

## الفصل الثالث

### التشغيل ومستويات الأجور في الأردن

د. محمد عبد الهادي العكل

أولاً: تشغيل القوى العاملة في الأردن: نبذة تاريخية:

تأثرت حركة تشغيل القوى العاملة في الأردن تأثيراً مباشراً بتطورات الوضع الإقتصادي الداخلي وتأثره بالظروف والتطورات السياسية التي شهدتها منطقة الشرق الأوسط، والتي انعكست آثارها على تطورات الوضع الإقتصادي وقدرة سوق العمل المحلي على توفير المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الأردنية. ولاستعراض التجربة الأردنية في مجال التشغيل وتوفير فرص العمل للقوى العاملة المحلية يجدر بنا الإشارة إليها على النحو التالي:

١ - نجم عن إنشاء الدولة اليهودية في فلسطين عام ١٩٤٨ تشريد مئات الآلاف من أبناء فلسطين استقر غالبيتهم في ضفتي نهر الأردن الشرقية والغربية، وأدت هذه الهجرة القسرية إلى إحداث آثار مباشرة على وضع سوق العمل الأردني، حيث تضاعفت أعداد القوى العاملة في سوق العمل المحلي وتزايدت أعداد الباحثين عن عمل نتيجة لفقدان هؤلاء لفرص عملهم ومصدر رزقهم، هذا بالإضافة إلى فقدان عشرات الآلاف من العاملين من أبناء الضفة الغربية والضفة الشرقية لفرص العمل التي كانوا يشغلونها في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وقد نجم عن هذه التطورات انعكاسات سلبية على الوضع الإقتصادي في الأردن، وحركة تشغيل القوى العاملة في سوق العمل الأردني، مما أدى إلى زيادة كبيرة في أعداد العاطلين عن العمل حيث قدرت معدلات البطالة في أوائل الخمسينات بحوالي ٥٠٪ انخفضت في منتصف الخمسينات إلى ما يقدر بحوالي ٢٥٪ من إجمالي القوى العاملة وذلك نتيجة للجهود

الدؤوبة التي بذلت للنهوض بالوضع الاقتصادي وتوفير المزيد من فرص العمل.

٢ - أدت الجهود التنموية التي بذلها الأردن خلال الفترة ١٩٦٤ - حزيران ١٩٦٧ والتي تمثلت في برنامج السنوات السبع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن: ١٩٦٤ - ١٩٧٠ إلى إحداث تغييرات وتطورات في البنية الهيكلية للاقتصاد الأردني حيث اتسعت قدرات القطاع العام وتضاعفت قدرات القطاع الخاص على التشغيل نتيجة لزيادة أعداد المؤسسات واتساع وتنوع إسهامات القطاع الخاص في تطوير البنية الاقتصادية. وقد أدت هذه الجهود التنموية إلى انعكاسات إيجابية على حركة تشغيل القوى العاملة الأردنية مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية من (١٤٪) عند بداية تنفيذ البرنامج التنموي إلى نحو (٨٪) من إجمالي القوى العاملة الأردنية في النصف الأول من عام ١٩٦٧.

٣ - أدى نشوب حرب حزيران لعام ١٩٦٧ والنكبة التي نجمت عنها باحتلال الدولة اليهودية للضفة الغربية ومنطقة قطاع غزة إلى تشريد نحو ٤٠٠,٠٠٠ مواطن نحو الضفة الشرقية لنهر الأردن، مما نجم عنه تزايد الضغوط على سوق العمل الأردني الذي خسر نتيجة لهذه الحرب نحو (٤٠٪) من مصادر دخله المحلي. وتبع حرب حزيران لعام ١٩٦٧ سلسلة من الحوادث والمناوشات العسكرية عبر نهر الأردن تسببت هي الأخرى في نزوح قسري لعشرات الآلاف من سكان منطقة وادي الأردن وغالبيتهم من المزارعين وذلك باتجاه مدينة عمان والمناطق المحيطة بها. وقد أدت هذه التطورات في مجملها إلى زيادة الأعباء الاقتصادية التي تواجه الأردن مما جعل قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص العمل محدودة وقد تسبب ذلك بزيادة مضطردة في أعداد العاطلين عن العمل بحيث ارتفعت معدلات البطالة [من ٨٪ إلى ٢٠٪] من إجمالي القوى العاملة الأردنية في عام (١٩٦٧ و١٩٧٢) على التوالي.

٤ - شهدت الفترة (١٩٧٣ - ١٩٨٢) تحولات اقتصادية في المنطقة العربية حيث نجم عن حرب أكتوبر لعام ١٩٧٣ وما آلت إليه من مقاطعة بترولية عربية للبلدان الغربية تحكمت منظمة الأقطار المصدرة للبترول (أوبيك) في أسعار الصادرات النفطية، وارتفاع متزايد في أسعار البترول خلال فترة وجيزة مما أدى إلى زيادة كبيرة في قيمة العائدات النفطية للبلدان العربية المصدرة للبترول والتي زادت بدورها من حجم استثماراتها التنموية مما انعكس إيجاباً بازدياد حجم طلب هذه البلدان على القوى العاملة الأردنية الأمر الذي أدى إلى انخفاض معدلات البطالة من نحو ٢٠٪ في أوائل عام ١٩٧٣ إلى ما يقدر بحوالي ٣,٤٪ من إجمالي القوى العاملة الأردنية في عام ١٩٨٢، كما شهدت هذه الفترة تطوراً ملحوظاً في القدرات التنموية المحلية انعكست إيجاباً على قدرة القطاع العام على التشغيل، واتسعت وتنوعت قدرات القطاع الخاص على توفير أعداد متزايدة من فرص العمل. وقد صاحب هذه التطورات تغيرات ملحوظة في البنية الهيكلية للطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية، كما ازداد اعتماد القطاعات الاقتصادية على القوى العاملة الوافدة لسد العجز الحاصل في العرض المحلي من القوى العاملة<sup>(١)</sup>.

٥ - شهدت الفترة اللاحقة لعام ١٩٨٢ تطورات اقتصادية انعكست في شيوع ظاهرة الركود الاقتصادي وتأثر الاقتصاد الأردني بظروف الكساد العالمي وانخفاض حجم المساعدات الخارجية من البلدان العربية المصدرة للبترول التي شهدت هي الأخرى ركوداً في اقتصادياتها نتيجة انخفاض أسعار البترول، مما انعكس سلباً على قدرة الاقتصاد الأردني على توفير المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الأردنية كما تراجع حجم طلب البلدان العربية النفطية المستقبلية للقوى العاملة الأردنية؛ وقد أدت هذه التطورات في مجملها إلى ارتفاع أعداد العاطلين عن العمل في الأردن بحيث بلغت تقديرات البطالة خلال عام ١٩٩٠ نحو (١٧٪).

## ثانياً: تطورات القوى العاملة: البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية:

على الرغم من ظهور تطورات أساسية على البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة الأردنية خلال الفترة السابقة لعام ١٩٧٩ إلا أن التطورات التي ظهرت في البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية في الأردن خلال العقد الأخير تشير إلى تحولات هامة في عرض القوى العاملة والتي جاءت كنتيجة مباشرة لتطورات البنية الهيكلية للطلب المحلي والخارجي على القوى العاملة الأردنية، وما أفرزته هذه التطورات من زيادة اعتماد سوق العمل الأردني على العمالة الوافدة لتلبية احتياجاته.

فلقد تزايدت أعداد القوى العاملة المحلية بمعدل نمو سنوي بلغ (٣,٧٪) خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩)، وكان أبرز هذه التطورات التزايد الكبير في أعداد المتخصصين والفنيين الذين تضاعفوا تقريباً خلال الفترة المذكورة، هذا بالإضافة إلى تناقص أعداد القوى العاملة بالزراعة، إذ في الوقت الذي ازدادت فيه أعداد المتخصصين والفنيين بمعدل نمو سنوي مقداره (٣,٦٪) خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩)، نلاحظ انخفاض أعداد العاملين بالزراعة بمعدل (٢,٩٪) خلال ذات الفترة.

ومن ناحية شمولية يمكننا القول بأن:

أ- ذوي الياقات البيضاء من القوى العاملة المحلية تزايدوا بمعدل نمو سنوي مقداره ٤,٥٪ خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩)، حيث ازدادت نسبتهم إلى إجمالي القوى العاملة [من ٣٥,٧٪ عام ١٩٧٩ إلى ٣٨,٧٪ عام ١٩٨٩].

ب- ذوي الياقات الزرقاء من القوى العاملة المحلية تزايدوا بمعدل نمو سنوي مقداره ٣,٢٪، وانخفضت نسبتهم إلى إجمالي القوى العاملة الأردنية [من ٦٤,٣٪ عام ١٩٧٩ إلى ٦١,٣٪ عام ١٩٨٩].

جدول رقم (٢-١٩)

تطور البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية في الأردن

للسنوات ١٩٧٩ ، ١٩٨٩

معدل النمو السنوي* لعرض القوى العاملة المحلية	١٩٨٩		١٩٧٩		السنة
	%	العدد	%	العدد	
٦,٣	١٦,٨	٩٨٠٢٩	١٣,١	٥٣٠١٠	المتخصصون والفنيون
٤,٢	١,٨	١٠٥٠٣	١,٧	٦٩٣٠	الإداريون
٢,٩	٦,١	٣٥٥٩٤	٦,٦	٢٦٨٢٩	الأعمال الكتابية
٤,٤	٨,٦	٥٠١٨١	٨,٠	٣٢٥٠٣	العاملون بالبيع
٢,١	٥,٤	٣١٥٠٩	٦,٣	٢٥٥٧٣	العاملون بالخدمات
(٢,٩)	٥,٧	٣٣٢٦٠	١١,٠	٤٤٥٨٠	العاملون بالزراعة
٤,٢	٥٥,٦	٣٢٤٤٢٩	٥٣,٣	٢١٥٨٤٩	عمال الإنتاج وغيرهم
٣,٧	١٠٠,٠	٥٨٣٥٠٥	١٠٠,٠	٤٠٥٢٧٤	المجموع

المصدر: التقارير السنوية لوزارة العمل / عمان.

(\*) : تم احتسابه وفقاً للأرقام الواردة في الجدول.

ملحوظة: الرقم بين إشارة القوسين ( ) تعني أن الرقم سالب.

