Jordan Economic Forum | JEF
المنتدى الإقتصادي الاردني

رفع الحد الأدنى للأجور في المملكة

فرص وتحديات وآليات لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي

ورقة موقف

صادرة عن المنتدى الاقتصادي الأردني

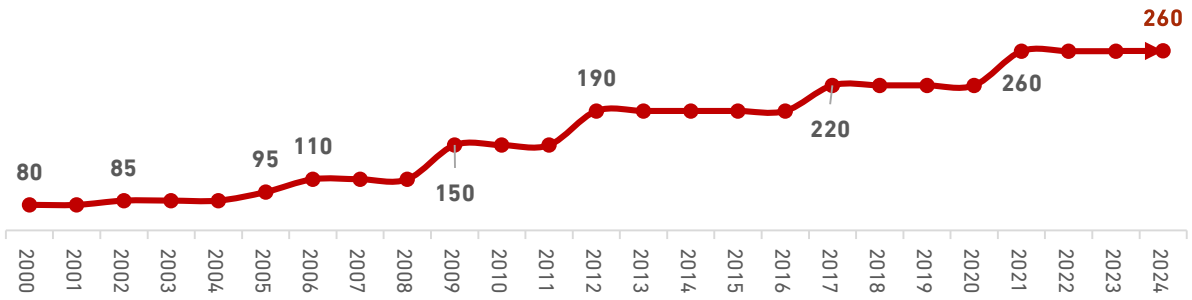
1. المقدمة

يُعتبر الحد الأدنى للأجور أداةً هامة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدول، حيث يسعى إلى حماية العمال من الاستغلال وضمان حد أدنى من الدخل الكافي لتلبية احتياجاتهم الأساسية، لذلك فإن تطبيق هذه السياسة يساهم في تعزيز العدالة الاجتماعية، وتقليل الفجوات الاقتصادية، وتحسين ظروف العمل، وفي العديد من البلدان يُنظر إلى الحد الأدنى للأجور كوسيلة فعالة لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام، من خلال زيادة إنفاق الأسر وتحفيز الطلب المحلي.

وفي الأردن، تم تبني سياسة الحد الأدنى للأجور في تموز عام 2000، حيث تم تحديده آنذاك بمبلغ 80 ديناراً، ومنذ ذلك الوقت، خضع الحد الأدنى للأجور لعدة زيادات على مدار العقدين الماضيين بنسب تتوافق مع معدلات التضخم في المملكة، ليصل إلى 260 ديناراً في عام 2021، وما زال ثابتًا عند هذا المستوى حتى الآن، وتأتي هذه التعديلات كجزء من جهود الحكومة لتعزيز مستويات الدخل للعمال ومواجهة التحديات الاقتصادية، بما في ذلك معدلات التضخم.

ويظهر الشكل تطور الحد الأدنى للأجور في الأردن خلال الفترة (2000- 2024)، حيث شهدت الأجور زيادات متدرجة، إلى جانب فترات من الاستقرار.

تطور الحد الأدنى للأجور في الأردن



المصدر: التقارير السنوية، وزارة العمل الأردنية.

في ضوء تصريح وزير العمل مؤخراً بقرار رفع الحد الأدنى للأجور في مطلع عام 2025 بالتوافق مع اللجنة الثلاثية المكونة من أطراف الإنتاج الثلاثة؛ أصحاب العمل، والعمال، والحكومة، يرى المنتدى الاقتصادي الأردني ضرورة تسليط الضوء على بعض النقاط الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور مع ضمان حماية حقوق العمال وضمان مستوى معيشي لهم، مع الإشارة إلى بعض خصائص الفئة التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور في المملكة.

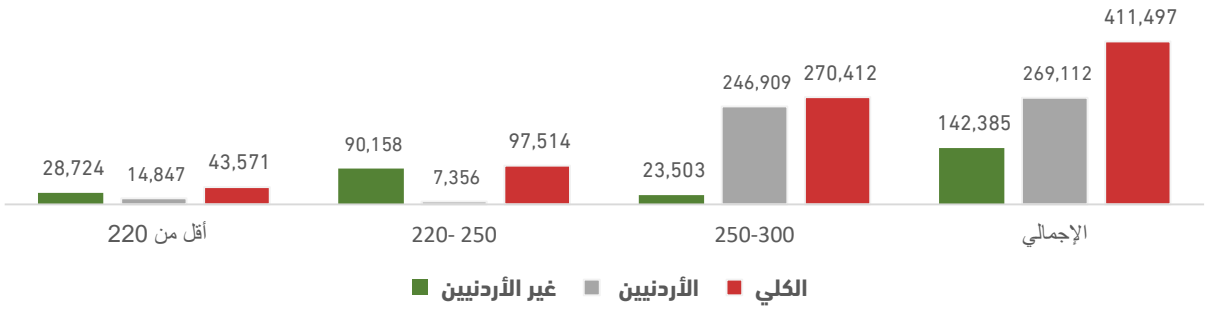
2. الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للفئات التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور

لتحديد الحد الأدنى للأجور بشكل فعال في الأردن، من المهم أولاً تحليل الفئات التي تعتمد عليه بشكل رئيسي، لذلك فإن فهم الخصائص الديموغرافية والاقتصادية لهذه الفئات، يُعزز من قدرة الحكومة على وضع حد أدنى للأجور يعكس احتياجات العمال، ويوازن بين تحقيق العدالة الاجتماعية والتنافسية الاقتصادية للقطاعات المختلفة، ومن هذه الخصائص ما يلي:

2.1 حجم الفئة التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور

بحسب آخر بيانات صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تقريرها السنوي لعام 2022، بلغ عدد المؤمن عليهم بحسب الأجر الشهري 300 دينار فأقل من الجنسية الأردنية وغير الأردنية حوالي (411,497)، وهي ما تشكل نسبة (29.7%) من إجمالي العاملين المؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي. وتشكل نسبة المؤمن عليهم من تلك الفئة إلى حوالي (65%) أردنيين وبإجمالي (269,112)، وبنسبة (35%) لغير الأردنيين وبإجمالي (142,385). ويظهر الشكل أعداد المؤمن عليهم بحسب الجنسية وفئات الدخل الشهري 300 دينار فأقل.

عدد المؤمن عليهم حسب الدخل الشهري 300 دينار فأقل- 2022

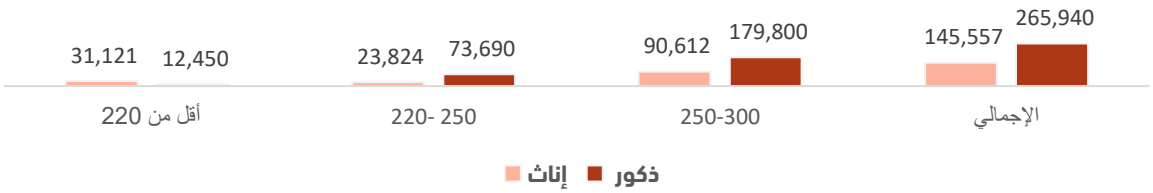


المصدر: التقرير السنوي 2022، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وبالإشارة إلى الشكل السابق، تظهر الأرقام وجود نسبة من المؤمن عليهم من غير الأردنيين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور والبالغ 260 دينارا، وبحوالي 29%، وهم فئة ذات ترتيبات خاصة مع مؤسسة الضمان الاجتماعي تسمح لهم بالتأمين على العمالة الأردنية وغير الأردنية برواتب أقل من الحد الأدنى للأجور.

كما تظهر بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المتعلقة بأعداد المؤمن عليهم إلزامياً حسب الجنس لفئات الأجر الشهري التي تصل إلى 300 دينار، أن الذكور بمن فيهم الأردنيين وغير الأردنيين يمثلون النسبة الأكبر وبنسبة تصل إلى 65% من اجمالي عدد المؤمن عليهم من تلك الفئة.

عدد المؤمن عليهم حسب الدخل الشهري لغاية 300 دينار فأقل وبحسب الجنس- 2022

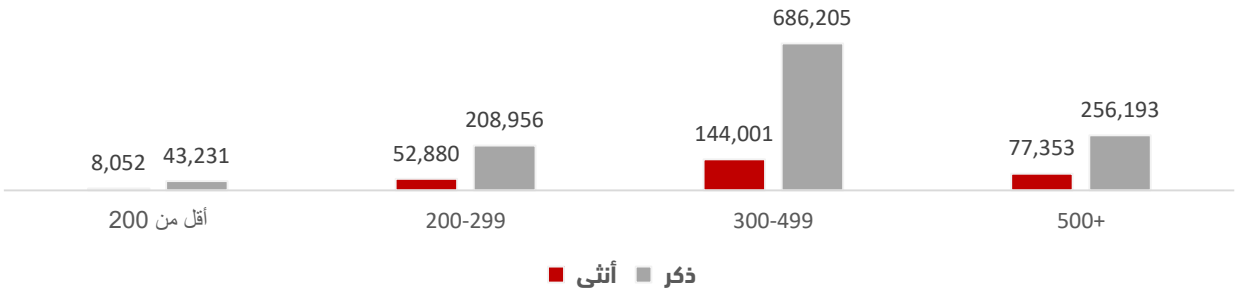


المصدر: التقرير السنوي 2022، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

