

نتائج دراسة سوق العمل المحلي

محافظة العاصمة



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 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 أنشطة خدمات الإقامة والطعام

3.2.4 قطاع المعلومات والاتصالات

3.2.5 قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم

3.2.6 أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

3.3 تحديات سوق العمل الرئيسية

3.4 عن محافظة عمّان

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 الصناعة الهندسية

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

5.2.3 الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعات التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية

قائمة المحتويات

5.2.4	الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعات التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الكيميائية
5.2.5	الوظائف الشاغرة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
5.2.6	الشواغر في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام
5.2.7	الوظائف الشاغرة في قطاع المعلومات والاتصالات
5.2.8	الوظائف الشاغرة في قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
5.2.9	الشواغر في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
5.3	تشغيل المرأة من جانب الطلب
5.4	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
5.5	أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة العاصمة
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 الباحثين عن عمل محل الدراسة حسب المستوى التعليمي
- الشكل 7: نسبة المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاث القادمة
- الشكل 8: مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت
- الشكل 9: نسبة 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 المستهدفة من قبل الباحثات عن عمل
- الشكل 20: الحقوق والمزايا المتوقعة من قبل الباحثات 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 الباحثين عن عمل في البحث عن وظيفة
- 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: الأردنيين والتشغيل المستقبلي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت
- الجدول 4: عدد المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر على المدى القصير حسب القطاع الاقتصادي
- الجدول 5: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة الصناعات الهندسية وخصائصها
- الجدول 6: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وخصائصها
- الجدول 7: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنتجات الغذائية وخصائصها
- الجدول 8: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنتجات الكيميائية وخصائصها
- الجدول 9: الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة تجارة الجملة والتجزئة وخصائصها
- الجدول 10: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام وخصائصها
- الجدول 11: الوظائف الشاغرة وخصائصها في قطاع المعلومات والاتصالات
- الجدول 12: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم وخصائصها
- الجدول 13: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي وخصائصها
- الجدول 14: تشغيل المرأة حسب حجم المنشأة والقطاع الاقتصادي
- الجدول 15: تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لحجم المنشأة والقطاع الاقتصادي
- الجدول 16: طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 17: تحديات التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 18: معدلات الدوران الوظيفي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 19: أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 20: القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل حسب المستوى التعليمي
- الجدول 21: طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي

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

استُخدمت منهجيتان كمية ونوعية لإجراء دراسة التقييم الشاملة لسوق العمل في محافظة العاصمة. وأُخذت المراجعة المكتبية للبيانات والصادر المتاحة والمطورة مسبقاً كخطوة أولى لتحديد القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعّالة، وتحديد متطلبات وعوامل سوق العمل الأساسية، وتطوير أدوات جمع البيانات. واستند في ذلك على عدة معايير رئيسية لتطوير منهجية اختيار القطاعات والأنشطة الاقتصادية وترتيبها حسب الأولوية، إضافة لجمع بعض البيانات النوعية من مديريات وأقسام التشغيل وأخذها في عين الاعتبار عند الاختيار، وتم التوصل للقطاعات الاقتصادية التالية: قطاع الصناعة التحويلية بما فيها من أنشطة فرعية - كالأنشطة الهندسية، وصنع المنتجات الغذائية، وصنع المنسجوات وغزلها ونسجها، وصنع المواد الكيميائية-، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع خدمات الإقامة والطعام، وقطاع المعلومات والاتصالات، وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي. شملت مرحلة جمع البيانات إعداد استبيانات وجلسات نقاشية مركزة، ومقابلات مع كل أصحاب العمل والمنشآت والباحثين عن عمل، حيث شاركت 93 منشأة و405 باحثاً عن عمل، وجمعت بيانات نوعية من 4 مجموعات نقاشية مركزة و26 مقابلة فردية.

إن استهداف عينات متنوعة من كلا البيانات الكمية والنوعية على حد سواء يحقق الفهم الشامل لسوق العمل المحلي في محافظة العاصمة. من جانب الطلب؛ جمعت البيانات من المنشآت في تسعة قطاعات مختلفة في المحافظة، وذلك بإجراء استبياناً لعشر منشآت من بينها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة لكل قطاع اقتصادي. إضافة لذلك، أُجريت 18 مقابلة فردية مع ممثلين تلك المنشآت و8 مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. من جانب العرض؛ أُجري استبياناً للباحثين عن عمل وجمعت بياناتهم كما تم ترتيب مجموعات نقاشية مع مراعاة التمثيل المتكافئ حسب النوع الاجتماعي (52.1% إناث، 47.9% ذكور)، والفئات العمرية (65% من الفئة العمرية 18-29، 34% من الفئة العمرية 30-44)، والمستوى التعليمي حيث 55.8% من الباحثين عن عمل حاصلون على شهادة جامعية. تم تنظيم أربع مجموعات نقاش مركزة مع الباحثين عن عمل، مع مراعاة التوزيع حسب النوع الاجتماعي، بمشاركة إجمالية بلغت 42 شخصاً من مختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية.

