

الفصل الثاني

العلاقات الصناعية

تنامي زخم الحركة في سوق العمل

سليم أبو الشعر

مقدمة:

كانت الحركة عبر كافة المراحل التاريخية التي مر بها سوق العمل الأردني السمة المميزة لذلك السوق منذ نشأة المملكة الأردنية الهاشمية، إذ تزامن تأسيس المملكة مع تدفق المهاجرين الفلسطينيين إليها وبرزت تطورات هيكلية جذرية طالت كافة المتغيرات الاقتصادية الكلية. ثم أخذ عنصر الحركة - ببعديه الداخلي والخارجي - يشتد نشاطاً مع رسوخ عملية التأسيس وبدء مرحلة الانطلاق الاقتصادي وما رافقها من منعطفات كثيرة حادة في مسار التنمية، ليساهم بفعالية في عملية التغيير مضمياً على سوق العمل الأردني ميزة نسبية ضخمة يتفرد بها عن معظم الأسواق المجاورة والنامية.

ولقد عرف سوق العمل الأردني كافة أشكال الحركة سواء من حيث انتقال العمال بين النشاطات والقطاعات المختلفة أو انتقالهم من وظيفة إلى أخرى داخل القطاع الواحد، أو من حيث الحركة بين المحافظات والمناطق المختلفة داخل المملكة وما بين ريفها ومدنها، أو هجرة الأردنيين للعمل في الخارج وازدياد الميل نحو استخدام العمال الوافدين محلياً. وبذلك كان الأردن من مجموعة بلدان قليلة في العالم شهدت كافة تلك الأشكال في فترة قصيرة نسبياً من حياة الشعوب.

والمألوف عالمياً أن ظاهرة الحركة تعتبر لصيقة بالتقدم والازدهار الاقتصادي. إذ كلما تطورت الأمم وتقدمت كلما ازدادت مظاهر الحركة في اقتصاداتها وزاد معدل دوران العمل فيها، حيث يشير ذلك المعدل إلى عدد المرات التي يتم فيها تغيير العاملين للوظيفة الواحدة أو عدد المرات التي يتم فيها تغيير مراكز العمل للعامل الواحد خلال فترة عام واحد.

رافق التطورات والتحويلات في سوق العمل الأردني تغيرات بارزة في أنماط

العلاقات الصناعية، وهو الموضوع الذي سيتناوله هذا الفصل من الكتاب بالتحليل. والمقصود بمفهوم العلاقات الصناعية تحديداً مجموعة العلاقات التي تحدد الصلاحيات والسلطات والواجبات بين أطراف الإنتاج الرئيسية: الحكومة وأصحاب العمل والعمال. فقد أضحى هذا المفهوم يحظى باهتمام متزايد في علم اقتصاديات العمل لعلاقته الوطيدة بالتنمية الاقتصادية، وبدأت الأبحاث والدراسات فيه تثرى وتكتسب أهمية كبيرة ولا سيما في الدول النامية.

أولاً: التطور التاريخي لنظام العلاقات الصناعية في الأردن:

يرتبط تطور نظام العلاقات الصناعية بشكل مباشر باتجاهات النمو الاقتصادي والاجتماعي وطبيعة مرحلة التنمية التي تمر بها الدولة بالإضافة إلى مجموعة العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر في عملية التطور تلك.

ولا شك بأن نظام العلاقات الصناعية الذي كان سائداً عند استقلال البلاد إتصف بالبساطة والخلو من التعقيد والمقارنة مع النظام السائد حالياً، إذ كان يشتمل بصورة أساسية على طرفي العمل الرئيسيين - الإدارة والعمال - في ظل عدم وجود نقابات عمالية ومحدودية الدور الذي كانت تضطلع به الحكومة في النظام آنذاك. ولا غرابة في ذلك، فالبلاد لم تعرف الصناعات الكبيرة قبل بداية منتصف هذا القرن، حيث كانت القاعدة الصناعية تقتصر على منشآتٍ حرفية صغيرة ومهن يدوية بسيطة، فغلب على نمط العلاقات الصناعية الذي كان سائداً الطبيعة التقليدية التي عرفتتها معظم المجتمعات الزراعية النامية.

إن المتتبع لدراسة تطور نظام العلاقات الصناعية يجد أنه كان يتصف بميله نسبياً لمصلحة أصحاب العمل وذلك قياساً بالشكل الراهن للنظام الذي يعتبر أكثر توازناً، لكن جو الاستقرار الاجتماعي كان غالباً، والواقع أن نكبة فلسطين في عام ١٩٤٨ بأبعادها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية العديدة التي تركتها على سوق العمل الأردني كانت نقطة انعطاف مميزة على صعيد تطور نظام العلاقات

الصناعية. فتضاعف عدد السكان بين عشية وضحاها نتيجة الهجرة القسرية كان من نتائجه اختلال علاقة نمو السكان بالموارد الاقتصادية المحدودة وتفشي ظاهرة البطالة التي ظل سوق العمل يعاني منها حتى مطلع السبعينات وعادت مظاهرها بشدة فيما بعد، وبالتالي فقد نشأ نمط جديد من علاقات العمل، سيما وأنه صاحب تدفق المهاجرين الفلسطينيين بداية دخول البلاد عهد التصنيع، الأمر الذي تمخض عن ظهور المراكز الصناعية وازدهار المدن وبناء البنية الاقتصادية التحتية. ولقد تركت هذه المتغيرات بصمات واضحة على طبيعة العلاقات الصناعية، إذ تطورت أساليب الإنتاج مع تطور التكنولوجيا فبدأ الطلب على الأيدي العاملة الماهرة يتزايد، وتطورت قيم العمل مع ازدياد المنافسة فأصبحت الإدارة أكثر حرصاً على رفع الكفاءة الإنتاجية، وتشجيع العاملين على زيادة الإنتاج، وزاد وعي العمال لحقوقهم العمالية فبدأوا بالمطالبة بتحسين ظروف عملهم وأجورهم ورعايتهم وتأمينهم من قبل الإدارة، وازداد التوجه نحو تكثيف الاستثمار في رأس المال البشري من تعليم وتدريب لمواكبة المرحلة الجديدة، حيث ساعد في ذلك غلبة العنصر الشبابي في سوق العمل، وعليه فقد أخذت تتشكل قوة عمل قادرة على استيعاب التغيرات التي يملها الإنتاج الصناعي. وبدأ دور الحكومة يتنامى ويبرز كطرف رئيسي من أطراف نظام العلاقات الصناعية، إذ زاد اهتمام الدولة بالدفاع عن حقوق العمال وإحداث توازن منشود في سوق العمل وتنظيم العلاقات الصناعية من خلال قانون العمل والقوانين والتشريعات التي تنظم سوق العمل. وفي الوقت نفسه ظهرت النقابات العمالية كطرف من أطراف النظام لرعاية مصالح العمال وضمان حقوقهم وتبني مطالبهم، كنتيجة طبيعية لولوج مرحلة التصنيع.

أما المرحلة التالية من مراحل تطور نظام العلاقات الصناعية فكانت امتداداً لعملية ترسيخ العلاقات التي أفرزتها المرحلة الأولى. وأعاد التاريخ نفسه في بداية هذه المرحلة، فنزح نحو ٤٠٠ ألف نسمة من الضفة الغربية إلى الأردن عقب حرب حزيران ١٩٦٧ واستقروا في المدن الرئيسية، فارتفع عدد سكان المدن بحيث بلغوا

نحو نصف عدد السكان حينذاك بعد أن كانوا لا يشكلوا سوى ثلث عدد سكان المملكة في مطلع الخمسينات. ومع زيادة عوامل الجذب للمدن وظهور ظاهرة الأسرة الصغيرة بدلاً من الأسرة الكبيرة أو الممتدة، انتشرت ظاهرة دخول المرأة إلى سوق العمل، وبدأ المجتمع يتجه أكثر فأكثر إلى قطاعات الخدمات والابتعاد عن الزراعة، فترسخت قيم الوظيفة المكتبية والنظرة المتدنية إلى قطاعات العمل اليدوي والإنتاجي.

اشتد في هذه المرحلة زخم التنمية منذ مطلع السبعينات فزاد الطلب المحلي على العمال، فيما أدى ارتفاع أسعار النفط وتراكم الفوائض النقدية لدى دول الخليج العربي إلى زيادة الطلب الخارجي على الأيدي العاملة الأردنية التي أخذت تهاجر بكثافة إلى تلك الدول، فعاش سوق العمل حالة تشغيل تامة. إلا أن استمرار الانتعاش الاقتصادي محلياً وعربياً أظهر اختلالاً جديداً في سوق العمل تمثل في عجز عرض العمل عن تلبية متطلبات الطلب المتزايد على بعض التخصصات والمهارات من جهة، والتوجه بكثافة نحو استقدام العمال الوافدين من جهة أخرى. فكان نتيجة هذه التحولات المتسارعة في سوق العمل تغيرات مقابلة في هيكل العلاقات الصناعية. فتطور المطالب العمالية صاحبة نزاعات عمالية استلزمت تدخل مندوب التوفيق للتوسط بين الإدارة والنقابات، وأحياناً كان النزاع يستدعي تشكيل مجلس توفيق أو إحالة النزاع العمالي إلى المحكمة الصناعية للبت فيه بعد أن تكون أطراف العلاقة من إدارة وعمال ونقابة ودائرة العلاقات الصناعية في وزارة العمل وغيرها قد استنفذت كافة الوسائل الأخرى. فبرز موضوع التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية ليضيف إلى نظام العلاقات الصناعية بعداً جديداً. والحقيقة أن الجانب المهم من تطور هيكل العلاقات الصناعية خلال هذه المرحلة كان تبلور طبقة من المنظمين الصناعيين الذين يطلق عليهم في نطاق دراسات العلاقات الصناعية لقب «النخبة الصناعية»، وهي مجموعة تشمل أصحاب المشاريع الصناعية والمدراء والمسؤولين والمستشارين الصناعيين وكبار

المهندسين والتقنيين الذين يتولون مراكز بارزة في إدارة المشروعات الصناعية. فهذه الطبقة تعتبر حجر الأساس في تطوير المشروعات وتوسعها، وبالتالي تطوير العلاقات الصناعية، وهي مسؤولة تزايداً باضطراد التقدم التكنولوجي وما يصاحبه من تطور فنون التسويق والترويج وغيرها. كما أن الشواهد الحضارية والمعطيات الاقتصادية تشير إلى أن هذه الطبقة عندما تتشكل فإنها تخلق نوعاً من روابط الجذب مع القطاعات الاقتصادية الأخرى بحيث يتعدى تأثيرها ليشمل تلك القطاعات بالإضافة إلى القطاع الصناعي، إذ يصبح جو العلاقات الصناعية مهيئاً لإدارات تسعى إلى تنظيم عمل العاملين وتوجيهه بطرق علمية منطقية بما يتناسب مع تحقيق جو مستقر من العلاقات مع العاملين، ويسهم في تحقيق مستويات عالية من الأداء.

