

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

مشروع المنار

تقييم نظام معلومات
الموارد البشرية

دراسة حالة " البطالة "

عمان ، ٢٠٠٥

مقدمة :

بتعاون وثيق بين المؤسسة الأوروبية للتدريب ETF و المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية NCHRD في الأردن، فقد تم إجراء هذه الدراسة التجريبية وهذا التقرير التقييمي ضمن نشاطات مشروع المرصد " معلومات الموارد البشرية" والمستمر منذ عدة سنوات في الأردن . وقد بوشر بهذا المشروع ضمن إطار آلية التمويل المشترك بين المؤسسة الأوروبية للتدريب ووزارة الشؤون الخارجية الإيطالية من خلال تأسيس صندوق (TRUST FUND) والذي بدأ سنة ٢٠٠٣ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MEDA).

ونتقدم بالشكر الخاص إلى أعضاء فريق المرصد ممن شاركوا في هذه الدراسة، والمؤسسات التي يعملون فيها (قائمة المشاركين المذكورة في الملحق)، والذين كرسوا جهودهم ووقتهم وخبراتهم لإنجاح هذه المبادرة . كما أن إنشاء شبكة المرصد قد أدى إلى تعزيز قوة وصلاحيات التوصيات المقترحة وملكية أعضائها، مما أثر إيجابيا على القدرات المؤسسية لمصادر معلومات الموارد البشرية الرئيسيين في الأردن.

كما قدم فريق المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدعم والمساندة لهذا العمل وذلك من خلال التزام ومثابرة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور منذر المصري وكافة أعضاء فريق مشروع المنار بقيادة الأستاذ الدكتور نادر مريان، فلهم جميعا كل الشكر والتقدير.

* تم إعداد التقرير الحالي من قبل فريق من الخبراء:

الآنسة كريستين جوجنارد، السيد خافيير ماثيو، والدكتور موسى شنتوي بإشراف السيد جيرارد ماين مسؤول الأردن في منظمة التدريب الأوروبية. ونشكر الآنسة اوماهان بردك والسيد هنريك هسفيد وخبراء سوق العمل في المؤسسة الأوروبية للتدريب على مشاركتهم الفاعلة.

قائمة المختصرات والمفردات

ACI	غرفة صناعة عمان
CSB	ديوان الخدمة المدنية
DOS	دائرة الإحصاءات العامة
ETF	المؤسسة الأوروبية للتدريب
EU	الاتحاد الأوروبي
HR	الموارد البشرية
HRD	تنمية الموارد البشرية
HRIKS	نظام المعلومات والمعرفة للموارد البشرية
ILO	منظمة العمل الدولية
IS	القطاع غير الرسمي
ISCED	التصنيف المعياري الدولي للتعليم
ISCO	التصنيف المعياري الدولي للمهن
ISIC	التصنيف المعياري الدولي الصناعي
JD	الدينار الأردني
LM	سوق العمل
LMI	معلومات سوق العمل
MOHE	وزارة التعليم العالي
MOE	وزارة التربية والتعليم
MOL	وزارة العمل
NCHRD	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NGO	منظمة غير حكومية
OECD	منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
O.F	وظيفة إشرافية
SSC	مؤسسة الضمان الاجتماعي
VET	التعليم والتدريب المهني
TVET	التعليم والتدريب المهني والفني
VTC	مؤسسة التدريب المهني
WB	البنك الدولي
WTO	منظمة التجارة الدولية
YEA	جمعية الرواد الشباب

المحتويات

٢	مقدمة
٣	قائمة المختصرات والمصطلحات
٤	المحتويات
٥	البطالة في الأردن - ملخص تنفيذي
٩	١- مقدمة
٩	الإطار والخلفية
١١	عرض التقرير
١٢	٢- تعريفات
١٤	٣- أبعاد سوق العمل
١٤	٣-١ الاستخدام، القطاع، ومعدل النشاط الاقتصادي
١٦	٣-٢ الاستخدام، التعليم، الوظائف
١٧	٣-٣ المستخدمين غير الأردنيين
١٨	٣-٤ الاستخدام والقطاع غير الرسمي
٢٠	٤- ظهور الباحثين عن العمل
٢٠	٤-١ البطالة والجنديرية
٢١	٤-٢ الشباب والبطالة
٢٢	٤-٣ مؤشر البطالة المرتبط بشهادة الدبلوم
٢٤	٤-٤ مدة البطالة وطرق البحث عن عمل
٢٨	٥- العرض والطلب في القطاع الحكومي
٣٢	٦- البطالة في مناطق الريف والمحافظات النائية
٣٥	٧- النتائج و التوصيات
٣٦	٧-١ التوصيات الفنية لتحسين نظم المعلومات
٣٨	٧-٢ توصيات خاصة للتغلب على البطالة
٤٣	الملحق رقم ١: قائمة بأعضاء فريق العمل الأردني
٤٤	الملحق رقم ٢: المعلومات المتوفرة في قاعدة بيانات المنار
٥٣	الجداول والأشكال والرسومات
٥٣	الجداول والأشكال
٥٣	المربعات

البطالة في الأردن - ملخص تنفيذي:

بلغ عدد سكان الأردن حوالي ٥,٤ مليون نسمة سنة ٢٠٠٣ من بينهم حوالي مليون ومائة ألف هم قوة العمل. وحسب دراسات دائرة الإحصاءات ، فقد بلغ معدل البطالة حوالي ١٥ بالمائة مما يعني أن هنالك حوالي مائة وستون ألفاً من الأردنيين بدون وظائف ويبحثون عن عمل. ولكن هذا الرقم الإجمالي على مستوى الأردن يخفي وجود فروقات هامة حسب الجنس، والعمر، والمستوى التدريبي والمحافظة. كما أن هذا التحليل العام يكشف الحاجة إلى تحسين القنوات من أجل إدارة عمليات الانتقال من التعليم إلى سوق العمل بنجاح وبشكل خاص بالنسبة للشباب وتطوير فرص التدريب والعمل للنساء، وأن مجرد وجود امرأة وشابة يمثل مشكلة مزدوجة في العثور على وظيفة مناسبة في الأردن.

يكشف سوق العمل في الأردن عن مواصفات ومضامين هامة لتفهم مشكلة البطالة. أولاً: أن تدني معدل المشاركة الاقتصادية يعود إلى بنية العمر للسكان ، وارتفاع عدد الطلبة، وتدني مستوى مشاركة الإناث في سوق العمل، والتقاعد في سن مبكرة في القطاع العام.

ثانياً: هناك عدم توازن في توزيع القطاعات والجندرية في الأنشطة الاقتصادية. ففي العقود الماضية ازداد حجم التجارة، بينما تراجع حجم الزراعة والإنشاءات والقطاع العام. ويبقى القطاع العام واحداً من أكبر القطاعات (٣٩ بالمائة من العاملين) وما زالت قدرته على الجذب مرتفعة، إضافة إلى أن عدداً كبيراً من الناس يتقدمون للعمل في وظائف حكومية، ولا يستطيع القطاع الحكومي توفير عدد كبير من الوظائف حسب حجم الطلب المتزايد للعمل فيه.

وهناك قطاع فاعل، ألا وهو قطاع التعليم الذي يضم (٤١) بالمائة من النساء وذلك بعكس تمثيل الرجال في قطاعات أخرى.

ثالثاً: هناك توزيع إقليمي غير متوازن للعمالة حيث تضم عمان أكثر من ثلث السكان الناشطين اقتصادياً (العاملين وغير العاملين في البلاد).

رابعاً: هناك شركات صغيرة تضم ما بين ١-١٩ عاملاً وتمثل ٦٥ بالمائة من إجمالي العاملين في القطاع الخاص خارج القطاع الزراعي، وإضافة إلى ذلك فإن الاقتصاد غير الرسمي (خارج الأطر القانونية والمعتادة في العمل) تمثل جزءاً هاماً من بيئة عمل القطاع الخاص.

خامسا: كما أن سوق العمل مشوش بسبب أعداد المغتربين الأردنيين العاملين في الخارج، حيث أن العديد منهم يعملون في وظائف متخصصة من تلك التي تتطلب مهارات عالية، كما أن العاملين غير الأردنيين في الأردن يعملون في أعمال يدوية ووظائف لا تتطلب مهارات عالية كالعمل في الزراعة والخدمات الشخصية. ويقدر عدد المغتربين الأردنيين العاملين في الخارج بحوالي ثلاثمائة وخمسون ألفا (لا توجد إحصاءات رسمية) وبشكل خاص في منطقة الخليج، وهناك حوالي مائتا ألف عامل مغترب يعملون في الأردن.

علاقة البطالة بالمؤهل العلمي

ارتباط البطالة بالشهادة:

عند دراسة توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل، تبين بأن نصفهم يحملون شهادة أقل من الثانوية العامة (٥٣% يحملون شهادة الدراسة الابتدائية و ٣٨% يحملون شهادة المرحلة الإلزامية). وبالنسبة للنساء الباحثات عن عمل ممن يحملن شهادة الدبلوم فقد بلغت نسبتهن ٦٧% من النساء الباحثات عن عمل، بينما بلغت نسبة الرجال العاطلين عن العمل ممن يحملون شهادة أقل من الثانوية العامة ٦٤% وذلك حسب إحصاءات سنة ٢٠٠٣.

بتعاون وثيق بين المؤسسة الأوروبية للتدريب والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أجريت هذه الدراسة حول البطالة في الأردن. وقد بني التحليل على البيانات الواردة في نظام المعلومات التابع لمشروع المنار. وقد أعد هذا التقرير من قبل مجموعة من الخبراء الذين شاركوا في فريق العمل، ويمثلون أهم المؤسسات المنتجة أو المستخدمة للمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. وأسهم استخدام طريقة شبكة العمل في معالجة المعلومات المتوفرة عن الأفراد والمؤسسات ساعدت في دراسة المقترحات والتوصيات بهدف اتخاذ القرار والإجراءات المناسبة.

بعض التعريفات

العاطل عن العمل : أي شخص تجاوز الخامسة عشرة من عمره، وليس له عمل ويستطيع العمل ويبحث عن عمل.

معدل البطالة : وهو ناتج قسمة إجمالي عدد العاطلين عن العمل على العدد الإجمالي لقوة العمل والذي يمثل مجموع العاملين والمتعطلين.

معدل النشاط الاقتصادي : ويمثل نسبة العاملين وغير العاملين مقارنة بالسكان في سن العمل. **قوة العمل:** وتمثل كافة السكان المنتجين اقتصاديا بما في ذلك العاملين والعاطلين عن العمل من الأردنيين.

في الحقيقة، تشير بيانات الاستخدام إلى وجود تأثير كبير للتعليم على فرص العمل. ومن بين تشكيلة العاملين الأردنيين فإن الرجال العاملين يحصلون على نسبة أكبر رغم أنهم يحملون مؤهلات أقل من الثانوية العامة (٥٥%) بينما تحمل النساء العاملات شهادة الدبلوم (٣١% و ٣٧% يحملن شهادة البكالوريوس أو أعلى). وتواصل النساء التعليم

قبل الدخول في سوق العمل لكي يكن مؤهلات للحصول على وظائف بشروط مقبولة. ونظراً لانخفاض معدل النشاط النسائي (١١% مقابل ٦٣% للرجال) والذي يبلغ أقصى مدى له لمخرجات كليات المجتمع والجامعات (٣٦% ، ٦٣%). ويرتبط معدل نمو النشاط الاقتصادي للرجال والنساء في مجال قوة العمل بارتفاع المستوى التعليمي لأي منهم.

ثالثاً: الشباب يبحثون فرص العمل:

تبلغ نسبة الشباب في تركيبة المجتمع الأردني ٢١% بعمر ١٥-٢٤. كما أن الشباب أكثر فئة في المجتمع عرضةً للبطالة. حوالي ٦٠% من الباحثين عن عمل تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة ذكوراً وإناثاً. وتمثل الفئة العمرية ٢٥ - ٣٩ سنة ثلث عدد المتعطلين الكلي، والفئة العمرية ٤٠ - ٥٠ سنة تمثل ٧% من الباحثين عن عمل مع زيادة قليلة في العدد للذكور. وبينما تشكل أعمار النساء العاطلات عن العمل ما بين ٢٠-٢٤ سنة ٥٠% من المتعطلات (مقابل ٣٨% للرجال)، فهناك ٤% من المجموعة السابقة (١٥-١٩ سنة) مقابل ٢١% من الشباب. وتتركز فئة النساء العاطلات عن العمل في أوسط العمر وتقل هذه النسبة قبل بلوغ سن ١٩ وبعد بلوغ سن الأربعين.

توزيع العاطلين عن العمل بحسب العمر في سنة ٢٠٠٣ (%) :

الفئة العمرية	الذكور	الإناث	الإجمالي
١٥ - ١٩ سنة	٢٠,٧	٣,٦	١٧,٠
٢٠ - ٢٤ سنة	٣٧,٦	٥٤,٦	٤١,٢
٢٥ - ٢٩ سنة	٣١,٦	٣٩,٤	٣٣,٣
٤٠ - ٥٤ سنة	٨,٧	٢,٣	٧,٣
+٥٥	١,٣	٠,١	١,٢
النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر : المنار (دائرة الإحصاءات).

تشمل أسباب بطالة الشباب: قلة أو غياب التوجيه والإرشاد الوظيفي للطلبة والعاطلين عن العمل، واحتمالية ضئيلة في العثور على عمل مقبول بعد التخرج، وصعوبة الحصول على وظائف تتناسب مع المؤهل العلمي، وتدني الأجور وانخفاض مستوى ظروف العمل التي توفرها المؤسسات، ووجود فجوة بين مهارات الخريجين وقلة وضوح احتياجات أصحاب العمل، والمعوقات الاجتماعية والثقافية للاندماج الكامل

للنساء في سوق العمل (الأمر أكثر انتقائيةً في اختيار جهة العمل بالنسبة للنساء) و الظروف الدولية الاقتصادية في العالم.

وإضافة لذلك فهناك ٤٠% من العاملين الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة يبحثون عن وظائف إضافية ويعود السبب في بحث الأردنيين عن وظائف إضافية كما عبروا عن ذلك بأنفسهم إلى تدني مستوى الأجور وسوء ظروف العمل.

ومقارنة بما نسبته ١٥% من معدل البطالة في الأردن، فإن ارتفاع مستوى البطالة بين الشباب (٣٢%) يقتضي تقديم المساندة لهم وبشكل خاص خلال السنوات الأولى بعد ترك الدراسة. ويمكن تقليص حجم البطالة لدى فئة الشباب من خلال تشجيع المؤسسات على تطوير وظائف متميزة وتقديم الإرشاد والتوجيه المناسبين لتهيئة الخريجين للدخول في الحياة الاجتماعية والمهنية (تصميم المناهج ، التدريب المهني)، وتطوير مكاتب العمل وتعزيز أدوار وقدرات مؤسسة التدريب المهني (تقديم العديد من الخدمات، عقد الدورات التدريبية، إعداد العمل الخاص... الخ).

ونظراً للدور الحيوي الذي سيقوم به الشباب مستقبلاً فإنه من المتوقع أن تعنتي سياسات القطاعين العام والخاص بهذه الفئات الشابة.

خطر البطالة أكثر بالنسبة للنساء:

تمثل النساء ٤٨% من السكان ولكن معدل مشاركتهن في الحياة الاقتصادية لا يتجاوز ١٢% من إجمالي الأيدي العاملة. ولدى الأردن أدنى معدلات المشاركة الاقتصادية النسائية بين الدول العربية. ومن إحدى مساويء هذه المسألة أن النساء أكثر ميلاً من الرجال للحصول على مؤهلات أكاديمية عليا ولكنهن أقل مشاركة في الحياة الاقتصادية. كما أن النساء أكثر ميلاً لاختيار التخصصات حيث ينتسب السوق وبدون توفر فرص عمل. ويعتبر القطاع العام أو القطاع الحكومي الخيار المفضل للنساء الراغبات بالدخول إلى سوق العمل وذلك بسبب مزايا الاستخدام طويل الأمد، وساعات العمل ونظام التقاعد والضمان الاجتماعي والمركز الاجتماعي ... الخ.

أما في قطاع الخدمات فتتركز النساء في الأنشطة المرتبطة من الناحية التقليدية بأدوارهن الجندرية، وبشكل خاص في مجال الخدمات التعليمية والاجتماعية والشخصية.

إن معدل بطالة النساء أعلى من معدل بطالة الرجال. ففي سنة ٢٠٠٣ كان هنالك ٢١% من النساء و ١٣% من الرجال يبحثون عن عمل و يبحث الرجال عن عمل لفترات قصيرة: وهناك تمثيل أكبر للرجال في البطالة قصيرة المدى، ٨٧% من الرجال العاطلين عن العمل يبحثون عن عمل لمدة سنة واحدة، بينما تتركز النساء في البطالة بعيدة المدى إذ أن هنالك ٢٠% من النساء العاطلات عن العمل زادت فترة تعطلهن عن السنة.

وسوف تزداد هذه النسب إذا أضفنا عدد الأشخاص غير الناشطين والذين كان يمكن أن يقبلوا بعرض وظيفي مقبول. وحقيقة أن هؤلاء الأشخاص المحبطين هم ممن فقدوا وظائفهم، ولكنهم لم يبذلوا جهداً في البحث عن عمل جديد خلال أسبوع ولم يتم تصنيفهم كعاطلين عن العمل أو ضمن الأيدي العاملة.

وتأكدت هذه الملاحظة من خلال الإجابات التي تم الحصول عليها أثناء الدراسة، وذلك من قبل الأشخاص الأردنيين غير الناشطين اقتصادياً ممن لديهم استعداد للعمل: يعتقد نصفهم بعدم وجود فرص متاحة، وهناك نسبة ١٥% من النساء الأكثر إحباطاً يشعرون بالتعب من مجرد البحث عن عمل مقابل ١٠% من الرجال.

وهناك بعض المعوقات التي تحول دون المشاركة الكاملة للنساء في سوق العمل. فخلال السنوات الثلاث الماضية كان هناك حوالي ٨٠% من الرجال العاطلين عن العمل قد عملوا سابقاً، بينما تبحث معظم النساء عن وظيفة للمرة الأولى.

أهم المؤشرات بحسب مستوى التعليم لسنة ٢٠٠٣ (%)

مستوى التعليم	الذكور	الإناث	الإجمالي
معدل البطالة	١٣,٤	٢٠,٨	١٤,٥
الأميون	١٠,٧	٢,٦	٩,٨
أقل من الثانوية	١٥,٢	١٨,٢	١٥,٣
شهادة التدريب المهني	٢١,٣	٢٠,٤	٢١,٣
الثانوية	١١,٤	١٦,٨	١٢,١
كلية مجتمع	٨,٧	٢٠,٩	١٣,٢
درجة البكالوريوس فما فوق	١٠,٧	٢٤,٠	١٤,٧
معدل النشاط الاقتصادي	٦٣,٢	١١,٢	٣٣,٤
أميون	٢٨,٠	١,٣	٨,٣
أقل من الثانوية	٦١,٧	٣,٥	٣٤,٩
شهادة التدريب المهني	٩٥,١	٢١,٨	٨٩,٤
الثانوية العامة	٥١,٣	٧,٥	٢٩,١
دبلوم كلية مجتمع	٨٩,٦	٣٥,٧	٥٧,٥
البكالوريوس فما فوق	٨٣,٨	٦٣,٠	٧٦,٢

المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

كما يختلف الرجال والنساء العاطلون عن العمل في سلوكياتهم أثناء البحث عن وظيفة. وتتمثل أكثر طريقة واضحة في البحث عن العمل في القيام بزيارة مباشرة إلى المؤسسات ومواقع العمل. فبالنسبة للرجال فإن هذه الطريقة تنتشر إما في القطاعات الخاص حيث البحث عن مساعدة من الأقارب والأصدقاء. وبشكل عام، تستخدم النساء أكثر من طريقة للحصول على العمل ويتمثل ذلك في القراءة ومراقبة التلفاز والرد على الإعلانات في الصحف والمجلات.

وإضافة لذلك فإن عدد النساء المتقدمات إلى ديوان الخدمة المدنية أعلى بكثير من الرجال: ١٠٧,٥٠٠ امرأة و ٦٠,٦٠٠ رجل تقدموا للعمل خلال سنة ٢٠٠٣ وقد تم تعيين حوالي ٢,٥٠٠ امرأة و ٢,٧٠٠ رجل. إن الثقة بمكاتب العمل متدنية في جميع الحالات (٤ %).

ومن الواضح أن هنالك حاجة إلى خلق مزيد من فرص العمل للنساء لتلبية رغباتهن بالعمل في كافة القطاعات. وبدون محاولة التدقيق في تحقيق المساواة، فإن عدم المساواة في سوق العمل سوف يزداد. ولا بد كذلك من تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة

وهو أمر ضروري للاقتصاد الأردني، ويتم ذلك من خلال تطوير فرص عمل لمساعدة النساء للعيش بأمان، والحصول على عمل بظروف أفضل، علاوة على الضمان الاجتماعي، والاستقلال الاقتصادي والأجور المكافئة لأجر الرجل. ولن يحصل هذا إلا بعد أن يدرك أصحاب القرار أن مشكلات النساء في سوق العمل مهمة بقدر أهميتها بالنسبة للرجال. وسوف يكون المقترح الرئيس الاندماج العام والذي يعني دمج الفرص المتكافئة للنساء والرجال على حد سواء في كافة السياسات والأنشطة، والأخذ بعين الاعتبار الاختلافات في ظروف ومواقف واحتياجات كل جهة.

الفروقات بين المحافظات

إضافة إلى أن معايير الأفراد تتأني بهدف تخفيف حدة الفروقات بين محافظات المملكة في الأردن، إلا إحصائية سنة ١٩٩٤ تشير إلى أن ٧٦% من العائلات تعيش في الريف. ويتركز العاطلون عن العمل في ثلاث محافظات رئيسية هي: عمان، اربد والزرقاء والتي تمثل أعلى رقم في البطالة خلال السنوات الثلاث الماضية أكثر من ثلثي إجمالي عدد البطالة. وتحتل عمان المرتبة الثالثة في حجم البطالة.

