

# تحديد مستويات التباين في الخصائص الأساسية بين المتعطلين الأردنيين والعاملين الوافدين كمقدمة لسياسة إحلال واقعية

فيصل محمود الغرايبة

كلية الآداب - جامعة البحرين

## *Differences of Main Characteristics Letereer the ..... Jordanians and the employed non-Jordanians*

### **ABSTRACT**

The following research is a study of levels of differences, in the main characteristics, of both the unemployed Jordanians and the employed arrivals. The study aims at knowing the differences between those characteristics, as an introduction for establishing a national strategy that tends to replace the Jordanians for non-Jordanians.

The research analyzed data in the schedule of this study, using a group of statistical programs (SPSS), to reach reliable results that can be considered at the time of establishing replacement policies, both in the present or in the future.

In light of what was mentioned, it appears that any replacement policy, to be established, should take into consideration developing the programs of training centers and institutions concerned with rehabilitation and preparation of the unemployed ( quantitatively and qualitatively), raising the average of existing salaries, defining daily working hours and inclusion in health and retirement securities.

Finally, any replacement policy must be based upon successive steps, and time schedule, that may extend over ten years, through which the placement of about 25 thousand unemployed Jordanians takes place yearly, after the completion of their preparation and rehabilitation.

## ملخص

تبحث هذه الدراسة في تحديد مستويات التباين في الخصائص الأساسية لكل من المتعطلين الأردنيين والوافدين العاملين في الأردن (كالتركيب العمري ، والمستويات التعليمية التوزيع الجغرافي ، ومستويات الاجور بالإضافة الى الحجم الكلي) وذلك من اجل التعرف على مستويات التباين/التوافق في تلك الخصائص كخطوة اولى لوضع استراتيجية أردنية لإحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية ، حيث أصبحت العمالة الوافدة تشكل عبئاً ثقيلاً على الاقتصاد الوطني عن طريق استنزاف العملات الصعبة ، وعلى سوق العمل الأردني عن طريق المنافسة على فرص العمل المتوفرة لقبولها بأجور أدنى وعملها لعدد أطول من ساعات العمل وقبولها بشروط عمل لا يقبل بها الأردنيون.

تستند هذه الدراسة الى البيانات الإحصائية الرسمية التي وفرتها كل من دائرة الإحصاءات العامة ووزارة العمل عن خصائص المتعطلين والوافدين ، حيث قام الباحث بتحليل هذه البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS من اجل الوصول الى نتائج موضوعية يمكن الوثوق بها عند وضع اية سياسة او استراتيجية إحلالية حاضرا او مستقبلا.

من جهة أخرى أظهرت الاختبارات الإحصائية عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للمتعطلين وللوافدين حسب المحافظات.

وفي ضوء العطيات السابقة ، فقد تبين ان اية سياسة او استراتيجية لإحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية لا بد ان تأخذ في الاعتبار تطوير برامج المؤسسات والراكز التدريبية التي ستتحمل مسؤولية الإعداد والتاهيل للكوادر البشرية المتعطلة (كماً ونوعاً) وكذلك رفع مستويات الاجور السائدة وتحديد حدود دنيا لها في مختلف المهن ، وتحديد عدد ساعات العمل اليومي والشمول بالتأمينات الصحية والتقاعدية .

ختاماً ، فإنه لا غنى عن التطبيق التدريجي والقطاعي لاية عملية احلالية وفق برنامج زمني قد يمتد الى عشر سنوات تقريبا يقوم على إحلال قرابة (25) ألف متعطل سنويا بعد استكمال اعدادهم وانجاز اجراءات التحاقهم بالأعمال والمهن التي يشغلها الوافدون.

## مقدمة

يكثُر الحديث في العديد من الدول المستقبلية للعمالة الوافدة ومنها الأردن ، عن ضرورة الاعتماد على العمالة الوطنية في كافة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية ، وتقليص دور العمالة الوافدة الى أدنى الحدود الممكنة لأسباب متعددة أهمها تخفيض مستويات البطالة ووقف نزيف العملات الصعبة ، وتخفيض الضغط على الموارد ، وتجنب بعض الأمراض المنتشرة في بلدان الوافدين.

بدأت الأفواج الأولى للعمالة الوافدة بالتدفق على سوق العمل الأردني منذ منتصف عقد السبعينات نتيجة معاناة بعض القطاعات الاقتصادية من شح العمالة اثر هجرة آلاف الأردنيين للعمل في الدول الخليجية كقطاعات الزراعة والصناعة والإنشاءات .

في غضون عشرين عاما فقط تطورت أعداد العاملين الوافدين من ثمانية آلاف عامل عام 1976 الى حوالي ربع مليون عامل عام 1998 ، مما أدى<sup>(1)</sup> الى تفاقم مستويات البطالة في صفوف الأردنيين عاما بعد آخر. نتيجة تدفق العمالة الوافدة التي أصبحت تنافس القوى العاملة الاردنية في بعض المهن والتخصصات ، خاصة اذا ما علمنا ان العمالة الوافدة تقبل بأجور متدنية ، وشروط وظروف عمل مخالفة لقانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه ، وكذلك القوانين والأنظمة ذات العلاقة بعمل ودخول وخروج واقامة الوافدين في المملكة.

ولعل من الأهمية بمكان الإشارة الى ان من ابرز الآثار السلبية للعمالة الوافدة<sup>(2)</sup> تركزها في بعض القطاعات كالزراعة والصناعات الغذائية والمخابز ، حيث خرج الأردنيون من هذه المهن و أصبحت حكراً على العمالة الوافدة ، علما بأن لهذه الظاهرة ارتباطا وثيقا بالأمن الغذائي والسياسي في حال حدوث الأزمات الطارئة التي قد تؤدي الى انسحاب هؤلاء الوافدين من سوق العمل بصورة مفاجئة بناء على طلب بلدانهم .

أسفر تعالي الأصوات المطالبة بالاستغناء عن العمالة الوافدة وإحلالها بعمالة أردنية

عن تشديد إجراءات استخدام واستخدام هذه العمالة<sup>(3)</sup> عن طريق رفع رسوم تصاريح العمل وتسفير غير الحاصلين على تلك التصاريح ، وتحديد المهن التي يُسمح بالعمل فيها وفرض عقوبات على أرباب العمل المخالفين الذين يستخدمون عمالة وافدة دون تصاريح عمل، مما أدى إلى تضيق الخناق على تلك العمالة وعلى أصحاب العمل الأردنيين الذين يفضلون غالباً استخدام العمالة الوافدة.