ج - نسبة المتخصصين والفنيين إلى إجمالي ذوي الياقات البيضاء ازدادت [من ٣٦,٦٪ عام ١٩٧٩ إلى ٤٣,٤٪ عام ١٩٨٩].

د - نسبة العاملين بالزراعة إلى إجمالي ذوي الياقات الزرقاء انخفضت [من ١٧,١٪ عام ١٩٧٩ إلى ٩,٣٪ عام ١٩٨٩].

وتأتي هذه التطورات في البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية كنتيجة مباشرة لزيادة أعداد الأردنيين الملتحقين بالجامعات ومعاهد التعليم العالي سواء كان ذلك في الجامعات والمعاهد الأردنية التي تطورت قدرتها الاستيعابية بشكل ملحوظ في العقد الأخير نتيجة للتوسع في إعدادها من جهة وتنوع تخصصاتها العلمية من جهة أخرى. هذا بالإضافة إلى استمرار التحاق الأردنيين بالجامعات ومعاهد التعليم العالي في البلدان العربية والأجنبية.

وتجدر الإشارة في مجال تطور البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية إلى أنه بالإضافة إلى انخفاض نسبة العاملين بالزراعة، فقد انخفضت خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩) نسبة القوى العاملة الأردنية ضمن مجموعات مهنية أخرى هي الخدمات والأعمال الكتابية. وتفسير ذلك مرده إلى حقيقة عدم إقبال القوى العاملة الأردنية على العمل في المهن الزراعية ومهن الخدمات والأعمال اليدوية الأخرى والتي تستدعي الدراسة والتحليل للوقوف على حقيقة العوامل المؤثرة في عدم اجتذاب القوى العاملة الأردنية للانخراط ضمن هذه المجموعات المهنية.

ثالثاً: تطورات القوى العاملة: حركة التشغيل للقوى العاملة الأردنية:

نظراً لعدم اقتصار حركة تشغيل القوى العاملة الأردنية على تطورات الطلب المحلي على القوى العاملة وللدور الهام الذي لعبه الطلب الخارجي في توفير المزيد من فرص العمل فستتم دراسة تطورات تشغيل القوى العاملة الأردنية على المستويين المحلي والخارجي.

## ١ - حركة التشغيل المحلي للقوى العاملة الأردنية :

كما سبق وذكرت فقد نجم عن التطور الذي أحرزه الأردن في المجال الاقتصادي في عقد السبعينات وأوائل الثمانينات توسعاً في قدرة الأنشطة الاقتصادية على خلق المزيد من فرص العمل لتشغيل أعداد إضافية من القوى العاملة، غير أن تطور حجم الطلب على القوى العاملة المحلية قد تفاوت من قطاع لآخر ومن مؤسسة إلى أخرى داخل القطاع الواحد فكما هو موضح في الجدول رقم (٢-٢٠) تناقص حجم الطلب على القوى العاملة المحلية في قطاعي الزراعة والانشاءات وذلك بمعدل سنوي مقداره (-١, ٢٪) ، (-٤, ٠٪) وذلك على التوالي ، خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩) كما اتجهت أعداد العاملين الأردنيين في هذين القطاعين إلى الانخفاض على النحو المبين في الجدول المذكور.

جدول رقم (٢-٢٠)  
تطور حركة التشغيل المحلي للقوى العاملة المحلية في الأردن  
للسنوات ١٩٧٩ ، ١٩٨٩

معدل النمو السنوي لعرض القوى العاملة المحلية	١٩٨٩		١٩٧٩		السنة
	العدد	%	العدد	%	
(٢,١)-	٣٧٦٩٢	٧,٢	٤٦٧٢٨	١١,٥	الزراعة
٤,٥	٥٤٤٤٥	١٠,٤	٣٤٩٣٥	٦,٨	الصناعة والتعدين
١١,٥	٧٣٢٩	١,٤	٢٤٧٢	٠,٦	الكهرباء والماء
(٠,٤)-	٥٠٧٨٠	٩,٧	٥٢٦٤٥	١٣,٠	الإشاءات
٢,٥	٥٣٣٩٨	٠,٢	١٤٥٤١	١٠,٣	التجارة
٤,٧	٤٦٠٦٨	٨,٨	٢٨٩٧٧	٧,٢	النقل والمواصلات
٦,٥	١٦٢٢٩	٣,١	٨٦٧٣	٢,١	الخدمات المالية والتأمين
٣,٨	٢٧٥٥٦٤	٤٩,٢	١٨٩٣٠٣	٤٦,٧	الإدارة العامة
٢,٦	٥٢٣٥٠٥	١٠٠,٠	٤٠٥٢٧٤	١٠٠,٠	المجموع

المصدر: التقارير السنوية لوزارة العمل / عمان .

(\*) : تم احتسابه وفقاً للأرقام الواردة في الجدول .

ملحوظة: الرقم بين إشارة القوسين ( ) تعني أن الرقم سالب .

في حين تطورت البنية الهيكلية لحركة التشغيل المحلي للقوى العاملة المحلية على نحو إيجابي في كافة الأنشطة الاقتصادية الأخرى، فازدادت من الناحية الرقمية أعداد العاملين الأردنيين في قطاع الصناعة والتعدين بنسبة

(٨, ٥٥٪)، وفي قطاع الكهرباء والماء بنسبة (١٩٦٪)، وذلك في عام ١٩٨٩ مقارنة مع ما كان عليه الحال في عام ١٩٧٩. وكان معدل النمو السنوي لحجم الطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية في هذين القطاعين خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩) هو [(٥, ٤٪)، (٥, ١١٪)] وذلك على التوالي.

كذلك فقد نما حجم الطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية في كافة القطاعات الخدمية خلال الفترة المذكورة حيث حصلت زيادة كبيرة في أعداد العاملين في قطاع الخدمات المالية والتأمين وقطاع النقل والمواصلات، إضافة إلى الزيادة التي حصلت في أعداد العاملين في قطاع الإدارة العامة والقطاع التجاري.

ومن وجهة نظر شمولية فقد ازداد حجم الطلب المحلي على القوى العاملة المحلية بمعدل سنوي بلغ نسبة مقدارها (٦, ٢٪) خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩)، وما زال قطاع الإدارة العامة، والذي يمثل القطاع العام، هو أكبر مشغل للقوى العاملة المحلية حيث يعمل فيه ما نسبته (٢, ٤٩٪) من إجمالي العاملين الأردنيين وهذا يعكس بوضوح قصوراً في قدرة مؤسسات القطاع الخاص على توفير فرص العمل الكافية لتشغيل القوى العاملة المحلية، الأمر الذي يؤدي إلى تزايد مضطرد في أعداد العاطلين عن العمل من مختلف التخصصات العلمية ومختلف مستويات المهارة المحلية الداخلة إلى سوق العمل الأردني.

ومن ناحية إجمالية فإن تطور البنية الهيكلية لحركة التشغيل المحلي للقوى العاملة الأردنية يشير إلى أن معدل النمو السنوي لتشغيل القوى العاملة المحلية في قطاعات الإنتاج الخدمي قد نمت خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩) بمعدل مقداره ٣, ٣٪ في حين كان معدل نمو طلب قطاعات الإنتاج السلعي على القوى العاملة الأردنية خلال ذات الفترة ما معدله ٩, ٠٪. وتبعاً لتطورات أوضاع التشغيل في سوق العمل الأردني فقد انخفضت نسبة القوى العاملة الأردنية في قطاعات الإنتاج السلعي [من ٣٣, ٨٪ عام ١٩٧٩ إلى ٢٨, ٧٪ في عام ١٩٨٩]، وازدادت في

ذات الوقت نسبة القوى العاملة الأردنية في قطاعات الإنتاج الخدمي [من ٢,٦٦٪ عام ١٩٧٩ إلى ما نسبته ٣,٧١٪ من إجمالي العاملين الأردنيين في سوق العمل المحلي لعام ١٩٨٩] ويرجع سبب انخفاض إسهام القوى العاملة الأردنية في قطاعات الإنتاج السلعي إلى حقيقة انخفاض أعداد القوى العاملة الأردنية في قطاع الزراعة وقطاع الإنشاءات، في الوقت الذي ارتفعت أعداد العاملين منهم في القطاع الحكومي وفي قطاع الخدمات المالية والتأمين وقطاع النقل والمواصلات مما أسهم في ارتفاع نسب العاملين من هم في قطاع الإنتاج الخدمي.

## ٢ - حركة التشغيل الخارجي للقوى العاملة الأردنية:

اتبع الأردن سياسة الباب المفتوح تجاه هجرة قواه العاملة بقصد العمل في الخارج خاصة في أسواق العمل العربية، حيث لم يغفل الأردن بعده القومي من خلال تلبية لمتطلبات التنمية في البلدان العربية الشقيقة ورفده لاحتياجاتها من القوى العاملة المؤهلة والكوادر المدربة في مختلف المجالات والتخصصات العلمية والفنية. وتبعاً لذلك فقد تزايد عدد العاملين الأردنيين في الخارج خلال عقدي الخمسينات والستينات، وتضاعفت أعدادهم في ضوء الارتفاع الكبير في أسعار البترول خلال عقد السبعينات، وما صاحبه من ارتفاع في حجم العائدات للبلدان النفطية التي تعتبر أسواق العمل فيها مستقبلاً رئيسياً للقوى العاملة الأردنية.

والمستبع لأعداد القوى العاملة الأردنية في أسواق العمل الخارجية يلاحظ بأنها قد ازدادت [من نحو (٦٤٠٠٠) عامل في عام ١٩٦١ إلى (٣٠٥٤٠٠) عامل في عام ١٩٧٩]، ونحو (٣٣٠,٠٠٠) عامل في عام ١٩٨٧. وكان معدل النمو السنوي لهجرة القوى العاملة الأردنية إلى الخارج أو بعبارة أخرى معدل النمو السنوي لحجم الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية ما نسبته (١,٩٪) خلال الفترة (١٩٦١ - ١٩٧٩). ونسبة مقدارها (١٪) خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٧). ويرجع سبب النمو السريع للطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية

في الفترة السابقة لعام ١٩٨٠ إلى الزيادة الكبيرة في طلب البلدان العربية المصدرة للبتروول على القوى العاملة خلال فترة الطفرة النفطية وما أحدثته من طفرة استثمارية في تلك البلدان في الفترة السابقة لعام ١٩٨٣، كما تأثر حجم الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية سلباً بشيوع ظروف الكساد الاقتصادي التي أثرت على المنطقة العربية في الفترة اللاحقة لعام ١٩٨٢.

