

الفصل الثامن

آثار برامج التخاصية على العاملين في المنشآت التي تمت خصصتها

المحتويات

- الملخص
- تمهيد
- أجور العاملين في الشركات
- التأهيل والتدريب
- الامتيازات الوظيفية
- التسريح من العمل والحوافز المقدمة
- تصويب أوضاع العاملين
- التطور في أعداد الموظفين
- الآثار على العاملين في المنشآت التي خضعت لعقود الإدارة والامتياز
- ملحق الجداول
- ملحق الشركات

الملخص

اعتمدت لجنة تقييم التخاصية في معرض دراستها للآثار المترتبة على الموظفين العاملين في المنشآت التي تمت خصصتها على بيانات الرواتب وأعداد الموظفين من واقع قاعدة بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للفترة 1996 - 2012، مع الأخذ بعين الإعتبار التفاوت في بيانات بعض السنوات. ويعود ذلك إلى التباين في تاريخ تسجيل الشركات لدى الضمان الإجتماعي، وذلك لضمان توافق البيانات والدراسة والتقييم. كما تم الحصول على ما تبقى من البيانات، والتي تتعلق بالحوافز والتدريب والامتيازات من المنشآت ذات العلاقة. وقد تركّزت الدراسة والمراجعة على تقييم الآثار المترتبة على المحاور الرئيسية التالية:

- مستوى أجور العاملين والنمو في هذه الأجور.
- التعليم والتدريب ونقل الخبرات.
- الإمتيازات الوظيفية.
- التسريح من العمل والحوافز المقدّمة.
- النمو في أعداد الموظفين.

وبعد الدراسة والمراجعة للبيانات والمعلومات التي تم الإطلاع عليها خلصت اللجنة إلى النتائج التالية:

- تبين أن كافة متوسطات أجور العاملين في معظم المنشآت التي تمت خصصتها تتجاوز متوسطات أجور جميع العاملين في المملكة وفي القطاعات والأنشطة التي تدرج ضمنها هذه المنشآت.
- أما فيما يتعلق بمعدلات النمو السنوية في الرواتب، فقد تميزت 9 منشآت من أصل 15 منشأة بمعدلات نمو سنوية أعلى من المعدل السنوي لمتوسط أجور العاملين في المملكة، والبالغ 5% وأعلى كذلك من المعدل السنوي لمتوسط أجور الخاضعين لمظلة الضمان الإجتماعي والبالغ 8%، حيث تراوحت هذه النسب في هذه المنشآت بمعدل (9% - 22%) سنوياً لآخر خمس سنوات.
- قامت معظم هذه المنشآت بالإستثمار في تطوير الموارد البشرية، وقد تعددت وتباينت وسائل التدريب والتطوير التي تم اتباعها من قبل إدارات تلك المنشآت بأحجام ونسب مالية متفاوتة، وكذلك بالنسبة لأعداد المتدربين. فعلى سبيل المثال، قامت شركة الإتصالات الأردنية على مدى عدد من السنوات بإنفاق حوالي 18.5 مليون دينار لتدريب وتأهيل الموظفين وإنشاء مركز تدريبي متخصص في عمان لهذه الغاية، علماً بأن أعداد الموظفين المتدربين قد ارتفعت بشكل عام في معظم المنشآت الكبرى، كما هو الحال في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية من 1443 متدرب في العام 2007 إلى 5690 متدرب في العام 2012. كما ركزت بعض المنشآت، وخاصة تلك العاملة في قطاع التعدين، على التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية.
- بالنسبة للإمتيازات الوظيفية، يلاحظ توفّر وتعدد وتنوع الإمتيازات الوظيفية لتصل في بعض المنشآت إلى تعطيية جميع نواحي الحياة للموظف، لا ويل تمتد للمتقاعد لتغطي هذه الإمتيازات حياته لما بعد التقاعد في بعض المنشآت التي تمت خصصتها، وخاصة الكبرى منها، وذلك بالمقارنة مع الإمتيازات والحوافز التي تقدمها باقي الشركات في المملكة ونظام الخدمة المدنية. كما يوجد تفاوت في نوع الإمتيازات والعلوات المقدّمة للعاملين تبعاً للمخاطر المهنية التي يتعرض لها الموظفون في هذه المنشآت وطبيعة العمل.

- وعلى صعيد التسريح من العمل والحوافز المقدّمة للموظفين المسرّحين، قامت خمس شركات بتسريح عمال بعد عملية الخصخصة. وقد كانت عملية التسريح هذه بموجب عقود واتفاقيات ما بين الأطراف الثلاث (الشركات، النقابة ذات العلاقة، الموظفون المسرحون) وقد بلغ إجمالي هذه الحوافز المالية المقدمة 189.3 مليون دينار أردني مقابل تسريح 6001 موظف، وعلى النحو التالي:
 - شركة الإتصالات الأردنية: 56.8 مليون دينار مقابل تسريح 3230 موظف أي بمعدل 17.5 ألف دينار لكل موظف.
 - شركة مناجم الفوسفات: 16.9 مليون دينار مقابل تسريح 200 موظف أي بمعدل 84.5 ألف دينار لكل موظف.
 - شركة البوتاس العربية: 17.9 مليون دينار مقابل تسريح 282 موظف أي بمعدل 63.4 ألف دينار لكل موظف.
 - شركة الإسمنت الأردنية: 93 مليون دينار مقابل تسريح 1908 موظف أي بمعدل 48.7 ألف دينار لكل موظف.
 - شركة توليد الكهرباء: 4.4 مليون دينار مقابل تسريح 381 موظف أي بمعدل 11.5 ألف دينار لكل موظف.
- علماً بأن التكلفة الإجمالية للعمال المسرحين من العمل على شركاتهم فيما لو استمروا بالعمل ولم يسرحوا فُدرت بحوالي 317.3 مليون دينار، وبالتالي فإن الوفر المتوقع لهذه الشركات يبلغ حوالي 128 مليون دينار، حيث حققت جميع الشركات هذا الوفر باستثناء شركة البوتاس العربية، والتي تجاوز حجم الحوافز المخصصة لتسريح موظفيها تكلفة استمرار المسرحين بمبلغ يقدر بحوالي 6.7 مليون دينار.
- بلغ عدد الموظفين في المنشآت التي تمت خصصتها بالإضافة إلى (شركة مجموعة المطار الدولي وشركة مياها وميناء الحاويات في العقبة) الذين استمروا في عملهم 20851 موظفاً، أي ما نسبته 86.1% من أعداد الموظفين عند بداية عمليات الخصخصة والعمل بعقود التشغيل والإدارة والذي كان يبلغ 24228 موظفاً. كما بلغت نسبة مجموع عدد العاملين في هذه المنشآت إلى إجمالي المشتغلين في المملكة 1.2% في نهاية العام 2012 مقارنة بـ 2.1% في نهاية العام 2000.
- برزت بسبب برامج الخصخصة، وتحديدًا لشريحة من العاملين في الشركات التي تمت خصصتها، مشكلة تمثلت بجمع هؤلاء فترات خدمة ما بين نظامي التقاعد المدني ونظام الضمان الإجتماعي، وبنفس الوقت لا تؤهل الفترات الخاضعة لكلا النظامين لهذه الشريحة أن تحصل على راتب تقاعدي من أي منهما، حيث ساهم قرار مجلس الوزراء الأردني رقم (1457) تاريخ 2012/4/10 المتضمن "الموافقة على تصويب أوضاع موظفي بنك تنمية المدن والقرى والحالات المماثلة في المؤسسات الأخرى" في حل هذه المشكلة، علماً بأن هذا القرار قد جاء ليضع قاعدة عامة للراغبين في الجمع بين فترات خدماتهم المشمولة بالضمان الإجتماعي والتقاعد المدني، شريطة عدم تحمل الخزينة الأردنية أي عبء ينتج عن هذا الجمع، كما أن هذا القرار يشمل جميع الحالات المشابهة وليس محصوراً بالعاملين في الجهات التي تمت خصصتها، ويستطيع أي شخص أن يستفيد منه، علماً بأن المادة 13/د من قانون التخاصية تجيز شراء سنوات خدمة للموظفين في المنشآت التي تتم خصصتها حسب قانون

الضمان الضمان الإجتماعي. وقد لوحظ بأن بعض المنشآت التي تمت خصصتها قد قامت بتحمل تكاليف شراء السنوات، وأن بعضها لم يفعل وتحمل العاملون تكلفة تصويب أوضاعهم.

- أما فيما يتعلق بالنمو في أعداد الموظفين، فقد سجلت كل من شركات الإتصالات والفسفات والبوتاس والإسمنت وتوليد الكهرباء متوسط معدل نمو سنوي سالب جاء مدفوعاً بشكل أساسي ببرامج تسريح للموظفين الذي انتهجته الشركة. وبالنسبة لشركات مياها ومجموعة المطار الدولي وشركة ميناء الحاويات، والتي مثلت نماذج أخرى للخصخصة، حيث حققت شركة مجموعة المطار الدولي وشركة مياها معدل نمو إيجابي في عدد الموظفين، بينما حققت شركة ميناء الحاويات معدل نمو سنوي سالب في أعداد العاملين لديها.

- وعلى الرغم من تراجع معدل النمو في أعداد الموظفين في بعض الشركات التي تمت خصصتها، والذي يعكس الأثر المباشر على الشركة أو المنشأة نفسها، إلا أن القطاعات التي تعمل بها هذه المنشآت قد شهدت نمواً كبيراً في أعداد العاملين فيها نتيجة لاتساع حجم نشاط القطاعات مع دخول مشغلين جدد عليها، حيث استطاع قطاع الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات استحداث حوالي 84154 وظيفة. كذلك كان الحال بالنسبة لقطاع التعدين، فعلى سبيل المثال قامت شركة الإسمنت الأردنية بتسريح جزء من موظفيها، ولكن بنفس الوقت تم افتتاح 4 منشآت جديدة لإنتاج الإسمنت بسبب خصخصة هذه الصناعة، حيث قامت المصانع الجديدة باستحداث حوالي 1000 فرصة عمل مباشرة. بالإضافة الى قيام شركة الإسمنت الأردنية بتوفير 1440 فرصة عمل غير مباشرة من خلال تنفيذ مبادرة "برنامج الدعم والتطوير". أما بالنسبة لشركة الفوسفات الأردنية، فقد أسست وتحالفت مع 7 شركات بعد خصخصة الشركة، وبالتالي أدى ذلك إلى زيادة عدد الوظائف المباشرة وغير المباشرة والمستحقة الناتجة عن التوسع في أعمال الشركة الأم. أما شركة البوتاس العربية، فقد تميزت في جانب المسؤولية المجتمعية وقامت كذلك بتأسيس شركة الموانئ الصناعية الأردنية مناصفة مع شركة الفوسفات الأردنية خلال العام 2009 وذلك لتأسيس رصيف جديد عميق في ميناء العقبة الصناعي، مما يعني استحداث فرص عمل جديدة مباشرة وغير بسبب بناء الرصيف الجديد والخدمات المرتبطة به. أما قطاع النقل الجوي، فبالإضافة إلى تشغيل نحو 6 آلاف عامل، فهو يقوم أيضاً بدعم وتشغيل أكثر من 11 ألف عامل ضمن النشاطات والخدمات المرتبطة بهذا القطاع¹.

- تكتسب الشركات التي تمت خصصتها أهمية خاصة كونها تعتبر من أكبر الشركات الوطنية وعماد الإقتصاد الوطني، وبالتالي يعول عليها كثيراً للمساهمة في التشغيل وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات التي تعمل بها، ورفع المستوى المعيشي للمناطق الحضرية المحيطة بها. وقد لوحظ من خلال هذه الدراسة أن العاملين فيها توزعوا على ثلاث مجموعات:

1. **المجموعة الأولى**، وهي تمثل النسبة العظمى من العمال والذين استمروا على رأس عملهم واستفادوا من كافة المزايا الوظيفية التي تم اكتسابها من عملية الخصخصة لهذه الشركات وتبلغ نسبتهم 80.6% من إجمالي عدد موظفي الشركات التي تم خصصتها عند بدء البرنامج.
2. **المجموعة الثانية والتي تم تسريحها وحصلت على راتب تقاعدي**، فقد بلغت نسبة هذه المجموعة 9% من إجمالي عدد موظفي الشركات التي تم خصصتها عند بدء البرنامج.

¹ Oxford Economics, "Economic Benefits from Air Transport in Jordan" 2011.

3. **المجموعة الثالثة**، وهي مجموعة جزئية من المسرّحين ونسبتهم 10.4%، حصلت على حوافز مجزية مقابل التسريح، لكنهم لم يحصلوا على رواتب تقاعدية إما بسبب وجود فترتي خدمة لهم (الأولى) على نظام التقاعد المدني و(الثانية) على نظام الضمان الإجتماعي، أو فترة واحدة في أحد النظامين. ولكن هذه الفترات غير مؤهلة للحصول على راتب تقاعدي من أي منهما. وقد استفادت هذه المجموعة من قرار مجلس الوزراء رقم 1457 تاريخ 2012/4/10 المتضمن "الموافقة على تصويب أوضاع موظفي بنك تنمية المدن والقرى والحالات المماثلة في المؤسسات الأخرى"، والذي وضع قاعدة عامة لمعالجة مثل هذه الحالات، بالإضافة الى توفير حماية للعمال المسرّحين من خلال المادة 13/د من قانون التخاصية، والتي تجيز شراء سنوات خدمة للموظفين في المنشآت التي تتم خصصتها حسب قانون الضمان الإجتماعي.

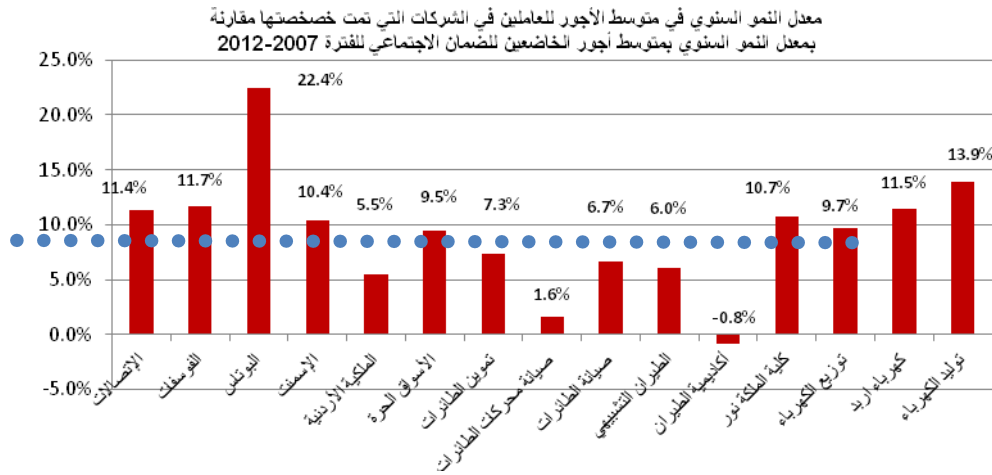
أجور العاملين في الشركات

لقد تبين من خلال مراجعة أجور العاملين في المنشآت التي تمت خصصتها وجود تباين وفقاً لطبيعة القطاع الإقتصادي الذي تعمل به هذه المنشآت للفترات التاريخية التي تلت عملية الخصخصة، مقارنة بمتوسط النمو في أجور العاملين في المملكة خلال الفترة نفسها:

- تشير بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بأن المعدل السنوي لمتوسط أجور إجمالي أعداد المؤمن عليهم يبلغ حوالي 8% سنوياً خلال للفترة 2007-2012.
- عند مقارنة معدل النمو السنوي في متوسط أجور العاملين في الشركات التي تمت خصصتها خلال نفس الفترة، تبين التالي:
- 6 شركات كان معدل النمو السنوي في متوسط أجور العاملين فيها يقل عن معدل النمو السنوي في متوسط أجور المؤمن عليهم الخاضعين لنظام الضمان الإجتماعي.
- 9 شركات بمعدل نمو سنوي أعلى لنفس الفترة، حيث كانت أعلى ثلاث شركات حققت ارتفاعاً في معدل النمو السنوي في متوسط الأجور لفترة المقارنة، هي البوتاس العربية 22.4% وتوليد الكهرباء 13.7% والفسفات 11.7% .
- أما بالنسبة لشركتي أكاديمية الطيران وصيانة محركات الطائرات، فقد شهد نمو متوسط أجور العاملين فيهما أقل المتوسط العام لنمو الأجور للخاضعين للضمان الإجتماعي والبالغ 8% وأقل عن متوسط نمو الأجور في المملكة والبالغ 5%. فقد تراجع نمو أجور العاملين في أكاديمية الطيران بنحو 0.8% أما شركة صيانة الطائرات فنسبة نمو الأجور بلغت 1.6%.
- أما شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية فبلغت نسبة نمو الأجور فيها 5.5% وهو أعلى من المعدل العام لنمو نسبة الأجور في المملكة والبالغ 5% وأقل من معدل مؤسسة الضمان الإجتماعي والبالغ 8%.

يبين الشكل رقم (1) معدل النمو السنوي في متوسط أجور العاملين في الشركات التي تمت خصصتها مقارنة بمتوسط النمو السنوي في أجور الخاضعين للضمان الإجتماعي للفترة 2007-2012.

الشكل رقم (1)



الخط الأزرق: يمثل معدل النمو السنوي في أجور الخاضعين للضمان الاجتماعي والبالغ (8%)

وعند احتساب متوسط أجور العاملين السنوي في هذه الشركات للفترة 2012-2009 ومقارنته مع المتوسط السنوي لأجور كافة الخاضعين للضمان الاجتماعي ومتوسط أجور الخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاع العام والخاص لنفس الفترة نلاحظ ما يلي:

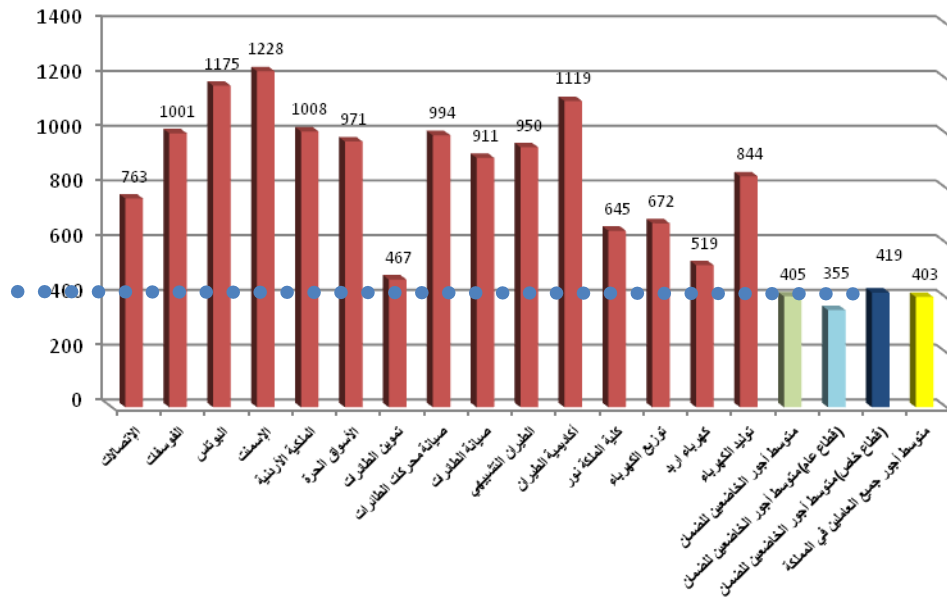
- بلغ متوسط أجور إجمالي الخاضعين للضمان الاجتماعي خلال الفترة 2012-2009:
 - (405) دينار متوسط إجمالي كافة الخاضعين للضمان الاجتماعي.
 - (355) دينار متوسط أجور الخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاع العام.
 - (419) دينار متوسط أجور الخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاع الخاص.
- بلغ متوسط أجور جميع العاملين في المملكة خلال نفس الفترة إستناداً الى البيانات المنشورة من الإحصاءات العامة حوالي 403 دينار.
- بلغ أقل متوسط أجور العاملين في الشركات التي تمت خصصتها خلال الفترة 2012-2009 على النحو التالي:
 - (467) دينار في الشركة الأردنية تموين الطائرات
 - (519) دينار في شركة توزيع كهرباء إربد
 - (645) دينار في كلية الملكة نور الفنية للطيران المدني
- بلغت أعلى قيمة ثلاثة متوسطات للأجور للشركات التي تمت خصصتها خلال الفترة (2009 - 2012) على النحو التالي:
 - (1228) دينار شركة مصانع الإسمنت الأردنية
 - (1175) دينار شركة البوتاس العربية
 - (1119) دينار شركة أكاديمية الطيران الملكية الأردنية

وبالمحصلة فإن هذه الأجر جميعها للمنشآت التي تمت خصصتها، سواء أقلها أو أعلاها تزيد عن متوسطات الأجر للعاملين في القطاعين العام والخاص خلال الفترة نفسها.

يبين الشكل رقم (2) مقارنة ما بين متوسط أجر العاملين في هذه الشركات ومتوسط أجر الخاضعين للضمان الاجتماعي ومتوسط أجر الخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاع العام ومتوسط أجر الخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاع الخاص للفترة 2009 - 2012.

الشكل رقم (2)

متوسط أجر العاملين في الشركات المخصصة مقارنة مع متوسط أجر إجمالي الخاضعين للضمان الاجتماعي وللخاضعين للضمان الاجتماعي من القطاعين العام والخاص للفترة (2012-2009)



الخط الأزرق المتقطع: متوسط أجر العاملين في المملكة مع متوسط أجر العاملين في الشركات المخصصة ومتوسط أجر الخاضعين للضمان الاجتماعي في القطاعين العام والخاص.

