

2009

Job quality in Jordan: An analysis based on a Job Quality Index (JQI) [Arabic]

Ibrahim Alhawarin

Mamdouh Al Salamat

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), and the [Medicine and Health Commons](#)

Recommended Citation

Alhawarin, Ibrahim and Mamdouh Al Salamat. 2009. "Job quality in Jordan: An analysis based on a Job Quality Index (JQI) [Arabic]," Gender and Work in the MENA Region Working Paper no. 4. Cairo: Population Council.

This Working Paper is brought to you for free and open access by the Population Council.

إصدار رقم ١٠

أغسطس ٢٠٠٩

النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
سلسلة أوراق بحثية

الفقر ونوعية العمل وديناميكيات سوق العمل

جودة العمل في الأردن:
نحو مؤشر إحصائي لقياس نوعية العمل

إبراهيم الهوارين ، ممدوح السلامة

ملخص:

مستخدمة مجموعة من مصادر البيانات الجزئية، قامت الدراسة الحالية بتكوين رقماً قياسياً لجودة الوظائف ((Job Quality Index) (JQI) للعمال الأردنيين بأجر للفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٧. وقد أخذت الدراسة بعين الاعتبار اربعة من ابعاد جودة الوظائف لتكوين الرقم القياسي و الذي تم باستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) وهي: كفاية الأجر و المرتبات، التوظيف لساعات عمل اقل (التوظيف المتدني) و التوظيف لساعات عمل اكثر (التوظيف الزائد)، واللذان يمثلان معاً مدى تناسب و ملائمة ساعات العمل، والضمان الاجتماعي. وكانت النتائج الرئيسية للدراسة كالتالي:

١) طرأ تحسن على الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) في ٢٠٠٧ بالمقارنة بأواسط فترة الدراسة، حيث وصل إلى مستويات مشابهة لتلك التي كانت سائدة في عام ٢٠٠٠.

٢) توجد فجوة مستمرة بين الجنسين تصب في صالح العمال الذكور، حيث إن وظائف الذكور تتمتع بمستوى أعلى من الجودة. ولم تتغير تلك النتيجة أيضاً حتى عند الأخذ في الاعتبار بعض المتغيرات المهمة الأخرى وخاصة السن. وقد انحدرت نسبة الوظائف الجيدة التي تشغلها الإناث من بين المجموع الكلي للوظائف في ٢٠٠٧، على عكس الذكور، الذين زادت نسبة شغلهم للوظائف الجيدة في نفس العام. ولذلك لا تبدو هناك أي علامة تقارب من حيث جودة العمل بين الذكور والإناث.

٣) يتغير الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) أيضاً حسب مستويات التعليم، ولكن بشكل اقل وضوحاً من حالة متغير الجنس. وجدت الدراسة أن العمال الحاصلين على التعليم الأساسي فما دون يحصلون على وظائف تتميز بمستويات منخفضة من الجودة مقارنة مع مستويات التعليم الأخرى.

٤) ويختلف الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) حسب المراحل العمرية المختلفة، فالوافدون الجدد إلى سوق العمل وأيضاً العمال الذين على وشك التقاعد يكونون أكثر احتمالاً

للحصول على جودة أقل للوظيفة مقارنة بالعمال الآخرين الذين يكونون في مرحلة متوسطة من حياتهم العملية.

٥) وجدت الدراسة ان متوسط جودة الوظائف في الأنشطة الزراعية أقل منه في الأنشطة الأخرى. وعلى الجانب الآخر، حصلت الأنشطة العقارية على مستويات اعلى من حيث معدلات الجودة بشكل يفوق القطاعات الأخرى، وخاصة في عام ٢٠٠٧.

١- مقدمة:

قامت منظمة العمل الدولية (ILO) بتطوير مفهوم «العمل اللائق» منذ عام ١٩٩٩، مؤكدة على أنه عنصر اساسي في سياسة سوق العمل لكل من الدول المتطورة والنامية. لذلك أصبح حق الحصول على وظائف إنتاجية في بيئة تمنح العمال - بما فيهم النساء والوافدون الجدد إلى سوق العمل- الحرية والمساواة والامان والكرامة، أصبح ذا أولوية عالمية. وبالتالي حازت القضايا التي تتعلق بالعمل اللائق اهتمامًا متزايدًا، ركز بشكل رئيسي على توضيح و تطوير مفهومه، و ركز أيضاً على تطوير وتجميع المؤشرات ذات الصلة التي من الممكن أن تستخدم في تقييم مستويات جودة العمل داخل أي اقتصاد.

وقد شهدت الأردن، باعتبارها دولة نامية ذات إقتصاد صغير، تغيرات واضحة منذ عام ١٩٨٩، عندما قررت إعادة بناء وتحرير اقتصادها بمساعدة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. وفي عام ٢٠٠٠، انضمت الأردن إلى منظمة التجارة العالمية (WTO)، تبعه التوقيع على بعض اتفاقيات التجارة الحرة الأخرى مع العديد من الشركاء التجاريين، من أبرزهم الولايات المتحدة الأمريكية في ٢٠٠٠. بالإضافة إلى تنفيذ تعديلات متعددة على مستوى القوانين وعلى مستوى سياسات سوق العمل. فعلى سبيل المثال، تم تعديل قانون العمل و الحد الأدنى للأجور عدة مرات منذ عام ١٩٩٠. بالرغم من ذلك ما زال الإقتصاد يعاني من مستويات البطالة العالية والتي وصلت إلى حوالي (١٤٪)، حيث لا يواكب عدد الوظائف التي يخلقها الإقتصاد كل عام والتي وصلت إلى ٣٦٠٠٠ في عام ٢٠٠٦ (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٧) المعدل المتزايد من الوافدين الجدد إلى سوق العمل. إضافة إلى تركيزها على البطالة توجه تركيز الدولة نحو التخفيف من حدة الفقر والتقليل من آثار معدلات نتائج التضخم المرتفع الذي ضرب الإقتصاد العالمي خلال السنوات السابقة لعام ٢٠٠٧.

وبالرغم من التركيز الواضح على دراسة سوق العمل الأردني، من جانب الباحثين المحليين والمؤسسات الدولية مثل البنك العالمي، في مجالات مثل نمو العمالة و البطالة، إلا أنه لا توجد حتى الان اي دراسة علمية حول جودة الوظائف داخل الإقتصاد.

وفيما يتعلق بالأردن، تأتي الدراسة الحالية كأول محاولة لفحص جودة العمل في الأردن، مع الأمل في أن تجذب المزيد من الانتباه إلى هذا الموضوع الجديد. في الواقع فإنه من الضروري وجود مزيد من الاهتمام و الأبحاث التي تركز على هذا الجانب المهم للوظائف، وخاصة فيم يتعلق بتصميم وتنفيذ مسوح منتظمة تقدم المزيد من البيانات الدقيقة والشاملة المتعلقة بجودة الوظائف. ومما لا شك فيه أن نقص البيانات من العوائق الخطيرة التي تواجه بحوث ملاءمة العمل وجودته، وخاصة في الدول النامية (Bazillire، ٢٠٠٨).

باستخدام مجموعات متعددة من البيانات للفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٧)، يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى تكوين رقم قياسي لجودة الوظائف (JQI) للعمال بأجر وراتب في سوق العمل الأردني. وتحاول الدراسة من خلال ذلك أن تجيب عن الأسئلة التالية:

١) هل الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) يسوء بمرور الوقت؟

٢) هل هناك فرق في الرقم القياسي لجودة الوظائف ما بين العاملات والعمال؟ وإذا كان هناك فرق، هل الفجوة تسوء بمرور الوقت؟

٣) ما تأثيرات التعليم والسن والنشاط الاقتصادي على الرقم القياسي لجودة الوظائف في الأردن؟

بعد تناول الاقتصاد الأردني وسوق العمل في الأردن في الجزء الثاني، يبين الجزء الثالث البيانات والمنهجية التي تستخدم في الدراسة. وبعد ذلك سوف يتم تحليل النتائج الرئيسية للدراسة في الجزء الرابع، يتبعها خاتمة الدراسة في الجزء الخامس.

٢- حقائق عامة حول الاقتصاد الأردني وسوق العمل

الأردن دولة شرق أوسطية صغيرة الحجم إقتصاديا، وصل حجم الناتج المحلي الاجمالي الاسمي فيها إلى (١٥،٥٣٢.٦) مليون دولار في عام ٢٠٠٧ (البنك المركزي الاردني، ٢٠٠٧). وتتميز الأردن بالموارد الطبيعية المحدودة والاعتماد الملحوظ على التدفقات المالية الخارجية، وخاصة المساعدات الأجنبية والدين الأجنبي وتحويلات العمالة. وعلى المستوى الدولي يصنف اقتصاد الأردن من حيث الدخل ضمن الشريحة الأدنى للدول متوسطة الدخل. ومنذ عام ١٩٨٩ قامت الأردن بتنفيذ برنامج طموح للإصلاح الاقتصادي بدعم من صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، من أجل إعادة بناء اقتصادها بهدف تدعيم النمو الاقتصادي وتعزيز دور القطاع الخاص في الاقتصاد.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم اتخاذ العديد من الخطوات الإضافية الهامة (على سبيل المثال، مراجعة قوانين الاستثمار والتصديق على قوانين حقوق الملكية الفكرية وبعض القوانين الهامة الأخرى، و التوقيع على اتفاقات التجارة الحرة مع عدد من الشركاء التجاريين). ولكن بالرغم من المساعي التي اتخذت من أجل تخفيف التحديات الاجتماعية الاقتصادية المستمرة، إلا أن الدولة ما زالت تعاني من مشاكل عدة تتركز بشكل رئيسي في الفقر والبطالة.

