر إلى التوسع . وقد يفسر الوجود أو العيش الكريم على نحو يتفق مع المعنى الضيق أو الواسع للاحتياجات ، وهكذا الحال مع المستوى اللائق للمعيشة.

وما يسترعى الانتباه أن واضعي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد أدركوا أن الأجور عموماً- ومن باب أولى الحد الأدنى للأجور- قد لا يكفي وحده لتحقيق الوجود أو العيش الكريم للعامل وأسرته ، ولذلك فقد تضمنت الفقرة الثالثة من المادة ٢٣ من الإعلان أن تضاف إلى الأجر "عند اللزوم للحماية الاجتماعية" ، ومعنى هذا أن الحد الأدنى للأجر قد يحتاج في بعض الظروف إلى إضافات من أجل توفير مستوى المعيشة اللائق للعامل وأسرته والمعتاد أن يستكمل الأجور - حتى إذا كان أعلى بعض الشيء من الحد الأدنى للأجور- بإضافات متنوعة أبرزها :

- المزايا العينية التي قد يوفرها صاحب العمل لعماله ، كالوجبة المجانية والسكن منخفض التكلفة .
  - الخدمات العامة المجانية خاصة خدمات التعليم والرعاية الصحية المجانية
  - الدعم الغذائي وغير الغذائي.
  - الإعانات ومدفوعات الضمان الاجتماعي. وهذا لا نجد له تطبيق على أرض الواقع في مصر.
- ولعل التعريف والمفهوم الأكثر تحديداً لمعايير وضع الحد الأدنى للأجور هو ما جاء في التوصية رقم ١٣ لمنظمة العمل الدولية ، والتي تضمنت ستة معايير يجب أن يتحدد الحد الأدنى للأجور في ضوء الموازنة بينها جميعاً وهي :

- احتياجات العامل وأسرته.
- المستوى العام للأجور في الدولة.
- نفقة المعيشة ، وما يطرأ عليها من تغيرات.
- مدفوعات الضمان الاجتماعي، وما إليها من وسائل تخفيض الفقر

- مستوى المعيشة للجماعات الاجتماعية الأخرى (كبار السن- المعاقين- الأسر الفقيرة التي فقدت أحد الأبوين... الخ).

- العوامل الاقتصادية شاملة متطلبات التنمية الاقتصادية، ومستوى الإنتاجية ومستوى التوظيف، وقدرة أصحاب الأعمال على الدفع.

إذن هناك اعتبارات متعددة ينبغي أن ينظر فيها -إلى جانب احتياجات العامل وأسرته- وأن تراعى الموازنة بينها عند تحديد الحد الأدنى للأجور. وذلك لتأمين الحماية المطلوبة للعامل من خلال الأجر الأدنى والوسائل الأخرى للحماية الاجتماعية، دون الإضرار بمصالح أطراف أخرى كالمنتجين والمستهلكين، ودون التأثير سلباً في التنافسية أو التنمية الاقتصادية.

وهناك مجموعة من المعايير الأخرى عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور المناسبة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في أي دولة وهي :

- ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن خط الفقر القومي لضمان حصول العامل وأفراد أسرته على احتياجاتهم الأساسية وغير الغذائية.

- ألا يتجاوز الحد الأدنى للأجور ٥٠٪ من المتوسط العام للأجور الشهرية في الاقتصاد القومي، حتى لا تؤدي المغالاة في قيمته لرفع تكلفة الإنتاج، ودفع بعض أصحاب الأعمال إلى عدم الالتزام به أو تقليل فرص العمل المتاحة في القطاع الرسمي خاصة للأفراد ذوي المهارات المحدودة

وهذه المعايير هي الأخرى يفتقدها الواقع المصري.

وبالنظر إلى السياق المصري، نجد أن مصر دون مستوى الحد الأدنى للأجور، ولا تتحقق فيها بأي شكل من الأشكال المعايير الدولية المعنية بوضع الحد الأدنى للأجور، وتكشف الأرقام والإحصائيات عن ذلك:

- ذكر دليل السياسة الاجتماعية الذي صدر عن الأمم المتحدة في شهر يناير ٢٠٠٩ أن الحد الأدنى للأجور في الحكومة والقطاع الخاص والبالغ ١٤٢ جنيهاً، أقل من خط الفقر الأدنى في مصر، والذي يبلغ ١٥٠ جنيهاً في الشهر. ووفقاً للدليل احتلت مصر الترتيب الخامس على مستوى منطقة الشرق الأوسط، فيما جاء ترتيبها العالمي في المركز ٦٢ ضمن ١١٢ دولة شملها البحث.

- تشير البيانات الصادرة عن البنك الدولي إلى أن الحد الأدنى للأجور في مصر يبلغ ٤٢٥ دولار سنوياً في مقابل ٨٧٥ دولار للعامل الجزائري و ١٦٧٥ للمغربي و ١٧٧٥ دولار في تونس و١٨٥٠ دولار في السنغال!! .مع ملاحظة مع يزيد من انخفاض الحد الأدنى للأجور في مصر تتزايد ساعات العمل التي تتراوح بين ٥٤ و٥٨ ساعة أسبوعياً وذلك وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- وإذا نظرنا إلى جانب آخر من تقرير البنك الدولي، فس نجد التناقض صارخاً. فمع هذا الانخفاض في الحد الأدنى للأجور، يقرّر التقرير نفسه أن متوسط تكلفة العامل المصري في الصناعة التحويلية قد انخفض من ٢٢١٠ دولارات سنوياً في الفترة من ١٩٨٠-١٩٨٤، إلى ١٨٦٣ دولاراً في الفترة من ١٩٩٥-١٩٩٩، بينما زاد صافي القيمة المضافة من العامل في الصناعة التحويلية من ١٤٨١ دولاراً إلى ٤١١٣ دولاراً عن الفترات نفسها.
- وإذا كانت بيانات البنك الدولي عن الحد الأدنى للأجور في مصر تتوقّف قبل عام ٢٠٠٠، فإن الملاحظ أن الحدود الدنيا للأجور التي تقبل بها التأمينات الاجتماعية في عقود العمل تتراوح بين ١٢٠ و١٥٠ جنيهاً شهرياً، وهو ما يقلّ عن الحد الأدنى الذي يشير إليه تقرير البنك الدولي إذا أخذنا في الاعتبار الأسعار الجارية للدولار. وإذا وضعنا في الاعتبار أن نسبة الإعالة في مصر حوالي ٣ إلى ١ وفقاً لتقرير التنمية البشرية ٢٠٠٦، وهو ما يعني أنّ الأجر ينفق منه على ثلاثة أفراد، سنجد أنّ الحد الأدنى للأجر هو أدنى بكثير من خط الفقر المدقع والمقرّر دولياً بدولار واحد في اليوم للفرد.
- وفي عام ٢٠٠٨، أعلن د. عثمان محمد عثمان وزير التنمية الاقتصادية ورئيس المجلس القومي للأجور أن المجلس قد أوصى برفع الحد الأدنى لما يتقاضاه المشتغل من ٣٥ جنيهاً إلى ما لا يقل عن ٣٠٠ جنيه شهرياً، كما أوصى بصدور التشريعات اللازمة لتنفيذ هذه المستويات. في حين طالب أعضاء اللجنة الاقتصادية بمجلس الشورى بوضع حد أدنى للأجور، لا يقل عن ٦٠٠ جنيه شهرياً لأي عامل أو موظف، من أجل مواجهة الزيادات في الأسعار. وقد حددت اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية الحد الأدنى المطلوب لمعيشة أسرة معيشة كريمة هو ١,٥٠٠ جنيه شهرياً، وتوصلت بعد اللجان العمالية الأخرى لتحديد بنحو ١,٢٠٠ جنيه، بينما توصل حزب التجمع إلى أن الحد الأدنى المناسب يكون بحدود ٩٠٠ جنيه.

واقترح المجلس القومي للأجور رفع الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل شهرياً مع التمييز بين ثلاثة مستويات أساسية وهي: ٢٥٠ جنيهاً للمشتغل بدون مؤهل، و٢٧٥ جنيهاً للمؤهل المتوسط و٣٠٠ جنيهاً للمؤهل العالي .

ووصل أعلى اقتراح رسمي إلى ٤٥٠ جنيهاً شهرياً. ومشكلة هذا الاقتراح ليست فقط في انخفاضه وعدم تلبيةه لآمال العمال، لكن أيضاً لارتباطه بعدم زيادة اشتراكات التأمين الاجتماعي على صاحب العمل جراء رفع الحد الأدنى للأجر، وهو ما يعني عملياً أن أصحاب الأعمال لن يدفعوا أي زيادة في الأجور، لأن الأجر النقدي الشامل «الأساسي والمتغير» الذي يتقاضاه العامل لا يقل عادة عن ذلك المبلغ الزهيد أصلاً. ويعمد أصحاب الأعمال إلى تحرير عقود العمل بأجر أقل من ذلك لتوفير أقساط التأمينات، أي أن العامل أيضاً لن يزيد أجره بالفعل نتيجة رفع الحد الأدنى للأجر إلى هذه الحدود.

وفي هذا الإطار، قررت تجمعات النشطاء النقابيين والعماليين خوض حملة من أجل رفع الحد الأدنى للأجور بشكل حقيقي، يحتسب على أساس خط الفقر الأعلى المقرر بدولارين في اليوم للفرد، لأسرة مكونة من أربعة أفراد، أي ثمانية دولارات في اليوم، بما يساوي حوالي ١٢٠٠ جنيهاً شهرياً.

- ارتفاع معدلات البطالة، فهناك أكثر من ٥ ملايين عاطل من خريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة، فطبقاً للأرقام الرسمية فإن عدد العاطلين في مصر زاد من ١١٢ ألفاً و٥٣٥ ألفاً عام ١٩٥٠ عاطلاً عام ١٩٥٠ ليصل إلى ما يزيد عن ٥ ملايين عاطل في بداية العام الحالي، أي أن عدد العاطلين زاد بنسبة ٤٠٠٪ خلال الـ ٥٤ عاماً الأخيرة فيما لو صحت هذه الأرقام والإحصائيات. فلو كانت الحكومات المتعاقبة جادة بالفعل في التصدي للبطالة لما ارتفعت نسبة العاطلين من ١,٢٪ من جملة قوة العمل عام ١٩٥٠ لتصل إلى ٣,٤ عام ١٩٧٠ ثم ٧,١٪ عام ١٩٨٦ و ١١,١٪ عام ١٩٩٠ و ١٣٪ في بداية العام الحالي، ووصول البطالة في مصر إلى هذه النسبة يعني أنها تخطت الحدود الآمنة، حيث تتفق الدراسات الاقتصادية على أن الحد الآمن لنسبة البطالة في أي مجتمع تتراوح بين ٣-٤٪ فقط

- كشف التقرير، الذي أصدره الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن قوة العمل في مصر، خلال الربع الأخير من العام ٢٠٠٨، أن الحاصلين على المؤهلات

الجامعية والشهادات المتوسطة يمثلون ٩٢,٧٪ من إجمالي العاطلين، كما ارتفعت نسبة البطالة بين الشباب في الفئة العمرية بين ١٥ و ١٩ عاماً لتبلغ ١٩,٥٪. -  
ومما يزيد من تفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية أنه تشير الإحصائيات و الدراسات الدولية التي أجريت على مصر، إلى أن مظاهر الفقر تؤثر على نسبة تتراوح بين ٢٧٪ و ٤٨٪ من السكان، و الفقر المدقع يصل إلى ٨,٦٪ من السكان. وأوضحت إحدى الدراسات أن عدد الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر يبلغ ١٥,٧ مليون مواطن، في حين حددته دراسة أخرى بنحو ٢٦,٨ مليون مواطن. كما نجد أن هناك أفراد يقل دخلهم اليومي عن ١ دولار ( ٥,٨ جنيه يومياً أي ١٧٤ جنيه شهرياً) و هؤلاء يقدرون بنحو ٢,١ مليون شخص. و مجموعة يقل دخلهم اليومي عن ٢ دولار ( ١١,٦ جنيه يومياً أي ٣٤٨ جنيه شهرياً ) فيقدر عددهم بنحو ٣٥,٨ مليون شخص.

وهنا نطرح تساؤلاً مفاده : هل يؤدي تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور إلى الحد من الفقر في مصر؟  
يتسم الاقتصاد المصري ببعض السمات والتي قد تحد من إمكانية الاعتماد على سياسة الحد الأدنى للأجور وتطويرها للحد من الفقر وتتمثل هذه السمات في كبر حجم الاقتصاد غير الرسمي ، وضعف قدرة الفقراء على النفاذ إلى سوق العمل، وتركز العمالة ذات الأجور المنخفضة في القطاعات التي تتسم بارتفاع مرونة التشغيل، وتؤدي هذه السمات إلى ضعف المشاركة الرسمية للفقراء في سوق العمل، ومما يعوق استفادتهم من سياسة تطوير الحد الأدنى للأجور، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

#### (أ) كبر حجم القطاع غير الرسمي

تشير التقديرات إلى أن القطاع غير الرسمي في مصر يشمل حوالي ٨٢٪ من المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وتختلف هذه النسبة إذا تم استبعاد الأنشطة التي تمارس خارج المنشآت، حيث تصل هذه النسبة إلى ٧٠٪ ، وفي السنوات الأخيرة تم التركيز على علاقات العمل غير الرسمية في المنشآت الرسمية وغير الرسمية. وقد قدر حجم الاقتصاد غير الرسمي في مصر عام ٢٠٠٣ بحوالي ٨,٢ مليون عامل يعمل منهم حوالي ٦٨٪ في المنشآت غير الرسمية وتتفق الدراسات علي ارتباط الفقر بالتشغيل غير الرسمي حيث أوضحت إحدى الدراسات أن العاملين بصفة رسمية اقل احتمالاً أن يكونوا من الفقراء مقارنة بالعاملين بصفة غير رسمية ومن ثم فان نسبة كبيرة من العمالة والتي تتركز في الاقتصاد غير الرسمي قد



لا تستفيد من سياسة الحد الأدنى للأجور عندما يتم تطويرها بل وأشارت بعض الدراسات إلى أن المغالاة في رفع قيمة الحد الأدنى للأجور سوف تؤدي إلى زيادة عرض العمل في الجانب غير الرسمي من الاقتصاد ، ومما يؤدي إلى انخفاض الدخل التي يحصلون عليها ومن ثم استمرارهم في دائرة الفقر.