* معدل البطالة حسب المحافظة لسنة ٢٠٠٣ (%):

المحافظة	الذكور	الإناث	الإجمالي
عمان	١٠,٩	١٧,٧	١٢,٠
البلقاء	١٣,١	١٨,٩	١٤,١
الزرقاء	١٢,٨	١٩,٠	١٣,٤
مادبا	١٣,٠	٢٢,٣	١٤,٧
اربد	١٤,٩	٢٥,١	١٦,٤
المفرق	١٩,٢	٢٥,٨	٢٠,٠
جرش	١٩,٠	٢٦,٣	١٩,٨
عجلون	١٥,٣	٢٩,٨	١٧,٨
الكرك	١٩,٢	٢٩,٧	٢١,١
الطفيلة	١٨,٢	٢٣,١	١٨,٨
معان	١٨,٦	٢٦,٩	١٩,٨
العقبة	١٣,٣	١٨,٠	١٣,٨
الإجمالي	١٣,٤	٢٠,٨	١٤,٥
مناطق الريف	١٢,٥	١٩,٥	١٣,٥
المناطق النائية	١٧,٠	٢٦,٩	١٨,٣

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

ولإيضاح التناقضات، فإن سكان مناطق الريف يعانون من بطالة بمعدل ١٨ % بينما يصل هذا المستوى في المدن إلى ١٣%. وبشكل عام، فإن معدل البطالة يجب أن يعتبر مؤشرا ناتج عن الظواهر الاقتصادية إضافة إلى المشكلات الديمغرافية، والاجتماعية ومشكلات الهجرة. وهناك ثلاث نساء ورجلان يبحثون عن عمل من أصل كل عشرة أشخاص في قوة العمل في الكرك، عجلون، معان، المفرق وجرش، وفي مناطق الريف، تواجه النساء صعوبة أكبر بكثير إذا أرادت الحصول على عمل.

كما يعاني المتقدمون للوظائف في القطاع الحكومي من فروقات حسب المحافظات. وبرغم أن ثلث المتقدمين بطلبات عمل هم من سكان مدينة عمان، وربعهم من اربد إلا أن المعينين من هاتين المحافظتين بلغت نسبتهم ٢١% و ١٧ % على التوالي.

إن انخفاض التنوع في عرض الوظائف، قد أدى إلى تقليل تجانس الباحثين عن عمل (وظائف)، وعزلتهم الجغرافية، وصعوبات في الحصول على معلومات واضحة تشجعهم على الدخول في سوق العمل بحسب المعايير المحلية.

وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار الاختلاف الكبير بين المناطق والبناء الاجتماعية الاقتصادية فيما بينها، فإن المقترح المطلوب للحد من مشكلة في زيادة التعاون بين أهم المؤسسات في مجالات التعليم والاستخدام، والسلطات المحلية، والبلديات وغيرها من المؤسسات الخدمية.

العاملون في الاقتصاد غير الرسمي:

هناك قضيتان رئيستان تهمان هذا القطاع وتأثيره على الاستخدام/البطالة في الأردن. ويعود العنصر الأول إلى قلة المعرفة بالتعريف، الأبعاد، ومواصفاته ومزاياه. أما الثاني فيرتبط باكتساب المهارات اللازمة للعمل في القطاع الخاص، وبالتالي إمكانية تحديد الجسور والممرات لتسهيل الانتقال من هذه الوظائف إلى الاستخدام الرسمي. ويتعرض العاملون في القطاع غير الرسمي للاستغلال من قبل صاحب العمل، ولا يحصلون على الحماية القانونية، ويصعب عليهم الحصول على تقييم دقيق، ومهما يكن الأمر، فإن هنالك حوالي ٢٠٠,٠٠٠ شخص يعملون في القطاع غير الرسمي.

ولإدارة أنشطة سوق العمل، يجب تحسين معايير أطر العمل الرسمية والتطبيقات المحلية مثل معاملة العمل غير الرسمي على اعتبار أنه قضية قانونية، وتعزيز الحوار

مع الشركاء الاجتماعيين وغرف الصناعة مما يشجع على إيجاد مشاركة بين مختلف الأطراف. إن ظهور المعايير والتشريعات من أجل حماية العمال (مثل: حقوقهم، أجورهم، ساعات وظروف العمل، والضمان الاجتماعي)، وتقليل الضرائب المدفوعة من قبل أصحاب العمل، إضافة إلى المساهمة بشكل فعال في كفاءة القطاع غير الرسمي.

ثلاث أولويات استراتيجية لاتخاذ الإجراءات المناسبة:

بناء على نتائج هذا التقرير، هنالك ثلاث أولويات هامة: العمل على تخفيف حجم البطالة التي يعاني منها الشباب وتسهيل اندماجهم في سوق العمل، محاولة خلق فرص متكافئة بين الذكور والإناث، تطوير انتقال وتحول الاستخدام من الأنشطة غير الرسمية إلى الرسمية.

ولتحقيق هذه الأولويات، فقد تم تصميم التوصيات العامة التالية من أجل خلق فرص تعليم وعمل وإدارة سوق العمل وتجنب مخاطره:

- تشجيع إتخاذ إجراءات محددة في كل من سوق العمل وحسب كل منطقة، إضافة إلى زيادة التعاون بين المؤسسات الرئيسية في مجالات التعليم والاستخدام، والسلطات المحلية وغيرها من المؤسسات الخدمية.
- العمل على تحسين وتحديث أدوار ومهام مكاتب العمل، التدريب المهني، ووزارة التربية والتعليم وجامعة البلقاء، وقدراتها في كافة أرجاء الأردن من أجل تقديم الإرشاد والتوجيه والمساندة لكل مواطن أردني، وبشكل خاص للفئات الأضعف منها (الشباب، النساء، والعمالين المحبطين)، وتعزيز قدراتهم في مجالات العمل.
- تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين، والشركات في تحمل ومشاركة المسؤولية في وضع سياسات التدريب والتعليم.

• كيفية تحسين نظام معلومات الموارد البشرية

في نهاية الدراسة، أصبحت مواصفات البطالة في الأردن أكثر وضوحاً. وما زالت هنالك حاجة لتعريف أوجه الاختلاف بين العاطلين عن العمل، الباحثين عن العمل والأشخاص المحبطين الذين يمثلون السكان المستثنون من قوة العمل.

وبناء على تعريف مكتب العمل الدولي، يتوقع من الشخص الذي لا يعمل، بأن يبحث بجد عن وظيفة وقد يصدف أن لا تنطبق شروط العمل على بعض الأشخاص، الأمر الذي قد يؤدي إلى اعتبارهم غير ناشطين: لم يبحثوا بجد عن وظيفة خلال الأسابيع الأربعة الماضية، وذلك لأنهم بعد مدة من البحث، لم يجدوا فرصة تتناسب مع مؤهلاتهم، أو أنهم كانوا يعملون لعدد محدود من الساعات في وظائف ليست ملائمة لتخصصاتهم، وذلك بسبب حقيقة غياب التوزيع المناسب للبطالة، مما اضطرهم للبحث عن مصدر دخل لتغطية تكاليف الحياة.

وبشكل عام، إذا لم تتوفر الوظائف (حسب ما ذكر في المعلومات المتوفرة عن العاملين المحبطين، والمبينة في الدراسة) بعد مدة من البحث عن وظيفة، فقد تضعف عملية البحث. أو بسبب عدم الحصول على دخل بديل، فقد يقبل الباحثين عن عمل بوظيفة في القطاع غير الرسمي أو في مجالات بعيدة عن اختصاصاتهم.

وبالنظر إلى أن معظم مصادر البيانات محدودة المجال، فهناك بعض نقاط الضعف التي ظهرت عند تحليل بيانات البطالة. وبشكل عام، يفترض في تعداد السكان الذي أجري سنة ٢٠٠٤ أن تحسن الموقف من خلال توفير أسس شاملة.

ولتحسين شفافية سوق العمل الأردني فإن التوصية الرئيسية تتمثل في تعزيز نوعية البيانات من خلال تحسين:

- التصنيفات العامة.
- إجراء دراسات إضافية تتبعية (لمعرفة الموقف المهني للمتسربين من المدارس في سوق العمل).
- توفير مزيد من المعلومات الكمية والنوعية حول العاطلين عن العمل والقطاع غير الرسمي.
- إجراء مزيد من الدراسات المتخصصة حول (الأجور، القطاع العام، المغتربين الأردنيين، العمال غير الأردنيين، المهارات المطلوبة للمؤسسات،...الخ).

١ - مقدمة

الخلفية والمحتوى:

حقق الأردن خطوات مذهلة في مجال التنمية البشرية خلال الثلاثين عاما الماضية. وتعتبر الأردن من الدول متوسطة الدخل ومحدودة المصادر والتي تعتمد بشكل رئيسي على رأس المال البشري، ومقارنة بمعظم دول الشرق الأوسط ومنطقة شمال إفريقيا، تمكن الأردن من تخفيض معدلات الأمية بشكل كبير وذلك بفضل التحسن المستمر في نظام التعليم والتدريب. وطوال عدة قرون تميز الاقتصاد بأنه واحد من أفضل البيئات الاقتصادية في المنطقة من حيث الاستقرار والمناخ المناسب والظروف التجارية الميسرة، وإضافة لذلك فقد أسهمت التحويلات التي يرسلها العاملون الأردنيون من الخارج بنسبة ٢٥% من الناتج المحلي الإجمالي.

كما أن التوقيع على اتفاقية التجارة الحرة الأوروبية والشرق أوسطية وعضوية الأردن في منظمة التجارة العالمية تتطلب توفر أسواق عمل محلية مناسبة وقوى بشرية عاملة مستعدة لمواجهة التحديات الجديدة وجعل الأردن بلدا منافساً في البيئة العالمية. واستعدادا للتحديات الضرورية في المجتمع، فقد وضعت الحكومة الأردنية خطة اقتصادية واجتماعية (٢٠٠٤-٢٠٠٦) تهدف إلى تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية مستمرة تسهم بشكل كبير في تخفيف حدة الفقر.

ومهما يكن الأمر، ومن خلال قوة العمل الحالية والتي تزايدت بنسبة ٤% سنويا، وبسبب الفقر والبطالة اللتان ما زالتا تمثل نسبتهما ١١,٦% و ١٥% على التوالي، فإن الحاجة إلى خلق وظائف جديدة إضافية للشباب الباحثين عن عمل، قد أصبحت من القضايا الملحة ليس فقط من أجل التنمية الاقتصادية بل أيضا من أجل تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

والتزاما بهذه الاستراتيجية، فقد باشر الأردن بعملية تنمية لأنظمة معلومات سوق العمل بإدارة من مشروع المنار في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وبدعم من الوكالة الكندية الدولية للانماء (CIDA) وقد باشرت منظمة التدريب الأوروبية ومنذ سنة ٢٠٠١ في إنجاز هذه الجهود وتعزيز البنى والمؤسسات الأردنية المكلفة بتوفير المعلومات المناسبة والاستراتيجية، ومؤشرات تحليلية تسهم في تحديد

وإيضاح إستراتيجيات التدريب والتعليم المهني كاستجابة لاحتياجات سوق العمل (مرصد معلومات الموارد البشرية).

ولتحقيق هذا الهدف ومن خلال مشاركة الشبكات الفاعلة والدائمة من المؤسسات الرئيسية القادرة على توفير بيانات إحصائية إضافة إلى شركاء اجتماعيين وشركاء من مؤسسات المجتمع المدني فقد تم الالتزام باتخاذ الإجراءات التالية:

- (١) زيادة الوعي حول مفهوم مهمة المرصد .
- (٢) تطوير ورقة استراتيجية وخطة عمل تساعد الحكومة الأردنية في تطوير مهمة المرصد بشكل دائم وقادر على توفير تحليلات وسيناريوهات متعلقة بعملية صنع القرارات.
- (٣) القيام بسلسلة من المبادرات لبناء قدرات المؤسسات الأردنية والشركاء المعنيين وزيادة تمكينهم.
- (٤) تعزيز شبكات العمل الوطنية، والإقليمية والدولية (نقل الممارسات الجيدة من الدول المجاورة).

وقد أوصت خطة العمل هذه بإجراء تحليل أولي حول مجال معين في حقل الموارد البشرية من أجل اختبار سعة وقدرات نظام المعلومات الذي تم تطويره من خلال مشروع المنار. وتم اقتراح قائمة من ١٢ هدفاً من بينها تحليل وضع البطالة في الأردن والذي ظهر أنه يحتل واحدة من أهم الأولويات. وتهدف هذه الدراسة إلى إجراء تقييم حول المعلومات المتعلقة بالبطالة في الأردن من خلال دراسة وتحليل البيانات المتوفرة وتعزيز المناقشات بين أعضاء فريق المرصد الأردنيين من أجل التوصل إلى تفسير متفق عليه حول المعلومات وتقديم توصيات على مستوى السياسات من خلال الملكية المشتركة للمرصد.

ويخصص الشكل رقم (١) دورة عمل المرصد (من البيانات إلى السياسات) ، أو (من النتائج إلى الأثر) حسب ما تم اقتراحه في خطة العمل^(٣) التي أعدها فريق العمل الأردني الذي يتكون من ممثلين لأهم القطاعات في مجال جمع واستخدام معلومات سوق العمل.

(٣) استراتيجية وخطة عمل لنظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، منظمة التدريب الأوروبية، كانون أول ٢٠٠٢.

الشكل (١) دورة محل المرصد

الأطراف المعنية		
الجهة المعنية	النتائج	البيانات
نظام المعلومات	المخرجات	المعلومات
نظام المعلومات ، الأفراد، المؤسسات، الباحثون، والجهات المعنية	النتائج	المعرفة
السياسيون وأصحاب القرار	التأثير	تصميم السياسة وعملية صنع القرار

وتهدف الدراسة إلى إجراء عملية تقييم للمعلومات المتوفرة عن البطالة في الأردن وبمساعدة من خبراء المؤسسة الأوروبية للتدريب من أجل:

- التمكن من بناء تفسير جماعي حول المعلومات المتوفرة.
 - تحسين نظم المعلومات والمعرفة حول الموارد البشرية من خلال التغذية الراجعة التي تم الحصول عليها أثناء الدراسة.
 - تعزيز قدرات نظم معلومات الموارد البشرية بحيث تستخدم في الأبحاث والدراسات ذات العلاقة.
 - تحويل المعلومات التي تم الحصول عليها إلى معارف يستخدمها أصحاب القرار لكي تحدث تأثيراً على سياسات سوق العمل والأنشطة المستهدفة.
- وتكونت المنهجية التي استخدمت في الدراسة من الطلب من شركاء الشبكة المعنيين منذ بداية مهمة المرصد العمل على مناقشة وطرح آرائهم وتصورهم حول البطالة وذلك بناء على المعلومات المتوفرة في قاعدة بيانات المنار. وقد نفذ ذلك من خلال عدة وسائل تتمثل في المعالجة والتحليل وتفسير البيانات وإجراء المناقشات وبناء عليه عقدت ورشتي عمل بتاريخ ١٢ تموز و ١٨ أيلول ٢٠٠٤ في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في عمان ومشاركة خبراء من المؤسسة الأوروبية للتدريب. وقدمت مسودة أولى من خبراء المؤسسة الأوروبية للتدريب خلال ورشة العمل الأولى وقام فريق المرصد بمناقشة المعلومات والتحليل الوارد في المسودة الأولى كما تم عرض هذه الملاحظات والمناقشات والبيانات المفقودة في المسودة الثانية.

وخلال ورشة العمل الثانية التي عقدت في ١٨ أيلول ٢٠٠٤ قام أعضاء المرصد بإنهاء التقرير ومناقشة مجموعة من التوصيات إضافة إلى تبادل المعلومات من خلال الوسائل الإلكترونية. وعقدت ندوة أخيرة في عمان في شهر تشرين الثاني ٢٠٠٤ والتي أعطت الفرصة لعرض نتائج الدراسة أمام جمهور يتكون من مندوبين على مستوى رفيع من أصحاب العلاقة الأردنيين والأجانب. إن الوثيقة الحالية تمثل النسخة النهائية المشتركة من هذه الدراسة التجريبية.

عرض التقرير:

يركز هذا التقرير على البطالة، ويجب التنكير بأن المعلومات المتعلقة بالبطالة يجب أن لا تستخدم وتطل بمعزل عن المؤشرات أو البيانات الأخرى، ويبدأ التقرير بعرض نظرة عامة عن وضع سوق العمل في الأردن. وبعد عرض البيانات الرئيسية عن الاستخدام حسب القطاع، العمر، الجنس والمستوى التعليمي، تم تحديد حالة العاملين غير الأردنيين والاستخدام في الاقتصاد غير الرسمي على أساس المعلومات المتوفرة كمواضيع تحتاج إلى عناية خاصة في سوق العمل الأردني.

وعند تحليل بيانات البطالة، من الضروري ملاحظة أنه في الدول التي لا يوجد فيها نظام تأمينات اجتماعية شامل مثل الأردن، لا يستطيع العديد من العمال العيش عاطلين عن العمل بانتظار فرصة عمل في القطاع الحكومي. وبدلاً من ذلك، فإنهم كثيراً ما يضطرون إلى القبول بوظائف قليلة الأجر والإنتاجية في الاقتصاد غير الرسمي. وإضافة لذلك، فإن تعريف أو مفهوم (القطاع غير الرسمي) قد تتطلب وسيلة أو طريقة مختلفة عن عدد العاملين حيث أن بعض المؤسسات الصغيرة (١-٤ موظفين) قد لا تعتبر اتوماتيكياً جزءاً من الاقتصاد غير الرسمي بسبب حقيقة أن هذه الشركات ليست ملزمة قانونياً بأن تكون من ضمن نظام الضمان الاجتماعي الأردني.

وبناء عليه، فإن البطالة المنفتحة قد لا تكون دائماً الأكثر ضرراً أو سلبية في سوق العمل. ونتيجة لذلك، فإن الاقتصاد غير الرسمي بمختلف جهاته، يمثل جزءاً هاماً من الاقتصاد ويلعب دوراً هاماً في إيجاد الوظائف. ولا بد من

الاعتراف بالحاجة إلى الاهتمام بعمليات تحليل الأجزاء غير الواضحة في سوق العمل الأردني.

ويواصل التقرير البحث في فهم كيفية تعريف العاطلين عن العمل في الأردن بشكل أفضل، وذلك من خلال المواصفات الشخصية والمهنية. وقد أولي اهتماماً خاصاً بالمجموعات التي تتعرض بشكل أكثر إلى البطالة (كالنساء، والشباب ومواطنين محددين " العمال المحبطين" أو العاطلين عن العمل جزئياً، إضافة إلى تأثير التعليم على إيجاد عمل والاحتفاظ به. وفي الإطار الأردني ونظراً لأهمية القطاع العام في سوق العمل وللحوافز التي يوفرها أو التي يقوم بتقديمها هذا القطاع للشباب الداخليين إلى سوق العمل وعلى وجه الخصوص النساء فإنه يتطلب إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث والتفسير للبيانات. وأخيراً، فإن التقرير يحاول تفسير الاختلافات والفروقات بين الأقاليم فيما يتعلق بالبطالة.

وفي الختام، يعرض التقرير مجموعتين من التوصيات:

- (١) توفير مجموعة من التوصيات الفنية تقدم لمنتجي المعلومات الرئيسيين من أجل تحسين نوعية المعلومات التي يتم جمعها.
- (٢) مجموعة من التوصيات السياسية من أجل القضاء على مشكلة البطالة. ومن المتوقع أن تعمل تلك التوصيات على مساندة أصحاب القرار، في التزامهم ورغبتهم في تبني عمليات تحسين أنظمة التعليم والتدريب الرسمي وغير الرسمي وتحسين سوق العمل الأردني بكافة قطاعاته.

٢- تعريفات:

تم الحصول على البيانات الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة من نظام معلومات المنار. وفي كل عام، يقوم المنار بجمع بيانات إحصائية مباشرة حول البطالة والاستخدام من دائرة الإحصاءات، ووزارة العمل، وديوان الخدمة المدنية، ومؤسسة الضمان الاجتماعي. ويقوم المنار بنشر مؤشرات سوق العمل وتنمية الموارد البشرية منذ سنة ٢٠٠٠. وفي هذا التقرير، فإن مصدر المؤسسة يشار إليه (بين قوسين) ويتم ذكر قائمة مفصلة من المعلومات على شكل قاعدة بيانات (الملحق رقم ٢). إن المصدر الرئيسي للبيانات هو دائرة الإحصاءات العامة من خلال دراسة العمالة والبطالة ودراسة الاستخدام، وفيما يلي معظم التعريفات المستخدمة في هذه الوثيقة.

العاطل عن العمل: أي شخص تجاوز الخامسة عشر من عمره وهو بدون عمل أو وظيفة، وقادر على العمل، ومتوفر للعمل ويبحث عنه.

ويعتبر الشخص (عاطلا عن العمل) إذا انطبقت عليه الشروط التالية:

أ. **لا يمارس أي عمل** (أي أنه بلا عمل أو وظيفة). وبعبارة أخرى، لم يعمل ولو لساعة واحدة خلال فترة الإسناد ولم يتغيب عن العمل بشكل مؤقت.

ب. **قادر على العمل**، أي أنه مستعد لتسلم العمل فوراً سواء كان ذلك خلال سبعة أيام قبل إجراء المقابلة، أم خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجراء المقابلة.

ج. **يبحث عن عمل**، أي أنه قد اتخذ خطوات معينة وخصص بعض الوقت أو كامل الوقت في البحث عن عمل في فترة معينة تقارب أربعة أسابيع قبل تاريخ المقابلة. وهذه الخطوات قد تشمل: التقدم مباشرة إلى أصحاب العمل، البحث عن عمل في تجمعات عمالية محددة أو مكان تجمع، أو وضع أو أجاب على إعلانات في الصحف؛ أو طلب المساعدة من أصدقاء أو أقارب للحصول على عمل.

• **العاطلون عن العمل نوعان:**

(١) **عاطل عن العمل وسبق له أن عمل:** أي بمعنى أي شخص تجاوز الخامسة عشرة من عمره ولم يمارس أي عمل أو وظيفة خلال الأسابيع الأربعة التي سبقت المقابلة، ولكنه قادر على العمل، مستعد للعمل، يبحث عن عمل، وسبق له أن عمل سواء داخل أو خارج الأردن.

(٢) **عاطل عن العمل ولم يسبق له أن عمل:** أي شخص تجاوز ١٥ عاماً من العمر ولم يمارس أي وظيفة خلال الأسابيع الأربعة التي سبقت المقابلة، ولكنه قادر على العمل، ولم يسبق له أن عمل سواء داخل أم خارج الأردن.

• **معدل البطالة:** وهو المعدل الناتج عن قسمة إجمالي العاطلين عن العمل على عدد قوة العمل والذي يعتبر نفسه إجمالي عدد العاملين والعاطلين عن العمل وتقوم دائرة الإحصاءات بإجراء هذه الدراسات بشكل ربع سنوي، وتستخدم تعريف البطالة الذي تم تبنيه في المؤتمر الدولي الثالث عشر للإحصائيين وربما يمكن اعتبار مؤشر البطالة أكبر مؤشر شيوعاً في سوق العمل.

