



ردمد ٠٣٤٥ - ٢٢٢٧

الْحَمِيدُ

مَجَلَّةُ فَصَلِيَّةٍ مُحْكَمَةٍ

تُعْنَى بِالْأَبْحَاثِ وَالدراسَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ

العددان . الأول والثاني .. المجلد الأول

شهر رمضان ١٤٣٣هـ / شهر أيلول ٢٠١٢م

العتبة العباسية المقدسة

الحميد : مجلة فصلية محكمة تعنى بالابحاث والدراسات الاسلامية = Al-AMEED Quarterly Adjudicated
العباسية المقدسة، 1433 هـ - / 2012-
for Research and humanist Studies / Journal
الامانة العامة للعتبة

مجلد 24 سم.

فصلية - العدد الاول والثاني (2012-)

P-ISSN 2227-0345

E-ISSN 2311-9152

المصادر.

النص باللغة العربية ؛ مستخلصات بالحريرية والانكليزية.

1.الانسانيات - دوريات .2.الانسانيات - العراق - دوريات . الف. العنوان . ب. العنوان : Al-AMEED

Quarterly Adjudicated journal for research and Humanist studies

AS589.A1 A8 2012.V1



العَمِيدُ

مَجَلَّةُ فِصْلِيَّةٍ مَحْكَمَةٍ

تُعْنَى بِالْأَبْحَاثِ وَالدرَّاسَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ

تَصْدُرُ عَنْ الْعَتَبَةِ الْعَبَّاسِيَّةِ الْمُقَدَّسَةِ

مُجَازَةٌ مِنْ قَبْلِ

وِزَارَةِ التَّعْلِيمِ الْعَالِيِّ وَالبَحْثِ الْعِلْمِيِّ

جَمْهُورِيَّةِ الْعِرَاقِ

مُعْتَمَدَةٌ لِأَغْرَاضِ التَّرْقِيَةِ الْعَالَمِيَّةِ

الْعَدَدَانِ . الْأَوَّلُ وَالثَّانِي .. الْمَجْلَدُ الْأَوَّلُ

شَهْرُ رَمَضَانَ ١٤٣٣ هـ / شَهْرُ آبِ ٢٠١٢ م



سورة المجادلة (الآية ١١)

المشرف العام

السيد أحمد الصافي

الأمين العام للعتبة العباسية المقدسة

الهيئة الإستشارية

أ.د. طارق عبد عون الجنابي

أ.د. رياض طارق العميدي

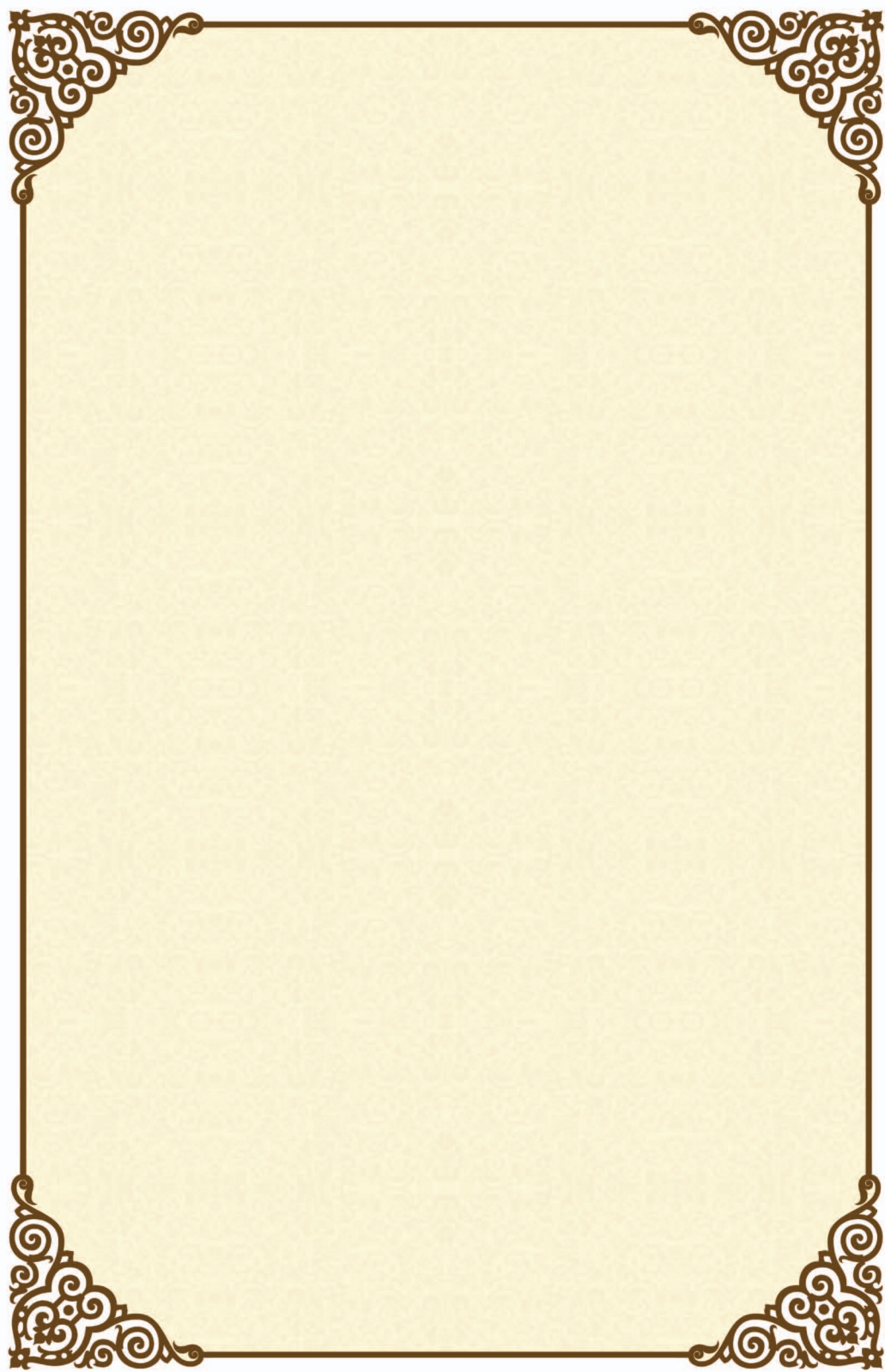
أ.د. كريم حسين ناصح

أ.د. كاظم الجبوري

أ.م.د. علاء جبر الموسوي

أ.م.د. عباس رشيد الددة

أ.م.د. مشتاق عباس معن



رئيس التحرير
السيد ليث الموسوي
رئيس قسم الشؤون الفكرية والثقافية

مدير التحرير
د. سرحان جفّات (جامعة القادسية)

سكرتير التحرير
رضوان عبد الهادي السلامي

هيئة التحرير
أ.م.د. علي كاظم المصلاوي (جامعة كربلاء)
أ.م.د. عادل نذير (جامعة كربلاء)
أ.م.د. شوقي مصطفى الموسوي (جامعة بابل)
د. حيدر غازي الموسوي (جامعة بابل)

التدقيق اللغوي
د. علي كاظم علي المدني د. شعلان عبد علي سلطان

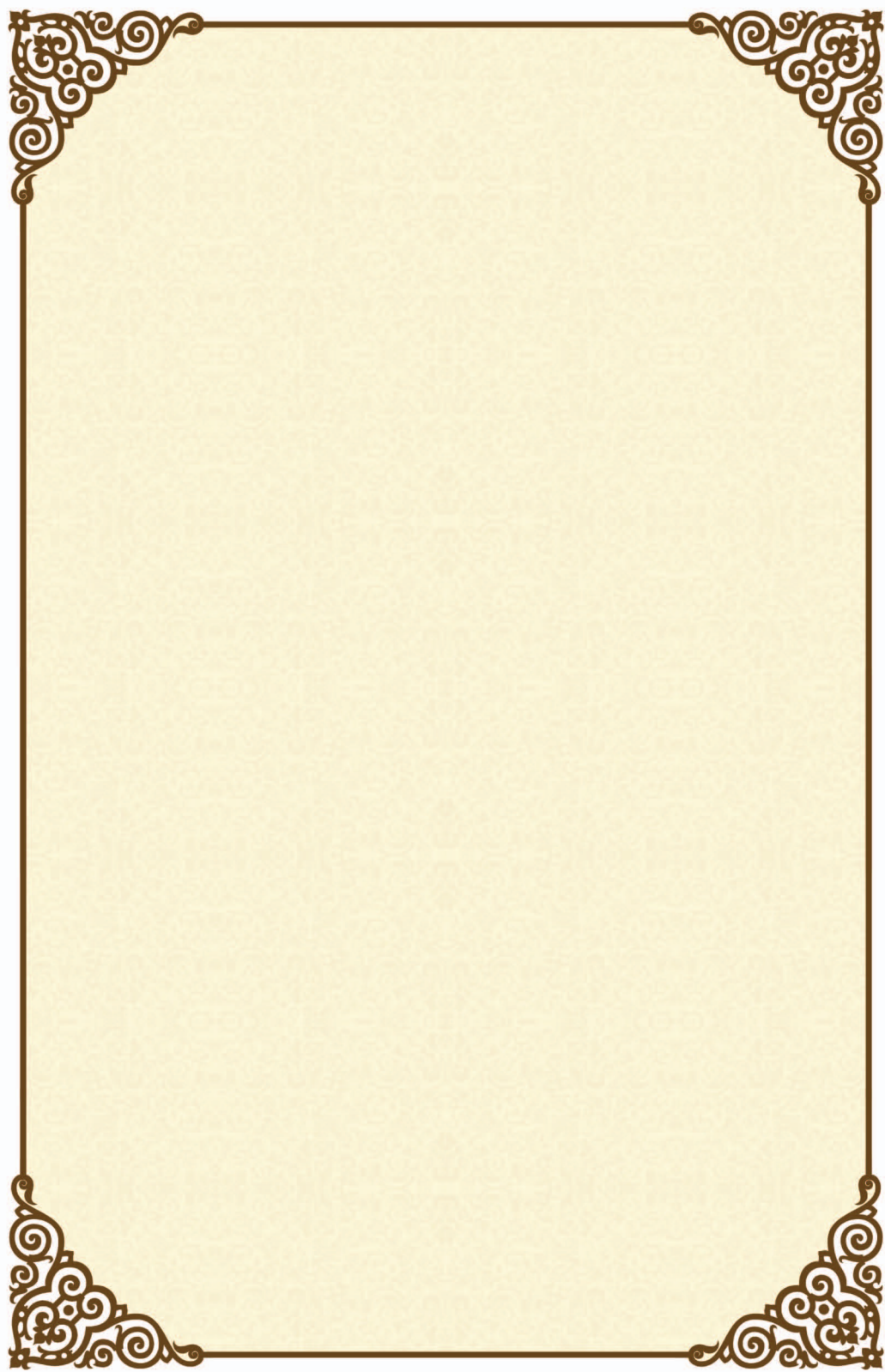
التصميم والإخراج
رائد عبد الأمير رضا الأسدي

الترقيم الدولي: ISSN: 2227 - 0345

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق العراقية ١٦٧٣ لسنة ٢٠١٢م

الأمانة العامة للعتبة العباسية المقدسة
كربلاء المقدسة - جمهورية العراق

Mobile: +964 780 186 3654 / 770 047 9141
<http://alameed.alkafeel.net>
Email : alameed@alkafeel.net



