

والموسطين الى بيع اراضيهم ، لانهم ، وبحكم اعتماد غالبيتهم على الزراعات التقليدية از 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 بمراقبة الدولة واطرافها ، 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 أدنى 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 مقطوعات ادخارهم ، وفرص المشاركة في الإدارة والتوجيه . ويلاحظ ان الميثاق ، يقدم تعديلات اساسية لصالح العمال معيشياً واقتصادياً ، كتحديد الحد الأدنى 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 والثقافة 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 الإدارة والتوجيه في المؤسسات الصناعية ، فقد حسم المسألة رئيس غرفة الصناعة الأردنية بقوله ، ان الإدارة والتوجيه هي من حق ملكي اسهم