يتبين بمقارنة أجر العاملين في المنشآت التي تمت خصصتها مع مستويات الأجر في المنشآت الأخرى التي تعمل في نفس القطاع الإقتصادي وفق بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ما يلي:

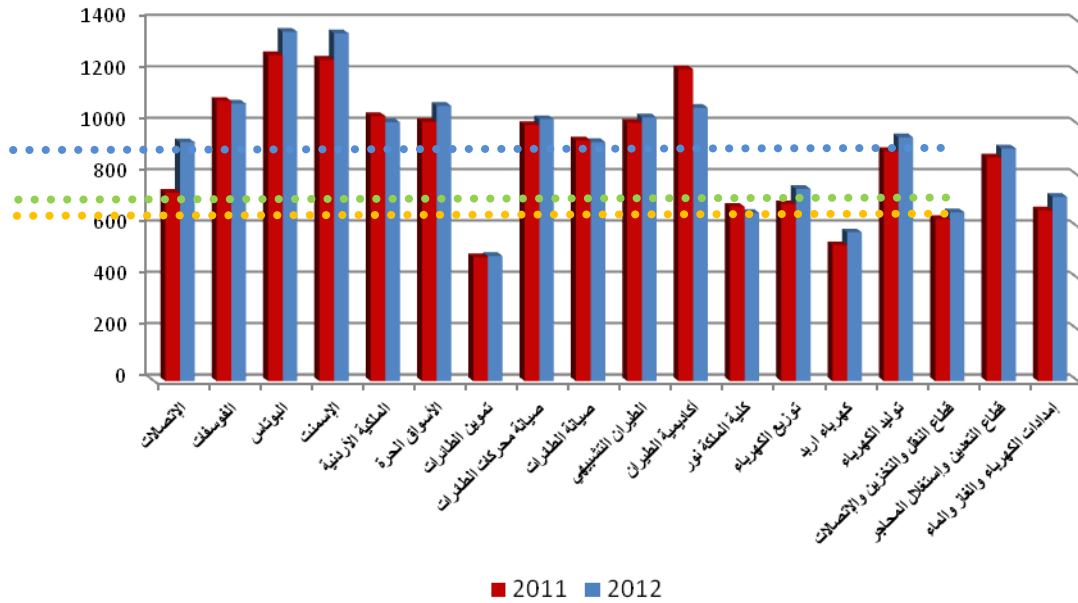
- قطاع النقل والاتصالات: حققت جميع الشركات التي تمت خصصتها والمصنفة ضمن هاذين القطاعين مستوى متوسط أجر أعلى من متوسط الأجر في القطاع للعام 2011 و2012، بإستثناء شركة تمويل الطائرات، والتي سجلت مستوى متوسط أجر أقل من متوسط الأجر في هذا القطاع.
- قطاع التعدين: حققت الشركات العاملة ضمن قطاع التعدين والمحاجر متوسط أجر أعلى من متوسط أجر جميع العاملين في هذا القطاع.

- قطاع الكهرباء: حققت الشركات العاملة ضمن هذا القطاع مستويات أجور أعلى من مستوى متوسط أجور العاملين في هذا القطاع، باستثناء شركة توزيع كهرباء إربد.
- وبالتالي فإن شركتين فقط وهما الشركة الأردنية لتموين الطائرات وشركة توزيع كهرباء إربد يتقاضى فيهما العاملون أجور تقل في المتوسط عن أجور العاملين في هذا القطاع مجمله. إلا أن أجور العاملين في هاتين الشركتين تبقى أعلى من متوسط أجور العاملين في القطاعين العام والخاص، سواء الخاضعين لمظلة الضمان الإجتماعي أو غيرها.

يبين الشكل رقم (3) مقارنة بين متوسط أجور العاملين في المنشآت التي تمت خصصتها ومتوسط أجور العاملين في القطاع الذي تعمل به المنشآت التي تمت خصصتها خلال الفترة 2011-2012.

الشكل رقم (3)

متوسط أجور العاملين في الشركات المخصصة مقارنة مع متوسط الأجور في القطاع الذي تنتمي له كل من هذه الشركات للفترة (2009-2012)



الخط الأزرق المتقطع: متوسط أجور قطاع التعدين وإستغلال المحاجر مع متوسط أجور الشركات المخصصة من نفس القطاع

الخط الأخضر المتقطع: متوسط أجور قطاع إمدادات الكهرباء والغاز والماء مع متوسط أجور الشركات المخصصة من نفس القطاع.

الخط البرتقالي المتقطع: متوسط أجور قطاع النقل والتخزين والإتصالات مع متوسط أجور الشركات المخصصة من نفس القطاع.

التأهيل والتدريب

تباينت وسائل تطوير ورفع كفاءة الموارد البشرية التي تم اتباعها من مختلف المنشآت التي شملها برنامج الخصخصة، حيث قامت إدارات هذه المنشآت بالإستثمار بتطوير الموارد البشرية العاملة بأحجام ونسب مالية متفاوتة.

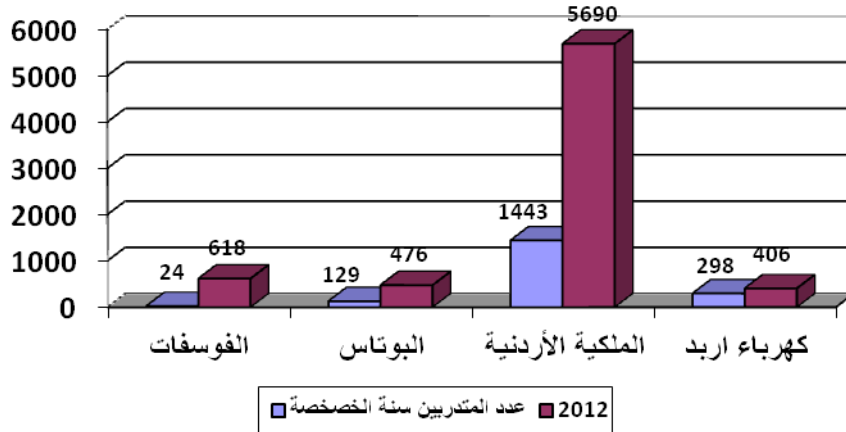
ويتبين من المعلومات والبيانات المتوفرة عن البرامج التدريبية والتعليمية التي انخرط بها موظفو الشركات التي طالتها برنامج التخصصية، وجود نقلة نوعية كبيرة على هذا الصعيد، وخصوصاً في الشركات الكبرى. وفيما يلي أبرز هذه الأنشطة والبرامج:

1. قيام شركة الإتصالات الأردنية بإنشاء مركز تدريبي "Orange – Lab" في عمان، ممول بالكامل من مجموعة فرانس تيليكوم، حيث قامت الشركة بإتفاق حوالي 18.5 مليون دينار على إنشاء هذا المركز وتدريب وتأهيل الموظفين لديها.
2. ارتفاع عدد المتدربين من شركة مناجم الفوسفات الأردنية خلال الفترة 2006-2012 الى أكثر من 26 ضعف، من 24 متدرب خلال العام 2006 ليصل إلى 618 متدرب خلال العام 2012. وكذلك ارتفعت أعداد المتدربين بنحو أربعة أضعاف في شركة البوتاس العربية خلال الفترة 2003-2012.
3. التدريب المكثف من خلال برامج تدريبية متخصصة كما هو الحال في شركة الإسمنت الأردنية، فقد تم توفير برامج تدريبية في الصحة والسلامة المهنية والمهارات الإدارية والقيادية والفنيين متنوعي المهارات ونموذج المصنع المثالي وتطوير مهارات اللغة الإنجليزية وبرامج المهندسين الجدد وإرسال الموظفين الى جامعة لافارج ومراكز لافارج الفنية المتخصصة، حيث بلغ عدد الساعات التدريبية حوالي 85 ألف ساعة، استفاد منها 3463 موظفاً خلال الفترة 2008-2012.
4. ارتفاع عدد المتدربين في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية من 1443 موظفاً من خلال 76 دورة تدريبية في العام 2007 إلى 5690 موظفاً في العام 2012 من خلال 292 دورة تدريبية 2012، ليتضاعف عدد المتدربين بحوالي أربع مرات عن العام الذي تمت فيه خصخصة الشركة.
5. قامت الشركات التي تمت خصصتها والتي انبثقت عن إعادة هيكلة شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية بتوفير وسائل تدريب متطورة، حيث قامت شركة الأسواق الحرة للمطارات الأردنية بإلحاق موظفيها في العديد من الدورات التدريبية المالية والإدارية، منها دورات متخصصة في مجال المبيعات والأسس التجارية للإستفادة من خبرة الشركة العالمية في هذا المجال، ولزيادة دخل الشركة عن طريق تنظيم وإدارة العروض والتخفيضات وكيفية إشراك المزدوجين بها لزيادة كفاءة الشركة. كذلك عقدت دورات متخصصة من قبل شركات أوروبية، مثل Synapsis, Over Lap، لرفع مستوى وكفاءة الموظفين، بالإضافة إلى دورات اللغة الإنجليزية والإسبانية. وقامت الشركة الأردنية لتموين الطائرات بتأهيل الموظفين في مجال إدارة المستودعات. أما شركة صيانة المحركات، فقد أهلت موظفيها في مجال الدورات المتخصصة في الجودة والتدقيق والأمان وإجراءات الفحص، في حين قامت أكاديمية الطيران الملكية الأردنية بزيادة مخصص التدريب من 2% إلى 57.5% من صافي إيرادات الشركة في السنوات التي تلت عملية الخصخصة.
6. كانت الصحة والسلامة المهنية محور اهتمام الشركات التي تتطلب طبيعة عملها التركيز أكثر على هذا المحور، ومن الأمثلة على ذلك شركة مصانع الإسمنت الأردنية وشركة صيانة محركات الطائرات.
7. كما خصصت شركة توزيع الكهرباء أكثر من مليون دينار خلال الفترة 2008-2012 لغايات تدريب الموظفين، وهي الفترة التي تلت عملية الخصخصة، مقارنة بـ 200 ألف دينار للفترة 2004-2007 وهي الفترة التي سبقت عملية الخصخصة. وأما شركة كهرباء إربد، فقد زاد عدد المتدربين فيها بأكثر من 36% بين العامين 2008 و2012، وهي الفترة التي تلت عملية الخصخصة، بينما ركزت شركة توليد الكهرباء على بناء نظام موارد بشرية، وإعداد كتيب للموظفين لتنمية المهارات واتباع سياسة

التواصل وتعزيز دور الموظفين في اتخاذ القرار، وتدوير الموظفين لغايات تدريبهم على كافة مواقع العمل، عدا عن إكسابهم مهارات اللغة الإنجليزية. يبين الشكل رقم (4) مقارنة في عدد المتدربين بين السنة التي تمت بها خصخصة الشركة وعام 2012 لعدد من الشركات التي أتاحت هذا النوع من البيانات.

الشكل رقم (4)

مقارنة في عدد المتدربين بين سنة الخصخصة والعام 2012



الإمميزات الوظيفية

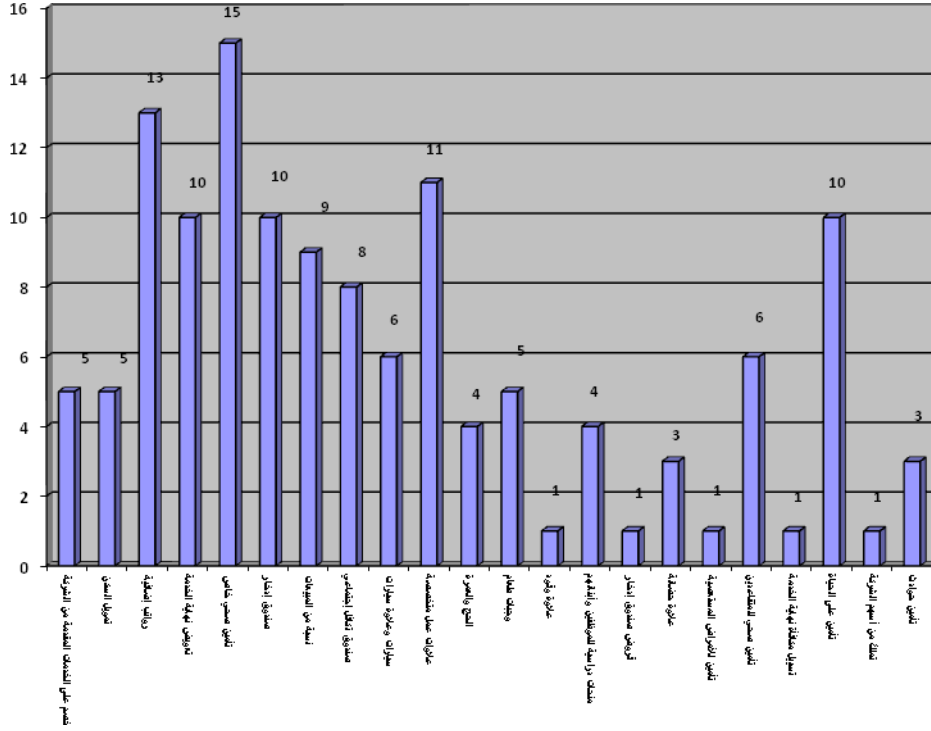
ومن خلال استعراض الشركات التي خضعت لبرنامج الخصخصة يلاحظ تعدد وتنوع الإمميزات الوظيفية (Fringe Benefits) لتصل في بعض الشركات إلى مستوى تغطية جميع نواحي الحياة للموظف، لا بل تمتد للمتقاعد من الشركة لتغطي هذه الإمميزات حياته لما بعد التقاعد في بعض الشركات التي تمت خصصتها. وباستعراض الإمميزات الوظيفية التي تقدمها هذه الشركات نلاحظ ما يلي:

1. هناك تباين في نوع الإمميزات المقدمة تبعاً للمخاطر المهنية التي يتعرض لها الموظفون في هذه الشركات، فعلى سبيل المثال تقدم الشركات العاملة في قطاع الكهرباء والتي تمت خصصتها خدمة تأمين للحوادث التي يتعرض لها العاملون فيها.
2. توفر جميع الشركات التي تمت خصصتها التأمين الصحي الخاص للعاملين وعائلاتهم، بينما توفر ستة منها تأميناً صحياً للمتقاعدين وعائلاتهم.
3. تقدم خمس شركات خصومات كبيرة على الخدمات التي تقدمها في قطاع الاتصالات والكهرباء والنقل، مثل الإنترنت والكهرباء وتذاكر السفر.
4. تقدم خمس شركات تمويلاً للسكن ومنها ما هو بدون فائدة.
5. تقدم ثلاثة عشر شركة رواتب إضافية، حيث تقدم هذه الشركات أربعة عشر راتب ومنها ما يقدم الراتب الخامس والسادس عشر ومكافآت مرتبطة بعدد معين من الرواتب مثل ثلاثة أضعاف الراتب في شركة البوتاس العربية.
6. تقدم عشر شركات تعويض نهاية الخدمة وصندوق الإيداع.
7. تقدم تسع شركات نسبة من المبيعات لموظفيها.

8. تقدم ثماني شركات صندوق التكافل الاجتماعي.
9. تقدم عشر شركات التأمين على الحياة.

يبين الشكل رقم (5) عدد الشركات التي تقدم كل نوع من أنواع المنافع والإمميزات الوظيفية.

الشكل رقم (5)



التسريح من العمل والحوافز المقدمة

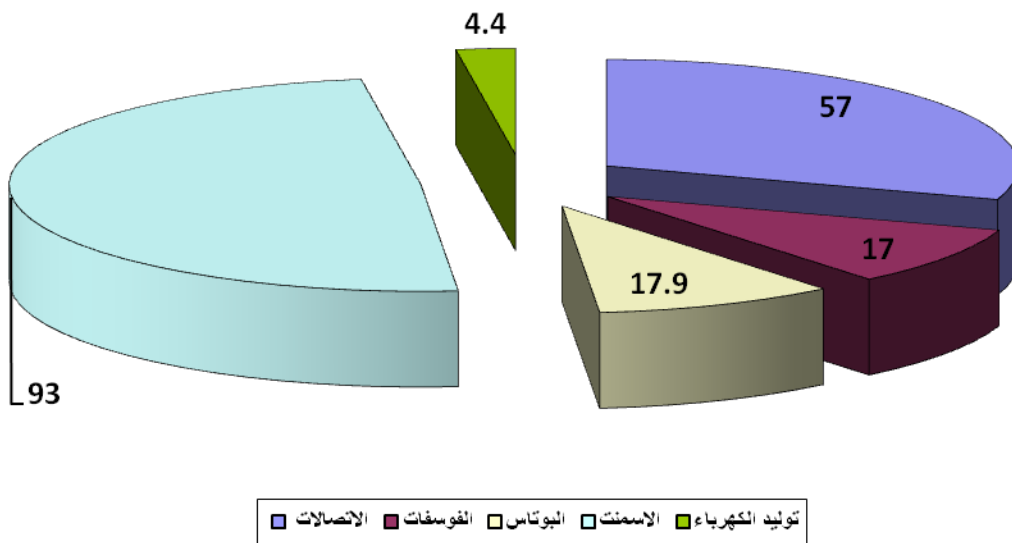
يتبين من خلال استعراض البيانات المتوفرة والمتعلقة بالمنشآت التي تمت خصصتها، والتي طبقت نظام الحوافز للتسريح من العمل ما يلي:

- قامت خمس شركات بتسريح عمال بعد عملية الخصخصة لكل شركة، وكانت عملية التسريح هذه بموجب عقود واتفاقيات ما بين الأطراف الثلاثة (الشركات، النقابة ذات العلاقة، الموظفون المسرحون من العمل)، وهي:

1. شركة الإتصالات الأردنية
2. شركة مناجم الفوسفات الأردنية
3. شركة البوتاس العربية
4. شركة مصانع الإسمنت الأردنية
5. شركة توليد الكهرباء المركزية

- بلغ مجموع قيمة التعويضات المدفوعة من المنشآت أعلاه، التي طبقت نظام الحوافز مقابل تسريح ما مجموعه 6001 موظف حوالي 189.3 مليون دينار، والذي تم تنفيذه على عدة مراحل من قبل هذه المنشآت، موزعة على النحو التالي (أنظر الجدول رقم 2):
- شركة الإتصالات الأردنية: 56.8 مليون دينار مقابل تسريح 3230 موظف بمعدل 17.6 ألف لكل موظف تم تسريجه.
 - شركة مناجم الفوسفات الأردنية: 16.9 مليون دينار مقابل تسريح 200 موظف بمعدل 84.5 ألف دينار لكل موظف تم تريسحه.
 - شركة البوتاس العربية: 17.9 مليون دينار مقابل تسريح 282 موظف بمعدل 63.4 ألف دينار لكل موظف تم تسريجه.
 - شركة مصانع الإسمنت الأردنية: 93 مليون دينار مقابل تسريح 1908 موظف بمعدل 48.7 ألف دينار لكل موظف تم تسريجه.
 - شركة توليد الكهرباء المركزية: 4.4 مليون دينار مقابل تسريح 381 موظف بمعدل 11.5 ألف دينار لكل موظف تم تسريجه.
- يبين الشكل رقم (6) توزيع المبالغ التي تم إنفاقها مقابل تسريح العمال حسب كل شركة (مليون دينار).

الشكل رقم (6)



ومن الجدير بالذكر أن برامج الحوافز التي تم تنفيذها من قبل الشركات وصلت في بعض الحالات، كما هو الحال في شركة الإتصالات الأردنية، إلى تقديم ما معدله 42 شهراً كتعويض بدل التسريح خلال الفترة (2002-2006)، حيث قدمت مبلغ 56.8 مليون دينار كتعويضات للعاملين.

أما في قطاع التعدين، فقد قامت شركة مناجم الفوسفات الأردنية بتقديم تعويض نهاية الخدمة عن كل سنة حتى وصول المُسرح لسن تقاعد الشيخوخة، مضافاً إليها (1000) دينار عن كل سنة (راتب تقاعد الضمان

الاجتماعي + فرق الراتب = راتب الشخص المُسَرَّح)، وبالتالي وصلت قيمة التعويضات التي قدمتها مبلغ 16.9 مليون دينار.

كذلك الأمر في شركة مصانع الإسمنت الأردنية، فقد قامت الشركة بتقديم تعويض يصل إلى 65 شهراً خلال العام 2012 و 60 شهراً خلال الفترة 2007-2012 و 48.5 شهراً خلال الفترة 2001-2002 بمجموع وصل إلى بمجمله إلى 93 مليون دينار. كما قامت شركة مصانع الإسمنت الأردنية في منتصف عام 2007 بإطلاق برنامج ريادي جديد هو "برنامج الدعم والتطوير" الهادف إلى تشجيع الموظفين والموظفات المستفيدين من برنامج حوافز إنهاء الخدمات على الإستثمار الأمثل للحوافز، وإيجاد أفضل وأنسب فرص الإستثمار الناجح في مشاريع صغيرة ومتوسطة تعود عليهم بدخل مستدام ومستمر بعد ترك العمل. وقد قامت الشركة بتوقيع مذكرة تفاهم مع مراكز تعزيز "الإنتاجية" "إرادة" التابعة لوزارة التخطيط والتعاون الدولي لمساعدتها في تنفيذ هذا البرنامج. ويشتمل البرنامج على دعم مادي تقدمه الشركة للموظفين المستفيدين من اتفاقية الحوافز والراغبين في تنفيذ مشاريعهم الخاصة، والمتمثل بعدد من المنح، كمنح الإنشاء والتدريب والتشغيل، والتي تصل في مجملها إلى عشرة آلاف دينار للمشروع. وقد بلغ عدد المشاريع الممولة 475 مشروعاً لغاية 2010، ساهمت في خلق 1440 فرصة عمل جديدة.

وفيما يتعلق بقطاع الكهرباء، فقد قامت شركة توليد الكهرباء المركزية بتسريح عدد من العاملين مقابل راتب (10) أشهر وحوافز إضافية للخاضعين للتقاعد المبكر من الضمان الإجتماعي وراتب 19 شهراً، وحوافز إضافية لغير الخاضعين للتقاعد المبكر، بقيمة إجمالية لبرنامج التسريح وصلت إلى حوالي 4.4 مليون دينار.

يبين الجدول رقم (2) الشركات التي تمت خصصتها والتي قامت بتسريح بعض العاملين فيها حسب نوع التسريح والعدد والحوافز المقدمة لهم.

ويبين الجدول رقم (3) الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تمت خصصتها كما في نهاية العام 2012.

كما وتقدر التكلفة الإجمالية للموظفين المسرحين من العمل من المنشآت التي كانوا يعملون بها فيما لو لم يتم تسريحهم حوالي 317.3 مليون دينار موزعة على النحو التالي (اعتماداً على المنهجية)²:

- 134.2 مليون دينار: شركة الإتصالات الأردنية.
- 20.1 مليون دينار: شركة مناجم الفوسفات الأردنية.
- 11.2 مليون دينار: شركة البوتاس العربية.
- 121.5 مليون دينار: شركة مصانع الإسمنت الأردنية.
- 30.3 مليون دينار: شركة توليد الكهرباء المركزية.

² إن هذه التقديرات هي تقديرات تأشيرية تم التوصل إليها بالإستناد إلى الفترة الزمنية التي تفصل بين سنة التقاعد الوجوبي ومتوسط عمر العامل عند تسريحه، وكذلك إلى مستويات أجورهم عند التسريح وأعداد الموظفين المسرحين.

