

الندوة الوطنية حول  
المساواة في الأجور  
عمان 26- 27 أيلول 2012

محاضرة  
مساواة الأجور في ظل آلية أسواق العمل

د. حيدر رشيد  
الأمين المساعد للعلاقات الخارجية  
الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

## مقدمة:-

وصل الأجر إلى مفهومه الحالي من خلال جملة من التطورات عبر المراحل التاريخية المختلفة ومن المعروف أنه بعد انتهاء مرحلة ما قبل امتلاك وسائل الإنتاج البدائية من قبل أشخاص دون غيرهم وقبل ظهور النقد أخذ الأجر شكل التعويض العيني أي منح العامل بعضا من إنتاجه الزراعي على وجه التحديد.

بدايات تشكل الأجر بمفهومه الحالي بدأت مع ظهور النقد وتمركز ملكية وسائل الإنتاج وتعزز هذا الشكل بعد الثورة الصناعية التي اعتبرت في حينه بمثابة نقلة ضخمة في شكل الإنتاج وآلياته وحجمه واستقر الأجر بمفهومه النقدي عند ذلك وقد تطور هذا المفهوم حتى وصل إلى شكله الحالي وقد ساعد في الوصول إلى الشكل القانوني للأجر كما سنرى لاحقا ظهور منظمة العمل الدولية ومعايير العمل التي صدرت عنها خلال السنوات الممتدة منذ تأسيس المنظمة عام 1919 وحتى الآن.

## الأجر مفهوم خلافي:-

بالتأكيد ليس هنالك من تعريف واحد للأجر في كافة أنحاء العالم والسبب في ذلك هو اختلاف مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي وصلت إليه كل دولة بالمقارنة مع الدول الأخرى واختلاف التشريعات والقوانين ذات العلاقة بالأجر بينها وأيضا المستوى أو التطور الذي وصلت إليه كل دولة في التوقيع على معايير العمل الدولية ومصادقتها عليها.

في ظل هذه الحقيقة يصعب الحديث عن الأجر باعتباره مفهوما ثابتا ومتفقا عليه وفي الأردن تطور هذا المفهوم واختلف بين مرحلة وأخرى والدليل على ذلك أن قرارات الهيئة العامة لمحكمة التمييز أحدثت تغييرا عليه في مرحلة من المراحل نتيجة لخلافات في تعريفه ونزاعات عمالية فردية أو جماعية حول أثر تعريفه على حقوق العمال.

## الأجر في التشريعات الدولية والمحلية :-

ناقشت منظمة العمل الدولية في مؤتمراتها السنوية مفهوم الأجر وضرورة المساواة بين العاملين في كيفية الحصول عليه وذلك منذ أكثر من ستين عاما، ففي الدورة الرابعة والثلاثين للمنظمة والتي عقدت عام 1951 بحث أطراف الإنتاج الثلاثة هذا الموضوع حيث اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.

تضمنت المادة الأولى من هذه الاتفاقية تعريفا مختصرا للأجر مفاده أن كلمة الأجر تعني "الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا لقاء استخدامه له".

مثل هذا التعريف يعتبر إطار عام قد تختلف التشريعات الوطنية في كافة دول العالم في الاقتراب منه أو الابتعاد عنه، فقانون العمل الأردني عرف الأجر بأنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا

أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي"، ويبقى هذا التعريف مجال الخلاف حول الأجر قائما لأن قانون العمل لا يتضمن العديد من العناصر التي يمكن اعتبارها جزء من الأجر، والاعتماد على الأنظمة الداخلية أو عقود العمل لتغطية كافة عناصر الأجر يبقي الباب مفتوحا في ظل سوق عمل أساسه الحرية الاقتصادية للكثير من التفاوت في مستوى أجر العمال بين قطاع وآخر وبين منشأة وأخرى في نفس القطاع أو بين قطاع أو مؤسسة تمثل العاملين فيها نقابات عمالية قائمة وآخر لا وجود للتنظيم النقابي فيه.

