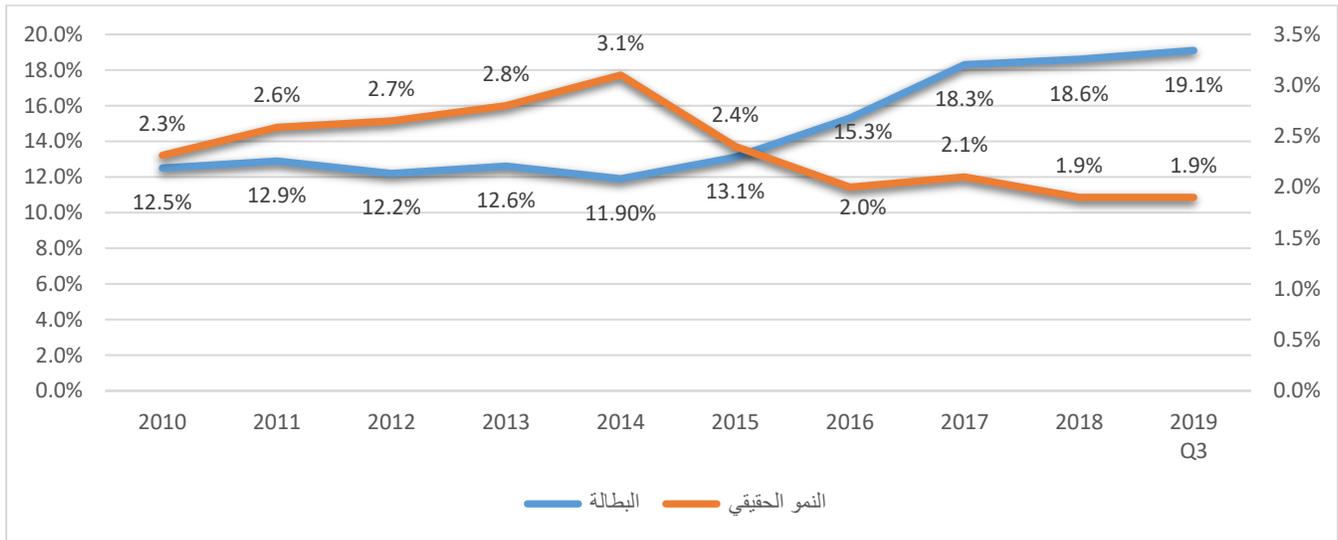


## الحد الأدنى للأجور في الأردن

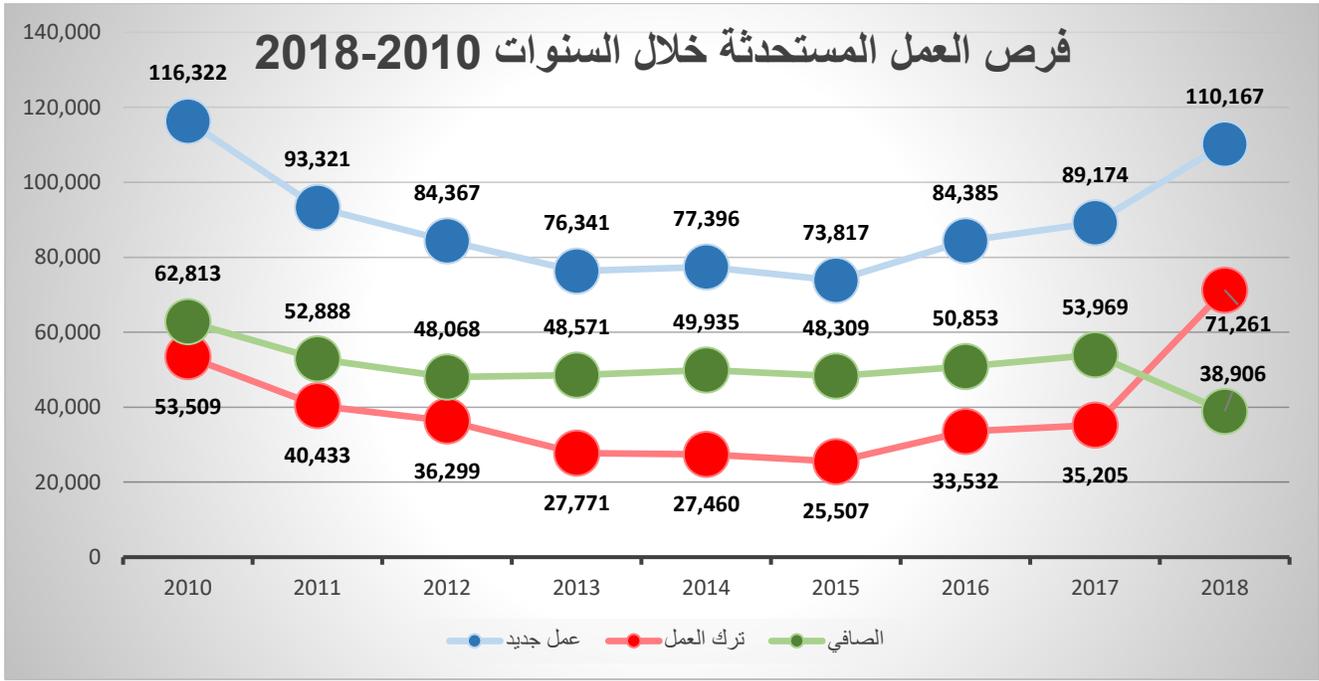
"جدلية العدالة والحاجة للزيادة"  
هل الأولى معالجة البطالة أم زيادة الأعباء