2.2 خصائص مسح العمالة السنوي في دائرة الإحصاءات العامة

على الرغم من الاختلاف في تصنيف فئات الدخل الشهري بين المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومسح العمالة الدوري الذي تقوم به دائرة الإحصاءات العامة، إلا أن بيانات مسح العمالة توفر رؤية واضحة لخصائص الفئات التي تتقاضى الحد الأدنى للأجور أو أقل في المملكة، حيث أظهرت بيانات المسح لعام 2023 أن (21.2%) من المشتغلين الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر يتقاضون أجورًا تصل إلى 299 دينارًا فأقل، وهو ما يعادل نحو (313,119) مشتغل، وتشكل غالبية هؤلاء العاملين من الذكور. وبالنظر إلى الشكل أدناه الذي يظهر عدد المشتغلين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر، نلاحظ أن النسبة الأكبر من عدد المشتغلين في المملكة هم من ذوي فئة الدخل التي تتقاضى (300-499) دينار أردني.

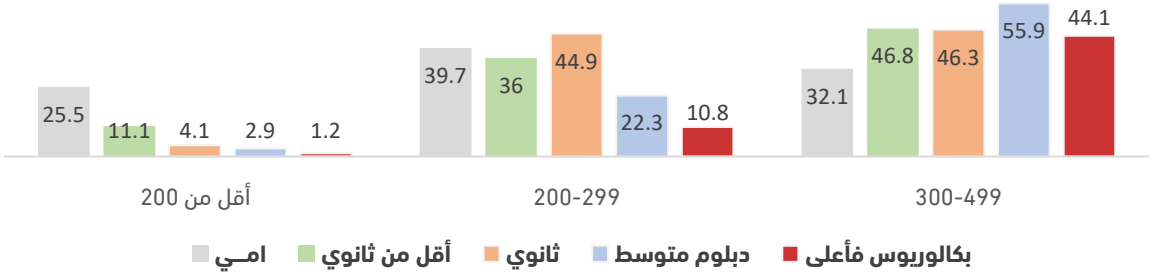
المشتغلون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس وفئات الدخل



المصدر: العمالة والبطالة 2023، دائرة الإحصاءات العامة.

عند تحليل التوزيع النسبي للمشتغلين ممن تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر بناءً على مستواهم التعليمي، تظهر بيانات مسح العمالة لعام 2023 وجود علاقة طردية بين مستوى التعليم ومستوى الأجر، إذ يتضح أن الغالبية العظمى من الذين يتقاضون أجوراً تبلغ 299 ديناراً أو أقل هم من الأميين أو الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وبنسبة (25.5%) و (44.9%) على التوالي.

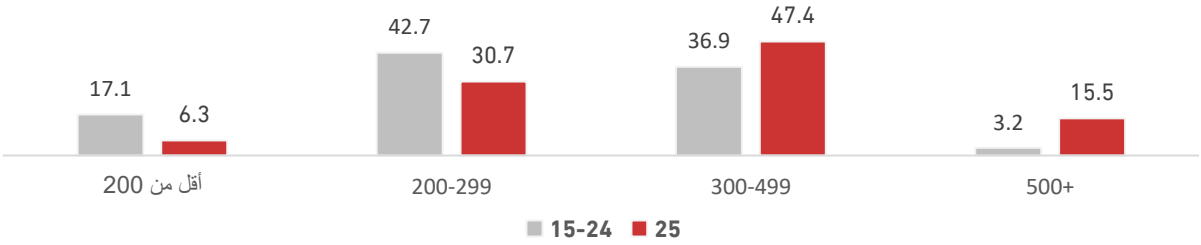
المشتغلون حسب فئات الدخل والمستوى التعليمي (%)



المصدر: العمالة والبطالة 2023، دائرة الإحصاءات العامة.

وبمقارنة التوزيع النسبي للمشتغلين حسب فئات الدخل والفئات العمرية، يظهر أن غالبية الأفراد ممن يتقاضون أجورًا تبلغ 299 دينارًا أو أقل ينتمون إلى الفئة العمرية (15-24) عامًا، وهذا يعكس أن الشباب، خاصة في بداية حياتهم المهنية، يواجهون صعوبة في الحصول على وظائف ذات أجور مرتفعة، ويرجع ذلك غالبًا إلى نقص الخبرة العملية أو المهارات المتخصصة التي يطلبها سوق العمل.

المشتغلون حسب فئات الدخل وفئات العمر (%)



المصدر: العمالة والبطالة 2023، دائرة الإحصاءات العامة..

