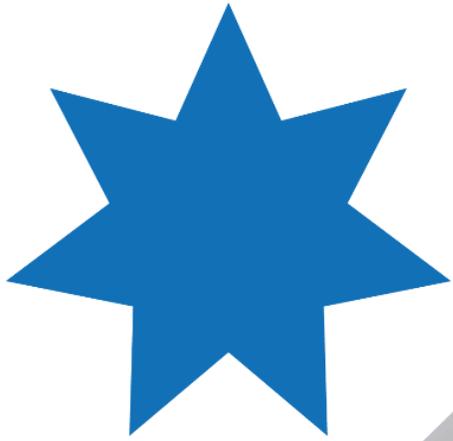




منتدى الاستراتيجيات الأردني  
JORDAN STRATEGY FORUM

# الحد الأدنى للأجور وجائحة كورونا: المضمون والتوقيت

## كانون الأول 2020



#ورقة\_موقف

## 1. المقدمة:

تعرف منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور بأنه "الحد الأدنى من الأجر الذي يدفعه صاحب العمل للعاملين مقابل انجاز عمل معين خلال فترة زمنية محددة، والتي تلزم صاحب العمل بالوفاء بالمبلغ من خلال عقد أو اتفاق مبرم بين الطرفين"

يهدف الحد الأدنى للأجور إلى حماية العمال من الأجور المنخفضة بموجب القانون، وبالتالي الحد من عدم المساواة، بما ذلك ما بين الرجال والنساء، حيث غالباً ما تشكل النساء نسبة كبيرة من العمال ذوي الأجور المنخفضة.

تم تحديد الحد الأدنى للأجور لأول مرة في الأردن عام 1999 بحدود (90) دينار أردني، وتم زيادة هذا المبلغ تدريجياً إلى أن وصل (220) دينار أردني في عام 2017. كما أعلنت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل إلى رفع الحد الأدنى للأجور (260) دينار أردني، اعتباراً من 1 يناير 2021؛ ما يعني زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة 18.2٪.

لطالما جذب موضوع الحد الأدنى للأجور انتباه مجتمع البحث العلمي، ومن الملاحظ أن الأدلة المتاحة حول تكاليف وفوائد تغيير الحد الأدنى للأجور ليست حاسمة ونهائية إلى حد ما، نظراً لاعتماد مدى الزيادة في الحد الأدنى للأجور على بعض العوامل مثل متوسط الأجر الحالي في الاقتصاد، والبيئة الاقتصادية، وحيثيات سوق العمل.

يكمّن الهدف الأساسي من تحديد نطاق الحد الأدنى للأجور في بناء توازن ومساواة بين العاملين ضمن السوق المحلي. ومن ناحية أخرى، قد يشجع ارتفاع الحد الأدنى للأجور الشركات على التهرب من التشريعات الناظمة للأجور؛ إضافة إلى أن ارتفاع الحد الأدنى للأجور قد ينجّم عنه تأثير سلبي على التوظيف مما سيترتب عليه الاستغناء عن العديد من الوظائف -من ذوي المهارات المتدنية والشباب وربما النساء العاملات- والذي سيؤدّي بالنتيجة إلى لجوء هذه العمالة إلى القطاع غير الرسمي.

على الرغم من عدم وجود معادلة استرشادية واضحة في الأدبيات الاقتصادية يمكن الاعتماد عليها في مساعدة صانعي السياسات على تحديد الحد الأدنى للأجور، تسعى هذه الورقة إلى تسليط الضوء على قرار الزيادة المقترحة في الحد الأدنى من (220) إلى (260) دينار استناداً إلى بعض المعطيات.

كما تسعى ورقة الموقف هذه إلى وضع الزيادة المقترحة في الحد الأدنى للأجور في الأردن ضمن سياقه الاجتماعي والاقتصادي، وذلك في سبيل تقديم بعض التوصيات.