قواعد النشر في المجلة

- مثلما يرحّب العميد أبو الفضل العباس عليه السلام بزائريه من أطياف الإنسانية، تُرحّبُ مجلة (العميد) بنشر الأبحاث العلمية الأصيلة، وفقاً للشروط الآتية:
1. تنشر المجلة الأبحاث العلمية الأصيلة في مجالات العلوم الإنسانية المتنوعة التي تلتزم بمنهجية البحث العلمي وخطواته المتعارف عليها عالمياً، ومكتوبة بإحدى اللغتين العربية أو الإنكليزية، التي لم يسبق نشرها.
 2. يُقدّم الأصل مطبوعاً على ورق (A4) بنسخة واحدة مع قرص مدمج (CD) بحدود (١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠) كلمة، بخط (Simplified Arabic) على أن ترقيم الصفحات ترقيماً متسلسلاً.
 3. تقديم ملخص للبحث باللغة العربية، وآخر باللغة الإنكليزية، كلّ في حدود صفحة مستقلة على أن يحتوي ذلك عنوان البحث، ويكون الملخص بحدود (٣٥٠٠) كلمة.
 4. أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على عنوان واسم الباحث/ الباحثين، وجهة العمل، والعنوان، ورقم الهاتف، والبريد الإلكتروني، مع مراعاة عدم ذكر اسم الباحث أو الباحثين في صلب البحث، أو أية إشارة إلى ذلك.
 5. يُشار إلى المصادر جميعها بأرقام الهوامش التي تنشر في أواخر البحث، وتراعى الأصول العلمية المتعارفة في التوثيق والإشارة بأن تتضمن: اسم الكتاب، اسم المؤلف، اسم الناشر، مكان النشر، رقم الطبعة، سنة النشر، رقم الصفحة. هذا عند ذكر المصدر أول مرة، ويذكر اسم الكتاب، ورقم الصفحة عند تكرّر استعماله.

٦. يزوّد البحث بقائمة المصادر منفصلة عن الهوامش، وفي حالة وجود مصادر أجنبية تضاف قائمة بها منفصلة عن قائمة المصادر العربية، ويراعى في إعدادها الترتيب الألفبائي لأسماء الكتب أو البحوث في المجلات.
٧. تطبع الجداول والصور واللوحات على أوراق مستقلة، ويُشار في أسفل الشكل إلى مصدره، أو مصدره، مع تحديد أماكن ظهورها في المتن.
٨. إرفاق نسخة من السيرة العلمية إذا كان الباحث يتعاون مع المجلة للمرة الأولى، وعليه أن يُشير فيما إذا كان البحث قد قدّم إلى مؤتمر أو ندوة، وأنه لم ينشر ضمن أعمالها، كما يُشار إلى اسم أية جهة علمية، أو غير علمية قامت بتمويل البحث، أو المساعدة في إعدادها.
٩. أن لا يكون البحث مستلّا من (رسالة أو أطروحة) جامعية، ولم يسبق نشره، وليس مقدما إلى أية وسيلة نشر أخرى، وعلى الباحث تقديم تعهد مستقلّ بذلك.
١٠. تعبر جميع الأفكار المنشورة في المجلة عن آراء كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جهة الإصدار، ويخضع ترتيب الأبحاث المنشورة لموجبات فنية.
١١. تخضع البحوث لتقويم سرّي لبيان صلاحيتها للنشر، ولا تعاد البحوث إلى أصحابها سواء أقبِلت للنشر أم لم تقبل، وعلى وفق الآلية الآتية:
 - أ) يبلغ الباحث بتسلّم المادة المرسلة للنشر خلال مدّة أقصاها أسبوعان من تاريخ التسلم.
 - ب) يخطر أصحاب البحوث المقبولة للنشر بموافقة هيئة التحرير على نشرها وموعد نشرها المتوقّع.
 - ج) البحوث التي يرى المقومون وجوب إجراء تعديلات أو إضافات عليها قبل نشرها تعاد إلى أصحابها، مع الملاحظات المحددة، كي يعملوا على إعدادها

نهائيا للنشر.

(د) البحوث المرفوضة يبلغ أصحابها من دون ضرورة إبداء أسباب الرفض.
(هـ) يمنح كل باحث نسخة واحدة من العدد الذي نشر فيه بحثه مع خمسة مستلآت من المادة المنشورة، ومكافأة مالية.

١٢. يراعي في أسبقية النشر:

(أ) البحوث المشاركة في المؤتمرات التي تقيمها جهة الإصدار.

(ب) تاريخ تسلّم رئيس التحرير للبحث.

(ج) تاريخ تقديم البحوث التي يتم تعديلها.

(د) تنوع مجالات البحوث كلما أمكن ذلك.

١٣. لا يجوز للباحث أن يطلب عدم نشر بحثه بعد عرضه على هيئة التحرير، إلا لأسباب تقتنع بها هيئة التحرير، على أن يكون خلال مدة أسبوعين من تاريخ تسلّم بحثه.

بسم الله الرحمن الرحيم

Republic Of Iraq
Ministry Of Higher Education &
Scientific Research
Research and Development



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة البحث والتطوير

No :

Date:

العدد : ب تسع / ٢٤٤

التاريخ : ١٢ / ٢ / ٢٠١٢



العتبة العباسية المقدسة / قسم الشؤون الفكرية والثقافية

م / مجلة العميد

تحية طيبة...

اشارة الى رسالتكم الالكترونية الواردة بتاريخ ٢٠١٢/٣/١١ و بكتابنا المرقم ب ت ١٢٢٣١/٤ في ٢٠١٢/١٢/٢٠ ، ونظرا لحصول مجلتكم (مجلة العميد) على الترتيم الدولي (ISSN) الخاص بها ، تقرر اعتماد المجلة اعلاه لاغراض الترقية العلمية .

مع التقدير

أ.م.د محمد عبد عطية السراج
المدير العام لدائرة البحث والتطوير
٢٠١٢/٣/١٢

نسخة منه الى :

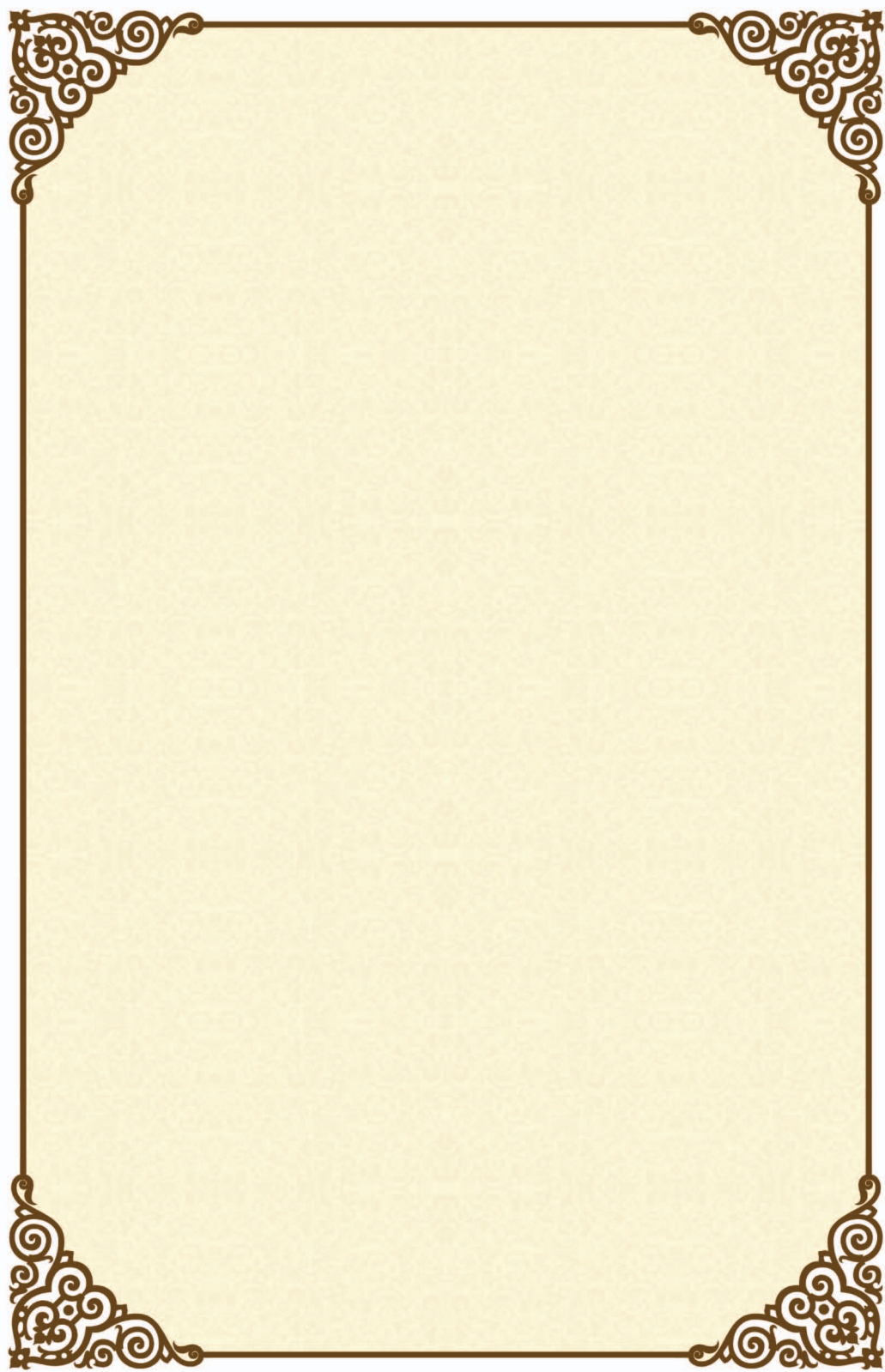
- البحث والتطوير/ قسم الشؤون العلمية
- الصادرة

الموقع الالكتروني للدائرة) www.rddiraq.com

Email scientificdep@rddiraq.com

Tel : 7194065

الهاتف / ٠٦٥٠٠٣٣٣٣٣٣٣



بِسْمِهِ تَعَالَى

...كَلِمَةٌ لَا بَدَّ مِنْهَا...

لأشكَّ أن الجانبَ المعرفي في حياتنا يمثلُ الركيزةَ الأساسَ في حياةِ الشعوبِ ونماؤها المتواصل، والشعبُ الذي يقرأ هو الشعبُ الذي لا يموت، والشعبُ الجاهلُ هو الشعبُ الميِّت، والعراقُ بلدُ القراءةِ والكتابة، وهو شعبٌ حيٌّ وحيوي.

وقد أولت الأمانةُ العامَّةُ للعتبةِ العباسيةِ المقدسةِ من خلال قسمِ الشؤونِ الفكريةِ والثقافيةِ هذه المسألةَ أهميةً كبرى؛ إذ أصبحَ من الواضحِ للعيانِ الاهتمامُ الكبيرُ بالمعرفة، من خلالِ الاصداراتِ المتنوعة، والنشاطاتِ العامَّةِ والخاصة، ومع اختلافِ المستويات.