### البطالة وفرص العمل المستحدثة

في وقت ارتفع فيه معدل البطالة العام بشكل كبير ليتجاوز 19% وعانى فيه الاقتصاد الوطني من تراجع وتباطؤ في النمو الاقتصادي خلال الأعوام العشر الماضية فكان من الطبيعي أن تتخفف قدرة القطاعات الاقتصادية المختلفة على استحداث فرص عمل.



كما وأن التراجع في النشاط الاقتصادي الأردني مؤخراً، قاد إلى إنخفاض فرص العمل المستحدثة "الجديدة" خلال الفترة من عام 2010-2017 بنسبة وصلت بالمتوسط إلى 8.4% لتصل إلى ما يقارب 89 ألف فرصة عمل جديدة في عام 2017 مقارنة مع 116 ألف فرصة عمل جديدة في نهاية عام 2010، لتتخفف بذلك صافي فرص العمل المستحدثة "بعد إزالة فرص العمل المفقودة" لتصل إلى 54 ألف فرصة عمل في عام 2017 مقارنة مع 63 ألف فرصة في عام 2010. أما في عام 2018 فقد ارتفعت فرص العمل المستحدثة بنسبة 23.5% مقارنةً بعام 2017 لتصل إلى حوالي 110.2 ألف فرصة عمل مستحدثة "جديدة"، ولكن وعلى الرغم من هذا النمو الجيد في فرص العمل المستحدثة إلا أن صافي فرص العمل قد انخفض في عام 2018 ليصل إلى حوالي 38.9 ألف فرصة عمل بانخفاض بلغت نسبته 27.9% وبواقع حوالي 15 ألف فرصة عمل عن عام 2017، ليكون بذلك عام 2018 صاحب أقل عدد من صافي فرص العمل المستحدثة منذ عام 2010. ويعود سبب هذا الإنخفاض الكبير في صافي فرص العمل المستحدثة إلى الإرتفاع الكبير في أعداد ترك العمل، حيث وصلت في عام 2018 إلى ما يقارب 71.3 ألف فرصة عمل متروكة، مما أدى إلى وصول معدلات البطالة إلى أرقام قياسية غير مسبوقة والتي وصلت إلى 19.1%.



في القطاع الصناعي على وجه الخصوص، إنخفضت فرص العمل الجديدة المستحدثة بواقع 37% بين عامي 2010 و2017، لتصل إلى ما يقارب 10.6 ألف فرصة عمل في عام 2017 مقارنة مع 17 ألف فرصة عمل في عام 2010، الأمر الذي يؤكد دائماً على ضرورة متابعة المتتالية الاقتصادية التي تبدأ في تعزيز قدرة القطاعات على الإنتاج والنشاط والنمو، فيرتفع الطلب على العمالة بمختلف درجاتها سواء مخرجات النظام الأكاديمي، أو العمالة الماهرة ونصف الماهرة وغير ماهرة وهي الأكثر طلباً في سوق العمل حتى يستطيع القطاع تلبية الطلب المتزايد.