### **الاختلافات في الأجر باختلاف أسواق العمل وآلياتها:-**

في الحديث عن الأجر يطرح السؤال الكبير نفسه وهو هل من الممكن أن تتساوى الأجر بين أسواق العمل التي تختلف كل منها عن الأخرى والإجابة على مثل هذا السؤال هي بالنفي قطاعا فالأجر عمليا كما ذكر سابقا لا تتساوى في أسواق العمل المختلفة بل أنها لا تتساوى حتى في نفس سوق العمل باختلاف القطاعات الإنتاجية كما أنها لا تتساوى داخل نفس القطاع، ويمكن أن لا تتساوى داخل المؤسسة الواحدة لنفس العمل كما يمكن أن تختلف بين الرجال والنساء الأمر الذي دفع منظمة العمل الدولية لإقرار الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.

مثل هذه الحقيقة ثابتة ولا مجال للنقاش فيها على انه ولمزيد من التأكيد حولها لا بد من استعراض الأشكال المختلفة لأسواق العمل القائمة الآن في ظل التطورات التاريخية التي حصلت منذ نهايات القرن الماضي حتى الآن والتي أثرت تأثيرا مباشرا على طبيعة أسواق العمل في العالم.

### **الأجر في سوق العمل بالدول ذات التخطيط المركزي:-**

لم تعد مثل هذه السوق قائمة في العالم منذ سقوط منظومة الدول الاشتراكية والتغيرات الاقتصادية التي حدثت في العالم منذ بدايات العقد الأخير من القرن الماضي وذلك باستثناء بعض الدول القليلة التي لا تزال تحافظ على هذا النمط من النظام الاقتصادي والاجتماعي مثل كوبا وكوريا الشمالية والصين التي اشتقت لنفسها طريقا جديدا يجمع ما بين النظام الاشتراكي وآليات السوق، وعمليا ورغم المتغيرات السياسية الجديدة التي حدثت في دول أميركا الجنوبية كالبرازيل وغواتيمالا والتي أفرزت حكومات يسارية فإن التغيرات في هذه الدول اقتصرت على الجانب السياسي ولم تصل إلى حدود التحول نحو النظام الاشتراكي والعودة إلى آلياته.

تميزت سياسة الأجر في هذه الدول بالتخطيط المركزي بالمساواة شبه المطلقة للأجر ليس في القطاع أو المنشأة الواحدة بل على مستوى سوق العمل بكافة قطاعاته، كما تميزت الأجر في هذا النظام بمساواة المرأة بالرجل استنادا إلى عدم التفريق بينهما في الأساس، على أن التدخل في تحديد الأجر لا يزال قائما في العديد من دول العالم الثالث أو الدول النامية التي اختطت منذ منتصف القرن الماضي وبعد نجاح العديد من الثورات الوطنية وحركات التحرر في الوصول إلى الحكم

ومنها على سبيل المثال آلية تحديد الأجور في سوريا التي تستند إلى قرارات مركزية من جهات حكومية عليا لا تأخذ بعين الاعتبار عوامل العرض والطلب في سوق العمل حتى إنها لا تأخذ بعين الاعتبار دور النقابات العمالية.

### **الأجور في أسواق العمل في الاقتصاد الحر:-**

بات من المعلوم أن غالبية دول العالم بعد سقوط منظومة الدول الاشتراكية السابقة تسير الآن على نهج الاقتصاد الحر وتتحكم آليات السوق فيها ليس بالأجور فقط بل بالأسعار ومعدلات البطالة والتضخم وغير ذلك من المتغيرات الاقتصادية على أن ذلك لا يعني أن هذه الدول أو الأسواق متشابهة في كل شيء فالاختلاف بينها قائم وسيستمر ذلك في ضوء المتغيرات المختلفة التي تتعرض لها كل دولة منها سواء كانت هذه المتغيرات إيجابية أم سلبية.

