

مقترح إحلال العمالة المحلية في قطاع المحروقات وتقليل نسب البطالة بين الشباب

دراسة مشتركة صادرة عن

المنتدى الاقتصادي الأردني

وشركة تسويق المنتجات البترولية (Jo_Petrol)

لجنة الدراسات

مقترح مشروع لعام 2022

كانون الأول 2021

© حقوق الطبع والنشر 2021 ، المنتدى الاقتصادي الأردني .



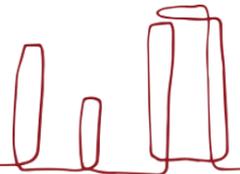
إحلال العمالة المحلية في قطاع المحروقات وتقليل نسب البطالة بين الشباب

يعتبر التشغيل الوطني وخلق فرص العمل في الفترة الحالية من أولى الأولويات الوطنية وخصوصاً في ظل جائحة كورونا التي أفقدت العديد من المواطنين الأردنيين وظائفهم، ووفق بيانات وزارة العمل انخفضت نسبة المشتغلين الأردنيين من إجمالي قوة العمل الأردنية خلال العام الأول من جائحة كورونا 2020 (بما نسبته 2.9 %)، في حين أن عملية ازدياد نسب الاجئين في الآونة الأخيرة أثر وبصورة واضحة على قطاع العمل، حيث تحتل العمالة الوافدة المنظمة ما نسبته (13%) من حجم قوة العمل في العام الحالي والتي تعتبر نسبة مرتفعة نسبياً في ظل وجود نسبة بطالة مرتفعة في مطلع العام الحالي والتي تبلغ (25%)، وهذا دون التطرق إلى العمالة الوافدة غير المنظمة في سوق العمل.

صاغ المنتدى الاقتصادي الأردني بالتعاون مع شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية "جوبترول" مجموعة من المقترحات لخلق فرص عمل للأردنيين ودعم التشغيل الوطني لمحاربة البطالة في ظل الظروف الحالية، سوف تناقش هذه الورقة إحدى الحلول المطروحة في إحلال العمالة الأردنية مقابل العمالة الوافدة في قطاع المحروقات الأردني، وأيضاً تضع الورقة خطة لإعادة تنظيمه بصورة تجعله مؤهل لاستقبال العمالة الأردنية المستجدة بعد عملية التدريب والتأهيل تحت إشراف وزارة العمل الأردنية.

لجنة دراسات المنتدى

2022



فهرس الدراسة:

1. المقدمة

1.1 أعداد السكان، نسب النمو السكاني.

2.1 البطالة (أعداد العاطلين على العمل، معدلات البطالة، نسب نمو البطالة).

3.1 العمالة الوافدة (أعداد العمالة الوافدة، أهم القطاعات التي تشغلها، نسبة العمالة الوافدة إلى قوة العمل الأردنية، الفرص المالية الضائعة المترتبة بسبب العمالة الوافدة " الحوالات والرفاه الاجتماعي").

2. المحور الأول: قطاع المحروقات

1.2 العمالة في القطاع: (تصنيف العمالة، أعداد العمالة)

2.2 بيئة العمل: (ساعات العمل، معدل الأجور، النقل، ساعات الدوام، والامتيازات الوظيفية)

3.2 خصائص ومتطلبات العمل: (التدريب، الحوافز، التعليم، والامتيازات الأجنبية)

4.2 كلفة خلق فرصة العمل في القطاع

5.2 نظام العمل في محطات الوقود العالمية.

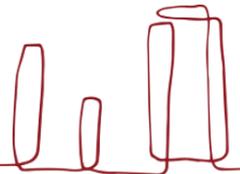
3. المحور الثاني: إحلال العمالة المحلية مقابل العمالة الوافدة

1.3 المشاكل التي تواجه عملية الإحلال

2.3 صقل الإطار العام للوظيفة والتخصص من ثقافة العيب.

3.3 مقترح إنشاء الأكاديمية التدريبية.

4.3 التدريب والامتيازات المقترحة في القطاع.

