



الحزب الديمقراطي الاجتماعي الأردني معاً نستطيع

ورقة موقف حول

الحد الأدنى للأجور في الأردن

الإصدار الأول
2024



المحتويات

2	تمهيد
3	الخلاصة التنفيذية
3	المقدمة
4	الإطار النظري الاقتصادي
5	الوضع الحالي في الأردن
5	السياسات الحالية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ووجهات النظر
6	تحليل نسب التضخم وتأثيرها على القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور
7	الفجوة ما بين متوسط أجور القطاع الخاص والحد الأدنى للأجور
8	الفئات العمالية المستفيدة من رفع الحد الأدنى للأجور
8	آثار رفع الحد الأدنى للأجور
8	تكلفة قرار رفع الحد الأدنى للأجور
9	انعكاس قرار رفع الحد الأدنى للأجور
10	الآثار الإيجابية لرفع الحد الأدنى للأجور
11	الآثار السلبية لرفع الحد الأدنى للأجور
12	القطاعات الأكثر تأثراً لأفي الأردن
13	ملخص النتائج والتوصيات







تأتي ورقة الموقف هذه، الصادرة عن الحزب الديمقراطي الاجتماعي، في إطار جهوده لتعزيز قيم العدالة الاجتماعية، ومشاركته في التعامل مع هموم المواطنين لاسيما طبقة العمال التي تمثل أولوية أساسية؛ لانعكاس تحسن أو سوء ظروفهم المعيشية في التوازن الاجتماعي وتأثيرها على عملية الإنتاج كاملة في البلاد.

وجاءت هذه الورقة بعد أن عقد الحزب الديمقراطي الاجتماعي عدة جلسات نقاشية متخصصة حول قضية الحد الأدنى للأجور؛ تناولت مختلف العوامل والأطراف المؤثرة والمتأثرة فيها، شارك فيها كوادر من الحزب وأكاديميون وخبراء في الاقتصاد وممثلين عن القطاع الصناعي واتحاد النقابات العمالية.

الخلاصة التنفيذية

يمثل رفع الحد الأدنى للأجور خطوة أساسية لتحسين الظروف المعيشية للعمال وتعزيز العدالة الاجتماعية؛ حيث يُسهم في زيادة القوة الشرائية للفئات من ذوي الدخل المنخفض، مما يدعم الطلب المحلي ويحفز النشاط الاقتصادي. في الأردن، ورغم الزيادات السابقة التي رفعت الحد الأدنى للأجور إلى 260 ديناراً في عام 2021 إلا أن التضخم التراكمي أدى إلى تآكل قوته الشرائية، حيث بات يعادل بالقيمة الحقيقية حوالي 153 ديناراً فقط. الأمر الذي يحتم الحاجة إلى مراجعة الحد الأدنى للأجور بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية وتكاليف المعيشة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

حسب تقديرات الدراسة تعتبر التكلفة الإجمالية للقرار محدودة؛ إذ تتراوح ما بين 11 مليون دينار في سيناريو رفع إلى 281 إلى 26 مليون دينار في حال الرفع إلى 340 ديناراً. ويترتب على هذه الزيادة ارتفاع في التكاليف الكلية بنسب من 0.6% إلى 2.4% في السيناريو الأعلى، وبالتالي فإن التكلفة الاقتصادية الكلية محدودة، ومن خلال البيانات التاريخية تظهر البيانات اتساع الفجوة ما بين متوسط الأجور في القطاع الخاص والحد الأدنى للأجور أن الارتفاعات في الماضي لم تظهر صدمات اقتصادية كبيرة في تأثيرها على معدلات البطالة وأسعار المنتجين الصناعيين.

إن أبرز الآثار الإيجابية لرفع الحد الأدنى للأجور هو تعزيز الاستهلاك المحلي من خلال تمكين العمال ذوي الأجور المنخفضة من تلبية احتياجاتهم الأساسية. كما يُساعد القرار في تقليص الفجوة بين الطبقات الاجتماعية، مما يدعم العدالة الاقتصادية ويعزز الاستقرار المجتمعي. بالإضافة إلى ذلك، فإن رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي بالضرورة، إلى تحسين وزيادة



رضا العاملين وتحفيزهم على الإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على أداء القطاعات الاقتصادية المختلفة.

ويُعد رفع الأجور وسيلة فعالة لتحسين رأس المال البشري من خلال تمكين الأفراد من الاستثمار في التعليم والصحة، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى الطويل. ومع ذلك، فإن لرفع الحد الأدنى للأجور آثاراً سلبية محتملة تحتاج إلى إدارة دقيقة؛ فقد يؤدي القرار إلى زيادة تكاليف التشغيل، خاصة في القطاعات الصغيرة والمتوسطة التي تعتمد بشكل كبير على العمالة منخفضة الأجر. يمكن أن تتسبب هذه التكاليف الإضافية في تقليص فرص العمل أو رفع أسعار المنتجات والخدمات، والوصول إلى ضغوط **تضخم**. كما تواجه القطاعات التصديرية تحديات تنافسية نتيجة ارتفاع تكاليف الإنتاج، وهو ما قد يؤثر على قدرتها على الحفاظ على حصتها في الأسواق الخارجية.

في ظل هذه التحديات، توصي الدراسة برفع الحد الأدنى للأجور إلى 300 دينار كخطوة لتعويض تآكل القوة الشرائية، مع ربط أية زيادات مستقبلية بمؤشرات التضخم والإنتاجية معاً لضمان استدامة القرار. كذلك، يتطلب الأمر تقديم دعم حكومي موجه للشركات الصغيرة والمتوسطة للتكيف مع التكاليف الإضافية، إلى جانب أهمية الدور الحكومي في تعزيز رأس المال البشري من خلال تبني سياسات وبرامج موجهة لتحسين التعليم والتدريب المهني، وتطوير المهارات لدعم القدرة التنافسية للاقتصاد الأردني. كما تؤكد الدراسة أهمية اعتماد زيادات تدريجية ومراجعات دورية للحد الأدنى للأجور، بما يوازن بين تحسين مستوى معيشة العمال وضمان استقرار القطاعات الاقتصادية.

وتوصي الدراسة أيضاً بتعزيز خدمات النقل العام **ميسورة التكلفة** لتقليل الأعباء المعيشية عن العمال، وتوفير التأمين الصحي الشامل لتخفيف الضغوط المالية، وتحسين استقرارهم الاجتماعي. هذه السياسات المقترحة تهدف إلى تعويض الأثر الناتج عن انخفاض القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور، وتقليل معدلات الفقر، وتعزيز العدالة الاجتماعية، مع تحسين إنتاجية العمال واستدامة **دوران عجلة** الاقتصاد.



يُعد الحد الأدنى للأجور من أبرز السياسات الاقتصادية والاجتماعية الهامة التي تقع مسؤوليتها على عاتق الحكومة. بالتعاون مع النقابات العمالية؛ إذ تهدف إلى ضمان حصول العامل على أجر يُقارب تحقيق العدالة الاجتماعية، ويوفر تغطية لاحتياجاته الأساسية من المعيشة. وعلى الرغم من أهميته، فإن الحد الأدنى للأجور لا يعبر بالضرورة عن الأجر العادل الذي يعكس جهد العامل أو يضمن خروجه من دائرة الفقر؛ فالأجر العادل يعتمد بشكل كبير على المهارات ونوعية العمل والإنتاجية، بينما يرتبط تجاوز خط الفقر بعوامل اجتماعية واقتصادية أوسع. من أهمها تحقيق العدالة الاجتماعية والتي تقع مسؤوليتها على عاتق الحكومات.

في الأردن، تبرز قضية الحد الأدنى للأجور بشكل خاص نظراً لعدم وجود توافق واضح حول خط الفقر، والذي تشير التقديرات الأولية إلى أنه أعلى بكثير من مستوى الأجور الحالي. وهذا الوضع يتفاقم بفعل ارتفاع معدلات الإعالة، مما يزيد من أهمية إعادة النظر في سياسات الأجور لضمان تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المرجوة.

نظرياً وعملياً يحقق الحد الأدنى للأجور فوائد متعددة تؤثر إيجاباً على طبقة العمال وحركة الاقتصاد. فهو يوفر حماية للعمال من الاستغلال، خصوصاً في القطاعات ذات الأجور المنخفضة، كما يساهم في تحسين مستوى معيشة العاملين وأسراهم، مما يساعد على تقليل معدلات الفقر وتعزيز العدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى تعزيز القوة الشرائية للعمال، وبالتالي زيادة الاستهلاك المحلي ودعم الاقتصاد الوطني. ورغم فوائده، يواجه تطبيق الحد الأدنى للأجور بعض التحديات، فقد يؤدي إلى زيادة تكاليف العمالة، ما يترتب أعباء إضافية على الشركات، خاصة الصغيرة والصناعية، ويؤثر على قدرتها التنافسية في ظل الضغوط الاقتصادية الحالية. كما قد ينتج عن تطبيقه بشكل غير مدروس ارتفاع في معدلات البطالة؛ فتتجه الشركات والمصانع إلى تقليص العمالة أو التحول إلى أساليب عمل أخرى أقل تكلفة.

وفي العام 2024، تواصل قضية الحد الأدنى للأجور في الأردن دورها كأداة رئيسية لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية. ورغم أن الزيادة الأخيرة إلى 260 ديناراً ساعدت في تحسين الظروف المعيشية للعمال إلى حد ما، إلا أن ارتفاع تكاليف المعيشة واستمرار التضخم، يدفع النقابات العمالية إلى المطالبة بمراجعة جديدة للأجور.