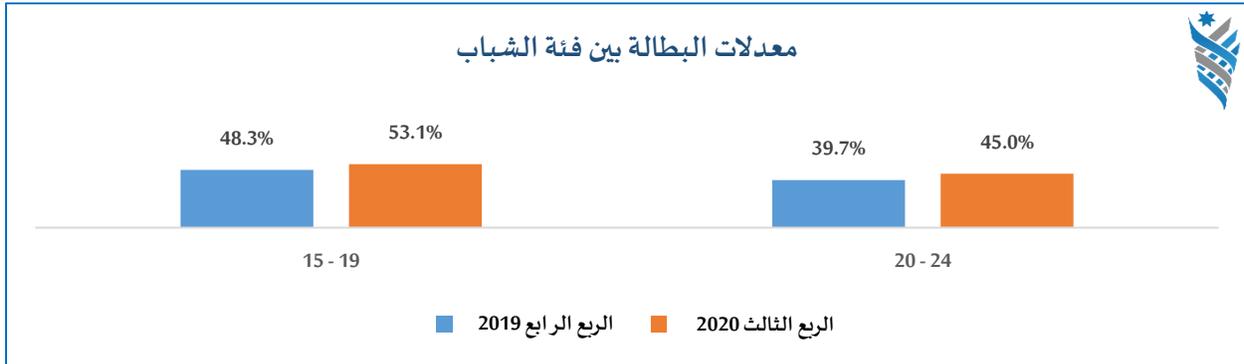
## 2. بعض الملاحظات:

نتيجة لجائحة كورونا، من الواضح أن النشاط الاقتصادي في جميع أنحاء العالم قد تراجع بشكل كبير، وبالأستناد إلى أحدث بيانات صندوق النقد الدولي، سيشهد الأردن تراجع في معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي بنسبة (-5.0%) في عام 2020. وفي عامي 2021 و2022 لا يُتوقع أن يكون النمو الاقتصادي قويًا بما يكفي لإحداث تأثير في معدلات البطالة المرتفعة والمتزايدة.



المصدر: صندوق النقد الدولي، قاعدة بيانات التوقعات الاقتصادية العالمية.

وفي سياق النمو الاقتصادي والبطالة، تجدر الإشارة إلى أن معدلات البطالة بين فئة الشباب تعتبر مرتفعة بشكل استثنائي؛ حيث ارتفع معدل البطالة من (39.7%) خلال الربع الرابع من عام 2019 إلى (45.0%) خلال الربع الثالث من عام 2020 بين الفئات العمرية الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و24 عامًا، ومن المرجح أن تزداد هذه النسبة خلال الربع الأخير لعام 2020.

