

نتائج دراسة سوق العمل المحلي

محافظة المفرق



مشروع التشغيل في الأردن 2030

كانون الثاني 2024

نشر من قبل:

التعاون الدولي الألماني (GIZ)

المكاتب المسجلة

بون وأشبون - 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 المفرق

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 صناعات 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 المفرق
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 حسب المستوى التعليمي
- الشكل 7: المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاث القادمة
- الشكل 8: مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت
- الشكل 9: المنشآت التي أفادت بوجود شواغر مناسبة للمرأة
- 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 والحقوق 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 الناجحة حسب القطاع
- الجدول 5: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وخصائصها
- الجدول 6: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المواد الكيميائية وخصائصها
- الجدول 7: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة قطاع تجارة الجملة والتجزئة وخصائصها
- الجدول 8: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة قطاع النقل والتخزين وخصائصها
- الجدول 9: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة قطاع التعليم وخصائصها
- الجدول 10: تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي
- الجدول 11: تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي
- الجدول 12: طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 13: تحديات التشغيل حسب القطاع وحجم المنشآت
- الجدول 14: معدلات الدوران عبر مختلف القطاعات الاقتصادية 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 المفرق وتحليل جانبي العرض والطلب في المحافظة، وذلك بالتعاون مع قسم التشغيل التابع لوزارة العمل في محافظة المفرق. وشمل التحليل بيانات وإحصائيات حول الوظائف الشاغرة، وملفات الباحثين عن عمل، وأنشطة التشغيل الفعالة التي توضح اتجاهات التشغيل الحالية، وأهم القطاعات الاقتصادية، وأصحاب العمل الفعّالين. تعدّ هذه الدراسة تطبيقًا عمليًا يهدف إلى تسهيل حصول موظفي مديريات وأقسام التشغيل على مرجع سريع للاطلاع على إجراءات وخطوات تنفيذ دراسات تقييم محلية لسوق العمل، ومن ثمّ الإسهام في تطوير خطط عملهم واتخاذ القرارات.

استُخدمت منهجيتان كمية ونوعية لإجراء دراسة التقييم الشاملة لسوق العمل في محافظة المفرق. وأُخذت المراجعة المكتبية للبيانات والمصادر المتاحة والمطورة مسبقًا من قبل شركاء التنمية كخطوة أولى لتحديد القطاعات الاقتصادية الفعّالة في المحافظة، وتحديد متطلبات وعوامل سوق العمل الأساسية، وتطوير أدوات جمع البيانات. واستند في ذلك إلى عدة معايير رئيسية لتطوير منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية وترتيبها حسب الأولوية، إضافة إلى جمع بعض البيانات من مديريات وأقسام التشغيل وأخذها في عين الاعتبار عند الاختيار، وتم التوصل إلى القطاعات الاقتصادية التالية: قطاع الصناعة التحويلية بما فيها من أنشطة اقتصادية فرعية - كصنع المنسوجات وغزلها ونسيجها، وصنع المواد الكيميائية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، 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 61 منشأة و387 باحثًا عن عمل، وجمعت بيانات من 4 جلسات نقاشية مركزة و16 مقابلة فردية.

إن استهداف عينات متنوعة من 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 المفرق، وذلك بإجراء استبيانات لعشر منشآت من بينها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة لكل قطاع اقتصادي. إضافة إلى ذلك، أُجريت 10 مقابلات فردية مع ممثلين تلك المنشآت و6 مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. من جانب العرض؛ أُجريت استبيانات للباحثين عن عمل وجمعت بياناتهم. إضافة إلى ذلك، أُجريت جلسات نقاشية مركزة مع مراعاة التمثيل المتكافئ حسب النوع الاجتماعي (49.9% إناث، 50.1% ذكور)، والفئات العمرية (64.1% من الفئة العمرية 18-29، 33.9% من الفئة العمرية 30-44)، والمستوى التعليمي؛ حيث 51.9% من الباحثين عن عمل حاصلون على شهادة جامعية. نُظمت 4 جلسات نقاشية مركزة مع الباحثين عن عمل، وقُسموا حسب النوع الاجتماعي، بمشاركة إجمالية بلغت 21 شخصًا من مختلف الأعمار والخلفيات التعليمية.

أوضحت نتائج الاستبيانات والمقابلات الفردية أن 49.2% من المنشآت لديها وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاثة القادمة. وتستهدف 49.2% من المنشآت بشكل رئيس أشخاصًا ذوي مهارات، بينما تستهدف 23% و34.4% من المنشآت أشخاصًا من مستوى الفنيين ومساعدو الاختصاصيين ومستوى الاختصاصيين على التوالي⁽¹⁾. وبلغ متوسط توزيع العاملين الأردنيين 84% مع وجود اختلافات حسب القطاع الاقتصادي نتيجة القيود المفروضة على العمالة غير الأردنية. ومن الجدير بالذكر أن نحو 87.5% من المنشآت الكبيرة أفادت بوجود وظائف شاغرة مقارنة بنسبة 42.6% في المنشآت الصغيرة. فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية، سُجلت أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة في أنشطة قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بصنع المنسوجات وغزلها ونسيجها، وصنع المواد الكيميائية، في حين سُجلت أدنى المعدلات في قطاعي النقل والتخزين وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. وخلال العام القادم، تستهدف المنشآت تشغيل 16 موظفًا في المتوسط. ومع ذلك، تختلف هذه التوقعات باختلاف القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة، حيث تتوقع المنشآت الكبيرة تشغيل 102 باحث عن عمل في المتوسط مقارنةً بموظفين اثنين في المنشآت الصغيرة.

بين الـ 61 منشأة التي شملتها العينة، أفادت 31 منشأة فقط بوجود فرص عمل شاغرة على المدى القصير (أي خلال الأشهر الثلاثة القادمة)، حيث بلغ مجموع هذه الشواغر 309 وظيفة شاغرة موزعة على مختلف القطاعات. يلاحظ أن قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها يتميز بتقديمه فرص في خط الإنتاج كعاملتي الخياطة والقص والحياكة، وغالبًا ما تتجاوز أجورهم الحد الأدنى للأجور في هذا القطاع، ويبلغ 220 دينارًا أردنيًا. الباحثون عن عمل الذين

(1) اعتمدت التصنيفات المهنية الواردة في التصنيف الأردني المعياري للمهن (2021)

يتملكون تدريباً مهنيًا وخبرة يمكن أن يكون لديهم ميزة عند التقديم لهذه المهن. في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية، غالبًا ما يتركز الطلب على أنشطة عاملين الإنتاج والفنيين، مع تباين في الأجور والحقوق والمزايا الإضافية كالضمان الاجتماعي وبدل المواصلات. قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية يوفر مجموعة متنوعة من الوظائف، وتعد أنشطة تنظيم الأرفف هي الأكثر شيوعًا، حيث تتوافق الأجور عادةً مع الحد الأدنى للأجور. تُعد المهارات الشخصية ضرورية لبعض الوظائف في هذا القطاع، بينما لا تتطلب معظم الوظائف أي متطلبات فنية محددة.

أما في قطاع النقل والتخزين، فهناك طلب متزايد على السائقين وعاملين التحميل والتحميل. الأجور في هذه الوظائف تميل إلى أن تكون قريبة من الحد الأدنى للأجور، ولكنها تختلف تبعًا لنوع المركبة. فيما يتعلق بالسائقين، من المتطلبات الأساسية امتلاك خبرة في القيادة وحيازة رخصة قيادة. أما عاملين التحميل والتحميل، فيُطلب منهم أساسًا أن يتمتعوا بقوة بدنية جيدة. فيما يتعلق بقطاع التعليم، هناك حاجة ملحة بشكل خاص إلى المعلمين، حيث تختلف الأجور والمزايا المقدمة بناءً على عدة عوامل، من أبرزها مهارات الاتصال، والمؤهلات الأكاديمية، وخبرة المعلم في مجال التدريس.

تناولت الدراسة أيضًا جانب تشغيل المرأة في القطاعات المستهدفة. في المتوسط، نسبة العاملات الإناث في المنشآت 33% مع وجود اختلافات واضحة حسب نوع القطاع واختلافات طفيفة حسب نوع المنشأة. على سبيل المثال، تمثل العاملات الإناث نسبة أعلى في قطاعات مثل قطاع التعليم وقطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وذلك بنسبة 86.9% و 64.3% على التوالي، بينما تسجل قطاعات الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع النقل والتخزين نسبة أقل تصل إلى 10.5% في المتوسط. تعود هذه التباينات بشكل أساسي إلى مدى ملائمة الأدوار الوظيفية داخل كل قطاع لتشغيل الإناث فيها، متأثرة بعوامل مثل الالتزامات العائلية، ووسائل النقل، والعوامل الثقافية. أفادت 41% فقط من المنشآت بأن لديها شواغر تراها مناسبة للإناث، حيث يقدم قطاع التعليم وقطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها أكبر الفرص لتشغيل المرأة.

في قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، يتم شغل الإناث بشكل رئيس في أدوات خطوط الإنتاج، ولكن هناك تحديات مثل ظروف العمل القاسية والأجور المنخفضة تسهم في ارتفاع معدل الدوران الوظيفي.

أما في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية، فإن تشغيل المرأة يتوقف على نوعية المنتجات المصنعة. في محافظة المفرق، يعاني قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية نسبة مشاركة منخفضة للمرأة، وذلك بسبب عدم وجود مراكز تجارية كبيرة، والنظرة الاجتماعية السلبية، وقلة فرص العمل المتاحة لها. يعد قطاع التعليم، بفضل ساعات العمل المناسبة التي يوفرها، خيارًا مفضلًا للإناث الباحثات عن عمل. في المقابل، يصطدم قطاع النقل والتخزين بعقبات ثقافية ويعاني نسبة تمثيل ضئيلة من قبل الإناث.

في محافظة المفرق، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يعد محدودًا إلى حد ما، حيث أشارت فقط 18% من المنشآت إلى جاهزية تشغيلهم، وذلك في الغالب لتحقيق النسب المقررة بموجب قانون العمل. ولكن، نظرًا بأن أغلب المنشآت في المنطقة تعتبر صغيرة ومتوسطة، هناك تحديات في تطبيق هذه النسب، أدت إلى نسبة تبلغ في المتوسط بين المنشآت 0.4% فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة بين الموظفين. قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها هو الأكثر تشغيلًا للأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 0.7%، في حين أن هناك قطاعات أخرى مثل قطاع التعليم لا تمتلك أي موظفين من ذوي الإعاقة. لحجم المنشأة دور في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث إن متطلبات قانون العمل تنطبق فقط على المنشآت التي لديها أكثر من 25 موظفًا، وهذا يعني أن المنشآت الأصغر تميل إلى تشغيل نسبة 0.5% أو أقل من الأشخاص ذوي الإعاقة، مقارنة بنحو 1.3% في المنشآت الأكبر. الأشخاص ذوو الإعاقات الجسدية هم الأكثر تشغيلًا في هذه المنشآت، يليهم الأشخاص ذوو الإعاقات السمعية والبصرية، بينما يجد الأشخاص ذوو الإعاقات السلوكية أو العاطفية فرصًا أقل.



تواجه المنشآت في محافظة المفرق العديد من التحديات في مجال التشغيل. الأبرز بين هذه التحديات هو نقص الباحثين عن عمل المهرة، حيث يُشكل هذا التحدي نسبة 54 %. التحدي الثاني الرئيس يتمثل في ضعف التزام الموظفين، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وتبلغ نسبتها 36.1 %. يُضاف إلى ذلك أن الأجور المُقدمة لا تتوافق مع توقعات الباحثين عن عمل، مما يُشكل تحدياً بنسبة 16.4 %. تختلف هذه التحديات من قطاع إلى آخر؛ فقطاع التعليم يواجه النقص الأكبر في المتقدمين للوظائف من ذوي المهارات بنسبة 84.6 %، بينما يلاحظ ضعف التزام الموظفين بشكل أكبر في قطاع الصناعة التحويلية وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. في المِجْمَل، معدل الدوران الوظيفي عبر القطاعات يبلغ 13.4 %، لكنه يصل إلى نسب أعلى في قطاعات مثل قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها 23.3 % بسبب الأجور المنخفضة وظروف العمل الصعبة. الأسباب الرئيسة التي تدفع الموظفين لترك وظائفهم تتضمن البحث عن فرص أفضل 39.3 %، وظروف العمل الغير مناسبة 23 %، والالتزامات الشخصية أو العائلية (وهو أمر شائع بين الإناث العاملات).

كما تناولت الدراسة تقييم وجهات نظر الباحثين عن عمل حول سوق العمل. فمن خلال الاستبيان والمناقشات والمقابلات، تبين أن القطاعات الأكثر استهدافاً من قبل الباحثين عن عمل هي قطاع الخدمات الأخرى بنسبة 29.5 %، وقطاع التعليم بنسبة 23.8 %، وقطاع الزراعة والحراثة وصيد الأسماك بنسبة 12.4 %. معظم هؤلاء الباحثين يفضلون العمل بدوام كامل ويشكلون نسبة 86.8 %، ويعززون ذلك للرغبة في الاستقرار الوظيفي والمزايا التي قد يحصلون عليها. وكانت الأجور المتوقعة عموماً أقل من 450 ديناراً أردنياً شهرياً، وهو ما يمثل نسبة 96 % منهم، مما يعكس معرفة الباحثين عن عمل بمعايير السوق. الحقوق الأساسية التي يتوقعها الباحثون عن عمل تشمل الضمان الاجتماعي بنسبة 87.9 %، والإجازات المرضية بنسبة 25.3 %، وإجازة الأمومة بنسبة 17.1 %. وفيما يتعلق بالمزايا، فإن التأمين الصحي يأتي في المقدمة بنسبة 68.2 %، تليه بدل المواصلات المالية بنسبة 55.0 %، وهو ما يعكس التكاليف العالية للرعاية الصحية وأجور المواصلات المرتفعة. تُظهر المرأة اهتماماً خاصاً بقطاع التعليم بنسبة 36.8 %، وقطاع الخدمات الأخرى بنسبة 28.0 %، وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم بنسبة 21.2 %، مع توقعات مماثلة للحقوق والمزايا.

يواجه الباحثون عن عمل في محافظة المفرق العديد من التحديات؛ حيث يعاني العديد منهم بطالة طويلة المدى بسبب محدودية فرص العمل، وأفاد 76 % من الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة أنهم متعطلين عن العمل مدةً تزيد على 6 أشهر. كما فقد العديد منهم وظائفهم بسبب إنهاء العقود أو تقليص حجم المنشآت أو إغلاقها، بنسبة بلغت 21 %. ومن بين التحديات التي يواجهها الباحثون عن عمل أيضاً صعوبة العثور على وظائف في القطاعات أو المجالات التي يرغبون في العمل بها بنسبة 54.4 %، ونقص الخبرة العملية لدى الخريجين الجدد بنسبة 34.1 %. كما تواجه المرأة الباحثة عن عمل تحديات إضافية تتمثل في صعوبة توافر وسائل النقل لأماكن العمل التي تبعد مسافات طويلة عن مسكنها، وبعض السلوكيات الفردية مثل التنمر، ونقص الدعم المقدم لرعاية الأطفال والحضانة، والتمييز حسب الحالة الاجتماعية، وعدم المساواة في الأجور.

على الرغم من تفضيل الباحثين عن عمل للعمل في وظائف ضمن المستوى الاختصاصي، فإن نسبة المنشآت التي توفر مثل هذه الوظائف بلغت 24.4 % فقط من إجمالي المنشآت التي شملتها الدراسة. وفيما يتعلق بالوظائف الأولية والوظائف الفنية أو المساعدة، فإن اهتمام الباحثين عن عمل كان محدوداً 8.7 % و 12 % على التوالي بالرغم من طلب المنشآت هذه الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، يوجد فجوة بين المزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل والمزايا التي تقدمها المنشآت في الواقع. فالتأمين الصحي وبدل أجور المواصلات من أهم الأمور لدى الباحثين عن عمل لكن تقديمها من قبل المنشآت يعدّ محدوداً. وتشير البيانات أيضاً إلى أن أساليب البحث عن الوظائف المتنوعة يمكن أن تزيد من الفجوة بين المنشآت والباحثين عن عمل، مما قد يؤثر في نتائج التشبيك.

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



تركيز خدمات التشغيل على القطاعات الأكثر فاعلية، والتي توفر فرص عمل أكثر في محافظة المفرق، مع تسليط الضوء على المهن والأنشطة التي تناسب المبتدئين. من المهم أيضًا العمل على تحسين فرص تشغيل الأردنيين في الوظائف التي تقع في المستوى المتوسط والوظائف الإدارية في هذه القطاعات؛ بهدف تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية. إضافة إلى ضرورة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف أنواع الإعاقة، ولا سيما في المنشآت متوسطة الحجم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ حملات التوعية لكل من أصحاب العمل والمنشآت والباحثين عن عمل.

تركيز الجهود نحو توجيه الباحثين عن عمل وإرشادهم بما يتناسب مع قابليتهم للتشبيك المباشر وانخراطهم في سوق العمل وتزويدهم بالتدريبات اللازمة التقنية منها والفنية، والسعي لتعزيز التعاون بين مراكز ومعاهد التدريب المهني وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية مع مزودي خدمات التشغيل. تنفيذ أنشطة تشغيل فاعلة في عدة مناطق كأيام المقابلات الوظيفية وتدريبات مهارات التوظيف الأساسية وجلسات التوجيه والإرشاد للحد من التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل.

تنفيذ أنشطة وإجراءات تشغيل فعّالة في عدة مناطق كأيام المقابلات وتدريبات المهارات الشخصية وجلسات التوجيه والإرشاد المهني لحل المشكلات والتحديات التي تواجه سوق العمل في تلك المناطق أو الحد منها.

من الناحية القطاعية، نجد في قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية أن المنشآت تبحث عن مرشحين لشغل مهن متنوعة تتطلب مؤهلات أساسية بسيطة. هذا يدل على أهمية تطوير إستراتيجيات تشغيل تركز على الإرشاد المهني لضمان استدامة التشغيل. يُعزى انخفاض نشاط هذا القطاع إلى نمو التجارة الإلكترونية، ما يستدعي التوجه نحو فرص مرتبطة بالتجارة الإلكترونية. كما يوفر القطاع فرصًا لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض الوظائف مثل ترتيب الرفوف والعمل في المستودعات، مما يشجع على زيادة وعي أصحاب العمل ومشاركة قصص النجاح.

في قطاع التعليم، يتطلب نمط التشغيل الموسمي بذل مزيد من الجهود في أوقات محددة، مع التركيز على تحويل اهتمام الطلاب بعيدًا عن الوظائف المشبعة. يواجه قطاع النقل والتخزين تحديات تتعلق بضعف وجوده وتأثيره في السوق المحلي، مما يجعله أقل جاذبية للباحثين عن عمل. لمواجهة هذا التحدي، يُقترح تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص لتطوير برامج تعليمية وتدريبية متخصصة تركز على أنشطة اللوجستيات. هذا التعاون يهدف إلى إعداد قوى عاملة مؤهلة ومتخصصة قادرة على تلبية احتياجات هذا القطاع وتعزيز نموه. بالإضافة إلى تأكيد أهمية مهارات اللغة الإنجليزية في هذا القطاع، نظرًا لأهميتها في التواصل الدولي وتسهيل الأعمال في مجال النقل واللوجستيات ودعم تشغيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في أدوار مناسبة.

في قطاع الصناعات التحويلية، تبرز الحاجة إلى تطوير مسارات وظيفية محددة للوظائف العمالية، مما يتطلب التعاون لوضع معايير مهنية وتحديد مسارات التقدم. يشير عدم رضا خريجي التدريب المهني إلى أهمية الحصول على تغذية راجعة وتحديث المناهج التدريبية. من المهم العمل على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بفعالية، وتشجيع إنشاء فروع إنتاجية لزيادة التشغيل، وبشكل خاص للمرأة. يتطلب قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صُنع المنسوجات وغزلها ونسجها تعزيز المهارات التقنية والشخصية لتحقيق التشغيل المستدام، بالإضافة إلى معالجة ضعف التزام العمال الأردنيين واعتماد القطاع على العمالة الأجنبية. يوصى بتنظيم جلسات توعية، وبرامج لتطوير المهارات وسرعة شغل الشواغر.

أما في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صُنع المواد الكيميائية، هناك حاجة إلى تحسين المهارات الشخصية للعاملين في خط الإنتاج والمهارات التقنية للفنيين، مع التركيز على التعاون مع معاهد التدريب المهني. من الضروري فهم المهارات الأساسية وتحديث المناهج التدريبية لتطوير إستراتيجيات تشغيل فعالة.

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



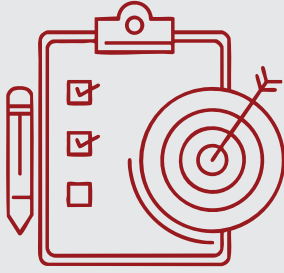
1

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

وفقًا لذلك، وضمن الأنشطة المخطط لها لتحقيق الهدف الأول، يعمل المشروع جنبًا 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 بإصدار سياسات سوق العمل النشطة وتنفيذها للحد من معدلات البطالة المرتفعة في البلاد. ومن ثم، يكون لأقسام التشغيل الموجودة داخل مديريات عمل الوزارة دور مهم في توفير خدمات التشغيل العامة لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل. ولدى وزارة العمل 17 مديرية عمل فعالة و88 موظفًا يقدمون خدمات التشغيل للباحثين عن عمل والقطاع الخاص. ومن بينها 4 مديريات في شمال الأردن، و9 في الوسط و4 في الجنوب توفر خدمات للباحثين عن عمل وأصحاب العمل.