في المقابل، تبدي الحكومة اهتماماً بإجراء دراسات معمقة لتقييم الأثر الاقتصادي لأي رفع جديد، مع التركيز على دعم القطاعات الإنتاجية وحماية الشركات الصغيرة. وتتجه السياسات للعام 2025 نحو تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات



العمالية. بهدف الوصول إلى حلول مبتكرة تحقق التوازن بين تحسين مستوى معيشة العمال وضمان استقرار سوق العمل.

2. الإطار النظري الاقتصادي

تناولت النظريات الاقتصادية تأثير رفع الحد الأدنى للأجور من زوايا متعددة تجمع بين المكاسب الاجتماعية والتكاليف الاقتصادية. وفقاً للنظرية الكلاسيكية، يُعتبر رفع الحد الأدنى للأجور عبئاً يزيد من تكاليف التشغيل، مما يُقلل الطلب على العمالة ويزيد البطالة، خاصة في القطاعات ذات الهامش الربحي الضيق. في المقابل، ترى نظرية "الكفاءة الإنتاجية" أن رفع الأجور يعزز رضا وإنتاجية العمال، ما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين. أما نظرية "الطلب الكلي" فتشير إلى أن زيادة الأجور تعزز القوة الشرائية وتحفز الطلب المحلي. كما أظهرت تجارب في البرازيل. في الاقتصادات ذات القطاع غير الرسمي الكبير، يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور أحياناً إلى انتقال الشركات للعمل خارج الإطار الرسمي، مما يُضعف الحماية الاجتماعية للعمال. ومن جهة أخرى، تشير الدراسات الحديثة إلى إمكانية حدوث تغييرات هيكلية إيجابية على المدى الطويل، مثل الاستثمار في التكنولوجيا وزيادة الإنتاجية. لكن، تبرز التحديات أمام الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعمل بهوامش ضيقة، حيث قد تواجه صعوبات في تحمل زيادة التكاليف، ما يدفع بعضها إلى الإغلاق أو رفع الأسعار. الأمر الذي قد يؤدي إلى تضخم يُضعف القوة الشرائية. إضافةً إلى ذلك، قد تؤثر الزيادة على تنافسية الدول المعتمدة على التصدير، مثل الأردن، وذلك بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج مقارنة بالمنافسين. ولتحقيق التوازن، يُوصى بتنفيذ هذه السياسة تدريجياً مع تبني إجراءات مرافقة، مثل دعم الشركات الصغيرة، وتحسين الإنتاجية، وضمان توافق الحد الأدنى مع النمو الاقتصادي.

التجارب الدولية ذات الصلة

تختلف تجارب الدول المتقدمة عن الدول النامية في تصميم السياسات وأهدافها ونتائجها، حيث تلعب الظروف الاقتصادية والاجتماعية دوراً حاسماً في تحديد الآثار الناتجة. **في الاقتصادات المتقدمة:** تعتبر سياسات رفع الحد الأدنى للأجور أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز القوة الشرائية، ما يساهم في تحفيز الاقتصاد. وغالباً يتم رفع الحد الأدنى تدريجياً، مع مراعاة مستويات التضخم والنمو الاقتصادي. تشير الدراسات إلى أن هذه السياسات أدت إلى تحسين مستويات المعيشة، وتقليل الفجوة بين الأجور، دون تأثيرات كبيرة على معدلات البطالة. ومع ذلك، واجهت بعض القطاعات التي تعمل بهوامش ربحية ضيقة، مثل الضيافة، تحديات في تحمل التكاليف المتزايدة. من جهة أخرى، ساهمت السياسات في تحسين إنتاجية العمال والحد من الفجوة الاجتماعية، لكنها دفعت بعض الشركات إلى تبني



تقنيات تقلل الاعتماد على العمالة البشرية. مما أثار قلقًا حول التأثيرات طويلة الأجل على التوظيف.

في الاقتصادات النامية: تُظهر التجارب أن رفع الحد الأدنى للأجور يمكن أن يحسن مستويات المعيشة ويعزز القوة الشرائية. لكنه يواجه تحديات بسبب الانتشار الواسع للقطاع غير الرسمي وضعف الرقابة. غالبًا ما يكون تأثير رفع الأجور محدودًا نتيجة التضخم الذي يُضعف القوة الشرائية وزيادة التكاليف التشغيلية على الشركات الصغيرة. في بعض الحالات، أدى ذلك إلى تقليص عدد الموظفين أو الانتقال نحو العمل غير الرسمي. كما يبرز التفاوت بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية كعائق أمام تحقيق الأثر الإيجابي الشامل. حيث تظل الأجور في المناطق الريفية منخفضة مقارنة بالمستوى الوطني.

لمزيد من التفاصيل انظر الملحق رقم (1)

3. الوضع الحالي في الأردن

1.3 السياسات الحالية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ووجهات النظر

تُعد سياسات الحد الأدنى للأجور في الأردن محورًا للنقاش بين مختلف الأطراف المعنية. حيث تتباين وجهات النظر حول فعاليتها وتأثيرها على الاقتصاد وسوق العمل. وتتباين وجهات النظر حول سياسات الحد الأدنى للأجور في الأردن؛ إذ تسعى الحكومة لتحقيق توازن بين تحسين مستوى معيشة العمال واستقرار سوق العمل. مع توصيات برفع الأجور تدريجيًا وفق التضخم. دون إغفال التحذيرات من آثار سلبية على التنافسية والإنتاج على المدى الطويل. في المقابل، يطالب الاتحاد العام لنقابات العمال بزيادة الأجور لتغطية تكاليف المعيشة وتعزيز الإنتاجية وتحفيز الاقتصاد. مع التركيز على المنافع طويلة الأجل. من جهة أخرى، يشدد أصحاب العمل في القطاع الصناعي على التحذير من تأثير الزيادات غير المدروسة على التنافسية. مقترحين تعزيز التعليم المهني لرفع الإنتاجية. ترى وجهات النظر المستقلة ضرورة رفع الأجور وربطها بخطط الفقر أو التضخم لضمان الاستقرار. وأكاديمياً، يُوصى بتحقيق توازن بين رفع الأجور وزيادة الإنتاجية. مع الإشارة إلى غياب دراسات دقيقة تأخذ تكاليف المعيشة بشكل شامل. فيما تؤكد الدراسات الاقتصادية على أهمية رفع الأجور تدريجيًا. مشيرة إلى أن الحد الأدنى المثالي للعام 2024 يتراوح بين 288 و300 دينار. مع التركيز على تحسين آليات التطبيق وتدريب العمالة.

لمزيد من التفاصيل انظر الملحق رقم (1)

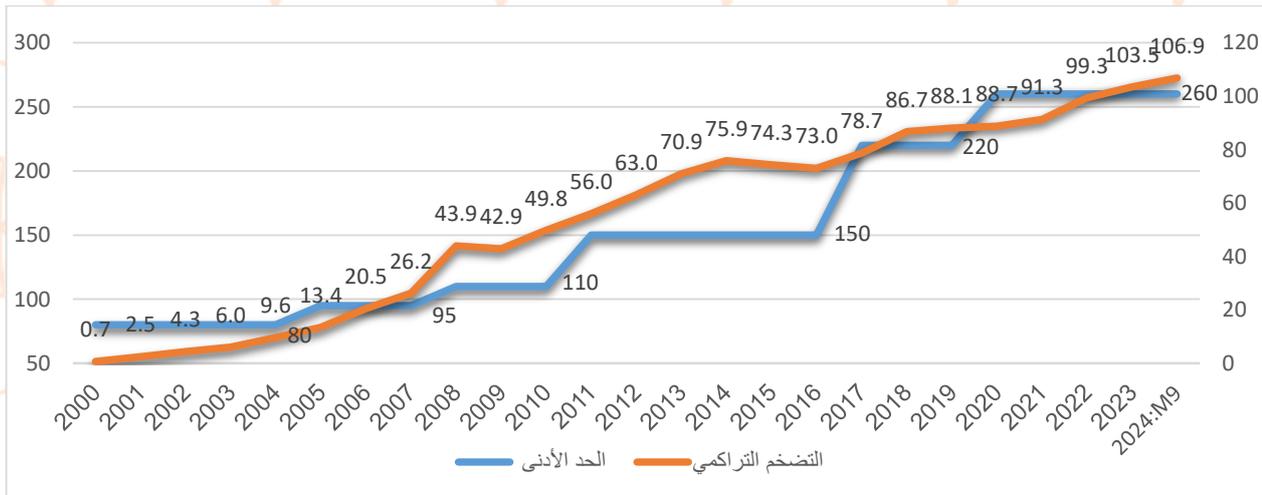


2.3 تحليل نسب التضخم وتأثيرها على القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور

تشير معدلات التضخم السنوية إلى تقلبات ملحوظة تعكس تأثير الاقتصاد بعوامل داخلية وخارجية على مدار الأعوام. ففي العام 2008 شهد التضخم ذروة استثنائية، حيث ارتفع بشكل حاد متأثراً بارتفاع أسعار السلع الأساسية، مما أدى إلى تآكل القوة الشرائية لدى المواطنين وزيادة الضغوط الاقتصادية. ومع ذلك، تراجع التضخم في العام 2009 نتيجة لانكماش الاقتصاد العالمي وتراجع الطلب الكلي. وعلى الرغم من هذه التقلبات، بقي التضخم في السنوات اللاحقة ضمن مستويات معتدلة نسبياً، مع تسجيل فترات من التذبذب الطفيف بين الارتفاع والانخفاض. هذه الديناميكية تُبرز الحاجة إلى استراتيجيات اقتصادية فعالة لمواجهة تأثير التضخم وضمان استقرار الأسواق وتعزيز القدرة الشرائية. (3). وعند النظر إلى معدلات التضخم التراكمية، يتبين أن الرقم القياسي لتكاليف المعيشة قد تضاعف خلال العقدين الماضيين.