وعند إضافة معدل البطالة إلى نسبة المشتغلين إلى - عدد السكان - فإن هذه المقاييس تمثل أوسع المعايير حول النشاط والوضع الاقتصادي المتعلق بسوق العمل.

• بطالة الشباب:

تعرف كلمة الشباب على أنها تمثل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ٢٤ عاما. ويتكون المؤشر في هذا التقرير من مقياسين رئيسيين:

(١) معدل بطالة الشباب (نسبة الشباب العاطلين عن العمل مقارنة بنسبة قوة العمل من الشباب).

(٢) بطالة الشباب كجزء من إجمالي حجم البطالة.

• معدل النشاط الاقتصادي:

هناك نوعان من أنواع معدلات النشاط الاقتصادي . معدل النشاط الخام ويشير إلى عدد السكان الناشطين اقتصاديا مقسوما على إجمالي عدد السكان ويشير معدل النشاط المنقح إلى عدد السكان الناشطين اقتصاديا مقسوما على عدد السكان الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة وأكثر في قوة العمل، ويشير معدل النشاط الاقتصادي في التقرير إلى المعدل المنقح ويعبر هذا المعدل عن نسبة العاملين والعاطلين عن العمل مقارنة بالسكان في سن العمل وهو يقدم مؤشرا عن عدد الأشخاص الذين يقعون في سن العمل ويشاركون بنشاط في سوق العمل..

* الاستخدام غير الكافي: (نقص التشغيل) :

وهو يشير إلى الأشخاص العاملين بعمر +١٥ سنة، والراغبين بالحصول على عمل جديد أو إضافي، وهم مستعدون للعمل خلال فترة الإسناد ويجب أن تنطبق عليهم الشروط التالية:

- عدم كفاية العمل الحالي من حيث الراتب والحوافز .

- عدم ملائمة العمل الحالي للمؤهلات العلمية

- قصر ساعات العمل التي تقضى في العمل الحالي

ويشير تعريف منظمة العمل الدولية إلى قلة ساعات العمل.

الاقتصاد غير الرسمي:

وهذا مفهوم صعب وخلافي في ذات الوقت هناك اتفاق عام بان الاقتصاد غير الرسمي (التشغيل المخفي) يعني العمل خارج أطر العمل القانونية حيث يعاني العاملون في مثل هذا القطاع من عدم الاستقرار، والعمل في وظائف غير آمنة، دون حماية قانونية واجتماعية، ويعملون لساعات طويلة بعد فترات خمول. وقد تم إعتقاد مفهوم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في هذه الدراسة على انها المؤسسات التي تضم أربع موظفين أو أقل ويعتمد هذا التعريف على توفر البيانات فقط ولكنه لا يعتمد على أي إطار فكري.

قوة العمل:

وتضم كافة السكان العاملين بما في ذلك المستخدمين والعاطلين عن العمل

مناطق الريف والمناطق النائية: كل تجمع يضم ٥٠٠٠ شخص فما دون يعني مناطق ريفية حسب إحصائية ١٩٩٤.

(٣) بُعد سوق العمل:

تعد مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن من أدنى معدلات المشاركة مقارنة بالدول العربية الأخرى وقد بلغ عدد سكان الأردن حوالي ٥,٤ مليون نسمة حسب إحصائية سنة ٢٠٠٣، من بينهم ٢١% من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ سنة، تقدر قوة العمل الأردنية بحوالي ١,١٧٥,١٠٩ وتعاني من اختلالات جندرية. تشكل النساء ٤٨% من مجموع السكان ولكن معدل مشاركتهن الاقتصادية لا تتعدى ١٢%، بينما تصل بالنسبة للرجال إلى ٦٣%، يبلغ معدل مشاركة الشباب الاقتصادية (١٥ - ٢٤) ب ٢٨%.

٣-١: الاستخدام، القطاع، ومعدل النشاط الاقتصادي:

يمثل القطاعين العام والخاص اكبر قطاعات الاستخدام في الأردن، ويكشف التطور حسب النشاط الاقتصادي مضامين هامة للتعرف على حجم البطالة في الأردن وقد تراجع قطاعي الزراعة والإنشاءات بنسبة ٥٠% الفترة ١٩٨٧-٢٠٠٣ الجدول رقم (١) والشكل رقم () كما أن معظم العاملين في هذين القطاعين هم من غير الأردنيين ، وهناك تراجع آخر ملموس في القطاع العام حدث خلال تلك الفترة ويعزى ذلك إلى تقليص الإنفاق الحكومي وخصخصة العديد من المؤسسات التابعة للدولة. ويصعب على خريجي كليات المجتمع والجامعات

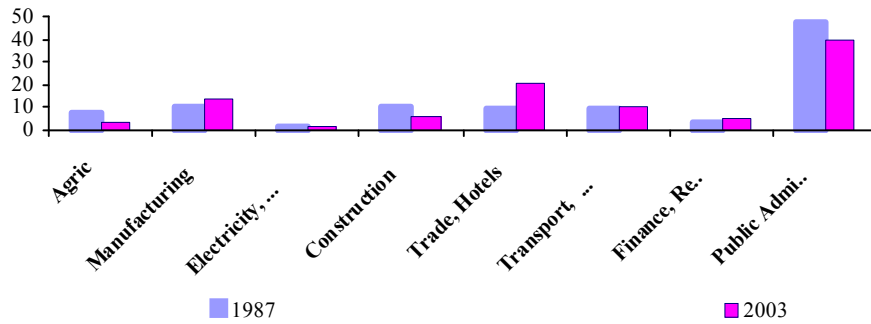
الانضمام إلى تلك القطاعات، ومن ناحية أخرى يشهد قطاع الخدمات أعلى نسبة نمو ويضم حالياً أكثر من ثلث القوى العاملة ويعتبر قطاع التجارة واحداً من القطاعات المستمرة في النمو وبنسبة ٢٠% من العاملين خلال سنة ٢٠٠٣ .

الجدول رقم (١) الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي والسنة (%)

النشاط الاقتصادي	١٩٨٧	١٩٩٠	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠٣
الزراعة	٧,٤	٧,٣	٦,٩	٤,٩	٣,٦
الصناعة	١٠,٥	١٠,٢	١٤,٤	١٣,٦	١٣,٧
الكهرباء، الغاز، المياه	١,٧	١,٣	١,٤	١,٧	١,٧
الإنشاءات	١٠,٥	٩,٩	١٠,٠	٦,٥	٦,٤
التجارة، الفنادق والمطاعم	٩,٨	١٠,١	١٦,٢	١٩,٥	٢٠,٣
النقل والاتصالات	٩,٢	٨,٥	٩,٢	٩,٦	١٠,٠
المال والعقارات	٣,٣	٣,٢	٣,٨	٤,٩	٥,٣
الإدارة العامة، الخدمات الاجتماعية	٤٧,٦	٤٩,٥	٣٨,١	٣٩,٣	٣٩,٠
النسبة	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة).

الشكل رقم (١) توزيع المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي.



وما زال معدل النشاط الاقتصادي متدنياً، وقد تراجع منذ عام ١٩٧٩ من ٤١,٨% إلى ٣٧,٤% (جدوال ٢) والشكل رقم (١) كما انه تراجع بالنسبة إلى الرجال لكنه تضاعف بالنسبة إلى النساء، ويرجع السبب في هذا التراجع إلى ارتفاع نسبة الشباب، وزيادة أعداد الطلبة،

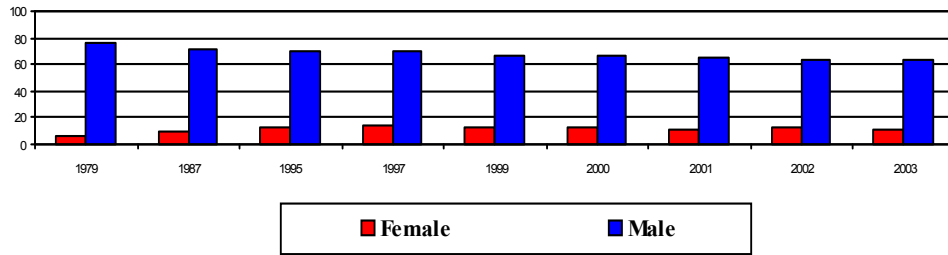
انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل والذي قد يعزى إلى أسباب سيكولوجية وثقافية، وكذلك إلى التقاعد المبكر في القطاع الحكومي. وعلاوة على ذلك، فإن مسح العمالة وحتى عام ١٩٩٦ بقي يجمع إحصائيات عن العمالة الوافدة في الأردن، ولكنه توقف عن ذلك منذ ذلك الوقت. ونظراً لارتفاع حجم العمالة الوافدة في الأردن فإن استثناءهم من تحليل سوق العمل قد يؤدي إلى وجود اختلافات في معلومات سوق العمل، وإلى وجود فجوة معرفية في سوق العمل، ويضعف من إمكانية وضع سياسات تشغيل كفؤة في الأردن.

الجدول رقم (٢): معدلات النشاط الاقتصادي المنقحة في الأردن (%)

السنة	ذكور	إناث	المجموع
١٩٧٩	٧٦,٣	٦,٤	٤١,٨
١٩٨٧	٧٠,٧	٩,٣	٤١,٠
١٩٩٥	٧٠,١	١٢,٣	٤١,٦
٢٠٠٠	٦٦,١	١٢,٣	٣٩,٤
٢٠٠٣	٦٣,٢	١١,٢	٣٧,٤

• المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

الشكل رقم (٢) معدلات النشاط الاقتصادي حسب الجنس.



ويتوجب على المؤسسات التي تضم خمسة عمال فأكثر، أن تشترك في الضمان الاجتماعي.

ومؤخراً، أصبح بإمكان الأفراد العاملين في المؤسسات الصغيرة والمغتربين الأردنيين العاملين في الخارج الاشتراك في الضمان الاجتماعي. ومهما يكن الأمر، فإن نسبة الأشخاص المشتركين في الضمان الاجتماعي مقارنة بإجمالي الأيدي العاملة يقدر

بحوالي ٣٠ %، حسب سجلات مؤسسة الضمان الاجتماعي. وبشكل عام، فإن القطاع الحكومي ربما يعتبر القطاع الأكثر جاذبية بسبب مزايا الضمان الاجتماعي. إن الأنشطة الاقتصادية محدودة جدا (أكثر من نصف المشتركين يعتبرون في الضمان الاجتماعي مصنّفون تحت بند أخرى).

وإضافة لذلك، فإن توزيع الأنشطة قد يظهر نزعة تجاه المؤسسات الكبيرة بدلا من إظهار التوزيع المحلي لتلك الأنشطة في سوق العمل.

الجدول رقم (٣): المستخدمون المشتركون بالضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	النسبة
الزراعة	٦٢٥٤	٧١٤٦	٨٣٠٨	٢,٠
الصناعة	٧٥٢٣١	٧٧٨٠٧	٨٣١٩٧	٢٠,٠
التجارة	٣٥٢٨١	٣٥٧١٩	٣٧٠٩٢	٨,٩
العمران	١٥٠٥٢	١٥٠٥٢	١٥٥٨٠	٣,٧
النقل	١٠٠١٠	٩٦٧٢	٩٦٣٤	٢,٣
المحاسبة والبنوك	١٥٨٧٠	١٥٩٣٩	١٥٨٥٨	٣,٨
السياحة	١٣٦٦٨	١١٨٦٥	١٤٠٧٤	٣,٤
خدمات أخرى	١٩٤٥٢٢	٢,٨٣٤٦	٢٣٢٣٢١	٥٥,٨
غير محدد	٤٤٢	٣٥٠	٣١٠	٠,١
المجموع	٣٦٦٣٣٠	٣٨١٨٩٦	٤١٦٣٧٤	١٠٠

المصدر: المنار (مؤسسة الضمان الاجتماعي).

٣-٢، الاستخدام، التعليم، المهنة:

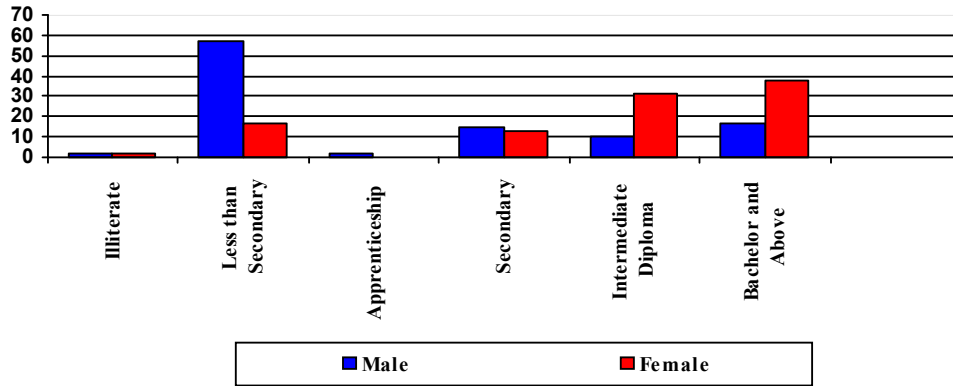
كلما ارتفع المستوى التعليمي للنساء كلما زاد إقبالهن على العمل (أنظر الجدول رقم (٤) والشكل رقم (١)). وهناك ثلثي العاملين يحملون التعليم الثانوي أو أقل، بينما يمثل الأشخاص الذين يحملون شهادة بعد الثانوية حوالي ثلث الأشخاص العاملين. وهناك فروقات جنسانية مذهلة في أنماط الاستخدام حسب التعليم. حوالي ثلثي النساء العاملات يحملن شهادة بعد الثانوية بينما يحمل ربع الرجال شهادة بعد المرحلة الثانوية. وفي تركيبة الأردنيين العاملين، يتم تمثيل الرجال بشكل أكبر في مستويات التعليم ممن يحملون أقل من الثانوية (٥٥%)، بينما تحمل النساء شهادة الدبلوم (٣١%) أو درجة البكالوريوس فأعلى (٣٧%).

الجدول رقم (٤): العاملون الأردنيون حسب المستوى التعليمي لسنة ٢٠٠٣ (%)

المستوى التعليمي	ذكور	إناث	المجموع
أميون	٢,٣	٢,١	٢,٣
أقل من الثانوية	٥٤,٩	١٦,٢	٤٩,٦
شهادة التعليم المهني	٢,٣	٣,٠	٢,٠
شهادة المرحلة الثانوية	١٤,٥	١٢,٨	١٤,٣
كلية مجتمع متوسطة	٩,٨	٣١,٢	١٢,٧
الدرجة الجامعية فما فوق	١٦,٢	٣٧,٤	١٩,١
المجموع	٩٩,٨	١٠٢,٧	١٠٠

المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة)

الشكل رقم (٣) توزيع المشتغلين حسب المؤهل العلمي.



إن التوزيع الوظيفي للاستخدام يظهر بأن المهنيين، أصحاب الحرف، والعاملين في وظائف خدمية يمثلون أكثر من ثلث التوزيع الوظيفي (الجدول رقم ٥). ويمثل الأشخاص الذين يعملون في وظائف ابتدائية وفي تشغيل الآلات أكثر من ربع كافة الوظائف. وبشكل عام، فإن التوزيع الوظيفي حسب الجنس، يبين بأن النساء أكثر تمثيلاً في وظائف معينة كمتخصصات، فنيات، ويقبل تمثيلهن في وظائف أخرى.

الجدول رقم (٥): العاملون الأردنيون حسب المهنة في سنة ٢٠٠٣ (%)

المهنة	ذكور	إناث	المجموع
المشروعون، كبار الموظفين، المدراء	٠,٣	٠,٣	٠,٣
المتخصصون	١٣,٨	٣٦,٥	١٦,٩
الفنيين، مساعدي الأساتذة	٨,٩	٣١,١	١١,٩
الكتابة	٧,٠	١٠,٥	٧,٥
موظفي الخدمات، والمبيعات	١٦,١	٧,٥	١٤,٩
عمال الزراعة وصيد الأسماك المهرة	٢,٥	١,٤	٢,٣
الحرفيين، والعمال في التجارة المرتبطة بها	١٨,٦	٨,٩	١٧,٠
المحطات، مشغلي وفنيي تركيب الآلات	١٥,٢	٠,٧	١٣,٢
الوظائف الأولية (الابتدائية)	١٧,٦	٥,١	١٥,٩
النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة)

٣-٣ المستخدمين غير الأردنيين:

برغم ارتفاع مستوى البطالة، إلا أن هناك عدداً كبيراً من غير الأردنيين العاملين في سوق العمل الأردني. وتدل مؤشرات سوق العمل بأن هنالك قطاعات معينة يسيطر عليها العمال غير الأردنيين. ونتيجة لذلك، فإن الظروف الاجتماعية المخصصة لهذه الوظائف منخفضة وتحبط العمال الأردنيين من البحث عن وظائف في هذه القطاعات والأعمال. وإضافة لذلك، فإن مستخدمي القطاع الخاص يفضلون العمال غير الأردنيين لعدة أسباب (طول ساعات العمل، التزام أكثر). وحسب دراسات وزارة العمل، فهناك حوالي ١٤٨٣٥١ عامل غير أردني مسجل في سنة ٢٠٠٣ من بينهم ١٧% من النساء (الجدول رقم ٦). وعلاوة على ذلك، فهناك تقدير بأنه يوجد حوالي ٥٠٠,٠٠٠ شخص غير أردني غير مسجلين.

إن غالبية هؤلاء العمال غير الأردنيين من العرب: حوالي نصفهم من العمال المصريين، بينما قدمت المجموعة الأخرى الأكبر من كل من سوريا والعراق، وهناك آخرون من الهند والفلبين. إن نصف الرجال والنساء أقل من عمر ٣٠ سنة. وهناك حوالي ٩٥% من النساء و ٧٦% من الرجال لا يحملون شهادة الدبلوم.

إن القطاعات الاقتصادية المسيطرة عليها العمالة الوافدة تتمثل في الزراعة، الصناعة، والخدمات الاجتماعية والشخصية، يليها قطاع الإنشاءات، والمطاعم والفنادق. ويعتبر هذا التوزيع لسوق العمل حسب خطوط الجنسية عائق أمام الأردنيين بشكل عام وأمام النساء بشكل

خاص في الدخول الي سوق العمل. ومهما يكن الأمر، فإن المعلومات حول العمال غير الأردنيين تعتمد على تصاريح العمل وهي ليست دقيقة ويمكن أن تكون مضللة. أولاً: إن العمال غير الأردنيين لا يعملون بالضرورة في وظائف مسجلة في تصاريحهم. ثانياً: إن هذه الأرقام لا تغطي هؤلاء الذين يعملون بدون تصاريح عمل أو بشكل غير قانوني. كما إن سوق العمل الأردني مشوش بسبب وجود أعداد كبيرة من المغتربين الأردنيين في الخارج، وهناك حوالي ٣٥٠,٠٠٠ أردني (لا توجد إحصائيات رسمية) يعملون في الخارج، وبشكل خاص في دول الخليج، وهناك العديد منهم من ذوي المهارة العالية والوظائف المتخصصة (Haan & Mryyan,2003) وفي نفس الوقت هناك حوالي ٢٠٠,٠٠٠ من العمال الأجانب يعملون في الأردن، في وظائف منخفضة المهارات والأعمال اليدوية.

٣-٤: الاستخدام والقطاع غير الرسمي:

لسوء الحظ، لا تتوفر دراسة محددة أو إحصائية توثق بشكل خاص أنشطة القطاع غير الرسمي في الأردن أو تعطي نظرة عامة عن حجمها، ومواصفاتها ومشكلاتها. وقد حاول كلا من (Haan & Mryyan, 2003) تقدير القطاع غير الرسمي باستخدام إحصائية عن دراسة الاستخدام والتي قامت بها دائرة الإحصاءات العامة سنة ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. ويقدر بأن هنالك حوالي ٢٠٠,٠٠٠ شخص يعملون حالياً في القطاع غير الرسمي. وقامت الدراسة بجمع إحصائيات حول أرقام المؤسسات والاستخدام بحسب مختلف أحجام هذه المؤسسات. وبشكل عام، فإنها تحدد نقطتي ضعف رئيسيتين في الموسحات:

(١) تغطية الأنشطة التجارية المسجلة فقط.

(٢) لم تتضمن أنشطة الشارع والمنزل. وبعبارة أخرى، فإنها تهمل تلك الأنشطة، والتي قد تعتبر الأكثر أهمية في القطاع غير الرسمي، وربما المسئول عن نصف أو أكثر من نصف الاستخدام غير الرسمي.

وتبين الدراسة بأنه من حيث أرقام (أعداد) المؤسسات، فإن المؤسسات التي تضم ١-٤ عمال تمثل أكثر من ٩٠% من المؤسسات التي أجريت الدراسة عليها، بينما المؤسسات التي تضم ٥-١٩ عاملاً تمثل ٨%. وبعبارة أخرى، فإن المؤسسات الصغيرة تمثل ٩٨% من كافة المؤسسات في الأردن.