3. العوامل المؤثرة على الحد الأدنى للأجور

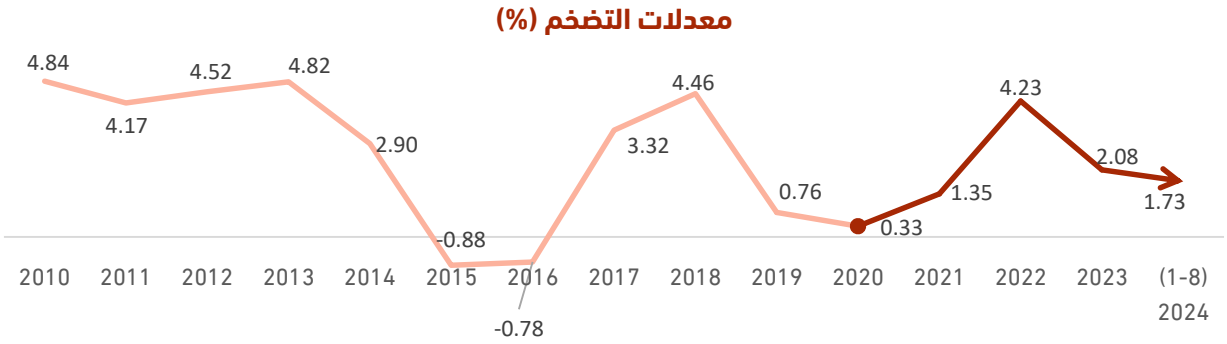
تختلف العوامل المؤثرة على الحد الأدنى للأجور باختلاف النظام الاقتصادي المتبع في كل دولة، وتشمل معدلات التضخم التي تحدد القوة الشرائية للأفراد، ومستويات الإنتاجية التي ترتبط بالكفاءة والابتكار في القطاعات المختلفة، كما تؤثر سياسات العرض والطلب في سوق العمل على تحديد الأجور، حيث يمكن للبطالة المرتفعة أو نقص المهارات المطلوبة أن يؤدي إلى ضغط على الأجور. بالإضافة إلى ذلك، تلعب السياسات الحكومية، مثل التشريعات الضريبية والمالية، دورًا كبيرًا في صياغة وتعديل الحد الأدنى للأجور

لضمان العدالة الاجتماعية وتعزيز التنمية الاقتصادية. **وفيما يلي بعض العوامل التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الأدنى للأجور في المملكة.**

3.1 التضخم

مؤخرًا، شدد وزير العمل على ضرورة رفع الحد الأدنى للأجور بما يتماشى مع التضخم التراكمي الذي شهدته الفترة (2021-2024)، وهي فترة تميزت بارتفاع معدلات التضخم في الأردن نتيجة انتقال الضغوط التضخمية العالمية إلى الأردن عبر سلة المستوردات، مما أثر سلبًا على القوة الشرائية للأفراد في المملكة.

وفي ذات السياق، تبنى البنك المركزي سياسة نقدية انكماشية من خلال رفع أسعار الفائدة للمحافظة على الهامش بين الدينار الأردني والدولار الأمريكي ولظبط ارتفاع نسبة التضخم، وهو ما زاد من الضغوط الاقتصادية على الأجور والنشاط الاقتصادي بشكل عام.



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

3.2 تكلفة المعيشة "Cost of Living"

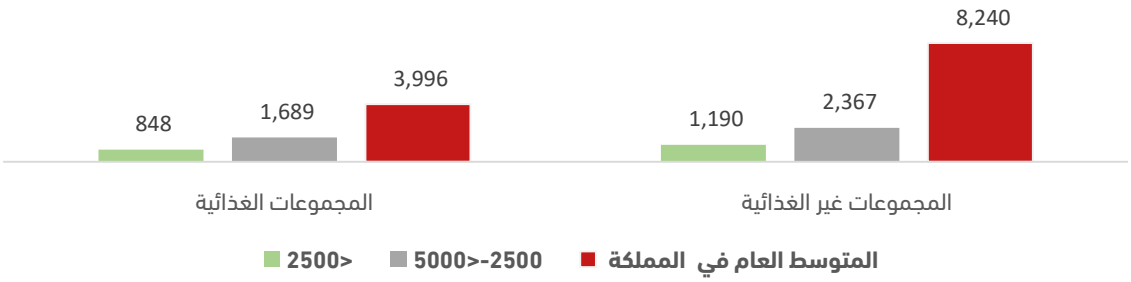
تستخدم تكلفة المعيشة لمقارنة مدى تكلفة العيش في مدينة واحدة مقابل أخرى، وترتبط تكلفة المعيشة بالأجور، حيث تقاس مستويات المرتبات مقابل النفقات اللازمة للحفاظ على مستوى معيشي أساسي في مناطق جغرافية محددة.