أوضحت نتائج الاستبيانات والمقابلات الفردية أن 43.5% من المنشآت لديها وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاثة القادمة. وتستهدف 57.6% من المنشآت بشكل رئيسي باحثين عن عمل مهرة، بينما تستهدف 50% و44.6% من المنشآت باحثين من مستوى الفنيين ومساعدو الاختصاصيين ومستوى الاختصاصيين على التوالي (1). وبلغ متوسط توزيع المشتغلين الأردنيين 88% مع وجود اختلافات حسب القطاع الاقتصادي نتيجة للقيود المفروضة على العمالة غير الأردنية. ومن الجدير بالذكر أن 63% تقريباً من المنشآت الكبيرة لديها وظائف شاغرة مقارنة بنسبة 33% في المنشآت الصغيرة. فيما يتعلق بالقطاعات والأنشطة الاقتصادية، سُجلت أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة في عدة قطاعات اقتصادية وأنشطة فرعية، منها: الأنشطة الهندسية، وأنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم. بينما سُجلت أدنى المعدلات في أنشطة صنع المنتجات الغذائية، وأنشطة صنع المنسجوات وغزلها ونسجها، وأنشطة خدمات الإقامة والطعام. خلال العام القادم، تستهدف المنشآت تشغيل 8 باحثين عن عمل بالمتوسط. ومع ذلك، تختلف هذه التوقعات باختلاف القطاع الاقتصادي الرئيسي أو النشاط الاقتصادي الفرعي وحجم المنشأة، حيث تتوقع المنشآت الكبيرة تشغيل 23 باحثاً عن عمل بالمتوسط مقارنة بثلاث فقط بالمنشآت الصغيرة.

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

تطُرقت الدراسة لتحليل الشواغر المتاحة في القطاعات المختلفة التي شملتها العينة؛ حيث تتنوع متطلبات الشواغر حسب المسميات الوظيفية المحددة وتشمل المهارات والخبرة العملية والمؤهلات، وتختلف الأجور حسب القطاع الاقتصادي ولكنها تتوافق بشكل عام مع الحد الأدنى للأجور، وغالباً ما تقدم المنشآت الكبيرة مزايا أفضل. ففي قطاع الصناعة التحويلية وتحديدًا أنشطة الصناعة الهندسية، تركز جانب الطلب على الباحثين عن عمل المختصين كالمهندسين والفنيين. أما في أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، فغالباً ما يكون الطلب على العاملين في خط الإنتاج وممن يمتلكون تدريباً مهنيّاً أو خبرة عملية سابقة. بينما توفر أنشطة صنع المنتجات الغذائية وصنع المواد الكيميائية فرصاً في خطوط الإنتاج. ويوفر قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية تنوعاً في الوظائف المتاحة بالمواءمة مع الحد الأدنى من الأجور. أما في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام، فغالباً ما تتركز الشواغر على مهن المستوى الأساسي كالعاملين في المطبخ وخدمة الغرف. وفي قطاع المعلومات والاتصالات، تتركز الشواغر المتاحة على مندوبي المبيعات والمبرمجين. أما فيما يتعلق بقطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، تتوفر الشواغر في مجالات الأمن والتدبير المنزلي ويتم التشغيل فيها غالباً من خلال عقود خارجية. ومن الجدير بالذكر بأنه يوجد طلب كبير على تشغيل الممرضات في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي.

تناولت الدراسة أيضاً جانب تشغيل المرأة في القطاعات الاقتصادية المستهدفة. في المتوسط، تُقدّر نسبة الإناث في المنشآت 30% مع وجود اختلافات حسب القطاع الاقتصادي بغض النظر عن حجم المنشأة. تمثل الإناث نسبة أعلى في قطاع المعلومات والاتصالات، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها بينما بنسب أقل في أنشطة صنع المواد الكيميائية والأنشطة الهندسية. وفقاً للبيانات، توفر 63% من المنشآت وظائف ملائمة للإناث تتمثل بنسبة أعلى في المنشآت الكبيرة حيث تصل إلى 75%، وتتفاوت النسب حسب القطاع الاقتصادي. كما أظهرت الدراسة أن هناك فرصاً لتشغيل المرأة في قطاع الصناعة التحويلية وخاصة في أنشطة الإنتاج والتعبئة والتدبير المنزلي. وبعض أنشطة قطاع الصناعة التحويلية كأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها تشغل الإناث في خطوط الإنتاج بشكل كامل. أما في أنشطة اقتصادية أخرى مثل صنع المواد الكيميائية، فيفضل تجنب تشغيل المرأة حرصاً على سلامتها. ويواجه تشغيل المرأة عدة تحديات كالعوامل الثقافية وظروف بيئة العمل في بعض القطاعات الاقتصادية وصعوبة توافر وسائل النقل لبعض المناطق والتي بدورها تحد من تشغيل المرأة بشكل عام.

تناولت الدراسة أيضاً جانب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات الاقتصادية. حيث أشارت النتائج أن نسبة 28.3% من مجموع المنشآت التي شملتها العينة قد شغلت أشخاصاً من ذوي الإعاقة، وصرّحت هذه المنشآت أن متوسط نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة ضمن المشتغلين فيها لا تتجاوز الـ 1%. وحقق نشاط صنع المنسوجات وغزلها ونسجها أعلى نسبة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من بين مختلف القطاعات.