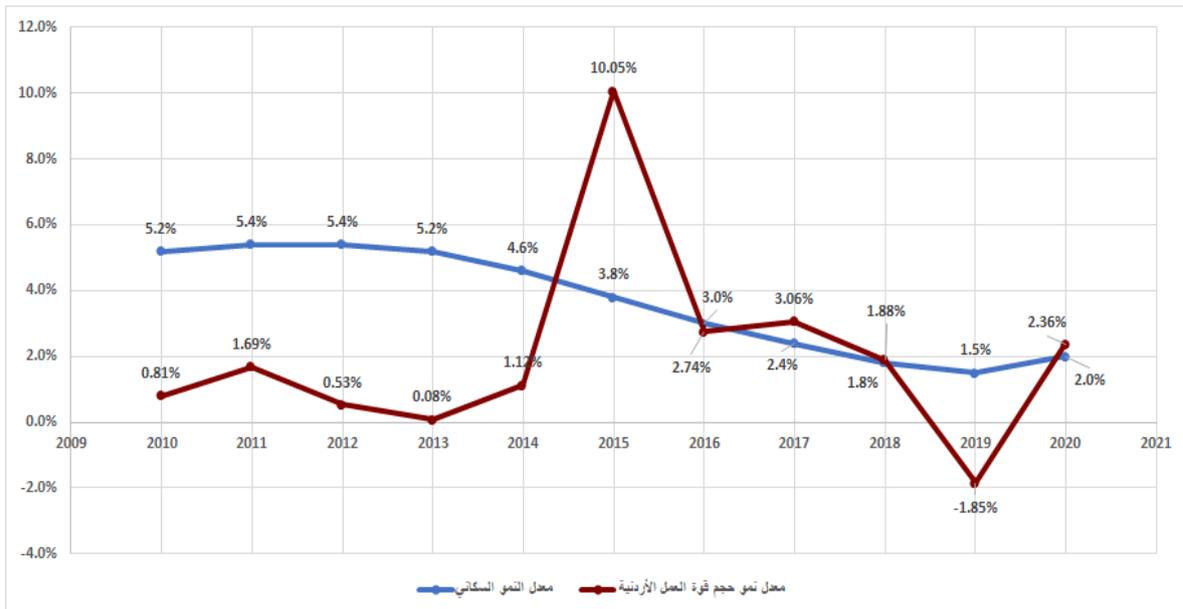


المقدمة

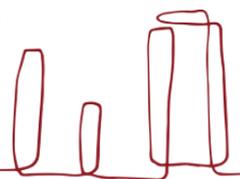
1.1 أعداد السكان ونسب النمو السكانية

بلغ عدد السكان في الأردن في عام (2010) ما مجموعه (6.6 مليون) نسمة واستمر عدد السكان في الزيادة وصولاً إلى عام (2020) حيث بلغ العدد (10.8 مليون) نسمة وبنسبة نمو (2%) عن العام الذي سبق حسب التقرير السنوي لوزارة العمل الأردنية لعام (2020). رافق النمو السكاني نمواً في حجم العمالة، إلا أن نسبة نمو حجم العمالة كانت أقل من وتيرة النمو السكاني في الأعوام العشر الماضية كما هو موضح في الرسم البياني رقم (1) أدناه. إن مقارنة النمو السكاني ومعدل النمو الاقتصادي في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي تظهر أن نسبة النمو الاقتصادي تقل بالتزامن مع الانخفاض الواضح في نسب النمو السكاني المحلية وهذا ما يظهر في الرسم البياني رقم (2) والذي يدل على أن الاقتصاد الأردني لا يواكب معدل النمو السكاني بالشكل المطلوب.

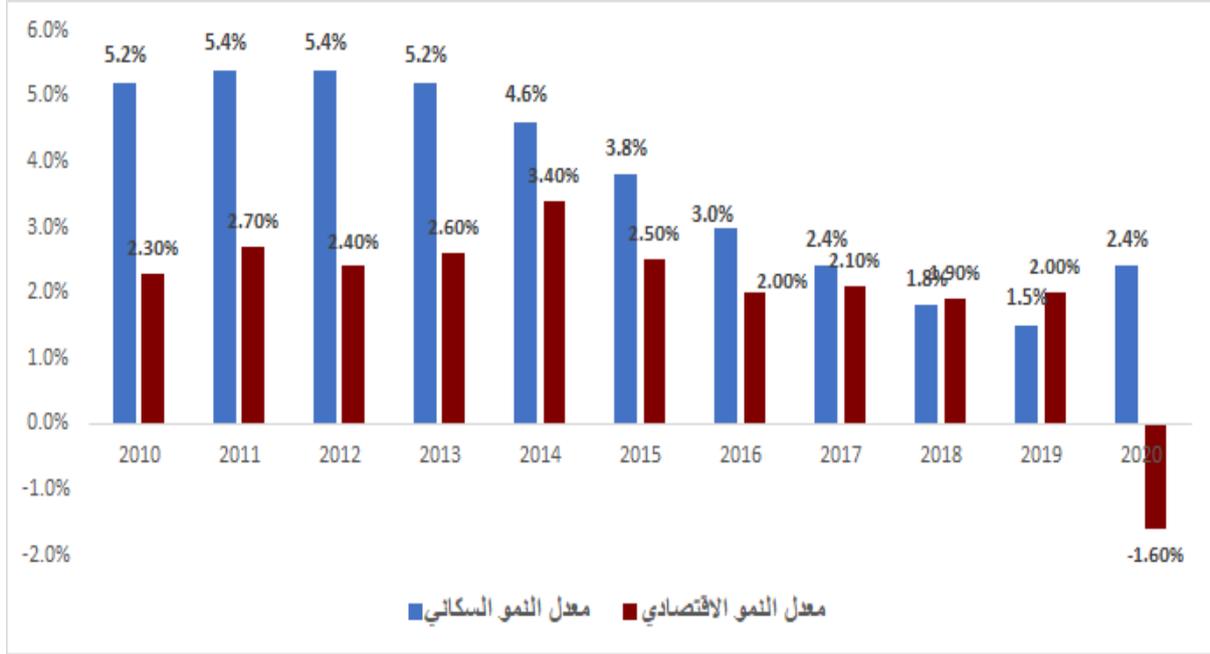
رسم بياني رقم (1): نسب نمو السكاني ومعدلات النمو في حجم العمالة الأردنية (2010..2020)



(1) تعود الزيادة الكبيرة في معدل نمو حجم العمالة الأردنية في عام (2015) إلى إصدار صندوق التنمية والتشغيل بالمشاركة مع مؤسسة التدريب المهني برامج تشغيلية متعددة قيمتها (32) مليون دينار وفرت (15) ألف فرصة عمل.