إن الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية يشكل عاملاً هاماً من العوامل ذات الأثر المباشر على حركة تشغيل القوى العاملة الأردنية خاصة وإن ما نسبته ٤٢,٩٪ من إجمالي القوى العاملة الأردنية في عام ١٩٧٩ وما نسبته (٣, ٣٧٪) من إجمالي القوى العاملة الأردنية في عام ١٩٨٧ كانوا يعملون في أسواق العمل الخارجية.

ووفقاً للبيانات والتقديرات الإحصائية المتوفرة فإن غالبية القوى العاملة الأردنية المهاجرة تعمل في الدول العربية حيث بلغت نسبتهم (٦, ٨٥٪)، و(٨٤٪) لعامي (١٩٧٩ و١٩٨٧) على التوالي. في حين كان يعمل ما نسبته (٤, ١٤٪)، و(١٦٪) في عام (١٩٧٩ و١٩٨٧) على التوالي في البلدان المتقدمة والبلدان الأخرى غير العربية<sup>(١)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هجرة القوى العاملة الأردنية للعمل في البلدان العربية النفطية تعتبر هجرة مؤقتة، في حين تعتبر غالبية الهجرة إلى البلدان المتقدمة والبلدان الأخرى هجرة دائمة وبذلك فإن هجرة القوى العاملة الأردنية إلى البلدان

---

(١) لمزيد من التفصيل انظر: د. محمد عبد الهادي العكل: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة العمالية: التجربة الأردنية: بحث مقدم لندوة الهجرة الدولية التي عقدت في عمان خلال الفترة من ٤-٩/١٢/١٩٨٩ والتي نظمتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والجامعة الأردنية.

العربية تتفاعل بشكل مباشر مع أوضاع سوق العمل في الأردن، حيث تؤثر فيها وتتأثر بها وذلك على عكس الحال بالنسبة للهجرة الدائمة، وترتبط هجرة القوى العاملة الأردنية بآثار اقتصادية واجتماعية تترك آثاراً مباشرة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الأردن، ومن ضمن هذه الآثار التحويلات المالية للعاملين، وأثرها على توفير المزيد من فرص العمل والحد من البطالة بالإضافة إلى آثار أخرى تشمل العديد من المتغيرات ذات العلاقة بأوضاع سوق العمل وتطوراتها، وكذلك المستوى المعيشي للمواطنين وظروفهم الاقتصادية والاجتماعية ولعل في الظروف الناجمة عن الأزمة الحالية في الخليج خير مؤشر على هذه الحقيقة والتأثير المباشر لهذه الظروف على حركة تشغيل القوى العاملة الأردنية وظهور هجرة عائدة للقوى العاملة من بلدان الخليج باتجاه الوطن الأم وهي ظاهرة تستدعي القيام بدراسات ميدانية لرصد آثارها على وضع التشغيل وتطورات الأجور في الأردن.

#### رابعاً: القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني:

كما سبق وأشرنا فإن التطورات التي سادت أسواق العمل في البلدان العربية المستقبلية للقوى العاملة الأردنية إثر ارتفاع حجم العائدات النفطية أدت إلى زيادة في الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية، الأمر الذي نجم عنه انتقال الأردن من بلد مرسل للقوى العاملة إلى بلد مرسل ومستقبل لها في آن واحد وذلك منذ منتصف السبعينات. إذ نجم عن التدفق المتزايد لأعداد القوى العاملة الأردنية باتجاه أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي حصول نقص في عرض القوى العاملة الأردنية في سوق العمل المحلي، وقصور في القدرة المحلية على تلبية احتياجات التنمية في مختلف الأنشطة الاقتصادية في الأردن حيث أدى نجاح الجهود التنموية في تحقيق أهدافها إلى اتساع القاعدة الاقتصادية الأردنية، ونمو متسارع في الاقتصاد الوطني والذي انعكست آثاره في زيادة حجم الطلب المحلي على القوى العاملة.

لقد تميزت أوضاع أسواق العمل في بلدان دول مجلس التعاون الخليجي بقدرتها الفائقة على توفير عوامل الجذب للقوى العاملة الأردنية، والتي تغلبت على قدرة الأنشطة الاقتصادية الأردنية في منافستها خاصة في مجال الأجور والامتيازات الأخرى المصاحبة لها، الأمر الذي أدى إلى اعتماد متزايد لمختلف الأنشطة الاقتصادية على استخدام القوى العاملة الوافدة من بلدان الإرسال العربية والاسيوية والأجنبية.

صاحب التزايد السريع لأعداد القوى العاملة الأردنية المهاجرة إلى أسواق العمل الخارجية بقصد العمل، تسارع حجم الطلب المحلي على القوى العاملة الوافدة التي توفر لها في سوق العمل الأردني عوامل جذب مختلفة كارتفاع مستوى الأجر في الأردن عنه في البلدان المرسله لهؤلاء العمال، وكذلك توفر المزايا النقدية والعينية التي شجعت على استقدام العمال العرب والأجانب للعمل في الاقتصاد الأردني لتعبئة الشواغر المتوفرة فيه سواء نتيجة لهجرة العمال الأردنيين للخارج أو نتيجة لخلق فرص عمل جديدة نجمت عن الزخم التنموي الذي ساد الاقتصاد الوطني في الفترة من (١٩٧٦ - ١٩٨٢). وتبعاً لهذه التطورات فقد ازدادت أعداد القوى العاملة الوافدة إلى الأردن من بضع مئات في عام ١٩٧٣ إلى نحو (٥٠٠٠) عامل في عام ١٩٧٦، ونحو (٤١٠٤٢) عاملاً في عام ١٩٧٩، وما يقدر بحوالي (٢٠٠٠٠٠) عامل وافد مع نهاية عام ١٩٨٩. ولقد تركز عمل هؤلاء في البداية في قطاع الزراعة، ثم ازداد استخدام قطاع الإنشاءات للعمال الوافدين، وتبعه قطاع الخدمات حيث أخذت أعداد العمال الوافدين بالتزايد في قطاعات الفنادق والمطاعم والتجارة، وغيرها.

جدول رقم (٢-٢١)  
القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني حسب المجموعات  
المهنية للسنوات ١٩٧٩، ١٩٨٩

معدل النمو السنوي*	١٩٨٩ <sup>(١)</sup>		١٩٧٩ <sup>(٢)</sup>		السنة المجموعة المهنية
	%	العدد	%	العدد	
١٢,٦	٤,٥	٩٠٠٠	٦,٧	٢٧٤٢	المتخصصون والفنيون
١٠,١	٠,٧	١٣٩٨	١,٣	٥٣٤	الإداريون
١٢,٨	١,٨	٣٦٠٠	٢,٦	١٠٧٥	الأعمال الكتابية
٢٢,١	٦,٠	١٢٠٠٠	٤,٠	١٦٣٣	العاملون في البيع
٢٢,٩	١٧,١	٣٤٢٠٠	١٠,٦	٤٣٣٨	العاملون في الخدمات
٣٣,٠	٣٣,٤	٦٦٨٨٠	٩,٤	٣٨٥٤	العاملون في الزراعة
١٠,٥	٣٦,٥	٧٢٩٢٢	٦٥,٤	٢٦٨٦٦	العاملون في الإنتاج
١٧,٢	١٠٠,٠	٢٠٠٠٠٠	١٠٠,٠	٤١٠٤٢	المجموع

المصدر:

(١) مركز البحوث الاقتصادية/ الجمعية العلمية الملكية: دراسة واقع ومستقبل سوق العمل

الأردني - الجزء الثالث - قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، كانون أول، ١٩٨٨ جدول

(٦-٨)، ص(٦٠).

(٢) تقديرات وزارة العمل الأردنية.

(\*) تم احتسابه بناءً على المعلومات الواردة في الجدول.

جدول رقم (٢-٢٢)

القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني

حسب النشاط الاقتصادي للسنوات ١٩٧٩ ، ١٩٨٩

النشاط الاقتصادي	١٩٧٩ <sup>(١)</sup>		١٩٨٩ <sup>(٢)</sup>		السنة
	العدد	%	العدد	%	
الزراعة	٣٩١٥	٩,٥	٦٨٦٤٨	٣٤,٣	٣٣,٢
الصناعة والتعدين	٢٧٣٥	٦,٧	١٦١٢٧	٨,١	١٩,٤
الكهرباء والماء	١٦٨	٠,٤	٢٠٠٠	١,٠	٢٨,١
الإشاءات	١٧٠٣٦	١٤,٥	٦٢٠٠٠	٣١,٠	١٣,٨
التجارة	٣٩٦٥	٩,٧	١٦٧٦٢	٨,٤	١٥,٥
النقل والمواصلات	٦١٦	١,٥	١١٠٠٠	٥,٥	٣٣,٤
الخدمات المالية والتأمين	٤١٥	١,٠	٤٠٠٠	٢,٠	٢٥,٤
الإدارة العامة والخدمات الاجتماعية	١٢١٩١	٢٩,٧	١٩٤٦٣	٩,٧	٤,٨
المجموع	٤١٠٤٢	١٠٠,٠	٢٠٠٠٠٠	١٠٠,٠	١٧,٢

المصدر:

(١) د. محمد عبد الهادي العكل: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة العمالية: التجربة الأردنية، بحث مقدم لندوة الهجرة الدولية التي عقدت في عمان خلال الفترة من ٤-٩ كانون أول/ ديسمبر ١٩٨٩، والتي نظمتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والجامعة الأردنية. انظر الجدول رقم (٤) ص(١١) والجدول رقم (٦) ص(١٨).

(٢) تقديرات وزارة العمل الأردنية.

(\*) تم احتسابه بناءً على المعلومات الواردة في الجدول.