### **(ب) ضعف قدرة الفقراء على النفاذ إلى سوق العمل**

تعاني سوق العمل في مصر من العديد من التشوهات منها عدم التوافق الكمي والنوعي بين عرض العمل والطلب عليه وبطء معدل نمو التشغيل، بالإضافة إلى انخفاض الإنتاجية ، كذلك تشير التقديرات إلى ضعف مساهمة الفقراء في سوق العمل وبصفة خاصة في المناطق الحضرية حيث بلغت هذه النسبة ٣٦٪. أيضا تتزايد الفجوة بين الفقراء وغير الفقراء في نسبة المشاركة في سوق العمل في المناطق الريفية لتصل إلى ٤٦،٥٪/٥٤٪ علي التوالي في ٢٠٠٤-٢٠٠٥ وما يدل علي ذلك أن الحصول علي فرصة عمل أصبح مشكلة الفقراء، وقد فسرت إحدى الدراسات ذلك بما يلي:

- نقص فرص العمل الرسمي للمتعلمين أدى إلى إزاحة العمال غير المهرة من سوق العمل حتى في الشق غير الرسمي منه وبالتالي ظهرت البطالة بين غير المتعلمين وغير المهرة وهم يشكلون غالبية الفقراء.
  - ضعف نوعية التعليم الذي يحصل عليه الفقراء ومما يؤدي إلى انخفاض إنتاجيتهم ومن ثم صعوبة حصولهم على فرص العمل.
  - افتقار الفقراء إلى الصلات التي تمكنهم من الحصول علي فرص العمل.
- ونخلص مما سبق، إلى ارتفاع نسبة الفقراء المتعطلين وهو ما يضعف من الاعتماد على تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور لاستخدامها في الحد من الفقر في ظل الارتباط بين الفقر والبطالة.

### **(ج) مرونة التشغيل في سوق العمل**

يتطلب تحقيق مستويات مرتفعة للتشغيل زيادة الاستثمارات الموجهة للأنشطة المولدة لفرص العمل ويعاني الاقتصاد المصري من ضعف تدفق الاستثمارات إلى القطاعات المولدة لفرص العمل حيث يعاني كل من القطاع الصناعي والتجارة والتمويل والتشييد من ضعف نسبة الاستثمار إلى إجمالي الاستثمارات حيث بلغت ١٣،٢٪/١٢،٣٪ و ٢٪ علي التوالي في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ وذلك علي الرغم من كونهم من القطاعات ذات المرونة المرتفعة للتشغيل والتي بلغت ٥٥،٦١،٥١ و ٥١،٥١ علي التوالي، كما تشير البيانات إلى تركيز العمالة ذات الأجور المنخفضة في القطاعات السابقة حيث تصل نسبتها إلى إجمالي العمالة بأجر إلى ٤٧،٥٪/٣٠،٤٪/٦٨،٠٪ علي التوالي، وبالتالي فإن رفع الحد الأدنى للأجور إلى مستويات مرتفعة قد يؤدي إلى تخفيض مستويات التشغيل في هذه القطاعات ومما يهدد العمالة ذات

الأجور المنخفضة بالخروج من سوق العمل ومن ثم الوقوع في دائرة الفقر وتتفق هذه النتيجة المتوقعة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة في الدول الأخرى في هذا الشأن.

### القسم الثاني : الأجور في الدستور المصري والمواثيق الدولية والإطار التشريعي المنظم لذلك

حددت المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وكذا الاتفاقيات العربية، الحد الأدنى من الأجر الكافي لسد حاجات العامل الضرورية وحاجات عائلته على أن يأخذ بعين الاعتبار نوع العمل ، كما حددت عدد ساعات العمل .ويمكن بيان ذلك على هذا النحو :

- نصت الفقرة الثالثة من المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام ١٩٤٨ على أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

- ونصت المادة (٢٤) من الإعلان العالمي على أن ( لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازة دورية بأجر) .

- وتوسعت المادة (٧) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في تفسير شروط العمل العادلة والمرضية من حيث المكافأة والأجر وظروف السلامة والصحة، إذ نصت على أن "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادل ومرضية تكفل على الخصوص :

أ . مكافأة توفر لجميع العمال ، كحد أدنى :

١. أجراً منصفاً ، ومكافأة متساوية لدي تساوي قيمة العمل دون أي تمييز ، علي أن

يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل

، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدي تساوي العمل

٢. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد ؛

ب . ظروف عمل تكفل السلامة والصحة ؛

ج . تساوي الجميع في فرص الترقية ، داخل عملهم ، إلى مرتبة أعلى ملائمة ، دون

إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة ؛

د . الاستراحة وأوقات الفراغ ، والتحديد المعقول لساعات العمل ، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر ، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية .

أما بالنسبة لاتفاقيات العمل الدولية ، فهناك ما يزيد عن ٢٠٠ اتفاقية ، ومن بينها :

- الاتفاقية الخاصة بشأن المساواة في الأجور بين العاملين و العاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في يونيو لعام ١٩٥١ ، حيث أكدت المادة الثانية منها على كل عضو أن يعمل ، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال و العاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين ، و أن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق .

- أصدرت منظمة العمل الدولية في يونيو ١٩٧٠ الاتفاقية رقم (١٣١) والتي دخلت حيز النفاذ في أبريل ١٩٧٢ . وقد وضعت الاتفاقية العديد من النصوص الكفيلة بضمان حصول العامل على حد أدنى للأجور .

ونصت الاتفاقية في مادتها الأولى على: «ضرورة أن تتعهد الدول بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر»، وأشارت في مادتها الثانية إلى: «أن هذا الحد لا يجوز تخفيضه، ويترتب على عدم تطبيقه تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية وغير الجنائية المناسبة».

ووضعت الاتفاقية في مادتها الثالثة العناصر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد هذا المستوى وهي :

- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في المجتمع وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة بالنسبة للمجموعات الاجتماعية الأخرى .
- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليها .
- كما أشارت الاتفاقية في مادتها الثالثة إلى ضرورة إنشاء جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله تحديد الحد الأدنى للأجور وتعديله من وقت لآخر، وذلك بالتشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وممثلي العمال .

## أما بالنسبة للدستور المصري :

- أشارت المادة (١٣) إلى أن: «العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل».
  - وكذلك المادة (٢٣) أشارت إلى: «ضرورة ربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخول " .
  - وتشير المادة (١٢٢) منه إلى: «أنه يعين القانون قواعد منح المرتبات والمعاشات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تتقرر على خزانة الدولة وينظم القانون حالات الاستثناء والجهات التي تتولى تطبيقها" .
- ويضاف إلى ما سبق، هناك حزمة من التشريعات التي تنظم أحوال العمل والأجور في مصر ومنها :

## أ-قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :

يقوم هذا القانون بتنظيم علاقات العمل في المجتمع ، ويطبق على كافة العاملين في المجتمع ، باستثناء العاملين بأجهزة الدولة، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا، حسب نص المادة (٤). وحدد القانون في الباب الثالث منه نظام الرواتب والأجور، إذ أشارت المادة ( ٣٤ ) إلى تشكيل المجلس القومي للأجور ، و يختص المجلس باقتراح الحد الأدنى للأجور ، و يصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من رئيس الوزراء ، على أن يعاد النظر فيه كل ثلاث سنوات على الأكثر. و هذا ما يتناقض مع الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ بتحديد المستويات الدنيا للأجور و التي صادقت عليها مصر في ١٢/٥/١٩٧٦ و التي توجب تأسيس جهاز للأجور يعدل و ينظم عمله بالتشاور التام مع ممثلي العمال و أصحاب الأعمال ، و أن يختص هذا المجلس بتحديد الحد الأدنى للأجور و تعديله ، لا أن يترك ذلك للجهة الإدارية كما جاء في القانون، حيث يجعل قرار المجلس مجرد قرار استشاري لرئيس الوزراء لأن المجلس ليس له إلا اقتراح الحد الأدنى . كما يمثل هذا مخالفة لما جاء في اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ و التي نصت على تعديل الحد الأدنى للأجور مرة واحدة كل سنة على الأقل .

كما أن القانون وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي، وحظر التمييز في الأجور بسبب الاختلافات الأولية (م٣٥)، وحدد القانون الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، وإذا لم يوجد فيستحق العامل أجرا عادلا وفق المادة (٧١) من القانون. كما أشارت المادة (٣٧) إلى أنه إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور. وأشارت المواد (٣٨-٣٩-٤٠) إلى كيفية تحديد أجور اليومية والعمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج. وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء المجلس القومي للأجور، محددا اختصاصاته في وضع الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع نفقات المعيشة، وتحديد العلاوات الدورية السنوية بما لا يقل عن ٧٪، وتحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، ورسم السياسة القومية للأجور، وإعادة النظر في الحد الأدنى بما يتناسب مع تغيرات الأسعار.

و قد اشتمل هذا القانون على العديد من النصوص التي تنال من أجر العامل، وتشكل تراجعاً عن الحماية التي كانت مقررة للأجر ، بدءا من الحق في الإضراب، ومرورا بالحق في الحصول على أجر عادل ومناسب مقابل العمل عدد ساعات مناسبة، وانتهاء بالفصل التعسفي من العمل دون إبداء أي سبب أو مبرر قانوني، ويمكن إيضاح ذلك على هذا النحو:

- ساهم القانون في تقييد حرية العمال في الإضراب وأحاطتها بالعديد من القيود؛ وهو ما يفرغ هذا الحق من مضمونه الحقيقي، وذلك في المواد ١٩٢ و ١٩٣ و ١٩٤ و ١٩٥.
- أعطت المادة ٢٠١ من القانون صاحب العمل الحق في تخفيض أجر العامل أو نقله إلى عمل يختلف كلية عن طبيعة العمل جوهريا بحكم مبررات اقتصادية، وأعطى صاحب العمل الحق في التعيين بعقود محددة المدة إضافة إلى حقه في عدم تجديدها، كما أقر لصاحب العمل حق تقليص العمالة في مؤسسته وفقا لحالتها الاقتصادية وطبقا لأوضاع السوق إذا ما تعرض النشاط الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة إلى الركود، وتمادت هذه المادة في انتهاك حقوق العامل حين أعطت لصاحب العمل الحق في انتقاص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، متجاهلة عوامل الخبرة والأقدمية بالعمل.
- نصت المادة ٣٤ من القانون على تشكيل مجلس قومي للأجور يُعنى بتقديم اقتراحات بشأن الحد الأدنى من الأجور، ويقوم رئيس الوزراء بإصدار قرارات بالحد الأدنى للأجور ويعاد النظر في تلك الأجور كل ٣ سنوات؛ وهو ما يعني تثبيت الأجر لمدة طويلة بغض النظر عن المتغيرات

الاقتصادية التي قد تستجد خلال تلك الفترة والارتفاع في الأسعار، ولعل هذا النص يعد مخالفة واضحة لاتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ التي صادقت عليها مصر؛ فالمادة ٢٠ من هذه الاتفاقية تنص على أن تعديل الحد الأدنى للأجور يجب أن يحدث على الأقل مرة واحدة سنويا.

- اشترط القانون ألا تزيد ساعات العمل عن ٨ ساعات، وذلك في المادة ٨٠ التي كفلت أيضا للوزير المختص إمكانية تخفيض عدد ساعات العمل لبعض فئات العمال في بعض الصناعات التي يحددها؛ وهو ما يعني عدم المساواة بين فئات العمال، كما أن هذا القانون اتجه إلى زيادة ساعات العمل في الوقت الذي تتجه فيه الدول الصناعية إلى تخفيض ساعات العمل.
- اعتدى القانون على حقوق العاملات في الحصول على أجازات الأمومة، وذلك في المادة ٩١ التي حددت إجازة الوضع بمرتين فقط طوال مدة الخدمة في المنشأة، وبالتالي يتعين على المرأة في حالة إنجابها في المرة الثالثة أن تعود إلى العمل عقب الولادة مباشرة؛ وهو ما يعرض حياتها للخطر.

وتعارض النصوص القانونية الواردة سالفه الذكر مع أحكام العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والذي صادقت عليه الحكومة المصرية، وأصبح جزءا لا يتجزأ من ميثاقها الداخلي وفقا للمادة ١٥١ من الدستور.

#### ب- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ :

القانون الثاني المنظم لشئون العمال والأجور في جهاز الخدمة المدنية، هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ويشمل كلاً من العاملين في الجهاز الإداري والإدارة المحلية وكذلك الهيئات الخدمية كما يطبق هذا القانون على العاملين بالهيئات الاقتصادية باستثناء الكادرات الخاصة. وهناك ٦ درجات وظيفية في هذا الجهاز بداية المربوط للراتب الأساسي للدرجة السادسة ٣٥ جنيها، وللدرجة الممتازة ٢١٦,٩ جنيها. وعدل الجدول الأصلي للأجور بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠، ثم حل محله القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ ثم عدل بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨، الخاص بمنح العاملين حافزا ماليا بنسبة تقل عن ٢٥٪ من الأجر الأساسي الشهري كمكافأة شهرية. والقرار رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٠ والقاضي بأنه لا يجوز أن يزيد على ٥٤ ألف جنيها سنويا مجموع ما يتقاضاه أي شخص يعمل في الحكومة والمؤسسات التابعة لها في المجال العام. وينظم القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ العاملين في شركات القطاع العام وظيفيا وماليا.

## ج-القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ :

يختص هذا القانون بأوضاع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام ، وقد جاء بنص جديد في المادتين (٤٢ ، ٤٣) ، حيث نص على ضرورة أن تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن وضع نظام للأجور والعلاوات والبدلات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص ، وأشارت المادة (٤٣) من القانون إلى ضرورة أن تراعي هذه اللوائح ما يلي :

١. التزام نظام الأجور بالحد الأدنى المقرر قانوناً .
٢. ربط الأجر ونظام الحوافز والبدلات والمزايا المالية بما تحققه الشركة من نتائج أعمال أو رقم أعمال وما تحققه من أرباح .

وبرغم أن المشرع المصري كان حريصاً على ضمان حصول العامل على الأجر العادل، مع وضع حد أدنى للأجور ، وتصديق مصر على الاتفاقيات الدولية المعنية بذلك ، مازالت منظومة الأجور تعاني من اختلالات واضحة بين القطاع الحكومي ونظيره الخاص ، بل وبين القطاعات الحكومية المختلفة ، بل ولا ينال العامل حقه في الأجر المناسب نظير ما يقدمه من عمل ، الأمر الذي يمثل انتهاكاً لأحد حقوقه الاقتصادية ألا وهو "الحق في العمل" المكفول بمقتضى الدستور والمواثيق والاتفاقيات الدولية المعنية بذلك ، ويضاف إلى ذلك أن أجر العامل المصري مازال دون المستوى المتعارف عليه وليس ذلك فحسب ، بل أقل من الحد الأدنى للأجر ودون خط الفقر .

