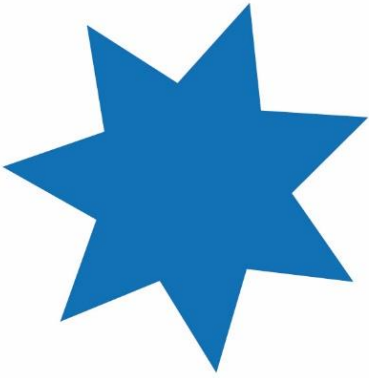




منتدى الاستراتيجيات الأردني  
JORDAN STRATEGY FORUM

# نمو الأجور في القطاعين العام والخاص في الأردن

تشرين أول ٢٠١٩



#ملخص\_سياسات

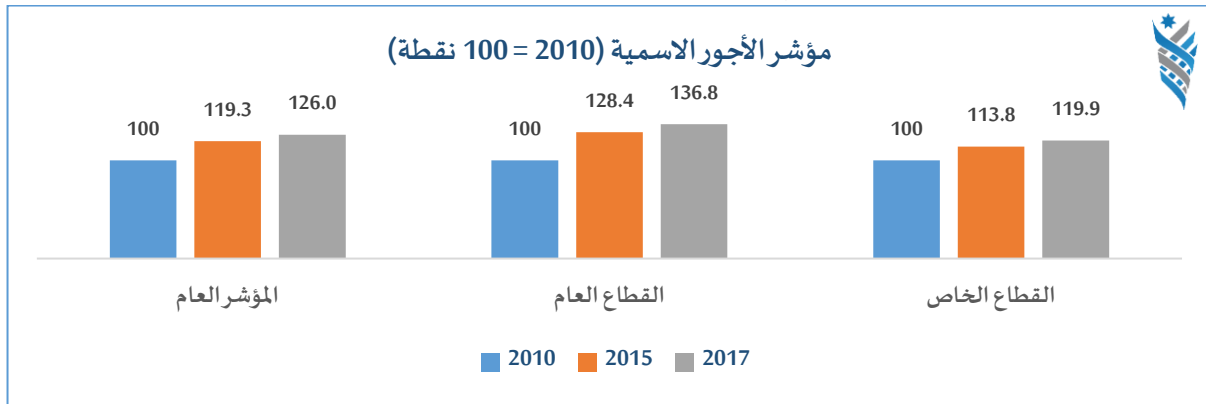
## 1. مقدمة

تشكّل الأجور العنصر الأساسي للدخل لدى معظم الأفراد النشيطين اقتصادياً في الأردن. حيث تبلغ نسبة العاملين بأجر حوالي 87% من إجمالي العاملين (بحسب مسح العمالة والبطالة – دائرة الإحصاءات العامة 2018). كما يُعدّ متوسط الأجور مؤشراً اقتصادياً مهماً. على سبيل المثال، يساعد معدل نمو متوسط الأجور صنّاع السياسات على معرفة التغييرات التي تمر بها مستويات معيشة العاملين. كما أن معدلات النمو في الأجور مفيدة أيضاً في معرفة ما إذا كان أصحاب العمل يواجهون تكاليف مرتفعة قد تسبب التضخم.

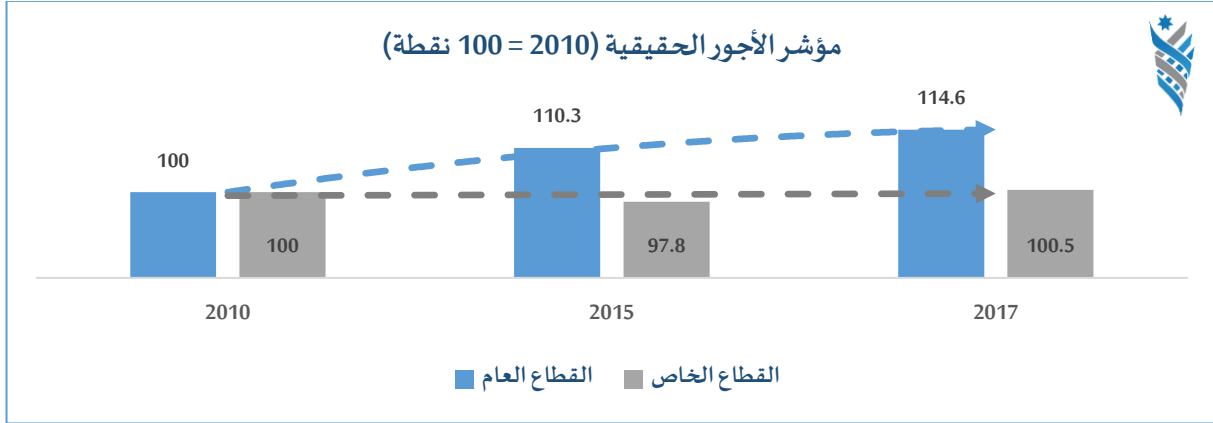
## 2. بعض المشاهدات

تعمل دائرة الإحصاءات العامة منذ عام 2008 على نشر "مؤشرات الأجور" نظراً لأهمية الاطلاع على نمو الأجور وتغييراتها. وقد تم مؤخراً نشر مؤشرات الأجور لعام 2017 (في شهر حزيران 2019)، ويحتوي هذا التقرير العديد من المعلومات والبيانات المهمة.