ولغايات تنمية قدرات موظفي مديريات ومكاتب 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 ومكاتب التشغيل المستهدفة لتفعيل دورها في تقديم خدمات التشغيل.



1.2

أهداف الدراسة

تم التعاون مع قسم تشغيل المرفق لتقييم سوق العمل في المحافظة، وذلك بتحديد جانبي العرض والطلب على القوى العاملة في المنطقة وتحليلهما من خلال إجراء استبيان للوظائف الشاغرة، وملفات المنشآت، وفرص التشبيك المحتملة. ويُعدّ هذا التقرير مثلاً عملياً يساهم في تسهيل إجراء دراسات محلية لتقييم سوق العمل، ويُمكن موظفي مديريات ومكاتب التشغيل من تصميم خطط عمل أكثر فاعلية بناءً على نتائج تقاريرهم. وقد طُوّرت منهجية الدراسة بالتعاون مع مديريات التشغيل، والموضحة في القسم التالي لتنفيذ المهام الآتية:

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 جُمِعت 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 المفرق بشكل شامل. ويوضح الشكل (1) أدناه الخطوات التي اتُبعت لإجراء هذه الدراسة وكتابة التقرير.

الشكل 1 | هيكل تقييم سوق العمل



2.2



البحث المكتبي

كخطوة أولى وبلاستعانة بالمصادر المتعددة والمتاحة، تم البحث عن البيانات ذات الصلة التي نشرها في السابق مختلف شركاء التنمية والتطوير 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.

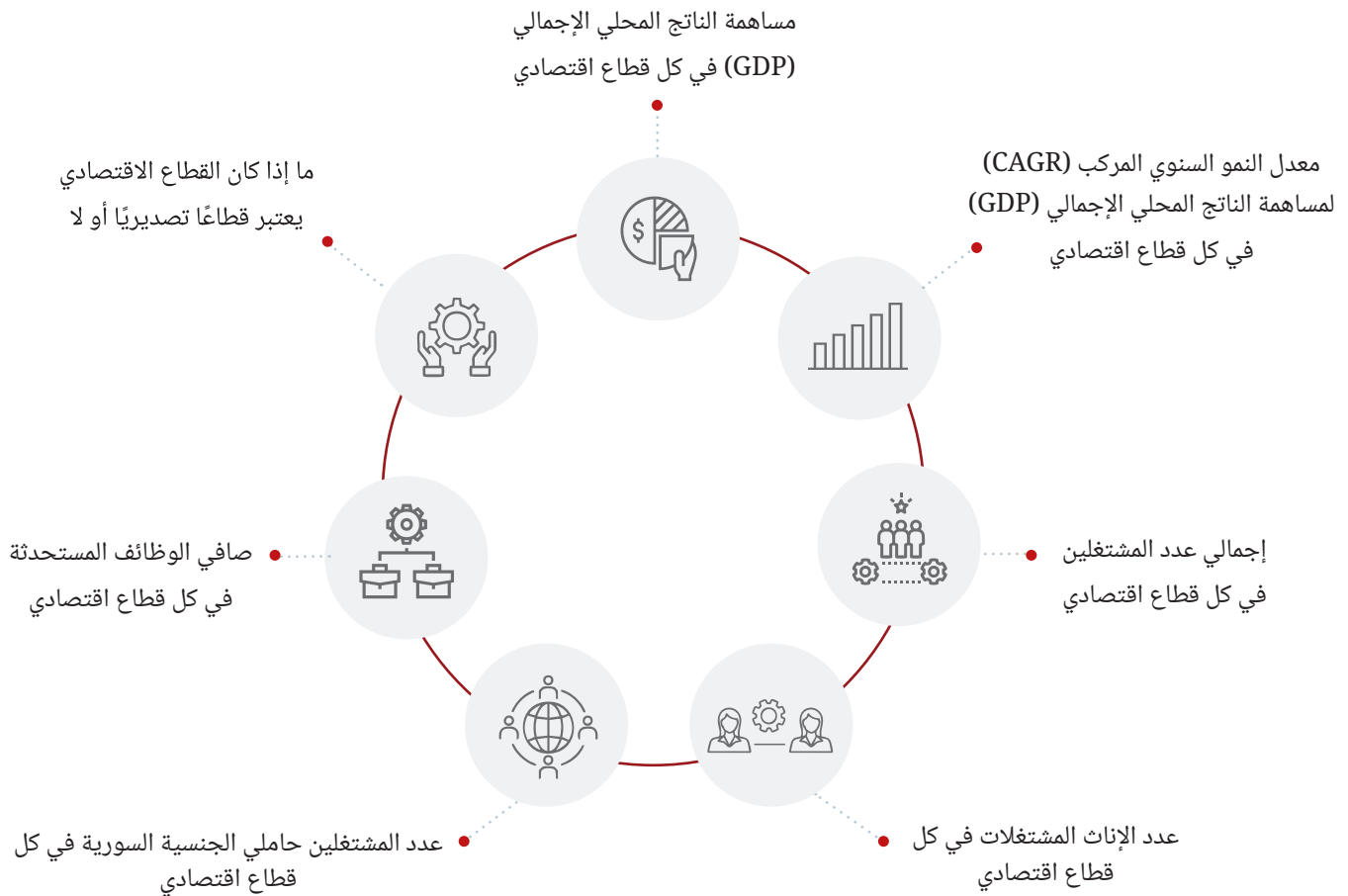




2.3

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 نشاطاً اقتصادياً رسمياً. ولتحديد القطاعات الفاعلة في محافظة المفرق 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، كان هناك حاجة إلى توحيد نهج التحليل لجميع مجموعات البيانات لتمكين المقارنة بينها؛ وذلك بتحويل البيانات إلى معلومات يمكن تحليلها وفهمها بسهولة. رُشحت عدة قطاعات وفقاً لأولوياتها بعد أن تم توحيدها وترتيبها. بالإضافة إلى المنهجية الكمية للاختيار، جُمعت مدخلات نوعية من مديريات وأقسام التشغيل لتحديد القطاعات الرئيسة داخل المحافظة. يركز هذا التقرير على قطاع الصناعة التحويلية - بما فيها من أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسيجها و صنّع المواد الكيماوية - وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وإصلاح السيارات والدراجات النارية، وقطاع النقل والتخزين، وقطاع التعليم.



2.4

تمثيل العينة

استُخدِمت خمس أدوات وأساليب لجمع البيانات في هذه الدراسة: استبيانات 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 تفرغ البيانات المجمعة وترميزها وتحليلها. وشاركت 61 منشأة في تعبئة استبيان أصحاب العمل. وشارك 387 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
61	استبيان أصحاب العمل والمنشآت
387	استبيان الباحثين عن عمل
4	جلسات المناقشة المركزة مع الباحثين عن العمل
10	المقابلات الفردية مع أصحاب العمل والمنشآت
6	المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة ذات الصلة



2.5

التحديات والصعوبات

يوضح الشكل التالي التحديات الرئيسية والصعوبات التي واجهت فريق البحث خلال عملية 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 الاستبيان 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 المُبلّغ 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

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





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 الرئيسة 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:

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

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

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

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

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

الجدول 2 | معدلات نمو القطاعات الاقتصادية الأردنية (2021)

مهم 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	

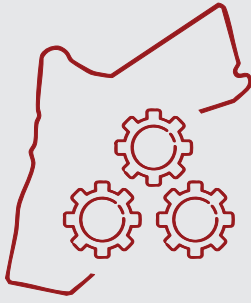
المصدر: التقرير السنوي للبنك المركزي الأردني 2021.

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، كصنع المنسوجات وغزلها ونسجها وصنع المنتجات الغذائية والأنشطة الهندسية وصنع 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؛ 21% منهم إناث و2.5% سوريون. 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 تُقدر 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 المجال (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 نشاط فرعي عدد كبير من الأفراد. وبوجه خاص، يعمل 42,115 فردًا في الأنشطة الهندسية، و59,646 في أنشطة صنع المنتجات الغذائية، و68,489 في قطاع أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، و16,933 في صناعة 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 في هذا القطاع، مع زيادة صافية في النمو.

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



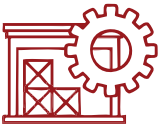
قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

3.2.2

نظرًا لوجود فرص عمل عديدة وإسهام ثابت في الناتج المحلي الإجمالي، يُعد مجال أنشطة 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 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 16,561 من هؤلاء العاملين كانوا من الإناث، 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 والمحاور 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 وإمكان 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 تبلغ 2,935 أنثى 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 التشغيل.

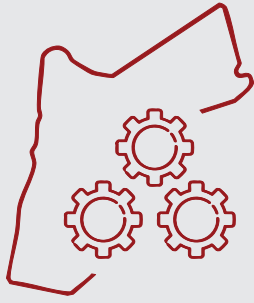


قطاع التعليم

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 طالب، 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 فردًا. ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإناث من هؤلاء الموظفين بلغت 57.9% (131,245) (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 وضعًا جيدًا 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 مهماً 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 وسهولة 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 الإناءات المعاملات بشكل أكبر.

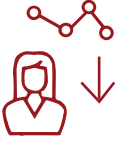
على صاحب العمل - وفقًا للقانون - منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 90 يومًا، وتوفير الحضانة لأطفال الإناءات المشتغلات، وغيرها من المزايا، إلا أن العمل غير الرسمي يعني عدم توفير أي من هذه المزايا، وبما أن غالبية العمل غير الرسمي منتشر في المؤسسات المايكروية والصغيرة، فهذا يعني أيضًا أن أصحاب العمل لا يستطيعون تحمل تكاليف هذه المزايا، وبذلك، يفضل الكثير منهم الامتناع عن تشغيل الإناءات. وتتعرض الإناءات 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>

(9) <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 نظرائهن 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 تحدياً 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. وتحول 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 منظم 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 - ضغوطاً مجتمعية لإعطاء الأولوية للالتزامات العائلية على متابعة الحياة المهنية. وتتعقد مهمة تحقيق التوازن بين التزامات العمل والأسرة، مما يدفع بعضهن إلى التنحي من سوق العمل تماماً.

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 - فرصاً 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 يشغل 16% من العاملات 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



تَرْكُزُ عمل المرأة في
الاقتصاد غير الرسمي



تَرْكُزُ 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، ويعزى السبب الأول لهذا التناقض إلى عدم المواءمة الكافية بين مهارات الباحثين عن عمل والمتطلبات المحددة التي يسعى لها أصحاب العمل.

ومن بين الأسباب الرئيسة 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

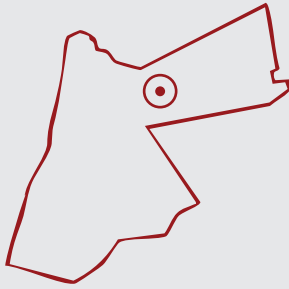
تشكل استدامة التشغيل مصدر قلق كبير، حيث يُظهر الباحثين عن عمل غالبًا ميلًا إلى التنقل من مهنة لأخرى سعيًا وراء زيادة هامشية في الراتب. وتنشأ هذه المشكلة بسبب الأجور المنخفضة للغاية، والحد الأدنى للأجور المحدد بمبلغ 260 دينارًا أردنيًا، وهو ما لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة في البلاد.

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 المفرق

تقع محافظة المفرق على الحدود السورية والعراقية، وتُعد مركزاً رئيساً للنقل بفضل موقعها الاستراتيجي، وهي ثاني أكبر المحافظات في الأردن من حيث المساحة، حيث تبلغ مساحتها الإجمالية ما يقارب 26,551 كيلومتراً مربعاً. تتميز معالمها الجغرافية بالمساحات الصحراوية الكبيرة والتضاريس الوعرة والواحات المتفرقة.

وتعتبر المفرق موطناً للأردنيين بالإضافة إلى اللاجئين من الدول المجاورة، لا سيما المتأثرين من الصراعات الأمنية والسياسية في البلدان المجاورة كسوريا والعراق، مما أدى إلى ارتفاع عدد السكان والضغط على موارد المنطقة.



بينما يشكل الذكور 51,5%

335,700

نسمة



وتشكل نسبة الإناث 48,4%

315,400

نسمة



تُقدر نسبة عدد سكان المفرق بنحو 5.8% من إجمالي سكان المملكة الأردنية الهاشمية

651,100

نسمة في عام 2022

ويعتمد اقتصاد محافظة المفرق على عدد من الأنشطة الاقتصادية الرئيسية والفرعية، بما في ذلك أنشطة الزراعة والحراجة، وأنشطة تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وأنشطة الخدمات الأخرى وأنشطة الصناعات التحويلية البسيطة. ويعتمد الاقتصاد المحلي بشكل كبير على أنشطة تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وأنشطة النقل والتخزين بسبب قرب المحافظة من الحدود الدولية.

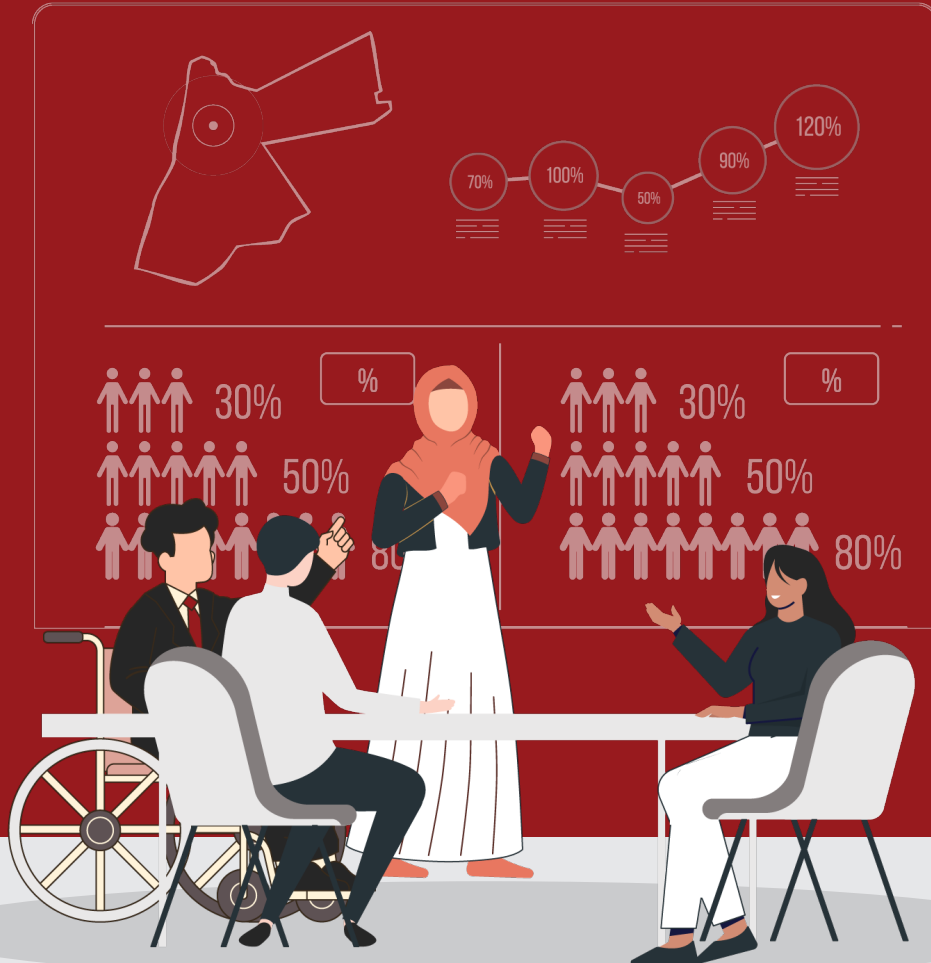
البحث الميداني

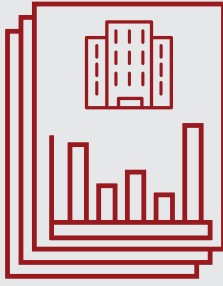
4

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

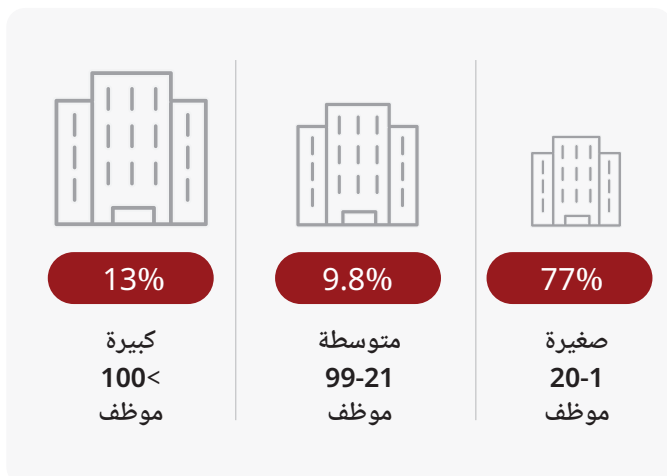
من جانب الطلب، جمع فريق البحث البيانات الكمية والنوعية من خلال الاستبيانات المنظمة ومقابلات المستجيبين الرئيسيين. وبما أن الدراسة تشمل إجمالي خمسة قطاعات رئيسية وأنشطة اقتصادية فرعية، جمع الفريق البيانات من جميع القطاعات بصورة متساوية. وأجريت استبيانات لما لا يقل عن 8 منشآت من كل قطاع. ويوضح الشكل (2)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

الشكل 2 | توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات الاقتصادية

11.5	18	16.4	21.3	32.8
أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	أنشطة صنع المواد الكيماوية	النقل والتخزين	التعليم	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

الأنشطة الفرعية لقطاع الصناعة التحويلية

الشكل 3 | توزيع المنشآت حسب الحجم



يمثل حجم المنشآت عاملاً حاسماً يجب مراعاته في إطار أخذ العينات؛ لذلك هدفت العينة المستهدفة إلى توضيح واقع حجمها. وبما أن غالبية المنشآت في المحافظة ذات حجم صغير ومتوسط، فقد تألفت العينة من تمثيلها (ما يقرب من 87 %) وتمثيل أقل للشركات الكبيرة بنسبة 13 %، يوضح الشكل (3) تمثيل حجم المنشآت.

جنباً لنتائج الدراسات والتقارير ذات الصلة والمطورة مسبقاً من قبل شركاء تنمية آخرون، أجريت 10 مقابلات للمستجيبين الرئيسيين مع المنشآت و6 مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وأجريت مقابلة شركتين من كل قطاع، معظمها من المنشآت الكبرى، للتمكن من فهم ديناميكيات السوق بشكل كامل.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



4.2

الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل

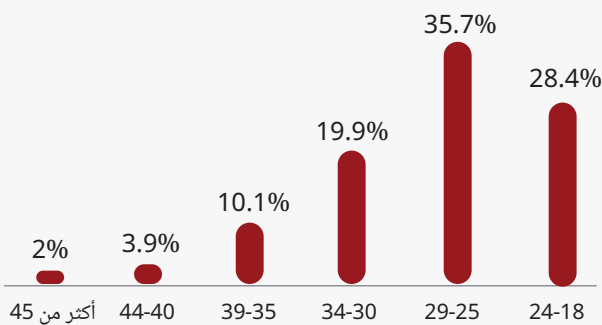
من جانب العرض، جمع فريق البحث معلومات من الباحثين عن عمل خلال مرحلة ملأ الاستبيانات والمناقشات الجماعية المركزة، وضمنت عينة الدراسة تمثيلاً متوازناً للذكور والإناث. وشكلت الإناث 50.1% من العينة، مقابل 49.9% ذكور من بين إجمالي 387 باحثاً عن عمل شملتهم الدراسة. كما استهدف باحثين عن عمل من مختلف الأعمار؛ حيث يقع 64.1% من العينة ضمن الفئة العمرية التي بين 18 و29 عاماً، و30.0% بين 30 و44 عاماً، و2.0% فقط فوق 45 عاماً. كما كان المستوى التعليمي عاملاً رئيساً آخر تم أخذه بعين الاعتبار عند إجراء استبيان الباحثين عن عمل.