### القسم الثالث : سياسة الأجور ومنظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

تكفل المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان والدستور المصري حق الفرد في الحصول على أجر مناسب نظير ما يقدمه من عمل، ولكن الواقع المعاش يشير إلى خلاف ذلك ، فهناك اختلالات واضحة في منظومة الأجور بالمجتمع المصري سواء بين القطاعات الحكومية ذاتها أو بين القطاع الحكومي ونظيره الخاص ، وقد أكدت العديد من الدراسات العلمية ذلك ، الأمر الذي يلقي بظلاله على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، إذ لا ينل الفرد حقه في الحصول على تلك الحقوق برغم كفالتها في الدستور والمواثيق والاتفاقيات الدولية المعنية بذلك .

وبأتي هذا القسم من التقرير ، متضمناً شقين :

#### النق الأول : سمات الأجور في المجتمع المصري

كما قلنا فيما سبق، أن هناك العديد من الدراسات العلمية التي أكدت أن هناك اختلالات واضحة في منظومة الأجور في المجتمع المصري ، ويمكن بيان ذلك على هذا النحو :

#### ١- اختلالات الأجور في القطاع الحكومي :

بداية تجدر الإشارة إلى أن الأجر في القطاع الحكومي، والعام يتكون من عدة عناصر أساسية، فهناك الأجر الأساسي الذي يحدد وفقاً للدرجات والمستويات الوظيفية المدرجة بالقوانين المختلفة السالف الإشارة إليها والعلاوات الدورية المحددة وفقاً للراتب الأساسي، بالإضافة إلى العلاوات الخاصة المضمومة للمرتب والتي قررت منذ عام ١٩٨٧ وتضم إلى الراتب الأساسي بعد مرور خمس سنوات على تطبيقها، وذلك بموجب القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٩٢ وصلت إلى ٢٠٠٪ من الراتب الأساسي مع بداية يوليو ٢٠٠٧ ، وهناك الأجر المتغير وهو يشمل العلاوات الخاصة غير المنظمة (وصلت إلى ٦٥٪ من الراتب الأساسي في بداية يوليو ٢٠٠٧ ، ويضاف إلى ذلك ٢٥٪ كحد أدنى حافز إثابة، و ١٠ جنيهاً علاوة اجتماعية) قررت على مرحلتين ٦ جنيهاً بالقانون رقم ١١٨ لسنة، و ٤ جنيهاً وفقاً للقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢) تحسب وفقاً للحالة الاجتماعية بمعدل ستة جنيهاً للمتزوج وجنيهاً عند المولود الأول والثاني، و ١٠ جنيه منحة عيد العمال تصرف شهرياً لجميع العاملين، فضلاً عن البدلات والمكافآت التي تتقرر طبقاً للمستويات الوظيفية المختلفة ونشاط جهة العمل .



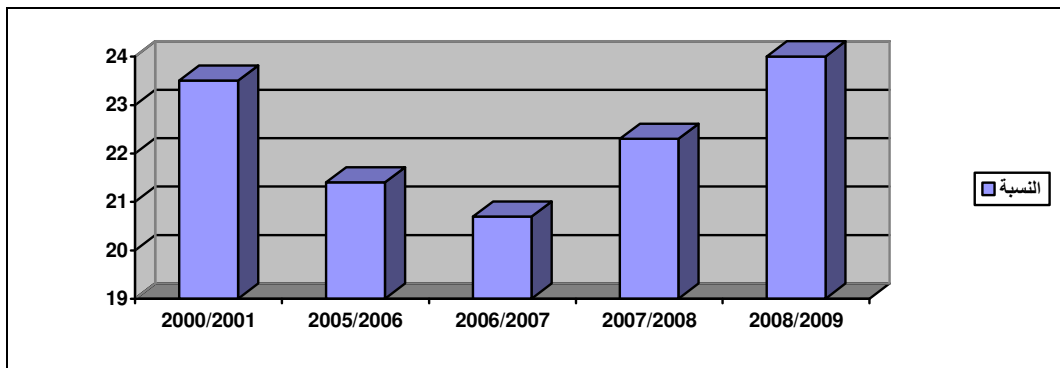
وفيما يتعلق بالأجور الإجمالية في القطاع الحكومي ، فإننا نلاحظ إنها قد هبطت من ٢٣,٥٪ من إجمالي الإنفاق العام عام ٢٠٠١/٢٠٠٠م إلى ٢١,٤٪ من إجمالي عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥م وإلى ٢٠,٧٪ من إجمالي ٢٠٠٧/٢٠٠٦م ونحو ٢٢,٣٪ من إجمالي موازنة ٢٠٠٨/٢٠٠٧م ، وارتفعت لتصل إلى نحو ٢٤٪ من إجمالي موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ .

وفي موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ تم التأكيد على زيادة الأجور الأساسية لكافة العاملين بنسبة ٣٠٪ ، وهو ما يكفل زيادة حقيقية في أجور ٥,٣ مليون موظف يعملون بالقطاع الحكومي (فضلاً عن ٦٠٠ ألف موظف يعملون بالهيئات الاقتصادية ) .

#### ويوضح الجدول التالي نسبة الأجور الإجمالية في القطاع الحكومي

م	السنة	نسبة الأجور
١	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٣,٥٪
٢	٢٠٠٦/٢٠٠٥	٢١,٤٪
٣	٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠,٧٪
٤	٢٠٠٨/٢٠٠٧	٢٢,٣٪
٥	٢٠٠٩/٢٠٠٨	٢٤٪

#### ويوضح الرسم البياني التالي نسبة الأجور الإجمالية في القطاع الحكومي



و مع ملاحظة زيادة الأجور المستمرة عاماً بعد آخر، بسبب ضم العلاوات الاجتماعية التي تقرر منذ عام ١٩٨٧ ، أصبحت تكلف الخزانة العامة أعباء سنوية متزايدة وصلت إلى ٣ مليارات جنيه في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧ وذلك مقابل ٦٢٥ مليون جنيه فقط في عام ١٩٩٢ سنة ضم العلاوة الاجتماعية إلى المرتب الأساسي.

وبصفة عامة، فقد شهد كل من متوسط الأجر الحقيقي والأجر النقدي للموظفين اتجاهاً تصاعدياً خلال الفترة الأخيرة، حيث بلغ متوسط الأجر الحقيقي للموظف -باعتبار سنة ١٩٩٨/١٩٩٩ سنة أساس- ٨١٩٣ جنيه في عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ مقابل ٤٩٠٠ جنيه في عام ١٩٩٨/١٩٩٩، وذلك كنتيجة أساسية لسياسة الدولة تجاه هذه المسألة خلال الفترة الماضية والهادفة إلى تحسين أوضاع المرتبات والأجور عبر ما يلي :

- منح علاوات خاصة تراوحت بين ٢٠٪، و ١٠٪ خلال الفترة منذ عام ١٩٨٧ وحتى يونيو ٢٠٠٨، وقد بلغت هذه العلاوات ما نسبته ٢٦,٥٪ من المرتب الأساسي .

#### العلاوات الخاصة المضمومة وغير المضمومة

- وضع حد أدنى للزيادة السنوية بلغت ٣٠ جنيه شهرياً في عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦، وارتفعت إلى ٣٦ جنيه في العام المالي ٢٠٠٦/٢٠٠٧، وبالتالي زاد عدد المستفيدين من هذه العلاوة بصورة كبيرة خاصة في الشرائح الدنيا من المرتبات، وارتفعت تكاليف هذه العلاوات على النحو التالي :

#### تكاليف العلاوات الخاصة:

- ضم مجموعة العلاوات الاجتماعية إلى المرتب الأساسي وصلت إلى ٢٠٠٪ في الأول من يوليو ٢٠٠٧ وذلك وفقاً للقوانين المقررة لها مع استمرار إعفائها من الضرائب على الدخل .

- تقرير حافز إثابة بنسبة ٢٥٪ كحد أدنى وبصفة ثابتة وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ م .

- تحويل منحة عيد العمال إلى زيادة ثابتة في المرتبات قدرها عشرة جنيهات شهرياً لتصل إلى ١٢٠ جنيهًا سنويًا بدلاً من ٧٥ جنيهًا كحد أقصى .

- إطلاق العلاوات الدورية للدرجات الوظيفية والوصول بها إلى نهاية ربط الدرجة الوظيفية التالية للدرجة الأعلى مباشرة من الدرجة الوظيفية التي يشغلها أو من الربط الثابت مباشرة .

- منح ذوي الربط الثابت زيادة قدرها عشرة جنيهاً شهرياً بحد أقصى خمس زيادات .

وعلى الرغم من كل هذه الإجراءات والسياسات، إلا أن الأجور المدفوعة لهؤلاء في حاجة إلى الزيادة، خاصة وأن الغالبية العظمى تقع ضمن الشرائح الدنيا من المرتبات .

-وفي دراسة حديثة للباحث الاقتصادي "عبد الخالق فاروق" بعنوان "جذور الفساد الإداري في مصر" ، تبين فيها أن هناك العديد من الظواهر السلبية فيما يخص سياسة الأجور والمكافآت للعاملين لدى الحكومة، إذ يوجد ثلاثة مستويات لتصنيف العاملين لدى الحكومة:

المستوى الأول: وهو ما يطلق عليه أجهزة الدرجة الأولى، وهي التي تخص رئاسة الجمهورية والهيئات الرقابية والأجهزة السيادية، وبعض أجهزة وزارة التجارة مثل التمثيل التجاري، وهؤلاء يتقاضون مكافآت تعادل ثلاثة أو أربعة أضعاف الأجر السنوي (تشمل المكافآت من ٣٦ - ٤٨ شهراً خلال السنة).

المستوى الثاني: ويطلق عليه الوزارات أو الجهات المتوسطة، حيث يحصلون على مكافآت لا تزيد عن ١٨ شهراً في السنة، ويضم هذا المستوى الجمارك والرقابة على الصادرات والواردات ووزارة التخطيط.

المستوى الثالث: يحصلون على مكافآت من ٣ - ٦ أشهر في العام، ويمثل هؤلاء ما نسبته ٨٣٪ من موظفي القطاع الحكومي في مصر.

أما الظاهرة اللافتة للنظر بشكل أكبر، وهي عدم تحريك قيمة الرواتب الأساسية لدى العاملين بالحكومة بما يتناسب مع معدلات التضخم، والالتزامات المعيشية التي صاحبت المتغيرات الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاديات السوق، فتوضح بيانات الموازنة أن بند المكافآت يصل إلى نحو ٢٤٠٪ من الرواتب الأساسية.

وفي دراسة أخرى للدكتور سمير رضوان رئيس منتدى البحوث الاقتصادية العربية ، أوضح فيها أن الفرق بين متوسط أقل وأعلى أجر شهري في الجهاز الحكومي وصل إلى ٣٠ ضعفاً، حيث بلغ متوسط

الأجر الشهري لموظفي شركات قطاع الأعمال العام ٧١٥٦ جنيهاً، في حين لا يزيد متوسط الأجر الشهري لنظرائهم في وزارة الأوقاف عن ٢٣٥ جنيهاً فقط، ويرتفع قليلاً إلى ٤٠٨ في وزارة القوى العاملة، بينما يصل إلى ٤٣٢ جنيهاً في وزارة الري، ويقفز هذا الأجر ليصل إلى ٥٢٨٣ جنيهاً في المجلس القومي للمرأة، وينمو بشكل كبير في وزارة الخارجية ليلبلغ ٦٠٥٩ جنيهاً في الشهر. ولفتت الدراسة إلى أنه برغم من تطبيق مصر لبرنامج الإصلاح الاقتصادي منذ عام ١٩٩٠ والاتجاه نحو خصخصة شركات القطاع العام، إلا أن عدد موظفي الحكومة في تزايد مستمر مما يستتبعه تضاعف إجمالي الإنفاق على الأجور، وأشارت الدراسة إلى أن عدد موظفي الحكومة بلغ ٤,٧ مليون موظف عام ١٩٩٨ / ١٩٩٩ كانوا يحصلون على نحو ٢٢,٦ مليار جنيهاً من إجمالي الإنفاق العام في الموازنة، وارتفع هذا العدد ليصل إلى ٥,١ مليون موظف في عام ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ بلغ إجمالي الأجور التي يحصلون عليها حوالي ٤٢,٦ مليار جنيهاً .

وأرجعت الدراسة تباين الأجور في مصر إلى ما يضاف على الأجر الأساسي، حيث تمثل الإضافات ما يقرب من ٧٥٪ من إجمالي الراتب الشهري، وتتمثل الإضافات في المكافآت التي تستحوذ على ٣٠,٧٪ من الأجر، بالإضافة إلى المزايا النقدية ١٠,٤٪ والمزايا التأمينية ١١,٥٪ وبدلات ومزايا عينية أخرى ٦,٨٪، وأكدت أن تعدد الإضافات للأجر الأساسي يؤدي إلى صعوبة استخدام مؤشرات الأجور في ضبط السياسات الاقتصادية وتحديد التكلفة الفعلية لموازنة الأجور في المشروعات المنشأة حديثاً، وهو الأمر الذي يمكن أن يربك حسابات المستثمرين الجدد في السوق المصري .

وقد أدت العوامل السابقة إلى بروز اختلالات عديدة في منظومة الأجور بالمجتمع، وذلك على النحو التالي:

#### أ- اختلالات الأجور بين القطاعات المختلفة

تكشف الأرقام والإحصائيات الخاصة عن أن هناك تفاوت بالأجور بين القطاعات الحكومية المختلفة، وهذا ما يمكن بيانه من خلال التعرض لموازنة وزارة المالية خلال السنوات الماضية:

- ففي موازنة عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ بلغ نصيب الجهاز الإداري نحو ٣٨,٨ مليار جنيهاً مقابل ٣١,٣٤ مليار جنيهاً للمحليات، مقابل ٨,٩ مليار للهيئات الخدمية .
- أما في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ فقد استحوذت المحليات على النسبة الغالبة من الأجور المدفوعة للعاملين بالقطاع الحكومي، حيث وصل ما يحصل عليه هؤلاء إلى

٢٦,٥ مليار جنيه ، مقابل ٢٥,٨ مليار جنيه للجهاز الإداري و ٧,٩ مليار للهيئات  
الخدمية .

- أما في موازنة عام ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ ، فبلغ نصيب المحليات نحو ٢٤ مليار جنيه ،  
مقابل ٢٠,١ مليار للجهاز الإداري ، و ٧,١ مليار للهيئات الخدمية .

