



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

ورقة موقف

اقتصاديات الحد الأدنى للأجور في الأردن: مشاهدات من التجارب العالمية

آب ٢٠١٧

1. خلفية

في ظل التحديات الاقتصادية التي يواجهها الأردن وارتفاع تكاليف المعيشة وعدم كفاءة وكفاية الخدمات العامة وتراجع الطلب الكلي في السوق الأردني وارتفاع معدلات البطالة؛ هناك العديد من التساؤلات حول مسألة الحد الأدنى للأجور ومساهمتها في تخفيف الأعباء التي يواجهها المواطنين من جهة، والمساهمة في دفع عجلة النمو الاقتصادي من جهة أخرى.

ولذلك يولي وزراء العمل في الاقتصادات المختلفة حول العالم مسألة الحد الأدنى للأجور أهمية خاصة، نظراً لأثارها الجوهرية والهامة على: **العمالة، الوظائف في الاقتصاد غير الرسمي، توزيع الرواتب، الفقر، إنتاجية العمال، والتضخم.**

هناك آلاف الأبحاث العلمية التي تدرس مسألة اقتصاديات الحد الأدنى للأجور. إلا أن الأدلة والنتائج العلمية بهذا الخصوص تحتمل إيجابيات أو سلبيات. ان تحديد الحد الأدنى للأجور يعتمد على العديد من العوامل، مثل: حجم أو مدى زيادة الحد الأدنى للأجور، البيئة الاقتصادية، ظروف سوق العمل.

في المقام الأول، ان حد أدنى للأجور منخفض للغاية يقلل من أهمية وجود حد أدنى للأجور. بالمقابل، فإن حد أدنى للأجور مرتفع للغاية قد يشجع الشركات إلى تجنب الحد الأدنى للأجور والتحايل على التشريع الناظم له من خلال التوظيف غير الرسمي. بالإضافة لذلك، فإن الارتفاع الكبير في الحد الأدنى للأجور قد يؤثر سلباً من خلال دفع العمال الضعفاء وغير المستقرين مهنيًا (مثل: ذوي المهارات المهنية الضعيفة، الشباب، ذوي الخبرات القليلة، الاناث) إلى العمل إلى بشكل غير رسمي وقانوني، أو قد يؤدي ذلك إلى مفاقمة بطالة هذه الفئات.

لا يوجد في الأدبيات الاقتصادية أي معادلة سحرية تمكننا من تحديد حد أدنى ملائم للأجور في اقتصاد معين. مع ذلك يمكننا استخدام بعض المؤشرات كمرجعيات (البنك الدولي، 2015) وهذه تتضمن:

