منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

الحد الأدنى للأجور:
بين الزيادة وتعزيز الإنتاجية

آذار ٢٠٢٠

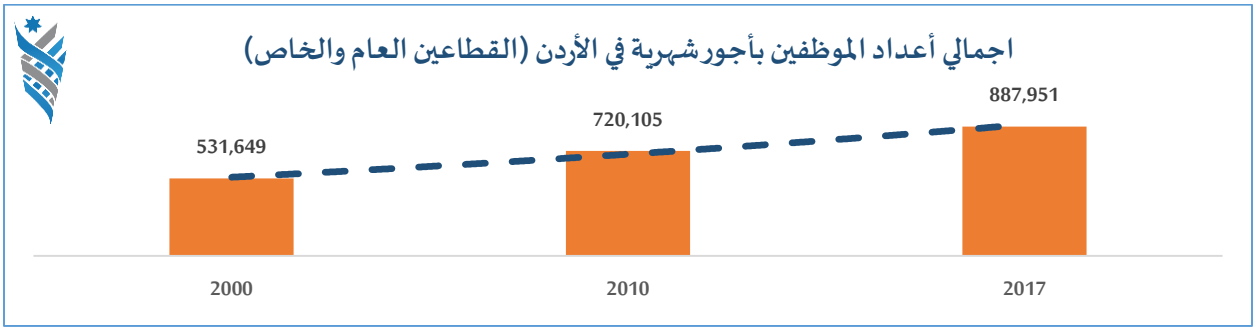
#ملخص_سياسات

/JordanStrategyForumJSF @JSFJordan

1. مقدمة

تعد الرواتب مصدراً رئيسياً لدخل نسبة كبيرة من الأردنيين، وخصوصاً الموظفين. ويوجد بعض التفاوت في الأجور التي يتقاضاها الأردنيين، إذ تختلف الأجور باختلاف المهنة والقطاع، وتخضع ديناميكيات تحديد الأجور إلى عدد من العوامل والتي تشتمل على طبيعة العلاقة بين الموظفين وأصحاب العمل، وربحية المؤسسة المشغلة للعمالة، والتغيرات في إنتاجية العمل، والمبيعات وفرص العمل المتوفرة في السوق، ومعدلات التضخم السابقة والمتوقعة، وغيرها. وبحسب نتائج مسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة في نهاية العام 2018، فإن نسبة العاملين بأجر من اجمالي المشتغلين في الأردن تشكل 85.2%.

وفي هذا السياق، تشير الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة إلى ارتفاع عدد العمال الأردنيين بأجور شهرية من 531,649 في العام 2000 إلى 887,951 في العام 2017، وعلى الرغم من عدم توفر إحصاءات عن العام 2019، إلا أن هذه الأرقام آخذة بالارتفاع، وتعد المعادلات التي تخضع لها العمالة بأجور شهرية من أهم المعادلات المؤثرة في أداء الاقتصاد الأردني.



