

نتائج دراسة سوق العمل المحلي

محافظة الزرقاء



مشروع التشغيل في الأردن 2030

كانون الثاني 2024

نشر من قبل:
التعاون الدولي الألماني (GIZ)

المكاتب المسجلة
بون وأشيون - ألمانيا
مشروع التشغيل في الأردن 2030 (EJ2030)
عمان-الأردن

مكتب GIZ في الاردن
الصويفية، شارع محمد بسيم الخماش، بناية 13
صندوق البريد: عمان 11190 - الاردن
الهاتف: +962 (0) 6586 8090
الفاكس: +962 (0) 6581 9863
البريد الالكتروني: giz-jordanien@giz.de

www.giz.de/jordan

إعداد:

شركة دار الخبرة للاستشارات الإدارية (MMIS)
لا تعبّر الأفكار والآراء الواردة في هذا التقرير إلا عن رأي كاتبها، ولا تمثل بالضرورة وجه نظر الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.
تم إعداد التقرير من قبل شركة دار الخبرة للاستشارات الإدارية (MMIS) لصالح التعاون الدولي الألماني (GIZ) بالنيابة عن
الوزارة الألمانية الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ)

كانون الثاني 2024

عمان - الأردن

قائمة المحتويات

قائمة المختصرات	
قائمة الرسوم التوضيحية	
قائمة الجداول	
الملخص التنفيذي	
1. المقدمة	
1.1 عن مشروع التشغيل في الأردن 2030	
1.2 أهداف الدراسة	
2. المنهجية	
2.1 المنهجية المتبعة لإجراء الدراسة	
2.2 البحث المكتبي	
2.3 منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية	
2.4 تمثيل العينة	
2.5 التحديات والصعوبات	
3. نتائج البحث المكتبي	
3.1 الاقتصاد الأردني	
3.2 القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن	
3.2.1 قطاع الصناعة التحويلية	
3.2.2 قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	
3.2.3 قطاع النقل والتخزين	
3.2.4 قطاع التعليم	
3.3 تحديات سوق العمل الرئيسية	
3.4 عن محافظة الزرقاء	
4. البحث الميداني	
4.1 الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت	
4.2 الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل	
5. تحليل سوق العمل: جانب الطلب	
5.1 جانب الطلب العام	
5.2 الوظائف الشاغرة المتاحة وأصحاب العمل	
5.2.1 الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها	
5.2.2 الوظائف الشاغرة في قطاع صنُع المواد الكيميائية	
5.2.3 الوظائف الشاغرة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	
5.2.4 الوظائف الشاغرة في قطاع النقل والتخزين	

قائمة المحتويات

5.2.5	الوظائف الشاغرة في قطاع التعليم
5.3	تشغيل المرأة من جانب الطلب
5.4	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
5.5	أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة الزرقاء
5.6	تحديات التشغيل
5.7	تحليل المهن والوظائف
6.	تحليل سوق العمل: جانب العرض
6.1	جانب العرض
6.2	الباحثات عن عمل
6.3	الأساليب المتبعة من قبل الباحثين عن عمل للبحث عن فرص العمل
6.4	تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل
7.	الفجوة بين العرض والطلب
8.	النتائج والتوصيات
9.	المراجع
	الملحق رقم (1) جدول اختيار القطاعات
	الملحق رقم (2) قائمة المنشآت التي تمت مقابلتها
	الملحق رقم (3) أدوات جمع البيانات
	الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين
	الملحق رقم (5) الملفات الوظيفية المطلوبة
	الملحق (6): النتائج والتوصيات التفصيلية

قائمة الرسوم التوضيحية

- الشكل 1: هيكل تقييم سوق العمل
- الشكل 2: توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات الاقتصادية
- الشكل 3: تمثيل عينة المنشآت حسب الحجم
- الشكل 4: تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب النوع الاجتماعي
- الشكل 5: تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية
- الشكل 6: تمثيل عينة الباحثين عن عمل محل الدراسة حسب المستوى التعليمي
- الشكل 7: نسبة المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاث القادمة
- الشكل 8: النسب المئوية لمستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت
- الشكل 9: مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت
- الشكل 10: فئات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تشغلها المنشآت التي شملتها العينة
- الشكل 11: استعداد المنشآت لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين الماهرين
- الشكل 12: طرق التشغيل الأكثر شيوعاً في المنشآت
- الشكل 13: إجراءات التشغيل الأكثر فعالية بالنسبة للمنشآت
- الشكل 14: تحديات التشغيل من جانب أصحاب العمل
- الشكل 15: القطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 16: طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 17: الأجور المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 18: المزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 19: القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 20: الحقوق والمزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 21: أساليب البحث عن عمل المتبعة من قبل الباحثين عن عمل
- الشكل 22: أنشطة وإجراءات التشغيل الفعالة حسب الباحثين عن عمل
- الشكل 23: فترات بطالة الباحثين عن عمل
- الشكل 24: أسباب تعطل الباحثين عن عمل
- الشكل 25: تحديات البحث عن عمل
- الشكل 26: مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في تصنيف الوظائف
- الشكل 27: مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في الحقوق والمزايا الوظيفية
- الشكل 28: أساليب التشغيل مقابل أساليب البحث عن عمل

قائمة الجداول

- الجدول 1: ملخص تمثيل عينة الدراسة
- الجدول 2: معدلات نمو القطاعات الاقتصادية الأردنية (2021)
- الجدول 3: نسب الأردنيين والتشغيل المستقبلي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت
- الجدول 4: عدد المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر على المدى القصير حسب القطاع الاقتصادي
- الجدول 5: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وخصائصها
- الجدول 6: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنتجات الكيماوية وخصائصها
- الجدول 7: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة تجارة الجملة والتجزئة وخصائصه
- الجدول 8: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع النقل والتخزين وخصائصها
- الجدول 9: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع التعليم وخصائصها
- الجدول 10: تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي
- الجدول 11: تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع
- الجدول 12: تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق لحجم المنشأة والقطاع الاقتصادي
- الجدول 13: تحديات التشغيل حسب القطاع وحجم المنشآت
- الجدول 14: معدلات الدوران حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت
- الجدول 15: أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 16: القطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي
- الجدول 17: طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي

أُجريت دراسة لغايات تقييم سوق العمل في محافظة الزرقاء وتحليل جانبي العرض والطلب، وذلك بالتعاون مع قسم التشغيل في محافظة الزرقاء. وشمل التحليل بيانات وإحصائيات حول الوظائف الشاغرة، وملفات الباحثين عن عمل، وأنشطة التشغيل المحتملة التي توضح توجهات التشغيل، وأهم القطاعات والأنشطة الاقتصادية في المحافظة، وأصحاب العمل الفعّالين. تعدّ هذه الدراسة تطبيقاً عملياً يهدف لتسهيل حصول مديريات وأقسام التشغيل على مرجع سريع للاطلاع على إجراءات وخطوات تنفيذ دراسات تقييم محلية لسوق العمل، وبالتالي المساهمة في تطوير خطط عملهم واتخاذ القرارات.

استُخدمت منهجيتان كمية ونوعية لإجراء دراسة التقييم الشاملة لسوق العمل في محافظة الزرقاء. وأُخذت المراجعة المكتبية للبيانات والمصادر المتاحة والمطورة مسبقاً كخطوة أولى لتحديد القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعّالة في المحافظة، وتحديد متطلبات وعوامل سوق العمل الأساسية، وتطوير أدوات جمع البيانات. استُند في ذلك على عدة معايير رئيسية لتطوير منهجية اختيار القطاعات والأنشطة الاقتصادية وترتيبها حسب الأولوية، إضافة إلى جمع بعض البيانات النوعية من مديريات وأقسام التشغيل وأخذها في عين الاعتبار عند الاختيار، وتم التوصل إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية التالية: قطاع الصناعة التحويلية بما فيها من أنشطة اقتصادية فرعية -كصنع المنتجات الغذائية، وصنع المواد الكيميائية-، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وقطاع التعليم، وقطاع النقل والتخزين. شملت مرحلة جمع البيانات إعداد استبيانات وجلسات نقاشية مركزة، ومقابلات مع كل من المنشآت وأصحاب العمل والباحثين عن عمل، حيث شاركت 65 منشأة و386 باحثاً عن عمل، وجمعت بيانات من 4 جلسات نقاشية مركزة و22 مقابلة فردية.

إن استهداف عينات متنوعة من كلا البيانات الكمية والنوعية على حد سواء يحقق الفهم الشامل لسوق العمل المحلي. من جانب الطلب؛ جمعت البيانات من المنشآت في خمسة قطاعات مختلفة في محافظة الزرقاء، وذلك بإجراء استبياناً لعشرة منشآت من بينها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة لكل قطاع اقتصادي. إضافةً لذلك، أُجريت 16 مقابلة فردية مع ممثلين تلك المنشآت و6 مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. من جانب العرض؛ أُجري مسح للباحثين عن عمل وجمعت بياناتهم. إضافة إلى ذلك، أُجريت جلسات نقاشية مركزة مع مراعاة التمثيل المتكافئ حسب النوع الاجتماعي (50% إناث، 50% ذكور)، والفئات العمرية (72% من الفئة العمرية 18-29، و25% من الفئة العمرية 30-44)، والمستوى التعليمي حيث 58.5% من الباحثين عن عمل حاصلون على شهادة جامعية. نُظمت 4 جلسات نقاشية مركزة مع الباحثين عن عمل، مع مراعاة التوزيع حسب النوع الاجتماعي، بمشاركة إجمالية بلغت 35 شخصاً من مختلف الأعمار والمستويات التعليمية.

أوضحت نتائج الاستبيانات والمقابلات الفردية أن 43% من المنشآت لديها وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاثة القادمة. وتستهدف 67.7% من المنشآت بشكل رئيسي باحثين عن عمل مهرة، بينما تستهدف 19% و38.5% من المنشآت باحثين من مستوى الفنيين ومساعدو الاختصاصيون ومستوى الاختصاصيين على التوالي. وبلغ متوسط توزيع المشتغلين الأردنيين في المنشآت 92% مع وجود اختلافات حسب القطاع الاقتصادي نتيجة القيود المفروضة على العمالة غير الأردنية. ومن الجدير بالذكر أن 67% تقريباً من المنشآت الكبيرة لديها وظائف شاغرة مقارنة بنسبة 33% في المنشآت الصغيرة. فيما يتعلق بالقطاعات والأنشطة الاقتصادية، سُجلت أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة في أنشطة صنع المنتجات الغذائية وقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، في حين سُجلت أدنى المعدلات في قطاعي التعليم والنقل والتخزين. وخلال العام القادم، تستهدف المنشآت تشغيل 5 باحثين عن عمل في المتوسط. ومع ذلك، تختلف هذه التوقعات باختلاف القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة، حيث تتوقع المنشآت الكبيرة تشغيل 17 باحثاً عن عمل في المتوسط مقارنة بثلاث فقط في المنشآت الصغيرة.

تطرقت الدراسة لتحليل الشواغر المتاحة في القطاعات المختلفة التي شملتها الدراسة؛ حيث تتنوع متطلبات الشواغر حسب المسميات الوظيفية المحددة وتشمل المهارات والخبرة العملية والمؤهلات. ففي أنشطة صنع المنتجات الغذائية، يغلب وجود شواغر في خطوط الإنتاج، بالإضافة إلى فرص العمل الموسمية التي ترتبط بنوعية المنتجات، كما تبرز أيضاً الشواغر في مجال المبيعات. بينما توفر أنشطة صنع المواد الكيميائية فرص عمل شاغرة على المدى القصير (أي خلال الأشهر الثلاثة

القادمة) في خطوط الإنتاج مع تباين في المتطلبات الوظيفية. يعرض قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية تنوعاً في الوظائف المتاحة وتتوافق بشكل عام مع الحد الأدنى من الأجور. يوفر قطاع النقل والتخزين في محافظة الزرقاء بشكل رئيس فرصاً للسائقين، مع أجور تقترب عادة من الحد الأدنى للأجور، حيث تختلف المتطلبات والمؤهلات حسب نوع المركبة. أما في قطاع التعليم، تتركز الشواغر بشكل أساسي على مهنة التعليم، مع أجور تقارب الحد الأدنى للأجور، على الرغم من أن المدارس الدولية تقدم أجوراً أعلى.

تناولت الدراسة أيضاً جانب تشغيل المرأة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة. في المتوسط، تُقدّر نسبة الإناث في المنشآت بـ 23% من صافي المشتغلين بغض النظر عن حجم المنشآت. ومع ذلك، توجد تباينات كبيرة حسب نوع القطاع الاقتصادي. على سبيل المثال، تمثل الإناث نسبة أعلى في قطاع التعليم 84%، بينما يسجل قطاع النقل والتخزين نسبة أقل تصل إلى 3% في المتوسط. تعود هذه التباينات بشكل أساسي إلى مدى ملائمة الأدوار الوظيفية في كل قطاع ونشاط اقتصادي لتشغيل المرأة، متأثرة بعوامل قد تُحد من تشغيل المرأة بشكل عام؛ كمدى توافر وسائل النقل ومتطلبات العمل البدني وبيئة العمل. أفادت 41.5% من المنشآت التي شملها الاستبيان بأن لديها شواغر مناسبة للمرأة. ويعد قطاع التعليم جذاباً بشكل خاص للباحثات عن عمل. في المقابل، يعتبر قطاع النقل والتخزين أقل ملائمة لتشغيل المرأة بشكل رئيس ويعزى ذلك لعدة تحديات منها المعتقدات الثقافية.

تناولت الدراسة أيضاً جانب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية، حيث أشارت النتائج أن نسبة 4.6% من مجموع المنشآت التي شملتها العينة قد شغلت أشخاصاً من ذوي الإعاقة. وصرّحت هذه المنشآت أن متوسط نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن قواها العاملة لا يتجاوز 0.8%. وقد أظهر قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية أعلى نسبة تشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة مقارنةً بغيره من القطاعات الاقتصادية.

لوحظ أن حجم المنشأة له تأثير مباشر في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، نظراً للمادة القانونية المدرجة في قانون العمل الأردني. الشركات الكبيرة، التي تمكنت من تطبيق بالنسبة المستهدفة والبالغة 4% لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قد أظهرت التزاماً أكبر بهذا الجانب. أشارت البيانات أن نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية هم الأكثر وبنسبة 66%، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقات السلوكية والعاطفية بنسبة 33%.

رغم ذلك، تواجه المنشآت عدة تحديات في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل تكلفة البنية التحتية في أماكن العمل لتصبح مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وضعف الوعي بقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة، وغياب الحوافز الحكومية لتشجيع المنشآت على تشغيلهم، والغرامات المنخفضة للمنشآت التي لا تلتزم بالنسبة القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة للتحديات المرتبطة بثقافة بيئة العمل وأساليب الاتصال والتواصل الفعالة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

تواجه المنشآت التي شملتها العينة في محافظة الزرقاء العديد من التحديات التي تقلل من فرص التشغيل بشكل عام. وتمثلت أبرز التحديات بضعف الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل لدى الموظفين، حيث أشارت نسبة 50.8% من المنشآت إلى هذا التحدي. كما تُعد التكاليف العالية للتشغيل تحدٍ آخر، حيث ذكرت 40.0% من المنشآت أنها تواجه صعوبات بسبب ذلك. إضافة إلى ذلك، يُمثل نقص المهارات لدى الباحثين عن عمل قضية رئيسية أخرى؛ وخصوصاً في أنشطة صنّع المنتجات الغذائية وقطاع التعليم.

كما تناولت الدراسة تقييم وجهات نظر الباحثين عن عمل حول سوق العمل. من خلال الاستبيانات والمقابلات، تبين أن القطاعات الاقتصادية الأكثر استهدافاً من قبل الباحثين عن عمل هي قطاع التعليم 30.1%، وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم 18.9%، وقطاع الخدمات الأخرى 12.4%، وذلك لاعتقادهم أن هذه القطاعات الاقتصادية تقدم حوافز مالية مجزية وبأدوار مكتبية. الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل يفضلون العمل بدوام كامل بنسبة 87% بحثاً عن الاستقرار والمزايا المرتبطة بوظائف الدوام الكامل، في حين يفضل قلة 13% العمل بدوام جزئي بسبب المزايا المحدودة التي يقدمها هذا النوع من العمل. الأجور التي يتوقعها الباحثون عن عمل قاربت 450 ديناراً أردنياً شهرياً 93%، وهو ما يعكس معرفة

الباحثين عن عمل بمعايير السوق المحلي.

الحقوق الرئيسية التي يتوقعها الباحثون عن عمل تشمل الضمان الاجتماعي 88.3%، والإجازات المرضية 40.2%، وإجازة الأمومة 17.4%. بينما المزايا الرئيسية المتوقعة تشمل التأمين الصحي 74.9%، وبدل المواصلات 38.1%، وهو ما يعكس التكاليف الصحية ونفقات النقل المرتفعة. كما أشارت النتائج إلى تفضيلات المرأة للعمل في قطاعات محددة كقطاع التعليم 48.7% وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم وقطاع الخدمات الأخرى 28%.

يواجه الباحثون عن عمل عدة تحديات ترتبط بسوق العمل المحلي في الزرقاء ومنها البطالة على المدى الطويل بسبب محدودية فرص العمل والشواغر المتاحة، حيث إن 64% من الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة تعطلوا عن العمل لمدة تزيد عن 6 أشهر. كما أن إنهاء العقود (الإقالة)، وإعادة الهيكلة الداخلية للمنشآت، وإغلاق المنشآت كانت أسباباً لـ 21% من حالات التعطل عن العمل. من بين التحديات الأخرى صعوبة تحصيل الباحثين عن عمل فرصاً في القطاعات الراغبين العمل بها بالإضافة لنقص الخبرة لدى الخريجين الجدد. كما تواجه الباحثات عن عمل تحديات إضافية تتمثل في صعوبة توافر وسائل النقل لأماكن العمل التي تبعد مسافات طويلة عن مكان الإقامة، وبعض السلوكيات السلبية في بيئة العمل، ونقص الدعم المقدم لرعاية الأطفال، والتمييز حسب الحالة الاجتماعية، والتفاوت في الأجور.

على الرغم من أن الباحثين عن عمل يميلون للعمل بالأدوار الوظيفية ذات الطابع التخصصي، إلا أن نسبة صغيرة فقط من المنشآت، وتمثل 8%، توفر فعلياً هذا الطابع من المهن. وبالرغم من الطلب على المهن الأولية، فإن الباحثين عن عمل قد أبدوا اهتماماً محدوداً بها، حيث لم تتجاوز نسبة الاهتمام 5.8% و5.6% على التوالي.

هناك فجوة واضحة بين المزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل والمزايا التي تقدمها المنشآت في الواقع. فالتأمين الصحي وبدل تكاليف المواصلات يعتبران من أهم الأمور بالنسبة للباحثين عن عمل لكن تقديمها من قبل المنشآت يعتبر محدود. وتشير البيانات أيضاً إلى أن أساليب البحث عن الوظائف المتنوعة يمكن أن تزيد من الفجوة بين المنشآت والباحثين عن عمل، مما قد يؤثر على نتائج تشبيك الباحثين عن عمل.

بناءً على التحليل، تم التوصل إلى بعض التوصيات التي قد تزيد من فرص التشغيل والحد من بعض التحديات المذكورة سابقاً أو التغلب عليها، ومنها:

- تركيز خدمات التشبيك نحو القطاعات الاقتصادية الأكثر فاعلية والتي توفر فرص عمل بشكل أكبر في محافظة الزرقاء، مع تسليط الضوء على الوظائف التي تناسب الباحثين عن عمل الذين يسعون للانخراط بسوق العمل لأول مرة. إضافة لضرورة تعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف الفئات، ولا سيما في المنشآت متوسطة الحجم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ حملات توعوية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل.
- تركيز الجهود نحو توجيه الباحثين عن عمل وإرشادهم بما يتناسب مع قابليتهم للتشبيك المباشر وانخراطهم في سوق العمل، وتزويدهم بالتدريبات اللازمة الشخصية منها والفنية. إضافة لتعزيز التعاون بين مراكز التدريب المهني وغيرها من الجهات ذات الصلة بالإرشاد والتوجيه المهني.
- تنفيذ أنشطة تشغيل فاعلة في عدة مناطق كأيام المقابلات الوظيفية وتدريبات المهارات الشخصية وجلسات التوجيه والإرشاد لحل أو الحد من المشكلات والتحديات التي تواجه الباحثين عن عمل وأصحاب العمل ضمن سوق العمل المحلي.

من منظور قطاعي، يواجه قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية تراجعاً جزئياً بسبب التأثير المتزايد للتجارة الإلكترونية، مما أدى إلى إغلاق بعض المتاجر. وعليه، يتطلب أن يتم توجيه الباحثين عن عمل نحو القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعالة وغيرها من الفرص المتعلقة بالتجارة الإلكترونية، وتعزيز فرص تشغيل المرأة في وظائف المبيعات وأمين الصندوق (الكاشير)، وتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف الفئات.



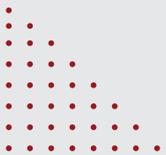
في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، تحتاج الجهات المعنية بالتشغيل والإرشاد المهني إلى التعاون المستمر بنشاط مع المنشآت والقطاع الخاص، خاصةً مع فرص العمل المتقلبة بناءً على العقود الموقعة. في قطاع التعليم، تتطلب أنماط التشغيل الموسمية جهودًا متزايدة خلال فترات محددة، مع ضرورة معالجة ركود وإشباع بعض الوظائف التعليمية، خاصةً للمرأة. يواجه قطاع النقل والتخزين نقصًا في البرامج التدريبية المتخصصة للوجستيات بشكل عام والوجستيات البحرية. وبالتالي، من الضروري أن يتم التعاون بين المؤسسات والجهات التعليمية والقطاع الخاص؛ على أن يهدف هذا التعاون إلى إعداد قوى عاملة مؤهلة ومخصصة قادرة على تلبية احتياجات قطاع النقل والتخزين وتعزيز نموه. بالإضافة إلى تأكيد أهمية مهارات اللغة الإنجليزية في هذا القطاع، نظرًا لأهميتها في التواصل الدولي وتسهيل الأعمال في مجال النقل والوجستيات جنبًا إلى جنبًا لدعم تشغيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في أدوار وظيفية مناسبة.

في قطاع الصناعة التحويلية، إن غياب المسارات الوظيفية المحددة جيدًا لوظائف الياقات الزرقاء يتطلب التعاون بين المنظمات المختلفة لوضع معايير مهنية ومسارات للتقدم الوظيفي. أعرب أصحاب العمل عن رضاهم عن جودة خريجي التدريب المهني، مما يحث مديريات وأقسام التشغيل على سد الفجوة بين المعاهد وتوقعات الصناعة. يجب مشاركة قصص النجاح لتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وينبغي التركيز على الفروع الإنتاجية لتعزيز التشغيل في المناطق النائية. فيما يتعلق بأنشطة صنع المنتجات الغذائية، يجب أن تركز الجهات المعنية بتقديم خدمات الإرشاد والتشغيل على مواءمة توقعات الباحثين عن عمل مع الوظائف المتاحة وترويج القطاع للمرأة.

أما فيما يتعلق بأنشطة صنع المواد الكيميائية، يجب التركيز على تحسين المهارات الشخصية لعاملي الإنتاج والمهارات التقنية للفنيين، بالإضافة إلى فهم المهارات الأساسية المطلوبة، مما يمكن أن يُعكس بشكل إيجابي على آفاق التشغيل.

المقدمة 1

1.1 عن مشروع التشغيل في الأردن 2030
1.2 أهداف الدراسة





1.1

عن مشروع التشغيل في الأردن 2030

تقدم الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية الدعم لحكومة المملكة الأردنية الهاشمية من خلال مشروع التشغيل في الأردن 2030، ويهدف هذا المشروع، الذي ينفذه التعاون الدولي الألماني (GIZ) بالتعاون مع وزارة العمل الأردنية بصفتها الشريك السياسي الرئيس، إلى تحسين الهياكل التنظيمية والعمليات والقدرات لمكاتب التشغيل العامة وتعزيز خدمات التشغيل العامة التي تقدمها المكاتب.

يتمثل الهدف الرئيس لمشروع التشغيل في الأردن 2030 في توجيه سياسات التشغيل في الأردن نحو التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ولتحقيق هذا الهدف يعمل المشروع على تنفيذ ثلاثة مخرجات رئيسية:



3

دعم توسيع نطاق الممارسات
الفضلى التي تحفز التشغيل
المستدام



2

تنظيم جلسات حوارية دورية
بين الحكومة والقطاع الخاص
والمجتمع المدني حول سياسات
التشغيل بشكل عام وأنشطة
العمل المستقبلية بشكل خاص



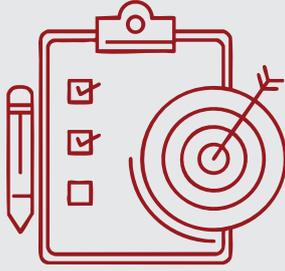
1

تقديم المشورة إلى وزارة العمل
الأردنية خصوصاً حول تطوير
سياسات التشغيل المستقبلية

وفقاً لذلك، وضمن الأنشطة المخطط لها لتحقيق الهدف الأول، يعمل المشروع جنباً إلى جنب مع وزارة العمل الأردنية والشركاء المحليين الآخرين على خلق فرص العمل المستدامة في الأردن وتحسينها، وبشكل خاص معالجة التحديات التي تواجه عمل المرأة.

إن وزارة العمل مكلفة في تنظيم سوق العمل الأردني وإصدار وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة للحد من معدلات البطالة المرتفعة في البلاد. وبالتالي، يكمن لمديريات وأقسام التشغيل العامة الموجودة داخل مديريات عمل الوزارة دوراً مهماً في توفير خدمات التشغيل الأساسية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ولدى وزارة العمل 17 مديرية عمل فعالة و88 موظفًا يقدمون خدمات تشغيل عامة للباحثين عن عمل والقطاع الخاص. ومن بينها أربع مديريات في إقليم شمال الأردن، وتسع في إقليم الوسط، وأربع في إقليم الجنوب.

ولغايات تنمية قدرات موظفي مديريات وأقسام التشغيل التابعة لوزارة العمل، تم التعاقد مع شركة دار الخبرة للاستشارات الإدارية لتقديم الدعم الفني الذي يسهل عليهم إجراء دراسات محلية لتقييم سوق العمل، وتنفيذ أنشطة وإجراءات تشغيل فاعلة تساعد في تشبيك الباحثين عن عمل بالفرص الشاغرة المتاحة والأنسب لهم، إضافةً إلى تنظيم ورش عمل توعوية للقطاع الخاص وبالتعاون مع مديريات وأقسام التشغيل المستهدفة لتفعيل دورها في تقديم خدمات التشغيل.



1.2

أهداف الدراسة

تم التعاون مع قسم تشغيل الزرقاء لتقييم سوق العمل في المحافظة، وذلك بتحديد جانبي العرض والطلب وتحليلهما من خلال إجراء مسح للوظائف الشاغرة، وملفات المنشآت، وفرص التشبيك المحتملة. ويُعدّ هذا التقرير مثالاً عملياً يساهم في تسهيل إجراء دراسات محلية لتقييم سوق العمل ويمكّن موظفي مديريات وأقسام التشغيل من تصميم خطط عمل أكثر فاعلية بناءً على نتائج تقاريرهم. وقد طوّرت منهجية الدراسة بالتعاون مع مديريات وأقسام التشغيل، والموضحة في القسم التالي وذلك لتحقيق المهام التالية:

إجراء دراسة محلية لسوق العمل والتواصل مع أصحاب العمل والباحثين عن عمل لغايات:

- تحديد اتجاهات التشغيل، بما في ذلك القطاعات الواعدة لخلق فرص العمل.
- تحديد أصحاب العمل الأكثر فاعلية.
- تحديد الوظائف الشاغرة.
- تحديد أنماط الباحثين عن عمل.
- تحديد فرص التشبيك.



تحليل البيانات التي جُمعت وإعداد التوصيات التي يمكن تطبيقها كأنشطة تشغيل من قبل مقدمي خدمات التشغيل.



المنهجية

2

المنهجية المتبعة لإجراء الدراسة	2.1
البحث المكتبي	2.2
منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية	2.3
تمثيل العينة	2.4
التحديات والصعوبات	2.5





2.1

المنهجية المتبعة لإجراء الدراسة

استُخدمت منهجيتان كمية ونوعية لفهم سوق العمل وتقييمه في محافظة الزرقاء بشكل شامل. ويوضح الشكل (1) أدناه الخطوات التي أتبعت لإجراء هذه الدراسة وكتابة التقرير.

الشكل 1 | هيكل تقييم سوق العمل



2.2



البحث المكتبي

كخطوة أولى وبلاستعانة بمصادر متعددة ومتاحة عبر الإنترنت، تم البحث عن البيانات المتاحة ذات الصلة المطورة مسبقاً من قبل جهات مختلفة وتمت مراجعتها وتحليلها؛ لتحديد القطاعات الاقتصادية الفاعلة في المحافظة وفهم ديناميكية السوق. تلاها تطوير أساليب جمع البيانات النوعية والكمية الأنسب بالاستناد إلى المعلومات المُحصلة من هذا البحث المكتبي.

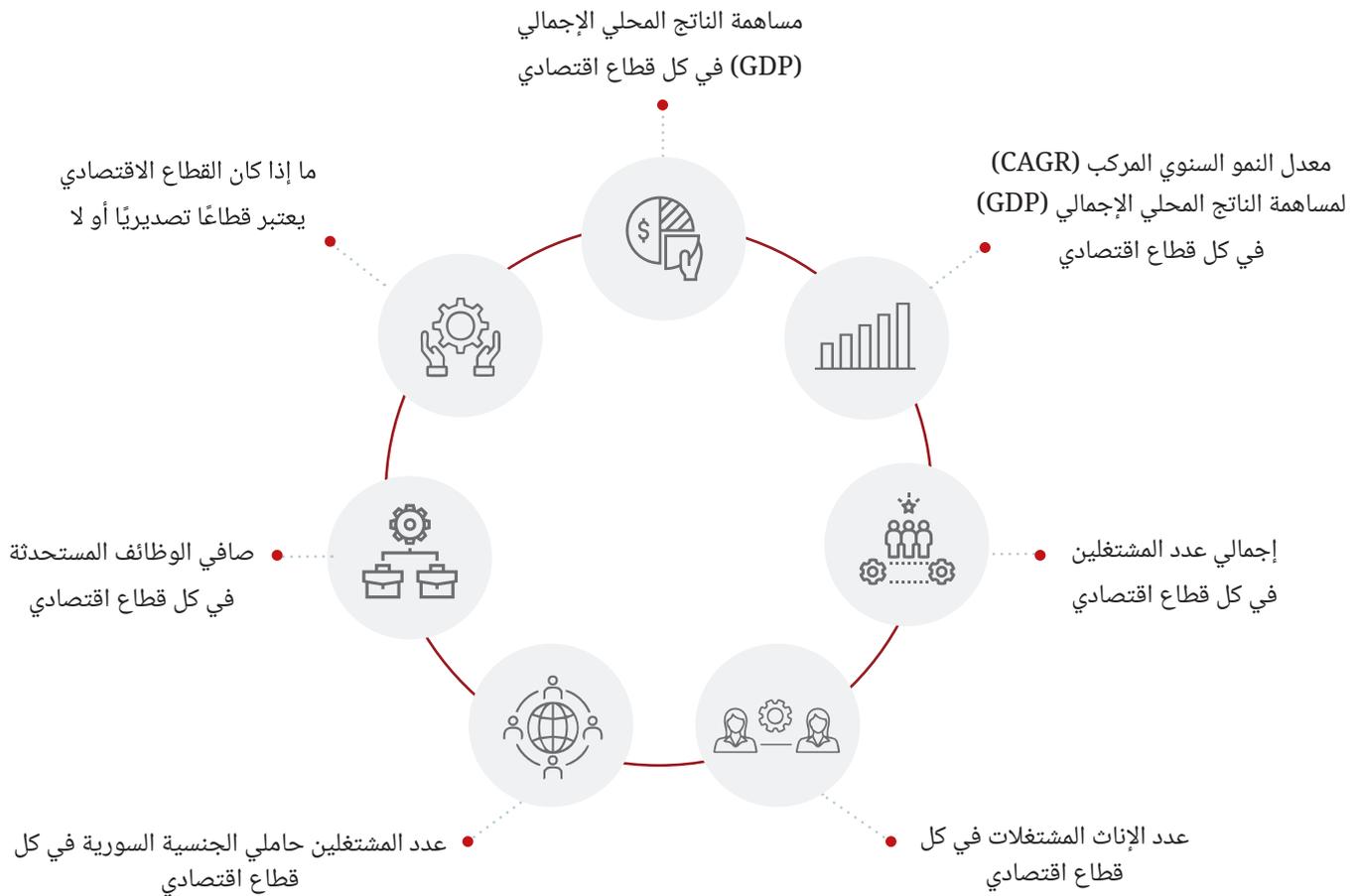




2.3

منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية

تستخدم دائرة الإحصاءات العامة في الأردن التصنيف الدولي للأنشطة الاقتصادية/التنقيح الرابع (ISIC-4) لتصنيف الأنشطة الاقتصادية، حيث يوجد بشكل عام 20 نشاطًا اقتصاديًا رسميًا. ولتحديد القطاعات الفاعلة في محافظة الزرقاء وترشيحها، طُورت منهجية لاختيار القطاعات الاقتصادية التي تخدم هذه الدراسة في تقييم سوق العمل بشكل شامل، وذلك بالاعتماد على المعايير التالية:



باختلاف وحدات قياس هذه المعايير، كانت هناك حاجة إلى توحيد نهج التحليل لجميع مجموعات البيانات لتمكين المقارنة بينها؛ وذلك بتحويل البيانات إلى معلومات يمكن تحليلها وفهمها بسهولة. رُشحت عدة قطاعات وفقًا لأولوياتها بعد أن تم توحيدها وترتيبها. بالإضافة إلى المنهجية الكمية للاختيار، جُمعت مدخلات نوعية من مديريات وأقسام التشغيل لتحديد القطاعات الرئيسية داخل المحافظة. يركز هذا التقرير على قطاع الصناعة التحويلية (صنع المنتجات الغذائية و صنع المواد الكيميائية)، و قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وإصلاح السيارات والدراجات النارية، و قطاع أنشطة خدمات الإدارة والدعم (الحراسة، والتنظيف، والتوزيع)، و قطاع التعليم، و قطاع النقل والتخزين.