وبالتالي فإن الوفر المتحقق لهذه الشركات يبلغ حوالي 128 مليون دينار، حيث حققت جميع الشركات هذا الوفر بإستثناء شركة البوتاس العربية، التي تجاوز حجم الحوافز المخصصة للتسريح فيها تكلفة استمرار المسرحين بمبلغ يقدر بحوالي 6.7 مليون دينار.

وفيما يتعلق بأعداد المسرحين من المنشآت التي تمت خصصتها على نظام الحوافز والمتقاعدين منهم، فإن البيانات المتوفرة تبين التالي:

- بلغ إجمالي أعداد المسرحين من العمل 6001 عاملاً من الشركات الخمسة المذكورة والتي طبقت نظام الحوافز مقابل التسريح.
- قامت كافة المنشآت باستحداث 3089 فرصة عمل بدءاً من تاريخ خصصتها ولنهاية العام 2012.
- تشير بيانات الضمان الاجتماعي بارتفاع أعداد المتقاعدين من مؤسسة الضمان من المنشآت التي تمت خصصتها (بالإضافة إلى مجموع المطار الدولي، وميناء الحاويات، وشركة مياها) سواء تلك التي طبقت برامج حوافز أم لا، حيث بلغ أعداد المتقاعدين من هذه المنشآت 4699 في نهاية العام 2012 أي ما نسبته 19.4% من إجمالي أعداد الموظفين عند بدء برنامج التخصيص.
- يبلغ عدد الموظفين في الشركات الثمانية عشر (بما فيها مجموعة المطار ومياها وميناء الحاويات) الذين استمروا في عملهم 20851 موظفاً، أي ما نسبته 86.1% من عدد الموظفين في بداية برنامج التخصيص.

ومن الجدير بالذكر أن عمليات التسريح التي قامت بها هذه المنشآت حملت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أعباءً مالية إضافية تمثلت في ارتفاع الفاتورة السنوية للرواتب التقاعدية بنحو (11) مليون سنوياً، حيث شكّلت أعداد المتقاعدين من هذه المنشآت ما نسبته (8%) من إجمالي المتقاعدين مبكراً خلال الفترة (1999-2012).

وعلى الرغم من تراجع معدل النمو في عدد الموظفين لبعض الشركات التي تمت خصصتها، والذي يعكس الأثر المباشر على الشركة أو المنشأة نفسها، إلا أن القطاعات التي تعمل بها هذه المنشآت قد شهدت نمواً كبيراً في عدد الوظائف، حيث بينت دراسة تقييم أثر خصخصة قطاع الاتصالات المعدة من قبل وزارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في نهاية العام 2009، أن هذا القطاع إستحدث أكثر من 84 ألف وظيفة، منها حوالي أكثر من 16 ألف وظيفة مباشرة وأكثر من 51 ألف وظيفة غير مباشرة، بالإضافة إلى دعم وتشغيل أكثر من 15 ألف عامل في قطاع النقل الجوي ضمن الخدمات المساندة لهذا القطاع.

كما ينطبق هذا أيضاً على قطاع التعدين، فعلى سبيل المثال قامت شركة الإسمنت الأردنية بتسريح جزء من عمالها، ولكن بنفس الوقت وبسبب خصخصة قطاع صناعة الإسمنت في الأردن، تم إفتتاح 4 مصانع جديدة لإنتاج الإسمنت في المملكة ليصبح العدد الإجمالي للمنشآت المنتجة للإسمنت 5 منشآت، حيث ساهمت المصانع الأربعة الجديدة بإستحداث حوالي (1000) فرصة عمل جديدة مباشرة، عدا عن التحول في هذه الصناعة وقيام خدمات جديدة مثل شركات إنتاج الباطون (الإسمنت) الجاهز والمنتجات الإسمنتية الجاهزة وتنوع الخدمات المرتبطة بها كشركات النقل والتوزيع، مما ساهم بإستحداث وظائف جديدة مباشرة وغير مباشرة ووظائف

مستحدثة من القطاعات الاقتصادية الأخرى. بالإضافة إلى قيام شركة الإسمنت الأردنية بتوفير (1440) فرصة عمل غير مباشرة من خلال تنفيذ مبادرة "برنامج الدعم والتطوير" الذي قامت به الشركة.

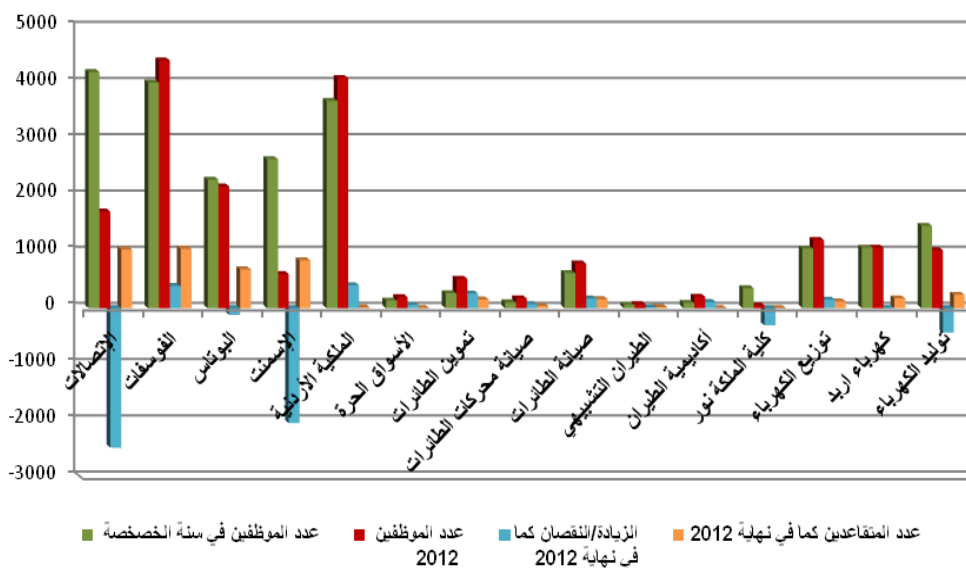
كذلك الأمر بالنسبة لشركة مناجم الفوسفات الأردنية والتي ترتبط بشبكة تزويد وشركات مرتبطة بعملياتها، حيث يتبع لشركة الفوسفات الأردنية 3 شركات، إثنين تأسستا عام 1992 والثالثة تأسست عام 2010 وتتخالف مع 6 شركات أخرى تأسست جميعها بعد خصخصة الشركة عام 2006، مما يعني أن هناك 7 شركات تابعة وحليفة ساهمت في زيادة عدد الوظائف المباشرة وغير المباشرة والمستحدثة الناتج عن التوسع في أعمال الشركة الأم.

أما شركة البوتاس العربية، فقد تميزت على صعيد المسؤولية المجتمعية وهي تقوم بشكل مستمر بتقديم دعم مالي لمشاريع تنمية لكافة المناطق في المملكة، حيث قدمت خلال العام 2012 أكثر من 10 مليون دينار أردني، وقامت كذلك بتأسيس شركة الموانئ الصناعية الأردنية مناصفة مع شركة الفوسفات الأردنية خلال العام 2009 وذلك لتأسيس رصيف جديد عميق في ميناء العقبة الصناعي، مما يعني خلق فرص عمل جديدة مباشرة وغير مباشرة ومستحدثة بسبب بناء الرصيف الجديد والخدمات المرتبطة به.

الشكل رقم (7) يبين الزيادة أو النقصان في عدد موظفي الشركات التي تمت خصصتها وعدد المتقاعدين التراكمي حسب نظام الضمان الاجتماعي من هذه الشركات منذ بدء الخصخصة وحتى نهاية العام 2012 وعدد الموظفين لهذه الشركات كما هو في نهاية العام 2012 مقارنة بعدد الموظفين في هذه الشركات بسنة الخصخصة في كل منها.

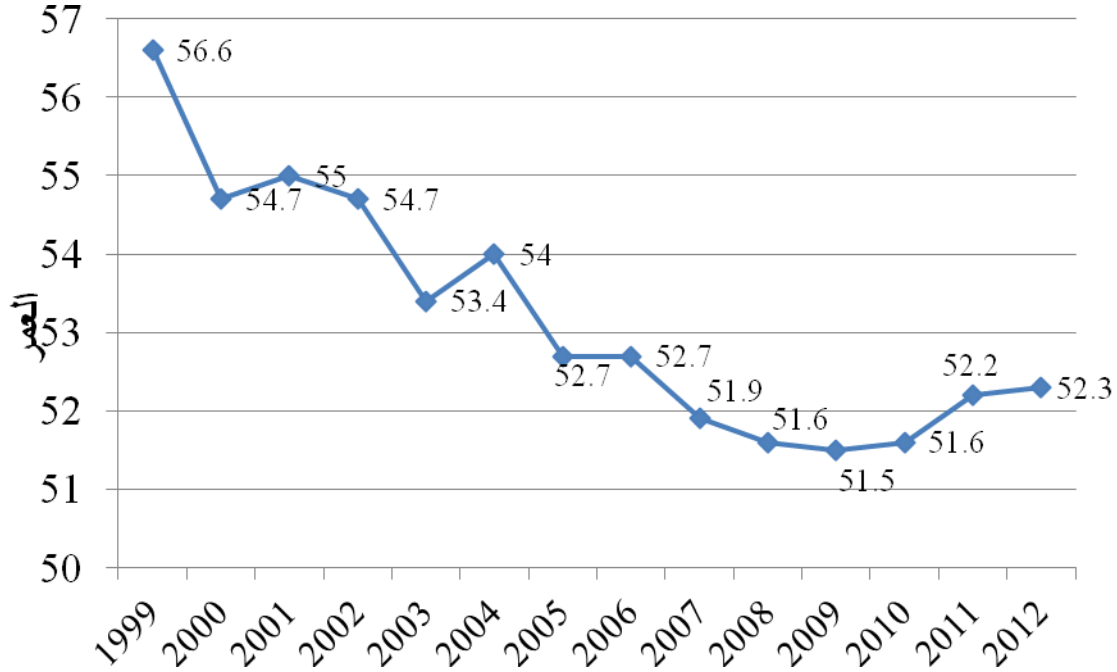
الشكل رقم (7)

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تم خصصتها مقارنة بسنة الخصخصة و نهاية العام 2012

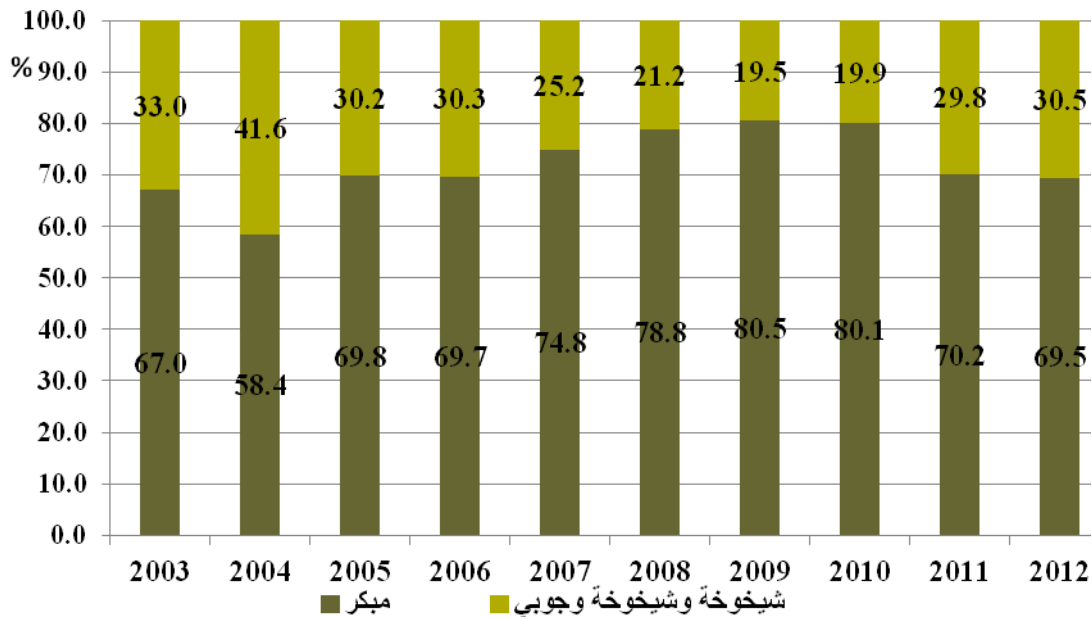


الأشكال (8) و (9) تبين متوسط العمر عند التقاعد ونسبة المتقاعدين المبكر الجدد إلى إجمالي الشيخوخة الجدد.

الشكل رقم (8): متوسط العمر عند التقاعد



الشكل رقم (9): نسبة المتقاعدين المبكر الجدد من الضمان الاجتماعي إلى إجمالي الشيخوخة الجدد



تصويب أوضاع العاملين

لقد ساهم قرار مجلس الوزراء رقم 1457 تاريخ 2012/4/10 المتضمن "الموافقة على تصويب أوضاع موظفي بنك تنمية المدن والقرى والحالات المماثلة في المؤسسات الأخرى" في حل المشاكل والتي ظهرت بسبب بعض برامج الخصخصة وتحديداً لشريحة العاملين في الشركات التي تم خصصتها، بحيث جمع هؤلاء فترات خدمة ما بين نظامي التقاعد المدني ونظام الضمان الاجتماعي، في حين أن سنوات الخدمة في كلا الجهتين لا تؤهلهم للحصول على راتب تقاعدي من أي من الجهتين. علماً بأن هذا القرار قد جاء ليضع قاعدة عامة للراغبين في الجمع ما بين فترات خدماتهم المشمولة بالضمان الاجتماعي والتقاعد المدني شريطة عدم تحمل الخزينة الأردنية أية عبء ينتج عن هذا الجمع. كما أن هذا القرار يشمل جميع الحالات المشابهة وليس محصوراً بالعاملين في الجهات التي تم خصصتها، ويستطيع أي شخص ينطبق عليه القرار أن يستفيد منه.

كما تجدر الإشارة إلى أن غالبية المستفيدين من القرار هم من العاملين في قطاع الإتصالات (شركة الاتصالات الأردنية) وقطاع الكهرباء (شركة الكهرباء الوطنية وشركة الكهرباء الأردنية وشركة السمرا لتوليد الكهرباء وشركة توزيع الكهرباء) ومؤسسة الموانئ وبنك تنمية المدن والقرى (بنك تنمية المدن والقرى لا علاقة له بالخصخصة ولكنه شُمل بقرار مجلس الوزراء ذي الصلة). ونتيجة لذلك تم تصويب أوضاع العاملين في الشركات التي تم خصصتها إستناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم 1457 بتاريخ 2012/4/10 ليتمكن من الحصول على رواتب تقاعدية وتحديدأ على نظام الضمان الاجتماعي، حيث بلغ العدد الإجمالي لهذه الشريحة 363 شخصاً وذلك حسب البيانات المتوفرة من الجهات التي إستقادت من قرار مجلس الوزراء وتمت خصصتها، ولقد إنحصرت هذه الشريحة في كل من المنشآت التالية:

1. شركة الإتصالات الأردنية، يبلغ عدد المرشحين لتصويب أوضاعهم 226 شخصاً، تقاعد منهم 28 وما زال 194 شخصاً على رأس عملهم و4 أشخاص يعملون حالياً في هيئة تنظيم قطاع الإتصالات، حيث يقوم المصوبون بأوضاعهم بدفع تكاليف الفروقات إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
2. شركة توليد الكهرباء المركزية، يبلغ عدد الذين تم تصويب أوضاعهم 57 شخصاً.
3. شركة توزيع الكهرباء، يبلغ عدد الذين تم تصويب أوضاعهم 80 شخصاً.

التطور في أعداد الموظفين

يعكس التطور والنمو في أعداد الموظفين عادة حركة التوظيف والتشغيل الطبيعية، وتكتسب الشركات التي تمت خصصتها أهمية خاصة لكونها تعتبر من أكبر الشركات الوطنية وعماد الإقتصاد الوطني، وبالتالي يعوّل عليها كثيراً للمساهمة في التشغيل وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات التي تعمل بها ورفع المستوى المعيشي للمناطق الحضرية المحيطة بها. ومن خلال دراسة مؤشرات النمو في أعداد الموظفين لهذه الشركات، يظهر تباين واضح في مستوى التشغيل بين كل منها. وكما ذكر في البند السابق (التسريح من العمل والحوافز المقدمة)، فقد قامت خمس شركات (تعد من أكبر الشركات في الإقتصاد الوطني والتي تمت خصصتها) بتنفيذ برامج تسريح بناءً على توقيع عقود نتج عنها تراجع في أعداد الموظفين في هذه الشركات بشكل واضح.

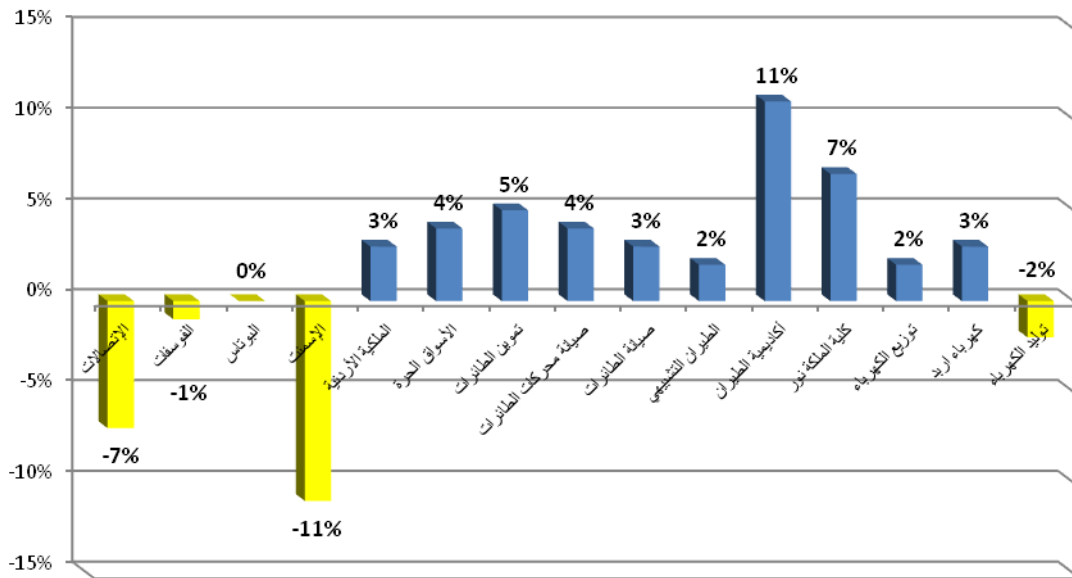
وتمت لغايات التعرف على مستوى التشغيل في هذه الشركات ولتتبع نمط النمو في أعداد العاملين فيها، مقارنة ما بين متوسط النمو في أعداد العاملين الخاضعين للضمان الإجتماعي خلال الفترة 2000-2012 مع متوسط النمو في أعداد العاملين في الشركات التي تمت خصصتها لنفس الفترة، حيث تعتبر زيادة مستويات المؤمن عليهم الخاضعين للضمان الاجتماعي مؤشراً واضحاً على النشاط الإقتصادي ومستويات التشغيل في المملكة. ونلاحظ من خلال المقارنة ما يلي:

- بلغ متوسط النمو السنوي في أعداد العاملين الخاضعين للضمان الاجتماعي خلال الفترة 2000-2012 نسبة 9%. كذلك بلغ متوسط النمو السنوي في صافي فرص العمل المستحدثة على مستوى المملكة -7% وذلك خلال الفترة 2007-2012. (أنظر الشكل 17).
- سجّلت كل من شركات الإتصالات والفوسفات والبوتاس والإسمنت وتوليد الكهرباء معدل نمو سنوي سالب عكس التراجع في حركة التشغيل في هذه الشركات والتي تُذكر آنفاً بأنها قامت ببرامج تسريح للموظفين لديها، حيث كانت متوسطات معدل النمو السنوي لهذه الشركات على التوالي -7% و-1% و-0.4% و-11% و-2%.
- حققت شركات أكاديمية الطيران وكلية الملكة نور الفنية وشركة تمويل الطائرات أعلى معدلات للنمو السنوي في أعداد الموظفين للفترة، حيث بلغ معدل النمو السنوي فيها 11% و7% و5% على التوالي.

يبين الشكل رقم (10) متوسط النمو السنوي في أعداد الموظفين العاملين في هذه الشركات خلال فترة المقارنة (2000-2012).

الشكل رقم (10)

معدل النمو السنوي في أعداد الموظفين للشركات خلال الفترة (2000-2012)



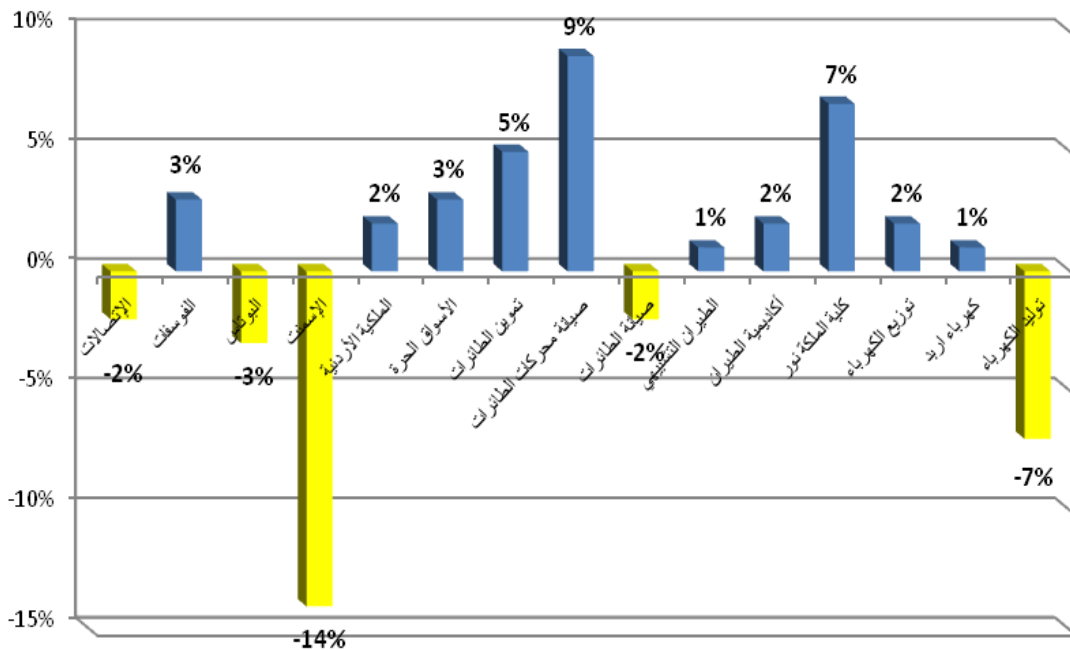
ومن أجل توخي المزيد من الدقة في تطبيق المؤشر الوارد أعلاه، ولوجود اختلاف في الفترات الزمنية التي تم إنشاء وخصخصة هذه الشركات خلالها، فقد تم تطبيق المؤشر للفترة الزمنية 2007-2012. ونلاحظ من خلال المقارنة ما يلي:

- بلغ معدل النمو السنوي في أعداد العاملين الخاضعين للضمان الإجتماعي خلال الفترة 2007-2012 حوالي 7%.
- سجّلت كل من شركات الإتصالات والبوتاس والإسمنت وتوليد الكهرباء وشركة صيانة الطائرات معدل نمو سنوي سالب يعكس التراجع في حركة التشغيل في هذه الشركات، والتي تُذكر آنفاً بأنها قامت ببرامج تسريح للموظفين لديها، باستثناء شركة صيانة الطائرات التي لم تقم بأية برامج تسريح، حيث كانت معدلات النمو السنوية لهذه الشركات على التوالي -2% و-3% و-14% و-7% و-2%.
- حققت شركات صيانة محركات الطائرات وكلية الملكة نور الفنية وشركة تموين الطائرات أعلى معدلات نمو سنوية في أعداد الموظفين للفترة، حيث بلغت معدلات النمو السنوية فيها 9% و7% و5% على التوالي.