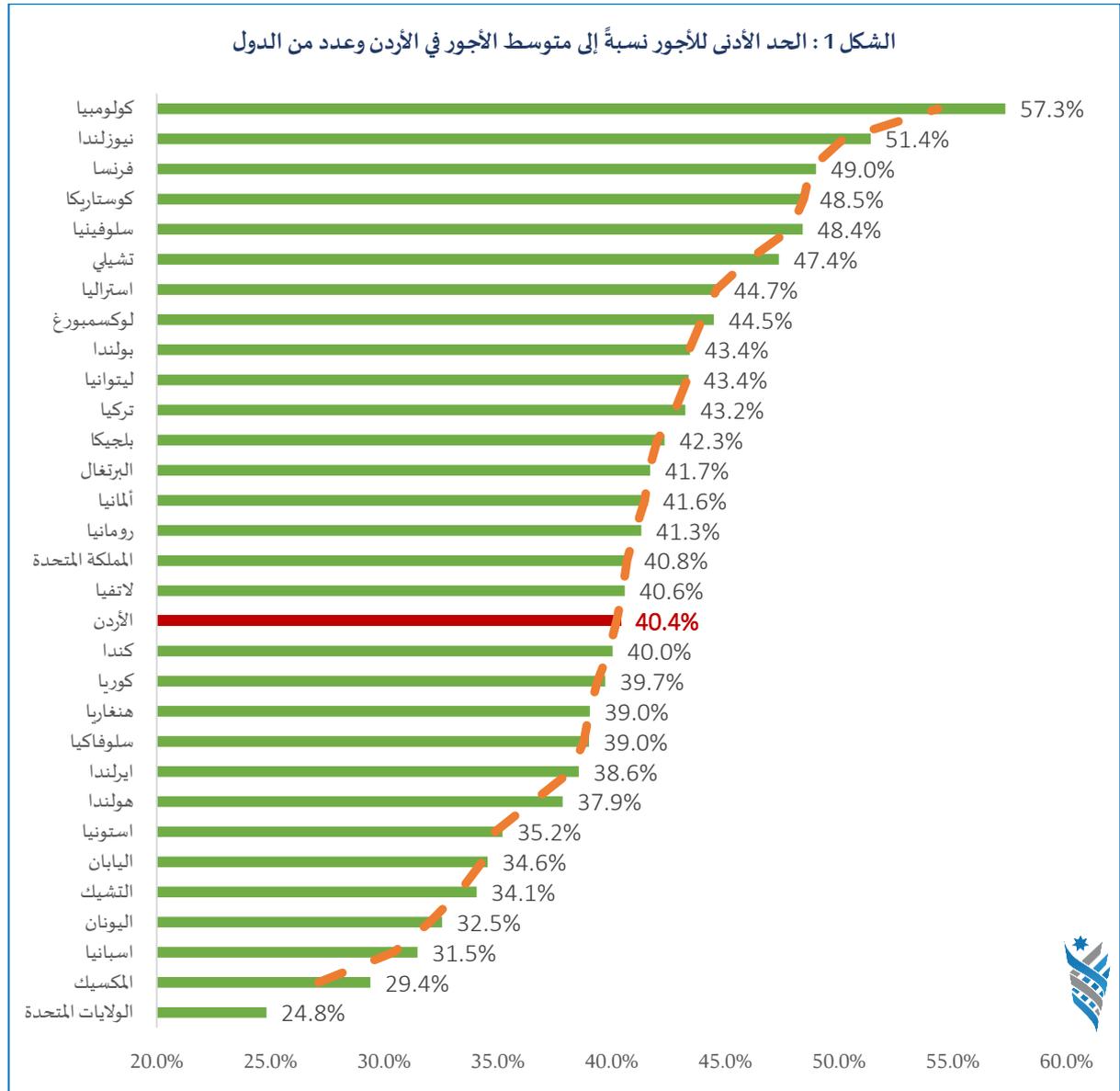
(1) قيمة الحد الأدنى للأجور في بلد معين بالنسبة لوسيط الأجور أو وسطها الحسابي في ذات البلد.

(2) عدد العمال الذي يتأثرون بالحد الأدنى للأجور.