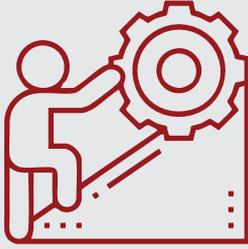
2.4

تمثيل العينة

استُخدمت خمسة هُج وأساليب لجمع البيانات اللازمة للتقرير. حيث تمثلت باستبيانات لأصحاب العمل وللباحثين عن عمل، وجلسات نقاشية مركزة مع الباحثين عن عمل، ومقابلات فردية مع أصحاب المصلحة ذات الصلة، ومقابلات فردية مع أصحاب العمل. وتم بعد ذلك تفريغ البيانات التي تم تحصيلها وترميزها وتحليلها. وعليه، شاركت 65 منشأة في تعبئة استبيان أصحاب العمل و386 شخصاً لتعبئة استبيان الباحثين عن عمل. ولغايات جمع البيانات النوعية، نُفذت 4 جلسات مناقشة مركزة و16 مقابلة فردية.

الجدول 1 | ملخص تمثيل عينة الدراسة

عدد المستجيبين	أداة جمع البيانات
65	استبيان أصحاب العمل والمنشآت
386	استبيان الباحثين عن عمل
4	الجلسات النقاشية المركزة مع الباحثين عن عمل
16	المقابلات الفردية مع أصحاب العمل والمنشآت
6	المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة ذات الصلة



2.5

التحديات والصعوبات

يوضح الشكل التالي أهم التحديات الرئيسية والصعوبات التي واجهت فريق البحث أثناء جمع البيانات:

استجابة لذلك، عمل فريق البحث على توضيح أهداف التقييم وكيف يمكن أن يساعد هذا التقييم أصحاب العمل على المدى الطويل. بالإضافة إلى ذلك، تواصل فريق البحث مع أكبر عدد ممكن من أصحاب العمل في أثناء فترة التقييم لضمان تحقيق العينة المستهدفة للدراسة.



تعذر على العديد من أصحاب العمل المشاركة في الاستبيانات نظرًا لوجهة نظرهم بأنه لا توجد قيمة واضحة من ملء الاستبيان؛ نظرًا لتكرار الدراسات التي تجربها العديد من الجهات المعنية بالتنمية والقطاع العام في الأردن، والتي تركز على القوى العاملة. وهذا جعل مشاركتهم في تعبئة الاستبيان تبدو متكررة أو زائدة عن الحاجة.

لهذا، عمل فريق البحث بشكل وثيق مع فريق عمل مشروع التشغيل في الأردن 2030 لتحديد أولويات قائمة أصحاب المصلحة، وللتخاطب معهم من خلال أساليب تواصل متعددة.



تحديات في تحديد مواعيد المقابلات مع أصحاب المصلحة، خاصة الهيئات الحكومية؛ حيث يتطلب منهم اتباع إجراءات طويلة قبل الموافقة على إجراء مقابلات مع موظفيهم. وبالرغم من ذلك، رفضت العديد من الجهات المشاركة.

ولمعالجة هذا التحدي، نُفذت إجراءات التحقق من البيانات بالتعاون مع مديريات وأقسام التشغيل بهدف التحقق من دقة البيانات المُبلَّغ عنها. وتمت وفقًا لمعايير محددة واستنادًا إلى أنشطة التشغيل المختارة ومواضيع حلقات العمل والقطاعات المستهدفة من قبل التعاون الدولي الألماني (GIZ).

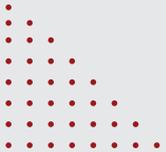


عند التحقق من البيانات الواردة من المنشآت وأصحاب العمل مع مديريات وأقسام التشغيل، تباينت ردود المنشآت فيما يتعلق بأعداد الوظائف الشاغرة المتاحة حاليًا مقارنة بمجمل الشواغر المعلن عنها فعليًا.

نتائج البحث المكتبي

3

- | | |
|----------------------------------------|-----|
| الاقتصاد الأردني | 3.1 |
| القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن | 3.2 |
| تحديات سوق العمل الرئيسية | 3.3 |
| عن محافظة الزرقاء | 3.4 |





3.1

الاقتصاد الأردني

يحتل الأردن المرتبة السابعة والثمانين من إجمالي 197 دولة، ويعدّ اقتصاد الأردن محدودًا، حيث يبلغ الناتج المحلي الإجمالي نحو 54.7 مليار دولار في عام 2021 (2). وقد تقلصت الطبقة المتوسطة في البلد على مدى السنوات الماضية بسبب العديد من الصدمات العالمية والإقليمية، مما أثر بشكل مباشر وغير مباشر في مكانتها الاقتصادية. وبلغ نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي 1080 دولارًا للفرد بحلول نهاية عام 2021، مما يضع البلاد في تصنيف "الدول ذات الدخل المتوسط إلى الأعلى".

وعلى الصعيد الإقليمي، يعد الأردن من بين الدول محدودة الاقتصاد، حيث يحتل المرتبة الثالثة عشرة من أصل 18 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تتوفر عنها بيانات، ويمتلك موارد طبيعية محدودة، ويعتمد بشكل كبير على المساعدات الأجنبية والاستثمار الأجنبي. وعانى الاقتصاد في الأردن - مثل العديد من الدول العربية الأخرى - اختلالات هيكلية على مر التاريخ، حيث يعتمد اقتصاد البلاد إلى حد كبير على قطاع الخدمات الذي تعرض لسلسلة من النكسات ليس أقلها الوباء العالمي وتداعياته عبر سلاسل التوريد العالمية، والتضخم والزيادة الهائلة في الأسعار، والتحديات المزمنة التي اشتدت في السنوات الأخيرة.

وعلى الرغم من ذلك، أظهر الأردن بوادر مذهلة على التعافي من النكسة التي سببها وباء كوفيد-19. ووفقًا لما أورده البنك الدولي (3)، نما الاقتصاد بنسبة 2.7% في عام 2022، ومن المتوقع أن ينمو بنسبة 2.7% (4) في عام 2023 بسبب التشافي السريع للاقتصاد بعد الجائحة، وزيادة الطلب العالمي، وانتعاش بعض القطاعات مثل السياحة، فضلًا عن أن معدلات التضخم العالمية أسهمت في زيادة إيرادات الصادرات، ولا سيما زيادة صادرات البوتاس والفوسفات بنسبة 40.1% (5)، التي تعد من العوامل المسهمة الرئيسية في صادرات البلاد، وذلك بصرف النظر عن الزيادة في الطلب العالمي التي أدت إلى زيادة الصادرات.

إلا أن معدلات نمو القطاعات اختلفت اعتمادًا على مدى سرعة وتيرتها بعد التشافي التدريجي للأسواق المحلية والعالمية. ووفقًا لما أورده البنك المركزي الأردني (6)، فيما يلي أهم القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الأساسية الثابتة ومعدلات نموها في عام 2021:

<https://data.worldbank.org/country/jo> (2)

<https://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview> (3)

<https://www.jordantimes.com/news/local/national-economy-grow> (4)

https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=47454&lang=en&name=en_news (5)

<https://www.cbj.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/07616a0e-b918-4e42-8ffa-3317fbac78bb.pdf> (6)

الجدول 2 | معدلات نمو القطاعات الاقتصادية الأردنية (2021)

معدل النمو	القطاعات الاقتصادية	
2.5%	التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال	
2.3%	التصنيع	
1.4%	الخدمات الحكومية	
2.3%	التجارة والمطاعم والفنادق	
2.3%	النقل والتخزين والاتصالات	
2.8%	الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك	
8.8%	التعدين والمناجم	
2.7%	السياحة	

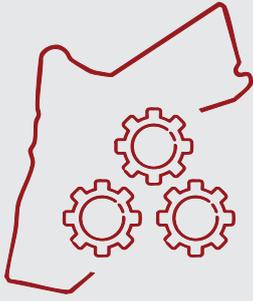
المصدر: التقرير السنوي للبنك المركزي الأردني 2021.

أطلقت الحكومة الأردنية حديثاً رؤية التحديث الاقتصادي 2033. تتمحور رؤية التحديث الاقتصادي للمملكة حول شعار "مستقبل أفضل"، وتقوم على ركيزتين إستراتيجيتين: النمو المتسارع بإطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية، والارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين، بينما تشكل الاستدامة ركناً أساسياً في هذه الرؤية المستقبلية.

ويمكن للأردن أن يحقق من خلال الركيزة الأولى قفزات نوعية في النمو الاقتصادي واستحداث فرص عمل خلال العقد المقبل، مع النمو المستمر لصافي دخل الأفراد. ويمكن أن يصل من خلال الركيزة الثانية إلى تحسين نوعية الحياة بشكل ملموس ليكون في طليعة دول المنطقة في هذا المضمار. أخذ فريق البحث في الاعتبار ركائز الرؤية والقطاعات ذات الأولوية، وذلك لاختيار القطاعات المستهدفة في هذا التقييم.



رؤية التحديث الاقتصادي



3.2

القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن

فيما يلي وصف مختصر للقطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن:



قطاع الصناعة التحويلية

3.2.1

يتسم قطاع الصناعة التحويلية في الأردن بالشمولية، ويضم العديد من الأنشطة الفرعية، مثل أنشطة صنّع المنسوجات، وأنشطة صنّع المنتجات الغذائية وأنشطة الهندسة وأنشطة صنّع المواد الكيميائية، حيث أسهم بشكل كبير في اقتصاد البلاد بما قدره 17.5% في الناتج المحلي الإجمالي في عام 2021. وبلغ عدد العاملين في هذا القطاع 233,848 فردًا عام 2021، حيث مثلت نسبة الإناث منهم 21% وبلغت نسبة الأفراد حاملي الجنسية السورية 2.5%. وبلغ صافي معدل توفير فرص العمل في القطاع 18% في العام نفسه (دائرة الإحصاءات العامة، 2021).

وفي عام 2022، استثمر 648 مليون دينار أردني في قطاع الصناعة التحويلية، أي ما يعادل 58% من إجمالي الاستثمارات في الدولة بأكملها، ومن المتوقع أن يضيف القطاع 314 ألف وظيفة جديدة باستثمارات تقدر بنحو 11.5 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2033، فضلًا عن تصدير سلع صناعية تقدر قيمتها بمبلغ 7.7 مليار دينار أردني في عام 2022. علاوة على ذلك، يضم القطاع نحو 16 ألف منشأة مسجلة رسميًا في الأردن. وفي عام 2021، سجل مؤشر الصناعة الأردنية درجة 113.7، مما يوضح اتساع آفاق القطاع. وارتفعت الدرجة إلى 127.6 بحلول عام 2022، مما يشير إلى مستقبل مشرق لهذا القطاع (غرفة صناعة الأردن، 2022).



ويمثل قطاع الصناعة التحويلية مصدرًا مهمًا للتشغيل، حيث يعمل إجمالي 233,848 فردًا في هذا المجال، من بينهم 49,840 امرأة (21.3%)، مما يوضح جهود القطاع لتعزيز الشمولية بين الذكور والإناث في سوق العمل. وينقسم القطاع إلى عدة أنشطة فرعية، ويعمل في كل قطاع فرعي عدد كبير من الأفراد. وبوجه خاص، يعمل 42,115 فردًا في الأنشطة الهندسية، و59,646 في أنشطة صنّع المنتجات الغذائية، و68,489 في صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها، و16,933 في أنشطة صنّع المواد الكيميائية (غرفة صناعة الأردن، 2023). وتوضح عملية توفير فرص عمل جديدة اتجاهًا إيجابيًا في هذا القطاع، حيث بلغ الفرق بين الموظفين الجدد والموظفين المتقاعدين، أو نسبة صافي الوظائف 18% في عام 2022 (دائرة الإحصاءات العامة، 2022). وتوضح هذه النسبة إمكانات التشغيل المواتية في هذا القطاع، مع زيادة صافية في النمو.

ويحظى قطاع الصناعة التحويلية بدعم عدد كبير من المنشآت في مختلف المجالات، حيث يبلغ عدد شركات الأنشطة الهندسية 5,552 منشأة، وفي صنّع المنتجات الغذائية 2,924 منشأة، وفي أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها 1,042 منشأة، وفي أنشطة صنّع المواد الكيميائية 743 منشأة (غرفة صناعة الأردن، 2023).



قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

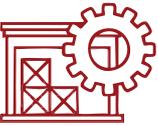
3.2.2

نظرًا لوجود فرص عمل عديدة وإسهام ثابت في الناتج المحلي الإجمالي، يُعد مجال تجارة الجملة والتجزئة في الأردن قوة اقتصادية مهمة في البلاد، حيث أثر إسهام القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 8.2% في عام 2022 بشكل كبير في النمو الاقتصادي العام، فضلًا عن أن القطاع واصل التوسع على مدى الأربع عشرة سنة الماضية، على النحو المبين في معدل النمو السنوي المركب لإسهامه في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 2.1%.

للتشغيل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات دور مهم في سوق العمل الأردني، حيث شغل القطاع 248,032 فردًا في عام 2022 وفقًا لما أوردته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، مما يجعله مصدرًا مهمًا للفرص الوظيفية. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الإناث بلغ 16,561 من مجمل المشتغلين، مما يشير إلى تزايد مشاركة المرأة في هذا القطاع.

وتبين استحداث فرص عمل جديدة توجهات إيجابية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. وبلغ الفارق بين المعينين الجدد والموظفين المتقاعدين، أو نسبة صافي الوظائف، 15.9% في عام 2022، وتظهر هذه النسبة سوق العمل المناسب للقطاع مع زيادة صافية في النمو.

وتوضح هذه الأرقام الدور الحيوي لقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية في الاقتصاد الأردني وسوق العمل. ويربط هذا القطاع - كونه حلقة وصل حاسمة في سلسلة التوريد - شركات الإنتاج والتصنيع بتجار التجزئة والمنشآت في مختلف القطاعات، مما يسهل التوزيع الناجح للسلع.



قطاع النقل والتخزين

3.2.3

يؤدي قطاع النقل والتخزين في الأردن دورًا مهمًا في تسهيل نقل الأشخاص والبضائع في جميع أنحاء البلاد، حيث أسهم القطاع - وفقًا لما أوردته وزارة الخارجية - بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي للبلاد في عام 2022، حيث شكل 8.7% من إجمالي الناتج المحلي، مما يدل على الأهمية الاقتصادية للقطاع ودعمه للشركات والمحاوير الاقتصادية الأخرى. كما أسهم القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بمعدل نمو سنوي مركب قدره 4.5% على مدى السنوات الأربعة عشرة الماضية، مما يدل على استمراريته وإمكانية التوسع المستقبلي. ويعمل في هذا القطاع 27,531 فردًا في جميع أنحاء الأردن (دائرة الإحصاءات العامة، 2022).

ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإناث المشتغلات في هذا القطاع لا تزال منخفضة للغاية؛ حيث بلغ عددهن 2,935 فقط (أو ما يقرب من 10.0%). ويمكن زيادة توازن القوة العاملة وديناميكيته من خلال الحث على زيادة التنوع الاجتماعي وتعزيز الشمولية في قطاع النقل والتخزين. بالإضافة إلى ذلك، كان صافي نسبة الوظائف بالموجب بنسبة 1%، مما يشير إلى درجة معتدلة من الاستقرار الوظيفي في قطاع النقل والتخزين وارتفاع إجمالي طفيف في إمكانات التشغيل.

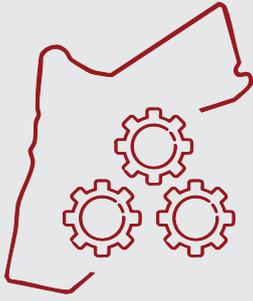


قطاع التعليم

3.2.4

يؤثر قطاع التعليم في الأردن بشكل كبير في مستقبل البلاد، حيث يلبي نظام التعليم الأردني احتياجات عدد كبير من الطلاب المسجلين في مؤسسات تعليمية مختلفة في جميع أنحاء المملكة، والبالغ عددهم 2,177,307 طلاب، مما يوضح الطلب الكبير على التعليم وأهمية القطاع في تعزيز نمو رأس المال البشري. وتوجد 2,943 مدرسة خاصة من إجمالي 7,127 مدرسة في القطاع (وزارة التربية والتعليم، 2022). ويؤدي توافر المدارس الخاصة إلى توسع نطاق الخيارات التعليمية المتاحة ويزيد من تنوع القطاع التعليمي في الأردن.

وعلى الصعيد الوطني، يعمل العديد من الأفراد في قطاع التعليم، لا سيما في المدارس الخاصة التي يعمل بها 226,782 فرداً. ومن الجدير بالذكر أن عدد الإناث من هؤلاء الموظفين بلغ 131,245 أي ما تشكل نسبته 57.9% أي (دائرة الإحصاءات العامة، 2022). ويبلغ الفارق بين العاملين الداخليين والخارجيين من هذا القطاع أو نسبة صافي الوظائف 10.4%، مما يدل على أن قطاع التعليم يشهد وضعاً جيداً في سوق العمل، مع ارتفاع صافي فرص العمل. ويسهم قطاع التعليم بنسبة 6.8% من الناتج المحلي الإجمالي في الناتج المحلي الإجمالي للبلاد. وقد حافظ القطاع على معدل نمو سنوي مركب قدره 2% على مدى السنوات الأربعة عشرة الماضية، مما يدل على نموه وأهميته الاقتصادية.



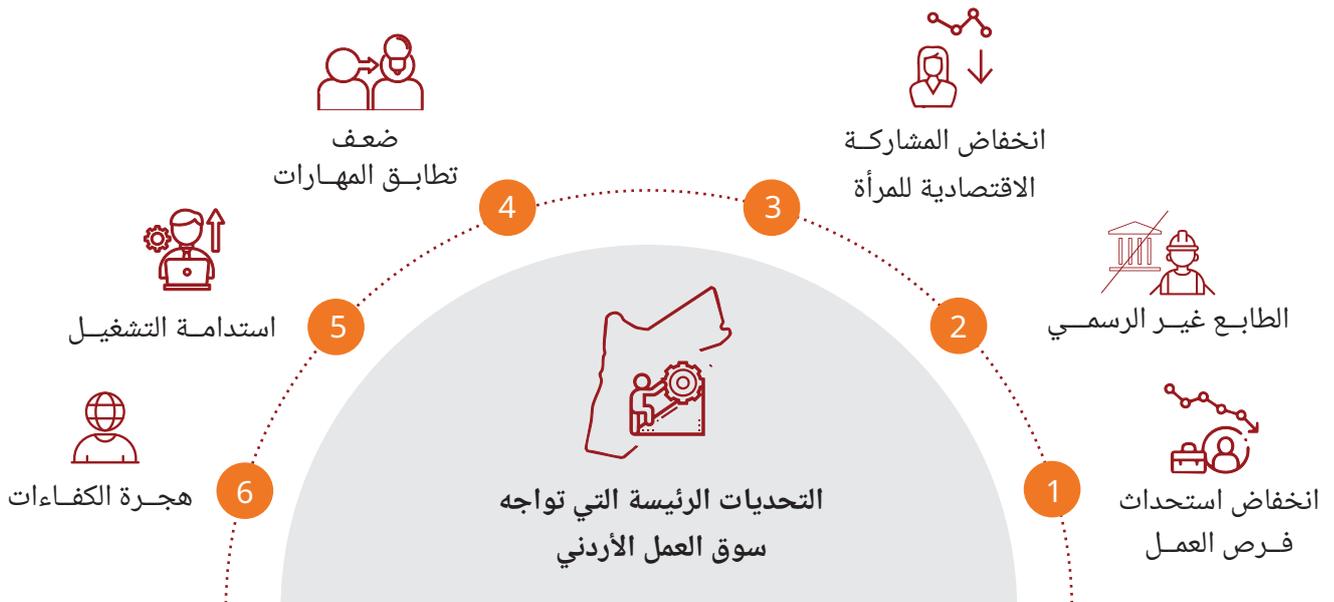
3.3

تحديات سوق العمل الرئيسية

يبلغ عدد سكان الأردن نحو 11 مليون نسمة، من بينهم 48.6% من الإناث. واجه الأردن - الملاذ الآمن في المنطقة وواحد من أكثر الدول ترحيبًا باللاجئين بفضل سياسة الحدود المفتوحة التي ينتهجها - موجات من تدفقات الهجرة منذ استقلاله في عام 1946. وفقًا لتقديرات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، يستضيف الأردن ثاني أكبر عدد من اللاجئين في العالم مقارنة بعدد الأفراد، حيث يصل عددهم إلى نحو 3 ملايين. وينحدر أكبر عدد من اللاجئين من فلسطين، حيث يبلغ عددهم أكثر من 2.3 مليون. أما البقية فهم في الغالب من سوريا، مع وجود عدد كبير من اللاجئين من العراق واليمن والسودان والصومال، ووجد العديد منهم طريقهم - بشكل رسمي أو غير رسمي - إلى سوق العمل الأردني.

ولا يخلو سوق العمل الأردني من التحديات، ولا زالت معدلات البطالة متمركزة في مستويات مرتفعة بل تفاقمت المعدلات في العقد الماضي، وبلغت ذروتها عند 23.1% في الربع الثالث من عام 2022 (دائرة الإحصاءات العامة).

وفي عام 2021⁽⁷⁾، لم يحصل 49.5% من المتعطلين عن عمل على مهنة لأكثر من عام، فضلًا عن أن الفئة الأكثر تضررًا من السكان هي الفئة التي أعمارها بين 15 و24 عامًا، وتشير البيانات إلى أن نسبة البطالة فيها تبلغ 37.8%. وفيما يلي بعض التحديات الرئيسية التي تواجه سوق العمل الأردني:





انخفاض استحداث فرص العمل

توضح بيانات وزارة العمل الأردنية⁽⁸⁾ أن سوق العمل المحلي واجه على مر التاريخ ضعفًا في استحداث فرص عمل بأعداد تتناسب مع أعداد الباحثين عن عمل في البلاد، أو على مستوى المهارة الذي يتناسب مع تطلعات عشرات الآلاف من المتخرجين الجامعيين في كل عام.

يمثل حملة الشهادات الجامعية نسبة كبيرة من المتعطلين عن العمل، حيث يمثلون نحو 39.2% من إجمالي البطالة بين الأردنيين⁽⁹⁾. ومن ثم، ترتفع هجرة الأردنيين من أصحاب المهارات العالية - لا سيما بين الذكور - بنسبة 63% من 815,000 مهاجر في عام 2020⁽¹⁰⁾. وتوضح بيانات دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021 أن إجمالي عدد الوظائف المتاحة بلغ 34,469 وظيفة. علاوة على ذلك، أثر التحول المستمر من القطاعات عالية الإنتاجية ذات الوظائف المعقدة إلى الوظائف الأدنى سلبيًا على مستوى تعقيد الاقتصاد. وتراجع ترتيب الأردن في مؤشر التعقيد الاقتصادي بشكل مطرد من عام 2000 إلى عام 2020 ليحتل المرتبة الثالثة والستين في عام 2000، ثم انخفض بشكل حاد من المركز السابع والثلاثين في عام 2020.

ولتحديات الاستثمار دور مهم في انخفاض توفير فرص العمل. ومن المحتمل أن يؤدي عدم كفاية الاستثمار في مختلف الصناعات إلى إعاقة توسعها وتحديثها، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى محدودية القدرة على توفير فرص العمل. علاوة على ذلك، تؤدي الإجراءات البيروقراطية والأمور التنظيمية في بيئة الأعمال إلى إحباط المستثمرين - المحليين منهم والأجانب - عن بدء مشروعاتهم أو توسيعها في الأردن. كما يحد غياب الاستثمار الكافي من نمو المنشآت وقدرتها على خلق فرص عمل جديدة.

علاوة على ذلك، يعد الحصول على التمويل عاملاً مهمًا يؤثر في توفير فرص العمل، حيث تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة - بدورها المهم في توفير فرص العمل - في الغالب تحديات في الحصول على القروض ورأس المال للاستثمار في أعمالها. وربما يؤدي الافتقار إلى خيارات تمويل ميسورة التكلفة وسهلة الوصول إلى إعاقة نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مما يؤدي إلى جمود في توفير فرص العمل في هذا القطاع.



الطابع غير الرسمي

ينتشر الطابع غير الرسمي في النشاط الاقتصادي على نطاق واسع في الاقتصاد الأردني، سواء من ناحية أصحاب العمل أو الموظفين. ووفقًا لتقديرات البنك الدولي، بلغ حجم العمالة غير الرسمية 59% من إجمالي العمالة في عام 2021. وبلغ 75% من إجمالي العمالة غير الرسمية في القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك، من المألوف أن نجد علاقات عمل غير رسمية سائدة في بعض الوظائف مثل أنشطة التدبير المنزلي، وأنشطة صف السيارات، والأمن، وما إلى ذلك، حتى في بعض القطاعات التي أضيف الطابع الرسمي عليها قانونيًا ومؤسسيًا. وتكمن تحديات القطاع غير الرسمي في نوعية فرص العمل المتاحة. وبصرف النظر عن ضعف القدرة على خلق فرص العمل، فقد انخفضت الشواغر إلى حد كبير خارج نطاق العمل اللائق، وأصبحت قدرة أصحاب العمل على البقاء في السوق والمثابرة غير مضمونة، مما يضعف من استدامة سبل العيش الكريم. ويؤثر الافتقار إلى فرص العمل اللائق على الإناث العاملات بشكل أكبر.

على صاحب العمل - وفقًا للقانون - منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 90 يومًا، وتوفير الحضانة لأطفال الإناث المشتغلات، وغيرها من المزايا، إلا أن العمل غير الرسمي يعني عدم توفير أي من هذه المزايا، وبما أن غالبية العمل غير الرسمي منتشر في المؤسسات المايكروية والصغيرة، فهذا يعني أيضًا أن أصحاب العمل لا يستطيعون تحمل تكاليف هذه المزايا، وبذلك، يفضل الكثير منهم الامتناع عن تشغيل الإناث. وتتعرض الإناث المشتغلات بأجر أيضًا لتحديد كبير بخسارة جزء كبير من دخلهن في كل يوم لا يحضرن فيه إلى العمل.

أفادت اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور في الأردن أن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة غير الرسمية والضعيفة يقدر بنحو 10%، مقارنة بنسبة 23% للذكور في المهن الزراعية والعمل الحر، مما يشكل تحديًا بشكل خاص عندما تكون المرأة هي ربة الأسرة أو المعيل الرئيس لها.

(8) [/http://www.mol.gov.jo/ebv4.0](http://www.mol.gov.jo/ebv4.0)

(9) [/https://jsf.org/sites/default/files](https://jsf.org/sites/default/files)

(10) مؤسسة التدريب الأوروبية. "المهارات والهجرة القطرية في الأردن".



انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة

لا تزال المشاركة الاقتصادية للمرأة منخفضة باستمرار عن نظرائهم من الذكور (دائرة الإحصاءات العامة، 2022)، حيث بلغ معدل البطالة بين الأردنيين الذكور 20.5% على مستوى البلاد في الفترة نفسها، بينما بلغ معدل البطالة بين المشتغلات الأردنيات 33.1% (دائرة الإحصاءات العامة، 2022).

علاوة على ذلك، وبالمقارنة مع الفترة نفسها من عام 2021، انخفض معدل البطالة بين الذكور بنسبة 0.7%، بينما ارتفع معدل البطالة بين الإناث بنسبة 2.3%، مما يعكس الواقع المختلف بشكل واضح لتشغيل الأردنيين الذكور والإناث في سوق العمل.

لا تزال مسألة ارتفاع معدلات بطالة المرأة تشكل تحديًا متعدد الأوجه مع عوامل مترابطة مختلفة تسهم في المشكلة. وتوجد عدة أسباب رئيسية تفسر الارتفاع غير المتناسب في معدلات بطالة المرأة في البلاد، ومن بين أحد العوائق المهمة تحدي النقل الذي تواجهه العديد من المشتغلات، لا سيما في المناطق الريفية. وتحوّل المسافات الطويلة بين منازلهن وفرص العمل المتاحة ومحدودية خيارات النقل غير الكافية وغير الآمنة من قدرتهن على الحركة، مما يجعل من الصعب عليهن الانتقال إلى العمل بشكل منتظم وموثوق.

وللالتزامات العائلية دور مهم في تشكيل فرص عمل للمرأة، ففي الغالب تضع الأدوار التقليدية مسؤولية إدارة شؤون الأسرة ورعاية الأطفال على عاتق المرأة، وتواجه المرأة - نتيجة لذلك - ضغوطًا مجتمعية لإعطاء الأولوية للالتزامات العائلية على متابعة الحياة المهنية. وتتعدّد مهمة تحقيق التوازن بين التزامات العمل والأسرة، مما يدفع بعضهن إلى التنحي من سوق العمل تمامًا.

وتسهم الحواجز الثقافية والأعراف المجتمعية في ارتفاع معدلات بطالة المرأة، حيث تؤدي المعتقدات الثقافية إلى تثبيط مشاركة المرأة في القوى العاملة أو الحد منها، مما يؤدي إلى استمرار تأثير القوالب النمطية التي تؤيد أن بعض الوظائف أكثر ملاءمة للرجال، وتواجه المرأة - نتيجة لذلك - فرصًا محدودة للتقدم الوظيفي وتواجه التحيز عند البحث عن عمل.

علاوة على ذلك، يشكل الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال سهلة الوصول ومناسبة الأسعار تحد كبير أمام المرأة الباحثة عن عمل، حيث غياب خيارات موثوقة لرعاية الأطفال يجبر المرأة على الاختيار بين رعاية أطفالهن أو الانضمام إلى القوى العاملة ويعوّق قدرتها على تولي وظائف بدوام كامل أو وظائف تتطلب ساعات عمل طويلة.

ويمثل التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة أبرز التحديات الهيكلية في سوق العمل الأردني؛ ففي عام 2022، احتل الأردن المرتبة 122 من إجمالي 146 دولة على مؤشر الفجوة العالمية بين النوع الاجتماعي. وجاءت المشاركة والفرص الاقتصادية للمرأة في الأردن في المرتبة 126 من أصل 146 دولة.

وعلى الصعيد الإقليمي، سجّل الأردن المرتبة الخامسة على مؤشر الفجوة العالمية بين النوع الاجتماعي مقارنةً بالدول الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتعدّ في حد ذاتها منطقة منخفضة الأداء؛ واحتلت المرتبة الثانية من حيث الأداء في المنطقة بعد جنوب آسيا. ويظهر تقرير لمنظمة العمل الدولية وجود فجوة في الأجور بنسبة 41.7% بين حاملي درجة البكالوريوس العاملين في القطاع الخاص، وفجوة في الأجور بنسبة 28.9% بين أقرانهم في القطاع العام.

وتشير الأرقام إلى التفاوت الأكبر في الأجور في قطاع الصناعة التحويلية بنسبة 41.3%، على الرغم من أن هذا القطاع يشغّل 16% من العمالات الأردنيات على الصعيد الوطني. وأما عن العاملين بأجر، فقد أسهمت عدة خصائص في سوق العمل الأردني في فجوة الأجور بين الجنسين، وأعاقت مشاركة المرأة الاقتصادية، مثل:



غياب خدمات رعاية
الأطفال ذات النوعية
الجيدة وبأسعار مناسبة



عدم تناسب المسؤولية
المنزلية



محدودية إجراءات
العمل المرن



قصور في الحماية
الاجتماعية للمرأة



تُرَكِّزُ عمل المرأة في
الاقتصاد غير الرسمي



تُرَكِّزُ تمثيل المرأة في
الوظائف المنخفضة الأجر
مع محدودية صلاحيات
اتخاذ القرار



تقييم كفاءات المرأة
وقدراتها



عدم الالتزام بمعايير الحد
الأدنى للأجور، لا سيما في
القطاعات الاقتصادية
التي تكثر فيها عمل المرأة

انخفاض تمثيل
المرأة في النقابات
العمالية



ضعف توافق المهارات
الفردية مع متطلبات سوق
العمل



التحرش في
بيئة العمل



ضعف تطابق المهارات

يوجد عدم تطابق كبير في المهارات بين عرض الباحثين عن عمل وطلب أصحاب العمل، يُعزى السبب الأول لهذا التناقض إلى عدم الموازنة الكافية بين مهارات الباحثين عن عمل والمتطلبات المحددة التي يسعى لها أصحاب العمل.

ومن بين الأسباب الرئيسية لعدم التطابق هو جودة مخرجات التعليم والتدريب الذي تقدمه المؤسسات التعليمية، الذي قد لا يزود الطلاب بالقدر الكافي من المهارات والكفاءات العملية اللازمة في سوق العمل، فضلاً عن وجود ضعف في التواصل والتعاون الفعال بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتدريب وغيره من الأمور ذات الصلة. يؤثر ضعف التواصل مع المؤسسات التعليمية على الفهم الكامل للاحتياجات التدريبية الحديثة والتي تواكب الزمن الحالي حول المجالات المتاحة والمطلوبة من قبل أصحاب العمل، مما يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات المكتسبة خلال مرحلة التعليم وبناء الشخصيات والمهارات المطلوبة في سوق العمل؛ ومن ثم، يجد الباحثون عن عمل أنفسهم غير مؤهلين لتلبية توقعات أصحاب العمل ويواجهون تحديات في تأمين فرص العمل المناسبة لهم.