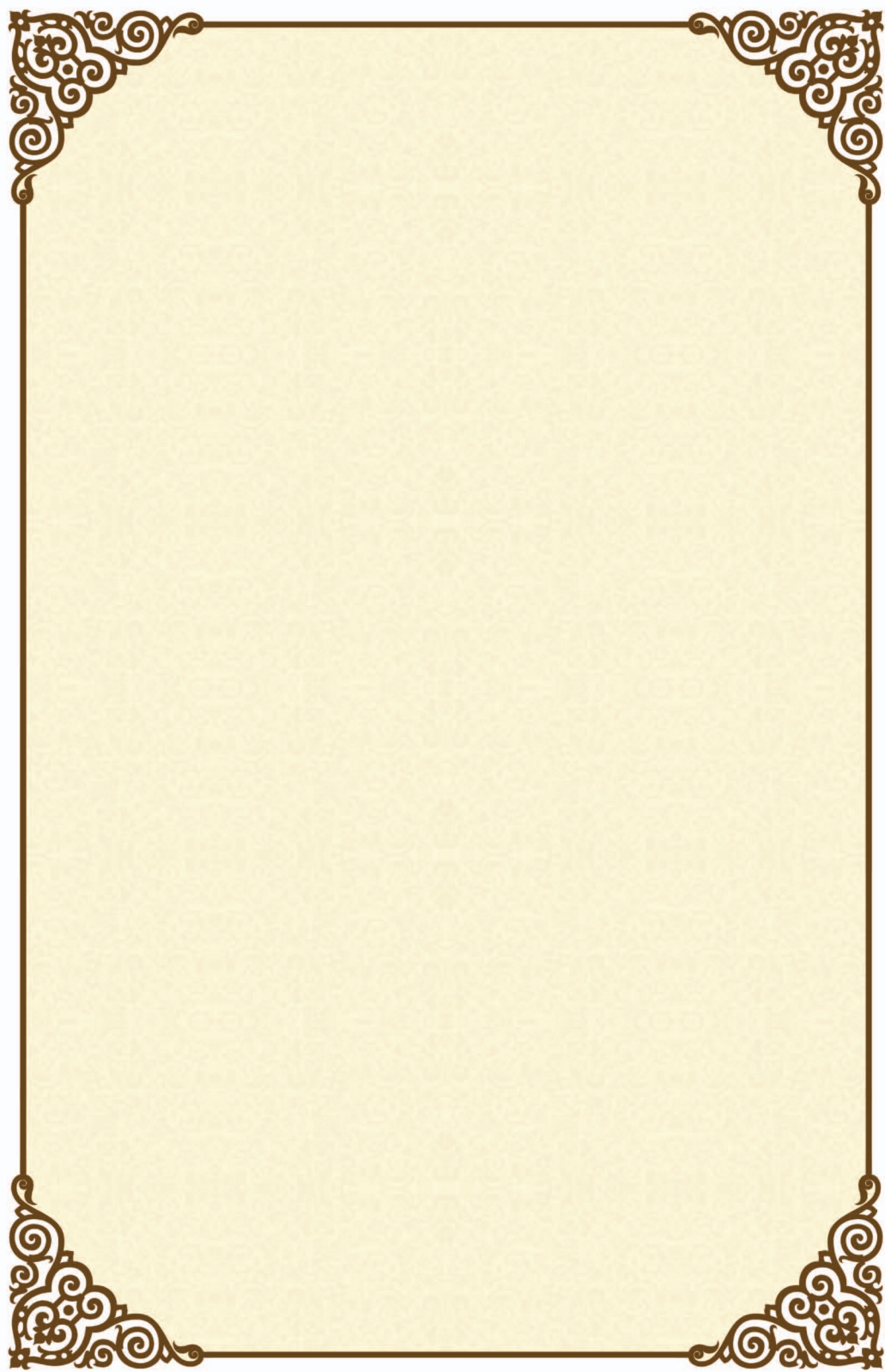
وقد كان نصيبُ الجامعاتِ الأكاديميةِ كبيراً، لما تتمتعُ به من مكانةٍ خاصَّةٍ في البلدِ عموماً، وفي اهتمامِ العتبةِ المقدسةِ على وجهِ الخصوص؛ وجاءتُ فكرةُ (العميد) كي تفسحَ مجالاً، وتحدِّدَ أفقاً، وتنضجَ أفكاراً، من خلالِ زوايا بحثيةٍ متنوعة، وثقافةٍ مبرمجةٍ وهادفة، تطلُّ علينا بين الحينِ والآخر، وهي تحملُ مشاعلَ الفكر، كي تضيءَ ظلماتِ الطريق.

أباركُ لقسمِ الشؤونِ الفكريةِ والثقافيةِ في العتبةِ العباسيةِ المقدسةِ هذه الإلتفاتة، وأباركُ (للعميد) هذا الحضورَ الميمون مع سفرةِ المعرفةِ الرصينة، والحمدُ لله ربِّ العالمين.

الأبطل

أحمدُ الصَّافي

٢٧ رمضان ١٤٣٣ هـ



نبدأ بحمد الله

الحمد لله على ما أنعم، وله الشكر على ما أهدى، والثناء على ما قدم، فعلم الإنسان ما لم يعلم، وأودع فيه العقل ولطائف الحكم، وميزه عن سائر خلقه من الأمم... والصلاة والسلام على نبينا الخاتم، المبعوث للعالم، أفضل من تأخر وتقدم، وعلى آله مصابيح الظلم، ومفاتيح الحكم، وسادة الأمم... وأزكى التحايا على من بذل مهجته، وواسى بنفسه ریحانة نبيه، العبد الصالح أبي الفضل العباس (عليه السلام)، والتي أصبحت رياضه مهوى للقلوب على مر الأزمان والدهور، ووعاء معرفياً يُرْتَشَفُ منه ما يُنِيرُ العقول ويشفي الصدور، متبنيًا ما يملأ حقول الفكر والمعارف التخصصية بروى جديدة، لتكون أحد أهم روافد الحياة، فإن حياة المجتمعات ورفقها بحياة علمائها وبأحبيها.

ولما كان الاعتقاد بوجود فيض متزاحم من البحوث والدراسات الإنسانية وعظيم نفعها، تبنت الأمانة العامة للعتبة العباسية المقدسة، ومن خلال قسم الشؤون الفكرية والثقافية مشروع إصدار مجلة فصلية محكمة تُعنى بالدراسات والبحوث الإنسانية، وسمت بـ(العميد) تيمناً بلقب صاحب المرقد الشريف، ولمناسبته لأحد ألقاب إدارة مؤسساتنا العلمية.

وهذه الخطوة تتجلى في طرح مشاريع بحثية، ودراسات تخصصية، تركز على الاختزال الدال، مما خفف وزنه، وغلا مضمونه، لتساهم في ربط المشاريع والمنجزات الفكرية، والكشف عن خلفياتها أو تفسيرها، واستكشاف مساراتها الكبرى، لتكون - بحق - عنصر إغناء لرواد العلم والمعرفة، ومن يُريد ارتقاء سلم العلوم التخصصية.

ففي كلِّ مجالٍ من مجالات العلوم الإنسانية نجد كنوزاً من الأبحاث، وعصارات الفكر التي توصل إليها المختصون والباحثون، لا غنى عن ضرورة الاطلاع عليها، واستكناه واقعها إن كانت استكشافيةً وصفيةً أو تفسيرية، أو أنها مُنجزٌ إبداعيٌّ اتكأت على معايير ومبادئ وأصولِ علومِها، لتُضيف نافذةً ورثةً يتنفس من خلالها الدارسون واقعاً علمياً نقياً.

ولا إشكال في أن تعانق جهود السابقين مع اللاحقين هو الأساس الذي تقوم عليه عناصر تطوير قدرات الباحثين في مختلف الجوانب المنهجية والعلمية، ولا يتحقق ذلك بعيداً عن أنماط وموازن الخبرات المشهودة، لهذا وضعت المؤسسات العلمية العليا - وفي إطار تقييم النتائج البحثي - آليات للترقية العلمية تركز على نظر وتحكيم الخبراء العلميين.

ومن هنا حاز التحكيم العلمي أهميةً الكبرى، باعتباره أحد أهم معايير جودة النتاج العلمي، وهو الركيزة الأساس في البحث والإرتقاء الأكاديمي، لإثراء العلم والمعرفة في المجالات النافعة.

ولخطورة هذا الواقع، وكذا من أجل تحقيق الأمانة العلمية، تبنى الكادر التحريري لمجلة (العميد) معايير وضوابط ممنهجة لاختيار المحكمين الخبراء، فلم يكن المعيار الأهم أن يكون المحكم أستاذاً أو مرجعاً في الاختصاص المراد تحكيمه، بل أن شخصية المحكم لا تقل أهمية عن علمه، فلا بد أن يتسم بالحياد وسعة الأفق، والابتعاد عن الجوانب الشخصية.

وكذلك وضع الكادر التحريري بعين الاعتبار معايير للتحكيم، من أهمها معايير تحكيم الجوانب العلمية والمنهجية والتي تشمل تحكيم (عنوان البحث، ومقدمته، وموضوع أو مشكلة البحث في كونها جديدةً ومبتكرة، وأهداف البحث،

وأهميته العلمية والعملية، وحدوده... إلى آخر تلك الجوانب).

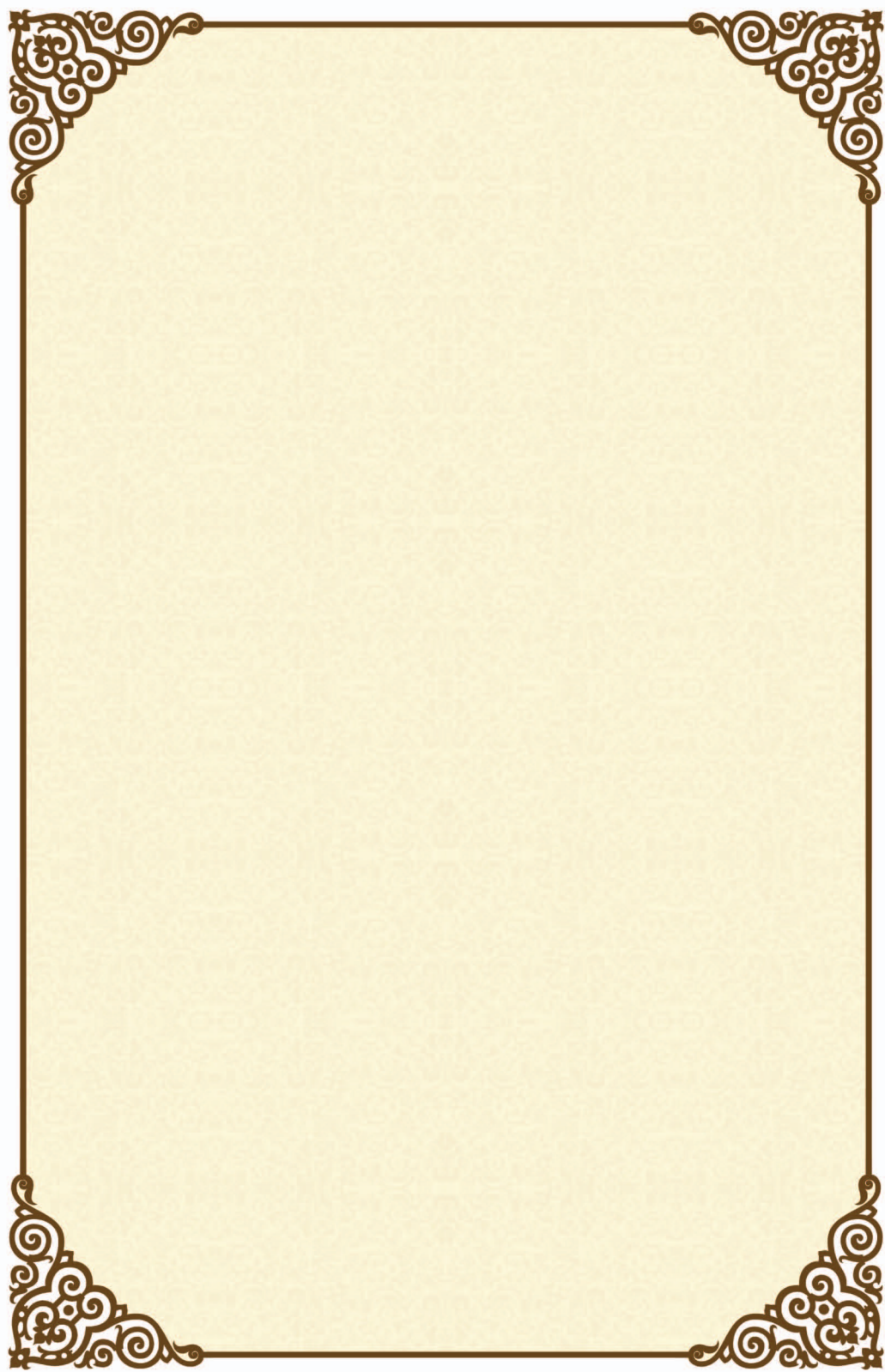
وكذلك من المعايير المهمة التي كانت تحت النظر، هي تحكيم جوانب اللغة والتي تشمل تحكيم (أسلوب الكتابة، ووضوح العرض والتحليل، ومنطقية الأسلوب وحياديته، والموضوعية في العرض والمناقشة، وترتيب الأفكار وتنظيمها، والدقة في التعبير عن محتوى البحث، والابتعاد عن الإفراط في الاقتباس...).