عمليا وكما ذكر سابقا يتحكم في طبيعة أسواق العمل وآليات تشكل الأجور فيها عوامل مختلفة تتنوع ما بين مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي وطبيعة الحكم والنظام السياسي القائم ومستوى التعليم والسياسات السكانية وطبيعة التشريعات الناظمة لحقوق العمال ومدى قوة النقابات العمالية وقدرتها على التدخل في تحصيل حقوق العمال وتغيير التشريع وحجم الاتفاقيات الجماعية ومدى شمولها للعمال والقطاعات التي تغطيها وكل ذلك يؤكد حقيقة اختلاف أسواق العمل في الدول التي تطبق آليات الاقتصاد الحر والسوق الحرة.

### **العناصر الرئيسية لمساواة الأجور في أسواق الاقتصاد الحر:-**

ليس من السهل أن تتحقق المساواة في الأجور في أسواق العمل التي تعتمد على اقتصاد السوق في تحديد المتغيرات الرئيسية فيها التي يمكن القول معها بأن المساواة في الأجور قد تحققت في ظل آليات سوق العمل في الاقتصاد الحر ويمكن تحديد الجوانب الرئيسية للمساواة في الأجور في أسواق العمل بالجوانب التالية:-

#### **1. المساواة في الأجور على المستوى الوطني:-**

وهذا الجانب من المستحيل أن يتحقق بسبب اختلاف طبيعة العمل بين مهنة وأخرى واختلاف متطلباتها من حيث المؤهلات العلمية المطلوبة للقيام بها أو من حيث الخبرات المطلوب توافرها في شاغل الوظيفة، على أن متطلبات تحقيق العدالة والمساواة تتطلب بأن لا تكون الفروقات في الأجور بين مهنة وأخرى أو بين قطاع إنتاجي وآخر فروقات كبيرة وضخمة وإن كان الوصول إلى مثل هذا الواقع يبدو صعبا في ظل اقتصاد السوق.

#### **2. المساواة في الأجور على مستوى القطاع الإنتاجي الواحد:-**

ويبدو مثل هذا الهدف منطقيا أولا ومطلوبا ثانيا والوصول إليه ممكن في ظل وجود تشريعات ضابطة للسوق وإشراف حقيقي ورقابة فعالة من قبل الدولة وتبقى الفروق المحدودة في الأجور في هذا المجال مقبولة أما وجود اختلافات كبيرة في الأجور بين مؤسسة وأخرى عاملتين في

نفس القطاع فإن ذلك يعني وجود خلل كبير وملحوظ وخاصة في دور النقابات العمالية في حال وجودها وتمثيلها للعاملين في هذا القطاع.

### 3. المساواة في الأجر على مستوى المؤسسة:-

يعتبر وجود مثل هذا الشكل من المساواة أمرا ضروريا ودليلا على عدم وجود خلل في عمل المنشأة كما انه دليل على دور ونشاط وفاعلية المنظمة النقابية في حال وجودها، وعمليا فإنه ليس من المبرر أن تختلف الأجور بين اثنين من العاملين يقومان بنفس العمل ولديهما نفس المؤهلات ونفس العدد من سنوات الخبرة، أما اختلاف الأجر حسب المستوى الوظيفي وحسب سنوات الخدمة فهذا شيء طبيعي وعمليا يجب أن تحكمه في المؤسسة الواحدة التي تعمل في اقتصاد السوق عوامل معروفة مثل النظام الداخلي للمؤسسة وأنظمة المكافأة والعقاب فيها والاتفاقات الجماعية الموقعة مع النقابات العمالية.

### 4. المساواة في الأجر بين الجنسين:-

عمليا فإن هذا الشكل من أشكال المساواة يعتبر من أكثر أشكال المساواة ضرورة في أسواق الاقتصاد الحر لأن هذه الأسواق وفي الدول النامية تحديدا تتصف بالتمييز في الأجر بين النساء والرجال لنفس العمل، كما أنها تتميز بتفضيل الرجال على النساء عند التشغيل أولا وعند ترقية العاملين إلى وظائف ودرجات أعلى في السلم الوظيفي ثانيا.