جدير بالذكر أنه لتصحيح الحد الأدنى للأجور، يجب مراعاة الفترة الزمنية الممتدة منذ العام 2000 وليس فقط الفترة التي تلت آخر تعديل. وبغض النظر عن مدى دقة الرقم الحالي، فإن العودة إلى الماضي تظهر أن التعديلات السابقة لم تحقق العدالة الكاملة في تعويض آثار التضخم التراكمي.

الشكل رقم (1): معدلات التضخم التراكمي منذ عام 2000 والحد الأدنى للأجور



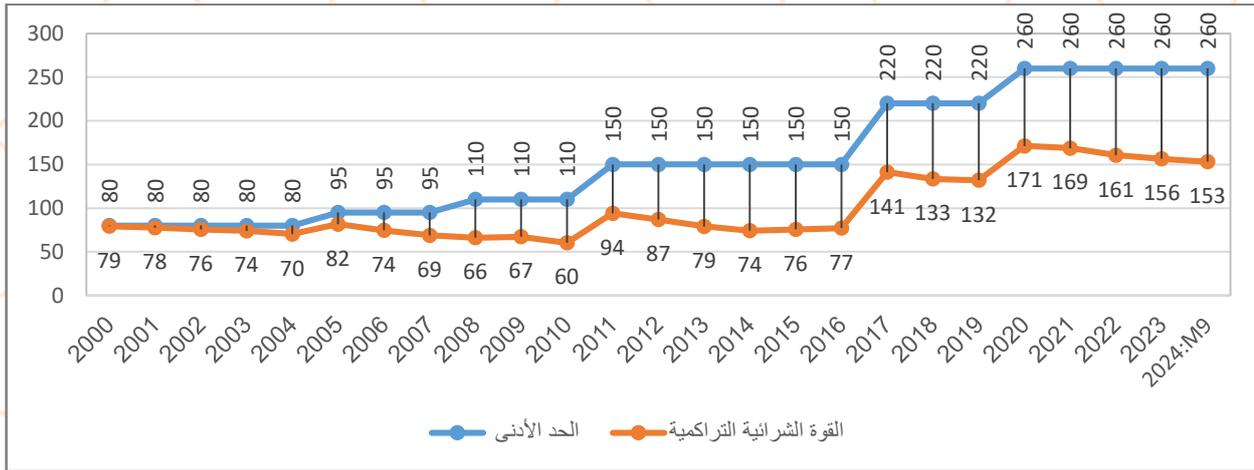
المصدر: البنك المركزي الأردني. النشرات الإحصائية الشهرية- الباحث.



ورقة موقف

وباحتساب القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور تراكمياً من العام 2000 وبعد التعديلات السابقة نجدها أن هناك فجوة؛ فالدخل الاسمي 260 ديناراً بينما بالأسعار الحقيقية 153 ديناراً ما يعني انخفاض كبير في القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور. ولا يعكس حتى النمو في الإنتاجية الكلية للعمالة.

الشكل رقم (2): القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور



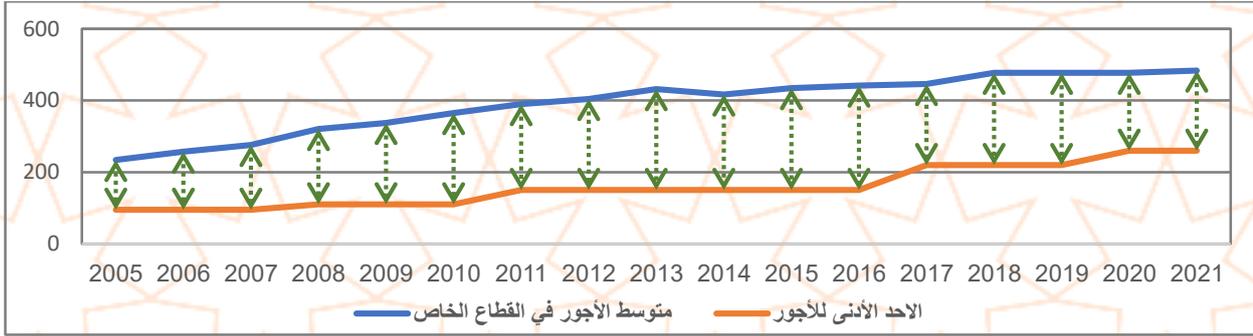
المصدر: البنك المركزي الأردني. النشرات الإحصائية الشهرية - الباحث.

3.3 الفجوة ما بين متوسط أجور القطاع الخاص والحد الأدنى للأجور

تُظهر البيانات المتعلقة بالفجوة بين الحد الأدنى للأجور ومتوسط أجور العاملين في القطاع الخاص وجود تفاوت كبير يعكس تحديات هيكلية في سوق العمل الأردني. ففي الوقت الذي يُحدد فيه الحد الأدنى للأجور كمعيار لضمان الحد الأدنى من المعيشة، نجد أن متوسط الأجور في القطاع الخاص يتجاوز هذا الحد بفارق ملحوظ. كما يُبرز هذا التفاوت اختلافاً جوهرياً بين القطاعات الاقتصادية، حيث تتباين الأجور بشكل كبير وفقاً للمهارات المطلوبة والإنتاجية. من جهة أخرى، يعكس هذا الوضع ضعفاً في آلية تحديث الحد الأدنى بما يتماشى مع التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة، مما يؤدي إلى اتساع الفجوة بمرور الوقت. ورغم أن الفجوة قد تُفسّر على أنها مؤشر على مرونة الأجور في القطاعات الأعلى دخلاً، إلا أنها تُظهر أيضاً أن هناك فئات واسعة من العمال لا تستفيد من هذه المرونة، ما يستدعي مراجعة دور الحد الأدنى للأجور كأداة فعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتقليل التفاوت الاقتصادي.



الشكل رقم (3): الفجوة ما بين متوسط أجور القطاع الخاص والحد الأدنى للأجور



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - الباحث.

4.3 الفئات العمالية المستفيدة من رفع الحد الأدنى للأجور

لتقدير عدد العاملين الذين يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور، تم الاعتماد على أحدث الإحصائيات الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي ضمن تقريرها السنوي. إذ يوفر التقرير بيانات عن فئات الدخل والتوزيعات القطاعية الإجمالية للمؤمن عليهم، والتي استُخدمت لتقدير التوزيعات القطاعية داخل فئات الدخل من خلال النسب التوزيعية. ووفقاً لهذه البيانات، بلغ عدد العاملين الذين تقل دخولهم التأمينية عن 250 ديناراً حوالي 141 ألف عامل، وهم الفئة المستحقة للتعديل الكامل في حال رفع الحد الأدنى للأجور. أما الفئة الثانية، والتي تشمل العاملين الذين تتراوح دخولهم التأمينية بين 250 و300 دينار، فتضم 270 ألف موظف سيستفيدون من تعديل جزئي بناءً على نسبة الزيادة في الحد الأدنى. في العام 2022، بلغ إجمالي الموظفين المؤمن عليهم 411 ألف موظف ضمن الفئتين المشار إليها. مع توقع زيادة هذا العدد خلال العامين 2023 و2024 بمعدل نمو سنوي 5% مما يرفع عدد المتوقع أن يستفيدوا من رفع الحد الأدنى للأجور إلى نحو 453 ألف موظف (انظر الملحق رقم (4)).

4. آثار رفع الحد الأدنى للأجور

1.4 تكلفة قرار رفع الحد الأدنى للأجور

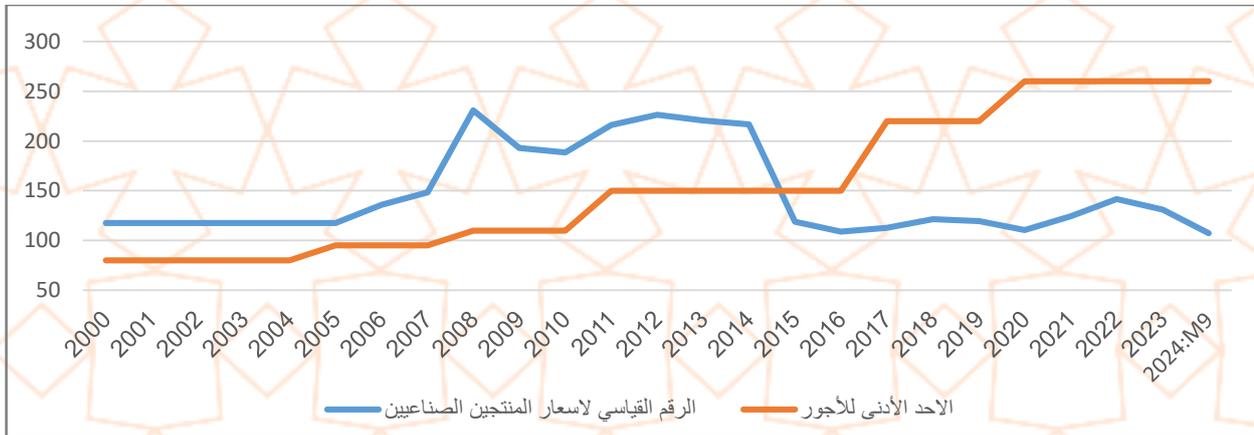
لإعطاء تصور واضح عن أثر قرار رفع الحد الأدنى للأجور تم تقدير التكلفة ضمن أربعة سيناريوهات الرفع إلى 281، 300، 320، 340 وعكسها ضمن القطاعات وضمن مستويات الرفع. ونجد أن تكلفة القرار تتراوح من 11 مليون دينار إلى 26 مليون دينار حسب بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي لعام 2022 وإذا افترضنا زيادة بنسبة 5% لكل سنة فتقدر التكلفة بـ 12 مليون إلى 29 مليون دينار في حسب تقديرات العام 2024. ومن الجدير بالذكر وبالعكس النسبة القطاعية فإن 39% من هذه التكلفة ضمن قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان والتي في أغلبها قطاعات شبه حكومية. انظر الملحق رقم (5).