حصل أكثر من نصف الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية (51.9%) على شهادة جامعية، وحصل 37.2% على تعليم مدرسي (الإعدادي والثانوي)، وحصل بقية المشاركين على دبلوم أكاديمي أو شهادات مهنية. توضح الأشكال (4) و(5) و(6) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

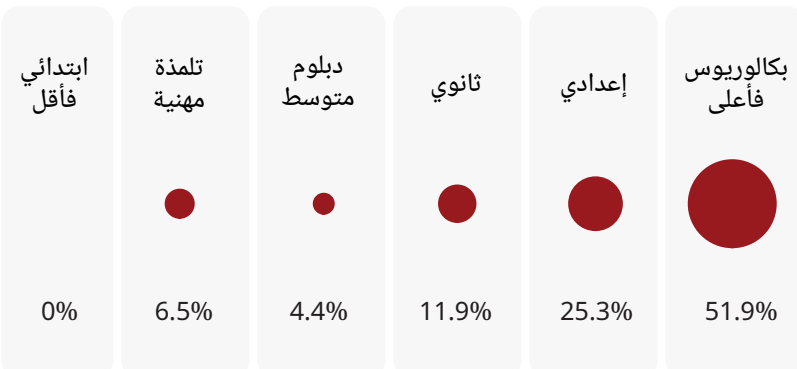
الشكل 4 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب النوع الاجتماعي



الشكل 5 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية



الشكل 6 | تمثيل الباحثين عن عمل محل الدراسة حسب المستوى التعليمي



أجرى الفريق 4 مناقشات جماعية مركزة استهدفت الباحثين عن عمل في محافظة المفرق، استهدفت مناقشتان منها الباحثات عن عمل من الإناث، بينما استهدفت المناقشتان الأخيرتان الباحثين عن عمل من الذكور. وشارك 21 باحثاً عن عمل في المناقشات الجماعية، وتضمنت كل مناقشة جماعية مركزة 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 المفرق	5.5
تحديات التشغيل	5.6
تحليل المهن والوظائف	5.7





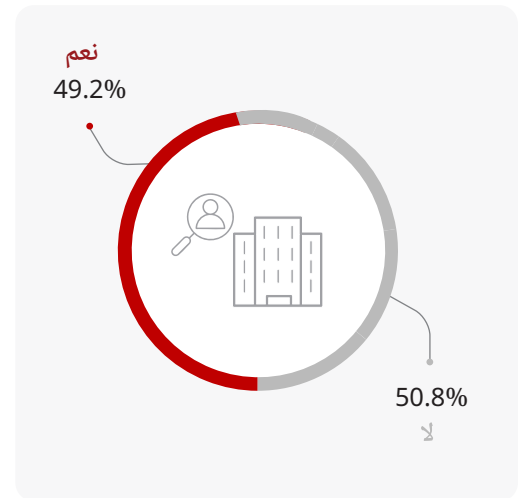
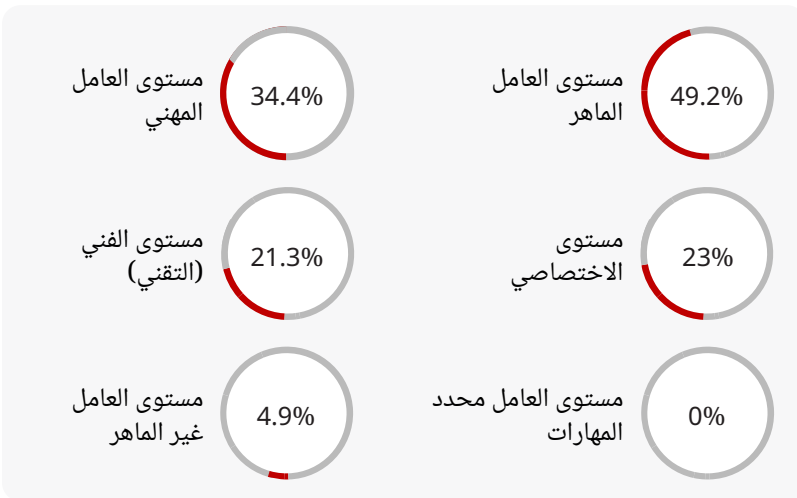
5.1

جانب الطلب العام

أفادت 49.2% من المنشآت التي مثلت العينة بوجود وظائف شاغرة على المدى القصير (الأشهر الثلاثة المقبلة)، حيث تبحث 49.2% من هذه المنشآت عن عاملين مهرة، ثم تأتي المهارات المتخصصة والمهنية في المرتبة الثانية من حيث الطلب، حيث يطلب 23% من أصحاب العمل والمنشآت باحثين عن عمل متخصصين بينما 34.4% يطلبون باحثين عن عمل مهنيين. وينخفض الطلب على الباحثين عن عمل غير المهرة بنسبة 5%، ولم تُقد أي منها بطلب العاملين شبه المهرة. 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 | مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت

الشكل 7 | 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 84% من الموظفين. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن نسبة الموظفين الأردنيين تعتمد بشكل كبير على القطاع الاقتصادي. ويجوز قانونيًا لبعض القطاعات كالصناعة التحويلية وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها المرتبطة بها بتشغيل العمالة غير الأردنية. وعليه، فإن قطاع الصناعات التحويلية بما فيه من أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها هي الأقل تشغيلاً للأردنيين (55.3% في المتوسط). توجد قطاعات أخرى مغلقة حالياً أمام العمالة غير الأردنية⁽¹¹⁾، مثل قطاع التعليم، الذي يسجل أعلى نسبة تشغيل للأردنيين بنسبة 99.2%، يليه قطاع النقل والتخزين بنسبة 97.0%.

(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%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

وتبيّن عند تحليل البيانات على أساس الحجم أن المنشآت الكبرى التي تضم أكثر من 100 موظف في الغالب ترتبط بقطاع الصناعة التحويلية. وعليه، من المتوقع أن تقل نسب هذه المنشآت نسبيًا من العاملين الأردنيين. وفي المقابل، ترتفع نسب الأردنيين بشكل كبير في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

وسواء استهدفت العينة التي شملتها الدراسة الأردنيين أو العمالة غير الأردنية، فقد بلغت نسبة المنشآت التي لديها وظائف شاغرة 49.2%. ويمثل حجم المنشآت أحد العوامل الرئيسة المتعلقة بتوافر الشواغر، حيث يتناسب حجم المنشآت بشكل مباشر مع توافر الشواغر. ومن المحتمل بشكل كبير أن تتوافر في المنشآت الكبرى وظائف شاغرة، حيث إن 87.5% من المنشآت الكبرى لديها وظائف شاغرة متاحة للأشهر الثلاثة المقبلة.

وعلى النقيض، توجد وظائف شاغرة في 42.6% فقط من المنشآت الصغيرة خلال الفترة نفسها. وعلى المستوى القطاعي، تختلف الوظائف الشاغرة بشكل كبير عبر القطاعات المختلفة، حيث إن القطاعات التي لها أعلى النسب المعلنة من الوظائف الشاغرة هي قطاع الصناعة التحويلية وما يتربط بها من أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها 85.7%، وأنشطة صنّع المواد الكيميائية 63.6%، وقطاع التعليم 53.8%. أما القطاع الذي سجل أدنى المعدلات، فقد أبلغ قطاع النقل والتخزين عن 30% فقط من الوظائف الشاغرة في شركاته.

كما حثت الاستبيانات والمقالات على تحديد عدد الموظفين الذين تتوقع تشغيلهم خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة. وتتوقع المنشآت التي شملتها الدراسة تشغيل 16 موظفًا في المتوسط خلال الاثني عشر شهرًا المقبلة، وللشركات في مختلف القطاعات والأنشطة توقعات مختلفة للتشغيل في المستقبل، حيث إن أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها هو أعلى قطاع يتوقع تشغيل موظفين خلال الاثني عشر شهرًا المقبلة، فمن المتوقع أن تشغل شركات صنّع المنسوجات 110 موظفين.

وكان أقل قطاع من حيث حجم التشغيل المتوقع هو قطاع التعليم بمتوسط 2.1 موظف خلال الاثني عشر شهرًا المقبلة، وتتوقع المنشآت الكبرى تشغيل 102.3 موظف في المتوسط (لكل مؤسسة)، بينما تتوقع المنشآت الصغيرة تشغيل 3.3 موظف في المتوسط.

الجدول 3 | نسب الأردنيين والتشغيل المستقبلي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

النسبة المئوية	النسبة المئوية للعاملين الأردنيين في المنشأة	النسبة المئوية للمنشآت ممن أفادوا بوجود شواغر خلال الأشهر الثلاث القادمة	متوسط عدد الباحثين عن عمل المتوقع تشغيلهم خلال العام القادم
النسبة الإجمالية	84.0 %	49.2 %	16
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	55.3 %	85.7 %	110
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	86.8 %	63.6 %	9
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	76.0 %	35.0 %	3
النقل والتخزين	97 %	30.0 %	4
التعليم	99.2 %	53.8 %	2
الخدمات الأخرى	87.0 %	42.6 %	3
صغيرة	94.2 %	50.0 %	5
متوسطة	58.4 %	87.5 %	102
كبيرة	84.0 %	49.2 %	16

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 حالياً في محافظة المفرق. وأبلغت 31 منشأة فقط - من بين 61 منشأة شملتها الاستبيان - عن وجود وظائف شاغرة على المدى القصير (في الأشهر الثلاثة المقبلة). وتطرح هذه المنشآت التي شملتها العينة حالياً ما مجموعه 309 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 ومجالات 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
فنيون، عاملو خط إنتاج، مندوبو مبيعات، عاملو تحميل بضائع	35	7	أنشطة صنع المواد الكيميائية 
عاملون في خط الإنتاج	351	6	أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها 
مسؤولو تسويق، وجزار، عاملو تحميل بضائع، وجزار، ومشرفو نظافة، وميكانيكي، عاملو طلاء مركبات	19	7	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية 
عاملو تحميل بضائع، وسائقين	13	3	النقل والتخزين 
معلمون	21	8	التعليم 

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. وسترکز 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:

5.2.1 الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها



يضم قطاع الصناعة التحويلية العديد من الأنشطة الاقتصادية الفرعية بما فيها أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها. وتتفاوت الشواغر المتاحة في هذا القطاع في المستوى فمنها ما يرتبط بالمستوى المهني الأساسي وأخرى بالمستوى المتقدم. وأوضحت البيانات المُجمعة أن معظم منشآت هذا القطاع لديها وظائف شاغرة لمهن ذات مستوى مهني محدد تتناسب مع العاملين في خط الإنتاج كالخياطين وأنشطة الحياكة والتطريز.

على عكس معظم أنشطة الصناعة التحويلية الأخرى، فإن قطاع صنع المنسوجات وغزلها ونسجها لديه استثناء من الحكومة الأردنية فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور. ووفقاً لقانون العمل الأردني، فإن الحد الأدنى للأجور في القطاع هو 220 دينار أردني بدلاً من 260 دينار. ومع ذلك، يبلغ متوسط الأجور للوظائف الشاغرة التي تم جمعها من الاستبيانات 260 دينار أردني، مما يشير إلى أن بعض المنشآت على استعداد لتقديم أجور أعلى قليلاً من الحد الأدنى المحدد. ويحصل معظم العاملين في خطوط الإنتاج على العديد من الحقوق والمزايا وتشمل العمل الإضافي المدفوع والنقل والضمان الاجتماعي والإجازات المرضية.

ذكرت غالبية المنشآت التي مثلت العينة، أنها لا تتوقع عادة أن يكون لدى العاملين في خط الإنتاج مهارات فنية متقدمة عند تعيينهم، حيث يخضعون أغلبهم للتدريب في مكان العمل بمجرد تشغيلهم. يمكن أن يكون الحصول على تدريب مهني في مجال أنشطة صنع المنسوجات ميزة للباحثين عن عمل كما ذكر ممثل من منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، توفر الخبرة في المصانع المماثلة أيضاً ميزة كبيرة للباحثين عن عمل. يوضح الجدول (5) الوظائف الشاغرة المتاحة وخصائصها في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها.

الجدول 5 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وخصائصها

المسمى الوظيفي	عاملين في خط الإنتاج
التصنيف المعياري الدولي للمهن - المستوى 3	753 932
طبيعة العمل	دوام كامل
تشغيل الإناث	نعم
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	نعم
متوسط الأجور	260
متطلبات التشغيل	المهارات الشخصية والفنية
المزايا/ الحقوق	عمل إضافي مدفوع الأجر، ونقل، وضمان اجتماعي، وتدريب، وإجازة مرضية
عدد الوظائف الشاغرة *	351

* 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.

الوظائف الشاغرة في قطاع صنَع المواد الكيميائية

5.2.2



يضم قطاع الصناعات التحويلية عدة أنشطة اقتصادية فرعية منها صنَع المواد الكيميائية المختلفة كأنشطة صنَع الصابون وصنَع المنظفات وصنَع الأسمدة وصنَع الدهانات وصنَع المبيدات. وتتكون فيه القوى العاملة - مثل قطاعات التصنيع الأخرى - بشكل أساسي من وظائف بمستوى مهني في خطوط الإنتاج، وبعض وظائف ذوي المستوى المهني المتقدم 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 للعاملين في خط الإنتاج (15 وظيفة شاغرة)، وموزع (وظيفة واحدة شاغرة).

وكانت جميع الأجور الواردة للعاملين 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 والنقل والتدريب في موقع العمل عند التشغيل. كما تقدم بعض بعض المصانع تأميناً صحياً وعيادات داخل المصنع بناءً على المنتجات التي تصنعها، وفيما إذا تسبب مشكلات صحية على موظفين المنشأة.

تتسم متطلبات تعيين ذوي المستوى المهني الأساسي في هذا القطاع بالوضوح، حيث لم تطلب أي من المنشآت التي شملتها الدراسة 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، أفاد أصحاب المنشآت بضرورة توافر خبرة عملية سابقة وشهادات مهنية لدى الفنيين.

تتسم متطلبات تعيين ذوي المستوى المهني الأساسي في هذا القطاع بالوضوح واليسر، حيث لم تطلب أي من المنشآت التي شملتها الدراسة أي مؤهلات خاصة للعاملين الذين ينضمون إلى الوظائف الشاغرة في خط الإنتاج، لكنها ذكرت فقط المتطلبات المتعلقة بالمهارات الشخصية والفنية المطلوبة لأداء وظائفهم. ومع ذلك، تتطلب بعض الأدوار الوظيفية مثل المحاسب والفنيين مؤهلات وخبرة عملية. ويوضح الجدول (6) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 6 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنّع المواد الكيميائية 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
1	عمل إضافي مدفوع الأجر، ونقل، وتأمين صحي	الخبرة والمؤهلات	260	نعم	نعم	دوام كامل	241	محاسب
10	عمل إضافي مدفوع الأجر، ونقل، وضمان اجتماعي، وتأمين صحي	المهارات الشخصية والفنية، والخبرة	425	نعم	نعم	دوام كامل	311	فني
3	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	المهارات الشخصية والفنية	350	نعم	نعم	دوام كامل	332	مندوب مبيعات
15	نقل، وضمان اجتماعي، وتدريب، وإجازات مرضية	المهارات الشخصية والفنية	325	نعم	نعم	دوام كامل	932	عاملون إنتاج
3	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	لا توجد متطلبات	260	نعم	نعم	دوام كامل	933	عاملون تعبئة
3	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	لا توجد متطلبات	300	نعم	نعم	دوام كامل	933	عاملو التحميل والتفريغ

* 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 الزود 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 تباع 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، وعادةً ما تكون بيئة العمل لائقة. وتعين المنشآت - في العادة - موظفين جدد بسبب التوسع وفتح فروع جديدة. وكانت معظم الوظائف الشاغرة لمنظمي الرفوف بمجموع 7 وظائف شاغرة، و 4 شواغر لوظائف المبيعات، و 3 شواغر لأنشطة التعبئة والتغليف، وشاغرين للجزارة.

وتقدم لمعظم الوظائف الشاغرة المتاحة أجور قريبة من الحد الأدنى للأجور (260-280 دينارًا أردنيًا) على غرار القطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. وعلى الجانب الآخر، يتقاضى العاملون ضمن أنشطة المبيعات أجورًا تقارب الـ 400 دينارًا أردنيًا شهريًا. وأفادت جميع المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع تقريبًا أنها توفر لموظفيها الضمان الاجتماعي والإجازات المرضية والعمل الإضافي المدفوع الأجر، بينما لا تتمتع أنشطة التحميل والتفريغ أية مزايا.

تُعد متطلبات تعيين الموظفين في هذا القطاع محدودة، حيث تتطلب أنشطة المبيعات والجزارة مهارات تواصل جيدة للتفاعل مع العملاء، ومهارات فنية لأداء مهامهم. وعلى النقيض، لا توجد أي متطلبات للتشغيل لمنظمي الرفوف والعاملين في أنشطة التحميل والتفريغ. ويوضح الجدول (7) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 7 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة قطاع تجارة الجملة والتجزئة 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 *
مندوب مبيعات	332	دوام كامل	نعم	نعم	400	المهارات الشخصية والفنية	عمل إضافي مدفوع الأجر، وضمان اجتماعي	4
بائع لحوم	524	دوام كامل	لا	لا	260	المهارات الشخصية والفنية	تدريب	2
منظم الرفوف	542	دوام كامل	نعم	نعم	260	لا توجد متطلبات	ضمان اجتماعي	7
عاملين التحميل/ التفريغ	933	دوام كامل	نعم	نعم	260	لا توجد متطلبات	لا توجد مزايا	3

* 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



على الرغم من أن محافظة المفرق تتمتع بموقع إستراتيجي يجعلها مركزًا للنقل اللوجستي بين الأردن والدول المجاورة، فإن القطاع - بسبب الوضع غير المستقر في سوريا والعراق - شهد تراجعًا كبيرًا وفقًا لأصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات. ومع تحسن الأوضاع السياسية في الدول المجاورة وإعادة فتح الحدود، من المتوقع أن يشهد قطاع النقل والتخزين اللوجستي في المفرق نموًا وازدهارًا في السنوات المقبلة.

وتضم منشآت قطاع النقل والتخزين عدة أنشطة فرعية اقتصادية، وعادة ما ترتبط منشآت هذا القطاع بالأنشطة اللوجستية والنقل الفردي. كما أفادت المنشآت التي شملتها الدراسة لوجود 10 وظائف شاغرة متاحة ضمن أنشطة التحميل والتفريغ ووظيفتين شاغرتين للسائقين.

يتقاضى السائقون في قطاع النقل والتخزين عادةً الحد الأدنى للأجور وهو 260 دينارًا أردنيًا شهريًا. ومع ذلك، أفادت المنشآت أن زيادة الأجور تعتمد على نوع المركبة التي يقودونها، حيث تتطلب المركبات الأكبر حجمًا 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 وفقًا لما أوردته المنشآت. ومع ذلك، وضعت شروط لقيادة المركبات الثقيلة، مثل خبرة القيادة ورخصة القيادة. لا توجد أي متطلبات تشغيل محددة للعاملين في أنشطة التحميل والتفريغ باستثناء العمر، حيث تتطلب هذه الوظيفة القوة البدنية، التي تميل إلى أن تكون أكثر انتشارًا بين الشباب. ويوضح الجدول (8) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 8 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة 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 *
مدير	121	دوام كامل	لا	لا	800	الخبرة	ضمان اجتماعي	1
عاملون التحميل/ التفريغ	933	دوام كامل	لا	لا	300	العمر	لا توجد مزايا	10
السائق	832	دوام كامل	لا	لا	300	المهارات الشخصية والفنية	لا توجد مزايا	2

* 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 17 وظيفة شاغرة.

ونادراً ما تُطلب أنواع أخرى من الوظائف داخل المؤسسات التعليمية - مثل الإدارة والمحاسبة - لأن عدد الموظفين المتطلب لمثل هذه الشواغر أقل حجماً بكثير مقارنة بالمعلمين، وعادةً ما تُتاح وظائف شاغرة بسبب معدل الدوران الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، مع انخفاض الأجور المقدمة للمعلمين، يختار المعلمون البحث عن فرص أفضل في المدارس الأخرى - لا سيما المدارس الكبيرة والدولية - كل سنة. ووفقاً للمقابلات التي أُجريت مع الجهات ذات الصلة، يعتبر فصل الصيف الموسم الأساسي للتشغيل في المدارس.

وعادة ما يتقاضى المعلمون - لا سيما ذوي الخبرة القليلة - أجوراً تقارب الحد الأدنى للأجور 260 ديناراً أردنياً، 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.

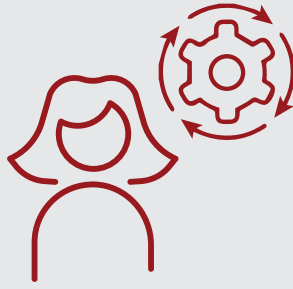
تتوقع المدارس ورياض الأطفال أن يتمتع المعلمون بمهارات تواصل قوية وقدرة على التعامل مع الأطفال عندما تتطلب وظائفهم ذلك، فضلاً عن أن المؤسسات التعليمية تطلب من المعلمين الحصول على مؤهل مناسب (عادةً شهادة جامعية) شرطاً لتعيينهم. كما أن الخبرة في التدريس تُعد شرطاً، لا سيما في المدارس الكبيرة. ويوضح الجدول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

الجدول 9 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة 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، ونقل، وإجازات مرضية	17

* 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



5.3

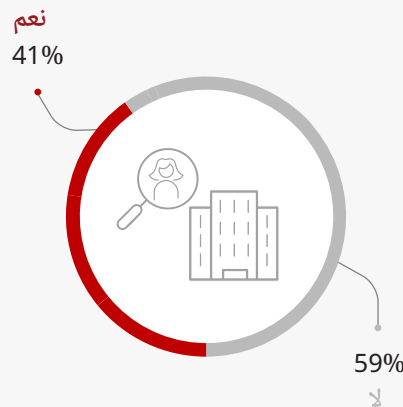
تشغيل المرأة من جانب الطلب

يبلغ متوسط المشتغلات في المنشآت التي شملتها الدراسة 33% من إجمالي القوى العاملة. ومما يثير الاهتمام أن هذه النسبة تختلف بشكل كبير بين المنشآت ذات الأحجام المختلفة، حيث تميل المنشآت الكبرى إلى تشغيل عدد أكبر من الإناث مقارنةً بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

وتختلف نسب تشغيل المرأة بين المنشآت باختلاف القطاعات والأنشطة الاقتصادية؛ فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة الإناث 86.9% من الموظفين في قطاعات مثل التعليم وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها. وعلى النقيض، تنخفض نسبة الإناث في القطاعات والأنشطة الاقتصادية الأخرى، مثل أنشطة صنع المواد الكيميائية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، حيث تصل إلى 10.5% في المتوسط. ويُعزى هذا التباين الكبير في تشغيل المرأة في الغالب إلى مستويات ملائمة الوظائف للمرأة 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 من خلال الاستبيانات على المنشآت عما إذا كان لديها حالياً أي وظائف شاغرة ترى أنها مناسبة للمرأة، وأفادت 41% فقط من المنشآت أن لديها وظائف شاغرة ترى أنها مناسبة للإناث (الشكل 9)). وتبيّن أن النسبة - عند تصنيفها حسب حجم المنشأة - أعلى في المنشآت الكبرى 38.3%. كما تختلف النسبة بشكل كبير بين القطاعات، حيث يتمتع قطاع التعليم 84.6% وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها 71.4% بأعلى نسبة من الوظائف الشاغرة التي يرونها مناسبة للإناث، في حين احتلت قطاعات مثل قطاعات تجارة الجملة والتجزئة أدنى النسب 10%.