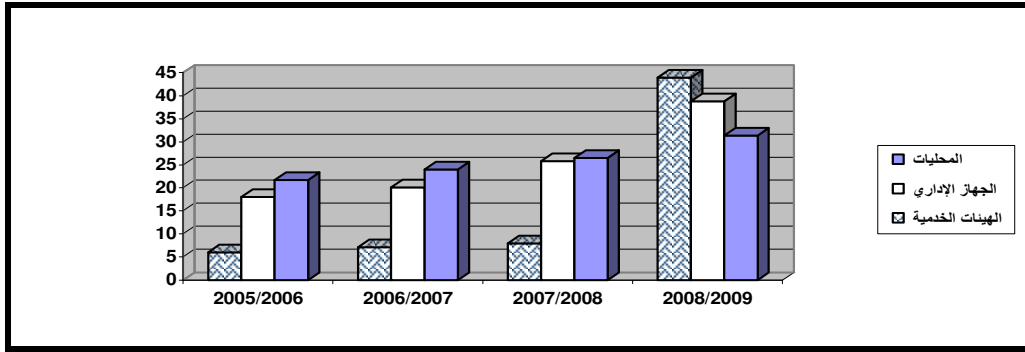
- وفي موازنة عام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ ، فبلغ نصيب المحليات نحو ٢١,٧ مليار جنيه مقابل  
١٨ مليار جنيه للجهاز الإداري ، و ٦ مليار جنيه للهيئات الخدمية .

ويوضح الجدول التالي توزيع الموازنة العامة للدولة لأجور العاملين بالمحليات والجهاز  
الإداري والهيئات الخدمية

السنة	٢٠٠٦/٢٠٠٥	٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠٠٨/٢٠٠٧	٢٠٠٩/٢٠٠٨
المحليات	٢١,٧	٢٤	٢٦,٥	٣١,٣٤
الجهاز الإداري	١٨	٢٠,١	٢٥,٨	٣٨,٨
الهيئات الخدمية	٦	٧,١	٧,٩	٨,٩
الإجمالي	٤٥,٧	٥١,٢	٦٠,٢	٧٩,٠٤

ويوضح الرسم البياني التالي توزيع الموازنة العامة للدولة لأجور العاملين بالمحليات

والجهاز الإداري والهيئات الخدمية



ولا ينبغي أن يفهم من ذلك أن أجور العاملين بالمحليات أعلى من القطاعات الأخرى، بل العكس هو الصحيح، حيث يرجع ذلك بالأساس إلى أن عدد العاملين بالمحليات يشكل النسبة الغالبة من العاملين بالدولة ككل، إذ يصل عددهم إلى ٣,٣٨٥ مليون (بنسبة ٥٣,٨٪ من الإجمالي) مقابل ١,٩٢٦ مليون (بنسبة ٣٠,٦٪) بالجهاز الإداري للدولة، ونحو ٥٣٥ ألف بنسبة ٨,٥٪ بالهيئات الخدمية.

وفي موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ تقرر تحسين أحوال العاملين بوحدة الإدارة المحلية والذين لا يحصلون عادة في أغلبهم سوى على نسبة ٢٥٪ فقط كحافز إثابة من أجورهم الأساسية، ومن ثم تقرر زيادة الحد الأدنى لحافز الإثابة الممنوح للعاملين بوحدة الإدارة المحلية بنسبة ٥٠٪ ليصبح ٧٥٪ من مرتباتهم الأساسية بدلاً من ٢٥٪.

#### ب- استحواد الجهاز الإداري على معظم الكادرات الخاصة :

- نظام الكادر العام **General cadre** وهؤلاء هم غالبية العاملين المدنيين بالدولة أي أنهم يشكلون في المتوسط حوالي ٨٥٪ من إجمالي العاملين بالقطاع الحكومي بروفده الأربعة ( الجهاز الإداري و الإدارة المحلية و الهيئات الخدمية و الهيئات الاقتصادية ) ، و ينظم شئونهم عموماً قانون واحد للعاملين بدء من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو ٥٨ لسنة ١٩٧١ حتى ٤٧ لسنة ١٩٧٨ و تعديلاته ، و داخل هذا النطاق انفردت بعض الأجهزة و الهيئات و الوزارات بلوائح داخلية و نظم متفاوتة للمكافآت و الحوافز و غيرها .
- نظام الكادر الخاص **special cadre** وهؤلاء يحكمهم في كل قطاع قانون خاص بهم ، يقرر لهم مراكزهم القانونية و مستويات الأجور و المزايا المختلفة تماما عن العاملين بنظام الكادر العام برغم تأهيلهم العلمي و طول مدة الخدمة و الخبرة ... الخ ، و يشكل هؤلاء

حوالي ١٣٪ في المتوسط بينهم ( حوالي ٨٠ ٪ من شاغلي وظائف الكادر الخاص ) يليهم كادر التدريس الجامعي ثم كادر الهيئات القضائية و السلطان الدبلوماسي و القنصلي .

- نظام اللوائح الخاصة **special regulatory** ولا يشكل هؤلاء سوى ٢٪ من إجمالي العاملين بالقطاع الحكومي ، و هم إن كانوا محكومين بقانون العمل الساري بنظام الكادر العام ( ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو ما شابهه ) من حيث المرجع الأساسي الذي ينظم شئون الترقى و شغل الوظائف و الأجازات و غيرها، فإنهم يرجعون في نظم عملهم و أجورهم و مزاياهم المالية و العينية الأخرى إلى لوائح خاصة و أهم هؤلاء العاملين في قطاع البترول و قطاع التأمين التجاري .

و لا تتفاوت الأجور و المرتبات و المكافآت و غيرها من صور الاستحقاقات الأجرية بين العاملين في هذه النظم الثلاثة فحسب، بل أن التباين و الاختلاف قائم بصورة ملحوظة داخل كل نظام من هذه النظم بدرجة تفوق التصور .

### ج-ارتفاع نسبة الأجور المتغيرة للإجمالي :

ومن جهة أخرى، نلاحظ أن الأجور المتغيرة أصبحت تشكل الجانب الأكبر من إجمالي الأجور، حيث وصلت نسبة الأجور المتغيرة (التي تشمل المكافآت والبدلات) نحو ٩٩ ٪ من الأجور الأساسية، وتختلف هذه النسبة بين القطاعات المختلفة للموازنة إذ تصل إلى ١٥٨٪ بالنسبة للجهاز الإداري، و ٢٠٥٪ للهيئات الخدمية، بينما لا تمثل سوى ٥٩٪ بالنسبة للإدارة، وذلك بخلاف المزايا التأمينية بنحو ٦٥٣٨ مليار، وأيضاً المزايا العينية بنحو ١٤٤١ مليار والأجور الإجمالية المدرجة بموازنة الجهات بنحو ٣٨٥٩ مليار والاحتياطيات العامة بنحو ٤٠٠٠ مليار .

وبالتالي يختلف الأجر الإجمالي بصورة كبيرة عن الأجر الأساسي، فعلى سبيل المثال يبلغ الأجر الأساسي لموظف الدرجة السادسة في المتوسط نحو ١٥٠ جنيه، بينما الأجر الإجمالي يصل إلى ٣٠٦ جنيه متوسط ما يحصل عليه العاملون بالدرجات المختلفة في العام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ .

٢- اختلافات الأجور بين القطاع الحكومي ونظيره الخاص

- في دراسة ثالثة أعدها المركز المصري للدراسات الاقتصادية عن تطوير سياسة الأجور والحد الأدنى في مصر، تبين فيها أن الحد الأدنى لأجر العامل في الحكومة أعلى من القطاع الخاص!!.

- فطبقا للبيانات المتاحة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في عام ٢٠٠٥ عن عينة تشمل العاملين بمدينتي السادس من أكتوبر والعاشر من رمضان، والذين يمثلون أكثر من ٦٨٪ من إجمالي العمال بالمدن الصناعية ٢٣٪ من العمالة الكلية بقطاع الصناعات التحويلية، فإن الحد الأدنى لأجر العامل الشهري الثابت والمتغير في القطاع الخاص هو ١٥٤ جنيها بغالبية الأقسام والأبواب المهنية. وبيت الدراسة أن هذا المرتب يقل عن نظيره الذي يحصل عليه العامل فعليا في الحكومة والقطاعين العام والأعمال العام وهو ١٦٨ جنيها شهريا ويقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد قانونا بعد مراجعته وتعديله وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٨٧ وحتى نهاية العام المالي ٥/٢٠٠٦ وهو ٢١٤ جنيها، مما يعكس تآكل قيمته الحقيقية خلال هذه الفترة.

- وفي دراسة بعنوان "اختلالات الأجور في المجتمع المصري" للباحث الاقتصادي "عبد الفتاح الجبالي" أشار فيها إلى أنه برغم من استيعاب القطاع الخاص لنحو ١٤ مليون عامل عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وبنسبة ٦٨٪ من إجمالي العمالة)، إلا أن نصيبه من الأجور على المستوى القومي قد وصل إلى ١٠٢,٤ مليار جنيه عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧، وبنسبة ٥٤,٣٪ من الإجمالي مقابل ٦٤,٨ مليار جنيه عام ٢٠٠١/٢٠٠٢ وبنسبة ٥٦٪ من الإجمالي، مع ملاحظة أن النسبة الغالبة في أجور القطاع الخاص قد توجهت بالأساس إلى قطاع الصناعة التحويلية والتي استحوذت على ٢٤,٤ مليار جنيه من الأجور المدفوعة عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة حيث استحوذ على ٢١,٥ مليار جنيه من الأجور.

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 ٦٨٤ جنيه مقابل ٥٧٦ لدى القطاع الخاص، وبالمثل يصل هذا الرقم للإناث العاملات في القطاع العام إلى ٦٨٤ جنيه مقابل ٤٤٤ جنيه لدى القطاع الخاص.



## الشق الثاني : تداعيات سياسة الأجور على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

يكفل الدستور المصري و المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبرغم تصديق الحكومة المصرية على تلك المواثيق، الأمر الذي جعلها جزءاً لا يتجزأ من قانونها الداخلي وفقاً للمادة ١٥١ من الدستور، وكفالة الدستور لهذه الحقوق، نجد أن الواقع جاء على خلاف ذلك سواء من ناحية الممارسات الفعلية أو الناحية التشريعية والقانونية، ومما يضاعف من الأمر سوءاً أنه في ضوء تدني مستويات الأجور في مصر، بل وتفاوتها في الكثير من الأحيان، يجعل منظومة هذه الحقوق في تدهور شديد (الحق في العمل، و الحق في التمتع بالصحة و الرعاية الصحية، الحق في التعليم ، والحق في السكن ، الحق في بيئة نظيفة ، الحق في الحصول على مياه نظيفة) ، إذ نجد أن من يحصل على أجر مناسب باستطاعته الحصول على حقوقه كاملة ، ولكن صاحب الأجر البسيط لا يكون بمكانه نيل حقوقه الاقتصادية والاجتماعية.

ويمكن بيان موقع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المواثيق الدولية والدستور المصري وبيان مدى علاقتها بالأجور على هذا النحو :

- فوفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من ديسمبر لعام ١٩٤٨: نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٦ على أن "الأسرة هي الخلية الطبيعية و الأساسية في المجتمع ، و لها حق التمتع بحماية المجتمع و الدولة " .
- ونصت المادة ٢٣ أيضاً على أن " لكل شخص حق في العمل و في حرية اختيار عمله و في شروط عمل عادلة و مرضية و في الحماية من البطالة"، كما نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أن " لجميع الأفراد - دون تمييز - الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي .
- أما المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فقد نصت بوضوح على أن " لكل شخص الحق في الراحة، و في أوقات الفراغ، و لاسيما في تحديد معقول لساعات العمل و في عطلات دورية بأجر " .

- كما أكدت المادة ٢٥ على أن " لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته " ، ثم تستكمل الفقرة الثانية من المادة النص على " للأمم المتحدة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أو بطريقة غير شرعية "
- أما المادة ٢٦ فنصت على أن " لكل شخص الحق في التعلم، ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان، وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن ييسر القبول للتعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة."
- وفي المادة ٢٧ فقد ألزمت الدول الموقعة على أن " لكل فرد الحق في أن يشترك اشتراكاً حراً في حياة المجتمع الثقافي وفي الاستمتاع بالفنون والمساهمة في التقدم العلمي والاستفادة من نتائجه ، لكل فرد الحق في حماية المصالح الأدبية والمادية المترتبة على إنتاجه العلمي أو الأدبي أو الفني "
- وقد جاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦ متضمناً توسعاً في هذه الحقوق ( المواد ٣-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥) . فتوسعت المادة ٧ في تفسير شروط العمل العادلة والمرضية من حيث المكافأة و الأجر و ظروف السلامة و الصحة ، و تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم و الاستراحة و أوقات الفراغ .
- أما المادة الثامنة فقد أكدت على حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إليها و توسعت كذلك في تفسير هذا الحق ليشمل حق الإضراب وفقاً للقوانين المرعية في كل بلد .
- وفي المادة ٩ من العهد الدولي نصت على حق الضمان الاجتماعي ، و جاءت المادة العاشرة من بتوسع في شرح الحماية الخاصة بالأسرة و الأمهات و الأطفال و حظر استخدام الصغار في عمل مأجور . كما نصت المادة ( ١١ ) على حق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسدية و العقلية ، و توسعت كذلك في شرح التدابير اللازمة لممارسة هذا الحق ، مثل الوقاية من الأمراض الوبائية و المهنية و المتوطنه ، و كذا

الخدمات الطبية و الرعاية الصحية للمواطنين ... الخ . وهو ما جاء كذلك في المواد ١٣ و ١٤ و ١٥ .