2.4 انعكاس قرار رفع الحد الأدنى للأجور

لتقدير انعكاس رفع الحد الأدنى على القطاعات تم الرجوع الى جداول المدخلات والمخرجات لاحتساب نسبة تعويضات العاملين في القيمة المضافة وعكس تقديرات التكلفة الاجمالية لقرار قطاعين. نجد أن رفع الحد الأدنى للأجور يؤثر بشكل متفاوت على التكاليف الكلية للإنتاج في القطاعات الاقتصادية، وتظهر هذه التأثيرات بوضوح عبر السيناريوهات؛ فيظهر أن رفع الحد الأدنى إلى 280 ديناراً له تأثير طفيف بزيادة 0.6% في التكاليف الكلية، مع تأثير أكبر على قطاعات مثل التعليم والصحة والإدارة العامة. عند 300 دينار ترتفع التكاليف بنسبة 1.2%، بينما يزيد التأثير إلى 1.8% و2.4% عند رفعه إلى 320 و340 ديناراً على التوالي. مع تسجيل زيادات بارزة في القطاعات ذات الاعتماد الكبير على العمالة، مثل التعليم والإدارة العامة. في حين تبقى التأثيرات محدودة في قطاعات الزراعة والتعدين. تُبرز النتائج أهمية وضع سياسات داعمة للقطاعات الأكثر تأثراً لضمان التوازن بين تحسين دخل العمال والحفاظ على التنافسية. مع الإشارة إلى أن التأثير الإجمالي يظل محدوداً (انظر الملحق رقم 6). كما يوضح الشكل رقم (4) أن تأثير رفع الحد الأدنى للأجور في الماضي على أسعار المنتجين الصناعيين كان محدوداً ولم ينعكس بشكل كبير. مما يعكس قدرة القطاعات الصناعية على استيعاب هذه الزيادات دون تأثير ملحوظ على الأسعار.

الشكل رقم (4): العلاقة ما بين الرقم القياسي لأسعار المنتجين الصناعيين والحد الأدنى للأجور



المصدر: البنك المركزي الأردني، المنشورات الإحصائية الشهرية- الباحث.

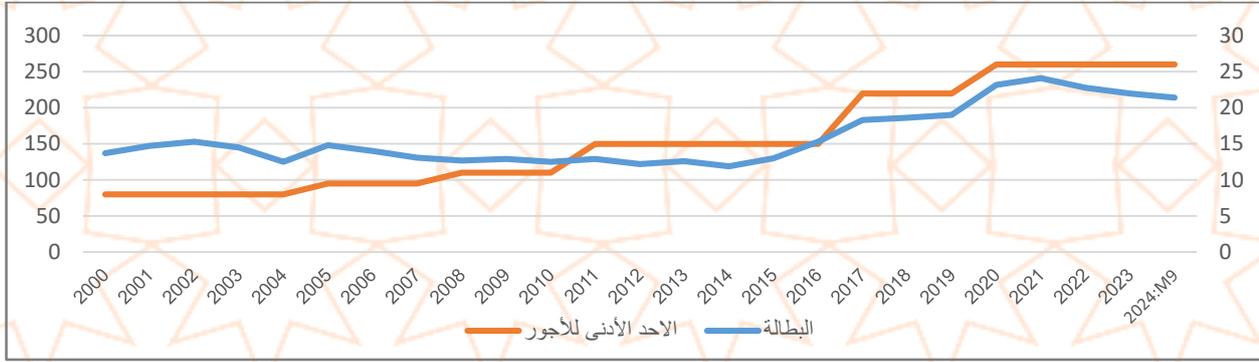
ومن جانب آخر يوضح الشكل رقم (6) أن العلاقة بين الحد الأدنى للأجور ومعدل البطالة في الأردن تبدو ضعيفة وغير حادة. حيث لم يظهر أن رفع الحد الأدنى للأجور انعكس بشكل كبير على معدلات البطالة. يشير ذلك إلى أن تأثير هذه السياسة على سوق العمل كان محدوداً، وربما يعود ذلك إلى طبيعة القطاعات الاقتصادية في الأردن، التي قد تكون قادرة نسبياً على



ورقة موقف

استيعاب التغييرات في تكاليف العمالة دون تأثيرات كبيرة على حجم التوظيف. أو إلى وجود عوامل أخرى تؤثر بشكل أكبر على معدلات البطالة مثل النمو الاقتصادي والطلب الكلي.

الشكل رقم (6): العلاقة ما بين البطالة والحد الأدنى للأجور



المصدر: البنك المركزي الأردني. المنشورات الإحصائية الشهرية - الباحث.

3.4 الآثار الإيجابية لرفع الحد الأدنى للأجور

رفع الحد الأدنى للأجور يُعد إحدى السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تستهدف تحسين مستوى معيشة الفئات الأقل دخلاً، وتقليل الفجوة الاقتصادية، وتعزيز النشاط الاقتصادي. هذه السياسة تتشابك تأثيراتها مع عدد من الأهداف الحيوية التي تشمل تحسين مستوى المعيشة، زيادة الاستهلاك المحلي، وتعزيز العدالة الاجتماعية، مما يحقق تأثيرات إيجابية متشابكة على الأجلين القصير والطويل.

أولاً، من أبرز فوائد تحسين مستوى المعيشة للعمال ذوي الدخل المنخفض، أن الفئات التي تستفيد بشكل مباشر من هذه السياسة غالباً ما تكون الأكثر عرضة لتحديات تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والسكن والتعليم، حيث يوفر رفع الحد الأدنى لها دخلاً أعلى، مما يساعدها على مواجهة تكاليف الحياة المتزايدة ويمنحها القدرة على تحسين ظروفها المعيشية. كما أن تحسين أوضاع هذه الفئة ينعكس إيجابياً على الاستقرار الاجتماعي ويحد من الضغوط المرتبطة بمعدلات الفقر.

ثانياً، يؤدي رفع الأجور إلى زيادة الاستهلاك المحلي وتحفيز الاقتصاد، وفقاً لنظرية الطلب الكلي، فإن العمال ذوي الدخل المنخفض يميلون إلى إنفاق جزء كبير من دخولهم على السلع والخدمات الأساسية. عندما ترتفع دخولهم، فيرتفع الطلب على المنتجات، مما يحفز النشاط الاقتصادي. هذا التأثير يتضاعف عبر القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث يؤدي إلى زيادة الإنتاج والتوظيف، وأظهرت تجارب دول مثل البرازيل وألمانيا أن رفع الحد الأدنى للأجور



ساهم في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال دعم الطلب المحلي. خاصة في القطاعات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً. يلعب رفع الحد الأدنى للأجور دوراً محورياً في تقليل التفاوت الاجتماعي وتحسين العدالة الاقتصادية. عندما ترتفع أجور الفئات الأقل دخلاً، حيث يُقلل ذلك من فجوة الدخل بين الطبقات المختلفة، مما يساهم في تحقيق توزيع أكثر عدالة للثروة. تعزز هذه السياسة من قدرة الأفراد على المشاركة الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يدعم الاستقرار الاجتماعي ويُقلل من الفجوات الاقتصادية الحادة التي قد تُضعف التماسك الاجتماعي.

على الأجل الطويل. فإن رفع الحد الأدنى للأجور يعزز من الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية. وأن زيادة الأجور تُمكن العمال من الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية. مما يُعزز من رأس المال البشري ويزيد من الإنتاجية الوطنية. كما أن تحسين مستوى معيشة الفئات ذات الدخل المنخفض يُعزز من استقرار المجتمعات ويقلل من الأعباء الحكومية المرتبطة بالدعم والرعاية الاجتماعية.

4.4 الآثار السلبية لرفع الحد الأدنى للأجور

رغم الفوائد الملموسة لرفع الحد الأدنى للأجور، إلا أن لهذه السياسة آثاراً سلبية قد تؤثر على الاقتصاد. خاصة إذا لم تُطبق بطريقة مدروسة تأخذ في الاعتبار السياق الاقتصادي والقدرة الاستيعابية للقطاعات المختلفة. تشمل هذه الآثار ارتفاع تكاليف الإنتاج على أصحاب العمل، احتمالية زيادة معدلات البطالة، وتأثيرات محتملة على تنافسية القطاع الخاص: -

أولاً. يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج على أصحاب العمل، خاصة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة. زيادة الأجور تعني زيادة في المصاريف التشغيلية، مما يدفع بعض الشركات إلى تعديل استراتيجياتها للتعامل مع هذا العبء، على سبيل المثال، قد تلجأ الشركات إلى تقليل عدد الموظفين، أو تقليل ساعات العمل، أو رفع أسعار منتجاتها لتعويض التكاليف، وهو ما قد يؤدي إلى تضخم إضافي يُثقل كاهل المستهلكين. في القطاعات الصغيرة والمتوسطة، التي تُعتبر ركيزة الاقتصاد، قد يكون هذا الارتفاع في التكاليف سبباً في تراجع استدامة هذه الشركات أو حتى خروجها من السوق.