وإزاء اتجاه الدول نحو العولمة الاقتصادية وفتح أسواق العمل وتداولها ، إضافة الى سياسات الضغط التي تمارسها الدول التي لديها عمالة بأعداد كبيرة في سوق العمل الأردني، والى تجذّر العمالة الوافدة في العديد من المهن الخدمية والإنتاجية، فإنه لم يعد ممكناً الاستغناء الفوري وبشكل ارتجالي او عاطفي عن هذه العمالة ، بل لا بد من دراسة الموضوع بكل أبعاده واتجاهاته وتوقعاته بشكل يحفظ توازن سوق العمل ويكفل مصالح أرباب العمل والعاملين أنفسهم والمواطنين المستفيدين من خدماتهم على حد سواء.

### مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في اعتقاد الباحث بأهمية دراسة وتحليل الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لكل من العاملين الوافدين ، وللأردنيين المتعطلين عن العمل من أجل التأكد من مدى توافق وتجانس تلك الخصائص التي تعد حجر الأساس في عملية الاستبدال والإحلال حيث انه من غير الممكن إحلال عمالة وطنية محل عمالة وافدة دون معرفة حجمها وتركيبها العمري ومستوياتها التعليمية والتوزيع المكاني لها ومستويات الاجور التي تتقاضاها .

لقد سبق للسلطات الاردنية ان اتخذت عدة إجراءات غير مدروسة لتسفير العمالة الوافدة فكانت النتيجة عكسية ، حيث لم تدخل العمالة الاردنية المواقع الشاغرة إما نتيجةً عدم الإعداد والتأهيل المسبق لها ، او نتيجةً لتدني مستويات الاجور السائدة او نتيجةً لعدم

توفر تأمينات الضمان الاجتماعي.و الصحي التي يتطلع العاملون للحصول عليها .  
ومن اجل ضمان الدقة والفاعلية للسياسات والإجراءات الحكومية التي تستهدف تنفيذ  
سياسة إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية وخاصة من المتعطلين عن العمل ، فإن الباحث  
يرى ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة كخطوة اولى نحو الإحلال المنظم والمدروس .

### أهداف الدراسة

تستهدف هذه الدراسة تحقيق ما يلي :

- 1 - تحديد مستويات التباين بين الخصائص الأساسية للمتعطلين عن العمل وللعاملين  
الوافدين من حيث الحجم والتركيب العمري والمستويات التعليمية والتوزيع الجغرافي وذلك  
للقوف.على مدى إمكانية إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية
- 2 - التعرف على مستويات الفروق في الاجور التي تتقاضاها العمالة الاردنية  
والعمالة الوافدة باعتبارها أحد العوامل الرئيسة لزيادة معدلات البطالة بين الاردنيين.
- 3 - اقتراح بعض التوصيات المناسبة لوضع ملامح سياسة إحلال واقعية وموضوعية  
توازن بين مصالح المتعطلين التواقين للعمل ، ومصالح أرباب العمل المتطلعين لتخفيض  
كلفة الإنتاج ، ومصالح المواطنين الذين لا يتحملون حدوث اية اختلالات في حصولهم على  
السلع والخدمات بشكل مستمر ودائم.

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تشكل استكمالاً للدراسات السابقة المحدودة حول  
العمالة الوافدة في الأردن وتأثيراتها الإيجابية والسلبية على المجتمع والاقتصاد الأردني،  
كما تأتي أهميتها من كونها تمثل خطوة أساسية لأية سياسة لإحلال العمالة الوافدة  
بعمالة أردنية وخاصة من المتعطلين عن العمل الذين تتضاعف أعدادهم سنة بعد أخرى .

من جهة أخرى يُؤمل ان تفيد نتائج هذه الدراسة المخططين والباحثين المعنيين بقضايا سوق العمل والقوى العاملة فيه.

### فرضيات الدراسة وأسئلتها

تستند هذه الدراسة الى الفرضيات التالية :

- 1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التركيب العمري وفي المستويات التعليمية ، وفي التوزيع الجغرافي لكل من المتعلمين الأردنيين والعاملين الوافدين .
- 2 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاجور الشهرية التي تتقاضاها العمالة الاردنية والعمالة الوافدة ، وتميل هذه الفروق لصالح العمالة الاردنية ، وعليه فإن هذه الدراسة ستجيب عن الأسئلة التالية :
- 1 - ما هي مستويات الفروق بين المتعلمين الاردنيين والعاملين الاردنيين من حيث خصائصهم الاجتماعية المتمثلة بالأعمار والمستويات التعليمية والتوزيعات الجغرافية؟
- 2 - ما هي مستويات الفروق بين المشتغلين الاردنيين والعاملين الوافدين فيما يتعلق بالأجور التي يتم تقاضيها شهريا؟

### منهجية الدراسة

تستند هذه الدراسة الى المنهجية التالية

- 1 - اعتماد الأسلوب الإحصائي التحليلي في اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتعلمين الاردنيين والعاملين الوافدين ، وذلك باستخدام قيمة الإحصائي (القيمة المعيارية (Z) المحسوب ومقارنته مع القيمة الجدولية الحرجة، لاتخاذ قرار حول ما إذا كان الفرق جوهرياً بين متوسطي المجتمعين أم لا، وفق القيمة المعيارية التالية:

$$Z = \frac{\text{متوسط العينة للمجتمع (1) - متوسط العينة للمجتمع (2)}}{\text{الخطأ المعياري للفرق بين متوسطين}}$$

حيث أن:

$$\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}} = \sigma_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}$$

- كما تم تحديد الفروض كما يلي:

$$H_0: \mu_2 = \mu_1 \text{ فرضية العدم}$$

$$H_1: \mu_2 \neq \mu_1 \text{ الفرضية البديلة}$$

- وتم تحديد مستوى المعنوية (a) وهو الخطأ ألفا 5٪ أي عند مستوى الثقة (a-1) 95٪  
- وحسبت القيمة المعيارية (z) وتم مقارنتها مع القيمة الجدولية، إذا كانت تقع ضمن منطقة القبول أي يعني قبول فرضية العدم. أو إن كانت تقع خارج منطقة القبول أي يعني قبول الفرضية البديلة.