لم تعد المطالب العمالية في هذه المرحلة محصورة في تحسين مستويات الأجور بل تعدتها إلى المطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه وإيجاد التشريعات العمالية والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وغيرها من التشريعات المطالبة بحمايتهم من مخاطر العمل وخلاف ذلك من المطالب النوعية. أما أصحاب العمل فقد أصبحوا أكثر انتقائية للعمال وأكثر حساسية لزيادة الإنتاجية وتحقيق انتماء العاملين للمؤسسات التي يعملون فيها، بعد ازدياد حدة المنافسة الداخلية والخارجية. وقد رتبت هذه المتغيرات المستجدة مسؤوليات أكبر على الحكومة في سعيها لتحقيق التوازن في سوق العمل، كما ترتبت مسؤوليات وأدوار جديدة أمام النقابات العمالية كما سنرى لاحقاً، في الوقت الذي ازداد فيه التوجه نحو التفاوض الجماعي كأسلوب لمعالجة المطالب الجديدة.

تتوجت هذه المرحلة من مراحل تطور نظام العلاقات الصناعية بتسارع معدلات التنمية في أواخر السبعينات بعد ارتفاع أسعار النفط للمرة الثانية خلال ذلك العقد، واستمرار الانتعاش الاقتصادي في دول الخليج، وازدهار الطلب على العمال الأردنيين، وزيادة قدرة تلك الدول على تقديم المساعدات للأردن. وقد

بلغ تدفق العمال الوافدين إلى البلاد أوجه في الوقت الذي شهدت فيه هذه المرحلة بدء عودة ظاهرة البطالة إلى سوق العمل الأردني : بسبب استمرار مخرجات نظام التعليم على وتيرتها السابقة، وعدم تكيفه مع المعطيات المستجدة ومتطلبات التنمية من جهة، واستمرار تهافت المجتمع على الوظيفة المكتتبية والنظرة الاجتماعية تجاه العمل اليدوي والإنتاجي ومجموعة العوامل الاجتماعية من جهة أخرى. لكن أبرز انعكاسات هذه المرحلة على نظام العلاقات الصناعية كان إنجاز قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٧٨ كأهم ملامح تلك المرحلة بعد أن ظل مطلباً عمالياً أساسياً طوال الحقبة الماضية، حيث يمكن اعتباره الإنجاز التشريعي الرئيسي الثاني في حياة نظام العلاقات الصناعية بعد قانون العمل الأردني لعام ١٩٦٠ والذي تطرق إلى كافة أنواع علاقات العمل.

أما المرحلة المعاصرة من مراحل تطور نظام العلاقات الصناعية فتبدأ منذ مطلع الثمانينات، حينما تراجعت معدلات النمو الاقتصادي واختل سوق العمل، ففي هذه المرحلة بدأ بعض الأردنيين العاملين في الخارج بالعودة، فيما استمر عرض العمل على حاله بسبب استمرار مخرجات نظام التعليم، فتسارعت معدلات البطالة ثم باتت البطالة ظاهرة مستفحلة في الاقتصاد بعد أن تجاوزت نسبة ١٠٪. وفي الوقت ذاته بقيت الأيدي العاملة الوافدة عند مستوياتها المرتفعة، وإن كانت قد تراجعت بنسب متواضعة منذ منتصف الثمانينات. ومع استمرار تراجع الطلب المحلي على العمال نتيجة للركود الاقتصادي، أصبح سوق العمل مثقلاً بالاختلالات، وترك ذلك آثاراً عميقة على نظام العلاقات الصناعية. فقد خرجت أطر العلاقات الصناعية من مفهومها التقليدي المقتصر على قضايا تحديد مستوى الأجور وساعات العمل والعطل والمكافآت وشروط العمل وما يتبع ذلك من تشريعات إلى مجالات أرحب تتجاوز الحقوق المادية والكلاسيكية لتمتد تدريجياً إلى الحقوق المعنوية والاجتماعية، وتتجاوز التعاقد الفردي بين العامل وصاحب عمله إلى علاقات جماعية منظمة تتناول مجموعة متداخلة ومعقدة من الأمور والقضايا،

منها ما يتصل بشؤون العمل والعمال، ومنها ما يتعلق بمستوى العامل العلمي والتدريبي والتربوي والفني، ومنها ما يعمل على توثيق ارتباطه بعمله وتحسين إنتاجيته وأدائه في جو نفسي مريح ينسجم مع بيئة العمل، ومنها ما يوفر لكلا الطرفين جواً من الثقة والاطمئنان يحفزهما ليس فقط على القيام بعملية الإنتاج ومتابعتها بل يتعدى ذلك إلى تطويرها في جو من القبول المتبادل ومناخ يسوده الاستقرار.

ورغم أن ظروف التباطؤ الاقتصادي التي تسود هذه المرحلة قد فرضت أنماطاً غير عادلة في سوق العمل، حيث أن البطالة المتفشية قد حدثت كثيراً من تطور بعض المفاهيم وإنجاز بعض الطموحات العمالية، لأن أوضاع سوق العمل لا تشجع كثيراً على تحقيق المطالب العمالية، إلا أنه يمكن القول بأن العلاقات الصناعية قد تجاوزت حدود مكان العمل لتتناول العمال خارج نطاق عملهم وتسعى لتقديم التسهيلات والضمانات التي تكفل لهم عيشاً أكثر استقراراً وطمأنينة وإنسانية. وفي الوقت الذي تم فيه خلال هذه المرحلة إنجاز قانون التدريب المهني لعام ١٩٨٥ الذي أعطى مؤسسة التدريب المهني حق الرقابة لإدارية والإشراف على كافة أوجه التدريب المهني وإلزام المؤسسات بقبول المتدربين لديها، وهو القانون الذي يعتبر أبرز الملامح التشريعية في سوق العمل خلال هذه المرحلة، فإن الحاجة لا زالت ملحة لتوسيع نطاق التدريب المهني أفقياً وعمودياً ليشمل مختلف التخصصات المهنية بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل وتبني البرامج الهادفة إلى إعادة تأهيل العاطلين عن العمل بما يتناسب وذلك التوجه.

وهكذا، بعد أن أصبحت العلاقات الصناعية مجموعة من الروابط والصلات بين أطراف الإنتاج بشكل لم يعهده الأردن من قبل، برزت الحاجة الماسة إلى قانون عمل متطور جديد تتم صياغته حالياً. فقانون عام ١٩٦٠ لم يعد قادراً على التصدي للنزاعات العمالية وللمطالب العصرية، ولم يعد يواكب مستجدات الوضع الاقتصادي والاجتماعي، خاصة وأن مصادقة الأردن على عشرين اتفاقية عمل دولية

وعربية تتطلب أن تجد لها مرجعاً تشريعياً لتجد طريقها إلى التطبيق.

ثانياً: محددات نظام العلاقات الصناعية في الأردن:

كثيرة هي المتغيرات والعوامل التي تؤثر على نمط وطبيعة العلاقات الصناعية، حيث يمكن دراسة وتشخيص العديد من تلك المؤثرات التي تعتبر محددات لنظام العلاقات الصناعية في الأردن. ومن تلك المحددات ما يتصل بالبنية الاقتصادية وهيكل سوق العمل وتركيبه، ومنها ما يتصل بالنواحي السلوكية والديموغرافية والاجتماعية.

إن محددات نظام العلاقات الصناعية تتعلق بشكل رئيسي بهيكل سوق العمل وتركيبته وموروثاته. ويعتبر تدني نسبة المشاركة الاقتصادية للسكان في القوى العاملة أهم تلك المحددات، إذ لا تتعدى هذه النسبة ٢١٪ من إجمالي السكان، وهي نسبة متواضعة بالمقارنة مع مثيلاتها في الدول النامية، وتعود لعوامل عديدة:

أولها: التركيب العمري للسكان من حيث أن نصف السكان تقريباً هم خارج فئة النشيطين اقتصادياً أو فئة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٤ عاماً. وثاني تلك العوامل: أن مشاركة المرأة في سوق العمل لا زالت ضئيلة، حيث أنه رغم تزايد معدلات دخول المرأة إلى سوق العمل منذ مطلع الثمانينات إلا أن مشاركتها لا زالت منخفضة نسبياً ولا تتجاوز ١٢٪ من القوى العاملة. أما العامل الثالث: فهو ارتفاع نسبة الملتحقين بمراحل التعليم المختلفة من السكان في سن العمل، وهي نسبة تنوف عن ثلث عدد السكان. ولا شك بأن استمرار هجرة العمال إلى الخارج والتقاعد المبكر لعدد مرتفع نسبياً من العمال بالإضافة إلى استمرار الاعتماد على الأيدي العاملة الوافدة الرخيصة، جميعها عوامل تساهم في ظاهر تدني نسبة المشاركة الاقتصادية للسكان في القوى العاملة في بلد كالأردن تعتبر نسبة النمو السكاني فيه من أعلى النسب العالمية.