يبين الشكل رقم (11) معدل النمو السنوي في أعداد الموظفين العاملين في هذه الشركات خلال فترة المقارنة (2007-2012).

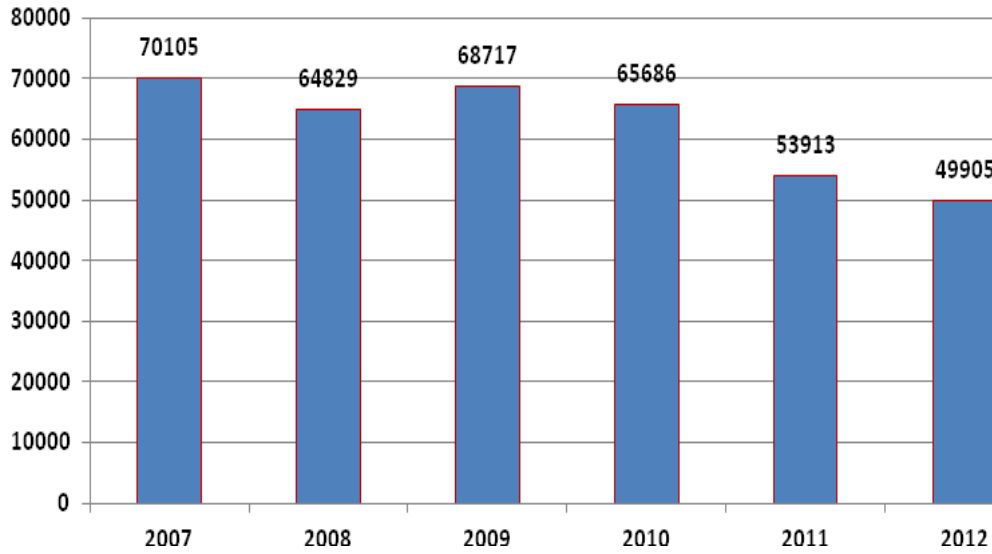
الشكل رقم (11)

متوسط معدل النمو في أعداد الموظفين للشركات خلال الفترة (2007-2012)



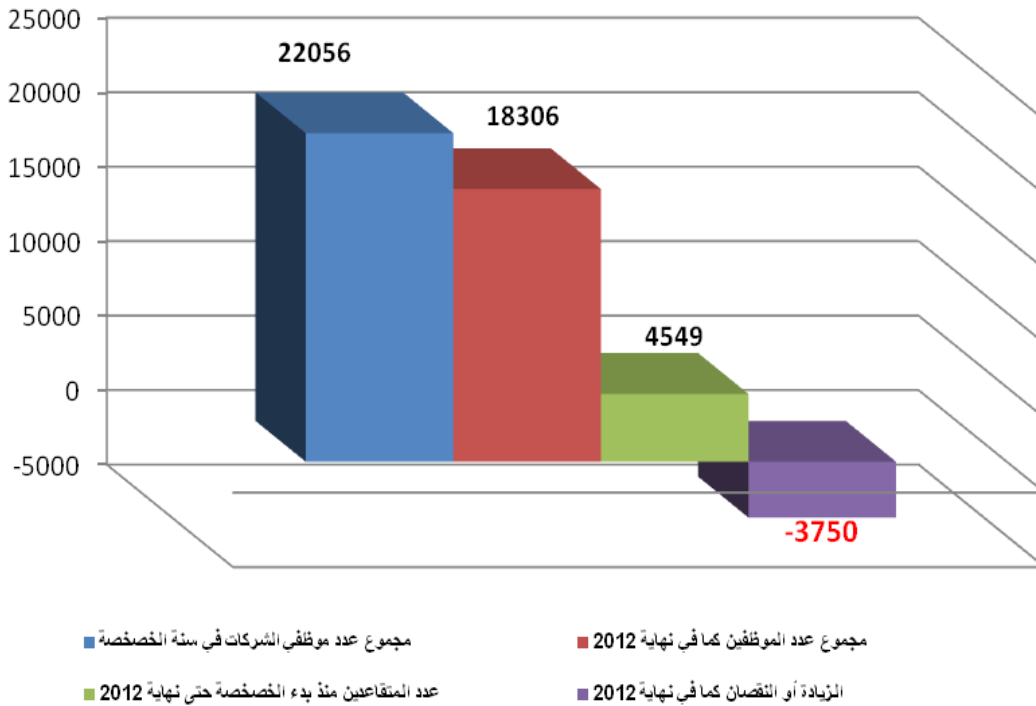
الشكل رقم (12)

تطور صافي فرص العمل المستحدثة



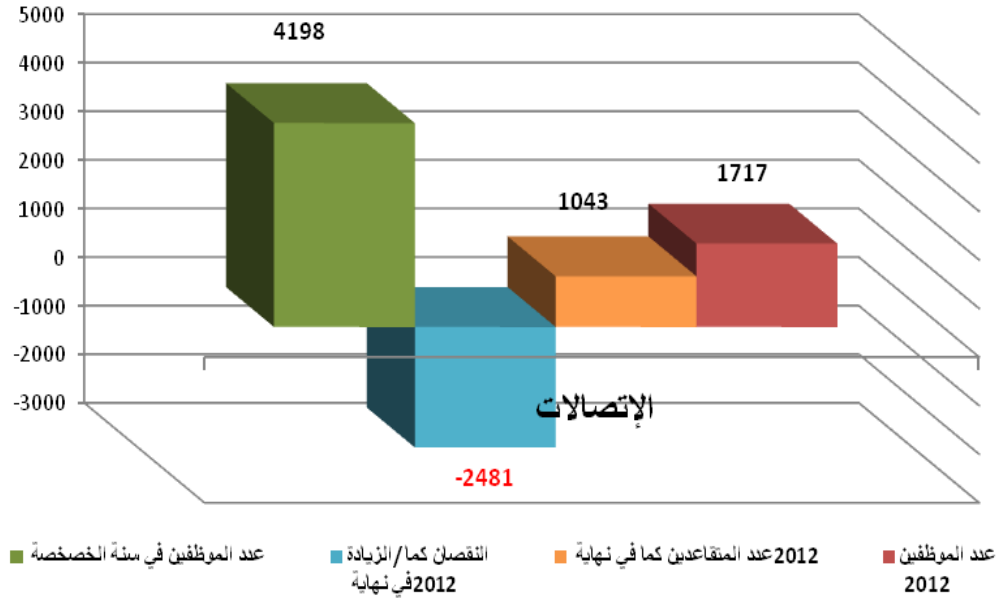
الشكل رقم (13)

الزيادة أو النقصان في أعداد الموظفين كما في نهاية 2012



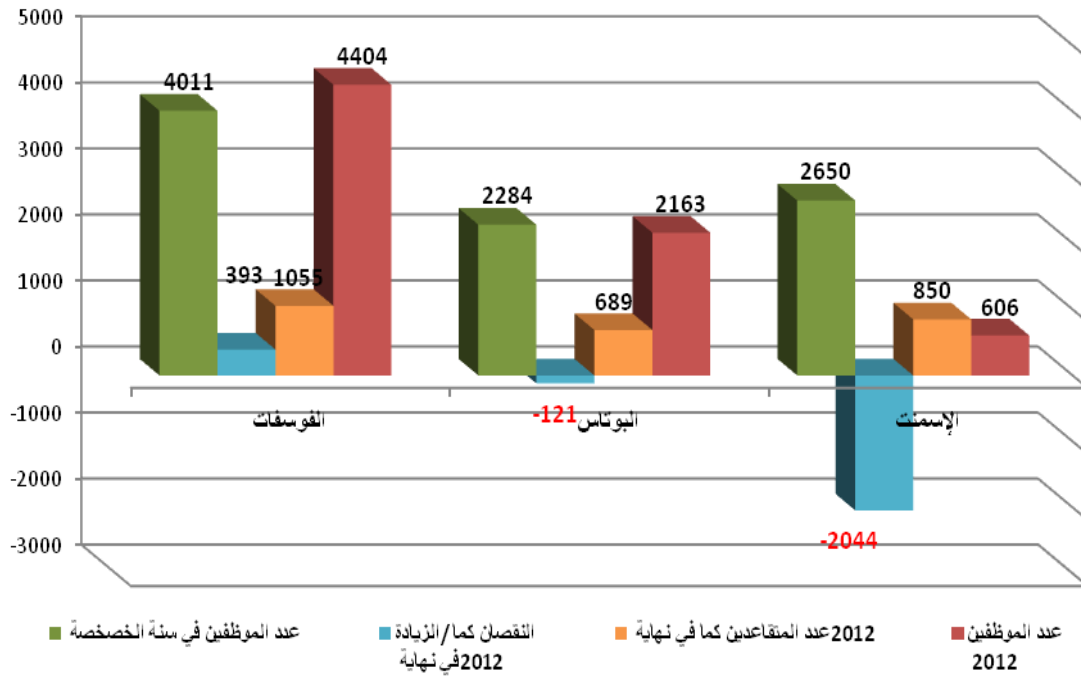
الشكل رقم (14): شركة الإتصالات

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تم خصصتها مقارنة
بسنة الخصصة و نهاية العام 2012



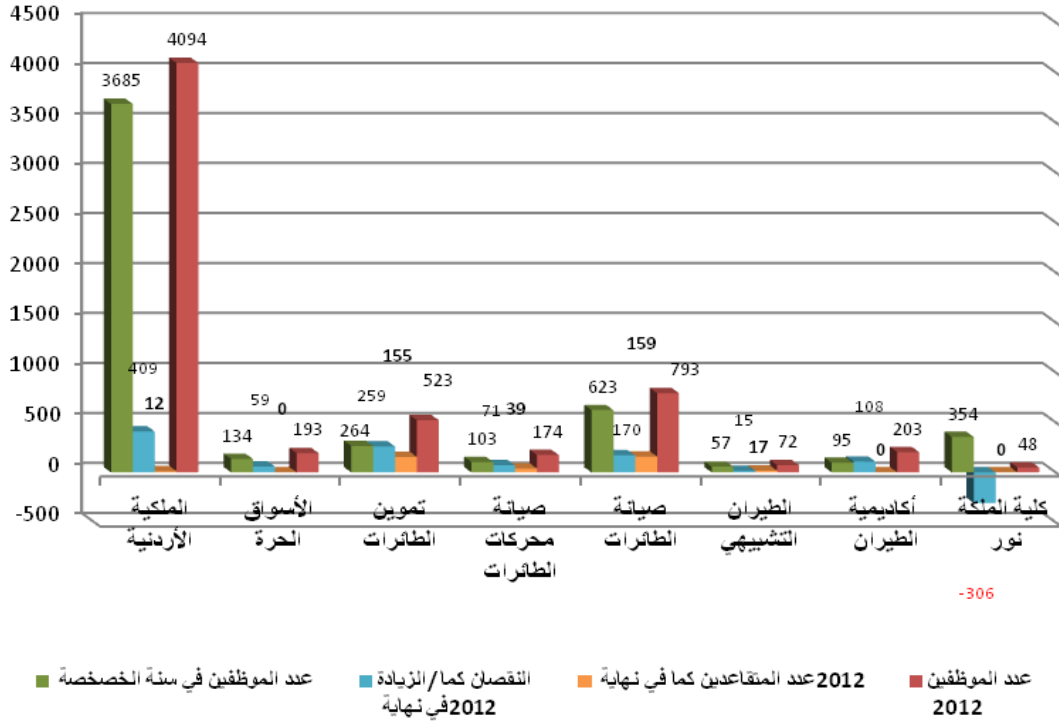
الشكل رقم (15): قطاع التعدين وإستخراج المعادن

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تم خصصتها مقارنة
بسنة الخصصة و نهاية العام 2012



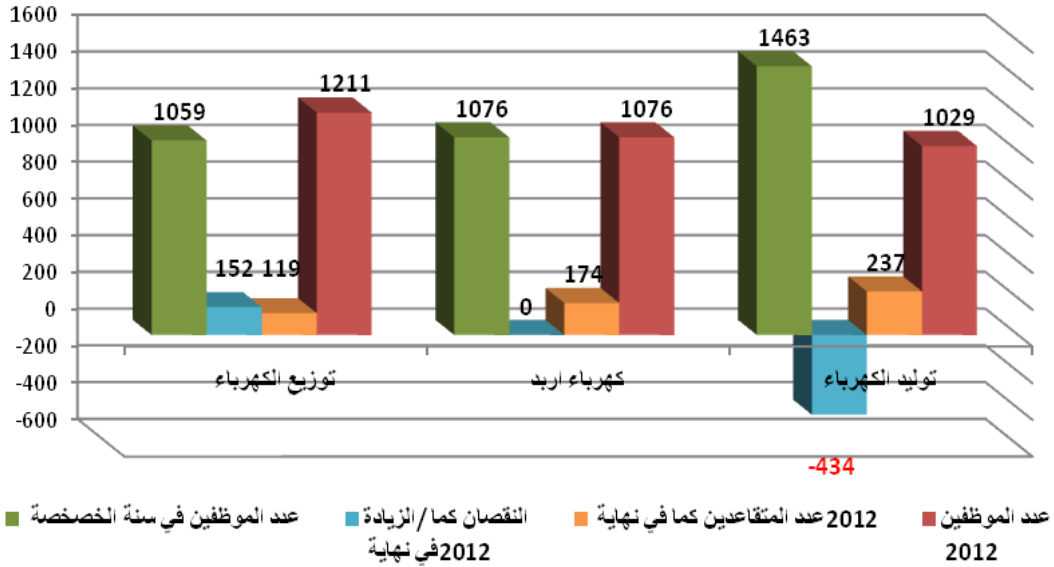
الشكل رقم (16): قطاع النقل

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تم خصصتها مقارنة
بسنة الخصخصة و نهاية العام 2012



الشكل رقم (17) قطاع الكهرباء

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تم خصصتها مقارنة
بسنة الخصخصة و نهاية العام 2012

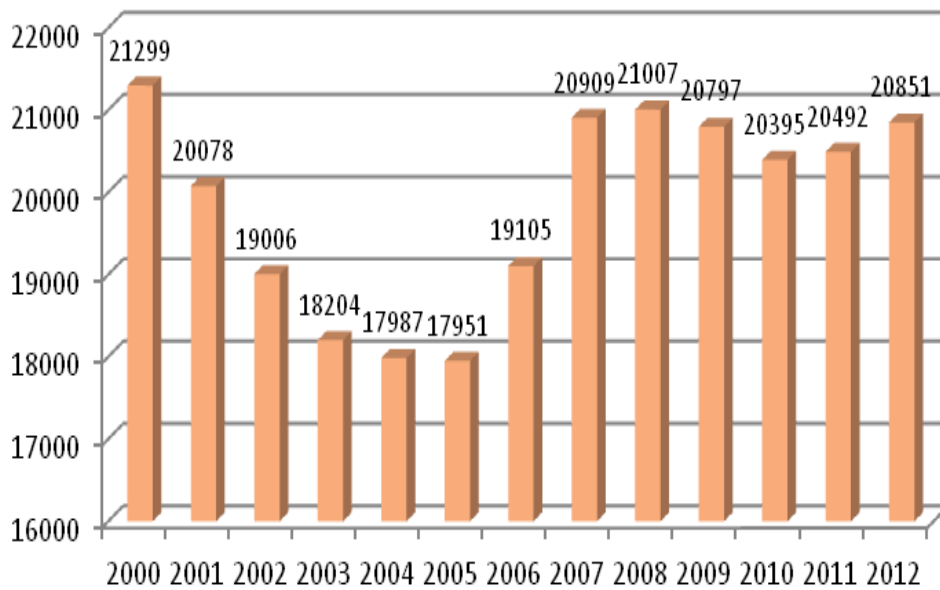


وعلى صعيد مجموع العاملين في المنشآت التي تمت تخصيصها للفترة 2000-2012 ومجموع العاملين في المملكة ومجموع العاملين الأردنيين خلال نفس الفترة، تبين ما يلي:

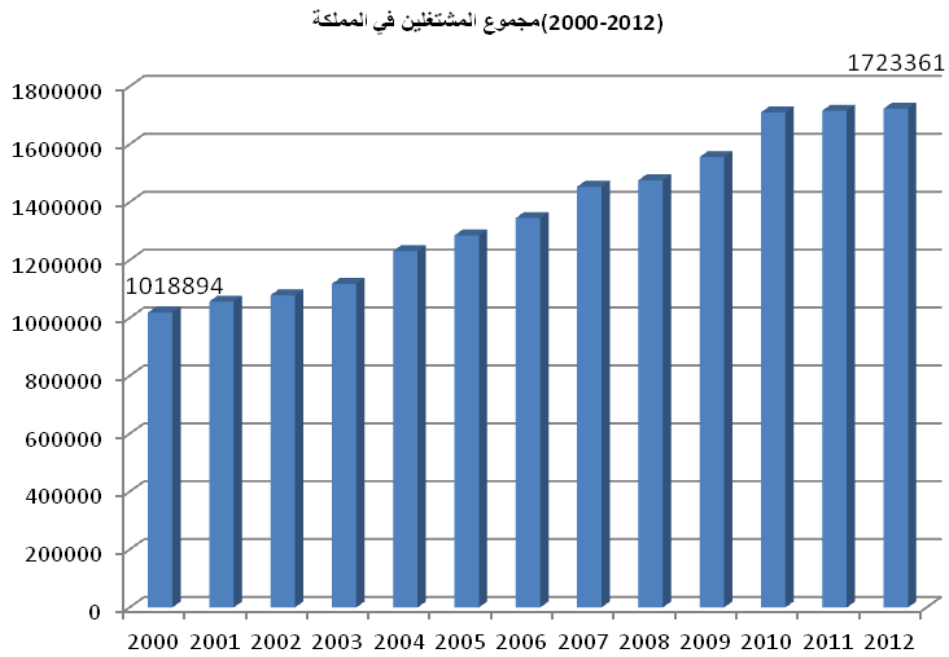
- بلغ مجموع عدد العاملين في الشركات التي تمت تخصيصها 21299 عاملاً في العام 2000، بينما بلغ هذا المجموع 20851 عاملاً في نهاية العام 2012. (يشمل هذا المجموع العاملين في شركات مجموعة المطار ومياهنا وميناء الحاويات). أنظر الشكل رقم (18).
- بلغ مجموع المشتغلين في المملكة 1,018,899 عاملاً، شكّل المشتغلون الأردنيون منهم ما نسبته 89.1% وذلك في نهاية العام 2000، بينما بلغ مجموع المشتغلين في المملكة 1,723,361 عاملاً، بلغت نسبة المشتغلين الأردنيين منهم 83.8% وذلك في نهاية العام 2012، من واقع بيانات وزارة العمل. أنظر الشكل رقم (19).
- بلغت نسبة مجموع العاملين في الشركات التي تمت تخصيصها إلى مجموع المشتغلين في المملكة 1.2% في نهاية العام 2012 مقارنة بـ 2.1% في نهاية العام 2000، بينما بلغت نسبة مجموع العاملين في الشركات التي تمت تخصيصها إلى مجموع المشتغلين الأردنيين في المملكة 1.4% في نهاية العام 2012 مقارنة بـ 2.3% في نهاية العام 2000. أنظر الأشكال (20 و 21 و 22).