استدامة التشغيل

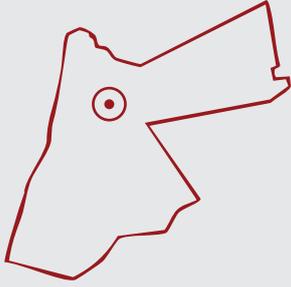
تشكل استدامة التشغيل مصدر قلق كبير، حيث يُظهر الباحثين عن عمل غالبًا ميلًا إلى التنقل من مهنة لأخرى سعيًا وراء زيادة هامشية في الراتب. وتنشأ هذه المشكلة بسبب الأجور المنخفضة للغاية، والحد الأدنى للأجور المحدد بمبلغ 260 دينارًا أردنيًا، وهو ما لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة في البلاد.

علاوة على ذلك، تعاني بعض القطاعات ظروف عمل قاسية، مما يدفع الباحثين عن عمل إلى البحث عن فرص أكثر ملاءمة. كما يسهم اتجاه الأردنيين نحو اختيار المهن الأسهل - عند توافرها - في التحدي المتمثل في الحفاظ على عمل مستقر ومستدام. وتتطلب معالجة هذه القضايا الاهتمام بسياسات الأجور، وظروف العمل، والإجراءات الرامية إلى تعزيز الاحتفاظ بالمهنة والتطوير الوظيفي.



هجرة الكفاءات

تُعد هجرة أصحاب المهارات والخبرات العملية قضية ملحة تواجه سوق العمل الأردني، لا سيما بين الذكور، والدليل على ذلك أن 63% (قرابة 815 ألف فرد) من إجمالي 1,293,650 مهاجرًا في عام 2020 أردنيون ماهرون يبحثون عن فرص عمل في الخارج. وتشكل هجرة العقول تحديات كبيرة أمام التنمية الاقتصادية وإنتاجية القوى العاملة في البلاد، حيث تدفع محدودية فرص العمل وانخفاض الأجور نسبيًا في الأردن - مقارنة بالدول الأخرى - العديد من الأفراد ممن يحملون شهادات أكاديمية -بكالوريوس فأعلى- إلى البحث عن فرص أفضل في أماكن أخرى، فضلًا عن إن جاذبية تحسين مستويات المعيشة، وتعزيز ظروف العمل، والقدرة على الوصول إلى مرافق البحث والتطوير المتقدمة في الخارج، تجذب أصحاب المهارات العالية والخبرات إلى مغادرة البلاد.



3.4

عن محافظة الزرقاء

تتميز محافظة الزرقاء بموقعها المركزي حيث تقع في الجهة الشمالية الشرقية من العاصمة عمان، وتحدها المملكة العربية السعودية من الشرق، ومحافظة العاصمة عمان من الجنوب الغربي، ومحافظة البلقاء وجرش من الغرب، ومحافظة المفرق من الشمال.

وتبلغ مساحتها الإجمالية ما يقارب 4,761 كيلومترًا مربعًا، وبفضل قربها من العاصمة، تعد ثالث المحافظات كثافة سكانية في المملكة ويشكل السكان خليطًا من مختلف المجتمعات والخلفيات، بالإضافة إلى عدد كبير من اللاجئين الفلسطينيين.



بينما يشكل الذكور 52.8%

854,400

نسمة



وتشكل نسبة الإناث 47,1%

761,600

نسمة



تُقدر نسبة عدد سكان الزرقاء بنحو

1,600,000

نسمة في عام 2022

تعد أنشطة الصناعة والتجارة العمودين الاقتصاديين الرئيسيين لمحافظة الزرقاء، وهي تضم العديد من المناطق الصناعية والمصانع التي تسهم في قطاع الصناعة التحويلية بالبلاد. تشتهر بكونها مركزًا صناعيًا رئيسًا ومساهمًا بدور مهم في الاقتصاد الأردني، مما يساعد على توفير فرص العمل ودعم النمو الاقتصادي.

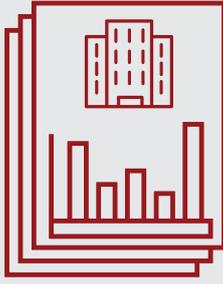
البحث الميداني

4

استهدف التقييم - بهدف فهم السوق بشكل شامل - عينة متنوعة لكل من نقاط البيانات الكمية والنوعية. ويتطرق هذا القسم إلى التمثيل الديموغرافي لعينات الطلب والعرض.

- 4.1 الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت
- 4.2 الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل





4.1

الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت

من جانب الطلب، جمع فريق البحث البيانات الكمية والنوعية من خلال الاستبيانات المنظمة ومقابلات المستجيبين الرئيسيين. وبما أن الدراسة تشمل إجمالي ستة قطاعات رئيسية وأنشطة اقتصادية فرعية، جمع الفريق البيانات من جميع القطاعات بصورة متساوية. وأجريت استبيانات لما لا يقل عن 8 منشآت من كل قطاع. ويوضح الشكل (2) تمثيل المنشآت من كل قطاع.

الشكل 2 | توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات الاقتصادية

12.3	13.8	18.5	21.5	15.5	18.9
أنشطة صنع المواد الغذائية	أنشطة صنع المواد الكيماوية	النقل والتخزين	أنشطة خدمات الإدارة والدعم	التعليم	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

الأنشطة الفرعية لقطاع الصناعة التحويلية

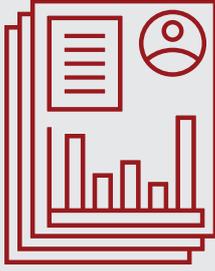
الشكل 3 | توزيع المنشآت حسب الحجم



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل حجم المنشآت عاملاً حاسماً يجب مراعاته في إطار أخذ العينات؛ ولذلك، هدفت العينة المستهدفة إلى توضيح واقع حجم المنشآت. وبما أن غالبية المنشآت في المحافظة تُصنّف على أنها صغيرة ومتوسطة، فقد تألفت العينة من تمثيل أغلبية المنشآت الصغيرة بنسبة 74% و منشآت متوسطة بنسبة 22% وتمثيل أقل للشركات الكبيرة بنسبة 5%. ويوضح الشكل (3) تمثيل العينة حسب حجم المنشآت.

جنباً لفحص الدراسات والتقارير ذات الصلة والمطورة مسبقاً من قبل شركاء تنمية آخرون، أُجريت 26 مقابلة فردية مع أصحاب العمل والمنشآت و6 مقابلات فردية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وأجريت مقابلة مع منتشئين من كل قطاع، معظمها من المنشآت الكبرى، للتمكن من فهم ديناميكيات كل قطاع بشكل كامل.



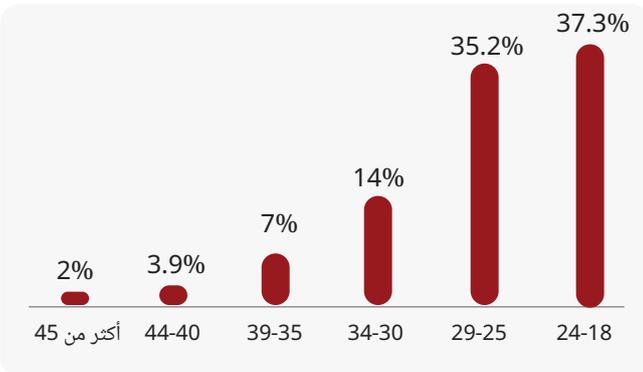
4.2

الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل

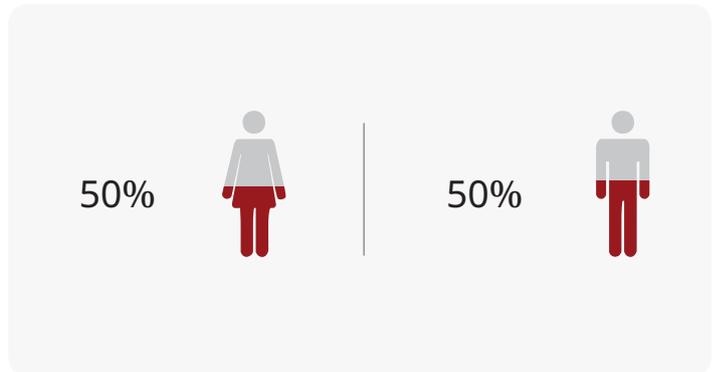
من جانب العرض، جُمعت بيانات الباحثين عن عمل من خلال ملاً الاستبيانات والجلسات النقاشية المركزة مع تمثيل متوازن حسب النوع الاجتماعي. ومن بين إجمالي 386 باحثًا عن عمل، قُسمت العينة بالتساوي حسب النوع الاجتماعي. كما استهدف الاستبيان أعمارًا مختلفة للباحثين عن عمل؛ حيث 72% من ممثلي العينة ضمن الفئة العمرية 18 و29 عامًا، و25% ضمن الفئة العمرية 30 و44 عامًا، و2% فقط كانوا 45 عامًا فما فوق.

يمثل المستوى التعليمي عاملاً رئيساً آخر أخذ بعين الاعتبار، حيث يحمل 58.8% من الباحثين عن عمل الذين شملتهم العينة شهادة جامعية، بينما مثل 31.4% منهم فئة الملتحقين بتعليم ثانوي وإعدادي، بينما مثل البقية فئة الملتحقين بدبلوم أكاديمي أو الحاصلين على شهادات مهنية. وكانت نسبة ضئيلة من العينة أميين أو لم يستكملوا المرحلة الابتدائية بنسبة 1%. وتوضح الأشكال (4) و(5) و(6) الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن عمل التي شملتها الدراسة.

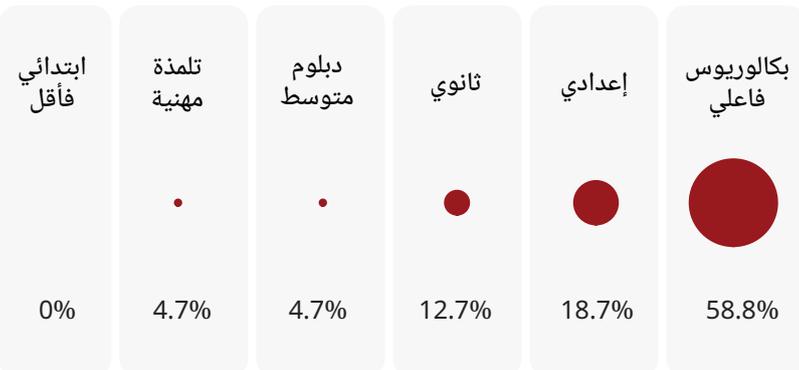
الشكل 5 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية



الشكل 4 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب النوع الاجتماعي



الشكل 6 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي



أجريت 4 جلسات نقاشية مركزة للباحثين عن عمل في محافظة الزرقاء، استهدفت مناقشتان منها الباحثات عن عمل من الإناث بينما استهدفت المناقشتان الأخيرتان الباحثين عن عمل من الذكور. وشارك 35 باحثًا عن عمل في الجلسات النقاشية، وتضمنت كل جلسة نقاشية مشاركين من مختلف الأعمار والمستويات التعليمية.

تحليل سوق العمل

جانب الطلب

5

جانب الطلب العام	5.1
الوظائف الشاغرة المتاحة وأصحاب العمل	5.2
تشغيل المرأة من جانب الطلب	5.3
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	5.4
أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة الزرقاء	5.5
تحديات التشغيل	5.6
تحليل المهن والوظائف	5.7





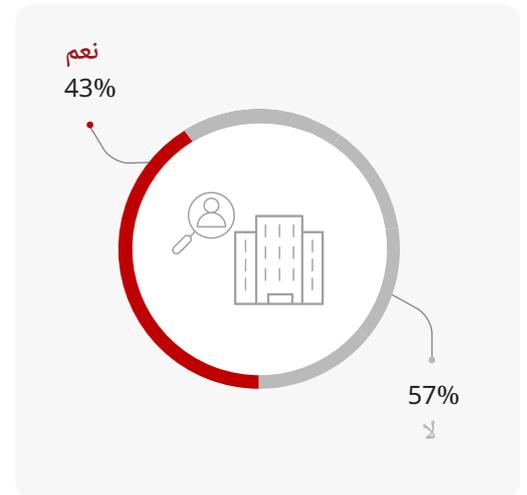
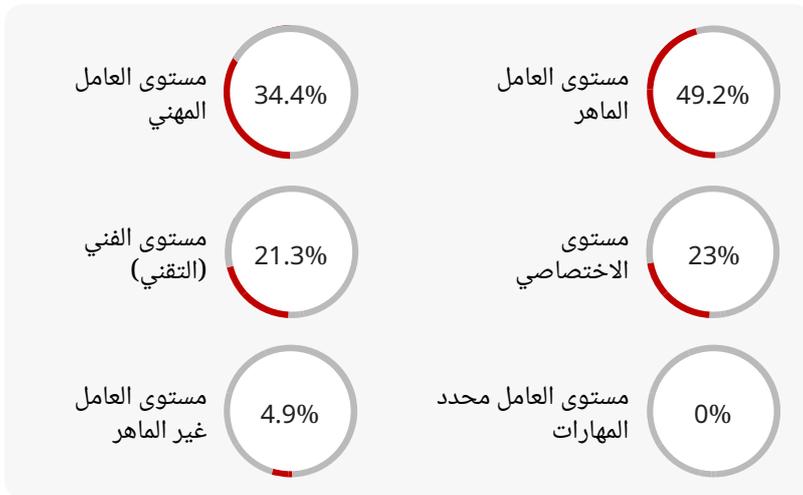
5.1

جانب الطلب العام

أفادت 43% من المنشآت التي شملتها العينة بوجود وظائف شاغرة على المدى القصير (الأشهر الثلاثة المقبلة)، حيث تبحث 67.7% من هذه المنشآت عن عاملين مَهرة، ثم تأتي المهارات المتخصصة والمهنية في المرتبة الثانية من حيث الطلب، حيث يطلب 38.5% من أصحاب العمل والمنشآت باحثين عن عمل مهنيين بينما 19.0% يطلبون باحثين عن عمل مهنيين. وينخفض الطلب على الباحثين عن عمل شبه المهرة بنسبة 10.8%، ولم تُفد أي منها بطلب العاملين من المستوى الاختصاصي. ويوضح الشكل (7) النسب المئوية للمنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة، ويوضح الشكل (8) مستوى المهارات المطلوبة من قبل المنشآت لهذه الشواغر.

الشكل 8 | النسب المئوية لمستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت

الشكل 7 | نسبة المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل الأردنيون غالبية الموظفين في المنشآت التي شملتها الدراسة والتي تمثل قرابة 92% من الموظفين. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن نسبة الموظفين الأردنيين تعتمد بشكل كبير على القطاع الاقتصادي، كما يسمح القانون لبعض القطاعات - مثل قطاع الصناعة التحويلية - بتشغيل العمالة غير الأردنية. وعليه، فإن أنشطة صنع المواد الكيميائية هو الأقل تشغيلاً للأردنيين بمتوسط 82%، يليه قطاع الصناعة التحويلية وأنشطة صنع المنتجات الغذائية بنسبة 84%. وعلى النقيض، يتوافر في القطاعات المغلقة في الوقت الراهن أمام العمالة غير الأردنية - مثل قطاع النقل والتخزين وقطاع أنشطة خدمات الإدارة والدعم - أعلى نسبة تشغيل للأردنيين بنسبة 100% و99%، بالترتيب⁽¹¹⁾. ولم يتبين - عند تحليل البيانات حسب حجم المنشآت - وجود فروق إحصائية في متوسط تمثيل الأردنيين.

(11) تتضمن هذه الوثيقة الصادرة عن وزارة العمل المهن المسموح للعمال الأجانب العمل فيها: http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/%D9%88%D8%A7%D8%A9_%D8%AA%D8%AC%D9%85%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1_58_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AD%D9%82%D8%A9_2022.pdf

كما يمثل حجم المنشآت أحد العوامل الرئيسة المتعلقة بتوافر الوظائف الشاغرة، حيث يتناسب حجم المنشآت بشكل مباشر مع توافر الوظائف الشاغرة. ومن المحتمل أن توفر المنشآت المتوسطة والكبيرة وظائف شاغرة، حيث إن 67% من المنشآت الكبرى و71% من المنشآت المتوسطة تتوافر بها وظائف شاغرة متاحة للأشهر الثلاثة المقبلة. وعلى النقيض، تتوافر وظائف شاغرة في 33% فقط من المنشآت الصغيرة في الفترة نفسها. وتختلف الوظائف الشاغرة - على مستوى القطاعات الاقتصادية - بشكل كبير، حيث تحتل تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بين القطاعات أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة 67%، يليها أنشطة صنّع المنتجات الغذائية 50%، وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم 50%. ومن بين القطاعات ذات المعدلات الأدنى قطاع النقل والتخزين وأنشطة صنّع المواد الكيميائية كلاهما 33% وقطاع التعليم 20%.

ودفع الاستبيان المنشآت إلى تحديد عدد الموظفين الذين تتوقع تشغيلهم خلال الاثني عشر شهرًا المقبلة، حيث تتوقع المنشآت التي شملتها الدراسة تشغيل 4 إلى 5 باحثين عن عمل خلال فترة الاثني عشر شهرًا المقبلة، وتختلف توقعات المنشآت في مختلف القطاعات بشأن التشغيل في المستقبل. على الرغم من أنه يتوافر في قطاع النقل والتخزين عدد أقل من المنشآت الراغبة في التشغيل، فإن حجم التشغيل أكبر بكثير مما هو عليه في القطاعات الأخرى في المتوسط 8.8%. ومن المتوقع أن تشغل منشآت قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنّع المنتجات الغذائية، وأنشطة صنّع المواد الكيميائية وأنشطة خدمات الإدارة والدعم ما بين 4 إلى 5 موظفين في المتوسط، ومن المتوقع أن تشغل بقية القطاعات الاقتصادية أقل من 4 موظفين في المتوسط في العام المقبل.

ويؤثر حجم المنشآت أيضًا في حجم العمالة خلال الاثني عشر شهرًا المقبلة، حيث تتوقع المنشآت الكبرى تشغيل من 16 إلى 17 موظفًا في المتوسط، بينما تتوقع المنشآت الصغيرة تشغيل من 2 إلى 3 موظفين. ويوضح الجدول (3) الوارد أدناه خطط التشغيل المستقبلية للمنشآت حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة، بالإضافة إلى متوسط نسب المُشغّلين الأردنيين.

الجدول 3 | نسب الأردنيين والتشغيل المستقبلي حسب القطاع وحجم المنشآت

%	%	%	
متوسط عدد الباحثين عن عمل المتوقع تشغيلهم خلال العام القادم	النسبة المئوية للمنشآت ممن أفادوا بوجود شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة	النسبة المئوية للعاملين الأردنيين في المنشأة	النسبة المئوية
5	43%	92%	النسبة الإجمالية
5	50%	84%	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية
4	33%	82%	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية
3	67%	90%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
9	33%	100%	النقل والتخزين
3	20%	90%	التعليم
4	50%	99%	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
3	33%	91%	صغيرة
10	71%	96%	متوسطة
17	67%	97%	كبيرة

القطاع

حجم المنشأة



5.2

الوظائف الشاغرة المتاحة وأصحاب العمل

يمثل اتخاذ إجراءات التشغيل الفعالة إحدى النتائج المتوقعة لتقييم سوق العمل، ومن الضروري - في سبيل اتخاذ هذه الإجراءات - تحديد أصحاب العمل الناجحين الذين يعملون حاليًا في الزرقاء. وأبلغت 38 منشأة فقط - من بين 65 منشأة شملتها الاستبيان - عن وجود وظائف شاغرة على المدى القصير (في الأشهر الثلاثة المقبلة). وتطرح هذه المنشآت الثمانية والثلاثون حاليًا ما مجموعه 467 وظيفة شاغرة. ويوضح الجدول (4) عدد المنشآت التي تطرح وظائف خلال الأشهر الثلاثة المقبلة وعدد الوظائف الشاغرة في كل قطاع. ويقدم الملحق الرابع معلومات مفصلة عن الوظائف الشاغرة التي تطرحها المنشآت في الوقت الراهن في كل قطاع اقتصادي وأنشطة كل منها.

الجدول 4 | عدد المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر على المدى القصير حسب القطاع الاقتصادي

المسميات الوظيفية	إجمالي عدد الشواغر	عدد المنشآت التي أفادت بوجود شواغر	القطاع
الحراسة والصيانة	230	8	أنشطة خدمات الإدارة وخدمات الدعم
سائقون، وموظفو إدخال بيانات، وموظفون إداريون	66	6	النقل والتخزين
منظم رفوف، وأمين صندوق، ومندوبو مبيعات، وطهاة، وعاملين نظافة	65	9	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
عاملون إنتاج وتعبئة وتحميل وتفريغ	42	5	أنشطة صنع المنتجات الغذائية
معلمون ومشرفون	35	4	التعليم
عاملين إنتاج	29	6	أنشطة صنع المواد الكيميائية

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

استهدفت العديد من أسئلة الاستبيانات ومقابلات المستجيبين الرئيسيين مع أصحاب العمل والمنشآت - بهدف فهم طبيعة ونوع الوظائف المطلوبة - الشواغر قصيرة المدى المتاحة في المنشآت. وستركز هذه الوظائف الشاغرة على الوظائف التي تطلبها المنشآت عادةً في كل قطاع وخصائص هذه الوظائف. كما يشمل التحليل الملفات الشخصية للباحثين عن عمل الأكثر ملاءمة لكل وظيفة شاغرة. وتوجد مجموعة فريدة من الوظائف الشاغرة في كل قطاع. وعليه، صُنفت الوظائف الشاغرة الواردة أدناه حسب القطاع الاقتصادي.

الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بصنع المنتجات الغذائية

5.2.1



يضم قطاع قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنّع المنتجات الغذائية عدة أنشطة فرعية، منها صنّع المنتجات الغذائية المعلبة ومنتجات الألبان وزيتون الطبخ والتوابل وإنتاج الحلويات. وتشكل وظائف ذوي المستوى المهني الأساسي غالبية القوى العاملة في المصانع، وارتبطت معظم الوظائف بشواغر خطوط الإنتاج وذلك بـ 25 وظيفة شاغرة، وورد أن هناك 5 وظائف شاغرة متاحة في وظائف التحميل والتفريغ.

وأفادت المنشآت أن أنشطة صنّع المنتجات الغذائية تشمل وظائف موسمية حسب نوع السلع المنتجة؛ فعلى سبيل المثال، ينتج ورق العنب عادة في فصلي الربيع والصيف، ومن ثم تحتاج المصانع إلى موظفين إضافيين في هذا الموسم لتناسب مع الزيادة في الإنتاج. وينطبق الحال نفسه على المثلجات والبادنجان المخلل والتمر الحلو.

وأشارت المنشآت وأصحاب المصلحة إلى أن منشآت أنشطة صنّع المواد الغذائية (لا سيما في المنشآت الكبيرة) تُشغل مندوبي مبيعات في كثير من الأحيان. ودُكر أن بعض المنشآت (كمصانع الألبان) أطلقت برنامجًا خاصًا لخريجي التسويق للعمل كمندوبي مبيعات وموزعين في جميع أنحاء المملكة.

وتتوافق الأجور في أنشطة صنّع المنتجات الغذائية بشكل عام مع الحد الأدنى للأجور، مع اختلاف طفيف في الأجور حسب المسمى الوظيفي، حيث يتقاضى معظم عاملين خط الإنتاج وموظفي أنشطة الخدمات الأخرى أجور بين 260 و280 دينارًا أردنيًا. وتقدم معظم الوظائف الشاغرة في هذا القطاع حقوقًا ومزايا مثل الضمان الاجتماعي والعمل الإضافي المدفوع الأجر. وأفادت بعض المنشآت بتقديم حوافز مثل هدايا من منتجات المصنع وخصومات خاصة على المنتجات.

ووفقًا لما أفادت به معظم المنشآت، لا تشترط وظائف خط الإنتاج أي متطلبات فنية محددة، إلا أن المنشآت ذكرت أن هذه الوظائف تتطلب مهارات شخصية مثل مهارات الاتصال والتواصل بشكل صحيح مع زملائهم في العمل. وتتوقع المنشآت أن يكون عاملين خط الإنتاج ملتزمين بعملهم، في حين أنها تتطلب من مندوبي المبيعات أن يتمتعوا بمهارات تواصل جيدة ومهارات تقديم العروض بالإضافة إلى الخبرة في المجال نفسه. ويوضح الجدول (5) الوظائف الشاغرة المتاحة داخل المنشآت وخصائص كل منها.

الجدول 5 | قائمة الوظائف الشاغرة في أنشطة قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية وخصائصها

التحميل والتفريغ	عاملون إنتاج وتعبئة	المسمى الوظيفي
933	932	التصنيف المعياري الدولي للمهن- المستوى 3
دوام كامل	دوام كامل	طبيعة العمل
لا	نعم	تشغيل الإناث
لا	نعم	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
275	260	متوسط الأجور
لا توجد متطلبات	المهارات الشخصية، ولا تضع معظم المنشآت أي متطلبات	متطلبات التشغيل
عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	المزايا/ الحقوق
5	25	عدد الوظائف الشاغرة*

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع صنَع المواد الكيميائية

5.2.2



يضم قطاع الصناعات التحويلية عدة أنشطة اقتصادية فرعية منها صنَع المواد الكيميائية المختلفة مثل أنشطة صنَع الصابون وصنَع المنظفات وصنَع الأسمدة وصنَع الدهانات وصنَع المبيدات. وتتكون فيه القوى العاملة بشكل أساسي من وظائف بمستوى مهني في خطوط الإنتاج، وبعض وظائف ذوي المستوى المهني العالي الذين يعملون في المنشأة. وعليه، فإن معظم الوظائف الشاغرة المتاحة داخل القطاع على المدى القصير (3 أشهر) هي وظائف بمستوى مهني. وأفادت المنشآت التي شملتها الدراسة عن وجود وظائف شاغرة لعاملين الإنتاج (17 وظيفة شاغرة)، وموزع (وظيفة واحدة شاغرة).

وكانت جميع الأجور الواردة لعاملين خط الإنتاج ضمن نطاق الحد الأدنى الوطني للأجور (260 ديناراً أردنياً). ويصاحب انخفاض الأجور في هذا القطاع بعض الحوافز مثل الضمان الاجتماعي والعمل الإضافي المدفوع الأجر والنقل والتدريب في مكان العمل عند التشغيل. ومن ناحية أخرى، يتقاضى الموزعون راتب أعلى قدره 300 دينار أردني شهرياً، بالإضافة إلى تعويضات العمل الإضافي مدفوعة الأجر فقط.

تتسم متطلبات تعيين الباحثين عن عمل من المستوى المهني في هذا القطاع بالوضوح، حيث لم تطلب أي من المنشآت التي شملتها العينة أي مؤهلات واضحة خاصة للعاملين الذين ينضمون إلى الوظائف الشاغرة في خط الإنتاج، إلا أن بعض المنشآت وضعت متطلبات تشمل قيوداً على الفئة العمرية والنوع الاجتماعي، في حين لا تتطلب من الباحثين عن عمل مهارات فنية أو مهارات تواصل معينة. من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين، أفاد أصحاب المنشآت بضرورة توافر خبرة عملية أو فنية سابقة وشهادات مهنية لدى الفنيين. ويوضح الجدول (6) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 6 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المواد الكيماوية وخصائصها

عدد الوظائف الشاغرة *	المزايا/ الحقوق	متطلبات التشغيل	متوسط الأجور	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الخاصة	تشغيل المرأة	طبيعة العمل	التصنيف المعياري الدولي للمهن (المستوى 3)	المسمى الوظيفي
17	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي، ونقل، وتدريب	عادة لا توجد متطلبات (البعض يشترط السن أقل من 40 سنة وذكور)	260	لا	لا	دوام كامل	932	عاملون إنتاج
1	عمل إضافي مدفوع الأجر	لا توجد متطلبات	300	لا	لا	دوام كامل	312	موزع

* يرجع سبب الاختلافات في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل الناجحين إلى فصل مصادر البيانات. وتوضح خريطة أصحاب العمل الناجحين نتائج جهود جمع البيانات النوعية (مقابلات المستجيبين الرئيسيين)، بينما يمثل هذا الجدول الردود على الدراسة الاستقصائية.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

5.2.3



يضم قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية المنشآت التي تبيع جميع أنواع المنتجات إما للمستهلكين (من المنشآت إلى المستهلك) أو المنشآت (من المنشآت إلى المنشآت) في أشكال تجارة الجملة أو التجزئة. ومن أمثلة المنشآت في هذا القطاع المراكز التجارية ومتاجر الملابس ومتاجر الحلويات والمخابز التي لها عدة فروع في المحافظات. وتتسم الوظائف المتاحة - بما في ذلك مندوبي المبيعات، وأمناء الصندوق، وموظفي المستودعات، والطهاة، وعاملين المطبخ وغيرهم - بالتنوع والشمول نظرًا لأن المنشآت في هذا القطاع عادةً ما يكون لها وظائف مختلفة.

يعتبر هذا القطاع شديد الجاذبية للقوى العاملة نظرًا لأنه يتطلب - على عكس قطاع الصناعة التحويلية - جهدًا بدنيًا أقل بكثير، وعادة ما تكون بيئة العمل لائقة. وتعين المنشآت - في العادة - موظفين جدد بسبب التوسع واستحداث فروع جديدة. وكانت معظم الوظائف الشاغرة لعاملين المطبخ في متاجر الحلويات (10 وظائف شاغرة). تشمل الوظائف الشاغرة الشائعة الأخرى الطهاة وأمناء الصندوق (4 وظائف شاغرة)، وعاملين المبيعات وخدمة التنظيف (وظيفةتان شاغرتان). كما تعين بعض مراكز التسوق الكبيرة ومتاجر البيع بالتجزئة عاملين بشكل يومي في مواسم الذروة مثل العطل الرسمية وموسم التخرج وبداية العام الدراسي، كما أفادت بعض المنشآت.

وتُقدم لمعظم الوظائف الشاغرة المتاحة أجور قريبة من الحد الأدنى للأجور (260-280 دينارًا أردنيًا) على غرار القطاعات الاقتصادية الأخرى التي شملتها الدراسة. وعلى الجانب الآخر، يتقاضى الطهاة أجور أعلى بمتوسط 353 دينارًا أردنيًا شهريًا. وأفادت جميع المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع تقريبًا أنها توفر لموظفيها الضمان الاجتماعي والإجازات المرضية والعمل الإضافي المدفوع الأجر. وتتمتع بعض الوظائف - مثل الطهاة - بمزايا إضافية مثل التدريب.

وتتباين متطلبات تشغيل الموظفين في هذا القطاع تباينًا كبيرًا حسب الوظيفة نظرًا لأن القطاع يتسم بالتنوع وله مسميات وظيفية متعددة. فعلى سبيل المثال، يُشترط حصول أمين الصندوق على مؤهلات معينة ومهارات تواصل قوية ومهارات فنية للحصول على الوظيفة. وعلى الجانب الآخر، يُشترط الخبرة في وظائف مثل الطهاة وعاملين المطبخ. أما الوظائف الأخرى، مثل خدمات التنظيف، فلا تتطلب مجموعة من المهارات. وُضرب بمهنة منظم المنتجات والرفوف مثالًا آخر على المسمى الوظيفي الذي عادة ما يكون مطلوبًا ولكن لا تُوضع له متطلبات تشغيل، كما ذكرت بعض المنشآت. ويوضح الجدول (7) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 7 | قائمة الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

عدد الوظائف الشاغرة *	المزايا/ الحقوق	متطلبات التشغيل	متوسط الأجور	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الخاصة	تشغيل المرأة	طبيعة العمل	التصنيف المعياري الدولي للمهن (المستوى 3)	المسمى الوظيفي
10	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي، وإجازة مرضية	الخبرة	286	لا	نعم	دوام كامل	941	عاملون المطبخ
4	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي، وتدريب، وإجازات مرضية	مهارات التواصل، والخبرة، والمؤهلات	353	لا	نعم	دوام كامل	512	شيف
4	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي، وإجازة مرضية	مهارات التواصل، والخبرة، والمؤهلات	287	نعم	نعم	دوام كامل	523	أمين صندوق
2	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي، وتدريب، ومرونة ساعات العمل	مهارات التواصل	280	نعم	نعم	دوام كامل	312	مندوب مبيعات
2	ضمان اجتماعي، وإجازة مرضية	لا توجد متطلبات	260	نعم	نعم	دوام كامل	911	عاملون نظافة

* يرجع سبب الاختلافات في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل الناجحين إلى فصل مصادر البيانات. وتوضح خريطة أصحاب العمل الناجحين نتائج جهود جمع البيانات النوعية (مقابلات المستجيبين الرئيسيين)، بينما يمثل هذا الجدول الردود على الدراسة الاستقصائية. المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع النقل والتخزين

5.2.4



يضم قطاع النقل والتخزين في محافظة الزرقاء عادة المنشآت التي توفر وسائل النقل الخاصة للأفراد والبضائع، وتضم توزيع البضائع أو تعبئة الأفراد في المحافظة على الرغم من أن القطاع به وظائف أوسع في محافظتي عمان والعقبة. وعليه، من المتوقع أن يكون للسائقين معظم الوظائف الشاغرة المتاحة في المحافظة على المدى القصير. وتباعاً للمقابلات التي تم إجراءها لغايات هذا التقرير، أبلغت المنشآت عن إجمالي 52 وظيفة شاغرة متاحة للسائقين.

يتقاضى السائقون في قطاع النقل والتخزين عادةً الحد الأدنى للأجور وهو 260 ديناراً أردنياً شهرياً. ومع ذلك، أفادت المنشآت أن زيادة الأجور تعتمد على نوع المركبة التي يقودونها، حيث تتطلب المركبات الأكبر حجماً خبرة أكبر في القيادة، وبالتالي، يتقاضون أجور أعلى. وأفادت المنشآت بغياب منح أي مزايا للسائقين في هذا القطاع.