### الأجر كمتغير اقتصادي في اقتصاد السوق:-

يعتبر الأجر من أهم المتغيرات الاقتصادية المعروفة فهو بالإضافة لكونه أحد أهم مكونات الدخل القومي فهو أيضا مقياس لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي ويعكس حجم الأجر في الناتج الإجمالي لأي دولة مستوى تشغيل العمالة كما يعكس تطوره استقرار الأوضاع والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى ذلك فإن الأجر هو وسيلة الحياة لكافة أبناء المجتمع باعتباره تعويضا عن قوة العمل وبهذه الأهمية فإن كافة المتغيرات الأخرى تتأثر به وتؤثر فيه وبشكل خاص الأسعار والنظام الضريبي والبطالة وحجم الطلب الكلي حيث يمكن صياغته بقرارات مركزية في النظام الاقتصادي المخطط مركزيا وحيث يتشكل ضمن اعتبارات معينة ومختلفة في نظام الاقتصاد الحر علما بأن أشكالا عديدة من التدخل قد تمارس للتأثير على حركته في مثل هذا النظام.

### الأجر الاسمي والأجر الفعلي في اقتصاد السوق:-

لا يعكس الأجر الشهري أو السنوي كرقم حقيقة ما يحصل عليه العامل لقوة عمله فبالإضافة لهذا الأجر هنالك عدد من الحقوق والعلاوات المضمنة بحكم القانون أو المتحققة من خلال عملية التفاوض الجماعي تشكل بالإضافة إلى الراتب ما يسمى بالأجر الاسمي وعندما يحسب ما يحصل عليه العامل في لحظة معينة مقابل أجره اليومي من سلع وخدمات يمكن التوصل إلى

الأجر الفعلي (وهذه قضية هامة يجب أخذها بعين الاعتبار عند البحث عن تطور الأجور وحركتها) وبهذا الفهم فإن التغير الحاصل في بعض المتغيرات الاقتصادية وبشكل خاص الأسعار يمكن أن يؤدي رغم زيادة الأجر الشهري إلى انخفاض الأجر الفعلي للعامل ويؤدي مع مرور الزمن إلى تآكل القوة الشرائية لهذا الأجر.

يتحقق التفاوت بين الأجر الاسمي والأجر الفعلي في اقتصاد السوق من عدة عوامل أهمها:-

1. زيادة حجم العمالة بسبب دخول عمال جدد إلى سوق العمل بأجور وامتيازات تقل عما يحصل عليه من سبقهم وكما هو متعارف عليه الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض متوسط الأجور الشهرية أو السنوية.
2. زيادة أجور العاملين بنسبة تقل عن زيادة عددهم الناتجة عن دوران العمل (في حالة البطالة) حيث يترك سوق العمل العاملون ذوي الخبرة السابقة والأجور المرتفعة وينضم له المستخدمون في بدايات السلم الوظيفي.
3. تخفيض الأجور الاسمية بسبب البطالة واختلال العرض والطلب في سوق العمل وفي قطاعات معينة الأمر الذي يخفض الحجم النهائي للأجور ويقلل من نسبته بالنسبة لعدد العاملين.

إلا أن هذه النتائج لا تعني تساوي نسبة التغير في كافة القطاعات والمواقع فطبيعة الاقتصاد الحر واختلاف ظروف العرض والطلب ودور النقابات العمالية المختلف بين قطاع وآخر قد يؤدي إلى تمايز في بعض القطاعات ففي الوقت الذي شهدت به قطاعات النسيج والتعليم الخاص انخفاضاً في أجور العاملين شهد القطاع المصرفي على سبيل المثال استمراراً في تعديل الأجور الاسمية للعاملين فيه، لكن المهم لدى محاولة تتبع حركة الأجور وعوامل تشكلها هو رصد الاتجاه العام الأمر الذي يتطلب الإحاطة بكافة الظروف الخاصة بها.

أما بالنسبة للأجور الفعلية فإن الأسعار هي المتغير الأساسي المؤثر فيها والذي يؤدي إلى انخفاضها أو ارتفاعها بشكل فوري ورغم أن الاجتهادات تختلف في تقرير المتغير التابع بين الأجور والأسعار إلا أنني اعتقد بأن الأجور هي المتغير التابع ليس من خلال ارتفاعها أو انخفاضها (الاسمي) كما يتبادر إلى الذهن بل من خلال تغيرها الفعلي (القوة) الشرائية أو بمعنى آخر اختلافها باختلاف نسبة التضخم.