وعلى ذات السياق، تشير آخر الدراسات المسحية لمركز التجارة العالمي أن زيادة صادرات الأردن بواقع 1.8 مليار دولار سيخلق ما يقارب 85.5 ألف فرصة عمل جديدة منها 21 ألف فرصة عمل للنساء، موزعة بواقع 26.1 ألف فرصة عمل مباشرة في القطاعات التصديرية وأكثر من 23.2 ألف فرصة عمل في القطاعات المنتجة لمدخلات الإنتاج في القطاعات التصديرية وأكثر من 36.1 ألف فرصة عمل في الاقتصاد بشكل عام. (في القطاع الصناعي مثلاً، استحداث منشأة صناعية واحدة يولد بالمتوسط 11-13 فرصة عمل)، وهذا الأمر ليس صعباً، خصوصاً عندما نعلم أنه بين عامي 2014 – 2018 فقدت الصادرات الوطنية ما يقارب 700 مليون دولار من حجمها وبالإمكان العودة إلى ما هو أكثر من ذلك.

الأمر الآخر الذي يؤكد على أهمية تحفيز الاقتصاد لخلق المزيد من فرص العمل، هو نسب البطالة التي وصلت إلى مستويات قياسية تجاوزت فيه 19% العام الماضي، حيث وصلت نسبة الذكور إلى 70% مقابل 30% للإناث. في حين أن نسبة الإناث الحاصلات على بكالوريوس فأعلى تفوق نسبة الذكور، وتتقارب النسب بين الذكور والإناث الحاصلين على دبلوم متوسط.

#### المتعطلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس

المحافظة	الجنس		المجموع	%
	ذكر	أنثى		
المجموع	225,711	97,272	322,983	69.9%
العاصمة	91,062	32,574	123,637	73.7%
البلقاء	13,839	5,578	19,418	71.3%
الزرقاء	37,099	9,772	46,871	79.2%
مادبا	7,198	2,350	9,549	75.4%
اربد	34,185	22,715	56,900	60.1%

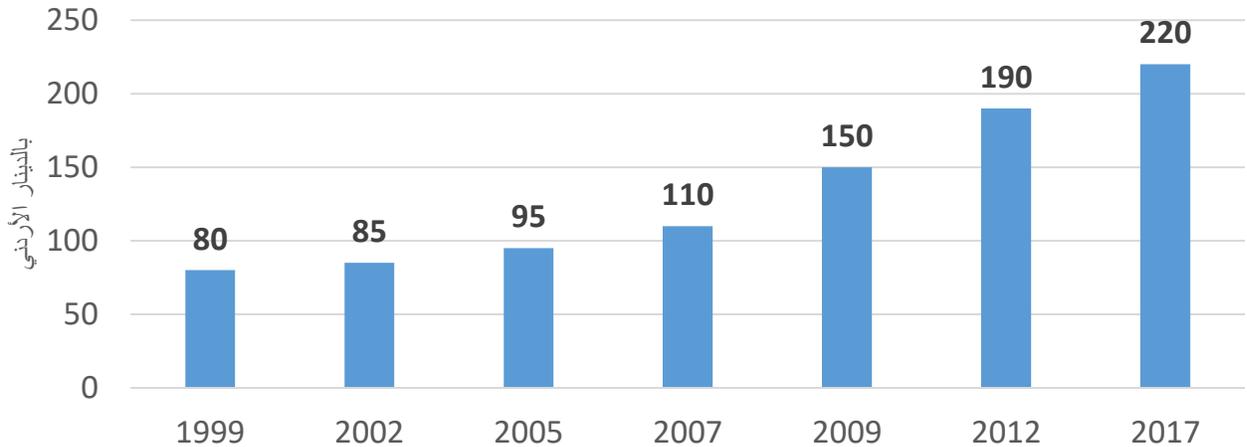
المتعطلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة والجنس

المحافظة	الجنس		المجموع	الجنس	المجموع	المحافظة
	أنثى	ذكر				
المفرق	34.8%	65.2%	4.7%	5,280	9,904	15,184
جرش	40.2%	59.8%	2.8%	3,677	5,460	9,136
عجلون	44.1%	55.9%	2.6%	3,755	4,765	8,520
الكرك	32.9%	67.1%	3.8%	4,074	8,298	12,372
الطفيلة	51.6%	48.4%	2.1%	3,430	3,222	6,652
معان	29.6%	70.4%	2.5%	2,393	5,704	8,097
العقبة	25.2%	74.8%	2.1%	1,674	4,975	6,649