تعمل دائرة الإحصاءات العامة على توفير قواعد بيانات اقتصادية واجتماعية تعكس واقع إنفاق واستهلاك ودخل الأسر المعيشية، والذي يقدم صورة تقريبية لتكاليف المعيشة للمواطن، حيث كشفت بيانات مسح دخل ونفقات الأسر لعام 2017/ 2018؛ وهو آخر مسح احصائي نفذته الدائرة، أظهرت أن متوسط الإنفاق السنوي للأسر التي تتقاضى سنوياً 2500 دينار أردني فأقل (حوالي 208 دينار شهرياً) تنفق بالمتوسط (2,032) دينار على المجموعات الغذائية وغير الغذائية، في حين أن الأسر التي تتقاضى سنوياً ما بين (2,500 -5,000 دينار) أي

حوالي (208-416 ديناراً شهرياً) تنفق بالمتوسط (4,056) دينار على المجموعات الغذائية وغير الغذائية.

ويظهر الشكل متوسط الإنفاق السنوي للأسرة على المجموعات السلعية الغذائية وغير الغذائية بالدينار الأردني بحسب بيانات مسح دخل ونفقات الأسر لعام 2017/ 2018.

متوسط الإنفاق السنوي للأسرة على المجموعات السلعية - بالدينار الأردني



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

على الرغم من أن بيانات دائرة الإحصاءات العامة تقدم متوسط الانفاق على المجموعات الأساسية الغذائية وغير الغذائية للأسر، إلا أنه لا بد من مراعاة أن المسح قائم على نتائج عام 2017، وأن بالمجمل شهدت الأسعار العامة زيادات ملحوظة، خاصة في أسعار بعض السلع الغذائية المتأثرة بالتطورات الجيوسياسية، فضلاً عن الزيادات في تكاليف السكن والإيجارات وغيرها من النفقات الأساسية.

ومن جانب آخر، أشار موقع Numbeo[1]، وهو موقع الكتروني مستقل في صربيا يساعد في تمكين الأفراد من الاطلاع على تكاليف المعيشة ومقارنتها مع أنحاء العالم بما في ذلك نفقات السكن، والرعاية الصحية، وحركة المرور، والجريمة، والتلوث، في تقريره لشهر أكتوبر 2024، قدّر الموقع أن التكلفة الشهرية للفرد الواحد في الأردن تبلغ حوالي 484.5 دينار أردني، استناداً إلى أكثر من 2651 إدخالاً تم جمعها من الأردن خلال الأشهر الـ 12 الماضية بمساهمة 208 مشاركين مختلفين.

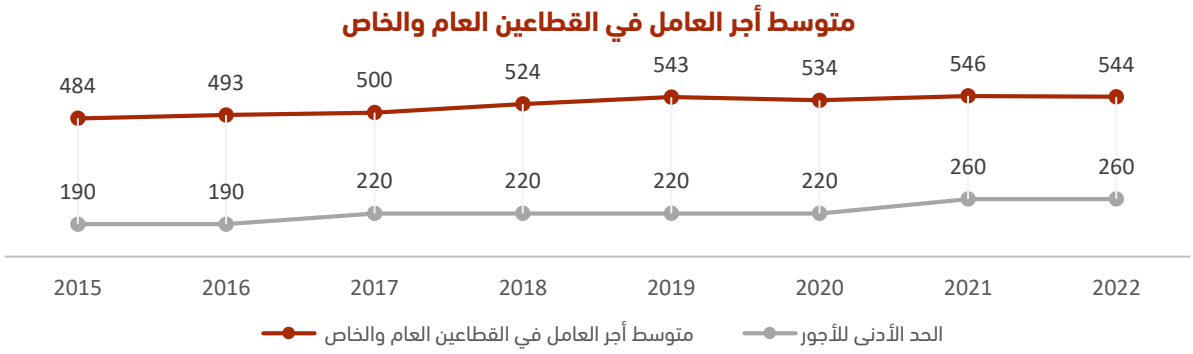
3.3 متوسط الأجور في القطاعين العام والخاص

عند مقارنة متوسط أجر العامل في القطاعين العام والخاص بالحد الأدنى للأجور خلال الفترة من 2015 إلى 2022، يُلاحظ أن متوسط الأجور قد ارتفع بنسبة تُقدّر بـ 1.7%، في حين بلغت نسبة الزيادة في الحد الأدنى للأجور 4.9%، وبهذا قد تكون محاولة لتعويض تآكل القدرة الشرائية بسبب التضخم المتزايد، وهو ما يعد خطوة ضرورية لدعم الفئات الأدنى دخلاً.

[1] **Numbeo.com, Serbia, https://www.numbeo.com/common/about.jsp**

ومن جانب آخر، إن الزيادات الأعلى في الحد الأدنى للأجور مقارنة بمتوسط الأجر قد تؤدي إلى تقليص الفجوة بين أدنى الرواتب ومتوسطها. وهذا قد يدفع بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص، خاصة في القطاعات ذات الأجور المنخفضة، إلى التحفظ في التوظيف أو تقليل عدد العمالة كإجراء لتقليل التكاليف، مما قد يؤثر على مستويات البطالة في السوق.