### عوامل تشكل الأجر الفعلي في أسواق الاقتصاد الحر:-

- التضخم النقدي: يلعب التضخم النقدي دوراً هاماً ورئيساً في تشكل الأجر الفعلي للعاملين في أسواق الاقتصاد وبالقدر الذي تكون به معدلات التضخم النقدي مرتفعة بالقدر الذي يتأثر به الأجر الفعلي بها انخفاضاً.

عملياً فإن التضخم النقدي بأبسط تعاريفه هو انخفاض القوة الشرائية للعملة المحلية وأسبابه متنوعة ومتداخلة بعضها محلي وبعضها طارئ وخارجي وبشكل عام فإن الأدب الاقتصادي أشار من الناحية النظرية إلى عدة عوامل تؤدي إلى نسبة زيادة التضخم وتتمحور بشكل أساسي حول زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات الأمر الذي ينتج من خلال عوامل متداخلة ومتنوعة أيضاً تدرج فيما يلي:-

1. زيادة الإنفاق العام.

2. زيادة النقد المتداول.

3. زيادة الأجور.

وقد اختلف الاقتصاديون حول العنصر الأساسي أو المتغير الرئيسي المؤدي إلى زيادة حدة التضخم وانقسموا في هذه القضية إلى اتجاهين أو لهما يرى أن الطلب الزائد بسبب تزايد الإنفاق الحكومي هو السبب الرئيسي للتضخم وثانيهما يرى بأن زيادة تكاليف الإنتاج الناجمة عن الزيادات في أجور العمال استناداً لقوة النقابات العمالية هي السبب الرئيس للتضخم الأمر الذي لا يمكن أن ينطبق على حالة الأردن والدول النامية.

ويضاف في هذا المجال عوامل أخرى أهمها:-

أ. غياب الرقابة والتوسع في الاعتماد على عوامل السوق للوصول إلى السعر الأمثل مما يؤدي إلى تشجيع المضاربة والتخزين ويؤدي إلى رفع الأسعار بدون أسباب اقتصادية حقيقية.

ب. ارتفاع الأسعار في بلد المنشأ.

ج. الانخفاض المفاجئ في سعر صرف العملة المحلية.

يدعي البعض بأن زيادة الأجور تلعب دوراً مؤثراً في زيادة حدة التضخم ولكن هذا الدور يبقى محدوداً لعدة اعتبارات أهمها:-

- إن الحد الأدنى للأجور في الأردن على سبيل المثال لا يزال متدنياً بالإضافة إلى عدم شموله للعاملين في كافة القطاعات، وغياب الرقابة الحقيقية التي تضمن التزام المؤسسات التي يشمل هذا الحد العاملين فيها.

- انخفاض الدخل بشكل عام بالنسبة للأسر الأردنية وزيادة أعداد الأسر والأفراد الذين يعيشون تحت خط الفقر.

- عدم تحقيق التناغم الكامل في قطاع العمالة وزيادة معدلات البطالة بشكل صارخ لتصل إلى 14%.

**عرض العمل (البطالة) وأثره على تشكل ومساواة الأجور في الاقتصاد الحر:-**

تعتبر البطالة من أكثر المتغيرات المؤثرة على الأجور وسبب ذلك ناتج عن اختلاف التوازن القائم في سوق العمل بين عرض العمل والطلب عليه مما يؤدي في نظام الاقتصاد الحر إلى انخفاض

سعر العمل وتردي الشروط التي يعمل بها المستخدمون كما يشكل ذلك دافعا من أجل تغيير شروط العمل السابقة التي تشكلت ضمن ظروف مختلفة، ولا تتوقف مثل هذه المحاولات عند تجميد الأجور بل قد تصل إلى محاولة تقليصها إضافة إلى محاولة إلغاء وشطب الحقوق التي ترتبت خلال الفترات السابقة.