وهناك أيضاً معايير مهمة أخذت بنظر الاعتبار، تخص تحكيم قائمة المصادر والمراجع، والتي شملت تحكيم (وجود قائمة بالمصادر والمراجع التي أفاد منها الباحث، وحدثة المصادر والمراجع، وأصالتها، وتنوعها، ومدى صلتها بالدراسة...). علماً أن تفاصيل معايير التحكيم مباحة لكل باحث، له الاطلاع عليها قبل الشروع بكتابة بحثه، وبطرق ووسائل شتى، أيسرها أنها ستشر على شبكة الانترنت، من خلال صفحة مجلة (العميد) على شبكة الكفيل العالمية.

وقبل الختام... لا يسعنا إلا أن نقف شاكرين وممتنين لكل الجهود المخلصة التي سعت لإصدار هذه النافذة الطيبة، والتي نأمل أن ترتقي أعلى درجات الرضا شكلاً ومضموناً، متوسمين خيراً بالأساتذة الأفاضل، لنشر بحوثهم ورؤاهم على صفحاتها... سائلين المولى تعالى أن يأخذ بأيدي الجميع، ويسددهم ويوفقهم لما فيه الخير والصلاح إنه ولي التوفيق...

السيدة ليث الموسوي

رئيس التحرير



الْعَمِيدُ

قَصِيدَةٌ تُورِّخُ صُدُورَ مَجَلَّةِ الْعَمِيدِ الْفَضْلِيَّةِ الْمُحَكَّمَةِ مِنَ الْعَتَبَةِ الْعَبَّاسِيَّةِ
الْمُقَدَّسَةِ، لِلشَّاعِرِ الْأُسْتَاذِ عَلِيِّ عَبْدِ الْحُسَيْنِ الصَّفَّارِ...

بِاسْمِ الْكَفِيلِ اسْتَطَالَتْ، مَنْ يُضَاهِيهَا
وَبَدْرُ هَاشِمٍ فِي الْعَلِيَاءِ رَاعِيهَا
مِنَ الْعُلُومِ مُضِيءٌ فِي مَعَانِيهَا
وَالسُّمُرُ وَالْبِيضُ وَقَعٌ فِي قَوَافِيهَا
وَكِرْبَاءٌ بِفَيْضِ الدَّمِّ تَرْوِيهَا
وَعَيْنُ عَبَّاسٍ سَالَتْ فِي مَاقِيهَا
مَدَى الدُّهُورِ عَلَى الدُّنْيَا مَعَانِيهَا
وَالْبَدْرُ كَافِلُهَا وَالْعِلْمُ نَادِيهَا
مِنْهَا لِأَنَّ مُذَلَّ الْمَاءِ سَاقِيهَا
مَجَلَّةٌ وَعَمِيدُ الطِّفْلِ حَادِيهَا
هِيَ الْعَمِيدُ أَلَا فَانظُرْ لِمَا فِيهَا
لَقَدْ أَطَلَّتْ عَلَى الدُّنْيَا بَطَلَعَتِهَا
فِي كُلِّ سَطْرٍ عَلَى أَوْرَاقِهَا قَبَسٌ
فَبِالْبِرَاعِ وَنُونِ اللَّوْحِ قَدْ زُبِرَتْ
يَفِيضُ فِيهَا مِدَادُ الْعَارِفِينَ هُدًى
وَلِلَّوَاءِ وَلِلْكَفَّيْنِ وَقَعُ أَسَى
طَافَتْ عَلَى ذِكْرِيَاتِ الْجُودِ فَانْتَشَرَتْ
فَالسَّبْطُ مِنْهَجُهَا وَالطَّفُّ سَاحَتِهَا
وَمَا يَجِفُّ مِدَادُ مَا جَ فِي صُحُفِ
طُفٍّ (بِالْكَفِيلِ) وَأَرَّخَهَا: (مُحَكَّمَةٌ
(١٧٣) + (٥٠٨) + ٤٧٣ + ١٣٠ + ١٢٠ + ٢٩)

= ١٤٣٣ هـ

... فهرست المحتويات ...

اسم الباحث	عنوان البحث	ص
د. طلال خليفة سليمان	علامات الوجوه في المشهد الأخرى في القرآن الكريم	٢٥
م. د. عباس أمير	التفسير الموضوعي للقرآن الكريم بين الظاهرة الموضوعية والبيان النصي	٥٥
م. م. م. هاشم جعفر حسين	ألفاظ النصر والهزيمة في القرآن الكريم (دراسة دلالية)	٩١
أ. د. سعيد جاسم الزبيدي	من إشكاليات المصطلح النحوي	١١٩
أ. د. رحمان غركان	في بواعث التأويل وآلياته	١٦٣
أ. د. إبراهيم جندي	الرواية والتناص	٢٠٩
أ. د. عبود جودي الحلي أ. م. كريمة نوماس المدني	مجلة العلم للسيدة هبة الدين الشهرستاني (دراسة وصفية لنصوصها الأدبية)	٢٥٣

اسم الباحث	عنوان البحث	ص
د. ستار جبار رزيج	التجربة الشعورية في الشعر الأندلسي (غربة ابن حمديس الصقلي أنموذجا)	٣٠٣
م. خالد علي ياس	وعي الكتابة (مقاربة نقدية في الخطاب السردي لزيد الشهيد)	٣٥١
م. د. علي كاظم علي المدني	شعر البطين الحمصي	٣٨١
د. مهدي محمد القصاص	أجور العاملين في مصر بين الواقع والمأمول	٤٠٩
أ. د. محمد كريم ابراهيم الشمري	الحوار العربي الإسلامي مع شرق أوروبا وتأثيراته من خلال رحلة أبي حامد الغرناطي	٤٣٩
أ. م. د. يوسف كاظم جغيل الشمري	فخر المحققين محمد بن الحسن بن يوسف الخلي	٤٦٧
أباذر راهي سعدون الزيدي	حصن الأخيضر (دراسة في ضوء التحريات والتنقيبات والصيانة الأثرية)	٥٣٩

أَجْرُ الْعَامِلِينَ فِي مِصْرَ
بَيْنَ الْوَاقِعِ وَالْمَأْمُولِ

د. مهدي محمد القصاص
أستاذ علم الاجتماع المشارك
كلية الآداب / جامعة المنصورة
مصر / يونيو ٢٠١٢



...فكرة الدراسة...

اتجهت مصر نحو تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي منذ بداية التسعينات من القرن الماضي، فقد سمحت بدور أكبر لقوى السوق الأمر الذي أدى إلى تزايد دور القطاع الخاص، وتراجع دور الدولة في النشاط الاقتصادي. وقد نتج عن تطبيق هذه السياسة مجموعة من الآثار السلبية التي انعكست على كل من الاقتصاد والأفراد. فبالرغم من النجاح في تحقيق معدل نمو مرتفع خلال السنوات الأخيرة، إلا أن ذلك لم يعن القضاء على مشكلات اقتصادية أساسية (كالتضخم، والبطالة، والفقر، ...)، أو تحسين الأحوال المعيشية للأفراد بصفة عامة.

ويرى بعض أن وصول عملية التنمية في ظل الخصخصة إلى ألقها المسدود وعجزها عن حل المشكلات المرافقة لها، كإشكالية العمالة، وبخاصة زيادة ظاهرة الاستغناء عن العمالة الزائدة (المعاش المبكر) برزت إشكالية الإفقار المعمم كإحدى العلامات البارزة لهذه السياسات التنموية، وأن هذه الأنماط بدأت تُعيد إنتاج نفسها اعتماداً على إبقاء هامش من السكان بلا عمل وزيادة حدة التناقض بين الفئات الاجتماعية، حيث يزداد الفقير فقراً، مما يبرز أن السبيل الوحيد لمناقشة قضية العدالة الاجتماعية تبدأ من عملية اللامساواة الاجتماعية في هذه المجتمعات.

و يؤكد ذلك أن السياسات الاجتماعية السائدة في معظم الدول النامية ومن بينها مصر تعكس في الأساس واقع التفاوت أو عدم المساواة الاجتماعية بين الفئات

الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع، كما أن السياسات الاجتماعية Social Policies بمعناها الواسع لا تستهدف بطبيعتها مكافحة الظلم (عدم العدالة) وبالتالي الفقر، وإنما تستهدف التعايش معه، وذلك عن طريق مجموعة من الإجراءات التي تكتفي ببعض العلاجات الإصلاحية الجزئية، التي يكون من شأنها إطالة أمد النظام الاجتماعي القائم.^(١) لذا فقد انطلقت خلال هذه الفترة الكثير من النداءات لإعادة صياغة دور الدولة، والدعوة لبناء عقد اجتماعي جديد، بالإضافة إلى إعادة طرح مفهوم العدالة الاجتماعية مطلباً مجتمعياً وهدفاً محدداً (لصانع القرار).

ويتنامى الجدل الآن في مصر حول كيفية تحقيق العدالة الاجتماعية، وذلك سعياً منهم وراء إيجاد إطار عادل من شأنه تنمية الاقتصاد ورفع مستوى معيشة المواطنين وزيادة رفاهيتهم. وقد دخلت في هذا الجدل مجموعات اجتماعية مختلفة مثل رجال السياسة والأحزاب السياسية وكذلك القائمين على الدولة ومؤسسات المجتمع المدني ورجال الدين وغيرهم من الأكاديميين والصحفيين.