ولا يتطلب تشغيل السائقين في هذا القطاع عادةً مهارات تواصل وفقاً لما أوردته المنشآت. ومع ذلك، وضعت شروط لقيادة المركبات الثقيلة، مثل خبرة القيادة ورخصة القيادة. ويوضح الجدول (8) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 8 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع النقل والتخزين وخصائصها

المسمى الوظيفي	التصنيف المعياري الدولي للمهن (المستوى 3)	طبيعة العمل	تشغيل المرأة	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الخاصة	متوسط الأجور	متطلبات التشغيل	المزايا/ الحقوق	عدد الوظائف الشاغرة *
سائق	833	دوام كامل	لا	نعم	260	مهارات القيادة	لا توجد مزايا	52

* يُعزى سبب الاختلافات في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل الناجمين إلى فصل مصادر البيانات، وتوضح خريطة أصحاب العمل الناجمين نتائج جهود جمع البيانات النوعية (مقابلات المستجيبين الرئيسيين)، بينما يمثل هذا الجدول الردود على الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع التعليم

5.2.5



يضم قطاع التعليم في الأردن - بصورة رئيسة - مؤسسات تعليمية من مرحلة ما قبل المدرسة إلى التعليم العالي. وقد ركزت هذه الدراسة - في المقام الأول - على المؤسسات التعليمية من مرحلة ما قبل المدرسة إلى المرحلة الثانوية. وعلى الرغم من أن المدارس تشمل مجموعة متنوعة من الوظائف داخلها، بما في ذلك المعلمين والإداريين وخدمات الموارد البشرية والمحاسبة وخدمات التنظيف وغيرها الكثير، فإن المنشآت التي شملتها الدراسة أفادت بوجود وظائف شاغرة متاحة للمعلمين (14 وظيفة شاغرة). ونادرًا ما تُطلب أنواع أخرى من الوظائف داخل المؤسسات التعليمية - مثل الإدارة والمحاسبة - لأن عدد الموظفين المتطلب لمثل هذه الشواغر أقل حجمًا بكثير مقارنة بالمعلمين، وعادةً ما تُتاح وظائف شاغرة بسبب معدل دوران العمالة. بالإضافة إلى ذلك، مع انخفاض الأجور المقدمة للمعلمين، يختار المعلمون البحث عن فرص أفضل في المدارس الأخرى - لا سيما المدارس الكبيرة والدولية - كل سنة. ووفقًا للمقابلة التي أجريت خلال مرحلة تطوير الدراسات، يعتبر فصل الصيف الموسم الأساسي للتشغيل في المدارس.

وعادة ما يتقاضى المعلمون - لا سيما ذوي الخبرة القليلة - رواتب تقارب الحد الأدنى للأجور (260 دينارًا أردنيًا)، وهذا ليس هو الحال بالنسبة للمعلمين في المدارس الكبيرة والدولية، حيث يتقاضى المعلمون فيها أجور بين 800 و1000 دينار أردني. وتوفر المدارس عادة للمعلمين العديد من الحقوق والمزايا، بما في ذلك الضمان الاجتماعي والإجازات المرضية والنقل وإجازة الأمومة، إلا أن المزايا تختلف حسب قدرات المدارس.

تتوقع المدارس ورياض الأطفال أن يتمتع المعلمون بمهارات تواصل قوية وقدرة على التعامل مع الأطفال عندما تتطلب وظائفهم ذلك، فضلًا عن أن المؤسسات التعليمية تطلب من المعلمين الحصول على مؤهل مناسب (عادةً شهادة جامعية) شرطًا لتعيينهم. كما أن الخبرة في التدريس تُعد شرطًا، لا سيما في المدارس المتقدمة وكبيرة الحجم. ويوضح الجدول (9) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 9 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع التعليم وخصائصها

المسمى الوظيفي	التصنيف المعياري الدولي للمهن (المستوى 3)	طبيعة العمل	تشغيل المرأة	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الخاصة	متوسط الأجور	متطلبات التشغيل	المزايا/ الحقوق	عدد الوظائف الشاغرة *
مدرس	234	دوام كامل	نعم	لا	260	المهارات الشخصية والفنية، والخبرة، والمؤهلات	ضمان اجتماعي، وإجازات مرضية، وإجازة الأمومة	14

الوظائف الشاغرة في قطاع الخدمات الأخرى

5.2.6



شهد قطاع الخدمات الأخرى توسعاً كبيراً في الأعوام القليلة الماضية، حيث استعانت العديد من الجهات الحكومية والقطاع الخاص بمصادر خارجية للعديد من الوظائف والمهام غير الأساسية، بما فيها أنشطة خدمات الأمن والصيانة والتنظيف. ووفقاً لما أورده الممثلين المعنيين الذين تمت مقابلتهم، تعتمد المنشآت العاملة في القطاع بشكل كبير على عقود الاستعانة بمصادر خارجية. لذلك، من الصعب توقع الطلب على الوظائف، وعادةً ما تبدأ عملية التشغيل بمجرد حصول المنشأة على عقد جديد، وعادةً ما تكون المدة الإجمالية للعملية قصيرة. ووفقاً للبيانات المُجمعة، تعين بعض المنشآت في الوقت الراهن حراس أمن وعاملين نظافة وعاملين صيانة لمختلف الجهات.

تتسم الأجور في هذا القطاع بالانخفاض النسبي؛ فمعظم متقلدي الوظائف - مثل عاملين التنظيف وحراس الأمن - يتقاضون نحو 260 ديناراً أردنياً شهرياً. وللعمل في هذا القطاع مزايا أفضل من العمل بالمسمى الوظيفي نفسه في أي قطاع آخر. وأفادت جميع المنشآت باشتراك العاملين في الضمان الاجتماعي، وهو ما لا تقدمه القطاعات الأخرى للمسميات الوظيفية نفسها.

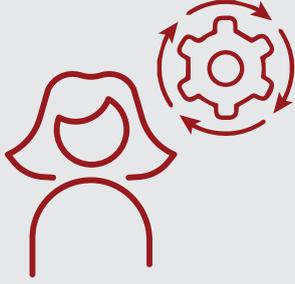
تعتمد متطلبات تشغيل الموظفين في هذا القطاع بشكل كبير على المسمى الوظيفي المطروح، فعادةً ما يُطلب من حراس الأمن أن يكونوا متقاعدین عسكريين وألا يتجاوز عمرهم سنًا معينة. وعادةً ما يُطلب من عاملين الصيانة أن يتمتعوا بمهارات الاتصال لفهم المهام المحددة لهم والقدرة على توصيل متطلبات الصيانة للعملاء، فضلاً عن اشتراط خبرة سابقة في المجال وتدريب مهني مناسب. وتقل متطلبات عاملين النظافة بكثير من المسميات الوظيفية الأخرى، ولكن وفقاً للعقد، ربما يتطلب بعض العملاء عمراً معيناً للعاملين وجنساً محدداً. ويوضح الجدول (10) ملخصاً للوظائف الشاغرة المتوافرة في قطاع خدمات الدعم وخصائصها.

الجدول 10 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة الخدمات الأخرى وخصائصها

عدد الوظائف الشاغرة *	المزايا/ الحقوق	متطلبات التشغيل	متوسط الأجور	تشغيل ذوي الإعاقة الخاصة	تشغيل المرأة	طبيعة العمل	التصنيف المعياري الدولي للمهن (المستوى 3)	المسمى الوظيفي
10	ضمان اجتماعي، وتدريب	مهارات التواصل، والخبرة، والعمر	260	لا	نعم	دوام كامل	541	حارس الأمن
8	عمل إضافي مدفوع الأجر، ونقل، وإجازات مرضية	مهارات التواصل، والمهارات الفنية، والخبرة، والجنس والعمر	260	لا	لا	دوام كامل	711	عاملو الصيانة
22	عمل إضافي مدفوع الأجر، ونقل، وإجازات اجتماعي، وإجازات مرضية	مهارات التواصل، والجنس، والعمر	296	لا	لا	دوام كامل	911	عاملون نظافة

* يُعزى سبب الاختلافات في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل الناجحين إلى فصل مصادر البيانات. وتوضح خريطة أصحاب العمل الناجحين نتائج جهود جمع البيانات النوعية (مقابلات المستجيبين الرئيسيين)، بينما يمثل هذا الجدول الردود على الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



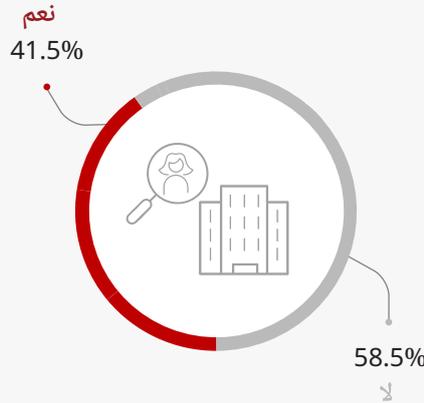
5.3

تشغيل المرأة من جانب الطلب

يبلغ متوسط نسبة تمثيل المرأة في المنشآت التي شملتها الدراسة 23% من إجمالي القوى العاملة. ومما يثير الاهتمام أن هذه النسبة لا تختلف بشكل كبير بين المنشآت ذات الأحجام المختلفة، إلا أنها تختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية؛ فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة الإناث 84% من الموظفين في قطاعات مثل التعليم. وعلى النقيض، تنخفض نسبة الإناث في القطاعات الأخرى، مثل النقل والتخزين، حيث تصل إلى 3% في المتوسط. ويرجع هذا التباين الكبير في تشغيل الإناث في الغالب إلى مستويات ملائمة الوظائف للعاملات داخل القطاع. وتشمل عناصر الملاءمة التي تسهم في انخفاض مشاركة الإناث عدة عوامل مثل النقل، وأوقات المناوبات، ومتطلبات العمل البدني، وثقافة العمل، كما أفاد المشاركون من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين.

طُرح سؤال على المنشآت عما إذا كان بها أي وظائف شاغرة في الوقت الراهن وترى أنها مناسبة للمرأة، فأجابت 41.5% من المنشآت بنعم (الشكل 9)). وتختلف النسب بشكل كبير حسب القطاع؛ حيث يحظى قطاع التعليم بأعلى نسبة 100%، يليه قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية 50%، وقطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية 44%. وكان قطاع النقل والتخزين أقل القطاعات التي تضم وظائف شاغرة للإناث، حيث أبلغت 8% فقط من المنشآت عن وجود وظائف شاغرة مخصصة للإناث.

الشكل 9 | نسبة المنشآت التي أفادت بوجود شواغر مناسبة للمرأة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

استنادًا إلى البيانات التي تم تحليلها، تبين أن قطاع التعليم هو أحد القطاعات القليلة في الدولة التي توفر العديد من فرص العمل المخصصة للإناث، وتفضلها الباحثات عن عمل بشكل كبير. وتُعيّن المعلمات عادة في المدارس للصفوف الابتدائية (من الروضة الأولى إلى السنة الرابعة) وللصفوف العليا للإناث. ونظرًا لأن ساعات العمل في المدارس مناسبة (8 صباحًا: 2 ظهرًا)، يسهم ذلك في جاذبية القطاع للإناث، لا سيما مراعاةً للمسؤوليات الأسرية للمرأة بالإضافة إلى مسؤوليات العمل. أشارت بعض المدارس الدولية من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين إلى أن العائق الرئيس الذي يواجهها في تشغيل الإناث هو العثور على أولئك الذين يتمتعون بمهارات قوية في اللغة الإنجليزية ومهارات فنية ومعرفية قوية، لا سيما لتدريس الصفوف العليا. وأفاد مكتب التشغيل بأن العديد من المدارس لا تفضل تشغيل الإناث المتزوجات، لأنهن قد يأخذن إجازة أمومة.

تتمتع الإناث بخيارات تشغيل قوية في قطاع الصناعة التحويلية نظرًا لأن العديد من المصانع تشغل الإناث فقط في كامل فريق الإنتاج. وأما عن أنشطة صنع المنتجات الغذائية، فقد حُدّت العديد من الوظائف المناسبة للمرأة، بما في ذلك العاملة في الإنتاج والتعبئة والتغليف. ومن خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين، لاحظت المصانع أن العديد من الإناث يعملن في المصانع التي تصنع منتجات غذائية مثل ورق العنب، وحلويات التمر، والباذنجان المخلل، وغيرها من المنتجات الغذائية، لا سيما في مواسم هذه الفواكه، وكذلك أكدوا وجود عدد كبير من الإناث العاملات في مجالات تعبئة المنتجات وتصنيفها. ومع ذلك، لا تفضل الإناث الوظائف الأخرى المطلوبة في هذا القطاع - مثل التحميل والتفريغ - ربما بالنظر إلى متطلبات العمل البدني، ومن ثم، هيمنة الموظفين الذكور في هذه الوظائف، مما يخلق بيئة غير مناسبة للعاملات.

فيما يتعلق بأنشطة صنع المواد الكيميائية، عادة ما تعمل المرأة في أنشطة صنع المواد الكيميائية في خطوط الإنتاج، وقد أشارت المنشآت في هذا النشاط الاقتصادي إلى أن بعض المصانع تنتج مواد كيميائية تشكل خطورة على صحة المرأة، لأنها قد تؤثر سلبيًا عليها وعليه حظرها قانون العمل. ولا تفكر المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع في تشغيل الإناث بسبب مشكلات الصحة والسلامة المهنية. وعلى الجانب الآخر، توجد بعض المصانع الآمنة للإناث، ويعملن في الوقت الحالي في خطوط الإنتاج.



وأما عن قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، فقد أعربت المنشآت التي شملتها الدراسة عن اهتمامها ورغبتها في تشغيل المرأة في جميع الوظائف الشاغرة تقريبًا. وعلى نحو مماثل، تهتم الباحثات عن عمل في العادة بالعمل في هذا القطاع، لا سيما في تجارة التجزئة، حيث تعتقد الباحثات عن عمل أن بيئة أنشطة مراكز التسوق والمتاجر التجارية هي من أفضل بيئات العمل المشجعة لتشغيل المرأة.



وقد ركزت مقابلات المستجيبين الرئيسيين التي أجريت مع أصحاب المصلحة والمنشآت على أنواع جديدة من الوظائف الناشئة بسبب التحول الرقمي، حيث تتجه العديد من متاجر البيع بالتجزئة والجملة نحو التسويق عبر الإنترنت، ومن بين هذه الوظائف خدمة العملاء والتسويق عبر الإنترنت، حيث تتمتع المرأة بإمكانات جيدة للحصول على عمل، إلا أنها عادة ما تكون بدوام جزئي ويكون مقابلها أقل بكثير من الوظائف بدوام كامل.

يعتمد تشغيل الإناث في قطاع خدمات الدعم بشكل كبير على نوع العقود المقدمة لهنّ وما إذا كانت المنشأة ترى أن الوظائف مناسبة للإناث أو لا. وتتوافر في الوقت الراهن وظائف شاغرة لحراس أمن وعاملين خدمات الصيانة والنظافة، ويمكن للإناث العمل في وظائف مثل حراسة الأمن والتنظيف. في حين أن الوظائف الشاغرة الحالية لا تتطلب وجود إناث، فإن العقود المستقبلية ربما تتطلب ذلك.

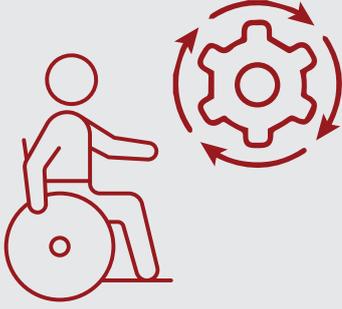
(12) يمنع البند (69) من قانون العمل المرأة من العمل في 11 وظيفة تتعلق بشكل رئيس بقطاع الصناعة التحويلية وما يترتب بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية والمعدنية. كما يمنع القانون نفسه المرأة الحامل من العمل في أي عمل يمكن أن تتعرض فيه للإشعاع والمواد الكيميائية السامة والأبخرة البترولية.



يُعتبر قطاع النقل والتخزين من أقل القطاعات الاقتصادية التي تستهدف تشغيل المرأة. وتكاد تكون شواغر السائقات معدومة في المحافظة بسبب العوائق والمعتقدات الثقافية. كما يشغل عدد قليل جدًا من المنشآت في هذا القطاع الإناث في وظائف مثل إدخال البيانات والإدارة، إلا أن التقييم الحالي للقطاع لم يبين أي وظائف شاغرة متاحة للإناث في قطاع النقل والتخزين. ويوضح الجدول (10) معدلات تشغيل الإناث الحالية حسب القطاع وحجم المنشآت، بالإضافة إلى نسبة الوظائف الشاغرة المتاحة والمناسبة لتشغيل الإناث من وجهة نظر المنشآت وأصحاب العمل.

الجدول 10 | تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	متوسط نسبة الإناث المشتغلات في المنشأة	نسبة المنشآت التي أفادت بوجود وظائف شاغرة مناسبة للإناث
النسبة الإجمالية	23%	42%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	24%	50%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	11%	44%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	8%	42%
النقل والتخزين	3%	8%
التعليم	84%	100%
الخدمات الأخرى	15%	21%
صغيرة	24%	44%
متوسطة	21%	36%
كبيرة	2%	33%



5.4

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

وفقاً لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن (2017) يُعرّف الشخص ذو الإعاقة بأنه كل شخص يعاني قصوراً طويلاً الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال⁽¹³⁾.

وموضحاً أدناه الفئات الخمسة الرئيسة من الإعاقات: (14)

محدودية في الأداء البدني، أو الحركة، أو المهارة، أو القدرة على التحمل.	• الإعاقة الجسدية	
عدم القدرة على سماع ما يقال لهم أو أصوات النشاط.	• الإعاقة السمعية	
الأفراد الذين ليس لديهم القدرة البصرية الكاملة على إدراك ما يحدث حولهم أو ملاحظته.	• الإعاقة البصرية	
نمط عقلي يسبب ضعف في الأداء الشخصي.	• الإعاقة العقلية	
الافتقار إلى القدرة على التعرف إلى المشاعر الأساسية وتفسيرها والتحكم فيها والتعبير عنها بشكل عملي.	• الإعاقة السلوكية أو العاطفية	

ومن الاستبيانات ومقابلات المستجيبين الرئيسيين، طُرح على المنشآت وأصحاب المصلحة الرئيسيين سؤال حول تشغيل ذوي الإعاقة في مؤسساتهم، فأفاد 4.6% فقط من المنشآت بتشغيل ذوي الإعاقة. وتشغل معظم المنشآت ذوي الإعاقة تحقيقاً للهدف الذي حدده قانون العمل. وبلغ متوسط الموظفين في المنشآت التي شملتها الدراسة من ذوي الإعاقة 0.8% فقط. (15).

https://e-inclusion.unescwa.org/sites/default/files/resources/New%20law_3.pdf (13)

<https://e-inclusion.unescwa.org/node/1355> (14)

(15) تنص المادة 13 (من قانون العمل على أنه على صاحب العمل أن يشغل من العاملين المعاقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعاقين (عاملاً واحداً معافاً لكل 25 عاملاً).

ويحظى قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بأعلى نسبة 3%، في حين تقل النسبة في عدة قطاعات عن 1%. وأفادت بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية مثل أنشطة صنّع المواد الكيميائية والتعليم وخدمات الدعم بعدم وجود موظفين من ذوي الإعاقة. كما يسهم حجم المنشآت في تشغيل ذوي الإعاقة، وذلك لأن قانون تشغيل ذوي الإعاقة يسري على المنظمات التي يزيد عدد موظفيها على 25 موظفًا؛ ولذلك فإن المنشآت الصغيرة والمتوسطة بها أقل من 1% من موظفيها من ذوي الإعاقة. وبالمقارنة، فإن المنظمات الكبرى بها 2% من موظفيها مصنّفين أنهم ذوو إعاقة. ويوضح الجدول (12) تشغيل ذوي الإعاقة حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت.

الجدول 12 | تشغيل ذوي الإعاقة حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

النسبة المئوية للموظفين من ذوي الإعاقة في المنشآت	%	النسبة المئوية
0.8%		النسبة الإجمالية
1.2%		الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنّع المنتجات الغذائية
0%		الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنّع المواد الكيميائية
3%		تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
0.5%		النقل والتخزين
0%		التعليم
0%		الخدمات الأخرى
0.8%		صغيرة
0.4%		متوسطة
2%		كبيرة

القطاع

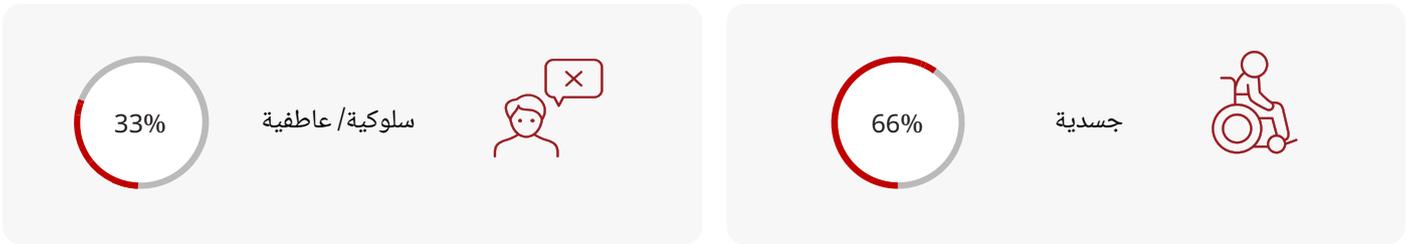
حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تمثل فئة الإعاقة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تشغيل ذوي الإعاقة، حيث توضح البيانات أن المنشآت تستهدف بشكل أساسي تشغيل نوعين من الإعاقات؛ وهما الإعاقات الجسدية والإعاقات السلوكية أو العاطفية، حيث إن 66% من المنشآت تشغل أشخاصاً ذوي إعاقة جسدية، في حين أن 33% منها تشغل أشخاصاً ذوي إعاقات سلوكية أو عاطفية. ولم ترد معلومات عن تشغيل أي من أنواع الإعاقات الأخرى في المنشآت التي شملتها الدراسة. عندما سُئلت المنشآت عن الرغبة في تشغيل موظفين أكفاء ذوي أنواع مختلفة من الإعاقات، كانت ردود عدد قليل جداً منها إيجابية بخصوص تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أبدت نسبة صغيرة فقط اهتماماً بتشغيل أفراد أكفاء ذوي إعاقات جسدية أو سمعية.

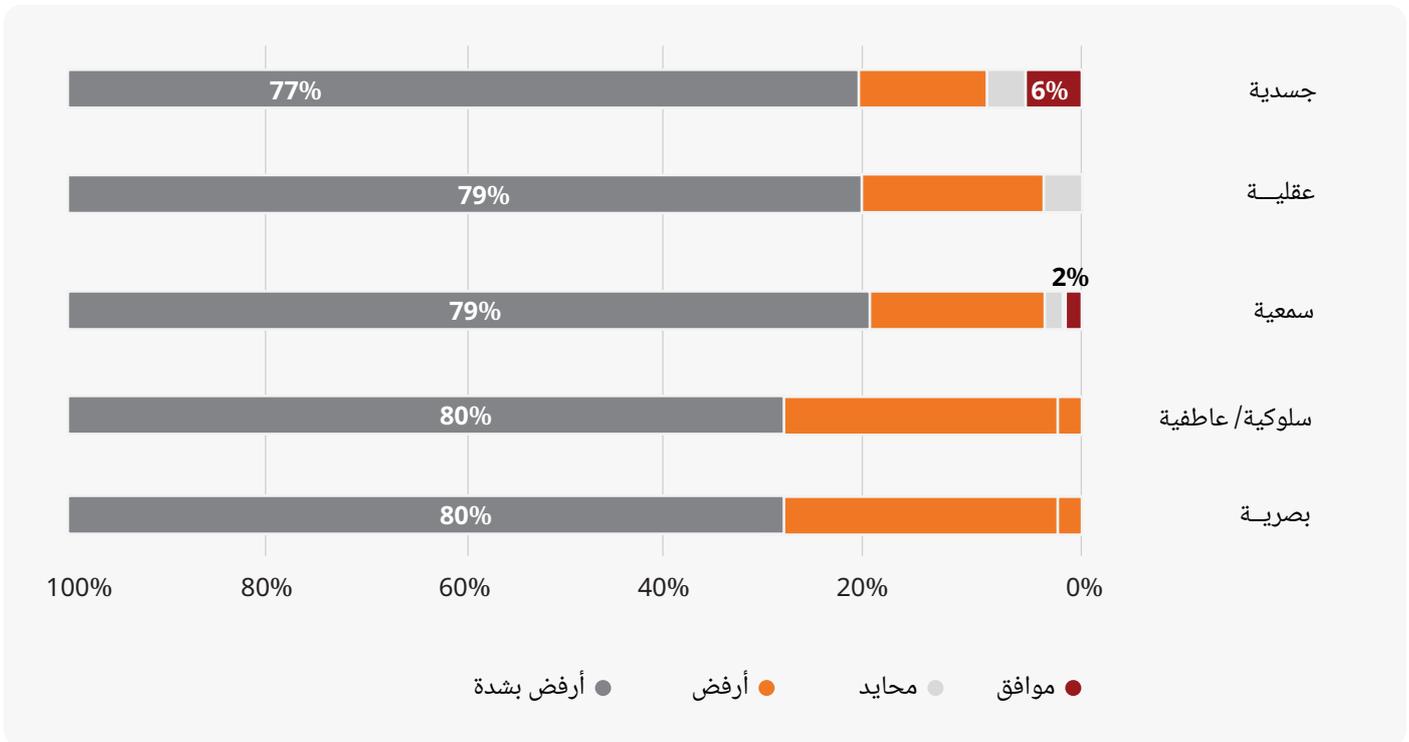
وأفاد ممثلون من غرف التجارة أن العديد من المنشآت تشغل ذوي الإعاقة فقط لأسباب إنسانية أو للوصول إلى النسبة المحددة بموجب القانون. ويوضح الشكل (10) الوارد أدناه نوع الإعاقة التي تشغلها المنشآت في الوقت الراهن، ويوضح الشكل (11) الرغبة في تشغيل ذوي الإعاقة المهرة حسب نوع الإعاقة.

الشكل 10 | فئات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تشغلها المنشآت التي شملتها العينة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 11 | استعداد المنشآت لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين الماهرين



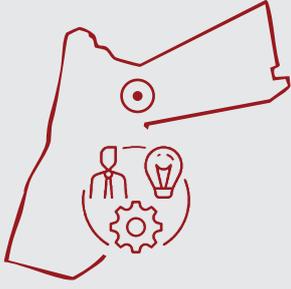
المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

ومع مراعاة البيانات حسب القطاع الاقتصادي، عادة ما يُعيّن ذوي الإعاقة في شركات قطاع خدمات الدعم بناء على الفرص الشاغرة. وترى المنشآت أن بعض الوظائف مناسبة لذوي الإعاقة أكثر من غيرها. ولا تناسب كل الوظائف الشاغرة الحالية ذوي الإعاقة. وأشارت المنشآت إلى أن ذوي الإعاقة لا يمكنهم شغل مناصب حراس الأمن وعاملين خدمات الصيانة، ومع ذلك، فإن الوظائف الأسهل ذات المتطلبات الأقل أكثر ملاءمة لهذه المجموعة ما دام العميل النهائي لم يعترض.

يستطيع ذوو الإعاقة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية العمل في وظائف مختلفة، إلا أنهم يُعيّنون بشكل رئيس لتحقيق قوانين الحكومة وتجنب دفع المخالفات. وأوضحت مقابلات المستجيبين الرئيسيين التي أجريت مع المنشآت أن ذوي الإعاقة يمكنهم العمل في المستودعات والقيام بمهام تنظيم الرفوف، ويمكن لبعض الأفراد ذوي الإعاقات الجسدية العمل كأمين صندوق أو موظفين في المكاتب، ويعمل ذوو الإعاقة السمعية في التشغيل بجانب أمين الصندوق.

وعلى نحو مماثل، تشغل المنشآت في قطاع الصناعة التحويلية ذوي الإعاقة لتلبية النسبة القانونية والبالغة 4% في المنشآت كبيرة الحجم، ولكن معاييرهم الأساسية للتشغيل هي القدرة على تنفيذ المهام المسندة إليهم وأداء وظائفهم. وذكر المستجيبون أن بعض المصانع تشغل ذوي الإعاقة في وظائف منخفضة كمهام التخزين والتصنيف للبضائع أو المواد الخام.

ويتمثل العائق الرئيس في تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعات المستهدفة في أن معظم المنشآت ترى أن عملية تشغيل الباحثين من ذوي الإعاقة مكلفة؛ حيث يتعين عليها تعديل بيئة عملها لتناسب احتياجاتهم. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب العديد من الوظائف مثل التدريب والقيادة قدرات كاملة لتتمكن من أداء المهام بشكل صحيح.



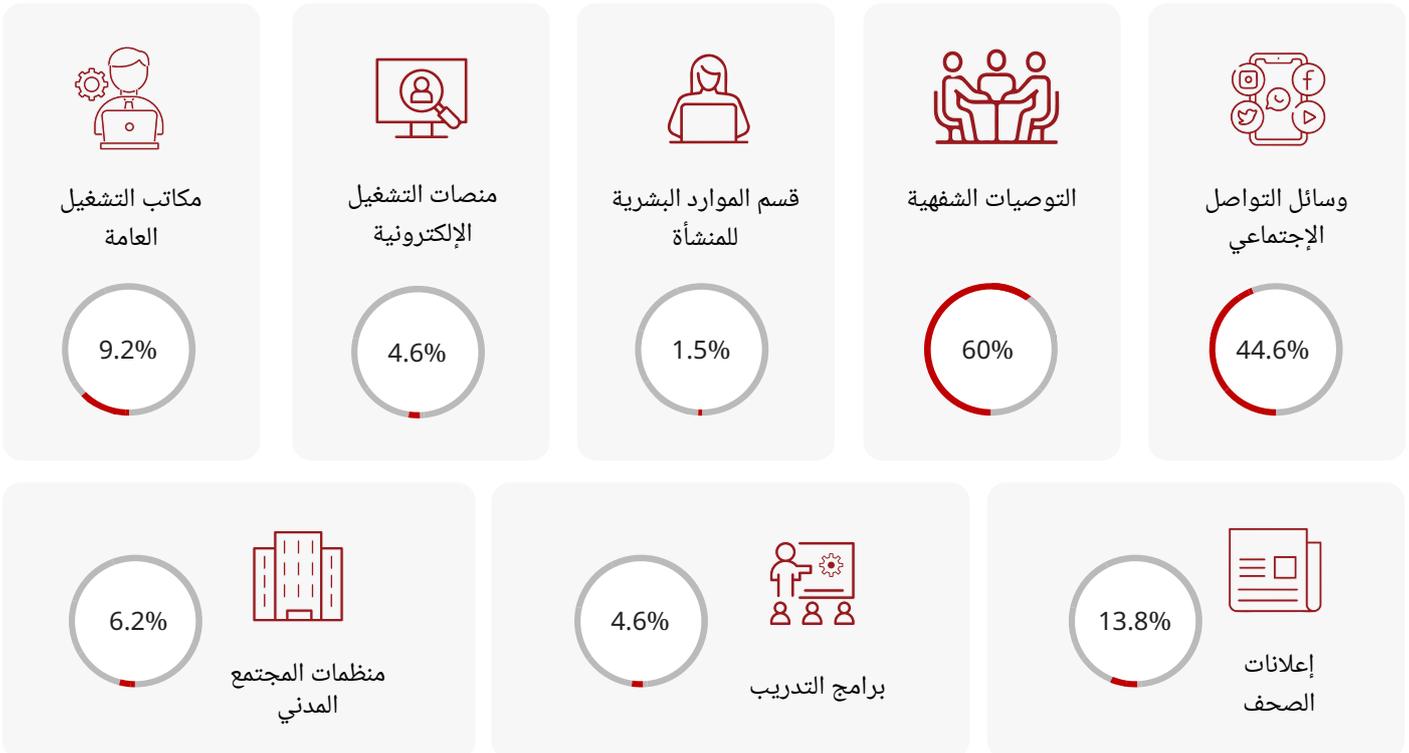
5.5

أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة الزرقاء

يُعد فهم كيفية تشغيل المنشآت للباحثين عن عمل لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة جزءًا من متطلبات فهم سوق العمل المحلي. وقد طُرح سؤالاً على المنشآت عن أساليب التشغيل التي تتبعها لشغل الوظائف الشاغرة والإعلان عنها، فتبين أن نحو 60% من المنشآت التي شملتها الدراسة تعتمد على التوصيات الشفهية من الموظفين الحاليين و/أو المعارف الشخصية لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة، بينما تفضل 44% من المنشآت الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي وتعتمد على الطلبات المتسلّمة وموارد الموارد البشرية الداخلية في الترشيح والتشغيل، وتستخدم 13.8% فقط من المنشآت طرق الإعلانات التقليدية كالصحف والجرائد الرسمية.

وتتباين تفضيلات أساليب التشغيل في المنشآت في مختلف القطاعات، إلا أن الأساليب الثلاثة الأولى تتشابه في جميع القطاعات الاقتصادية. ومع ذلك، تعدّ بعض الأساليب أكثر شيوعاً في بعض القطاعات عن قطاعات أخرى؛ فعلى سبيل المثال، تعد التوصيات الشفهية أكثر شيوعاً في خدمات الدعم عن قطاع التعليم. ويوضح الشكل (12) طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة، ويوضح الجدول (13) الاختلافات في هذه الأساليب وفقاً لحجم المنشآت والقطاع الاقتصادي.