تتأثر البطالة بعدد من العوامل الهامة الأخرى والمرتبطة بسياسات اقتصادية او بنتائج لتغيرات هامة تتم داخل المجتمع ومن اهم هذه المتغيرات والعوامل:-

- أ. زيادة معدلات النمو السكاني حيث من المعروف أن معدل تزايد السكان في الأردن وبالتالي العرض الخام من القوى البشرية هو من أعلى المعدلات في العالم.
- ب. زيادة عرض العمل والطلب عليه بالنسبة للإناث وزيادة نسبة مساهمة المرأة في العمل والنتيجة أساسا عن نسبة التعليم وتطور المفاهيم الاجتماعية داخل المجتمع بالإضافة إلى تطور بعض المهن والأعمال الملائمة لعمل المرأة مما زاد من مساهمتها في سوق العمل.
- ج. السياسة التعليمية المتبعة في الأردن والمؤدية إلى زيادة أعداد الدارسين والمتحقين بالمدارس وكليات المجتمع والجامعات داخل الأردن وخارجه دون الأخذ بعين الاعتبار الحاجة الحقيقية لهؤلاء الدارسين ولتخصصاتهم وبسبب غياب التدخل الحكومي في هذه القضية وتحولها في بعض الحالات إلى ما يشبه التجارة غير المنظمة فإن الأعداد الكبيرة من الخريجين تساهم في زيادة عرض العمل وتضعيد أزمة البطالة.
- د. انخفاض مصادر العمل في الدول الخليجية وتناقص الفرص للعمال الأردنيين الباحثين عن عمل للمرة الأولى هناك بالإضافة إلى عودة أعداد كبيرة منهم بسبب الأزمة الاقتصادية المتتالية وتراجع معدلات النمو في هذه الدول.

### **النقابات العمالية ودورها في تشكل الأجور في الأسواق:-**

تلعب النقابات العمالية دورا هاما في تحسين ما يسمى بالعلاقات الصناعية وهو الاصطلاح الذي يطلق على العلاقة بين العمال ومنظماتهم وأصحاب العمل ومنظماتهم إن وجدت وفي سياق ذلك تحقق النقابات العمالية أو يفترض أن تحقق توزيعا عادلا لعائد الاستثمار في المؤسسة بين عناصر الإنتاج المختلفة لكن الدور الأهم هو تحقيق التوازن بين متغيرين أساسيين هما الأجور والأسعار حفاظا على القوة الشرائية لدخل العمال أي الأجور الفعلية وتأكيدا لهذا الدور تحقق في العديد من دول العالم ما يسمى بالربط بين الأجور والأسعار من خلال اتفاقات جماعية تتم بين الاتحادات العمالية والمهنية وبين اتحادات أصحاب الأعمال أو الحكومة.

أما في الأردن فإن عددا من الظروف والمعوقات لا تزال تحكم عمل الحركة النقابية وعلى رأس هذه الظروف ضيق قاعدة التنظيم النقابي حيث يستثني قانون العمل الحالي العاملين في مؤسسة الدولة من حق التنظيم النقابي إضافة إلى عدم الوصول حتى الآن إلى مرحلة التفاوض القطاعي أي التفاوض بين النقابة العمالية من جهة واتحاد أصحاب الأعمال الذي يمثل المؤسسات من جهة أخرى في القطاع المعني وأيضا عدم وصول التنظيم النقابي إلى العديد من المؤسسات والمواقع التي يحق

فيها للعاملين الانتساب للعمل النقابي إضافة إلى ضيق قاعدة المنتسبين للنقابات العمالية في المؤسسات الخاضعة لحق التنظيم النقابي علما بأن هذه القضية نسبية وتختلف بين نقابة وأخرى وبين قطاع وآخر.