وبحسب تقرير عام 2022 لمؤسسة الضمان الإجتماعي، بلغ متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم إلزامياً في القطاع الخاص (535 دينار) في عام 2022 مقارنة مع (533 دينار) لعام 2021، في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم في القطاع العام (571 دينار) لعام 2022 مقارنة مع (564 دينار).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

من حيث السياسات الاقتصادية، ينبغي أخذ هذا التفاوت في الاعتبار، حيث يجب أن تتوافق الزيادة في الحد الأدنى مع استدامة أوضاع سوق العمل، دون التأثير السلبي على توظيف العمالة الأقل مهارة، وعليه لا بد من مراجعة دورية لسياسة الحد الأدنى للأجور بما يضمن تماشيها مع التغيرات الاقتصادية والمعيشية، فالتقييم المستمر لأثر الزيادات يساعد على الحفاظ على توازن بين تحسين دخل العاملين من جهة، وتخفيف الضغوط المالية على الشركات من جهة أخرى، خاصة في القطاعات الصغيرة والمتوسطة.

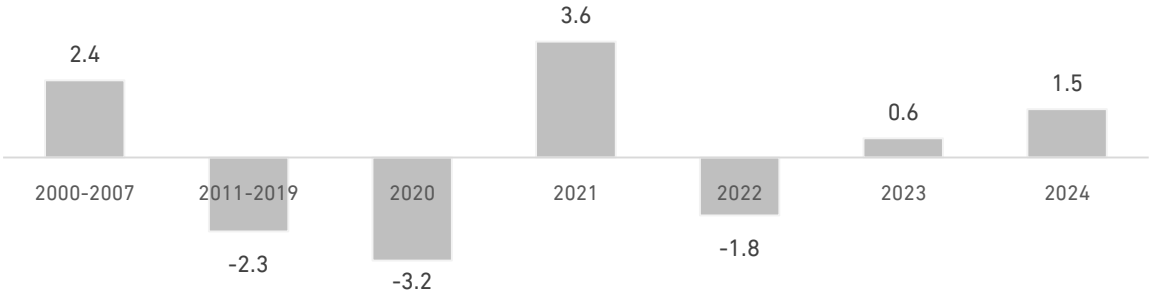
3.4 معدل الإنتاجية

من المهم أن تكون إنتاجية العاملين مرتبطة بالحد الأدنى للأجور، إذ يمثل الحد الأدنى للأجور المستوى الأدنى من التعويض الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل، ولكن عندما يتم ربطه بإنتاجية العامل، فإنه يُعزز من القيمة الحقيقية لهذا الأجر من خلال تشجيع العاملين على تحسين الأداء وتحفيزهم لزيادة الإنتاجية، وهذا بدوره يُسهم في تحقيق نمو اقتصادي مستدام.

إضافةً إلى ذلك، فإن رفع الحد الأدنى للأجور استنادًا إلى الإنتاجية يمكن أن يحد من تأثيرات التضخم، حيث يُحافظ على القوة الشرائية للعاملين ويُمكنهم من مواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة بشكل أفضل.

ويظهر الشكل نسبة نمو إنتاجية العامل في الأردن بحسب قاعدة بيانات مركز الفكر (The Conference Board).

نسبة نمو إنتاجية العامل في الأردن- (%)



ووفقًا لبعض الدراسات، مثل تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) بعنوان "الحد الأدنى للأجور: كيف يؤثر على الاقتصاد الكلي" (2020)[2]، فإن ربط الحد الأدنى للأجور بالإنتاجية يُحسن من التوازن بين الأجور والتكاليف، ويؤدي إلى تحسين جودة العمل، ويُسهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية. كما تؤكد دراسات أخرى[3] أن هذا الربط يُقلل من فجوة الدخل بين الفئات المختلفة من العاملين، مما يحقق عدالة اجتماعية ويعزز الاستقرار الاجتماعي.

3.5 العمالة غير المنظمة

من خلال تتبع أعداد المؤمن عليهم في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومقارنتها مع أعداد مسح العمالة الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة، تظهر نسبة من أعداد العاملين في الأردن هم من غير المؤمن عليهم في سوق العمل الأردني، وبالتالي لا بد من مراعاة هامش الزيادة في الحد الأدنى للأجور وأثرها على الأعباء والمصاريف التشغيلية، والتي قد تدفع أصحاب العمل إلى التوجه نحو توظيف العمالة غير الرسمية، أو قد تؤثر سلبًا على قدرتهم على توظيف العمال، مما قد يؤدي إلى تقليص حجم الأعمال لتفادي المخاطر القانونية.

قدر البنك المركزي في دراسة بعنوان "تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة "2002- 2020"، حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن والذي كان بالمتوسط (26.5%) من الناتج المحلي الإجمالي.