الشكل رقم (18)

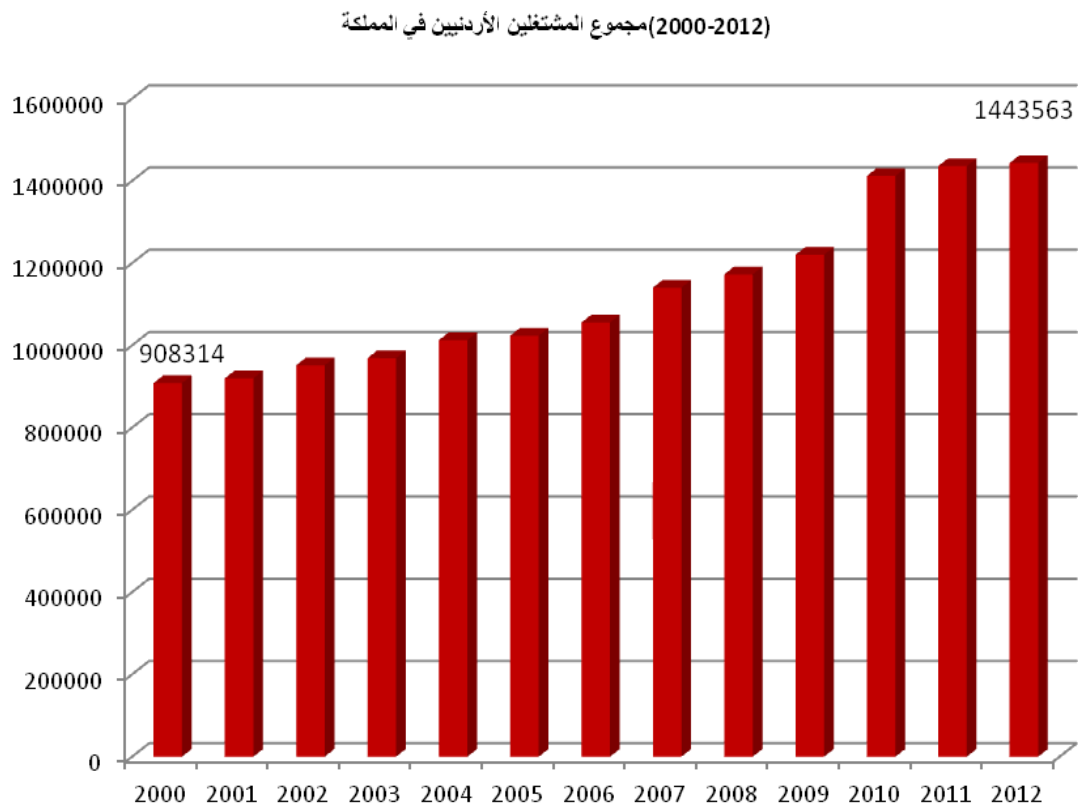
مجموع العاملين في الشركات التي تمت تخصيصها للفترة (2012-2000)



الشكل رقم (19)

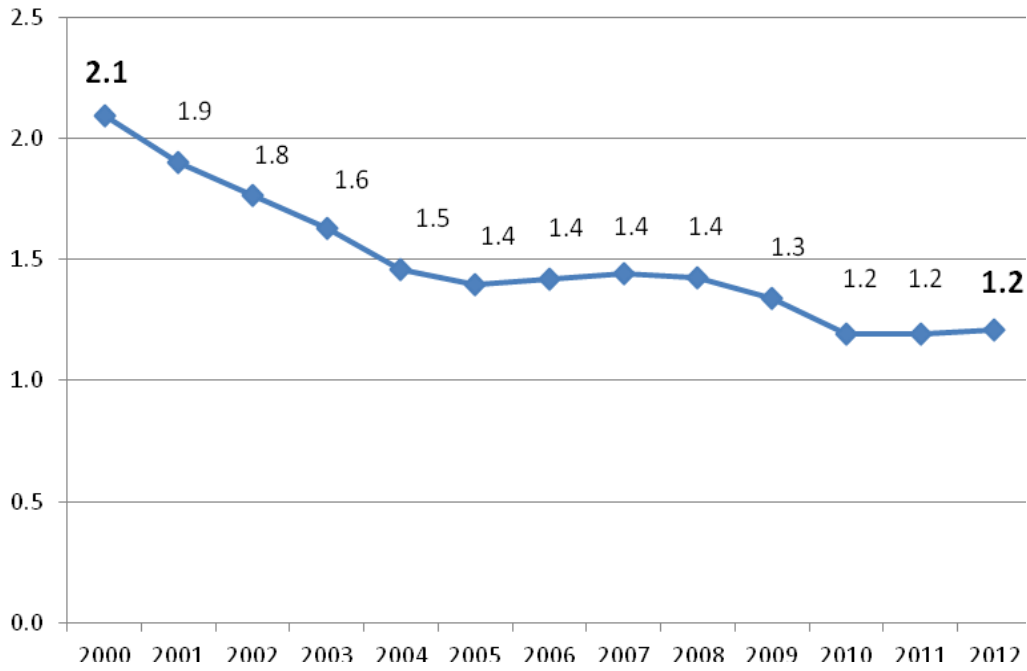


الشكل رقم (20)



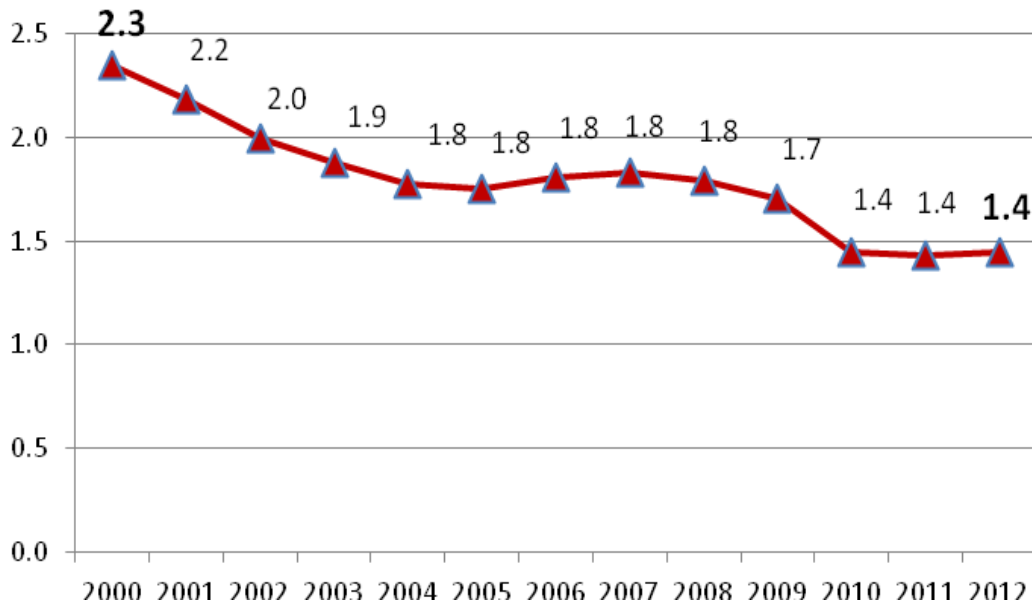
الشكل رقم (21)

نسبة العاملين في الشركات التي تمت خصصتها إلى مجموع المشتغلين في المملكة (2012-2000)



الشكل رقم (22)

نسبة العاملين في الشركات التي تمت خصصتها إلى مجموع المشتغلين الأردنيين (2012-2000)



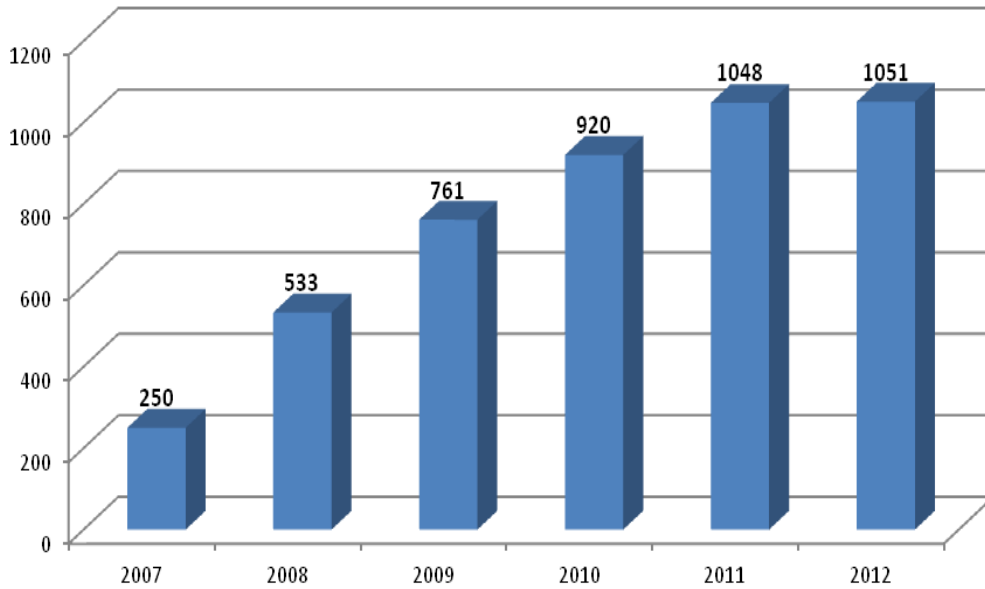
الأثر على العاملين في المنشآت التي خضعت لعقود الإدارة والإمتياز

لقد مثلت نماذج خصخصة شركات مياها ومجموعة المطار الدولي أشكالاً أخرى من الخصخصة، حيث تم الإعتماد على نموذج عقد الإدارة في حالة شركة مياها وشركة ميناء الحاويات، وعقد البناء والتشغيل ونقل الملكية (BOT) بالنسبة لشركة مجموعة المطار الدولي. وقد حققت مؤشرات الأجور وأعداد الموظفين في هذه الشركات النتائج التالية:

- **شركة مجموعة المطار الدولي:** بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 8% للفترة 2007-2012، ومعدل النمو السنوي في أجور الموظفين لنفس الفترة 33.3%. أنظر الأشكال (23) و(24) والتي تبين التطور في متوسط أجور العاملين وتطور أعدادهم.
- **شركة مياها،** بلغ معدل النمو السنوي في الأجور 16% للفترة 2007 - 2012 ومعدل النمو السنوي في عدد الموظفين 4% لنفس الفترة. أنظر الأشكال (25) و(26) والتي تبين التطور في متوسط أجور العاملين وتطور أعدادهم.
- **شركة ميناء حاويات العقبة:** بلغ معدل النمو السنوي في أجور العاملين 14.8% للفترة 2006-2012، ومعدل النمو السنوي في عدد العاملين -0.7% لنفس الفترة. أنظر الأشكال (27) و(28) والتي تبين التطور في متوسط أجور العاملين وتطور أعدادهم.

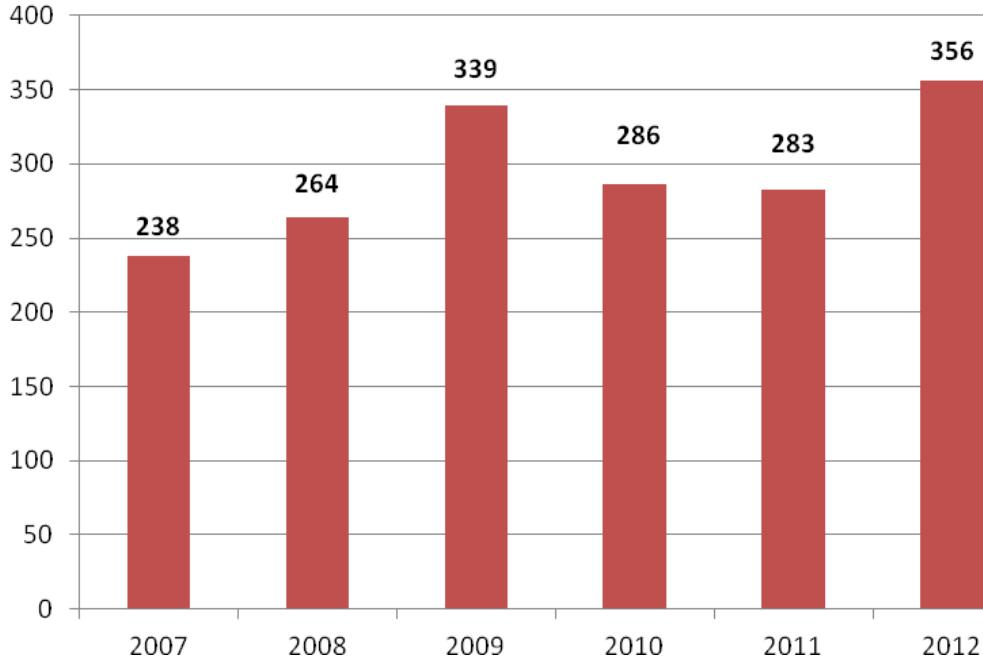
الشكل رقم (23)

متوسط أجور العاملين في شركة مجموعة المطار
(دينار)



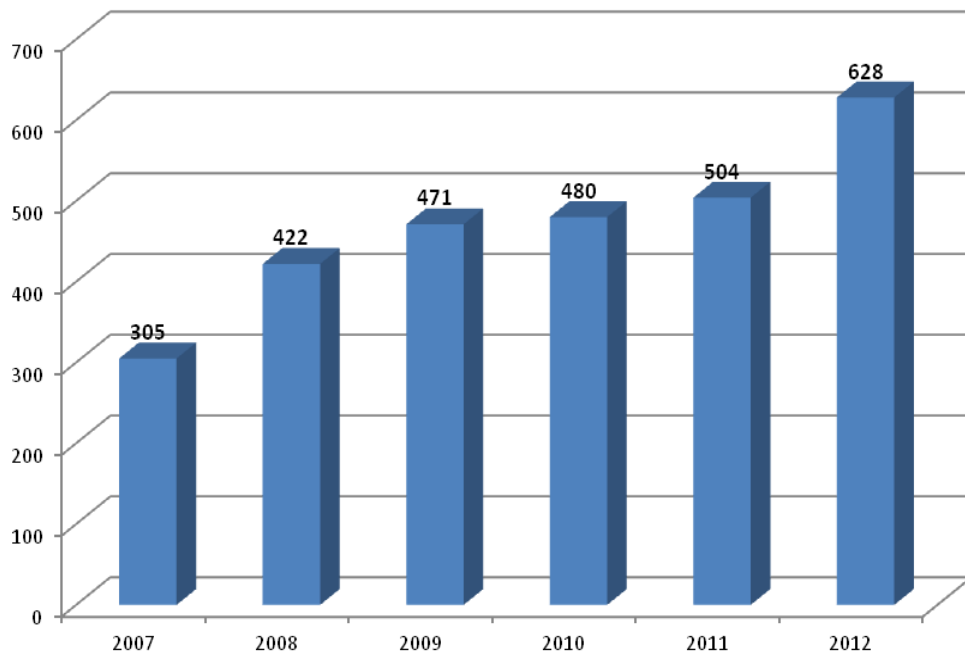
الشكل رقم (24)

تطور عدد العاملين بمجموعة المطار للفترة (2012-2007)



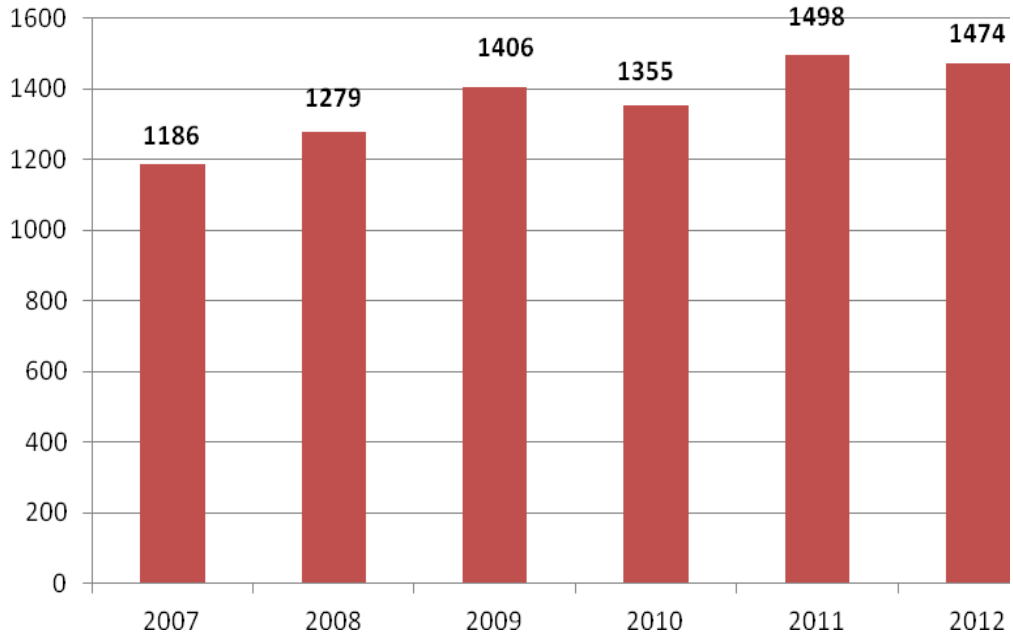
الشكل رقم (25)

متوسط أجور العاملين في شركة مياهنا (دينار)



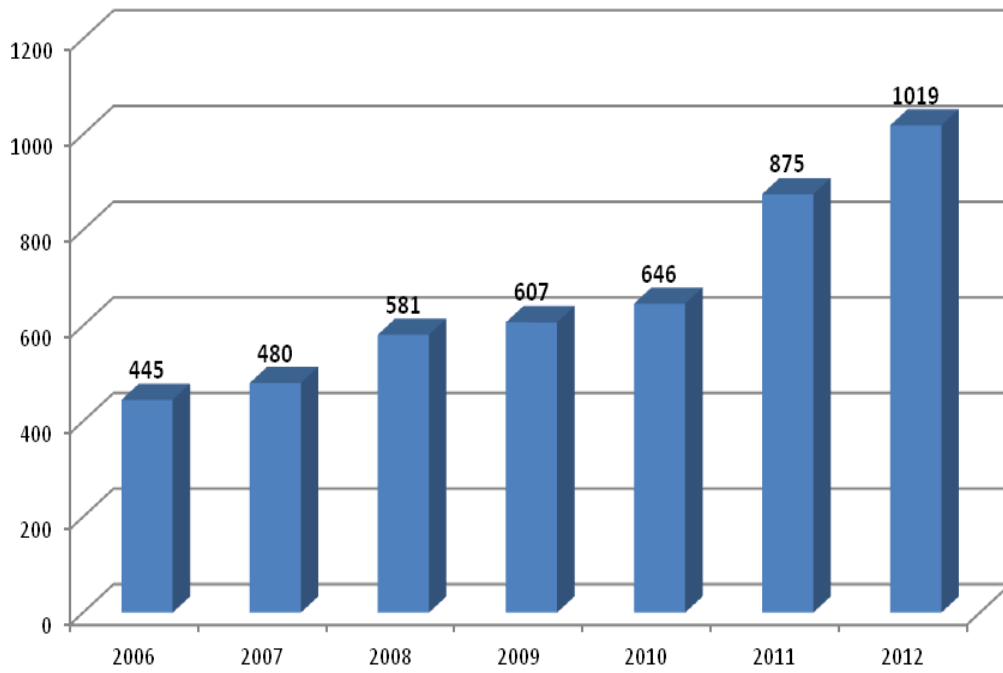
الشكل رقم (26)

تطور عدد العاملين بشركة مياها للفترة (2007-2012)



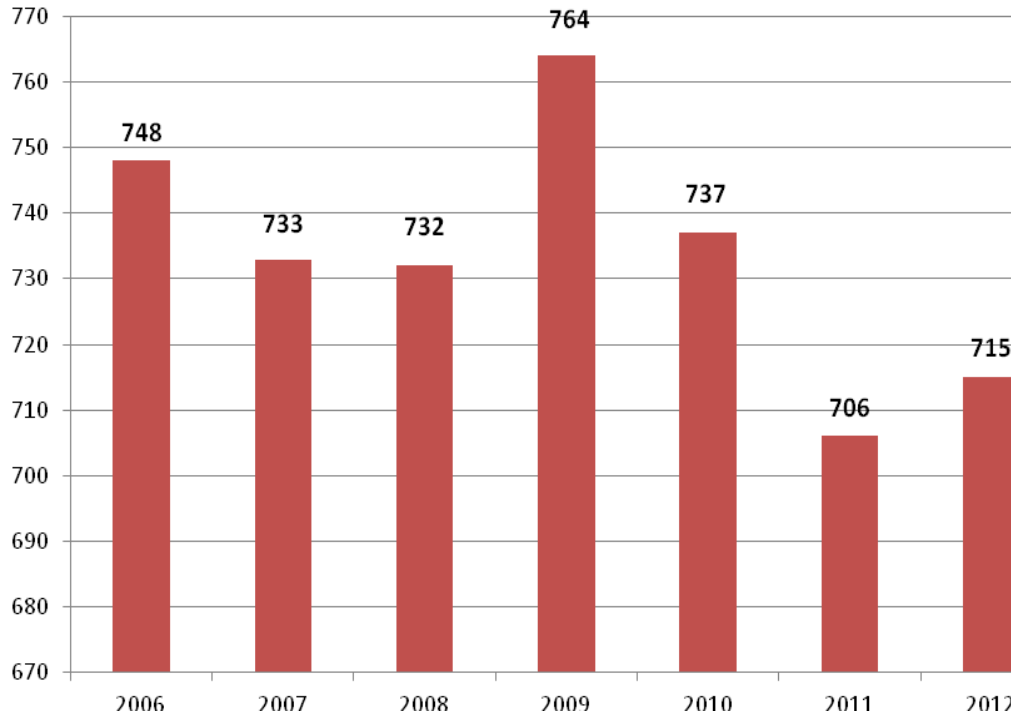
الشكل رقم (27)

متوسط أجور العاملين في شركة ميناء الحاويات (دينار)



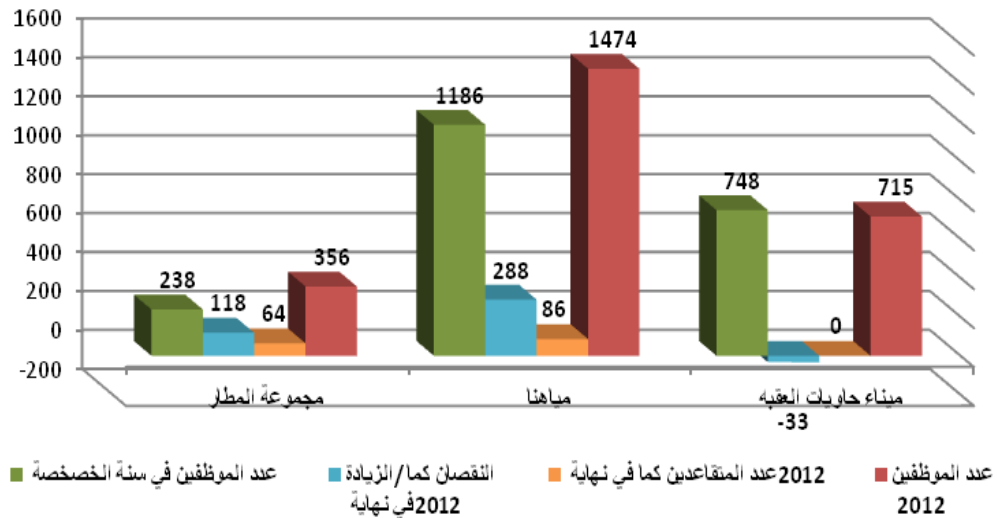
الشكل رقم (28)

تطور عدد العاملين في شركة ميناء الحاويات للفترة (2006-2012)



الشكل رقم (29)

الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تمت خصصتها مقارنة بسنة الخصخصة و نهاية العام 2012



ملحق الجداول

الجدول رقم (1): الإمتيازات الوظيفية الممنوحة من قبل الشركات التي تمت خصصتها

الإمتيازات الوظيفية																					الشركة	
تأمين حوادث	تملك من أسهم الشركة	تأمين على الحياة	تسجيل مكافأة نهاية الخدمة	تأمين صحي للمتقاعدين	تأمين للأمراض المستعصية	علاوة حضانة	قروض صندوق إيداع	منح دراسية للموظفين وأبنائهم	علاوة وقود	وجبات طعام	الحج والعمرة	علاوات عمل متخصصة	سيارات وعلاوة سيارات	صندوق تكافل إجتماعي	نسبة من المبيعات	صندوق إيداع	تأمين صحي خاص	تعويض نهاية الخدمة	رواتب إضافية	تمويل السكن		خصم على الخدمات المقدمة من الشركة
																					الإتصالات	
																						الفوسفات
																						البوتاس
																						الإسمنت
																						الملكية الأردنية
																						الأسواق الحرة
																						تمويل الطائرات
																						صيانة محركات الطائرات
																						الطائرات
																						صيانة الطائرات
																						الطيران التشبيهي
																						أكاديمية الطيران
																						كالية الملكة نور
																						توزيع الكهرباء
																						كهرباء إربد
																						توليد الكهرباء