ويقدر كلا من (Haan & Mryyan, 2003) عدد الأشخاص العاملين في القطاعات التي تضم ١-٤ عمال بحوالي ٤٦ % من إجمالي مستخدمي القطاع الخاص خارج قطاعات الزراعة و ما بين ٥-١٩ عاملا بنسبة ١٩% (الجدول رقم ٧).
الجدول رقم (٧): الاستخدام في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة والنشاط الاقتصادي (%):

النشاط الاقتصادي	١-٤ العمال	٥-١٩ العمال	٢٠ - ٤٩ العمال	٥٠ - ٩٩ العمال	١٠٠+ العمال	المجموع
المناجم والكهرباء	٠,١	٠,٦	٠,٢	١,٠	٣,٣	٠,٩
التصنيع	١٧,٥	٢٩,٠	٣١,٣	٣٨,٢	٣٨,١	٢٧,٣
العمران	٠,٦	٣,٧	١٢,٦	١٢,٨	١٠,٩	٥,٢
التجارة والصيانة	٥٧,٢	٣٠,٠	١٦,٩	١١,٤	٣,٩	٣٦,٧
الفنادق والمطاعم	٥,٥	٨,٠	٧,٢	٥,٠	٥,١	٦,٢
النقل والاتصالات	١,٠	٦,٤	٦,٤	٤,٩	٤,٠	٣,٤
الخدمات التجارية	٧,٦	٧,٠	٦,٨	٨,٧	١٩,٥	١٠,٤
الخدمات الاجتماعية	٤,٥	١٢,١	١٦,٥	١٥,١	١٤,٩	٦,٩
الخدمات الشخصية	٦,٢	٣,١	٢,١	٢,٧	٠,٤	٤,٠
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
	(٤٥,٨)	(١٨,٨)	(٧,٥)	(٦,٥)	(٢١,٦)	(١٠٠)

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

وهذا يعني بأن المؤسسات الصغيرة مسئولة عن ثلثي التشغيل (٦٥%) في القطاع غير الزراعي تقريبا من القطاع الخاص في الأردن.
ويقدر بأن ١٢% من هذه المؤسسات الصغيرة تضم العمال الأجانب. ومن الواضح بأن التجارة وأعمال الصيانة تعتبر الأكثر أهمية في مؤسسات الاستخدام لكل من الرجال والنساء

(الجدول رقم ٨). إن سيطرة الرجال على العمل في هذه المؤسسات يعود إلى ضخامة حجم أعمال الصيانة (صيانة السيارات بشكل خاص)، بينما في حالة النساء، فإن ذلك يعود إلى التجارة . وبالنسبة لعمل الرجال في مجال الصناعة، فهي تعتبر النشاط الثاني الأكثر أهمية (٢٠%) . بينما بالنسبة للنساء، فهي تعتبر مصدرا هاما من مصادر الاستخدام. (الجدول رقم ٨): تقديرات العاملين في المؤسسات الصغيرة من القطاع غير الرسمي (٢٠٠٠)

	الاستخدام في الشركات ١-٤ عمال			النسب		
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي
التصنيع	٣٣٩٦٨	١٤٨٨	٣٥٤٥٦	٠,٢٠	٨	١٩
العمران	٢٠٥	١٨٠	٣٨٥	٠	١	٠
التجارة والصيانة	١٠٨٨٣٤	٥٢٣٩	١١٤٠٧٣	٦٣	٢٩	٦٠
الفنادق والمطاعم	١١٣٦١	٠	١١٣٦١	٧	٠	٦
النقل والاتصالات	١٤٨٥	١٩٢	١٦٧٧	١	١	١
الخدمات التجارية	٧٤٢٨	٢٨٥١	١٠٢٧٩	٤	١٦	٥
الخدمات الاجتماعية	٧٨٥	٣٩٩١	٤٧٧٦	٠	٢٢	٢
الخدمات الشخصية	٨٣٦٠	٤١٤٦	١٢٥٠٦	٥	٢٣	٧
المجموع	١٧٢٤٢٦	١٨,٨٧	١٩٠٥١٣	١٠٠	١٠٠	١٠٠
				(%٩٠,٥)	(%٩,٥)	%١٠٠

• المصدر: بناء على دراسة الاستخدام لسنة ٢٠٠٠، دائرة الإحصاءات العامة، من إعداد المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وبناء على هذه الحسابات (الجدول رقم ٨)، يقدر بأن قطاع المؤسسات الصغيرة في الأردن يوفر الوظائف لحوالي ١٩٠,٠٠٠ شخصا. ويمثل هذا نسبة ٤١% من إجمالي الاستخدام في القطاع الخاص خارج قطاع الزراعة و ٢٥% من إجمالي الاستخدام غير الزراعي في الأردن. وهناك تسعة من كل عشرة موظفين هم من الرجال، بينما هناك أقل من ١٠% من العمل هن من النساء.

ومع ذلك، وبناء على أوجه ضعف البيانات، فإن من الصعب التوصل إلى تقييم دقيق عن حجم وتركيبية القطاع غير الرسمي. ومهما يكن الأمر، فإن التحليلات تشير إلى أن القطاع غير الرسمي يمر بمرحلة نمو وتطور في الأردن.

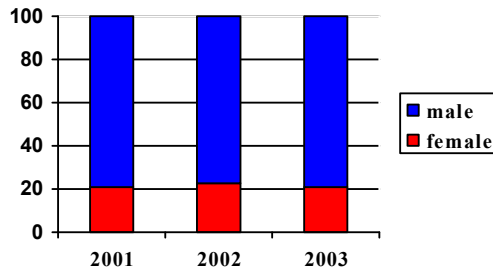
٤- تحليل الباحثين عن عمل:

يركز تحليل هذه المعلومات على رسم صورة عن البطالة في الأردن- من هم الباحثون عن عمل في الأردن؟ كيف يمكن تعريف البطالة بشكل أفضل؟ وكيف يمكن تحديد مواصفاتهم وقدراتهم المهنية؟ خلال عام ٢٠٠٢، قدر عدد الأشخاص الأردنيين الباحثين عن عمل، وبشكل خاص غير المهرة أو منخفضو المهارة، والمسجلون في عدد من مكاتب العمل في كافة المحافظات بحوالي ١٠,٣١٠، وقد وجد حوالي (٥,١٥٩) منهم عمالاً. وبشكل عام، وحسب مصادر أخرى، فإن الباحثين عن عمل والمسجلين في وزارة العمل يغطي فقط أقل من ١٠% من الأشخاص غير العاملين.

وتعتبر البطالة في الأردن واحدة من أهم التحديات، والتي تواجه سوق العمل الأردني. وحسب تقديرات دائرة الإحصاءات العامة، فإن معدل البطالة يقدر بحوالي ١٥% مما يعني أن هنالك حوالي ١٦٠,٠٠٠ شخصاً يرغبون بالعمل وهم بدون وظائف.

٤-١ البطالة والجنسية:

رغم صعوبة تحديد عدد الأشخاص غير العاملين في الأردن، إلا أن ذلك يؤثر في الغالب على الذكور؛ فخلال السنوات الثلاث للدراسة، كانت نسبة الرجال المتعطلين ما بين ثلاثة أرباع وأربعة أخماس (٧٥% ، ٨٠%).
الشكل رقم (٤): توزيع المتعطلين حسب الجنس.



ومن الضروري مقارنة تلك التوزيعات بالبطالة ومعدلات النشاط مع الجنسية والتي تشير إلى أن النساء يعانين من حجم أكبر من البطالة مقارنة بالرجال. ففي سنة ٢٠٠٣، كان هنالك من بين السكان الناشطين ٢١% من النساء و ١٣% من الرجال، يبحثون عن عمل (الجدول رقم ٩). وهناك امرأة نشيطة (فاعلة) واحدة من بين خمسة تبحث عن عمل. ويبلغ معدل بطالة النساء ٥٠% أعلى من الرجال.

الجدول رقم (٩): أهم المؤشرات في الأردن (%)

المجموع	إناث	ذكور	
معدل البطالة			
١٥,٣	٢٩,٤	١٣,٠	١٩٩٥
١٤,٤	٢٨,٥	١١,٧	١٩٩٧
١٣,٢	٢١,٠	١٢,٣	٢٠٠٠
١٤,٥	٢٠,٨	١٣,٤	٢٠٠٣
معدل النشاط الاقتصادي			
٤١,٦	١٢,٣	٧٠,١	١٩٩٥
٤٢,٠	١٣,٩	٦٩,٢	١٩٩٧
٣٩,٤	١٢,٣	٦٦,٢	٢٠٠٠
٣٧,٤	١١,٢	٦٣,٢	٢٠٠٣

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

٤-٢ الشباب والبطالة:

من صفات الشباب في الأردن صعوبة الحصول على عمل. فهناك حوالي ٤٠% من الباحثين عن عمل هم دون الخامسة والعشرين سواء كانوا من الرجال أم النساء (الجدول رقم ١٠). إن الفئة العمرية ٢٥-٤٠ تمثل ثلث إجمالي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل، وترتفع النسبة لدى النساء (٣٩%). أما الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٤٥ فيمثلون نسبة ٧% من الباحثين عن عمل معظمهم من الرجال إلى حد ما.

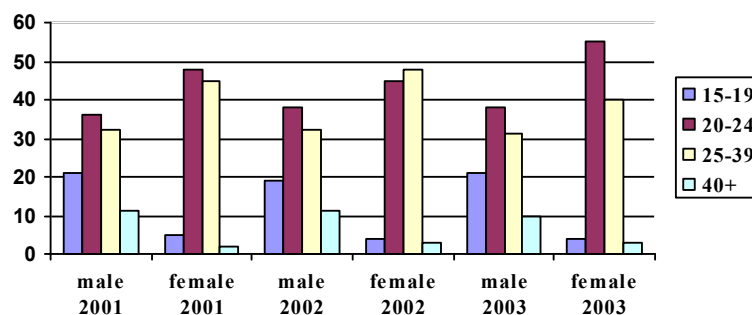
وإذا قمنا بمقارنة تركيبة الشباب، نلاحظ وجود سلوك مختلف بين الرجال والنساء. فبينما تقع نسبة ٥٥% من النساء العاطلات عن العمل ضمن المجموعة العمرية ٢٠-٢٤ عاماً، مقابل ٣٨% من الرجال، فهناك ٤% فقط من النساء يقعن ضمن المجموعة السابقة (١٥-١٩ عاماً) مقابل ٢١% بالنسبة للرجال الشباب. وتقع النساء العاطلات عن العمل ضمن مجموعات من هم في منتصف العمر، وهن أقل تمثيلاً ضمن مجموعة من هم أقل من ١٩ عاماً وبعد ٤٠ عاماً من العمر.

الجدول رقم (١٠) توزيع المتعطلين بحسب العمر سنة ٢٠٠٣ (%)

العمر	ذكور	إناث	المجموع
١٩-١٥ عاما	٢٠,٧	٣,٦	١٧,٠
٢٠-٢٤ عاما	٣٧,٦	٥٤,٦	٩٢,٢
٢٥-٣٩ عاما	٣١,٦	٣٩,٤	٦٣,٣
٤٠-٥٤ عاما	٨,٧	٢,٣	١١,٠
٥٥+ عاما	١,٣	٠,١	١,٤
النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠

• المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

الشكل رقم (٥) توزيع المتعطلين حسب الفئة العمرية.



إن خطر البطالة يؤثر على الشباب أكثر من أي فئة عمرية أخرى. كما أن ثلث الشباب يبحثون عن عمل (الجدول رقم ١١). ويقع أعلى معدل بطالة بين النساء في عمر ٢٠-٢٤ سنة (٤٤%)، وبين الرجال ممن هم في سن تتراوح بين ١٥-١٩ عاما (٣٧%).

الجدول رقم (١١) أهم المؤشرات في سنة ٢٠٠٣ بحسب العمر (%)

العمر	ذكور	إناث	المجموع
معدل البطالة	١٣,٤	٢٠,٨	١٤,٥
١٩-١٥ عاما	٣٦,٩	٣٨,٦	٣٧,٠
٢٠-٢٤ عاما	٢٤,٨	٤٣,٦	٢٨,٢
٢٥-٣٩ عاما	٩,٥	١٥,١	١٠,٥
٤٠-٥٤ عاما	٥,٧	٢,٩	٥,٣

٣,١	٣,٠	٣,١	+٥٥
٣٧,٤	١١,٢	٦٣,٢	معدل النشاط الاقتصادي
١٢,٤	١,١	٢٢,٨	١٥-١٩ عاما
٤٥,٨	١٨,٣	٦٩,١	٢٠-٢٤ عاما
٥٥,٠	١٨,٨	٩٢,٩	٢٥-٣٩ عاما
٤٤,٢	١٠,٣	٨٢,٦	٤٠-٥٤ عاما
٢٢,٦	١,٣	٤٣,٢	+٥٥

• المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

٤-٣ مؤشر البطالة والمؤهل العلمي:

في تركيبة الأردنيين العاطلين عن العمل (الجدول رقم ١٢)، فإن أكبر مجموعة حسب المستوى التعليمي هم الأشخاص الذين مؤهلهم أقل من الثانوية العامة (٥٣%)، ويحتل التعليم الأساسي والإلزامي (٣٨%). ويمثل الرجال ٩٣% من هذه المجموعة: مستوى متدني من التعليم يعتبر سببا رئيسيا لتفسير سبب البطالة بين العاطلين عن العمل من الذكور.

- الجدول رقم (١٢): توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي سنة ٢٠٠٣ (%)

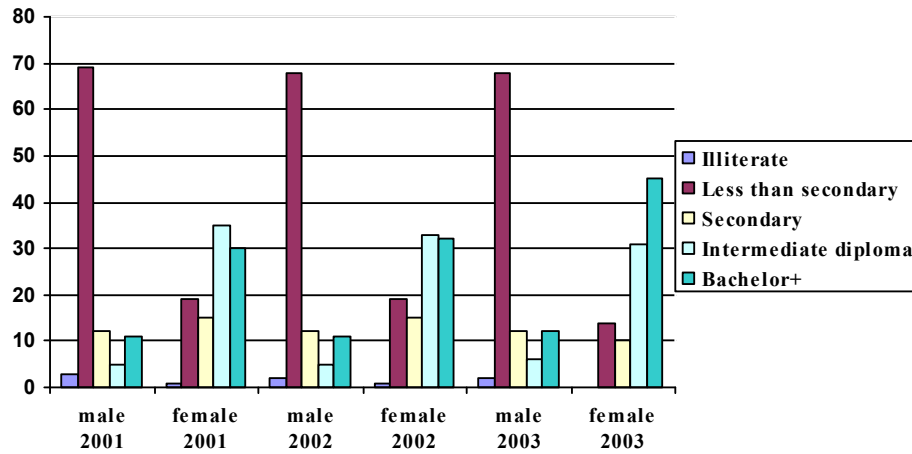
المجموع	الإناث	الذكور	مستوى التعليم
١,٥	٠,٢	١,٩	أميون
٥٣,٠	١٣,٦	٦٣,٦	أقل من الثانوية
٣,٢	٠,٣	٤,٠	شهادة التدريب المهني
١١,٥	٩,٨	١٢,٠	الثانوية العامة
١١,٤	٣١,٢	٦,٠	كلية مجتمع متوسطة
١٩,٤	٤٤,٩	١٢,٥	الدرجة الجامعية فما فوق

النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠
--------	-----	-----	-----

• المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

وتحمل النساء اللواتي يبحثن عن وظائف شهادة الدبلوم بنسبة أكبر من الرجال: هناك ٧٦% من النساء الباحثات عن عمل يحمل شهادة الدبلوم المتوسط وأعلى، بينما يشكل الرجال العاطلين عن العمل نسبة ٦٥% من مستوى أقل من الثانوية العامة (الجدول رقم ١٢). وخلال سنوات الدراسة، هناك ما بين ٣١ و ٣٥% من النساء يحملن شهادة دبلوم كلية المجتمع هن من المتعطلات عن العمل، في حين أن الرجال يمثلون ما بين ٥ - ٦% في هذا المستوى من التعليم، تعاني النساء من البطالة ست أو سبع مرات أكثر من الرجال. وينطبق نفس الحال على حملة درجة البكالوريوس: هناك فقط ١٠-١١% من الرجال العاطلين عن العمل ينتمون إلى هذه المستويات من التعليم (هناك تأثير بنسبة ما بين ثلاث وأربع أضعاف على النساء اللواتي يحملن هذا المؤهل التعليمي).

أن حدوث الفجوة بين الرجال والنساء في هذا المستوى التعليمي العالي بحاجة الى مزيد من الدراسة والتفسير والبحث في طبيعة الشهادات التي تحملها النساء ومدة تعطلن.. ويصبح خطر البطالة أكثر بالنسبة للنساء الشباب ويزداد معدل البطالة لدى النساء اللواتي يحملن شهادة أعلى من الثانوية (٢٤% يحملن الدرجة الجامعية وما فوق، أنظر الجدول رقم ١٣). وبينما يحمل الرجال مؤهلات تعليمية أدنى من النساء، فإن النساء يواصلن الدراسة والتحصيل قبل الدخول إلى سوق العمل، وذلك حتى يصبحن مؤهلات للحصول على الشكل رقم (٦) توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي.



الوظيفة وبشروط وظروف مقبولة. وبسبب انخفاض معدل النشاط الاقتصادي للنساء (١١% مقابل ٦٣%)، فإن أعلى نسبة مشاركة بالنسبة للنساء تتحقق بعد الحصول على شهادة

الجامعة والدبلوم (٣٦%، ٦٣%). كما أنه من الملاحظ أن معدل النشاط الاقتصادي يتضاعف لدى النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج أكثر من النساء المتزوجات (١٦% و ٨% على التوالي)، بينما يصل هذا المعدل إلى أعلى مستوياته بالنسبة للرجال المتزوجين (٧٣% مقابل ٥٤% بالنسبة للرجال الذين لم يسبق وأن تزوجوا). وفي الحقيقة، فإن نمو معدل النشاط الاقتصادي بالنسبة للنساء أو الرجال في سوق العمل يرتبط بارتفاع مستوى تحصيلهم التعليمي.

الجدول رقم (١٣): أهم المؤشرات في سنة ٢٠٠٣ بحسب المستوى التعليمي (%)

المجموع	الإناث	الذكور	المستوى التعليمي
١٤,٥	٢٠,٨	١٣,٤	معدل البطالة
٩,٨	٢,٦	١٠,٧	أميون
١٥,٣	١٨,٢	١٥,٢	أقل من الثانوية
١٥,٣	١٨,٢	٢١,٣	شهادة التدريب المهني
١٢,١	١٦,٨	١١,٤	الثانوية العامة
١٣,٢	٢٠,٩	٨,٧	شهادة الدبلوم المتوسط
١٤,٧	٢٤,٠	١٠,٧	الدرجة الجامعية فما فوق
٣٧,٤	١١,٢	٦٣,٢	معدل النشاط الاقتصادي
٨,٣	١,٣	٢٨,٠	أميون
٣٤,٩	٣,٥	٦١,٧	أقل من الثانوية
٨٩,٤	٢١,٨	٩٥,١	شهادة التدريب المهني
٢٩,١	٧,٥	٥١,٣	الثانوية العامة
٥٧,٥	٣٥,٧	٨٩,٦	شهادة الدبلوم المتوسط
٧٦,٢	٦٣,٠	٨٣,٨	الدرجة الجامعية فما فوق

المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

دراسات تتبعية بعد برامج مؤسسة التدريب المهني:

تعتبر مؤسسة التدريب المهني واحدة من أهم مقدمي التدريب المهني في الأردن (إضافة إلى مؤسسات أخرى) وقد قامت بدراسات إضافية متتابعة. ويمكن أن تكون البيانات التي تم الحصول في دراسات المتابعة هذه مؤشرا على فرص الاستخدام للخريجين من مختلف التخصصات والمشكلات التي قد تواجههم عند البحث عن وظيفة. كما إن عدد الخريجين من مختلف أنواع تخصصات برامج التدريب المهني قد وصل إلى ٧,٧٨٣ لسنة ٢٠٠٢ و إلى ٦,٤٢٠ شخصا لسنة ٢٠٠١.

وكان عدد الخريجين من برامج المهارات المحدودة سنة ٢٠٠١ قد بلغ ١,٧٤٠ في (١٦) تخصصا عقد في (٢٠) مركز/معهد تدريب. وقد تم إجراء آخر دراسة تتبعية خلال الفترة من شباط-حزيران ٢٠٠٣ باستخدام أسلوب المقابلة على (٢٢٠) خريجا. وبمشاركة مساوية من النساء والرجال، فإن هؤلاء الخريجين هم من الشباب، ونصفهم تقريبا (٤٨%) بعمر ما بين ١٥-١٩ عاما وهناك نسبة ٢٧% بعمر يتراوح ما بين ٢٠-٢٥ عاما. وكان نصف الخريجين تقريبا (٥٣%) عاطلون عن العمل لمدة سنة ونصف بعد أن أكملوا مدة التدريب. أما نسبة الخريجين الذي يعملون بشكل منتظم ومؤقت فهي ٣٦% و ١١% على التوالي سنة ٢٠٠٣ (الجدول رقم ١٤).

وكان الأقل نجاحا في تأمين العمل هم الذين تلقوا تدريبا في تكنولوجيا المعلومات (مهارات الحاسوب) بينما كان الأكثر نجاحا في التدريب والعمل هم من تلقوا تدريبا في مجال تصنيع المعادن والصيانة الميكانيكية. وهناك حوالي ثلثي العاملين (٦٨%) يعملون في وظائف ترتبط بمجال العمل الذي تلقوا فيه التدريب. وهناك أكثر من ثلثي الخريجين العاملين يكسبون ما بين ٨٠-١٢٠ ديناراً أردنياً.

وقد وجد ما يقارب ٢١% من الخريجين وظائف في القطاع العام. وحوالي ٤٠% من الخريجين يعملون في نفس المكان الذي قدم لهم التدريب الوظيفي.

وهناك دراسة تتبعية أخرى عقدت سنة ٢٠٠٢ على مستوى الحرفيين خلال السنوات ١٩٩٩-٢٠٠٠ في ثلاث معاهد متخصصة (صناعة المعادن، الصناعات الكيماوية وتكنولوجيا المعلومات). وبلغ إجمالي عدد الخريجين حوالي ١٩٩ بما فيهم ٨ نساء و تمت مقابلة ١٧٤ (الجدول رقم ١٤). وهناك نسبة ٣٦% عاطلون عن العمل ويمثلون أعلى نسبة وهم الذين تخصصوا في تكنولوجيا الحاسوب (برامج الحاسوب). " وهناك حوالي ٤١% من الخريجين

يعملون في نفس المكان الذي تدربوا فيه على العمل، و ١١% يعملون ذاتيا. وهناك ثلثا الخريجين كانوا يعملون في الغالب بدوام كامل أثناء وقت إجراء الدراسة. الجدول رقم (١٤): الاستخدام والبطالة بعد برنامج مؤسسة التدريب المهني (%)

مستوى الحرفيين للسنوات ٢٠٠٠-١٩٩٩	مستوى المهارات المحدودة لسنة ٢٠٠١	
٦٢,١	٣٦,٠	العمل بدوام كامل
٢,٣	١٠,٦	العمل بدوام جزئي
٣٥,٦	٥٢,٥	العاطلون عن العمل
-	٠,٩	أخرى
١٠٠	١٠٠	النسبة
١٧٤	٢١٧	الذين تمت مقابلتهم

* المصدر: مؤسسة التدريب المهني

٤-٤ مدة التعطل وطرق البحث عن عمل:

لقد تم تمثيل الرجال بشكل أكثر في البطالة قصيرة الأمد (الجدول رقم ١٥): ٨٧% من الذكور العاطلين عن العمل لمدة تقل عن سنة، بينما بالنسبة للنساء، فهن أكثر تمثيلا في البطالة طويلة الأمد في سنة (٢٠٠٣). ويوجد ما نسبته ٣% من الباحثين عن عمل كانوا خارج النظام لأكثر من سنتين، و ٢٠% من النساء كن بدون عمل منذ أكثر من سنة واحدة. الجدول رقم (١٥): العاطلون عن العمل بحسب مدة التعطل لسنة ٢٠٠٣ (%)

المجموع	الإناث	الذكور	
١٦,٨	١٢,٥	١٨,٠	أقل من شهر واحد
٦٩,٠	٦٧,٥	٦٩,٤	من ١-١٢ شهرا
١٠,٩	١٤,٦	٩,٩	١٣-٢٤ شهرا
٣,٣	٥,٤	٢,٧	٢٥ شهرا فأكثر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	النسبة

• المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

وإذا كانت الصفة المميزة للشباب تتمثل في صعوبة الحصول على أول عمل، فإن العمل المؤقت والعمل بدوام جزئي يبدو مناسباً بالنسبة للمجموعة العمرية في سن ٢٥-٤٠ سنة

وبشكل خاص بالنسبة للأقل تأهيلا. وبعد سن الخامسة والأربعين، فإن البطالة تؤدي إلى العزلة في سوق العمل والناجحة عن عدم التكيف مع تغيرات بيئات العمل الجديدة.