ولتوضيح حقيقة النمو المضطرد لأعداد القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني فإن الجدول رقم (٢-٢١) والجدول رقم (٢-٢٢) يشير كل منهما بوضوح إلى زيادة اعتماد سوق العمل الأردني على القوى العاملة الوافدة مع نهاية عقد السبعينات والفترة الزمنية اللاحقة له؛ حيث تشير هذه الجداول إلى أن عرض القوى العاملة الوافدة قد نمت في سوق العمل الأردني بمعدل سنوي مقداره (٢, ١٧٪) خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩). فإذا ما نظرنا إلى البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩) وعلى النحو الموضح في الجدول رقم (٢-٢١) أعلاه، فإن أعداد القوى العاملة الوافدة قد ازدادت في كافة المجموعات المهنية بلا استثناء، غير أن معدل النمو السنوي للعمالة الوافدة من مجموعة العمال الزراعيين وعمال الخدمات والعمالون في البيع قد بلغ (٣٣٪)، (٩, ٢٢٪)، (١, ٢٢٪) على التوالي في الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩).

كما أن البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (٢-٢٢)، والخاصة بتوزيع القوى العاملة الوافدة بين مختلف الأنشطة الاقتصادية والتي توضح لنا مؤشرات عن البنية الهيكلية للطلب المحلي على القوى العاملة الوافدة، تشير إلى أن معدل النمو السنوي للعمال الوافدين والعاملين في القطاع الزراعي قد بلغ ما نسبته ٢, ٣٣٪ خلال الفترة (١٩٧٩ - ١٩٨٩)، كما أنه واستناداً لهذه البيانات الإحصائية فإن نسبة العمال الوافدين في القطاع الزراعي إلى إجمالي العمالة الوافدة قد ارتفعت من ما يقل عن عُشر العمال الوافدين في عام ١٩٧٩ إلى ما يزيد عن ثلث العدد الإجمالي للوافدين في سوق العمل الأردني في عام ١٩٨٩، وكذلك الحال بالنسبة للعاملين من الوافدين في قطاع النقل والمواصلات، في حين تضاعفت أعداد العاملين منهم في قطاع الإنشاءات وقطاع المالية والتأمين وقطاع الصناعة والتعدين وغيرها.

هذه الحقائق في مجملها تبين لنا زيادة اعتماد الاقتصاد الأردني على القوى العاملة الوافدة، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف طارئة للقوى العاملة الأردنية

وجاذبة للقوى العاملة الوافدة في العديد من القطاعات الاقتصادية وقطاعات الإنتاج السلعي من ناحية إجمالية .

وبصفة شمولية فإن انخفاض إسهام القوى العاملة الأردنية في قطاعات الإنتاج السلعي قد قابله ارتفاع ملحوظ في أعداد القوى العاملة الوافدة في تلك القطاعات، حيث أن نسبة القوى العاملة الوافدة في قطاعات الإنتاج السلعي قد ارتفعت مقارنة إلى إجمالي العمال الوافدين [من ما نسبته ١, ٥٨٪ عام ١٩٧٩ إلى ٣, ٧٤٪ من إجمالي الوافدين في عام ١٩٨٩]. في حين انخفضت نسبة العاملين منهم في قطاعات الإنتاج الخدمي [من ٩, ٤١٪ إلى ٧, ٢٥٪ خلال عامي (١٩٧٩، ١٩٨٩)].

#### خامساً: سياسة الأجور في الأردن:

استناداً لدراسة كنت قد أجريتها عن تطور الأجور في الأردن، فقد اتضح لي بأن مستويات الأجور في الأردن تتأثر وبشكل مباشر بالتطور التنموي وتطور الوضع الاقتصادي وأوضاع القوى العاملة وحركة التشغيل من حيث الطلب المحلي أو الخارجي وأوضاع القوى العاملة والهجرة العمالية الوافدة، هذا بالإضافة إلى آلية العمل لدى مؤسسات سوق العمل الأردني وسياسة العلاقات الصناعية بما في ذلك المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل. وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مستوى الأجور في الأردن عموماً يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمؤهل العلمي بحيث أصبح النمط السائد هو: "Certificate-Wage Structure" حيث تعتمد المؤسسات المنتظمة عموماً، من حكومية أو خاصة اعتماداً رئيسياً على الشهادة العلمية كمحدد رئيسي لمستوى أجر العاملين، خاصة الداخلين الجدد منهم إلى سوق العمل.

وتبعاً للنظام الاقتصادي في الأردن فإن سياسة الأجور السائدة تنقسم إلى

نوعين:

الأول: نظام الأجر في القطاع العام.

الثاني: نظام الأجر في القطاع الخاص.

وسندرسها تالياً وذلك على النحو التالي :-

#### ١ - نظام الأجر في القطاع العام:

وقد ساد في القطاع العام نوعين من نظام الأجر هما: نظام الخدمة المدنية، ونظام المؤسسات المستقلة.

أ- نظام الخدمة المدنية: وقد أخذ الأردن بهذا النظام منذ عهد الانتداب البريطاني حيث أقر نظام الخدمة المدنية ووضع موضع التطبيق الفعلي منذ عام ١٩٢٦، وجرى عليه منذ ذلك الحين تغيرات مختلفة خلال الأعوام (١٩٥٨، ١٩٧٥، ١٩٧٩، ١٩٨١، ١٩٨٧).

ويخضع لنظام الخدمة المدنية غالبية الموظفين الحكوميين المدنيين خاصة العاملين منهم في الوزارات والدوائر الحكومية، وجاءت التغييرات والتعديلات في نظام الخدمة المدنية بهدف تطبيق سياسة تعديل الأجور برفع مستوياتها للموظفين الحكوميين المشمولين بأحكامه وذلك انسجاماً مع التطورات الحاصلة في سوق العمل المحلي وبهدف تحسين مستوى الأجر ورفع المستوى المعيشي لموظفي القطاع العام.

واستناداً لنظام الخدمة المدنية الجديد والذي تم إصداره في عام ١٩٨٧ فسيتم تطبيق هذا النظام على كافة العاملين في القطاع الحكومي بما في ذلك العاملين وفق أنظمة خاصة لدى مؤسسات حكومية مستقلة.

(1) Al-Akel M. A.Hadi, Manpouer, Labour Market and Wage Development: The cade of Jordan. Unpublished

D.Phil. Thesis, University of Sussex. UK. 1985. pp167-210.

ب- المؤسسات الحكومية المستقلة: نظراً لعدم قدرة نظام الخدمة المدنية على تلبية المتطلبات لرفع مستوى الأجر للعاملين الحكوميين، ونظراً للتوسع الذي ظهر في الاقتصاد الوطني وبهدف عدم إجراء تعديلات جوهرية في مستويات الأجور للموظفين الحكوميين، فقد لجأت الحكومات المتعاقبة في الأردن إلى اللجوء إلى أسلوب إنشاء مؤسسات حكومية مستقلة لا يخضع لنظام الخدمة المدنية بل وفق قوانين وأنظمة خاصة بكل منها ومستوى أجر متفاوت وأعلى في مجمله مما يقرره نظام الخدمة المدنية بهدف استقطاب العاملين الأردنيين للعمل في هذه المؤسسات الحكومية المحدثة.

وقد نجم عن هذه السياسة إحداث تباين ملحوظ في مستويات الأجور داخل القطاع العام وتزايد الفروقات في الأجور بين العاملين الحكوميين والتي انعكست آثارها سلباً على كفاءة العمل العام وقدرته على التفاعل مع تطورات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الأردن.

وبهدف معالجة هذه السلبية فقد أقرت الحكومة نظام الخدمة المدنية لعام ١٩٨٧ وتم تعديل مستويات الأجور في النظام الجديد كما أقرت الحكومة دمج العاملين لدى المؤسسات الحكومية المستقلة في نظام الخدمة المدنية حيث تم شمول غالبيتها بأحكامه، كما يجري العمل لشمول باقي المؤسسات الحكومية المستقلة بأحكامه وإلغاء الأنظمة والقوانين الخاصة بتلك المؤسسات، ومما لا شك فيه بأن هذه الخطوة إيجابية وتعالج الكثير من السلبية التي أوجدتها السياسات الثنائية للأجور التي سادت في الأردن خلال العقود الثلاث الماضية.

غير أن دراسة متأنية لنظام الخدمة المدنية المطبق حالياً في الأردن تشير إلى تغيرات جوهرية في هذا النظام جاءت كنتيجة حتمية - في كثير من

الحالات - لغياب الموضوعية عند إعداده ولعدم استناده لدراسات عملية تحدد الحاجات الفعلية لتطوير نظام الخدمة المدنية بما ينسجم والتطورات الجارية .

## ٢ - نظام الأجر في القطاع الخاص:

على عكس الحال السائد في القطاع العام فإن أجور القطاع الخاص تتأثر وبشكل مباشر بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة. غير أن ما يجب الإشارة إليه في هذا المجال هو أن هنالك حرية لمؤسسات القطاع الخاص في تحديد مستويات الأجور للعاملين في هذه المؤسسات دون أي تدخل من جانب الحكومة، وإنما تم تحديد الكادر والأجر في هذه المؤسسات تبعاً لقرارات إدارية خاصة بكل منها، بحيث نجد أن المؤسسات كبيرة الحجم في غالبيتها لديها كادر خاص بها، ومستوى أجور محدد حسب المتطلبات الوظيفية لسير العمل فيها وبقرار إدارتها وعلى نحو طوعي دون تدخل حكومي. إذ وعلى الرغم من نص قانون العمل الأردني على تفويض صلاحيات لوزير العمل باتخاذ الإجراءات الضرورية لإقرار حد أدنى للأجور في الأردن إلا أن هذه الصلاحيات لم يتم استخدامها. ولا يعني هذا بطبيعة الحال أن الأجور السائدة في القطاع الخاص لا تتأثر بالسياسة الحكومية في مجال الأجر، إذ أن القطاع الخاص يتأثر وبشكل غير مباشر بالسياسة الحكومية، وذلك لكون القطاع الحكومي هو أكبر مشغل للقوى العاملة الأردنية الأمر الذي يجعل مستويات الأجور في القطاع الخاص تتأثر بالتوجيهات للقرارات الحكومية الصادرة في هذا المجال، بالإضافة إلى أن الحكومة تعتبر أكبر مساهم في العديد من مؤسسات القطاع الخاص كبيرة الحجم أو تلك ذات الصبغة الاستراتيجية للاقتصاد الوطني.

تبعاً لما تقدم يمكن الإشارة بشأن سياسة الأجور في الأردن إلى مجموعة النقاط التالية :-

١ - تحديد الأجر في القطاع الحكومي يتم بشكل مركزي حيث تقره الحكومة ممثلة بمجلس الوزراء .