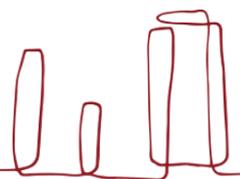
رسم بياني رقم (2): معدلات النمو الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى معدلات النمو السكانية (2010-2020)



المصدر: البنك المركزي الأردني

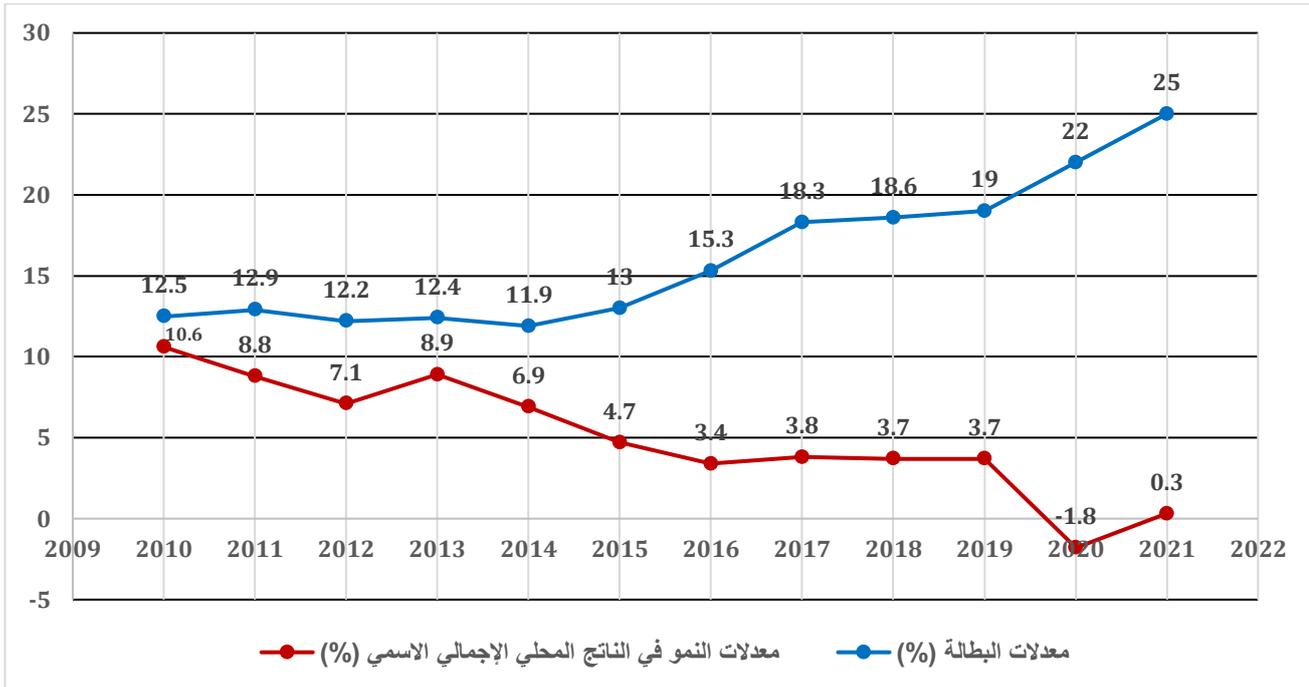
2.1 البطالة

بلغت نسبة البطالة للعام (2010) ما نسبته (12.5%)، ووصلت ذروتها في الربع الأول من عام (2021) لتشكّل ما نسبته (25%) وفقاً لبيانات دائرة الإحصاءات العامة، وبالتطرق إلى قانون اوكن (Okun's Law) الذي يصف التغير الكمي في مستوى البطالة نسبةً إلى التغير في نمو الناتج المحلي الإجمالي، فوفقاً للقانون فإنه عندما يرتفع معدل النمو بنسبة واحدة (1%) تنخفض البطالة بنسبة (0.5%) وعليه فإن نسبة البطالة المتوقعة في نهاية الفترة (2021-2010) من المتوقع أن تبلغ (17.65%) وفقاً للقانون، وعند مقارنة معدل البطالة الحقيقي مع معدل البطالة المتوقع وفقاً لقانون اوكن (Okun's law) نجد أن البطالة ارتفعت بنسبة (7.35%) عن المعدل والذي ينعكس سلباً على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والذي له تأثيرات اجتماعية وتنموية متعددة، وأيضاً لم ينجح القانون في تفسير عدم انخفاض نسب البطالة بصورة تواكب ارتفاع نسب النمو في الناتج المحلي الإجمالي الأردني في الفترة (2007-2000) إذ شهد الأردن أعلى