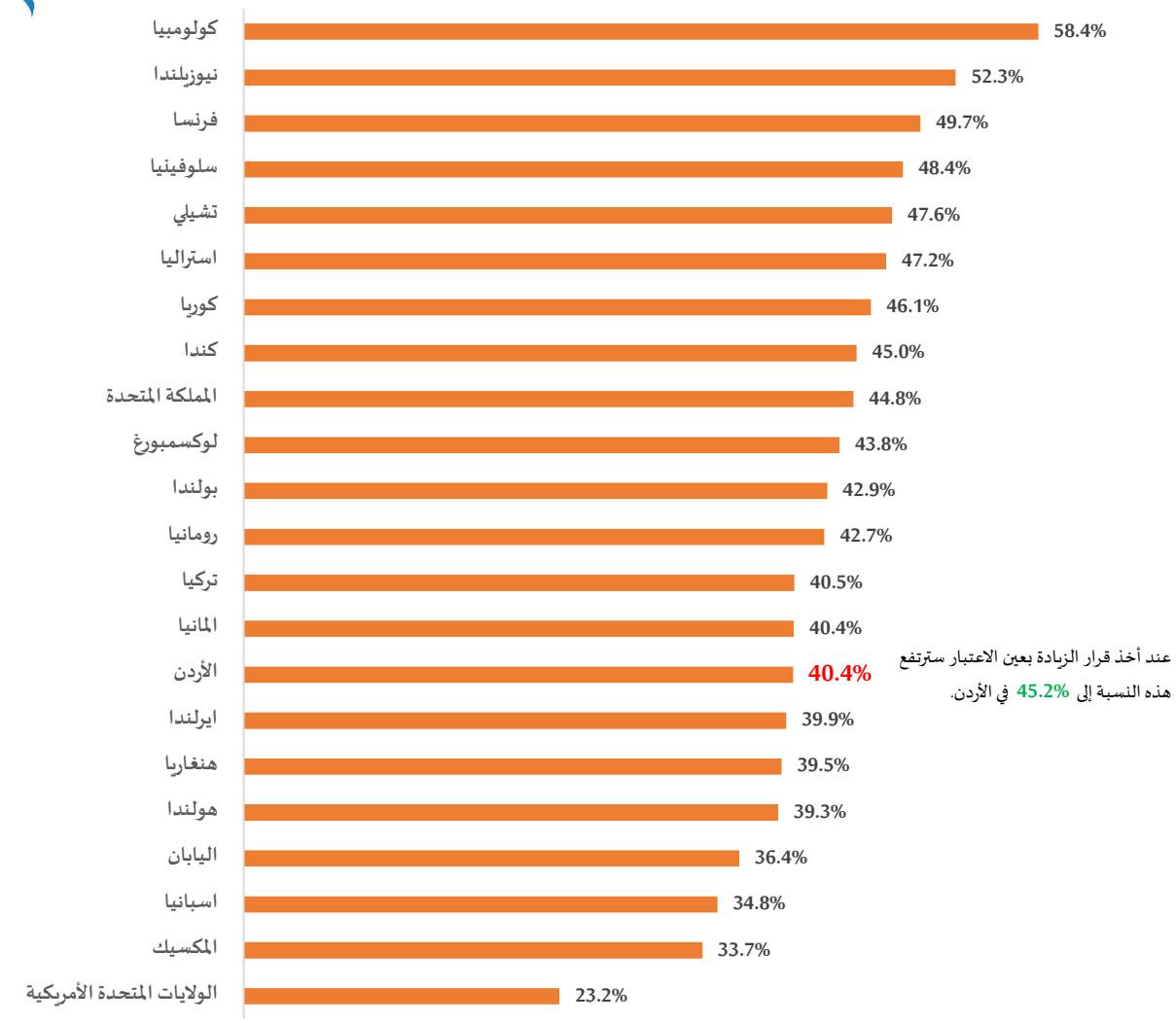
2. بعض المشاهدات:

في سياق إعلان الحكومة عن الحد الأدنى للأجور من 220 دينار شهرياً إلى 260 دينار والذي سيدخل حيز التنفيذ مع بداية العام 2021، تسلط هذه الورقة الضوء بشكل عام على مجموعة من الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار.

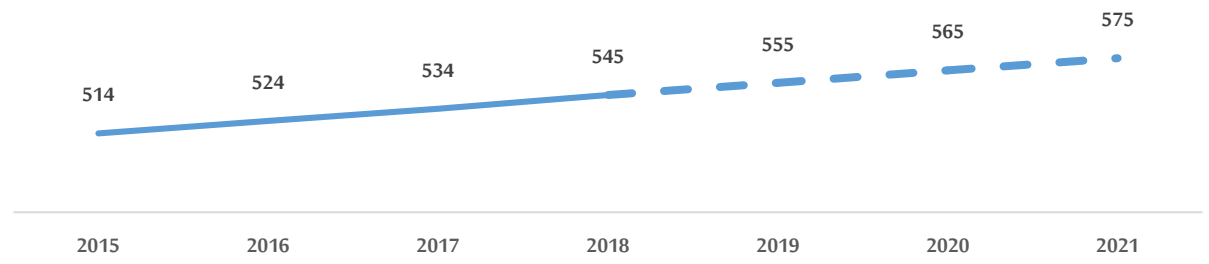
بلغ المتوسط الشهري لأجور المؤمن عليهم الفعالين في مؤسسة الضمان الاجتماعي نحو 545 دينار في العام 2018، وقد ارتفع هذا الرقم من 514 في العام 2015، و524 في العام 2016، و534 في العام. وبناء على هذه الزيادة، فإنه من المتوقع أن يصل المتوسط إلى 575 دينار في العام 2021.

وفي ضوء قرار الزيادة، وإذا أخذنا البيانات أعلاه بعين الاعتبار فإن ذلك سوف يقود إلى زيادة معدل الحد الأدنى للأجور إلى متوسط الأجر الشهري من 40.4% في العام 2018 (545/220) إلى 45.2% في العام 2021 (575/260)، وتعد هذه النسب قريبة إلى حدٍ ما مما هي عليه في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

الحد الأدنى للأجور نسبة إلى متوسط الأجر الشهري (2018)



متوسط الأجور الشهرية للأردنيين المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي (2015-2019) (2020-2021 توقعات)