٢ - على الرغم من عدم وجود نقابات عمالية للموظفين الحكوميين إلا أن النقابات المهنية قد أثرت على مدار العقود الماضية على قرارات الحكومة وسياساتها في مجال الأجور للمهنيين المنضويين تحت لوائها، الأمر الذي جعل مستويات الأجور للأطباء والمهندسين وغيرهم من المهنيين أعلى كثيراً من مستويات الأجور بين العاملين الحكوميين .

٣ - ارتفاع الأسعار المتواصل وما أدى إليه من ارتفاع تكاليف المعيشة بالإضافة إلى نقص العرض من القوى العاملة المحلية تشكل عاملاً اجتماعياً واقتصادياً ضاغظاً على السياسات الحكومية لرفع مستوى الأجور للعاملين في القطاع الحكومي .

٤ - بالإضافة إلى اقتناع الحكومة بأهمية رفع مستوى الأجور في القطاع الحكومي فإن قدرة الخزينة على الدفع تعتبر عاملاً هاماً لتحمل تبعات القرارات المتخذة حيث تؤثر قدرة الحكومة المالية تأثيراً مباشراً على قراراتها بشأن الأجور في القطاع العام .

٥ - إن مستويات الأجور في القطاع الخاص تحددها القرارات التي تصدر عن إدارات المؤسسات الخاصة المعنية والتي تأتي في المقام الأول لصياغة سياسات الأجور في القطاع الخاص ، غير أن هذه السياسات تتأثر بمجموعة العوامل التالية :

أ . قرارات الحكومة بشأن الأجور وتوجيهاتها .

ب . دور النقابات العمالية وقدرتها على المفاوضة .

ج . العلاقات الصناعية كالاتفاقيات الجماعية وغيرها من الوسائل .

ولختام حديثنا عن سياسة الأجور في الأردن فتجدر الإشارة إلى أن مكونات الأجر في الأردن تتألف مما يلي :-

- (١) الأجر الأساسي .
- (٢) العلاوات .
- (٣) المزايا العينية والنقدية الأخرى .

وهذه المكونات تسود القطاعين الحكومي والخاص ولا مجال لإيراد تفصيلات بشأنها في هذه الدراسة<sup>(١)</sup>.

سادساً: تطور الأجور في الأردن :

تطورت مستويات الأجور في الأردن تطوراً ملحوظاً في فترة الطفرة النفطية وذلك نظراً لتأثر أوضاع سوق العمل الأردني بحركة القوى العاملة وهجرتها بقصد العمل في البلدان العربية النفطية، فلو نظرنا إلى تطور مستوى الأجور في الأردن خلال الفترة السابقة لعام ١٩٧٥ حيث كان سوق العمل يتصف بوفرة القوى العاملة المحلية لوجدنا أن مستويات الأجور آنذاك وفي مختلف القطاعات الاقتصادية كانت تتزايد بمعدلات معتدلة وبشكل يتناسب وارتفاع الأسعار في السوق المحلي، غير أن التطورات التي شهدتها سوق العمل الأردني في منتصف السبعينات وحتى أوائل الثمانينات قد نجم عنها حصول عجز في القوى العاملة المحلية كان مصحوباً بارتفاع معدلات التضخم وكذلك ارتفاع مضطرد في مستويات الأجور. وفي دراسة ميدانية أجريت حول تطورات الأجور في الأردن تبين بأن مستويات الأجور قد طرأ عليها التغيرات التالية :

## ١) الداخلين الجدد لسوق العمل :

شهد مستوى الأجر النقدي تطوراً ملحوظاً بالنسبة للداخلين الجدد والحاصلين على عمل لأول مرة من الأردنيين وذلك خلال الفترة (١٩٧٠ - ١٩٨٣)، فقد ارتفع مستوى الأجر النقدي لهؤلاء كما يلي :

(أ) ارتفع الأجر النقدي للداخلين الجدد لسوق العمل من الأردنيين بنسبة تتراوح ما بين (٧٪ - ١٠٪ سنوياً) في الاقتصاد الأردني على وجه العموم .

(ب) كانت نسبة ارتفاع مستوى الأجر للداخلين الجدد لسوق العمل من الأردنيين والحاصلين على عمل في القطاع الحكومي تتراوح ما بين (٥٪ - ١٠٪) .

(ج) ارتفع مستوى الأجر النقدي بنسبة (٧٪ - ١٠٪ سنوياً) خلال الفترة (١٩٧٠ - ١٩٨٣) وذلك لمن حصلوا على عمل لأول مرة من الأردنيين لدى مؤسسات القطاع الخاص<sup>(١)</sup> .

وقد بينت الدراسة المشار إليها أعلاه بأن مستوى الأجر النقدي للداخلين الجدد لسوق العمل قد تحسن بالنسبة للعمال الفنيين والمهرة والعمال محدودي المهارة بنسب أعلى من زيادة أجور الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي الجامعات سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص<sup>(٢)</sup> .

وأما فيما يختص بمستوى الأجر الحقيقي للداخلين الجدد لسوق العمل فهي قد تناقست - كما أشارت الدراسة - في كافة قطاعات الاقتصاد الوطني في عام ١٩٨٣ مقارنة مع عام ١٩٧٠، حيث تبين انخفاض الأجر الحقيقي للداخلين الجدد من الأردنيين لسوق العمل المحلي وذلك كما يلي :

(أ) انخفض الأجر الحقيقي للداخليين الجدد لسوق العمل بنسبة (٨, ٢٪ إلى ٦, ٠٪) سنوياً في الاقتصاد الوطني بشكل عام.

(ب) انخفض الأجر الحقيقي للداخليين الجدد لسوق العمل والحاصلين على عمل في القطاع الحكومي بنسبة (٩, ٤٪ إلى ٣, ٠٪) سنوياً.

(ج) انخفض الأجر الحقيقي بنسبة (٨, ٢٪ إلى ٣, ٠٪) سنوياً للداخليين الجدد لسوق العمل والعاملين لأول مرة في مؤسسات القطاع الخاص.

وبطبيعة الحال فإن نسبة انخفاض الأجر الحقيقي للداخليين الجدد لسوق العمل من خريجي الجامعات أعلى منها بالنسبة للعمال الفنيين والعمال المهرة ومحدودي المهارة<sup>(١)</sup>.

(٢) العاملین الأردنيين الذين حصلوا على عمل لأول مرة في عام ١٩٧٥، وكانوا عند إجراء الدراسة في عام (١٩٨٣، ١٩٨٤) لا يزالون على رأس عملهم في ذات المؤسسة التي وظفتهم في عام ١٩٧٥، فقد بينت نتائج الدراسة ما يلي :-  
أ) بالنسبة للأجر النقدي لهؤلاء العاملين، فقد ارتفع مستوى الأجر لهؤلاء العاملين خلال الفترة (١٩٧٥ - ١٩٨٣) بمعدل سنوي يتراوح ما بين :

- (١٠٪ - ٢١٪) في الاقتصاد الوطني بشكل عام.

- (١٠٪ - ٢٠٪) في القطاع الحكومي .

- (١٠٪ - ٢٢٪) في مؤسسات القطاع الخاص .

(ب) بالنسبة للأجر الحقيقي لهؤلاء العاملين، فقد حقق مستوى أجرهم زيادة تتراوح ما بين :-

- (١٪ - ١٠٪) في الاقتصاد الوطني بشكل عام.

– (١٪ - ٩٪) في القطاع الحكومي .

– (١٪ - ١١٪) في مؤسسات القطاع الخاص .

ولاحظت الدراسة بأن ازدياد معدل الأجر لفئات العمال الفنيين والمهرة وكذلك محدودة المهارة كان أعلى من معدل الزيادة في أجور العاملين من خريجي الجامعات . وقد أشارت الدراسة ذاتها إلى أنه بالإضافة للأجر الشهري فقد تحقق للعاملين الأردنيين مزايا نقدية عديدة تتفاوت في مقدارها من قطاع لآخر ومن مؤسسة لأخرى داخل القطاع الواحد، أضف إلى ذلك انتشار مزايا التأمين الصحي والقروض الميسرة لغايات الإسكان وغيره من المزايا العينية الأخرى . كما بينت لنا هذه الدراسة بأن الفترة (١٩٧٥ - ١٩٨٣) قد شهدت تنوعاً كبيراً في مكونات الأجر الشهري للعاملين سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو في مؤسسات القطاع الخاص خاصة تلك العاملة منها في قطاعات إنتاجية حديثة .

ولتقييم آثار هذه التطورات في مستوى الأجر للعاملين يمكننا القول بأن التطور السريع لأجور القوى العاملة الأردنية قد ساهم في تعزيز لجوء مؤسسات القطاع الخاص لتشغيل العمالة الوافدة كلما كان ذلك ممكناً، والتقليص ما أمكن من تشغيل هذه المؤسسات للقوى العاملة المحلية مما انعكست آثاره سلباً على حركة التشغيل المحلي للقوى العاملة الأردنية في السنوات الأخيرة وساهم بذلك في ارتفاع معدلات البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية .

وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أن الأجر في سوق العمل الأردني يرتبط بالشهادة العلمية والمستوى التعليمي ، وهذا أمر أساسي بالنسبة للكادر الوظيفي في الجهاز الحكومي سواء كان ذلك في نظام الخدمة المدنية أو الأنظمة الخاصة بالمؤسسات المستقلة الأخرى . وقد تأثر الأجر في القطاع الخاص بما هو شائع في القطاع الحكومي الذي ما زال يعتبر الموظف الرئيسي للقوى العاملة الأردنية ، كما أن أي زيادة في مستويات الأجور للموظفين الحكوميين يتبعها دوماً زيادات مماثلة

على أقل تقدير في مؤسسات القطاع الخاص ، ومن هنا يمكننا القول أنه على الرغم من خضوع الأجر في القطاع الخاص للعرض والطلب في سوق العمل المحلي إلا أن السياسات الحكومية هي أمر فاعل في تحديد مكونات الأجر واتجاهاته في القطاع الخاص .