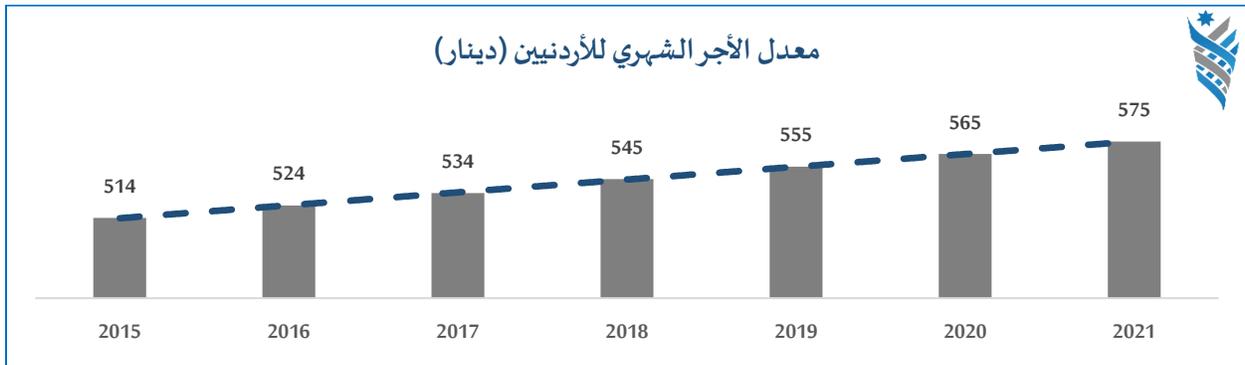


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

ولا شك ان الظروف الاقتصادية السائدة ومتطلبات المعيشة المتزايدة تقتضي التفكير بزيادة الحد الأدنى للأجور وذلك لمساعدة العاملين على التكيف مع المستجدات والنفقات المتزايدة ، من هنا تم التوافق خلال العام 2020 على زيادة الحد الأدنى للأجور من (220) إلى (260) دينار أردني بنسبة 18 في المئة، وهذه النسبة تعتبر مرتفعة في ظل حالة الركود الاقتصادي السائدة والارتفاع في معدلات البطالة كما تم استعراضه أعلاه ، وهذا يطرح تساؤلات حول توقيت تنفيذ القرار والنسبة التي يمكن ان يتم الرفع بها بحيث يتم تجنب الآثار السلبية لتنفيذ القرار الذي يعني تحميل الشركات أعباء مالية إضافية في الوقت الذي تعاني فيه هذه الشركات من تبعات جائحة كورونا ، ومعلوم ان شركات القطاع الخاص تحاول التكيف مع أوامر الدفاع المختلفة التي نظمت

العلاقة ما بين اصحاب العمل والعمال، ورغم ذلك ووفقا لمصادر مراقبة الشركات في وزارة الصناعة والتجارة فقد أعلنت 1426 شركة تصنيفها الاختيارية منذ بداية العام الحالي فيما تراجعت اعداد الشركات المسجلة بنسبة تصل الى 22 في المئة. وهذه التطورات تعني ان إمكانية الحصول على وظيفة أصبحت أكثر صعوبة قبل زيادة الحد الأدنى للأجور.

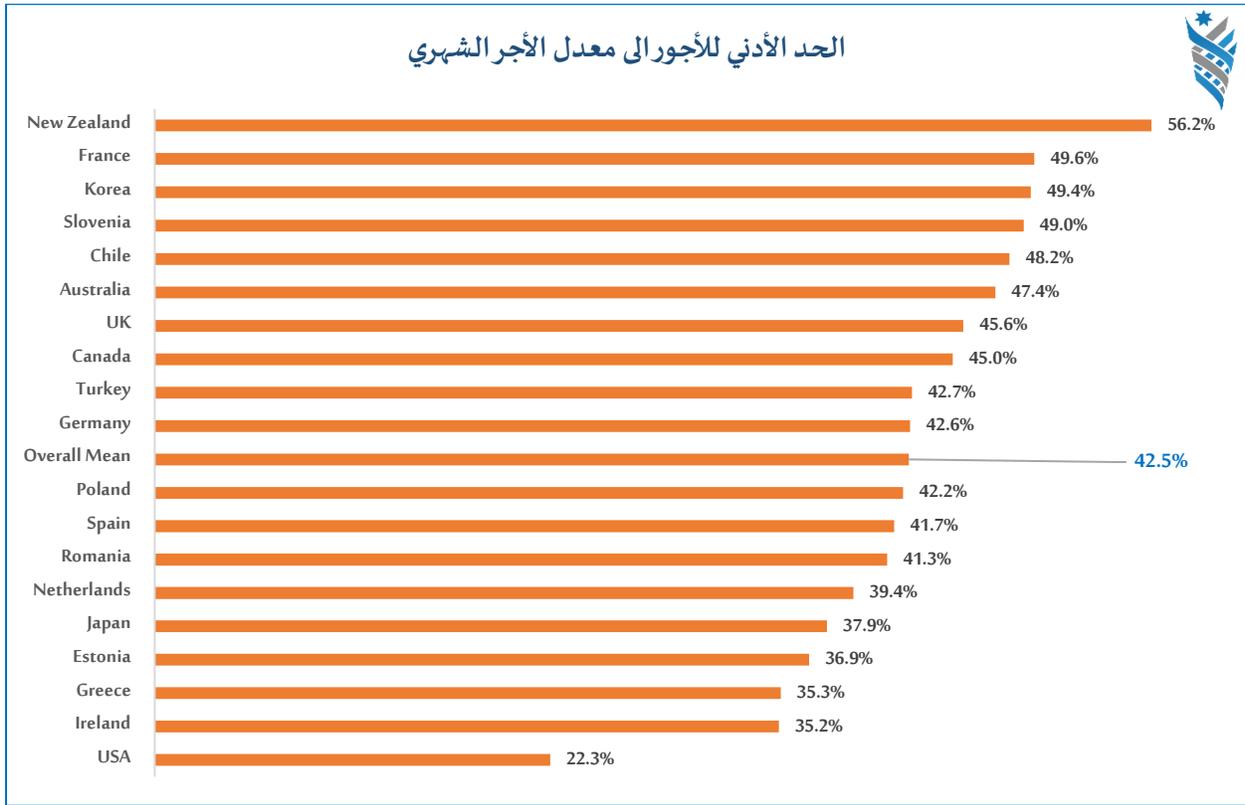
ضمن هذا السياق تشير البيانات الواردة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي إلى أن متوسط الأجر الشهري للأردنيين المؤمن عليهم إلزاميا بلغ (514)، و (524)، و (534)، و (545) دينار أردني خلال الأعوام 2015 و2016 و2017 و2018 على التوالي. بمعنى آخر، ارتفع متوسط الأجر الشهري بمقدار 10 دنانير خلال الفترة 2015-2018 لكل عام. وبناءً على هذه الزيادات، يمكننا القول بأن متوسط الأجر الشهري لعامي 2019 و2020 يساوي (555) و(565) دينار على التوالي. كذلك، يمكن القول بأن متوسط الأجر الشهري في عام 2021 سيساوي 575 دينارًا.