فيما يتعلق بالفقر، تعيش نسبة كبيرة من السكان تحت خط الفقر، ويصل معدل البطالة التي تنتشر بشكل حاد بين الشباب والفتيات إلى حوالي (١٤٪)، حيث إن قدرة الاقتصاد على إيجاد وظائف في الفترة الأخيرة لم يتوافق مع الأعداد الكبيرة من طالبي الوظائف. ويمثل خريجو الجامعات والكليات النسبة الأكبر من الوافدين الجدد لسوق العمل؛ حيث تزايد عدد خريجي التعليم العالي بشكل سريع منذ عام ١٩٩٠، ومن المتوقع أن يواصل ارتفاعه خلال العقد القادم (UNESCO Institute for Statistics & OECD، ٢٠٠٥). الجدول (١) متوسط معدلات البطالة لكل العمال، حسب الجنس للفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٧). بالرغم من التراجع البسيط في سنة ٢٠٠٧، إلا أن معدلات البطالة ارتفعت نسبياً بالمقارنة بالمعدلات السائدة على المستوى الدولي والإقليمي. ومن الواضح أيضاً ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث في سوق العمل).

جدول ١ : معدل البطالة في الأردن حسب الجنس للفترة (٢٠٠٧-٢٠٠٠)

السنة	الذكور	الإناث	الكلية
2000	12.3%	21.0%	13.7%
2001	13.7%	20.5%	14.7%
2002	14.0%	21.9%	15.3%
2003	13.4%	20.8%	14.5%
2004	11.8%	16.5%	12.5%
2005	12.8%	25.9%	14.8%
2006	11.9%	25.0%	14.0%
2007	10.3%	25.6%	13.1%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار بناءً على مسح البطالة و العمالة EUS.

مثل هذه المعدلات العالية للبطالة تؤشر إلى عدم كفاءة سوق العمل، وتؤدي الى زيادة نسبة الفقر وانخفاض مستويات المعيشة. ويعتبر توفر فرص العمل من بين الحقوق الأساسية الضرورية للإنسان، والتي من بينها أيضاً توفير العمل اللائق للأفراد. (انظر: ٢٠٠٣، Anker et al).

يصل متوسط معدل مشاركة القوة العاملة في الأردن إلى ما يقرب من (٣٨.٤٪) في الفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٧ (انظر الجدول ٢). بينما وصل حجم القوة العاملة إلى (١.٣١٢) مليون عامل في سنة ٢٠٠٧ مع وجود تفاوت كبير حسب الجنس، حيث إن سوق العمل الأردني يعتبر من أسواق العمل التي تشهد معدلات منخفضة من المشاركة الاقتصادية للإناث مقارنة مع المستويات العالمية. وتمثل المرأة (٤٩٪) من عدد السكان في الأردن (٨,٥ مليون نسمة في ٢٠٠٨) مع وجود نسبة مشابهة من أعداد الطالبات في المستويات التعليمية المختلفة. وفي الوقت الذي لا يتعدى فيه معدل المشاركة الاقتصادية للنساء حوالي (١٥٪) في عام ٢٠٠٧، وصل معدل مشاركة الرجال إلى مستوى عال حوالي (٦٤٪).

جدول ٢ : معدل المشاركة في سوق العمل حسب الجنس (٢٠٠٧-٢٠٠٠)

السنة	الذكور	الإناث	الكل
2000	66.1	12.3	39.4
2001	65.5	11.7	38.8
2002	64.2	12.3	38.4
2003	63.2	11.2	37.4
2004	63.7	10.4	37.4
2005	64.4	11.7	38.3
2006	63.1	11.9	37.7
2007	64.4	14.7	39.8

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار بناءً على مسح البطالة و العمالة EUS.

٣- مصادر البيانات والمنهجية

إن موضوع جودة أو مدى ملائمة الوظائف هي قضية متعددة الأبعاد. لذلك، فإن الدراسات التي جرت حول جودة العمل أو العمل اللائق أخذت بعين الاعتبار العديد من المؤشرات. بالإضافة إلى مدى توفر الفرص الوظيفية والدخل للجميع، إعتبرت منظمة العمل الدولية أن احترام الحقوق الأساسية للعمال والتأمين الاجتماعي والحوار الاجتماعي بين أطراف العمل الثلاثة العناصر الأساسية التي تحدد العمل اللائق (Somavia، ٢٠٠٤). لذلك فإن المرتبات والأجور لا يمكنها أن تقيس بمفردها مدى جودة الوظائف (٢٠٠١ Acemoglu،). ومن بين المؤشرات والجوانب الجوهرية الأخرى لجودة العمل التي استخدمت في الدراسات في هذا المجال: الأمان الوظيفي والتأمين الصحي والسلامة المهنية والإجازات مدفوعة الأجر والإجازات المرضية مدفوعة الأجر وساعات العمل والعمل الإجمالي ومدى او نسبة العمالة ذات الأجور المنخفضة و الوقت الذي يقضيه العامل للوصول للعمل، (انظر على سبيل المثال: (Anker et al [٢٠٠٣]، Leschke et al [٢٠٠٨]، Howell and Diallo [٢٠٠٦]، Green [٢٠٠٦]، Enchautegui [٢٠٠٨]، [٢٠٠٧] Lower-Basch).

فيما يتعلق بحالة الأردن فإن هنالك نقص في بيانات و مؤشرات جودة الوظائف على المستوى الكلي و الجزئي للتحليل. تفتقد مصادر البيانات الأردنية -لأغراض تكوين الرقم القياسي لجودة الوظائف- إلى العديد من العوامل الأساسية. وعموماً فليس هناك مصدر منفرد من البيانات يستطيع أن يقدم الحد الأدنى من المتغيرات التي يمكن أن تستخدم لتكوين رقم قياسي ممثل لجودة الوظائف. وتشتمل كل البيانات الجزئية المقطعية التي أمكن الوصول إليها ككل على عدد محدود من المؤشرات ذات الصلة بهذا الموضوع. وتلك المؤشرات هي: الأجور والمرتبات و الضمان الاجتماعي و التوظيف لساعات عمل اقل (التوظيف المتدني) و ساعات عمل أكثر (التوظيف الزائد). وقد تم دمج ثلاث مصادر من البيانات الجزئية في الدراسة لتكوين مجموعة واحدة من البيانات تحتوي على المؤشرات الأربعة التي ذكرت سابقاً. وتلك المصادر كالتالي:

مسح العمالة والبطالة (EUS) للفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٧: هذا المصدر هو مسح منتظم يتم على مستوى واسع بشكل ربع سنوي، أي أربع جولات في العام، ما عدا مسح عام ٢٠٠٤ عندما قامت دائرة الاحصاءات الأردنية بتنفيذ جولة واحدة فقط.

ويتم من خلال مسح EUS تجميع البيانات حول الخصائص الديموغرافية المختلفة وخصائص سوق العمل. وبشكل أساسي يوفر هذا المصدر بيانات حول العمر والنوع الاجتماعي والتعليم و الاجور (في فئات)، والقطاع الاقتصادي (العام والخاص)، والنشاط الاقتصادي (الزراعة، الصناعة، إلخ..)، والعمالة (هل هي نشيطة اقتصاديًا أم خاملة، وحالة العمالة والبطالة)، والحالة الاجتماعية ومكان الإقامة. يلخص الجدول (٣) مسح البطالة والعمالة في الفترة المستخدمة في الدراسة من حيث العدد الكلي للمشاركين وعدد العمال بأجر حسب الجنس.

جدول ٣ : عينات و حجم العمالة بأجر في مسح البطالة والعمالة للفترة (٢٠٠٧-٢٠٠٠)

السنة	العينة الكلية	الذكور	الإناث	عمال الأجور والرواتب	إجمالي العمال
2000	196,057	100,366	95,691	33,752(15%)	40,678
2001	193,413	98,867	94,546	32,270(15%)	38,646
2002	223,921	114,548	109,373	37,222(15%)	44,385
2003	220,636	112,856	107,780	37,325(15%)	43,883
2004	78,731	40,524	38,207	13,696(14%)	16,162
2005	21,6636	110,097	106,539	36,751(16%)	42,977
2006	212,608	107,970	104,638	37,117(15%)	42,877
2007	265,275	135,616	129,659	49,865(17%)	57,930
الإجمالي	1,607,277	820,844	786,433	277,998(15%)	327,538

تمثل علامة (%) نسبة الإناث للعدد الكلي لعمال الأجور والرواتب.

مسح الدخل والإنفاق (IES) للعام ٢٠٠٦: يختلف مسح الدخل والإنفاق عن مسح العمالة والبطالة، حيث إنه يهدف مبدئياً إلى تجميع معلومات عن مصادر الدخل المنزلي وقنوات الإنفاق، بالرغم من أنه يشتمل على بيانات مشابهة لتلك التي يقدمها مسح العمالة والبطالة EUS، حيث يتم تجميع بيانات حول نفس الأبعاد الديموغرافية والوظيفية تقريباً، إلا أنه وبالنظر إلى الاجور و المرتبات، فإن لمسح الدخل والإنفاق ميزة تكمن في سؤال العمال عن مرتباتهم السنوية الفعلية والأجور بدلاً من أن يدعوهم إلى توضيح فئة الأجر المناسبة لموقفهم. يوضح الجدول (٤) عدد الأفراد المشاركين في مسح ٢٠٠٦، بالإضافة إلى عدد العمال بأجر حسب الجنس.

جدول ٤ : عينة مسح الدخل والإنفاق وعدد العمال بأجر في مسح IES لعام ٢٠٠٦

السنة	العينة الكلية	الذكور	الإناث	عمال الأجور والرواتب	إجمالي العمال
2006	73,949	36,905	37,044	12,521(20%)	15017

تمثل علامة (%) نسبة الإناث للعدد الكلي لعمال الأجور والرواتب.

سجلات إدارة الضمان الاجتماعي (SSR): تحتفظ مؤسسة الضمان الاجتماعي بسجلات لكل الأفراد الذين يشاركون في او يستفيدون من صندوق الضمان الاجتماعي. وتبين تلك السجلات تفاصيل العمر والنوع والقطاع والنشاط الاقتصادي، وأيضاً الرواتب الشهرية. على الجانب الآخر لا تحتوي سجلات الضمان SSR على بيانات حول التعليم كما هو الحال في المصادر السابقة. يوضح الجدول رقم (٥) عدد السجلات لكل سنة حسب الجنس.