جدول رقم (٢-٢٣)

مجمل الأجور الشهرية الحقيقية المرجحة للذكور في القطاعين العام والخاص حسب المؤهل العلمي والتخصص لعامي (١٩٧٥ ، ١٩٨٣)

الفتة (المؤهل العلمي)	القطاع	١٩٧٥	١٩٨٣	معدل النمو السنوي (١٩٧٥-١٩٨٣)	
				الحقيقي	النقدي
أ ١	عام	٢٦١,٠	٢٨٢,٩	١,٠	١١,٣
ب ١	خاص	٢٥٢,٠	٢٩٠,٤	١,٨	١٢,١
-	عام	١٥٣,٥	٢٥١,٤	٦,٤	١٧,٢
ج ١، د	خاص	١٨٠,٠	٢٤١,٩	٣,٨	١٤,٣
-	عام	١١٠,٣	١٩٦,٢	٧,٥	١٨,٤
أ ٢	عام	١٨٩,٠	٢٣٥,٩	٢,٨	١٣,٣
ب ٢	خاص	١٧٨,٠	٢٧٢,٨	٥,٥	١٦,٢
-	عام	١٣٠,١	١٩١,٩	٥,٠	١٥,٧
ج ٢	خاص	١١١,١	١٨٦,٢	٦,٧	١٧,٥
-	عام	٧٢,٠	١١٥,٤	٦,١	١٦,٩
د ٢	خاص	١٠٦,٠	٢٢٩,٥	١٠,١	٢١,٣
-	عام	٦٥,٠	١٣١,٨	٩,٢	٢٠,٣
أ ٣	خاص	١٣٢,٤	٢٤٥,٦	٨,٠	١٩,٠

تابع جدول رقم (٢-٢٣)

١١,٩	١,٥	٢١٣,٤	١٨٩,٠	عام	-
١٢,٧	٢,٣	٨٢,٠	٦٨,٥	عام	٣ ج
١٧,٨	٦,٩	١٠٥,٠	٦١,٥	عام	٣ د
١٣,٧	٣,٢	١٧٧,٩	١٣٨,٥	عام	٤ أ
١٣,٤	٢,٩	١٩٢,٦	١٥٢,٤	خاص	٤ ب
١٤,٦	٤,٠	١٥٤,٨	١١٢,٧	عام	-
١٩,٨	٨,٧	١٤٦,٤	٧٤,٩	خاص	٤ ج
١٥,٩	٥,٢	٩٦,٩	٦٤,٨	عام	-
١٩,٧	٨,٧	١٥١,٢	٧٧,٧	غير رسمي	-
١٦,٩	٦,١	١١٣,٨	٧١,١	خاص	٤ د
١٥,٧	٥,٠	٨٦,٢	٥٨,٣	عام	-
١٥,٤	٤,٧	١١٠,٦	٧٦,٥	غير رسمي	-
٢٠,٣	٩,٢	٩٧,١	٤٨,١	خاص	٥
١٥,٩	٥,٢	٦٥,٦	٤٣,٦	عام	-
١٨,٤	٧,٥	٩٢,٢	٥١,٧	غير رسمي	-
١٩,٧	٨,٧	٨٧,٠	٤٤,٨	خاص	-
١٤,٢	٣,٦	٥٢,٠	٣٩,١	عام	-
١٨,٩	٧,٩	٨٨,٣	٤٨,٠	غير رسمي	-
١٥,٩	٥,٢	٥٦,٥	٣٧,٧	خاص	٧
١٥,١	٤,٥	٤٨,٥	٣٤,٢	عام	-
٢٠,٢	٩,١	٦٨,٧	٣٤,٣	غير رسمي	-

المصدر: محمد عبد الهادي العكل، القوى العاملة، سوق العمل وتطور الأجور في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ساكس (بريطانيا) ١٩٨٥. جدول (٧-٩)، ص (٢٧٠)، و جدول (٨-٩)، ص (٢٨٦)، و جدول (٩-٩)، ص (٢٧٦).

الفئات (المؤهل التعليمي) هي :

الفئة الأولى (الحاصلون على شهادة الدكتوراة)، الفئة الثانية (الحاصلون على شهادة الماجستير)، الفئة الثالثة (الحاصلون على شهادة دبلوم الدراسات العليا)، الفئة الرابعة (الحاصلون على شهادة البكالوريوس أو الليسانس)، الفئة الخامسة (الحاصلون على شهادة كليات المجتمع والمعاهد الأخرى المثيلة)، الفئة السادسة (خريجو مراكز التدريب المهني والمدارس الحرفية والمراكز الأخرى الشبيهة أو الذين تم تدريبهم من خلال عملهم في المؤسسة ولا يحملون شهادة رسمية ومصنفون كعمال مهرة)، الفئة السابعة (فئة العمال محدودي المهارة).

والرموز الأخرى (التخصص العلمي) هي : أ(الطب)، ب(الهندسة)، ج(علوم الندرة: رياضيات، فيزياء، كيمياء، لغة انجليزية وفرنسية، علوم بيولوجية، جيولوجيا، إحصاء، اقتصاد، محاسبة، كمبيوتر، تربية بدنية، فنون جميلة، تدبير منزلي)، د(العلوم الأخرى والأداب).

جدول رقم (٢-٢٤)  
مجمّل الأجر الشهريّة الحقيقية المرجحة للإناث في القطاعين  
العامة والخاص حسب المؤهل العلمي والتخصص  
لعامة (١٩٧٥، ١٩٨٣)

معدل النمو السنوي (١٩٧٥-١٩٨٣)		١٩٨٣	١٩٧٥	القطاع	الفترة (المؤهل العلمي)
النقدي	الحقيقي				
١١,٤	١,١	١٩٦,٨	١٨٠,٠	خاص	١، ج، د
١٠,٩	٠,٧	٧٦,٠	٧٢,٠	خاص	ج٢
١١,٦	٢,٣	٨٢,٠	٦٨,٥	عام	ج٣
١٠,٢	٠,٠٦	٦١,٨	٦١,٥	عام	د٣
١٠,٤	٠,٢	١٤٠,٦	١٣٨,٥	عام	أ٤
١٢,٧	٢,٣	٨٩,٦	٧٤,٩	خاص	ج٤
١٢,٧	٢,٣	٧٧,٦	٦٤,٨	عام	
١٦,٧	٥,٩	١١٢,٧	٧١,١	خاص	د٤
١٢,٨	٢,٤	٧٠,٦	٥٨,٣	عام	
١٧,٩	٧,٠	٨٢,٦	٤٨,١	خاص	٥
١٥,٤	٤,٨	٦٣,٤	٤٣,٦	عام	
١٨,٤	٧,٥	٩٢,٢	٥١,٧	غير رسمي	
١٩,٧	٨,٦	٨٦,٨	٤٤,٨	خاص	٦
١٣,١	٢,٧	٤٨,٤	٣٩,١	عام	
٢٦,٠	١٤,٣	١٤٠,١	٤٨,٠	غير رسمي	
١٠,٧	٠,٥	٣٩,٣	٣٧,٧	خاص	٧
١١,٤	١,٢	٣٧,٥	٣٤,٢	عام	

المصدر: نفس المرجع السابق.

وأما بالنسبة لأجور العمال الوافدين فقد أشارت الدراسة إلى أن معدل الأجر الشهري للعمال الوافدين يقل عن مستوى أجر أمثالهم من العمال الأردنيين بنسبة تتراوح ما بين (٢٥٪ - ٤٠٪)<sup>(١)</sup>.

#### - تطورات مستوى الأجر خلال عقد الثمانينات :

وفيما يختص بتطورات مستوى الأجر خلال عقد الثمانينات فقد حاولت الحصول على معلومات من مؤسسة الضمان الإجتماعي التي تمكنت من الوصول إليها لم تكن تشير إلى مهنة هؤلاء العاملين أو مستواهم التعليمي، ورغبة في الوقوف على بعض المؤشرات المتعلقة بتطورات الأجور انتقالاً من مرحلة الطفلة إلى مرحلة الركود الاقتصادي فقد تمكنت من الحصول على جداول إحصائية متوفرة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حول متوسط أجور المؤمن عليهم من أردنيين وغير أردنيين ذكوراً وإناثاً وحسب القطاع الاقتصادي، والتي سأعرضها تالياً كمؤشر يعكس لنا حقيقة تطورات مستوى الأجور النقدية وفقاً لفاتورة الأجر الشهري للعاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية بغض النظر عن مستواهم العلمي وخبرتهم العملية، والتي قد تفيد في إعطائنا مؤشراً لاتجاه عام لتطورات الأجور في الأردن خلال الأعوام (١٩٨٠، ١٩٨٥، ١٩٨٩)، والتي نعرض نتائجها كما يلي حسبما هو مبين في الجدول رقم (٢-٢٥) وجدول رقم (٢-٢٦) :

أ - متوسط الأجر الشهري للعاملين الأردنيين الذكور أعلى منها للعاملين غير الأردنيين من الذكور، وذلك للسنوات (١٩٨٠، ١٩٨٥ و ١٩٨٩) وذلك بنسبة مقدارها (٦، ٣٥٪، ١٤٪ و ١٦، ٨٪) لتلك الأعوام على التوالي .

ب - متوسط الأجر الشهري للعاملين الأردنيين أعلى من متوسط الأجر الشهري للعاملات الأردنيات .

ج- متوسط الأجر الشهري للعاملات غير الأردنيات أعلى من متوسط الأجر الشهري للعاملات الأردنيات لعام (١٩٨٥ و ١٩٨٩).

ومن الملاحظ بأن متوسط الأجر الشهري للعاملين الخاضعين للضمان الاجتماعي من الأردنيين والأردنيات يتناقص في عام ١٩٨٩ مقارنة مع ما كان عليه في عام ١٩٨٥، مقارنة بما كان عليه في عام ١٩٨٠، وذلك في الحقيقة مرده للأمور التالية:

١- إن تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي على العاملين الأردنيين قد بدأ بشكل تدريجي منذ عام ١٩٨٠، حيث شمل المؤسسات الكبيرة فالأقل حجماً ثم الأقل وهكذا؛ وتبعاً لذلك فإن من شملهم الضمان الاجتماعي بأحكامه في عام ١٩٨٠ هم أولئك العاملين في الشركات والمؤسسات الكبيرة التي لها في العادة كادر وظيفي يتأثر بسياسات الحكومة في مجال الأجور أكثر من تأثره بالعرض والطلب السائد في سوق العاملة المحلية.