المصدر: مؤسسة الضمان الاجتماعي

بناءً على ما سبق، فإن زيادة الحد الأدنى للأجور من 220 دينارًا أردنيًا إلى 260 دينارًا تعني أن الحد الأدنى للأجور في العام 2021 سوف يعادل (45.0٪) من متوسط الأجر الشهري الإجمالي للأردنيين المؤمن عليهم اجتماعيا. مما يطرح تساؤلًا ما إذا كانت هذه النسبة مرتفعة أم منخفضة؟

استنادًا إلى قاعدة بيانات التوظيف التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تشير الأرقام الى وجود اختلافات كبيرة في الحد الأدنى للأجور بالنسبة لمتوسط الأجر الإجمالي بين مختلف الاقتصادات؛ على سبيل المثال، في حين أن هذه النسبة تساوي (56.2٪) في نيوزيلندا، فإنها تساوي (22.3٪) في الولايات المتحدة الأمريكية. كذلك، فإن النسبة في الأردن (45.0٪) قريبة من معدل جميع الدول المشار إليها (42.5٪). ومع ذلك، فإن النسبة الأردنية الجديدة (45.0٪) أعلى مما هي عليه في بعض البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وإيرلندا، واليونان، وإستونيا، واليابان، وهولندا، وعدد قليل من البلدان الأخرى. في حين ان النسبة الحالية قريبة كثيرا من المعدلات السائدة عند حوالي 42 في المئة في المتوسط.



المصدر: قاعدة بيانات التوظيف التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

وبشكل عام إذا كان الهدف من الحد الأدنى للأجور لعام 2021 في الأردن هو الحد من عدم المساواة، فيجب إعادة النظر فيه؛ حيث أن الأشخاص الذين سيستفيدون من زيادة الحد الأدنى للأجور هم أصحاب الرواتب القريبة من الحد الأدنى للأجور، وسيؤدي هذا إلى التخفيف في حدة عدم المساواة في الدخل. لكنه على الأرجح سيصعب الحصول على فرص العمل جديدة. مما يعني ان المفاضلة ستكون بين الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة السائدة.

وعلى العموم تختلف الدول في تحديد أنظمة الحد الأدنى للأجور، ففي حين أن بعض الدول تحافظ على حد أدنى واحد فقط للأجور، فإن البعض الآخر لديه معدلات متعددة للحد الأدنى للأجور (حسب المنطقة، أو القطاع، أو المهنة، أو حجم الشركة، أو القطاع، أو المهنة، أو حتى المنطقة الجغرافية).