أ- في حين أن المؤشر الاسمي للأجور الشهرية (وهو ما يتقاضاه العامل بالأسعار الجارية) بشكل عام للقطاعين العام والخاص ارتفع من 100 نقطة في عام 2010 إلى 126.0 نقطة في عام 2017، إلا أن القطاع العام شهد زيادة في المؤشر الاسمي للأجور إلى 136.8 نقطة مقابل ارتفاع لذات الفترة إلى 119.9 للقطاع الخاص، مما يعني ان الزيادة في مستويات الأجور للقطاع العام كانت أعلى منها في القطاع الخاص.



ب- أما بالنسبة لمؤشر متوسط الأجور الشهرية الحقيقية (والذي يعبر عن كمية السلع والخدمات التي يمكن للعاملين الحصول عليها مقابل أجورهم الاسمية، حيث يأخذ بعين الاعتبار التغير في مستويات التضخم) فقد ارتفع مؤشر متوسط الأجور الشهرية الحقيقية للقطاع العام من 100 نقطة في عام 2010 إلى 110.3 نقطة في عام 2015، ثم إلى 114.6 نقطة بحلول نهاية عام 2017. ومن ناحية أخرى، ارتفع مؤشر متوسط الأجور في القطاع الخاص من 100 نقطة في عام 2010 إلى 100.5 نقطة فقط في عام 2017. وهذا يعني أن الزيادة الحقيقية في أجور العاملين في القطاع الخاص كانت محدودة جداً، حيث يظهر المؤشر استقراراً في نمو الأجور رغم أن المتطلبات المعيشية ازدادت خلال نفس الفترة، ومن الواضح أن انتظام الزيادة في أجور العاملين في القطاع العام ساهمت برفع مستويات الأجور الحقيقية، وهو ما لم يحدث في القطاع الخاص. يشار إلى أن هذا المؤشر لا يأخذ بعين الاعتبار الفروقات والفجوات في الأجور بين العاملين في القطاعين بل يركز على تطور مستويات الأجور في العقد الماضي.



ج- يُظهر مؤشر الأجور الشهرية الحقيقي في القطاعين العام والخاص بعض الاختلافات حسب النشاط الاقتصادي؛ حيث أن القطاعات التي شهدت أكبر زيادة حقيقية في الأجور في القطاع العام هي قطاعات التعدين والمحاجر والنقل والتخزين وتجارة الجملة والتجزئة وقطاع المياه. والحال كذلك ليس من المستغرب أن تكون هذه القطاعات هي الأكثر جاذبية للراغبين بالانضمام إلى القطاع العام، في حين أن الأنشطة الأخرى مثل الخدمات الإدارية والمساندة والخدمات الأخرى لا تجتد إقبالاً عليها. أما الأنشطة الاقتصادية التي شهدت أعلى زيادات حقيقية في الأجور في القطاع الخاص فهي قطاع المياه والأنشطة العقارية والفنون والترفيه، وغيرها من قطاعات الخدمات، وهي بذلك تختلف عن القطاعات التي شهدت ارتفاعاً في الأجور في القطاع العام، ويعكس هذا ديناميكية مختلفة ما بين القطاعين.



### 3. بإيجاز

في حين تمتّع موظفو القطاع العام بزيادة أعلى في الأجور مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص، من المهم الإشارة إلى أن التغييرات في الأجور تحدث وفقاً لإنتاجية العمل وأيضاً العرض في سوق العمل، حيث أن زيادة المعروض من العمالة في بعض الأنشطة والقطاعات يحد من إمكانية تحقيق زيادات في الأجور، ويحد كذلك من القدرة التفاوضية للعاملين. إن انخفاض الأجور الحقيقية في القطاعات الأكثر توظيفاً في القطاع الخاص وهي النقل والتخزين، وتجارة الجملة والتجزئة، والتعدين والمحاجر، والبناء، والتصنيع، والخدمات المهنية والعلمية والتقنية، وقطاع الاتصالات والمعلومات يثير تساؤلات تتعلق بـ "إنتاجية العمل" وإذا ما كانت تواجه تحديات في تعزيزها، وفي الحقيقة فإن الإجابة هي بنعم حيث أن:

1. [بيانات إنتاجية العمل التي نشرها منتدى الاستراتيجيات الأردني](#) نقلا عن منظمة "كونفرنس بورد" تشير إلى أن معدل الإنتاجية في الأردن قد بلغ -1.0% (2010-2017)، و-1.4% في 2017، و-0.2% في عام 2018. ومن أجل تحسين الأجور الحقيقية، ينبغي بذل جهود كبيرة لتعزيز إنتاجية العمل. ويمكن القيام بذلك عن طريق الاستثمارات الرأسمالية، وتحسين جودة رأس المال البشري.
2. بناءً على البيانات التي نشرها البنك المركزي الأردني، فإن تعويضات الموظفين خلال السنوات الأخيرة استقرت حول معدل 34% إلى 35% من الناتج المحلي الإجمالي. وهذا يعني أن حصة "تعويضات العاملين" من الدخل القومي ظلت مستقرة، ولكنها توزعت على عدد كبير من العاملين بأجر مما يشير إلى عمالة فائضة في الكثير من المواقع وهو ما يؤثر بدوره على الإنتاجية الكلية للعاملين.



منتدى الاستراتيجيات الأردني  
JORDAN STRATEGY FORUM

هاتف: +٩٦٢ ٦٥١١ ٦٤٧٦ فاكس: +٩٦٢ ٦٥١١ ٦٣٧٦

www.jsf.org info@jsf.org

 /JordanStrategyForumJSF  @JSFJordan