الشكل 9 | نسبة المنشآت التي أفادت بوجود شواغر مناسبة للمرأة



تبيّن بناءً على البيانات التي تم تحليلها أن أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسيجها يضم أكبر عدد من الإناث، فغالبية المشتغلين في خطوط الإنتاج في هذا القطاع من الإناث، ومن المثير للاهتمام أن خط الإنتاج في بعض المصانع يتكون بالكامل من الإناث بما في ذلك المشرفات. وعليه، يتمتع القطاع بإمكانات عالية لتشغيل المرأة. ومع ذلك، أفاد ممثل منظمة العمل الدولية الذي يعمل مع القطاع أن ظروف العمل القاسية، وانخفاض الأجور، ووجود حالات التمييز القائمة على النوع الاجتماعي في العديد من المصانع تؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين وخاصة بين العاملات الأردنيات في هذا القطاع.

تعمل الإناث في أنشطة صنّع المواد الكيميائية - في المقام الأول - في خطوط الإنتاج، إلا أن تشغيل المرأة في هذا القطاع يعتمد إلى حد كبير على طبيعة المنتجات المصنعة داخل المصنع. ووفقاً لما أوردته المنشآت من القطاع خلال المقابلات مع المستجيبين الرئيسيين، تنتج بعض المصانع مواد كيميائية لا يُسمح للإناث بالتعرض لها⁽¹²⁾، نظراً لأنها تشكل خطراً على الحوامل في المستقبل؛ ولذلك، لا تعين المصانع الإناث لتولي مثل هذه الأدوار.



يشهد قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية في محافظة المفرق معدلات مشاركة نسائية منخفضة جداً مقارنة بالقطاع في المحافظات الأخرى. ولا يوجد في المفرق - على عكس محافظتي العاصمة عمان والزرقاء - متاجر تسوق كبيرة ومحلات بيع بالتجزئة تعدها الإناث عادة أمنة ليعملن فيها.



معظم المتاجر الصغيرة والمتوسطة عادة ما تُشغّل الذكور فقط. ووفقاً لمقابلات المستجيبين الرئيسيين التي أجريت مع المنشآت وأصحاب المصلحة، يواجه المجتمع تحديات ثقافية تحد من تشغيل الباحثات عن عمل في المتاجر في المحافظة. ومن خلال المقابلات، تبيّن أن بعض الإناث يعملن في متاجر الملابس النسائية ومستحضرات التجميل والصيدليات، ولكن ليس غالبية متاجر البيع بالتجزئة في المحافظة.



يُعد قطاع التعليم أحد القطاعات التي توفر العديد من فرص العمل المخصصة للإناث وتفضلها الباحثات عن عمل على نطاق واسع، حيث تُعين المعلمات عادة في المدارس للصفوف الابتدائية (من الروضة الأولى إلى السنة الرابعة) ولقسم البنات في المدارس. وبما أن ساعات عمل المدارس معقولة (من 8 صباحاً إلى 2 ظهراً)، فإن هذا يساهم في جاذبية القطاع للإناث، لا سيما مراعاة لمسؤوليات المرأة الأسرية بالإضافة إلى مسؤوليات العمل.



ويُعد قطاع النقل والتخزين أقل القطاعات من بين القطاعات المستهدفة لتشغيل الإناث؛ فنظراً للحواجز الثقافية، تكاد تكون سائقات الشاحنات والمركبات الثقيلة من الإناث غير موجودات في المحافظة والدولة، إلا أنه في المنشآت اللوجستية، تتاح للإناث فرصة العمل في الأقسام الإدارية والمبيعات وإدخال البيانات، لكن أبلغ عدد قليل جداً من المنشآت عن وجود وظائف شاغرة في هذه المناصب. ويوضح الجدول (10) نسب تشغيل المرأة وملاءمة الوظائف الشاغرة حسب حجم المنشأة والقطاع.



(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.

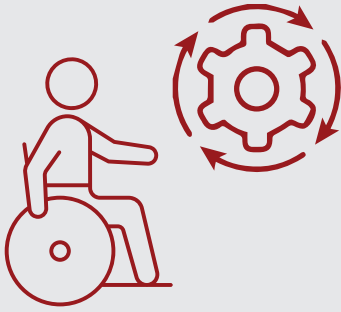
الجدول 10 | تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي

%	%	
نسبة المنشآت التي أفادت بوجود وظائف شاغرة مناسبة للإناث	متوسط نسبة الإناث المشتغلات في المنشأة	النسبة المئوية
41.0 %	33.0 %	النسبة الإجمالية
71.4 %	64.3 %	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية
36.4 %	10.5 %	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية
10.0 %	7.3 %	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
30.0 %	17.5 %	النقل والتخزين
84.6 %	86.9 %	التعليم
38.3 %	31.9 %	الخدمات الأخرى
33.3 %	25 %	صغيرة
62.5 %	45.6 %	متوسطة

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



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 والحوادث السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال⁽¹³⁾.

وموضاً 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 18% فقط من المنشآت بتشغيل ذوي الإعاقة. وتشغل معظم المنشآت ذوي الإعاقة تحقيقاً للهدف الذي حدده قانون العمل⁽¹⁵⁾.

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

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

(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).

ومع ذلك، يضم اقتصاد المحافظة عددًا كبيرًا من المنشآت الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمنشآت الكبرى، مما يجعل تطبيق هذه النسبة ضئيلًا مقارنة بالمحافظات الأخرى. يبلغ متوسط الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المنشآت التي شملتها الدراسة 0.4% فقط، ويحظى قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها بأعلى نسبة 0.7% من العاملين الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين تقل النسبة في عدة قطاعات لتصل إلى 0%، مثل قطاع التعليم.

كما يساهم حجم المنشآت في نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويرجع سبب ذلك - في المقام الأول - إلى أن قانون العمل الخاص بمادة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لا يسري إلا على المنشآت التي تضم أكثر من 25 موظفًا؛ مما يؤدي إلى انخفاض نسبة تشغيل هذه الفئة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى 0.5% أو أقل، وتزيد النسبة في المؤسسات الكبرى لتصل إلى نحو 1.3%. ويوضح الجدول (11) النسب المئوية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب القطاع وحجم المنشآت.

الجدول 11 | تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية للإعاقة في المنشآت	%	النسبة المئوية
0.4%		النسبة الإجمالية
0.7%		الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية
0.6%		الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية
0.5%		تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
0.2%		النقل والتخزين
0%		التعليم
0.2%		الخدمات الأخرى
0.5%		صغيرة
1.3%		متوسطة

القطاع

حجم المنشأة

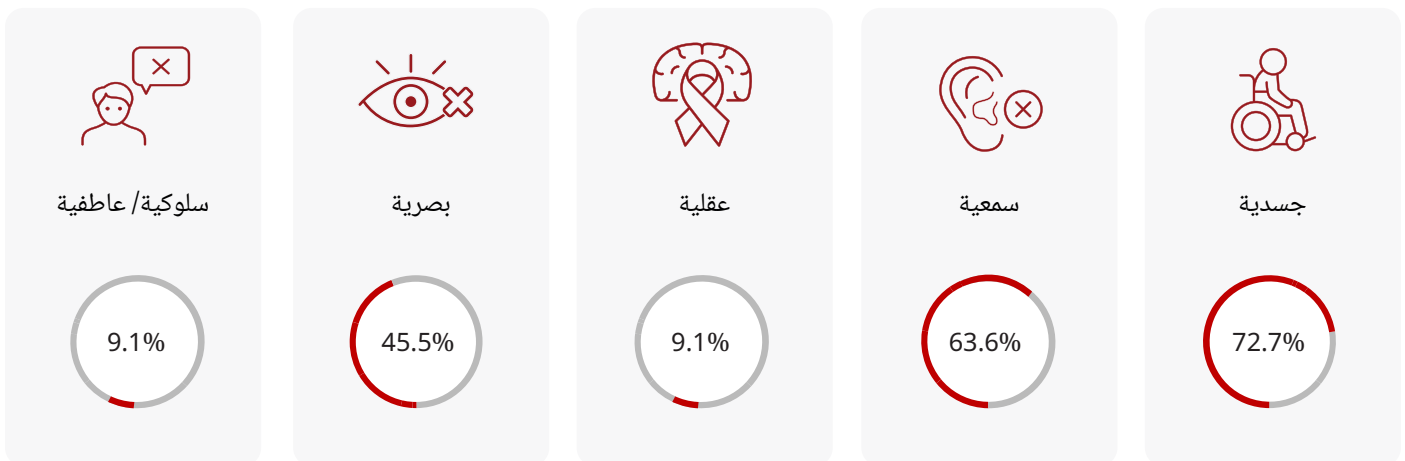
المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تمثل فئة الإعاقة أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر في تشغيل ذوي الإعاقة، حيث توضح البيانات أن المنشآت تشغل فئتين 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.

تمثل فئة الإعاقة أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر في تشغيل ذوي الإعاقة، حيث توضح البيانات أن المنشآت التي شملتها العينة تشغل فئة واحدة من الإعاقات؛ وهي الإعاقات الجسدية بنسبة 72.7%، ووردت إفادات عن تشغيل فئات أخرى في المنشآت التي شملتها الدراسة منها الإعاقة السمعية 63.6%، ثم الإعاقة البصرية بنسبة 45.5%. عندما سُئلت المنشآت عن الرغبة في تشغيل موظفين أكفاء ذوي فئات مختلفة من الإعاقات، كانت ردود عدد قليل جداً منها إيجابية بخصوص تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أبدت نسبة صغيرة فقط اهتماماً بتشغيل باحثين عن عمل ماهرين ذوي إعاقات جسدية أو سمعية.

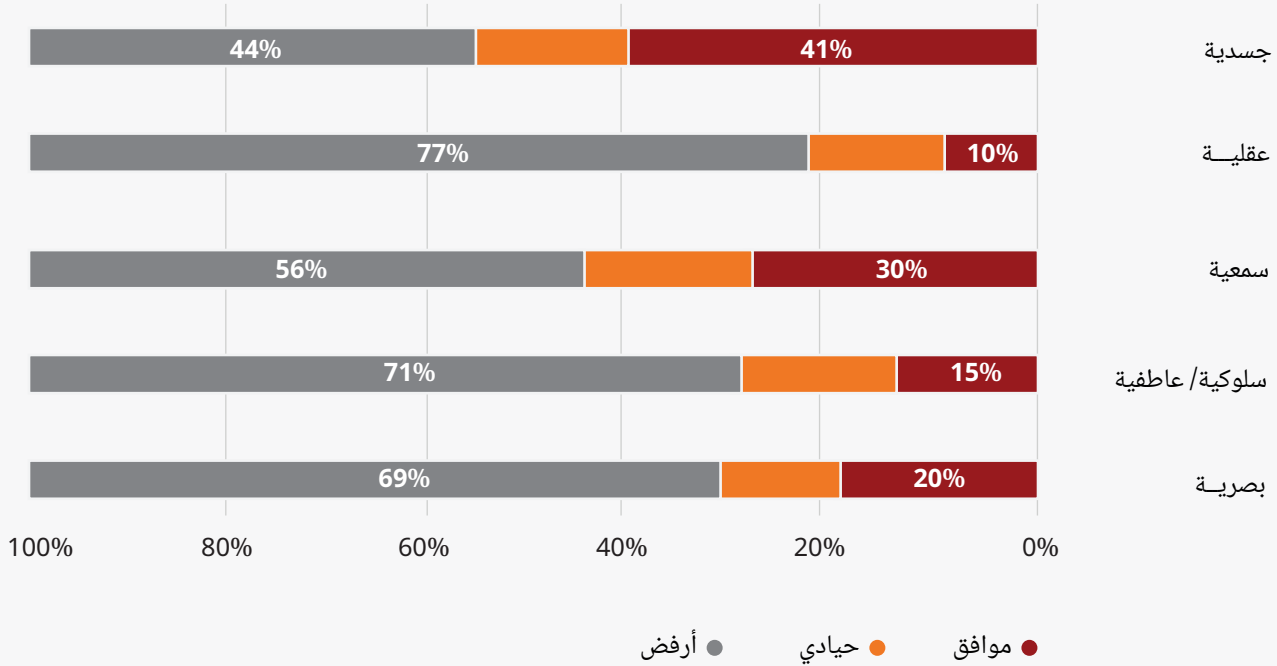
ويشغل عدد قليل جداً من المنشآت أشخاصاً ذوي إعاقة في التواصل أو إعاقات سلوكية أو عاطفية 9.1%. وعندما سُئلت المنشآت عن الرغبة في تشغيل موظفين أكفاء ذوي أنواع مختلفة من الإعاقات، كانت ردود عدد قليل جداً منها إيجابية بخصوص تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أبدوا اهتماماً بتشغيل أفراد من ذوي الإعاقات الجسدية في المرتبة الأولى، تليها الإعاقات السمعية، والإعاقات البصرية، والإعاقات السلوكية والعاطفية بالترتيب. ويوضح الشكل (10) الوارد أدناه فئات الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تعينهم المنشآت في الوقت الراهن، ويوضح الشكل (11) مدى استعدادهم لتعيين الأشخاص 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

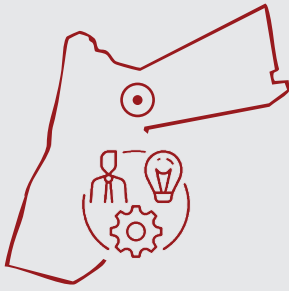
الشكل 11 | استعداد المنشآت لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين الماهرين



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

لا يزال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في معظم القطاعات ٧ والأنشطة الاقتصادية متدنٍ بشكل نسبي، حيث يتمثل الدافع الأساسي وراء تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في أسباب إنسانية والحاجة إلى الامتثال للنسبة القانونية المدرجة في قانون العمل الأردني وفقًا للملاحظات التي أبدتها المنشآت وأصحاب المصلحة.

وأفادت المنشآت من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين بوجود وظائف شاغرة نادرة جدًا في سوق العمل، وأنها تعطي الأولوية لتشغيل الباحثين عن عمل من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة، وأفادت بعدم وجود حوافز من الحكومة لتحفيزهم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ورحبت بعض المنشآت بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان بإمكانهم إتمام المهام والمسؤوليات المطلوبة منهم. وأفادت بعض القطاعات - مثل قطاع التعليم - بتجنبهم تعيين باحثين عن عمل من ذوي الإعاقة.



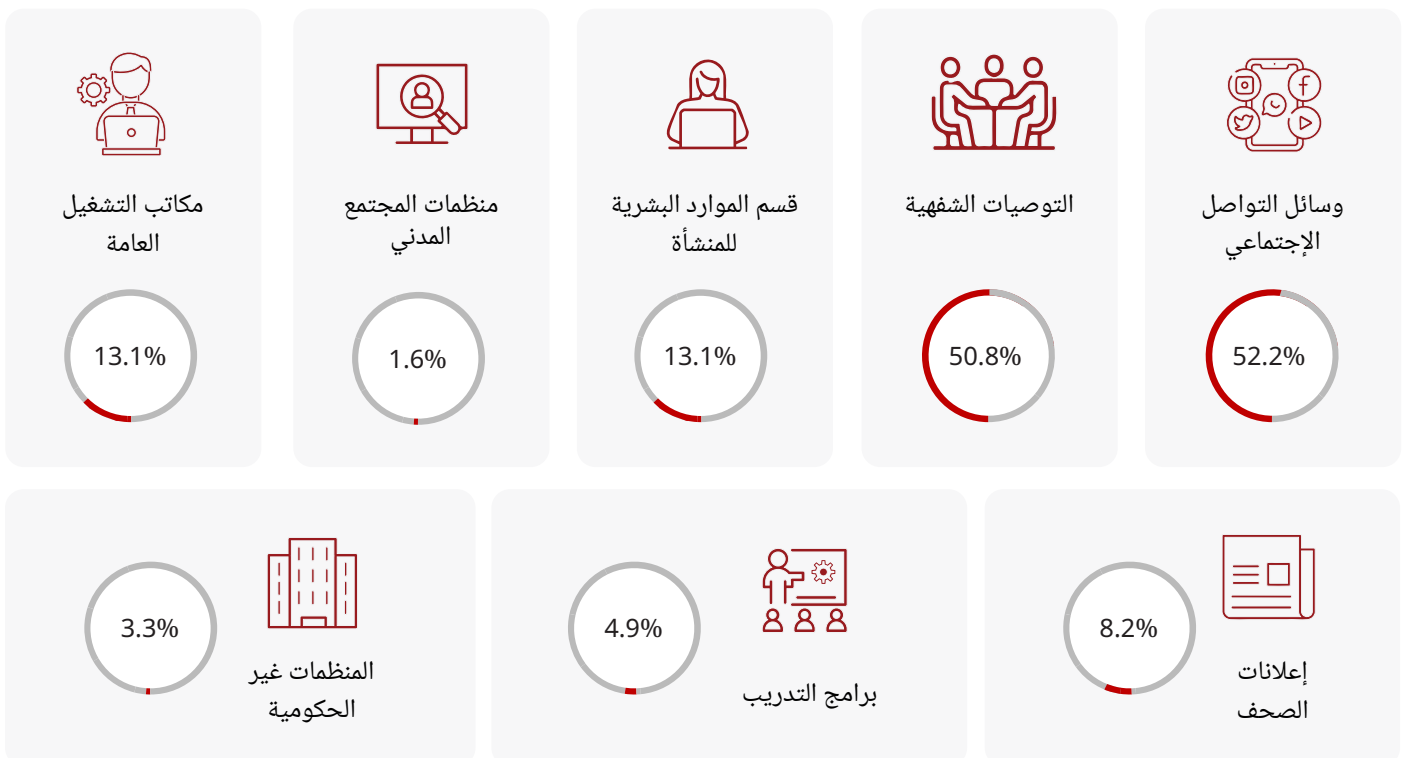
5.5

أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة المفرق

يُعد فهم كيفية تشغيل المنشآت للباحثين عن عمل لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة جزءاً من متطلبات فهم سوق العمل المحلي. وقد طُرح سؤالاً على المنشآت عن أساليب التشغيل التي تتبعها لشغل الوظائف الشاغرة والإعلان عنها، فتبين أن نحو 52.5% من المنشآت التي شملتها الدراسة تعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف الشاغرة فيها. بينما 50.8% من المنشآت تعتمد على التوصيات الشفهية من الموظفين الحاليين و/أو المعارف الشخصية لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة.

وتتباين تفضيلات أساليب التشغيل في المنشآت في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن الأساليب الثلاثة الأولى تتشابه في جميع القطاعات. ومع ذلك، تعدّ بعض الأساليب أكثر شيوعاً في بعض القطاعات عن قطاعات أخرى؛ فعلى سبيل المثال، تعد التوصيات الشفهية أكثر شيوعاً في قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، كما أن وسائل التواصل الاجتماعي تعتبر شائعة جداً في قطاع التعليم بنسبة 92.3%. ويوضح الشكل (12) أساليب التشغيل الأكثر شيوعاً، ويوضح الجدول (12) الاختلافات في هذه الأساليب وفقاً لحجم المنشآت والقطاع.

الشكل 12 | طرق التشغيل الأكثر شيوعاً في المنشآت



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 12 | طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة

أساليب التشغيل	وسائل التواصل الاجتماعي	التوصيات الشفهية	قسم الموارد البشرية للمنشآت	الإعلانات التقليدية كالصحف	برامج التدريب المنتهية بالتشغيل
النسبة الإجمالية	% 52.5	% 50.8	% 13.1	8.2%	% 4.9
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	% 28.6	% 28.6	% 14.3	% 28.6	% 42.9
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	% 45.5	% 27.3	% 36.4	% 9.1	% 0.0
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	% 30.0	% 80.0	% 0.0	% 5.0	% 0.0
النقل والتخزين	% 70.0	% 50.0	% 0.0	% 10.0	% 0.0
التعليم	% 92.3	% 38.5	% 23.1	% 0.0	% 0.0
الخدمات الأخرى	% 55.3	% 59.6	% 8.5	% 4.3	% 0.0
صغيرة	% 33.3	% 50.0	% 33.3	% 16.7	% 0.0
متوسطة	% 50.0	% 0.0	% 25.0	% 25.0	% 37.5

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 بإجراء 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.



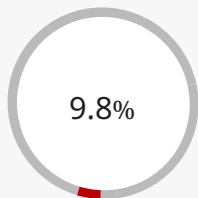
المعرض الوظيفي

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

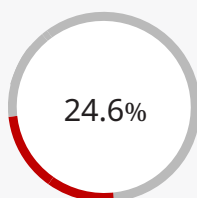
تم سؤال أصحاب العمل خلال المقابلات عن إجراءات التشغيل الفعالة، فاختار 36.1% منهم التدريب على المهارات الشخصية والفنية المنتهي بالتشغيل، ويعتقد 24.6% منهم أن أيام المقابلات ثاني إجراءات التشغيل الفعالة. وعند الاستفسار عن الأساس المنطقي لهذه الإجابات، تبين أن المنشآت تفضل - نظراً لافتقار الباحثين عن عمل إلى المهارات الشخصية المطلوبة لدخول سوق العمل - أن يحصل الموظفون على بعض التدريب على المهارات الشخصية قبل التقدم للوظيفة. كما أشار أصحاب العمل أنهم يفضلون تنظيم أيام مقابلات مخصصة لوظائف محددة بدلاً من المشاركة في المعارض الوظيفية التي لا يتأكد فيها الباحثون عن عمل من العمل المطلوب و/أو الموقع و/أو طبيعة ومهام الوظيفة. وعادة ما يحدث ذلك بدعم من منظمات المجتمع المدني العاملة في محافظة المفرق.