لوحظ أن حجم المنشأة له تأثير مباشر في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، نظراً للمادة القانونية المدرجة في قانون العمل الأردني. الشركات الكبيرة، التي تمكنت من تطبيق النسبة المستهدفة وهي 4% لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قد أظهرت إلتزاماً أكبر بهذا الجانب. أشارت البيانات أن نسبة تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقات الجسدية كانت الأعلى بنسبة 72%، تلتها تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقات السمعية بنسبة 40%، ثم تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقات العقلية بنسبة 20%. تنحصر فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بعدد قليل ومحدود في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، في حين يتيح قطاع المعلومات والاتصالات فرصاً لتشغيلهم بحسب الكفاءة.

رغم ذلك، تواجه المنشآت عدة تحديات في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة كتكلفة البنية التحتية في أماكن العمل لتصبح مناسبة لهذه الفئة، وضعف الوعي بقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة، وغياب الحوافز الحكومية لتشجيع المنشآت على تشغيلهم، والغرامات المنخفضة للمنشآت التي لا تلتزم بتطبيق النسبة القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة لتحديات مرتبطة بثقافة بيئة العمل وأساليب التواصل الفعالة مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

تواجه المنشآت التي شملتها العينة في محافظة العاصمة بعض التحديات التي تقلل من فرص التشغيل بشكل عام. وتمثلت

أبرز التحديات بارتفاع تكاليف التشغيل 55.4% وضعف أخلاقيات العمل والإلتزام الفردي 54.3%. ويمثل عدم كفاية مهارات بعض الباحثين عن عمل تحد رئيسي آخر وبالتحديد في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي وقطاع المعلومات والاتصالات. كما يواجه قطاع الصناعة التحويلية معدلات دوران مرتفعة بسبب ضعف الإلتزام الفردي، والتي غالباً ما تنشأ بسبب اختلاف التوقعات عن الظروف الفعلية. بلغ متوسط معدلات الدوران الوظيفي 21% ويختلف بشكل كبير حسب القطاع الاقتصادي؛ حيث بلغ معدل الدوران 30% في قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، بينما 7% في قطاع المعلومات والاتصالات. وأشار عدد من المستجيبين لنتائج مخرجات التعليم مقارنة بمتطلبات سوق العمل باعتبارها تحد بارز مشيرين لضرورة تخطيه؛ حيث يقوم بعض أصحاب العمل بتدريب المشتغلين الجدد بفترة مكثفة وقد تكون مكلفة لتنمية مهاراتهم. ومن الجدير بالذكر أن استقالة الموظفين من وظائفهم تعود لأسباب عدة كالبحث عن فرص أفضل 57.6%، وقلة الإلتزام الفردي بنسبة 23.9%، وتأثير الالتزامات والواجبات العائلية على الإناث 18.5%.

كما تناولت الدراسة تقييم وجهات نظر الباحثين عن عمل حول سوق العمل. فمن خلال الاستبيانات والمقابلات، تبين أن القطاعات الاقتصادية الأكثر استهدافاً من قبل الباحثين عن عمل هي قطاع الخدمات الأخرى 32.3%، وقطاع التعليم 25.4%، وقطاع المعلومات والاتصالات 20.7%، وذلك لاعتقادهم أن هذه القطاعات تقدم وظائف بأدوار مكتبية وعادة ما يرتبط بها حوافز مالية مجزية. الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل يفضلون العمل بدوام كامل بنسبة 84% بحثاً عن الاستقرار الوظيفي والمزايا المرتبطة بوظائف الدوام الكامل. في حين فضل 29% من الباحثين عن عمل فقط العمل بدوام جزئي. وكانت الأجور المتوقعة عموماً أقل من 450 دينار أردني شهرياً وذلك بنسبة 91%، وهو ما يعكس معرفة الباحثين عن عمل بمعايير سوق العمل المحلي.

وسُئل الباحثين عن عمل عن الحقوق الرئيسية والمزايا المتوقعة بشكل عام. من حيث الحقوق، ذكر معظمهم التسجيل في الضمان الاجتماعي 84.7%، والحق في أخذ الإجازات المرضية 45.2% وإجازات الأمومة 13.1%. بينما ذكر التأمين الصحي 73.1%، وبدل لتكاليف مواصلات النقل 63.5% كأبرز المزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل. كما تطرقت النتائج لعرض تفضيلات المرأة للعمل في بعض القطاعات الاقتصادية كقطاع التعليم 34%، وقطاع الخدمات الإدارية، وخدمات الدعم 22%.

يواجه الباحثون عن عمل في محافظة العاصمة عدة تحديات ترتبط بسوق العمل؛ كالبطالة على المدى الطويل بسبب محدودية فرص العمل، حيث أن 66% من الباحثين عن عمل الذين شملتهم العينة متعطلين عن العمل لمدة تزيد عن 6 أشهر. كما فقد 45.6% منهم وظائفهم بسبب إنهاء العقود أو تقليص حجم المنشآت أو إغلاقها. وتعتبر صعوبة البحث عن الوظائف المتاحة والتي يرغب بها الباحث عن عمل أحد التحديات الرئيسية التي تواجههم وذلك بنسبة 62.7%، بالإضافة لنقص جانب الخبرة العملية لدى الخريجين الجدد بنسبة 28.9%. 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، والتمييز حسب الحالة الاجتماعية، والتفاوت في الأجور.