غير أن الحوار الدائر بين جل تلك المجموعات ظل حتى الآن حواراً عاماً ليس من شأنه أن يثمر عن خطة لوضع إطار عام وعملي يمكن من خلاله تحقيق العدالة الاجتماعية. والسبب وراء ذلك لا يرجع فقط إلى كون العدالة مفهوماً فضفاضاً ولكنه يرجع أيضاً إلى عدم وجود اتفاق كاف حول تعريف عملي لمفهوم العدالة يتناسب والواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والديني في مصر أو كيفية ربط مفهوم العدالة الاجتماعية بعملية التنمية أو الأدوات الأساسية التي يمكن من خلالها ربط مفهومي الإنصاف والعدالة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.^(٢)



ومن الحقائق المسلم بها أنه ليس بالإمكان أن تستقيم الأمور في دولة ما إلا إذا كان هناك عدالة اجتماعية في توزيع الأجور (تحديد الحد الأدنى - الأقصى للأجور) بين العاملين في القطاعات المختلفة، بحيث يكون الأجر مساوياً للجهد المبذول، ويغطي أيضاً الحد الأدنى من الاحتياجات الضرورية للعامل وأسرته؛ على أن يتم ذلك وفقاً لدراسات محسوبة حول غلاء المعيشة في البلد المستهدف. ولقد تزايد الاهتمام بهذه القضية بعد ثورة ٢٥ يناير، حيث تزايد الجدل حول ضرورة وضع سياسة للحد الأدنى للأجور وتطبيقها بفاعلية لحماية ما يحصل عليه العامل من الأجر. فمرور الوقت أضحت السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور عاجزة عن تحقيق التوازن بين خلق فرص العمل الرسمية وتأمين مستوى معيشى كريم للمواطنين.

وتمثل قضية الأجور جوهر سياسات توزيع الدخل وتحقيق العدالة الاجتماعية، والتي عادة ما تركز في نهاية المطاف على تحديد الحد الأدنى للأجور. وينطوى الجدل المجتمعي في الأوساط العلمية والسياسية في مصر على خلط واضح لمفهوم الحد الأدنى للأجور ومستويات الأجور.

فبينما يشير المفهوم الأول: إلى حد الكفاف الذي يحتاجه العامل لكي يلبي احتياجاته الأساسية وهو لذلك أقرب ما يكون إلى خط الفقر، فإن مستويات الأجور: تشير إلى هيكل الأجور المرتبط بوظائف مختلفة وسلم وظيفي متدرج بما يتناسب مع المؤهلات وطبيعة العمل والأداء والخبرة. ويُعرف الحد الأدنى للأجور، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، بأنه الحد الأدنى الواجب إعطاؤه للمشتغلين في دولة ما بحيث يكفل الاحتياجات الدنيا للمشتغل ولأسرته في ظل الظروف

الاقتصادية والاجتماعية السائدة. وتستهدف تشريعات الحد الأدنى للأجور بالأساس حماية العمال ذوى الأجور المنخفضة، وحماية فئات العمال ذوى القدرة التفاوضية الضعيفة.^(٣)

لكل ما سبق وغيره، تحتل مشكلة الأجور مركز الصدارة في الحوار الدائر الآن حول العدالة الاجتماعية، وضرورة إيجاد الآليات التى تحقق التوزيع العادل لثمار النمو المرتفع، الذى حققته مصر منذ عام ٢٠٠٤. ولقد ظلت الدولة على مدار سنوات طويلة تضع لهذه المشكلة حلولاً ومسكنات مؤقتة سرعان ما يزول أثرها، وتعاود المشكلة للظهور على السطح من جديد. ففى حين ركز الإصلاح الاقتصادى فى مصر على سياسات الاقتصاد الكلى، بقيت سياسات الأجور على حالها دون أن تواكب هذا الإصلاح، حتى أصبحت عائقاً بات يهدده، وقد اشتد الجدل بشكل ملحوظ فى الآونة الأخيرة حول موضوع الحد الأدنى للأجور فى مصر، وتعددت الآراء بين من يرى ضرورة زيادة الحد الأدنى للأجور، بما يتلاءم مع التغيرات فى نفقات المعيشة، ومعدلات التضخم المتزايدة، خاصة فى ظل ضعف القوة التفاوضية نسبياً للعاملين فى مقابل أصحاب الأعمال، وبين من يشير إلى عدم وجود مسوغ لتلك الزيادة من وجهة النظر الاقتصادية، نظراً لانخفاض إنتاجية العامل المصرى بصفة عامة؛ مما يجعل زيادة الحد الأدنى للأجور سبباً فى ارتفاع تكاليف العمل بالقطاع الرسمى، ومن ثم تقليص قدرته التنافسية، وانتقال جزء كبير من العمالة إلى القطاع غير الرسمى، فضلاً عن تغذية مصادر التضخم، وما يترتب على ذلك كله من تهديد لمستقبل النمو ذاته.^(٤)





بناء على ذلك تنطلق هذه الدراسة من قضية أساسية تتعلق بتوضيح العلاقة بين سياسات الأجور في مصر ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية. بمعنى مدى نجاح أو فشل تلك السياسات في تحقيق العدالة الاجتماعية. ويأتي تركيزنا على سياسات الأجور بصفة خاصة لأنها تمثل مصدراً أساسياً من مصادر الدخل للعديد من الأسر المصرية، حيث تشير الإحصاءات إلى أن عدد المشتغلين بأجر في القوى العاملة في الربع الثالث لعام ٢٠١١ قد بلغ ٣٨٦, ١٤ مليون مشتغل بنسبة ٦١, ٢٪ من إجمالي عدد المشتغلين.^(٥) إضافة إلى أن سياسات الأجور تعد آلية أو أداة موضوعية يمكن الاعتماد عليها في تحليل سبل تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع المصري.



...أهداف الدراسة وتساؤلاتها...

تسعى الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين سياسات الأجور في مصر بوصفها مصدراً أساسياً من مصادر الدخل ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية. وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ما سياسات الأجور في مصر وإلى أى مدى تحقق العدالة بين العاملين في المجتمع؟

ويندرج تحت هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية:

١. ما واقع سياسات الأجور في مصر؟
٢. إلى أى مدى يؤثر تطبيق الحد الأدنى والأقصى للأجور في تحقيق العدالة الاجتماعية؟
٣. هل التفاوت بين الأجور الأساسية والمكافآت والبدلات والحوافز يؤدي إلى الفساد وغياب العدالة والمساواة في الدخل؟
٤. ما مدى وعى أفراد المجتمع بالمبادئ التي ترتبط بفكرة تحقيق العدالة الاجتماعية وعلاقة ذلك بالمطالب الفئوية؟



... منهجية الدراسة ...

من الطرق المهمة لاستخدام الخيال السوسولوجي هي تعزيز فهمنا للقضايا الاجتماعية الراهنة في المجتمع مثل الدعم الحكومي وسياسات الأجور والعمل ... إلخ. وهذه المجالات للسياسة الاجتماعية توضح كيف أن المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع يمكن أن تدعم مهارات التفكير النقدي لدينا، وتساعد في أن نفهم على نحو أفضل الجدل الدائر حول السياسة العامة الحالية، يضاف إلى ذلك أن علم الاجتماع يستخدم في تقييم نجاح تلك السياسات أو تأثير التغيرات التي تحدث نتيجة السياسة العامة والعمل السياسى. وهذا يؤكد التطبيقات العملية العديدة للنظرية والبحث في علم الاجتماع.^(٦)

لذا يشير مفهوم (المجال العام) Public Sphere إلى أن ثمة قطاعاً في الحياة مفتوحاً لتفاعل الكلام والآراء، والتداول الفكرى والمناظرات السياسية، والاتصال ما بين الأفراد. إنه تلك الساحة التي يخرج إليها أفراد المجتمع بهدف الحوار والنقاش مع غيرهم فيما يتصل بالمسائل العامة. ويعتمد هذا الحوار على عدد من المبادئ العامة، تتمثل في عقلانية التفكير، وقبول الآخر، والتسامح، والإيمان بالتعددية، وحرية الرأى والتعبير. ويهدف الجميع من هذا الحوار النقدي البناء إلى التوصل إلى الاتفاق الجمعى، أو تكوين الرأى العام الموضوعي، الذى يبتعد عن أية مصالح خاصة فيما يتصل بالمسائل العامة التى كانت تشكل جوهر الحوار ومادته الكلامية.^(٧) وهناك

من يذهب إلى أن المجال العام هو حيز حقيقي أو افتراضي حيث يلتقى الأفراد الذين لديهم اهتماماتهم الشخصية لمناقشة القضايا المشتركة بغرض تبادل الآراء المختلفة للوصول إلى موقف مشترك وغالباً ما يستلزم الأمر توليد ضغط لتحقيق تغيير سياسي أو قانوني بقوة الحجة أو عدد الأفراد.^(٨) ويرى (هابرماس) أن المجال العام لا يمكن النظر إليه على أنه مؤسسة أو منظمة، وأنه ليس إطاراً من المعايير تحوطه كفاءات أو أدوار أو قواعد منظمة للعضوية فيه، وهو أيضاً ليس نظاماً، وإن كان من الممكن رسم حدود داخلية فيه، إلا أنه من الخارج يفتح على آفاق دائمة التحول. لذلك يعرفه بأنه شبكة لإيصال المعلومات والتواصل بين وجهات النظر (آراء تعبر عن اتجاهات ومواقف إيجابية أو سلبية تجاه أمر ما)، ومن خلال هذا التواصل يتم ترشيح وتركيب تيارات الاتصال والتواصل لتندمج في الرأي العام بخصوص الموضوعات محل الاهتمام.^(٩)

ويؤكد (هابرماس) أن تطوير مجال عام مستقل خارج إطار الدولة يعتبر بمثابة شرط مسبق لمشاركة المواطن Citizen Engagement، والتي لا تتقدم في إضفاء الشرعية على النظام السياسي فحسب، وإنما أيضاً في إدراك أن المجال العام كموقع خطط له لا يقل أهمية عن الشبكة المنتشرة من المؤسسات التي تقدم مجالات للعامة ليعبروا عن أصواتهم، ويتقاسموا الرأي ويتحاوروا، ويتوصلوا إلى موقف مشترك من خلال النقاش الرشيد. ويعتقد هابرماس أن الأفراد يصبحون جزءاً من تجمع سياسي أوسع من خلال عمليات مثل التشاور التي أصبحت في حد ذاتها وسائل لتحقيق المواطنة الفعالة Active Citizenship. وإذا كان هناك إمكانية لتحقيق الإجماع من خلال الممارسة العقلانية في التشاور العام، استناداً إلى قواعد اللعبة التي يمكن أن تدعم بناء الإجماع، فإن تأكيد التوسع في المناهج التي تقوم على المشاركة يساعد على



تغيير هذه القواعد، من خلال إنشاء أنواع جديدة من المجالات، وكذلك السعي نحو استدعاء أشكال أخرى جديدة من التفاعل داخلها.^(١٠) يذهب (كالهون) إلى أن أهم سمات المجال العام هي: عملية احتوائه على عدد كبير من الأفراد في إطار عملية نقاش وحوار واحد. يدور حول موضوع أو قضية واحدة تهتم جميع الأفراد، سواء المشاركين في الحوار، أم الأفراد غير المشاركين في هذا الحوار.^(١١) من هنا يأتي تبنى مفهوم المجال العام في فهم سياسات الأجور في مصر وتفسيرها، بوصفها أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في فهم طبيعة سياسات الأجور في المجتمع المصري وتفسيره، وذلك من خلال تحليل بيانات جاهزة تمثلت في نتائج أبحاث ودراسات وتقارير وإحصائيات رسمية، من أجل توضيح مواطن الخلل التي تتعلق بتلك السياسات.