وتشير دراسة هيكل سوق العمل المحلي إلى عدم توازن في التوزيع القطاعي

والجغرافي للقوى العاملة، فقد ارتفعت مساهمة قطاعات الإنتاج السليفي في الناتج المحلي الإجمالي [من ٣١٪ إلى ٣٥٪] خلال العقدين الماضيين، لكن الأهمية النسبية للقوى العاملة في قطاعات الخدمات بالنسبة لمجمل القوى العاملة ارتفعت في المقابل [من ٥٨٪ إلى ٧١٪] خلال تلك الفترة، وهو ما يعكس تطور الإنتاجية قطاعياً، وما يعتبر إحدى محددات نظام العلاقات الصناعية، كذلك فإن التوزيع الجغرافي للقوى العاملة يشير إلى أن محافظة العاصمة تستحوذ على أكبر تركيز عمالي (٥٥٪ من حجم القوى العاملة)، تليها محافظة أربد (٢٥٪ من القوى العاملة)، ثم تتوزع النسبة الباقية على مختلف المحافظات. ويعود ذلك إلى ظاهرة التركيز السكاني في العاصمة والمدن الرئيسية، وهو ما يعتبر أيضاً أحد محددات نظام العلاقات الصناعية، ويضاف إلى ما تقدم من محددات، تلك المتعلقة باختلال التوازن في سوق العمل. فالتطورات المتلاحقة التي مر بها الاقتصاد ولدت اختلالات عديدة في سوق العمل الذي أصبح يرسل ويستقبل القوى العاملة العاملة في الوقت نفسه، حيث يعمل نحو ٣٤٠ ألف عامل أردني في الخارج حالياً مقابل حوالي (٢٠٠) ألف عامل وافد يعملون في الأردن، وهي مؤشرات لها أبعادها الخطيرة على سوق عمل صغير يبلغ عدد العاملين الأردنيين فيه نحو ٦٠٠ ألف عامل، وقد واكب تلك التطورات ارتفاع معدلات البطالة بشكل لم يسبق له مثيل رافقته مظاهر هجرة داخلية متزايدة من الريف إلى المدن والمناطق الحضرية التي أصبح عدد السكان فيها يشكل نحو ٧٣٪ من مجمل السكان.

والواقع أن المدارس الفكرية في علم العلاقات الصناعية ترى بوجه عام أن محددات العلاقات الصناعية تتصل في الأساس بالأسلوب العام الذي يطبع اتجاهات تلك العلاقات، فهناك عملياً نظم علاقات صناعية يطغى عليها الأسلوب السلطوي أو الديكتاتوري من حيث أن تعامل الإدارة مع العمال يقوم على إخضاعهم لقبول سلطاتها وتنفيذ أوامرها دون الالتفات إلى اتجاهاتهم وتفضيلاتهم، وهنالك نظم يطغى على علاقاتها الأسلوب الأبوي الذي تسعى

الإدارة من خلاله إلى الوصول إلى غاياتها من خلال جو الرعاية الأسرية والتعاطف معهم وإشعارهم بالمودة الأبوية. إن ما يحدد اتجاهات العلاقات من وجهة النظر العملية تطور القيم الاجتماعية التي تؤكد على حرية الفرد في تقرير حاضره ومستقبله وتؤكد على حقه في التعبير وكذلك مدى وعيه بحقوقه وواجباته. ومن هنا تطورت فلسفة جديدة في العلاقات الصناعية تقبل بالحرية المقيدة للإدارة في مجال سلطاتها على العاملين، إن شيوع أي من هذه الأساليب أو المذاهب في العلاقات الصناعية نتيجة القيم الاجتماعية السائدة في مجتمع ما يعتبر من محددات نظم العلاقات الصناعية، ذلك أن القيم الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية المرتبطة بها تحتاج إلى فترة زمنية غير قصيرة لتغييرها.

تحضرنى في هذا السياق حادثة شاهدتها في شركة لنشر الأخشاب في إحدى المدن العربية كنا نزورها للوقوف على أنماط العلاقات الصناعية فيها، عندما فوجئنا بسيارة إسعاف تخرج مسرعة منها، فسألنا عن الأمر، فأخبرنا أحد المدراء بأن أحد العمال تمادى في النقاش مع المشرف الذي أشبعه ضرباً استدعى نقله إلى المستشفى. وكانت لقاءتنا مع العمال تثير الأسى من شدة شعورهم بالخوف والإحباط نتيجة معاملتهم بقسوة وبطريقة غير إنسانية. ثم سألنا عن رد فعل العاملين عندما يعاملهم مشرفهم بقسوة وخشونة، فكانت الإجابة ببساطة: «الغول»، حيث أشار العمال إلى آلة ضخمة تستخدم لطحن الأخشاب غير الصالحة وغير المفيدة للإنتاج كانت سفراتها الحادة الكبيرة تقطع كل شيء يسقط فيها. فخيّل لنا على الفور رؤية العاملين وهم يحملون أحد مشرفيهم ويطعمونه «للغول»، لكننا فهمنا بأن العمال كانوا يأخذون أفضل أنواع الخشب الصالح لصنع أغلى المنتجات ويقذفونها في الآلة انتقاماً من مشرفيهم، ولا زلت أذكر أن المشرف الذي ضرب العامل عند دخولنا المصنع كان يحدثنا عن أهمية وجود علاقات صناعية مثلى لزيادة الإنتاجية وتعظيم الربحية، وكان يعلق فوق مكتبه شهادة تشير إلى اشتراكه في دورة (العلاقات العمالية لرؤساء العمال والمشرفين) واجتيازه لها بتفوق. ولا عجب أن

تسود شريعة «الغول» في كثير من المؤسسات التي لا يشعر فيها العمال بأنهم جزء من المؤسسة التي يعملون فيها بسبب الكراهية الناجمة عن اختلال العلاقات الصناعية وتحول العاملين نحو أساليب الانتقام وعدم الإنتاج بكفاءة وفاعلية.

والواقع أنه يمكن البحث في كثير من المحددات التي تؤثر على نمط وطبيعة العلاقات الصناعية في الأردن، فالعاملون مثلاً يشكون من شيوع الأساليب التقليدية في التعيين والتي تعتمد في غالبيتها على الجانب الشخصي والواسطات، باعتبارها أساليب غير موضوعية لا تحقق الكفاءة في التوظيف والاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وهذه قضية تستحق الاهتمام لكونها لا تنحصر في قطاع معين أو مجموعة مؤسسات بعينها، بل هي ظاهرة تكاد تكون شاملة في مجتمعنا، كما أن آثارها الخطيرة على سوق العمل والعلاقات الصناعية لا تقف عند حدود التعيين أو التوظيف وإنما تتعداها لتؤثر على كثير من الفعاليات بعد التوظيف سواء في مجال الحقوق الوظيفية والمنافع المرتبطة بالوظيفة، أو في مجال الواجبات التي تقتضيها الوظيفة، ويرتبط بهذا النوع من المحددات ظاهرة أخرى يعاني منها سوق العمل الأردني: وهي ضيق دائرة الاتصال بين الباحثين عن فرص العمل من العمال والباحثين عن العمال من أصحاب العمل. إذ أنه رغم ارتفاع معدلات البطالة بصورة حادة إلا أن هنالك فجوة واضحة في قنوات الاتصال نتيجة غياب مؤسسات الاستخدام الكفؤ وعدم توفر المعلومات الدقيقة بصورة سريعة تساهم في مساعدة أصحاب العمل على اتخاذ قرارات الاستخدام بناء على أسس موضوعية. ويضاف إلى هذه المحددات عدم وجود برامج ونظم تدريب فعالة لرفع أداء وكفاءة العاملين بما تستدعيه التطورات الحديثة في الفنون الإنتاجية، حيث أن مؤسسة التدريب المهني وحدها لا تكفي لهذا الغرض، فمن غير المعقول المطالبة برفع كفاءة الأداء والارتقاء بمستوى العلاقات الصناعية دون وجود أنظمة وبرامج تدريب متكاملة ذات منهجية مخططة ومدروسة.

ولعل أكثر محدّدات نظام العلاقات الصناعية حساسية تتمثل في عدم وجود

جسور علاقات مفتوحة بين الإدارة والعمال من حيث صعوبة الاتصال وعدم وضوح أطر وقنوات ذلك الاتصال. فعلى الرغم من أن معظم العاملين يشعرون بالارتياح لأسلوب معاملة الإدارة لهم، لكنهم يفضلون أسلوباً أكثر ديمقراطية في التعامل ويتطلعون لتمتين جسور العلاقات مع الإدارة لتوفير مناخ عمل يقوم على دعائم أقوى من الثقة المتبادلة بين طرفي العملية الإنتاجية الرئيسيين، سيما وأن هنالك بعض القطاعات العمالية لا زالت تشعر بالانتماء للمنشآت التي تعمل بها بسبب إحساسها بعدم الاستقرار وسيادتها المحسوبة والمزاجية في العمل وممارسة الإدارة أسلوب التسلط عليها ولا شك بأن وجود قنوات اتصال ميسرة وواضحة تساعد كثيراً في الارتقاء إلى مستوى أفضل من العلاقات الصناعية.

إن نظرة الإدارة وأصحاب العمل إلى تحقيق الربح السريع على حساب الاعتبارات الأخرى تشكل أحد المحددات الهامة في نظام العلاقات الصناعية، ويحق القول: بأن التطورات الاقتصادية التي رافقت حقبة الفورة النفطية والآثار الاجتماعية التي استتبعتها والتي أثرت بدورها على أسلوب التنشئة الاجتماعية قد ساهمت في تغذية قيم السعي نحو تحقيق الأرباح السريعة ووضعها في المقام الأول على حساب أية اعتبارات أخرى أو حتى دون الالتفات إلى الاعتبارات الصحيحة التي تشكل الدعائم الأساسية لنظم العلاقات الصناعية الناجحة.