- أما اتفاقية العمل رقم ٧٨ لسنة ١٩٤٨ و اتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ ، فقد جاء نص المادة الأولى منها ليؤكد على " توافر الحرية في اختيار نوع العمل وأن تتاح لكل عامل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه ليضع فيه مهاراته و مواهبه . كما نصت اتفاقية رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٨ و الاتفاقية رقم ١٥٤ و الاتفاقية رقم ١٣٥ و غيرهم على حقوق المرأة العاملة و رعاية الطفولة ، و هو ما تضمنته قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة في أكثر من مناسبة ، و التوصية رقم ( ٣٤ / ١٨٠ ) بتاريخ ١٨ ديسمبر عام ١٩٧٩ الخاص بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، و القرار رقم ٢٢٦٣ الصادر بتاريخ ٧ نوفمبر ١٩٦٧ ، و قد صبت كل هذه القرارات في مسار طويل حتى استقرت في تنظيم مؤتمر الأمم المتحدة الذي انعقد في العاصمة الدنمركية ( كوبنهاجن ) عام ١٩٩٥ الذي صاغ ما بات يعرف بمبدأ ٢٠/٢٠ ، كمحاولة لتتويج كل هذه الجهود الدولية

- أما على صعيد الدستور المصري ، فنصت المادة السابعة على أن " يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي " ، أما المادة الثامنة فقد نصت على " تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين " و في المادة العاشرة نصت على " تكفل الدولة حماية الأمومة و الطفولة ، وترعى النشء والشباب ، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم " ، وفي المادة ١١ جاء النص على أن " تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة و عملها في المجتمع ، ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية " ، أما المادة ١٣ فتنص على أن " العمل حق و واجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع . ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل " ، و في المادة ١٤ جاء النص على " الوظائف العامة حق للمواطنين ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون " ، أما المادة ١٦ فتنص على " كفالة الدولة الخدمات الثقافية والاجتماعية والصحية ، وتعمل بوجه خاص على توفيرها للقريبة في يسر وانتظام رفعاً لمستواها . وكذلك نصت المادة ١٧ على كفالة الدولة لخدمات التأمين الاجتماعي والصحي ، ومعاشات العجز عن العمل والبطالة

والشيخوخة للمواطنين جميعاً ، وذلك وفقاً للقانون. أما المادة ١٨ فقد نصت على أن التعليم حق تكفله الدولة، وهو إلزامي في المرحلة الابتدائية، وتعمل الدولة على مد الإلزام إلى مراحل أخرى. وتشرف على التعليم كله، وتكفل استقلال الجامعات ومراكز البحث العلمي، وذلك كله بما يحقق الربط بينه وبين حاجات المجتمع والإنتاج. أما المادة ٢٠ فقد نصت على أن التعليم في مؤسسات الدولة التعليمية مجاني في مراحلها المختلفة. كما تضمنت المواد ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ و ٢٧ حقوقاً متعلقة بضمان الحد الأدنى للأجور، ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخل ( م ٢٣ ) و سيطرة الشعب على كل أدوات الإنتاج وفقاً لخطة التنمية ( م ٢٤ ) و نصيب لكل مواطن من الناتج القومي ( م ٢٥ ) ، و كذا نصيب للعاملين في إدارة المشروعات و في أرباحها ( م ٢٦ ) و مشاركة المنتفعين في إدارة مشروعات الخدمات ذات النفع العام ( م ٢٧ ) .

أما المادة ( ٣٠ ) فقد نصت على أن القطاع العام يقود التقدم في جميع المجالات ، و يتحمل المسؤولية الرئيسية في خطة التنمية و هي كلها أصبحت محل نظر و مراجعة منذ عام ١٩٩١ ، و بداية بيع القطاع العام و إصرار الخطاب السياسي الرسمي على قيادة القطاع الخاص للتنمية في مصر . و في المادة ٣٣ نص على " حرمة الملكية العامة و حمايتها و دعمها واجب وطني " و هو ما يعد حالياً في غير محله في ضوء السياسات الحكومية الراهنة بما يمثل خرقاً فاضحاً وواضحاً للدستور . و برغم كفالة الدستور والمواثيق الدولية لمنظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، نجد أن الواقع المعاش خلاف ذلك ، بل ويضاف إلى هذا اختلالات الأجور في المجتمع المصري التي تلقي بظلالها بشكل أو بآخر على هذه المنظومة ، ويمكن بيان ذلك على هذا النحو :

#### التفاوت بين الأجور والأسعار :

هناك عدة إشكاليات أساسية مرتبطة بقضية الأجور والأسعار ولعل أهمها :

- تناقص أهمية الأجور الأساسية والتوسع في منح أجور تكميلية في صورة حوافز وبدلات ، بحيث أصبحت تشكل الجزء الرئيسي من الدخل ووجود هوة شاسعة بين الحد الأدنى والحد الأعلى للأجور.
- غياب وجود حد الأدنى للأجور يتغير بتغير الأسعار ويتحرك دورياً.
- خصخصة المرافق والخدمات العامة.
- عدم وجود آلية واضحة لتنظيم العلاقة بين الأجور والأسعار، وإطلاق قوى السوق بلا ضوابط ولا رقابة، مما أدى لتدهور معيشة محدودي الدخل

- زيادة الاعتماد على الخارج والتوسع في الواردات.
- سياسة زراعية سيئة تزيد من عجز الميزان الزراعي وانخفاض الاكتفاء الذاتي من مختلف السلع الزراعية.
- انخفاض الإنتاجية.

وفي ظل تدني معدلات الأجور وارتفاع تكلفة القطاعات الخدمية، وانخفاض المخصصات المالية لهذه القطاعات من الموازنة العامة، نجد أن هناك تفاوتات رهبة ما بين الأفراد في حصولهم على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إذ يستطيع ذوي المرتبات العالية أن ينال (رعاية صحية مناسبة، سكن مناسب، ملابس مناسبة، تعليم مناسب)، ولكن من هم دون ذلك فإنهم يقعون خارج إطار المنظومة، وهذا بخلاف ما تؤكد عليه الأرقام والإحصائيات والتقارير الحكومية من تحسن وضعية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن بيان ذلك على هذا النحو:

#### ١- ارتفاع المخصصات المالية للقطاعات المختلفة:

- قطاع التعليم: ارتفعت مخصصات العملية التعليمية في الموازنة العامة للدولة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ عن موازنة العام السابق ٢٠٠٧/٢٠٠٨، حيث بلغت المخصصات في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ نحو ٣٥,٨ مليار جنيه، بينما بلغت في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ نحو ٣٠,٩ مليار جنيه.
- قطاع الصحة: ارتفعت مخصصات هذا القطاع في الموازنة العامة للدولة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ عن موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، إذ بلغت المخصصات المالية في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ نحو ١٢,٩ مليار جنيه مقابل ١١,٨ مليار جنيه في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
- قطاع الإسكان والمرافق المجتمعية: ارتفعت مخصصات هذا القطاع في الموازنة العامة للدولة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ عن موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، إذ بلغت المخصصات المالية في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ نحو ٧,٢ مليار جنيه مقابل ٧ مليار جنيه في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
- قطاع الحماية الاجتماعية: ارتفعت مخصصات هذا القطاع في الموازنة العامة للدولة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ عن موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، إذ بلغت المخصصات المالية في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ نحو ١٢٦ مليار جنيه مقابل ٨٧ مليار جنيه في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨.

وفي هذه الجزئية ، جاء في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ زيادة المعاشات بواقع ٢٠٪ بحد أقصى ١٠٠ جنيه شهرياً ، حيث يقابل انخفاض نسبة الزيادة في المعاشات عنها في الأجور، ارتفاع متوسط المعاش مقارنة بمتوسط الأجر الأساسي للموظف الذي لا يزال في الخدمة .

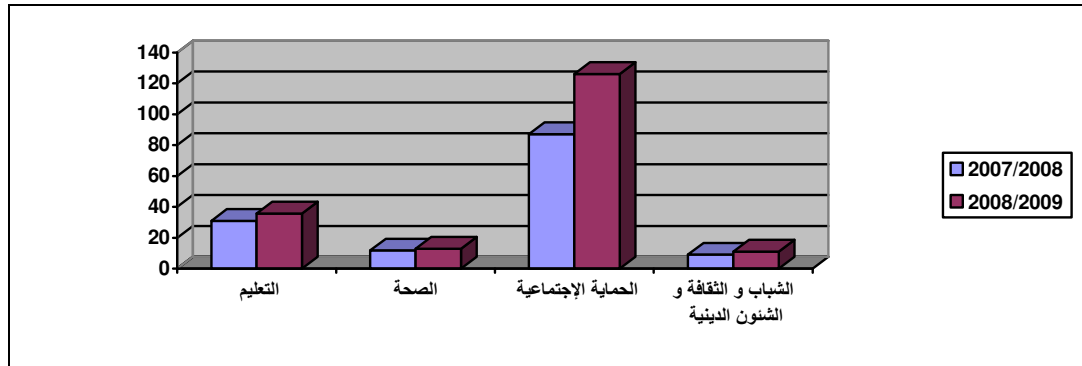
- قطاع الشباب والثقافة والشئون الدينية : ارتفعت مخصصات هذا القطاع في الموازنة العامة للدولة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ عن موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ ، إذ بلغت المخصصات المالية في موازنة عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ نحو ١١ مليار جنيه مقابل ٩ مليار جنيه في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ .

ويوضح الجدول التالي حجم المخصصات المالية للقطاعات المختلفة

البيان	عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧	عام ٢٠٠٩/٢٠٠٨
قطاع التعليم	٣٠,٩	٣٥,٨
قطاع الصحة	١١,٨	١٢,٩
قطاع الحماية الاجتماعية	٨٧	١٢٦
قطاع الشباب والثقافة والشئون الدينية	٩	١١

ويوضح الرسم البياني التالي حجم المخصصات المالية للقطاعات المختلفة وفقاً لتقارير الموازنة العامة

الصادر عن وزارة المالية



- وبخلاف ما سبق ، نجد أن الموازنة المالية للأعوام (١٩٩٢/١٩٩١-٢٠٠٢/٢٠٠١) نجد أن القطاعات الأربع الآتية ( الدفاع والأمن والعدالة -الخدمات الرئاسية -التعليم والبحوث والشباب-الصحة والدينية والقوى العاملة ) قد استأثرت بنحو ٧٥,٥٪ من إجمالي الأجر المدفوعة لعام ١٩٩٢/١٩٩١ ، ثم زادت إلى ٨٠,٢٪ عام ٢٠٠٢/٢٠٠١ خصص منها لقطاع الدفاع والأمن ما بين ١٧,٤٪ عام ١٩٩٢/١٩٩١ ، ٢٣,٢٪ عام ٢٠٠٢/٢٠٠١ ، وذلك دون حساب أو إضافة ما يدرج للقوات المسلحة من الأجر والمرتبات .

٢- تقرير التنمية البشرية للمحافظات المصرية والذي صدر في شهر ديسمبر ٢٠٠٨ ، وجاء تنويجاً للمشروع المشترك المنفذ بالتعاون بين برنامج الأمم المتحدة ووزارة التنمية المحلية ، والذي يوضح مدى التحسن اللاحق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، ويمكن بيان ذلك على هذا النحو :

#### ١- الحق في الصحة

يمثل البعد الصحي أحد الأبعاد الهامة لمستوى التنمية البشرية في المجتمع ، وهناك العديد من المؤشرات التي تعكس الوضع الصحي ، ومن أمثلة ذلك : متوسط العمر ، وكذلك زيادة عدد المستشفيات و الأسرة الموجودة فيها و عدد الأطباء .

ويستعرض تقرير التنمية البشرية الوضع الصحي في بعض المحافظات المصرية ويؤكد :

-أن هناك تحسن في مؤشر العمر في محافظة القاهرة ، حيث بلغ ٦٩,٤ عاماً في عام ٢٠٠٦ مقابل ٦٧,٧ عاماً في عام ٢٠٠١ . وبذلك فإن محافظة القاهرة أتت وفق هذا المؤشر في مرتبة متقدمة نسبياً بين باقي المحافظات ، حيث تسبقها في هذا الشأن ستة محافظات ، و تتساوى معها في قيمة هذا المؤشر محافظة الدقهلية ، بينما يأتي بعدها تسعة عشر محافظة.

-أما في محافظة الوادي الجديد ، فقد بلغت قيمة دليل العمر المتوقع عند الميلاد عام ٢٠٠٦ نحو ٧٠,٥ سنة ، في حين بلغ مثيله عام ٢٠٠٤ نحو ٧٠,٧ سنة ، وهو ما يعكس انخفاضا ملحوظا في مستوى الصحة.

كما يلاحظ أن هناك تبايناً بين ريف وحضر المحافظة في هذا المؤشر ، وعلى العكس من ذلك انخفض التباين بين مدن المحافظة وقراها ، ويرجع ذلك إلى التباين في مستوى الخدمات الصحية على مستوى

القرى نظراً لتباعد مكنائياً، بالإضافة إلى ذبوع بعض العادات والتقاليد الاجتماعية المتعلقة بالطب الشعبي داخل هذه المجتمعات الريفية.

وفيما يتعلق بمؤشرات الأوضاع الصحية بمحافظة بورسعيد خلال عام ٢٠٠٦ ، فقد بلغت أعداد الأطباء لكل ١٠ آلاف نسمة نحو ١٣,٤ طبيباً ، ٢٤,٢ سريراً علاجياً ، و على الرغم من ارتفاع تلك الأعداد بالمقارنة عن باقي المحافظات، فإن هذا تراجع على مستوى المحافظة عما كانت عليه خلال العامين السابقين، مما يعد مؤشراً لانخفاض مستوى الخدمات الصحية الحكومية بالمحافظة. و بالرغم من ذلك، فإن معدل وفيات الرضع انخفض عام ٢٠٠٦ لنحو ١٦,٢ حالة مقابل ١٦,٩ حالة في عام ٢٠٠٤، كما انخفض معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف مولود حي إلى ١٨ حالة عام ٢٠٠٦ بعدما كان ٢٠,٣ حالة عام ٢٠٠٤ .

## ٢ - الحق في التعليم

يقاس هذا الدليل بالاعتماد على مؤشرين معاً. ويتمثل المؤشر الأول في معدل القراءة و الكتابة لدى البالغين ( ١٥ عاماً ) ، والمؤشر الثاني القيد بجميع المراحل التعليمية ويكشف التقرير أن المحافظات المصرية المختلفة قد شهدت انخفاضاً في معدلات الأمية ، و ذلك على

### النحو التالي :

-شهدت محافظة القاهرة انخفاضا في نسبة من يعرفون القراءة و الكتابة من سكانها البالغين حيث بلغت خلال عام ٢٠٠٦ نحو ١,٨١٪ ، مما يدل على أنه شهدت تحسناً ففي عام ٢٠٠١ بلغت نحو ٩,٧٩٪ ، و لعل اقتطاع بعض الأحياء ذات القيم المرتفعة في نسبة السكان الذين يعرفون القراءة و الكتابة من القاهرة و ضمها إلى محافظة حلوان المستحدثة كان وراء تراجع قيمة هذا المؤشر. أما بالنسبة للقيد بمراحل التعليم ، هناك تحسناً واضحاً في محافظة القاهرة ، حيث زادت النسبة من ٤,٧٨٪ خلال عام ٢٠٠١ إلى نحو ٩,٧٣٪ في عام ٢٠٠٦ .

-أما محافظة الوادي الجديد، فقد بلغت القيمة الإجمالية لدليل التعليم بالمحافظ ٠,٨١٨ عام ٢٠٠٦ في حين بلغت نحو ٠,٧٦٠ في عام ٢٠٠٤ و هو ما يعني حدوث تحسن ملموس في قيمة هذا الدليل. وفيما يتعلق بمؤشر معدل القراءة و الكتابة ، فقد بلغ ٨١,٨ على مستوى المحافظة وفيما يتعلق بمؤشر نسبة القيد بجميع مراحل التعليم فقد بلغ على مستوى المحافظة ٨١,٨٪ في عام ٢٠٠٦ ، في حين كانت قيمته نحو ٧٠,٩٪ عام ٢٠٠٤ وهو ما يشير إلى الارتفاع النسبي الواضح في قيمة هذا المؤشر، كما تشير قيم المؤشر إلى التباين النسبي



بين مدن ومراكز المحافظة، والتباين الشديد بين القرى نظراً لتناثر الريف داخل المناطق الصحراوية الواسعة متباعداً عن بعض بمسافات كبيرة، وهو ما ينعكس على مدى توافر وجودة الخدمات التعليمية بالقرى النائية.

