

والموسطين الى بيع اراضيهم ، لانهم ، وبحكم اعتماد غالبيتهم على الزراعات التقليدية
ار زراعات الاكتفاء الذاتي ، غير مؤهلين لاخضاع نمط زراعاتهم للخطة او تمويل هذه
الزراعات . ومن ثم فان المحصلة الرئيسية للبرنامج هو خلق استثمارات رأسمالية في
الريف ، وتطوير الزراعات التصديرية ، واقامة المزارع الحديثة ، وصناعات زراعية
وريفية بالمبادرات الخاصة . ومن جهة ثانية ، فان الدولة تتحدث عن « تفويض »
اراضيها للمزارعين . وفي حديث لبراهيم الحباشنة يقول « ان هناك بعض الملكيات
الكبيرة ، التي سيعمل الاتحاد على توزيعها على المزارعين ، والذين يتوجب عليهم
استغلال الارض على الوجه المطلوب ، والا فستنزح ملكيتها منهم ويعاقبون . . » . ان
مبدأ التفويض هو مبدأ تقني واقتصادي محض ، وله طابع المشروع الاقتصادي الخاص ،
وان كان في اطار الخطة والتوجيه ، وفي مثل هذه الحالات ، فان التفويض يكون موجها
لاشخاص تثق الدولة بقدرتهم الاستثمارية ، اي انه سينتهي الى صالح الملاك الزراعيين
الكبار .

وفي القطاع الصناعي ، كما في القطاع المصرفي والبنكي ، فان الدولة تمارس مبدأ
التوجيه ، وتحدد شكل الملكية للمؤسسات في هذين القطاعين على النحو التالي :
مؤسسات حكومية ومؤسسة (٢٠) ، ومختلطة وخاصة وتعاونية . ويخضع الميثاق
المؤسسات الصناعية لضرورة مراعاتها الامور التالية : الخطة السياسية الاقتصادية
للدولة ، المنفعة العامة ، الكفاءة والجدوى الاقتصادية تحقيق الحد الاعلى من الانتاجية ،
مراعاة تقسيم العمل في مختلف اجزاء الاردن . . . الخ . وبكلمة اخرى فان الميثاق
يخضع الانتاج الصناعي لمواصفات الترشيد الاقتصادي من حيث الكفاءة الانتاجية
بمزاوية الدولة واثرائها ، لكن الميثاق لا يتحدث عن استثمارات الخامات والمعادن في
البلاد ، ولا عن تحويل نوعي للصناعة من صناعة استهلاكية ، يغلب عليها حصة ضئيلة
من التصنيع المحلي وتعتمد على مواد وسيطة ونصف مصنعة .

وبصدد حقوق العاملين في المؤسسات الصناعية ، فان الميثاق يتحدث عن تحديد اجور
العاملين ومقابل الحد ادنى معاشي ولدى انتاجية العامل . وينص على تعديل الاجور
حسب مؤشرات غلاء المعيشة وارتفاع مداخيل المؤسسات الصناعية . كما يشير الميثاق
الى اعطاء العمال في المؤسسات الصناعية فرص ملكية الاسهم في المؤسسات من
مقطعات ادخارهم ، وفرص المشاركة في الادارة والتوجيه . ويلاحظ ان الميثاق ، يقدم
تعديلات اساسية لصالح العمال معيشياً واقتصادياً ، كتحديد الحد الادنى للاجور ،
وتعديلها مع ارتفاع تكاليف المعيشة او ارباح المؤسسات . وهذا ينسجم مع خطة النظام
لاحداث تحسينات معيشية ومادية ، بهدف امتصاص مطالب العمال وتدجينهم وتحويل
جوهر علاقتهم بالسلطة لتقوم على اساس مطالب مادية ومعيشية محضة ، وبذات
الوقت يجري سحب المزيد من الحقوق السياسية وتقييد الحقوق السابقة للعمال
ونقاباتهم ، مثل حق الاضراب ، وطمس اية مكاسب اناحتها المرحلة الماضية لهم ،
وخاصة على الصعيد السياسي (٢١) . اما عن فرص تملك الاسهم في المؤسسات ، فان
هذا الشعار الديماغوجي ، يذهب الى انعاش او هام مغلوطة حول امكان امتلاك العمال
حصصا من ملكية المؤسسة الصناعية ، وتهدف الى تمييع التناقض الطبقي ، وجعل
العمال ينظرون الى المؤسسة الصناعية كمؤسسة « لهم » ، والضرب على وتر التقاليد
والتقاليد الحرفية التي ما زالت منتشرة بين العمال ، واشعارهم ان تحولهم الى ارباب
عمل ، ممكن . وبديهي انه ، حتى في البلدان الرأسمالية المتقدمة ، لم يحدث ان تمكن
العمال من الحصول على حصص مهمة من اسهم المؤسسات الصناعية ، من اجورهم .
اما عن فرص المشاركة في الادارة والتوجيه في المؤسسات الصناعية ، فقد حسم المسألة
رئيس غرفة الصناعة الأردنية بقوله ، ان الادارة والتوجيه هي من حق ملكي اسهم