نسب نمو في تلك الفترة، حيث بلغت نسبة النمو في الناتج المحلي الإجمالي ذروتها في عام (2007) بما نسبته (8.2%)، وعليه وفقاً للقانون يجب أن تتخفف نسبة البطالة بمعدل (2%) لتصل في نهاية الفترة إلى (11.4%) ولكننا نجد أن نسبة البطالة لم تتخفف بالمعدل المطلوب حيث بلغت نسبة البطالة في نهاية الفترة ما نسبته (14.3%)، ومن هنا نجد عدم إمكانية تطبيق قانون اوكن (Okun's law) على سوق العمل الأردني بالرغم من نجاحه في وصف بعض أسواق العمل العالمية، ولذلك تكمن هنا أهمية تنظيم سوق العمل الأردني لكي تتم معالجة مشكلة البطالة حيث أثبت سوق العمل الأردني أن زيادة نسب النمو في الناتج المحلي الإجمالي الاسمي ليس بالضرورة أن يقلل من معدلات البطالة.

رسم بياني رقم (3): معدلات البطالة ومعدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي الاسمي في الفترة (2010-2021)



المصدر: البنك المركزي الأردني

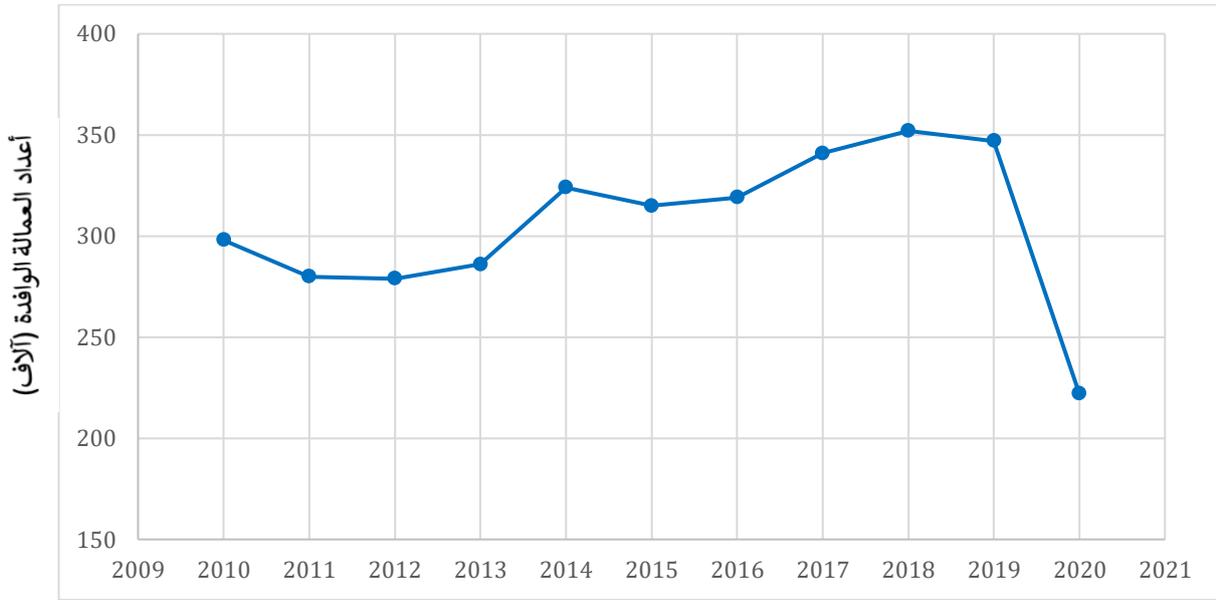
3.1 العمالة الوافدة

يعتبر سوق العمل الأردني مصدر رئيس في المنطقة للعمالة الأردنية وذلك للكفاءات التي يخرجها، حيث يقدر الأردنيين في الخارج ما مجموعه مليون أردني موزعين في أكثر من (70) دولة، كما ويعتبر السوق



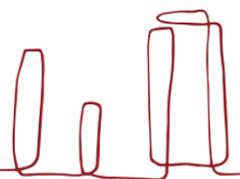
الأردني مستضيفاً للعمالة الأجنبية فقد بلغ عدد العمالة الأجنبية المنظمة (222 ألف) عامل وافد في عام (2020) أي ما نسبته (14.2٪) من سوق العمل الأردني المنظم والتي شهدت انخفاضا كبيرا نتيجة جائحة كورونا، ويبين الرسم البياني رقم (4) حجم العمالة الوافدة المنظمة خلال الفترة الماضية (2010-2020).

رسم بياني رقم (4): أعداد العمالة الوافدة في الفترة (2010-2020)