وإذا كان معظم أصحاب العمل يقيمون العامل الأردني بأنه جاد ونشط وحريص على عمله، فإن فئة قليلة منهم تنظر إلى بعض الصفات الأخرى كالإهمال وكثرة الوقت الضائع وكثرة الغياب والمطالب التي لا تتوقف باعتبارها صفات تحول دون مبادرة أصحاب العمل لإقامة علاقات متجددة مع العمال أو تحسين مستوى العلاقات القائمة وكأنه غير مجد. وهذا بالطبع يعود بصورة أساسية إلى عدم تطور مفاهيم الإدارة الحديثة ورسوخها لدى أصحاب العمل، وهو ما يعتبر معوقاً أساسياً من معوقات الارتقاء بنظام العلاقات الصناعية بالشكل الذي يساعد على تجسير هذه الفجوة ويجعل أصحاب العمل يبادرون من طرفهم للتصدي لهذه

المهمة وتطوير الأساليب الكفيلة بتصحيح الاختناقات أو الاختلالات التي تشوب تلك العلاقات .

إن تدخل الحكومة في سوق العمل كطرف ثالث من أطراف نظام العلاقات الصناعية والدور الذي تضطلع به في عملية التنمية يعتبران محددان هامان من محددات ذلك النظام، فالدولة بداية هي المستخدم الأول والأكبر للقوى العاملة في المجتمع الأردني، وهي تمتلك وتدير قطاعاً مميزاً ليس فقط بمقياس حجمه الكبير بل أيضاً لكونه القطاع الرائد والموجه لحركة التنمية، سيما وأن دور القطاع العام في الحياة الاقتصادية الأردنية كان يتنامى باضطراد. وبالإضافة إلى دور الدولة في رسم وتنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية، فإنها تأخذ على عاتقها مهمة تنظيم سوق العمل، وفي سبيل ذلك تقوم بتحديد الأطر التشريعية التي هي المرجعية والمحدد الرئيسي لنظام العلاقات الصناعية، كما تقوم بالعمل على معالجة الاختناقات والاختلالات في سوق العمل وتحقيق الاستقرار والمساهمة في حل النزاعات والتوفيق بين أطراف العلاقات الصناعية الثلاثة الأخرى، ويمكن القول في هذا المجال أن الحكومة تبنت فلسفة الحياد في قضايا العلاقات الصناعية بالاستناد إلى قانون العمل الأردني، وهي فلسفة يأخذ الكثيرون عليها بأنها تصلح للدول المتقدمة بدرجة أكبر من صلاحيتها للدول النامية التي تتطلب أوضاع أسواق العمل فيها تدخلاً لصالح العمال باعتبارهم الطرف الأضعف في المعادلة، وبطالون بزيادة مساهمة الدولة في رفع الكفاءة والوعي لدى الإدارة في سعيها لتطوير هيكل العلاقات الصناعية، ويرى البعض بأن فلسفة الحياد قد أثرت على عدم وجود سياسة عمالية واضحة، ومهما يكن من أمر، فإن تزايد دور الحكومة في قضايا العمل والعمال لم يصاحبه تطور كاف على الصعيدين المؤسسي والتشريعي اللذين لا زالا يتسمان بالتقليدية والعجز عن مواكبة كثير من التطورات التي طرأت على سوق العمل. وهذه في الحقيقة إحدى المحددات الرئيسية لنظام العلاقات الصناعية الأردني والتي أصبحت تستلزم وجود قانون عمل جديد يردفه

تطوير مؤسسي يضمن الانتقال بنظام العلاقات الصناعية إلى المرحلة المتقدمة التي ينبغي أن يكون عليها.

إن قانون العمل المعمول به حالياً معوق رئيسي أمام تطوير العلاقات الصناعية، وتجمع أطراف الإنتاج على ضرورة تعديله، فقد صدر ذلك القانون في عام ١٩٦٠، وهو يضم ١١٧ مادة مبنية في ١٦ فصلاً و١٥ نظاماً، وتغطي الفصول مواضيع الإدارة، مدى تطبيق القانون، شؤون الخدمة والاستخدام، التدريب، عقود الاستخدام الفردية، الاتفاقات الجماعية، الحد الأدنى للأجور، حماية الأجور، الصحة والسلامة والرفاهية، ساعات العمل والعطل والإجازات السنوية، استخدام النساء والأولاد، تعويض العمال، نقابات العمال، تسوية النزاعات العمالية، بالإضافة إلى الأحكام الإضافية. أما الأنظمة فهي مكملة للقانون وصادرة بمقتضاه، وهي نظام تأليف المجلس الاستشاري للعمل، نظام الإجراءات في قضايا العمل، نظام مكافآت السلطة ذات الاختصاص في دعاوى أجور العمال، نظام مفتشي العمل، نظام الإشعار بإصابات العمل، نظام الميزانية العمومية السنوية لنقابات العمال وفروعها، نظام العمل الإضافي، نظام تسوية النزاعات العمالية، نظام الإشعارات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق، نظام السجلات والكشوفات المطلوبة من صاحب العمل، نظام الإشعار بالإصابات المميتة، نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية، نظام مكافأة أعضاء المحاكم الصناعية، نظام معاهد الثقافة العمالية، ونظام تشكيل أجهزة السلامة العمالية في المؤسسات الصناعية. ولقد طرأت تعديلات كثيرة على قانون العمل خلال السنوات [١٩٦٥ و ١٩٧٢ و ١٩٧٦ و ١٩٨٠ و ١٩٨٤ و ١٩٨٦].

والجدير بالملاحظة أن تعدد وازدواجية دور الدولة في نظام العلاقات الصناعية يحد كثيراً من فعالية ذلك الدور خاصة في ظل قصور المؤسسات المساندة والمشاركة والمتممة لذلك الدور ومن أهمها النقابات، والتي يعود ضعف دورها في النظام إلى حدوثها، فالحركة العمالية نفسها حديثة العهد - كما سنرى بالتفصيل

عند استعراض موضوع النقابات - إذ لا يتجاوز عمرها حركة التصنيع، وهذه الملاحظة تنسحب على معظم الدول النامية حيث لا يزال العمال يشكّلون نسبة ضئيلة من مجموع السكان، ولا يشكل المتممون منهم للنقابات سوى نسبة صغيرة من عدد العمال، أما الأغلبية الكبرى فلا تزال قليلة الإيمان بجدوى التجمعات المهنية، ضعيفة الثقة بقوة التفاوض الجماعي وغير واعية لدور التنظيمات النقابية، وهو الأمر الذي يضعف الدور التمثيلي والتفاوضي لهذه التجمعات والتنظيمات ويجعله محدوداً بالمقارنة مع الدور الذي تلعبه مثيلاتها في الدول المتقدمة. ويرتبط بهذه القضية أن العلاقات الصناعية الأجنبية تؤثر على العلاقات الصناعية المحلية في عصر ثورة المعلومات والتكنولوجيا حيث أصبح العالم قرية صغيرة واحدة بعد تطور وسائل الإعلام والاتصالات التي أصبحت تتيح تبادل الخبرات والمعرفة بين مختلف دول العالم، مما يجعل أطراف النظام متأثرين بنمط العلاقات الأجنبية ويحاولون اقتباس الكثير من الخبرات السائدة في الدول الأجنبية. وعلى أية حال، فإن المحددات المتعلقة بالنقابات في الأردن تتصل في معظمها بعدم وجود أهداف شاملة وواضحة ومتناسقة لدى النقابات تقوم على الفهم الصحيح لتطورات الاقتصاد وتطورات سوق العمل من جهة، وعدم وعي العمال وأصحاب العمل لحقيقة دور النقابات في نظام العلاقات الصناعية من جهة أخرى، بل ويتعدى الأمر ذلك إلى شيوع النظرة العدائية من قبل أصحاب العمل للنقابات أحياناً وشعور بعض العمال النقابيين بأنه لا تتوفر لهم الحماية القانونية تجاه أصحاب العمل، ورغم ذلك فإن النقابات الأردنية استطاعت رغم حداثة عهدها أن تحقق العديد من الإيجابيات في نظام العلاقات الصناعية المحلي كما سيتم بحثه في الفقرات اللاحقة.

وتبقى المحددات الاقتصادية العامة هي الأطر الأساسية المحددة لنظام العلاقات الصناعية. إذ ليس من اليسير في بلد محدود الموارد كالأردن تلبية الكثير من طموحات سوق العمل كإيجاد تأمين صحي مجاني أو تعويض العاطلين عن

العمل مثلاً أو غير ذلك من الطموحات المكلفة اقتصادياً والتي تحتاج إلى تمويل ضخم إذا أراد القطاع العام أن ينهض بها، كما أن إقامتها من قبل القطاع الخاص سترتب تكلفة ليس لسوق العمل قدرة على تحملها في الوقت الحاضر، ففي ضوء المحددات الاقتصادية والديموغرافية الراهنة تبقى بعض التطلعات غير قابلة للتحقيق في الأجل القصير.

ثالثاً: دور النقابات في نظام العلاقات الصناعية في الأردن :-

يتفق المؤرخون للحركة العمالية الأردنية على أن بداية الحركة في الأردن جاءت امتداداً واستمراراً للحركة العمالية في فلسطين، إذ كانت أول نقابة في المملكة قد تأسست في عام ١٩٥٢ باسم جمعية العمال الأردنية جزءاً من جمعية العمال العرب الفلسطينيين، وقد افتتحت تلك النقابة مكاتب لها في عمان وبعض مدن الضفة الغربية، لكن سرعان ما تم إغلاقها بسبب عدم وجود تشريعات أردنية تسمح بتشكيل نقابات عمالية حينذاك.