الشكل 12 | طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 13 | أساليب التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

%	%	%	%	أساليب التشغيل
منظمات المجتمع المدني	الإعلانات التقليدية كالصحف	وسائل التواصل الاجتماعي	التوصيات الشفهية	
6%	14%	45%	60%	النسبة الإجمالية
0%	25%	88%	50%	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية
11%	11%	0%	67%	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية
0%	8%	25%	67%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
0%	8%	58%	50%	النقل والتخزين
10%	20%	50%	30%	التعليم
14%	14%	50%	86%	الخدمات الأخرى
6%	8%	42%	65%	صغيرة
7%	29%	50%	43%	متوسطة
0%	33%	67%	67%	كبيرة

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

ركزت العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية في الدولة على التشغيل في الآونة الأخيرة، وتضمن الدعم المقدم تنفيذ إجراءات وخدمات التشغيل المختلفة. فيما يلي عدة أنواع من إجراءات التشغيل المتخذة بشكل متكرر في الدولة والأنواع الأكثر شيوعاً:



أيام المقابلات

هو حدث خاص بمنشأة واحدة يُعقد عادةً في مقر المنشأة لاستقدام الباحثين عن عمل المهتمين لإجراء المقابلات.



اليوم الوظيفي

هو حدث يركز على مهنة الباحثين عن عمل، ويتضمن تشبيك الباحثين بالوظائف بالإضافة إلى أنشطة الاستشارية المهنية للباحثين عن عمل، مثل الاستشارة والتدريب على المهارات الشخصية.



المعرض الوظيفي

هو حدث كبير يركز على جمع العديد من المنشآت مع الباحثين عن عمل.

تم سؤال أصحاب العمل خلال المقابلات عن إجراءات التشغيل الفعالة، فاختار 68% التشغيل المباشر، ويعتقد 27% منهم أن أيام المقابلات أو التدريب هي خيارات التشغيل الفعلية. وعند الاستفسار عن الأساس المنطقي لهذه الإجابات، تبين أن المنشآت تفضل نهج التشغيل المباشر، ويفضل أصحاب العمل تنظيم أيام مقابلات مخصصة لوظائف محددة بدلاً من المشاركة في المعارض الوظيفية التي لا يتأكد فيه الباحثون عن عمل من العمل المطلوب و/أو الموقع و/أو تفضيلات الوظيفة. وتضمن أيام المقابلات لجميع المتقدمين الفهم الشامل حول طبيعة العمل وغيرها من الاستفسارات. وينطبق المبدأ نفسه على التواصل المباشر وتحديد المستوى. وتتواصل المنشآت مع الباحثين عن عمل الأكفاء ضمن شبكتها والمتخصصين في المجال نفسه وتجري مقابلات مباشرة معهم.

الشكل 13 | أساليب التشغيل الأكثر شيوعاً

تدريب مهارات التوظيف الأساسية

13.9%

أيام المقابلات الوظيفية

13.3%

التشبيك المباشر

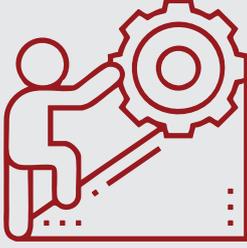
67.7%

أخرى

2%

تدريب المهارات الفنية

3.1%



5.6

تحديات التشغيل

تعرض العديد من التحديات طريق المنشآت عند التشغيل، فقد أوضحت 50.8% من المنشآت مستويات التزام الموظفين المنخفضة، حيث ترك العديد من الموظفين الجدد وظائفهم بعد فترة قصيرة جدًا. كما تمثل تكاليف التشغيل 40% تحد آخر، يليها قلة الباحثين عن عمل المهرة 30.8%. وتشمل التحديات الأخرى عدم تلبية توقعات الباحثين عن عمل من حيث الأجور 15.4% وعدم تقدم مرشحين كافيين للوظائف المععلن عنها 12.3%.

الشكل 14 | النسب المئوية لتحديات التشغيل من جانب أصحاب العمل والمنشآت



ولا تختلف تحديات التشغيل من قطاع إلى آخر بشكل كبير، حيث تواجه العديد من القطاعات انخفاض مستويات التزام من الموظفين الجدد، لا سيما في قطاع التعليم، حيث يميل المعلمون إلى تغيير وظائفهم سنويًا عند تلقي عروض أو أجور أفضل نظرًا لتدني أجورهم. وعلى نحو مماثل، يتعين على المنشآت - في قطاع الصناعة التحويلية - التعامل مع معدلات دوران عالية. وتنجم قلة الالتزام - في المقام الأول - عن استخفاف المتقدمين للوظائف بالتحديات المرتبطة بالعمل في خطوط الإنتاج والأجور المنخفضة التي يقدمها أصحاب العمل.

كما تمثل تكاليف التشغيل (بما في ذلك التشغيل وطرح وظائف جديدة) أحد العوائق الأكثر تكرارًا التي تعترض طريق المنشآت. ويتجلى هذا التحدي بشكل أكبر في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لأنها لا تملك رأس المال لتشغيل موظفين جدد عند الحاجة. أما العائق الثالث الأكثر شيوعًا فينشأ من وجود عدد كبير من الباحثين عن عمل المفتقرين إلى المهارات/ المعرفة اللازمة لتنفيذ المهام المطلوبة ضمن الوظائف المعروضة. وأكدت المقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة والمنشآت استمرار انخفاض جودة نتائج التعليم في البلاد. وتشكل هذه الفجوة الكبيرة عائقًا كبيرًا للشركات فيما يتعلق بالتشغيل، مما يستلزم تدريبًا مكثفًا لمعظم الموظفين الجدد قبل تشغيلهم الفعلي. ويوضح الجدول (14) أهم تحديات التشغيل التي تعترض طريق المنشآت حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت.

الجدول 14 | تحديات التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

النسبة المئوية	ضعف الإلتزام الفردي وضعف في أخلاقيات العمل	تكاليف التشغيل	نقص المهارات لدى الباحثين عن عمل	الأجور لا تلبي التوقعات	قلة عدد المتقدمين للشواغر المعلن عنها	بيئة العمل غير مناسبة
النسبة الإجمالية	51%	40%	31%	15%	12%	7%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	25%	75%	50%	0%	0%	0%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	56%	33%	22%	33%	0%	11%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	33%	25%	17%	25%	17%	8%
النقل والتخزين	42%	50%	50%	17%	33%	17%
التعليم	70%	30%	50%	20%	0%	20%
الخدمات الأخرى	71%	36%	7%	0%	14%	7%
صغيرة	50%	46%	23%	15%	6%	4%
متوسطة	57%	14%	50%	21%	21%	21%
كبيرة	33%	67%	67%	0%	67%	67%

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

عندما طُرح سؤال على أصحاب العمل عن أسباب ترك الموظفين وظائفهم، كان السبب الأكثر شيوعاً هو تقليل حجم المنشأة أو تسريح العاملين 40%. وكانت تداعيات وباء كوفيد-19 أحد المسهمين الرئيسيين في هذا التقليل في البلاد بما فيها محافظة الزرقاء. ووضّح ممثل عن غرفة تجارة الزرقاء التأثير الشديد للجائحة في الاقتصاد في المحافظة. ووفقاً لما أورده ممثل الغرفة، شهدت الزرقاء وحدها انخفاضاً في عدد المنشآت المسجلة من 11,000 منشأة إلى 7,000 منشأة، مما يشير إلى إغلاق عدد كبير من المنشآت. والسبب الثاني الأكثر شيوعاً هو أن الموظفين يجدون فرص عمل أفضل 35.4%. ومع انخفاض الأجور في المملكة نسبياً، تبحث القوى العاملة باستمرار عن فرص أفضل لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة. ويوضح الجدول (15) مدى اختلافها حسب القطاع وحجم المنشآت.

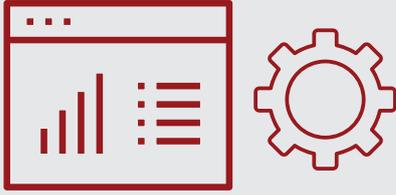
الجدول 15 | أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة

النسبة المئوية	وجدت فرصة عمل أفضل	ظروف العمل	أسباب شخصية	موقع العمل	تقليل حجم المنشأة وتسريح العاملين
النسبة الإجمالية	35%	31%	9%	6%	40%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	50%	13%	0%	0%	88%
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	22%	44%	0%	0%	44%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	42%	33%	0%	17%	17%
النقل والتخزين	8%	42%	0%	0%	58%
التعليم	60%	0%	50%	20%	10%
الخدمات الأخرى	36%	43%	7%	0%	36%
صغيرة	31%	23%	10%	8%	42%
كبيرة	50%	50%	7%	0%	36%

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



5.7

تحليل المهن والوظائف

سُئلت المنشآت عن الوظائف والمهن المطلوبة في قطاعاتها بغض النظر عما إذا كان لديها فرص عمل متاحة في الوقت الراهن، ووردت الردود من مختلف المنشآت ونُظمت، مما أدى إلى تحليل 18 وظيفة. وترد تفاصيل كل تحليل للمهن والوظائف في الملحق الخامس.

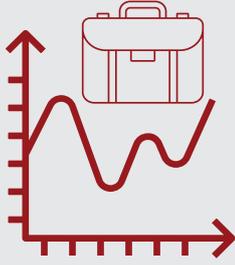
تحليل سوق العمل

جانب العرض

6

- 6.1 جانب العرض
- 6.2 الباحثات عن عمل
- 6.3 الأساليب المتبعة من قبل الباحثين عن عمل للبحث عن فرص العمل
- 6.4 تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل



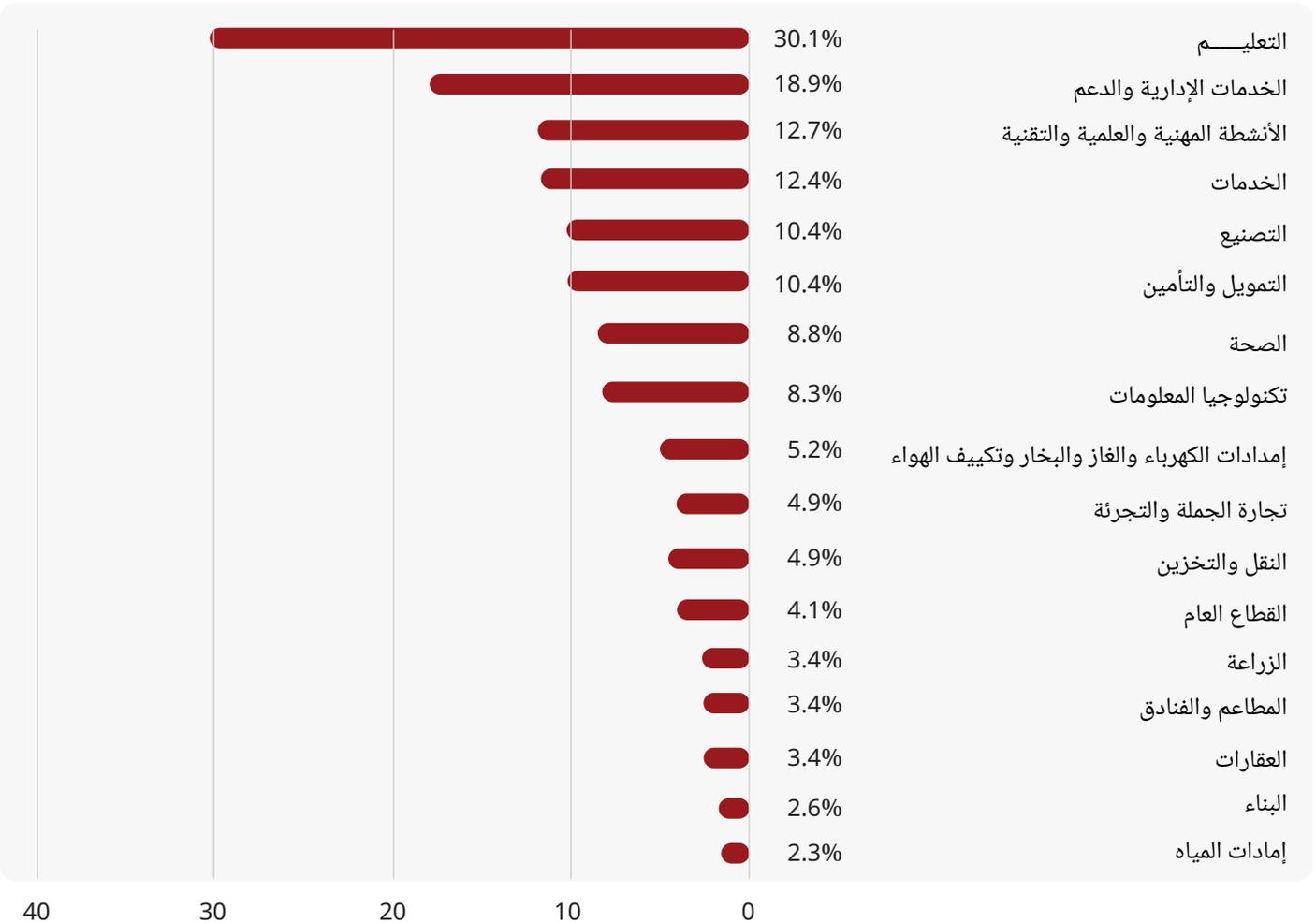


6.1

جانب العرض

يتمثل الهدف من هذا التقييم في التعرف إلى جانب العرض في سوق العمل في محافظة الزرقاء. وقد طُرحت العديد من الأسئلة على الباحثين عن عمل لفهم القطاعات التي يستهدفونها وتوقعاتهم العامة من الانضمام إلى سوق العمل. وكان قطاع التعليم 30.1%، وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم 18.9%، والخدمات الأخرى 12.4% بدورهم القطاعات الثلاثة الأولى التي اختارها الباحثون عن عمل، حيث إنها تجذب معظم الباحثين عن عمل لأنها تتضمن العمل المكتبي فقط وتقدم متوسط أجور أعلى مقارنة بالقطاعات الأخرى. واتضح ذلك من خلال البيانات التي حصلت فيها القطاعات كثيفة العمالة على نسب مئوية أقل. ويوضح الشكل (15) القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل.

الشكل 15 | القطاعات الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل



تباين تفضيلات الباحثين عن عمل للقطاع وفقاً لمستوى تعليمهم، حيث يميل الباحثون عن عمل الحاصلون على شهادات أكاديمية نحو القطاعات التي تقدم أدواراً متخصصة، مثل التعليم والتمويل والإدارة. وعلى النقيض، يميل الأفراد غير الحاصلين على شهادات التعليم العالي إلى تفضيل القطاعات ذات مستويات التخصص الأدنى أو تلك التي تتميز بأدوار مهنية، مثل أنشطة الخدمات الأخرى، وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وأنشطة الزراعة.

الجدول 16 | نسب القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل حسب المستوى التعليمي



المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	القطاع الاقتصادي
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
% 46.5	% 1.4	% 30.1	التعليم
% 26.9	% 5.0	% 18.9	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
% 12.2	% 13.5	% 12.7	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
% 4.9	% 25.5	% 12.4	الخدمات الأخرى
% 6.5	% 17.0	% 10.4	الصناعة التحويلية
% 15.9	% 0.7	% 10.4	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
% 11.8	% 3.5	% 8.8	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
% 11.0	% 3.5	% 8.3	المعلومات والاتصالات
% 4.1	% 7.1	% 5.2	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
% 2.0	% 9.9	% 4.9	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
% 0.8	% 12.1	% 4.9	النقل والتخزين

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

كما طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن طبيعة العمل الأنسب لهم، فتبين أن معظم الباحثين عن عمل يسعون للحصول على وظائف بدوام كامل 87%، في حين أن 13% فقط من العينة يسعون للحصول على وظيفة بدوام جزئي، وذلك لأن معظم الباحثين عن عمل - لا سيما الذكور - يسعون للحصول على دخل ثابت والمزايا المرتبطة بالوظائف بدوام كامل مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، والتي لا تُوفّر عادة للعاملين بدوام جزئي.

الشكل 16 | نوع العمل المفضل للباحثين عن عمل



الجدول 17 | طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي



المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	طبيعة العمل
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
89.4%	82.3%	87.0%	دوام كامل
13.9%	10.4%	13.0%	دوام جزئي

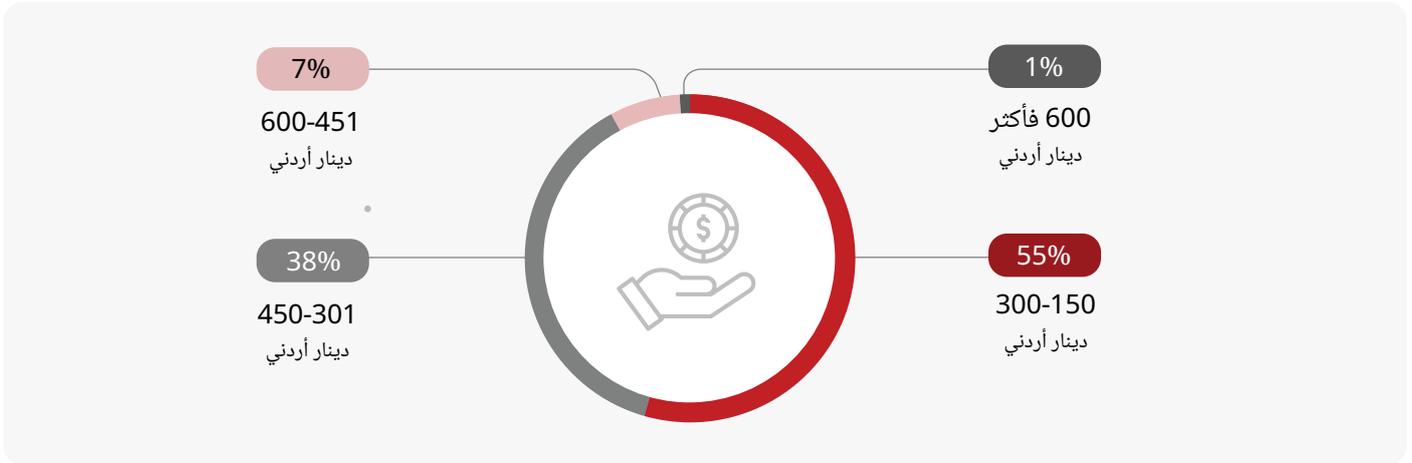
المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

وطُرح سؤال على الباحثين عن عمل عن أجورهم ومزاياهم المتوقعة، فتبين أن 93% من المشاركين يتوقعون أجور أقل من 450 ديناراً أردنياً شهرياً، مما مفاده أن غالبية الباحثين عن عمل على دراية بسوق العمل ومتوسط الأجور، لا سيما الخريجين الجدد. وعند مقارنة الأجور المتوقعة وفقاً لمستوى التعليم، تبين أن الباحثين عن عمل الحاصلين على درجات علمية عالية يتوقعون أجور أعلى من الباحثين عن عمل الغير حاصلين على شهادات أكاديمية.

وتطرقت المقابلات والاستبيانات للاستفسار حول الحقوق والمزايا التي يرغبها الباحثون عن عمل ويتوقعونها، حيث إن 88.3% يعدّون الضمان الاجتماعي أولوية لهم. وأكد الباحثون عن عمل أن العديد من المنشآت - لا سيما الصغيرة والمتوسطة - لا توفر الضمان الاجتماعي لموظفيها، على الرغم من أن الحكومة ألزمت به. وكانت الإجازة المرضية ثاني أكثر الحقوق المتوقعة 40.2%، حيث إن بعض المنشآت - لا سيما في قطاع الصناعة التحويلية - لا توفر إجازة مرضية للموظفين، مما يؤدي إلى حالات غياب غير مدفوعة الأجر أو عدم تحقيق الأهداف اليومية بسبب المرض. واحتل التأمين الصحي المرتبة الأولى من حيث المزايا بنسبة 74.9%.

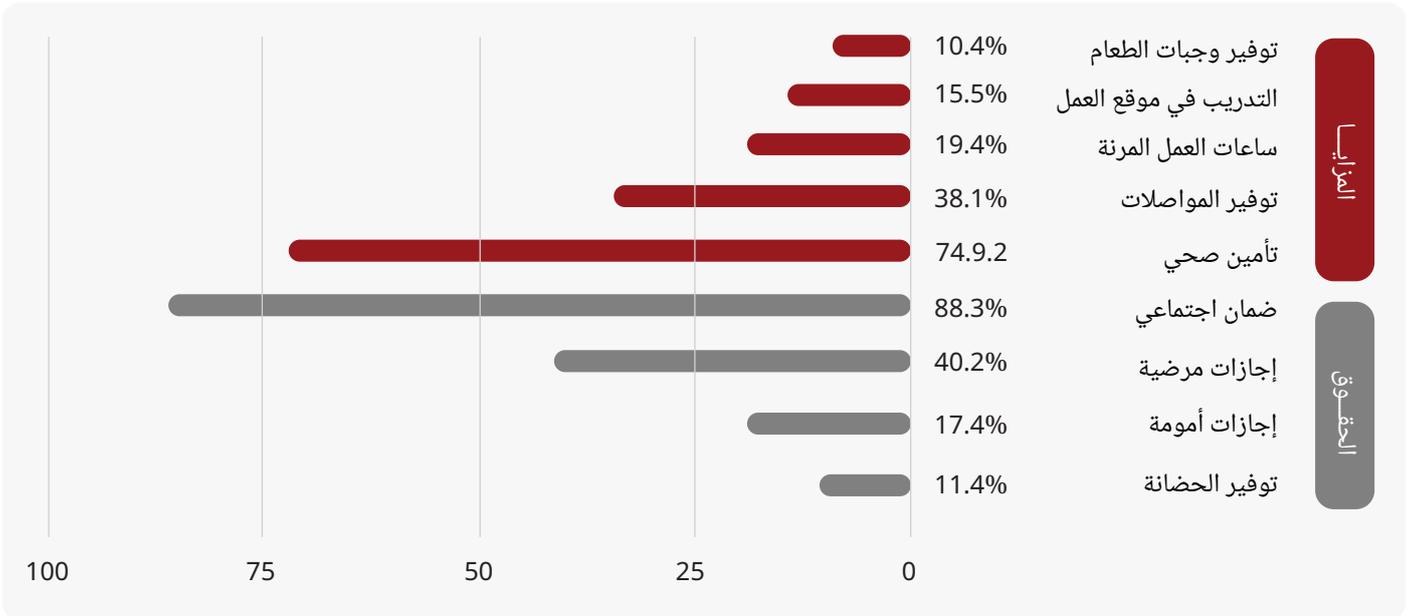
واحتل بدل النقل ثاني أكثر تفضيلات المزايا شيوعاً 38.1%، وذلك بسبب ارتفاع تكاليف النقل وعدم كفاية البنية التحتية في المناطق النائية، ويتوقع الباحثون عن عمل أن تدفع المنشآت نفقات النقل أو تقدم خدمات النقل. ومن بين المزايا والحقوق الأخرى التي ذكرها الباحثون عن عمل مرونة ساعات العمل 19.4% وإجازة الأمومة 17.4%. وأفادت أقلية صغيرة من الباحثين عن عمل 2.3% بعدم توقع شيء بعينه.

الشكل 17 | الأجور المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل

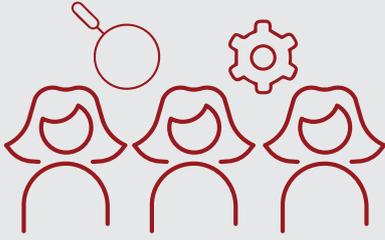


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 18 | المزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



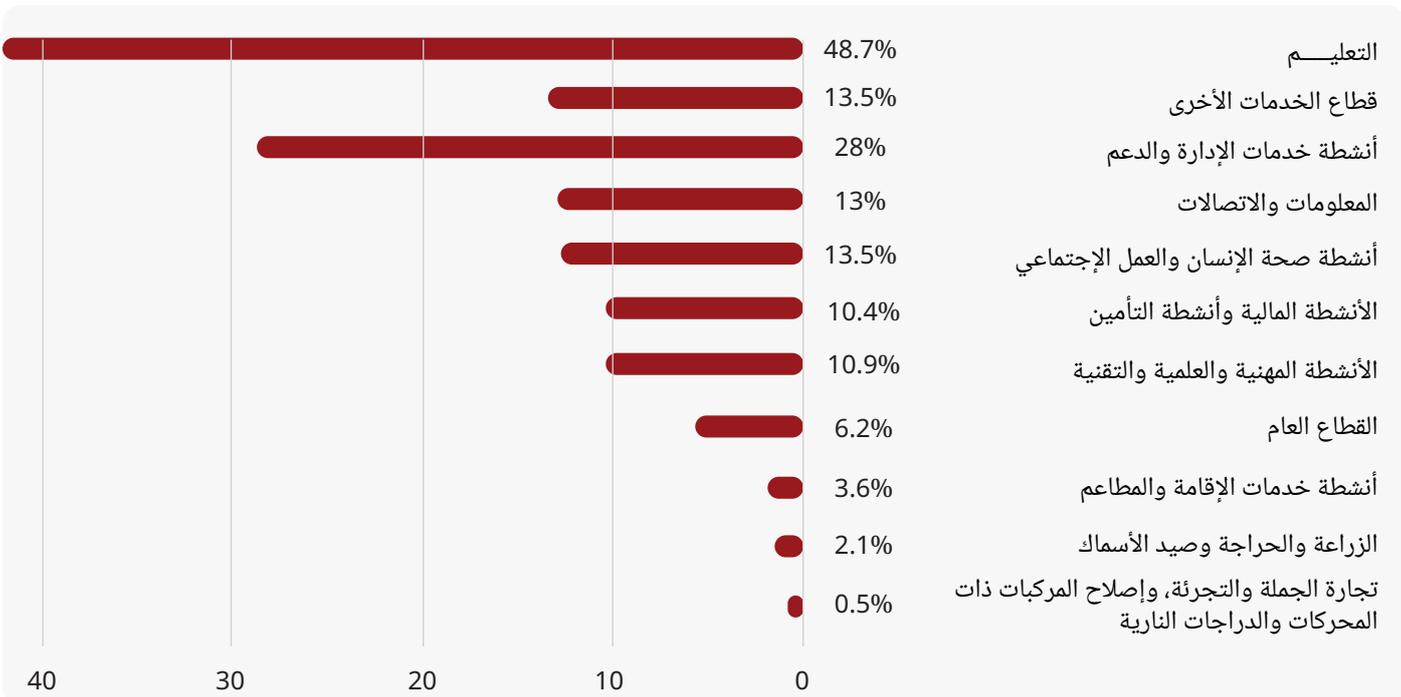
6.2

الباحثات عن عمل

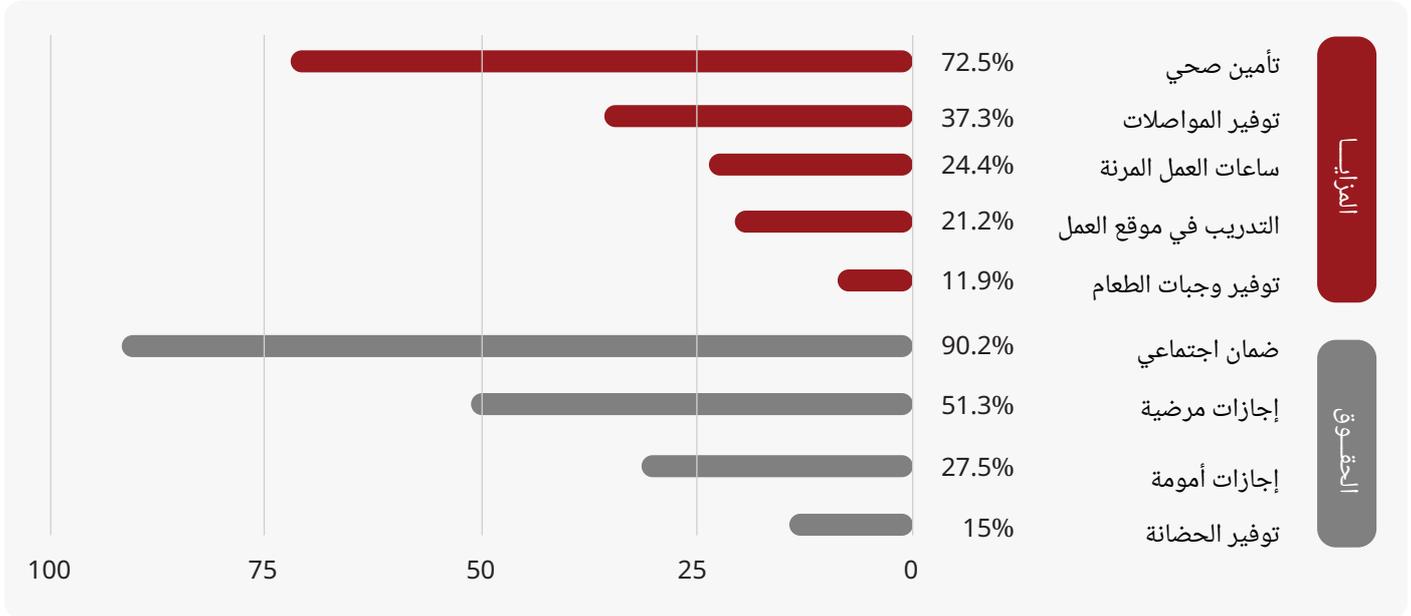
من بين الأوجه الرئيسية لدراسة سوق العمل فهم ما إذا كانت هناك أي خصائص مختلفة ترتبط بالباحثات عن عمل من الإناث مقارنة بالباحثين عن عمل من الذكور. وبسؤالهن عن القطاعات المستهدفة، بقي القطاعان الأولان كما هما دون تغيير، حيث فضّلت المشاركات التعليم بنسبة 48.7% وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم بنسبة 28%. ومع ذلك، لم يقع اختيار الإناث كالعادة على القطاعات التي تتطلب عملاً بدنيًا مرتفعًا (مثل التصنيع والزراعة)، مما أدى إلى إدراج الخدمات الأخرى 13.5% والصحة 13.5% بين القطاعات الأربعة الأولى التي تفضلها الإناث. وربما يعود استهداف الإناث لهذه القطاعات إلى خلفيتهن التعليمية، حيث إن 70.5% من الإناث في العينة حاصلات على شهادة الدبلوم الأكاديمي فما فوق. وتقل توقعات أجور الإناث مقارنة بالعينة بأكملها ونظرائهن من الذكور، حيث أشارت 83.4% من المشاركات إلى أن الراتب المتوقع يكون بين 150 و300 دينار أردني، وتوقعت 30% أن يقع الراتب بين 301 و450 دينارًا أردنيًا، وتوقعت 1% فقط أكثر من 450 دينارًا أردنيًا.

ولا يتباين الفرق في أسلوب العمل، حيث يفضل 83.4% من الإناث العمل بدوام كامل، ويفضل 18.7% العمل بدوام جزئي، وتفضل نسبة أعلى قليلًا العمل من المنزل 8.3%. وكانت أولويات المزايا والحقوق المتوقعة ثابتة بالنسبة للمشاركات والعينة الإجمالية. وكان الضمان الاجتماعي هو الخيار الأكثر شيوعًا، حيث اختاره 90.2%، يليه التأمين الصحي 72.5% والإجازات المرضية 51.3%، وكانت الأسباب والدوافع وراء هذه الاختيارات مماثلة لتلك التي عبر عنها المشاركون الذكور خلال المناقشات الجماعية المركزة..

الشكل 19 | القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثات عن عمل



الشكل 20 | الحقوق والمزايا المتوقعة من قبل الباحثات عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



6.3

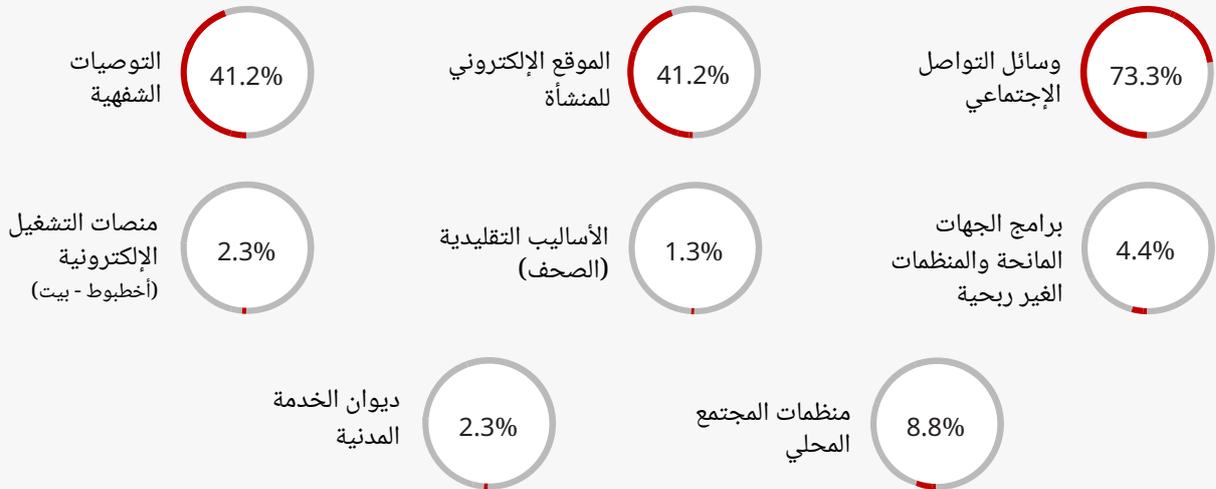
الأساليب المتبعة من قبل الباحثين عن عمل للبحث عن فرص العمل

طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن كيفية بحثهم في الوقت الراهن عن الوظائف الشاغرة والتقدم لها، فأشار معظم المستجيبين 73.3% إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي كأداة أساسية للبحث عن الوظائف، حيث يستخدم الباحثون عن عمل هذه المنصات للتقدم للوظائف نظرًا لنشر العديد من المنشآت وظائفها الشاغرة في الوقت الحالي عبر الإنترنت ومن خلال وسائل التواصل الاجتماعي. وكانت مواقع المنشأة هي الطريقة الثانية الأكثر شيوعًا للبحث عن الوظائف 42%، حيث يستهدف الباحثون عن عمل المنشآت في قطاعاتهم المفضلة، ويدخلون على موقعها الإلكتروني ويتقدمون بطلب لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة ويرسلون سيرتهم الذاتية إلى إدارة الموارد البشرية.