الشكل 13 | أساليب التشغيل الأكثر شيوعاً

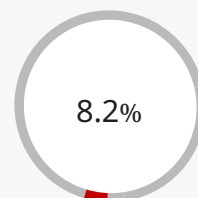
تدريب مهارات التوظيف الأساسية



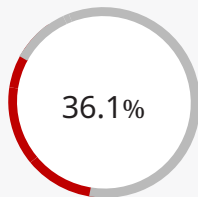
أيام المقابلات الوظيفية



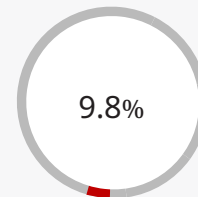
التشبيك المباشر



التدريب على المهارات الشخصية والتشغيل



تدريب المهارات الفنية



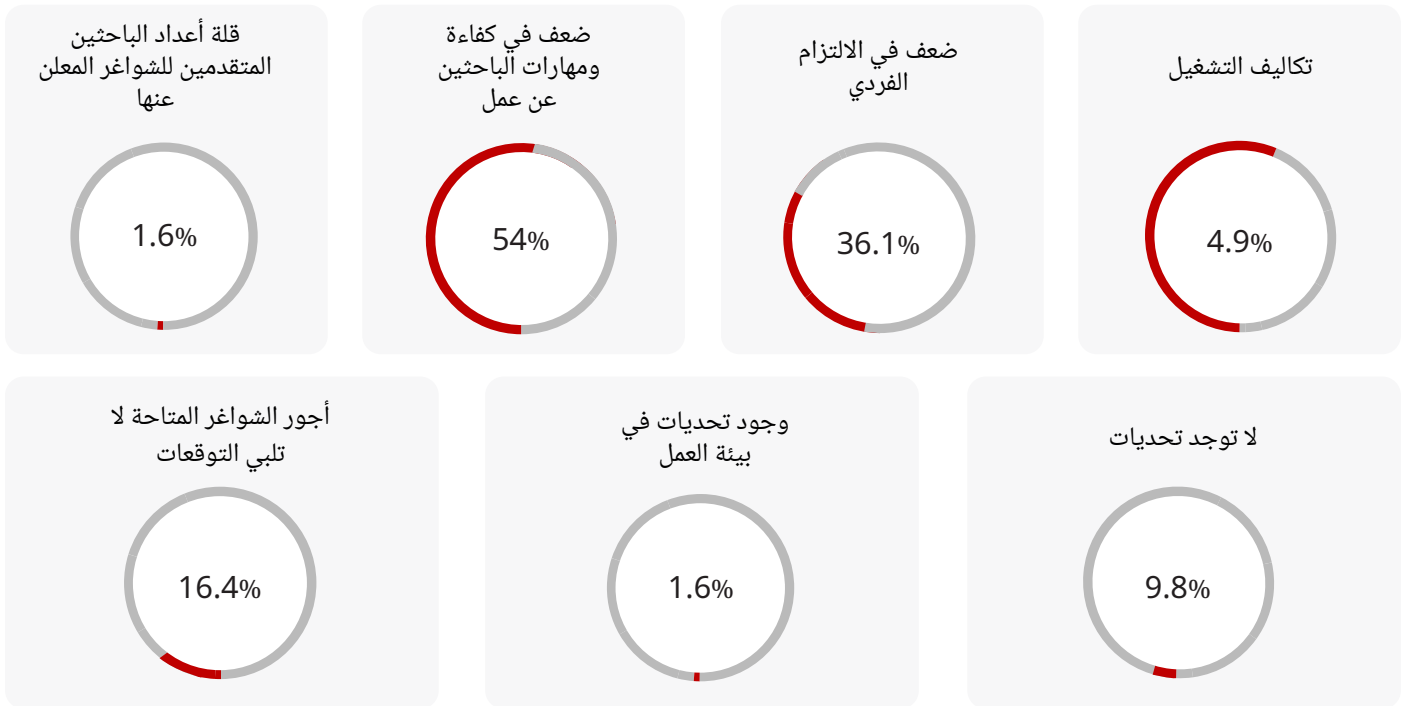


5.6

تحديات التشغيل

تعرض العديد من التحديات طريق المنشآت عند التشغيل. حيث أن ندرة الباحثين عن عمل المهرة والمؤهلين بنسبة 54% هي الأكثر شيوعاً. وشكلت قلة الالتزام 36.1% التحدي الثاني الأكثر شيوعاً، حيث إن الكثيرين يتركون وظائفهم بعد وقت قصير من تشغيلهم، وكان عدم تلبية الأجور لتوقعات الباحثين عن عمل 16.4% هو التحدي الثالث الأكثر شيوعاً. أما التحديات الأخرى المذكورة فهي أقل تكراراً بكثير، مثل تكاليف التشغيل، وظروف العمل غير المناسبة.

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



وتختلف تحديات التشغيل من قطاع إلى آخر حسب خصائص القطاع؛ حيث تشكل ندرة الباحثين عن عمل من ذوي المهارات التحدي الأكثر شيوعاً في قطاع التعليم، فقد أفاد 84.6% من العينة بذلك، وذلك بسبب أن القطاع يتطلب مهارات شخصية وتقنية لأداء مهامهم بالإضافة إلى المؤهلات والخبرة.

ويشدد وضوح ضعف الالتزام الفردي في قطاعات مثل الصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، كما يشكل عدم تلبية الأجور للتوقعات إحدى العقبات الأكثر شيوعاً في قطاع الصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة مقارنة بقطاع التعليم وقطاع النقل والتخزين. ويوضح الجدول (13) أهم تحديات التشغيل التي تعرض طريق المنشآت حسب القطاع والحجم.

الجدول 13 | تحديات التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

النسبة المئوية	ضعف المهارات لدى الباحثين عن عمل	ضعف في أخلاقيات العمل والإلتزام الفردي	الأجور لا تلبى التوقعات	
النسبة الإجمالية	54 %	36.1 %	16.4 %	
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	42.9 %	28.6 %	14.3 %	القطاع
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	45.5 %	54.5 %	18.2 %	
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	50 %	40 %	25 %	
النقل والتخزين	40 %	50 %	10 %	
التعليم	84.6 %	7.7 %	7.7 %	حجم المنشأة
الخدمات الأخرى	55.3 %	31.9 %	14.9 %	
صغيرة	50 %	66.7 %	33.3 %	
كبيرة	50 %	37.5 %	12.5 %	

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يبلغ متوسط معدل الدوران من العينة 13.4%، حيث تتمتع بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية - مثل أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها - بمعدلات دوران أعلى بكثير بمتوسط 23.3%، بينما تتمتع قطاعات أخرى - مثل أنشطة صنع المواد الكيميائية - بمعدل دوران أقل بمتوسط 9.5%. ويعتمد هذا التباين على خصائص محددة لكل قطاع أو نشاط اقتصادي؛ فأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها يقدم رواتب منخفضة مقارنة بأنشطة الصناعة التحويلية الأخرى، وتكون ساعات العمل أطول في العادة، وتؤدي زيادة العمل البدني إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين. ويوضح الجدول (14) معدلات الدوران عبر مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية وحجم المنشآت.

الجدول 14 | معدلات الدوران عبر مختلف القطاعات الاقتصادية وحجم المنشآت

متوسط معدل الدوران الوظيفي	النسبة المئوية
13.4 %	النسبة الإجمالية
23.3 %	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية
9.5 %	الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية
12.5 %	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
14 %	النقل والتخزين
12.3 %	التعليم
12.2 %	الخدمات الأخرى
18.3 %	صغيرة
17 %	متوسطة

القطاع
حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

عندما سُئلت المنشآت عن أسباب ترك الموظفين وظائفهم، كان السبب الأكثر شيوعاً هو إيجاد فرص عمل أفضل بنسبة 39.3%. وقد أبرز ممثل من غرفة صناعة الأردن هذا التحدي. كما تواصل القوى العاملة البحث عن فرص أفضل لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة في البلاد نظراً لتدني الأجور في المملكة بشكل نسبي. وقد لا يتحمل الموظفون العاملون في المصانع مثلاً ظروف العمل وساعات العمل الطويلة 23%. أما السبب الثالث الأكثر شيوعاً فهو الأسباب الشخصية أو الالتزامات العائلية، وهو الأكثر اختياريًا بين الإناث العاملات. ويوضح الجدول (15) مدى اختلاف الأسباب 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	39.9 %	23.0 %	18.0 %	9.8 %	8.2 %
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية	42.9 %	28.6 %	42.9 %	0.0 %	0.0 %
الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المواد الكيميائية	27.3 %	27.3 %	0.0 %	27.3 %	9.1 %
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	40.0 %	20.0 %	0.0 %	5.0 %	15.0 %
النقل والتخزين	60.0 %	30.0 %	10.0 %	0.0 %	0.0 %
التعليم	30.8 %	15.4 %	7.7 %	15.4 %	7.7 %
الخدمات الأخرى	38.3 %	23.4 %	4.3 %	10.6 %	10.6 %
صغيرة	66.7 %	16.7 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
كبيرة	25.0 %	25.0 %	37.5 %	12.5 %	0.0 %

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 11 وظيفة. وترد تفاصيل كل تحليل للمهن والوظائف في الملحق الخامس.

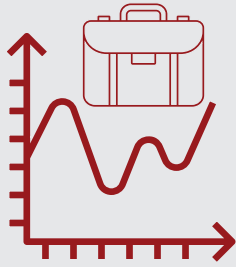
تحليل سوق العمل

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



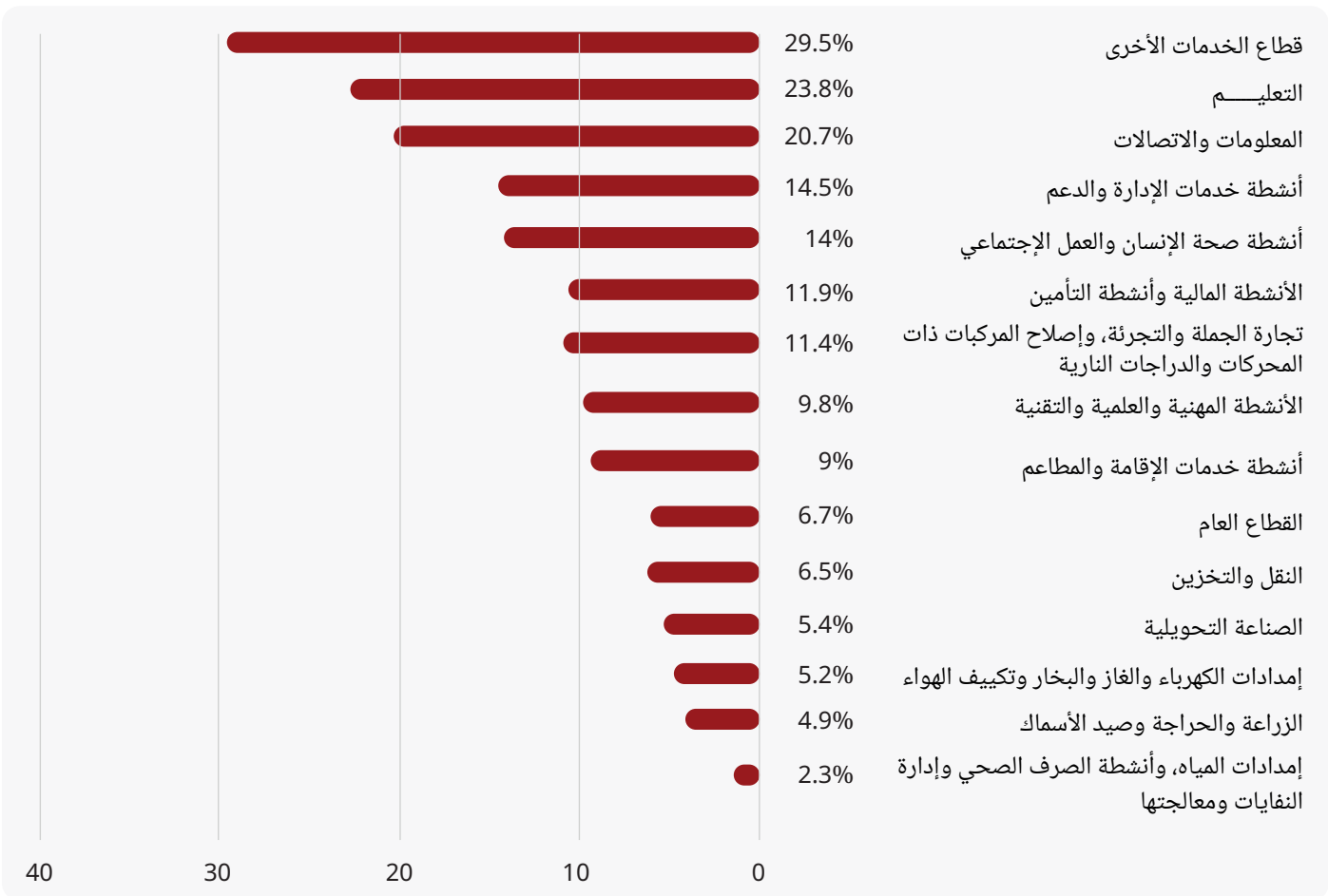


6.1

جانب العرض

يتمثل الهدف من هذا التقييم في التعرف إلى جانب العرض في سوق العمل في محافظة المفرق. وقد طُرحت العديد من الأسئلة على الباحثين عن عمل لفهم القطاعات التي يستهدفونها وتوقعاتهم العامة من الانضمام إلى سوق العمل. وكان قطاع الخدمات الأخرى 29.5 %، و قطاع التعليم 23.8 %، وقطاع الزراعة والحراجة وصيد الأسماك 20.7 % بدورهم القطاعات الثلاثة الأولى التي اختارها الباحثون عن عمل. ويوضح الشكل (15) جميع القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل.

الشكل 15 | القطاعات الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تتباين 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		
15.1 %	47.9 %	29.5 %	الخدمات الأخرى
41.7 %	0.6 %	23.8 %	التعليم
8.7 %	36.1 %	20.7 %	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك
24.8 %	1.2 %	14.5 %	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
22.9 %	2.4 %	14.0 %	أنشطة التمويل والتأمين
17.4 %	3.6 %	11.4 %	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
1.4 %	20.7 %	9.8 %	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
1.8 %	18.3 %	9.0 %	الإنشاءات - خارج التصنيف الدولي المعياري للمهن ISIC4
9.2 %	3.6 %	6.7 %	القطاع العام
6.4 %	6.5 %	6.5 %	المعلومات والاتصالات

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

كما طُرح سؤال على الباحثين عن عمل عن طريقة العمل المفضلة، فتبين أن معظم الباحثين عن عمل يسعون إلى الحصول على وظائف بدوام كامل 86.8 %، في حين أن 43.7 % فقط من العينة يسعون للحصول على وظيفة بدوام جزئي؛ وذلك لأن معظم الباحثين عن عمل يسعون للحصول على دخل ثابت والمزايا المرتبطة بالوظائف بدوام كامل، مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، والتي لا تُوفّر عادة للعاملين بدوام جزئي، إلا أن نمط العمل بدوام جزئي منتشر على نطاق واسع في المفرق بسبب توافر القطاع الزراعي الذي يوفر وظائف موسمية بدوام جزئي. واستناداً إلى البيانات المحللة، يسعى عدد قليل جداً من الباحثين عن عمل للعمل من المنزل (3.4 %). ولا تختلف تفضيلات أسلوب العمل لدى الباحثين عن عمل بشكل كبير وفقاً لمستوى تعليمهم.

الشكل 16 | نوع العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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		
84.9%	89.3%	86.8%	دوام كامل
43.7%	45.4%	43.7%	دوام جزئي

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

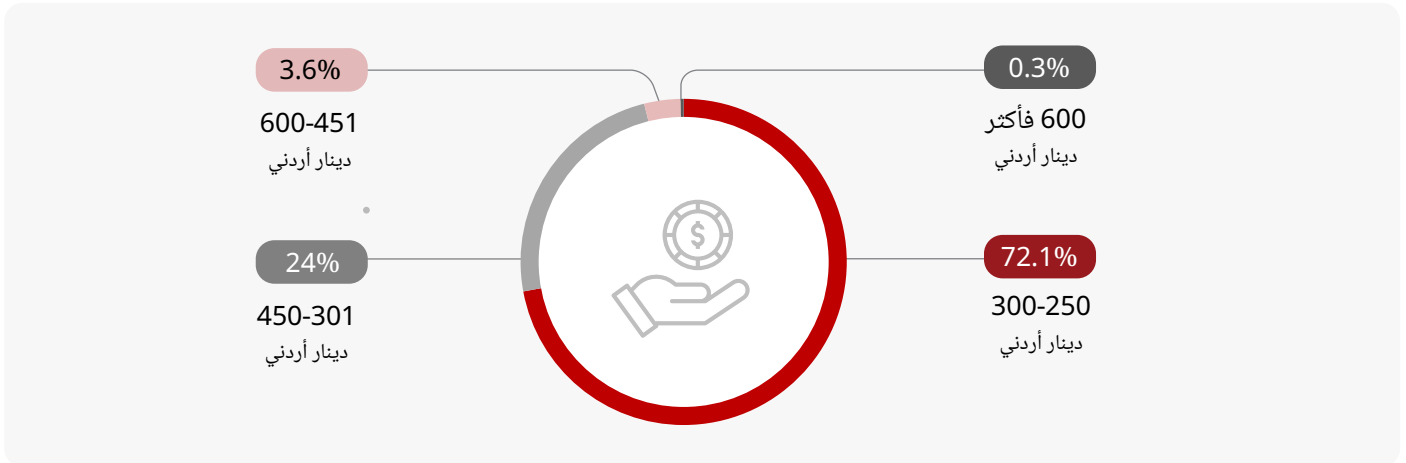
طُرحت على الباحثين عن عمل أسئلة عن رواتبهم ومزاياهم المتوقعة، فتبين أن 96.1% من المشاركين يتوقعون أجوراً أقل من 450 ديناراً أردنياً شهرياً، مما مفاده أن غالبية الباحثين عن عمل على دراية بسوق العمل ومتوسط الأجور، لا سيما الخريجين الجدد. وعند مقارنة الأجور المتوقعة وفقاً لمستوى التعليم، تبين أن الباحثين عن عمل الحاصلين على درجات علمية عالية يتوقعون أجور أعلى من الباحثين عن عمل الذين لا يحملون شهادات أكاديمية.

وتطُرقت المقابلات والاستبيانات للاستفسار حول الحقوق والمزايا التي يرغبها الباحثون عن عمل ويتوقعونها، حيث إن 87.9% يعدّون الضمان الاجتماعي حقاً وأولوية 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.

واحتل التأمين الصحي المرتبة الأولى من حيث المزايا بنسبة 68.2%، ويفضل الباحثون عن عمل تغطية التأمين الصحي بشكل كبير نظراً لارتفاع تكاليف الخدمات الصحية في البلاد. وسجّل بدل النقل 63.5% المرتبة الثانية من المزايا الأكثر تفضيلاً.

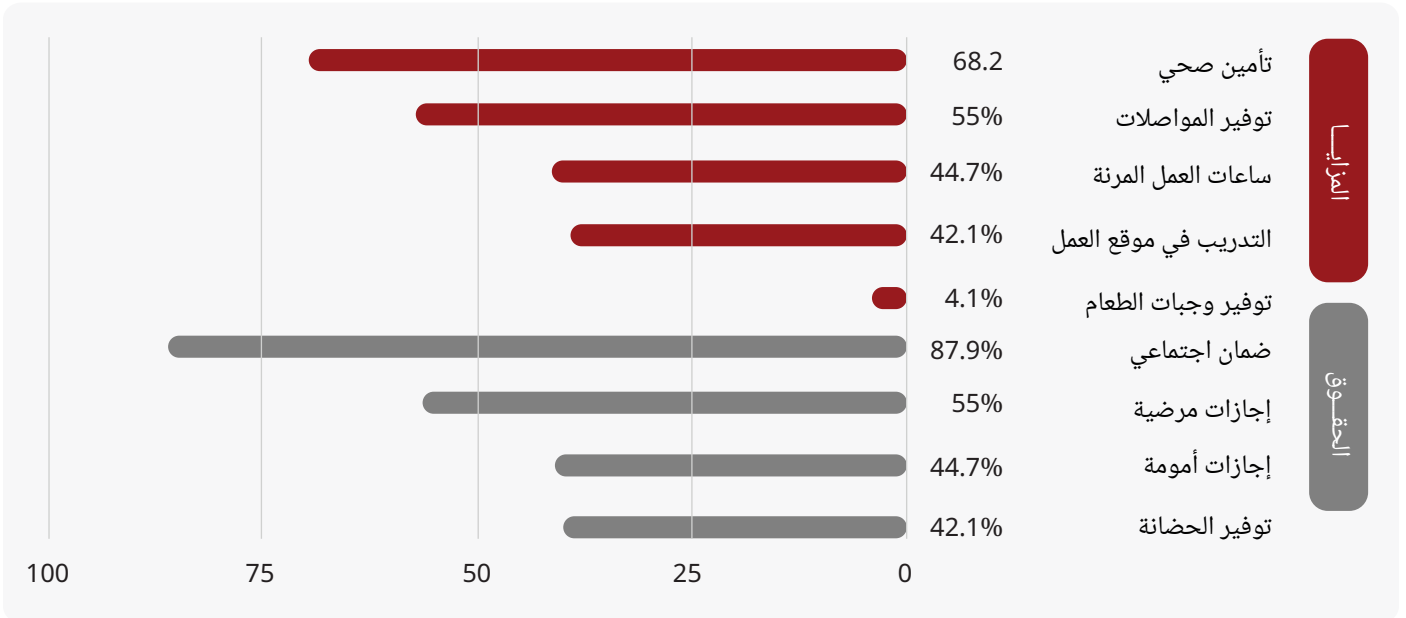
يتوقع العديد من الباحثين عن عمل - نظراً لارتفاع تكاليف النقل بسبب تكاليف الوقود والبنية التحتية المحدودة للنقل العام (55.0%) - أن تغطي المنشآت لا سيما ذات المواقع النائية نفقات النقل أو توفير وسائل النقل. وتشمل المزايا الأخرى التي ذكرها الباحثون عن عمل مرونة ساعات العمل 44.7%، والتدريب 42.1%. ويوضح الشكل (17) والشكل (18) توقعات الباحثين عن عمل فيما يتعلق بالأجور والمزايا.