2 - اعتماد الأسلوب الوصفي الذي يعتمد النسب والمعدلات المئوية في وصف التغيرات المتعلقة بالعناصر المدروسة.

3 - استخدام الأشكال التوضيحية لإظهار مستوى الفروقات بين متغيرات الدراسة محل المقارنة.

4 - مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها مع نتائج الدراسات السابقة ضمن الحدود الممكنة للمقارنة للتأكد من مدى انسجام وتوافق النتائج أو اختلافها.

ومما تجدر الإشارة إليه انه تم استخدام الحزمة البرمجية الإحصائية (spss) في إجراء التحليلات والاختبارات الواردة في هذه الدراسة.

### الدراسات السابقة

توجد دراسات عدة عن البطالة والعمالة الوافدة في الأردن من أبرزها:

1 - مشكلة البطالة في الاردن (خصائص وتوقعات) (4) 1986.

استهدفت هذه الدراسة البحث في الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية

للعاطلين عن العمل في الأردن ، وتقدير حجم العاطلين وتوزيعاتهم حسب المستويات التعليمية والمجموعات المهنية والأنشطة الاقتصادية ، والبطالة المحتملة ، وكذلك البحث في أسباب البطالة الداخلية والخارجية واقتراح بعض السياسات والإجراءات الضرورية لمعالجة مشكلة البطالة .

### وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي :

- قدرَ عدد المتعطلين عن العمل عام 1986 بنحو (35.7) ألف شخص او ما نسبته (6.9%) من الحجم الكلي للقوى العاملة ، موزعين حسب الجنس الى 70% ذكورا و30% إناثاً .

- شكل خريجو الجامعات العاطلون عن العمل حوالي (15.5%) من جملة المتعطلين بينما شكل خريجو كليات المجتمع نسبة (25%) من إجمالي المتعطلين.

- تركزت البطالة في صفوف الشباب دون سن الثلاثين عاما حيث شملت (68%) من الذكور و (93%) من الإناث .

- تركزت أعلى نسبة للبطالة بين عمال الإنتاج 36% والمتخصصين والفنيين 12%.

- جاءت محافظتي الزرقاء وعمان في مقدمة المحافظات التي ترتفع فيها مستويات البطالة .

- كان من أبرز أسباب ارتفاع معدل البطالة تباطؤ النشاط الاقتصادي وتزايد اعداد الخريجين من الكليات المتوسطة والجامعات ، والتدفق المستمر للعمالة الوافدة ، وعدم مرونة سياسة الاجور ، وعدم وجود خبرة عملية لدى المتعطلين .

## 2 - البطالة في الأردن ( ابعاد وتوقعات) (5) 1991.

استهدفت هذه الدراسة الوقوف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للمتعطلين (كالتركيب النوعي والعمرى والمستوى التعليمي والحالة الزوجية والتوزيع حسب



المحافظات) وعلى الخصائص الاقتصادية لهم (كمعدل البطالة والمهنة السابقة والنشاط الاقتصادي السابق وتحرك العاطلين عن العمل وطرق البحث عن عمل والوضع المالي للمتعطلين والعضوية في النقابات المهنية)، كما استهدفت الدراسة تحديد أسباب البطالة والآثار الاقتصادية والاجتماعية لها، ثم توقع حجم البطالة حتى عام 1995، إضافة الى اقتراح سياسات الحد من البطالة .

كان من ابرز نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- بلغ معدل البطالة (18.8٪) نتيجة للازمة الاقتصادية عام 1988، وازمة الخليج عام 1990.

- ارتفاع نسبة المتعطلات في الفئة العمرية (20-24) سنة (57.3٪) من مجموع المتعطلات وكذلك ارتفاع نسبة العزوبية بين المتعطلين حيث بلغت حوالي (62٪) من مجموعهم.

- ارتفاع نسبة المتعطلين من مستوى الثانوية العامة فما دون (53٪) ثم حملة شهادات المعاهد المتوسطة (33٪).

- كان أعلى معدل للبطالة في محافظة الكرك (28.5٪)، بينما كان أدناها في محافظة المفرق (8٪).

- جاءت طريقة ( المبادرة الشخصية) على رأس طرق البحث عن عمل (27.5٪)، تلتها طريقة متابعة إعلانات الصحف، ثم الاستعانة بالأقرباء والأصدقاء .

- جاء في مقدمة أسباب البطالة كما أشار اليها المتعطلون عن العمل عدم توفر فرص العمل ومنافسة العمالة الوافدة، قلة الأجر المدفوع بالنسبة للذكور، وعدم توفر المؤهل العلمي والخبرة العملية بالنسبة للإناث.

### 3 - البطالة في الأردن (6) 1996

استهدفت هذه الدراسة إلقاء الضوء على متغيرات عدة لم تتطرق لها غالبية الدراسات السابقة تتعلق بخصائص المتعطل وسلوكه في مجال بحثه عن العمل ، وبالكشف عن رغبته في الارتقاء بمهارته الشخصية من أجل زيادة احتمال حصوله على عمل أفضل ، وبطبيعة فرص التدريب والتأهيل ، إضافة الى استجلاء سلوك المتعطل حيال تنفيذ مشروع ما لحسابه الخاص ، وحيال استغلال ارض زراعية يملكها .

#### من ابرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

- بلغت نسبة البطالة (27.5٪) من مجموع القوى العاملة الاردنية .
- بلغ معدل البطالة ذروته في الفئة العمرية (15-19) سنة (53.7٪) ، تلتها الفئة العمرية (20-24) سنة (42.9٪) فالفئة (25-29) سنة (27.3٪).
- حسب المستويات التعليمية بلغ معدل البطالة في صفوف حملة شهادات المعاهد المتوسطة (33.9٪) ، وفي صفوف حملة شهادات البكالوريوس (14.2٪) ، والشهادات العليا (8.2٪).
- حسب المحافظات بلغ معدل البطالة اعلى مستوى له في مادبا (36.3٪) ، ثم الطفيلة (34.8٪) ، ثم المفرق وعجلون والكرك (33-31٪) ، وكان أدنى معدل للبطالة في معان (20.2٪).
- على صعيد العمالة الوافدة ، فلا توجد دراسات نوعية متخصصة ، بل هناك عدة اوراق عمل قدمت من بعض الباحثين لمؤتمرات وطنية حول التدريب المهني ومكافحة البطالة ، وكان من اكثرها قربا للموضوع:

### 1 - العمالة الوافدة المهاجرة للأردن (كمال صالح) (7) 1997

استهدفت هذه الورقة الوصفية التعرف على حجم وخصائص العمالة الوافدة ، وإبراز

الصعوبات التي يعاني منها سوق العمل الأردني وخاصة في جوانب الخبرات والتأهيل والتدريب ومحاولة وضع الحلول المناسبة لمشاكل سوق العمل .

### ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الورقة:

- قدر حجم العمالة الوافدة عام 1997 بحوالي (240) ألف عامل وافد.
- بلغت نسبة الأمية لدى العمالة الوافدة (24.3%) ، ونسبة من هم دون الثانوية العامة (35.2%) ، والثانوية العامة (22.3%) ، والدبلوم المتوسط (11.6%) ، وبكالوريوس فأعلى (6.6%) .
- تركزت أعلى نسبة للعمالة الوافدة في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية (32.6%) تبعه قطاع الزراعة (27.8%) ، قطاع التجارة والمطاعم والفنادق (15.8%) ، ثم قطاع الصناعة التحويلية (14.1%) .

## 2 - الخصائص الأساسية للسكان غير الأردنيين استنادا الى نتائج التعداد العام

### للسكان والمساكن والمسح المصاحب للتعداد (عادل لطفي)<sup>(8)</sup> 1997

استهدفت هذه الورقة الوصفية بيان الحجم الكلي للسكان غير الأردنيين ممن تواجدوا في الأردن خلال فترة الإسناد الزمني للتعداد ، وكذلك خصائصهم الاجتماعية كالتركيب النوعي والعمرى ، والمستويات التعليمية والحالة الزوجية ، وأماكن الإقامة في المحافظات والحضر والريف ، كما استهدفت التعرف على الخصائص الاقتصادية للمشتغلين مثل المهنة والحالة العملية ، ونوع النشاط الاقتصادي ، والمهنة الرئيسية ، وكذلك البطالة في صفوف الوافدين.

### من أبرز النتائج التي توصلت إليها الورقة :

- بلغ عدد السكان غير الأردنيين عام 1994 (314.9) ألف نسمة شكلوا نسبة قدرها (7.7%) من إجمالي سكان الأردن.

- بلغت نسبة القادمين للعمل، (46٪) من إجمالي السكان غير الأردنيين ، وكانت النسبة للذكور (84.7٪) وللإناث (15.3٪).

- حسب نوع النشاط الاقتصادي ، تركزت أعلى نسبة من المشتغلين في قطاع الإنشاءات (24.6٪) ، فالزراعة (21.6٪) ، فالصناعة التحويلية (15.7٪) ، ثم التجارة (13٪).

- حسب الحالة العملية ، بلغت نسبة المشتغلين بأجر (85.3٪) ، وأصحاب العمل (3.3٪) ، والعاملين لحسابهم الخاص (9.7٪).

- حسب المستويات التعليمية ، بلغت نسبة المشتغلين الأميين (26٪) ، ودون الثانوية العامة (53.2٪) ، والدبلوم المتوسط (15.2٪) ، والجامعيين (5.6٪).

- حسب المهنة الرئيسية ، بلغت نسبة المشتغلين في المهن الأولية (25.2٪) ، وفي المهن الحرفية (35.9٪) ، والأعمال الزراعية (17.4٪) ، ومهن الخدمات والبيع (9.8٪) ..

### 3 - التعريف بمشكلة البطالة في الاردن (صالح الخصاونة)<sup>(9)</sup> 1998

استهدفت هذه الورقة بيان حجم مشكلة البطالة في الاردن وخصائصها واسبابها وأنواعها ، وتوزيعها الجغرافي والمهني ، وقد تضمنت فصلا عن العمالة الوافدة (أهم خصائصها واسبابها وآثارها وأنواعها وإجراءات تنظيمها ) استهدفت منه بيان الخصائص الرئيسية للعمالة الوافدة واسباب استقدام الأردن لها ، وتطور أعدادها ، وتوزيعها جغرافيا حسب المحافظات ، وقطاعيا حسب أنواع النشاط الاقتصادي ، كما استهدفت الدراسة بيان الآثار السلبية والإيجابية الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة وكذلك إجراءات تنظيمها

#### من ابرز النتائج التي توصلت اليها هذه الورقة

- تطور حجم العمالة من (8) آلاف شخص عام 1976 الى (300) ألف شخص عام

وقد بلغت نسبة عدد الحاصلين على تصاريح عمل رسمية 42.5٪ من العدد الكلي للعاملين عام 1997.

- غالبية العمالة الوافدة (85٪) من الجنسيات العربية وخاصة المصرية والسورية.  
- تتركز نسبة (41.2٪) من العمالة الوافدة في قطاع الزراعة ، و (35.2٪) في الإنتاج، و(21.4٪) في الخدمات.

- تتمثل الآثار السلبية للعمالة الوافدة في ارتفاع معدل الجريمة ، وانتشار بعض الأمراض السارية ، وزيادة الضغط على قطاع الخدمات واستنزاف قدرات الاقتصاد الوطني والتأثير على المخزون الاستراتيجي من المواد الغذائية والتموينية ، أما الآثار الإيجابية للعمالة الوافدة فتتمثل في تقليل كلفة الإنتاج والعمل في القطاعات التي تعاني من نقص العمالة الاردنية كالزراعة والبلديات والنظافة.

يتضح من الدراسات السابقة واوراق العمل التي تم استعراضها عدم وجود اية دراسة او ورقة عمل تتماثل في منهجها وأهدافها وأسلوب تحليل بياناتها مع هذه الدراسة التي استهدفت تحديد مستوى التباينات في الخصائص الأساسية لكل من المتعطلين الاردنيين والوافدين العاملين في الأردن كخطوة اولى من رسم ملامح سياسة وطنية لإحلال العمالة الوافدة بالعمالة الاردنية المتعطلة عن العمل

### التحليل ومناقشة النتائج

#### أعداد المتعطلين الأردنيين والعاملين الوافدين:

تزايدت اعداد المتعطلين الأردنيين عن العمل وكذلك اعداد العاملين الوافدين إلى الأردن باضطراد منذ منتصف عقد السبعينات كما تظهره البيانات الواردة في الجدول التالي رقم (1) حيث ارتفعت اعداد المتعطلين من (7) آلاف متعطل عام 1977 إلى (106) ألف متعطل عام 1990، ثم إلى (175) ألف متعطل عام 1998. كما ارتفعت اعداد الوافدين ايضا من

(8) الألف وافد إلى (165) ألف وافد ثم إلى (228) ألف وافد في ذات الأعوام.