ولكن جميع ما سبق ذكره ، نجد أن واقع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر مغاير ذلك وفقاً للتقارير الدولية والأرقام والإحصائيات، ويمكن بيان ذلك على هذا النحو :

١- في دراسة أجرها البنك الدولي بالتعاون مع الحكومة المصرية لوضع استراتيجية شاملة للحد من الفقر في مصر ، تناولت مجموعة من العناصر وهي :

- لا يزال تخفيف حدة الفقر أشد التحديات إلحاحاً في مصر، حيث تعاني مصر من غياب تقييم دقيق ومنظم للفقر.
- أن الفقر في مصر مرتبط ببطء معدل نمو الاقتصاد القومي.
- يمثل الفقر في مصر، بالمؤشرات التي لا تتعلق بالدخل مثل الصحة والتعليم، تحدياً كبيراً أيضاً، فعلى الرغم من أن معدل الالتحاق الصافي بالمدارس الابتدائية يبلغ ٨٨٪، إلا أن أمية البالغين لا تزال عالية حيث تبلغ حوالي ٣٥٪، وبالنسبة للصحة لا يزال عدد الأطفال الذين يموتون قبل بلوغهم ٥ سنوات يبلغ ٣٩ طفلاً (لكل ألف من المواليد الأحياء). وهي نسبة أعلى من كثير من الدول التي يمكن المقارنة معها. وبينما تحسنت بعض المؤشرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مثل الإلمام بالقراءة والكتابة بين النساء الذي زاد من ٣٤٪ إلى ٥٤٪ ونصيب البنات من الالتحاق بالمدارس الابتدائية الذي زاد من ٤٦,٦ إلى ٤٨,٦٪ فإن الصورة الشاملة لا تزال تمثل انعدام مساواة شديد بين الجنسين، وتبين الإحصائيات الرسمية للبطالة أن البطالة بين الإناث تبلغ حوالي ثلاثة أضعاف نسبة البطالة بين الرجال.
- أن ندرة المياه تمثل تحدياً بالغ الأهمية بالنسبة لتخفيف حدة الفقر، إذ تبلغ المياه المتاحة ٩٥٠ متراً مكعباً في السنة لكل فرد، وهو قدر يقل حتى عن المتوسط الإقليمي البالغ ١٢٠٠ متر مكعب سنوياً، ويعقد المشكلة أكثر المسائل التي ترتبط بنوعية المياه مثل التلوث وتشبع الأرض بالمياه.

٢-ومن ناحية أخرى، كشف تقرير التنافسية للعام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ عن ضعف قدرة مصر على المنافسة في الأسواق الخارجية وتراجع ترتيبها إلى المرتبة ٨١ من بين ١٣٤ دولة ، ويرجع ذلك إلى انخفاض إنتاجية العامل في مصر، فهي أقل من إنتاجية العامل في الدول المجاورة كاليمن والأردن بخلاف الدول المتقدمة. ويرجع انخفاض إنتاجية العامل إلى انخفاض جودة ونظم التدريب والتعليم

وعدم كفاءة سوق العمل. وتحتل مصر في نظم التدريب والتعليم ١٢٦، وهذا لا يؤهلها في سوق العمل نتيجة لتدني جودة التعليم الابتدائي. ووفقاً للتقرير، جاءت مصر آخر دولة في كفاءة سوق العمل وتحتل الترتيب الأخير رقم ١٣٤.

ويرجع ذلك إلى عدم ارتباط الأجر بالإنتاجية إضافة إلى تكلفة الاشتراك في نظم المعاشات والتأمينات المرتفعة مقارنة بما يتحمله صاحب العمل في الدول الأخرى وتعقد الإجراءات والتكلفة المالية المرتفعة في حالة الاستغناء عن أحد العاملين. ومن بين العوامل التي تحدد إنتاجية العامل، أن التعليم قد أصبح المحور الرئيسي للإنتاجية. فوفقاً للتقارير الدولية نجد أن ترتيب مصر في نظام التعليم لمدة سنتين كان ١١٩ وتراجع إلى ١٢٦ من بين ١٣٤ دولة.

وفي ظل تدني الأجور، تتراجع وضعية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الواقع المعاش، ويمكن إيضاح ذلك بالأرقام والإحصائيات التالية:

#### ١- الحق في الرعاية الصحية

لا تزال مصر في مصاف الدول التي تعاني كثيراً من المشاكل والأمراض الصحية؛ كون هذا القطاع لا يزال يواجه الكثير من التحديات وأهمها: تدني نصيب الصحة من الإنفاق العام إذ لا يتعدى ٣,٨٪ من الإنفاق الحكومي و٧٪ من الموازنة العامة للدولة، مما جعل الكثير من المراكز الصحية تعاني من نقص في تجهيزاتها وفي مواردها المالية وكوادرها الفنية والطبية إضافة إلى محدودية انتشار الخدمات الصحية.

وقد قدر معدل الإنفاق العام على الصحة بـ ١,٨٪ من الناتج المحلي عام ٢٠٠٤، وانخفض إلى ١,٣٪ خلال عام ٢٠٠٦ من الناتج المحلي، وحوالي ٥,٢٪ من الموازنة العامة للدولة في عام ٢٠٠٤ وانخفض إلى ٣,٨٪ في عام ٢٠٠٦، مما يشير إلى تدهور نوعيه الخدمة الصحية في المراكز والوحدات الصحية الحكومية على الرغم من توفرها، حيث بلغت نسب النقص في مستلزمات الخدمات الصحية فيها كما يلي:

– النقص في المستلزمات الهامة من الادوية ٥٢,١٪ في الحضر ٨٢,٣٪ في الريف .

– النقص في المعدات ٥١,٦٪ في الحضر ٧٠,٣٪ في الريف.

– النقص في الأخصائيين ٣٦,١٪ في الحضر ٨٠,١٪ في الريف

وقد أدت هذه المعدلات الكبيرة من النقص بالإضافة إلى انخفاض مستوى الأداء، وعدم وجود الأجور الحافزة على العمل، والسلوك السلبي للقائمين على وحدات العلاج الحكومية إلى انصراف المستفيدين

من الخدمة الصحية عن المراكز والوحدات الطبية الحكومية إلى وحدات الخدمات الصحية التي توفرها الجمعيات الأهلية في المساجد والكنائس.

وفي هذا الإطار، نجد أن أبرز مشاكل قطاع الصحة تتمثل في عجز النظام الصحي الوقائي والمسئولة عنه وزارة الصحة، فهي لم تستطع حتى الآن النهوض بمهمتها الأساسية، وهي القضاء على مسببات الأمراض والحيلولة دون وقوعها، وتكشف الأرقام التالية عن واقع قطاع الصحة في مصر:

١. ضعف إنفاق الوزارة على هذا الجانب الأساسي في نشاطها إذ لا يتعدى ٣,٨٪ من الإنفاق الحكومي و٧٪ من الموازنة العامة للدولة، بينما توصي منظمة الصحة العالمية بأن يصل الإنفاق إلى ١٠٪ من الدخل القومي و٥٪ من الإنفاق الحكومي. ويعتبر الإنفاق الحكومي على قطاع الصحة ضئيلاً جداً بالمقارنة بنظيره في الدول العربية، فمثلاً يبلغ ١٢,٢٪ في لبنان، ٩,٥٪ في الأردن، ٧٪ في جيبوتي و٥,٤٪ في تونس وفقاً لبيانات التقرير الاقتصادي العربي الموحد للعام ٢٠٠٥. أي أن الوضع في جيبوتي أفضل من نظيره في مصر.

٢. يوجد في مصر ٢٧٤ طبيب لكل ١٠٠ ألف نسمة بينما تصل النسبة إلى ٤٩٣ طبيب في قطر، ٣٦٠ طبيب في ليبيا، ٢٩٢ طبيب في تونس، ٣٠٧ طبيب في العراق. أين نحن من الدول المجاورة.

٣. يوجد في مصر سرير لكل ٤٦٥ نسمة من السكان بينما تصل النسبة إلى ٢٣٣ في ليبيا و٣٧٠ في لبنان و٣٥٦ في تونس و٣٧٨ في جيبوتي.

٤. المستوى المحدود لانتشار الخدمات الأخرى وثيقة الصلة بالصحة مثل توفر المياه النقية للشرب وشبكات الصرف الصحي والسكن المناسب والذي يؤثر عليها قطعاً بالسلب، هذا بخلاف سوء التوزيع العام للثروة، وانعدام العدالة الاجتماعية، فالمدينة متميزة عن الريف والأحياء السكنية الغنية عن نظيرتها الفقيرة. وتوضح الأرقام ذلك:

- وفاة ٥ ملايين شخص بسبب تلوث المياه، وفقاً لتصريحات د. محمود أبو زيد وزير الموارد المائية والري في احتفالية بيوم المياه العالمي !!.
- يعيش حوالي ١٢٪ من سكان المدن في الأحياء العشوائية الفقيرة بدون مصادر نقية للمياه.
- لا توجد شبكات للصرف الصحي في الريف المصري، وما زال مرحاض الحفرة هو الوسيلة الأساسية المستخدمة.
- تزداد أمراض ضغط الدم لتصيب ٢٦٪ من المواطنين، السكر ١٢٪، ٤٩٪ لأمراض البلهارسيا، و ١٧٪ للالتهاب الكبدي الوبائي، وكذلك ارتفاع أمراض الفشل الكلوي لزيادة

نسب المعادن في مياه الشرب . وتقف الأوضاع الاقتصادية المتدنية حجرة عثرة أمام أي خطة تهدف للقضاء على أسباب الأمراض.

- غياب مهمة العمل الوقائي وتدني العلاج على مستوى وحدات الرعاية الصحية الأساسية ولاسيما في الريف المصري.

٥. تدني مستوى الخدمات الصحية التي يتلقاها المواطنين من التأمين الصحي، فطبقاً لآخر دراسة أجراها مركز دعم المعلومات و اتخاذ القرار بمجلس الوزراء حول أوضاع هيئة التأمين الصحي ومشاكل المنتفعين أظهرت أن ٥٩ ٪ من الشكاوى نتيجة إهمال بعض الأطباء والعاملين والتمريض، وأن ٣٣٪ منها بسبب سوء المعاملة و الرعاية الطبية والعلاجية، و٢٠٪ بسبب بطء الإجراءات.

٦. تفشي الفساد المالي والإداري في قطاع الصحة، فطبقاً لآخر تقرير لمنظمة الشفافية العالمية احتلت مصر المرتبة ٧٢ في القائمة السوداء للفساد، وأكد التقرير أن مصر تنفق أقل من ٥٪ من دخلها القومي على الصحة، وكشف التقرير عن وجود علاقة وثيقة بين الفساد المالي والإداري وبين الرعاية الصحية في العديد من الدول النامية ومن ضمنها مصر

وأوضح التقرير أن الفساد المستشري في قطاع الصحة المصري تسبب في زيادة معاناة المواطنين وانتشار الأمراض الخطيرة ، مؤكداً أن انتشار الفساد في قطاع الصحة لم يقتصر على القطاع العام فقط ولكنه يزداد أيضا في القطاع الخاص ، وكشف التقرير عن تحول العديد من المستشفيات إلى مراكز خدمة ذاتية وظفها البعض لتحقيق ثروات بطرق غير مشروعة .

## ٢- الحق في السكن

أدت سياسات التكيف الهيكلي إلى انتهاك حزمة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشكل عام، ومنها الحق في سكن ملائم وذلك بعد صدور القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٦ والذي حرر العلاقة الايجارية في الأماكن السكنية وغير السكنية، وكان من نتائج تطبيق هذا القانون أن عجزت الشرائح المتوسطة والفقيرة عن دفع نفقات السكن المتوسط حيث تراوحت الإيجارات بين ٥٠٠ جنيه و١٠٠٠ جنيه شهرياً حسب المناطق السكنية والمساحة، مما دفع النسبة الأكبر من السكان إلى الإقامة في سكن غير ملائم من حيث الإضاءة والتهوية والمرافق الصحية (مناطق عشوائية) .

وتتمثل أول مشاكل العشوائيات، أنه لا يوجد حصر حديث لها، فأخر حصر رسمي قامت به الدولة كان في عام ١٩٩٢، وخلال هذه الفترة من ١٩٩٢ وحتى ٢٠٠٨، جذت مناطق عشوائية جديدة!، وفي هذا الإطار كشفت دراسة حديثة صادرة عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار أن إجمالي عدد المناطق

العشوائية في محافظات مصر بلغ ١١٧١ منطقة ، وأن عدد سكان هذه المناطق بلغ عام ٢٠٠٧ حوالي ١٤ر٨ مليون نسمة ، فيما وصل عدد سكان العشوائيات في القاهرة الكبرى فقط ٦ر١٢ ملايين نسمة بنسبة ٤١٤٪ من إجمالي سكان العشوائيات بمصر. ولكن دراسات أخرى تشير إلى أن عدد سكان العشوائيات يصل إلى ١٨ مليون نسمة .

ومن بين أسباب ظهور العشوائيات الإسكانية هي : قوانين الإيجارات لسنة ١٩٥٢ بنسبة ١٥٪ ، و قانون عام ١٩٥٨ الذي خفض ٢٠٪ ، و قانون ١٩٦١ الذي خفض بنسبة ٢٠٪ أيضا ، وإهمال الريف و تركز الاهتمام بالعواصم ، و ارتفاع الأسعار ، و انهيار المساكن القديمة ، و غياب الإسكان الصناعي ، الأمر الذي جعل أرقام العشوائيات ترتفع بنسبة كبيرة خلال الفترة الأخيرة ، فنحن لدينا حزام عشوائي خطر حول القاهرة من الشمال : المرج ، عين شمس ، المطرية ، العطار العزاوي ، عرب الحصن ، العسال ، الكفراوي ، الزيتون البحرية ، الزيتون القبلية ، ومن الجنوب : عزبة الهجانة ، دار السلام ، منشأة ناصر ، القادرية ، الأنوار ، أبو السعود ، أثر النبي ، البساتين الشرقية ، السلطان بروق ، عرب اليسار ، عشت البارود ، فضلا عن اتباع نظام إسكان الشرك حيث تقم عدة أسر في شقة واحدة بواقع أسرة بكل حجرة ، و كل سكان العقار يستخدم دورة مياه واحدة بالدور الأراضي ، وحنفية المياه عادة تكون بمدخل المنزل أو من الحنفيات العمومية و يضاف إلى ذلك ، الإسكان الهامشي والذي يعرف بأنه أماكن غير معدة أصلاً للسكن ولكنها مشغولة بأسر مثل أحواش المساجد والأماكن الأثرية والوكالات والخانات والدكاكين والجراجات والفراغات تحت السلالم والعشخشب الخشبية التي أقيمت في أزقة الحارات بالأحياء الشعبية. وكذا إسكان الغرف المستقلة الذي يتمثل في سكن أسرة بأكملها في غرفة واحدة وتشارك غيرها من الأسر في دورة مياه واحدة، وتتم داخل الغرفة كافة الأنشطة المعيشية للأسرة، ويعتبر هذا النوع من السكن من أدنى أنواع الإسكان، بل يكاد يكون غير إنساني.