الجدول رقم (١٦): مدة التعطل (%)

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	
١٧	٢٠	٢٣	٢٠	أقل من شهر
٦٩	٥٩	٦٠	٣٧	١-١١ شهرا
١٤	٢٠	١٧	٤١	سنة فأكثر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	النسبة

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

ويلاحظ من (الجدول رقم ١٦) بأن نسبة ١٤% حسب تقديرات سنة ٢٠٠٣ يعانون من البطالة طويلة الأمد (منذ سنة فأكثر). إن الرقم المبين في سنة ٢٠٠٣ منخفض جدا، إذا ما قورن ببيانات دولية أخرى أو مع البيانات المتوفرة للسنوات السابقة. والسبب في هذه الأرقام يتمثل في نوعية البيانات المستخدمة للحصول على تلك النتيجة. ويجب إجراء بعض التحليلات الإضافية من أجل زيادة هذه النوعية. إن التخفيض السريع لمدة البطالة طويلة المدى خلال السنوات الماضية ربما يكون نتيجة لتعريف البطالة، وأما لوجود "العمال المحبطون" الذين فقدوا وظائفهم، ولكنهم لم يبذلوا جهدا لإيجاد عمل جديد خلال أسبوع محدد ولذلك فهم ليسوا مصنفين على أنهم عاطلون عن العمل أو حتى على أنهم من ضمن القوى العاملة. وتتأكد هذه الملحوظة من خلال الإجابات التي قدمها الأردنيون غير الناشطين اقتصاديا ومستعدون للعمل. ويعتقد نصفهم بأنه لا توجد وظيفة متوفرة (الجدول رقم ١٧). ومن بين هؤلاء، يوجد رجال أكثر تمثيلا (٥٧% في البالغين غير الناشطين) أكثر من النساء (٤٧%). ولا يلاحظ تشتت أو اختلافات في الأسباب المقدمة كمبرر لعدم البحث عن عمل. أما الأكثر إحباطا، فإن هناك (١٥%) من النساء قد تعبن من كثرة محاولة العثور على عمل مقابل ١٠% من الرجال، ولكن هنالك ١٧% من النساء قدمن تبريرات أخرى وبشكل خاص من قبل النساء الأصغر سنا (٢٤%).

وإذا انطبقت هذه البيانات على (١٤%) من السكان الذين يعانون من بطالة طويلة الأمد، فإنهم يمكن أن يضافوا إلى عدد الأشخاص غير الناشطين (المحبطين) الذين قد يقبلوا عرضا وظيفيا مناسباً.

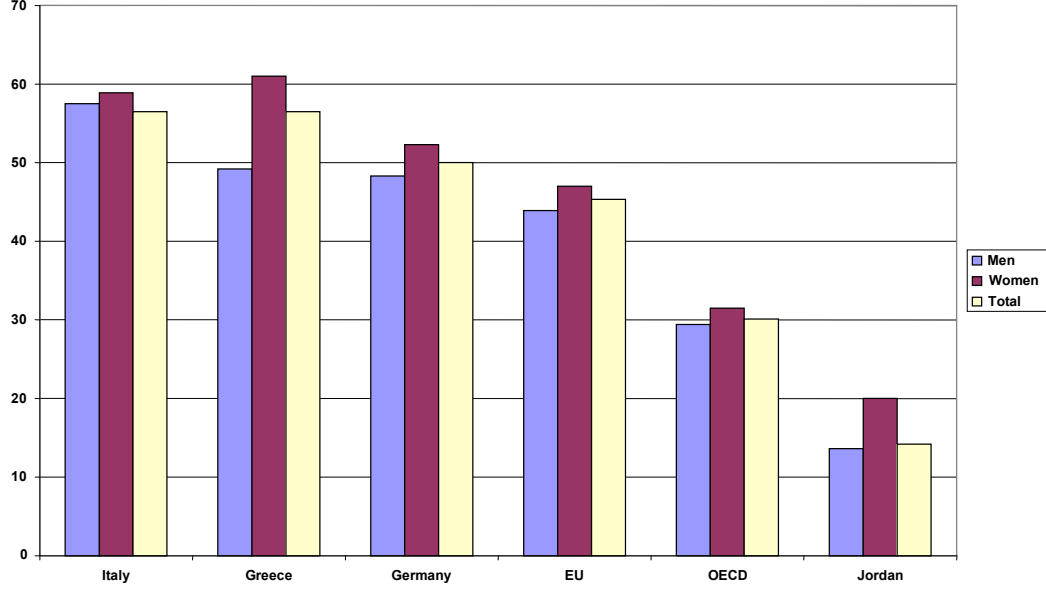
الجدول رقم (١٧): أسباب عدم قدرة الأشخاص غير الناشطين اقتصاديا للعمل والباحثين عن عمل (%)

المجموع	الإناث	الذكور	
٥٣,١	٤٦,٧	٥٧,٥	يعتقدون بعدم توفر عمل
١٢,٠	١٥,٤	٩,٦	تعبوا من البحث عن عمل
١,٨	٢,٣	١,٤	لا يعرفون كيفية البحث عن عمل
١٣,٧	١٢,٢	١٤,٨	لا يمكنهم إيجاد عمل مناسب
٦,٢	٦,٤	٦,١	غير مؤهلين
١٣,٢	١٧,٠	١٠,٦	أسباب أخرى
١٠٠	١٠٠	١٠٠	النسبة

* المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

كما يمكن تفسير ذلك بحقيقة أنه لا يوجد في سوق العمل الأردني لا توجد به مجموعة من المعايير والمقاييس لحماية العاطلين عن العمل لعدة أشهر إلى حين إيجاد وظيفة جديدة (تعويضات البطالة). يختلف سلوك البطالة طويلة الأمد في الأردن عنه بدول OECD . وفي سنة (٢٠٠٣)، وبالنسبة لجميع دول OECD ، فقد كانت البطالة طويلة الأمد (أكثر من ١٢ شهرا) تمثل ٣٠% من البطالة، وتزايدت هذه النسبة لغاية ٤٥% في دول الاتحاد الأوروبي. وفي ثلاث من أصل ثلاثين دولة من دول OECD كانت البطالة طويلة الأمد تمثل أكثر من ٥٠% من البطالة بشكل عام (ألمانيا ٥٠%، إيطاليا ٥٦%). وأيا كان الأمر، فإن البيانات قد تم الحصول عليها من الجهات العليا لصنع القرار، الأمر الذي يشير إلى أن معيار البطالة الفاعلة يجب أن يركز على البطالة منذ بداية البحث عن عمل، وذلك من أجل تجنب الإحباط.

الشكل رقم (٧): البطالة طويلة المدى.



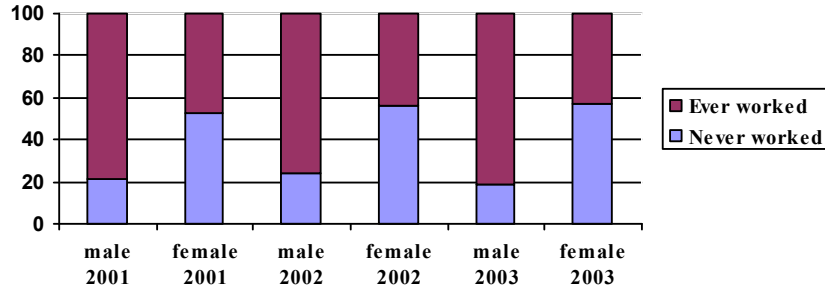
ويختلف الرجال والنساء العاطلون عن العمل في سلوكياتهم في البحث عن عمل (الجدول رقم ١٨). إن الطريقة الأولى الأكثر شيوعاً تتمثل في إجراء زيارة مباشرة إلى المؤسسات ومواقع العمل. ويتميز الرجال بإجراء زيارات واتصالات مباشرة مع أصحاب العمل (٦٦%)، أكثر من النساء (٥١%). وربما لأسباب اجتماعية وثقافية، فإن النساء يعتمدن بشكل أكثر على النظام الرسمي مثل التسجيل في وظائف الخدمات الحكومية (العامة): ١٩% يتقدمن إلى ديوان الخدمة المدنية (مقابل ٣% من الرجال). وبالنسبة للرجال، فإن نظام العلاقات الشخصية يسود في القطاع الخاص: يبحثون عن المساعدة من الأقارب، الأصدقاء (١٣%). وبرغم تدني مستوى نشاط الإناث مقارنة بالرجال، وتضخم حجم البطالة بالنسبة للنساء أكثر من الرجال، فإن عدد الطلبات المقدمة إلى ديوان الخدمة المدنية أعلى في حالة النساء.

الجدول رقم (١٨): توزيع العاطلين عن العمل من الأردنيين حسب أول طريقة بحث عن العمل لسنة ٢٠٠٣ (%):

المجموع	الإناث	الذكور	طريقة البحث عن العمل
١٣,٠	١٣,٩	١٢,٧	القراءة، المشاهدة، الرد على الإعلانات في الصحف والتلفاز
٦٢,٧	٥٠,٨	٦٦,١	زيارة المؤسسات ومواقع العمل
١٢,٢	٨,٦	١٣,٢	طلب مساعدة الأقارب، والأصدقاء
٣,٩	٥,٢	٣,٥	التقدم لمكاتب العمل
٦,٣	١٩,٣	٢,٧	التقدم إلى ديوان الخدمة المدنية
١,٩	٢,٢	١,٨	طرق أخرى
١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

الشكل رقم (٨) توزيع المتعطلين حسب الجنس والحالة العملية السابقة.



وبشكل عام، فإن النساء يستخدمن طرقاً أكثر من الرجال للبحث عن عمل (القراءة، مشاهدة التلفاز، والرد على الإعلانات المنشورة في الصحف) حسب سنة (٢٠٠٣). إن الثقة في مكاتب العمل (التشغيل) منخفضة جداً في كافة الحالات، رغم أن النساء يستخدمن نوعاً ما طرقاً أكثر من الرجال في البحث عن عمل (٥% من النساء العاطلات عن العمل مقابل ٣% من الرجال) حسب إحصائية سنة (٢٠٠٣).

وإضافة لذلك، فهناك بعض المعوقات التي تمنع النساء من المشاركة بشكل كامل في سوق العمل (الشكل رقم ٨). ففي سنة (٢٠٠٣)، بينما كان معظم الباحثين من الرجال عن عمل لديهم خبرة سابقة (٨١%)، مقابل النساء اللواتي لا توجد لديهن خبرة عمل سابقة (٥٧%) أكثر من النساء اللواتي لديهن خبرة سابقة (٤٣%). وخلال السنوات الثلاث الماضية، كان هنالك ما بين

٧٥% و ٨٢% من الرجال العاطلين عن العمل لديهم خبرة عمل سابقة، بينما معظم النساء، كن يبحثن عن العمل للمرة الأولى.

وهناك حوالي ٨١% من الذكور و ٤٣% من النساء الباحثات عن عمل لديهن خبرات عمل سابقة. وقد يكون من المثير أن نلاحظ طبيعة القطاعات التي عمل بها كل من الرجال والنساء قبل أن يبدأوا البحث عن عمل. ويبين الجدول التالي العاملين الأردنيين حسب الصناعات الرئيسية الحالية خلال سنة (٢٠٠٣) "الجدول رقم ١٩".

وهناك نشاط اقتصادي واحد - التعليم - الذي يجمع ٤١% من النساء، مقارنة بالرجال العاملين في قطاعات متعددة (٢٠% من المبيعات وتجارة الجملة، الصيانة، ١٨% من الإدارة العامة والدفاع، و ١٣% في التصنيع).

الجدول رقم (١٩): الأردنيون العاملون بحسب الصناعة الرئيسية الحالية في سنة ٢٠٠٣ (%)

قطاع العمل	الذكور	الإناث	الإجمالي
الزراعة، الصيد، الحراج	٣,٨	٢,١	٣,٦
التصنيع	١٢,٦	١٠,٧	١٢,٤
المناجم واستخراج الحجارة	١,٤	٠,٣	١,٣
الكهرباء، الغاز، المياه	١,٩	٠,٤	١,٧
البناء	٧,٢	١,١	٦,٤
البيع بالجملة، تجارة المفرق، الصيانة	١٩,٨	٥,٧	١٧,٨
الفنادق والمطاعم	٢,٧	٠,٧	٢,٥
النقل والاتصالات	١١,١	٢,٨	١٠,٠
الوساطة المالية	١,٤	٤,١	١,٨
العقارات، الإيجار، والنشاطات التجارية	٣,٢	٥,٥	٣,٥
الإدارة العامة والدفاع	١٨,٤	٥,٢	١٦,٦
التعليم	٧,٠	٤٠,٧	١١,٧
الصحة والعمل الاجتماعي	٣,٢	١٣,٨	٤,٧
أعمال شخصية واجتماعية أخرى	٥,٧	٤,٩	٥,٦
المستخدمين في المنازل	٠,٢	١,٣	٠,٢
مؤسسات وشركات أخرى	٠,٣	٠,٧	٠,٣
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

إن السبب الرئيسي في بحث الأردنيين عن عمل إضافي آخر هو تدني الأجور، ثم ظروف العمل. كم من الأردنيين العاملين يرغبون بالحصول على عمل آخر أو إضافي وما هي أسباب ذلك؟ إن هذا الاستخدام " غير الكافي " أو " غير المرضي " يشير إلى الأشخاص العاملين ممن أعمارهم ١٥ فأكثر ويرغبون بالحصول على وظيفة جديدة أو إضافية وهم مستعدون للعمل. وهناك ثماني من أصل عشرة أشخاص عاملين يرغبون بالحصول على عمل آخر هم من العاملين بأجر، وهناك ٤٠ % من الشباب ممن أعمارهم دون الخامسة وعشرين عاماً. ويعزو ٧٠ % من الأردنيين سبب البحث عن عمل جديد أو عمل إضافي آخر إلى عدم كفاية الأجر (الجدول رقم ٢٠).

وحقيقة، أن معدل الأجور الشهرية للمشاركين في الضمان الاجتماعي قد بلغت ٢٣٠ ديناراً في سنة ٢٠٠٠:٢٤٥ ديناراً للرجال الأردنيين و ١٩٢ ديناراً للنساء. وترى النساء بان ظروف العمل و طول ساعات العمل محبطة وغير مشجعة.

ولتطوير تحليل إضافي، من الضروري الحصول على مزيد من المعلومات عن معدلات أجر الأيدي العاملة، وبشكل خاص الأجور المتدنية. والتي ترتبط بظروف العمل مثل ساعات العمل، القطاع، والوظائف.

وتشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة بان نصف العاملين الأردنيين يحصلون على أجر يتراوح بين ١٠٠-١٩٩ دينار وذلك حسب إحصائية سنة ٢٠٠٣، وفيما يتعلق بساعات العمل الأسبوعية الفعلية فقد أشار ٣٨ % من العاملين إلى أنهم يعملون ٣٧-٥٠ ساعة، ويعمل ٢١ % ما بين ٥١-٧٠ ساعة.

الجدول رقم (٢٠): أسباب البحث عن عمل آخر أو إضافي حسب إحصائية سنة ٢٠٠٣ (%)

أسباب البحث عن عمل آخر	الذكور	الإناث	الإجمالي
عدم كفاية الأجر	٧٠,١	٥٧,٦	٦٩,٠
لا يناسب المؤهلات التعليمية	٢,٤	٥,٠	٢,٦
قلة ساعات العمل	٠,٢	٠,٤	٠,٢
طول ساعات العمل	٤,٠	٧,٦	٤,٣
ظروف العمل	١٥,٧	١٧,٦	١٥,٨
البعد عن مكان الإقامة	٠,٥	١,٣	٠,٦
صعوبة المواصلات	٠,٢	٠,٤	٠,٢
لا يجب الوظيفة الحالية	٤,١	٢,٥	٤,٠
أسباب أخرى	٢,٩	٧,٦	٣,٣
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر دائرة الإحصاءات العامة.

٥- العرض والطلب في القطاع الحكومي:

يعتبر القطاع الحكومي أحد أكبر القطاعات في سوق العمل الأردني ويضم ١٤١ر٠٠٠ مستخدماً يعملون في دوائر الدولة، وذلك حسب إحصائية ديوان الخدمة المدنية ويفضل هذا القطاع الداخلون الجدد في سوق العمل.

من هم الأردنيون الباحثون عن العمل في القطاع الحكومي؟

إن عدد المتقدمين للعمل أعلى بالنسبة للنساء. وقد قفز عدد الأشخاص المتقدمين لديوان الخدمة المدنية من ٧٧,٦٢٥ في سنة ١٩٩٢ إلى ١٦٨,١٣٣ في سنة ٢٠٠٣، والتي تشكل النساء منها ٦٤% (مقابل ٤٧% قبل ١٠ سنوات).

ويبدو أن العائلات والنساء يفضلون العمل في وظائف حكومية بسبب الاستقرار والضمان، وقصر ساعات العمل والتوازن الأسري وقد بلغت نسبة المتقدمين للعمل من النساء في وظائف الدولة ثلثي المتقدمين، بينما تقارب نسبة المعينات حوالي ٥٠% (بلغت نسبة المعينات ٤٨% في عام ٣٠٠٢، منخفضة من ٥١% في عام ٢٠٠٢) وتقوم وزارة التربية والتعليم بتعيين أكبر عدد من المستخدمين (٦٠%) غالبيتهم من النساء، تليها وزارة الصحة بنسبة (٣٠%).

وفي سنة ٢٠٠٣، فقد تم تعيين حوالي ٢٧٠٠ رجل و ٢٥٠٠ امرأة وبسبب قلة الشواغر المتوفرة وزيادة عدد الخريجين فقد بلغت نسبة التعيينات ٣,١% من إجمالي المتقدمين، وبناء عليه فقد حصل الرجال على نتائج أفضل من النساء في التعيين (٤,٥% للرجال مقابل ٢,٣% للنساء).

الجدول رقم (٢١) : المتقدمون والمعینون خلال سنة ٢٠٠٣

المؤهل العملي	عدد المتقدمين		عدد المعینين		المجموع
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
درجة الدكتوراة	٥٠٦	١٧	٣	٠	٣
شهادة متخصصة	١٢٨	٤٠	١٢	٢	١٤
درجة الماجستير	١٧٦٤	٩٣٢	٦٨	٧٥	١٤٣
الدبلوم العالي	٢٦٠	٤٩٤	١٨	٣٠	٤٨
البكالوريوس	٣٨١٦٤	٤٧٧٥٨	٢٣١٠	١٨٧٦	٤١٨٦
دبلوم كلية المجتمع	١٥٢١٠	٥١٤٨٥	٢٩٢	٤٨٦	٧٧٨
الثانوية	٤٥٩٢	٦٧٨٣	٠	٠	٠
الإجمالي	٦٠٦٢٤	١٠٧٥٠٩	٢٧٠٣	٢٤٦٩	٥١٧٢

المصدر: المنار (ديوان الخدمة المدنية).

ويشكل حملة درجة البكالوريوس نصف إجمالي عدد المتقدمين للعمل، يليهم حملة دبلوم كليات المجتمع. وكانت النساء هن الأكثر من حيث عدد المتقدمات ممن يحملن شهادة دبلوم كلية المجتمع بعدد إجمالي قدره ٥١٤٨٥ ومن الجدير بالملاحظة أنه وبالرغم من ارتفاع أعداد الخريجين من مستوى كلية مجتمع، فإن سوق العمل (وإبتداءً من القطاع الحكومي) يعتمد بشكل كبير على حملة البكالوريوس ويفسر هذا ارتفاع عدد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الدرجة الجامعية الأولى (٤٠% من مجموع المتقدمين و ٤٨% من النساء المتقدمات). ومن ناحية أخرى نلاحظ بان معدل التوظيف لخريجي كليات المجتمع منخفض، حيث بلغ التعيين لجميع المتقدمين بطلبات للعمل ٣,١% و ١,٢% لحملة شهادة كليات المجتمع كما أن هنالك فروقات جنديرية: معدل تعيين الإناث من حملة دبلوم كلية المجتمع ٠,٩% وللذكور ١,٩%.

أما بالنسبة للذين يحملون شهادات أعلى من البكالوريوس، فأن فرصهم في الحصول على عمل تعتبر أفضل، وقد بلغ عدد الذين تم تعيينهم من حملة البكالوريوس سنة (٢٠٠٣)، ٨٥%

من الرجال و ٧٦% من النساء، وهناك ٤٤% من المتقدمات النساء يحملن هذه الدرجة العلمية (درجة البكالوريوس)، في حين أن هنالك ٦٣% من الرجال يحملون الدرجة نفسها. وهناك جزء كبير من المتقدمات النساء (٤٨%) يحملن شهادة الدبلوم المتوسط مقابل ٢٥% من الرجال. يتطلب هذا الأمر تحليلاً عميقاً لطبيعة هذه الشهادات والتخصصات والمهن على ضوء احتياجاتها.