جدول ٥ : توضيح سجلات التأمين الاجتماعي استناداً إلى النوع في ٢٠٠٠-٢٠٠٧

السنة	السجلات الشخصية الكلية	الذكور	الإناث
2000	366,330	287,461	78,869
2001	381,898	291,626	90,272
2002	416,374	312,802	103,572
2003	467,044	349,832	117,212
2004	519,372	358,766	133,606
2005	592,230	440,388	151,842
2006	661,651	492,399	169,252
2007	724,167	541,080	183,087
الإجمالي	4,1290,66	3,101,354	1,027,712

وفيما يلي سوف نعرض لمتغيرات جودة الوظيفة التي استخدمت في الدراسة:

أ. الأجور والرواتب الحقيقية

إن من الخصائص الرئيسية للمسوح المتعددة و الشاملة التي تنفذ بواسطة دائرة الاحصاءات العامة في الاردن هي تصنيف المرتبات الشهرية والأجور إلى عدد محدود من الفئات الاجرية. يؤثر هذا الإجراء بالطبع على قدرة الباحثين على القيام بإختبار موثوق لدور المرتبات والأجور في جودة الوظائف. وتأتي بيانات EIS لعام ٢٠٠٦ كإستثناء مفيد لهذه القاعدة حيث تقدم معلومات مفصلة عن الأجر السنوي الفعلي والمرتبات على مستوى كل عامل. أما فيما يتعلق بمسوح EIS السابقة فإنها تقدم معلومات مشابهة فيما يتعلق بالأجور والرواتب والمتغيرات الأخرى، ولكن على مستوى الاسرة فقط (يتم تجميع كل المرتبات والأجور الشهرية لأعضاء الأسرة في رقم واحد يمثل دخل الاسرة ككل). وعلى الجانب الآخر، تمتلك مسوحات EUS فائدة تقديم بيانات مقطعية مفصلة على عكس IES. ولأهمية امتلاك مثل تلك المعلومات المفصلة لكل عامل على مدار سنوات مختلفة لغرض تكوين رقم قياسي لجودة الوظائف، فلقد تم بناء التحليل مبدئيًا على بيانات EUS وجزئيًا على بيانات IES حيث استخدمت مسح IES لتسهيل ادماج متغير الأجور والمرتبات الفعلية لبيانات EUS.

تستخدم معظم الدراسات التطبيقية لتقدير الاجور رؤية منسر (Mincer) لمعادلات الأجر. وقد تم تقدير النموذج المنسري التالي في دراسة بيانات IES:

$$\ln Y = \alpha + \beta_i S + \gamma E + \delta E^2 + \theta_i Z + \varepsilon$$

حيث ترمز (S) إلى المستويات المختلفة من التعليم، بينما ترمز (InY) إلى اللوغرithم الطبيعي للأجور والمرتبات الشهرية.

ولتحويل بيانات الأجر الى بيانات شهرية، تم تقسيم بيانات الاجور في IES على (١٢). (E) تمثل الخبرة في العمل والتي تقاس باستخدام عمر العامل. (E²) هي الحد التربيعي للخبرة «ويستخدم هذا الحد للأخذ بعين الاعتبار طبيعة دالة الاجور المنصفة بانها غير خطية (Z) ، (Harmon et al, ٢٠٠٣) هي مجموعة من المتغيرات الأخرى (القطاع الاقتصادي، النوع، النشاط الاقتصادي)، و (ε) هي حد الخطأ العشوائي. الملحق (١) يورد نتائج تقدير بيانات الاجور المأخوذة من IES.

ولحسن الحظ فإن مجموعة بيانات EUS تحتوي على نفس المتغيرات التفسيرية المستخدمة في تقدير الأجور من بيانات IES. ولذلك فقد تم إعادة ترميز وإدخال فئات المتغيرات التفسيرية بطريقة مشابهة لتسهيل عملية تقدير متغير الأجور (متغير متصل و ليس على شكل فئات) لبيانات EUS. وبعد ذلك و لحل مشكلة حساب معدل النمو السنوي في الأجور والرواتب، استخدمت المعادلة في الأعلى لعمل انحدار خطي لبيانات الأجور الأصلية في EUS (والتي هي عبارة عن فئات اجرية و ليس متغير متصل)، باستخدام متوسط الأجور لكل فئة، على نفس المتغيرات التفسيرية، بالإضافة إلى متغيرات وهمية (dummy variables) تمثل السنوات من ٢٠٠٠ حتى ٢٠٠٧، (ملحق ٢ يوضح النتائج). وقد استخدمت معاملات تلك المتغيرات الوهمية لتمثل معدلات النمو في الأجور والمرتبات الاسمية. وقد استخدم برنامج STATA، الاصدار 9.1 لتنفيذ كل التحليلات المبدئية للدراسة. وقد سهل برنامج STATA عملية تقدير قيم اللوغريتم الطبيعي للمرتبات والأجور لبيانات EUS بناء على بيانات IES. وقد تم تعديل تلك القيم لتأخذ بعين الاعتبار معدلات النمو السنوي التي تم قياسها بناءً على بيانات الأجور في EUS.

وللحصول على القيم الفعلية للأجور والمرتبات تم إجراء عملية حساب عكس اللوغاريتم الطبيعي (الاس الطبيعي)، والتي حولت فيما بعد إلى قيم حقيقية (real wages and salaies) باستخدام الرقم القياسي لأسعار المستهلك (CPI) والذي تم قياسه سنويا بواسطة دائرة الاحصاءات. و اخيرا تم تغيير متغير الأجور والمرتبات الحقيقي بحيث يأخذ الشكل المعياري باستخدام المعدلة التالية:

$$\text{القيمة المعيارية} = (\text{القيمة} - \text{الحد الأدنى}) / (\text{الحد الأقصى} - \text{الحد الأدنى}).$$

ب. تغطية التأمين الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي من بين الخصائص الجوهرية للوظائف الجيدة. وحيث إن مسوح EUS و المسوح الأخرى التي تنفذها دائرة الاحصاءات لا تقدم معلومات حول تغطية الضمان الاجتماعي على مستوي العامل، فقد تم استخدام بيانات SSR في الدراسة لتقدير احتمالية التغطية بالضمان الاجتماعي.

وقد تم إتباع خطوات مشابهة لتلك التي تم تطبيقها في حالة المرتبات والأجور الاسمية للحصول على متغير جديد يمثل احتمالية تغطية العامل بالضمان الاجتماعي.

وتعتبر مؤسسة الضمان الاجتماعي الهيئة الأردنية الرئيسية المسؤولة عن التغطية الاجتماعية للعمال. لذلك ربما بالإمكان إلى حد كبير افتراض أن بيانات SSR تحتوي على معلومات كافية عن العمال الذين يحصلون على الضمان الاجتماعي في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك فإن بيانات كل من SSR و EUS متاحة لنفس الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٧)، وتأخذ هذه البيانات في الاعتبار متغيرات متشابهة حول العمال والتي تشمل على العمر والقطاع الاقتصادي والنشاط الاقتصادي والنوع. والمتغيرات الأخيرة تم ترميزها بشكل مشابه في كلتا مجموعتي البيانات. وعن طريق استخدام برنامج STATA تم تقسيم البيانات إلى مجموعات مختلفة، حيث تتوافق كل مجموعة في SSR مع مجموعة مشابهة لها في EUS. تمثل البيانات في EUS كل العمال في الاقتصاد، بينما تشمل SSR فقط على العمال الذين يتمتعون بالضمان الاجتماعي. وتم دمج البيانات المستخرجة من المجموعتين في مجموعة واحدة تحتوي على متغيرات المجموعة بالإضافة إلى متغيرين إضافيين، وهما العدد الكلي للعمال في مجموعة معينة، والذي تم الحصول عليه من EUS، وعدد العمال الذين يحصلون على ضمان اجتماعي، والتي تم الحصول عليه من SSR. وبقسمة عدد العمال الذين يحصلون على ضمان اجتماعي على العدد الكلي للعمال فسوف يعطي مقدار احتمالية العامل من كل مجموعة للحصول على ضمان اجتماعي (وهذا يعبر عن متغير احتمالية الحصول على الضمان الاجتماعي). و أخيرا وللتنبؤ بشكل أقوى بمدى احتمالية حصول العامل على الضمان الاجتماعي، تم إجراء تقدير انحدار خطي لمتغير احتمالية الضمان الاجتماعي على متغيرات المجموعة (ملحق ٣ يوضح النتائج و المتغيرات). واستنادا لذلك الاجراء، تمت عملية تقدير احتمالية التغطية بالضمان الاجتماعي على مستوى كل عامل في بيانات SUE¹.

ج. التوظيف المتدني والزائد

عند فحص جودة الوظائف لعامل أو مجموعة من العمال يجب أن يؤخذ في الاعتبار مدى وجود التوظيف الزائد أو المتدني، حيث إنهما يعكسان مدى ملائمة ساعات العمل التي يتمتع بها الموظف. في الدراسة الحالية تم استخدام بيانات ساعات العمل الأسبوعية لكل عامل والمتوفرة في EUS لتحديد التوظيف الزائد أو الناقص. فالعامل الذي يقضي أكثر من ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع تم إعتبار وظيفته متصفاً بالتوظيف الزائد، بينما تم تصنيف العامل الذي يعمل أقل من ٤٠ ساعة في الأسبوع على أنه يعمل في وظيفة أو عمل منصف بالتوظيف الناقص.

¹ كما هو معروف في حالة تقدير الانحدار الخطي، باستخدام طريقة المربعات الصغرى لمتغير يأخذ قيما ما بين (٠ و ١)، ينتج ان تأخذ بعض القيم المقدرة قيما أكثر من ١ او أقل من ٠. . للتغلب على هذه المشكلة تم تعديل تلك القيم لتصبح أي قيمة أقل من الصفر صفرا واي قيمة أكبر من واحد واحدا. لذلك لم يكن هناك حاجة لحساب القيم المعيارية لمتغير احتمالية الضمان الاجتماعي.