ولقد تضمن تعديل الدستور الأردني في عام ١٩٥٢ نصاً في المادة (٢/٢٣) يقضي بحماية الدولة للعامل، ووضع التشريعات العمالية التي تقوم على مبدأ حرية التنظيم النقابي ضمن حدود القانون. ثم صدر في عام ١٩٥٣ أول قانون للنقابات العمالية، وأعطى العمال حق تشكيل التنظيمات النقابية، فكان أن سجلت أول نقابة عمالية بعد صدور القانون باسم نقابة عمال البناء. وفي مطلع عام ١٩٥٤ كانت عشر نقابات عمالية قد سجلت رسمياً لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وهي - بالإضافة إلى النقابة الأولى - نقابة عمال شركة سجائر الشرق العربي، نقابة موظفي المصارف، نقابة عمال شركة كهرباء القدس، نقابة موظفي شركة سنجر، نقابة عمال الخياطة، نقابة عمال الفوسفات، نقابة عمال الأحذية، نقابة عمال بلدية القدس، نقابة الذباحين والسلاخين. وقد أعطى القانون المذكور الحق لكل سبعة عمال فأكثر الانتظام في تنظيمات نقابية دون تحديد عدد النقابات

في المهنة الواحدة، مما كان له آثار سلبية في مسيرة الحركة العمالية الوليدة والتي كانت لا تزال تعاني من الضعف وعدم التنسيق والترابط.

في ضوء تلك المعطيات، جرى التداعي لتأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن بتاريخ ١/٥/١٩٥٤، والذي تم تسجيله رسمياً في ٢٥/٨/١٩٥٤، حيث استهدف تأسيسه الغايات التالية:-

— الإشراف على النقابات العمالية المسجلة والمنتسبة للاتحاد.

— السعي لتنظيم العمال في نقابات ضمن الاتحاد والعمل على ما هو خير للعمال أدبياً وعلمياً واجتماعياً.

— الدفاع عن مصالح العمال.

— السعي لإيجاد تشريعات لحماية العمال تجاه أصحاب العمل عن طريق تحديد ساعات العمل وترتيب الترقيات والإعانات في حالة العطل والضرر والعجز ومنح الإجازات وكل ما يتعلق بالأمر السكنية والتعليم والصحة والمرض والإصابة.

— العمل على تأليف جمعيات تعاونية للعمال.

— تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد أمام الدوائر الحكومية وأصحاب العمل.

وجد الاتحاد العام لنقابات العمال ترحيباً وتشجيعاً من العمال عند تأسيسه، وبدأ تأسيس النقابات العمالية يتنامى حتى بلغ عددها ٣٧ نقابة في نهاية عام ١٩٥٥، انضم منها للاتحاد ٢٥ نقابة مهنية وصناعية، ومن الجدير بالذكر في هذا السياق أنه كانت هنالك بين تلك النقابات ٦ نقابات للموظفين الحكوميين تشمل نقابة المعلمين والمعلمات في الأردن حتى ذلك التاريخ، لكنه تم حلها بعد أن ارتأت الحكومة أن موظفيها لا تنطبق عليهم كلمة «عامل» كما وردت في قانون النقابات العمالية.

استمر عدد النقابات بالتزايد في وقت كانت العلاقات الصناعية فيه غالباً مقتصرةً بشكل أساسي على طرفي العلاقة الرئيسيين: العمال وأصحاب العمل. وقد واجهت النقابات في تلك الفترة تحديات كثيرة في سعيها لبناء وترسيخ مفهوم العمل النقابي كمفهوم جديد في نظام العلاقات الصناعية كان لا زال يشوبه الكثير من سوء الفهم وعدم الوضوح، فكان الصراع في منتصف الخمسينات يدور حول تثبيت ذلك المفهوم بعد أن جرت أول محاولة من قبل إحدى الشركات المساهمة العامة الصناعية الضخمة لحل نقابة عمالها بالضغط على هيئتها الإدارية لتقديم استقالتها، فتكتل العمال واستطاعوا الحفاظ على نقابتهم، والحقيقة أن تاريخ سوق العمل الأردني يسجل أن أول إضراب عمالي شهدته المملكة تم على خلفية محاولة أحد أصحاب معامل البلاط فصل أربعة من عماله في شهر أيار عام ١٩٥٥ لمحاولتهم تأسيس نقابة لهم، فاتصل الاتحاد العام لنقابات العمال بصاحب العمل وتدخلت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بناء على طلب الاتحاد، ومع ذلك فلم يعد أولئك العمال إلى عملهم، فقام الاتحاد بإنذار صاحب العمل لمدة ثلاثة أيام مهدداً بامتناع العمال عن العمل، وأرسل بذلك مذكرة للحكومة يشرح فيها وجهة نظره، وبالفعل أضرب العمال عن العمل في السادس من حزيران عام ١٩٥٥، وتلقوا دعماً مادياً من صندوق الطوارئ في النقابة، ووقفت الحكومة موقفاً محايداً، ثم عاد جميع العمال إلى عملهم بمن فيهم المفصولين بعد يومين من الإضراب نال العمال فيها أجورهم.

جاء إصدار قانون العمل في عام ١٩٦٠ ليضيف بعداً جديداً لدور النقابات في العلاقات الصناعية الأردنية، ولكي يضيف كذلك بعداً خاصاً لدور الحكومة في سوق العمل وهو الدور الذي أفرد له هذا الكتاب فصلاً خاصاً ليفيه حقه من التحليل. فقد ألغى هذا القانون قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣، وخصص فصلاً كاملاً تحت عنوان «نقابات العمال»، حيث أباح حرية تشكيل النقابات وحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه لنقابة

العمال. وعرف القانون نقابة العمال بأنها مجموعة من العمال منتظمة في هيئة من أجل رعاية مصالحهم كالأجور وإبرام الاتفاقيات الجماعية وغير ذلك من الأمور التي تؤمن رفع مستواهم المالي والثقافي والاجتماعي. وبموجب ذلك القانون فإنه يحق للعمال - باستثناء مستخدمي وعمال الحكومة والبلديات - الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشترك في إنتاج واحد أن يشكلوا نقابة لهم. وقد سمح القانون بتأسيس النقابة بناء على طلب ثلاثين من ممارسي المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبطة ببعضها أو المشتركة في إنتاج واحد بعد وضع نظام داخلي تدرج فيه أسماؤهم.

لعب الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن دوراً هاماً في نظام العلاقات الصناعية، خاصة بعد تزايد عدد النقابات المنتسبة له واتساع قاعدتها، وقد أتاح له هيكله التنظيمي مجالاً رحباً للحركة والمرونة في التعامل مع أطراف العلاقات الصناعية بموجب القانون، إذ يتكون ذلك الهيكل من ثلاث هيئات هي: المؤتمر العام والمجلس المركزي والهيئة التنفيذية، حيث يضم المؤتمر العام كافة أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات المنضمة للاتحاد ويعتبر السلطة العليا فيه ويجتمع مرة كل أربع سنوات، ويقوم برسم السياسة العامة للاتحاد، في حين يتكون المجلس المركزي من ممثلين من النقابات العامة التابعة للاتحاد ونسبة معينة تعتمد على حجم العضوية في كل نقابة ويعقد اجتماعاته مرة كل شهر وينفذ السياسة العامة التي يرسمها المؤتمر وينتخب رئيساً ونائب رئيس وأميناً عاماً للاتحاد، أما الهيئة التنفيذية فينتخبها المجلس المركزي من بين أعضائه لتسيير أعمال الاتحاد حيث تضم ١٣ عضواً تجتمع مرة كل أسبوعين ويت رأس الأمين العام اجتماعاتها.

واستناداً إلى قانون العمل الذي ينص على عدم جواز قيام أكثر من نقابة واحدة في الصناعة الواحدة، فقد تم في عام ١٩٧٦ اعتماد قرار لدمج المهن حسب التصنيف الدولي للنشاط الاقتصادي، مما تمخض عنه تجمع النقابات في إطار

١٧ مهنة أصبحت تمثلها ١٧ نقابة عامة ضمن إطار الاتحاد العام لنقابات العمال وهي: نقابة العاملين في التعدين والمقالع، نقابة العاملين في الكهرباء، نقابة العاملين في الإنشاءات، نقابة العاملين في التجارة، نقابة العاملين في النقل والمواصلات (وتشمل النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك، والنقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة، والنقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية، والنقابة العامة للعاملين في الموانئ)، نقابة العاملين في الخدمات المالية والتأمين، نقابة العاملين في الخدمات الاجتماعية والعامة (وتشمل النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة، والنقابة العامة للعاملين في البلديات، والنقابة العامة للعاملين في الخدمات الطبية)، نقابة العاملين في التعليم الخاص، نقابة العاملين في الصناعات الغذائية، نقابة صناعة الغزل والنسيج والورق (وتشمل النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج، والنقابة العامة للعاملين في الطباعة والنشر وصناعة الورق والكرتون)، نقابة العاملين في البترول والكيماويات.

ارتفع عدد الأعضاء المنتسبين للنقابات إلى ما يزيد عن ١٣٠ ألف عامل في عام ١٩٨٥ وهو ما نسبته ٢٦٪ من مجمل القوى العاملة في ذلك العام، ثم تسارعت الزيادة ليناhez عددهم ٢٠٠ ألف عامل في نهاية عام ١٩٨٩ يشكلون ما نسبته ٣٣٪ من مجموع القوى العاملة الأردنية، ويتظمون في ١٧ نقابة عمالية في إطار الاتحاد العام لنقابات العمال. وتجذب النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك أكثر من ٧٠٪ من العمال المنضمين للنقابات، فيما يتوزع الباقون على النقابات المختلفة الأخرى. ويبلغ عدد أعضاء الهيئات الإدارية لتلك النقابات حالياً ١٧١ عضواً، يبلغ عدد ممثليها في المجلس المركزي للاتحاد العام لنقابات العمال ٩٦ نقابياً.