الشكل 17 | الأجور المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل

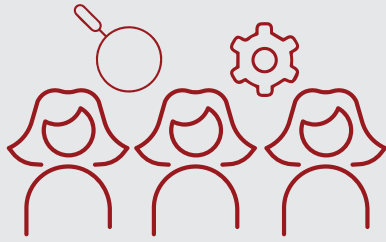


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 18 | المزايا والحقوق المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



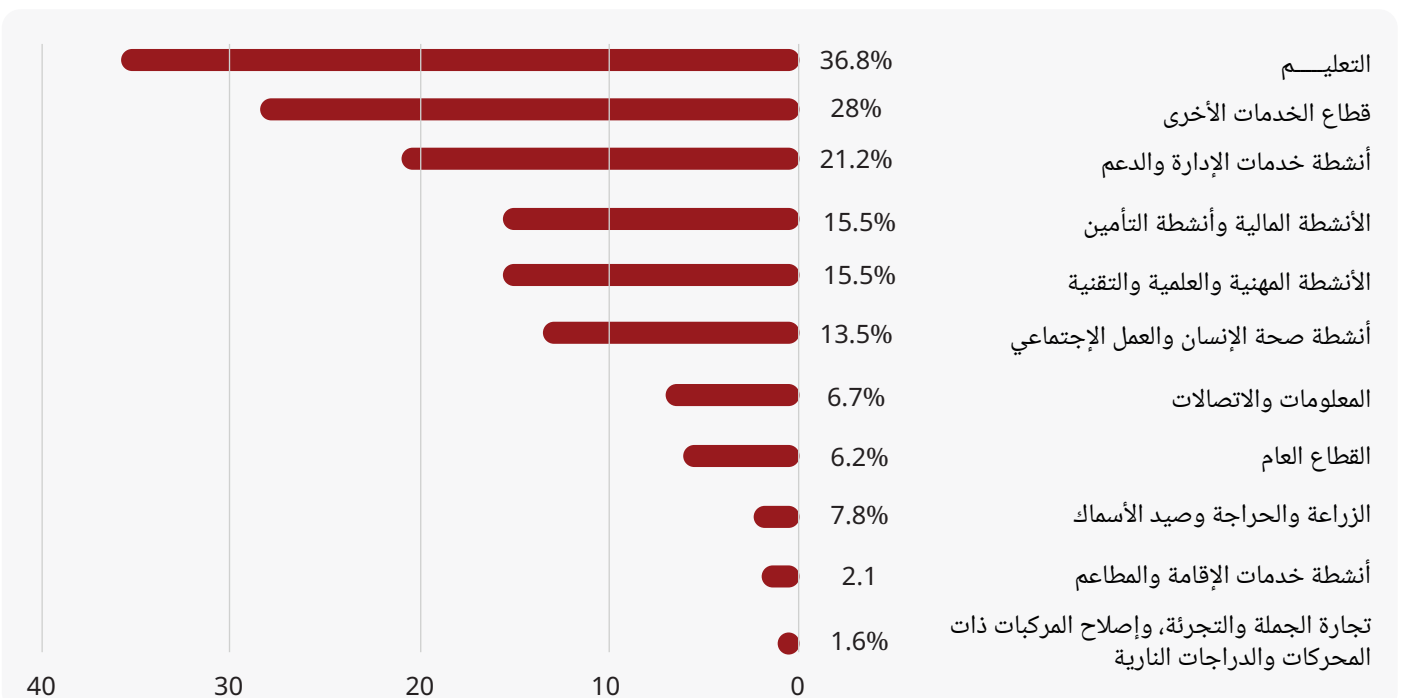
6.2

الباحثات عن عمل

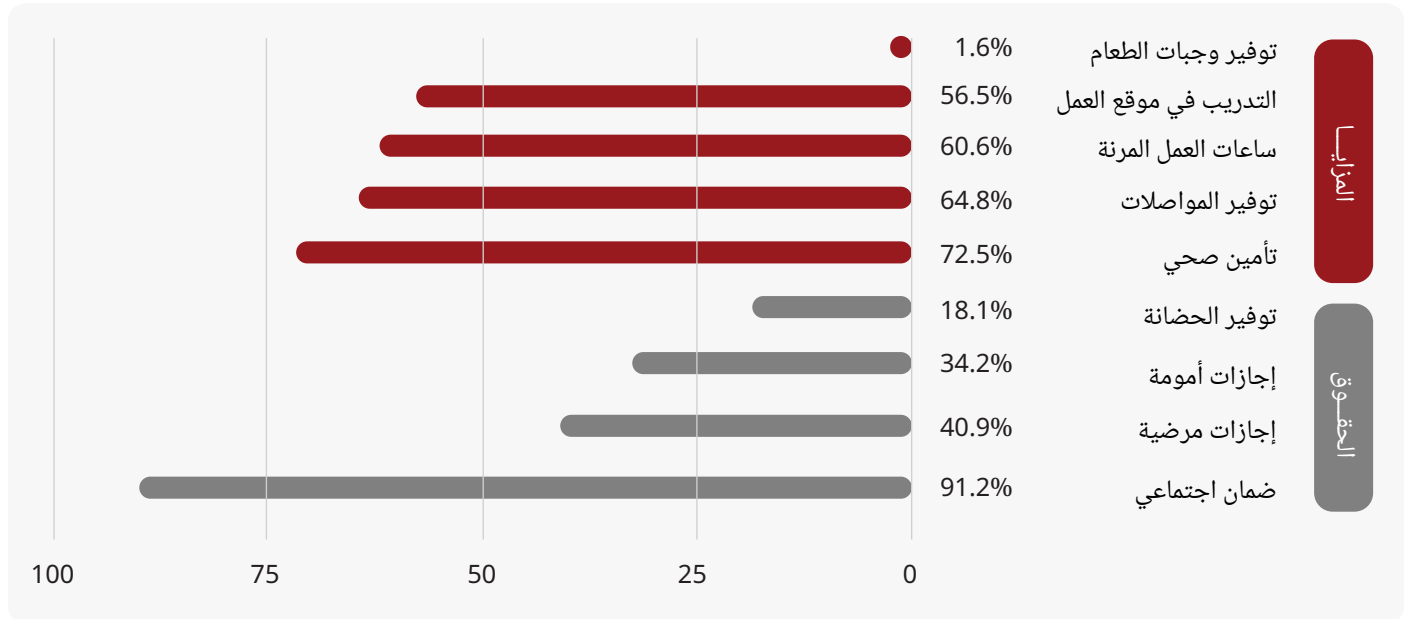
من بين الأوجه الرئيسية لدراسة سوق العمل فهم ما إذا كانت هناك أي خصائص مختلفة ترتبط بالباحثات عن عمل من الإناث مقارنة بالباحثين عن عمل من الذكور. وبسؤالهن عن القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية المستهدفة، بقي القطاعان الأولان كما هما دون تغيير، حيث فضّلت المشاركات التعليم بنسبة 36.8% والخدمات الإدارية وخدمات الدعم بنسبة 28%. ومع ذلك، لم يقع اختيار الإناث كالعادة على القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية التي تتطلب عملاً بدنيًا مرتفعًا (مثل أنشطة الصناعة التحويلية وأنشطة الزراعة)؛ وربما يعود استهداف الإناث لهذه القطاعات إلى مستواهن التعليمي، حيث إن 63% من الإناث في العينة حاصلات على شهادة الدبلوم الأكاديمي فما فوق. وتقل توقعات أجور الإناث مقارنة بالعينة بأكملها ونظرائهن من الذكور، حيث أشارت 81.9% من المشاركات إلى أن الراتب المتوقع يكون بين 150 و300 دينار أردني، وتوقعت 17.6% أن يقع الراتب بين 301 و450 دينارًا أردنيًا، وتوقعت 0.5% فقط أكثر من 450 دينارًا أردنيًا.

وكانت أولويات المزايا والحقوق المتوقعة ثابتة بالنسبة للمشاركات والعينة الإجمالية. وكان الضمان الاجتماعي هو الخيار الأكثر شيوعًا، حيث اختاره 91.2%، يليه التأمين الصحي 72.5% وتأمين وسائل النقل 64.8%، وكانت الأسباب والدوافع وراء هذه الاختيارات مماثلة لتلك التي عبر عنها المشاركون الذكور خلال المناقشات الجماعية المركزة. ويوضح الشكلان (19) و(20) القطاعات المستهدفة للإناث والمزايا المتوقعة.

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

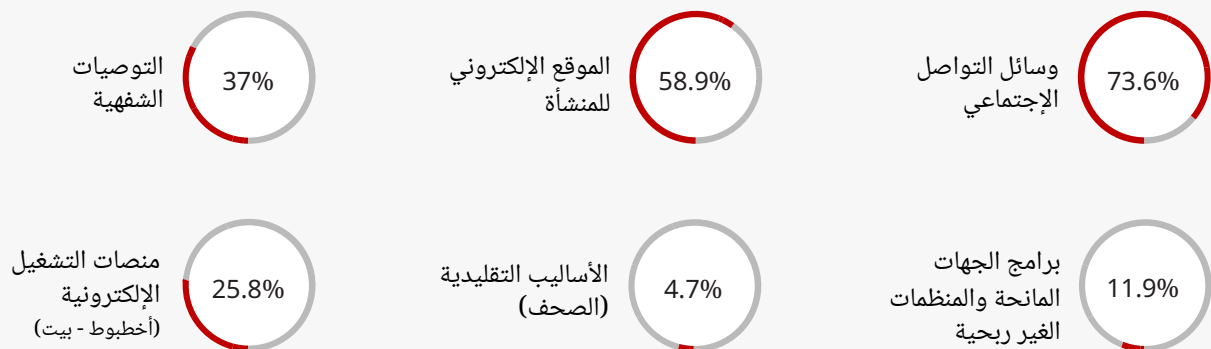
الأساليب المتبعة من قبل الباحثين عن عمل للبحث عن فرص العمل

طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن كيفية بحثهم في الوقت الراهن عن الوظائف الشاغرة والتقدم لشغلها، فأشار معظم المستجيبين 73.6% 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 المواقع الإلكترونية للمنشأة هي الطريقة الثانية الأكثر شيوعًا للبحث عن الوظائف 59%، حيث يستهدف الباحثون عن عمل المنشآت في قطاعاتهم المفضلة، ويدخلون على موقعها الإلكتروني ويتقدمون بطلب لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة ويرسلون سيرتهم الذاتية إلى دائرة الموارد البشرية.

وجاءت التوصيات الشفهية في المرتبة الثالثة 37%، 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 المنصات الإلكترونية ومنظمات المجتمع المدني بنسبة 25.8% لكل منها على حدى. 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 التعليم العالي إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ومواقع المنشآت في كثير من الأحيان. وعلى النقيض، يميل الباحثون عن عمل غير الحاصلين على شهادات التعليم العالي إلى استخدام التوصيات الشفهية من الأصدقاء والعائلة.

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

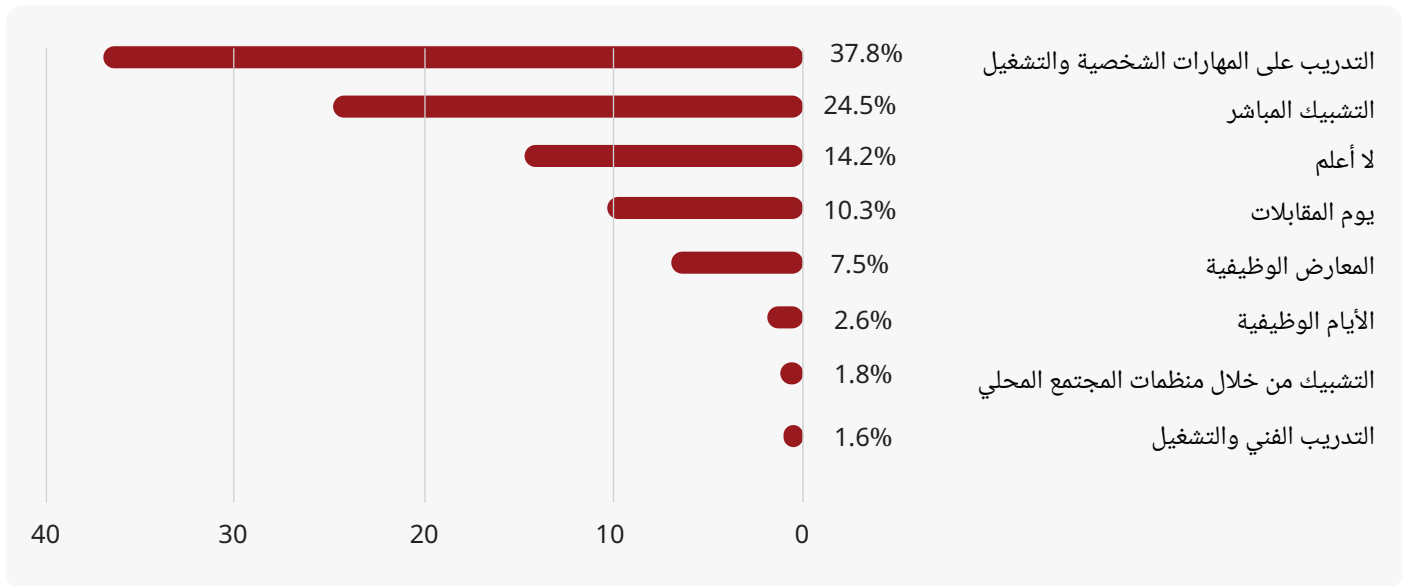


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

ووفقًا لما أورده الباحثون عن عمل، كان إجراء التشغيل الأكثر فعالية هو التدريب على رأس العمل يليه التشغيل 37.5%. وكانت الطريقة الثانية الأكثر شيوعًا التي اختارها الباحثون عن عمل هي التشغيل المباشر (24.5%)، وتأتي أيام المقابلات في المرتبة الثالثة، حيث اختارها 10.3% من العينة.

وأشارت المناقشات الجماعية المركزة والمقابلات أنها عادة ما تكون أيام المقابلات مباشرة وأن التوقعات من أصحاب العمل والباحثين عن عمل محددة، مما يجعلها أكثر فعالية.. ويوضح الشكل (22) إجراءات التشغيل العملية وفقًا للباحثين عن عمل.

الشكل 22 | أنشطة وإجراءات التشغيل الفعالة وفقًا للباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



6.4

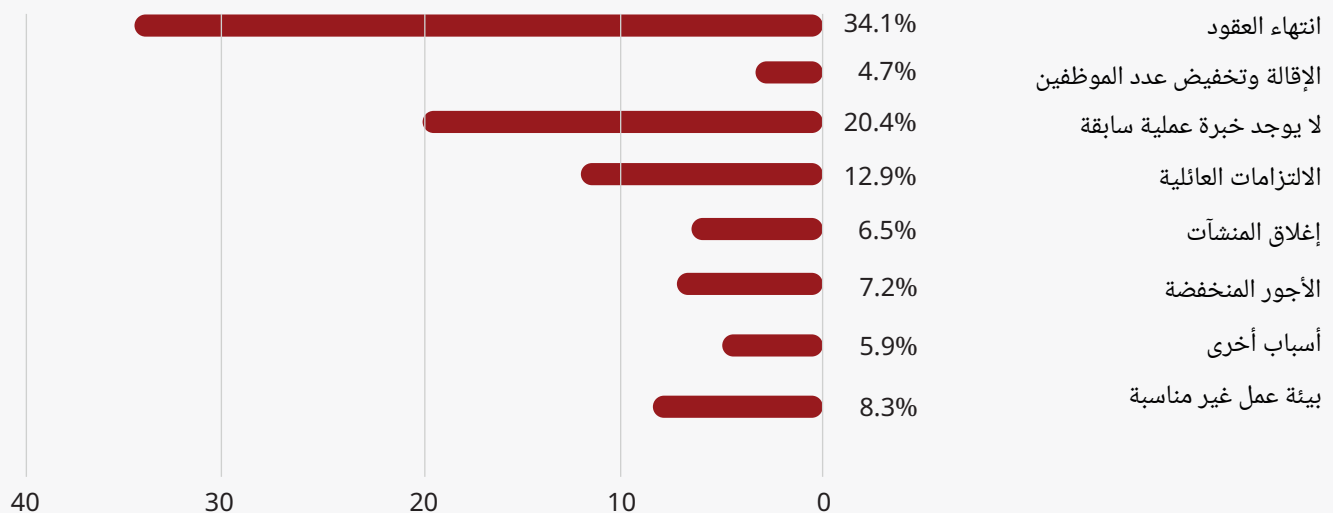
تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل

تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل أثناء البحث عن عمل، ومن بين هذه التحديات عدم قدرتهم على إيجاد فرص في القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية المستهدفة 70.8 %، وكذلك اعتقاد الباحثين عن عمل بأن الوظائف الجيدة متوافرة فقط خارج محافظة المفرق 26.6 %. وأشار 22.2 % من أفراد العينة إلى أن النقل هو إحدى التحديات الرئيسية التي تعرض 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 افتقارهم إلى التعليم والتحصيل الأكاديمي 19.1 %، والمحسوبية 14.2 %، وانخفاض الأجور 7.8 %. ويوضح الشكل (25) أكثر التحديات تكرارًا والتي ذكرها الباحثون عن عمل من خلال المقابلات والاستبيانات.

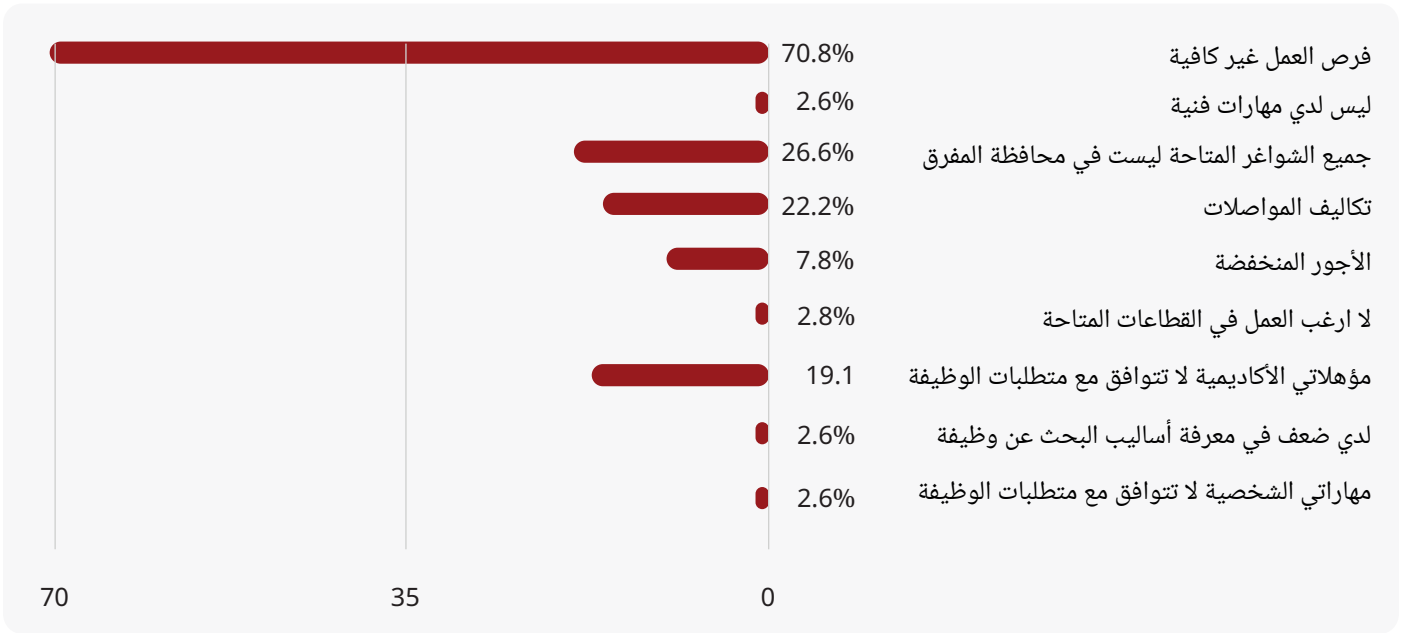
الشكل 23 | فترات بطالة الباحثين عن عمل



الشكل 24 | أسباب تعطل الباحثين عن عمل



الشكل 25 | تحديات البحث عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

ونظرًا لأن محافظة المفرق هي أكثر المحافظات استضافة للاجئين السوريين، فقد أعرب العديد من الباحثين عن عمل عن قلقهم من أن السوريين يستحوذون على العديد من فرص العمل المتاحة لهم. كما ذكر الباحثون عن عمل أن معظم مشاريع التشغيل في المنطقة تركز على السوريين، حيث تقدم لهم تدريبات قد تكون منتهية بالتشغيل بالإضافة لإعطائهم بدل مواصلات.



