



شبكة المعلومات الجامعية

بسم الله الرحمن الرحيم



شبكة المعلومات الجامعية
@ ASUNET



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الالكتروني والميكروفيلم



شبكة المعلومات الجامعية

جامعة عين شمس

التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأفلام قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأفلام بعيدا عن الغبار

في درجة حرارة من ١٥-٢٥ مئوية ورطوبة نسبية من ٢٠-٤٠%

To be Kept away from Dust in Dry Cool place of
15-25- c and relative humidity 20-40%

بعض الوثائق الأصلية تالفة

بالرسالة صفحات لم ترد بالاصل

٩٠٦٨٥

جامعة القاهرة
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
قسم الاقتصاد

تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة فى الاقتصاد

إعداد

الطالبة/ فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم
المدرس المساعد بقسم الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية

إشراف

أ.د. عبد الحميد الغزالى
أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

أ.د. أشرف العربى
أستاذ الاقتصاد المساعد - معهد التخطيط القومى

أ.د. خديجة الأعسر

أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased by 1.5 million, from 2.5 million in 1980 to 4 million in 1995. The public sector has become a major employer in the UK, and its growth has been a major factor in the overall growth of the economy.

The public sector has also become a major employer of women. In 1980, women made up 40% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 50%. This increase in the number of women in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of women in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people with disabilities. In 1980, people with disabilities made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people with disabilities in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people with disabilities in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people from ethnic minorities. In 1980, people from ethnic minorities made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people from ethnic minorities in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people from ethnic minorities in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people who are over 50 years of age. In 1980, people over 50 years of age made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people over 50 years of age in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people over 50 years of age in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people who are under 25 years of age. In 1980, people under 25 years of age made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people under 25 years of age in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people under 25 years of age in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people who are over 65 years of age. In 1980, people over 65 years of age made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people over 65 years of age in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people over 65 years of age in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people who are under 18 years of age. In 1980, people under 18 years of age made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people under 18 years of age in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people under 18 years of age in the workforce.

The public sector has also become a major employer of people who are over 75 years of age. In 1980, people over 75 years of age made up 1% of the public sector workforce, and by 1995, this figure had risen to 3%. This increase in the number of people over 75 years of age in the public sector has been a major factor in the overall increase in the number of people over 75 years of age in the workforce.

الإجازة

ت لجنة المناقشة هذه الرسالة للحصول على درجة دكتوراة الفلسفة فى الاقتصاد بتاريخ
٢٠١١/٩/ بعد استيفاء جميع المتطلبات

اللجنة

التوقيع

الدرجة العلمية

أستاذ الاقتصاد بقسم الاقتصاد كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

خديجة الأعسر

مشرفا ورئيسا

خديجة الأعسر

أستاذ الاقتصاد المساعد بمعهد التخطيط القومى

أشرف العربى

مشرفا

أستاذ الاقتصاد بقسم الاقتصاد كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

أحمد السمان

عضوا من الداخل

أحمد السمان

نائب مدير مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية

يد الفتح الجبالى

عضوا من الخارج

يد الفتح الجبالى

الاسم: فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم

الجنسية: مصرية

تاريخ وجهة الميلاد: 1980 / 10 / 22

الدرجة: دكتوراة فى الاقتصاد

التخصص: عمل

المشرف: أ.د. عبد الحميد الغزالى

أ.د. خديجة الأعسر - أ.د. أشرف العربى

عنوان الرسالة: تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

ملخص الرسالة:

تناولت الرسالة تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر، وذلك فى ثلاثة فصول. وقد بدأ الفصل الأول بالتعريف بمفهوم الحد الأدنى للأجور، حيث تناول المبحث الأول: الحد الأدنى للأجور فى الفكر الاقتصادى. وفى المبحث الثانى: تم تناول محددات وآليات الحد الأدنى للأجور. وتناول الفصل الثانى الآثار الاقتصادية والاجتماعية للحد الأدنى للأجور، حيث انقسم إلى مبحثين تناول المبحث الأول: الآثار الاقتصادية للحد الأدنى للأجور. بينما تناول المبحث الثانى: الآثار الاجتماعية للحد الأدنى للأجور.

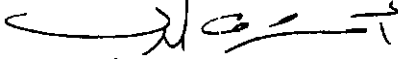
وقد تناول الفصل الثالث تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر فى ضوء التجارب الدولية وذلك فى ثلاثة مباحث، تناول المبحث الأول: تقييم سياسة الحد الأدنى فى مصر، وتناول المبحث الثانى: مقترحات التطوير فى مصر فى ضوء التجارب الدولية، بينما يتناول المبحث الثالث: الآثار المترتبة على التطوير المقترح.

المشرفون:

أ.د. عبد الحميد الغزالى

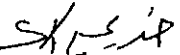
أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

أ.د. أشرف العربى



أستاذ الاقتصاد المساعد - معهد التخطيط القومى

أ.د. خديجة الأعسر



أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

الكلمات الدالة لرسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة فى الاقتصاد

من: فوزية أحمد عبد الحميد إبراهيم

المستخلص:

خلصت الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور له أنواع وأساليب متعددة، ويترتب عليه العديد من الآثار على العديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتي من أهمها: التشغيل، رأس المال البشرى، الموازنة العامة للدولة، تكاليف الإنتاج، الدخل، الفقر. ولكن نجاح سياسة الحد الأدنى للأجور لها متطلبات وشروط لكي تؤتى آثارها المرجوة، حيث يجب إعادة النظر فى هيكल الأجور القائم، وتطوير الإطار القانونى والمؤسسى وبصفة خاصة البنية المعلوماتية. ويلاحظ أنه من الأفضل وضع حد أدنى للأجور واحد على المستوى القومى، مع ضرورة الموازنة عند تحديده بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والتي قد تبدو متعارضة فى بعض الأحيان. وهذا يؤيد ما توصلت إليه الدراسة من أهمية وضع حد أدنى للأجور على المستوى القومى يطبق على جميع العاملين بالدولة، ويتناسب مع مستويات المعيشة ويتحرك كل عامين وفقاً لمعدلات التضخم ومعدلات نمو الناتج المحلى الإجمالى.