استطاعت الحركة النقابية في الأردن أن تؤكد على دورها في نظام العلاقات الصناعية من خلال مطالبتها بتحسين الأحوال المادية والمعيشية للعمال والمطالبة

بإعطائهم كافة حقوقهم وتوفير أجواء العمل المناسبة لهم والاهتمام بشؤونهم الاجتماعية وتحقيق الكثير من المكاسب العمالية والمزايا المختلفة . وهناك شعور عام لدى النقابيين بأن المكاسب التي حققتها النقابات للعمال تتجاوز ما يمنحه قانون العمل الذي تطالب النقابات باستبداله بقانون متطور، كذلك ساهمت النقابات بإنشاء أول معهد للثقافة العمالية في عام ١٩٦٨ لرفع المستوى الثقافي للعمال، ونادت بضرورة تنظيم تدفق الأيدي العاملة الوافدة، ولقد أفرزت الحركة العمالية الأردنية قيادات نقابية وتمكنت من بناء الشخصية النقابية التي تتعامل بشكل إيجابي مع أصحاب العمل . وساهمت النقابات بفعالية في عمليات التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية بين أطراف العلاقات الصناعية . إذ بعد أن كانت عمليات التفاوض الجماعي في الخمسينات غير منضبطة وتحكمها علاقات غير واضحة تتسم بالتخبط وعدم التنظيم، بدأت تتبلور أنماط علاقات مؤسسية ونظامية منظمة في مجال التفاوض الجماعي أدت إلى تطوير العلاقات الصناعية وأسفرت عن اتفاقيات جماعية بين أطراف النزاعات بلغ عددها منذ مطلع الستينات وحتى نهاية عام ١٩٨٩ نحو ٢٢٤ اتفاقية تناولت العديد من الموضوعات كزيادة الرواتب وعلاوات غلاء المعيشة والتأمين الصحي وصناديق الادخار وتأمين المواصلات والإجازات والعطل ولوائح توصيف الأعمال وعلاوة الشهرين الثالث والرابع عشر وعدداً من الموضوعات الأخرى القطاعية والاجتماعية .

ورغم هذا التطور الإيجابي ، فلا زالت النقابات تواجه الكثير من المشاكل والمعوقات يرجع معظمها إلى عدم توفر الوعي الكافي لدى أطراف العلاقات الصناعية، وعدم تفضيل بعض أصحاب العمل انضمام العمال إلى النقابات، وشيوع النظرة السلبية للنقابات، حيث أن المصادر المالية المتاحة للنقابات متواضعة ولا تكاد تكفي أحياناً لتغطية النفقات الأساسية لمكاتب النقابات في عمان، إذ تنحصر هذه المصادر في رسوم العضوية والاشتراكات وهي مبالغ ضئيلة، وهناك مشكلة عدم توفر الحماية القانونية لانضمام العمال إلى النقابات التي أدت

إلى فقدان الحوافز للانضمام إلى النقابات بحيث أن ثلثي العمال هم عملياً خارج الإطار النقابي . وبالطبع فإن ذلك يزيد من المصاعب ومن نظرة أطراف العلاقات الصناعية الأخرى للنقابات والتي لا زال يخالطها الكثير من السلبيات التي تعوق عمل النقابات ولا سيما في مجال التفاوض الجماعي الذي لازم تاريخياً الحركة النقابية العمالية .

وفي مقابل دور النقابات العمالية في نظام العلاقات الصناعية، فإن النظام يتميز كذلك بأنه يضم نقابات وتنظيمات وتجمعات لأصحاب العمل تعمل تحت أكثر من اسم . فهنالك بالإضافة إلى النقابات المهنية التي تضم في عضويتها العاملين في مهنة واحدة سواء كانوا أصحاب عمل أو عاملين بأجر (كنقابات الأطباء والمحامين والمهندسين والصحفيين والصيادلة والأطباء البيطريين المقاولين والمهندسين الزراعيين والجيولوجيين) توجد في الأردن غرفة صناعة عمان التي يتكون أعضاؤها من الشركات الصناعية وأصحاب المصانع، وكذلك اتحاد غرف التجارة الأردنية الذي يضم غرف التجارة الأردنية في كل من العاصمة ومراكز المحافظات والألوية في المملكة، وهناك جمعيات أصحاب الأعمال وتضم جمعية البنوك في الأردن التي تشترك فيها كافة البنوك التجارية الأردنية، وجمعية أصحاب الفنادق الأردنية، وجمعية أصحاب متاجر التحف، وجمعية وكلاء السياحة والسفر، والجمعية الأردنية لشركات التأمين التي أسست مكتب التأمين الموحد للسيارات تجنباً للمنافسة بين الأعضاء، وجمعية رجال الأعمال الأردنيين، وقد تنتظم فئة من أصحاب الأعمال في شكل ناد مثل نادي صاحبات الأعمال، كما قد يمثل بعض أصحاب الأعمال شركة، كما هو الحال في شركة اتحاد أصحاب الكراجات، كذلك هنالك بعض الاتحادات التي تتشكل من أصحاب الأعمال، كاتحاد المزارعين في وادي الأردن واتحاد شركات النقل البري . والواقع أن قانون العمل قد سمح بعد تعديله لأصحاب العمل بتشكيل نقابات لهم كما هو الحق للعمال في تكوين نقاباتهم، وعليه، فقد ظهر هذا النوع من النقابات في عام

١٩٧٢، وهو الآن يضم النقابات التالية: نقابة أصحاب المخازن، نقابة أصحاب المناجر، نقابة أصحاب المطابع، نقابة أصحاب المقالع والكسارات، نقابة أصحاب معامل البلاط، نقابة أصحاب معامل الغزل والنسيج، نقابة أصحاب محلات التصوير، نقابة أصحاب مصانع المواد الغذائية، نقابة أصحاب شركات مكاتب التخليص، نقابة أصحاب النوفوتيه، النقابة العامة لأصحاب محلات توزيع الغاز ومحطات المحروقات، النقابة العامة لتجار وأصحاب محلات بيع المنتجات الزراعية بالجملة، نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع غيارها، النقابة العامة لوكلاء البواخر والملاحة والنقل البحري، نقابة وكالات الدعاية والإعلان، النقابة العامة لأصحاب السيارات العمومي، النقابة العامة لأصحاب الباصات الأردنية، نقابة أصحاب السيارات الشاحنة، نقابة أصحاب صالونات تجميل السيدات، نقابة أصحاب صالونات صالونات الحلاقة للرجال، نقابة أصحاب المطاعم، نقابة أصحاب المصارف، نقابة أصحاب مكاتب العقارات، نقابة أصحاب معامل الأسنان، ونقابة أصحاب المدارس الخاصة. وهكذا تنوع هيكل العلاقات الصناعية، واختلطت بعض الأدوار بين نقابات العمال وأصحاب العمل، ومن الطرافة بمكان أن العديد من المنضمين لتلك النقابات هم أعضاء أيضاً في غرف الصناعة والتجارة، الأمر الذي يشكل ازدواجية واضحة وتداخل كبير في الأدوار، لكن بعضهم يعزي قيام نقابات من هذا النوع إلى وجود مشاكل خاصة وحاجات لأصحاب العمل تختلف في طبيعتها عن مشاكل وحاجات باقي الأعضاء في غرف الصناعة والتجارة. وعلى أية حال، فإن هذه النقابات تتبنى لأعضائها معظم المطالب والأهداف التي تتبناها النقابات العمالية للعمال من حيث الرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي والتدريب والنشاطات الثقافية والاجتماعية، وهي بالإضافة إلى ذلك تعمل على تنسيق العمل بين الأعضاء وتوفير القوى العاملة لنشاطاتهم الإنتاجية والارتقاء بمستوى المهن التي يعملون فيها.

إن أهم منجزات النقابات أنها أصبحت ظاهرة مؤسسية لها حضورها في سوق

العمل الأردني ، وأن الفترة الماضية من حياتها كانت فترة بناء البنيان الهيكلي الأساسي لها كطرف من أطراف نظام العلاقات الصناعية استطاع أن يساهم في تنظيم العلاقات بين أطراف النظام وبات مؤهلاً للاضطلاع بدور حيوي في ذلك النظام مستقبلاً لا سيما بعد أن خطت البلاد خطوات كبيرة في مسيرتها الديمقراطية في الآونة الأخيرة .

رابعاً: العلاقات الصناعية والمتغيرات الاقتصادية :-

تؤثر العلاقات الصناعية على هيكل المتغيرات الاقتصادية الكلية واتجاهاتها بصورة واضحة تناولتها العديد من الدراسات والنظريات الاقتصادية بالتحليل والاستقراء على مدى تطور تاريخ التحليل الاقتصادي بدءاً بالأفكار الكلاسيكية ومروراً بالنظرية الكينزية والنظريات التي تبعتها وانتهت بالفكر الاقتصادي الحديث الذي يركز كثيراً على تلك المؤثرات . كذلك - في المقابل - فإن المتغيرات الاقتصادية الكلية تؤثر بوضوح على منظومة العلاقات الصناعية وأنماطها واتجاهاتها، وهو الموضوع الذي أضحى مجال بحث مستفيض في علم الاقتصاد والعلوم الاجتماعية المعاصرة .

تكمن المشكلة في قياس تأثير العلاقات الصناعية على المتغيرات الاقتصادية في التأثيرات المتبادلة للمتغيرات بين بعضها البعض في إطار بالغ التعقيد من العلاقات المتنوعة والمتشابهة، ويمكن تقييم نظام العلاقات الصناعية على أساس طبيعة منظومة المتغيرات الاقتصادية الكلية التي يولدها، كما أنه لا بد من الحكم على هذه المتغيرات بدورها على أساس ما تفرزه من أنماط علاقات صناعية . فنحن في هذا الموضوع أمام دائرة من التأثيرات المتبادلة بين المتغيرات الاقتصادية والعلاقات الصناعية يظل التحليل الاقتصادية الموضوعي حيالها مبتوراً ما لم يأخذ بعين الاعتبار ظاهرة تبادلية اتجاهات التأثير .