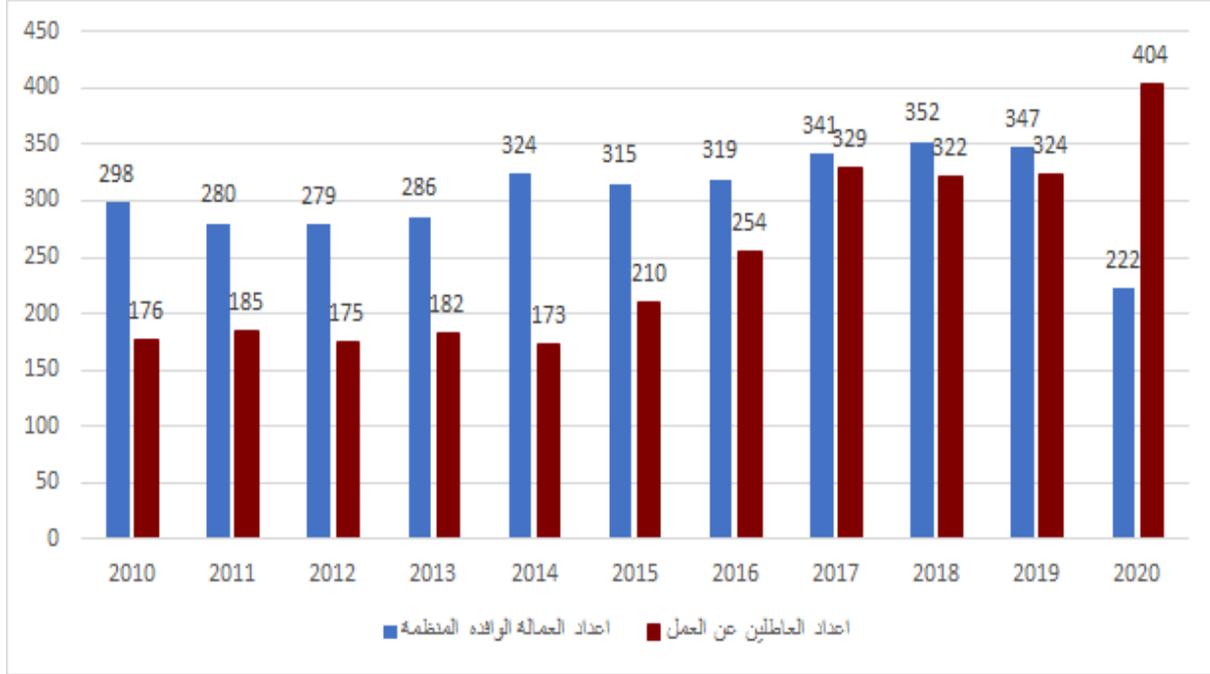


المصدر: وزارة العمل، التقرير السنوي لعام 2020

في حين أن أعداد العمالة الوافدة ما يقارب (222 ألف) عامل وافد في عام (2020) في ظل وجود ما يقارب (400 ألف) شخص عاطل عن العمل في ذات العام، دون التطرق إلى العمالة الوافدة غير المنظمة، وقد ارتفعت أعداد العمالة الوافدة المنظمة في السنوات الماضية وصولاً إلى العام (2019) ما عدده (347 ألف) عامل بالتزامن مع الزيادة الملحوظة في عدد العاطلين عن العمل في نفس الفترة، حيث وصلت أعداد العاطلين عن العمل ما عدده (324 ألف) شخص عاطل عن العمل في نفس العام، وهذا ما يوضحه الرسم البياني رقم (5).



رسم بياني رقم (5): أعداد العاطلين عن العمل وأعداد العمالة الوافدة بالمنته ألف في الفترة (2010-2020)



المصدر: وزارة العمل، التقرير السنوي لعام 2020

المحور الأول: قطاع المحروقات

1.2 العمالة في القطاع

يحتوي قطاع المحروقات الأردني على (690) محطة وقود في العام الحالي، ويبلغ عدد العاملين في محطات الوقود مع الخدمات ما عدده (12 ألف) عامل تقريبا في نفس العام، وتقسم العمالة في المحطات بين اردني ووافد بما نسبته (30%) و(70%) على التوالي من مجمل العمالة في المحطات، وقد بلغت نسبة العمالة في شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية (Jo-Petrol) ما نسبته (41%) من مجمل العمالة في القطاع، حيث بلغ عدد محطات الوقود (المملوكة، والمدارة، والمزودة) من قبلها ما مجموعه (388) محطة من مجمل العدد الكلي لمحطات الوقود الأردنية كما هو مبين في الجدول رقم (1) أدناه.



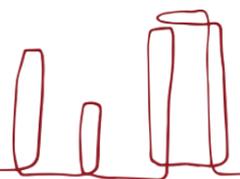
جدول رقم (1): قطاع المحروقات بالأرقام

قطاع المحروقات			
11990		إجمالي أعداد موظفي المحطات (أردني ووافد) في قطاع المحروقات	
باقي المحطات في المملكة	جوبترول		
7088	4902	موظفي المحطات (أردني / ووافد) مع الخدمات (صيانة، غسيل)	
4068	1022	موظفي المحطات (أردني / ووافد) دون الخدمات (صيانة، غسيل)	
59%	41%	نسبة عدد الموظفين لدى الشركة إلى إجمالي عدد الموظفين في المملكة للقطاع مع الخدمات (صيانة، غسيل)	
80%	20%	نسبة عدد الموظفين لدى الشركة إلى إجمالي عدد الموظفين في المملكة للقطاع دون الخدمات (صيانة، غسيل)	
وافد	أردني	وافد	أردني
4962	2126	3431	1471
		102	920
تصنيف موظفي المحطات مع الخدمات (صيانة، غسيل) (أردني / ووافد)			
تصنيف موظفي المحطات دون الخدمات (صيانة، غسيل) (أردني / ووافد)			

تمتبر هذه الإحصائيات تقريبا لوجود عمالة غير منتظمة في القطاع

2.2 بيئة العمل

يعتبر قطاع المحروقات من القطاعات المشغلة الحيوية حيث تعمل محطات الوقود بصورة متواصلة على مدار الأسبوع وبمعدل (8 ساعات) لمناوبة العمل الواحدة، وتقسم المناوبات في اليوم على نظام (A, B and C)، بالتزامن مع وجود عمل إضافي بمعدل (50 ساعة) شهريا، ويتاح للموظف ساعة استراحة يوميا يتم تنسيقها مع مسؤول المحطة.