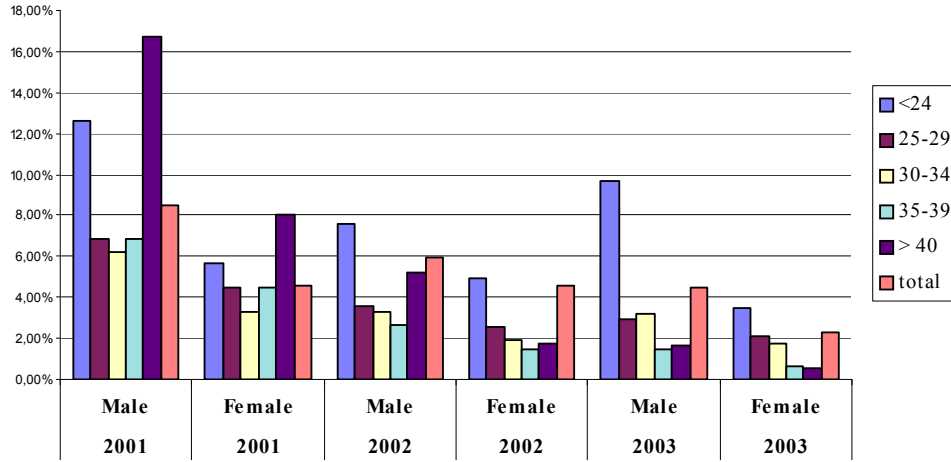
أمثلة التوظيف حسب مجال التخصص:

تبين المعلومات التالية بعض الفجوات في العرض والطلب في القطاع الحكومي حسب تخصص المتقدمين للعمل. ومثال ذلك، أن معدل التوظيف أعلى بالنسبة لحملة شهادة التمريض، ٤٠% بالنسبة للرجال و ٢٩% للنساء. وبالمقابل هناك أعداد كبيرة من المتقدمين في مجالات العلوم العامة والمالية والبنوك والتي تكون عملية تعيينهم بطيئة. الجدول رقم ٢٢ المتقدمين والمعنيين حسب التخصص لسنة (٢٠٠٣):

	المعنيين		المتقدمين		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
التمريض	٢٦٧	٣٥٦	٩١٣	٨٧٩	
الجغرافيا	٣١	٣٤	١٠٧٤	٤٣٢	
المحاسبة والبنوك	١	١	١٥٥٨	١٠٤٦	
العلوم العامة	١	١	١١٢٠	١٢١	
علوم الحاسوب	١٠٣	١٧٩	١١٨٠	١٧٦٦	
الرياضيات	١٥٣	١٧٤	٢٤٩٢	٦٠٥	
القبالة	٨١	٠	١٣٤	٠	
إدارة الأعمال	٥٢	٤٥	٣٩٤٠	٢٧٤٥	

المصدر: المنار (ديوان الخدمة المدنية).

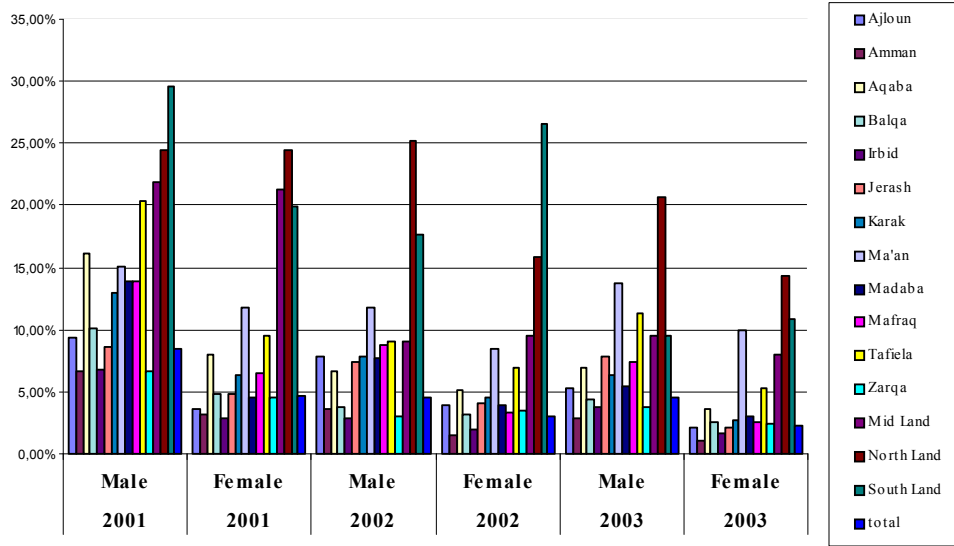
الشكل رقم (٩) معدلات التعيين حسب الفئة العمرية.



إن الفرق في معدل التعيين بالنسبة لمن تجاوز سن الأربعين في سنة ٢٠٠١ وما تلاها يعود إلى التغير في أهمية النقاط في معايير التقييم خلال إجراءات التعيين. وبالنسبة لمن تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة، فقد حصلوا على نتائج أفضل خلال ثلاث سنوات من معدلات التعيين الكلية بالنسبة لعمرهم وجنسهم وبالنسبة للرجال والنساء على حد سواء فقد حصلت هذه الفئة العمرية على معدلات أفضل في التعيينات سواء في السنة أم الجنس.

كما تشهد معدلات التعيين نوعاً من التراجع حسب المناطق التي يجري فيها التعيين، والجنس، والعمر، كما يبين الشكل رقم (٩) والجدول رقم ٢٣، ويعزى ذلك إلى المعايير المستخدمة أثناء إجراءات التعيين. ويخطط ديوان الخدمة المدنية إلى اختيار وتعيين موظفي الخدمة المدنية من مناطق إقامتهم وإذا لم يتوفر مرشحين مناسبين في المنطقة، تعطى الأولوية لمن يسكن في نفس المحافظة ثم المحافظات المجاورة ويختلف معيار موظفي الخدمة المدنية حسب السكن ومن منطقة إلى أخرى وذلك لأن بعض الوظائف تكون مستقلة عن المنطقة التي يعملون فيها. وبناء عليه فإن المحافظات الأقل من حيث الكثافة السكانية (الشمال، الوسط، والبادية الجنوبية) تسجل نتائج أفضل كما أن معان والطفيلة تحصلان على نتائج أفضل في معدلات التعيين في كافة السنوات وللرجال والنساء على حد سواء، وهذا يعكس تطور في معدلات التوظيف حسب الجنس والسنة في كافة المحافظات.

الشكل رقم (١٠) معدلات التعيين حسب المحافظات.



ويسكن ثلث المتقدمين لوظائف حكومية في عمان، والرابع في اربد (الجدول رقم ٢٣) وخلال السنوات الثلاث هذه، فقد تم تعيين أكبر عدد من الموظفين من العاصمة، أي حوالي ٣٥٨٨ ويمثلون ٢١% من إجمالي المعينين و ٣٢% من إجمالي المتقدمين للعمل، تليها اربد بعدد ٢٩٨٧ (١٧% من إجمالي الذين تم تعيينهم أي ٢٤% من المتقدمين للعمل). وفي سنة ٢٠٠٣، وقد تضاعف معدل نجاح الذكور عن الإناث في أربع محافظات فقط، (عجلون، عمان، مادبا، المفرق)، إلا أن نساء بادية الوسط والجنوب حصلن على معدل توظيف أفضل من الرجال.

جدول رقم (٢٣) المتقدمون بطلبات توظيف والمعينون بحسب المحافظات والسنة:

المحافظة	٢٠٠١		٢٠٠٢		٢٠٠٣	
	المتقدمين بطلبات	المعينين	المتقدمين بطلبات	المعينين	المتقدمين بطلبات	المعينين
عجلون	٤١٥٥	٢٢٠	٤٧٤٠	٢٣٨	٥٥٠١	١٦٧
عمان	٣٦٨٠٠	١٦٤١	٤٤٩١٩	١٠٠٠	٥٤١٥٩	٩٤٧
العقبة	١٥١٩	١٦٢	١٨٢٦	١٠٤	٢٣٦٠	١١١
البلقاء	٩١٣٣	٦٠٧	١٠٨١٨	٣٦٢	١٢٨٨٦	٤١٥
اريد	٢٩٥٣٥	١٢٥٩	٣٣٦٢٤	٧٧٤	٣٨٨٩٠	٩٥٤
جرش	٣٨٦٠	٢٤١	٤٤٦١	٢٣٦	٥٤٢١	٢٣٤
الكرك	٦١٨٠	٥١٣	٧١٨٩	٤٠٣	٨٥٤٥	٣٢٨
معان	١٥٠٥	١٩٢	١٧٩٣	١٦٩	٢٢٩١	٢٥٥
مادبا	٣٧١٧	٢٧٣	٤٢٤١	٢١٥	٥٠٢٨	١٨٩
المفرق	٢٨٥٦	٢٥٢	٣٤٢١	١٧٢	٤٢٥٥	١٧٣
الطفيلة	١٨٢١	٢٢٤	٢١٠٧	١٥٧	٢٥٨٧	١٨١
الزرقاء	١٥٥٠٤	٨٣٤	١٨٣٩٠	٦١٧	٢١٦٤٨	٦٤١
بادية الوسط	١١١٥	٢٣٩	١٣٥٨	١٢٧	١٥٢٨	١٢٨
البادية الشمالية	١٤١٥	٣٤٦	١٧٣٨	٣٢٩	٢٢٠١	٣٦٢
البادية الجنوبية	٥٩٢	١٣٤	٦٨٤	١٦٢	٨٣٣	٨٧
المجموع	١١٩٧٠٧	٧١٣٧	١٤١٢٧٣	٥٠٦٥	١٦٨١٣٣	٥١٧٢

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

٦- البطالة في المناطق الحضرية والريفية:

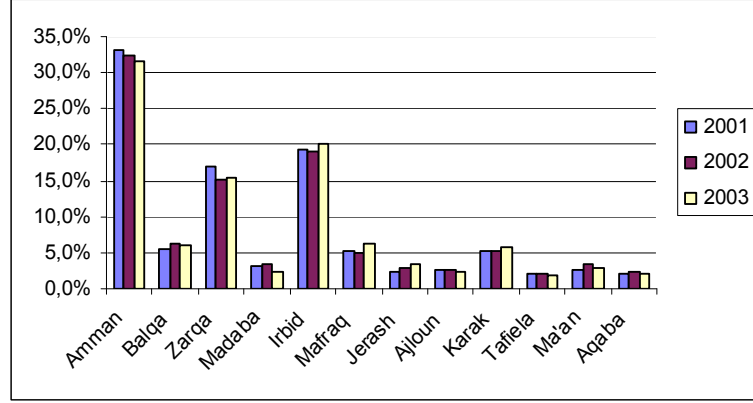
تضم ثلاث محافظات (عمان، اربد، الزرقاء) غالبية العاطلين عن العمل من الرجال والنساء، كما أن ظاهرة البطالة تؤثر عليهم بكثافة أقل من المحافظات الأخرى. وحسب التوزيع السكاني، فان محافظات عمان، الزرقاء، واربد تمثل ٧١% من سكان الأردن، وهنالك نسبة (٦٧-٦٩ %) من إجمالي العاطلين عن العمل من الأردنيين، هم من الرجال مقابل ٦٧-٦٨ % من النساء. وبالمقابل، فان المجموعة الثانية من المحافظات تحتوي على حصة أعلى من العاطلين عن العمل (الرجال والنساء). وتمثل كل من البلقاء، المفرق، والكرك معا ١٥ % من السكان، فان نسبة العاطلين عن العمل فيها تمثل ١٦-١٨% من إجمالي العاطلين عن العمل. ويشير تعداد عام ١٩٩٤ إلى أن ٧٦% من العائلات تعيش في مناطق الحضر وتمثل عمان، اربد، والزرقاء وللرجال وللنساء ولثلاث سنوات أكثر من ثلثي إجمالي عدد العاطلين عن العمل (الجدول رقم ٢٤). وتضم عمان لوحدها أكثر بقليل من ثلث إجمالي العاطلين عن العمل من الرجال والنساء وقد انخفض معدل البطالة في العاصمة بالنسبة للرجال خلال السنوات الثلاث للدراسة، في حين انخفض معدل البطالة بالنسبة للنساء في سنة ٢٠٠٢ مقارنة بسنة ٢٠٠١ ولكن المعدل بقي مستقرا من (٢٠٠٢-٢٠٠٣).

الجدول رقم (٢٤) : توزيع المتعطلين حسب المحافظات لسنة (٢٠٠٣) (%) :

المحافظة	ذكور	إناث	المجموع
عمان	٣١,٥	٣٧,١	٣٢,٧
البلقاء	٦,٠	٦,٦	٦,١
الزرقاء	١٥,٤	١٠,٧	١٤,٤
مادبا	٢,٥	٣,٤	٢,٧
اربد	٢٠,٢	٢٠,٨	٢٠,٣
المفرق	٦,٢	٣,٩	٥,٧
جرش	٣,٤	٢,٣	٣,٢
عجلون	٢,٢	٣,٠	٢,٤
الكرك	٥,٧	٧,٣	٦,٠
الطفيلة	١,٩	١,٤	١,٨
معان	٢,٨	٢,١	٢,٧
العقبة	٢,١	١,٣	١,٩

المصدر: المنار، (دائرة الإحصاءات العامة)

الشكل رقم () توزيع العاطلين عن العمل بحسب المحافظات والجنس والسنة



وفيما يتعلق بتوزيع العاطلين عن العمل حسب المحافظات والجنس، فينطبق عليها الحال نفسه في مختلف المناطق، مع بعض الفروقات في الزرقاء وأربد حيث معدلات البطالة أعلى بالنسبة للذكور منها بالنسبة للإناث، أما المجموعة التالية من المحافظات التي تضم نسبة متعطلين أعلى كالبلقاء والمفرق والكرك ونسبة أعلى من ٥% من إجمالي عدد العاطلين عن العمل (باستثناء النساء في المفرق - أقل من هذا الرقم) تمثل المحافظات الثلاث معاً ١٦% و ١٨% من نسبة الأردنيين العاطلين عن العمل وبينما انخفض عدد النساء العاطلات عن العمل في البلقاء خلال السنوات الثلاث للدراسة، فقد ازداد حجم البطالة لدى الرجال في المفرق وبالنسبة للنساء في الكرك.

ويلاحظ في المجموعة الأولى من المحافظات والتي يتركز فيها أعلى نسبة من المتعطلين، أن نسبة المتعطلين في كل محافظة من مجموع المتعطلين تقل عن نسبة السكان فيها إلى مجموع السكان الأردنيين.

كما يلاحظ نوع من الفروقات في معدل البطالة بين المحافظات:

١٣% في مناطق الحضر، ١٨% في المناطق الريفية (الجدول رقم ٢٥).

الجدول رقم (٢٥)٪: معدل البطالة حسب المحافظة، مناطق الحضر والريف لسنة ٢٠٠٣ (٪):

المجموع	إناث	ذكور	
١٢,٠	١٧,٧	١٠,٩	عمان
١٤,١	١٨,٩	١٣,١	البلقاء
١٣,٤	١٩,٠	١٢,٨	الزرقاء
١٤,٧	٢٢,٣	١٣,٠	مادبا
١٦,٤	٢٥,١	١٤,٩	اريد
٢٠,٠	٢٥,٨	١٩,٢	المفرق
١٩,٨	٢٦,٣	١٩,٠	جرش
١٧,٦	٢٩,٦	١٥,٣	عجلون
١٢,١	٢٩,٧	١٩,٢	الكرك
١٨,٨	٢٣,١	١٨,٢	الطفيلة
١٩,٦	٢٦,٩	١٨,٦	معان
١٣,٨	١٨,٠	١٣,٣	العقبة
١٤,٥	٢٠,٨	١٣,٤	المجموع
١٣,٥	١٩,٥	١٢,٥	مناطق الحضر
١٨,٣	٢٦,٩	١٧,٠	مناطق الريف

* المصدر: المنار (دائرة الإحصاءات العامة).

ويمثل الجدول رقم (٢٦) الفروقات بين نسبة العاطلين عن العمل في كل محافظة في كل سنة، وبحسب الجنس، وحجم سكان المحافظة مقارنة بعدد سكان الأردن. وتمثل الأرقام السالبة المحافظات التي يكون فيها الفرق سلبياً، أي أن نسبة العاطلين عن العمل (مقارنة بجميع الأردنيين العاطلين عن العمل) أدنى من نسبة سكان المحافظة (مقارنة بعدد سكان الأردن) بأكثر من نقطة (١٪)، أما الأرقام الموجبة، فتمثل الخلايا حيث تكون نسبة العاطلين عن العمل في محافظة معينة (لسنة محددة و جنس معين) مقارنة بكافة الأردنيين العاطلين عن العمل أكبر من نسبة السكان في المحافظة مقارن بعدد سكان الأردن.

الجدول رقم (٢٦) مقارنة بين توزيع المتعطلين والتوزيع السكاني بحسب المحافظة:

المحافظة	٢٠٠١		٢٠٠٢		٢٠٠٣	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
عمان	٤,٩-%	١,٣-%	٥,٥-%	١,٠-%	٦,٥-%	٠,٨-%
البلقاء	١,١-%	١,٩-%	٢,٠-%	١,٠-%	٠,٦-%	٠,٠-%
الزرقاء	١,٢-%	٤,٢-%	٠,٥-%	٠,٦-%	٣,٠-%	٠,٥-%
مادبا	٠,٥-%	١,٠-%	٠,٧-%	١,٨-%	٠,١-%	٨,٠-%
اريد	١,٥-%	١,٢-%	١,٣-%	٢,١-%	٢,٤-%	٠,٣-%
المفرق	٠,٦-%	١,١-%	٠,٣-%	١,٦-%	١,٦-%	٠,٧-%
جرش	٠,٦-%	٠,١-%	٠,١-%	٠,٩-%	٠,٥-%	٠,٦-%
عجلون	٠,٤-%	٠,٢-%	٠,٤-%	٠,١-%	٠,٠-%	٠,٩-%
الكرك	١,٢-%	١,٩-%	١,٢-%	١,٩-%	١,٧-%	٣,٣-%
الطفيلة	٠,٥-%	٠,٧-%	٠,٥-%	٠,٠-%	٠,٤-%	٠,١-%
معان	٠,٧-%	٠,٠-%	١,٦-%	٠,٥-%	٠,٩-%	٠,٢-%
العقبة	٠,٢-%	٠,٠-%	٠,٣-%	٠,٠-%	٠,١-%	٠,٧-%

المصدر: المنار (دائرة الاحصاءات العامة)، تم اعداده من قبل منظمة التدريب الاوروبية

ومن المجموعة الثانية فقد كانت الكرك هي المحافظة الوحيدة حيث يتم تمثيل الرجال والنساء بالخط الداكن أي أن درجة تمثيل المتعطلين ذكوراً وإناثاً أكبر من نسبة تمثيل السكان. أما في اربد، فإن النساء المتعطلات أقل تمثيلاً (باستثناء سنة ٢٠٠٣) حيث يوجد فرق بنسبة (٠,٣ %) وبينما تمثيل الرجال المتعطلين أكثر من عدد سكان المحافظة بالنسبة لسكان الأردن.

وفي عمان، فإن الرجال يتعرضون لبطالة أقل من نسبتهم في توزيع السكان. الفرق بين نسبة البطالة والسكان يتراوحان من ٥-٦ % وكان تمثيل النساء العاطلات عن العمل أكثر في سنة ٢٠٠١، ولكن هذا الرقم تحسن في العامين التاليين بحيث أصبحت النتيجة أكثر إيجابية.

٧- النتائج والتوصيات:

تضمنت الدراسة الحالية حول البطالة في الأردن معلومات وبيانات توفرت من خلال نظام معلومات المنار. وفي حالات قليلة فقط، كانت هنالك حاجة لاستخدام معلومات من مصادر أخرى كنتيجة إيجابية، يمكن القول بأن نظام المعلومات للموارد البشرية قد تطور خلال

السنوات الأخيرة في الأردن ويستطيع الآن توفير البيانات اللازمة للتحليل لمعظم المعلومات المقدمة من قبل مختلف المنتجين المحليين. وقد تم استخدام طريقة شبكة العمل من أجل معالجة المعلومات المتوفرة مما يمكن من تقديم المقترحات والتوصيات لاتخاذ الإجراء المناسب وتطوير المعارف لكل من الأفراد والمؤسسات.

وهذه نتيجة سنوات عدة من الصبر والعمل الدؤوب من أجل جمع وتوحيد آراء أهم المعنيين على وجهة نظر تنسيق المعلومات في نماذج مقبولة ومتوافقة بين مختلف المصادر وتقليل الفجوات النقاط السوداء. كما تعتبر هذه الخطوة سبباً لبناء القدرات الفنية والتي تهدف إلى تطوير شبكة المرصد من القطاعين العام والخاص الناشطين في مجالات الموارد البشرية وسوق العمل. وقد اتفقوا جميعاً على استغلال قدراتهم وخبراتهم التي تمكن من تطوير تفسير عميق شامل للمعلومات المتوفرة. كما أدت التحليلات التي أجريت من خلال شبكة المرصد إلى إحداث معرفة جديدة قادرة على تغذية عملية صنع القرار وتحديد المقترحات الضرورية لتحسين نظام المعلومات بحد ذاته، وكذلك تطوير قدرات ومهارات جديدة للمشاركين.

ومن هذا المنطلق، فقد كان مسار عمل فريق المرصد مدهشاً. وتشهد هذه الدراسة قدرات بالغة ويجب اعتبارها خطوة أولى في تنفيذ تحليل جديد منظم من خلال مواصلة هذا الطريق. إن التوصيات التي تلي هذا الجزء تهدف إلى تحسين وضع البطالة في الأردن وذلك من خلال مجموعة من المقترحات الصادرة بشكل مباشر عن وضع البطالة وما تم تحديده من خلال البيانات المتوفرة وهذا التحليل. وإضافة لذلك، فإنها تضم توصيات تهدف إلى تحسين نظام المعلومات نفسه، مع الفهم المسبق أنه وبالرغم من التقدم الذي تم إحرازه، فما زال هناك متسع لنوعية معلومات أفضل وكذلك لزيادة شفافية سوق العمل الأردني. ومن خلال هذه الجهود فقط، سوف يستطيع مختلف المعنيين وضع سياسة للتغلب في المستقبل على التحديات الضخمة التي تمثلها البطالة.

وفي نهاية الدراسة، فإن خصائص البطالة في الأردن، قد أصبحت معروفة بشكل أفضل. ومهما يكن الأمر، فهناك حاجة لتوضيح الفرق بين العاطلين عن العمل (حسب التعريف الدولي المتفق عليه بين مختلف الدول في منظمة العمل الدولية) وبين الباحثين عن عمل والعمال "المحبطين"، الذين يمثلون معاً السكان المستثنون من سوق العمل.

وكما ورد في قسم التعريفات فإن منظمة العمل الدولية، تحدد أربع معايير لكي تعتبر الشخص عاطلاً عن العمل. ففي حالة إجراء المسوحات التي تحسب عدد العاطلين عن العمل في البلاد، فقد يصادف بأن لا تنطبق جميع المعايير على بعض الأفراد، وبالتالي فإنهم يعتبرون غير

ناشطين (لم يبحثوا عن عمل بشكل فعال خلال الأسابيع الأربعة الماضية، لأنهم بعد مدة من البحث، لم يجدوا فرصة تتناسب مع مؤهلاتهم، أو أنهم عملوا لساعات محددة لساعة واحدة خلال فترة الإسناد) في وظائف لا تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم، وذلك بسبب حاجتهم للحصول على دخل لتغطية تكاليف المعيشة والالتزامات الأسرية في ظل غياب نظام تعويضات البطالة.