والواقع أن سوق العمل يلعب دوراً رئيسياً في الاقتصاد ليس فقط من حيث

دوره في العملية الإنتاجية وإنما كذلك لكونه سوقاً استهلاكيةً ضخمةً. وطالما أن العلاقات الصناعية هي من أهم محددات ذلك السوق واتجاهاته، فمن البديهي أن يرتبط الناتج القومي الإجمالي بعلاقة طردية قوية مع توفر أجواء مستقرة ومتوازنة من العلاقات الصناعية، فإذا اعتبرنا أن إنتاجية العامل مؤشر على سلامة هيكل العلاقات الصناعية أو العكس، ونظرنا إلى ذلك من زاوية قطاعية، لوجدنا بأن القطاعات الاقتصادية التي تتميز بارتفاع معدل إنتاجية العامل فيها هي القطاعات التي تسودها علاقات صناعية أفضل. وليس أدل على ذلك من استعراض النتائج التي توصلت إليها دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني التي أجرتها الجمعية العلمية الملكية في كانون الأول ١٩٨٩ والتي احتسبت نسبة إنتاجية العامل في القطاعات المختلفة إلى متوسط إنتاجيته في الاقتصاد الوطني ككل للفترة ١٩٦٨ - ١٩٨٦، حيث وجدت بأن تلك النسبة كانت مرتفعة في قطاعات الخدمات المالية والتجارة والتعدين والصناعات التحويلية والكهرباء، في حين أنها كانت متدنية نسبياً في قطاعات الزراعة والإنشاءات والخدمات الاجتماعية والإدارة العامة، وهي ظاهرة تشير - من جملة ما تشير - إلى اختلاف مستويات وأنماط العلاقات الصناعية بين تلك القطاعات، فالعوامل المؤثرة على الإنتاجية عديدة كالتعليم والتدريب ومستوى الفن الإنتاجي والعوامل الفنية والتنظيمية والأحوال الاجتماعية والنفسية للعامل وعوامل أخرى. ويلاحظ أن تلك النسبة تختلف حتى بين فروع القطاع الواحد، وهو ما يعكس كذلك طبيعة الاستثمار الإنتاجي بالإضافة إلى هيكل العلاقات الصناعية السائدة في ذلك الفرع. فمثلاً كانت إنتاجية العامل في فرع المقالع والتعدين تفوق تقريباً مثيلاتها في كافة فروع الصناعة التحويلية نظراً لارتفاع الكثافة الرأسمالية في ذلك الفرع عنها في الصناعات التحويلية، وفي هذا المجال يجدر أن نشير إلى أن إنتاجية العامل الأردني تفوق معدلات الإنتاجية في معظم الدول العربية والكثير من الدول النامية.

ويستدل من معطيات سوق العمل الأردني أن مستوى العلاقات الصناعية

السائدة في قطاع الخدمات المالية يعتبر أفضل نسبياً من المستويات السائدة في باقي القطاعات، سواء من حيث التنظيم أو انسيابية قنوات الاتصال بين أطراف العلاقة أو توفر مستويات جيدة من التدريب والتوجيه ووجود إدارات كفؤة ومتفهمة عموماً تعمل على توفير احتياجات ومطالب العاملين، يساعدها في ذلك طبيعة مناخ العمل المالي والمصرفي. ولا عجب أن تفوق إنتاجية العامل في هذا القطاع خمسة أمثال متوسط إنتاجية العامل في الاقتصاد الوطني، بعد أن ارتقت العلاقات الصناعية فيه إلى درجة جيدة على وجه العموم.

إن علاقة نظام العلاقات الصناعية بمستويات الأجور في الاقتصاد علاقة وثيقة لا تحتاج إلى الوقوف طويلاً لإثباتها، لا سيما في اقتصاد كالاقتصادنا يعتمد الإنتاج فيه بدرجة كبيرة على عنصر العمل والإدارة بالمقارنة مع عناصر الإنتاج الأخرى، إذ كلما اتجه النظام نحو التوازن، كلما ساهم ذلك في استقرار الأجور الحقيقية عند مستويات مقبولة اجتماعياً وتحققت درجة أفضل من الرفاهية للعمال والعدالة في توزيع الدخل القومي. وفي المقابل، فإنه كلما تحققت مستويات أجور حقيقية عادلة ومرغوبة كلما انعكس ذلك على هيكل علاقات صناعية أكثر تطوراً، لأن ذلك يعني أن النظام استطاع تلبية المطالب العمالية الأساسية والانتقال لتلبية المطالب النوعية.

ويؤثر نمط العلاقات الصناعية على حجم الاستثمار الكلي وتوزيعه على القطاعات المختلفة، إذ أن تحسن ذلك النمط من شأنه أن يساعد على توجه جزء أكبر من المدخرات العامة نحو الاستثمار، لأن ذلك ينعكس على اطمئنان أصحاب الرساميل بأن مردود استثماراتهم سيكون أجدي، وبالإضافة إلى ذلك، فإن نمط العلاقات الصناعية يساهم في تحديد نوعية واتجاهات الاستثمار على المستوى الكلي والقطاعي، كأن يكون الاستثمار كثيفاً لاستخدام للعمل أو لرأس المال. صحيح أن هذه التوجهات يحددها أساساً عنصر الكفاءة الحدية لرأس المال أو العمل في العملية الإنتاجية أو الكلفة الحدية بالمقارنة مع المردود الحدي لعوامل

الإنتاج، إلا أن العلاقات الصناعية تعتبر محدداً بارزاً في تلك العملية. وأذكر مثلاً على ذلك لعدد من الأصدقاء الذين كانوا يريدون استثمار مدخراتهم في مشاريع إنتاجية في وقت كان سوق العمل فيه يعاني من اختناقات عديدة بسبب ازدياد الميل نحو هجرة العمال للعمل في دول الخليج وازدياد الطلب على العمال محلياً، فكانوا يبحثون عن المشاريع التي لا تتطلب استخدام عدد كبير من العمال ولو كانت أقل جدوى اقتصادية من غيرها، لأنهم لم يكونوا راغبين في الاستثمار في مشاريع تعتمد على العمل بكثافة بسبب اضطراب هيكل العلاقات الصناعية حينذاك، ولا سيما من حيث صعوبة الاحتفاظ بالعمال لفترة معقولة بعد تدريبهم بما يكفل عدم تعطل الإنتاج. ويستفاد من تجارب الكثير من الدول أن ازدياد التوجه نحو الاستثمار في الصناعة ينعكس إيجابياً على نمط العلاقات الصناعية، وأن أثر ذلك الاستثمار على هيكل العلاقات الصناعية يتبدى أيضاً من خلال ما يخلقه الاستثمار في القطاع الصناعي من روابط تتأثر بها أنماط العلاقات الصناعية السائدة في بقية القطاعات.

استنتجنا عند بحثنا للعلاقة بين الأجور والعلاقات الصناعية أن ارتفاع نمط تلك العلاقات يؤدي إلى تحسن مستوى الأجور الحقيقية، وهذا يعني ضمناً ارتفاعاً في مستوى الأسعار بالإضافة إلى ارتفاع مستوى الأجور التقديرية، اعتماداً على طبيعة المتغيرات الاقتصادية الأخرى وظروف المرحلة الاقتصادية التي تمر بها الدولة. وبشكل عام، فإن التضخم غالباً ما يصاحب هذه الظاهرة سواء كان ناجماً عن عوامل التكلفة أو الطلب في الاقتصاد. فازدهار العلاقات الصناعية يؤدي إلى ارتفاع مستوى التكاليف في الاقتصاد أو قد يترجم إلى ازدياد في الطلب الكلي، مما يساهم في تغذية الضغوط التضخمية في كلتا الحالتين، ولقد عرف الاقتصاد الأردني التضخم بكل أنواعه: المدفوع بعوامل التكلفة أو المدفوع بعوامل الطلب. وإذا كان استقرار وتوازن نظام العلاقات الصناعية يكبح كثيراً من استشراف حدة الضغوط التضخمية وتفاقمها بصورة مؤذية في الاقتصاد، فإن معدلات التضخم

المرتفعة - من ناحية أخرى - تحدث اختلالاً واضطراباً واضحين في نظام العلاقات الصناعية برمتها، حيث يخلق التضخم المرتفع والمتواصل العديد من الإرباكات والاختناقات في ذلك النظام مما يتطلب تصحيحه أمداً طويلاً.

أما عن أثر العلاقات الصناعية في العمالة، فإن العلاقة بين هذين المتغيرين وثيقة وبارزة، ذلك أن تطور العلاقات الصناعية واستقرارها يتيح المجال للاستغلال الأمثل للموارد البشرية في العملية الإنتاجية، لكن إذا نظرنا إلى الوجه الآخر للعلاقة، فإننا نسارع إلى القول بأن افتراض وجود حالة تشغيل كامل في الاقتصاد قد لا يعني بالضرورة أن العلاقات الصناعية فيه قد بلغت درجة رفيعة أو أنها علاقات مثالية متوازنة. ويستدل من التجربة الأردنية أن البطالة التي عانى ويعاني منها الاقتصاد تعود جزئياً إلى متغيرات سلوكية واجتماعية تتصل بنظام العلاقات الصناعية، حيث يلاحظ عزوف العمال الأردنيين عن العمل في الزراعة وفي بعض المهن التي يقوم بها العمال الوافدون. كذلك فإن ثغرات نظام العلاقات الصناعية ومحددات ذلك النظام قد أسهمت في ارتفاع معدلات البطالة المحلية.