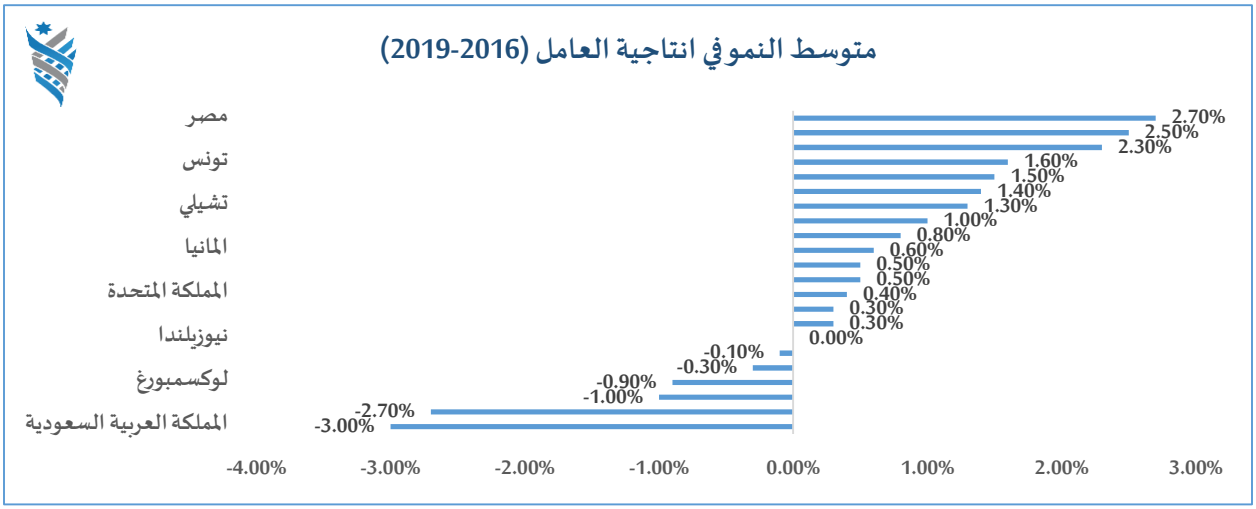
3. بإيجاز:

مع قيام الحكومة بزيادة الحد الأدنى للأجور فإنه من الضروري أن يقوم أصحاب العلاقة بأخذ العديد من العوامل بعين الاعتبار ودراستها، مثل؛ الأجور ومعدلات التوظيف والاقتصاد غير الرسمي ومعدلات الفقر في الأردن. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تنصب الجهود البحثية على مسائل مثل أثر رفع الحد الأدنى للأجور على مستوى التضخم واستهلاك الأسر والاستثمار وتنافسية الصناعات الأردنية.

وفي هذا السياق، فإنه من المهم الإشارة إلى أنه في حال لم يكن هنالك زيادة في "إنتاجية العمال"، فإن أي زيادة في الحد الأدنى للأجور قد تؤدي إلى زيادة في معدلات التضخم، وحجم العمالة في القطاع غير الرسمي نظراً لتجنب بعض أصحاب الأعمال لتسجيل هؤلاء العمال تحايلاً على الالتزام بالحد الأدنى للأجور. وبناءً على البيانات المزودة من منظمة "كونفرنس بورد"، فقد كان المتوسط السنوي للنمو في إنتاجية العمال في الأردن في السنوات الأخيرة سالباً.

إن الزيادة في الحد الأدنى للأجور قد تساهم في التخفيف من بعض التحديات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة بالنسبة للأردنيين الذين يحصلون على أجور منخفضة نسبياً. وبناءً على بيانات الضمان الاجتماعي للعام 2018، فإن 14% من الأردنيين يتقاضون أجوراً تقل عن 260 دينار شهرياً.

وبناءً على كل ما سبق فإن التحدي أمام تنافسية الصناعات الأردنية يكمن في زيادة إنتاجية العمالة الأردنية أكثر مما يعتمد على مستوى الحد الأدنى للأجور. كذلك، فإنه من المهم العمل على إيجاد سبل لرفع الإنتاجية في الأردن بالإضافة لربط الزيادات المستقبلية في الحد الأدنى للأجور مع التدابير التي تعزز الإنتاجية لتجنب أي عواقب سلبية للزيادات في الأجور، مثل الضغوط التضخمية. وربط الزيادات المستقبلية في الحد الأدنى للأجور مع تعزيز الإنتاجية لتجنب الآثار السلبية للزيادات في الأجور التي لا تأخذ بعين الاعتبار مؤشرات أداء الاقتصاد وتنافسيته بشكل عام، حيث تعتبر فاتورة الرواتب والأجور مكوناً مهماً من عناصر التكاليف في العمليات الإنتاجية سواءً في القطاع السلعي أو الخدمي.



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

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