الكلمات الدالة:

الحد الأدنى للأجور - الأجور - التشغيل - الموازنة العامة للدولة - تكاليف الإنتاج - الفقر - توزيع الدخل - جداول المدخلات والمخرجات - متجه الإنحدار الذاتى.

المشرفون:

أ.د. عبد الحميد الغزالى

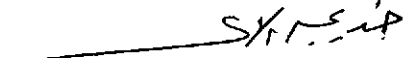
أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

أ.د. أشرف العربى

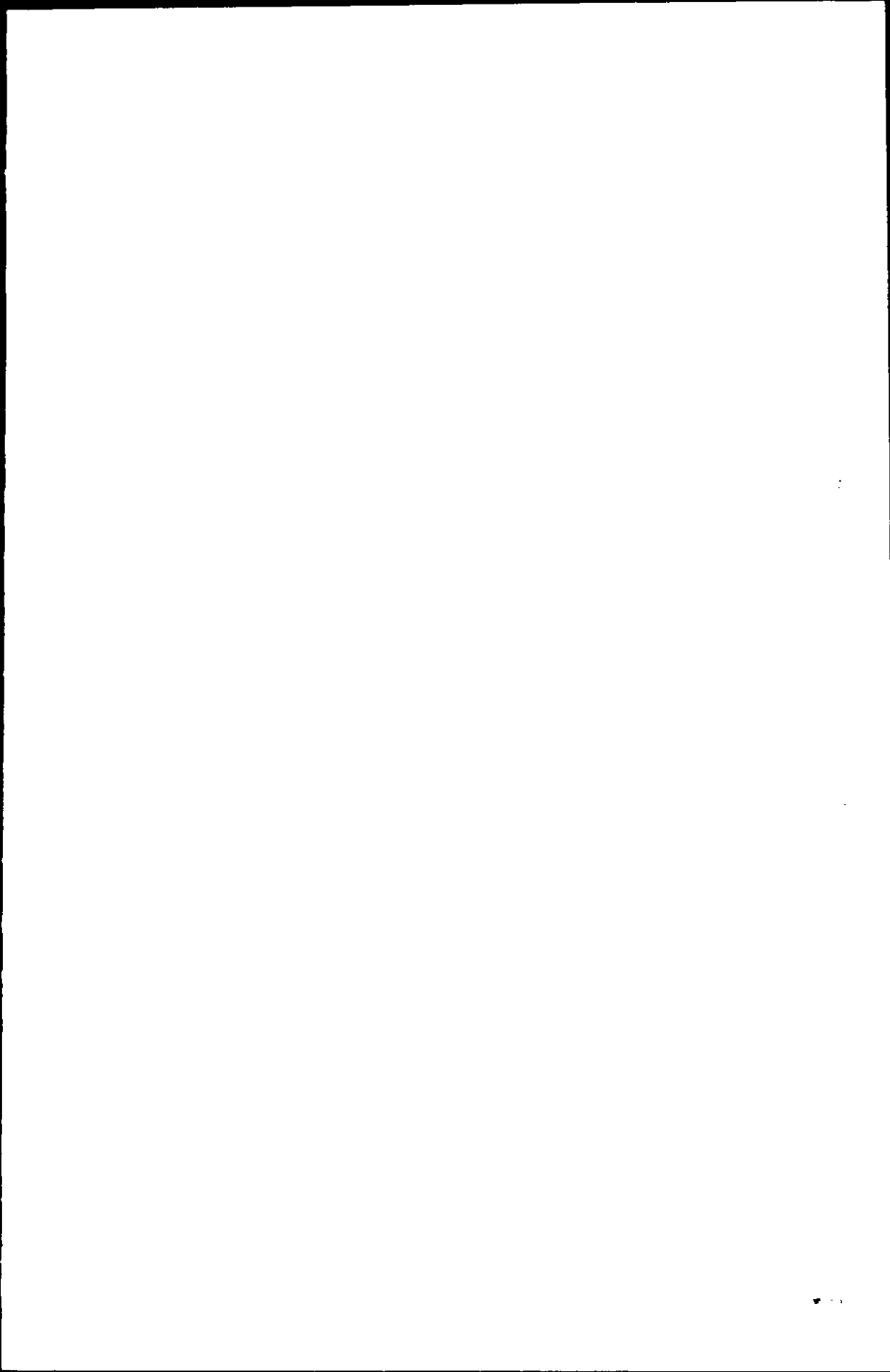


أستاذ الاقتصاد المساعد - معهد التخطيط القومى

أ.د. خديجة الأعرس



أستاذ الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّا فَتَحْنَا لَكَ فَتْحًا مُبِينًا ﴾

صدق الله العظيم

سورة الفتح - آية رقم (١)