إن المتفحص لموضوع الدور الذي تلعبه العلاقات الصناعية في الاقتصاد من الزاوية الأكاديمية البحتة يجد بأن الموضوع في حقيقته مفاضلة مطروحة أمام المجتمع بين الاستثمار في رأس المال البشري (كالتعليم والتدريب والرعاية) وفي الأوجه الأخرى التي تؤدي إلى تطوير العلاقات الصناعية، (كدعم النقابات وتخصيص النفقات للدولة في الموازنة العامة لتنهض بمهامها كطرف مؤثر من أطراف العلاقات الصناعية) من جهة، والمردود الإقتصادي والإجتماعي لهذه العملية من جهة أخرى. وهنا يبرز موضوع ينبغي أن يتركز الاهتمام عليه في الأردن منذ الآن، وهو يتعلق بظاهرة المجتمع الفتي الذي يتجه نحو الشيخوخة. فقد كنا دوماً في دراساتنا الإنسانية نطلق على مجتمعنا تسمية المجتمع الشاب الذي لا يكاد يضمن نحو ثلث السكان فقط ممن هم في سن العمل، والذي لا يتجاوز عمر نصف سكانه الخامسة عشرة، حيث ترتفع فيه نسبة الاعتمادية ومعدلات الاستثمار

في رأس المال البشري . ولقد جعلنا هذا الواقع ننسى أننا نتجه تدريجياً نحو مجتمع هرم ترتفع فيه كلفة الخدمات المقدمة للمتقاعدين والذين تجاوزوا سن العمل ، ولا يفصلنا عن هذا المستقبل زمن طويل ، إذ سرعان ما يشب المجتمع عن طوره اليافع ويتحول إلى مجتمع كهل ، وهو ما يملي تبعات اقتصادية خطيرة من الأفضل أن نكون مدركين لأبعادها التي سوف تطال ليس فقط هيكل العلاقات الصناعية فحسب ، وإنما ستلقي بثقلها على سوق العمل الأردني برمته .

يلعب توازن سوق العمل دوراً رئيسياً في تحقيق التوازن الاقتصادي العام ، إذ يشير نموذج التوازن العام في الاقتصاد ، والذي يربط بين الأجور الحقيقية وعدد العمال مع باقي المتغيرات الاقتصادية الرئيسية ، إلى الميكانيكية الخطيرة لسوق العمل في ذلك النموذج ، حيث تؤثر متغيرات العرض والطلب في سوق العمل على كافة المتغيرات الاقتصادية في النموذج ، والحقيقة أن الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل في الاقتصاد يكون من خلال وضع توازني تستخدم فيه عوامل الإنتاج بالطريقة المثلى التي تتحقق في ظل استقرار وانسجام علاقات العمل التي تبدو ظاهرياً متضاربة ولكنها في الحقيقة قابلة للتوافق والاتساق إذا توفرت الشروط الإيجابية التي تدفع بأطراف تلك العلاقات إلى الشعور بأنها تؤدي دوراً متكاملًا في العملية الإنتاجية ، وهو ما تعالجه العديد من الدراسات سواء في نظريات سلوك المستهلك والمنتج أو في مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة أو في غيرها من فروع الدراسات الاجتماعية . ففي نموذج التوازن العام في الاقتصاد يتم ربط متغيرات سوق العمل بالمتغيرات الاقتصادية في الأسواق الأخرى بما في ذلك سوق رأس المال والسوق النقدي ، حيث يمكن تتبع أثر انخفاض الأجور مثلاً على معدلات أسعار الفائدة التي تؤول للانخفاض أو متغيرات أخرى كالسيولة وغيرها من المتغيرات النقدية ، وعليه فإن حركة المتغيرات الاقتصادية كلها تتأثر بالعلاقات الصناعية بشكل مباشر أو غير مباشر .

إن التنمية الاقتصادية لا تتحقق فقط بحشد المدخرات الوطنية وزيادة

الاستثمار وإنما تتطلب توفير الشروط الموضوعية الصحيحة التي تعطي التنمية زخمها المرغوب، ومن أهم تلك الشروط توفر مناخ ملائم من العلاقات الصناعية التي يسودها الاستقرار والتوازن في إطار ديمقراطي سليم يضمن تناغم وانسجام هذه العلاقات ويؤدي إلى استمرار وديمومة حركة الإنماء بالشكل العقلاني الذي يختاره المجتمع.

المراجع

أ- قائمة المراجع العربية:

- ١- أبو الشعر، سليم أمين، العمالة الوافدة والاقتصاد الأردني، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، كانون الأول، ١٩٨٨.
- ٢- البنك المركزي الأردني، دائرة الأبحاث والدراسات، النشرة الإحصائية الشهرية، حزيران، ١٩٩٠.
- ٣- البنوي، حربي، وأبو الشعر، سليم، حوالات العاملين في ضوء واقع هجرة الأردنيين إلى الخارج، البنك المركزي الأردني، عمان، ١٩٨٢.
- ٤- الجمل، علي هلال، تيارات الهجرة والبطالة في الأردن، مجلة العمل، عدد ٤١، السنة ١١، ١٩٨٨.
- ٥- الحوراني، د. محمد هيثم، نظام العلاقات الصناعية في الأردن، الجامعة الأردنية، ١٩٨٧.
- ٦- الحوراني، د. محمد هيثم، اقتصاد العمل، الجامعة الأردنية، ١٩٨٧.
- ٧- الخصاونة، د. صالح، حركة القوى العاملة الأردنية القطاعية والمهنية، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هياكل القوى البشرية في سوق العمل» عمان، ١٩٨٨/٥/٢٣.
- ٨- الخصاونة، د. صالح، ديناميكية سوق العمل الأردني وآثارها على تخطيط القوى البشرية وسياسات التعليم والتدريب، مجلة العمل، عدد ٤٣، السنة ١١، ١٩٨٨.

- ٩ - الخصاونة، د. صالح، سوق العمل والبطالة في الاقتصاد الأردني، مجلة العمل، عدد ٣٣، السنة ٩، ١٩٨٦.
- ١٠ - الخصاونة، د. صالح، دراسة تحليلية لهيكل سوق العمل الأردني، مجلة العمل، عدد ٤٢، السنة ١١، ١٩٨٨.
- ١١ - الخطيب، د. حسين، القوى العاملة في الأردن: الواقع والآفاق، ورقة عمل معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ١٢ - الشرع د. منذر، العمالة الأردنية في دول الخليج العربي: واقعها، حركتها، آفاقها المستقبلية، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ١٣ - العكل، د. محمد عبد الهادي، هجرة القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، مجلة العمل، عدد ٣٤، السنة ٩، ١٩٨٦.
- ١٤ - العناني، د. جواد، أهمية العلاقات الصناعية بالنسبة للصناعة في الأردن، مجلة تنمية المجتمع، العدد الأول، ١٩٧٧.
- ١٥ - القيوري، محمد سليمان، الحركة العمالية النقابية في الأردن، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، ١٩٨٢.
- ١٦ - المصري، د. منذر، التعليم والتدريب ومستقبل سوق العمل الأردني، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ١٧ - الأحمد، د. أحمد قاسم، الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية للهجرة العائدة في الأردن، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.

- ١٨ - بدور، منير، مشكلات التطبيق العملي في الأمن الصناعي، مجلة العمل، عدد ٤٣، السنة ١١، ١٩٨٨.
- ١٩ - حلباوي، د. يوسف، دور الدولة الحديث في ميدان العمل والعمال في المجتمعات النامية، مجلة العمل، عدد ٣٦، السنة ٩، ١٩٨٦.
- ٢٠ - خضر، هاني، تنظيم علاقات العمل، مجلة العمل، العدد ٤٢، السنة ١١، ١٩٨٨.
- ٢١ - خميس، موسى، ظاهرة التحضر في الأردن، تطورها، عواملها، أهم نتائجها، مجلة العمل، العدد ٤٤، السنة ١١، ١٩٨٨.
- ٢٢ - شرايحة، د. وديع، هياكل القوى البشرية واحتياجات التنمية من القوى العاملة في الأردن، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ٢٣ - صالح، عبد الباسط، نحو مفهوم أدق للعلاقات الإنسانية في العمل، مجلة العمل، العدد ٣٣، السنة ٩، ١٩٨٦.
- ٢٤ - ظاهر، د. أحمد جمال، النظرة الاجتماعية المحلية لتشغيل القوى العاملة الوافدة في الأردن، مجلة العمل، العدد ٣٦، السنة ٩، ١٩٨٦.
- ٢٥ - عاشور، د. أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الدار الجامعية، ١٩٨٦.
- ٢٦ - عميرة، د. محمد سعد، سوق العمل والبطالة في الأردن، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ٢٧ - عودة، عبد الله، نقابات أصحاب العمل ومنظماتهم في الأردن، مجلة العمل، العدد ٤٠، السنة ١٠، ١٩٨٧.

- ٢٨ - لطفي، عادل، وعودة، مازن، موازين القوى العاملة في الأردن خلال عقد التسعينات ١٩٩٠ - ٢٠٠٠، ورقة معدة لاجتماع الخبراء الخاص بـ «هيكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني»، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ٢٩ - مركز البحوث الاقتصادية، الجمعية العلمية الملكية، دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، ٣ أجزاء، كانون الأول ١٩٨٩.
- ٣٠ - مؤسسة التدريب المهني، سياسة الإعداد المهني في الأردن، ١٩٨٠ (تقرير غير منشور).

ب - قائمة المراجع الأجنبية :

- 1 Burton, F., Readings in Labor Market Analysis, Holt, Reinhart and Winston Inc., U.S.A., 1971.
- 2 Dar Al-Handasah Consultants, Jordan: Industrial Programming Study, task 1.6: The Labor Market in Jordan, Revised Final Report, Amman, Mar, 1982.
- 3 Hare, H.E., The First Principles of Industrial Relations, The Macmillan Co. Of Canada, Canada, 1966.
- 4 Kassalow, Everett, Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison, Randon House Inc., U.S.A., 1969.
- 5 Lester, Richard, Labor and Industrial Relations, The Macmillan Co., U.S.A., 1979.
- 6 Mitchell, Daniel, Unions, Wages, and Inflation, The Brookings Institution U.S.A., 1980.
- 7 Moore, Wilbert, Industrial Relations and The Social Order, the Macmillan Co., U.S.A., 1975.
- 8 Saket, Bassam, Workers migration Abroad: Socio-Economic Implications for Household in Jordan, Economic Dept., Royal Scientific Society, Amman, May, 1985.
- 9 Smadi, M., The Socio-Economic Impact of Guest Workers in Jordan, Vol. 1, Economic Research Dept., Royal Scientific Society, March, 1986.
- 10 The World Bank, Jordan Issues of Employment and Labor Market Imbalances, Vol. I, II, Report No. 5117-Jo, Feb., 1986.