على الرغم من أن الباحثين عن عمل يميلون للعمل في الأدوار الوظيفية ذات الطابع التخصصي، إلا أن نسبة 24% فقط من المنشآت التي شملتها العينة تعرض وظائف شاغرة بهذا الطابع. وبالرغم من الطلب على المهن الأولية، فإن الباحثين عن عمل قد أبدوا اهتماماً محدوداً بها، حيث لم تتجاوز النسب 16% و 14% على التوالي.

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

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

تركيز خدمات التشبيك نحو القطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر فاعلية والتي توفر فرص عمل أكثر في محافظة العاصمة، مع تسليط الضوء على الوظائف التي تناسب الباحثين عن عمل الذين يسعون للانخراط بسوق العمل لأول مرة. إضافة لضرورة تعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف فئات الإعاقة، ولا سيما في المنشآت متوسطة الحجم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ حملات توعوية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل.

تركيز الجهود نحو توجيه وإرشاد الباحثين عن عمل بما يتناسب مع قابليتهم للتشبيك المباشر وانخراطهم في سوق العمل وتزويدهم بالتدريبات اللازمة الشخصية منها والفنية. إضافة لتعزيز التعاون بين مراكز التدريب المهني وغيرها من الجهات ذات الصلة بالإرشاد والتوجيه المهني.

تنفيذ أنشطة تشغيل فاعلة في عدة مناطق كأيام المقابلات الوظيفية وتدريبات مهارات التوظيف الأساسية وجلسات التوجيه والإرشاد للحد من التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل.

من منظور قطاعي، يواجه قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية تراجعاً حاداً نتيجة للتحديات الاقتصادية والنمو السريع للتجارة الإلكترونية، مما أدى إلى إغلاق بعض المتاجر. وعليه، يتطلب أن يتم توجيه الباحثين عن عمل نحو قطاعات اقتصادية أخرى كقطاع المعلومات والاتصالات وأنشطة التجارة الإلكترونية من خلال تسليط الضوء على أولوية تطوير مهارات الباحثين عن عمل الفنية. فيما يتعلق بقطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم، تظهر نتائج المؤسسات التعليمية والمعاهد التدريبية ضعفاً في جانب مهارات الخريجين مقارنة بمتطلبات أصحاب العمل، الأمر الذي يتمحور حول إمكانية إجراء تعديلات في المناهج ورفع الوعي الثقافي لتجاوز التحديات التي تعترض التشغيل في أنشطة المنشآت الفندقية.

من جانب الطلب، هناك طلب من قطاع المعلومات والاتصالات على الباحثين عن عمل المتخصصين في مجالات مختلفة مثل الأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، وتطوير قواعد البيانات. وبالتالي، يتطلب أن يتم توجيه الباحثين عن عمل، وتعزيز مهاراتهم فيما يتوافق مع متطلبات هذا القطاع، والتعاون مع الجهات والمعاهد والمؤسسات ذات الصلة وذلك لتزويدهم بالتدريبات التي تؤهلهم للتوافق مع متطلبات الفرص المعلنّة. ومع نمو وتطور تقنيات المعالجة على المعلومات والبيانات، أصبحت مهارات الاتصال والتواصل الفعالة وتعلم اللغات الأجنبية من المتطلبات الضرورية جداً. وبالتالي، يجب العمل على تشبيك الباحثين عن عمل بمزودي التدريب ذوي الصلة.

في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، يوجد طلب كبير على الممرضات الإناث للعمل خلال الشفقات المسائية (نظام الورديات) وأيام العطل الرسمية. وبالتالي هناك حاجة لعقد ورشات عمل تهدف لرفع الوعي وتعزيز مشاركة المرأة في مثل هذه الأنشطة والتأكيد على أنها بيئة عمل آمنة ولائقة وليست كما يعتقد الأغلبية من الباحثين عن عمل.

وهناك حاجة إلى مهندسين وفنيين مهرة في قطاع الصناعة التحويلية وتحديدًا الأنشطة الهندسية، مما يستدعي لبناء وتطوير الشراكات والعلاقات المتبادلة مع المؤسسات التعليمية. كما يوفر قطاع الصناعة التحويلية وتحديدًا أنشطة صنع المنتجات الغذائية فرص عمل كبيرة للمرأة. ويواجه قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها انخفاضاً في عدد الأردنيين المشتغلين بسبب ضعف الالتزام الفردي لديهم وتدني الأجور، مما يجعل من الضروري تعزيز المهارات الشخصية والتعاون مع المنشآت. يعتمد قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية على مهارات أساسية متعددة؛ لذا يُوصى أن يتعاون مقدمي خدمات التشغيل مع جهات تطوير المهارات والتدريب لتوضيح وتقديم المهارات المطلوبة للباحثين عن عمل من خلال جلسات التوجيه والإرشاد لضمان جاهزية الباحثين عن عمل لتلبية متطلبات القطاع والانخراط بسوق العمل.