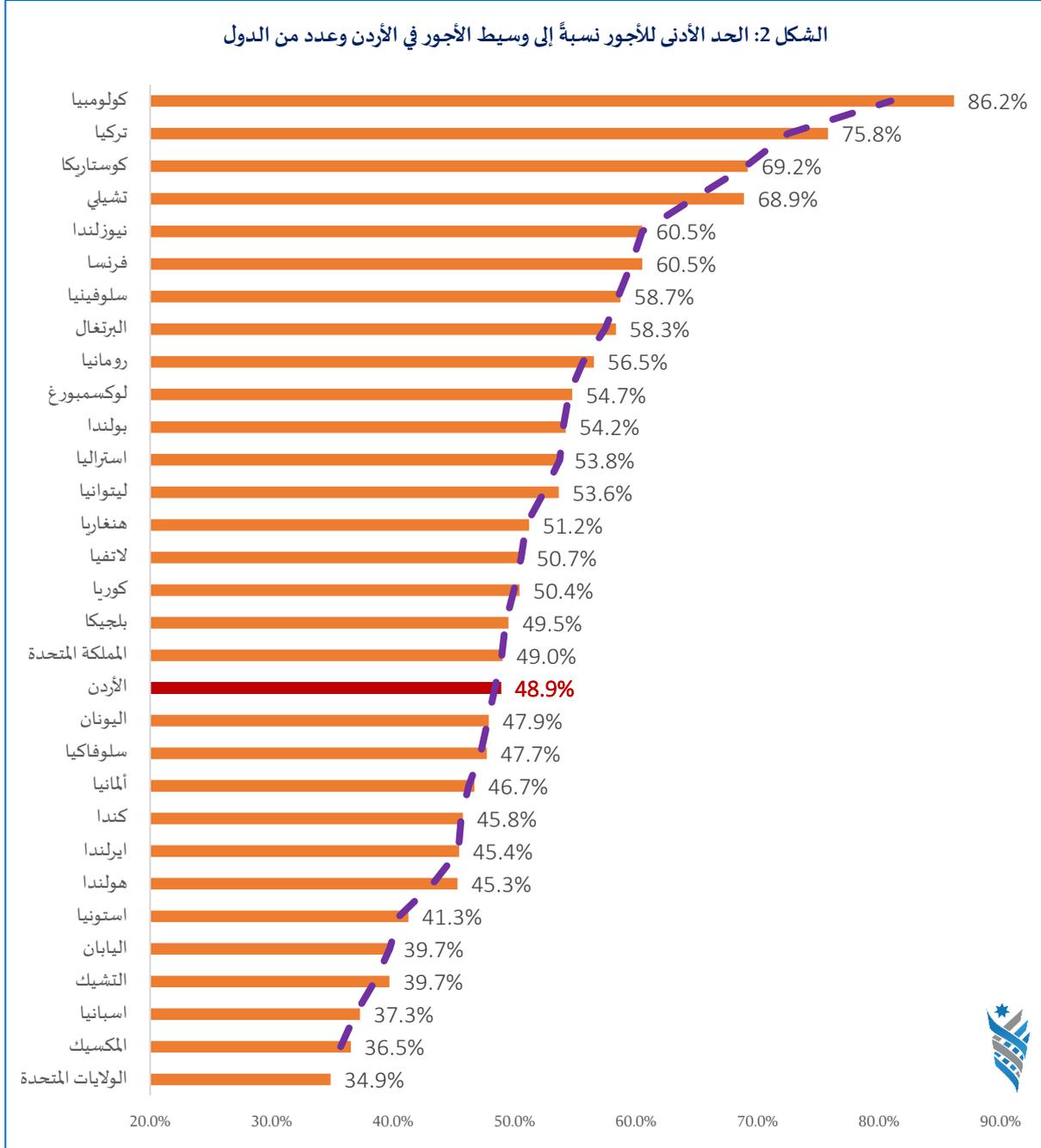
2. الحد الأدنى للأجور في الأردن والعالم: مشاهدات

كما هو مبين أعلاه، في حين أنه ليس من السهل تحديد حد أدنى معين للأجور أو مقدار زيادة هذا الحد، من المهم الإشارة إلى الملاحظات التالية فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور في الأردن:

1. بناءً على التقرير السنوي لمؤسسة الضمان الاجتماعي للعام 2017، فإن متوسط الراتب الشهري لجميع المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي (1,122,843 مشترك) يعادل 545 ديناراً شهرياً، وسيط الراتب الشهري يعادل 450 دينار شهرياً.
2. ان الحد الأدنى للأجور المعمول به حالياً في الأردن هو 220 دينار، ويعادل هذا المبلغ 44.4% من متوسط الراتب الشهري للمواطن الأردني.
3. يعادل الحد الأدنى للأجور في الأردن (220 دينار) ما نسبته 48.9% من وسيط الراتب الشهري للمواطن الأردني.
4. ان معدل الحد الأدنى للأجور نسبةً إلى متوسط الأجور في الأردن يعادل (40.4%)، وهو قريب جداً من المعدل الكلي لمجموعة الدول الموضحة في الشكل 1 (40.8%). بالإضافة لذلك، ان هذه النسبة في الأردن هي أعلى من دول مثل كندا، هولندا، الولايات المتحدة الأمريكية.