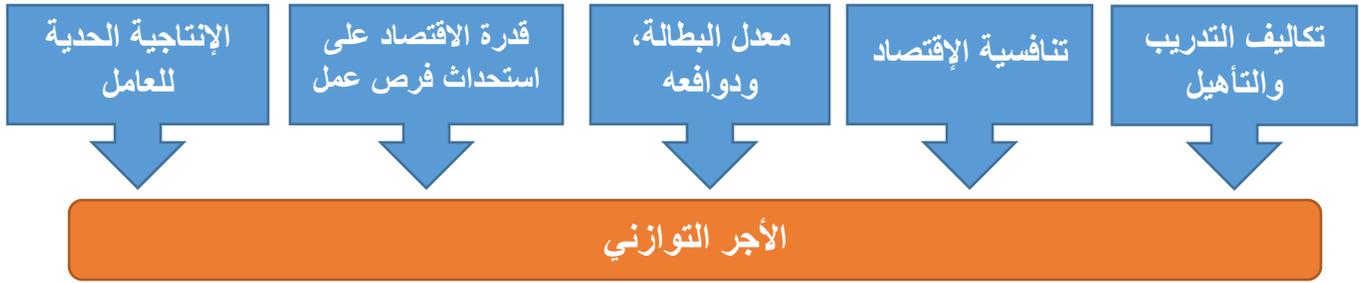
المتعطلون الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس

المستوى التعليمي	الجنس		المجموع	المستوى التعليمي
	أنثى	ذكر		
المجموع	30.12%	69.88%	322,983	المجموع
امسي	0%	100%	0.85%	امسي
أقل من ثانوي	3.64%	96.36%	43.85%	أقل من ثانوي
ثانوي	15.65%	84.35%	5.03%	ثانوي
دبلوم متوسط	49.71%	50.29%	8.05%	دبلوم متوسط
بكالوريوس فأعلى	56.22%	43.78%	42.22%	بكالوريوس فأعلى

في الأردن، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور بناءً على المقترحات المقدمة إلى مجلس الوزراء من اللجنة الثلاثية المشكلة وفقاً للمادة رقم 52 من قانون العمل الأردني والتي منحت اللجنة سلطة مراجعة الحد الأدنى للأجور حتى لو كانوا يختلفون فيما بينهم وعليهم تقديم مقترحاتهم إلى مجلس الوزراء، حيث تم زيادتها خلال السنوات العشر الأخيرة على النحو التالي:

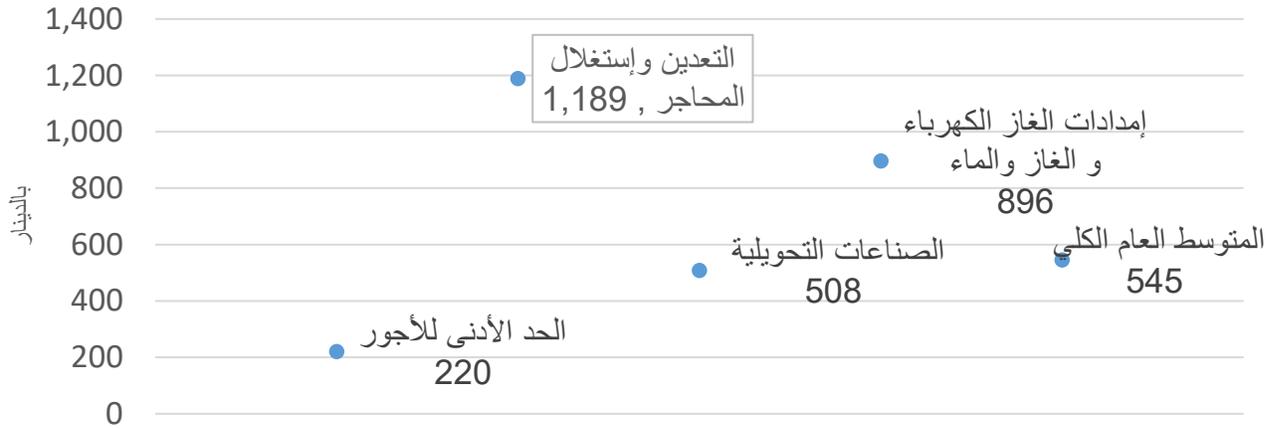


ومع ذلك، فإن هذه القفزات من الحد الأدنى للأجور لم تستند أو ترتبط بالأجر التوازني الذي يحقق العدالة لطرفي المعادلة (صاحب العمل والعامل)، ولم تكن مبررة بناءً على منهجية واضحة أو بحث علمي يضمن فعالية أي قرار، كما أن النقاش الوطني حول زيادة الحد الأدنى للأجور مستمر من عام إلى آخر دون توجيه أو أساس واضح لتبرير أي زيادة في الحد الأدنى للأجور، ودون أخذ العديد من العوامل على المستوى الوطني بعين الاعتبار مثل:



كما وأن استمرار الحديث والمطالبات بالتدخل في قوى السوق كمطالبات تعديل الحد الأدنى للأجور يضع بيئة الأعمال في حالة غير صحية، خصوصاً وأن الأردن منذ عقود خلت يتبنى سياسة اقتصاد السوق الحر مما يعني إفساح المجال بشكل أكبر لجوانب العرض والطلب أن تحدد نقاط التوازن التي تحقق العدالة لطرفي السوق، دون اتخاذ قرارات مقيدة لحرية الأسواق الأمر الذي سيخلق بدوره تشوهاً ويميل لجانب على حساب آخر.

**فيما يتعلق بالقطاع الصناعي،** يعتبر الحد الأدنى للأجور أجراً مؤقتاً وعاملاً مهماً في التأثير على بدء التشغيل للمنشأة الصناعية، وذلك لأنه يؤخذ بعين الاعتبار لتحديد الأجر خلال فترة التدريب وبناء المهارات لدى العامل المستجد (غير المنتج) ومن الطبيعي وبعد انتهاء فترة التدريب أن يرتفع الأجر لمستوى الأجور العام والذي يحقق المنفعة للعامل وصاحب العمل، حيث تشير بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى أن متوسط أجور الأردنيين العاملين في القطاع الصناعي يصل إلى ما يقارب 508 دينار في الصناعات التحويلية وأكثر من ضعفها في صناعات التعدين واستغلال المحاجر وما يقارب 875 دينار في إمدادات الكهرباء والغاز والماء في حين يصل المتوسط العام الكلي للأجور إلى حوالي 545 دينار، الأمر الذي يشي إلى أن تكلفة التدريب والتأهيل للموظفين في القطاع الصناعي سترتفع على حساب المصانع نتيجةً لمثل هذه القرارات.