وإن تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي على المؤسسات الأخرى قد شمل في الفترة الأخيرة مؤسسات صغيرة ليس لديها أي كادر وظيفي أو سلم رواتب، وتتميز في غالبها بارتفاع سرعة دوران العمل فيها وخضوع مستوى الأجور فيها لحالة العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل المحلي، كما أن أجورها تقل مع زيادة أعداد العرض من القوى العاملة، وقد ساهم وجود القوى العاملة الوافدة في اتجاه مستويات الأجور في هذه المؤسسات (متوسطة وصغيرة الحجم) إلى الانخفاض متأثرة بأوضاع سوق العمل، خاصة بالنسبة لحديثي التخرج والداخلين الجدد لسوق العمل من قوانا العاملة المحلية.

٢- إن اتجاه مستويات الأجور إلى الانخفاض على النحو المبين في الجدول رقم (٢-٢٥) قد يعكس لنا حقيقة أن أجر الداخلين الجدد لسوق العمل قد تناقص، غير أنه لا يمكن النظر إليه كمؤشر على تراجع في مستويات الأجور النقدية للعاملين في

المؤسسات الخاضعة للضمان الاجتماعي .

٣ - من الممكن أن تطبيق الضمان الاجتماعي على العاملين قد شمل في بدايته عمالاً كانوا في آخر حياتهم الوظيفية، وإن تقاعد هؤلاء العاملين قد أدى إلى الاستعاضة عن رواتبهم برواتب عاملين جدد مبتدئين على السلم الوظيفي وبمستوى أجر أقل من مستويات الأجور التي كان يتقاضاها أولئك العاملين الذين أتموا السن القانوني وأحيلوا إلى التقاعد مما يؤدي بطبيعة الحال إلى انخفاض مستوى الأجر الشهري للعاملين .

وأما فيما يختص بمستوى الأجر النقدي للعمال الوافدين فالجدول رقم (٢-٢٦) يوضح لنا اتجاه متوسط أجر العاملين الوافدين من الذكور إلى الانخفاض في عام ١٩٨٩ عما كان عليه في عام ١٩٨٥ وعام ١٩٨٠، وهذا يعكس لنا أثر زيادة العرض من القوى العاملة الوافدة لسوق العمل الأردني، وتجدر الإشارة هنا إلى أن أجر العاملين الوافدين لا يتحدد في غالب الأمر وفقاً لكادر وظيفي وإنما وفقاً لحالة العرض والطلب على القوى العاملة والسائدة في سوق العمل المحلي حيث تلعب قوى السوق دوراً رئيسياً في تحديد مستوى الأجر للعمال الوافدين، الأمر الذي جعل من العمالة الوافدة عنصراً منافساً للقوى العاملة الأردنية خاصة في قطاع الزراعة والصناعة والإنشاءات والنقل والسياحة والخدمات الأخرى - غير الحكومية - .

وقبل اختتام حديثنا حول مستويات الأجور في الأردن يجدر بنا أن نشير إلى نتائج دراسة حول واقع ومستقبل سوق العمل الأردني نفذها مركز البحوث الاقتصادية في الجمعية العلمية الملكية والتي أشارت إلى انخفاض معدل نمو إنتاجية الفرد في الأردن بالمقارنة مع معدل نمو متوسط الأجر الحقيقي له والتي بيتهها الدراسة على النحو التالي :

جدول رقم (٢-٢٥)

متوسط الأجر الشهري بالدينار للمؤمن عليهم من الأردنيين  
لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، حسب النشاط  
الاقتصادي والجنس، للسنوات (١٩٨٠، ١٩٨٥، ١٩٨٩)

١٩٨٩		١٩٨٥		١٩٨٠		السنة والجنس
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	النشاط الاقتصادي
٦٣,٠	٧١,٧	٧٦,٣	٨٠,١	٨٩,٧	١٢٤,٩	الزراعة
٥٧,٢	٩٢,٠	٦٧,٢	١٠٤,٠	٧٨,٠	١٣٦,٥	الصناعة
٧٨,٢	٩٧,٩	٨٨,٣	١١٧,٩	١١٣,٤	١٣٦,٥	التجارة
٩٨,٣	١١٢,٥	١٢٧,١	١٣١,٩	١٤٢,٣	١٦٣,٤	الإنشاءات
١٢٥,١	١١٠,٧	١٠٧,٢	١٢٢,٣	١٤١,٦	١٣٢,٨	النقل
١١٨,٥	١٣٦,٥	١١٥,٦	١٧١,٦	١٣٣,٧	١٩١,٩	المالية والمصرفية
١١٠,٩	٨٩,٧	١١٢,٣	٩٠,٧	١٣٢,٨	١٠٤,٥	السياحة
٨٩,١	٩٦,٤	٨٩,٩	١١٤,١	٨٣,٨	١٤٠,٤	الخدمات الأخرى
٨٤,٠	٩٨,٠	٨٨,٥	١١٣,٤	١٠٣,٣	١٤٤,٧	متوسط الأجر للعاملين

المصدر: تم احتسابها بناء على معلومات إحصائية من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

جدول رقم (٢-٢٦)

متوسط الأجر الشهري بالدينار للمؤمن عليهم من غير الأردنيين

لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، حسب النشاط

الاقتصادي والجنس، للسنوات (١٩٨٠، ١٩٨٥، ١٩٨٩)

١٩٨٩		١٩٨٥		١٩٨٠		السنة والجنس النشاط الاقتصادي
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٤١,٠	٧١,١	٥٦,٣	٦٩,٨	٥٦,٣	٨١,١	الزراعة
٧٩,٤	٧٦,٦	٨٢,٢	١٠٠,٦	٨٠,٩	١٠١,٣	الصناعة
٩٩,٦	٨٣,٩	٩٣,٤	٩٦,٦	١٢٠,٤	١١١,١	التجارة
١٠٢,٤	٩٣,٣	١٢٤,٢	١١٣,٩	١٤٣,٧	١٢٧,٥	الإشاءات
٨١,٤	١٢٧,٢	١١٧,٥	١١٤,٧	٧٨,٨	١٠٩,١	النقل
٥١٥,٨	٢٨٣,٨	١٣٥,٦	٢٢١,٤	١٢٨,٩	٢٥٩,٨	المالية والمصرفية
٧٨,٩	١١٥,٩	١١٢,٠	٩٧,١	٩٢,٧	٩٥,٠	السياحة
١١٣,٧	٧٠,٣	١٠٧,٦	٨٠,٥	٩٠,٣	١٠١,٠	الخدمات الأخرى
١٠٦,٨	٨٣,٩	١٠٥,٥	٩٨,٧	٩٢,٩	١٠٦,٧	متوسط الأجر للعاملين

المصدر: تم احتسابها بناء على معلومات إحصائية من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

جدول رقم (٢-٢٧)  
معدلات نمو الأجور والإنتاجية في الأردن  
خلال الفترة (١٩٧٦ - ١٩٨٦)

الفترة الزمنية	معدل نمو الأجور %	معدل نمو الإنتاجية %
١٩٨٠-١٩٧٦	٤,٦	٣,٧
١٩٨٦-١٩٨١	٠,٤	٢,٨

المصدر: الجمعية العلمية الملكية/ مركز البحوث الاقتصادية: دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني - الجزء الأول، كانون أول، ١٩٨٩. جدول رقم (٤-٣-٨)، ص ٢٨٧.

خلاصة القول هو أن التفاوت في مستوى الأجر للعمال الأردنيين مقارنة مع مستوى الأجر للعمال الوافدين قد ساهمت في خلق ظروف طارئة للقوى العاملة الأردنية، وجاذبة للقوى العاملة الوافدة، الأمر الذي انعكس سلباً على حركة التشغيل المحلي للقوى العاملة الأردنية وساهم في زيادة معدلات البطالة في صفوف العمال الأردنيين. كما أن انخفاض مستوى الإنتاجية قد دفع بأصحاب العمل إلى العزوف عن استخدام القوى العاملة ذات الأجر المرتفع والتي هي قوى عاملة محلية والاستعاضة عنها بقوى عاملة ذات أجور متدنية نوعاً ما.

سابعاً: البطالة وتطورها في سوق العمل الأردني:

تشير التقديرات الرسمية إلى زيادة متواصلة في أعداد العاطلين عن العمل في الأردن، حيث ارتفعت معدلات البطالة [من ٣,٩٪ عام ١٩٨١ إلى ٦٪ عام ١٩٨٥] وحوالي ١٢٪ عام ١٩٨٩، وتشير التقديرات غير الرسمية إلى أن أعداد

الباحثين عن عمل من الأردنيين تصل إلى حوالي ١٠٩٣٠٠ شخص مع نهاية عام ١٩٨٩ ، وبذلك يكون معدل البطالة المقدر هو ٣,١٧٪ من إجمالي القوى العاملة الأردنية لعام ١٩٨٩<sup>(١)</sup>.

جدول رقم (٢-٢٨)  
تقديرات البطالة حسب المستوى التعليمي  
لنهاية عام ١٩٨٩

المستوى التعليمي	الباحثين عن عمل	٪ إلى إجمالي الباحثين عن عمل
أقل من الثانوية	٥٢٥٠٠	٤٨,٠
الثانوية العامة	١٤١٠٠	١٣,٠
دبلوم كليات المجتمع	٣١٧٠٠	٢٩,٠
شهادة جامعية	١١٠٠٠	١٠,٠
المجموع	١٠٩٣٠٠	١٠٠,٠

المصدر: تقديرات غير منشورة أعدتها الأمانة العامة للجنة الوطنية للسكان ودائرة تخطيط الطاقة البشرية بوزارة التخطيط.

ووفقاً للتقديرات فإن غالبية العاطلين عن العمل في الأردن هم من فئة العمال ذوي المستوى التعليمي دون الجامعي ، وذلك على عكس الأفكار السائدة بشأن البطالة والتي تشير إلى أن غالبية العاطلين عن العمل هم من خريجي الكليات والجامعات .

وأما أسباب شيوع ظاهرة البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية فيمكن تلخيصها على النحو التالي :

١ - ظاهرة الركود الاقتصادي السائد والتي نجم عنها تقليص قدرة المؤسسات المحلية على توفير فرص العمل القادرة على استيعاب الباحثين عن عمل.

٢ - تراجع الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية.

٣ - عدم الانسجام بين تطورات العرض من القوى العاملة وتطورات حجم الطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية.

٤ - غياب آلية فاعلة لضبط حركة تدفق القوى العاملة الوافدة لسوق العمل الأردني وتنسيق تدفقها بما ينسجم والمتطلبات الحقيقية لقطاعاتنا الاقتصادية.