الجدول رقم (2): الشركات التي تمت تخصيصتها والتي قامت بتسريح بعض العاملين حسب نوع التسريح والعدد والحوافز المقدمة

الشركة	التسريح من العمل	نوع التسريح	الحوافز المقدمة للتسريح	عدد المسرحين	عدد المسرحين الذين حصلوا على رواتب تقاعدية من الضمان الاجتماعي عند التسريح مباشرة	% عدد المسرحين الذين حصلوا على رواتب تقاعدية من الضمان الاجتماعي من المسرحين من الشركة	الزيادة في نفقات الضمان التقاعدية بسبب هذا التسريح (دينار)**
1	الإتصالات	نعم	توقيح عقود	57	3230	28.8	3,181,165
2	الفوسفات	نعم	توقيح عقود	17	200	100	1,575,164
3	البوتاس	نعم	توقيح عقود	17.9	282	81.6	1,221,815
4	الإسمنت	نعم	توقيح عقود	93	1908	32.9	4,213,763
5	الملكية الأردنية	لا					
6	الأسواق الحرة	لا					
7	تموين الطائرات	لا					
8	صيانة محركات الطائرات	لا					
9	صيانة الطائرات	لا					
10	الطيران التشبيهي	لا					
11	أكاديمية الطيران	لا					
12	كلية الملكة نور	لا					
13	توزيع الكهرباء	لا					
14	كهرباء إربد	لا					
15	توليد الكهرباء	نعم	توقيح عقود	4.4	381	41.2	738,313
	المجموع			189.3	6001	36.3	10,930,220

** تتزايد نفقات الضمان الاجتماعي بشكل سنوي لكونها تُدفع على شكل رواتب تقاعدية.

الجدول رقم (3): الزيادة أو النقصان في عدد الموظفين للشركات التي تمت خصصتها كما في نهاية العام 2012

الشركة	سنة الخصخصة	عدد الموظفين عند الخصخصة (X)	عدد الموظفين 2012 (Z)	عدد المتقاعدين منذ بدء الخصخصة حتى نهاية 2012 (Y)	صافي عدد الموظفين بعد خصم عدد المتقاعدين X-Y (W)	المعيّنون الجدد يساوي عدد الموظفين كما في نهاية 2012 (عدد الموظفين في نهاية 2012 - عدد الموظفين في سنة الخصخصة)
1	الاتصالات	4198	1717	1043	3155	1438- 2481-
2	الفسفات	4011	4404	1055	2956	1448 393
3	البوتاس	2284	2163	689	1595	568 121-
4	الإسمنت	2650	606	850	1800	1194- 2044-
5	الملكية الأردنية	3685	4094	12	3673	421 409
6	الأسواق الحرة	134	193	0	134	59 59
7	تموين الطائرات	264	523	155	109	414 259
8	صيانة محركات الطائرات	103	174	39	64	110 71
9	صيانة الطائرات	623	793	159	464	329 170
10	الطيران التشبيهي	57	72	17	40	32 15
11	أكاديمية الطيران	95	203	0	95	108 108
12	كلية الملكة نور	354	48	0	354	306- 306-
13	توزيع الكهرباء	1059	1211	119	940	271 152
14	كهرباء إربد	1076	1076	174	902	174 0
15	توليد الكهرباء	1463	1029	237	1226	197- 434-
	المجموع الفرعي (1)	22056	18306	4549	17507	799 3750-
1	شركة مجموعة المطار	238	356	64	174	182 118
2	شركة مياها	1186	1474	86	1100	374 288
3	ميناء حاويات العقبة	748	715	-	748	-33 33-
	المجموع الفرعي (2)	2172	2545	150	2022	523 371
	المجموع الكلي (2+1)	24228	20851	4699	19529	1322 3379-

الجدول رقم (4): شركة مجموعة المطار الدولي

السنة	الأجور	معدل النمو في الأجور %	عدد الموظفين	معدل النمو في عدد الموظفين %
2007	250		238	
2008	533	113.2	264	10.9
2009	761	42.8	339	28.4
2010	920	20.9	286	15.6-
2011	1048	13.9	283	1.0-
2012	1051	0.3	356	25.8

الجدول رقم (5) شركة مياها

السنة	متوسط الأجور	معدل النمو في متوسط الأجور %	عدد الموظفين	معدل النمو في عدد الموظفين %
2007	305		1186	
2008	422	38.4	1279	7.8
2009	471	11.6	1406	9.9
2010	480	1.9	1355	3.6-
2011	504	5.0	1498	10.6
2012	628	24.6	1474	1.6-

الجدول رقم (6): تكلفة إستمرار الموظفين في حال عدم التسريح

التوفير	تكلفة التسريح مع الحافز	الكلفة عند 60 على الشركة لو استمر هؤلاء	متوسط العمر عند التقاعد في ذلك العام	عدد الأشهر المتبقية	متوسط الرواتب للفترة	العدد	الإتصالات	
		12,844,656	54	72	420.8	424	2002-2005	1
		11,394,249	53.4	79	393.0	367	2003	2
		43,318,080	53.5	78	445.0	1248	2002-2006	3
		6,930,000	52	96	577.5	125	2007-2008	4
		50,654,720	52	96	701.7	752	2007-2012	5
		9,026,240	52	96	701.7	134	2007-2013	6
77,294,848	56,873,097	134,167,945	المجموع					
3,185,463	16,902,537	20,088,000	52.3	93	1080	200	2012	الفوسفات
(6,707,984)	7,900,000	11,192,016	52.7	88	451	282	2006	البوتاس
الإسمنت								
		29,148,840	55	60	451.5	1076	2001-2002	1
		68,061,168	52	96	1109.5	639	2007-2012	2
		24,302,946	52.3	93	1354	193	2012	3
28,512,954	3,000,000	121,512,954	المجموع					
25,951,222	4,400,000	30,351,222	51.5	102	781	381	2010	توليد الكهرباء
128,236,503	189,075,634	317,312,137	المجموع					

الجدول رقم (7): المجموع الكلي لعدد المشتغلين في الشركات التي تمت خصصتها ومجموع المشتغلين في المملكة

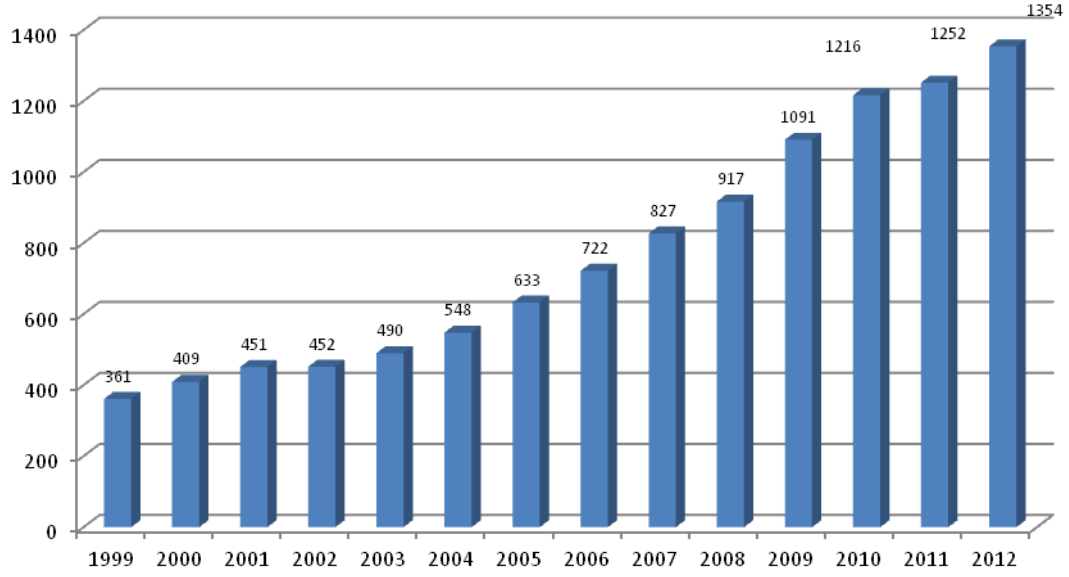
نسبة عدد المشتغلين الأردنيين من إجمالي المشتغلين في المملكة %	نسبة عدد المشتغلين في الشركات المخصصة إلى عدد المشتغلين الأردنيين %	نسبة عدد المشتغلين في الشركات المخصصة إلى عدد المشتغلين في المملكة %	عدد المشتغلين الأردنيين في المملكة	عدد المشتغلين في المملكة	المجموع الكلي لعدد المشتغلين في الشركات التي تمت خصصتها	السنة
					20750	1999
89.1	2.3	2.1	908314	1018894	21299	2000
87.1	2.2	1.9	920042	1056615	20078	2001
88.2	2.0	1.8	951612	1078793	19006	2002
86.7	1.9	1.6	969171	1117994	18204	2003
82.2	1.8	1.5	1012734	1231490	17987	2004
79.6	1.8	1.4	1023681	1285462	17951	2005
78.5	1.8	1.4	1055847	1345577	19105	2006
78.5	1.8	1.4	1140446	1453642	20909	2007
79.4	1.8	1.4	1172701	1476026	21007	2008
78.4	1.7	1.3	1220521	1556229	20797	2009
82.6	1.4	1.2	1412134	1710476	20395	2010
83.7	1.4	1.2	1436020	1716283	20492	2011
83.8	1.4	1.2	1443563	1723361	20851	2012

ملحق الشركات

1. شركة مصانع الإسمنت الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين -11% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 10.7% للفترة 2000-2012. أنظر الأشكال (30) و(31).

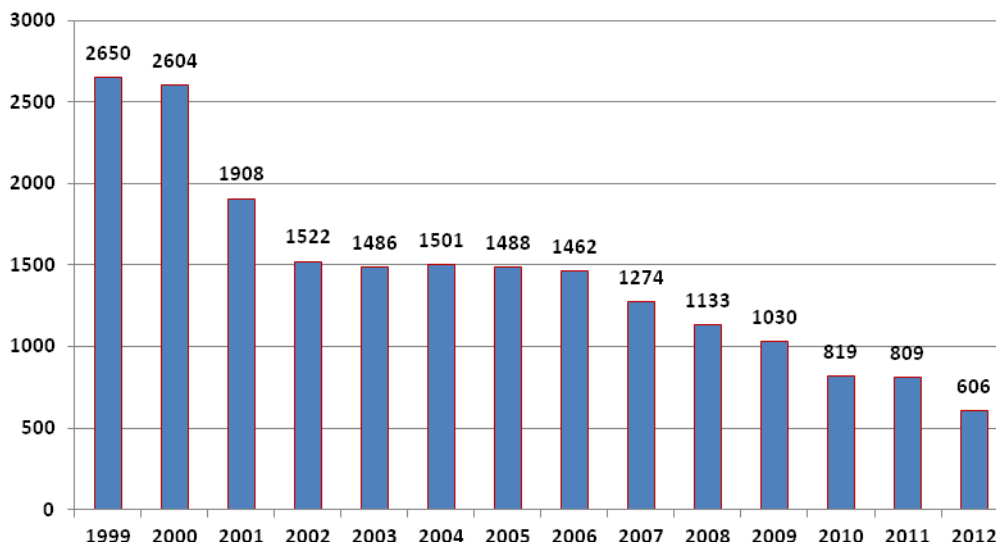
الشكل رقم (30)

متوسط أجور العاملين بشركة الإسمنت الأردنية



الشكل رقم (31)

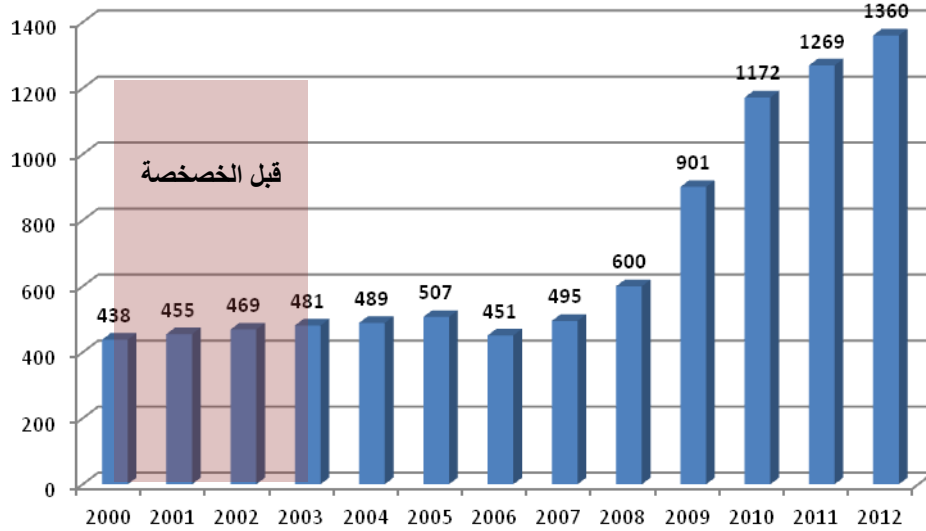
تطور عدد العاملين في شركة الاسمنت الاردنية



2. شركة البوتاس العربية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين (-0.4%) للفترة (1999-2012)، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين (10.8%) للفترة (2000-2012). أنظر الأشكال (32) و(33).

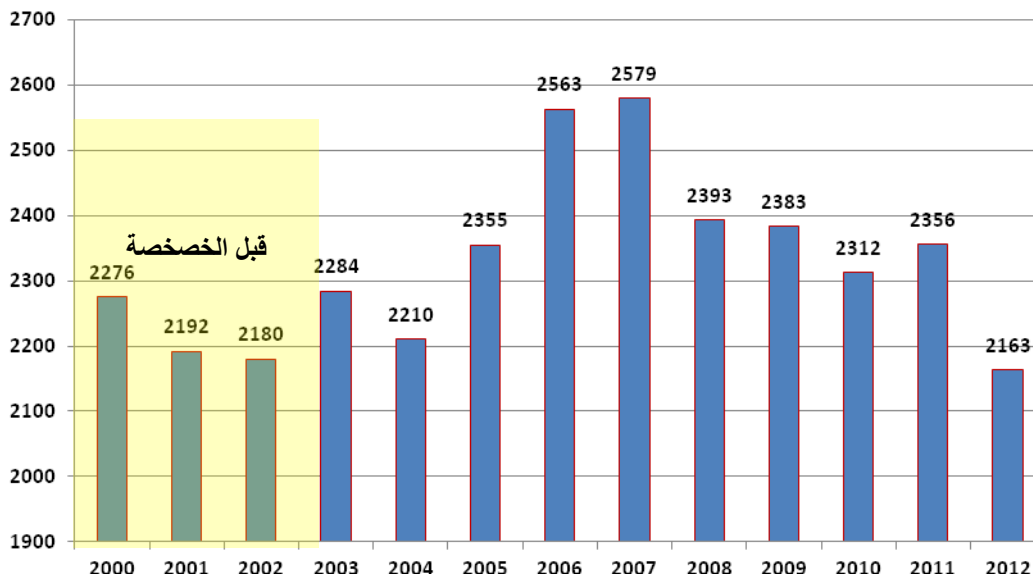
الشكل رقم (32)

متوسط أجور العاملين بشركة البوتاس العربية



الشكل رقم (33)

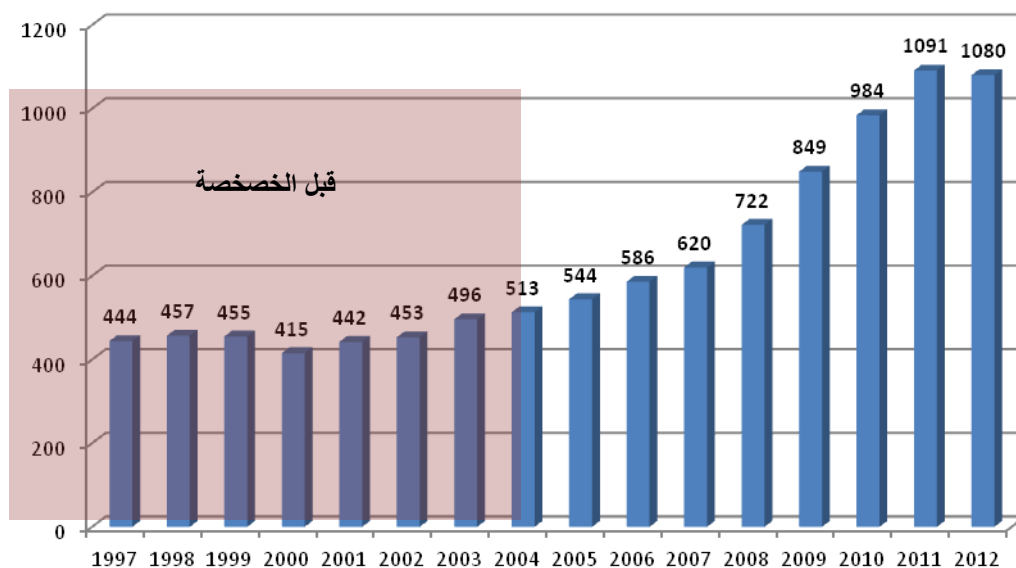
تطور عدد العاملين في شركة البوتاس العربية



3. شركة مناجم الفوسفات الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين (-1%) للفترة (1999-2012)، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين (6.1%) للفترة (1997-2012). أنظر الأشكال (34) و(35).

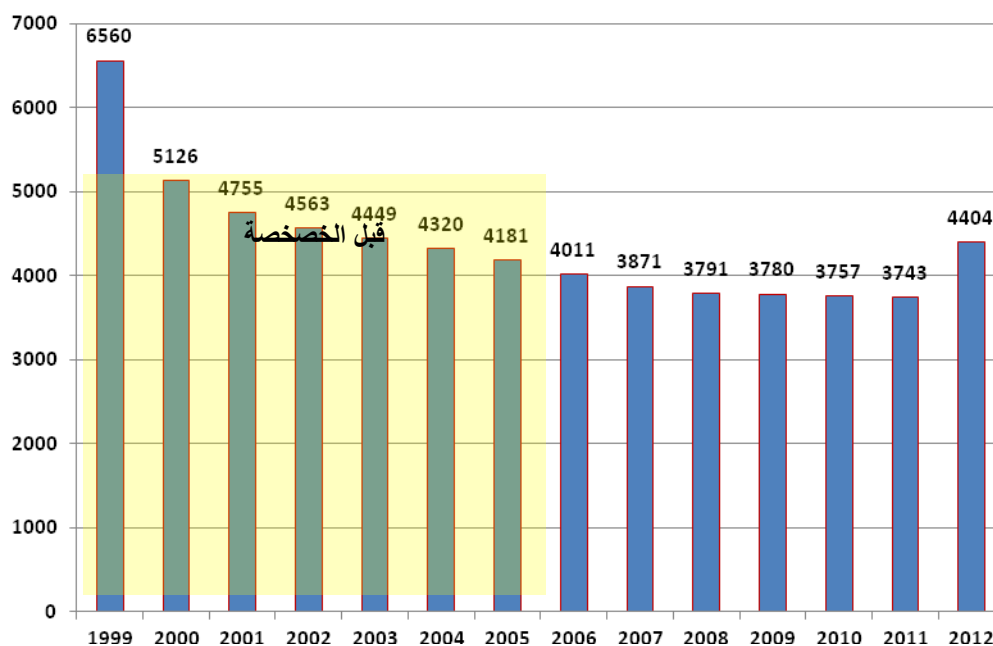
الشكل (34)

متوسط أجور العاملين بشركة مناجم الفوسفات



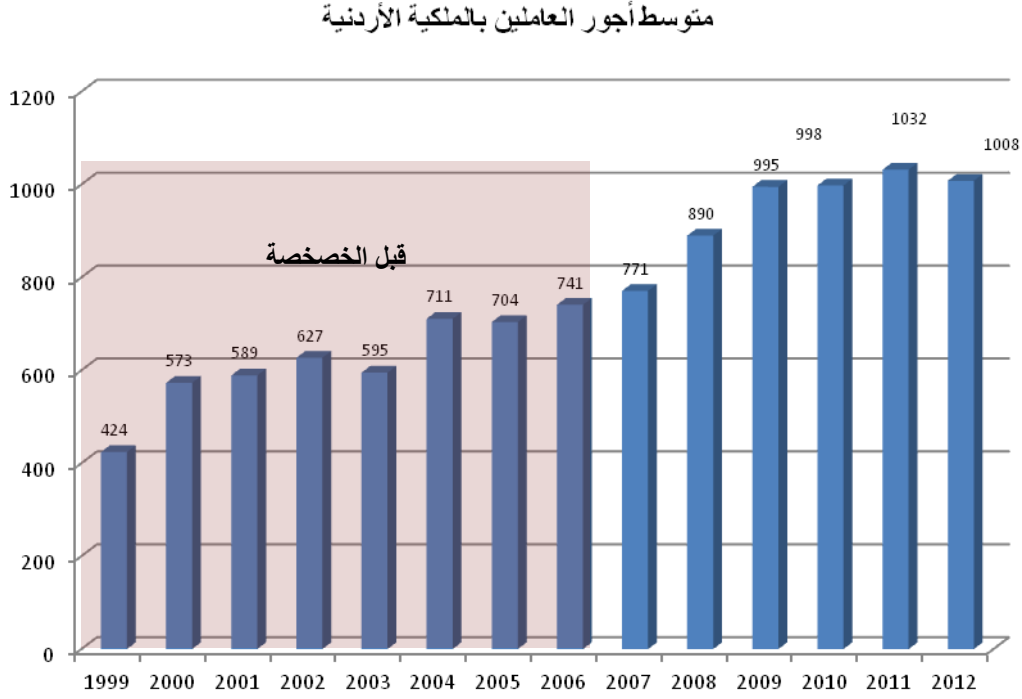
الشكل رقم (35)

تطور عدد العاملين في شركة الفوسفات

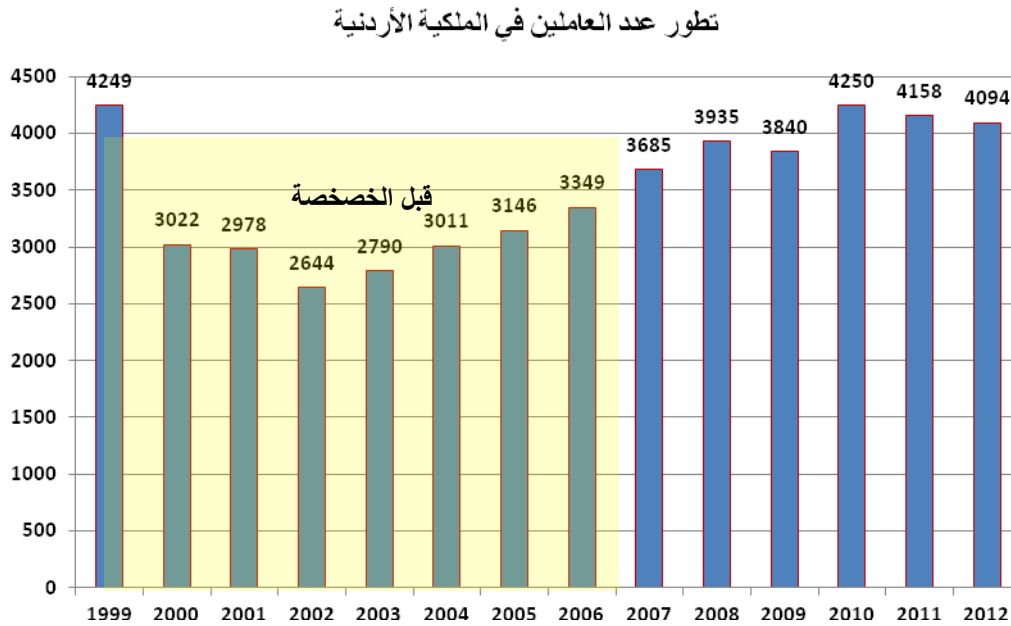


4. شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 3% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 5.6% للفترة 1999-2012. أنظر الأشكال (36) و(37).