وبالتالي تم حساب متغيرين آخرين يمثلان التوظيف الزائد والناقص . وقد تم حساب القيم المعيارية لهذين المتغيرين كما تم في حالة المرتبات والأجور الحقيقية .

وللحصول على القيم التي تمثل الرقم القياسي لجودة الوظائف في الأردن ، بناءً على المتغيرات الأربعة السابقة ، تم استخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) والذي يعتبر من الطرق الأكثر استخداماً في مثل هذه الدراسات . وعموماً تعتبر هذه الطريقة أكثر ملاءمة من الطرق الأخرى مثل تحليل المكونات المبدئية (Principal Components) في حالة ما إذا كان إنتاج عدد محدود من العوامل اعتماداً على المتغيرات الملحوظة يرتبط بنظرية معينة (Tabachnick and Fidell، ٢٠٠١) . وبالطبع فإن علاقة المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة بجودة الوظائف وبالتالي بالرقم القياسي لجودة الوظائف يمكن توقعها نظرياً . بالنسبة لمتغيري الأجور الضمان الاجتماعي فهما يؤثران إيجابياً على جودة الوظائف . وعلى الجانب الآخر ، يرتبط متغيرا التوظيف الزائد والتوظيف المتدني عكسياً مع جودة الوظائف . يوضح الملحق (٣) نتائج التحليل العاملي الذي تم إجراؤه في الدراسة ، حيث تتوافق النتائج مع التنبؤات المبدئية السابقة حول دور المتغيرات الأربعة في جودة الوظائف . النتائج أيضاً تبين دور كل متغير من المتغيرات في قيم الرقم القياسي .

٤- النتائج الرئيسية:

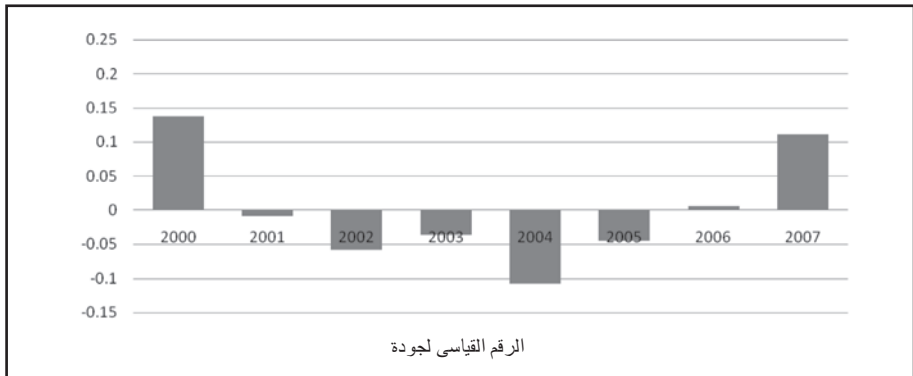
٤-١ ملحق جودة الوظائف في الأردن في الفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٧

من الممكن أن تتغير جودة الوظائف من سنة إلى أخرى ، سواء الوظائف الجديدة أو الموجودة من قبل ، وذلك استجابة للظروف الاقتصادية وديناميكيات سوق العمل . وبالنظر إلى الشكل (١) ، سوف نجد من الواضح أن الرقم القياسي لجودة الوظائف في الأردن قد شهد تراجعاً ، وخاصة في الفترة ما بين ٢٠٠١ و ٢٠٠٥ . والتفسير الممكن لهذا الاتجاه هو أن الاقتصاد الأردني يتفاعل مع ويتأثر بشكل كبير بالصدمات الاقتصادية والسياسية الخارجية . فمن الممكن أن تكون حرب الخليج الأخيرة (غزو العراق عام ٢٠٠٣) مقترنة بالزيادة في أسعار البترول قد أثرت على المتغيرات المكونة للملحق . وكما ذكر سابقاً ، فإن السياسات الاقتصادية الأردنية قد عملت تدريجياً على دمج الاقتصاد الأردني مع الاقتصاد العالمي . على سبيل المثال ، كان من نتيجة توقيع العديد من الاتفاقيات الثنائية والمتعددة ، نمو الصادرات بشكل واضح .

وكانت المناطق الصناعية المؤهلة (QIZs) مصدراً خاصاً لزيادات التصدير، حيث ارتفعت الصادرات بنسبة ٥٦,٨٪ في ٢٠٠٤ (النشرة السنوية لوزارة الصناعة والتجارة الأردنية، ٢٠٠٤). بالطبع، كان هناك المزيد من الوظائف الجديدة نظراً للاستثمار الأجنبي المباشر في الاقتصاد، وخاصة في المناطق الصناعية المؤهلة. وقد رافق مثل هذه الزيادة في الناتج و التوظيف بعض السلبيات حيث اثرت بعض الادعاءات حول أن إجراءات المصانع في المناطق الصناعية المؤهلة لا تتوافق مع القوانين واللوائح الأردنية المتعلقة بالتوظيف^٢.

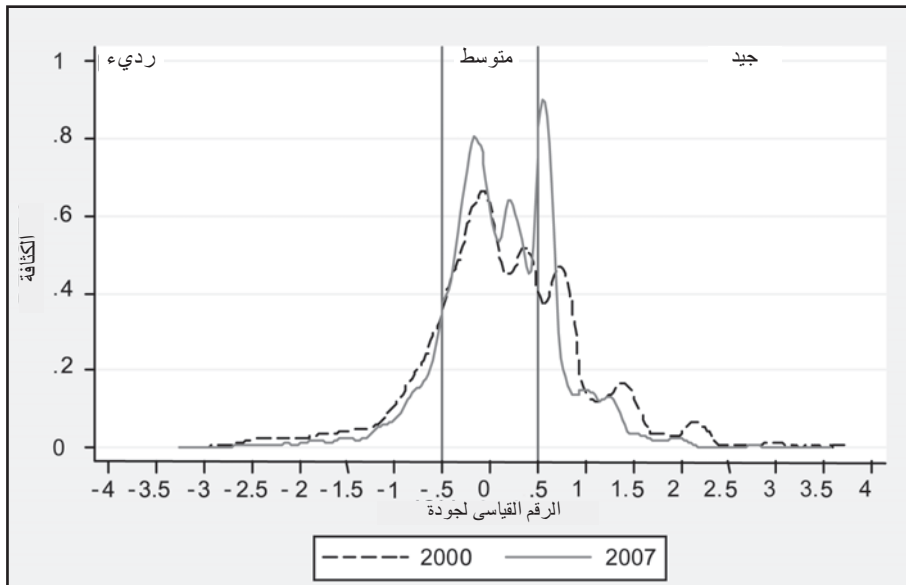
وعلى الجانب الآخر نلاحظ وجود بعض التحسن في الرقم القياسي بعد عام ٢٠٠٥. حيث شهدت المرتبات والأجور زيادات ملحوظة في السنوات الأخيرة، وخاصة في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. حيث قرر كل من القطاع الخاص والعام رفع المرتبات والأجور استجابة لارتفاع أسعار البترول التي شاركت في تآكل الدخل الحقيقية في الاقتصاد. وقد أعلنت الحكومة عن خطة لتعديل المرتبات والأجور في القطاع العام لتأخذ بالحسبان الزيادات في معدل التضخم السنوي. بالإضافة إلى ذلك فإن الحد الأدنى للأجور ارتفع حتى وصل ٢١٠ دينار في عام ٢٠٠٧. وقد شرعت مؤسسة الضمان الاجتماعي في عام ٢٠٠٧ في برامج جديدة لتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي. من الممكن ان تكون هذه التطورات ساهمت في الزيادة الملحوظة التي تمت في الرقم القياسي في عام ٢٠٠٧. و من الاهمية بمكان التنبيه الى ان سلوك الرقم القياسي قد يتغير إذا تم تضمين متغيرات اخرى غير المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة (انظر الجزء السابق من الدراسة).

شكل رقم ١ : متوسط الرقم القياسي المعياري JQI في الأردن للفترة ٢٠٠٠- ٢٠٠٧ (كل العمال بأجر و مرتب).

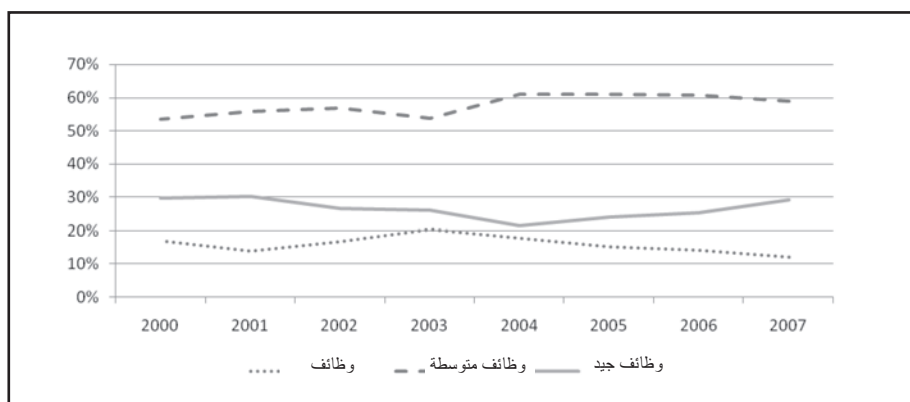


^٢ هذا يطرح اسئلة مهمة حول تأثير العولمة على الاقتصاد الاردني، و خاصة سوق العمل.

شكل رقم ٢ : توزيع الكثافة الاحتمالية (kernel) للرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف لعامي (٢٠٠٧-٢٠٠٠).



شكل رقم ٣ : تطور نسبة الوظائف الجيدة والمتوسطة والرديئة للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٠ (لكل العمال بأجر وراتب).