إن هذه العوامل بالإضافة إلى عوامل كثيرة أخرى يضيق المجال لذكرها في هذه الورقة أدت خلال الفترة الماضية إلى تحجيم دور العمل النقابي في الحياة العامة والسياسية وإلى تحجيم الدور الذي يفترض أن تقوم به النقابات العمالية في تحقيق التوازن المطلوب بين الأجور والأسعار وفي تحسين العلاقات الصناعية ووضعها في إطارها الصحيح مع التأكيد على اختلاف ذلك بين كل من هذه النقابات، وللوصول إلى تقدير أولي لقدرة النقابات العمالية على القيام بدورها المطلوب في مجال المحافظة على الأجور الاسمية والفعلية تجاه العوامل المتعددة الأخرى.

### مساواة الأجور في ظل آلية سوق العمل في الأردن:-

بداية فإن الحديث عن سوق العمل في الأردن لا يختلف عن الحديث عن أسواق العمل في غالبية دول العالم الأخرى وخاصة الدول النامية منها، فهذا السوق تميز خلال السنوات الأخيرة الماضية بعدد من الظواهر الهامة التي جعلت منه نموذجا حقيقيا للاقتصاد الحر وهذه الظواهر هي:-

- التخلي عن دور الدولة في إدارة الاقتصاد بشكل عام وتفكيك مؤسساته الاقتصادية وذلك من خلال عمليات الخصخصة التي طالت أهم مؤسسات القطاع العام كالبوتاس والفوسفات والاسمنت والاتصالات والملكية الأردنية والآثار السلبية لذلك على العمالة وإيرادات الدولة.
- التطبيق الدقيق لتعليمات صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والالتزام بمبادئ منظمة التجارة الدولية بعد التوقيع على اتفاقيتها.
- إلغاء وزارة التموين وتحرير السوق بشكل شبه كامل وما نتج عنه من ضعف الرقابة على الأسعار وتعرضها لموجات متتالية من الارتفاعات الأمر الذي أثر بشكل فعال على الأجور الفعلية بتخفيضها.
- الاستمرار في عدم التوقيع على اتفاقيات العمل الدولية التي تضمن للعاملين في القطاع العام حق التنظيم النقابي وبشكل خاص الاتفاقية رقم 87.

### هل هناك سياسة محددة للأجور في الأردن:-

عمليا لا يوجد سياسة محددة للأجور ولكن من الممكن اشتقاق مثل هذه السياسة من عدد من العناصر وهي:-

أ. التشريعات المعمول بها وهي:-

- قانون العمل:-

وهو المصدر الرئيس لسياسة الأجور في الأردن بالنسبة للقطاع الخاص حيث ينص هذا القانون في المادة 2 على أنه "يحدد الأجر في عقد العمل وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد طبقا للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعا عماليا على الأجر".

أما الحد الأدنى للأجور فقد حدد قانون العمل كيفية تحديده وذلك بين فترة وأخرى من خلال لجنة ثلاثية تمثل أطراف الإنتاج الثلاثة إلا أن هذا الحد كما ذكر سابقا لا يزال منخفضا أو لا ولا يغطي كافة القطاعات ثانيا ولا يتم الالتزام به من قبل بعض أصحاب العمل ثالثا بسبب غياب القدرة على الرقابة وضعف التفتيش.

في جانب آخر فإن قانون العمل حدد في الفصل السابع منه كيفية حماية الأجور وذلك فيما يتعلق ب:-

1. حسم أي مبلغ من أجر العامل.
2. اتخاذ إجراءات تأديبية أو غرامات على العامل.
3. وقف العامل عن العمل بصورة مؤقتة.

كما عالج القانون حماية الأجر في المادة 51 وذلك في حالات:-

1. وفاة العامل.
2. تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل.

- قانون الضمان الاجتماعي:-

يلعب قانون الضمان الاجتماعي أهمية كبيرة في مساواة الأجور بعد التقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار الأعداد الكبيرة للمتقاعدين كونه يعتمد على مواد ومعادلات واضحة وثابتة لاحتساب الأجر بعد التقاعد ويعود الاختلاف في الأجور ورواتب التقاعد إن وجد إلى طبيعة العمل السابق واختلاف مدة الخدمة والاختلاف في الأجر خلال مدة الخدمة.