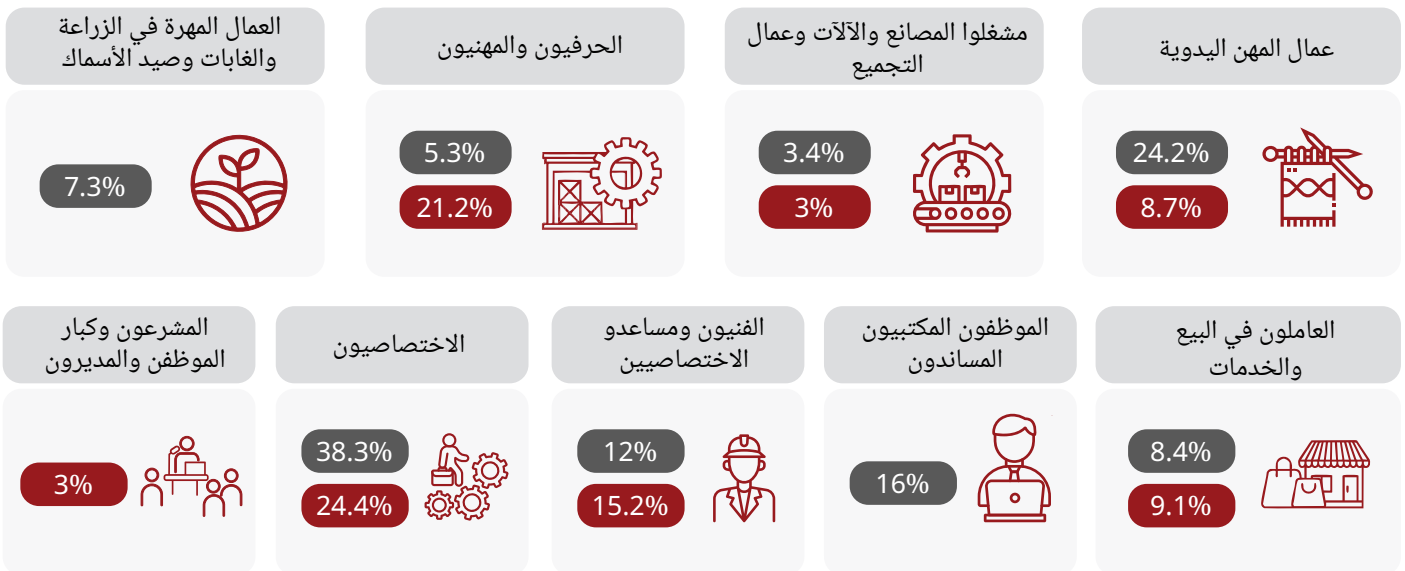
7 الفجوة بين العرض والطلب



يتمثل الهدف من هذا القسم في فهم الفجوات الرئيسية بين جانبي العرض والطلب. وبالنظر إلى التصنيف الوظيفي المستهدف من الباحثين عن عمل مقارنة 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 السوق في الفترة نفسها. ولذلك، من المتوقع أن يبحث نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل عن وظائف من فئة الاختصاصيون. ومع ذلك، تبلغ نسبة المنشآت التي يتوافر لديها وظائف شاغرة لهذا التصنيف الوظيفي 24.4% فقط. وعلى النقيض، يستهدف عدد قليل جدًا من الباحثين عن عمل المهن الأولية 8.7% فقط والمهن الفنية 12%.

في حين يتبين من العينة أن هذين المستويين مطلوبان في الوقت الراهن. ويستهدف 16% من الباحثين عن عمل تصنيفات الوظائف الأخرى، إلا أن المنشآت التي شملتها الدراسة لا يتوافر بها وظائف شاغرة. وتؤدي قلة الطلب على وظائف المهنيين ووفرة العرض إلى خلق فجوة كبيرة في سوق العمل. وعلى الرغم من أن الطلب كبير في السوق على مستوى الاختصاصيون، فإن العرض قليل جدًا. ويوضح الشكل (26) الاختلافات بين تصنيفات الوظائف المستهدفة حسب الباحثين عن عمل مقابل المنشآت.

الشكل 26 | مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في تصنيف الوظائف



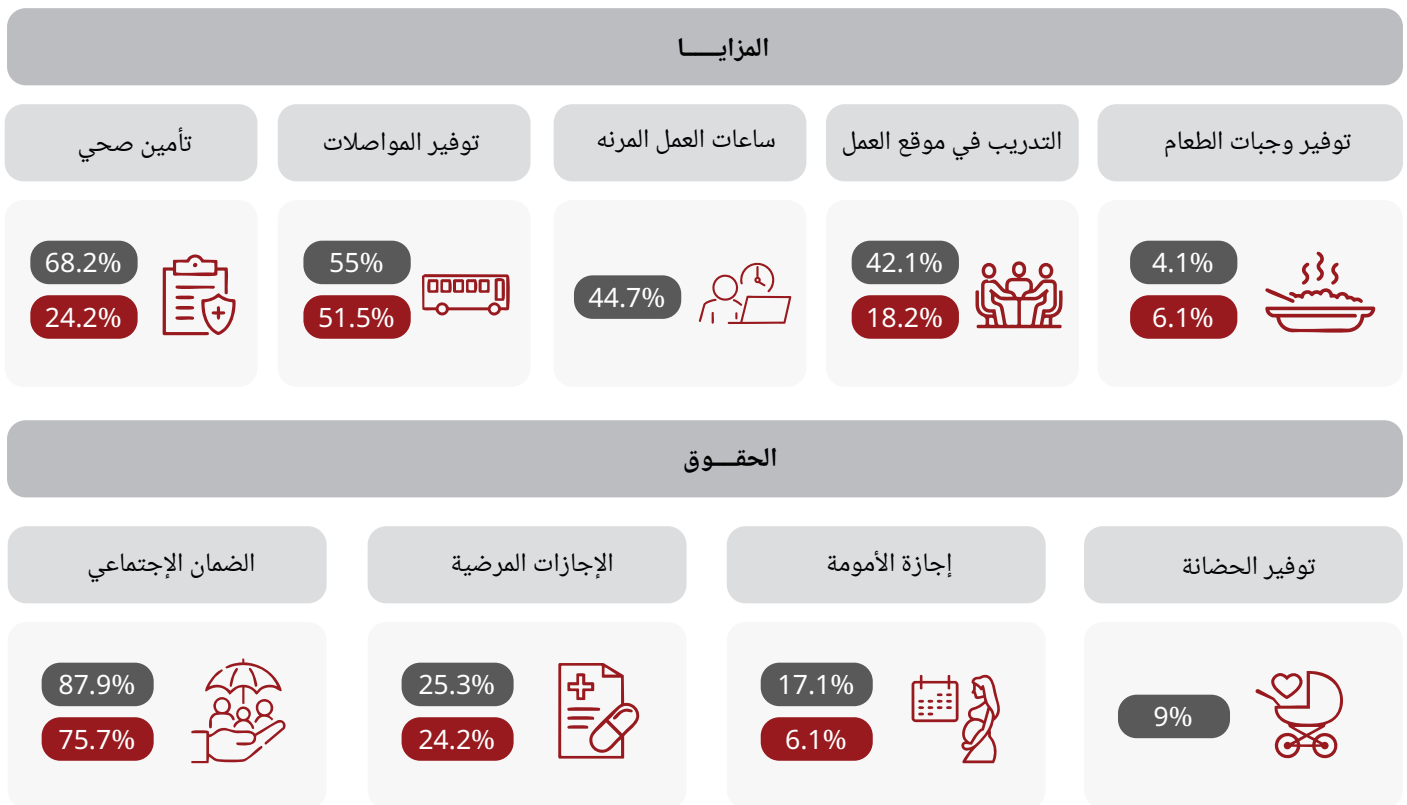
● الباحثون عن عمل ● المنشآت

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 ويتوقعه غالبية الباحثين عن عمل. ويرجع ذلك إلى كون الضمان الاجتماعي إلزاميًا للشركات بموجب القانون. وتختلف معظم المزايا الأخرى بين التوقعات والواقع.

أما عن المزايا، يتوقع 68.2% من الباحثين عن عمل الحصول على تأمين صحي، ويتوقع 55.0% الحصول على بدل نقل، إلا أن 24.2% فقط من المنشآت تقدم التأمين الصحي. وعلى الرغم من أن التأمين الصحي ليس إلزاميًا بموجب قانون العمل، فإنه ضروري للباحثين عن عمل نظرًا لارتفاع تكاليف الرعاية الصحية في البلاد. وذكرت الباحثات عن عمل المزايا الأخرى، مثل خدمات رعاية الأطفال، بدل المواصلات ومرونة ساعات العمل في المقام الأول.

تواجه المشتغلات المتزوجات اللاتي لديهن أطفال مشكلة كبيرة في رعاية أطفالهن. وعليه، يمثل الانضمام إلى القوى العاملة عائقًا إذا لم تقدم المنشآت خدمات رعاية الأطفال أو بدل مواصلات أو ساعات عمل مرنة. ويوضح الشكل (27) الفرق بين الحقوق والمزايا المستهدفة للباحثين عن عمل وتلك التي تقدمها المنشآت.

الشكل 27 | مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في الحقوق والمزايا الوظيفية

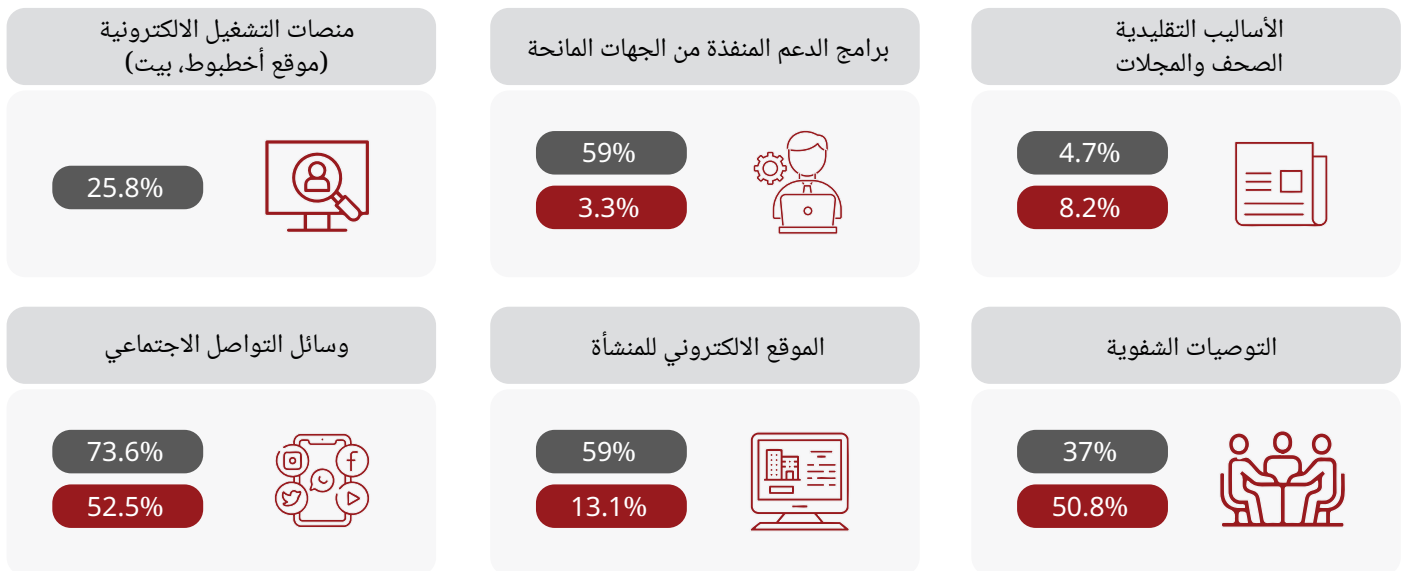


● الباحثون عن عمل ● المنشآت

وأجريت مقارنة أخرى على الفرق بين أساليب البحث عن عمل المتبعة من قبل الباحثين عن عمل مقارنة بقنوات الإعلان عن الفرص الوظيفية التي تقدمها المنشآت، حيث يبحث معظم الباحثين عن عمل عن الوظائف الشاغرة عبر منصات التواصل الاجتماعي مثل مجموعات الفيسبوك وصفحاته، وهو ما يتوافق مع معظم المنشآت - لا سيما شركات التصنيع - التي تعلن عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت. ومع ذلك، يوجد اختلاف في القنوات الأخرى. ويبحث أكثر من نصف الباحثين عن عمل 59 % عن وظائف على موقع الشركة الإلكتروني، في حين تنشر 13 % فقط من المنشآت وظائف شاغرة على مواقعها الإلكترونية.

ويتمثل الفرق الآخر في التوصيات الشفهية، حيث تطلب نصف المنشآت 50.8 % من شبكتها (العائلة والأصدقاء والموظفين) تقديم باحثين عن عمل مناسبين لشغل الوظائف الشاغرة، بينما يستخدم 37 % فقط من الباحثين عن عمل هذه الطريقة. وربما يمثل هذا الفرق في طرق البحث عن الوظائف والإعلان عنها أحد الأسباب الرئيسة وراء ذكر العديد من الباحثين عن عمل في المناقشات المركزة والمقابلات أنهم لم يتمكنوا من العثور على وظائف مناسبة، وذكرت المنشآت التي شملتها العينة أنه لا يوجد عدد كافٍ من المتقدمين المؤهلين للوظائف. ويوضح الشكل (28) الفرق بين قنوات التشغيل في المنشآت وقنوات بحث الباحثين عن عمل.

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 العاصمة. وفيما يلي ملخص النتائج والتوصيات الناتجة عن هذه الدراسة. ويوضح الملحق (6) النتائج والتوصيات التفصيلية.



النتائج والتوصيات العامة:

1 الوظائف الشاغرة والطلب على المهارات: أقل من النصف من المنشآت المشمولة في الدراسة تتوقع وجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة القادمة. وتبرز العاصمة كمدينة تقدم فرص عمل أكثر بفضل مكانتها كمركز اقتصادي. لكن، هناك طلب منخفض على الباحثين عن عمل شبه المهرة وغير الماهرين.

2 تحفيز تشغيل المرأة: تقريباً ثلثي المنشآت لديها شواغر تناسب المتقدمات للوظائف من الباحثات عن عمل. القطاعات الواعدة لتشغيل المرأة تشمل قطاع المعلومات والاتصالات، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها المرتبطة بقطاع الصناعة التحويلية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. يجب تطوير برامج مثل الإرشاد الوظيفي وتدريب المهارات الشخصية خصيصاً للباحثات عن عمل.

3 الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة: أفادت المنشآت بمتوسط تمثيل 1% للأشخاص ذوي الإعاقة، وأظهرت المنشآت الأكبر حجمًا امتثالاً أفضل. بينما أظهرت المنشآت المتوسطة توجهاً أقل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن لحملة التوعية وقصص النجاح أن تشجع المنشآت المتوسطة الحجم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

4 تفضيلات الباحثين عن عمل: يُظهر الباحثون عن عمل تفضيلاً لقطاعات وأنشطة اقتصادية معينة، في حين يحظى قطاع الصناعة التحويلية باهتمام ضئيل. من الضروري أن تعمل الجهات المعنية على إرشاد الباحثين عن العمل إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات الطلب العالي وتوفير التدريب المناسب لهم.

5 سد الفجوات وتحسين الخدمات: يتعين على مزودي خدمات التشغيل أن تتعاون مع معاهد التدريب المهني ومجالس المهارات القطاعية لتقديم التدريب القائم على الطلب للوظائف الشاغرة المتاحة، وخاصة في المجالات المهنية. ورفع الوعي بين خريجي هذه المعاهد حول المهارات المطلوبة في سوق العمل.



النتائج والتوصيات على مستوى القطاعات والأنشطة الاقتصادية:

1 قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية: يوفر هذا القطاع فرص عمل متنوعة، حيث تبحث المنشآت عن مرشحين للمبيعات والتحميل والتفريغ وتنظيم الرفوف. ولتعزيز الاستدامة الوظيفية والالتزام الفردي، ينبغي على مزودي خدمات التشغيل أن تركز على تقديم الإرشاد والتوجيه اللازم للباحثين عن عمل. بالنظر إلى الانكماش الحالي للقطاع بسبب نمو أنشطة التجارة الإلكترونية، يجب توجيه الباحثين عن عمل نحو الفرص المرتبطة بالتجارة الإلكترونية من خلال تنفيذ مبادرات تركز على تقديم النصائح المهنية وتطوير المهارات المتعلقة بهذا المجال. يجب أيضًا بذل الجهود لزيادة الوعي بين أصحاب العمل حول إمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف مثل تنظيم الرفوف والعمل في المستودعات، حيث يمكن أن تكون قصص النجاح في هذا المجال مصدر إلهام لممارسات التشغيل الفضلى.

2 قطاع التعليم: يتميز التشغيل في هذا القطاع بطابع موسمي، مما يستدعي زيادة الجهود في أوقات الذروة للتشغيل. يتطلب تعزيز الجهود لمعالجة تحدي إشباع بعض الوظائف التعليمية، وبشكل خاص الوظائف التي تشهد فائضًا في عدد المتقدمين من الإناث. ينبغي للجهات المعنية تحويل اتجاه الطلاب بعيدًا عن هذه الوظائف المشبعة، وذلك من خلال تنظيم دورات توعوية محددة الأهداف لضمان وجود توازن في المسميات الوظيفية والقوى العاملة ضمن القطاع.

3 قطاع النقل والتخزين: يتسم قطاع النقل والتخزين في المحافظة بكونه محدودًا، 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 ولمعالجة نقص المتخصصين في اللوجستيات البحرية. يجب أن تشمل الإستراتيجيات أيضًا تعزيز أهمية مهارات اللغة الإنجليزية للباحثين عن عمل في قطاع النقل والتخزين، بالإضافة إلى تأكيد فرص العمل المكتبية للمرأة وإمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال إدخال البيانات وبعض الوظائف في المستودعات.

4 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.

5

أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها: تتوافر معظم الوظائف للمتخصصين في الخياطة والحياسة لدى غالبية المنشآت في هذا النشاط الاقتصادي، وهي تتطلب مهارات فنية متقدمة. يجب أن تركز إستراتيجيات التشغيل على تحسين المهارات الفنية للباحثين عن عمل في هذا القطاع وتطويرها، وذلك من خلال التعاون مع معاهد التدريب المهني لتقديم تدريبات فنية وعقد جلسات استشارية لتطوير المهارات الشخصية. يجب بذل الجهود لزيادة نسبة تشغيل الأردنيين في القطاع، وتحسين مستويات الالتزام الفردي، ومعالجة مشكلة الأجور المنخفضة.

6

قطاع صنع المواد الكيميائية: في هذا القطاع، تبحث معظم المنشآت عن عاملين في خطوط الإنتاج وفنيين، ولكل منهما متطلبات ومستويات 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 أيضًا فرصة لمزودي خدمات التشغيل للعمل بشكل وثيق مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، بهدف فهم المهارات الأساسية المطلوبة في هذا القطاع ومشاركة هذه المعلومات مع الباحثين عن عمل.