ثانياً. قد يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى احتمالية زيادة معدلات البطالة. وفقاً للنظرية الاقتصادية التقليدية، عندما تزداد تكلفة توظيف العمالة، قد يضطر أصحاب العمل إلى تقليل حجم العمالة أو التوجه نحو أتمتة الوظائف التي كانت تُدار يدوياً. هذا الأثر يظهر



بشكل خاص في الوظائف ذات المهارات المنخفضة، حيث يصبح العامل أقل تنافسية مقارنة بالآلات أو العمالة الأكثر كفاءة.

ثالثاً، تؤثر زيادة الحد الأدنى للأجور على تنافسية القطاع الخاص، خاصة في الأسواق الدولية. في الدول التي تعتمد على التصدير، إذ يؤدي ارتفاع الأجور إلى زيادة تكلفة المنتجات، مما يجعلها أقل تنافسية في الأسواق العالمية.

رغم هذه التحديات، يمكن تقليل الآثار السلبية من خلال سياسات مصاحبة تهدف إلى دعم أصحاب العمل والعمال على حد سواء، على سبيل المثال، ويمكن تقديم إعفاءات ضريبية للشركات الصغيرة، أو دعم التدريب المهني لتحسين إنتاجية العمالة ذات المهارات المنخفضة، أو تنفيذ زيادات تدريجية في الحد الأدنى للأجور لمنح الشركات الوقت الكافي للتكيف.

5.4 القطاعات الأكثر تأثراً في الأردن

قطاع الصناعات التحويلية: قطاع الصناعات التحويلية يُعد من القطاعات الأساسية في الاقتصاد الأردني، حيث يعتمد بشكل كبير على العمالة الكثيفة. رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي إلى زيادة مباشرة في تكاليف التشغيل في هذا القطاع، نظراً لأن جزءاً كبيراً من ميزانيته مخصص للأجور. هذه الزيادة قد تضطر الشركات إلى البحث عن وسائل لتقليل التكاليف، مثل تقليل أعداد العمالة أو تحسين الكفاءة التشغيلية عبر تبني التكنولوجيا. ومع ذلك، فإن الصناعات الصغيرة والمتوسطة داخل هذا القطاع قد تواجه تحديات أكبر في التعامل مع هذه التكاليف مقارنة بالشركات الكبرى. تجدر الإشارة إلى أن زيادة تكاليف الإنتاج قد تؤثر على تنافسية المنتجات الأردنية في الأسواق المحلية والدولية. الصناعات التحويلية التي تعتمد على التصدير، مثل الصناعات الغذائية والملابس، قد تجد صعوبة في المحافظة على أسعار تنافسية، مما يهدد حصتها السوقية أمام المنافسين العالميين.

قطاع الخدمات: وخاصة السياحة والضيافة، يُعتبر من أكثر القطاعات حساسية تجاه التكاليف التشغيلية. هذا القطاع يعتمد بشكل كبير على العمالة البشرية في تقديم خدماته، سواء في الفنادق والمطاعم، أو الأنشطة السياحية. وإن رفع الحد الأدنى للأجور يزيد من نفقات التشغيل لهذه الشركات، مما قد يؤدي إلى ارتفاع أسعار الخدمات التي تقدمها. **في السياحة:** يعتمد الطلب بشكل كبير على الأسعار، حيث يُمكن أن تؤثر الزيادة في التكلفة على القدرة التنافسية للأردن كوجهة سياحية مقارنة بدول المنطقة. على سبيل المثال، ارتفاع أسعار الفنادق أو المطاعم قد يدفع السائحين للبحث عن خيارات أقل تكلفة في دول



مجاورة. كما أن زيادة الأجور قد تُلقي بظلالها على الشركات الصغيرة التي تُدير الأعمال في هذا القطاع، حيث قد تضطر إلى تقليل حجم العمالة أو تقديم خدمات أقل جودة.

قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة: قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة يُمثل عصب الاقتصاد الأردني من حيث التشغيل وتوفير فرص العمل. لكن هذا القطاع غالبًا ما يواجه هامش ربح محدود، مما يجعله الأكثر تأثرًا برفع الحد الأدنى للأجور. وإن زيادة الأجور تعني زيادة التكاليف التشغيلية، وقد يؤدي ذلك إلى دفع العديد من الشركات الصغيرة إلى الخروج من السوق. خاصة تلك التي لا تمتلك موارد كافية لتحمل الأعباء الإضافية. من ناحية أخرى، قد تجد الشركات الصغيرة صعوبة في مواكبة متطلبات العمالة الأكثر مهارة، حيث يُفضل هؤلاء العمل في الشركات الكبرى التي يمكنها تقديم حزم رواتب ومزايا أكثر جاذبية. وهذا قد يؤدي إلى تناقص الجودة في قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة، ويُضعف من قدرتها على التنافس مع الشركات الأكبر.

5. ملخص النتائج والتوصيات

النتائج:

- رغم رفع الحد الأدنى للأجور عدة مرات، إلا أن تأثير التضخم التراكمي أدى إلى تآكل القوة الشرائية، حيث أصبح الحد الأدنى الحالي (260 ديناراً) يعادل بالقيمة الحقيقية نحو 153 ديناراً.
- هنالك علاقة محدودة بين رفع الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة وأسعار المنتجين الصناعيين، مما يعكس مرونة الاقتصاد الأردني في استيعاب زيادات الأجور دون اضطرابات كبيرة.
- الحد الأدنى للأجور الحالي لا يغطي الاحتياجات الأساسية للأفراد، مما يستدعي مراجعة دورية تعكس التضخم وتكاليف المعيشة الفعلية.
- لم تتم مراعاة تحسين الإنتاجية في تحديد الحد الأدنى للأجور، مما يعزز الحاجة إلى سياسات متكاملة تربط بين الأجور والأداء الاقتصادي.
- رفع الأجور يساهم في تحسين الطلب على السلع والخدمات الأساسية، مما يدعم الاقتصاد المحلي، لكنه لم يكن كافيًا لتعويض التضخم التراكمي أو تحسين مستويات المعيشة بشكل جذري.
- أهمية الدور الحكومي في تعزيز رأس المال البشري من خلال تبني سياسات وبرامج موجهة لتحسين التعليم والتدريب المهني وتطوير المهارات. ويعد هذا التوجه ضروريًا



لدعم القدرة التنافسية للاقتصاد الأردني. خاصة في ظل التحديات المرتبطة بارتفاع تكاليف المعيشة وضغوط سوق العمل. من خلال هذه البرامج. يمكن تعزيز إنتاجية الأفراد وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

التوصيات:

- رفع الحد الأدنى للأجور إلى 300 دينار كحد أدنى في التعديل الحالي. لضمان تعزيز القوة الشرائية وتعويض التآكل السابق الناتج عن التضخم.
- ربط الحد الأدنى للأجور بمزيج من مؤشرات التضخم والإنتاجية. بحيث تعكس التعديلات المستقبلية الأداء الاقتصادي وتكاليف المعيشة الفعلية.
- على الحكومة تعزيز برامجها الوطنية التي تركز على الاستثمار في المورد البشري بتطوير مهارات القوى العاملة. بما في ذلك التعليم والتدريب المهني. مع إعطاء أولوية للقطاعات التي تعاني من انخفاض الإنتاجية أو الأجور.
- تصميم نظام دعم موجه للشركات الصغيرة والمتوسطة. يشمل حوافز ضريبية وبرامج تمويل ميسرة لمساعدتها على التكيف مع زيادات الأجور دون فقدان تنافسيتها.
- إجراء مراجعة سنوية مرنة للحد الأدنى للأجور بناءً على التغيرات الاقتصادية. تشمل تعديلات تضخم الإنتاجية والتكاليف الفعلية للحياة.
- اعتماد زيادات تدريجية تعوض العمال عن السنوات التي لم تُرفع فيها الأجور بشكل كافٍ لمواكبة التضخم.
- تبني سياسات مكاملة تعزز جودة الحياة للعمال وتخفف الأعباء المالية عنهم. من بين هذه السياسات. يتصدر تعزيز خدمات النقل العام الميسورة التكلفة والتي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تخفيض التكاليف المعيشية اليومية للعاملين وزيادة قدرتهم على مواجهة الأعباء الاقتصادية. كما يجب توفير نظام تأمين صحي شامل للعمال يخفف من الضغوط المالية المرتبطة بتكاليف الرعاية الصحية. ويعزز من استقرارهم الاجتماعي والنفسي. إن مثل هذه التدابير لا تساهم فقط في تحسين الظروف المعيشية للعمال. بل تمثل استثماراً مباشراً في رأس المال البشري وتحقيق العدالة الاجتماعية.



الملاحق

الملحق رقم (1) الإطار النظري الاقتصادي الموسع

تتناول النظريات الاقتصادية تأثير رفع الحد الأدنى للأجور من زوايا مختلفة. تجمع بين تحليل المكاسب الاجتماعية والتكاليف الاقتصادية. وبينما يرى البعض في رفع الحد الأدنى للأجور وسيلة لتحسين العدالة الاجتماعية، ينظر آخرون إليه كعائق أمام النمو الاقتصادي. تختلف التأثيرات المتوقعة بناءً على المدرسة الاقتصادية، وسياق الاقتصاد، وخصائص سوق العمل. تؤكد **"النظرية الكلاسيكية"** أن رفع الحد الأدنى للأجور يزيد من تكاليف العمالة، مما يدفع الشركات إلى تقليل الطلب على العمالة، خاصة في القطاعات ذات الهامش الربحي الضيق. وفقاً لهذه النظرية، فإن سوق العمل يتسم بعلاقة بين العرض والطلب، حيث يؤدي ارتفاع الأجور إلى زيادة تكلفة التشغيل، ما قد يُنتج ارتفاعاً في معدلات البطالة. على سبيل المثال، يرى الاقتصادي **"ميلتون فريدمان"** أن فرض حد أدنى أعلى للأجور يعيق السوق الحر. ويُجبر أصحاب العمل على خفض توظيف العمالة الأقل مهارة أو الاستعاضة عنها بالتكنولوجيا. على النقيض من ذلك، تشير **"نظرية الكفاءة الإنتاجية"** إلى أن رفع الحد الأدنى للأجور قد يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، ووفقاً لهذه النظرية، فإن تحسين أجور العمال يزيد من رضاهم واستقرارهم الوظيفي، مما يعزز من ولائهم للشركة ويدفعهم لتحسين أدائهم. يُعتبر هذا النهج أكثر شيوعاً في الدراسات الحديثة، حيث تدعمه نتائج تجارب عدة، مثل الولايات المتحدة وألمانيا، حيث أدى رفع الحد الأدنى للأجور إلى تحسين إنتاجية العمال وتقليل معدل **"دوران الموظفين"**.