**ويحمل الإسكان غير الرسمي العديد من المخاطر العمرانية والاجتماعية والاقتصادية بل والسياسية تتمثل في:**

- أ) الافتقار إلى المرافق الأساسية من مياه وصرف صحي وكهرباء.
- ب) عدم كفاية الخدمات الصحية والتعليمية والرياضية؛ وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة الأمية وسوء الحالة الصحية.
- ج) انتشار المشكلات الاجتماعية والأمنية وتعدد المشاكل العائلية.
- د) الإفتقار إلى الخصوصية نتيجة ضيق الفواصل بين المساكن، ومشاركة أكثر من أسرة في مسكن واحد أو الاشتراك في المرافق الداخلية مثل الدورات والمطابخ.

ه) تنفيذ كثير من المباني دون مراعاة كاملة للاعتبارات الفنية ولكود البناء؛ وهو ما يؤثر على عمرها الافتراضي.

و) تداخل الأنشطة الصناعية والتجارية والحرفية الأخرى مع المناطق السكنية بصورة تزيد التلوث البيئي والافتقار إلى المساحات الخضراء أو أماكن الخدمات أو الترفيه.

ز) ضيق الشوارع وتعرجها واختلاف مناسبتها نتيجة التقسيم العشوائي؛ وهو ما يصعب معه مرور وسائل مواصلات داخلية أو سيارات المطافئ أو الإسعاف أو الشرطة.

ح) الافتقار إلى المساحات الخضراء أو أماكن الخدمات أو الأماكن الترفيهية.

### ٣- الحق في التعليم

برغم تحقيق مصر خلال السنوات القليلة الماضية تحسناً ملحوظاً فيما يتعلق بانتشار التعليم، سواء من حيث التوسع الكمي في المنشآت التعليمية، ومعدلات الالتحاق في المستويات التعليمية المختلفة، وتوفير التعليم للذكور والإناث، فإنها لم تحقق تقدماً مماثلاً على صعيد تحسين نوعيته، فمع أن الإنفاق الحكومي على التعليم يبلغ حوالي ٢٨,٥ مليار جنيه وفقاً للموازنة العامة للدولة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، إلا أن هذه الأموال لم تكن كافية للارتقاء بمستوى التعليم للأعداد المتزايدة في السكان، فضلاً عن تدهور مستوى صيانة الأبنية التعليمية، وارتفاع كثافة الفصول الدراسية، وانتشار ظاهرة الدروس الخصوصية نتيجة لانخفاض دخول المدرسين، ومن أحد أوجه القصور الأخرى في النظام التعليمي عجزه عن تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم كماً ونوعاً من ناحية واحتياجات سوق العمل من ناحية ثانية، وارتفاع نسبة المتسربين من المدارس الابتدائية والإعدادية التي قد بلغت في التسعينيات أكثر من ١٣٪.

وقد حذرت تقارير التنمية البشرية الصادرة عن الأمم المتحدة من النسبة الكبيرة لعدد المتسربين من التعليم الابتدائي التي تصل إلى أكثر من ١٠٠ ألف تلميذ في المرحلة الابتدائية فقط، وأشارت التقارير إلى وجود عوامل كثيرة تحول دون تقدم نظام التعليم في مصر، أهمها ارتفاع معدل النمو السكاني، وارتفاع الكثافة السكانية والفقر، والفجوات بين الجنسين. واعتبرت التقارير أن المعدل الحالي للأمية وهو ٢٤٪ من السكان يمثل تحدياً كبيراً لجهود التنمية.

القسم الرابع: نحو إصلاح سياسة الأجور ومنظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

### ١- سياسة الأجور

وأخيراً، فإنه في ضوء استفحال أزمة الأجور والمرتبات نتيجة التجاهل الحكومي للسياسات الاجتماعية التي يجب أن توازن بين الأجور والأسعار، بالإضافة لغياب المجلس القومي للأجور وامتناعه عن تحديد حد أدنى للأجور حتى الآن ، فضلاً عن تداعيات ذلك على منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، فإن المنظمة المصرية توصي بما يلي :

**أولاً:** مراجعة الحد الأدنى للأجور لاعتبارات مهمة.. فقد تتغير أنماط الاستهلاك، مما يستلزم مراجعة سلة السلع والخدمات الأساسية للعامل وأسرته ، وقد تطرأ تغيرات على متوسط حجم الأسرة وعدد أفرادها الذين يعملون بأجر خاصة مع تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، وقد يرتفع متوسط إنتاجية العامل سواء على المستوى القومي أو القطاعي ، مما يبرر رفع الحد الأدنى للأجور، وأخيراً قد يرتفع المتوسط العام للأجور مما يستلزم رفع الحد الأدنى.

وفي هذا الإطار ، فإنه يتعين الإجابة على بعض التساؤلات مثل: ماهية المعايير المستخدمة عند وضع ومراجعة الحد الأدنى للأجور، وما هي الآليات اللازمة للحفاظ على قيمته الحقيقية، وما هو الإطار المؤسسي الذي يتم الاعتماد عليه في هذا الشأن:

#### (أ) المعايير المستخدمة لتحديد ومراجعة الحد الأدنى للأجور

لقد اهتمت بعض الدراسات في الاقتصاد المصري بمناقشة سياسة تطوير الحد الأدنى للأجور ووضع المقترحات حول هذا التطوير، حيث توصلت إلى اقتراح بعض القيم استناداً إلي بعض المعايير ومنها معدل التضخم ونسبة الحد الأدنى إلى متوسط الأجور أو مضاعفة خط الفقر للأسرة المكونة من فردين، ومن الملاحظ أن الدراسات اهتمت بتقدير الحد الأدنى للأجور، حيث ركزت على استخدام معيار واحد.

#### فهناك اتجاهات متعددة في هذا الإطار :

**الاتجاه الأول:** يطرح تعديل جدول المرتبات أخذاً في الاعتبار معدل التضخم ونمو الناتج المحلي المعلن مع حساب الأثر على الموازنة العامة للدولة.. **والثاني:** يتبنى تعديل المرتبات على أساس معدل الفقر للفرد علي المستوى القومي والذي يقدر بنحو ٦٦٠ جنيهاً أخذاً في الاعتبار معدل التضخم ومعدل نمو الناتج المحلي المعلنين وحساب اثر ذلك علي الموازنة.. **والثالث:** تعديل جدول المرتبات على أساس الحد الأدنى لسلة الاحتياجات الأساسية للفرد على المستوى القومي ومعدل الإعالة أخذاً في الاعتبار معدل التضخم ومعدل نمو الناتج المحلي وحساب الأثر على موازنة الدولة.. أما **الاتجاه الرابع:** فيأخذ في اعتباره تحديد جدول المرتبات على أساس الحد الأعلى لسلة الاحتياجات الأساسية للفرد على

المستوى القومي والذي يقدر بنحو ٩ آلاف جنيه مع الأخذ في الحسبان معدلي التضخم والنمو المعلنين وحساب الأثر على الموازنة العامة للدولة.

بينما تتفق التجارب الدولية ومنظمة العمل الدولية على أهمية استخدام أكثر من معيار عند التحديد والمراجعة، بالإضافة إلى ذلك فإنه لم يؤخذ في الاعتبار إنتاجية العامل، وبالتالي قد لا تتسم هذه التقديرات بالقوة القانونية اللازمة لقوة نفاذها، حيث قد يرفضها قطاع الأعمال أو قد يضطر إلى تخفيض مستويات التشغيل، ومما يؤدي إلى تزايد أعداد الفقراء في المجتمع باعتبار أن الحصول على فرصة عمل من أهم المحددات للفقير في المجتمع.

وفي بعض الدول مثل الصين واليابان نجد أن هناك حدين: أدنى وأقصى للحد الأدنى للأجور في بعض القطاعات، وتتضح أهمية هذا المقترح في ضوء أن نظام التأمينات الاجتماعية المصري يستخدم الحد الأدنى للأجور باعتباره الأجر التأميني لاشتراكات هذه التأمينات ومن ثم فإن رفع قيمته تؤدي إلي تزايد الأعباء التأمينية علي كل من العامل وصاحب العمل وخاصة في ظل ارتفاع معدل الاشتراكات في مصر ولذلك تعد أحد المتطلبات لوضع سياسة جديدة للحد الأدنى للأجور تساعد في تخفيف الأعباء على أصحاب الأعمال هو تخفيض معدل الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية.

**ومن بين النماذج الناجحة الأخرى، تجربة سنغافورة :**

في ضوء النمو الاقتصادي السريع في سنغافورة خلال الفترة ١٩٦٠ - ١٩٧٠ و بروز القلق بشأن تصاعد الأجور دون ربطها بالمتغيرات الاقتصادية، قامت الحكومة السنغافورية في عام ١٩٧٢ بإنشاء المجلس الوطني للأجور - حيث تمثل فيه أطراف الإنتاج الثلاث، واعتبر المجلس كهيئة استشارية للحكومة حيث قدم العديد من التوصيات لزيادة الأجور السنوية. وخلال الفترة من ١٩٧٣ - ١٩٧٩ تم زيادة في الأجور الفعلية والذي أوصى بها المجلس.

وقد انطلق المجلس الوطني للأجور في سنغافورة من رؤية اقتصادية حيث أعلن عن "سياسة تصحيح الأجور"، حيث صممت هذه السياسة لزيادة القوة الإنتاجية وخاصة للمهن والقطاعات ذات القيمة المضافة الأعلى، ويهدف تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية الرخيصة غير الماهرة.

**ومن الملفت في التجربة السنغافورية بأن:**

- الزيادات في الأجور الفعلية قد تجاوزت توصيات المجلس بمتوسط ٢,٤٪ في السنة.  
- المفاوضة الجماعية عبر عقد اتفاقيات جماعية بين النقابات العمالية وأصحاب الأعمال لتحسين الإنتاجية من خلال المزيد من الابتكار وإعادة تصميم الوظائف وتكثيف التدريب والتعليم واكتساب المهارات الجديدة. ومقابل ذلك يوصي المجلس بتنفيذ "المنحة المستدامة للأجور" بحيث تتناسب مع زيادة الأداء والتوقعات.

- ومن ضمن الرؤى الجديدة للمجلس الوطني للأجور تنفيذ "سياسة المرونة في الأجور" وذلك بعد صدور قانون العمل المعدل عام ١٩٨٨، وبموجب هذه السياسة ظل الأجر الأساسي مستقرًا نسبيًا



مع تعديلات جيدة في المكآفات السنوية أو تجميدها حسب الظروف الاقتصادية، مع استمرار توافق أصحاب الأعمال والنقابات العمالية في تقاسم الأرباح والحوافز الإنتاجية.

### (ب) آليات المحافظة على القيمة الحقيقية

أن أحد الركائز الأساسية في تطوير السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور أن تتم مراجعته بشكل دوري لضمان المحافظة على قيمته الحقيقية، ويمكن اقتراح أن تتم المراجعة كل عامين في إطار اتجاه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء نحو إصدار بحث الدخل والإنفاق والاستهلاك كل عامين. وترتبط هذه المراجعة بتحديد المعيار المستخدم ليعكس التغيرات في المستوي العام للأسعار ومما يتطلب التفكير في أعداد الرقم القياسي لتكلفة المعيشة ليعكس الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته، حيث أن الرقم القياسي لأسعار المستهلكين يشمل ٩٠٪ من الإنفاق الاستهلاكي على كل السلع والخدمات في المجتمع ويحتاج إلى مراجعته بصفة دورية، ولهذا فإن مراجعة الحد الأدنى للأجور وربطه بالمستوى العام للأسعار يتطلب أعداد الرقم القياسي لتكلفة المعيشة أسوة بتجارب العديد من الدول ونؤكد في هذا الصدد علي أن بعض الدول مثل الهند لا تقوم بتعديل الحد الأدنى للأجور بنفس قيمة معدل التضخم بل يتم التمييز بين فئات الدخل المختلفة حيث يتم تعويض أصحاب الدخل المنخفضة بنفس قيمة معدل التضخم، أما أصحاب الدخل المرتفعة فيتم تعويضهم بنسبة اقل لتحقيق الاستقرار في الهيكل النسبي للأجور في المجتمع ودرأ للمخاطر التضخمية.

### (ج) الإطار اللازم لوضع الحد الأدنى للأجور

لقد تم إنشاء المجلس القومي للأجور في مصر عام ٢٠٠٣ للقيام بمهام عديدة أهمها وضع الحد الأدنى للأجور على المستوي القومي .

وفي هذا الإطار، فإنه يمكن الاستفادة بالتجارب الدولية المطروحة في هذا الصدد، لقد تبين من تجارب العديد من الدول ورصد المستويات الفعلية للحد الأدنى للأجور في مصر مدى أهمية وجود أكثر من حد أدنى للأجور سواء على المستوي القومي، أو وفقا لنوع النشاط الاقتصادي، ومن ثم نحتاج إلى وجود آليات أخرى مكملة لدور المجلس القومي للأجور، ويمكن في هذا الصدد أن نؤكد على ما يلي:

١- يتم تشكيل لجان صناعية تتكون من الحكومة وممثلي العمال ومنظمات الأعمال في كل صناعة للاتفاق حول الحد الأدنى للأجور المناسب لكل صناعة، وذلك أسوة بتجربة اليابان حيث تتباين الصناعات في مصر وفقا لمستوى الإنتاجية والقيمة الفعلية للحد الأدنى للأجور،

وسوف تساعد هذه اللجان في تقديم المقترحات المختلفة حول الحد الأدنى و الأقصى للحد الأدنى للأجور المقترح في كل صناعة.

٢- ضرورة تفعيل آليات التفاوض الجماعية وإعادة النظر فيها لتوضيح طبيعة الشركات المساهمة فيها وقواعد المشاركة وآليات التنفيذ المستخدمة وضمان مشاركة العمال فيها ، وذلك لإرساء قواعد المشاركة العمالية ومن جانب أصحاب الأعمال في تحديد الحد الأدنى للأجور، وتتضح أهمية ذلك في ضوء اعتبار قدرة الصناعة على رفع الحد الأدنى للأجور أحد المحددات لقيمة هذا الحد.