لتوضيح تطور جودة الوظائف بمرور الوقت في الأردن ما بين عامي ٢٠٠٠ - ٢٠٠٧، يظهر الشكل (٢) توزيع الكثافة الاحتمالية (kernel) للرقم القياسي لكل عمال الأجور والمرتبات لكلتا السنتين. ومن الواضح أن كلا التوزيعين يتشابهان في التعداد المنوالي، ولكن التوزيع أصبح ضيقاً أكثر قليلاً في ٢٠٠٧، مما أدى إلى زيادة نسبة الوظائف التي تتميز بمستوى متوسط من الجودة. ومن أجل توضيح تلك الإمكانية، تم تقسيم المنطقة التي توجد تحت منحنيات التوزيع إلى ثلاث فئات، تمثل الفئة الأولى الوظائف الجيدة، والتي من المفترض أن تمتلك متوسط أكبر من المرتبات والأجور الحقيقية، ومستويات أقل من التوظيف الزائد و التوظيف المندي، واحتمالية أكبر للتغطية بالضمان الاجتماعي. وتم تصنيف الوظائف التي تمتلك قيم من الرقم القياسي أعلى من ٠.٥ على أنها ضمن الوظائف الجيدة، وعلى النقيض تمثل الوظائف التي يكون فيها الرقم القياسي بين - ٠.٥ و ٠.٥ الوظائف المتوسطة (متوسطة الجودة). وبالتالي من المؤكد أن تسجل الوظائف المتوسطة قيماً أقل من الوظائف الجيدة فيما يتعلق بالمتغيرات المكونة للملحق جودة الوظيفة وقيماً أعلى من الوظائف الرديئة (فقيرة الجودة)، والتي في المقابل يكون الرقم القياسي فيها ممثلاً بأقل من - ٠.٥. ويوضح الشكل (٣) نمو كل فئة من الوظائف للفترة ما بين (٢٠٠٠ - ٢٠٠٧) كنسبة من الوظائف الكلية. ومن الواضح أنه في ٢٠٠٧، اكتسب سوق العمل تقريباً نفس نسبة الوظائف الجيدة التي توجد في عام ٢٠٠٠. وارتفعت أيضاً نسبة الوظائف المتوسطة في عام ٢٠٠٧ لمستوى أعلى من الموجود في ٢٠٠٧. بالإضافة إلى أنه في ٢٠٠٧ انحدرت نسبة الوظائف الفقيرة مقارنة مع سنة ٢٠٠٠.

٢-٤ ملحق جودة الوظائف في الأردن حسب الجنس

تقع قضايا النوع الاجتماعي في صميم السياسة العامة واهتمامات المجتمع المدني في الأردن. وتتركز الجهود على تدعيم المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً ودمجها في سوق العمل. ولقد تحسن وضع المرأة في الأردن على عدة مستويات وخاصة من حيث التعليم ومؤشراته. ولكن حتى الآن لا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل أقل من الشكل المرغوب، بالرغم من النمو الذي تحقق في السنوات الأخيرة. وبشكل عام يوجد فجوات في معدلات البطالة والمرتبات و الاجور لصالح العمال الذكور مقارنة مع النساء في سوق العمل. (انظر الباب ٢ والملحق ٢).

يوضح الشكل (٤) نمو الرقم القياسي لجودة الوظائف للفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٧) لكل من العمال والعاملات بأجر و راتب في الأردن.

^٣ لكن النقابات وممثلي العمال يؤكدون ان الحد الادنى للاجور غير و كافي و انه فقد قيمته مع مرور الوقت و انه لابد من زيادته. على كل الاحوال، قامت الحكومة مؤخراً بتعديل الحد الادنى للاجور ليصبح (١٥٠) ديناراً اعتباراً من كانون ثاني لسنة ٢٠٠٩

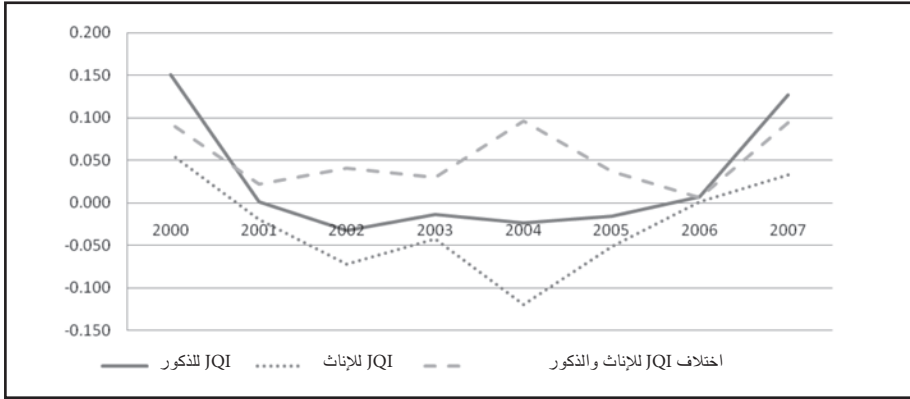
ومن الواضح ان الاناث يتمتعن بمتوسط من الرقم القياسي هو ادنى دائما من الرجال ، حتى انه يصل الى مستوى اقل من الصفر في منتصف الفترة . وتضيف هذه النتيجة المتعلقة بالفجوة بين الجنسين في جودة الوظائف في هذه الدراسة بعدا جديدا للتمييز الموجود ضد المرأة في سوق العمل الأردني . ونلاحظ اخيرا ان الرقم القياسي لجودة وظائف النساء بدأ بالتحسن من عام ٢٠٠٥ فصاعداً متوافقا مع الاتجاه العام للرقم القياسي لجميع العمال بأجر و راتب ، كما ذكر سابقاً .

ومن النتائج ذات الأهمية الكبيرة و التي لا بد من الاشارة اليها، هي سلوك الفجوة بين الجنسين على مستوى الرقم القياسي لجودة الوظائف مع مرور الوقت . يبين الشكل (٤) الاختلاف او الفجوة بين العمال الذكور و الاناث ، والذي يشير إلى عدم وجود أي دليل على ان هذه الفجوة تقل مع مرور الزمن بل على العكس فإن الرسم يدل على إتساع هذه الفجوة في عام ٢٠٠٧ . ونجد أن متوسط الرقم القياسي الخاص بالرجال في عام ٢٠٠٧ تخطى الرقم الخاص بالنساء حيث انه نمى بشكل اكبر مما أدى إلى اتساع فجوة الجودة لصالح الذكور (ازدادت الفجوة من ٠.٠٥٦ في عام ٢٠٠٦ إلى ٠.٠٩٤ في عام ٢٠٠٧).

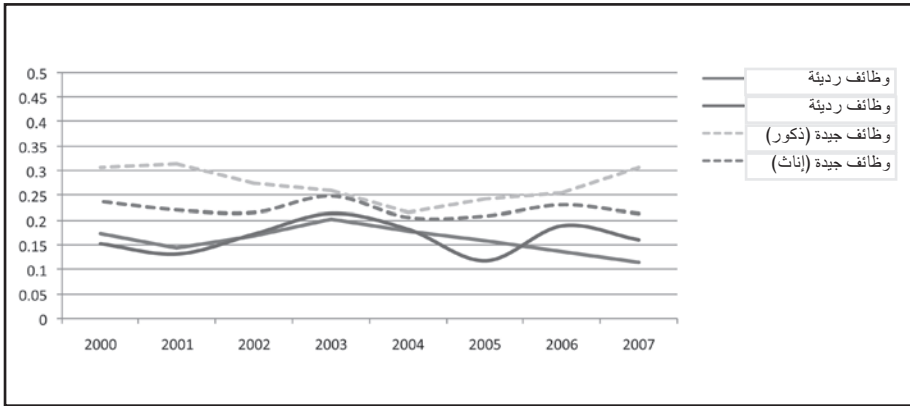
ومن المفيد بوجه خاص أن نبين الاتجاهات المتعلقة بالوظائف الجيدة والردئية نسبة لإجمالي الوظائف في كل سنة من سنوات الدراسة . من الواضح انه لا يزال سوق العمل يميز العمال من الذكور في توزيع الوظائف الجيدة والردئية . في كل سنة من السنوات ، كما هو ثابت في الشكل (٥) ، تمثل الوظائف الجيدة التي يستحوذ عليها الرجال نسبة أعلى من إجمالي الوظائف التي يعملون بها أكثر من الوظائف الجيدة التي تعمل بها النساء . في عام ٢٠٠٧ زادت النسبة المتعلقة بالرجال إلى ٣١٪ بعد أن كانت ٢٥٪ عام ٢٠٠٦ . بينما انحدرت قليلا نسبة النساء من ٢٣٪ إلى ٢١٪ . وكما هو ثابت من الشكل (٥) فهناك انخفاض يقترب من ٢٪ سنويا بالمتوسط بالنسبة للوظائف الردئية التي يعمل بها الرجال .

ولقد تدنت نسبة الوظائف الردئية الخاصة بالنساء بشك واضح (من ١٩٪ في عام ٢٠٠٦ إلى ١٦٪ عام ٢٠٠٧) . وبرغم كل هذا نجد أن العمال من النساء يشغلون نسبة أعلى من الوظائف الردئية مقارنة بالرجال في عام ٢٠٠٧ (١٦٪ و ١١٪ بالنسبة للنساء والرجال على التوالي).

الشكل ٤ : متوسط الرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف بالأردن لجميع العاملين بأجر و حسب الجنس للفترة (٢٠٠٧-٢٠٠٠).



الشكل ٥ : تطور النسب المئوية لكل من الوظائف الجيدة والرديئة (مقارنة بإجمالي الوظائف) حسب الجنس.



٤-٣ ملحق جودة الوظائف في الأردن حسب مستويات التعليم

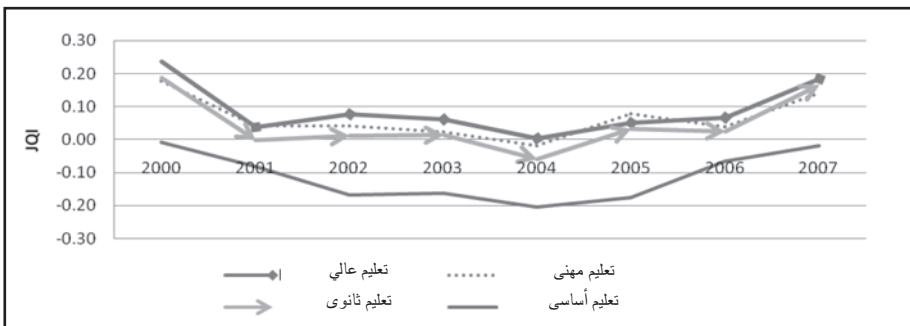
يعتبر التعليم من القنوات الرئيسية التي يمكن للفرد من خلالها أن يدعم نجاحه في سوق العمل. وتؤكد نظرية رأس المال البشري، وهي النظرية الاقتصادية الرائدة حول دور التعليم في الاقتصاد، على أن التعليم استثمار في رأس المال البشري ينتج عنه زيادة في الانتاجية وفي المقابل مزيد من العوائد الخاصة والاجتماعية.