أما **"نظرية الطلب الكلي (تحفيز الاقتصاد)"** فتشير إلى أن رفع الحد الأدنى للأجور يُمكن أن يُحفّز الاقتصاد من خلال تعزيز القوة الشرائية للعمال ذوي الدخل المنخفض. وتؤكد هذه النظرية أن العمال في هذه الفئة يميلون إلى إنفاق الجزء الأكبر من دخولهم، مما يُحفّز الطلب المحلي ويعزز النشاط الاقتصادي. على سبيل المثال، تجربة البرازيل في رفع الحد الأدنى للأجور خلال العقد الماضي أظهرت دوراً إيجابياً في تحفيز الاستهلاك المحلي وتقليل الفقر.

وفي سياق **"نظرية السوق المزدوج (التأثير المتفاوت)"** تُبرز هذه النظرية أهمية تقسيم سوق العمل إلى سوق أولي يتميز بوظائف ذات أجور مرتفعة واستقرار، وسوق ثانوي يشمل العمالة ذات الأجور المنخفضة وعدم الاستقرار. ووفقاً لهذه النظرية، فإن رفع الحد الأدنى للأجور قد يكون له تأثير إيجابي كبير على العمال في السوق الثانوي، حيث يرفع دخولهم ويحسن مستوى معيشتهم، بينما يكون تأثيره أقل وضوحاً في السوق الأولي.



أما **"نظرية العمل غير الرسمي"** في الاقتصادات النامية أو التي تتسم بوجود قطاع غير رسمي كبير، تشير النظرية إلى أن رفع الحد الأدنى للأجور قد يدفع بعض الشركات إلى الانتقال نحو العمل غير الرسمي لتجنب تكاليف الالتزام بالقوانين. هذا التأثير قد يؤدي إلى زيادة العمالة غير المنظمة، مما يقلل من فعالية السياسة ويُضعف الحماية الاجتماعية. وجهة نظر الاقتصاديين في جانب **"التأثيرات طويلة الأجل"** إذ تشير بعض الدراسات الحديثة إلى أن تأثيرات رفع الحد الأدنى للأجور لا تقتصر على الأمد القصير، حيث تُحدث تغييرات هيكلية في سوق العمل. على سبيل المثال، قد تدفع هذه السياسة الشركات إلى تحسين استراتيجياتها الإنتاجية، مما يؤدي إلى استثمارات في التكنولوجيا والتدريب لتحسين الإنتاجية.

أحد أهم التحفظات على رفع الحد الأدنى للأجور هو تأثيره على الشركات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية بالصغر، التي غالباً ما تعمل بهوامش ربحية ضيقة؛ فزيادة الأجور ترفع من تكاليف التشغيل لهذه الشركات، مما قد يدفع بعضها إلى تقليل حجم العمالة أو حتى الإغلاق. هذا لا يؤدي فقط إلى فقدان الوظائف، وحسب، بل أيضاً إلى تقليص التنوع الاقتصادي وتقليل ديناميكية السوق. إضافة إلى ذلك، فإن الشركات التي تستطيع الاستمرار قد تضطر إلى نقل التكاليف الإضافية إلى المستهلكين من خلال رفع الأسعار، مما يؤدي إلى التضخم. وهكذا، تتآكل القوة الشرائية للزيادات في الأجور، الأمر الذي يقلل من الأثر الإيجابي المرجو من رفع الحد الأدنى.

على صعيد آخر، يشير المعارضون إلى تأثير هذه السياسة على **"التنافسية الدولية"**، ففي الاقتصادات المعتمدة على التصدير، مثل الأردن في بعض الصناعات التحويلية، فإن رفع تكاليف العمالة قد يجعل المنتجات المحلية أقل قدرة على المنافسة في الأسواق العالمية. هذا قد يؤدي إلى فقدان الحصة السوقية لصالح منافسين يقدمون منتجات بتكاليف أقل، مما يضر بالاقتصاد الكلي. كما أن زيادة الحد الأدنى للأجور قد تدفع بعض الشركات إلى تقليل الاعتماد على العمالة البشرية لصالح التكنولوجيا والأتمتة، خاصة في القطاعات التي يمكن أن تُستبدل فيها العمالة بسهولة بالتقنيات الحديثة. هذا التحول يؤدي إلى بطالة هيكلية، حيث يجد العمال الأقل مهارة أنفسهم بلا فرص عمل بسبب التغييرات التكنولوجية.

كذلك في الاقتصادات النامية أو التي تتميز بقطاع غير رسمي كبير، يزداد القلق بشأن انتقال الشركات من القطاع الرسمي إلى القطاع غير الرسمي لتجنب التكاليف الإضافية المرتبطة بالأجور المرتفعة. هذا الانتقال يُضعف من فعالية السياسات الاقتصادية ويقلل من الحماية الاجتماعية للعمال، حيث يعملون خارج الإطار القانوني الذي يضمن حقوقهم. النتيجة هي زيادة العمالة غير المنظمة وتفاقم التفاوت الاجتماعي. وعلى الرغم من أن رفع الحد الأدنى للأجور قد يُجبر بعض الشركات على تحسين كفاءتها الإنتاجية، إلا أن هذا



التحسين قد لا يكون ممكناً لجميع القطاعات، خاصة تلك التي تعتمد بشكل كبير على العمالة الكثيفة مثل الخدمات والسياحة. في هذه القطاعات، يصبح من الصعب تحقيق توازن بين زيادة الأجور والحفاظ على استدامة الشركات، مما يؤدي إلى تحديات كبيرة في التوظيف والاستمرارية.

بالتالي، فإن النظريات المعارضة لرفع الحد الأدنى للأجور ترى أن تأثيراته السلبية على البطالة، التنافسية، والتضخم قد تفوق الفوائد الاجتماعية المتوقعة إذا لم يتم تنفيذ هذه السياسة بشكل تدريجي ومدروس. لتحقيق التوازن، يُوصى بالتركيز على سياسات مرافقة، مثل تحسين الإنتاجية، دعم الشركات الصغيرة، وضمان توافق الحد الأدنى مع معدلات النمو الاقتصادي والإنتاجي.

التجارب الدولية ذات الصلة

تختلف تجارب الدول المتقدمة عن الدول النامية في تصميم السياسات، وأهدافها، ونتائجها. حيث تلعب الظروف الاقتصادية والاجتماعية دوراً حاسماً في تحديد الآثار الناتجة.

تجارب الدول المتقدمة اقتصادياً

الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وألمانيا تعتمد رفع الحد الأدنى للأجور كوسيلة لتعزيز العدالة الاجتماعية وتحفيز الاقتصاد من خلال زيادة القوة الشرائية. في هذه الدول، يُعتبر الحد الأدنى للأجور أداة مكتملة لسياسات اقتصادية قوية تشمل الحماية الاجتماعية والدعم الحكومي للعمالة. فنجد أن المملكة المتحدة أدخلت الحد الأدنى الوطني للأجور في العام 1999 ورفعت قيمته تدريجياً ليصل إلى 10.42 جنيه إسترليني للساعة في 2023. بالإضافة إلى ذلك، طُبّق مفهوم "الأجر المعيشي" لتحسين دخل الفئات العمرية الأكبر سناً. وأظهرت الدراسات أن هذه السياسة ساعدت في تحسين مستويات المعيشة للعاملين، دون تأثيرات سلبية كبيرة على معدلات البطالة. ومع ذلك، واجهت قطاعات مثل الضيافة تحديات في تحمل تكاليف الأجور المتزايدة. كما وأدخلت ألمانيا الحد الأدنى للأجور بقيمة 8.50 يورو للساعة، ورفعته إلى 12 يورو في 2022. كان الهدف الرئيسي تحسين الدخل للعاملين في القطاعات الأقل تنظيماً وأُنشأت الدراسات في هذا السياق إلى أن هذه السياسة عززت الإنتاجية وخفضت الفجوة بين الأجور، لكنها أثارت جدلاً حول تأثيرها على الشركات الصغيرة التي اعتمد بعضها على تقليل ساعات العمل لتقليل التكاليف. وفي جانب جدلية التأثير في الدول المتقدمة، يتمحور النقاش حول التوازن بين تحسين دخل العمال والحفاظ على تنافسية الشركات. في حين تؤكد الدراسات أن تأثير رفع الحد الأدنى على البطالة محدود، ويرى البعض أن السياسات غير المدروسة قد تدفع الشركات لتبني تقنيات بديلة تقلل الاعتماد على العمالة البشرية. ولكن في المجمل تجارب تلك الدول لا تتوافق مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الأردن ولا حتى بخصوص العمالة والقطاعات



الاقتصادية ومستوى الإنتاجية. ولكن تبرز الأهمية في عرض تلك التجارب انه في دول متقدمة ذات مستويات تشغيلية عالية وتنظر الى أهمية تحديد حد أدنى للأجور يعطي مبررا مهما على أهمية تكلك السياسات في خلق توازنات اقتصادية في الدول.