المراجع

9



- مركز تطوير الأعمال (2017) دراسة تقييم سوق العمل وفرص العمل للأردنيات واللاجئات 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 عمان 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 عمان 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 = National% 20economy% 20to% 20grow% 202.7% 20grow% 2020cent% 202023% E2% 80% 20Finance% 20minister, -by% 20JT% 20% 2D% 20Jjan & text = amp; 20M% 20SMMAN% 20% 20% 20% E2% 20 يوم.
- وكالة الأنباء الأردنية (لا يتوفر) الحكومة تقدم مشروع ميزانية 2023 إلى البرلمان وتتوقع عجزاً 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/>

القطاع مصدر (نعم أو لا)	صافي الوظائف% (العمال المتحقين بالعمل - العمال الذين تركوا العمل)	إجمالي الإنات العامات	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%
1	0	260	37	9,419	0.30%	2.50%
1	18	49,840	5,276	233,848	1.50%	17.50%
0	-0.2	663	0	8,524	3.80%	1.30%
0	0.9	797	6	8,120	2.80%	0.50%
0	-3.5	1,434	47	29,525	1.20%	2.80%
1	15.9	16,561	7421	248,032	2.10%	8.20%
1	1	2,935	210	27,531	4.50%	8.70%
0	8.1	3,469	5707	60,625	1.00%	1.40%
1	5	5,028	30	19,671	3.40%	2.60%
0	4.4	14,105	3	43,372	3.90%	7.40%
0	-0.2	340	0	5,019	2.40%	11.20%
1	6.4	6,147	90	25,488	5.50%	1.00%
0	4	3,635	132	32,327	5.20%	0.80%
0	6	23,817	144	114,200	1.30%	9.20%
0	10.4	131,245	189	226,782	2.00%	6.80%
0	11.1	42,695	74	80,561	3.00%	2.90%
0	0.5	1,640	209	7,252	3.70%	0.40%
0	0.8	10,811	905	34,763	2.90%	1.00%
1	7.5	79	0	289	3.00%	1.80%

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
 $\text{Min}(x)$ = الحد الأدنى للقيمة في مجموعة البيانات
 $\text{Max}(x)$ = الحد الأقصى للقيمة في مجموعة البيانات

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

البيانات المعيارية

الترتيب	الدرجة	القطاع مصدر (نعم أو لا)	صافي الوظائف (العمال الملتحقين بالعمل - العمال الذين تركوا العمل)	إجمالي الإناءات العامة	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
8	36%	100%	20%	1%	100%	10%	44%	25%	الزراعة والحراة 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%	التشييد
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 الإجباري
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
16	22%	0%	20%	8%	12%	14%	50%	4%	الأنشطة الخدمية الأخرى

المنشآت (مقابلتين مع كل قطاع)

أصحاب المصلحة

مصانع تصنيع الكيماويات

مديرية التشغيل - المفرق

مصانع تصنيع النسيج

منظمة العمل الدولية - برنامج العمل الأفضل في الأردن (BWJ)

منشآت البيع بالجملة / التجزئة

مجلس مهارات قطاع الصناعات الكيماوية

مؤسسات النقل / اللوجستيات

غرفة تجارة الأردن

المدارس الخاصة

غرفة صناعة الأردن

صندوق الادخار المركزي (CPF)

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 إلى 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 (جانب 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 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. 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 ☐ الكتبة
- ☐ 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؟ (تخطي 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 الموظفون 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؟ (تخطي 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 الأقارب/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 أوافق
الرقم 5، إذا كانت إجابتك أوافق بشدة

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

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؟

☐ نعم ☐ لا

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؟

☐ نعم (كرر) ☐ لا

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؟ وماهي 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 متعطّل 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؟

الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين والوظائف الشاغرة

القطاع: الخدمات الداعمة والمساندة

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
المتحدة لصناعة السيفو كيمياويات	7	فني كيميائي	نعم	نعم
	10	عمال مصنع	نعم	نعم
قمر بغداد الذهبي	3	فني كهرباء	نعم	نعم
العملاق	5	عمال إنتاج	نعم	نعم
مصنع فرانكفورت	1	محاسب	نعم	نعم
مصنع السيف للكيمياويات	3	موظف مبيعات	نعم	نعم
شركة الصناعات البتروكيمياوية الوسيطة	3	عمال تحميل وتنزيل	ر	ر
المتطورة التكنولوجيا الدهانات	3	عمال تحميل وتنزيل	ر	ر

القطاع: تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدراجات النارية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
مؤسسة نادر شواقفة لتجارة المكملات الغذائية	2	موظف تسويق	نعم	نعم
	2	موظف تسويق للقطاع الطبي	نعم	نعم
محلات سوار لمواد البناء	1	تحميل وتنزيل	ر	ر
العربي مول	2	جزار	ر	ر
	2	موظف ترتيب رفوف	نعم	ر
الحذاء الايطالي المميز	5	عامل نظافة	نعم	ر
أسواق وادي السرحان	2	عمال تحميل وتنزيل	ر	ر
مركز ابو صقر	2	دهان سيارات	ر	ر
مركز ابو عمر لطفي	1	ميكانيكي	ر	ر

القطاع: النقل والتخزين

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
شركة بوابة عمان للنقل البري	1	وظيفة إدارية	ر	ر
اعمالكم للخدمات اللوجستية	10	عمال تحميل وتنزيل	ر	ر
زاجل للخدمات اللوجستية	2	سائق	ر	ر

القطاع: النقل والتخزين

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
التقويم الحديثة الخاصة	2	معلم	نعم	نعم
الوالي الخاصة الأساسية	2	معلم	نعم	ر
مدرسة مأثر الخاصة	4	معلم	نعم	ر
روضة لقاء الطفولة	1	معلم	نعم	ر
فجر المفرق الحديثة	4	معلم	نعم	نعم
روضة نادي الطفل النموذجية	2	معلم	نعم	نعم
روضة نواة العلماء	2	معلم	نعم	نعم
روضة نواة العلماء	4	معلم	نعم	نعم

القطاع: صناعة المنسوجات والجلود

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
الفرع الانتاجي حوشا	6	خياطين	نعم	نعم
شركة التكنولوجيا المتقدمة للألبسة الجاهزة	100	خياطين	نعم	نعم
حرفة الإبرة للألبسة	100	خياطين	نعم	نعم
شركة حيفا للألبسة الجاهزة	30	خياطين	نعم	نعم
شركة الظافر للألبسة	5	عمال إنتاج	نعم	نعم
شركة الأناقة لصناعة الالبسة	10	خياطين	نعم	نعم

مهندس كيميائي	المسمى الوظيفي:
الصناعات الكيماوية	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
بكالوريوس	المستوى التعليمي
اللباقة	المهارات الشخصية
معرفة كيفية التعامل مع المعدات	المهارات الفنية
600 دينار أردني	متوسط الراتب
عمال تشغيل	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
العمل ضمن فريق	المهارات الشخصية المتوقعة؟
المعرفة في المجال	المهارات الفنية المتوقعة؟
330 دينار أردني	متوسط الراتب؟
عمال إنتاج	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
القدرة على التعلم وتحمل ضغط العمل	المهارات الشخصية المتوقعة؟
غير مطلوبة	المهارات الفنية المتوقعة؟
270 دينار أردني	متوسط الراتب؟
موظف تسويق ومبيعات	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
شهادة ثانوية عامة	المستوى التعليمي المطلوب؟
التواصل مع العملاء، لغة إنجليزية، اللباقة	المهارات الشخصية المتوقعة؟
مهارات استخدام الحاسوب، مهارات تسويق	المهارات الفنية المتوقعة؟
310 دينار أردني	متوسط الراتب؟

عمال تحميل وتنزيل	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
غير مطلوب	المستوى التعليمي
اللباقة ومهارات الاتصال والتواصل والقدرة على التعلم	المهارات الشخصية
غير مطلوبة	المهارات الفنية
270 دينار أردني	متوسط الراتب
جزار/ لحام	المسمى الوظيفي:
الصناعات الغذائية	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
لا يوجد	المهارات الشخصية المتوقعة؟
خبرة في مجاله	المهارات الفنية المتوقعة؟
260 دينار أردني	متوسط الراتب؟
أمين صندوق	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
ثانوية عامة	المستوى التعليمي المطلوب؟
اللباقة	المهارات الشخصية المتوقعة؟
مهارات محاسبية	المهارات الفنية المتوقعة؟
209 دينار أردني	متوسط الراتب؟
سائق	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
مهارات تواصل	المهارات الشخصية المتوقعة؟
سائق ذو خبرة، معرفة بقوانين المرور، صيانة الشاحنات	المهارات الفنية المتوقعة؟
420 دينار أردني	متوسط الراتب؟

خياطين
صناعة المنسوجات والجلود
نعم
غير مطلوب
مهارات تواصل
معرفة كيفية استخدام ماكينات الخياطة
240 دينار أردني

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

معلم
التعليم
نعم
بكالوريوس
مهارات تواصل جيدة مع الطلاب
المعرفة في أساليب التدريس، والمعرفة في الحواسيب، والقدرة على توصيل المعلومة
260 دينار أردني

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

ميكانيكي
صيانة السيارات
نعم
غير مطلوب
السرعة
المعرفة في مجاله
285 دينار أردني

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



النتائج والتوصيات العامة:

أقل من نصف المنشآت التي شملتها العينة أفادت بوجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة القادمة. إضافة إلى ذلك، أظهرت المنشآت طلبًا متنوعًا على الباحثين عن عمل محدود المهارات وغير المهرة.

أظهرت نتائج الاستبيان أن فقط ثلث المنشآت تقدم وظائف ملائمة للمرأة (من وجهة نظر المنشآت)، وهذا ما كان متوقعًا نظرًا لتباين فرص عمل المرأة تبعًا لطبيعة كل قطاع. يتضح أن هناك قطاعات وأنشطة اقتصادية واعدة لتشغيل المرأة، مثل قطاع التعليم وقطاع صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، ما يدعو الجهات المعنية بالتشغيل لإعادة توجيه جهودها لتتماشى مع هذه الفرص المتاحة للمرأة. من ناحية أخرى، ينبغي أن تحظى بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية كالنقل والتخزين وصنع المواد الكيميائية بقدر أقل من الاهتمام، والتي غالبًا ما تقدم وظائف إدارية للمرأة بنسب أقل.

من الضروري أيضًا أن تلتزم الجهات المعنية بتطوير استراتيجيات تشغيل مستقبلية تركز على تشغيل المرأة، تشمل تنظيم أيام خاصة للمقابلات الوظيفية، وتقديم الإرشاد المهني، وتوفير برامج تدريبية لتطوير المهارات الشخصية. هذا النهج سيساعد على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل أوسع وأكثر تنوعًا، ويوفر لها فرصًا عملية تتناسب مع مؤهلاتهن وقدراتهن.

أظهرت البيانات أن نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشآت التي شملتها العينة لا تتجاوز 1%، وذلك على الرغم من التزام المنشآت الكبرى بشكل أكبر بالتقيد بأحكام قانون العمل رقم 13، إلا أن النسبة الإجمالية لا تزال أقل من 4%. في المقابل، لوحظ أن المنشآت متوسطة الحجم، التي تخضع لمعظمها للقانون ذاته، تُظهر نسبة تمثيل أدنى بكثير تبلغ 0.5%. يعود غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة المشتغلين في المنشآت إلى فئات الإعاقات الجسدية والسمعية. للتغلب على هذا التفاوت، من الضروري أن تبادر الجهات المعنية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تعزيز الوعي لدى المنشآت متوسطة وكبيرة الحجم حول الإسهام القيم الذي يمكن أن يقدمه الأشخاص ذوو الإعاقة في السوق العمل، وذلك بتنوع أنواع الإعاقات المعترف بها. كما يمكن استخدام قصص النجاح الخاصة بالشركات الكبرى كأدوات مؤثرة في هذه الحملات التوعوية.

من بين التحديات الرئيسية التي تواجه المنشآت عند تشغيل الأفراد قلة الالتزام ونقص اليد العاملة الماهرة. لسد هذه الفجوات، يتطلب الأمر جهودًا مستمرة من قبل الجهات المعنية، تشمل مبادرات الإرشاد المهني ورفع الوعي بأهمية المهارات الشخصية.

يميل الباحثين عن العمل الذين شملتهم العينة نحو العمل في قطاع الخدمات الأخرى وقطاع التعليم. بيد أن قطاع الصناعة التحويلية، على الرغم من قدرته الكبيرة على توفير فرص العمل، لم يستقطب سوى اهتمام أقل من 5% منهم. من الضروري أن تقوم الجهات المعنية بالتواصل النشط مع الباحثين عن العمل لاطلاعهم على متطلبات القطاعات الواعدة بفرص عمل أكثر ضمن المحافظة. وعند توجيههم نحو هذه القطاعات المليئة بالفرص، يجب على الجهات المعنية أن توفر لهم التدريبات اللازمة على المهارات الشخصية والإرشاد المهني لضمان تحقيق التشغيل المستدام.

ينبغي العمل بشكل وثيق مع معاهد التدريب المهني ومجالس تطوير المهارات في التعليم والتدريب التقني والمهني لتطوير التدريب القائم على الطلب وذلك لملء الشواغر المتاحة، وخاصة في قطاع الصناعة التحويلية والقطاعات المهنية الأخرى. كما ينبغي أن تعمل الجهات المعنية على مضاعفة جهودها في رفع الوعي لدى خريجي معاهد التدريب المهني بشأن سوق العمل والمهارات التي يتطلبها السوق المحلي.

أفادت الباحثات عن عمل عن تفضيلهن لقطاعات التعليم وقطاع الخدمات الأخرى وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، مع التركيز القليل على قطاع الصناعة التحويلية. ومن الجدير بالذكر أن نشاطي صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وصنع المنتجات الغذائية المرتبطان بقطاع الصناعة التحويلية يوفران فرصاً قوية لتشغيل الإناث. ولتغيير هذا الاتجاه ينبغي على الجهات المعنية إجراء حملات توعية تستهدف الباحثات عن عمل لتغيير الحواجز المرتبطة بالمعتقدات الثقافية التي قد تعترض تشغيلهن.

لمعالجة التحديات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، ينبغي على الجهات المعنية تنظيم جلسات توعية للباحثين عن عمل والمنشآت حول هذا الموضوع، من خلال ورش عمل مخصصة للمنشآت وجلسات إرشاد للباحثين عن عمل. كما يمكن توجيه الباحثات عن عمل نحو المنشآت التي تُظهر التزامًا أقل بممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي، مما يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل أكبر لتشغيلهم.

ترك ما يقرب من ثلث الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة وظائفهم السابقة بسبب انتهاء العقد، مما يشير إلى نقص المعرفة والمهارات الشخصية لدى هؤلاء الباحثين عن عمل الذي يمكن أن يؤثر على استدامتهم الوظيفية. وينبغي على الجهات المعنية أن تعمل على دمج استراتيجيات تحسين المهارات المستمرة في برامجها للتوعية، وتشجيع التعلم المستمر وتعزيز مفهوم الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل بين الباحثين عن عمل.

على الرغم من أن البيانات النوعية تشير إلى أن الأجور المنخفضة تمثل تحديًا كبيرًا للباحثين عن عمل، فإن البيانات الكمية تسلط الضوء على وجهات نظر مختلفة. وتكمن الأسباب الرئيسية للبطالة التي أبلغ عنها الباحثون عن عمل وراء قلة فرص العمل المتاحة في محافظة المفرق ونقص الخبرات العملية.

أظهرت الدراسة فجوة واضحة بين تفضيلات الباحثين عن عمل والمنشآت فيما يخص تصنيفات مستويات الوظائف. ينبغي للجهات المعنية أن تخصص جلسات الإرشاد الخاصة بها لتشجيع الباحثين عن عمل على التوجه نحو الأدوار الأساسية والفنية، مع التأكيد على إمكانيات التقدم الوظيفي وتطوير المهارات ضمن هذه التصنيفات.

أظهرت الدراسة أيضًا اختلافات بين المزايا التي يتوقعها الباحثون عن عمل وتلك التي تقدمها المنشآت. التأمين الصحي، على سبيل المثال، مطلب مهم للباحثين عن عمل ولكنه يُقدم بشكل محدود من قبل المنشآت. لتقليل هذه الفجوة، من الضروري التركيز على أولويات الباحثين عن عمل خلال جلسات توعية موجهة للمنشآت.

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

- مشاركة نتائج وتوصيات تقييم سوق العمل الذي تم إجراؤه.

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

- دعم تنفيذ البرنامج الوطني للتشغيل من خلال تحديد أصحاب العمل ذوي القدرة العالية على التشغيل، والبحث عن مزودي التدريب استنادًا إلى احتياجات أصحاب العمل، والتواصل مع الباحثين عن عمل المناسبين.

- تنظيم جلسات الإرشاد المهني الموجهة للباحثين عن عمل في المحافظة.



النتائج والتوصيات على المستوى القطاعي:

قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

1 تبحث معظم الشركات التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن مرشحين لشغل مناصب مختلفة، بما في ذلك المبيعات، والتحميل والتنزيل، وترتيب السلع على الرفوف. رغم أن هذه المهام تحمل مسؤوليات متنوعة، فإنها تتطلب عادةً مؤهلات بسيطة من المتقدمين. لذا، يجب أن تركز الجهات المعنية على استراتيجيات تشغيلية تعزز من الإرشاد المهني، ما يساهم في تحقيق استقرار وظيفي طويل الأمد ومواءمة توقعات الباحثين عن عمل مع واقع السوق المحلي.

2 يشهد هذا القطاع تراجعاً حاداً، حيث أغلقت العديد من الشركات الكبرى فروعها بسبب تحديات اقتصادية عدة، أبرزها النمو السريع لقطاع التجارة الإلكترونية. ينبغي على الجهات المعنية أن توجه الباحثين عن عمل نحو استكشاف الفرص في مجال التجارة الإلكترونية، من خلال التركيز على بناء وتطوير المهارات اللازمة للنجاح في هذه الوظائف الجديدة والمتطورة.

3 ويتمتع هذا القطاع بإمكانيات كبيرة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف مثل تنظيم الرفوف، والتعبئة، والمخازن. ويتعين أن تركز الجهات المعنية 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 التعليم:

نظراً 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. في قطاع التعليم، توجد عدة مجالات تدريبية تشهد تشبعاً، خصوصاً بين الإناث. من المهم أن تقوم الجهات المعنية بتحديد هذه الأدوار التعليمية المشبعة ونقل المعلومات إلى طلاب المدارس الثانوية من خلال جلسات التوعية، بهدف توجيههم للابتعاد عن التخصص في هذه المجالات المشبعة.

قطاع النقل والتخزين:

1

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. 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

يوجد نقص كبير في عدد خبراء اللوجستيات البحرية في البلاد، وهذا يعود جزئيًا إلى قلة عدد الخريجين والمعاهد التعليمية التي تقدم برامج في هذا المجال. بما أن هذه الخبرات ضرورية لدعم صناعة اللوجستيات البحرية، فمن الضروري توعية الطلاب الجدد بفرص هذا المجال والتحديات التي يمكنهم مواجهتها. يمكن للحملات التوعوية أن تساعد في توجيه الطلاب نحو اختيار هذه التخصصات وفهم الفرص المتاحة لهم في هذا المجال المحدد.

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 خصيصًا للمرأة لهذه الوظائف، ونشر الوعي بإمكانيات تشغيل المرأة في هذا القطاع، وعرض قصص النجاح للباحثين عن عمل.

5

يتمتع القطاع بإمكانيات كبيرة لتشغيل 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 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومشاركة قصص النجاح مع المنشآت التي نجحت في تشغيل 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 هيئة 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 الملتحقين بالبرامج المهنية من المعاهد الخاصة والعامة. ويمكن جمع الملاحظات من أصحاب العمل ومشاركتها مع مراكز التدريب المهني في المحافظة. ويمكن لهذه الملاحظات أن تدعم 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 للمصانع. ويتعين 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 الانتاجية فعاليتها في تشغيل العديد من الأردنيين، وخاصة المرأة. ويتعين أن تكون هذه المشاريع بمثابة معايير للمبادرات المستقبلية. وتُعد هذه المشاريع فروع لمصانع كبيرة ومعروفة. وهي مملوكة ومدارة بالكامل من قبل الشركات الرئيسية 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 الانتاجية الدعم المالي من الحكومة.

أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها

1

تُقدم غالبية الشركات فرص عمل للخياطين أو العاملين في أنشطة الحياكة. وتتطلب هذه الوظائف مهارات تقنية قوية وخبرة ميدانية. ويتعين التركيز على استراتيجيات التشغيل التي تهدف إلى تعزيز مهارات الباحثين عن الوظائف داخل هذا القطاع. وهذا سيضمن التشغيل الفعال والمستدام. وينبغي أن يكون التنسيق مع المعاهد المهنية للتدريب الفني وإجراء جلسات استشارية للمهارات الشخصية جزءًا من هذه التدابير.

2

يبرز هذا القطاع كواحد من القطاعات القليلة في البلاد التي تشهد أدنى نسبة تشغيل للأردنيين، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى ضعف مستوى الالتزام من جانب الأردنيين والأجور المنخفضة في القطاع. يمكن لمزودي خدمات التشغيل العمل على تنفيذ إجراءات لتحسين المهارات الشخصية للباحثين عن عمل، مما قد يحسن من استدامة التشغيل. بالإضافة إلى ذلك، يوظف القطاع عمالاً أجانب في الوظائف الإدارية. يمكن للجهات المعنية التعاون بشكل وثيق مع المنشآت لإيجاد حلول لزيادة تشغيل الأردنيين في هذه الأدوار.

3

لا يمكن التنبؤ بحجم الإنتاج واحتياجات التشغيل في القطاع، حيث قد تحصل المصانع على عقود خارجية جديدة وتحتاج فجأة إلى المزيد من الموظفين. ويتعين على الجهات المعنية ذات الصلة بالشغيل التعاون الوثيق مع أصحاب العمل أن تستخدم قواعد بياناتها لملء الوظائف الشاغرة على الفور عند زيادة الطلب عليها.

4

على الرغم من أن نسبة العمالة الأردنية في قطاع صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها منخفضة، يمكن لمزودي خدمات التشغيل والجهات المعنية تنظيم جلسات توعية تستهدف الشركات في هذا القطاع لزيادة فرص تشغيل الأردنيين في الوظائف المتوسطة والإدارية. كما يُنصح بتنفيذ برامج لتحسين المهارات للباحثين عن عمل والموظفين في القطاع لمنحهم الفرصة لشغل هذه الوظائف الإدارية. يمكن أيضاً إجراء حوارات مفتوحة مع ممثلي القطاع لفهم الأسباب وراء تفضيل تشغيل العمالة غير الأردنية في هذه الأدوار وتقديم توصيات لزيادة تشغيل الأردنيين في هذه الوظائف.

أنشطة صنّع المواد الكيميائية

1

تبحث معظم الشركات التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن عاملين في خط الإنتاج والفنيين. فعادة ما يتم التشغيل في خط الإنتاج طبقاً للحد الأدنى من المتطلبات، مما يشير لأهمية التركيز على تعزيز المهارات الشخصية 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 المهن في أنشطة صنّع المواد الكيميائية على عدة مهارات أساسية. ويتعين أن يتعاون مقدمي خدمات التشغيل 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 والتوجيه.