1. يرتكز حد أدنى وطني واحد للأجور على الحجة القائلة بأن لكل عامل الحق في نفس الحد الأدنى للأجور، وجميع الأسر لها نفس الاحتياجات.

2. يرتكز الحد الأدنى للأجور الإقليمي على الحجة القائلة بأن هناك اختلافات إقليمية كبيرة في تكلفة المعيشة والتنمية الاقتصادية ووضع سوق العمل داخل البلد نفسه.

3. يركز الحد الأدنى للأجور القطاعية على الحجة القائلة بأن بعض القطاعات تحقق مستويات إنتاجية أعلى، وبالتالي يمكنها دفع أجور أعلى من القطاعات الأخرى.
4. يركز الحد الأدنى للأجور على المستوى الممني على الحجة القائلة بأن بعض المهن تتطلب مستويات مهارة أعلى من غيرها، وبالتالي يمكنها دفع أجور أعلى من المهن الأخرى.
5. يركز الحد الأدنى للأجور على مستوى حجم المؤسسة على الحجة القائلة بأن كيانات الأعمال الكبيرة قد يكون لديها مستويات إنتاجية أعلى، وبالتالي يمكنها دفع أجور أعلى من الكيانات الأخرى والصغيرة.

### 3. بإيجاز:

يعد معدل البطالة الإجمالي في الأردن مرتفع؛ كما أن معدلات البطالة بين الشباب وصلت إلى مستويات غير مسبقة بالفعل، ومن المتوقع أن تتزايد هذه النسب في نهاية عام 2020.

سيجد العدد المتزايد من الأفراد العاطلين عن العمل، وخاصة الشباب منهم، والذين يسعون إلى الانضمام إلى سوق العمل للمرة الأولى، صعوبة أكبر في العثور على فرص عمل بعد جائحة كورونا، نظراً لحاجة الاقتصاد المحلي إلى بعض الوقت للتعافي، حيث جلب فيروس كورونا واقعاً جديداً يتطلب التعامل مع الفترة القادمة باتخاذ قرارات مدروسة لكافة أبعاده وتأثيراته.

ومع الإقرار بضرورة زيادة الحد الأدنى للأجور الحالي. إلا أن الزيادة المفاجئة بنسبة 18.2٪ (من 220 دينار إلى 260 دينار) قد تكون ضارة بفرص حصول الكثير من الشباب الأردنيين في إيجاد فرص عمل مناسبة. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي هذه الزيادة أيضاً إلى زيادة حجم الاقتصاد غير الرسمي. وهو ما يقتضي إعادة دراسة الموضوع وتبعاته على كافة القطاعات، والأخذ بعين الاعتبار مدى تأثير ذلك على فرص العمل.

على المستوى البعيد، يجب العمل على زيادة الحد الأدنى للأجور من وقت لآخر بالتدريج والتوافق بين أطراف المعادلة الانتاجية. ولا ينبغي أن تكون هذه التغييرات متكررة، ويجب أن يكون مستوى الزيادات معتدلاً. وأخيراً، يجب أن تكون المعايير المستخدمة في التعديلات المستقبلية واضحة وسهلة القياس مثل تكلفة المعيشة الذي يقاس بمستوى التضخم الذي تصدره دائرة الإحصاءات العامة، والمستوى العام الحالي للأجور، وقياس الإنتاجية، ومستوى التوظيف، والقدرة التنافسية الاقتصادية، والقدرة المالية للمؤسسات. وهذا سيجعل أي تغييرات مستقبلية قابله للتنبؤ بها ويمكن لأصحاب العمل الاستعداد لها والتكيف مع مستحقاتها.



منتدى الاستراتيجيات الأردني  
JORDAN STRATEGY FORUM

هاتف: +٩٦٢ ٦٥٦٦ ٦٤٧٦ فاكس: +٩٦٢ ٦٥٦٦ ٦٣٧٦  
www.jsf.org info@jsf.org

 /JordanStrategyForumJSF  @JSFJordan