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 الرئيسي، إلى تحسين الهياكل التنظيمية والعمليات والقدرات لمكاتب التشغيل العامة وتعزيز خدمات التشغيل العامة التي تقدمها المكاتب.

يتمثل الهدف الرئيسي لمشروع التشغيل في الأردن 2030 في توجيه سياسات التشغيل في الأردن نحو التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ولتحقيق هذا الهدف يعمل المشروع على تنفيذ ثلاث 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



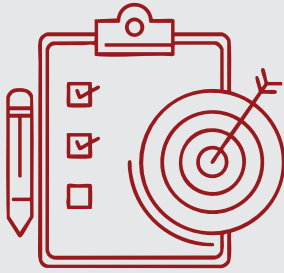
1

تقديم المشورة إلى وزارة العمل
الأردنية حول تطوير سياسات
التشغيل المستقبلية

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

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

ولغايات تنمية قدرات موظفي مديريات وأقسام التشغيل المستهدفة والتابعة 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 لتنظيم ورش عمل توعوية للقطاع الخاص وبالتعاون مع مديريات وأقسام التشغيل المستهدفة.



1.2

أهداف الدراسة

تم التعاون مع مديرية تشغيل وسط عمان في العبدلي ومديرية تشغيل شرق عمان في سحاب لتقييم سوق العمل في محافظة العاصمة، وذلك بتحديد جانبي العرض والطلب وتحليلهما من خلال إجراء مسح للوظائف الشاغرة، و مسح لملفات المنشآت الفعالة، وفرص التشبيك المحتملة. ويُعدّ هذا التقرير مثلاً عملياً يساهم في تسهيل إجراء دراسات محلية لتقييم سوق العمل ويمكن من تصميم خطط عمل أكثر فاعلية. وقد طُوّرت منهجية الدراسة والموضحة في القسم التالي بالتعاون مع مديريات وأقسام التشغيل، وذلك لغايات:

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 العاصمة بشكل شامل. ويوضح الشكل (1) أدناه الخطوات التي أتُبعت لإجراء هذه الدراسة وكتابة التقرير.

الشكل 1 | هيكل تقييم سوق العمل



2.2



البحث المكتبي

كخطوة أولى وبلاستعانة بمصادر متعددة ومتاحة عبر الإنترنت، تم البحث عن البيانات المتاحة ذات الصلة والتي قد نُشرت مسبقاً من قبل جهات مختلفة ومراجعتها وتحليلها؛ لتحديد القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفاعلة في محافظة العاصمة وفهم ديناميكية السوق. تلاها تطوير أساليب جمع البيانات النوعية والكمية الأنسب بالاستناد على المعلومات المُحصلة من هذا البحث المكتبي.