### وفي هذا الإطار ، نؤكد أنه :

١. لا يجب أن يقل الحد الأدنى للأجور للعمل عن تكلفة الحاجات الأصلية من الضروريات والحاجيات .
٢. يجب تحريك الحد الأدنى للأجور كل فترة زمنية قصيرة في ضوء الارتفاع في الأسعار .
٣. يجب دعم السلع والخدمات الضرورية للحياة المعيشية التي تقدم للطبقة الفقيرة .
٤. ضرورة أن يعلن المجلس القومي للأجور عن الحد الأدنى للأجور خاصة أنه لم يقم بذلك منذ إنشائه في ٢٠٠٣. وأن يراعى المجلس الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تدهورت خلال السنوات الماضية، وأسعار بعض السلع الغذائية وغير الغذائية التي ارتفع بعضها إلى أكثر من ٢٠٠٪، وأن ينجح في تأمين الحد الأدنى للمعيشة الكريمة للفقراء وذلك من خلال ربط الأجر بالأسعار وزيادته الدورية بما يتماشى مع ارتفاع الأسعار في مصر.

**ثانياً :** إدارة حوار مجتمعي موسع تشترك فيه كافة أجهزة الحكومة ومنظمات قطاع الأعمال والقطاعات العمالية والنقابية المختلفة ومنظمات المجتمع المدني المعنية بذلك حول منظومة الأجور في مصر وكيفية علاج الاختلالات المصاحبة لها .

**ثالثاً :** أهمية الإصلاح الإداري للدولة باعتباره حجر الزاوية لإنجاح الإصلاح الاقتصادي، ولاسيما وأن موازنة الأجور عالية للغاية نتيجة زيادة عدد العاملين في الجهاز الإداري للدولة عن احتياجات التشغيل الحقيقية. وأن زيادة الناتج المحلي الإجمالي ضرورة حتى لا يحدث تضخم نتيجة تحمل الموازنة العامة للدولة لموازنة الأجور التي بلغت ٦٠ مليار جنيه عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، والعام الحالي بلغت نحو ٧٩ مليار جنيه

**رابعاً :** -التأكيد على أن رفع الحد الأدنى للأجور وحده لا يكفي ما لم يرتبط بتعديل آليات إدارة السوق والاقتصاد، فالزيادة يمكن أن تفجر موجة من التضخم، بينما المطلوب المزيد من الرقابة على الأسعار وتخفيض الواردات وتعديل السياسة الزراعية وزيادة الإنتاجية.

**خامساً:** -ضرورة أن يكون دور الحكومة منحازا لدعم القطاعات السلعية والخدمية المحلية، لتحسين نوعية المعيشة، والعمل على زيادة معدلات النمو والتشغيل ومحاربة الفساد وتجفيف منابعه والتوجه نحو اللامركزية في تقديم الخدمات العامة.

**سادساً :** ضرورة للعمل بين كافة منظمات المجتمع المدني لتنظيم الحملات والورش والمؤتمرات وتشكيل مجموعات للضغط على الحكومة لوضع حد أدنى عادل للأجور يتناسب مع التغيرات والتطورات الدولية والمحلية واتفاقيات وإعلانات المؤسسات الدولية ، وذلك من أجل كفالة أجر معيشي لائق يضمن لكل العمال الحياة الكريمة والأمان .

## ٢- رويشة لإصلاح منظومة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

مازالت أوضاع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (الحق في العمل، الحق في التعليم، الحق في الصحة، الحق في السكن، الحق في بيئة نظيفة) في تدهور مستمر، فطبقاً للأرقام الرسمية فإن عدد العاطلين في مصر زاد من ١١٢ ألفاً و٥٣٥ عاطلاً عام ١٩٥٠ ليصل إلى ٥ ملايين عاطل، أما بالنسبة للفقير، فتشير تقارير البنك الدولي إلى أن أكثر من ٦٠٪ من المصريين يعيشون على أقل من دولارين ، ونحو ٢٥٪ يعيشون تحت خط الفقر.

ويضاف إلى ذلك النتائج العكسية المترتبة على عمليات الخصخصة، بدءاً من مشكلة سعر الصرف والانخفاض المتوالي لقيمة الجنيه المصري أمام الدولار والعملات الأجنبية الأخرى، مروراً باستمرار انخفاض معدل الادخار المحلي، وزيادة العجز في الموازنة العامة بصورة مطردة، وارتفاع الدين المحلي لأرقام فلكية تهدد الاقتصاد الوطني، وانتهاء بالارتفاع المستمر في أسعار معظم السلع وخاصة السلع الأساسية، مثل المواد الغذائية والتموينية، فضلاً عن ذلك سوء الخدمات الصحية والتعليمية والسكانية المقدمة للمواطنين. وفي ضوء ذلك نوصي بـ:

- إطلاق حرية تشكيل المنظمات العمالية النقابية والروابط والمنظمات الأهلية التي تنظم وتدافع وترعى مصالح الفئة العاملة.

- تقوية وتحديث الأجهزة الحكومية المعنية بتوفير الرعاية الصحية للمواطنين كماً وكيفاً، وإلزام المسؤولين بتطبيق القرارات الخاصة بالعلاج على نفقة الدولة وفي حالات العلاج للسفر للخارج، وتفعيل نظام التأمين الصحي ليشمل جميع المواطنين ومحاربة الفساد داخله بما يضمن استفادة

محدودي الدخل وجميع المواطنين المؤمن عليهم وتوفير ما يتطلبه علاجهم من رعاية طبية وعلاجية، واتخاذ التدابير الوقائية للحماية من الأمراض الوبائية والمتوطنة وغيرها من الأمراض التي تنتشر بسبب الإهمال في النظافة والرعاية الطبية، وتنظيم دورات تدريبية للعاملين والمسؤولين عن كفاءة الرعاية للمرضى طبيا ومهنيا وعلاجيا، ووضع نظام جديد لعلاج المواطنين غير القادرين ومحدودي الدخل من الفئات المهمشة بالمجتمع، يتحمل عبئه جميع الهيئات القادرة على تقديم خدمة طبية، وليس وزارة الصحة فقط، ووضع نظام قومي لتعليم وتدريب الأطباء وتحسين مستواهم العلمي بما يتماشى مع التطورات الهائلة في التقنيات الطبية وضرورة العلم بها، ومعرفة كيفية التعامل معها، ووضع معايير ضمان الجودة في الرعاية الصحية في مصر ومؤشرات قياسها.

- إصلاح كافة عناصر المنظومة التعليمية من تلاميذ، ومدرسين، ومادة علمية، ومناهج وطرق تدريس، وإدارة، وبيئة محيطة، فمن الضروري الخوض في التفاصيل الجزئية باعتبارها جزءا من كل يكمل بعضه البعض وليس مجرد العمل في أجزاء منفصلة وبدون تراكم، ويتأتى هذا الإصلاح عبر التعاون والشراكة بين مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات التعليمية المختلفة، مثل وزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، والأجهزة الإعلامية على إيجاد معايير لتقييم العملية التعليمية في مصر، وتلك المعايير ينبغي أن تتوافق مع المعايير العالمية للتعليم، ونشر المفاهيم الحقوقية من خلال معلمين أكفاء وتحويل واقعهم إلى واقع اقتصادي أفضل، والقضاء على ثقافة التلقين وكذلك ثقافة الطاعة، وأهمية تحسين المناخ السياسي والاقتصادي من أجل تحقيق تحسينات ملحوظة في المجال التعليمي، والقضاء على ظاهرة الدروس الخصوصية باعتبارها أحد معوقات إصلاح المنظومة التعليمية كما تشكل تهديدا حقيقيا للاقتصاد المصري.

- حل مشكلة الإسكان باعتبارها واحدة من الاحتياجات الأساسية التي نصت المواثيق والدساتير على ضرورة توفيرها للإنسان يمكن التخفيف من احتقانها عبر قيام الحكومة بمراجعة سياساتها الإسكانية عبر تمكين محدودي الدخل والفقراء من التمتع بالحق في سكن ملائم تتوافر فيه الخصوصية والأمان ومعايير المسكن الصحي، وتقديم تعويضات مادية وعينية لضحايا الإخلاء القسري وهدم المنازل وإيجاد بدائل مناسبة للأهالي القاطنين بتلك المنازل، ووضع خطة شاملة لإزالة المناطق العشوائية التي لا يمكن تطويرها، وإمداد المدن الجديدة بالمرافق والخدمات الأساسية.

- وضع خطة قومية تشترك فيها وزارة الري والموارد المائية ووزارة الزراعة ووزارة الإسكان ووزارة التنمية المحلية ووزارة الإعلام ، فالأخيرة ستقوم بدعم مشاركة المواطنين والفلاحين في إدارة الموارد المائية وإشعارهم بملكيّتهم لأنظمة الري والصرف ، فضلاً عن استقطاب كافة الجهود الإعلامية على مختلف المستويات لأداء رسالتها السامية ودورها المنشود في تناول قضايا المياه باعتبارها من أهم ركائز التنمية، نظراً لأهمية التأثير الحيوي والفاعل الذي تتركه وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية في نفوس المواطنين، الأمر الذي يتطلب ضرورة توجيه الرأي العام نحو أهمية قطرة الماء ومدى الحاجة الماسة إلى الحفاظ عليها صحية ونظيفة للوفاء بكافة متطلبات التنمية والسير قدماً لإقامة المشروعات القومية والنهوض بالاقتصاد الوطني . أما وزارة الإسكان، فينبغي عليها القيام بتطوير نظم محطات المياه و الصرف الصحي لتتواءم مع النظم العالمية الحديثة، مع مراعاة أن تشمل الخطة القومية خطة أعمال الإحلال والتجديدات للمحطات القائمة ، و خطة أخرى لأعمال الإحلال و التجديد للشبكات ومعالجة التسرب ، ولا بد من حل مشكلة عدم تطبيق الأسس الفنية في تركيب الشبكات ، مما يؤدي إلى زيادة نسبة التسرب في شبكات المياه إلى نحو ٥٠٪، والذي بدوره يؤدي إلى فقد ما يقرب من ٤٠ ٪ من القدرة الإنتاجية لمياه الشرب .ويضاف إلى ما سبق، ضرورة رفع كفاءة شبكات المياه والصرف الصحي المتهاكلة ، وعمل خرائط تفصيلية لشبكات المياه و الصرف الصحي يوضح عليها جميع البيانات مع تقسيم الشبكات إلى قطاعات، حتى يتم التحكم في كل قطاع بطريقة الكترونية ، مع العمل على تخفيض فاقد الشبكات وذلك باستخدام الوسائل الحديثة للكشف عن مواقع التسرب .أما وزارة التنمية المحلية، فينبغي عليها القيام بتشجيع القيادات الشعبية بالقرى على تحفيز الأهالي على المساهمة في تمويل إنشاء نظم مصغرة لمياه الشرب والصرف الصحي للقضاء على مشكلة عدم الالتزام في بعض المحطات بنسبة الكلور الأمن ، الأمر الذي يؤدي إلى الأضرار بصحة المواطنين.وكذلك قيام وزارة الزراعة بإصدار قائمة بالمبيدات المحظور استخدامها في الزراعة والتي لها أثر على مياه الشرب و تلوث المياه الجوفية ومجري المياه.

- استنهاض الكفاءات والمؤسسات التشريعية والقضائية والإدارية والمالية الوطنية في جهد مشترك للمساهمة في القضاء على الفساد، عبر تشخيص ودراسة مظاهره وأنواعه وأسبابه ونتائجه، لاسيما وأن الفساد يؤثر سلباً على النظام السياسي ويضعف بنيته الديمقراطية، ويؤدي إلى ضياع حقوق المواطنين خاصة حقهم في الحصول على الخدمات العامة والحريات، ومن بينها حرية الوصول إلى المعلومات وحرية الإعلام، وكذلك الحقوق مثل : حق المساواة وتكافؤ الفرص

وحق المشاركة السياسية ، إذ يقلل الفساد من إقبال المواطنين على المشاركة السياسية نتيجة عدم اقتناعهم بنزاهة المسؤولين.

## قائمة المراجع :

### أولاً : الوثائق

١. تم الاعتماد على بيانات وإحصائيات صادرة من كلا من وزارة المالية ، والجهاز المركزي للتعبيث والإحصاء ، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، للأعوام ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩.
٢. تقارير التنمية البشرية للمحافظات المصرية ، برنامج الأمم المتحدة ووزارة التنمية المحلية، ٢٠٠٨.

### ثانياً : الكتب

١. عبد الخالق فاروق ، جذور الفساد الإداري في مصر ، بيئة العمل وسياسات الأجور والمرتبات في مصر، ١٩٦٣ - ٢٠٠٢ ( القاهرة : دار الشروق ، ٢٠٠٨ )

### ثالثاً : الدوريات

١. حمدي عبد العظيم ، " سياسات ونظم الأجور والحوافز " ، سلسلة منتدى السياسات العامة ( القاهرة : مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة ، العدد ٢٩ ، ٢٠٠٨ ) .
٢. عبد الفتاح الجبالي ، " الموازنة العامة والمواطن المصري " ، كراسات استراتيجية (القاهرة : مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، ٢٠٠٨)
٣. ليلى البرادعي ، " رؤية نقدية لقانون الوظائف المدنية الجديد " ، سلسلة شركاء التنمية ، (القاهرة : مجموعة شركاء التنمية ، العدد الخامس ، سبتمبر ٢٠٠٧)

### رابعاً : مؤتمرات

١. عبد الفتاح الجبالي ، " اختلالات الأجور في الجهاز الحكومي .. المشكلة والحل " ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر إصلاح الخدمة المدنية في مصر ، يونيه ٢٠٠٨ .

#### خامساً : صحف و مجلات

١. إلهام الميرغني ، رفع الحد الأدنى للأجور فقط .. لن يصلح الأمور ، حوار المتمدن - العدد : ٢١٩٨ ، ٢٠٠٨/٢/٢١ .
٢. حسام سليمان ، " سياسة الأجور في مصر تفتقر للعدالة ولا تشجع على الاستثمار " ، جريدة الشرق الأوسط ، أكتوبر ٢٠٠٦ .
٣. جريدة البديل ، ٢٠٠٩/١/١٤ .
٤. جريدة في بر مصر ، ٢٠٠٩/٣/٢٢ .
٥. منال متولي ، " سياسة الحد الأدنى للأجور ومكافحة الفقر " ، مجلة الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٢٦ ، سبتمبر ٢٠٠٨ .
٦. محمد أبو الحديد ، " سلاح الأجور " ، جريدة الجمهورية ، ٢٠٠٨/٢/٢٤ .
٧. " ضعف الإنتاجية والأجور واختلالات كبيرة في التعليم " ، صحيفة الوفد ، ٢٠٠٩/٤/١ .

#### سادساً : مواقع انترنت

١. منظومة الرواتب في العالم العربي ، موقع الجزيرة نت ، ٢٠٠٨/٦/١٩ ،