ب. الأنظمة وهي بشكل أساسي:-

- نظام الخدمة المدنية الذي يحدد أجور العاملين في القطاع العام ويمكن القول بأن الأجور في هذا القطاع تتميز بالمساواة بين المؤسسات المختلفة للوظيفة الواحدة والمساواة بين الرجل والمرأة وحالات تحديد الرواتب تتم في هذا النظام من خلال أحكام ومواد ثابتة.
- أنظمة الموظفين (الكادر) في المؤسسات العاملة في القطاع الخاص وهذه الأنظمة تتميز باختلاف كبير بين قطاع وآخر وبين منشأة وأخرى وبين شخص وآخر في نفس المؤسسة يقومون بنفس العمل بسبب حق إدارة المؤسسة بمنح رواتب خاصة لمن تراه مناسبا وتعديل راتب من تراه مناسبا أيضا.

- أنظمة الأجور في القوات المسلحة الأردنية وتشبه هذه الأنظمة نظام الخدمة المدنية من حيث كونها تحتوي على بنود وأحكام ثابتة تضمن مساواة الأجور للعاملين من نفس الرتب العسكرية وتعديل هذه الأجور ما عدا الحالات الاستثنائية أو الطارئة.

#### **النقابات العمالية وذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية:-**

عملياً فإن دور هذه النقابات محدود جداً في تحقيق المساواة في الأجور في سوق العمل الأردني الذي تحكمه آلية السوق والسبب في ذلك أن النقابات لا تنظم كافة المنشآت التي يحق للعاملين فيها الانتساب لهذه النقابات كما أن تصنيف المهن والحرف لا يعطي العاملين في كافة المنشآت والقطاعات الإنتاجية الحق في تأسيس نقابات خاصة بهم، إضافة إلى أن عدداً من هذه النقابات تعاني من انخفاض العضوية وضعف النشاط وتظهر الأرقام التالية للنزاعات العمالية والاتفاقيات الجماعية التي وقعت في الأردن عام 2011 الحجم المتواضع لدور النقابات العمالية في تحقيق المساواة وتحسين أوضاع العمال في الأجور:-

- 65 نزاعاً تم تسويتها من خلال التفاوض المباشر ومتابعة وتدخّل القسم مع أطراف العلاقة.
- 11 نزاعاً عمالية تم تسويتها من خلال مندوب التوفيق.
- 3 نزاعات تم تسويتها من خلال مجلس التوفيق.
- 5 نزاعات تم إحالتها إلى المحكمة العمالية.

#### **الخلاصة:-**

- يسير الأردن على نهج الاقتصاد الحر وآليات السوق وتحكم آليات هذا الاقتصاد كافة جوانب الحياة الاقتصادية فيه بما في ذلك تحديد الأجور والمساواة فيها.
- لا تلعب النقابات العمالية دوراً ملموساً في تحقيق المساواة في الأجور بين العاملين في القطاع الخاص للأسباب العديدة التي ذكرت.
- يتميز القطاع العام والقطاع العسكري بقدر كبير في المساواة في الأجور بسبب تحديد هذه الأجور من خلال أحكام ثابتة ومتعارف عليها.
- رغم وجود حد أدنى للأجور في الأردن فإن هذا الحد غير كاف كما أنه لا يشمل كافة العاملين في كافة القطاعات ويتهرب العديد من أصحاب العمل من تطبيقه على عمالهم.
- تتميز الأجور في القطاع العام بكونها مع الامتيازات الأخرى أفضل من الأجور في القطاع الخاص بشكل عام ولكن بعض الأجور في القطاع الخاص تتميز بأنها أجور مرتفعة جداً إضافة إلى أن هناك تمايزاً كبيراً في الأجور بين العاملين في القطاع الخاص سواء كان ذلك على مستوى الوطن أو القطاع أو المنشأة الواحدة.
- يلعب العدد الهائل للعمالة الوافدة في سوق العمل في الأردن بسبب آلية السوق الحرة دوراً هاماً في تعزيز الخلل في هذا السوق وعدم تحقيق المساواة في الأجور.