وجاءت التوصيات الشفهية في المرتبة الثالثة 41.2%، حيث يستفيد الباحثون عن عمل من شبكة عائلاتهم وأصدقائهم للحصول على توصيات لأصحاب المنشآت أو إدارات الموارد البشرية. وأشار بعض المشاركين إلى وسائل أخرى للبحث عن عمل، مثل المنظمات المجتمعية والصحف ومنظمات المجتمع المدني، إلا أن هذه الطرق ذُكرت بتكرار أقل (أقل من 5% من العينة). ويوضح الشكل (21) وسائل البحث عن عمل التي يفضلها الباحثون عن عمل.

تختلف أساليب الباحثين عن عمل في بحثهم وفقًا لمستوى تحصيلهم الأكاديمي، حيث يميل الحاصلون منهم على شهادات أكاديمية إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ومواقع المنشآت الإلكترونية في كثير من الأحيان. وعلى النقيض، يميل الباحثون عن عمل غير الحاصلين على شهادات التعليم العالي إلى استخدام التوصيات الشفهية من الأصدقاء والعائلة وغيرهم.

الشكل 21 | أساليب البحث عن عمل من قبل الباحثين عن عمل

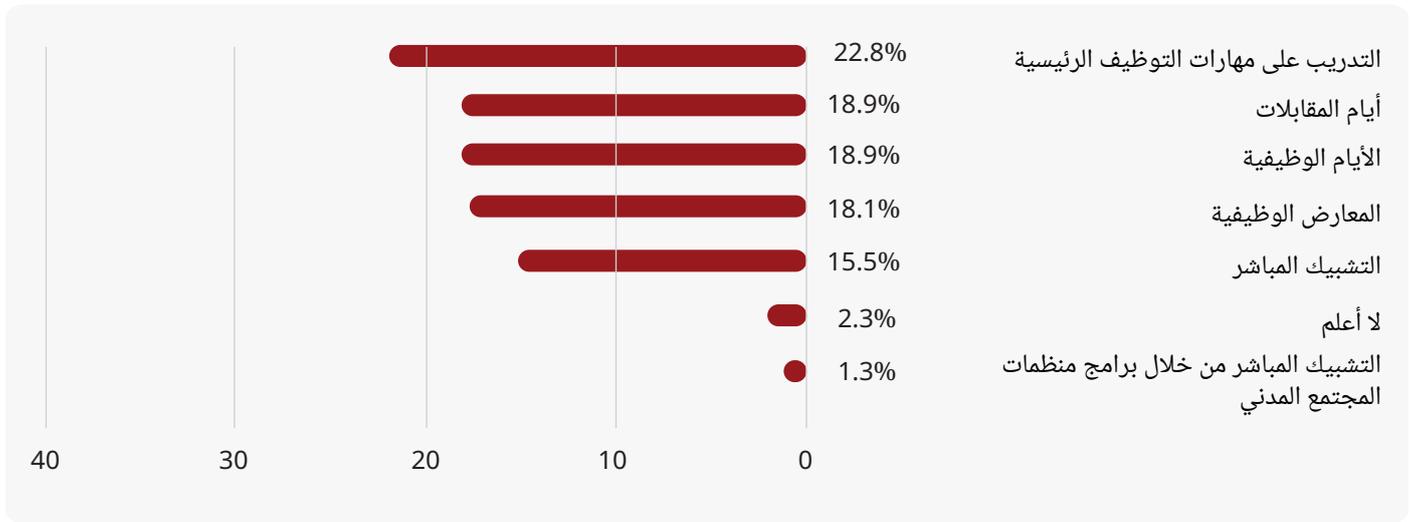


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن إجراءات التشغيل التي يعتبرونها فعالة من وجهة نظرهم، فكانت محصلة إجاباتهم أن إجراء التشغيل الأكثر تأثيراً هو التدريب على مهارات التشغيل الأساسية والتشبيك المباشر 22.8%.

وكانت أيام المقابلات والأيام الوظيفية هي ثاني وثالث الخيارات الأكثر تفضيلاً، حيث اختاره 18.9% من المشاركين. توفر أيام المقابلات للباحثين عن عمل فرصاً قيّمة للتواصل مع أصحاب العمل، والتقدم للشواغر المتاحة بشكل مباشر، وحضور ورش العمل حول طرق البحث عن عمل وتعزيز قابليتهم للتشغيل. وأشارت المناقشات الجماعية المركزة والمقابلات مع مقدمي خدمات التشغيل أنها عادة ما تكون أيام المقابلات مباشرة وأن التوقعات من أصحاب العمل والباحثين عن عمل محددة، مما يجعلها أكثر فعالية. ويوضح الشكل (22) خدمات التشغيل الفعالة حسب الباحثين عن عمل.

الشكل 22 | أنشطة وإجراءات التشغيل الفعالة وفقاً للباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



6.4

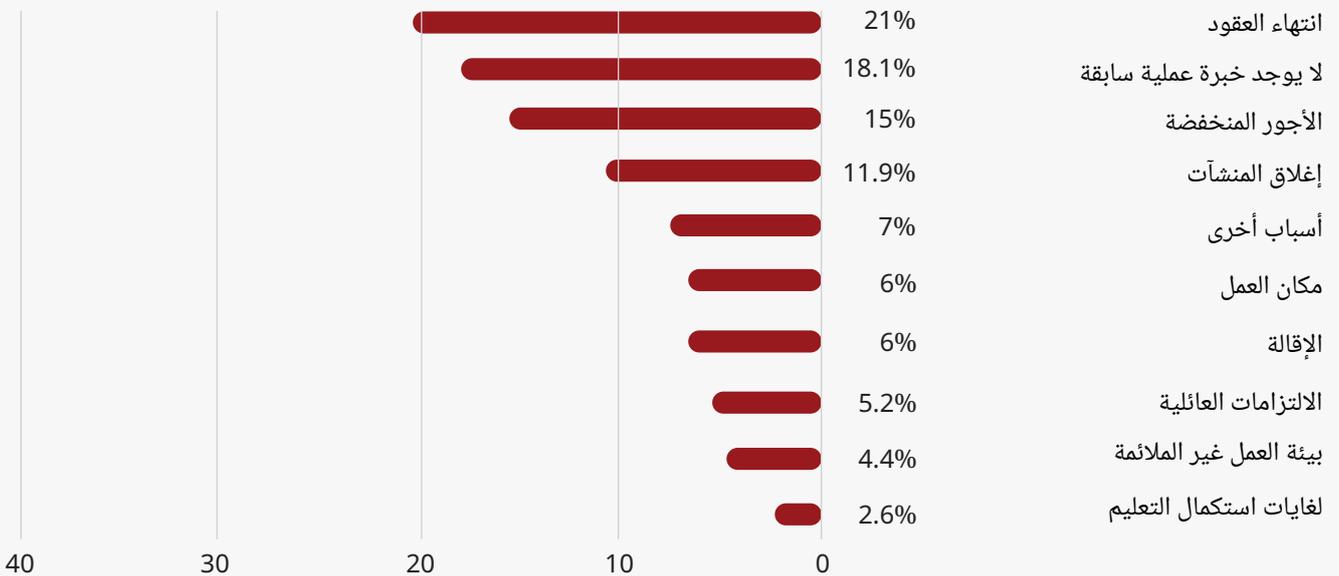
تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل

تعرض العديد من تحديات التشغيل طريق الباحثين عن عمل في محافظة الزرقاء؛ نظرًا للقوى المحركة لسوق العمل وأثار وباء كوفيد-19، وتتمثل أول هذه التحديات في نقص توافر فرص العمل التي أدت إلى زيادة ملحوظة في معدلات البطالة للباحثين عن عمل، حيث 64% من الباحثين عن عمل متعطلين عن العمل لمدة أكثر من 6 أشهر. وعند سؤالهم عن أسباب ترك وظائفهم السابقة، أجاب 21% من أفراد العينة بأن ذلك كان بسبب إنهاء العقود أو تقليص حجم الموظفين في المنشأة أو إغلاق المنشأة. ولم يكن يتمتع سوى 18.1% فقط من العينة بخبرة عملية سابقة، في حين واجهت نسب صغيرة تحديات في انخفاض الأجور أو موقع المنشأة أو طبيعة العمل.

الشكل 23 | فترات بطالة الباحثين عن عمل

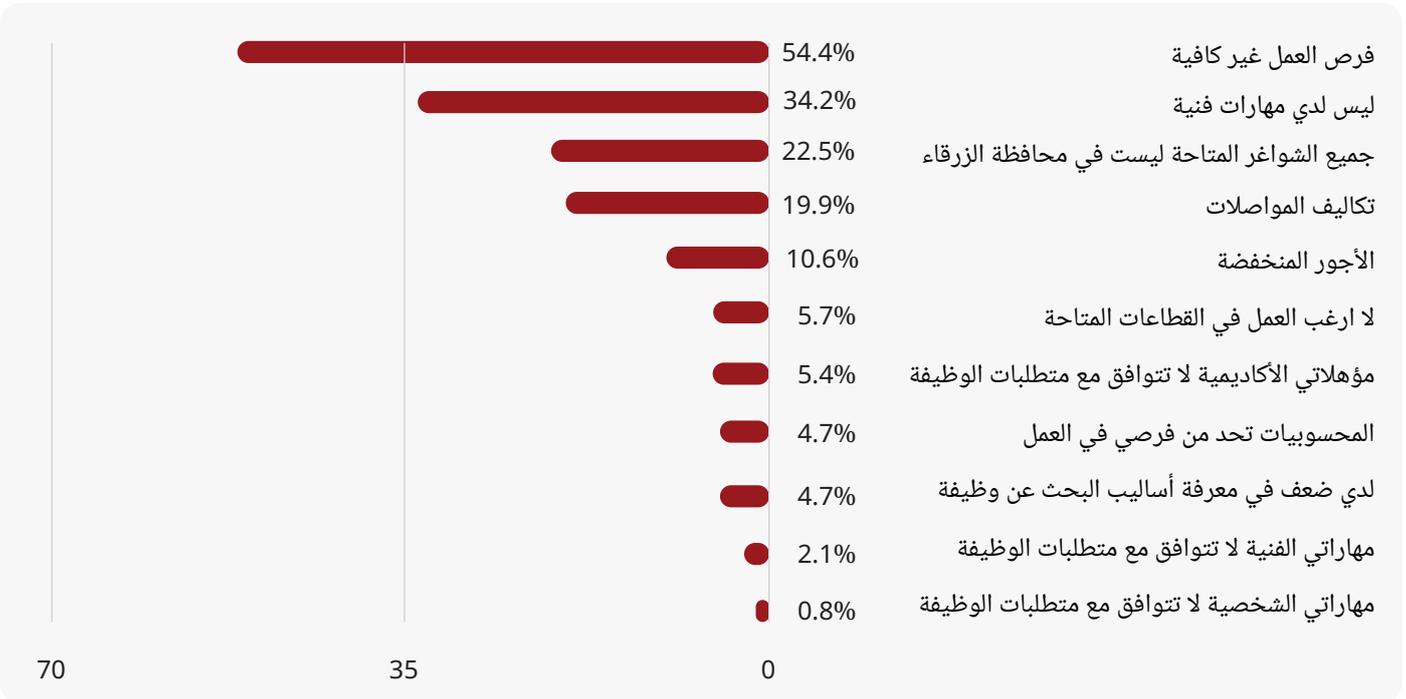


الشكل 24 | النسب المئوية لأسباب تعطل الباحثين عن عمل



تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل أثناء البحث عن عمل، ومن بين هذه التحديات عدم قدرتهم على إيجاد فرص مناسبة في قطاعاتهم المستهدفة 54.4%. وكانت نسبة الخريجين الجدد من العينة 34.2%، وأفادوا بأن قلة أو انعدام خبرتهم هي العامل الأساسي في بطالتهم. وأشار 22.5% من أفراد العينة إلى وجود عوائق في وسائل النقل وتكاليف المواصلات هو إحدى التحديات الرئيسية التي تعترض طريق حصولهم على عمل لأن العديد من المنشآت - لا سيما المصانع - تقع في مناطق نائية يصعب الوصول إليها. ومن بين التحديات الأخرى التي ذكرها الباحثون عن عمل قلة مهاراتهم، وافتقارهم إلى التعليم والشهادات الأكاديمية، والمحسوبية. ويوضح الشكل (25) أكثر التحديات تكراراً والتي ذكرها الباحثون عن عمل من خلال المقابلات والاستبيانات.

الشكل 25 | تحديات البحث عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

أشار أصحاب العمل والمنشآت إلى عدة تحديات تواجهها الإناث وتحد من فرص تشغيلها، منها:

تزيد المواقع النائية للعديد من المنشآت (لا سيما في قطاع الصناعة التحويلية) من صعوبة وصول العديد من الإناث إلى عملهن، وربما يتسبب ذلك في فرض عبء مالي في حالة عدم تغطية تكاليف النقل، فضلاً عن أن المشتغلات المتزوجات يقضين وقتاً أطول بعيداً عن المنزل.

يُعد التنمر وبعض السلوكيات الفردية سبباً لتجنب العديد من الإناث العمل في قطاعات اقتصادية مثل قطاع الصناعة التحويلية، ويفضلن استهداف العمل في القطاعات التي تتمتع ببيئة عمل أكثر أماناً ولائقة مثل قطاع تجارة الجملة والتجزئة.

على الرغم من أن القانون يشترط توفير خدمة الحضانة للعاملات في المنشآت ذات أحجام معينة، فإن القليل من المنشآت لديها دور حضانة أو تقدم بدلات لهن.

لا تفضل العديد من المنشآت تشغيل الإناث المتزوجات؛ حيث تعدّهن عبئاً مالياً.

عادة ما توجد فجوة في الأجور بين الذكور والإناث - لا سيما في الوظائف ذات المستوى الأعلى مقارنة بالوظائف الأدنى - حيث تتقارب معظم الأجور من الحد الأدنى للأجور.

تفضل العديد من الإناث العمل المكتبي فقط، ويفقدن العديد من الفرص بسبب ذلك.



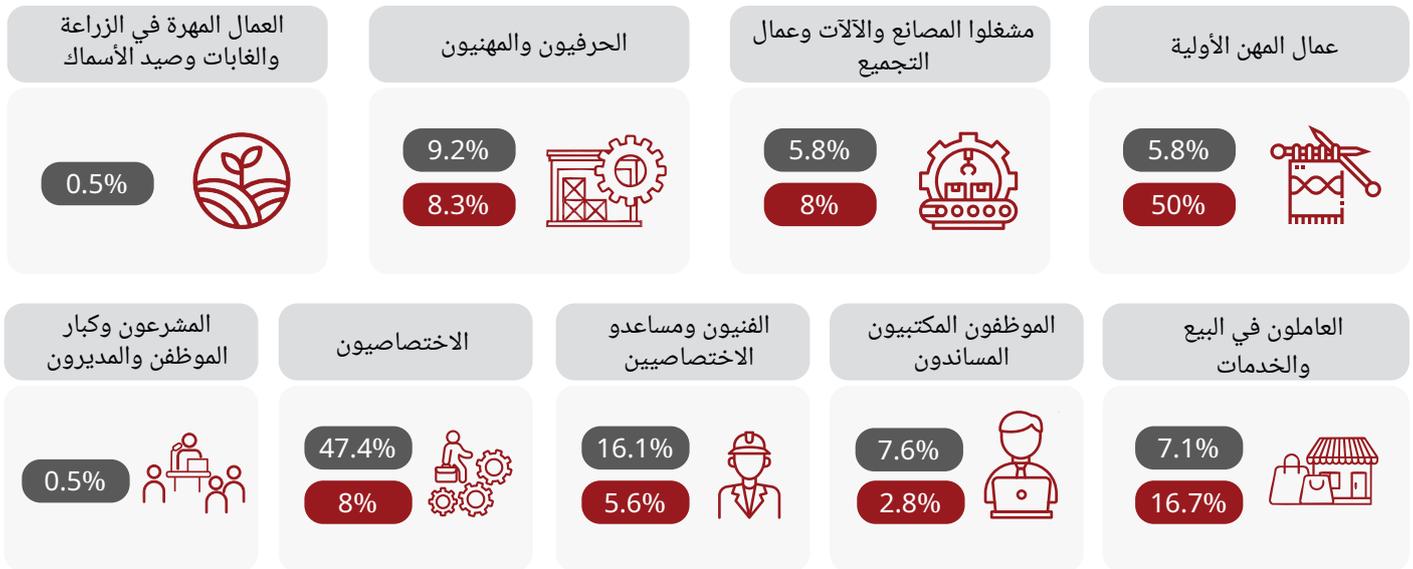
7 الفجوة بين العرض والطلب



يتمثل الهدف من هذا القسم في فهم الفجوات الرئيسية بين جانبي العرض والطلب. وبالنظر إلى التصنيف الوظيفي المستهدف من الباحثين عن عمل مقارنةً بالوظائف المتاحة، يمكن استنتاج فرق واضح بين جانبي العرض والطلب. وأشار العديد من أصحاب المصلحة إلى وجود أكثر من 230,000 فرد يتخرجون من المؤسسات التعليمية، ولكن تُوفّر نحو 50,000 فرصة عمل فقط في سوق العمل في الفترة نفسها. ولذلك، من المتوقع أن يبحث نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل عن وظائف من فئة "الاختصاصيين".

ومع ذلك، تبلغ نسبة المنشآت التي تتوافر بها وظائف شاغرة ضمن تصنيف الاختصاصيين 8% فقط. وعلى النقيض، يستهدف عدد قليل جدًا من الباحثين عن عمل المهن الأولية 5.8% فقط، إلا أنه تبين من العينة أن نصف المنشآت التي شملتها الدراسة تعلن عن شواغر في الوظائف الأولية. وتشكل قلة الطلب على وظائف المهنيين ووفرة العرض فجوة كبيرة في سوق العمل. وعلى الرغم من أن الطلب متزايد في السوق المحلي على الوظائف الأولية، فإنها نادرًا ما تُعرض. يوضح الشكل (26) الاختلافات بين تصنيفات الوظائف المستهدفة حسب الباحثين عن عمل مقابل المنشآت.

الشكل 26 | تصنيف الوظائف العرض مقابل الطلب



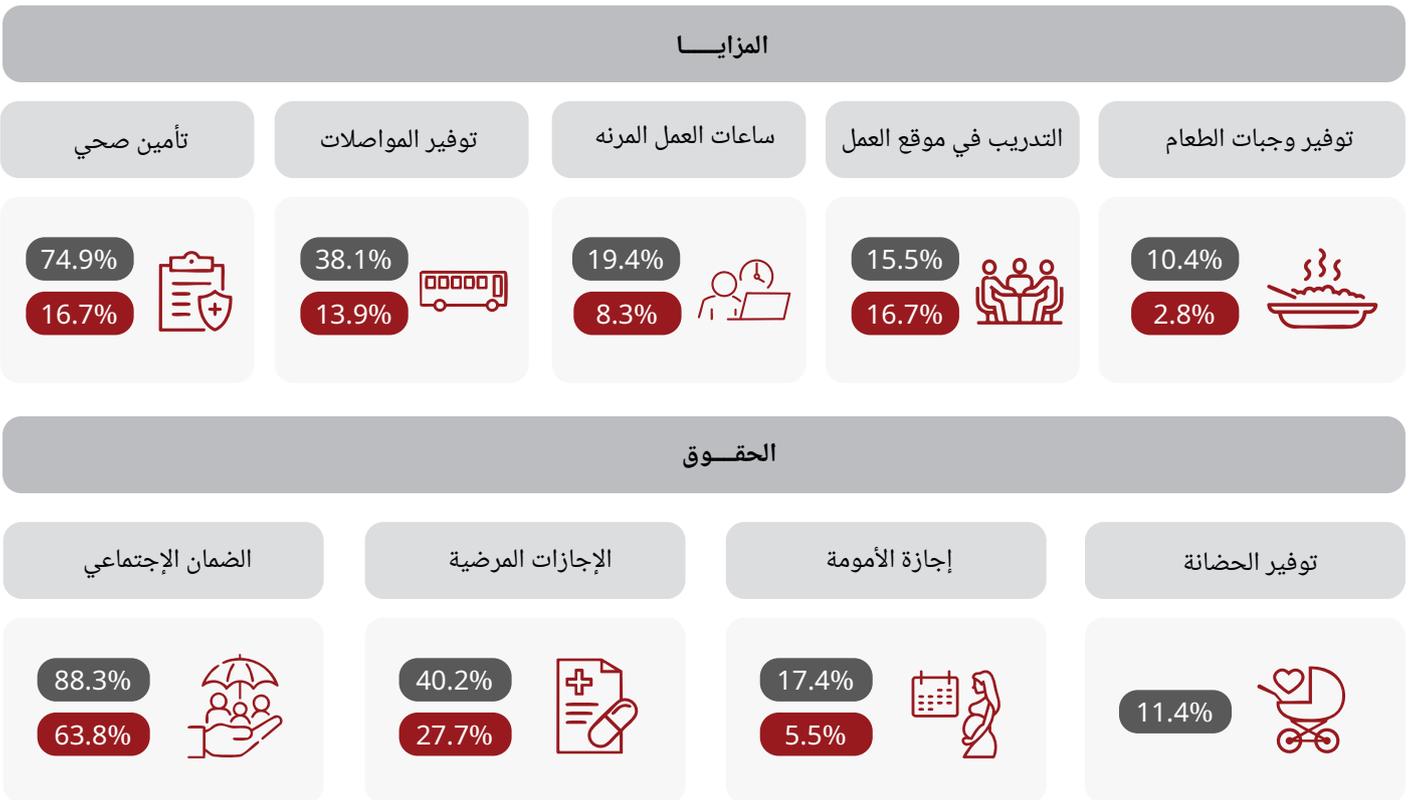
● الباحثون عن عمل ● المنشآت

وتجدر مقارنة الحقوق والمزايا التي يتوقع الباحثون عن عمل أن تقدمها المنشآت مقابل ما تقدمه على أرض الواقع، فالضمان الاجتماعي هو الحق الوحيد الذي توفره غالبية المنشآت 63.8% ويتوقعه غالبية الباحثين عن عمل 88.3%. ويرجع ذلك إلى كون الضمان الاجتماعي إلزاميًا للشركات بموجب القانون. وتختلف معظم المزايا الأخرى بين التوقعات والواقع.

أما عن المزايا، فيتوقع 74.9% من الباحثين عن عمل الحصول على التأمين الصحي، ويتوقع 38.1% الحصول على بدل المواصلات، إلا أن 16.7% فقط من المنشآت تقدم التأمين الصحي، وتوفر 13.9% مواصلات أو بدله. وعلى الرغم من أن هاتين الميزتين ليستا إلزاميتين بموجب قانون العمل، فهما ضروريتان للباحثين عن عمل، حيث إن تكاليف الصحة والنقل تعد مرتفعة مقارنة بمستويات الدخل، فضلًا عن أن الدولة ليس بها بنية تحتية راسخة للنقل العام.

أما المزايا الأخرى، فقد أشارت الباحثات عن عمل - بصورة رئيسة - إلى بدل حضانة للأطفال ومرونة ساعات العمل. وتواجه المشتغلات المتزوجات اللاتي لديهن أطفال مشكلة كبيرة في تحصيل بدل عن حضانة الأطفال، ومن ثم فإن الانضمام إلى القوى العاملة يمثل عائقًا إذا لم تقدم المنشآت الخدمات التي تبحث عنها المرأة. ويوضح الشكل (27) الفرق بين المزايا التي يستهدفها الباحثين عن عمل والمزايا التي تقدمها المنشآت.

الشكل 27 | جانب العرض مقابل جانب الطلب حسب الحقوق والمزايا الوظيفية

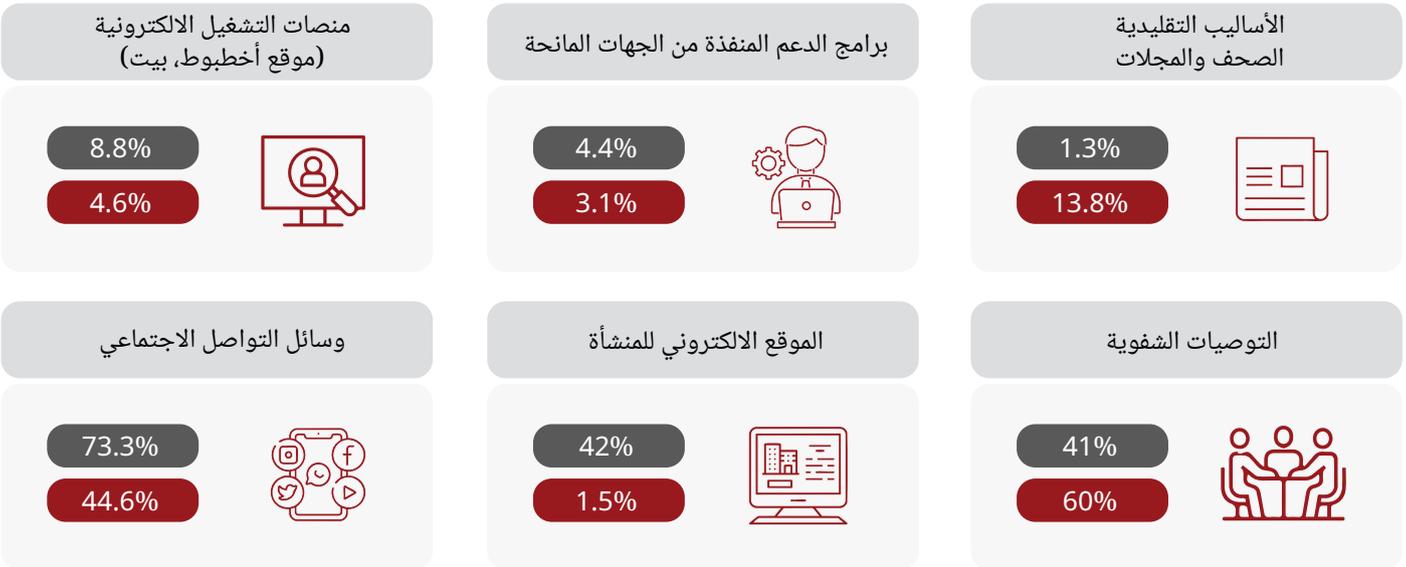


● الباحثون عن عمل ● المنشآت

أجريت مقارنة أخرى عن الفرق بين الأساليب التي يتطرق لها الباحثين عن عمل للبحث عن وظيفة مقارنة بأساليب التشغيل التي تعلن المنشآت من خلالها عن وظائفها الشاغرة. يبحث معظم الباحثين عن عمل من خلال منصات التواصل الاجتماعي مثل مجموعات الفيس بوك والإعلانات المعروضة عليه، فيما تعدّ هذه الطريقة الخيار الثاني الأكثر ملاءمة لأصحاب العمل، حيث يستخدمها 44.6% منهم. وتعد التوصية الشفهية هي الطريقة الأكثر استخداماً لدى أصحاب العمل، حيث يستخدمها 60% منهم. وعلى الجانب الآخر، يستخدم 41% فقط من الباحثين عن عمل هذه الطريقة. يطلب أصحاب العمل والمنشآت من شبكتها (العائلة والأصدقاء والموظفين) باحثين عن عمل مناسبين للوظائف الشاغرة.

يستهدف التقديم عبر موقع الإلكتروني للمنشأة 42% من الباحثين عن عمل، إلا أن هذه الطريقة تنجح فقط للتقديم للشركات الكبيرة، فعادةً لا تستخدم المنشآت الصغيرة والمتوسطة مواقعها الإلكترونية للتشغيل. ولا تعتبر الوسائل الأخرى للبحث عن عمل والتشغيل فعالة بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل لما يواجهونه من تنافسية عالية عند التقديم. ويوضح الشكل (28) الفرق بين أساليب التشغيل في المنشآت وأساليب البحث عن عمل للباحثين عنه.

الشكل 28 | وسائل التشغيل مقابل وسائل البحث عن عمل



● الباحثون عن عمل ● المنشآت



النتائج والتوصيات

8



قدم هذا التقرير نظرة شاملة وقيمة حول الحالة الراهنة لسوق العمل في محافظة الزرقاء. وفيما يلي ملخص النتائج والتوصيات الناتجة عن هذه الدراسة. ويوضح الملحق (6) النتائج والتوصيات التفصيلية.



النتائج والتوصيات العامة:

1 الوظائف الشاغرة والطلب على المهارات: أفادت أقل من نصف المنشآت التي مثلت العينة بوجود وظائف شاغرة فورية خلال الأشهر الثلاثة المقبلة. علاوة على ذلك، أظهرت المنشآت طلبًا متنوعًا على الباحثين عن عمل المهرة في عدة قطاعات اقتصادية. وعليه يجب تسليط الضوء والتعاون مع منشآت القطاعات الاقتصادية الفعالة في المحافظة كقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وأنشطة صنّع المنتجات الغذائية، وقطاع النقل والتخزين.

2 تحفيز تشغيل المرأة: أفادت ثلث المنشآت تقريبًا التي شملتها العينة أن لديها وظائف تناسب المرأة، مع الإشارة إلى أن نسبة تشغيل المرأة قد تتفاوت حسب القطاعات الاقتصادية. وتحتاج الأنشطة الاقتصادية التي تُعد واعدة لتشغيل المرأة، كأنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها أن يتم تنفيذ إجراءات مخصصة لتشغيل المرأة، كأيام المقابلات، وجلسات الإرشاد والتوجيه المهني، والتدريب على مهارات التشغيل.

3 جلسات توعوية تستهدف المرأة: تنظيم حملات توعوية تستهدف الباحثات عن عمل وعائلاتهن لتعزيز إدماج المرأة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعالة بالمحافظة. بالإضافة للتأكيد على ضرورة تشجيع التعاون مع القطاع الخاص وتوفير برامج إرشاد لخلق بيئة عمل شاملة.

4 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة: التأكيد على ضرورة تعزيز الوعي في المنشآت المتوسطة والكبيرة حول أهمية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل مع الحرص على تشغيل مختلف الفئات، ورفع الوعي حول قدراتهم على إتمام المهام، وعرض قصص النجاح من مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية. حيث يمكن أن تكون قصص النجاح مصدر إلهام لممارسات التشغيل الفضلى.

5 التدريبات الفنية: تبين وجود فجوات بين مهارات الباحثين عن عمل ومتطلبات الشواغر التي تُعلنها المنشآت من مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية. وعليه، يتوجب على مقدمي خدمات التشغيل العامة إحالة الباحثين عن عمل إلى جهات التدريب المعنية بتطوير الأداء الفردي والجماعي والفني للباحث عن العمل والمتماشية مع متطلبات القطاع الخاص. وبالتالي يجب تعزيز التعاون مع مقدمي التدريب لسده فجوات المهارات وضمان كفاءات تتناسب مع السوق المحلي.

6 التوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي: لمواجهة التحديات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، من الضروري أن تقوم الجهات المعنية ذات الصلة بتنظيم حملات توعية لكل من الباحثين عن عمل والمنشآت. إضافة إلى ذلك، إن توجيه الباحثين عن عمل نحو المنشآت التي تتميز بمعدلات منخفضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، يمكن أن يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات الفرص الواعدة.



الناتج والتوصيات على مستوى القطاعات والأنشطة الاقتصادية:

قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية: يوفر هذا القطاع فرص عمل متنوعة، حيث تبحث المنشآت عن باحثين عن عمل لشواغر في المبيعات والتحميل والتفريغ وتنظيم الرفوف. ولتعزيز الاستدامة الوظيفية والإلتزام الفردي، ينبغي أن تركز الجهات المعنية على تقديم الإرشاد والتوجيه اللازم للباحثين عن عمل. وبالنظر إلى الانكماش الحالي للقطاع بسبب توسع التجارة الإلكترونية، يجب توجيه الباحثين عن عمل نحو الفرص المتعلقة بالتجارة الإلكترونية من خلال تنفيذ مبادرات تركز على تقديم النصائح المهنية وتطوير المهارات المتعلقة بهذا المجال. يجب أيضاً بذل الجهود لزيادة الوعي بين أصحاب العمل حول إمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض الأدوار الوظيفية، مثل تنظيم الرفوف والعمل في المستودعات، حيث يمكن أن تكون قصص النجاح في هذا المجال مصدر إلهام لممارسات التشغيل الأفضل.

1

قطاع التعليم: يتميز التشغيل في هذا القطاع بطابع موسمي، مما يستدعي زيادة الجهود في أوقات الذروة للتشغيل. علاوة على ذلك، من الضروري معالجة تحدي إشباع بعض الوظائف التعليمية، وبشكل خاص الوظائف التي تشهد فائضاً في عدد المتقدمين من الإناث. ينبغي لمقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية تغيير النمط الفكري وتوجيه الطلاب بعيداً عن هذه الوظائف والتخصصات المشبعة، وذلك من خلال تنظيم دورات توعوية محددة الأهداف لضمان وجود توازن في توزيع المسميات الوظيفية والقوى العاملة في هذا القطاع.

2

قطاع النقل والتخزين: يتسم قطاع النقل والتخزين في محافظة الزرقاء بكونه محدوداً، حيث يركز بشكل أساسي على خدمات النقل الفردي بدلاً من الخدمات اللوجستية. تعد الجهود التعاونية بين القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية ضرورية لتطوير برامج متخصصة في مجال اللوجستيات والعمل على معالجة نقص المتخصصين في اللوجستيات البحرية. يجب أن تشمل الإستراتيجيات أيضاً تعزيز أهمية مهارات اللغة الإنجليزية للباحثين عن عمل في قطاع النقل والتخزين، بالإضافة إلى الإشارة لإمكانية تشغيل المرأة في الأدوار المكتبية وإمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال إدخال البيانات وبعض الوظائف في المستودعات.