وفيما يلي نتناول محاور البحث التي تجيب على تساؤلاته وتمثل في عرض نتائج الأدبيات العلمية ذات الصلة بسياسات الأجور، طبيعة سياسات الأجور في مصر، وسياسات الأجور كآلية لتحقيق العدالة الاجتماعية.

أولاً: الأدبيات العلمية وسياسات الأجور

يشكل الاستخدام مدفوع الأجر والأجور مسألتين أساسيتين في عالم العمل. حيث تتوقف مستويات معيشة العاملين بأجر على مستوى الأجور، وعلى مدة تكيف هذه الأجور ودفعها. والأجور من المواضيع الرئيسة للمفاوضة الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين وفي عام ٢٠٠٨، أقر مؤتمر العمل الدولي وأعلن ذلك من خلال

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن «العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة»، التزام الدول الأعضاء والمنظمة بتحقيق هدف تعزيز «سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية».

وفي عام ٢٠٠٩، اعتمد مؤتمر العمل الدولي الذي يضم وفوداً ثلاثية مؤلفة من ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من كافة أنحاء العالم، الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي يتضمن مبدأ تجنب «العواقب الوخيمة الناجمة عن دوامات الأجور الانكماشية وتدهور ظروف العمل»، واعتبر الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور بمثابة خيارات سياسية مرشدة. (١٢)

وقد أعدت منظمة العمل الدولية دراسة حول أهم العناصر والمتطلبات الإحصائية اللازمة لتحديد الحد الأدنى للأجور. وتنبع أهمية هذا الأمر من أن تحديد حد أدنى للأجر من شأنه إعطاء العامل الحماية الاجتماعية الضرورية (كما حدده ميثاق الحد الأدنى للأجر لمنظمة العمل الدولية رقم ١٣١ سنة ١٩٧٠). ويجب أن يتم تحديد الحد الأدنى للأجر عند مستوى لا يقل عن المستوى الذي يكفل المعيشة الكريمة للعامل وأسرته. وأشارت الدراسة إلى أن تحديد الحد الأدنى للأجر يعتمد على مجموعة من العناصر أو العوامل التي تتعلق بمستويات الأجور وتكاليف المعيشة والضمان الاجتماعي وغيرها خصوصاً التي تتلقاها العمالة غير المدربة باعتبارها الفئة المستهدفة من كل هذه الجهود.



وتتمثل هذه العناصر في ست نقاط هي: (١٣)

١. الاحتياجات الأساسية للعامل وأسرته.
٢. المستوى العام للأجور بالدولة.
٣. تكاليف المعيشة والتغيرات فيها.
٤. مزايا الضمان الاجتماعي.
٥. مستوى معيشة فئات اجتماعية معينة.
٦. عوامل اقتصادية على سبيل المثال (التنمية الاقتصادية - الإنتاجية - التشغيل -)

وتعتمد العناصر السابقة على مجموعة من الإحصاءات والمؤشرات التي يمكن الحصول عليها إما من المسوح أو من البيانات المكتبية. وقد تم نشر هذه المعايير بالإضافة إلى طريقة تطبيقها خاصة في الدول النامية التي تعاني من وجود نظم بدائية لإحصاءات العمل في دراسة لمنظمة العمل الدولية.

وقد نصت المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه «لكل شخص حق في العمل، وفي اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة»، وعلى هذا الأساس فإن «لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي»، كما أنه «لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية». وبناء على ذلك فإنه يصبح «لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه»، أما المادة الرابعة والعشرون فإنها نصت على أنه «لكل شخص حق في الراحة، وفي



أوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة»^(١٤).

وقدم مكتب العمل الدولي International Labor Office تقريراً عام ٢٠٠٦، حول سياسات الحد الأدنى للأجر المطبقة في الدول الأعضاء بالمنظمة، ويعرض هذا التقرير نتائج إجمالية حول أوضاع تلك السياسات في مختلف الدول أهمها ما يلي:

- ٩٠٪ من الدول الأعضاء لديها تشريع يحدد الحد الأدنى للأجر.
- ٦١٪ من الدول الأعضاء تم تحديد الحد الأدنى للأجور بالنسبة للدولة ككل (أو المنطقة)، وقد صممتها الدولة أو هيئة ثلاثية، أو في حالات نادرة جداً، عن طريق المفاوضات الجماعية.
- ٤٨٪ من الدول تقوم الحكومة فيها باستشارة جهة ثنائية أو ثلاثية الأطراف بشأن تحديد الحد الأدنى للأجر، في حين أن حوالي ١٠٪ من الدول تحدد الحكومة وحدها الحد الأدنى للأجر.
- ٨٠٪ من الدول يحدد فيها التشريع المعايير التي يعتمد عليها تحديد الحد الأدنى للأجر، إما معايير اجتماعية أو اقتصادية. وقد اعتمدت حوالي ٦١٪ من الدول على تكلفة المعيشة (التضخم) عنصر التحديد الحد الأدنى للأجر، يليها العناصر الاقتصادية (الأداء الاقتصادي) وذلك بنسبة ٥١٪ من الدول.
- ٦٠٪ من الدول لا يحدد فيها التشريع دورية تعديل أو رفع الحد الأدنى للأجر. كما أن أقل من ربع الدول حددت دورية تعديل الحد الأدنى للأجر لتكون





سنوية. ولكن في واقع الأمر يتم تعديل الحد الأدنى للأجر وفقاً للارتفاع في الأسعار ويتم ذلك على مدى فترات زمنية غير منتظمة وفي أغلب الأحيان لا يقدم التعويض الكافي للعامل عن ارتفاع الأسعار وهو ما يعنى انخفاض كمية السلع والخدمات التي يشتريها العامل.^(١٥)

نخلص من ذلك أنه عند تحديد الحد الأدنى للأجور المناسب للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في دولة ما، هناك مجموعة من المعايير التي يجب الاستناد إليها. ومن أهم هذه المعايير: ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن خط الفقر القومي لضمان حصول العامل وأفراد أسرته على احتياجاتهم الأساسية (الغذائية وغير الغذائية). ويمكن ربط مستوى الحد الأدنى للأجور بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة، وهو الاتجاه السائد حالياً بين كثير من الدول، ومن أهم هذه الأهداف: تشجيع عمالة الشباب، ورفع الإنتاجية، وتخفيف حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل.

ثانياً: طبيعة سياسات الأجر في مصر: يلاحظ أن سياسات الأجور في مصر خلال العقود الستة الماضية، قد مرت بأربع مراحل تاريخية مختلفة^(١٦):

المرحلة الأولى: امتدت من قبل الحرب العالمية الثانية واستمرت حتى الخمسينيات من القرن العشرين، كانت الأجور في تلك المرحلة متروكة لقوى السوق، وكان قطاع الزراعة هو المحدد الأساسي للأجور في الاقتصاد القومي. وقد اتسم مستوى الأجور الحقيقية في تلك الفترة بالركود المطلق، إلا في حالات ارتفاع أسعار محصول القطن، وهي نادرة، مما حدا بالمحللين إلى القول بأن عملية

تحديد الأجور في تلك الحقبة ينطبق عليها نظرية مستوى الكفاف، التي ترى أن الأجور تميل إلى الاقتراب من مستوى الكفاف في الاقتصاديات التي تتسم بعرض غير محدد من قوة العمل.

المرحلة الثانية: استمرت في الستينيات والسبعينات من القرن العشرين، شهدت هذه المدة تعاظم دور الدولة كأكبر مشغل في الاقتصاد القومي، ومن ثم فقد حلت الأجور الحكومية محل الأجر الزراعي كمحدد أساسي للأجر بصفة عامة، ويتبعها في ذلك القطاع الخاص. ويمكن القول بأن تحديد الأجور في تلك المرحلة اتسق مع نظرية الأجور المرجعية Reserve Wage، حيث تتحدد الأجور في القطاعات المختلفة بالرجوع للأجر الحكومي، واستمر الثبات الملحوظ في الأجور الحقيقية في هذه المرحلة أيضاً، ولكن بسبب أن الحكومة كانت تحدد الأجور والأسعار في آن واحد.

المرحلة الثالثة: استمرت في الثمانينيات والتسعينات حتى أوائل القرن الحادي والعشرين، شهدت هذه المدة سياسة الانفتاح الاقتصادي، وتنامت الهجرة لأسواق العمل العربية والخارجية خلالها، فأصبح هناك سلم للاختيار أمام الملتحقين بسوق العمل، تأتي الهجرة في مقدمته، يليها العمل بالقطاع الأجنبي / المشترك، ثم القطاع الخاص الوطني، الذي كان ما يزال ناشئاً في تلك الآونة، وانتهاءً بالقطاع العام. وبقية الحكومة تمثل الملاذ الأخير للدخول في سوق العمل. ويمكن القول بأن هذه المرحلة شهدت العودة إلى حرية سوق العمل، وحرية تحديد الأجور إلى حد كبير، ومن هنا، فإن الحراك في سوق العمل قد أدى إلى تباين كبير في الأجور والمرتبات، بما يعكس زيادة الاستجابة لظروف العرض والطلب.



المرحلة الرابعة: وبدأت منذ عام ٢٠٠٤ حتى الآن، أصبح تحديد الأجر مرتبطاً أكثر بالتضخم، وتكلفة قوة العمل، ويمكن القول بأن عملية تحديد الأجور في هذه الفترة كانت أقرب ما يكون إلى نظرية كفاءة الأجور Efficiency Wage Theory؛ بمعنى أن الأجر لابد أن يغطي تكاليف معيشة العامل على الأقل، كما أن صاحب العمل يقدم هذا الأجر المجزى لأنه سوف يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية، ويمثل الاختلال في الموازنة بين ما يراه العمال أجراً عادلاً، وما يحسبه أصحاب العمل أجراً كافياً، جوهر الحوار الدائر الآن في مصر.

ويُلخص الجدول رقم (١) تطور سياسات الأجور في مصر منذ عام ١٩٤٢

- ٢٠١١.