يظهر الشكل رقم (1) أن العلاقة بين اعداد الوافدين والمتعطلين كانت طردية مما يعني أن زيادة اعداد الوافدين كأحد المتغيرات المستقلة تؤدي الى زيادة اعداد المتعطلين، وقدر معامل الارتباط بينهما بنحو 77.5٪.

وبالرجوع الى جدول توزيع قيم معاملات الارتباط نجد ان القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 5٪، مما يعني بأن العلاقة القائمة بينهما لم تعد للصدفة وانما لوجود قوة تأثير تكون فيه العمالة الوافدة سببا من الأسباب المؤدية الى زيادة البطالة في الأردن، يؤكد ذلك ما أشار اليه صالح الطراونه<sup>(10)</sup> الى أن استمرار تدفق العمالة الوافدة يعد سببا في زيادة اعداد المتعطلين عن العمل من الأردنيين وخاصة ان العمالة الوافدة امتلكت مقدرة في منافسة العمالة الأردنية طيلة السنوات الماضية لقبولها بأجور متدنية وشروط وظروف عمل مخالفة لقانون العمل والأنظمة والتعليمات الرسمية.

جدول رقم (1)

تطور اعداد المتعطلين الاردنيين والوافدين خلال السنوات 1976-1998 (بالالف شخص)

عدد الوافدين	عدد المتعطلين	السنوات
5.0	0.8	1976
8.0	7.0	1977
19.0	8.0	1978
26.0	10.2	1979
80.0	13.9	1980
93.0	17.0	1981
120.0	19.4	1982
130.0	22.5	1983
153.0	26.2	1984
143.0	30.1	1985
130.0	42.8	1986
120.0	46.1	1987
148.0	50.9	1988
200.0	60.2	1989
165.0	105.8	1990
239.0	127.8	1991
145.0	127.1	1992
150.0	151.7	1993
158.0	142.4	1994
190.0	138.5	1995
255.0	119.3	1996
242.0	140.0	1997
228.0	175.0	1998
136.8	68.8	المتوسط

المصدر (1) الجمعية العلمية الملكية ، دراسة واقع سوق العمل الاردني ، الجزء الاول

.1989

(2) دائرة الاحصاءات العامة، تقرير المسح المصاحب للتعداد العام للسكان والمساكن

1994 ، وتقارير مسح العمالة والبطالة 1991-1998.

(3) وزارة العمل ، التقارير السنوية 1986-1998.

الشكل التوضيحي لبيانات الجدول رقم (1)



### التركيب العمري للمتعطلين الأردنيين والمشتغلين الوافدين

يصل الفرق في متوسط العمر بين المتعطلين الأردنيين والمشتغلين الوافدين الى (3.6) سنة ، حيث يبلغ هذا المتوسط للمتعطلين (27.6) سنة ، بينما يبلغ للعمالة الوافدة (31.2) سنة ، مما يعني ان المتعطلين اكثر فتوة من الوافدين ، وهذا امر طبيعي متوقع حيث يتأخر سن الانخراط في سوق العمل عن سن التخرج او الخروج من احد المراحل التعليمية.

بتطبيق اختبار الفروق على البيانات الإحصائية الواردة في الجدول التالي رقم (2) تبين ان قيمة المعيارية المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (4.05 مقابل 1.98) عند  $a = (0.05)$  او بعبارة اخرى عند مستوى ثقة (95٪) ، مما يعني وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص العمرية للمتعطلين والوافدين بدلالة إحصائية معنوية بمتوسط حسابي مرجح للعمر على النحو الذي سبق ذكره أعلاه.

تظهر الفروق بين المتعطلين والعاملين الوافدين جليا في الفئة العمرية الشابة (15-29) سنة ، حيث تضم هذه الفئة (73.3٪) من مجموع المتعطلين مقابل نسبة قدرها (55.1٪)



للوافدين ، كما وتظهر في الفئة العمرية (30-39) سنة التي تضم (14.2٪) من المتعطلين مقابل نسبة قدرها (24.3٪) من الوافدين، كما أن الفئة العمرية (40 عاما فأكثر) تشهد هي الأخرى فروقا بين نسب المتعطلين والوافدين أيضا (12.55 مقابل 20.6٪) على الترتيب كما هو واضح في الشكل رقم (2).

الجدول رقم (2)

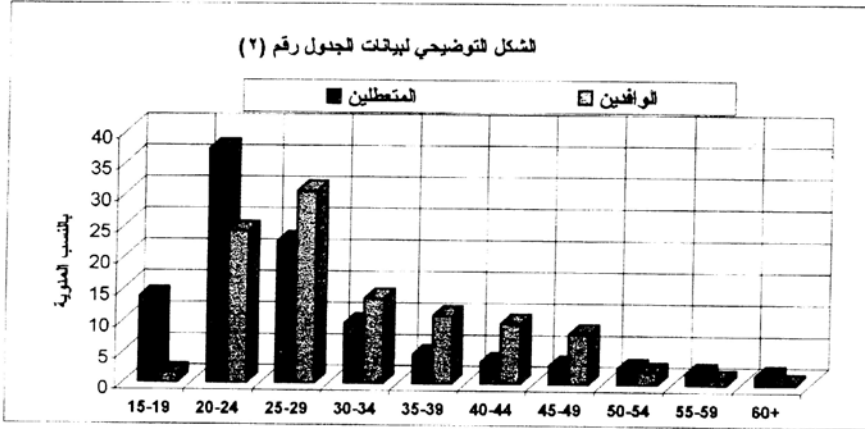
التوزيع النسبي للمتعطلين الاردنيين وللعاملين الوافدين الى الاردن حسب الفئات العمرية عام 1998.