وبحسب البيانات الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي لعام 2022، بلغ عدد المؤمن عليهم الأردنيون نحو (1,297,993فرد)، في حين بلغ إجمالي القوى العاملة الأردنية بحسب التقرير السنوي لوزارة العمل حوالي (1,838,658 فرد)، وبالتالي يمكننا الإشارة إلى أن

[2] منظمة العمل الدولية، "الحد الأدنى للأجور: كيف يؤثر على الاقتصاد الكلي"، 2020.
[3] Card, D., & Krueger, A. B. (1995). "Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage".

العمالة الأردنية غير المؤمن عليهم في الاقتصاد الأردني تقدر بحوالي (540,665 فرد)، أي ما نسبته (29.4%) من إجمالي القوى العاملة الأردنية.

4. تجارب دولية في تحديد الحد الأدنى للأجور

في ظل تباين التجارب العالمية في تحديد الحد الأدنى للأجور، تتبنى كل دولة استراتيجيات مختلفة تستند إلى مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، لكن معظمها يعتمد على أسس مشتركة مثل التضخم وتكاليف المعيشة ومتوسط الأجور العامة. بحيث تساعد هذه العوامل في تحقيق توازن يضمن للعاملين أجوراً تلبي احتياجاتهم الأساسية، وتجنب تحميل أصحاب العمل أعباءً قد تؤثر سلباً على السوق من جهة أخرى.

فيما يلي أبرز التجارب الدولية المتبعة في هذا المجال:

1. **الولايات المتحدة الأمريكية**[4]: يعتمد تحديد الحد الأدنى للأجور على القوانين الفيدرالية وكذلك القوانين المحلية للولايات، حيث يُعدّل بشكل دوري بناءًا على عوامل اقتصادية مثل التضخم وتكاليف المعيشة، ويترك للولايات الحرية في تحديد حد أدنى أعلى من الفيدرالي، مما يسمح بتكييف الأجور حسب احتياجات وتكاليف كل منطقة.

2. **المملكة المتحدة**[5]: تُحدد الحكومة الحد الأدنى للأجور بناءً على توصيات "لجنة الأجور المنخفضة"، التي تنظر في معدلات التضخم ومستوى المعيشة. كما تعتمد بريطانيا على ما يسمى بـ "الحد الأدنى للأجر المعيشي" (Living Wage) وهو حد أدنى غير إلزامي أعلى من الأجر الأساسي، ويشجع الشركات على اتباعه لتوفير مستوى معيشي لائق للعمال، وتقوم الحكومة البريطانية بإبقاء الحد الادنى لاجور البالغين عند ثلثي الدخل المتوسط.

3. **فرنسا**[6]: يتم تحديث الحد الأدنى للأجور سنويًا ويعتمد على مؤشر التضخم المرتبط بالمنتجات الاستهلاكية. كما تأخذ الحكومة في الاعتبار متوسط الأجور العامة وظروف السوق العامة لضمان مواكبة الحد الأدنى للتغيرات الاقتصادية وضمان تحقيق العيش الكريم للعاملين.

[4] https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/05/20/the-u-s-differs-from-most-other-countries-in-how-it-sets-its-minimum-wage/

[5] https://www.oecd-ilibrary.org/employment/minimum-wages-are-keeping-pace-with-inflation-but-real-gains-may-vanish-over-time-if-inflation-remains-high_74512177-en

[6] https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/05/20/the-u-s-differs-from-most-other-countries-in-how-it-sets-its-minimum-wage/

4. البرازيل[7]: تعتمد البرازيل سياسةً تشمل مراعاة معدل التضخم والنمو الاقتصادي عند تحديد الحد الأدنى للأجور. هذه السياسة تهدف إلى تحقيق استقرار في القوة الشرائية للعمال وتحسين الأوضاع المعيشية، حيث تُعدّل الأجور بانتظام وفقاً للتضخم ومتغيرات الاقتصاد.

5. كوريا الجنوبية[8]: تضع كوريا الجنوبية الحد الأدنى للأجور بناءً على مفاوضات بين ممثلي العمال وأرباب العمل، تحت إشراف الحكومة، ويتم تعديله بانتظام استناداً إلى معدلات التضخم والنمو الاقتصادي وتكاليف المعيشة.

