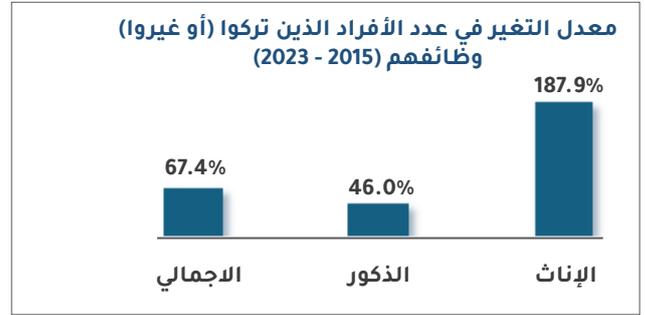
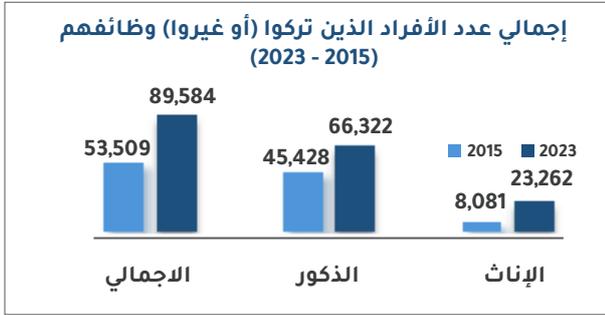


## بيئة العمل والحد من معدل دوران العمالة

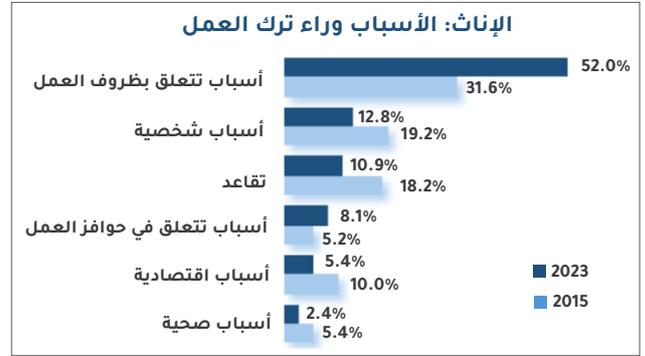
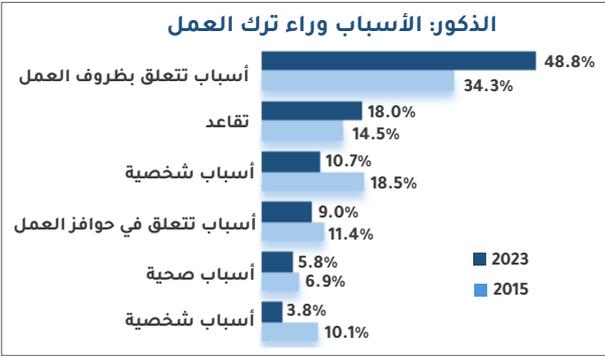
تُعد إنتاجية العمل أمرًا بالغ الأهمية؛ لما لها من تأثير على تنافسية الأعمال والنمو الاقتصادي. إذ تؤدي الإنتاجية إلى زيادة الأرباح والأجور، وانخفاض تكاليف الإنتاج، وتحقيق نمو اقتصادي أكبر، وارتفاع في الإيرادات الضريبية. وتتأثر إنتاجية العمل بعدة عوامل، من أهمها: رأس المال البشري، والتكنولوجيا، وتنظيم سوق العمل، والأجور والحوافز، بالإضافة إلى "ظروف العمل وبيئته".

وتجدر الإشارة هنا، إلى وجود علاقة إيجابية ما بين ظروف العمل الجيدة وبيئته، وانخفاض معدل دوران العمالة، وبالتالي زيادة الإنتاجية. حيث أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن تحقيق وفورات في التكاليف على المدى الطويل يتطلب قيام الشركة بجذب عمالة ذات جودة عالية، من خلال توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف، والاحتفاظ بهم وتشجيعهم على البقاء في الشركة. ولأهمية ذلك تقوم دائرة الإحصاءات العامة بتنفيذ ما يُعرف بـ "مسح فرص العمل المستحدثة"، الذي يوفر قاعدة بيانات إحصائية حول عدد الوظائف الجديدة والمتروكة، وتوزيع الأفراد فيها، وأسباب ترك العمل. وبالاستناد إلى التحديث الأخير لهذه البيانات، يمكن استخلاص الملحوظات الآتية:

1. بمرور الوقت، ارتفع العدد السنوي الإجمالي للأفراد الذين تركوا (أو غيروا) وظائفهم من 53,509 أفراد في عام 2015 إلى 89,584 فردًا في عام 2023. وقد ارتفع عدد الإناث اللواتي تركن (أو غيرن) وظائفهن بنسبة 187.9% خلال هذه الفترة، وهي نسبة أعلى بكثير من النسبة المسجلة عند الذكور (46%).



2. بشكل عام، تظهر الأرقام ارتفاع نسبة الأفراد الذين ذكروا أن "بيئة العمل" كانت سببًا رئيسيًا لترك (أو تغيير) وظائفهم. وقد ارتفعت هذه النسبة لدى الإناث من 31.6% في عام 2015 إلى 52.0% في عام 2023.



3. وفي سياق إنتاجية العمل، تجدر الإشارة إلى أن متوسط معدل نمو إنتاجية العامل في الأردن بلغ نحو (-0.4%) خلال الفترة (2022 - 2024)، مقارنة بنسبة 5.1% في الصين، و3% في المغرب، و1% في تونس، و0.3% في مصر، وفقًا لقاعدة بيانات (The Conference Board).

**بايجاز، تُظهر البيانات أن الأسباب المرتبطة بظروف العمل تتفوق بوضوح على الأسباب المتعلقة بالحوافز أو العوامل الاقتصادية في تفسير ترك (أو تغيير) العمل.** ومن المرجح أن بيئة العمل غير اللائقة هي أحد العوامل الرئيسية في انخفاض معدل مشاركة الإناث في سوق العمل، الذي لم يتجاوز 15% في عام 2024. وهذه القضية تستدعي اهتمامًا جادًا، وبالأخص من منشآت القطاع الخاص ومؤسساته؛ لما لها من دور في رفع إنتاجية العامل، وزيادة ربحية العمل. كما تبرز أهمية تعزيز الدور الفاعل لوزارة العمل في تطوير بيئة العمل وتحسينها، ولا سيّما في ضوء جهودها المستمرة لترسيخ ثقافة العمل اللائق، وتعزيز مستويات الحماية للعاملين. وذلك من خلال القوانين والتشريعات، وآليات التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والموظفين، وتبني الأدوات المحفزة للامتثال الطوعي، كالترقيم الذي قامت به الوزارة للمنشآت المتميزة في مجالي الصحة والسلامة المهنية من مختلف القطاعات الاقتصادية في شهر أيار من العام الحالي.