3

قطاع الصناعة التحويلية (بشكل عام): يعاني قطاع الصناعة التحويلية من غياب أدوار ومسميات وظيفية محددة وواضحة للوظائف العمالية، مما يدعو إلى أهمية التعاون بين الجهات المعنية لتحديد معايير مهنية وتوضيح مسارات التطور الوظيفي داخل المصانع. لمعالجة مشكلة عدم رضا المنشآت ضمن هذا القطاع عن مخرجات التدريب المهني، من الضروري جمع آراء أصحاب العمل وتقييماتهم ومشاركتها مع مؤسسات التدريب المهني لتحسين المناهج الدراسية بما يتوافق مع متطلبات قطاع الصناعة التحويلية. كما ينبغي التركيز على رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل حول الطرق الفعالة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال تقديم قصص نجاح وإرشادات مخصصة لهذا الغرض.

4

أنشطة صنّع المواد الكيماوية: في هذا القطاع، تبحث معظم المنشآت عن عاملين في خطوط الإنتاج وفنيين، ولكل منهما متطلبات مهارية مختلفة. يجب إجراء جلسات توعية لرفع وعي أصحاب العمل حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعرض قصص النجاح، ومناقشة مختلف فئات ودرجات الإعاقة. يمثل هذا أيضاً فرصة للجهات المعنية بأن تعمل بشكل وثيق مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، بهدف فهم المهارات الأساسية المطلوبة في هذا القطاع ومشاركة هذه المعلومات مع الباحثين عن عمل.

5

أنشطة صنّع المنتجات الغذائية: تبحث معظم المنشآت في هذا القطاع عن مرشحين لشغل مناصب مختلفة مع الحد الأدنى من المتطلبات. ويمكن أن يؤدي الإرشاد الوظيفي وتدبير التشغيل الأخرى إلى تعزيز الإلتزام الفردي. كما أن هناك فرصة لتنفيذ إجراءات التشغيل المتنوعة والمخصصة للمرأة وتعزيز الوظائف المتاحة وتغيير المفاهيم تجاه القطاع وتقديم قصص النجاح للباحثين عن عمل.

6



المراجع

9



- مركز تطوير الأعمال (2017) دراسة تقييم سوق العمل وفرص العمل للأردنيات واللجئات السوريات في الأردن.
- Kamar, B. and Selim, R. (2020) Jordan Diagnostic. – البنك الأوروبي.
- الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ وهيئة الأمم المتحدة للمرأة – دراسة تحليل سوق العمل في محافظتي عمّان ومعان. عمان: مركز SRD.
- الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2022): COVID-19 ومشاركة القوى العاملة النسائية في الأردن.
- Newashi, Q. (2023) دراسة تحليل سوق العمل في محافظتي عمّان ومعان. عمان: مركز SRD.
- Mercy Corps (2018): تقييم سوق العمل بقيادة الشباب.
- البنك الدولي (2023) بيانات الأردن. متاح عبر الرابط التالي: <https://data.worldbank.org/country/JO>.
- البنك الدولي (2023) نظرة شاملة على الأردن. متاح عبر الرابط التالي: <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>
- جوردان تايمز (2023) الاقتصاد الوطني ينمو بنسبة 2.7 في المائة في عام 2023. الرابط: <https://www.jordan-times.com/news/local/national-economy-grow-27-cent-2023-%E2%80%94-94-finance-minister> #: ~: النص = 2020cent% 202023% 20to% 20grow% 202.7% 20grow% 2020cent% 202023% = National% 20economy% 20to% 20grow% 202.7% 20grow% 2020cent% 202023% E2% 80% 20Finance% 20minister, -by% 20JT% 20% 2D% 20Jjan & text = amp; 20M% SMMAN% 20% 20% 20% E2% 20 يوم.
- وكالة الأنباء الأردنية (لا يتوفر) الحكومة تقدم مشروع ميزانية 2023 إلى البرلمان وتتوقع عجزًا عند JD1.862bln. الرابط: https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=47454&lang=en&name=en_news.
- البنك المركزي الأردني (2021) التقرير السنوي للبنك المركزي الياباني.
- برنامج عمل أفضل - الأردن (2023) تقرير الأردن السنوي لعام 2023: مراجعة الصناعة والامثال
- EDU-SYRIA (2021) احتياجات سوق العمل الأردني - دراسة بحثية
- SEO (2019) الأردن: التعليم وسوق العمل والهجرة
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (لا يتوفر) القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الأردني
- DTDA (2020) تقرير سوق العمل الأردن – 2020
- Int @ j (2016) دراسة سوق العمل: تشغيل الخريجين الجدد في قطاع المعلومات والاتصالات والاتصالات في الأردن
- RYSE (2020) تقييم التشغيل وأنظمة السوق في الأردن
- DOS (2021) الأردن بالأرقام - 2021
- DOS (2022) إحصاءات القوى العاملة. الرابط: <https://dosweb.dos.gov.jo/labourforce/>

الملحق رقم (1) جدول اختيار القطاعات

القطاع مصدر (نعم أو لا)	صافي الوظائف: (العمال المتحقين بالعمل - العمال الذين تركوا العمل)	إجمالي الإنتاجات	إجمالي عدد العمال السوريين	إجمالي عدد الموظفين	معدل النمو السنوي المركب لمساهمة الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع (عدد السنوات = 14)	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي	
1	0.9	1,290	7,412	26,271	2.60%	4.70%	الزراعة والحراة وصيد الأسماك
1	0	260	37	9,419	0.30%	2.50%	التعدين واستغلال المحاجر
1	18	49,840	5,276	233,848	1.50%	17.50%	الصناعة التحويلية
0	-0.2	663	0	8,524	3.80%	1.30%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0	0.9	797	6	8,120	2.80%	0.50%	إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها
0	-3.5	1,434	47	29,525	1.20%	2.80%	التشييد
1	15.9	16,561	7421	248,032	2.10%	8.20%	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
1	1	2,935	210	27,531	4.50%	8.70%	النقل والتخزين
0	8.1	3,469	5707	60,625	1.00%	1.40%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
1	5	5,028	30	19,671	3.40%	2.60%	المعلومات والاتصالات
0	4.4	14,105	3	43,372	3.90%	7.40%	أنشطة المالية والتأمين
0	-0.2	340	0	5,019	2.40%	11.20%	الأنشطة العقارية
1	6.4	6,147	90	25,488	5.50%	1.00%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
0	4	3,635	132	32,327	5.20%	0.80%	أنشطة الخدمة الإدارية والدعم
0	6	23,817	144	114,200	1.30%	9.20%	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الاجباري
0	10.4	131,245	189	226,782	2.00%	6.80%	التعليم
0	11.1	42,695	74	80,561	3.00%	2.90%	أنشطة الصحة والعمل الاجتماعي
0	0.5	1,640	209	7,252	3.70%	0.40%	أنشطة الفنون والترفيه
0	0.8	10,811	905	34,763	2.90%	1.00%	الأنشطة الخدمية الأخرى
1	7.5	79	0	289	3.00%	1.80%	أنشطة الأسر كأصحاب عمل؛ - الأنشطة غير المتميزة لإنتاج السلع والخدمات التي تقوم بها الأسر المعيشية لاستخدامها الخاص

بما أن البيانات المعيارية لها قياسات مختلفة، فهناك حاجة إلى توحيد وحدة التحليل لجميع مجموعات البيانات للتمكن من مقارنتها. والطريقة العلمية للقيام بذلك هي مفهوم التوحيد الموضح في المعادلة أدناه:

Z_i : القيمة التي تم توحيدها في مجموعة البيانات
 x_i = القيمة الأصلية في مجموعة البيانات
 $Min(x)$ = الحد الأدنى للقيمة في مجموعة البيانات
 $Max(x)$ = الحد الأقصى للقيمة في مجموعة البيانات

$$Z_i = \frac{x_i - Min(x)}{Max(x) - Min(x)}$$

البيانات المعيارية

التقييم	الدرجة	القطاع مصدر (نعم أو لا)	صافي الوظائف % (العمال الملتحقين بالعمل - العمال الذين تركوا العمل)	إجمالي الإناث العاملات	إجمالي عدد العمال السوريين	إجمالي عدد الموظفين	معدل النمو السنوي المركب لمساهمة الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع (عدد السنوات = 14)	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي	الوزن
		5%	30%	10%	10%	10%	25%	10%	
8	36%	100%	20%	1%	100%	10%	44%	25%	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك
19	12%	100%	16%	0%	0%	4%	0%	12%	التعدين واستغلال المحاجر
1	71%	100%	100%	38%	71%	94%	23%	100%	الصناعة التحويلية
15	22%	0%	15%	0	0	3%	67%	5%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
18	19%	0%	20%	1%	0%	3%	48%	1%	إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها
20	7%	0%	0%	1%	1%	12%	17%	14%	التشبيد
2	67%	100%	90%	13%	100%	100%	35%	46%	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
6	38%	100%	21%	2%	3%	11%	81%	49%	النقل والتخزين
12	31%	0%	54%	3%	77%	24%	13%	6%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
10	34%	100%	40%	4%	0%	8%	60%	13%	المعلومات والاتصالات
9	35%	0%	37%	11%	0%	17%	69%	41%	أنشطة المالية والتأمين
17	21%	0%	15%	0%	0%	2%	40%	63%	الأنشطة العقارية
5	41%	0%	46%	5%	1%	10%	10,0%	4%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
7	36%	0%	35%	3%	2%	13%	94%	2%	أنشطة الخدمة الإدارية والدعم
13	30%	0%	44%	18%	2%	46%	19%	51%	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الاجباري
3	51%	0%	65%	100%	3%	91%	33%	37%	التعليم
4	41%	0%	68%	32%	1%	32%	52%	15%	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية
14	23%	0%	19%	1%	3%	3%	65%	0%	أنشطة الفنون والترفيه والترفيه
16	22%	0%	20%	8%	12%	14%	50%	4%	الأنشطة الخدمية الأخرى

المنشآت (مقابلتين مع كل قطاع)

مصانع الأغذية

المصانع الكيماوية

منشآت البيع بالجملة والتجزئة

منشآت الخدمات المساندة والدعم

منشآت النقل

المدارس الخاصة

أصحاب المصلحة

مديرية التشغيل - الزرقاء

مراكز التدريب لقطاع قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة
صنع المواد الكيماوية

مراكز التدريب لقطاع النقل والتخزين

غرفة تجارة الزرقاء

بلدية الزرقاء

الجامعة الهاشمية

استبيان الباحثين عن عمل (جانب العرض)

القسم الأول: مقدمة وموافقة

صباح الخير، اسمي من مكتب تشغيل التابع لوزارة العمل الأردنية أو من شركة دار الخبرة. نحن نقوم حاليًا بإجراء دراسة سريعة لسوق العمل المحلي بالتعاون مع برنامجي التشغيل في الأردن 2030 وبرنامج التجارة من أجل التشغيل المنفيين من قبل التعاون الدولي الألماني GIZ. تهدف هذه الدراسة الى فهم احتياجات الشركات حول التشغيل وبالتالي تخطيط وتنفيذ نشاطات فاعلة لتجهيز وتشبيك الباحثين عن عمل مع الشواغر المتاحة في المحافظات المستهدفة.

سيتم استخدام البيانات لغاية تطوير دراسة عن سوق العمل المحلي في المحافظة وذلك سيستغرق نصف ساعة. سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة واستخدامها لأغراض الدراسة فقط. علاوة على ذلك، ستبقى جميع الردود مجهولة. لن يتمكن أحد من التعرف عليك أو على إجاباتك، ولن يعرف أحد ما إذا كنت قد شاركت في الدراسة أم لا.

المشاركة في هذه الدراسة تعتبر اختيارية. ولن تكون هناك أي عواقب سلبية في حال عدم رغبتك بالمشاركة. إذا كان لديك استفسارات حول الدراسة أو الإجراءات، فيمكنك التواصل مع دار الخبرة من خلال info@mmis.net.

يشير اختيار "الموافقة" أدناه:

- أنك قرأت المعلومات أعلاه.
- توافق على المشاركة برغبة منك.
- أتممت الثامنة عشر من عمرك فأكثر.

الرجاء تحديد اختيارك:

أوافق غير موافق

1. الأسئلة الديموغرافية

1.1 هل أنت متعطّل عن العمل حالياً؟

 نعم لا (نهاية الاستبيان)

2.1 هل تبحث عن عمل حالياً؟

 نعم لا

3.1 ما جنسك؟

 ذكر أنثى

4.1 كم عمرك؟

5.1 ما هي جنسيتك؟

 أردني لاجئ (سوري / غير ذلك:) غير ذلك:

6.1 ما هو مستواك التعليمي؟

 مدرسة ابتدائية او مادونها المدرسة الإعدادية (من الصف الأول إلى الصف العاشر) مدرسة ثانوية
 شهادة/دبلوم مهني دبلوم أكاديمي درجة جامعية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

7.1 في أي محافظة تقيم؟

 عمان المفرق الزرقاء معان اربد

8.1 هل أنت مصنف من الأشخاص من ذوي الإعاقة؟

 نعم,

 الإعاقة الفكرية والاضطراب السلوكي والانفعالي الإعاقة الجسدية الإعاقة البصرية الإعاقة السمعية
 الإعاقة العقلية

 لا

2. أسئلة عن جانب العرض

1.2 ما هو القطاع الاقتصادي الذي تتطلع للعمل فيه؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- الزراعة والحراثة وصيد الأسماك التعدين واستغلال المحاجر الصناعة التحويلية إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء إمدادات المياه؛ وأنشطة الصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها التشييد تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية النقل والتخزين أنشطة خدمة الإقامة والطعام المعلومات والاتصالات الأنشطة المالية وأنشطة التأمين الأنشطة العقارية الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم الإدارة العامة والدفاع؛ والضمان الاجتماعي الإلزامي التعليم أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي الفنون والترفيه والتسليّة أنشطة الخدمات الأخرى

2.2 ما نوع الوظائف التي تبحث عنها؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون الاختصاصيون الفنيون ومساعدو الاختصاصيين الكتبة العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات العاملون في الزراعة وصيد السمك الحرفيون والمهن المرتبطة بهم مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع العاملون في المهن الأولية القوات المسلحة

3.2 ما طبيعة الوظائف التي تبحث عنها؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- دوام كامل دوام جزئي يومي /كل ساعة ليلي أو موسمي عمل حر تدريب العمل من المنزل نظام الورديات وظائف أخرى:

4.2 ما الراتب المتوقع؟

5.2 ما مدة تعطلك عن العمل؟

- 0-3 أشهر 3-6 أشهر 6 أشهر - 1 سنة أكثر من سنة

6.2 لماذا لم تستمر في وظيفتك السابقة؟

- الإقالة / تقليص عدد الموظفين لدى الشركة التزامات أسرية إغلاق الشركة غير ذلك:

7.2 ما عدد سنوات خبرتك العملية؟

8.2 ما هي المزايا / الحوافز التي تتوقع توافرها في الوظيفة التي تبحث عنها؟

- بدل نقل/ مواصلات الضمان الاجتماعي التأمين صحي إجازة الأب (لرعاية الأطفال وأفراد الأسرة) تدريبات رفع الكفاءة إجازة الأمومة ساعات مرنة رعاية الأطفال في الموقع (أو بدل رعاية الأطفال) إجازة مرضية وجبات غير ذلك: لا مزايا أو حوافز

3. التحديات

1.3 ما نوع التحديات التي تواجهها في البحث عن وظائف؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- ليس لدي الخبرة الكافية ليس لدي المهارات الفنية ليس لدي المهارات الشخصية الأساسية
- ليس لدي الشهادات/ التدريب/ التعليم المطلوب لا يمكنني التوصل للشركات التي توفر فرص عمل
- الوظائف التي يمكنني العمل فيها ليست في محافظتي عائلتي لا تسمح لي بالعمل القطاعات المتاحة للعمل ليست جذابة
- لا توجد فرص عمل كافية المواصلات وتكاليف النقل غير ذلك:

4. التواصل

1.4 كيف تبحث عن فرص العمل؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- الموقع الإلكتروني لشركة تهتم بالعمل معها
- إعلانات الصحف منصات التشغيل الخاصة (مثل اخطبوط و بيت)
- توصية شفوية من أحد الأقارب/ الأصدقاء إعلانات الجهات المانحة/ المنظمات غير الحكومية الإعلانات في الجمعيات المحلية
- الإعلانات في وسائل التواصل الاجتماعي (على سبيل المثال، Facebook/LinkedIn) برامج التدريب
- غير ذلك:

2.4 أي من نشاطات التشغيل التالية تعتقد أنها الأكثر فعالية لتسهيل التشبيك مع أصحاب العمل؟

- معرض وظيفي (فعالية تجمع العديد من الشركات مع الباحثين عن عمل)
- اليوم الوظيفي (فعالية تركز على تشبيك الباحثين عن عمل بالوظائف المتاحة، والتوجيه الوظيفي للباحثين عن عمل)
- يوم المقابلة (حدث لشركة واحدة عادة، يعقد في مبنى الشركة بحضور الباحثين عن عمل المهتمين للمقابلة)
- التدريب على مهارات التشغيل الأساسية ثم التشبيك مع الشواغر المتاحة
- التدريب الفني ثم التشبيك مع الشواغر المتاحة
- التشبيك عبر مؤسسات المجتمع المحلي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
- التشبيك المباشر
- غير ذلك:
- لا شيء مما ذكر، السبب:
- لا أعرف

استبيان احتياجات الشركات (جانِب الطلب)

القسم الأول: مقدمة وموافقة

صباح الخير، اسمي من مكتب تشغيل التابع لوزارة العمل الأردنية أو من شركة دار الخبرة. نحن نقوم حاليًا بإجراء دراسة سريعة لسوق العمل المحلي بالتعاون مع برنامجي التشغيل في الأردن 2030 وبرنامج التجارة من أجل التشغيل المنفيين من قبل التعاون الدولي الألماني GIZ. تهدف هذه الدراسة إلى فهم احتياجات الشركات حول التشغيل وبالتالي تخطيط و تنفيذ نشاطات فاعلة لتجهيز و تشبيك الباحثين عن عمل مع الشواغر المتاحة في المحافظات المستهدفة.

سيتم استخدام البيانات لغاية تطوير دراسة عن سوق العمل المحلي في المحافظة وذلك سيستغرق نصف ساعة. سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة واستخدامها لأغراض الدراسة فقط. علاوة على ذلك، ستبقى جميع الردود مجهولة. لن يتمكن أحد من التعرف عليك أو على إجاباتك، ولن يعرف أحد ما إذا كنت قد شاركت في الدراسة أم لا. المشاركة في هذه الدراسة تعتبر اختيارية. ولن تكون هناك أي عواقب سلبية في حال عدم رغبتك بالمشاركة. إذا كان لديك استفسارات حول الدراسة أو الإجراءات، فيمكنك التواصل مع دار الخبرة من خلال info@mmis.net.

يشير اختيار "الموافقة" أدناه:

- أنك قرأت المعلومات أعلاه.
- توافق على المشاركة برغبة منك.
- أتممت الثامنة عشر من عمرك فأكثر.

الرجاء تحديد اختيارك:

أوافق غير موافق

1. أسئلة عامة

1.1 الاسم:

2.1 الجنس: ذكر أنثى

3.1 رقم الهاتف:

4.1 اسم المنشأة:

5.1 عدد سنوات العمل في المنشأة:

6.1 وظيفة المستجيب:

 صاحب العمل مدير اعمال مدير رئيسي مشرف أخرى (حدد).....

2. الأسئلة الديموغرافية

1.2: ما هو النشاط الاقتصادي الذي تعمل به المنشأة؟

 قطاع الصناعة التحويلية: الصناعات الهندسية صناعات النسيج والجلود الصناعات الغذائية صناعة المواد الكيميائية صناعة البلاستيك) تجارة الجملة والتجزئة؛ إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية أنشطة خدمات الإقامة والطعام النقل والتخزين المعلومات والاتصالات التعليم غير ذلك:

2.2: هل تصدر منشأتك أي منتجات أو خدمات؟

 نعم لا

3.2: في أي محافظة تعمل (يمكنك تحديد أكثر من إجابة في حال وجود عدة فروع للمنشأة)؟

 عمان الزرقاء المفرق معان اربد

4.2: إجمالي عدد الموظفين؟

5.2: ما النسبة المئوية في المنشأة لكل من:

الموظفات الإناث:

الموظفون من الجنسية الأردنية:

الموظفون من الجنسية السورية:

الموظفون ذوي الإعاقة:

3. أسئلة عن الطلب - احتياجات التشغيل (قصيرة الأجل)

1.3 عدد الشواغر/المسميات الجديدة المتوقع تشغيلها حالياً أو خلال الأشهر الثلاثة القادمة ؟

2.3 ضمن أي فئة عمل تدرج الشواغر المتوقع توافرها في الأشهر الثلاثة القادمة؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون الاختصاصيون الفنيون و مساعدو الاختصاصيين الكتابة
- العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق و المحلات العاملون في الزراعة و صيد السمك
- الحرفيون والمهن المرتبطة بهم مشغلو المصانع والآلات و عمال التجميع العاملون في المهن الأولية
- القوات المسلحة

3.3 ضمن أي فئة عمل فرعية تدرج الشواغر المتوقع توافرها في الأشهر الثلاثة القادمة (كرر لكل فئة مختارة في 3.2)

(الخيارات وفقاً لمجموعة العمل الفرعية لتصنيف الأردني المعياري للمهن)

4.3 [القسم سيتم تكراره]

1.4.3 ما هي طبيعة العمل لهذا الشاغر/المسمى الوظيفي؟

- دوام كامل دوام جزئي يومي /كل ساعة ليلي أو موسمي

2.4.3 هل من الممكن تشغيل المرأة في هذا الشاغر/المسمى الوظيفي؟

- نعم لا، السبب:

3.4.3 هل من الممكن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا الشاغر/المسمى الوظيفي؟

- نعم لا، السبب:

4.4.3 ما هو متوسط الراتب لهذا الشاغر/المسمى الوظيفي ؟

4.4.3 ما هو متوسط الراتب لهذا الشاغر / المسمى الوظيفي؟

5.4.3 ما هي معايير الاختيار التي يتم اتباعها عند تشغيل موظفين جدد في هذا الشاغر؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

المهارات شخصية المهارات الفنية الخبرة اللغة المؤهلات، بما في ذلك شهادات التدريب

الجنس العمر غير ذلك (يرجى التحديد) لا يوجد أي متطلبات معينة

6.4.3 ما هي الحوافز/المزايا التي توفرها المنشأة للعاملين في هذا الشاغر/ المسمى الوظيفي؟

دفع أجر العمل الإضافي بدل نقل/مواصلات الضمان الاجتماعي التأمين صحي إجازة الأب (لرعاية الأطفال وأفراد الأسرة) تدريب إجازة الأمومة ساعات مرنة رعاية الأطفال في الموقع (أو بدل رعاية الأطفال) إجازة مرضية وجبات غير ذلك:..... لا مزايا أو حوافز

7.4.3 كم عدد الشواغر في نفس المسمى الوظيفي؟ كم عدد الموظفين الجدد المرجو تشغيلهم لملئ هذه الشواغر؟

4. أسئلة عن الطلب - احتياجات التشغيل (على المدى الطويل)

1.4 (تقريباً) كم عدد الموظفين الجدد المخطط/المتوقع تشغيلهم خلال الـ 12 شهراً القادمة؟

2.4 هل يوجد شواغر مخصصة للنساء؟

نعم، وعددها:..... لا

3.4 ما هي المستويات المهنية المرجو تشغيلها في الشواغر المتوقعة خلال الأشهر الـ 12 المقبلة؟

مستوى الاختصاصي المستوى الفني المستوى المهني

مستوى العامل الماهر مستوى محدد المهارات مستوى العامل الغير ماهر

5.التحديات

1.5 ما هي التحديات التي تواجهها عند تشغيل موظفين جدد؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- لا يتقدم الكثير من الباحثين عن عمل للحصول على الشواغر المتاحة افتقار الباحثين عن عمل الى المهارات المطلوبة
- مستويات الالتزام المنخفضة ظروف العمل (عدد الساعات، المرافق، الفوائد) غير مناسبة لاحتياجات الباحثين عن عمل
- الأجور المقدمة لا ترضي توقعات الباحثين عن عمل لا يمكنني الوصول إلى الباحثين عن عمل بسهولة تكلفة التشغيل
- يل الوقت الذي يستغرقه تشغيل موظفين جدد العمل في القطاع غير الرسمي أكثر جاذبية
- غير ذلك:

2.5 إذا كنت قد وظفت اللاجئين السوريين ، فما هي التحديات التي واجهتها عند تشغيل هذه الفئة؟ (تخطى إذا كان 2.6 هو 0)

- عدم وجود تصاريح العمل التسجيل في الضمان الاجتماعي خوف الموظفين/الباحثين عن عمل من فقدان الفوائد من المفوضية
- الافتقار الى المهارات المطلوبة يواجه الموظفين السوريين صعوبة في العمل في بيئة عمل مختلطة (تضم سوريين وغير سوريين)
- غير ذلك:

3.5 ما هي نسبة الدوران الوظيفي في منشأتك؟

.....

4.5 ما هي الأسباب الرئيسية لترك الموظفين العمل في المنشأة؟

- يجدون فرص عمل أفضل من حيث الراتب. ظروف العمل المواصلات/ موقع العمل الحواجز الثقافية
- تقليص حجم العمالة/تسريح العمال غير ذلك:

5.5 هل هناك أسباب لترك اللاجئين السوريين و الأردنيين الأقل حظا العمل مقارنة بالموظفين الآخرين؟ (تخطى إذا كانت إجابة 2.6 = 0)

- نعم: (يجدون فرص دفع أفضل أخرى ظروف العمل قضايا النقل/الموقع الحواجز الثقافية تقليص حجم العمالة/تسريح العمال غير ذلك:
- لا

6. التواصل

1.6: ما القنوات التي تستخدمها عند حاجتك للتشغيل؟

- قسم الموارد البشرية داخل الشركة (بما في ذلك موقع الشركة)
- إعلانات الصحف منصات التشغيل الخاصة (مثل اخطبوط وبيت)
- توصية شفوية من أحد الأقراب/الأصدقاء التعاون مع البرامج المانحة/المنظمات غير الحكومية الإعلانات في الجمعيات المحلية
- الإعلانات في وسائل التواصل الاجتماعي (على سبيل المثال، Facebook/LinkedIn) برامج التدريب
- غير ذلك:

2.6: أي من نشاطات التشغيل التالية تعتقد أنها أكثر فعالية في تشبيك الباحثين عن عمل بالفرص المتاحة في منشأتك؟

- معرض وظيفي (فعالية تجمع العديد من الشركات مع الباحثين عن عمل)
- اليوم الوظيفي (فعالية تركز على تشبيك الباحثين عن عمل بالوظائف المتاحة، والتوجيه الوظيفي للباحثين عن عمل)
- يوم المقابلة (حدث لشركة واحدة عادة، يعقد في مبنى الشركة بحضور الباحثين عن عمل المهتمين للمقابلة)
- التدريب على مهارات التشغيل الأساسية ثم التشبيك مع الشواغر المتاحة
- التدريب الفني ثم التشبيك مع الشواغر المتاحة
- التشبيك عبر مؤسسات المجتمع المحلي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
- التشبيك المباشر
- غير ذلك:
- لا شيء مما ذكر، السبب:

7. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

7.1 هل لديك أي موظفين ذوي إعاقة في منشأتك؟

- نعم لا، السبب:

2.7 ما نوع الإعاقة لديهم؟ (يمكنك تحديد أكثر من إجابة)

- الإعاقة الفكرية (بما في ذلك التواصل) الاضطراب السلوكي والانفعالي الإعاقة الجسدية الإعاقة البصرية
- الإعاقة السمعية الإعاقة العقلية

سأقرأ سلسلة من العبارات، يرجى اختيار:

الرقم 1، إذا كانت إجابتك لا أوافق بشدة
الرقم 2، إذا كانت إجابتك لا أوافق
الرقم 3، إذا كانت إجابتك محايد
الرقم 4، إذا كانت إجابتك اوافق
الرقم 5، إذا كانت إجابتك أوافق بشدة

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المسمى الوظيفي
5	4	3	2	1	3.7 منشأتي على استعداد لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية الذين يتمتعون بالخبرة
5	4	3	2	1	4.7 منشأتي على استعداد لتشغيل الأشخاص الذين يعانون من إعاقات سلوكية أو إنفعالية الذين يتمتعون بمهارة أو لديهم خبرة في الوظيفة
5	4	3	2	1	5.7 منشأتي على استعداد لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية الذين يتمتعون بمهارة أو لديهم خبرة في الوظيفة
5	4	3	2	1	6.7 منشأتي على استعداد لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الذين يتمتعون بخبرة في الوظيفة
5	4	3	2	1	7.7 منشأتي على استعداد لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية الذين يتمتعون بخبرة في الوظيفة

8. تحديد الوصف الوظيفي

في هذا القسم، سنقوم باختيار مسمى وظيفي في عملك بحيث يكون الطلب عليه مرتفعاً في قطاع المنشأة

1.8 ما هو المسمى الوظيفي؟

2.8 هل يتطلب خبرة سابقة؟

لا نعم

3.8 ما هو مستوى التعليم المطلوب؟

التعليم غير مطلوب شهادة الثانوية العامة درجة فنية من كلية (التعليم والتدريب المهني والتقني) شهادة جامعية

4.8 ما هي المهارات الشخصية المتوقعة؟

5.8 ما هي المهارات الفنية المتوقعة؟

6.8 ما هو نطاق الراتب؟

7.8 هل ترغب في إضافة ملف وظيفي آخر؟

لا نعم (كرر)

نهاية الاستبيان

تقييم سوق العمل

دليل المقابلات (KIIs) – أصحاب المصلحة المعنيين

الجزء الأول: مقدمة

صباح الخير، اسمي من مكتب تشغيل التابع لوزارة العمل الأردنية أو من شركة دار الخبرة. نحن نقوم حالياً بإجراء دراسة سريعة لسوق العمل المحلي بالتعاون مع برنامجي التشغيل في الأردن 2030 وبرنامج التجارة من أجل التشغيل المنفذين من قبل التعاون الدولي الألماني GIZ. تهدف هذه الدراسة الى فهم احتياجات الشركات حول التشغيل وبالتالي تخطيط وتنفيذ نشاطات فاعلة لتجهيز وتشبيك الباحثين عن عمل مع الشواغر المتاحة في المحافظات المستهدفة.

سيتم استخدام البيانات لغاية تطوير دراسة عن سوق العمل المحلي في المحافظة وذلك سيستغرق نصف ساعة.

سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة واستخدامها لأغراض الدراسة فقط. علاوة على ذلك، ستبقى جميع الردود مجهولة. لن يتمكن أحد من التعرف عليك أو على إجاباتك، ولن يعرف أحد ما إذا كنت قد شاركت في الدراسة أم لا.

المشاركة في هذه الدراسة تعتبر اختيارية. ولن تكون هناك أي عواقب سلبية في حال عدم رغبتك بالمشاركة. إذا كان لديك استفسارات حول الدراسة أو الإجراءات، فيمكنك التواصل مع دار الخبرة من خلال info@mmis.net.

الجزء الثاني: معلومات عامة

- 1.2 الاسم: _____
- 2.2 المنشأة: _____
- 3.2 القطاع / النشاط الاقتصادي: _____
- 4.2 وظيفة المستجيب: _____

الجزء الثالث: المناقشة

مقدمة

1.3 هل يمكنك تقديم نفسك من فضلك؟

2.3 اطلعنا بإيجاز على ما تفعله منشأتك، وما هي وظيفتك في المنشأة.

3.3 هل تشمل خدمات المنشأة العمل مع اللاجئين السوريين أو الأردنيين (الأشخاص ذوي الإعاقة، تاركيين المدارس، وغيرهم من الأشخاص الأقل حظاً). إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي النسبة المئوية لهذه الفئات المستهدفة في منشأتك؟

الطلب:

- 1.4 ما هي القطاعات الاقتصادية الأعلى طلباً في المنطقة / المحافظة المستهدفة (عمان / المفرق / الزرقاء / معان / إربد)؟ ما الذي يدفع هذا الطلب؟
- 2.4 ما الشواغر/ فرص العمل التي يكثر الطلب عليها في هذه القطاعات؟
- 3.4 ما نوع المهارات الفنية المطلوبة بشكل كبير في المنطقة المستهدفة؟ لماذا؟
- 4.4 ما نوع المهارات الشخصية المطلوبة بشكل كبير في المنطقة المستهدفة؟ لماذا؟

التحديات:

- 1.5 ما نوع التحديات التي تواجه المنشآت في تشغيل الباحثين عن عمل بشكل عام في المنطقة؟ لماذا؟
- 2.5 هل هناك أي تحديات تواجه المنشآت بتشغيل النساء؟ ما هي ولماذا؟
- 3.5 ما التحديات التي تواجه المنشآت في تشغيل اللاجئين السوريين؟ لماذا؟
- 4.5 هل هناك تحديات محددة تواجه اللاجئين السوريين في العثور على عمل؟
- 5.5 ما التحديات التي تواجه المنشآت في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟ لماذا؟
- 6.5 ما التحديات التي تواجه الباحثين أثناء البحث عن عمل؟ لماذا؟
- 7.5 هل هناك أي نوع قوانين/ تشريعات حكومية تعتقد أنها ستؤثر على سوق العمل؟

التواصل

- 1.6 أي من نشاطات التشغيل التالية تعتقد أنها الأكثر نجاحاً من تجربة منشأتك (معارض الوظائف ، اليوم الوظيفي، يوم المقابلة، وسائل التواصل الاجتماعي) ؟ هل تفضل وسائل أخرى؟ لماذا؟
- 2.6 أي من النشاطات المذكورة سابقاً لا توصي بها؟ لماذا؟ إذا لم يكن أي من الخيارات فعالة ، فما الإجراء الذي تقترحه؟

أسئلة لمراكز التدريب المهني

- 1.7 ما هي البرامج التدريبية المطلوبة بشكل كبير في المنطقة المستهدفة؟
- 2.7 ما هي برامج التدريب التي لديها أعلى معدلات تشغيل؟ لماذا؟
- 3.7 ما هي برامج التدريب التي لديها أدنى معدلات تشغيل؟ لماذا؟

تقييم سوق العمل

دليل مجموعات المناقشة المفصلة - الباحثون عن عمل / الموظفون

مقدمة (15 دقيقة)

1. الترحيب بالمشاركين وشكرهم على حضورهم.