5. ايجابيات وسلبيات رفع الحد الادنى للأجور على الاقتصاد[9] [10]

الإيجابيات	السلبيات
تساهم قوانين الحد الأدنى للأجور في رفع دخل العمال ذوي الأجور المنخفضة، مما يحسن من مستويات معيشتهم ويقلل اعتمادهم على برامج الرعاية الاجتماعية	قد يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى تقليل فرص العمل، خاصة للعمال ذوي المهارات المحدودة أو الشباب، حيث قد يلجأ أصحاب العمل إلى تقليص عدد الموظفين أو تقليل ساعات العمل، وهذا يعتمد على مرونة الطلب على العمال وتكلفه توظيفهم من حيث التدريب والتأهيل.
يسهم رفع الأجور في زيادة القوة الشرائية للعمال، مما يعزز الإنفاق الاستهلاكي ويدعم النمو الاقتصادي	يؤدي رفع الأجور إلى ارتفاع تكاليف التشغيل، مما قد يدفع بعض الشركات إلى زيادة أسعار منتجاتها أو تقليل هوامش أرباحها.
تسهم قوانين الحد الأدنى للأجور في تقليص الفجوة بين الأجور المرتفعة والمنخفضة، ما يعزز من العدالة الاجتماعية.	يمكن أن تؤدي زيادة الأجور إلى التضخم، حيث يعتمد أصحاب العمل على تمرير التكاليف المتزايدة إلى المستهلكين من خلال رفع الأسعار.
يساعد رفع الأجور على رفع معنويات العمال وتقليل معدل تنقلهم الوظيفي، مما يسهم في زيادة الإنتاجية.	
خفض النفقات الجارية في الموازنة العامة من خلال تقليل إنفاق الحكومة على برامج الدعم الموجهة للأسر ذات الدخل المحدود.	

[7] https://www.oecd-ilibrary.org/employment/minimum-wages-are-keeping-pace-with-inflation-but-real-gains-may-vanish-over-time-if-inflation-remains-high_74512177-en

[8] https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/05/20/the-u-s-differs-from-most-other-countries-in-how-it-sets-its-minimum-wage/

[9] Brown, C. (2012). Minimum wage laws: Are they overrated? *Journal of Economic Perspectives*, 26(3), 134-144.

[10] Herr, Hansjörg; Kazandziska, Milka; Mahnkopf-Praprotnik, Silke (2009). *The theoretical debate about minimum wages*. Global Labour University Working Paper, No. 6, International Labour Organization (ILO), Geneva. Available at: https://hdl.handle.net/10419/96384

6. التوصيات

1. التدرج في رفع الحد الأدنى للأجور: يجب اعتماد نهج تدريجي لرفع الحد الأدنى للأجور بما يتماشى مع معدلات التضخم. يساهم ذلك في تجنب الضغوط التضخمية التي تؤدي إلى ارتفاع الأسعار، على أن يتم تقييم الأثر الاقتصادي للزيادة بشكل دوري لضمان ملاءمته للظروف الاقتصادية.

2. تعزيز مهارات العمالة منخفضة الأجر: إدراج برامج تدريبية تهدف إلى رفع مهارات العمال ذوي الدخل المنخفض، مما يعزز فرصهم الوظيفية ويزيد من إنتاجية الشركات، بما يساهم في دعم الاقتصاد وتحقيق أهداف التنمية.

3. ينبغي أخذ الظروف الاقتصادية العامة في الاعتبار عند تطبيق سياسات الحد الأدنى للأجور، بما في ذلك الآثار المحتملة على التوظيف والتضخم والنشاط الاقتصادي.

4. يجب على صانعي القرار دراسة تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور على احتمالية إحلال العمالة غير الأردنية محل العمالة المحلية. وللحد من هذا الإحلال، يُوصى بوضع ضوابط في القطاعات المعتمدة على العمالة غير الماهرة، وتقديم حوافز تشجع توظيف العمالة المحلية وتعزز استفادتها الاقتصادية.

5. يجب أن يغطي الحد الأدنى للأجور نسبة كافية من العاملين لضمان تأثير ملموس على توزيع الدخل وتقليل الفقر، ما يضمن وصول الدعم لمن هم في أمس الحاجة إليه.

6. ينبغي تقييم الحد الأدنى للأجور بشكل دوري لتحديثه وفقًا لتغيرات تكلفة المعيشة ومتوسط الأجور، لضمان استمراره في دعم العمال ذوي الدخل المحدود.

7. يشدد المنتدى على أهمية تحقيق توازن بين تنافسية القطاعات الاقتصادية، وخاصة القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة "labor-intensive" عند تحديد الحد الأدنى للأجور.

8. من المحتمل أن يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور الى اعتماد الشركات وخاصة الصغيرة والمتوسطة على العمالة غير المنظمة في بعض الحالات، لذلك، من الضروري وضع التدابير والضوابط اللازمة لضمان منع حدوث ذلك.

9. تطوير حوافز الشركات الصغيرة والمتوسطة: لدعم قدرة الشركات الصغيرة على استيعاب تأثيرات زيادة الحد الأدنى للأجور، يوصى بإضافة حوافز ضريبية ودعم مالي لهذه الفئة من الشركات، حيث تعتمد بشكل كبير على العمالة منخفضة الأجور.