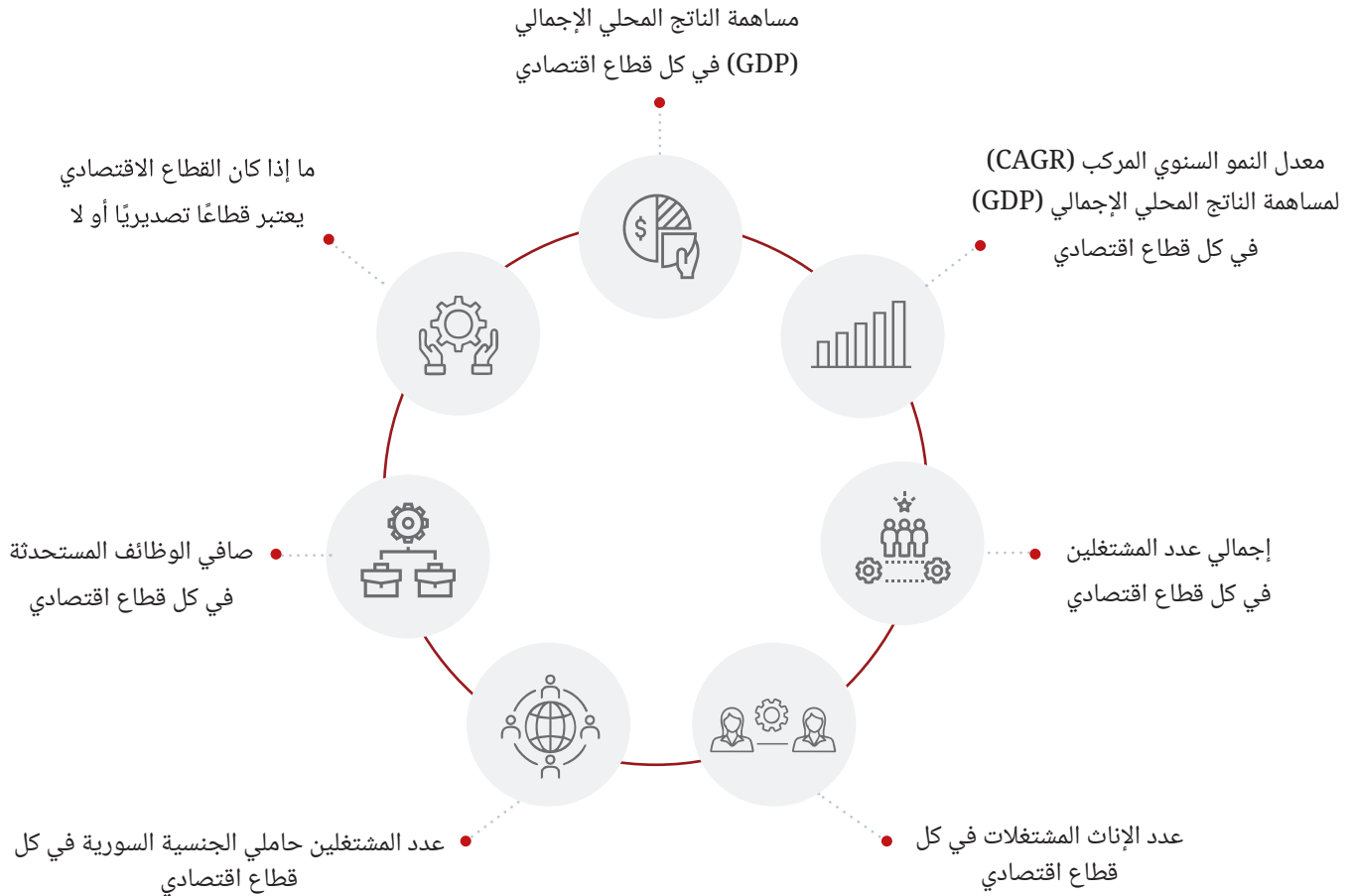




2.3

منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية

تستخدم دائرة الإحصاءات العامة في الأردن التصنيف الدولي للأنشطة الاقتصادية/التنقيح الرابع (ISIC-4) لتصنيف الأنشطة الاقتصادية، حيث يتواجد بشكل عام 20 نشاطاً اقتصادياً رسمياً. ولتحديد القطاعات الفاعلة في محافظة العاصمة وترشيحها، تم تطوير منهجية لاختيار القطاعات الاقتصادية التي تخدم هذه الدراسة في تقييم سوق العمل بشكل شامل وذلك بالاعتماد على المعايير التالية:



باختلاف وحدات قياس هذه المعايير، كانت هناك حاجة إلى توحيد نهج التحليل لجميع مجموعات البيانات لتمكين المقارنة بينها؛ وذلك بتحويل البيانات إلى معلومات يمكن تحليلها وفهمها بسهولة. رُشحت عدة قطاعات اقتصادية وفقاً لأولوياتها بعد أن تم توحيدها وترتيبها. بالإضافة إلى المنهجية الكمية للاختيار، جُمعت مدخلات نوعية تم تحصيلها من مديريات وأقسام التشغيل لتحديد القطاعات الرئيسة داخل المحافظة. يركّز هذا التقرير على قطاع الصناعة التحويلية بما فيه من أنشطة فرعية كالأنشطة الهندسة، وأنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها، وأنشطة صنّع المواد الكيميائية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام بما فيه من أنشطة فرعية كأنشطة المنشآت الفندقية وأنشطة المطاعم، وقطاع المعلومات والاتصالات، وأنشطة خدمات الدعم والخدمات الأخرى، بالإضافة لأنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي.



2.4

تمثيل العينة

استُخدمت خمسة نُهج وأساليب لجمع البيانات اللازمة للتقرير. حيث تمثّلت باستبيانات لأصحاب العمل وللباحثين عن عمل، وجلسات نقاشية مركزة مع الباحثين عن عمل، ومقابلات فردية مع أصحاب المصلحة ذات الصلة، ومقابلات فردية مع أصحاب العمل. وتم بعد ذلك تفريغ البيانات التي تم تحصيلها وترميزها وتحليلها. وعليه، شاركت 93 منشأة في تعبئة استبيان أصحاب العمل و 405 شخص لتعبئة استبيان الباحثين عن عمل. ولغايات جمع البيانات النوعية، نُفذت 6 جلسات مناقشة مركزة و 26 مقابلة فردية.

الجدول 1 | ملخص تمثيل عينة الدراسة

عدد المستجيبين	أداة جمع البيانات
93	استبيان أصحاب العمل والمنشآت
405	استبيان الباحثين عن عمل
6	الجلسات النقاشية المركزة مع الباحثين عن العمل
18	المقابلات الفردية مع أصحاب العمل والمنشآت
8	المقابلات الفردية مع أصحاب المصلحة ذات الصلة



2.5

التحديات والصعوبات

يوضح الشكل التالي أهم التحديات الرئيسية والصعوبات التي تم مواجهتها أثناء جمع البيانات:

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



تعذر على العديد من أصحاب العمل المشاركة في 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 عمان





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 والتحديات 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 تتوافر عنها بيانات، ويمتلك موارد طبيعية محدودة، ويعتمد بشكل كبير على المساعدات الأجنبية والاستثمار الأجنبي. وواجه 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 التحديات كجائحة كورونا وتداعياتها عبر سلاسل التوريد العالمية، والتضخم وارتفاع الأسعار.

وعلى الرغم من ذلك، أظهر الأردن بوادر مذهلة على التعافي من النكسة التي سببتها جائحة كورونا. 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 بفضل 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 الرئيسة المسهمة 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)

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	

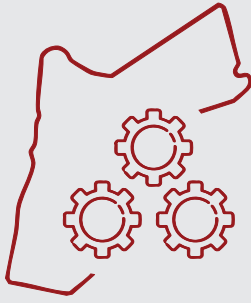
المصدر: التقرير السنوي للبنك المركزي الأردني 2021.