2. التعريف بالأشخاص وأدوارهم.

3. الطلب من المشاركين بملء ورقة الحضور (قائمة المشاركين).

4. تقديم نظرة عامة موجزة عن المشروع: نقوم حاليًا بإجراء دراسة سريعة لسوق العمل المحلي بالتعاون مع برنامجي التشغيل في الأردن 2030 وبرنامج التجارة من أجل التشغيل المنفذين من قبل التعاون الدولي الألماني GIZ. تهدف هذه الدراسة إلى فهم احتياجات التشغيل الحالية لدى الشركات وبالتالي تصميم وتنفيذ نشاطات فاعلة لتجهيز وتشبيك الباحثين عن عمل مع الشواغر المتاحة في المحافظات المستهدفة.

5. التأكيد على ضمان السرية وعدم الكشف عن هوية المستجيبين.

6. احترام أفكار الجميع والتأكيد أنه لا يوجد إجابات نموذجية.

7. التشجيع على حرية تدفق المحادثات بين المشاركين (عدم التردد في التوسع في تعليقات الآخرين أو عدم الموافقة عليها، وما إلى ذلك).

8. نقل رغبة وزارة العمل والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) في سماع وجهة نظر الجميع.

9. تقديم تعليمات للمشاركين حول الوقت المخصص لمجموعة المناقشة (ساعة واحدة)، والاستراحات، والحمامات.

10. الإيضاح للمشاركين إمكانية تناول المرطبات طوال المناقشة.

11. قراءة نموذج الموافقة للمشاركين والطلب منهم التوقيع عليه.

12. التأكد من أخذ الأسئلة بعين الاعتبار أو توضيح مخاوف.

قائمة المشاركين

البيانات	الإسم

مناقشة (60 دقيقة)

مقدمة

- 1.1 هل يمكنكم تقديم أنفسكم وأسماءكم وإخبارنا قليلاً عن خلفيتكم؟
الخلفية التعليمية والمهارات والخبرة
- 2.1 ما هي خلفيتك التعليمية؟
- 2.2 ما عدد سنوات خبرتك العملية؟
- 3.2 ما نوع المهارات (الفنية/الحياتية) التي لديك؟
- 4.2 منذ كم شهر وانت متعطل عن العمل؟

التشغيل

- 1.3 ما هو القطاع الاقتصادي الذي تتطلع للعمل فيه؟ لماذا؟
- 2.3 ما طبيعة العمل الذي تفضله (دوام كامل، دوام جزئي، يومي)؟ لماذا؟
- 3.3 ما الحوافز/المزايا التي تبحث عنها عند البحث على فرصة عمل؟ لماذا؟
- 4.3 ما المؤهل/المهارة التي تعتقد أنك تفتقدها وتمنعك من الحصول على عمل؟
- 5.3 ما هو الراتب المتوقع؟

التحديات

- 1.6 ما التحديات التي تواجهها عند البحث عن فرصة عمل؟

التواصل

- 1.7 كيف تبحث حالياً عن فرص العمل الأنسب لك؟ لماذا تلجأ لهذه الأساليب؟
- 2.7 ما الأساليب الأكثر فعالية للبحث عن فرصة عمل؟
- 3.7 هل شاركت سابقاً بمعرض وظيفي أو يوم وظيفي؟ ما رأيك؟ ما التحديات التي واجهتك وتعتقد أنها بحاجة للتطوير والدعم؟

القطاع: تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدراجات النارية

وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة	وجود فرص عمل للإناث	المسميات الوظيفية المطلوبة	عدد الوظائف الشاغرة	اسم الشركة
ر	نعم	طباخ	2	حلويات سوا ربينا
نعم	نعم	طاهي (شيف)	1	
ر	نعم	طاهي (شيف)	2	جنة النعيم
ر	ر	عامل نظافة	1	
ر	نعم	طباخ	1	
ر	ر	موظف صيانة	1	
نعم	نعم	أمين صندوق	1	
ر	ر	عامل نظافة	1	
ر	ر	طباخ	2	حلويات أبو قاسم
ر	نعم	طاهي (شيف)	1	لذة الذواق
ر	ر	طباخ	5	بكداش
نعم	نعم	منسق بضائع	8	دريم هوم
نعم	نعم	منسق بضائع ومبيعات	14	سامح مول
نعم	نعم	منسق بضائع ومبيعات	15	ضراغمة
نعم	نعم	منسق بضائع وأمين صندوق ومبيعات	10	كارفور

القطاع: الصناعات الكيماوية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
فابكو	15	عاملين إنتاج	ر	ر
الشركة المتطورة لتكنولوجيا الدهانات	6	عاملين إنتاج	ر	ر
الشركة الخليجية لصناعة الملح	3	عاملين إنتاج	ر	ر
رسول بخش محمد اسماعيل وشركاه	2	عاملين إنتاج	ر	ر
مصنع النجوم الباكستانية للدهانات	2	عاملين إنتاج	ر	ر
منظفات المجد	1	موزع	ر	ر

القطاع: التعليم

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
حكمة الفاروق	12	معلمين	نعم	ر
روضة ومدارس أكاديمية لورا الدولية	10	معلمين	نعم	ر
أكاديمية المناهل	9	معلمين ومشرفين	نعم	ر
مدارس الصمود	4	معلمين	نعم	ر

القطاع: خدمات الدعم والمساندة

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
الزرقاء للحماية	190	موظف أمن وحماية	نعم	ر
شركة G4S للأمن والحماية	10	موظف أمن وحماية	نعم	ر
مؤسسة الزين لخدمات التنظيف والصيانة	8	عامل نظافة	نعم	نعم
الحدث لخدمات التنظيف	8	موظف صيانة	ر	ر
الاستثنائية لخدمات التنظيف	6	عامل نظافة	ر	ر
مؤسسة العباقرة للتنظيف والصيانة	4	عامل نظافة	ر	ر
شركة الأيادي اللامعة	3	عامل نظافة	ر	ر
سيليا للتنظيف	1	عامل نظافة	ر	ر

القطاع: الصناعات الغذائية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
النسيم لصناعات الغذائية (جبري)	12	عامل إنتاج	نعم	نعم
مؤسسة المذاق الغذائية	10	عامل إنتاج	نعم	نعم
أجبان الشيخ	10	عامل إنتاج	نعم	نعم
مصنع الخليج	5	عامل تحميل وتنزيل	ر	ر
مصنع عصفور للمربطات	5	عامل تحميل وتنزيل	ر	ر

القطاع: النقل والتخزين

وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة	وجود فرص عمل للإناث	المسميات الوظيفية المطلوبة	عدد الوظائف الشاغرة	اسم الشركة
ر	ر	سائق	40	مكتب تكسي ربوع الأردن
ر	نعم	موظف إدخال بيانات/ إداري وسائقين	9	مجموعة الناصر للتخليص والنقل والخدمات اللوجستية
ر	ر	سائق	7	مكتب تكسي الأقصى
ر	ر	سائق	5	تكسي الشلال
ر	نعم	موظف إدخال بيانات/ إداري وسائقين	4	شركة الاتحاد السداسي للاستيراد والتصدير
ر	نعم	موظف إدخال بيانات	1	شركة العجلوني للشحن

عامل نظافة
الخدمات المساندة
ر
التعليم غير مطلوب
النظافة والترتيب
-
290 دينار أردني

المسمى الوظيفي:
القطاع:
هل يشترط الخبرة السابقة؟
المستوى التعليمي
المهارات الشخصية
المهارات الفنية
متوسط الراتب

موظف أمن وحماية
الخدمات المساندة
ر
التعليم غير مطلوب
لا يوجد
اللباقة- مهارات تواصل- الأمانة
310 دينار أردني

المسمى الوظيفي:
القطاع:
هل يشترط الخبرة السابقة؟
المستوى التعليمي المطلوب؟
المهارات الشخصية المتوقعة؟
المهارات الفنية المتوقعة؟
متوسط الراتب؟

طباخ
تصنيع الأغذية
نعم
التعليم غير مطلوب
مهارات عرض جيدة
عرض الاطعمة والتغليف
300 دينار أردني

المسمى الوظيفي:
القطاع:
هل يشترط الخبرة السابقة؟
المستوى التعليمي المطلوب؟
المهارات الشخصية المتوقعة؟
المهارات الفنية المتوقعة؟
متوسط الراتب؟

طاهي (شيف)
تصنيع الأغذية
نعم
التعليم غير مطلوب
-
-
500 دينار أردني

المسمى الوظيفي:
القطاع:
هل يشترط الخبرة السابقة؟
المستوى التعليمي المطلوب؟
المهارات الشخصية المتوقعة؟
المهارات الفنية المتوقعة؟
متوسط الراتب؟

موظف خدمة عملاء

قطاعات متعددة

ر

شهادة بكالوريوس

مهارات الاتصال، اللغة الإنجليزية، اللباقة، العمل ضمن فريق

مهارات استخدام الحاسوب

320 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي

المهارات الشخصية

المهارات الفنية

متوسط الراتب

سائق

قطاع النقل والتخزين

نعم

التعليم غير مطلوب

مهارات التواصل، حسن السيرة والسلوك

رخصة قيادة

325 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

عاملين إنتاج

قطاع الصناعة التحويلية

ر

التعليم غير مطلوب

اتباع التعليمات، مهارات الاتصال، العمل الجماعي، القدرة على العمل تحت الضغط

-

270 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

موظف علاقات عامة

قطاعات متعددة

نعم

شهادة بكالوريوس

مهارات الاتصال والتواصل

المعرفة في منصات التواصل الاجتماعي

350 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

أمين صندوق

قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

نعم

بكالوريوس

اللباقة

القدرة على التعامل مع العملاء

275 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي

المهارات الشخصية

المهارات الفنية

متوسط الراتب

معلم/ معلمة

قطاع التعليم

نعم

بكالوريوس

مهارات الاتصال والتواصل، المعرفة بكيفية التعامل مع الطلاب

اللغة الإنجليزية

260 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

موظف تسويق

قطاعات متعددة

نعم

ثانوية عامة

اللباقة، مهارات الاتصال والتواصل

مهارات العرض والتقديم، والمعرفة في منصات التواصل الاجتماعي

300 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

موظف إدخال بيانات

قطاعات متعددة

ر

بكالوريوس

مهارات الاتصال والتواصل

اللغة الانجليزية

260 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

محاسب

قطاعات متعددة

نعم

بكالوريوس

مهارات الاتصال والتواصل

اللغة الانجليزية

320 دينار أردني

موظف مبيعات

قطاعات متعددة

نعم

غير مطلوب

اللباقة، مهارات اتصال جيدة، القدرة على تحمل ضغط العمل

-

295 دينار أردني

عاملين تحميل وتنزيل

قطاعات متعددة

ر

غير مطلوب

القدرة على تحمل ضغط العمل

-

270 دينار أردني

موظف صيانة

قطاعات متعددة

نعم

غير مطلوب

مهارات الاتصال ومعرفة كيفية التعامل مع العملاء

الخبرة في مجاله

290 دينار أردني

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي

المهارات الشخصية

المهارات الفنية

متوسط الراتب

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟



النتائج والتوصيات العامة:

أفاد أقل من نصف المنشآت التي شملتها الدراسة بوجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة القادمة. إضافة إلى ذلك، أظهرت المنشآت طلبًا متنوعًا على الباحثين عن عمل المهرة ومحدودي المهارات.

على الرغم من وجود فرص عمل متاحة في قطاعي تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، إلا أن قطاعات أخرى مثل الصناعة التحويلية والنقل والتخزين قد لفتت الانتباه بسبب كثرة الشواغر المتوفرة فيها. لذا، يُوصى بأن تعطي الجهات المعنية وذات الصلة بالتشغيل اهتمامًا خاصًا للمؤسسات العاملة ضمن هذه القطاعات نظرًا لارتفاع احتمالية استعدادها لتشغيل الباحثين عن العمل، وبشكل خاص في الوظائف المبتدئة ضمن أنشطة صنّع المنتجات الغذائية.

تقريبًا ثلث المنشآت التي شملتها الدراسة أفادت بوجود وظائف تناسب المرأة. ومن المتوقع أن يختلف توزيع مشاركة الإناث حسب القطاع الاقتصادي. تشمل القطاعات التي تقدم فرصًا واعدة لتشغيل المرأة قطاعات التعليم، والصناعة التحويلية، وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، ما يتطلب من مقدمي خدمات التشغيل إعادة توجيه اهتمامها لتشبيك المرأة في هذه الفرص. من ناحية أخرى، يجب التركيز على القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعالة والتي تعزز من تشغيل المرأة وتجنب القطاعات والأنشطة التي تظهر فرصًا أقل لتشغيل المرأة، كقطاع النقل والتخزين وقطاع الخدمات الأخرى.

يتعين على مقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية أن تؤدي دورًا فعالًا في دعم إدماج الباحثات عن عمل في القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعالة داخل المحافظة، وذلك من خلال تنظيم حملات توعية موجهة خصيصًا لهذا الغرض. يتضمن ذلك تزويدهن ببرامج ومبادرات تواصل مخصصة، بالإضافة إلى تنظيم ورش عمل وأنشطة لتعزيز التواصل وتطوير الشبكات الاجتماعية. من الضروري أيضًا العمل على توعية ومشاركة أسر الباحثات عن عمل من خلال تنفيذ حملات توعية مجتمعية وجلسات تعريفية حول مختلف المهن. كما يجب تحفيز الشراكة مع القطاع الخاص ودعم برامج الإرشاد والتوجيه وتوفير فرص العمل لتعزيز المبادرة، مما يساهم في خلق بيئة عمل تتسم بالشمولية والتقدم في القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة.

أفادت المنشآت التي شملتها الدراسة إلى أن معدل تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن القوى العاملة لديهم لا تتجاوز 1% كمعدل عام. ومن جهة أخرى، أظهرت المنشآت الكبيرة درجة أعلى من الالتزام بالمادة رقم 13 من قانون العمل التي تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بنسبة تمثيل لا تزيد عن 4%. في المقابل، سجلت المنشآت متوسطة الحجم، التي تخضع لنفس القانون، نسبة تمثيل بلغت 0.4% فقط، وهي أقل بكثير. يتركز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل رئيسي على فئات معينة وهي الإعاقات الجسدية والسلوكية/العاطفية. لمعالجة هذا التفاوت في معدل التمثيل، ينبغي على الجهات المعنية وذات الصلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة أن تعمل على رفع مستوى الوعي بين المنشآت المتوسطة حول القيمة التي يمكن أن يضيفها الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل بما في ذلك فئات الإعاقات المختلفة. يمكن ذلك من خلال استخدام قصص النجاح من المنشآت الكبيرة كأدوات فعالة لحملات التوعية حول أهمية تشغيل هذه الفئة من العاملين، حيث يمكن أن تلهم وتشجع المنشآت الأخرى على زيادة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

يُشجّع على إجراء جلسات توعية شاملة، تشمل كل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم، بهدف تحفيز دخولهم إلى سوق العمل وتعزيز مشاركتهم الفعالة فيه. بالإضافة إلى ذلك، يبرز الطلب الملح على ضرورة الاستثمار في تطوير وتحسين مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة، مع التركيز بشكل خاص على المهارات الشخصية والتقنية. من خلال تقديم برامج تدريب مخصصة، وورش عمل، ومبادرات لتطوير المهارات، يمكن لمقدمي خدمات التشغيل المساهمة بشكل كبير في تمكين ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يساعد على خلق بيئة عمل أكثر شمولية وتمكينًا.

تواجه المنشآت تحديات رئيسية في تشغيل الباحثين عن عمل، تتمثل في قلة الالتزام الفردي وضعف المهارات المطلوبة لدى الباحثين عن عمل. لمواجهة هذه التحديات، من الضروري أن يبذل مقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية جهودًا متواصلة تتضمن تقديم الإرشاد المهني وتنظيم دورات تدريبية للمهارات الشخصية، بالإضافة إلى إطلاق مبادرات توعوية موجهة خصيصًا

للباحثين عن العمل.

يستهدف الباحثون عن عمل الذين شملتهم الدراسة بشكل رئيسي على قطاعات التعليم وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، ولكن، رغم الإمكانيات العالية للتشغيل في قطاعي الصناعة التحويلية والنقل والتخزين، فإن هذين القطاعين لم يستقطبا سوى اهتمام ضئيل من الباحثين عن عمل، بنسبة تقل عن 10%. من الضروري أن يقوم مقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية بالإرشاد والتوجيه على تنفيذ مبادرات استباقية لاطلاع الباحثين عن عمل على متطلبات القطاعات المختلفة وإرشادهم نحو القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل أكبر داخل المحافظة. بعد توجيه الباحثين نحو هذه القطاعات الواعدة بفرص العمل، من المهم أن تقدم الجهات المعنية تدريباً على مهارات التوظيف الأساسية والإرشاد الوظيفي لضمان فعالية أكبر في التشغيل.

بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الجهات المعنية اتخاذ خطوات فاعلة لتوجيه الباحثين عن عمل إلى مراكز التدريب المهني وغيرها من الجهات التي بدورها ستدعم الباحثين عن عمل بتلبية الاحتياجات المطلوبة من قبل القطاع الخاص. بالتركيز بشكل نشط على المهارات التقنية التي يطلبها أصحاب العمل، لا تقتصر مهمة هذه المكاتب على تيسير عملية التشغيل فحسب، بل تسهم أيضاً بشكل ملموس في تطوير مناهج تدريبية مخصصة بالتعاون مع مختلف جهات مزودي التدريبات. هذا النهج لا يسد فجوة المهارات فحسب، بل يضمن أيضاً تزويد القوى العاملة بالمهارات التقنية الدقيقة المطلوبة لمواكبة احتياجات السوق الراهنة، مما يؤدي إلى تعزيز سوق عمل أكثر كفاءة وفعالية.

من الضروري إجراء تقييم لجودة التدريب والتعليم الذي تقدمه مراكز التدريب المهني في الزرقاء، خاصةً من حيث مدى توافقها مع متطلبات المنشآت وأصحاب العمل. يتوجب على الجهات المعنية التعاون بشكل وثيق مع معاهد التدريب المهني وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لتطوير التدريب القائم على الطلب وذلك لملاء الشواغر المتاحة وخاصةً في قطاع الصناعة التحويلية وغيره من القطاعات القائمة على التدريب المهني. كما ينبغي زيادة الجهود في رفع مستوى الوعي لدى خريجي معاهد التدريب المهني بشأن سوق العمل والمهارات الأساسية المطلوبة في السوق.

أفادت الباحثات عن عمل عن تفضيلهن لقطاعات التعليم وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، مع التركيز القليل على قطاعي الصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. يُلاحظ أن هناك أنشطة اقتصادية معينة كأنشطة صنّع المنتجات الغذائية وأنشطة صنّع المواد الكيميائية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، تقدم فرصاً مهمة لتشغيل المرأة. من أجل تغيير هذه الاتجاهات، من الضروري أن تقوم الجهات المعنية بالتشغيل والإرشاد والتوجيه بتنظيم حملات توعية موجهة نحو الباحثات عن عمل بهدف تفكيك العوائق الثقافية التي قد تحول دون توجههن نحو هذه القطاعات والأنشطة الاقتصادية.

لمعالجة التحديات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، ينبغي للجهات المعنية أن تعقد دورات توعية للباحثين عن عمل والمنشآت بشأن هذا الموضوع، وتشمل ورشات عمل للمنشآت وتقديم المشورة للباحثين عن عمل. يمكن أيضاً التوصية بالمنشآت التي تتمتع بمستويات منخفضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي للباحثين عن عمل لتعزيز مشاركة المرأة في القطاعات التي توفر فرص عمل أكبر لتشغيلهم.

يستخدم الباحثون عن عمل أساليب متنوعة للبحث عن فرص العمل، وهذه الأساليب تشمل وسائل التواصل الاجتماعي، وزيارة المواقع الإلكترونية الخاصة بالمنشآت، والاستعانة بالتوصيات الشفهية. بالمقابل، تعتمد المنشآت بشكل رئيسي على مواقع التواصل الاجتماعي والتوصيات الشفهية لجذب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف. وينبغي توجيه الباحثين عن عمل بعيداً عن الاعتماد على المواقع الإلكترونية للمنشآت فقط مع تشجيعهم على استكشاف طرق أخرى أكثر فعالية مثل الاعتماد على التوصيات الشفهية وغيرها من منصات التشغيل الحكومية أو الخاصة.

تركّث الباحثين عن عمل تقريباً الذين شملتهم الدراسة وظائفهم السابقة بسبب انتهاء عقودهم، مما يشير إلى نقص المعرفة والمهارات الشخصية لدى هؤلاء الباحثين عن عمل الذي يمكن أن يؤثر على استخدامهم الوظيفية. وينبغي للجهات المعنية أن تعمل على دمج استراتيجيات تحسين المهارات المستمرة في برامجها للتوعية، وتشجيع التعلم الذاتي المستمر وتعزيز مفهوم أخلاقيات العمل والإنجاز الفردي بالوظائف بين الباحثين عن عمل.

على الرغم من أن البيانات النوعية تشير إلى أن الأجور المنخفضة تعتبر تحدياً كبيراً أمام الباحثين عن عمل، إلا أن البيانات الكمية تظهر وجهات نظر مختلفة تماماً، حيث تشير الأسباب الرئيسية التي أبلغ عنها الباحثون عن عمل كأسباب للبطالة إلى قلة الفرص الوظيفية المتاحة وضعف الخبرة العملية.

يوجد تفاوت واضح بين تفضيلات الباحثين عن عمل والمنشآت فيما يتعلق بالمسميات والأدوار الوظيفية. يجب على الجهات المعنية تخصيص جلسات الإرشاد الخاصة بها لتشجيع الباحثين عن عمل على التوجه نحو الأدوار الأساسية والفنية، مع التأكيد على إمكانيات التقدم وتطوير المهارات ضمن هذه التصنيفات. حاليًا، عدد قليل من المنشآت لديها شواغر للمهنيين والفنيين.

توجد فروقات بين المزايا والحقوق التي يطمح لها الباحثون عن عمل وتلك التي تقدمها المنشآت فعليًا. التأمين الصحي وبدل النقل يحظيان بأهمية كبيرة لدى الباحثين عن عمل، بينما تقديمهما من قبل المنشآت محدودًا. لمعالجة هذا التباين، يُمكن الاستفادة من توقعات الباحثين عن عمل كدليل للمنشآت لتحسين ما تقدمه من مزايا، وذلك عبر تنظيم جلسات توعوية حول هذا الموضوع.

استنادًا إلى تحليل البيانات، يقترح فريق البحث إجراء ورشة عمل توعوية موجهة إلى المنشآت لتغطية المواضيع التالية:

- أسباب ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي

يقترح فريق البحث أيضًا تطبيق الإجراءات التالية في مجال التشغيل داخل المحافظة:

- جلسة إرشاد وظيفي لخريجي الجامعات وخريجي معاهد التدريب المهني

- جلسة إرشاد وظيفي لخريجي معاهد التدريب المهني من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة



النتائج والتوصيات على المستوى القطاعي:

قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

1 يشهد قطاع الجملة والتجزئة حالياً تراجعاً حاداً، حيث أغلقت العديد من متاجر الجملة والتجزئة الكبرى فروعها في جميع أنحاء المملكة لأسباب اقتصادية عديدة بما في ذلك التوسع السريع للتجارة الإلكترونية. ويتعين على الجهات المعنية بالإرشاد والتوجيه أن تحول تركيز الباحثين عن الوظائف بعيداً عن الأدوار الوظيفية التقليدية والتوجه نحو الفرص المتعلقة بالتجارة الإلكترونية. ويستلزم ذلك التأكيد على تطوير المهارات المناسبة لهذه المناصب الوظيفية الناشئة.

2 أشارت المنشآت إلى وجود وظائف شاغرة مناسبة للمرأة، خاصة في وظائف مثل المبيعات والصراف. ويتعين على الجهات المعنية بالتشغيل وذات الصلة بالإرشاد والتوجيه إعطاء الأولوية لتنفيذ مبادرات التشغيل المصممة خصيصاً للمرأة، والترويج لهذه المسميات الوظيفية، وعرض قصص النجاح للباحثين عن عمل.

3 يتمتع هذا القطاع بإمكانيات كبيرة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف مثل تنظيم الرفوف، والتعبئة، والمخازن. ويتعين أن تركز الجهات المعنية بالتشغيل وذات الصلة بالإرشاد والتوجيه على مبادرات التشغيل التي تستهدف أصحاب العمل لرفع مستوى وعيهم، وتشجيعهم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومشاركة قصص النجاح من المنشآت التي نجحت في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم

1 يتعين على مقدمي خدمات التشغيل إعطاء الأولوية للتعاون مع المنشآت في هذا القطاع للحصول على فهم شامل لاحتياجاتها من العمالة، وبالتالي ضمان التنفيذ الفعال لأنشطة التشغيل.

2 يعتمد توفر الوظائف الشاغرة في القطاع إلى حد كبير على العقود التي تؤمنها المنشآت. في الوقت الحالي، تعتبر معظم فرص العمل في هذا القطاع مخصصة لحراس الأمن. ومع ذلك، قد تشمل الوظائف الشاغرة في المستقبل أدواراً وظيفية مثل عاملين المطبخ وعاملين النظافة. ويتعين ضمان التعاون الوثيق مع أصحاب العمل لضمان معرفتها بالفرص الوظيفية الجديدة المتاحة والجاهزية لإطلاق أنشطة التشغيل اللازمة عند الحاجة.

قطاع التعليم

1 نظرًا لطبيعة التشغيل الموسمية في هذا القطاع، التي تتزامن عادةً مع نهاية العام الدراسي، يُوصى بأن تكثف الجهات المعنية من جهودها خلال هذه الفترة لتنفيذ أنشطة التشغيل المناسبة لهذا القطاع.

2 في قطاع التعليم، توجد عدة مجالات تدريسية تشهد تشبعًا، خصوصًا بين الإناث. من المهم أن تقوم الجهات المعنية بتحديد هذه الأدوار التعليمية المشبعة ونقل المعلومات إلى طلاب المدارس الثانوية من خلال جلسات التوعوية، بهدف توجيههم للابتعاد عن التخصص في هذه المجالات المشبعة.

قطاع النقل والتخزين

أظهرت البيانات الأولية التي تم جمعها لهذا التقييم عن وجود محدود جدًا لقطاع النقل والتخزين ضمن المحافظة، حيث تركز المنشآت العاملة في هذا القطاع بالأساس على تقديم خدمات النقل للأفراد ولا تشمل الخدمات اللوجستية. لذا، تخص التوصيات هذا القطاع على المستوى المحلي، وهي مستمدة من البيانات النوعية التي تم جمعها من الجهات المعنية والمنشآت.

1 ندرة المنشآت التعليمية التي لديها برامج متخصصة في القطاع اللوجستي. وهناك حاجة إلى تعاون وثيق بين القطاع الخاص والمنشآت التعليمية لإنشاء برامج جديدة تساعد على التشغيل في هذا القطاع المتخصص.

2 هناك نقص كبير في المتخصصين في اللوجستيات البحرية في الدولة بسبب قلة أعداد الخريجين وقلة المنشآت التعليمية التي تقدم برامج في هذا المجال. وينبغي إجراء حملات توعية للمساعدة في توجيه الطلاب الجدد نحو هذه التخصصات وإمكاناتها.

3 تعتبر اللغة الإنجليزية مطلبًا أساسيًا جدًا للتشغيل في العديد من الوظائف داخل القطاع. ويجب أن تركز البرامج التدريبية المقدمة لهذا القطاع بشكل كبير على دورات اللغة الإنجليزية، وخاصة مهارات الكتابة والتحدث.

4 يمكن للمرأة العمل بسهولة في الأدوار المكتبية مثل المبيعات والموارد البشرية والمحاسبة، ولكن العمل الميداني قد يكون صعبًا للغاية. ويتعين على الجهات المعنية إعطاء الأولوية لتنفيذ مبادرات التشغيل المصممة خصيصاً للمرأة لهذه الوظائف، ونشر الوعي بإمكانيات تشغيل المرأة في هذا القطاع، وعرض قصص النجاح للباحثين عن عمل.

5 يتمتع القطاع بإمكانيات كبيرة لتشفيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الأدوار الوظيفية، مثل: إدخال البيانات وبعض الوظائف في المخازن. ويتعين أن تركز الجهات المعنية بالتشغيل وذات الصلة بالإرشاد والتوجيه على تنفيذ مبادرات التشغيل التي تستهدف أصحاب العمل لرفع مستوى وعيهم، وتشجيعهم على تشفيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومشاركة قصص النجاح مع المنشآت التي نجحت في تشفيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

قطاع الصناعة التحويلية

القطاع بشكل عام

1

يفتقر القطاع إلى مسارات وظيفية محددة جيدًا لشغل الوظائف الحرفية (). ويعد التعاون بين وزارة العمل ومراكز التدريب المهني وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية والمنشآت التعليمية أمرًا ضروريًا لوضع معايير مهنية للوظائف العمالية وإنشاء مسارات واضحة للتقدم الوظيفي داخل المصانع. وستسفر هذه المبادرة عن تمكين الحرفيين من الانتقال إلى الأدوار الوظيفية الإدارية.

2

وبالإضافة إلى المعايير المهنية، يُبدي أصحاب العمل في القطاع عدم رضاهم عن جودة الخريجين الملحقين بالبرامج المهنية من المعاهد الخاصة والعامية. ويمكن للجهات المعنية جمع الملاحظات من أصحاب العمل ومشاركتها مع معاهد التدريب المهني في المحافظة بحيث يتم دعم إصلاحات المناهج الدراسية لتتماشى بشكل أفضل مع توقعات أصحاب العمل.

3

يفتقر قطاع الصناعة التحويلية إلى الوعي بكيفية التشغيل الفعال للأشخاص ذوي الإعاقة. فهناك ندرة ملحوظة في قصص النجاح التي يمكن أن تكون مصدر إلهام للقطاع الخاص. ويتعين على مقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية إجراء جلسات توعية لأصحاب العمل، ومشاركة قصص النجاح من القطاعات الأخرى ذات الخصائص المماثلة وتقديم الإرشادات بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتعين أن تتناول هذه الجلسات أيضًا القدرات والقيود المحددة المرتبطة بكل فئة من فئات الإعاقة. علاوة على ذلك، ينبغي التركيز على رفع مستوى الوعي حول درجات الإعاقات المختلفة، حيث يميل العديد من أصحاب العمل إلى اعتبار الإعاقات شديدة في طبيعتها.

4

أثبتت الفروع الإنتاجية فعاليتها في تشغيل العديد من الأردنيين، وخاصة المرأة. ويتعين أن تكون هذه المشاريع بمثابة معايير للمبادرات المستقبلية. وتعد فروعًا لمصانع كبيرة ومعروفة، وهي مملوكة ومدارة بالكامل من قبل الشركات المصنعة الحالية ولكنها تعمل في مناطق نائية خارج المناطق الصناعية المؤهلة أو القاعدة الجغرافية للمناطق الاقتصادية الخاصة. ويُعد الهدف الرئيسي لهذه الفروع هو تشجيع تشغيل المرأة والشباب في المناطق النائية. وتتلقى المصانع ذات الفروع الإنتاجية دعمًا ماليًا من الحكومة.

أنشطة صنّع المنتجات الغذائية

1

تسعى الغالبية العظمى من المنشآت التي تعرض وظائف شاغرة في قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنّع المنتجات الغذائية إلى تشغيل مرشحين لشواغر متنوعة تشمل الإنتاج، والعمل في المطابخ، والتنظيف. على الرغم من أن هذه الفرص تحمل مجموعة من المهام، فإنها غالبًا ما تطلب الحد الأدنى من المؤهلات من الباحثين عن عمل. وبالتالي، يجب على الجهات المعنية أن تركز على تنظيم أنشطة تشغيلية تشمل جلسات الإرشاد الوظيفي لتعزيز الاستقرار الوظيفي وضمان تطابق توقعات الباحثين عن العمل مع الواقع العملي بالقطاع.

2

المهم أن يعمل مقدمي خدمات التشغيل والجهات المعنية على تطبيق مبادرات التشغيل الموجهة خصيصاً للمرأة، وترويج الفرص الوظيفية المتاحة، ومعالجة الأنماط الفكرية المغلوطة والتي قد تكون سلبية حول العمل بهذا القطاع، بالإضافة لضرورة مشاركة قصص النجاح مع الباحثين عن العمل لتحفيزهم.

أنشطة صنّع المواد الكيميائية

1

تبحث معظم المنشآت التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن عاملين إنتاج وفنيين. فعادة ما يتم تشغيل عاملين الإنتاج طبقاً للحد الأدنى من المتطلبات، مما يسلط الضوء على تعزيز المهارات الشخصية والتركيز عليها من قبل الجهات المعنية وتقديم الإرشاد لتحسين الاستدامة الوظيفية. وعلى العكس من ذلك، يحتاج الفنيون إلى مهارات تقنية قوية وخلفيات تعليمية مناسبة، وغالباً ما يحملون شهادات مهنية. ويتعين أن يتم التعاون بشكل وثيق مع معاهد التدريب المهني لتنفيذ استراتيجيات التشغيل المناسبة لخريجي المعاهد، وضمان توافق مهاراتهم التقنية والشخصية الحالية مع توقعات أصحاب العمل في القطاع.

2

يعتمد جزء كبير من كافة الوظائف في قطاع الصناعات الكيميائية على ثماني مهارات أساسية. ويتعين أن تتعاون الجهات المعنية بشكل وثيق مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لفهم هذه المهارات بشكل شامل لتحديث مناهج التدريب وإيصالها إلى الباحثين عن الوظائف خلال جلسات الإرشاد.