الفئة العمرية	متعطلين اردنيين (%)	عاملين وفدين (%)
19-15	13.6	1.5
24-20	37.2	24.1
29-25	22.5	30.5
34-30	9.6	13.5
39-35	4.6	10.8
44-40	3.5	9.6
49-45	3.0	8.0
54-50	2.6	2.0
59-55	1.9	0.8
+60	1.5	0.2
لمجموع	100.0	100.0

المصدر (1) دائرة الاحصاءات العامة ، تقرير مسح العمالة والبطالة 1998، (الجولة

الاولى ) كانون الثاني 1999.

(2) وزارة العمل ، التقرير السنوي 1998.



### المستويات التعليمية للمتعطلين الاردنيين وللعااملين الوافدين

عند احتساب متوسط عدد سنوات التعليم للوافدين والمتعطلين من البيانات الواردة في الجدول التالي رقم (3) تبين ان هناك فرقا مقداره (5.1) سنة بين الطرفين لصالح المتعطلين وبالقدر الذي يشكل فيه ارتفاع هذا المتوسط ميزة للمتعطلين ، الا انه في الوقت نفسه يشكل سببا لحرمانهم من اشغال فرص العمل المتوفرة التي قد لا يتطلب إشغالها مستويات تعليمية عالية وعدد اطول من سنوات الدراسة .

وبإجراء اختبار الفروق على البيانات الواردة في الجدول التالي رقم (3) يتبين بأن القيمة المعيارية المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (5.77 مقابل 1.98) عند مستوى ثقة (95%) او عند  $a = (0.05)$  ، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين خصائص المتعطلين والوافدين حسب المستويات التعليمية بدلالة إحصائية معنوية بمتوسط حسابي مرجح لمتوسط عدد سنوات التعليم (9.6) سنة للمتعطلين الاردنيين ، و (4.6) سنة للوافدين.

تتضح الفروق في المستويات التعليمية بارتفاع نسبة الأمية بين أفراد العمالة الوافدة حيث ان ثلثيهم (65.7%) من الأميين الذين لا يقرؤون و لا يكتبون ، يضاف إليهم نسبة

(3.6٪) ممن تقل مستوياتهم التعليمية عن الثانوية العامة ، بينما في الجانب الآخر لا تتجاوز نسبة الأمية بين المتعلمين الاردنيين عن العمل (1.4٪) في حين تصل نسبة من هم دون مستوى الثانوية العامة الى (52٪) من العدد الإجمالي للمتعلمين. وعلى صعيد مستوى التعليم الثانوي تبرز الفروق بين نسب الوافدين والمتعلمين (12.0٪ مقابل 0.9٪) ، كما تزداد الفروق أيضا في نسب المتعلمين عن الوافدين من المستوى الجامعي ( بكالوريوس فأعلى) (15.0٪ مقابل 3.3٪) كما هو واضح في الشكل رقم (3).

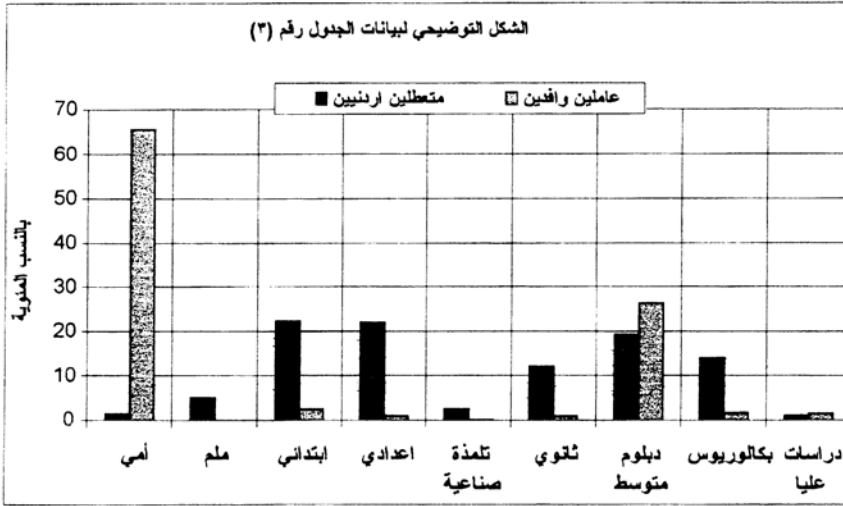
يستدل مما تقدم وجود تباينات كبيرة بين المستويات التعليمية للعاملين والمتعلمين ، مما يقتضي تطوير استراتيجية للتدريب والتأهيل المهني من جهة ، وتحسين شروط العمل وحوافزه من جهة أخرى ، كي يكون ممكنا إنجاز سياسة الإحلال.

### الجدول رقم (3)

التوزيع النسبي للمتعلمين الاردنيين والعاملين الوافدين الى الاردن حسب المستويات التعليمية

المستوى التعليمي	متعلمين اردنيين (%)	عاملين وافدين (%)
امي	1.4	65.7
ملم	5.1	0.05
ابتدائي	22.3	2.5
اعدادي	22.0	1.1
تلمذة صناعية	2.6	0.07
ثانوي	12.0	0.9
دبلوم متوسط	19.2	26.4
بكالوريوس	14.0	1.7
دراسات عليا	1.0	1.6
المجموع	100.0	100.0

المصدر(1) دائرة الإحصاءات العامة ، تقرير مسح العمالة والبطالة ٨٩٩١، (الجولة الاولى ) كانون الثاني 1999  
(2) وزارة العمل ، التقرير السنوي 1998.