الشكل رقم (36)



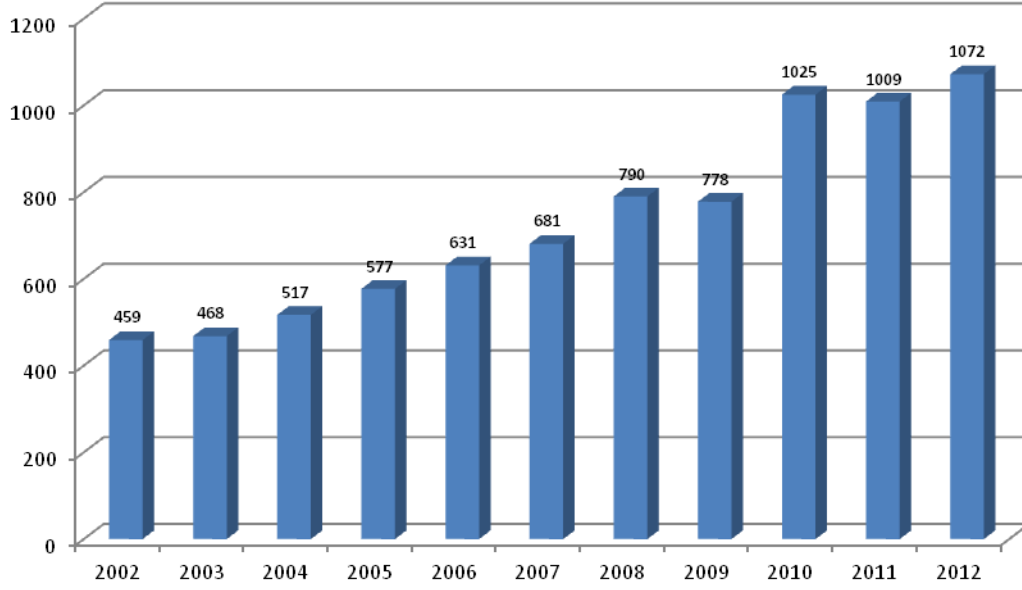
الشكل رقم (37)



5. شركة الأسواق الحرة للمطارات الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 4% للفترة 2012-2002، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 8.9% للفترة 2012-2003. أنظر الأشكال (38) و(39).

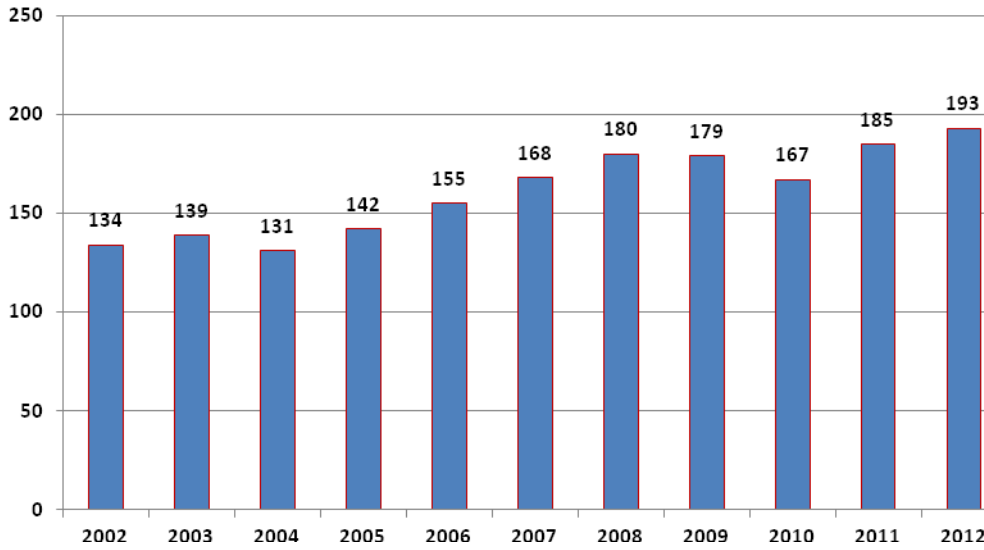
الشكل رقم (38)

متوسط أجور العاملين بشركة الأسواق الحرة



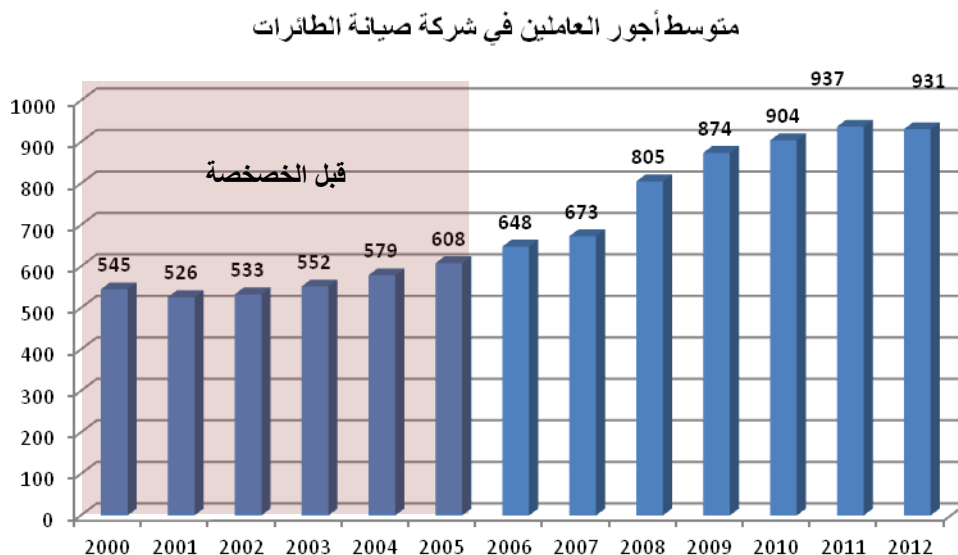
الشكل رقم (39)

تطور عدد العاملين في شركة الأسواق الحرة الأردنية

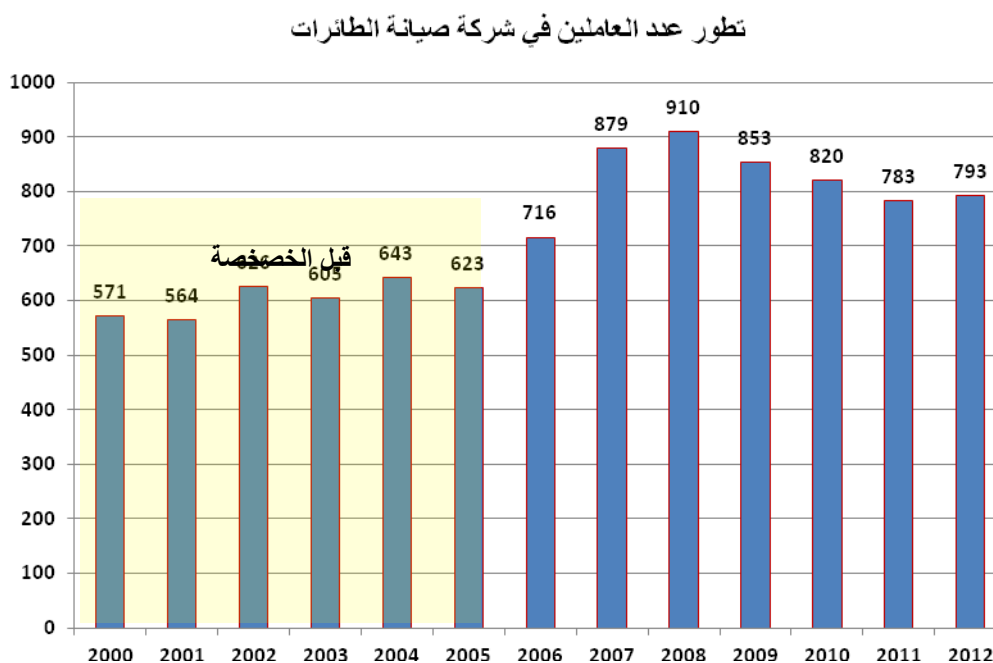


6. الشركة الأردنية لصيانة الطائرات: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين (3%) للفترة (2000-2012)، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين (4.6%) للفترة (2001-2012). أنظر الأشكال (40) و(41).

الشكل رقم (40)



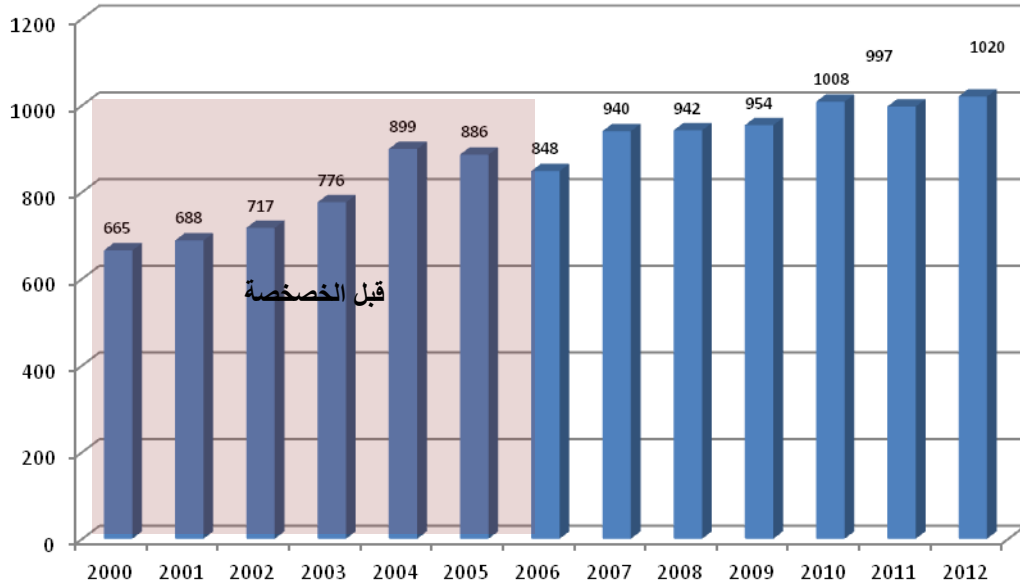
الشكل رقم (41)



7. الشركة الأردنية لصيانة محركات الطائرات: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 4% للفترة 2000-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 3.6% للفترة 2001-2012. أنظر الأشكال (42) و(43).

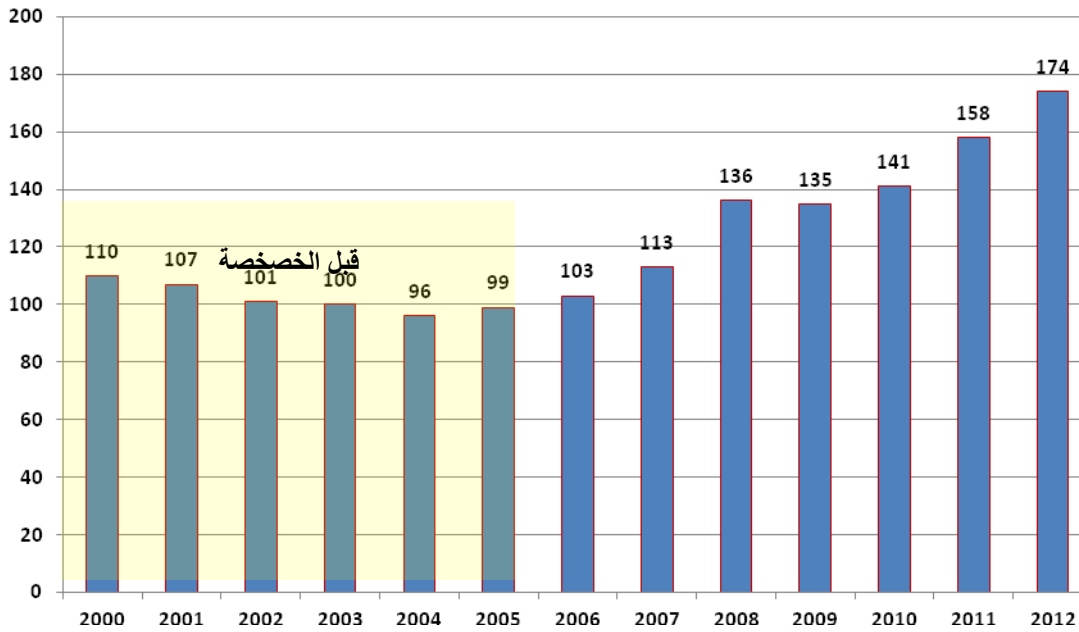
الشكل رقم (42)

متوسط أجور العاملين في شركة صيانة محركات الطائرات



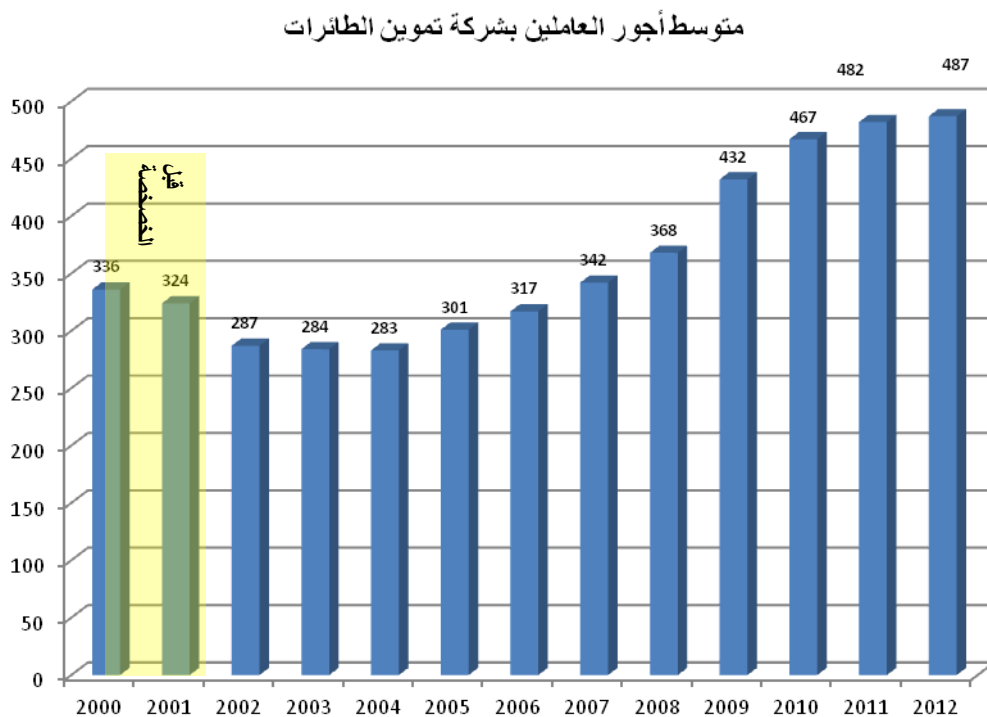
الشكل رقم (43)

تطور عدد العاملين في شركة صيانة محركات الطائرات

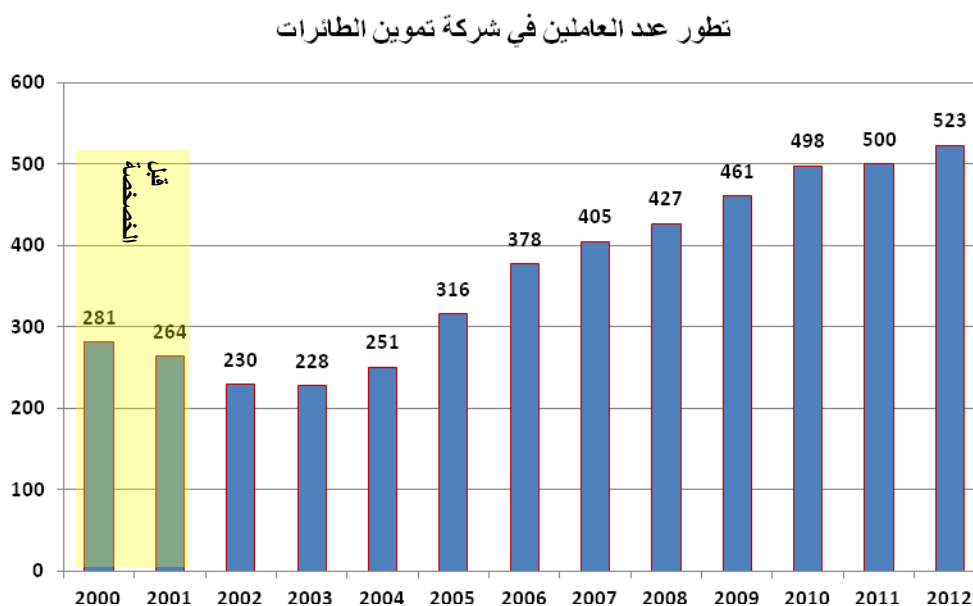


8. الشركة الأردنية لتموين الطائرات: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 5% للفترة 2000-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 3.1% للفترة 2001-2012. أنظر الأشكال (44) و(45).

الشكل رقم (44)



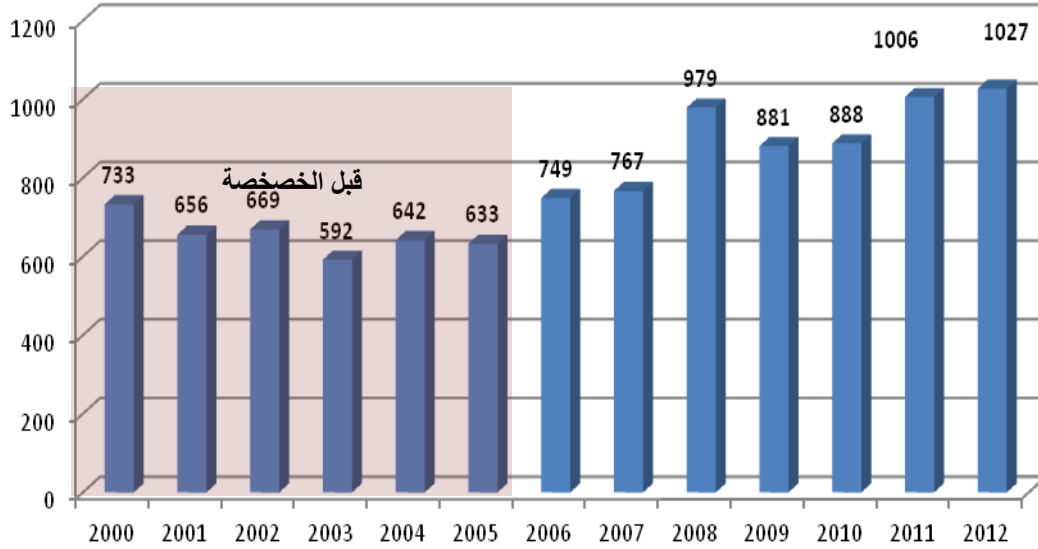
الشكل رقم (45)



9. الشركة الأردنية لتدريب الطيران والتدريب التشبيهي: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 2% للفترة 2000-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 2.9% للفترة 2000-2012. أنظر الأشكال (46) و(47).