وذلك من المفروض أن التعليم يزيد من الاجور و بالتالي يؤثر إيجابياً في جودة الوظائف على الرغم من أن العلاقة ما بين التعليم والمتغيرات الاخرى لجودة الوظائف الأخرى المستخدمة بهذه الدراسة وعلى الخصوص التوظيف الزائد والمتدني غير واضحة كما هو الحال بالنسبة للعلاقة مع الاجور .

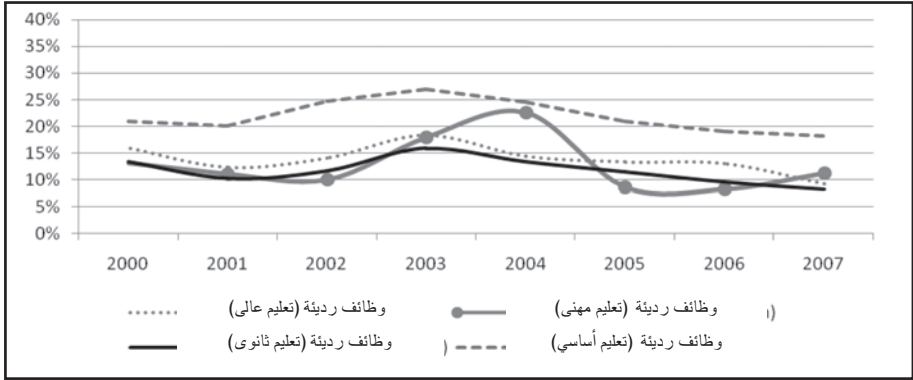
توصلت هذه الدراسة، كما هو مبين في الشكل (٦)، إلى أن العمال ذوي التعليم الأساسي فما دون يكونون اكثر احتمالاً في أن يتقلدوا وظائف ذات مستوى أقل في الجودة مقارنة بمستويات التعليم الأخرى . اما فيما يتعلق بمستويات التعليم الاخرى (المهني والثانوي والتعليم العالي) فإن الاختلاف في الرقم القياسي لجودة الوظائف غير واضح . ومن الممكن أن يشير هذا إلى وجود ظاهرة مشهورة جداً ومنتشرة في الكثير من أسواق العمل وهي قضية التأهيل او التعليم الزائد (Over-qualification) . وعلى الرغم من كل هذا، يتضح أن مزيداً من التعليم يحقق نتائج أفضل في مستويات جودة الوظائف في نهاية فترة الدراسة حيث كان التعليم العالي أعلى من المستويات التعليمية الاخرى في عام ٢٠٠٧ .

يحلل الشكلان (٧) و (٨) دور التعليم بخصوص نسب الوظائف الجيدة والرديئة المرتبطة بإجمالي الوظائف التي يشغلها العمال . و يؤكد الشكلان إلى حد بعيد الاتجاه العام لمؤشرات إجمالي جودة الوظائف المبينة في الشكل (٦) . وبالمثل ، بالمعنى نجد أن العمال الحاصلين على التعليم الأساسي فما دون يكونون أقل احتمالية في أن يتم توظيفهم بوظائف جيدة عن رفقائهم الذي يتمتعون بمستويات اعلى من التعليم .

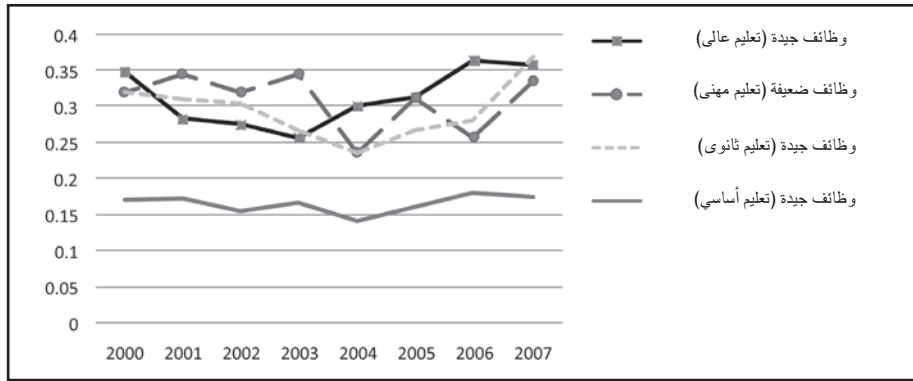
الشكل ٦ : متوسط الرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف بالأردن لجميع العاملين بأجر حسب التعليم للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧ .



الشكل ٧ : تطور النسب المئوية للوظائف الرديئة (مقارنة بإجمالي الوظائف) حسب التعليم.



الشكل ٨ : تطور النسب المئوية للوظائف الجيدة (مقارنة بإجمالي الوظائف) حسب التعليم.



٤-٤ ملحق جودة الوظائف في الأردن حسب الفئة العمرية

لدراسة الرقم القياسي لجودة الوظائف حسب الفئة العمرية ودراسة تطور جودة العمل عبر الأجيال أهمية بحد ذاتها و بالنسبة للقضايا الأخرى المتعلقة بسوق العمل وعلى الوجه الأخص عدم العدالة بين الأجيال المتلاحقة. بالنسبة للبيانات المتوفرة عن الأردن والمستخدمه في هذه الدراسة فهي لا تحتوي على معلومات عن التاريخ الوظيفي للعامل. وبمعنى آخر، لا يمكن للباحث تحديد ما إذا كانت وظيفة أحد العاملين هي أول وظيفة له ولا يمكن تحديد متى تاريخ حصول العامل على الوظيفة الحالية.

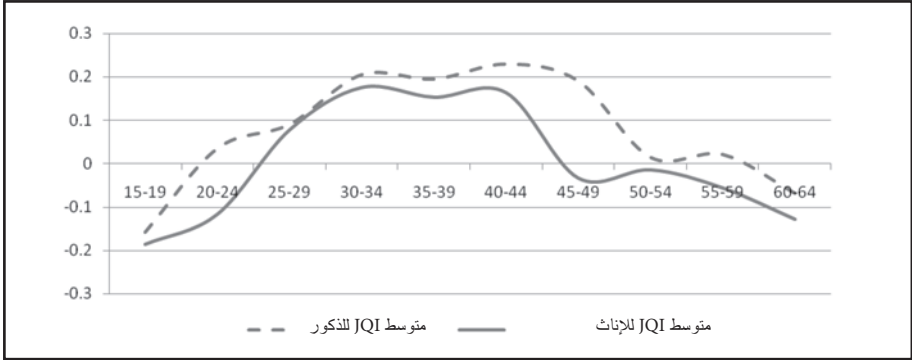
وعلى الرغم من هذا العيب ، فإن تحليل الرقم القياسي للجودة المبني على سن العامل يظل مهماً في حالة الأردن ومن الممكن أن يقدم بعض النتائج المهمة . وللقيام بذلك ، فقد تم حساب متوسطات الرقم القياسي حسب المجموعات العمرية وبالنسبة للرجال والنساء على حدة .

الشكلان (٩) و (١٠) يعرضان الفروق في المتوسطات حسب المجموعات العمرية لكل جنس في عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٧ بشكل متتال . وبشكل واضح يبين الشكلان أن العمال من الاناث يتمتعون بمستوى اقل من جودة الوظائف مقارنة مع العمال الذكور في كل من عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٧ . وتأتي هذه النتيجة مطابقة و مؤكدة للتحليل الذي تناولناه سابقاً عن الفجوة بين الاناث و الذكور في جودة الوظائف . ومن خلال مقارنة السنتين (بداية ونهاية فترة الدراسة) يمكن القول انه من المحتمل ان سبب زيادة الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٠٧ يرجع إلى زيادة الفروق في الرقم القياسي للداخلين الشباب من كلا الجنسين إلى سوق العمل ، حيث اتسع الفارق بالنسبة للفئات العمرية الأصغر سناً (أعمار ١٥-٣٧) في عام ٢٠٠٧ مقارنة بعام ٢٠٠٠ كما هو موضح بالشكلين .

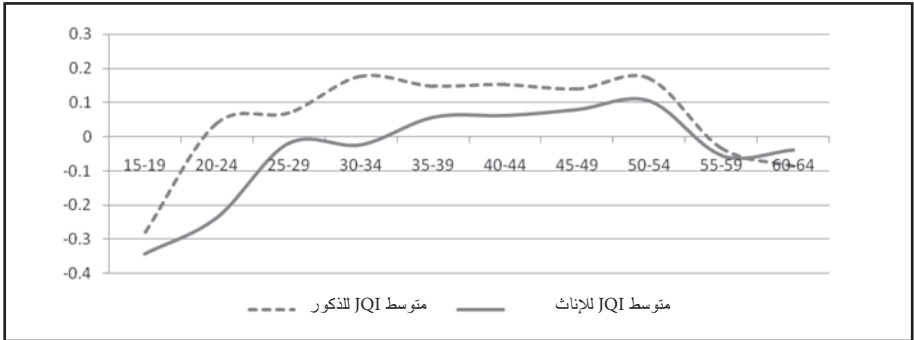
وما يدعو للتساؤل هو أن شكل منحنيات الرقم القياسي لجودة الوظائف حسب العمر لكل من الذكور والإناث محدب . من الاسباب المحتملة لمثل هذه الحالة هو العلاقة ما بين الاجور و العمر (والذي يمثل الخبرة) و التي تتصف بانها غير خطية ومحدبة . بالاضافة لذلك ، يمكن ان يكون لنوع البيانات المستخدمة في حالة الضمان الاجتماعي دورا في شكل هذه المنحنيات . أكدنا بالجزء الثالث ان منهجية الدراسة تتضمن استخدام السجلات الفردية للضمان الاجتماعي لتمثيل متغير التأمين و الضمان الاجتماعي المتاح للعمال .