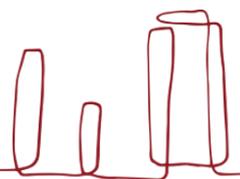
يبلغ معدل أجور العمالة في القطاع ما مقداره (260 دينار) بالإضافة إلى (70 دينار) بدل إضافي، بالإضافة إلى اشراك العمل في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي، ويتم توفير جميع عناصر السلامة للعاملين وكذلك توفير العدة الأساسية للعمل والملابس وكل ما يقني العامل من التعرض للعوامل الجوية في بيئة العمل.

3.2 خصائص ومتطلبات العمل

تعتبر محطات الوقود من المجالات الوظيفية التي لا يتطلب العمل فيها وجود العديد من المتطلبات المهنية والتقنية او العلمية، فمثلا تحتوي محطات شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية على عمالة جامعية تبلغ نسبتها (15%) من مجمل العمالة في محطاتها، لذلك تعتبر المهارات الأساسية مثل: مهارات التواصل والاتصال البسيطة، المهارات الحسابية الأساسية، وبعض المهارات على استخدام آلات والمعدات ضمن بيئة العمل وأيضا القدرة الجسدية التي تمكن العامل على الحركة طوال فترة العمل من أهم متطلبات العمل في المحطات. كما يتطلب أيضا وجود تصاريح عمل للعمالة الوافدة بالإضافة إلى شهادة عدم محكومية للعمالة المحلية.

4.2 كلفة خلق فرصة عمل في القطاع

تنقسم تكاليف خلق فرصة عمل محلية في قطاع المحروقات إلى: كلف دورية متغيرة، و كلف دورية ثابتة، و كلف تنفق لمرة واحدة ففي حالة خلق فرصة عمل في شركة تسويق المنتجات البترولية الاردنية تكون كما هي مبينة في الجدول رقم (2):



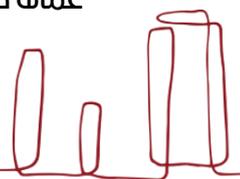
جدول رقم (2): تكاليف خلق فرص العمل في قطاع المحروقات

نوع التكلفة	قيمة التكلفة (بالدينار)
التكاليف الدورية المتغيرة (الضمان الاجتماعي)	35 دينار شهريا
التكاليف الدورية الثابتة	
التأمين الصحي	25 دينار شهريا
مستلزمات العمل	120 دينار سنويا
تكاليف تنفق لمرة واحدة	
تأهيل وتدريب	55
اصدار شهادات	10
المجموع	245 دينار أردني

وبذلك يكون مجموع الكلف لخلق فرصة عمل محلية في القطاع (245) دينار، وتعتبر قيمة مناسبة مقابل خلق فرصة عمل وتوظيف عامل في القطاع وبذلك تتوافر البيئة والمستلزمات التي تجعل من القطاع فعال في استقطاب العمالة المحلية بصورة ملائمة.

5.2 نظام العمل في المحطات العالمية

تتميز المحطات العالمية بوجود نظام العمل بالساعات حيث يتم تقسيم العمالة في المحطة إلى قسمين: عمالة دائمة من خصائصها وجود عقد عمل وتأمين صحي والضمان الاجتماعي، وعمالة مؤقتة تتمثل في



العمل على نظام الساعات حيث تمكن مسؤول المحطة من تمييز فوري للعمال دون الرجوع للإدارة العليا للمحطة وصرف مستحقات العامل من خزينة المحطة مما يطلق مرونة في التوظيف الفوري للعمالة المؤقتة والتي يفضلها أغلب من يبحثون عن عمالة فورية ومؤقتة لحين إيجاد عمل دائم يناسبهم .

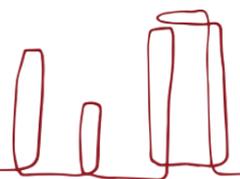
المحور الثاني: إطلال العمالة المحلية مقابل العمالة الوافدة

1.3 المشاكل التي تواجه عملية الإطلال

تواجه عملية إطلال العمالة الأردنية بدلاً من العمالة الوافدة عدة عقبات ومعوقات من أبرزها: عدم توفر محفزات للإقدام على الوظيفة والمنافسة عليها أمام العمالة الوافدة، وايضا عدم وجود شركات متخصصة بالتعيين والتدريب في محطات الوقود، وهذا بالتزامن مع تسرب العمالة الوافدة غير المنظمة للقطاع والتي تعتبر أفضل نسبياً من وجهة نظر أصحاب العمل وفي الجدول رقم (3) أدناه أهم الأسباب التي تجعل توظيف العمالة الوافدة أسهل وأفضل من توظيف العمالة الأردنية من منظور أصحاب العمل:

جدول رقم (3): الفروقات الوظيفية بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة

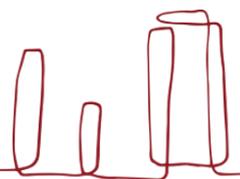
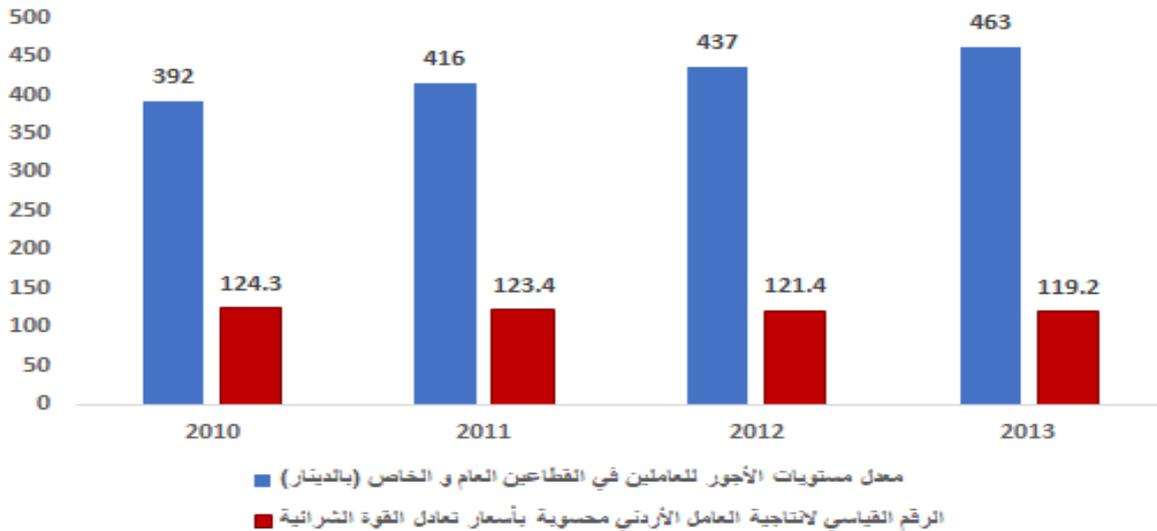
العمالة الوافدة	العمالة الأردنية	الفروقات الوظيفية
متطلب جانبي	متطلب رئيس	الضمان الاجتماعي
متطلب جانبي	متطلب رئيس	التأمين الصحي
اعلى	اقل	الكفاءة وجودة العمل
متواصل	متقطع	الاستمرارية في العمل
لا يوجد في أغلب الأحيان	يوجد في أغلب الأحيان	وجود عقد عمل
يحترم	لا يحترم في بعض الأحيان	احترام أوقات الدوام



تعتبر الاستمرارية في العمل من المعوقات التي تجعل العامل المحلي أقل عرضة لشغل الوظائف في القطاع، حيث ينظر العامل المحلي الى الوظيفة على أنها وظيفة مؤقتة يمكن تركها في أي وقت في حال توفر وظيفة بديلة، وهذا يكبد المحطات العديد من الخسائر المادية والتشغيلية.

وأيضا من أبرز العقبات والتحديات التي تواجهها شركات تسويق المنتجات البترولية في قطاع المحروقات في عملية إطلال العمالة الأردنية مقابل العمالة الوافدة، قلة المهارة، وتدني مستوى الكفاءة، وزيادة الكلف المالية للعمالة الأردنية، وغياب الأكاديميات التدريبية والتأهيلية في قطاع المحروقات. ففي التقرير الاقتصادي والاجتماعي لسنة (2015) "تنافسية الأردن" للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بين فيها أن إنتاجية العامل الأردني تعد من أقل الانتاجيات على مستوى العالم وقد قلت الانتاجية في السنوات الاخيرة عاماً بعد عام، حيث بلغت إنتاجية العامل إلى معدل الأجور في آخر إحصائية نشرت في الفترة (2010-2013) كما في الرسم البياني رقم (6)، وقد تم تصنيف أسباب مشكلة قلة الكفاءة بحسب الدراسة لعدة عوامل من أبرزها، تراجع المستوى التقني المستخدم في العملية الإنتاجية.