### التوزيع الجغرافي للمتعطلين الاردنيين وللعاملين الوافدين

لا يوجد فرق ملموس في متوسط توزيع الوافدين والمتعطلين حسب المحافظات الاردنية الاثنتي عشرة استنادا للبيانات الواردة في الجدول التالي رقم (4) ، حيث لم يتجاوز الفرق في هذا المتوسط (2.7) نقطة ،(23.5٪ للوافدين مقابل 20.8٪ للمتعطلين ) وبتطبيق اختبار الفروق على بيانات هذا الجدول تبين ان القيمة المعيارية المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية (1.86 مقابل 1.98) عند مستوى ثقة (95٪) او عند  $a = (0.05)$  ، وهذا يعني عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في توزيع الوافدين والمتعطلين حسب المحافظات ، حيث انه باستثناء ثلاث محافظات في إقليم الوسط (عمان ، الزرقاء ، والبلقاء) ، ومحافظة واحدة في إقليم الشمال ( اربد) ، فإن نسب توزيع الفريقين متقاربة

نسبيا في المحافظات الثماني الأخرى التي تتوزع على أقاليم الشمال والوسط والجنوب. المحافظات الاربع التي تظهر فيها تباينات واضحة في توزيع المتعطلين والوافدين منها اثنتان ترتفع فيهما نسب المتعطلين مقابل نسب الوافدين هما محافظة الزرقاء (16.6٪ مقابل 4.9٪) ومحافظة اربد (18.5٪ مقابل 9.1٪) ، في حين تنعكس النسب لصالح الوافدين في محافظتي عمان والبلقاء (48.3 مقابل 38.5٪) في الاولى ، و (16.6٪ مقابل 6.8٪) في الثانية ، كما هو واضح في الشكل رقم (4).

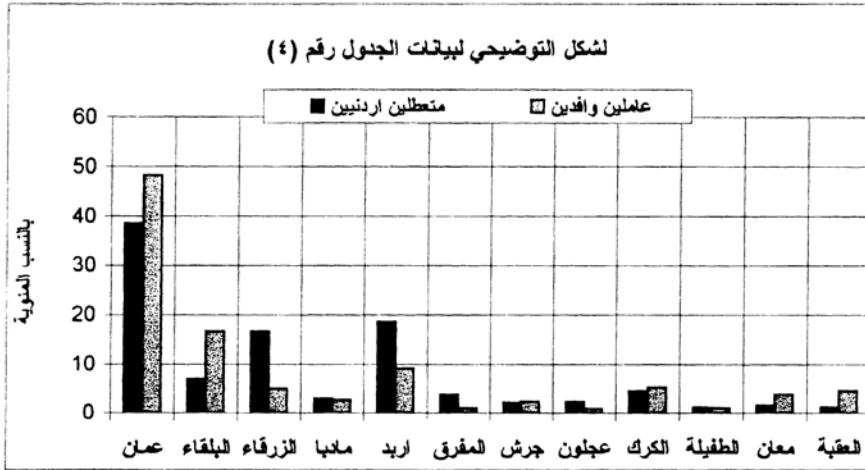
في ضوء ما سبق يمكن الاستدلال بسهولة إحلال المتعطلين مكان الوافدين في ثماني محافظات ، بينما تحتاج عملية الإحلال في المحافظات الأربع الأخرى الى خلق وتهيئة ظروف جاذبة للمتعطلين الذين ترتفع نسبتهم في محافظتي اربد والزرقاء من اجل إشغال فرص العمل التي تشغلها العمالة الوافدة في محافظتي عمان والبلقاء ، وقد يأتي في مقدمة عوامل الجذب هذه تأمين السكن والمواصلات ورفع مستويات الاجور وتحديد ساعات العمل .

#### الجدول رقم (4)

التوزيع النسبي للمتطلين الاردنيين وللعاملين الوافدين في الاردن حسب المحافظات عام 1998

المحافظة	متعطلين اردنيين (%)	عاملين وافدين (%)
عمان	38.5	48.3
البلقاء	6.8	16.6
الزرقاء	16.6	4.9
مادبا	3.0	2.7
اربد	18.5	9.1
المفرق	3.7	1.0
جرش	2.1	2.3
عجلون	2.3	0.9
الكرك	4.5	5.2
الطفينة	1.2	1.1
معان	1.6	3.8
العقبة	1.2	4.6
المجموع	100.0	100.0

- المصدر (1) دائرة الاحصاءات العامة ، تقرير مسح العمالة والبطالة 1998 (الجولة الاولى)، كانون الثاني 1999.
- (2) وزارة العمل التقرير السنوي 1998.



#### مستويات الاجور المدفوعة للمشتغلين الاردنيين وللعاملين الوافدين

يتقاضى العاملون الوافدون أجورا شهرية تقل عن مستويات الاجور التي يتقاضاها نظراؤهم الاردنيون، ان بينما بلغ متوسط الأجر الشهري للعامل الوافد عام 1998 (174) دينارا ، فقد بلغ ذات المتوسط للمشتغل الأردني (218.7) دينارا شهريا ، وهذا يشكل فارقا مقداره (44.8) دينارا حسبما هو وارد في بيانات الجدول التالي رقم (5) .

أظهرت نتائج الاختبار ان قيمة z المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) مقابل 1.98) عند مستوى ثقة (95%) مما يعني تأكيد وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستويات الاجور التي يتقاضاها المشتغلون الوافدون والمشتغلون الأردنيون وتظهر الفروق بشكل جلي واضح بتقاضي نسبة (44%) من العمالة الوافدة أجورا شهرية تقل عن (100) دينار في حين لا تتجاوز النسبة المقابلة لها (19.1%) للمشتغلين الاردنيين وترتفع النسبة لمن يتقاضون أجورا تقل عن (200) دينارا شهريا الى (82.1%) للوافدين بينما

تصل ذات النسبة للأردنيين الى (64.1%) مما يعني فارقا مقداره (18) نقطة بين الفريقين .

ومع ارتفاع مستويات الاجور تتأكد الفوارق مرة أخرى حيث ان العمالة الوافدة التي تتقاضى أجورا شهرية تتراوح بين (201-500) ديناراً لا تتجاوز نسبتها (12.4%) ، بينما تبلغ ذات النسبة (29.5%) للمشتغلين الاردنيين ، انظر الشكل رقم (5).

يتضح مما سبق ان سياسة إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية تستوجب في مقدمة إجراءاتها تحديد حد أدنى للأجور في العديد من المهن الخدمية والإنتاجية التي تشهد تعويماً للأجور فيها ، وهي المهن التي تتركز فيها العمالة الوافدة نتيجة لعدم قدرة المتعطلين الاردنيين الدخول في منافسة متكافئة مع العمالة الوافدة التي تقبل بأجور أدنى وعدد أطول من ساعات العمل .