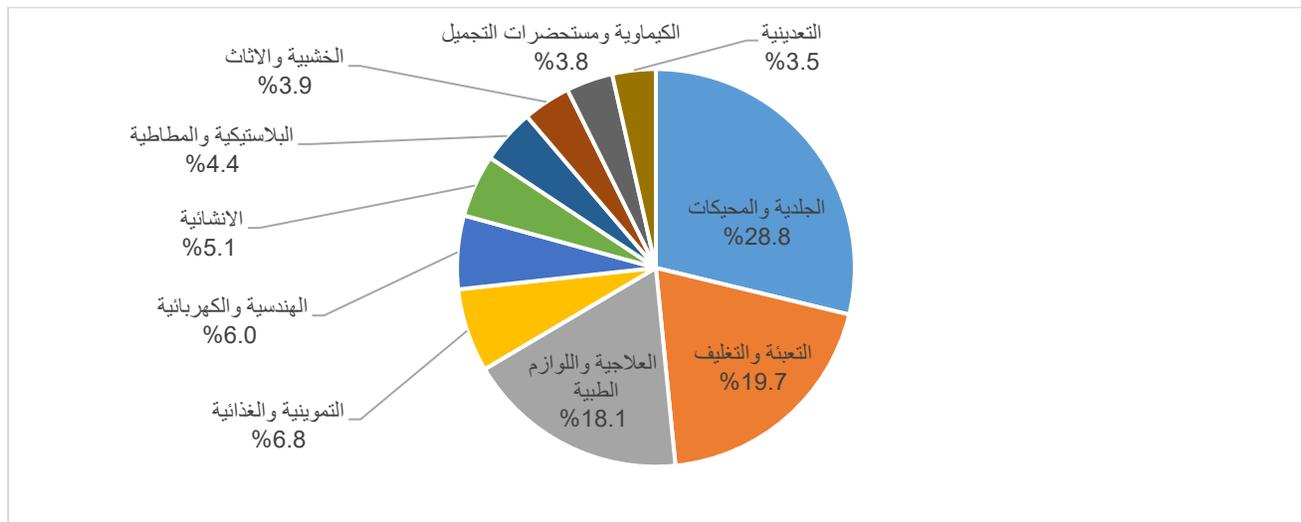
وللتأكيد، فإن القطاع الصناعي لم يكن في يوم من الأيام ضد مصلحة العامل، إلا أن زيادة الحمل على القطاع في ضوء ما يعانيه بات يشكل قوة ضاغطة عكسية على النشاط الصناعي تجعله وبشكل لا يدع مجالاً للشك أن يبحث عن حلول أخرى قد تشمل زيادة عمليات الأتمتة الصناعية حتى يقلل من كلف العمالة التي يعكسها الأجر الحقيقي لا الإسمي والتي تشمل اقتطاعات الضمان الاجتماعي التي ارتفعت خلال السنين الأربع الماضية وكلف التدريب والتأهيل والكلف غير المباشرة الناجمة عن ضعف المهارات في بداية التعيين وتنعكس على إنتاجية العامل، أو لا سمح الله أن يؤدي ذلك إلى إغلاق أو نقل الاستثمارات الصناعية إذا ما استمرت الإجراءات التقييدية والتدخلات غير العلمية والمنهجية في مسير الإقتصاد الوطني، خصوصاً وأن القطاع مر ولا زال يعاني من ضعف قدرته على توليد المزيد من فرص العمل الناتج عن ضعف إنتاجه، كما وأنه لا يمكن تجاهل إقتطاعات الضمان الاجتماعي والتي سترتفع على العاملين وأصحاب العمل في حال تم إقرار زيادة الحد الأدنى للأجور، أي ما معناه أن الوضع المعيشي والقدرة الشرائية للعاملين لن تتحسن كثيراً إذ سيتم إقتطاع ما يقارب 22% من حجم هذه الزيادة، ومن ناحية اقتصادية بحتة، الأولى في الوقت الحالي تمهيد الطريق للخطط والبرامج الرامية لتحفيز الإقتصاد على

النمو بنسب أكبر ليكون الاقتصاد الوطني قادراً على توليد فرص عمل أكبر فتبدأ قوى السوق تلقائياً برفع الأجور في وقت يصبح فيه وفرة المطلوب من العمالة أكثر من المعروض في سوق العمل. وإذا ما أردنا الحديث عن الحد الأدنى للأجور فالأمر لا يمكن البت فيه خلال وقت قصير، إذ يجب وضع نظام للحد الأدنى للأجور يراعي خصوصية القطاعات الاقتصادية إذ من غير المنطق أن يكون الحد الأدنى للأجور في القطاع الصناعي الذي يتحمل تكاليف التأهيل والتدريب غالباً بالقطاعات الأخرى، وحاجات التنمية الاقتصادية ومعدلات البطالة على المستوى الجغرافي إذ لا يمكن أن يكون الحد الأدنى للأجور عانقاً في المناطق التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة، كما يمكن أخذ حجم المنشأة أو نوع العمالة بعين الاعتبار عند مناقشة وإقرار نظام الحد الأدنى للأجور.

## العمالة في القطاع الصناعي

### قوة العمل الحالية

حسب بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وصل مجموع العاملين المؤمن عليهم في القطاع الصناعي إلى ما يقارب 209.4 ألف عامل (60% منهم أردنيين) وإذا ما تم استثناء قطاع صناعات الألبسة ترتفع النسب لتصل إلى ما يقارب 90% أردنيين، حيث تصل نسبة الأردنيين الذكور إلى 77% و23% إناث أردنيات. وعلى صعيد التوزيع القطاعي، فيستحوذ قطاع الصناعات الجلدية والمحيطات على ما نسبته 28.8% من إجمالي العمالة في القطاع الصناعي تليها قطاعات التعبئة والتغليف والصناعات العلاجية واللوازم الطبية بما نسبته 19.7% و18.1% على التوالي.