جدول رقم (١) تطور سياسات الأجور في مصر

الإجراءات المتبعة	سنة	قانون
إصدار أمر عسكري بإلزام أصحاب الأعمال بصرف علاوة غلاء معيشة للعمال لا تقل عن الحدود التي قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها وفقاً للجدول المرافق للأمر.	١٩٤٢	٣٥٨
تحديد الحد الأدنى للأجر الزراعي بـ ١٨ قرشاً في اليوم للرجال.	١٩٥٢	١٧٨
تشكيل لجان خاصة ذات اختصاص إقليمي لتحديد الأجور الدنيا، إلا أن هذه اللجان لم تعقد أي اجتماعات لذلك، وبالتالي لم تطبق نصوص هذا القانون.	١٩٥٩	٩١

تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالى بـ ٩ جنيهاً شهرياً.	١٩٧١	٦١ و ٥٨
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالى إلى ١٢ جنيهاً شهرياً.	١٩٧٤	٤٧ و ٤٨
تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ ٤٠ قرشاً في اليوم، إذا كان سن العمل لا يقل عن ١٨ سنة، إما إذا كان سنه يقل عن ذلك، فلا يجوز أن يقل الحد الأدنى للأجر عن ٣٠ قرشاً يومياً.	١٩٧٤	٦٤
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، على التوالى ١٦ جنيهاً شهرياً.	١٩٧٨	٤٧ و ٤٨
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام إلى ٢٠ جنيهاً شهرياً.	١٩٨٠	١٣٦
تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ ٢٠ جنيهاً شهرياً، بالنسبة للبالغين ١٨ سنة فما فوق، وألا يقل عن ١٥ جنيهاً شهرياً بالنسبة للبالغين أقل من ١٨ سنة.	١٩٨٠	١٢٥
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام إلى ٢٥ جنيهاً شهرياً.	١٩٨١	١١٤
تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص بـ ٢٥ جنيهاً شهرياً للعامل الذين لا يقل سنهم عن ١٨ سنة، ١٩ جنيهاً شهرياً لمن تقل سنهم عن ١٨ سنة.	١٩٨١	١١٩





تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً للتشريعات العامة للدولة الصادرة بهذا الشأن، وبالمساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة.	١٩٨١	١٣٧
رفع الحد الأدنى لأجور العاملين بالدولة والقطاع العام إلى ٣٥ جنيهاً شهرياً.	١٩٨٤	٥٣
إنشاء المجلس القومي للأجور 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، وأن يعاد النظر فيه بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.	٢٠٠٣	١٢
لا يجوز أن يزيد مجموع الدخل الذي يتقاضاه من المال العام سنوياً أى شخص من العاملين في الدولة على خمسة وثلاثين مثل الحد الأدنى لمجموع أقل دخل في ذات الجهة التي يعمل بها.*	٢٠١١	٢٤٢

المصدر: أمنية حلمي، نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر، آراء في السياسة الاقتصادية، العدد ١٨، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، يونيو ٢٠٠٦، ص ٢.

(*) مرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١ بشأن الحد الأقصى للدخول وربطه بالحد الأدنى، الجريدة الرسمية، العدد ٥٢ تابع (أ) في ٢٩ ديسمبر سنة ٢٠١١.

والملاحظ أن المجلس القومي للأجور الذي أنشئ عام ٢٠٠٣ لم يحرك ساكناً، رغم غلاء المعيشة مما حدا ببعضهم اللجوء إلى المحاكم المختلفة، ففي ديسمبر ٢٠٠٩ صدر حكم المحكمة الدستورية رقم ٢٠٢ لسنة ٢٨ قضائية (دستورية) الذي قضى بعدم دستورية نصوص المواد المنظمة لطريقة وضع الحد الأقصى لأنها تجاهلت وضع الضوابط والأسس العامة التي يجب على مجلس الوزراء اتباعها من أجل وضع الحد الأقصى للأجور. وفي مارس ٢٠١٠ صدر حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٢١٦٠٦ لسنة ٦٣ قضائية بشأن ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور. مما دفع حكومة الجنزوري في مارس ٢٠١٢ إلى تحديد الحد الأدنى والأقصى للأجور على أن يكون الحد الأقصى للأجور ٣٥ ضعف من الحد الأدنى، وهو ٧٠٠ جنيه ليكون (الأقصى) نحو ٢٥ ألف جنيه.

والملاحظ أيضاً على سياسات الأجور في مصر أنها تعكس خللاً واضحاً، فالأجور الأساسية لا تمثل سوى نحو ٢٠٪، بينما باقى الأجور توضع تحت بنود مكافآت وبدلات وحوافز. وهذه البنود الأخرى، بخلاف الأجر الأساسي تعد باباً واسعاً للفساد، ووجود تفاوت كبير بين العاملين بالدولة؛ حيث تتفاوت الأجور من جهة لأخرى بشكل كبير. وتشير إحدى الدراسات إلى طبيعة هذا التفاوت في الأجور داخل القطاعات المختلفة للدولة، فتبين أنه في وزارة الأوقاف ٢٣٥ جنيهاً، وفي وزارة القوى العاملة ٤٠٨ جنيهاً، وفي وزارة الري ٤٣٢ جنيهاً، وفي المجلس القومي للمرأة ٥٢٨٣ جنيهاً، وفي وزارة الخارجية ٦٠٥٩ جنيهاً، وفي وزارة قطاع الأعمال العام ٧١٥٦ جنيهاً، وفي الجامعات ٩١٦ جنيهاً، وفي مؤسسات البحث العلمي ٩٣٠ جنيهاً، وفي قطاع المال والاقتصاد ١٥٢٢ جنيهاً، وبذلك يمثل الفارق بين أقل وأعلى أجر متوسط نحو ٣٠ ضعفاً.^(١٧)



وعلى الرغم من أن البيانات الرسمية الخاصة بتطور الإنفاق على الأجور بالموازنة العامة للدولة في المدة من ٢٠٠٣ - ٢٠٠٩ تعكس تزايد حجم الإنفاق الحكومي على الأجور، إلا أن ذلك لا يقابله عدالة في التوزيع. وتعكس بيانات تلك المدة ما يلي:

• وجود زيادة مطردة في حجم الأجور بالموازنة العامة خلال المدة من ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤: ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩، فبمقارنة حجم الإنفاق على الأجور في عام ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ والذي تم تقديره بنحو ١, ٧٦ مليار جنيه، نجد أنه يمثل أكثر من ضعف حجم الأجور في عام ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ والذي كان قد تم تقديره بنحو ٢, ٣٧ مليار جنيه.

• أن نسبة الإنفاق على الأجور مقارنة بحجم الإنفاق العام بالموازنة قد تراوحت بين ٢٢٪ و ٢٥٪، وهي تعد نسبة مرتفعة في ظل طبيعة هيكل الموازنة العامة للدولة، من حيث كونها موازنة يغلب عليها الإنفاق الجارى، ولا يساعد ذلك صانع السياسات المالية على توجيه الإيرادات المتاحة نحو تحسين جودة التنمية البشرية، والإنفاق على مجالات هامة كالصحة والتعليم، بالقدر الذى يساعد بالقضاء على المشكلات التى ترتبط بهذين القطاعين ويسهم بالتالى فى تحسين مؤشر التنمية البشرية لمصر على مستوى الترتيب العالمى. وتظهر الأرقام الخاصة بنسبة الإنفاق على الأجور إلى إجمالى الإنفاق العام، أن النسبة فى مصر مرتفعة مقارنة بها عليه الوضع فى دول أخرى مثل الصين وألمانيا؛ حيث لا تزيد هذه النسبة بهما عن ٥٪، وفى الهند تصل إلى ٧٪، وفى كوريا ١٦٪، وجنوب أفريقيا ١٤٪.^(١٨)

ويلاحظ على جداول الأجور والمرتبات في مصر، عدم وجود هيكل واحد متسق لها، فهناك جدول للأجور والمرتبات في الحكومة، وقطاع الأعمال العام موروث من الخمسينيات والستينيات مع تعديلات بسيطة. وفي الوقت نفسه، يوجد هيكل مواز للأجور والمرتبات في القطاعين الخاص والانفتاحي، إذ تصل الفروق عند الدرجة نفسها، أو المستوى من التأهيل العلمى والخبرة إلى نحو ١: ١٠.

وتم استخدام المنح والصناديق الخاصة لبناء هيكل ثالث للمرتبات لا علاقة له بمستويات الدخل في الاقتصاد المصرى، ويقترب من (أجور الظل) في السوق العالمية، حيث المرتبات لا علاقة لها بالإنتاجية الاجتماعية، وإنما بالحصول على ريع الموقع (أو المنصب). وهذا النوع من المرتبات والمكافآت يتم تمويله من المنح الأجنبية والصناديق الخاصة (خارج الموازنة العامة للدولة)، حيث تصل المرتبات ومستويات الدخل إلى مستويات خيالية. وقد أدى هذا الوضع إلى تشويه كبير في مستويات الدخل، وتأثيرات سلبية على نظام الحوافز، وعلى درجة العدالة والمساواة في الدخل والقوى الشرائية.^(١٩)

نخلص من ذلك، إلى أن هناك خللاً واضحاً في توزيع الأجور بين مختلف القطاعات داخل الاقتصاد المصرى وهو ما عكسته نتائج البحوث والدراسات التى تناولها الباحثون بهذا الشأن، الأمر الذى انعكس على تزايد حدة التفاوت بين مستويات الأجور وبالتالي عدم تحقيق العدالة الاجتماعية.



ثالثاً: سياسات الأجور كآلية لتحقيق العدالة الاجتماعية

تتطلب دولة العدل الاجتماعى التى يتطلع إليها جموع الشعب المصرى، تحقيق عدد من المبادئ التى ترتبط بفكرة تحقيق العدالة فى المجتمع بشكل عام؛ وتشمل: (٢٠)

١. مبدأ المساواة: يُنظر من خلاله إلى المواطنين على أنهم متساوون فى الحقوق والواجبات، ولا يتميز أحد منهم عن نظرائه فى ضوء أى اعتبار آخر يتعلق بالنوع أو اللون أو الدين أو العرق أو الثروة أو أى اعتبار آخر. فالعدالة هى شكل من أشكال إتاحة الفرص أمام الجميع على نحو متساو، وإتاحة الحريات على نحو متساو لا تميّز فيه ولا هوى.

٢. مبدأ الاستحقاق: فللمواطنين حقوق - بل استحقاقات - فى التعليم والصحة والسكن الملائم والأمن الجسدى والاجتماعى، ويحصل المواطنون على هذه الاستحقاقات فى ضوء مبادئ العدالة الاجتماعية.

٣. تعظيم الرفاهية: وهو مبدأ هام من مبادئ العدالة يقوم على العمل الدائم من أجل تحسين رفاهية الأفراد والمجتمع. فالعدالة فى توزيع الخير العام - كبيراً كان أم صغيراً - هى مبدأ أساسى فى الحياة الكريمة لكافة المواطنين.

٤. الالتزام الأخلاقى: وهو مبدأ يوفر الأساس العام لتحقيق العدالة، فالعدالة تزدهر عندما يكون الفرد الساعى إلى الحصول على حقوقه ملتزماً بأداء واجباته، وعندما تكون مؤسسات الدولة المختلفة ملتزمة بمبادئ العدالة، وعندما تكون التجمعات المدنية ملتزمة بالدفاع عن مبادئ العدالة ومساندتها.



٥. العدالة الناجزة والعقاب الناجز: إذ يستوجب تحقيق العدالة عقاب كل الخارجين عن مبادئها، والضارين عرض الحائط بمتطلباتها. فالعدالة لا تتحقق في مجتمع يقوم على الفوضى، وفقدان هيبة الدولة.

٦. الإرادة العامة للأمة: وهو مبدأ يتعلق بعملية تأسيس العقد الاجتماعي للأمة. فهو تجسيد لإرادة فئات الأمة جميعاً، ولا يعبر بحال عن إرادة فردية. والهدف منه هو مصلحة الأمة، تلك المصلحة التي لا تحقق إلا بالعدالة الكاملة بين كل المواطنين.