يتناسب تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة للدول التي يتقاضى فيها العاطلون عن العمل تأمينات اجتماعية وتكون فرص العمل متاحة. في مثل هذه الحالة فإنه من المتوقع أن يسعى بنشاط الشخص الباحث عن عمل للحصول على فرصة عمل. بينما عندما لا تتوفر فرص العمل (كما دلت على ذلك معلومات العمال المحبطين في هذه الدراسة) بعد فترة من البحث، فإن نشاط البحث عن عمل يتراجع. وفي ظل غياب الدخل البديل، فإن الباحث عن العمل يضطر للعمل في القطاع غير الرسمي ، وفي مجالات مهنية خارج مجال مهنته.

توصيات فنية لتحسين نظام المعلومات:

يشير التحليل في هذه الدراسة إلى وجود نقاط ضعف في المعلومات المتاحة حول وضع البطالة في الأردن.

معظم مصادر البيانات تعاني من محدودية في مجال تغطيتها للبيانات، وفي حالات أخرى فإنه من المتعذر تقييم ما يتم تغطيته. وبالإضافة إلى التوصيات التالية فإنه من المتوقع أن تعداد السكان والذي جرى تنفيذه هذا العام أن يعمل على تحسين الوضع من خلال توفيره لقاعدة شاملة من البيانات.

التوصية الفنية الرئيسية تتمثل في تعزيز نوعية البيانات من خلال تحسين التصنيف العام، والأنظمة الإحصائية للبطالة، وإجراء دراسات متابعة، وتوفير معلومات نوعية وكمية صادقة حول القطاع غير الرسمي، وإجراء مزيد من الدراسات في مجالات محددة.

- التصنيفات العامة: فيما يتعلق بتوفير مزيد من العناصر الفنية، فإن الأولوية تعتمد على تطوير اللغة المشتركة بين كافة المعنيين من خلال الاتفاق على مجموعة من التصنيفات والرموز التي تلتزم بالأنظمة الوطنية والدولية. وهناك اتفاق عام بالإجماع على الحاجة إلى تبني تصنيف مشترك، وعمل مواعمة وأسس معيارية للاستبانات/النماذج (مثل مساندة غرفة الصناعة أو التجارة لأصحاب العمل) والتي سوف تؤدي إلى مراجعة البيانات الصادرة والاتفاق على البيانات الضرورية. ومثال ذلك، أن مسح الأسر في دائرة الإحصاءات العامة يستخدم موظفي القطاع العام، بينما يشير ديوان الخدمة المدنية إلى موظفي الحكومة، الأمر

الذي يعيق إجراء مقارنة للبيانات. وعلاوة على ذلك، فإن بعض البيانات يصعب استخدامها بسبب قلة توافق أنظمة التصنيف المستخدمة للنشاط الاقتصادي، والمهن، ومجالات التعليم في كل من وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ومؤسسة التدريب المهني... الخ (أنظر الملحق رقم ٢). وسوف يتوجب على المؤسسات الالتزام في الموازنة في تصنيفاتها كما اقترح مشروع المنار.

إحصائيات نظام البطالة:

إن التعريفات الرئيسية للبطالة تستثني الأشخاص الذي يرغبون بالعمل ولكنهم ليسوا ناشطين في البحث عن عمل، وذلك لأنهم يشعرون بعدم توفر عمل أو أنهم يواجهون التمييز أو معوقات اجتماعية أو ثقافية. ويقترح أن يتم الطلب من مديريات العمل ودائرة الإحصاءات العامة توفير المزيد من المعلومات النوعية والكمية من أجل تحديد الأشخاص العاطلين حقيقة عن العمل وبيحثون عن عمل. ومثال ذلك، حسب الإحصائيات المتوفرة، فإننا لا نعرف أصل النشاط، وطول الخبرة في العمل، والوظائف السابقة، والمهارات الفاعلة والمؤهلات الحقيقية للباحثين عن عمل، وبدرجة أقل توقعاتهم. وحسب استنتاجات هذا التقرير، فمن الضروري الحصول على صورة أكثر وضوحاً عن العاطلين عن العمل لفترة طويلة و (العاملين المحبطين).

وقد يكون من المفيد أيضاً مقارنة البيانات النوعية فيما يتعلق بالباحثين عن عمل، ومعلومات الاستخدام، وذلك حسب التخصصات والمهن أو أنواع الأعمال التي يلاحظ فيها نوع من التطور في المؤسسات، و/أو توفر عمالة في سوق العمل.

وأخيراً، إجراء لقاءات للباحثين عن عمل، والذين يتم سؤالهم والاستفسار منهم بشكل منظم وخلال عدة سنوات، مما يمكن من متابعة توجهاتهم ومساراتهم ومعرفة فعالية المعايير العامة أو الدورات التدريبية المنفذة لأشخاص يواجهون صعوبات في إيجاد فرص عمل.

- إجراء دراسات تتبعية:

وذلك بهدف معرفة الوضع المهني لتاركي المدارس في سوق العمل. وهناك قضية أخرى تتعلق بالعلاقة بين النظام التعليمي وسوق العمل. وبهدف تحقيق دمج أفضل للشباب، فإننا نوصي بتطوير دراسات تسمح بتفهم وضعهم في سوق العمل. وتسهم هذه الدراسات المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل في إيضاح فعالية الدورات التدريبية للدخول إلى سوق العمل،

وفرص العمل في القطاعات المهنية أو مختلف أنواع الأعمال وذلك حسب مستوى التعليم والمؤهلات.

- توفير معلومات كمية ونوعية صادقة عن القطاع غير الرسمي:

هناك عنصر هام آخر غير مهمل ويتعلق بتطوير الاقتصاد الأردني ويتمثل في القطاع غير الرسمي. إن معظم الدول التي تواجه هذه المشكلة، تواجه صعوبة عامة في تحديد مدى وحدود هذه الظاهرة وإيجاد علاج لها. لا توجد وصفة واحدة تؤدي إلى إيجاد تعريف دقيق لهذا الوجه المخفي من سوق العمل. وعليه، فمن المفيد إيجاد تعريف مشترك للقطاع غير الرسمي في الأردن، ولتحليل أنشطته، ومواصفات العاملين فيه وبشكل أكثر عمومية إيضاح ما الذي يحدث في "القطاع غير الرسمي" في الأردن. إن حقيقة كون المؤسسات الصغيرة (أقل من ٥ عمال) ليست ملزمة بالإشتراك في مظلة الضمان الاجتماعي، فيما يتعلق بالمعلومات عن الاستخدام، يشكل نقطة سوداء تقلل من شفافية سوق العمل. وعلى ضوء الصفة الحديثة لمنظمات العمل، فإن التحليل غير الكبحي لهذه الممارسات قد يكشف عن وجود "فرص" وظيفية مفيدة للباحثين عن عمل.

- مجالات محددة لإجراء دراسات إضافية:

إن تعريف سوق العمل يتطلب معرفة بتطورات نظام الإنتاج الوطني، وفي هذه المرحلة فإن هناك بعض العناصر التي لم توثق أو تفهم بشكل جيد سواء من حيث الكم أم الكيف، مثل: المقارنة بين متوسطات الأجور التي جمعتها دائرة الإحصاءات العامة، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بحسب الجنس، ومستوى التعليم، والقطاع، والمهنية، والعمر، وآثار القطاع العام على الحوافز في إجمالي سوق العمل في الأردن، والمعلومات المقارنة بدول عربية أخرى، وتحديد الأردنيين المغتربين، والأجانب العاملين في الأردن، وإجراء دراسات على الشركات ووضعها الحالي واحتياجاتها المستقبلية. وتحتوي الجداول التالية على مقترحات تفصيلية موجهة إلى المؤسسات المسؤولة عن توفير المعلومات في مجال العمل والتشغيل من أجل تحسين عملية جمع البيانات لإجراء تحليل أفضل بهدف تخفيف حدة مشكلة البطالة في الأردن.

الجدول رقم (٢٧): مقترحات فنية تفصيلية لتحسين أنظمة المعلومات في المؤسسات

مقترحات فنية لمشروع المنار	مقترحات فنية لدائرة الإحصاءات العامة
- إضافة معدلات النشاط السابق البطالة للمتطلين بحسب الجنس، ومستوى التعليم والعمر.	- تطوير بيانات عن نوع المهن والصناعات التي عمل فيها الرجال والنساء قبل البحث عن عمل وأسباب ترك العمل.
- إضافة بيانات معدلات النشاط الاقتصادي السابقة بحسب الجنس، مستوى التعليم والعمر (مع) سلسلة من أهم المؤشرات ولعدة سنوات.	- زيادة البيانات الإحصائية النوعية من أجل تحديد العاطل فعلياً عن العمل ويبحث عن عمل.
- جمع بيانات عن ظروف العمل (متوسط الأجر، ساعات العمل.. الخ)، حسب الجنس، القطاع، العمر، المؤهل العلمي، المهن.	- تحديد الأسباب التي ذكرها الرجال والنساء (غير الناشطين اقتصادياً والمتوفرون للعمل) ولا يبحثون عن عمل.
- إدخال مؤشرات وبيانات عن انتقال الشباب في قاعدة بيانات المنار عند توفرها وبدقة.	- تمييز الأسباب المصرح بها من قبل الأشخاص المستخدمين (النساء والرجال) والذين يرغبون بالحصول على عمل آخر أو إضافي، من خلال أسئلة مثل: هل ترغب بالحصول على عمل إضافي ولماذا؟ هل ترغب بتغيير عملك، ولماذا؟
- إضافة بعض المؤشرات (معدلات النشاط الاقتصادي.. في بعض الدول العربية.	- إدخال سؤال حول ما إذا كان لدى العاملين وظيفة أخرى (نوع الوظيفة، القطاع.. الخ)؟
- تطوير قواعد البيانات من خلال التعاون بين مختلف المؤسسات في	- تحسين نوعية مسوحات الاستخدام بزيادة حجم التمثيل في المحافظات والمجتمعات المحلية.
	- توفير معلومات دقيقة عن العمال غير الأردنيين.

	<p>مجال التوثيق (مصدر البيانات، الأسلوب المتبع، التغطية، التكرار، وصف مختصر للمتغيرات والمؤشرات الإحصائية).</p>
<p>مقترحات فنية لديوان الخدمة المدنية - تجميع ومعالجة بيانات حول المهن، مجالات التعليم في القطاع العام مع توفير تعريفات مشتركة.</p>	<p>مقترحات فنية للمؤسسة العامة الضمان الاجتماعي - توفير معلومات عن مستوى التعليم أو التخصص.</p>

وباختصار، يمكن القول بأن تحسين نظام المعلومات عن الموارد البشرية والمعرفة في الأردن من خلال هيئة المرصد، يتطلب:

- مشاركة متعددة على مستوى المؤسسات بمبادرة من صناعات السياسة.
- توفير شبكة عمل فعالة تركز على مغزى محددة من الاهتمام في الدولة وتوفير أجندة سياسية متوافقة.
- توفير آليات عملية لمعالجة المعلومات من أجل ضمان مشاركة كاملة من أهم المعنيين (الجهات)، وكذلك لنقل المعرفة.
- وباعتبار أن هذه الدراسة الأولية حول البطالة في الأردن قد مكنت من تحسين التحليل والفهم بين الأفراد والمؤسسات، فإنه يوصى بتطوير مثل هذا النوع من النشر المنتظم من أجل تعزيز وظيفة المرصد في الأردن وتزويد أصحاب القرار بتحليلات أكثر عمقا في مجال علاقة التعليم والتدريب بالتنشغيل.

٧-٢ توصيات محددة للتغلب على البطالة:

باختصار، فإن الشباب والنساء يمثلون مصدرا مزدوجا من المشكلات لإيجاد وظيفة دائمة في سوق العمل في الأردن. وحسب المعلومات والتحليل الوارد في هذا التقرير، فهناك العديد من عناصر البطالة سواء على الصعيد الفردي أم المؤسسي والتي تستدعي الانتباه الجاد. وبشكل عام، فإن النساء يستخدمن طرقا أكثر من الرجال للبحث عن عمل (القراءة، مشاهدة التلفاز، والرد على الإعلانات المنشورة في الصحف) حسب سنة (٢٠٠٣). ان الثقة في

مكاتب العمل (التشغيل) منخفضة جدا في كافة الحالات، رغم أن النساء يستخدمن نوعا ما طرقا أكثر من الرجال في البحث عن عمل (٥% من النساء العاطلات عن العمل مقابل ٣% من الرجال) حسب إحصائية سنة (٢٠٠٣).

وإضافة لذلك، فهناك بعض المعوقات التي تمنع النساء من المشاركة بشكل كامل في سوق العمل الشكل رقم (٨). ففي سنة (٢٠٠٣) بينما كان معظم الباحثين من الرجال عن عمل لديهم خبرة سابقة (٨١%)، مقابل النساء اللواتي لا توجد لديهن خبرة عمل سابقة (٨,٥%) أكثر من النساء اللواتي لديهن خبرة سابقة (٤٣%). فخلال السنوات الثلاث الماضية، كان هنالك ما بين ٧٥% و ٨٢% من الرجال العاطلين عن العمل لديهم خبرة عمل سابقة، بينما معظم النساء، كن يبحثن عن العمل للمرة الأولى.

وهناك حوالي ٨١% من الذكور و ٤٣% من النساء الباحثين عن عمل لديهم خبرة عمل سابقة. وقد يكون من المثير أن نلاحظ أنواع القطاعات حيث عمل الرجال والنساء قبل البحث عن عمل. ويبين الجدول رقم (١٩) العاملين الأردنيين حسب الصناعات الرئيسية الحالية خلال سنة (٢٠٠٣).

وهناك نشاط اقتصادي واحد - التعليم - الذي يجمع ٤١% من النساء، مقارنة بالرجال العاملين في قطاعات متعددة (٢٠% من المبيعات وتجارة الجملة، الصيانة، ١٨% من الإدارة العامة والدفاع، و ١٣% في التصنيع....).

- إعادة التعريف بفوائد ومزايا التدريب الفعال والجذاب المتطور على أساس التنسيق والمشاركة مع القطاع الخاص.

مسألة الجندرية:

تمثل النساء ٤٨% من سكان الأردن ولكن معدل مشاركتهن الاقتصادية لا يتجاوز ١٢% من إجمالي الأيدي العاملة. ومن إحدى السلبيات في الأردن أن لدى النساء أداء أكاديميا متميزا عن الرجال في المرحلة الثانوية والجامعية ولكنهن لا يسهمن في الاقتصاد. وتميل النساء إلى اختيار مجالات التعليم والتدريب حيث يكون السوق مشبعا، ولا يستطيع توفير فرص عمل لهن. وتشير البيانات الحالية أن للتعليم تأثير كبير على فرص العمل. فالقطاع العام يضم أكبر عدد من الوظائف في سوق العمل الأردني وهو موضع تفضيل الخريجات الجدد من النساء اللواتي يرغبن الدخول في سوق العمل.

وتتجذب الخريجات النساء للعمل في القطاع العام بسبب مزايا الاستخدام طويل الأمد، وساعات العمل، ونظام التقاعد، والضمان الاجتماعي. وفي قطاع الخدمات، تتركز النساء في الأنشطة التي تتوافق من الناحية التقليدية مع أدوارهن الجندرية، وبشكل خاص في مجال التعليم، والخدمات الاجتماعية والشخصية.

إن معدل بطالة النساء أعلى بقليل من معدل بطالة الرجال. كما أن صعوبة العثور على وظيفة تعتبر أكثر تعقيدا بالنسبة للنساء الشابات. وقد يقول البعض بأنه ليس جميع النساء ممن هن في سن العمل يرغبن بالعمل، وبشكل عام فإن بطالة النساء تشير إلى أن هناك نساء أردنيات يرغبن بالعمل ولكنهن لا يستطعن العثور على عمل وقد حاولن البحث عن عمل. ومن الواضح بأن المزيد من فرص العمل يجب توفيرها للنساء لإرضاء رغبتهن بالعمل، ويجب أن يتم ذلك بمشاركة من كافة القطاعات. وبدون تشجيع مبدأ المساواة في التشغيل فإن عدم المساواة في سوق العمل سوف تستمر في الزيادة.

ويجب أن تتضمن الجهود المبذولة في هذا الصدد، المساواة العددية في التشغيل، والمساواة في الأجور للأعمال المتساوية وتوازن الجندر في كافة المهن، وتغيير دور المرأة في التشغيل والمساهمة في دعم الأسرة.

إن مسألة تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل قضية هامة للاقتصاد الأردني. إن مستواهن العملي المرتفع وقدراتهن الاقتصادية يجب أخذها بعين الاعتبار. كما أنه من الواجب الالتزام بتطبيق معايير محددة لتسهيل اندماج النساء في سوق العمل، وهو أمر يجب أن يعطى أولوية خاصة. ويوصى بتطوير استراتيجيات الدمج الجندري والتي تهدف إلى خلق فرص متكافئة للرجال والنساء ضمن كافة السياسات والأنشطة. وسوف يؤدي هذا إلى تطوير فرص تساعد المرأة على العمل في ظروف مناسبة، وقد تهيأت لهن فرص الضمان الاجتماعي، والاستقلال الاقتصادي، والأجور المتساوية لأجور الرجال. ويكون هذا ممكنا فقط إذا أدرك صناع القرار بأن مشكلات النساء في سوق العمل مهمة بقدر أهمية مشاكل الرجال.

قائمة تفصيلية بالإجراءات المقترحة:

- تنويع الأفاق المهنية للطالبات من خلال تطوير مجموعة من الإجراءات والخبرات في المدارس (لقاء ناشطات أو سيدات أعمال في مجالات مهنية متنوعة، والتعرف على الوظائف الفنية، والأدوار الاجتماعية للرجال والنساء..).
- تشجيع مختلف الخبرات المهنية أثناء الدورات التدريبية للنساء (الوظائف الصيفية..).

- تنفيذ مهمات إرشادية وبرامج معلومات لجذب النساء للمشاركة في برامج مهنية.
- تطوير وتنفيذ عمليات المساندة الإرشادية المساندة في مكاتب العمل (الإرشاد الوظيفي، حقوق العمل..).
- مساندة ودعم النساء وتقديم الرعاية للأطفال في أماكن العمل والمدرسة.
- تطوير مزايا الضمان الاجتماعي.
- تعزيز المساواة في الرواتب.
- توفير فرص متكافئة للتشغيل عند الرجال والنساء.
- تعزيز دور القطاع التعاوني في مجالات مختلفة (وبشكل خاص في المناطق الريفية) وتشجيع النساء على المشاركة في هذه المجالات.
- دعم المنظمات والمؤسسات التي تدعم عمل المرأة.
- توسعة الوظائف المتخصصة وتشغيل النساء في القطاع العام.
- إتاحة الفرصة للنساء وتمكينهن من تولي مناصب قيادية متقدمة في مختلف الوزارات والمؤسسات.

من الاستخدام غير الرسمي إلى التشغيل الرسمي:

هناك قضيتان رئيستان بشأن القطاع غير الرسمي ومساهمته في كافة أعمال الاستخدام في الأردن. الأول ويتعلق بقلّة المعرفة مجال، ومواصفات وقوة القطاع غير الرسمي. أما الثاني فيرتبط باكتساب المهارات اللازمة للعمل في القطاع غير الرسمي وعليه إمكانية تحديد المسارات والجسور من أجل تسهيل الانتقال من هذه المهن إلى وظائف رسمية. وقد يتعرض العاملون في القطاع غير الرسمي للاستغلال من خلال العمالة القسرية.

إن قلة شفافية القطاع غير الرسمي ترجع بشكل رئيسي إلى طبيعته الخاصة. يشتمل قطاع الصناعات الصغيرة في الأردن على الأقل ثلاثة من أنواع النشاطات: الشركات المسجلة (والتي تضم أقل من ٥ موظفين) وغير ملزمة بالاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي - وعليه، فإن المعلومات المتوفرة عنها قليلة، برغم أنها قد تضم عددا كبيرا من الناس. والنوع الثاني هو ما يدعى "القطاع غير الرسمي" الحقيقي، والذي يشمل مؤسسات تقوم بنشاط إنتاجي ولكنها ليست مسجلة وتعرف بتدني إنتاجيتها، وانخفاض قيمتها المضافة ومهارات المستخدمين. والنوع الثالث، هو وجود بعض الأنشطة التي قد تبقى خارج القانون وغير إنتاجية.

وقد قامت المؤسسة الأوروبية للتدريب بتحليل معظم المبادرات التي تهدف إلى تحسين التدريب في القطاع الرسمي، بالرغم من وجود عدد غير قليل من المؤسسات في المنطقة تعمل في القطاع غير الرسمي وبمستويات إنتاج متدنية، وتستخدم عمال بمستويات تعليم ومهارات متدنية. لقد تحسنت مستويات التعليم خلال العقدين الماضيين مما انعكس إيجابيا على العمل في القطاع غير الرسمي. كما أن أصحاب هذه المؤسسات والذين يتمثل دورهم في نقل المهارات والمعرفة. فإنهم يمتلكون مستويات تعليمية منخفضة أقل من المتدربين لديهم.

وفي كافة الدول في المنطقة، فإن نسبة الشركات الصغيرة العاملة ضخم جدا. وهنالك عدد كبير من الشركات الجديدة التي تدخل سوق العمل والاستخدام في القطاع غير الرسمي، ومعظمها تكتسب المهارة خارج الظروف والأجواء الرسمية.

إن التوصية الرئيسية تتمثل في تعزيز طريقة التنمية المحلية التي تشجع على مشاركة مختلف الهيئات والمؤسسات في البلديات. ويجب أن تهدف المشاركة إلى خلق معايير فعالة للرواد من أجل توفير مزايا وأعمال أفضل للعاملين، وتقديم المساعدات لتسجيل العاملين. كما أنه من الضروري تعزيز الحوار مع الشركاء الاجتماعيين، غرف الصناعة أو التجارة في تطوير استراتيجية وطنية. وكما هو الحال في دول أخرى والتي تعاني من نقص في أنظمة التأمين

ضد البطالة، فان برامج سوق العمل الفعالة سوف تسهم في توفير الوسائل الضرورية اللازمة للتغلب على مشكلات سوق العمل. كما أن من الواجب إيجاد المعايير التشريعية من أجل حماية العمال، وتقليل نسبة الضرائب المدفوعة من قبل أصحاب العمل، وتوفير وظائف متميزة (مع توفير الحقوق، الأجور، وظروف عمل مناسبة مثل ساعات العمل، والضمان الاجتماعي.. الخ)، وهذه جميعا يمكن أن تسهم في فعالية القطاع غير الرسمي في سوق العمل، والحد من مشكلة البطالة.