5. ان معدل الحد الأدنى للأجور في الأردن نسبةً إلى وسيط الأجور في الأردن والذي يعادل (48.9%) قريب جداً من المتوسط الكلي للدول المذكورة في الشكل 1 (52.2%). بالإضافة لذلك، فإن هذا المعدل أيضاً هو أعلى من كندا وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية.



6. إذا ما تم رفع الحد الأدنى للأجور المعمول به حالياً في الأردن من 220 إلى 230 ديناراً، فإن معدل الحد الأدنى للأجور نسبةً إلى وسيط الأجور في الأردن سوف يرتفع إلى 51.1%.
7. إذا ما تم رفع الحد الأدنى للأجور المعمول به حالياً في الأردن من 220 إلى 240 ديناراً، فإن معدل الحد الأدنى للأجور نسبةً إلى وسيط الأجور سوف يرتفع إلى 53.3%.
8. إذا ما تم رفع الحد الأدنى للأجور المعمول به حالياً في الأردن من 220 إلى 250 ديناراً، فإن معدل الحد الأدنى للأجور نسبةً إلى وسيط الأجور سوف يرتفع إلى 55.6%.

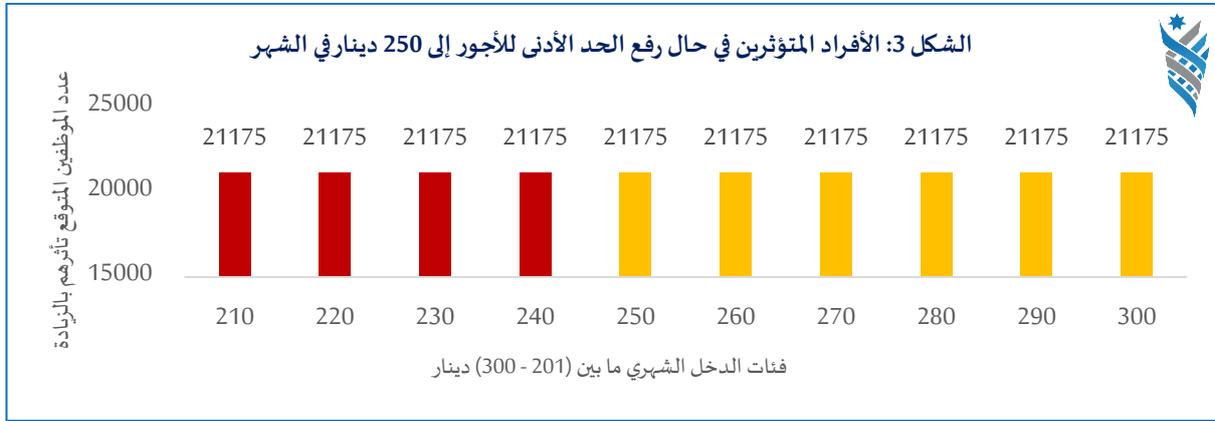
9. في نهاية العام 2017، كان إجمالي عدد الموظفين الأردنيين المسجلين في مؤسسة الضمان الاجتماعي يعادل 1,122,843 شخص، ويتقاضى 3.7% من هؤلاء المشتركين (أي ما يعادل 41,749 مشترك) رواتب شهرية تعادل 190 ديناراً أو أقل، كما أن الموظفين المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي والذين يتقاضون رواتب تقع ضمن الفئة 191-200 دينار عددهم 17,420 شخص، وأخيراً فإن الموظفين الذين تقع رواتبهم ضمن الفئة 201-300 دينار عددهم 211,749 (الجدول 1).