وتعد دائرة الضمان الاجتماعي الجهاز الرئيسي بالدولة الذي يتحمل مسئولية التغطية الاجتماعية بالنسبة للعمال في كل من القطاعين العام والخاص . لكن لا بد من التنويه انه من الممكن ان بيانات الضمان لا تمثل بشك جيد بعض العمال او الموظفين الذين ينتمون للفئات العمرية الأكبر و ذلك لخضوعهم لنظام الخدمة المدنية و التقاعد المدني و الذي كان يغطي موظفي القطاع العام الحاصلين على التعليم الثانوي فما فوق . وفي عام ١٩٩٥ قررت الحكومة أن يتم تغطية الموظفين الجدد بغض النظر عن التعليم بمضلة قانون الضمان الاجتماعي الذي يتم تنفيذه من خلال دائرة الضمان الاجتماعي . وبمعنى آخر ، من الممكن أن تكون المستويات الأقل من الرقم القياسي لجودة الوظائف للعمال الأكبر سناً ، كما هو مبين بالشكلين ، قد نتجت عن قصور البيانات التي تم توظيفها في تقدير الرقم القياسي .

شكل ٩ : متوسط الرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف بالأردن لجميع العاملين بأجر بالنسبة للعاملين من الذكور والإناث حسب الفئة العمرية لعام ٢٠٠٠.



شكل ١٠ : متوسط الرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف بالأردن لجميع العاملين بأجر بالنسبة للعاملين من الذكور والإناث حسب الفئة العمرية لعام ٢٠٠٧.



٥-٤ ملحق جودة الوظائف في الأردن حسب الأنشطة الاقتصادية

تؤدي عملية التطور الاقتصادي وخاصة في الاقتصاد العالمي الحديث والسريع على إحداث تغييرات هيكلية في الكثير من النواحي . بعض الأنشطة الاقتصادية تنمو بشكل أسرع من الأخرى بينما تظهر طرق إنتاج جديدة وأنواع من المهن وتنتقل إلى الأخرى .

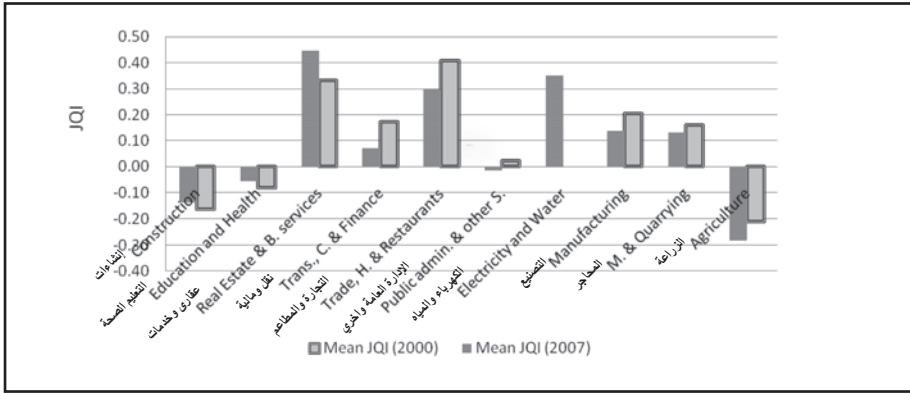
وبالمثل نجد أن الأجور وظروف العمل الأخرى مثل ساعات العمل من المحتمل أن تتذبذب في بعض الأنشطة الاقتصادية عبر الزمن . وأيضاً من الممكن أن تختلف جودة الوظائف حسب الأنشطة الاقتصادية .

ومن النتائج المهمة المتعلقة بالرقم القياسي لجودة الوظائف بالأردن عندما اخذنا بعين الاعتبار الأنشطة الاقتصادية هي أن وظائف القطاع الزراعي تتمتع بمستوى ادنى من الجودة مقارنة مع الأنشطة الاخرى ، ثم تأتي بعدها وظائف أنشطة البناء . وهذه النتيجة ثابتة خلال فترة الدراسة جميعها . ولقد توصلنا إلى أن العمال بمجالات التعليم والصحة يحصلون على وظائف بجودة وظيفية متوسطة تكون أعلى من النشاطين السابقين ولكنها أقل بكثير من معظم القطاعات الأخرى . ويوضح الشكل (١١) مقارنة الرقم القياسي لجودة الوظائف حسب الأنشطة الاقتصادية بالأردن لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٧ . ومن الملاحظ تشابه السنين لحد بعيد مما يؤيد النتيجة التي ذكرناها سابقاً وهي أن مؤشرات جودة الوظائف قد انتعشت في عام ٢٠٠٧ . ونلاحظ أيضاً أن متوسط الرقم القياسي للأنشطة التي تنتمي إلى قطاع العقارات قد ازدادت في عام ٢٠٠٧ مقارنة بعام ٢٠٠٠ ، بينما كان هناك انخفاض ملحوظ بالنسبة لأنشطة الكهرباء و الماء .

تتركز غالبية العاملات من النساء في بعض الأنشطة مثل الزراعة والتعليم والتمريض . ومن الممكن أن يشرح هذا بعض الأسباب للمستويات المنخفضة من الرقم القياسي في أعمال الزراعة والتعليم والصحة . بالنسبة للتعليم ، فهناك جدل دائر حول مراتب المعلمين التي ساءت مقارنة بالوظائف الأخرى . ومن المعروف ايضا ان بعض المدارس الخاصة تعطي المدرسين مراتب وأجور منخفضة إلى جانب عدم توافر التغطية الصحية والاجتماعية ، على وجه الخصوص في رياض الأطفال .

مؤشرات جودة الوظيفة المنخفضة في الزراعة تتوافق مع اوضاع سوق العمل الاردني . بمرور الوقت انخفضت مساهمة الزراعة في إجمالي الناتج المحلي في الأردن حتى وصلت إلى مستوى منخفض جداً حوالي (٤٪) في عام ٢٠٠٧ مما يعكس الاهتمام المتناقص بهذا النشاط مقارنة بالأنشطة الأخرى وخاصة الخدمات و الصناعة . أيضاً عقود العمل في قطاع الزراعة لا تخضع لانظمة ولوائح مهمة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وبالاخص الحد الأدنى للأجور ومساهمات التقاعد عن العمل .

شكل ١١ : متوسط الرقم القياسي المعياري لجودة الوظائف بالأردن لجميع العاملين بأجر حسب الأنشطة الاقتصادية في عام ٢٠٠٠ و عام ٢٠٠٧ .



ملاحظة : بعض الفئات الموجودة بالشكل تم وضع اختصارات لها . ويوضح الشكل رقم ٣ فئات الأنشطة الاقتصادية بالتفصيل .

٥- الخاتمة

قامت هذه الدراسة بتقييم جودة الوظائف في الأردن بالنسبة لمن يعملون بمرتبة وأجر من خلال تكوين رقما قياسياً لجودة الوظائف (JQI) للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧ . وقد أخذت الدراسة بعين الاعتبار اربعة من ابعاد جودة الوظائف لتكوين الرقم القياسي و الذي تم باستخدام التحليل العائلي (Factor Analysis): كفاية الأجور و المرتبات ، التوظيف لساعات عمل اقل (المتدني) و التوظيف لساعات عمل اكثر(الزائد) (والذان تمثلان معاً مدى تناسب و ملائمة ساعات العمل) و التأمين الاجتماعي . وكانت النتائج الرئيسية للدراسة كالتالي:

(١) طرأ تحسن على الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) في ٢٠٠٧ بالمقارنة بأواسط فترة الدراسة ، حيث وصل إلى مستويات مشابهة لتلك التي كانت سائدة في عام ٢٠٠٠ .

(٢) توجد فجوة مستمرة بين الجنسين تصب في صالح العمال الذكور ، حيث إن وظائف الذكور تتمتع بمستوى أعلى من الجودة . ولم تتغير تلك النتيجة أيضاً حتى عند الأخذ في الاعتبار بعض المتغيرات المهمة الأخرى وخاصة السن . وقد انحدرت نسبة الوظائف الجيدة التي تشغلها الإناث من بين المجموع الكلي للوظائف في ٢٠٠٧ ، على عكس الذكور ، الذين زادت نسبة شغلهم للوظائف الجيدة في نفس العام . ولذلك لا تبدو هناك أي علامة تقارب من حيث جودة العمل بين الذكور والإناث .

(٣) تغيير الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) ايضا حسب مستويات التعليم، ولكن بشكل اقل وضوحا من حالة متغير الجنس. وجدت الدراسة أن العمال الحاصلين على التعليم الأساسي فما دون يحصلون على وظائف تتميز بمستويات منخفضة من الجودة مقارنة مع مستويات التعليم الاخرى.

(٤) ويختلف الرقم القياسي لجودة الوظائف (JQI) حسب المراحل العمرية المختلفة، فالوافدون الجدد إلى سوق العمل وأيضاً العمال الذين على وشك التقاعد يكونون أكثر احتمالاً للحصول على جودة أقل للوظيفة مقارنة بالعمال الآخرين الذين يكونون في مرحلة متوسطة من حياتهم العملية.

(٥) وجدت الدراسة ان متوسط جودة الوظائف في الأنشطة الزراعية أقل منه في الأنشطة الأخرى. وعلى الجانب الآخر، حصلت الانشطة العقارية على مستويات اعلى من حيث معدلات الجودة بشكل يفوق القطاعات الأخرى، وخاصة في عام ٢٠٠٧.