أطلقت الحكومة الأردنية مؤخراً رؤية التحديث الاقتصادي 2033، حيث تتمحور هذه الرؤية حول شعار "مستقبل أفضل" وتقوم على ركيزتين استراتيجيتين: النمو المتسارع من خلال إطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية، والارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين، وتشكل 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 لغايات اختيار القطاعات المستهدفة في هذا التقييم.



رؤية التحديث الاقتصادي



3.2

القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن

فيما يلي وصف مختصر للقطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن:



قطاع الصناعة التحويلية

3.2.1

يتسم قطاع الصناعة التحويلية في الأردن بالشمولية، ويضم العديد من الأنشطة الفرعية، مثل أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، وأنشطة صنع المنتجات الغذائية، والأنشطة الهندسية، وأنشطة صنع 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 فرداً عام 2021؛ وبلغت نسبة الإناث منهم 21 % وبلغت نسبة الأفراد حاملين الجنسية السورية 2.5 %. وبلغ صافي معدل توفير فرص العمل في القطاع 18 % في العام نفسه (دائرة الإحصاءات العامة، 2021).

وفي عام 2022، استثمر 648 مليون دينار أردني في قطاع الصناعة التحويلية، أي ما يعادل 58 % من إجمالي الاستثمارات في الدولة بأكملها، ومن المتوقع أن يضيف القطاع 314 ألف وظيفة جديدة باستثمارات تقدر بنحو 11.5 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2033، فضلاً 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 رسمياً في الأردن. وفي عام 2021، سجل مؤشر الصناعة الأردنية درجة 113.7، مما يوضح اتساع آفاق القطاع. وارتفعت الدرجة إلى 127.6 بحلول عام 2022، مما يشير إلى مستقبل مشرق لهذا القطاع (غرفة صناعة الأردن، 2022).



ويمثل قطاع الصناعة التحويلية مصدراً مهماً للتشغيل، حيث يعمل إجمالي 233,848 فرداً في هذا المجال، من بينهم 49,840 امرأة ونسبة مئوية 21.3 %، مما يوضح جهود القطاع لتعزيز الشمولية حسب النوع الاجتماعي في سوق العمل. وينقسم القطاع إلى عدة أنشطة فرعية، ويعمل في كل نشاط اقتصادي فرعي عدد كبير من الأفراد. وبوجه خاص، يعمل 42,115 فرداً في الأنشطة الهندسية، و59,646 في صنع المنتجات الغذائية، و68,489 في صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، و16,933 في صنع المواد الكيميائية (غرفة صناعة الأردن، 2023). إن استحداث فرصاً جديدة في قطاع الصناعة التحويلية يرتبط بتوجهات سوق العمل المحلي ويؤثر بمنحى إيجابي، حيث بلغ الفرق بين الموظفين الجدد والموظفين المتقاعدين، أو نسبة صافي الوظائف 18 % في عام 2022 (دائرة الإحصاءات العامة، 2022). وتوضح هذه النسبة إمكانات التشغيل المواتية في هذا القطاع، مع زيادة صافية في النمو.

ويحظى قطاع الصناعة التحويلية بدعم عدد كبير من المنشآت في مختلف الأنشطة الاقتصادية الفرعية، حيث يبلغ عدد منشآت 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

نظراً 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، فضلاً 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 فرداً في عام 2022 وفقاً لما أوردته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، مما يجعله مصدرًا مهمًا للفرص الوظيفية. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الإناث منهم بلغ 16,561 ، مما يشير إلى تزايد مشاركة وتشغيل المرأة في هذا القطاع. وتبين استحداث فرص عمل جديدة توجّهات إيجابية في أنشطة قطاع تجارة الجملة والتجزئة. وبلغ الفارق بين المشتغلين 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.



أنشطة خدمات الإقامة والطعام

3.2.3

يضم قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام في الأردن أنشطة اقتصادية فرعية متعددة؛ تشمل أنشطة المنشآت الفندقية، والمطاعم، ومكاتب السفر، ومكاتب تأجير المركبات السياحية، والمتاجر السياحية، والمرشدين السياحيين، مما يميز هذا القطاع بقدرته على جذب سياح من مختلف الدول وباهتمامات متنوعة.

شهد قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام في الأردن ازدهاراً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة وتنطوي الإحصائيات الواردة لعام 2022 على مؤشرات واعدة، حيث استقطبت المعالم السياحية في الأردن 4,041,865 زائراً في ذلك العام، مما يعكس شعبية الأردن كوجهة سياحية بفضل تاريخه العريق وجمال المواقع الأثرية التي يضمها. وبلغ إجمالي إيرادات قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام 4,123 مليون دينار ومصروفاته 1,040 مليون دينار. وأشارت الإحصائيات أيضاً أن مساهمة قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام في الناتج المحلي الإجمالي الأردني بلغت 1.4 % في عام 2021، مما يؤكد أهمية هذا القطاع في دعم الاقتصاد الأردني.