وقد بلورت ثورة ٢٥ يناير تلك المبادئ في مجموعة من الأهداف الأساسية، كان على رأس تلك المبادئ تحقيق العدالة الاجتماعية وبصفة خاصة في سياسات الأجور. حيث جاءت الوقفات الاحتجاجية، والاعتصامات، والتوقف عن الإنتاج التي تنبع جميعها - في المقام الأول - من الشعور بالظلم وعدم العدالة، إذ توجد قيادات قليلة العدد تحصل على دخول ومزايا مغالى فيها، في حين أن الأغلبية التي يقوم على أكتافها العمل والإنتاج لا تنال إلا القليل. ومن ثم نحتاج إلى إصلاح الخلل في توزيع الدخل والأجور. وسوف يستغرق الإصلاح الشامل وقتاً، غير أننا لا نملك رفاهية الانتظار إلى أن يتم الدراسة الكاملة لهذا الإصلاح؛ لذا يتعين إصدار قرارات فورية لمعالجة الوضع الراهن مع تعديل المسار كلما دعت الحاجة. وتشتمل المقترحات العاجلة لإعمال العدالة في المجتمع على إجراءين أساسيين هما: إقلال التفاوت في الدخل والأجور، وتصاعدية الضرائب.

في ضوء ذلك، يمكن النظر في مسألة التوزيع العادل للأجور من خلال إعادة هيكلتها، بوضع حد أقصى لأجور العاملين بالحكومة والقطاع العام، بحيث يكون





إجمالي ما يحصل عليه الموظف العام في القطاع الخدمي لا يزيد على ٢٥ ألف جنيه شهرياً، ولا يزيد هذا المعدل في القطاعات الإنتاجية على ٣٥ ألف جنيه شهرياً. مع وضع حدود قصوى لتمثيل الموظف العام في مجالس الإدارة - سواء بالعضوية أم الرئاسة - وأن تكون بدلات هذا التمثيل في إطار الحد الأقصى للأجور. فلقد أشارت وسائل الإعلام في أكثر من موضع إلى المرتبات الخيالية التي يحصل عليها بعض موظفي المصالح الحكومية، مثل رئيس مصلحة الضرائب الذي كان يتقاضى راتباً شهرياً يقدر بنحو ٢, ١ مليون جنيه، ويماثله كذلك العديد من رؤساء بنوك القطاع العام، وشركات التأمين العامة. بل الأكثر فداحة من ذلك ما قد ذكره بيان رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات عن العام المالي ٢٠٠٩ / ٢٠١٠ أن رئيس مجلس إدارة إحدى الشركات المشتركة كان يحصل على ما بين ٥, ١ : ٤ مليون جنيه شهرياً. وفي شركة مشتركة أخرى يحصل أعضاء مجلس الإدارة على ٥ آلاف جنيه بدل انتقال عن كل جلسة من جلسات مجلس الإدارة.^(٢١)

فالملاحظ في بند الأجور أن الرواتب الأساسية لا تزيد على نسبة الـ ٢٠٪ من إجمالي مخصصات الأجور والـ ٨٠٪ هي ما تمثل الحوافز والبدلات. وهو وضع كرس العديد من السلبيات داخل الجهاز الإداري للدولة، من حيث الاعتماد على المجاملات والمحسوبية، وليس الكفاءة والخبرة، فضلاً عن أنه جعل ثقافة العاملين بالجهاز الحكومي تجاه الحافز على أنه حق مكتسب بغض النظر عن أنهم أجادوا في عملهم أم لا.



...الخاتمة...

في ضوء الإطار النظري للدراسة، الذي يستند إلى مفهوم المجال العام، وكذلك أهداف الدراسة وتساؤلاتها نخلص إلى الآتي:

١. أن واقع سياسات الأجور في مصر يتمثل في تصاعد معدل الأجور. فمثلاً في عام ١٩٧١ كان الحد الأدنى للأجور (٩) جنيهات شهرياً، وفي عام ١٩٧٨ ارتفع إلى (١٦) جنيهها، ثم في عام ١٩٨١ أصبح (٢٠) جنيهها، وفي عام ١٩٨٤ أصبح (٣٥) جنيهها، وبداية من عام ٢٠٠٣ أصبح يعاد النظر في الدخل بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر، وإزاء فشل تلك السياسة لجأ بعضهم إلى المحاكم المختلفة للمطالبة بتحديد الحد الأدنى والأقصى للأجور، مما دفع ذلك بالحكومة في مارس ٢٠١٢ إلى تحديد الحد الأدنى والأقصى للأجور.

٢. كثر الحديث عن امكانية تطبيق الحد الأدنى والأقصى للأجور خاصة بعد ثورة ٢٥ يناير بوصفها محاولة لتحقيق العدالة الاجتماعية (أحد أهداف الثورة) حيث يوجد تفاوت كبير في الأجور بين الأفراد الذين يعملون في المجال نفسه على سبيل المثال قطاع مصلحة الضرائب والبنوك وغيرها من القطاعات.

٣. أما التفاوت بين الأجور الأساسية والمكافآت والبدالات والحوافز، فذلك يعد باباً أساسياً للفساد في المجتمع، ويؤدي غياب العدالة والمساواة حيث نجد





تفاوتاً في الأجور داخل القطاعات المختلفة للدولة. فمثلاً في وزارة الأوقاف ٢٣٥ جنيهاً، ووزارة القوى العاملة ٤٠٨، وفي المجلس القومي للمرأة ٥٢٨٣، قطاع الأعمال ٧١٥٦، وفي الجامعات ٩١٦، وفي مؤسسات البحث العلمي ٩٣٠. مما سبق نلاحظ التفاوت الكبير بشأن الحد الأدنى في القطاعات المختلفة.

٤. أكا وعي أفراد المجتمع بمبادئ ومعايير العدالة الاجتماعية المتمثلة في مبدأ (المساواة - الاستحقاق - تعظيم الرفاهية - الالتزام الأخلاقي - العدالة الناجزة والعقاب الناجز - الإرادة العامة للأمة). ونتيجة لهذا الوعي المرتبط بالثورة ظهرت العديد من الوقفات الاحتجاجية والمطالب الفئوية التي تطالب بزيادة الأجور وكانت عشوائية في أغلبها، أوقفت الطرق وعطلت مصالح المواطنين، وكان من الممكن أن تقوم النقابات بهذا الدور بأسلوب حضارى ويحقق الكثير من الحقوق.



...التوصيات...

١. تقليص الفوارق بين أدنى مرتب يحصل عليه العامل في قطاعات العمل المختلفة وأعلىها، وربط الأجر بتحقيق الحد المعقول لتلبية الحاجات الأساسية للمواطنين.
٢. أن تُضم كافة الحوافز والبدلات والعلاوات إلى الرواتب الأساسية، لتكون الرواتب الأساسية هي الأصل، وأن يكون الحافز مرتبطاً بتطوير الأداء وزيادة الإنتاجية.
٣. ربط الأجور بمعدل الكفاءة والخبرة، وليس الاعتماد على المجاملات والمحسوبية التي كرسها العديد من السلبيات داخل الجهاز الإداري للدولة.
٤. العمل على زيادة وعي أفراد المجتمع بأهمية القيام بواجباتهم قبل المطالبة بحقوقهم، وذلك تحقيقاً لمبادئ العدالة الاجتماعية.



- (١) محمد ياسر شبل الخواجة، الفئات الهامشية والتنمية الحضرية المستدامة في مصر: دراسة اجتماعية تحليلية، مجلة شؤون اجتماعية، الإمارات العربية المتحدة، السنة ٢٦، العدد ١٠١، ربيع ٢٠٠٩، ص ص ١٤١:١٤٦.
- (٢) طارق عبد الفتاح مرسى، زيادة فعالية سياسات العدالة الاجتماعية في مصر: تعديل دعم السلع الاستهلاكية أم تعديل الضرائب المباشرة؟، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار



- بمجلس الوزراء، القاهرة، ابريل ٢٠٠٨، ص ١.
- (٣) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، نحو سياسة متكاملة للأجور في مصر: آراء في السياسة العامة، العدد رقم (١)، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة، مايو ٢٠١١، ص ١.
- (٤) سمير رضوان وآخرون، سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر، سلسلة الأوراق البحثية رقم (٨)، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء المصري، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١.
- (٥) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثالث لعام ٢٠١١ (بيان صحفي)، بتاريخ ١٠ / ١١ / ٢٠١١ متاح عبر الموقع الإلكتروني للجهاز: <http://www.capmas.gov.eg>
- (٦) مصطفى خلف عبد الجواد (مترجم)، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٢٠٠٢، ص ص ٢٤٩: ٢٥٠.
- (٧) خالد كاظم أبو دوح، مفهوم المجال العام: الأبعاد النظرية والتطبيقات، المجلة العربية لعلم الاجتماع (إضافات)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد الخامس عشر، صيف ٢٠١١، ص ١٣٩.
- (٨) هاني خميس، المجال العام، في: على جليبي وآخرون، القاموس العصري في العلم الاجتماعي، دار الثقافة العلمية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٢٨٠.
- (٩) محمد كمال محمد، المجال العام في صعيد مصر: فقر المواطنة أم مواطنة الفقر، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، السنة الرابعة والثلاثون، العدد ٣٩٢، أكتوبر ٢٠١١، ص ص ١٠١: ١٠٢.
- (١٠) على جليبي، المواطنة والمشاركة وانعكاساتها في حياتنا اليومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، المؤتمر السنوي الحادي عشر (المسؤولية الاجتماعية والمواطنة)، ١٦: ١٩ مايو ٢٠٠٩، المجلد الأول، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٣٩٠.
- (١١) خالد كاظم أبو دوح، مصدر سابق ذكره، ص ١٤١.
- (١٢) مكتب العمل الدولي، البند الثالث من جدول الأعمال (اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة): سياسات الأجور ونمو الإنتاجية والعمالة، الوثيقة: GB. 310 / ESP / 3، الدورة ٣١٠، جنيف، مارس ٢٠١١، ص ١.

١٣) أحمد حلمى وآخرون، سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور في دول العالم بالمقارنة مع السياسة المصرية ومقترحات التطوير، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة، فبراير ٢٠٠٨، ص ص ٨: ٩.

١٤) صالح بن عبد الله الراجحي، حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية (حالة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان)، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد ٣٣، العدد ١، ٢٠٠٥، ص ص ١٠٤: ١٠٥.

١٥) أحمد حلمى وآخرون، مصدر سابق، ص ١٦: ١٧.

١٦) سمير رضوان وآخرون، مصدر سابق، ص ص ٢: ٣.

١٧) عبد الحافظ الصاوى، مصدر سابق، ص ص ٣٩: ٤٠.

١٨) المصدر السابق، ص ص ٤٠: ٤١.

١٩) محمود عبد الفضيل، رأسالية المحاسب: دراسة في الاقتصاد الاجتماعى، دار العين للنشر، القاهرة، ٢٠١١، ص ص ١١٠: ١١١.

٢٠) أحمد زايد، دولة العدل الاجتماعى: مركزية القيمة ولا مركزية الحكم، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، القاهرة، أبريل ٢٠١١، ص ص ٨: ٩.

٢١) عبد الحافظ الصاوى، مصدر سابق، ص ص ٦٧: ٦٨.