تجارب الدول النامية

تجارب الدول النامية في رفع الحد الأدنى للأجور تقدم رؤى متباينة حول تأثير هذه السياسات في تحسين الظروف المعيشية وتحفيز النمو الاقتصادي. ومع ذلك، تعكس هذه التجارب أيضاً تحديات كبيرة، خصوصاً في الاقتصادات التي تعاني من انتشار القطاع غير الرسمي وضعف الرقابة على تطبيق السياسات. ففي مصر، تم رفع الحد الأدنى للأجور إلى 3000 جنيه (حوالي 195 دولاراً) في عام 2023 بعد أن كان 2400 جنيه (حوالي 155 دولاراً) في 2022. هذا التعديل جاء كاستجابة للضغوط الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة. ورغم هذا الرفع، لا يزال تأثيره محدوداً بسبب التضخم الذي أضعف القوة الشرائية بشكل كبير، إلى جانب أن غالبية العمال يعملون في القطاع غير الرسمي، حيث لا تُطبق هذه السياسات. النتيجة كانت تحسناً طفيفاً لمستوى المعيشة في القطاع الرسمي، لكنه لم يكن كافياً لتقليل الفجوة الاجتماعية بشكل ملموس. أما في المغرب، فقد ارتفع الحد الأدنى للأجور في القطاعين الصناعي والخدمي إلى حوالي 345 دولاراً شهرياً في عام 2023، بعد أن كان 310 دولاراً في عام 2021. هذه الزيادة جاءت لتعزيز القوة الشرائية للعمال، لكنها كشفت عن تحديات، خاصة في المناطق الريفية، حيث لا يزال القطاع الزراعي يفرض حدوداً منخفضة للأجور مقارنةً بالمستوى الوطني. بالإضافة إلى ذلك، فإن ضعف شمول القطاع غير الرسمي حدّ من تأثير السياسة على العمالة الأكثر هشاشة. تونس بدورها رفعت الحد الأدنى للأجور إلى 400 دينار تونسي (حوالي 130 دولاراً) في عام 2023 بعد أن كان 379 ديناراً (حوالي 123 دولاراً) في 2022. هذه الزيادة كانت مرتبطة بمعدلات التضخم كجزء من استراتيجية تهدف إلى حماية القوة الشرائية. ومع ذلك، فإن الشركات الصغيرة والمتوسطة أبدت تدمرها من زيادة التكاليف التشغيلية، مما أدى إلى تقليص عدد الموظفين في بعض الحالات، وأدى ذلك إلى تضخم الفجوة بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي.

تجربة الفلبين تقدم حالة مشابهة، حيث تم رفع الحد الأدنى للأجور في المناطق الحضرية إلى 570 بيزو يومياً (حوالي 10 دولارات) في عام 2023 بعد أن كان 537 بيزو (حوالي 9.4 دولارات) في 2022. بينما أدى هذا الرفع إلى تحسين الدخل للعمال في المدن الكبرى، إلا أنه زاد من الضغط على الشركات الصغيرة ودفع العديد منها إلى التحول للعمل غير الرسمي. النتيجة كانت تحسناً ملحوظاً للعمال في القطاع الرسمي، لكن التفاوت الإقليمي بين المدن الكبرى والمناطق الريفية ظل تحدياً كبيراً. في ألبانيا، حيث الحد الأدنى للأجور حالياً 400 دولار، جاءت الزيادة الأخيرة في عام 2023 بعد أن كان 350 دولاراً في 2022. تهدف السياسة إلى



تحسين الدخل في القطاعات الصناعية والخدمية، إلا أن الإنتاجية المنخفضة للشركات الصغيرة في المناطق الريفية جعلت من الصعب تطبيق هذه الزيادة بشكل شامل. كما أن التفاوت بين المدن الكبرى والمناطق الريفية ساهم في إضعاف الأثر الإيجابي لهذه السياسة. هذه التجارب تسلط الضوء على أن رفع الحد الأدنى للأجور. رغم أنه ضروري لتحسين مستوى المعيشة، إلا أنه يتطلب استراتيجيات أكثر شمولية لتجنب الآثار السلبية. بالنسبة للأردن، فإن تشابه الظروف مع هذه الدول، مثل مصر والمغرب والفلبين، يشير إلى أهمية معالجة القطاع غير الرسمي ودعم الشركات الصغيرة لضمان تحقيق توازن بين رفع الأجور وتحقيق استدامة اقتصادية. لذلك، ينبغي تصميم سياسات تأخذ في الاعتبار النمو الإنتاجي وربط الزيادات بمعدلات التضخم لتحسين فعالية هذه الإجراءات وتقليل التحديات المرتبطة بها.

الملحق رقم (2): السياسات الحالية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ووجهات النظر

النظر

■ **وجهة نظر الحكومة:** تسعى الحكومة الأردنية إلى تحقيق توازن بين تحسين مستوى معيشة العمال والحفاظ على استقرار سوق العمل. في هذا السياق، أكد وزير العمل، أن اللجنة الثلاثية المسؤولة عن تحديد الحد الأدنى للأجور لم تصل بعد إلى اتفاق حول قيمة الزيادة الجديدة. مشيراً إلى أن الاجتماع الأول للجنة كان تشاورياً مع الجهات المعنية، وأن الحكومة تسعى إلى إيجاد قرار توافقي بين كافة الجهات مع جود بعض الدراسات الصادرة عن جهات حكومية والتي توصي بأن يكون الرفع متوافق مع معدات التضخم أي ان يكون الحد الأدنى للأجور الجديد بحدود 281 دينار لعام 2025، وظهرت ان هنالك اثار إيجابية على المدى القصير متمثلة بزيادة الطلب الكلي والاستهلاك الكلي وتأثيرات محدودة على التضخم ولكن في الآجال الطويلة قد يكون هنالك آثار سلبية محدودة على التنافسية والإنتاج نتيجة ارتفاع تكاليف الإنتاج.

■ **وجهة نظر الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن:** أهمية رفع الحد الأدنى للأجور ليعكس الارتفاع في تكاليف المعيشة وضمان حياة كريمة للعمال. كما أن الحد الأدنى الحالي (260 ديناراً) لا يكفي لتغطية احتياجات الفرد، فكيف بأسرة. وبالتالي تطالب بأن يكون الحد الأدنى 300 دينار ليوكب التضخم، خصوصاً أن الزيادات السابقة تمت بشكل متقطع وغير منتظم منذ العام 1999. كما أن رفع الأجور يعزز الإنتاجية، ويحسن من مستويات المعيشة، ويزيد من الطلب المحلي، مما يساهم في تحريك عجلة الاقتصاد. ورغم التحديات الاقتصادية التي بررت تأجيل زيادة الأجور، إلا أن العمال أيضاً تحملوا كثيراً وأن تحقيق العدالة للعمال يعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في البلاد. كما أن نمط التفكير الذي يركز على الكلف قصيرة المدى دون النظر إلى المنافع الاستراتيجية طويلة الأمد لا يصب في مصلحة الاقتصاد الوطني.



■ **وجهة نظر أصحاب العمل (القطاع الصناعي):** القطاع الصناعي في الأردن يواجه تحدياً مزدوجاً: هنالك اعتماد كبير على العمالة المحلية غير الماهرة، ومنافسة شرسة من المنتجات المستوردة، مما يجعل أي زيادة غير مدروسة في الحد الأدنى للأجور خطراً على تنافسيته. فبينما يطالب البعض برفع الأجور لتحسين ظروف العمل، يكمن الحل الحقيقي في إعادة هيكلة سوق العمل. التركيز يجب أن يكون على تعزيز التعليم المهني والتقني لمعالجة فجوة المهارات، مما يمكن العمال من تحقيق إنتاجية أعلى تساهم في تحسين أجور العاملين وتحسين تنافسية المنتج الأردني مما يحقق التوسع الكمي أيضاً ويستوعب المزيد من العمال. ومع ذلك، يجب أن تكون أي زيادات في الأجور متوازنة ومدروسة بعناية، مصحوبة بتحسين شامل لبيئة العمل وتوفير برامج تدريب وتأهيل للعمال، لتضمن استمرارية القطاع الصناعي ونجاحه في الأسواق المحلية والعالمية.

■ **جهات نظر مستقلة:** رفع الحد الأدنى للأجور ضرورة اجتماعية واقتصادية وسياسية، كما ان تأثيرات رفع الأجور تؤثر على تعزيز الحماية الاجتماعية وتقليص التفاوت الاقتصادي. ولا بد من الاعتماد على بيانات خط الفقر في رفع الحد الأدنى للأجور، ولكن بيانات خط الفقر قديمة ولا يوجد شفافية في نشر بيانات الفقر الحديثة. كما أن هنالك دول تعتمد منهجيات عادلة مثل ربط الحد الأدنى بخط الفقر أو 60% من متوسط الأجور، وهي معايير تشير إلى أن الحد الأدنى في الأردن يجب أن يكون أعلى من 342 ديناراً. كما أن سياسة الأردن تركز على دعم القطاع الخاص على حساب حقوق العمال، ولا بد من تغيير نهج السياسات الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق توازن عادل بين الأطراف، وأخيراً اعتماد الزيادة السنوية بناءً على نسبة التضخم سنقل من الخلافات وتحافظ على استقرار السوق.