قائمة تفصيلية بالإجراءات المقترحة:

- زيادة الإمتيازات الممنوحة للتسجيل القانوني للشركات (إجراءات أسهل، ضرائب معقولة، مزيد من التمويل، الحماية الاجتماعية)، من خلال مشاريع التنمية المحلية التي توفر المساعدة للمنظمة والمشروطة بالتسجيل الرسمي لمشاريعهم.
- تحسين نظام مؤسسة الضمان الاجتماعي والقدرات المحلية (بشكل خاص البلديات) من أجل جمع معلومات عن الاقتصاد المحلي والاستخدام.
- وضع أنظمة لكافة الشركات غير الرسمية من أجل اعتمادها في مؤسسة التدريب المهني.
- خلق ومساندة فرص التدريب من خلال مواصلة آليات التدريب الدائم لتطوير المهارات والخبرات للمشرفين وتدريب العاملين في القطاع غير الرسمي.
- تعميم نظام الاعتماد ومنح شهادة الكفاءة في المهارات التي يتقنها العمال في القطاع غير الرسمي، من أجل تسهيل عملية انتقالهم إلى العمل في القطاع الرسمي.
- تطوير دور الإناث في الاقتصاد غير الرسمي من خلال توفير التدريب على مهارات العمل الخاص، وتوفير فرص في القطاعات غير التقليدية، ومساعدة النساء على التغلب على مشكلات وظيفية معينة، وتعزيز شبكات الاتصالات واتحادات المرأة.

دروس مشتقة من الخبرات السابقة والحالية من أجل ضمان نجاح استراتيجيات

التوظيف

أولاً: إن وجود صياغة أو معادلة عالمية لن يأخذ بالاعتبار اختلاف وتتنوع مواقف متعددة. وبشكل عام، فإن الخبرة والتشاور بين المؤسسات الإقليمية والمحلية يشير إلى وجود عدد من العوامل التي تسهم في إنجاح استراتيجيات التوظيف المحلية.

وأخيراً، لا بد من وضع خطة تدخل واضحة مناسبة، وبمشاركة من العديد من المؤسسات المحلية قدر المستطاع. إن الخطة الناجحة الجيدة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار المواصفات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية لمنطقة معينة. كما أنه من الضروري تحديد أهداف معينة واضحة- مثل السياحة أو التكنولوجيا الحديثة. التي يجب أن يتم اختيارها والتعامل معها بدلاً من التعامل مع استراتيجيات عامة.

ثانياً: إن منطقة واسعة جداً يجب أن تتعامل على حل مثل تلك المشكلات بمشاركة كافة المؤسسات. ويجب التركيز هنا على توفير شبكات الاتصال بين مختلف المؤسسات مثل البلديات ومكاتب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي، من أجل تحقيق عملية التنمية.

ثالثاً: تفعيل وتنشيط عمليات بناء القدرات. وتعزيز ظروف العمل في القطاعين العام والخاص، وتزويد العمال بالمهارات والتدريب اللازمين لمختلف الوظائف، إضافة إلى توفير الوسائل التقنية، والظروف التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية العمال (الضمان الاجتماعي، ساعات العمل.. الخ).

رابعاً: العمل على المساواة بين الجنسين، على المستوى المحلي. ويتم ذلك بمشاركة كافة القطاعات بحيث تتمكن المرأة من المشاركة في معظم القطاعات الخاصة والعامة منها، وتحسين فرص دخول المرأة إلى سوق العمل.

الملحق رقم (١) قائمة أعضاء قوة العمل الأردنيين:

تتكون قوة العمل من مجموعة من الخبراء الأردنيين الذين يمثلون المؤسسات الرئيسية التي تقدم أو تستخدم المعلومات حول الموارد البشرية، في جانبي العرض والطلب، وتضم القائمة:

- معالي الدكتور منذر المصري، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- الدكتور نادر مريان، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المنار.
- السيد/ عادل لطفي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المنار.
- السيد/ ممدوح السلامة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المنار.
- الأنسة/ منال الزق، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المنار.
- السيد/ خميس رداد، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المنار.
- السيدة/ خديجة العزة، وزارة التعليم العالي.
- السيد/ ناصر سليحات، وزارة العمل.
- السيد/ سامح الناصر، ديوان الخدمة المدنية.
- السيد/ فهيم فوزي، دائرة الاحصاءات العامة.
- السيد/ محمود الجندي، دائرة الاحصاءات العامة.
- السيدة/ ريما أبو الفيلات، مؤسسة التدريب المهني.
- السيدة/ تأييد العلم، مؤسسة التدريب المهني.
- السيد/ نواف الكلالدة، مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- السيد/ أحمد السعدي، غرفة صناعة عمان.
- السيدة/ هالة الأيوبي، اتحاد التجار الشباب.

الملحق رقم (٢) المعلومات المتوفرة في قاعدة بيانات المنار:

في سنة ١٩٩٩، وقعت الحكومتين الأردنية والكندية مذكرة تفاهم من أجل تطوير الموارد البشرية والمؤسسية في مجال تنمية الموارد البشرية. ويهدف المشروع إلى زيادة فعالية استخدام الأردن للتدريب والموارد التعليمية من خلال الارتباط الوثيق مع القطاع الخاص، والاحتياجات الصناعية من خلال تزويد المؤسسات التجارية الأردنية والصناعية بالمعلومات حول العمالة الماهرة وزيادة الإنتاجية والتنمية الوطنية. ومنذ عام ٢٠٠١، قدمت المؤسسة الأوروبية للتدريب، المساندة والدعم لتطوير مشروع المنار من خلال بناء القدرات وتحسين المبادرات. وقد أسهم هذا في تعزيز شبكة العمل المؤسسية وتحسين وضع المؤسسات والأفراد المشاركين في المشروع.

وكان المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من أهم المؤسسات التي لعبت دورا عاما في تنفيذ المشروع. وقد أسس هذا المركز سنة (١٩٩٩). حسب الأنظمة والتشريعات والقوانين الأردنية المرتبط بالمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا. ويهدف المركز إلى تعزيز وتطوير وتنمية الموارد البشرية وتحسين منتجات (مخرجات) التعليم وبرامج التدريب حسب احتياجات سوق العمل. كما يهدف المركز إلى المساهمة في مواكبة التغيرات المتسارعة وحسب المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية في كافة أنحاء الأردن. وتتمثل مهام المركز في: تحسين فعالية وكفاءة أنظمة التعليم والتدريب وخطط الإصلاح في التعليم والتدريب، وتحسين الروابط بين التعليم، وبرامج التدريب وقطاعات سوق العمل وتقديم التدريب والإرشاد في مجال تنمية الموارد البشرية.

ويعمل المركز برئاسة معالي الدكتور منذر المصري، الذي تولى سابقا منصب وزير التربية والتعليم، ويتضمن عضوية المؤسسات التالية: المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل، وزارة التخطيط، وزارة التعليم العالي، مؤسسة التدريب المهني وعضوين من القطاع الخاص.

إن مهمة المنار تتمثل في المساهمة في تنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني، وزيادة كفاءة وفعالية سوق العمل. ويتكون المشروع من ثلاثة مكونات رئيسية، التوظيف الإلكتروني، الإرشاد المهني، ومعلومات الموارد البشرية. إن التوظيف الإلكتروني موقع مجاني يقدم خدمات التوظيف الذي يقوم على مبدأ المطابقة بين الباحث عن عمل والوظائف الشاغرة باستخدام وسائل الانترنت. أما الإرشاد المهني فيعمل على زيادة الوعي بالإرشاد المهني في مؤسسات التعليم، وتطوير الوسائل واستخدام معلومات

سوق العمل بشكل دقيق والتي تزود المرشدين والأفراد بمعلومات محدثة وبشكل الكتروني عن تطور الوظائف. وفيما يتعلق بمعلومات سوق العمل، فتهدف إلى توفير قاعدة بيانات متخصصة عن سوق العمل، وتحديث قواعد البيانات، ونشر المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتنمية الموارد البشرية، والتنسيق بين كافة المنتجين والمستخدمين في هذا المجال.

وفي الوقت الحالي، فقد تم تطوير قاعدة بيانات المنار على النحو التالي:

جانب العرض	جانب الطلب
- طلبة الجامعات (الطلبة المسجلون والخريجون في كافة الجامعات الحكومية في الأردن).	- المستخدمون (دراسة الاستخدام دائرة الإحصاءات العامة).
- المتدربون في مؤسسة التدريب المهني (سجلات إدارية).	- المشاركون والمنسحبون من مؤسسة الضمان الاجتماعي (سجلات إدارية).
- المتعطلات عن العمل (دائرة الإحصاءات العامة: دراسة العمالة والبطالة: مسح اسري).	- الموظفون في الوظائف الحكومية وموظفي الدولة (سجلات إدارية).
- متقدمو العمل في وظائف الحكومية (ديوان الخدمة المدنية، سجلات إدارية).	- العمال الأجانب (سجلات إدارية).

وإن مشروع المنار سوف يعمل على إضافة المعلومات المتعلقة بالتعليم. وفي الوقت الحاضر، فإن البيانات المتعلقة بالتعليم العالي ومتدربي التدريب المهني متوفرة. وتضم قاعدة بيانات التعليم العالي ٣٩٣,٠٠٣ ملفا أكاديميا فرديا للطلبة المسجلين والخريجين من كافة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. وحاليا، فإن قاعدة البيانات تحتوي على معلومات عن الطلبة المسجلين للفصل الأول (٢٠٠٣/٢٠٠٤) والخريجين من عام ١٩٩٥ إلى ٢٠٠٤. وهذه المعلومات تتعلق بالطلبة والخريجين من ثماني جامعات حكومية و ثماني جامعات خاصة وتم جمعها بشكل دوري في كل فصل، وتم تنقيحها وتدقيقها وتوحيدها في قاعدة بيانات واحدة.

ومن أهم المعلومات عن الطلبة:

- رقم الطالب
 - الجنس
 - الجنسية
 - المحافظة
 - الكلية
 - نوع الدراسة
 - فرع الثانوية
 - العمر
 - مستوى التعليم
 - التخصص
 - شهادة الثانوية أو ما يعادلها
 - التقدير للخريجين.
- أما المعلومات المتعلقة بمتدربي مؤسسة التدريب المهني للفصل الأول ٢٠٠٣/٢٠٠٤ فتضم

البيانات التالية:

- الجنس
- المحافظة
- المجموعة المهنية
- التحصيل الدراسي
- السنة (الفصل)
- مكان الولادة
- المركز/المعهد
- الجنسية
- مدة التدريب
- حالة المتدرب (خريج/مسجل ..)

الجدول رقم (٢٨): قائمة معلومات سوق العمل في قاعدة بيانات المنار

وزارة العمل	ديوان الخدمة المدنية	مؤسسة الضمان الاجتماعي	دائرة الإحصاءات العامة
بيانات وزارة العمل للفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٣	بيانات ديوان الخدمة المدنية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣	بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣	بيانات إحصائية العمل للسنوات ١٩٩٩-٢٠٠٢
تحتوي قاعدة بيانات معلومات سوق العمل على معلومات عن العمال الجانِب والقطاعات، كما يلي: العمال الأجانب: الجنس، الجنسية، العمر، المستوى التعليمي، التخصص، مكان العمل، دائم، الوظيفة، النشاط الاقتصادي، الراتب،	تحتوي قاعدة بيانات معلومات سوق العمل على معلومات عن المتقدمين بطلبات للعمل، المعيّنين، الموظفين والمنسحبين، وعلى النحو التالي: المتقدمون والمعيّنون: سنة تقديم الطلب، المستوى التعليمي، التخصص، سنة التخرج، الجنس، الجامعة، بلد التخرج، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية. موظفو المؤسسات الحكومية:	تحتوي قاعدة بيانات معلومات سوق العمل على معلومات عن المشاركين، والمنسحبين على النحو التالي: المشاركون: الجنس، الجنسية، العمر، سنوات الخدمة، النشاط الاقتصادي، المؤسسة التي عمل لديها، الراتب، المحافظة. المنفكون في الضمان	قاعدة بيانات معلومات سوق العمل تحتوي على بيانات عن المستخدمين الأردنيين والشركات كما يلي: المستخدمون الأردنيون: الجنس، التخصص، الراتب، الفئة العمرية، حجم العمل بالنسبة للمؤسسة، الكيان القانوني للمؤسسة،

<p>المحافظة، الحالة الاجتماعية.</p> <p>المؤسسات:</p> <p>النشاط الاقتصادي</p> <p>مديرية العمل</p> <p>عدد المستخدمين</p>	<p>سنة التعيين، سنة الطلب، مستوى التعليم، التخصص، سنة التخرج، الجنس، الجامعة، بلد التخرج، المؤسسة، نوع التعيين، فئة التصنيف، الدرجة، الوظيفة، الفئة العمرية.</p> <p>المنسحبون:</p> <p>سنة التعيين، مستوى التعليم، التخصص، سنة التخرج، الجنس، الجامعة، بلد التخرج، المؤسسة، نوع التعيين، فئة التصنيف، الدرجة، الوظيفة، الفئة العمرية، سنة الانفكاك، سبب الانفكاك.</p>	<p>الاجتماعي:</p> <p>الجنس، الجنسية، العمر، سنوات الخدمة، النشاط الاقتصادي، المؤسسة التي عمل لديها، الراتب، المحافظة، سبب الانفكاك.</p> <p>المؤسسات:</p> <p>المحافظة، جنسية المؤسسة، النشاط الاقتصادي، عدد المستخدمين.</p>	<p>النشاط الاقتصادي، المحافظة.</p> <p>المؤسسات</p> <p>(باستثناء سنة ١٩٩٩):</p> <p>النشاط الاقتصادي، حجم العمالة، القطاع، السلطة القانونية، المحافظة.</p> <p>بيانات مسح العمالة والبطالة خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٠</p> <p>العاطلون عن العمل، الجنس، مستوى التعليم، الفئة العمرية، المحافظة، العلاقة الأسرية، التعليم، التخصص، الخبرة العملية السابقة، مدة البطالة، طريقة البحث عن عمل، سبب عدم البحث عن عمل.</p>
--	---	--	---

الجدول رقم (٢٩): نظام معلومات سوق العمل:

العنوان	دائرة الإحصاءات العامة	ديوان الخدمة المدنية	وزارة العمل	مؤسسة الضمان الاجتماعي
التغطية	المؤسسات والأسر	موظفو ديوان الخدمة المدنية، والمتقدمون والمتقاعدون	العمال الأجانب	مؤسسات القطاع الخاص، المشتركون، والمتقاعدون
طريقة جمع البيانات	العينات والدراسات	السجلات	السجلات	السجلات
مراحل جمع البيانات	بشكل سنوي وربيع سنوي	مستمر	مستمر	مستمر
برامج قواعد البيانات	أوراكل	قاعدة بيانات علائقية	أوراكل	أوراكل
الشبكة	شبكة المنطقة المحلية LAN	شبكة المنطقة المحلية LAN	شبكة المنطقة المحلية LAN	شبكة المنطقة المحلية LAN
الموقع	www.dos.gov.jo	www.cbs.gov.jo	www.mol.gov.jo	www.jssc.gov.jo

الجدول رقم (٣٠) / قاعدة بيانات سوق العمل حسب المصدر:

#	Type of Data	Department of Statistics Surveys					Social Security Corporation	Civil Service Bureau	Ministry of Labor
		Employment	Transportation	Constructions	Agriculture	Household	Database	Database	Database
1	Gender	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Nationality	✓	x	✓	✓	x	✓	✓	✓
3	Age	x	x	x	x	✓	✓	✓	✓
4	National ID	x	x	x	x	x	✓	✓	⊗
5	Governorate	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓
6	Marital Status	x	x	x	x	✓	x	✓	x
7	Educational Level	✓	x	x	x	✓	x	✓	✓
8	Educational Specialization	✓	x	x	x	x	x	✓	✓
10	Year of Graduation	x	x	x	x	x	x	✓	x
11	Country Graduation	x	x	x	x	x	x	✓	x
12	University Name	x	x	x	x	x	x	✓	x
13	Occupation	✓	x	x	x	✓	x	✓	✓
14	Economic Activity	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Employment Status	✓	x	x	x	✓	x	✓	✓

#	Type of Data	Department of Statistics Surveys					Social Security Corporation	Civil Service Bureau	Ministry of Labor
		Employment	Transportation	Constructions	Agriculture	Household	Database	Database	Database
16	Wage	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✗	✓
17	Sector(public, private)	✓	✗	✗	✗	⊗	✗	✓	✓
18	Experience	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
19	Working Hours	✓	✗	✗	✗	⊗	✗	✗	✗
20	Type of Recruitment	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗
21	Classification Group	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗
22	Social Security Number	✗	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✓
23	Changing of working Place	✗	✗	✗	✗	⊗	✓	✗	✓
24	New entrance to the labor force	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✓
25	Drop outs	✗	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	⊗
26	Reason of Drop outs	✗	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	⊗
27	Name of Establishment	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✓
28	Establishment Ownership	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✓
29	The Legal Status of Establishment	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✓
30	Number of workers in the Establishment	✓	✗	✗	✗	⊗	✓	✓	✗
31	Duration Of Unemployment	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	⊗	⊗
32	Unemployment Status	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	⊗	⊗
33	Type of job search	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	⊗	⊗
34	Frequency of Unemployment	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	⊗	⊗
35	Relationship of the unemployed with the Head of Household	⊗	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	⊗	⊗
36	The status of Labor Permit	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✓
37	Point of entrance (guest workers)	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	✗

الجدول رقم (٣١) الرموز والتصنيفات المستخدمة من قبل كل مؤسسة:

التصنيف	دائرة الإحصاءات العامة	وزارة العمل	مؤسسة الضمان الاجتماعي	ديوان الخدمة المدنية
التصنيف	وظائف جديدة	ISCO2		
النشاط الاقتصادي	نشاط اقتصادي رئيسي	نشاط اقتصادي رئيسي	نشاط اقتصادي رئيسي	
التعليم	ISCED			تصنيف خاص
الدول	تصنيف خاص	تصنيف خاص	تصنيف خاص	تصنيف خاص

قائمة الجداول

- الجدول رقم (١): الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي والسنة (%)
- الجدول رقم (٢): معدل النشاط الاقتصادي المنتج في الأردن (%)
- الجدول رقم (٣): المستخدمين المؤمنين بسحب النشاط الاقتصادي
- الجدول رقم (٤): المستخدمين الأردنيين حسب المستوى التعليمي سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (٥): المستخدمين الأردنيين حسب الوظيفة في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (٦): العمال غير الأردنيين الذين يحملون تصاريح عمل حسب النشاط الاقتصادي لسنة ٢٠٠٣
- الجدول رقم (٧): الاستخدام في القطاع الخاص حسب حجم المؤسسة والنشاط الاقتصادي (%)
- الجدول رقم (٨): تقدير القطاع الخاص غير الرسمي المصغر (%)
- الجدول رقم (٩): أهم المؤشرات في الأردن (%)
- الجدول رقم (١٠): توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل حسب العمر في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (١١): أهم مؤشرات سنة ٢٠٠٣ حسب العمر (%)
- الجدول رقم (١٢): توزيع البطالة الأردنية حسب مستوى التعليم (%)
- الجدول رقم (١٣): أهم مؤشرات سنة ٢٠٠٣ حسب مستوى التعليم (%)
- الجدول رقم (١٤): الاستخدام والبطالة بعد برامج مؤسسة التدريب المهنية (%)
- الجدول رقم (١٥): الأردنيين العاطلين عن العمل حسب مدة البطالة في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (١٦): مدة البطالة (%)
- الجدول رقم (١٧): أسباب عدم الفعالية الاقتصادية للقادرين على العمل وعدم البحث عن عمل (%)
- الجدول رقم (١٨): توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل حسب طريقة البحث الأولي في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (١٩): المستخدمين الأردنيين حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالية في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (٢٠): الأسباب المعلنة من قبل الأشخاص المستخدمين الذين يرغبون الحصول على عمل آخر أو عمل إضافي في سنة ٣ (%)
- الجدول رقم (٢١): المتقدمين والمعنيين خلال سنة ٢٠٠٣
- الجدول رقم (٢٢): المتقدمين والمعنيين حسب مجال التعليم لسنة ٢٠٠٣
- الجدول رقم (٢٤): المتقدمين والمعنيين حسب المحافظة والسنة
- الجدول رقم (٢٥): توزيع العاطلين عن العمل حسب المحافظات في سنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (٢٥): معدل البطالة حسب المحافظة، والحضر والريف لسنة ٢٠٠٣ (%)
- الجدول رقم (٢٦): مقارنة بين البطالة والتوزيع السكاني حسب المحافظة
- الجدول رقم (٢٧): مقترحات فنية تفصيلية لتحسين نظام المعلومات في المؤسسات
- الجدول رقم (٢٨): قائمة معلومات سوق العمل في قاعدة بيانات المنار
- الجدول رقم (٢٩): نظام معلومات سوق العمل
- الجدول رقم (٣٠): قاعدة بيانات سوق العمل حسب المصدر
- الجدول رقم (٣١): الرموز والتصنيفات المستخدمة من قبل كل مؤسسة

قائمة الأشكال:

- الشكل رقم (١): الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي، ١٩٨٩ و ٢٠٠٣ (%)
- الشكل رقم (٢): تطور معدل النشاط الاقتصادي (%)
- الشكل رقم (٣): المستخدمين الأردنيين حسب المستوى التعليمي سنة ٢٠٠٣ (%)
- الشكل رقم (٤): توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل حسب الجنس (%)
- الشكل رقم (٥): توزيع العاطلين عن العمل حسب الفئات العمرية (%)
- الشكل رقم (٦): توزيع العاطلين عن العمل حسب مستوى التعليمي
- الشكل رقم (٧): البطالة طويلة الأمد (سنة فأكثر) حسب الجنس (%)
- الشكل رقم (٨): الأردنيين العاطلين عن العمل حسب الوضع (%)
- الشكل رقم (٩): معدلات التوظيف لدى ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس، العمر والسنة (%)
- الشكل رقم (١٠): معدلات التوظيف في الدولة عن طريق ديوان الخدمة المدنية (%)
- الشكل رقم (١١): توزيع الذكور العاطلين عن العمل حسب المحافظة (%)
- الشكل رقم (١٢): توزيع النساء العاطلات عن العمل حسب المحافظة