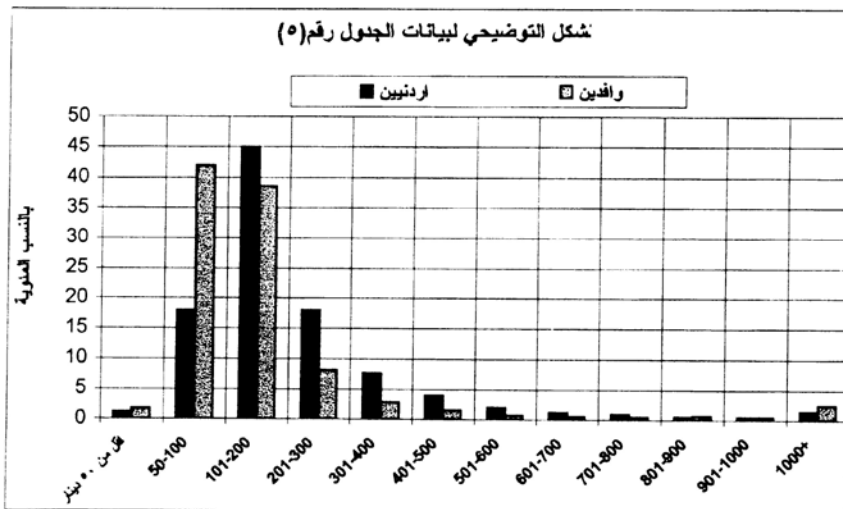
#### الجدول رقم (5)

التوزيع النسبي للمشتغلين الاردنيين وللمشتغلين الوافدين حسب فئة الاجر الشهري عام 1998

غير اردنيين (%)	اردنيين (%)	فئة الاجر الشهري
1.7	1.1	اقل من ( 50 ) دينار
41.9	18.0	100-50
38.5	45.0	200-101
8.1	18.0	300-201
2.8	7.6	400-301
1.5	3.9	500-401
0.7	2.0	600-501
0.6	1.2	700-601
0.5	0.9	800-701
0.7	0.5	900-801
0.5	0.4	1000-901
2.4	1.4	اكثر من (1000) دينار
100.0	100.0	المجموع

المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، التقرير السنوي 1998، الجدول رقم

(13) ، ص(86).



### التوصيات المقترحة

يوصي الباحث بالإجراءات التالية لإنجاح عملية استبدال العمالة الأردنية بالعمالة

الوافدة:

1 - قيام وزارة التربية والتعليم باستحداث تخصصات دراسية جديدة في فروع الثانوية العامة المهنية باستمرار على غرار التخصص الفندقي المستحدث عام 2000 لتلبية احتياجات المشروعات السياحية المتزايدة ، ومن التخصصات الجديدة التي يقترحها الباحث تخصص الصناعات السياحية ، تخصص تربية النحل ، تخصص تربية وتسمين قطاعان الثروة الحيوانية تخصص تصنيع المواد الغذائية ، تخصص الصناعات الإلكترونية التجميعية ....الخ.

2 - قيام مجلس التعليم العالي بالتعاون مع الجامعات بتكليف التخصصات الجامعية



مع احتياجات سوق العمل عن طريق تقنين القبول قي كل تخصص دراسي في جميع الجامعات الرسمية والأهلية ، وعن طريق استحداث تخصصات جديدة تقتضيها متطلبات التنمية القطاعية والاقليمية ، وعن طريق التركيز على التطبيقات العملية في المختبرات و مراكز التدريب الميدانية.

3 - قيام مؤسسة التدريب المهني وسائر مراكز ومعاهد التدريب التابعة لمؤسسات القطاعين العام والخاص بتطوير برامجها التدريبية (كما ونوعا) من اجل مضاعفة خريجيتها من الكوادر البشرية المؤهلة لإشغال الوظائف والمهن المتاحة في سوق العمل ، ويقتضي تحقيق هذا الهدف تطوير قدرات القائمين على التدريب من جهة ، وتطوير الأجهزة والمعدات التدريبية من جهة اخرى .

4 - قيام المؤسسات الإعلامية والتعليمية بجهد مكثف في مجال توعية الناس بقيمة العمل المهني (دينيا وماديا واجتماعيا) وتوعيتهم بأهمية الاعتماد على الذات في بناء مؤسسات الوطن والمشروعات التنموية فيه.

5 - وضع سياسة جديدة للأجور تقوم على تحديد حد أدنى للأجور في مختلف المهن ، وعلى ربط مستويات الأجور بمستويات الغلاء في الأسعار والارتفاع في تكاليف المعيشة .

6 - تفعيل التطبيق العملي لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بتحديد عدد ساعات العمل، وفي منح الإجازات للعاملين ، وفي توفير شروط السلامة المهنية في مواقع العمل .

7 - توسيع نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في المؤسسات الصغيرة التي يقل فيها عدد العاملين عن خمسة أشخاص بغية توفير الضمانات والتأمينات التي تحمي العاملين المستضعفين من تحكم أصحاب العمل في مسيرة حياتهم وحياة أسرهم.

## المصادر و المراجع

- 1 - الجامعة الاردنية /مركز الدراسات الاستراتيجية ، البطالة في الاردن ، نتائج اولية وبيانات اساسية 1996 .
- 2 - الجمعية العلمية الملكية، دائرة البحوث الاقتصادية ، مشكلة البطالة في الاردن ، تشرين ثاني 1987
- 3 - الجمعية العلمية الملكية /مركز الدراسات الدولية ، البطالة في الاردن ، ابعاد وتوقعات ١٩٩١ .
- 4 - دائرة الإحصاءات العامة وصندوق الامم المتحدة للسكان ، تقرير ندوة السكان في الأردن، الخصائص الأساسية للسكان غير الاردنيين ، 1997.
- 5 - مؤسسة التدريب المهني ، كتاب أوراق العمل ، مؤتمر تطوير التدريب المهني في الأردن، 1997.
- 6 - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ، التقرير السنوي ، 1998.
- 7 - وزارة التنمية الإدارية ، التعريف بمشكلة البطالة في الأردن ، دراسة مقدمة للمؤتمر الوطني للتشغيل ومكافحة البطالة ، 1998.
- 8 - وزارة التنمية الإدارية ، تقييم الآليات والإجراءات المتبعة في الحد من مشكلة البطالة ، دراسة مقدمة للمؤتمر الوطني للتشغيل ومكافحة البطالة ، 1998.
- 9 - وزارة العمل ، التقرير السنوي ، 1998.