و اعتمد هذا التحليل بشكل أساسي على المعلومات المستخلصة من بيانات EUS. بالإضافة، استخدمت الدراسة معلومات أخذت من مصادر بيانات جزئية اخرى تتمثل في IES و SSR للحصول على الأبعاد الأساسية لجودة الوظائف غير المتاحة في بيانات EUS. وهذا الإجراء المنهجي لا بد من أن يوضع في الاعتبار عند النظر الى نتائج هذه الدراسة. لهذا يعد البحث الحالي خطوة أولى تجاه المزيد من الدراسة و التقييم المنهجي و المستمر لجودة الوظائف في الأردن. لا بد من التأكيد على حقيقة أن لا مصدر من البيانات الجزئية المقطعية المتوفرة في الاردن يوفر حدا ادنى من متغيرات جودة الوظائف. لذلك تم تجميع متغيرات هذه الدراسة من اكثر من مصدر كملا ذكر آنفا. أيضاً لا تحتوي مصادر البيانات في الأردن بعض الأبعاد المهمة لجودة الوظيفة و العمل اللائق. على سبيل المثال لا توفر هذه المصادر بيانات عن معدلات الانتساب للنقابات ومدى تأثير رأي العامل فيما يتعلق ببيئة العمل والإجازات المرضية و العرضية مدفوعة الأجر، و مدى وجود عقود عمال موثقة ورسمية ومدى انتظام واستمرارية العامل في العمل.

و اخيراً، توصي الدراسة دائرة الاحصاءات العامة والهيئات الحكومية المسؤولة الأخرى بتنظيم و إجراء مسح منتظم و منهجي لجودة الوظائف و الذي يجب ان يأخذ في الاعتبار طبيعة الأبعاد المتعددة اللازمة لقياسها.

وأيضاً من الممكن أن تعمل دائرة الاحصاءات العامة على تحسين عمليات المسح الموجودة حالياً عن طريق تعديل الاستبانات المستخدمة في جمع البيانات لتصبح أكثر ملائمة لاغراض قياس جودة الوظائف. من خلال القيام بهذا ستصبح عملية فحص الارقام القياسية لجودة الوظائف أكثر سهولة ويدعم دقتها وجدوى مقارنتها عبر الزمن و حسب مجموعات العمال المختلفة.

المراجع

- اسيمولجيو ٢٠٠١، «الوظائف الجيدة مقابل الوظائف السيئة». «جريدة اقتصاديات العمل» ١٩ (١) ٢٢-١.
- أنكر، وكريشيف، إيجر، مهران وريتر ٢٠٠٣، «قياس العمل الجيد من خلال المؤشرات الإحصائية». مراجعة العمل الدولية ١٤٢ (٢): ١٤٧-٧٧.
- البنك المركزي الأردني ٢٠٠٧، التقرير الإحصائي السنوي.
- وزارة الإحصاء بالأردن، ٢٠٠٧، «النتائج الرئيسية لمسح لفرص العمل المستحدثة للنصف الأول من عام ٢٠٠٧».
- أنشوتيجي ٢٠٠٨، «جودة الوظيفة في مهاجري الولايات المتحدة»، العلاقات الصناعية ٤٧ (١): ١٠٨-١٣.
- جرين ٢٠٠٦، «طلب العمل: جناية جودة الوظيفة في المجتمعات الميسورة»، برنس تاون، مطبعة جامعة برنس تاون.
- هارمون، أوستريك ووكر ٢٠٠٣ «عوائد التعليم في الاقتصاديات الصغيرة» جريدة المسح الاقتصادي ١٧ (٢): ١١٥-٥٥.
- هاول وديالو ٢٠٠٧، «تخطيط أداء اقتصاد الولايات المتحدة من خلال مؤشرات سوق العمل البديل: أهمية محاسبة جودة الوظيفة».
- ليشيك، وات وفين ٢٠٠٨، وضع رقم على جودة الوظيفة. إنشاء مؤشر جودة الوظيفة الأوروبي. ورقة عمل، معهد اتحاد التجارة الأوروبي.
- لور باسك ٢٠٠٧، فرص العمل: تحسين جودة الوظيفة، ورقة سياسة (١)، مركز السياسة القانونية والاجتماعية.
- وزارة الصناعة والتجارة، الأردن، ٢٠٠٤، المذكرة السنوية، عمان.
- بازيليار ٢٠٠٨، «معايير العمل المحوري والتنمية: التأثير على الدخل طويل الأجل»، التنمية الدولية ٣٦ (١) ٣٩-١٧.
- تابتشينك وفيدل ٢٠٠١، «استخدام الإحصائيات متعددة الجوانب». النسخة الرابعة، بوسطن، آلين وبيكون.
- تائجان ٢٠٠٧، هل مرونة العمل مفيدة؟ دراسة قائمة على المسح الأوروبي الرابع لظروف العمل ٢٠٠٥.
- معهد اليونسكو للإحصائيات ٢٠٠٥، «اتجاهات التعليم في المنظور والتحليل من خلال مؤشرات التعليم العالمي».

ملحق ١ : نتائج الانحدار الخطي المتعدد (متغير تابع = ln wages) باستخدام بيانات IES

المتغيرات المستقلة	المعاملات	t	p > t
الجنس (ذكر=0)	-0.21	-37.62	0.00
القطاع الاقتصادي (القطاع العام = 0)	-0.05	-14.11	0.00
مستوى التعليم (الفئة المرجعية=أمي)			
يقرأ و يكتب	0.05	1.64	0.00
إبتدائي	0.13	4.08	0.00
إعدادي	0.13	7.62	0.00
أساسي	0.23	9.32	0.00
مهني	0.29	9.18	0.00
ثانوي	0.32	12.22	0.00
دبلوم متوسط	0.37	16.24	0.00
بكالوريوس	0.50	24.89	0.00
دراسات عليا	0.76	32.72	0.00
الخبرة	1.08	40.46	0.00
مربع الخبرة	0.0003	-19.49	0.00
الحد الثابت	4.85	151.49	0.00

R-squared = 0.3392
 Adj R-squared= 0.3389
 F = 1208.09
 Prob > F =0.000

ملحق ٢ : نتائج الانحدار الخطي المتعدد (متغير تابع = ln wages) باستخدام بيانات EUS

p > t	t	المعاملات	المتغيرات المستقلة
0.00	-98.40	-0.21	الجنس (ذكر = 0)
0.00	-37.15	-0.05	القطاع الاقتصادي (القطاع العام = 0)
			مستوى التعليم (الفئة المرجعية = أمي)
0.00	6.74	0.07	يقرأ و يكتب
0.00	14.49	0.15	إبتدائي
0.00	24.75	0.25	إعدادي
0.00	30.35	0.31	أساسي
0.00	29.59	0.34	مهني
0.00	39.64	0.40	ثانوي
0.00	51.16	0.52	دبلوم متوسط
0.00	79.39	0.81	بكالوريوس
	101.69	1.11	دراسات عليا
			سنة المسح (الفئة مرجعية = 2006)
0.00	-47.72	-0.10	2000
0.00	-34.98	-0.09	2001
0.00	-34.13	-0.07	2002
0.00	-26.19	-0.05	2003
0.00	-12.23	-0.04	2004
0.00	-13.11	0.06	2005
0.00	25.79	0.03	2007
0.00	128.69	0.0004	الخبرة
0.00	-69.97	-0.0004	مربع الخبرة
0.00	438.91	4.79	الحد الثابت

R-squared = 0.4009
Adj R-squared= 0.4008
F = 7632.86
Prob > F =0.00

ملحق ٣ : نتائج الانحدار الخطي المتعدد (متغير تابع : احتمالية التغطية بالضمان الاجتماعي) باستخدام بيانات SSR

p > t	t	المعامل	المتغيرات المستقلة (المجموعة)
0.37	-0.89	-0.01	الجنس (ذكر=0)
0.00	34.17	0.052	القطاع الاقتصادي (القطاع العام = 0)
0.63	-0.49	-0.02	المجموعة العمرية (الفئة مرجعية = 15 - 19)
0.68	-0.42	-0.01	20-24
0.77	-0.30	-0.01	25-29
0.50	-0.68	-0.02	30-34
0.50	-0.67	-0.02	35-39
0.48	0.71	-0.02	40-44
0.48	-0.71	-0.02	45-49
0.00	-5.58	-0.18	50-54
0.00	-15.11	-0.54	60-64
			النشاط الاقتصادي (الفئة المرجعية=الزراعة و الصيد)
0.00	6.09	0.19	التعدين و المحاجر
0.00	7.75	0.26	الصناعة
0.00	9.15	0.33	الكهرباء و المياه
0.00	5.19	0.16	الانشاءات
0.00	4.90	0.15	التجارة و الفنادق و المطاعم
0.00	4.95	0.15	المواصلات و التخزين و الاتصال و التمويل
0.00	19.84	0.58	العقارات و خدمات تجارة الأعمال
0.00	5.64	0.17	التعليم و الصحة
0.00	4.79	0.14	الإدارة العامة و الخدمات الأخرى
			سنة المسح (الفئة مرجعية = 2000)
0.63	0.48	0.01	2001
0.05	-1.96	-0.05	2002
0.14	-1.48	-0.04	2003
0.00	6.40	0.20	2004
0.31	-1.01	-0.03	2005
0.45	-0.76	-0.02	2006
0.43	-0.79	-0.02	2007
0.00	-7.45	-0.34	الحد الثابت

R-squared = 0.492
Adj R-squared= 0.486
F = 86.75
Prob > F = 0.00

الملحق ٤ : نتائج التحليل العاملي Factor analysis (المتغيرات: المرتبات والأجور الحقيقية ، إحصائية التغطية بالضمان الاجتماعي ، التوظيف الزائد والتوظيف الناقص)

Cumulative	Proportion	Difference	Eigenvalue	Factor (العامل)
1.0194	1.0194	1.560	1.57	1
1.1294	0.11	0.234	0.189	2
1.103	-0.263	0.132	-0.452	3
1.000	-0.0103	0	-0.177	4

Uniqueness	Factor retained (JQI)	Factor loadings
0.8302	-0.4121	العمالة المعيارية الزائدة
0.9735	-0.1627	العمالة المعيارية الناقصة
0.1821	0.9044	المرتبات والأجور المعيارية الحقيقية
0.2664	0.8565	التأمين الاجتماعي