رسم بياني رقم (6): معدلات مستويات الأجور إلى معدل إنتاجية العامل

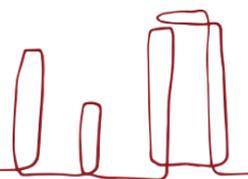


2.3 صفل الإطار العام للوظيفة والتخلص من ثقافة العيب

أثبتت عملية تنظيم سوق العمل فعاليتها في تحسين منظور العمل في بعض القطاعات والوظائف عند تأمين الامتيازات المهنية والعملية للعمالة المحلية بها، ومثال ذلك وظيفة "عامل الوطن" والتي تم إشراكها بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي وزيادة معدل الأجور فيها وذلك باتت مقصد يتنافس عليه من قبل العاطلين عن العمل وبذلك أصبحت بيئة العمل خالية من ثقافة العيب وتسمى وزارة العمل الأردنية بان تقوم بإحلال العمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة بنسبة (100%) بحلول عام (2024) ووقف تجديد التصاريح بنفس العام وبذلك تصبح هذه الوظيفة محلية بنسبة (100%)، وتعتبر هذه التجربة من التجارب الناجحة في الإحلال الوظيفي ويجب تطبيقها على باقي القطاعات، ويمكن أيضا الاستفادة من تجربة مجموعة مطاعم "الماكدونالدز" في الأردن في خلق فرص عمل مؤقتة تفيد المجتمع والقطاع بصورة مثالية حيث يتم توفير جميع السبل التي تجعل من الوظيفة مكاناً للعمل للجامعيين والمتعثرين وظيفياً لعدم تشكيل عبء على المجتمع لحين الحصول على وظيفة دائمة.

3.3 مقترح إنشاء الأكاديمية التدريبية

انطلق مقترح من قبل شركة تسويق المنتجات البترولية الأردنية (Jo.Petrol) والمنتدى الاقتصادي الأردني (JEF) للمساهمة في تنظيم سوق العمل الأردني من خلال إنشاء أكاديمية تدريبية على نفقة شركة تسويق المنتجات البترولية (JO.Petrol) وذلك لتهيئة العاطلين عن العمل للعمل في قطاع المحروقات الأردني عن طريق إحلالهم مقابل العمالة الوافدة في نفس القطاع، بالتزامن مع إعادة هيكلة بعض امتيازات القطاع لتحقيق مفهوم الشراكة الحقيقية ما بين القطاعين العام والخاص. كما يهدف المقترح إلى إنشاء بيئة عمل خالية من التحيز في تشغيل الذكور دون الإناث، حيث يتم منح امتيازات للمرأة بموجب ما أقر ضمن القانون الأردني والتي تسمح لها في التقدم إلى عدة خيارات وظيفية وإحداها قطاع المحروقات وتقديم لها كافة



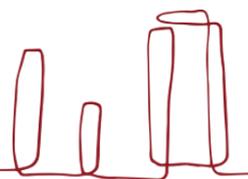
الامتيازات التي تمكنها من العمل في المحطات وذلك مثل إجازات الأمومة، ومعدات السلامة، وتوفير بيئة عمل تحد من الظروف الجوية وغيرها.

يستهدف المقترح فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (18-35 سنة) حيث ارتفعت نسبة البطالة بين الشباب في الربع الأول من عام (2021) ما نسبته (50%) والتي يهدف المقترح إلى تقليلها بصورة رئيسية، حيث يقدم المقترح ما يقارب (5 آلاف) فرصة عمل للشباب للعمل في محطات الوقود الأردنية ضمن بيئة مناسبة.

4.3 التدريب والامتيازات المقترحة في القطاع

يقدم المقترح التدريب اللازم للعاملين في المحطات والعديد من الامتيازات من خلال توفير جميع السبل التي تمكن العامل الأردني من التقدم والحصول على الوظيفة ومن أهم هذه السبل:

- التدريب الميداني والأكاديمي للمتدربين من خلال دورة تأهيلية على مدار أسبوع
- إصدار الشهادات والأوراق اللازمة للمباشرة في العمل في القطاع مثل شهادة حسن السيرة والسلوك، الموافقة الأمنية وغيرها في مدة لا تتجاوز الأسبوع
- إشراك المتدربين في برنامج التأمين الصحي الحكومي، حيث يعتبر التأمين الصحي أحد العوامل الأساسية التي شكلت عائق أمام تقدم العمالة الأردنية على العمل في بعض القطاعات الأردنية ومنها قطاع المحروقات
- إشراك المتدربين في برامج الضمان الاجتماعي
- رفع الحد الأدنى من الأجور بمقدار 25 دينار أردني لكل عامل



الامتيازات التي تقدم للقطاع في حال تم قبول المقترح:

- زيادة نسبة الربح لدى شركات تسويق المنتجات البترولية الأردنية ما قيمته (فلس للتر الواحد).
- إدراج العاملين في قطاع المحروقات في التأمين الصحي الحكومي مقابل رفع الحد الأدنى للأجور (25) دينار للعاملين في محطات الوقود.
- تحفيز القطاع بدعم الأجور بمقدار 50% من الراتب لمدة أربعة شهور، وذلك لتعويض الخسارة المتوقعة في محطات الوقود وذلك بسبب عملية الاطلاق وتوظيف عمالة ذات خبرة قليلة أو معدومة في العمل في محطات الوقود، فالأخطاء الناتجة عن العمال الحاليين تكاد ان تكون صفر والعمل في قطاع المحروقات يتطلب ذلك بسبب حساسية المواد المستخدمة في المحطات أما في حال توظيف عمالة ذات خبرة قليلة بشكل كبير وفي مدة قليلة من الممكن أن ينجم عنها العديد من الأخطاء والخسائر المادية التي قد تعطل من عمل المحطات، وهذا دون التطرق إلى أن إنتاجية العامل الجديد التي سوف تكون اقل من إنتاجية العامل الحالي.