فيما يتعلق بالأجور، تشير بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الجدول أدناه إلى أن متوسط الأجور (ذكور، إناث، المتوسط العام) في القطاعات الصناعية المختلفة مقارنة أو أعلى من المتوسط العام الكلي للأجور في جميع القطاعات الاقتصادية، حيث يصل متوسط أجور الأردنيين العاملين في القطاع الصناعي إلى ما يقارب 508 دينار في الصناعات التحويلية وأكثر من ضعفها في صناعات التعدين واستغلال المحاجر وما يقارب 875 دينار في إمدادات الكهرباء والغاز والماء في حين يصل المتوسط العام الكلي للأجور إلى حوالي 545 دينار، حيث تتجاوز فاتورة الرواتب السنوية للقطاع الصناعي 1.2 مليار دينار.

متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً العاملين في القطاع الصناعي حسب الجنس والجنسية كما في 2018\12\31

النشاط الاقتصادي		أردنيون		غير أردنيين		المتوسط العام	
ذكور	إناث	المتوسط العام	ذكور	إناث	المتوسط العام	ذكور	إناث
1,185	1,257	1,189	339	1,050	342	1,055	1,254
التعدين وإستغلال المحاجر							

400	275	467	259	220	295	508	354	561	الصناعات التحويلية
867	916	862	401	380	401	896	919	893	إمدادات الغاز الكهرباء والغاز والماء
513	468	531	297	259	311	545	498	564	المتوسط العام الكلي للأجور في جميع القطاعات

### دوران العمالة في القطاع الصناعي وتكاليف الإحلال

بحسب دراسة أجرتها غرفة صناعة عمان بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، فقد بلغ معدل الدوران الوظيفي السنوي في القطاع الصناعي في الأردن 20.6% حيث بلغ معدل الدوران الوظيفي 15% للإناث و20.5% للذكور، مما يعني أن الإناث، كما وتباين أثر الدوران الوظيفي وتكلفته على سير العمل تبعاً لحجم الشركات. على سبيل المثال، على الرغم من أن الشركات الصغيرة لديها أدنى معدلات للدوران الوظيفي، إلا أنّ لديها أعلى معدل تكلفة للدوران الوظيفي، هذا ويقدر متوسط تكلفة إحلال الموظف في القطاع الصناعي الأردني بـ 800 دينار (لكل موظف واحد).

أوضحت الدراسة أن معدل الدوران الوظيفي بين الموظفين الجدد هي الأعلى حيث وصلت إلى 59% من الموظفين الذين تركوا عملهم خلال عام إجراء الدراسة وهو 2017 قد عملوا لدى صاحب العمل مدة **تقل عن عام واحد فقط**. كما وأظهرت النقاشات مع أصحاب العمل والموظفين أن معظم الاستقالات المبكرة حدثت لأن الموظفين شعروا بأن العمل في الشركة لم يكن كما توقعوا. هذا وقد ظهر جلياً بأن **الموظفين من الشباب لم يعتادوا على العمل في بيئة عمل منضبطة فهم يفضلون ظروف عمل أكثر مرونة**، وغالباً ما يفضل أصحاب العمل في فهم علم نفس الشباب. ويدرك أصحاب العمل بوضوح وجود تفاوت بين ما يريده الشباب من وظيفة معينة وبين ما يريده أصحاب العمل من الموظفين. كما أبرزت المناقشات الاستياء المستمر لأصحاب العمل من عدم استعداد الشباب للعمل. علاوة على ذلك، رأى أصحاب العمل أن نظام التعليم يجب أن يعد الشباب لبيئة العمل، ويقدم التوجيه المهني، ويعلمهم أكثر عن أخلاقيات العمل والسلوك المهني.

اللافت في هذه النتائج هو أن العاملين في القطاع الصناعي يتلقون تدريباً مباشراً على خطوط الإنتاج في عامهم الأول تبرز تكلفته غير المباشرة نظراً لضعف المهارات في بداية التعيين والتي تنعكس على إنتاجية العامل إضافة إلى تكلفة التدريب المباشرة التي يتحملها صاحب العمل، وعلى الرغم من ذلك فإن أعلى نسبة للدوران الوظيفي هي خلال العام الأول.