ويجدر بنا أن نشير إلى أن البطالة التي تسود سوق العمل الأردني وذلك على اختلاف أنواعها ومسمياتها ناجمة في جوهرها عن الأمور التي أشرنا إليها في أعلاه، هذا بالإضافة إلى الخلل الحاصل في البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية والبنية الهيكلية للطلب المحلي على القوى العاملة، والتي علينا تشخيصها واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتصويبها بما ينعكس إيجاباً على حركة التشغيل المحلي للقوى العاملة الأردنية ويحد من تفاقم مشكلة البطالة في صفوفها.

ولتوضيح القدرات المحلية لخلق فرص العمل، فإن الجداول التالية تبين لنا أن هنالك إمكانية كبيرة لإشغال الباحثين عن عمل من الأردنيين لفرص العمل التي تشغلها القوى العاملة الوافدة خاصة إذا ما تم اتخاذ إجراءات عملية لضبط ظروف التشغيل وشروطه في المؤسسات متوسطة وصغيرة الحجم ولجعل هذه المؤسسات جاذبة للقوى العاملة الأردنية لا طاردة لها. هذا بالإضافة إلى ضرورة تشجيع العمال الأردنيين، بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم على القبول المبدئي بفرص العمل المتاحة وتشجيعهم على العمل للحساب الخاص أو لحساب أسرهم.

جدول رقم (٢-٢٩)  
معدل النمو السنوي للطلب على القوى العاملة الأردنية  
والقوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني (%)

معدل النمو السنوي للطلب على (%)		الفترة الزمنية النشاط الاقتصادي
العمالة الوافدة للفترة (١٩٧٩-١٩٨٩)	العمالة المحلية للفترة (١٩٧٩-١٩٨٩)	
٣٣,٢	(٢,١)	الزراعة
١٩,٤	٤,٥	الصناعة والتعدين
٢٨,١	١١,٥	الكهرباء والماء
١٣,٨	(,٠٤)	الإنشاءات
١٥,٥	٢,٥	التجارة
٣٣,٤	٤,٧	النقل والمواصلات
٢٥,٤	٦,٥	الخدمات المالية والتأمين
٤,٨	٣,٨	الإدارة العامة والخدمات الاجتماعية
١٧,٢	٢,٦	معدل النمو السنوي الكلي (%)

المصدر: تم احتسابها استناداً للجداول السابقة.

محلوظة: الرقم بين إشارة القوسين ( ) تعني أن الرقم سالب.

جدول رقم (٢-٣٠)

معدل النمو السنوي لعرض القوى العاملة

في سوق العمل الأردني حسب المجموعات المهنية (%)

معدل النمو السنوي للطلب على (%)		الفترة الزمنية النشاط الاقتصادي
العمالة الوافدة للفترة (١٩٧٩-١٩٨٩)	العمالة المحلية للفترة (١٩٧٩-١٩٨٩)	
١٢,٦	٦,٣	المتخصصون والفنيون
١٠,١	٤,٢	الإداريون
١٢,٨	٢,٩	الأعمال الكتابية
٢٢,١	٤,٤	العاملون بالبيع
٢٢,٩	٢,١	العاملون بالخدمات
٣٣,٠	(٢,٩)	العاملون بالزراعة
١٠,٥	٤,٢	عمال الإنتاج وغيرهم
١٧,٢	٣,٧	معدل النمو السنوي الكلي (%)

المصدر: تم احتسابها استناداً للجدول السابقة.

ملاحظة: الرقم بين إشارة القوسين ( ) تعني أن الرقم سالب.

ثامناً: الخاتمة والتوصيات:

أ. خاتمة الدراسة:

١- يشير هذا الفصل إلى تأثير حركة تشغيل القوى العاملة في الأردن بالظروف والتطورات السياسية لمنطقة الشرق الأوسط، خاصة وأن تشغيل القوى العاملة الأردنية لا يقتصر على سوق العمل الأردني، وإنما يعتمد أيضاً على حركة

التشغيل الخارجي للقوى العاملة الأردنية خاصة في البلدان العربية المصدرة للبتروول .

٢ - شهد العقد الأخير بروز تطورات أساسية على البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة المحلية في الأردن، وقد جاءت هذه التطورات كنتيجة مباشرة لتزايد الطلب المحلي على التعليم الأكاديمي والتدريب المهني، كما تأثرت بتطورات البنية الهيكلية للطلب المحلي والخارجي على القوى العاملة الأردنية .

٣ - على الرغم من زيادة حجم الطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية إلا أن الطلب المحلي على القوى العاملة الوافدة قد نما بشكل أسرع بكثير من حجم الطلب المحلي على القوى العاملة الأردنية .

٤ - تطورت مستويات الأجور في الأردن بشكل سريع خلال فترة الطفرة النفطية، وما أحدثته من زيادة في حجم الطلب الخارجي على القوى العاملة الأردنية مما أدى إلى حدوث عجز في العرض المحلي غير قادر على تلبية الاحتياجات المحلية لمختلف الأنشطة الاقتصادية من القوى العاملة، وتبعاً لهذه التطورات فقد شهد مستوى الأجر النقدي للداخلين الجدد لسوق العمل والحاصلين على عمل لأول مرة تحسناً كبيراً، وفي كافة القطاعات الاقتصادية، في حين انخفض مستوى الأجر الحقيقي نتيجة للارتفاع الكبير في معدلات التضخم .

- حقق العاملون الذين عينوا في عام ١٩٧٥ واستمروا على رأس عملهم حتى عام ١٩٨٣ زيادة كبيرة في مستوى الأجر النقدي كما تحسن مستوى الأجر الحقيقي لهؤلاء العاملين في القطاعين العام والخاص، وكانت الزيادة في أجور العاملين من خريجي الجامعات وحملة الشهادات أقل منها من الزيادة التي تحققت للعاملين الفنيين والعمال محدودي المهارة .

٦ - هنالك مؤشرات خلال عقد الثمانينات يتبين من خلالها اتجاه مستوى الأجور للانخفاض على نحو العموم خاصة بالنسبة للداخلين الجدد لسوق العمل . هذا بالإضافة إلى أن مستوى الأجور للعمال الوافدين يقل في معظم الأحيان وفي كافة القطاعات عن مستوى الأجور المدفوعة للعمال الأردنيين ، ويشير متوسط الأجر الشهري للعاملين ضمن ملفات مؤسسة الضمان الاجتماعي أن متوسط الأجر الشهري للعاملين قد تناقص في عام ١٩٨٩ مقارنة مع عام ١٩٨٥ ، والذي تناقص بالمقارنة مع مستوى الأجر الشهري للمؤمن عليهم في عام ١٩٨٠ ، وقد ساهم في تناقص متوسط الأجر الشهري للعاملين زيادة العرض من القوى العاملة الوافدة في سوق العمل الأردني ، وبروز العمالة الوافدة كعنصر منافس للقوى العاملة الأردنية في اقتناص فرص العمل المتاحة .

٧ - وعلى الرغم من اتجاه مستوى الأجور إلى الانخفاض في الأردن إلا أن الدراسات تشير إلى أن معدل النمو في مقدار الأجر أعلى من معدل النمو في مقدار الإنتاج في الاقتصاد الأردني .

ب . التوصيات :

في ضوء ما تقدم تتضح الحاجة إلى ضرورة معالجة الوضع الراهن في سوق العمل الأردني بهدف الحد من مشكلة البطالة في صفوف القوى العاملة الأردنية ، الأمر الذي يستدعي الدعوة لعقد مؤتمر وطني للتشغيل يتم خلاله تدارس كافة العناصر المؤثرة في عرض القوى العاملة والطلب عليها وتطورات البنية الهيكلية لعرض القوى العاملة وتطورات البنية الهيكلية لتشغيلها في الاقتصاد الوطني ، دون إغفال لعنصر الأجر والإنتاج والعلاقات الصناعية وتشريعات العمل وظروف التشغيل وشروطه والتي تشكل عوائق هامة لتحقيق التوازن المنشود لوضع سوق العمل وحركة تشغيل القوى العاملة الأردنية .

## المراجع

وزارة التخطيط، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، «١٩٧٣-١٩٧٥»، عمان، ١٩٧٣.

وزارة التخطيط، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، «١٩٨١-١٩٨٥»، عمان، ١٩٨١.

وزارة العمل، التقرير السنوي لسنوات متعددة، دائرة الأبحاث، وزارة العمل، عمان.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، جداول إحصائية حول متوسط أجور المؤمن عليهم للسنوات (١٩٨٠-١٩٨٩).

ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي لعام ١٩٨٩، عمان ١٩٨٩.

دائرة الإحصاءات العامة، النتائج الرئيسية لمسح الصحة والتغذية والفقير والقوى البشرية لعام ١٩٨٧، عمان، ١٩٨٩.

الجمعية العلمية الملكية، دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، مركز البحوث الاقتصادية، الجزء الثالث - قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، كانون أول ١٩٨٨.

الجمعية العلمية الملكية، دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، مركز البحوث الاقتصادية، الجزء الأول - قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، كانون أول ١٩٨٩.

الأمانة العامة للجنة الوطنية للسكان، ودائرة تخطيط الطاقة البشرية بوزارة التخطيط، تقديرات لأعداد العاملين عن العمل في الأردن لعام ١٩٨٩، تقديرات غير منشورة.

د. محمد عبد الهادي العكل، سوق العمل والتشغيل بين مد الهجرة وجزرها - التجربة الأردنية، بحث مقدم لندوة الهجرة العربية العائدة، عقدها المعهد العربي للتخطيط بالكويت بالتعاون مع الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، تونس ٢٤-٢٦ تشرين ثاني ١٩٨٦.

د. محمد عبد الهادي العكل، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة العمالية: التجربة الأردنية، بحث مقدم لندوة الهجرة الدولية التي عقدت في عمان خلال الفترة [من ٤-٩ كانون أول ١٩٨٩]، نظمتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والجامعة الأردنية.

عيسى إبراهيم، البطالة وسياسات التعليم في الأردن، وزارة التخطيط، عمان ١٩٨٦.

محمد هيثم الحوراني، البطالة في الأردن، دراسة تحليلية، مجلة جامعية، دمشق، العدد (١٤) دمشق، ١٩٨٩.

حسين طلافحة، دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني، مجلة أبحاث اليرموك: المجلد الخامس، العدد الأول، عمان، ١٩٨٩.