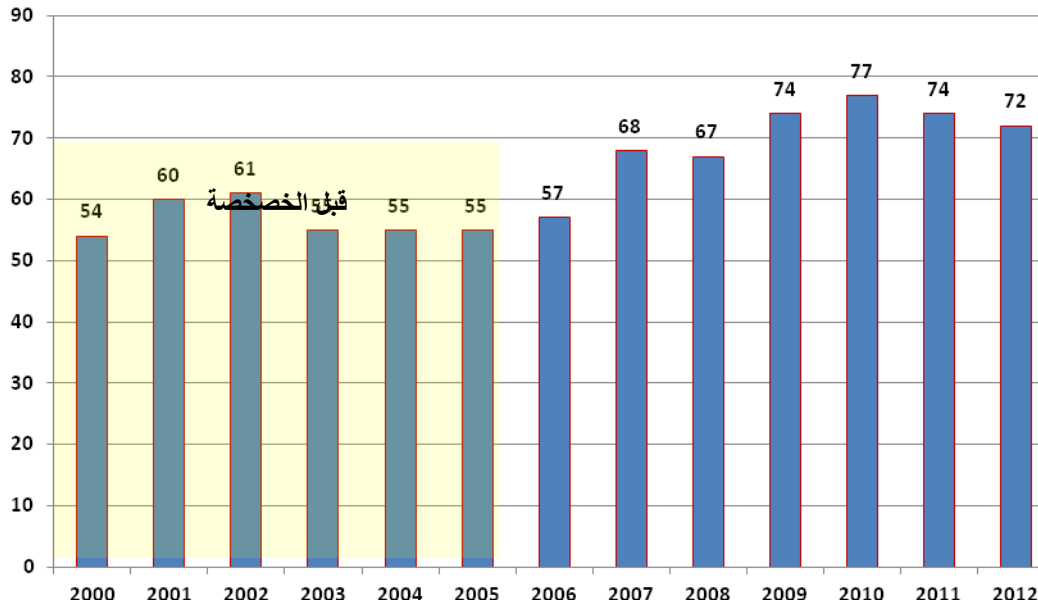
الشكل رقم (46)

متوسط أجور العاملين في شركة الطيران التشبيهي



الشكل رقم (47)

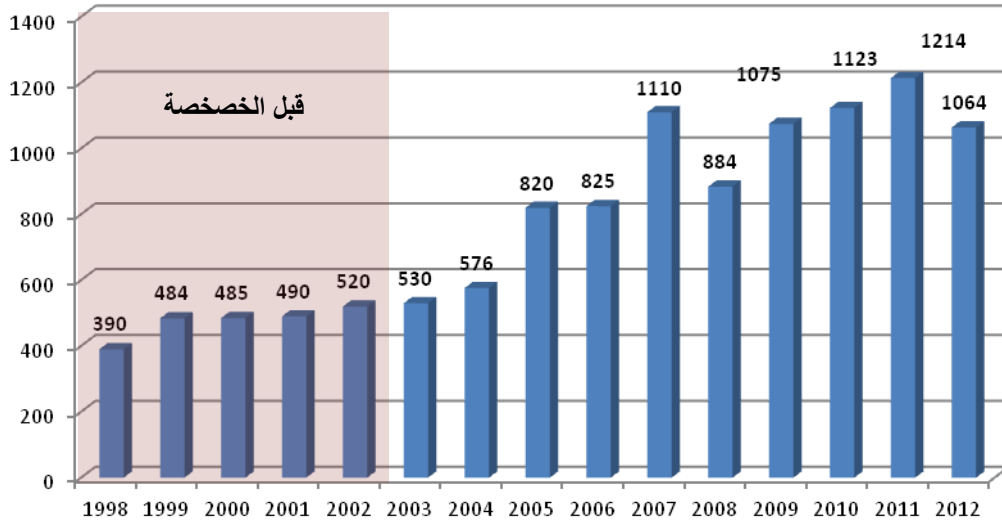
تطور عدد العاملين في شركة الطيران التشبيهي



10. شركة أكاديمية الطيران الملكية الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 11% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 7.4% للفترة 1998-2012. أنظر الأشكال (48) و(49).

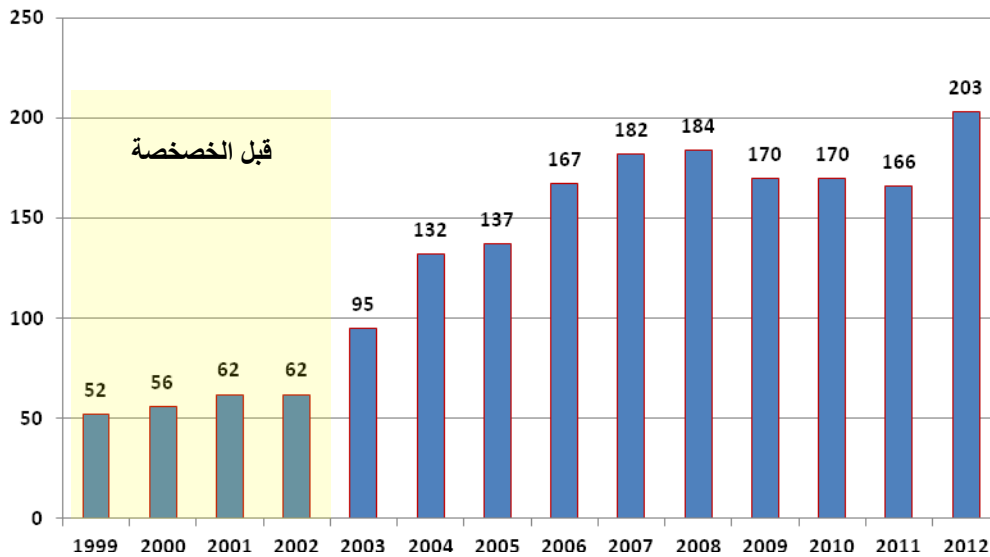
الشكل رقم (48)

متوسط أجور العاملين في أكاديمية الطيران الملكية



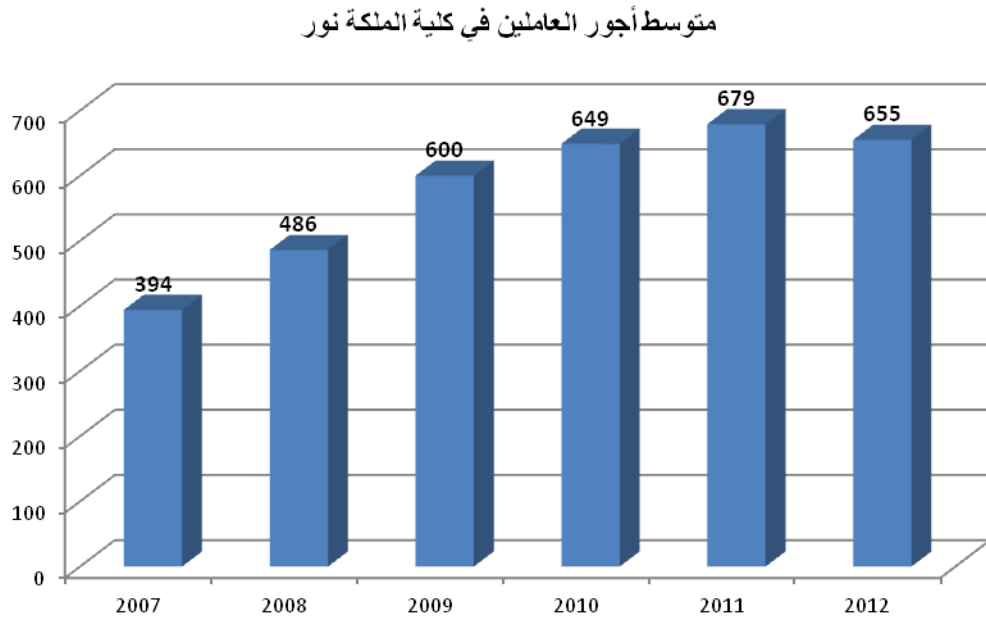
الشكل رقم (49)

تطور عدد العاملين في أكاديمية الطيران الملكية

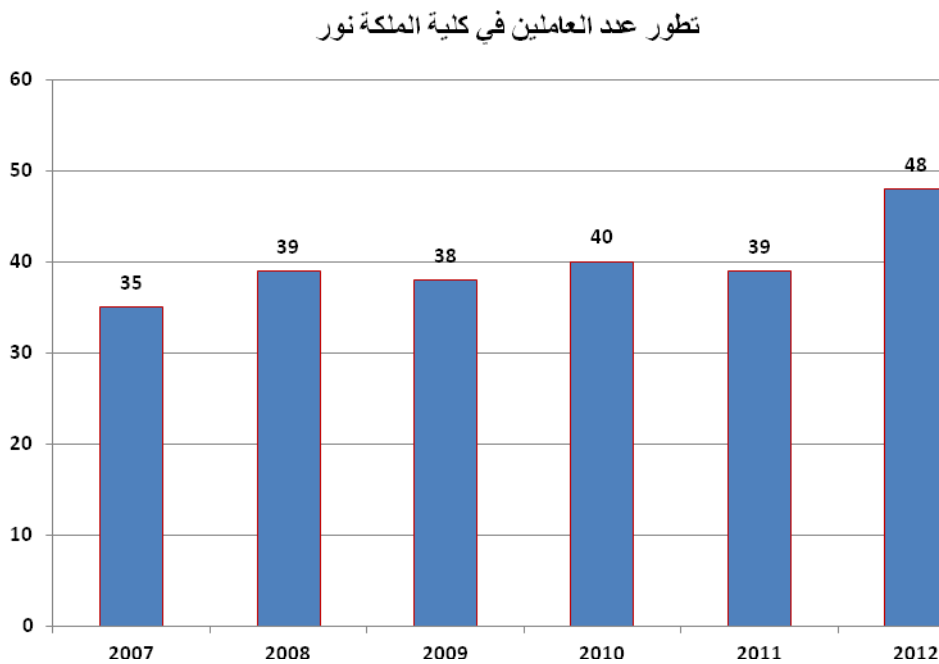


11. شركة كلية الملكة نور الفنية للطيران المدني: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 7% للفترة 2007-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 10.7% للفترة 2008-2012. أنظر الأشكال (50) و(51).

الشكل رقم (50)



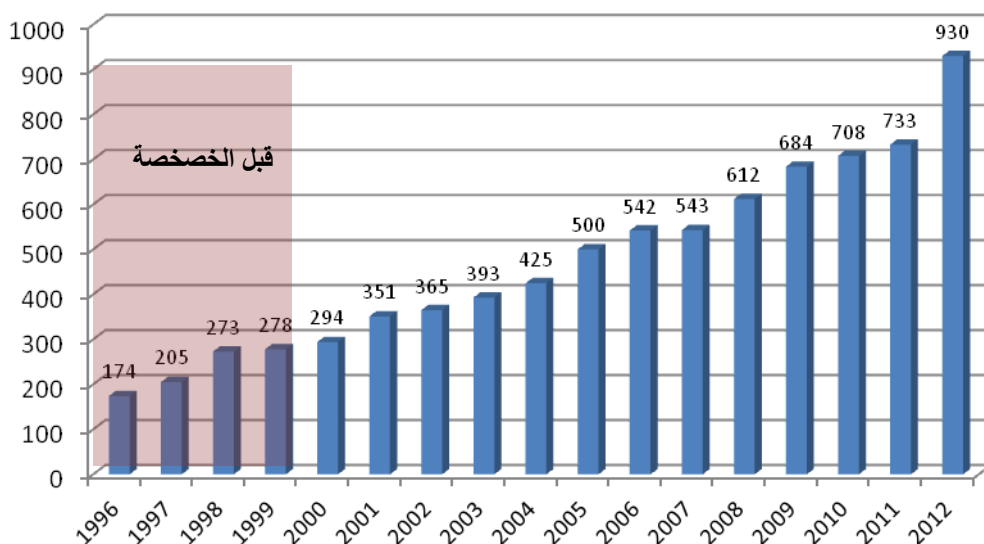
الشكل رقم (51)



12. شركة الإتصالات الأردنية: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين -7% للفترة (2000-2012)، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 11% للفترة 1996-2012. أنظر الأشكال (52) و(53).

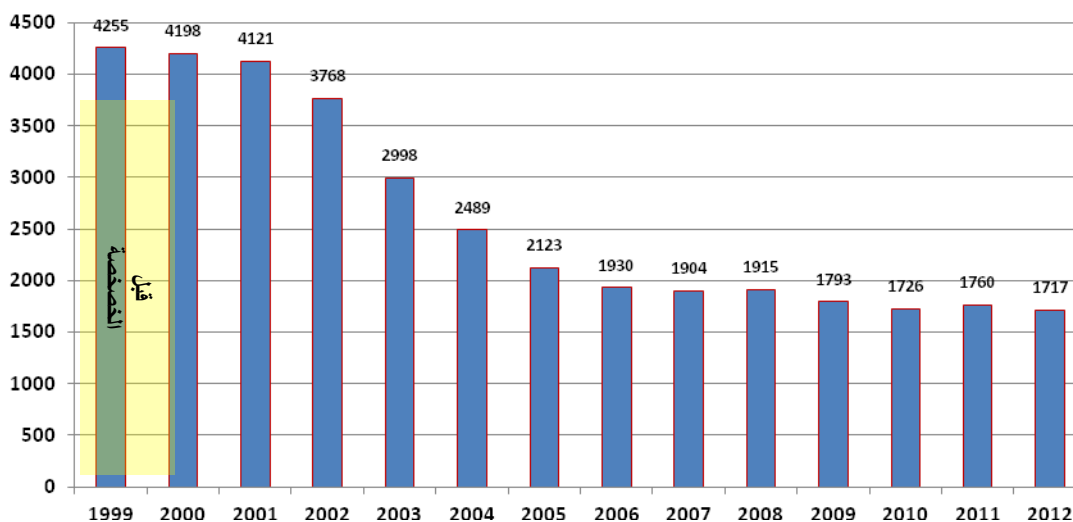
الشكل رقم (52)

متوسط أجور العاملين بشركة الإتصالات



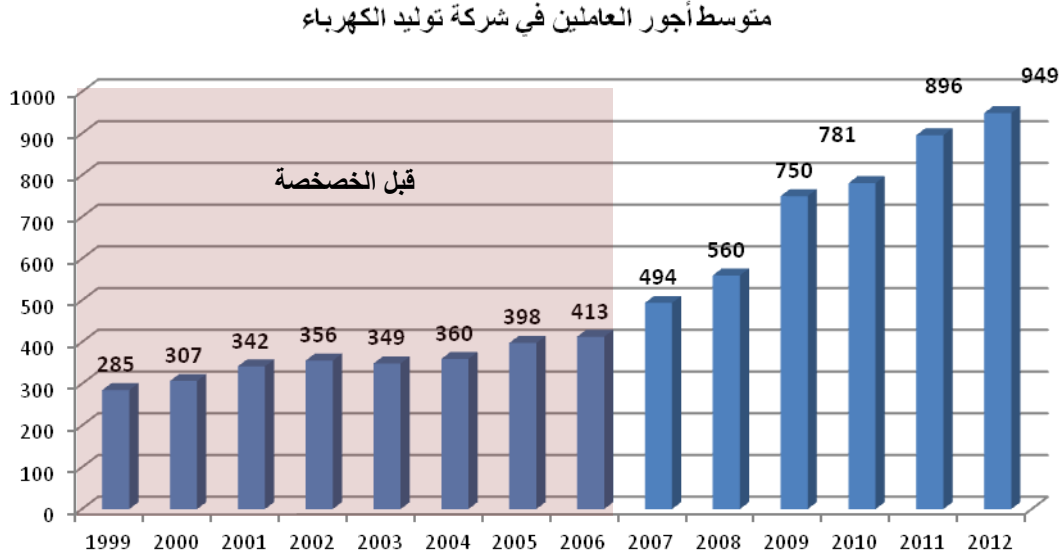
الشكل رقم (53)

تطور عدد العاملين في شركة الاتصالات للفترة (1999-2012)

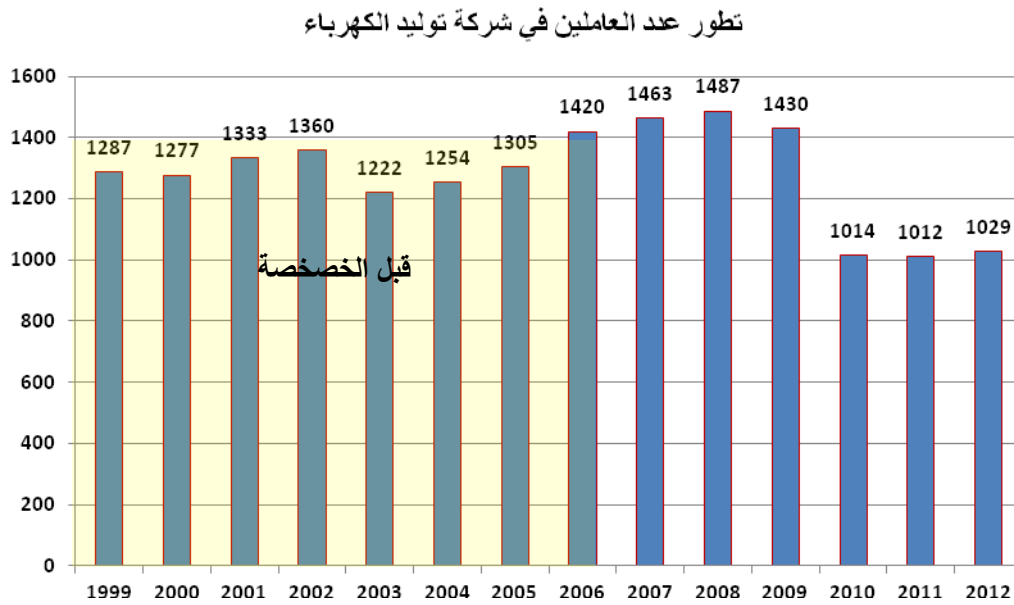


13. شركة توليد الكهرباء المركزية، بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين -2% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 9.7% للفترة 2000-2012. أنظر الأشكال (54) و(55).

الشكل رقم (54)



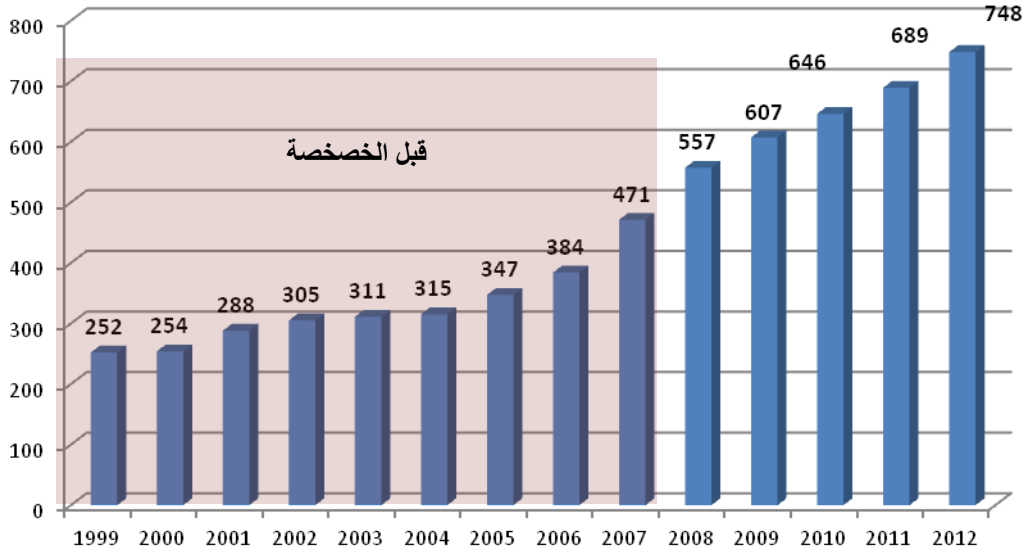
الشكل رقم (55)



14. شركة توزيع الكهرباء: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 2% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 8.7% للفترة 2012-1999. أنظر الأشكال (56) و(57).

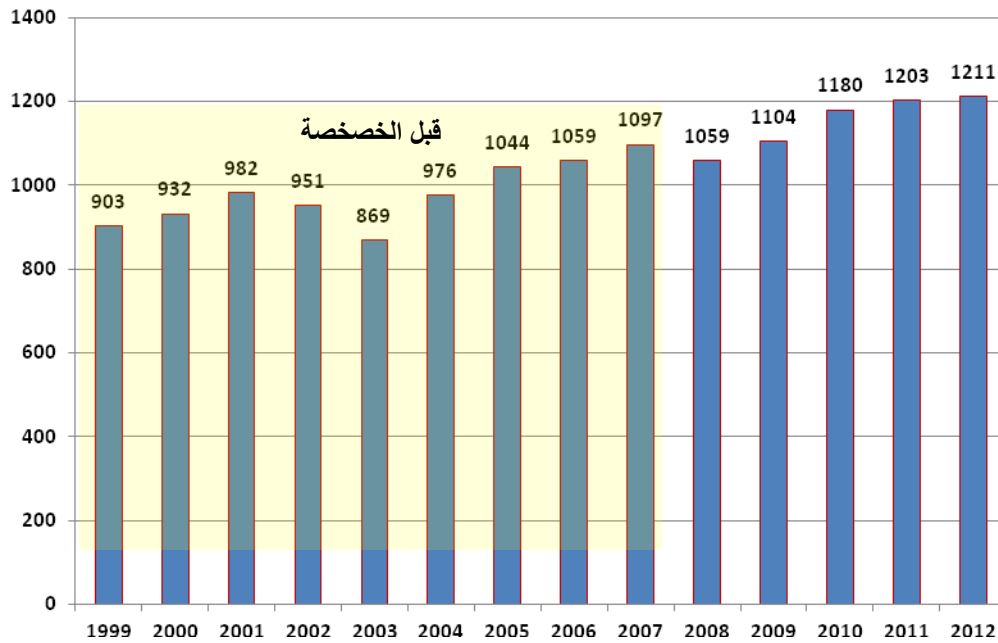
الشكل رقم (56)

متوسط أجور العاملين في شركة توزيع الكهرباء



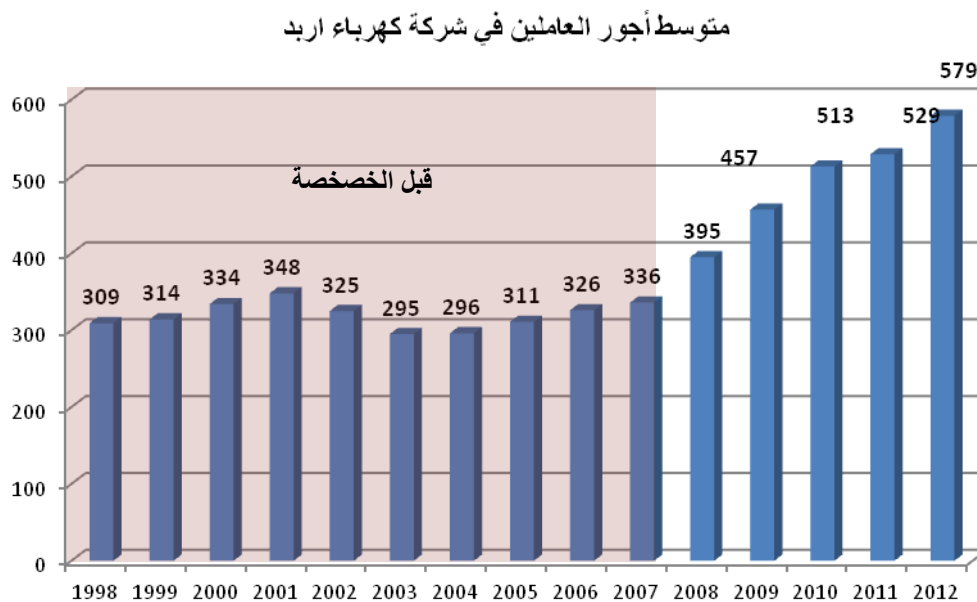
الشكل رقم (57)

تطور عدد العاملين في شركة توزيع الكهرباء



15. شركة توزيع كهرباء اربد: بلغ معدل النمو السنوي في عدد الموظفين 3% للفترة 1999-2012، كذلك بلغ معدل النمو السنوي في أجور الموظفين 4.6% للفترة 2012-1999. أنظر الأشكال (58) و(59).

الشكل رقم (58)



الشكل رقم (59)