■ **جهات نظر أكاديمية:** قضية الحد الأدنى للأجور لها تأثيرها على معدلات البطالة والتكاليف التي يتحملها أرباب العمل. ولا بد من تحقيق توازن بين رفع الأجور وزيادة الإنتاجية، حيث يعتبر أن أي زيادة في الأجور يجب أن تقابلها زيادة في الإنتاجية لضمان استدامة الربحية للقطاع الصناعي. كما أن هنالك غياب للدراسات المحلية الدقيقة والتي تستند إلى نماذج تعكس واقع الاقتصاد الأردني، وأن ربط الحد الأدنى بالأجور بالتضخم قد لا يكون كافياً، ولا بد من تضمين تكاليف المعيشة بشكل أكثر شمولية. وأن السياسات الحالية تفتقر إلى بناء علمي موضوعي لتحديد معادلة واضحة لزيادة الأجور، مما يترك قرارات الأجور عرضة لتقديرات غير دقيقة قد لا تلبى احتياجات العمال ولا تأخذ بعين الاعتبار أثرها على القطاعات الإنتاجية.

■ **جهات نظر دراسات اقتصادية حالية عن رفع الحد الأدنى:**

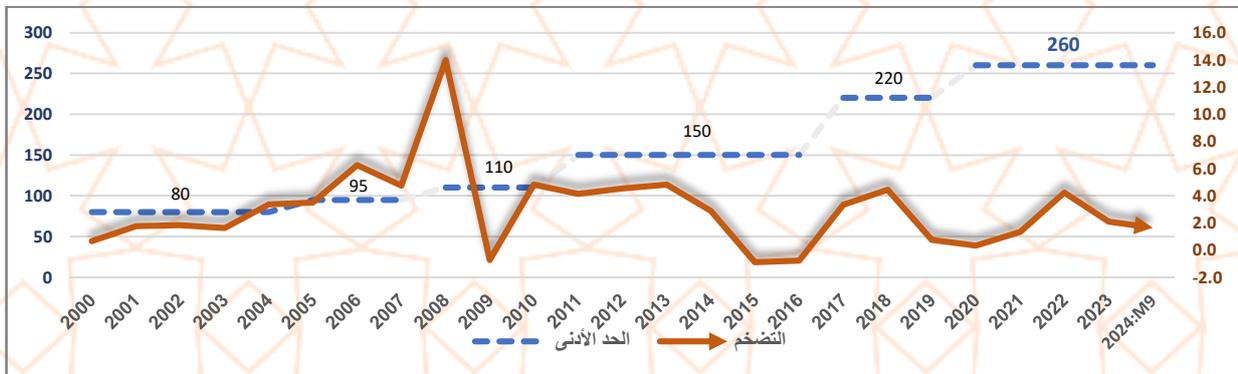


تناولت دراسة منتدى الاستراتيجية تأثير الحد الأدنى للأجور على الاقتصاد الأردني، مع التركيز على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بهذا الموضوع الحيوي. تشير الدراسة إلى أن رفع الحد الأدنى للأجور يشكل أداة حساسة؛ إذ يمكن أن يُحسن مستويات المعيشة للعاملين، لكنه قد ينعكس سلباً على القدرة التنافسية للشركات إذا لم يكن مدروساً بعناية. وقد يشكل تحدياً خاصاً في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة منخفضة المهارة. قامت الدراسة بمقارنة الوضع الأردني مع تجارب دولية، حيث أظهرت أن تأثير رفع الحد الأدنى للأجور يعتمد على هيكل الاقتصاد المحلي وظروفه. ففي الأردن، شهد الحد الأدنى للأجور زيادات متكررة خلال العقد الأخير، إلا أن هذه الزيادات لم تكن دائماً مرتبطة بمؤشرات اقتصادية واضحة مثل التضخم أو الإنتاجية. وتظهر البيانات أن تقدير الحد الأدنى للأجور بناءً على التضخم ونمو الإنتاجية، وفقاً للورقة، ينبغي أن يصل من 288 إلى 300 ديناراً أردنياً شهرياً في العام 2024 لضمان التوازن بين تحسين ظروف العاملين وحماية قدرة الشركات التنافسية، كما بينت الدراسة أن تطبيق زيادات غير مدروسة قد تؤدي إلى آثار سلبية، مثل زيادة تكاليف التشغيل، ما قد يدفع بعض الشركات إلى تقليل التوظيف أو الاستثمار في الأتمتة، مما يؤثر على فرص العمل، خاصة في القطاعات ذات الأجور المنخفضة. كما نبهت إلى ضرورة تحسين آليات تحديد الحد الأدنى للأجور لضمان عدالة التطبيق وتعزيز الحماية الاجتماعية.

وفي دراسة المنتدى الاقتصادي الأردني وضحت أن قرار رفع الحد الأدنى للأجور له أثر فعال في تحسين مستوى معيشة العاملين وتعزيز العدالة الاجتماعية، مع التأكيد على ضرورة ربطه بمعدلات التضخم لتجنب الآثار السلبية على القطاعات الاقتصادية. أشارت أن رفع الأجور بشكل غير مدروس قد يؤدي إلى ارتفاع تكاليف التشغيل وتقليص فرص التوظيف، خاصة في القطاعات التي تعتمد على العمالة منخفضة المهارة. كما نبهت إلى أهمية معالجة فجوة المهارات من خلال تدريب العمالة المحلية لتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة وتعزيز تنافسية الشركات. قدمت الدراسة توصيات منها رفع الأجور تدريجياً مع تقييم تأثيراتها بشكل دوري، وتطوير برامج تدريبية لتحسين إنتاجية العمالة.



الملحق رقم (3): معدلات التضخم السنوية والحد الأدنى للأجور خلال الفترة من 2000-2024



المصدر: البنك المركزي الأردني. النشرات الإحصائية الشهرية.

الملحق رقم (4): اعداد المؤمن عليهم ضمن قوائم الضمان الاجتماعي حسب فئة الدخل والقطاع¹

فئات الدخل منها			المؤمن عليهم		القطاع
منهم		اقل من 300	%	عدد	
اقل من 250	250-300				
107,083	107,083	162,953	39.6%	595,196	الإدارة العامة والدفاع والضمان
40,832	40,832	62,136	15.1%	226,956	الصناعات التحويلية
28,123	28,123	42,796	10.4%	156,314	تجارة الجملة والتجزئة
22,174	22,174	33,743	8.2%	123,248	التعليم
13,521	13,521	20,575	5.0%	75,151	الأنشطة العقارية
10,816	10,816	16,460	4.0%	60,121	السياحة
9,194	9,194	13,991	3.4%	51,103	النقل والتخزين
8,383	8,383	12,756	3.1%	46,594	الصحة
7,572	7,572	11,522	2.8%	42,085	الوساطة المالية
5,679	5,679	8,641	2.1%	31,563	الخدمات المجتمعية
10,276	10,276	15,637	3.8%	57,115	أخرى
5,138	5,138	7,818	1.9%	28,557	الزراعة

¹ تم توزيع فئات الدخل على الاقطاعات بأخذ الأهمية النسبية للقطاع في اجمالي المؤمن عليهم وضربهم بالفئة الكلية.



ورقة موقف

1,622	1,622	2,469	0.6%	9,018	التعدين
141,085	270,412	411,497	100%	1,503,019	المجموع

المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. التقرير السنوي. 2022. وتقديرات الباحث.

الملحق رقم (5): تقدير التكلفة الاجمالية لقرار رفع الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	القطاع
340	320	300	280	
10,428,980	7,821,735	5,214,490	4,283,326	الإدارة العامة والدفاع والضمان
3,976,707	2,982,530	1,988,354	1,633,288	الصناعات التحويلية
2,738,924	2,054,193	1,369,462	1,124,914	تجارة الجملة والتجزئة
2,159,536	1,619,652	1,079,768	886,951	التعليم
1,316,790	987,593	658,395	540,824	الأنشطة العقارية
1,053,432	790,074	526,716	432,659	السياحة
895,417	671,563	447,709	367,760	النقل والتخزين
816,410	612,308	408,205	335,311	الصحة
737,403	553,052	368,701	302,861	الوساطة المالية
553,052	414,789	276,526	227,146	الخدمات المجتمعية
1,000,761	750,571	500,380	411,026	أخرى
500,380	375,285	250,190	205,513	الزراعة
158,015	118,511	79,007	64,899	التعدين
26,335,808	19,751,856	13,167,904	10,816,480	المجموع

المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. التقرير السنوي. 2022. وتقديرات الباحث.

الملحق رقم (6): تقدير انعكاس قرار رفع الحد الأدنى للأجور على التكاليف الكلية

القطاع	نسبة ارتفاع تكاليف الإنتاج
--------	----------------------------



الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	الحد الأدنى الى	نسبة تعويضات العاملين من إجمالي تكاليف الانتاج	
340	320	300	280		
5.2%	3.9%	2.6%	1.3%	63%	الإدارة العامة والدفاع والضمان
1.0%	0.7%	0.5%	0.2%	6-18%	الصناعات التحويلية
1.8%	1.4%	0.9%	0.5%	20-24%	تجارة الجملة والتجزئة
5.4%	4.1%	2.7%	1.4%	60-70%	التعليم
0.9%	0.7%	0.4%	0.2%	6-15%	الأنشطة العقارية
2.2%	1.7%	1.1%	0.6%	25-28%	السياحة
1.7%	1.2%	0.8%	0.4%	8-32%	النقل والتخزين
3.7%	2.7%	1.8%	0.9%	44%	الصحة
2.7%	2.1%	1.4%	0.7%	33%	الوساطة المالية
2.3%	1.7%	1.1%	0.6%	25-30%	الخدمات المجتمعية
3.5%	2.6%	1.7%	0.9%	42.0%	أخرى
0.5%	0.4%	0.3%	0.1%	5-8%	الزراعة
0.8%	0.6%	0.4%	0.2%	6_14%	التعدين
2.4%	1.8%	1.2%	0.6%		المجموع

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة. جداول المدخلات والمخرجات. وتقديرات الباحث.