الجدول 1

عدد الأشخاص المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب فئة الراتب الشهري

فئة الدخل الشهري	عدد الأشخاص المسجلين ضمن الفئة	النسبة ضمن كل فئة
190 دينار أو أقل	41,749	3.7%
191 – 200 دينار	17,420	1.6%
201- 300 دينار	211,749	18.9%
301- 400 دينار	188,074	16.7%

بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور المعمول به حالياً (220 دينار) من المهم الإشارة إلى أن أغلبهم يعملون في "المناطق الصناعية المؤهلة" (QIZ)؛ حيث أن هنالك مجموعة من القطاعات العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة مستثناة من العمل بالحد الأدنى للأجور بموجب اتفاقيات مبرمة بينها وبين وزارة العمل. وفي سياق الحديث عن أعداد الموظفين والعمال الأردنيين ضمن فئات الأجر المنخفض والقريب من الحد الأدنى للأجور، يشير منتدى الاستراتيجيات الأردني إلى أنه إذا ما تم زيادة الحد الأدنى للأجور من 220 إلى 250 دينار فإن عدد الموظفين العاملين في الأردن الذين سوف يتأثرون بهذا القرار سوف يكون نحو 84,700 موظف وعامل أو ما يعادل 7.5% من إجمالي المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي (21,175 + 21,175 + 21,175 + 21,175). وهذا مبني على الفرضية بأن أولئك الذين يتقاضون رواتب تقع ضمن الفئة (201-300) مقسمين بتساوي إلى 10 فئات دخل. بالإضافة لذلك فإن زيادة الحد الأدنى للأجور من 220 إلى 250 دينار من المتوقع أن يؤدي إلى زيادة "نسبية" في أجور أولئك الذين يتقاضون أعلى من الحد الأدنى للأجور والذين يتقاضون أقل منه.



3. الخلاصة والتوصيات

1. بناءً على المشاهدات والملاحظات المبينة أعلاه، يوصي منتدى الاستراتيجيات الأردني برفع الحد الأدنى للأجور من 220 دينار شهرياً إلى 240 أو 250 دينار شهرياً.
2. من الطبيعي أن يتم تعديل الحد الأدنى للأجور من فترة إلى أخرى وذلك لعدة أسباب منها ارتفاع تكلفة المعيشة. مع ذلك، فإن أي تعديلات على الحد الأدنى للأجور يجب ألا تكون متكررة بشكل سريع ويجب أن يكون مستوى التعديل علمياً ضمن المعقول والمعتدل (البنك الدولي 2015). وفي هذا السياق، فإن المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تعديل الحد الأدنى للأجور هي: تكاليف المعيشة، سلم الرواتب ومستواها المعمول به حالياً، الوضع الاقتصادي، إنتاجية الموظفين، مستوى التوظيف ومستويات البطالة، تنافسية الاقتصاد، الملاءة المالية للشركات ضمن الاقتصاد (البنك الدولي، 2015).
3. إذا تم زيادة الحد الأدنى للأجور (والزيادة النسبية التي ستترتب عليها في سلم الرواتب)؛ يتوقع منتدى الاستراتيجيات الأردني أن يؤدي هذا إلى تشجيع المزيد من الشباب العاطلين عن العمل إلى الالتحاق بسوق العمل وذلك نظراً للصعوبات التي يواجهونها بسبب عدم كفاية دخولهم لتغطية التكاليف التي تترتب عليهم بالعادة عند التحاقهم بسوق العمل (مثل: تكاليف المواصلات).
4. بناءً على ما ورد في النقطة السابقة، تظهر التجارب العالمية بأن الزيادة في الحد الأدنى للأجور تساهم في زيادة الطلب الكلي في السوق المحلي نتيجةً لزيادة الملتحقين في سوق العمل.



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

هاتف: +٩١٢ ٦٥١١ ٦٤٧٦ فاكس: +٩١٢ ٦٥١١ ٦٣٧٦

www.jsf.org info@jsf.org

[f /JordanStrategyForumJSF](https://www.facebook.com/JordanStrategyForumJSF) [t @JSFJordan](https://twitter.com/JSFJordan)