ووفقاً للبيانات، بلغ متوسط إنفاق السائح الواحد في الأردن 817 ديناراً أردني خلال عام 2022، مما يشير إلى تعزيز قيمة الأردن كوجهة سياحية. حيث تتوفر للزوار خيارات واسعة من الأنشطة السياحية، حيث كان هناك 3226 نشاطاً متاحاً في ذلك العام.

تعد البنية التحتية السياحية في الأردن أساسية لتطوير القطاع وما يندرج أسفله من أنشطة اقتصادية. يوجد 607 فندقاً ونزلًا توفر 2,981 غرفة و55,866 سريراً للزوار. ويعمل ما يقرب من 54,764 فرداً في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام في الأردن في عام 2022. ومن بين هؤلاء، يعمل 4,523 فرداً في المكاتب السياحية، و21,835 فرداً في المنشآت الفندقية، و20,768 فرداً في المطاعم. ويلاحظ أن نسبة الأردنيين منهم بلغت 84 % في المنشآت الفندقية، و69 % في المطاعم، و92 % في المكاتب السياحية. وبلغ إجمالي عدد الإناث العاملات في القطاع 3,469 وذلك في عام 2021.



قطاع المعلومات والاتصالات

3.2.4

يُعد قطاع المعلومات والاتصالات من أسرع القطاعات الاقتصادية نموًا في الأردن، حيث يُساهم بنسبة 3.8% من الناتج المحلي الإجمالي ويحقق دخلاً سنوياً يتجاوز 2.3 مليار دولار أمريكي. يتمتع قطاع المعلومات والاتصالات بنقاط قوة استثنائية في الاقتصاد الأردني رغم التحديات الاقتصادية حيث حقق نموًا بنسبة 6% خلال وباء كوفيد-19. يُعتبر هذا القطاع من الأولويات الهامة في الأردن، وتم اتخاذ العديد من الإجراءات للارتقاء بمكانته كقوة رقمية إقليمية. يعمل في هذا القطاع أكثر من 900 شركة تُشغل أكثر من 22,000 شخص.

يُشكل الأردن 3% من سكان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، و 23% من رواد الأعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن الجدير بالذكر أن عدد حاضنات الأعمال ومسرعات الأعمال والمراكز الإبداعية في المملكة ازدادت إلى أكثر من 25 مؤسسة. وتُقدّر نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 98% من إجمالي شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن. ووفقًا لتقرير جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات - إنتاج، فقد زادت بشكل مستمر إيرادات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المحلية وإيرادات التصدير في السنوات الأخيرة. ويُشير التقرير أيضًا إلى أن العديد من الأنشطة تساهم بشكل كبير في هذه الإيرادات، ومنها أنشطة تطوير البرمجيات وتراخيص البرمجيات.



قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم

3.2.5

يتألف قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم في الأردن من مجموعة واسعة من المؤسسات التي تقدم خدمات متنوعة بما فيها من خدمات الأمن وأنشطة التدبير المنزلي وأنشطة الدعم الخارجي. ولا يعتبر هذا القطاع ذات تأثير كبير على الاقتصاد، حيث بلغت نسبة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي 0.8% في عام 2022. مع الإشارة إلى ارتفاع مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات الـ 14 الماضية بمعدل سنوي مركب 5.2%. مما يشير إلى إمكانيات النمو والتطور في المستقبل والذي سيزيد من المساهمة في الاقتصاد مستقبلاً.

ارتفعت نسبة التشغيل في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم مؤخرًا، وأفادت دائرة الإحصاءات العامة أنه تم تشغيل 32,327 فرداً في عام 2022. وبلغت نسبة تشغيل الإناث في هذا القطاع ما يقارب 11.2% أي (3635) موظفة. وبلغ الفارق بين فرص العمل الجديدة وفرص العمل المفقودة أو ما يعرف بصافي الوظائف المستحدثة 4%.

تجدر الإشارة أيضًا إلى النمو السريع الذي شهده القطاع نتيجة للاعتماد على المصادر الخارجية في تنفيذ العديد من المهام، والتعاقد مع الشركات الخاصة لتقديم خدمات مثل أنشطة التدبير المنزلي والتنظيف وخدمات الأمن وتقديم الطعام. هذا التوجه يعزز فرص النمو لهذا القطاع، مع توقع مزيد من التوسع بسبب الزيادة في الطلب من الجهات الحكومية والخاصة لخدمات الدعم المساندة.



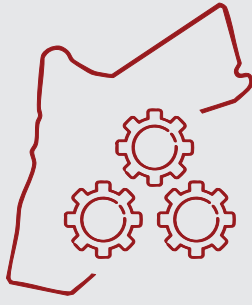
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

3.2.6

يعتبر قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي بما فيه من أنشطة فرعية ترتبط بالمستشفيات والمراكز الطبية والمؤسسات الصحية من القطاعات الحيوية والمهمة في الاقتصاد الوطني، حيث يساهم في توفير خدمات الرعاية الصحية الأساسية للمجتمع ويعمل على تلبية احتياجات الرعاية الصحية لهم ولبعض الدول المجاورة. ووفقاً للبيانات المتاحة، يوجد في الأردن ما يقارب 120 مستشفى وتشكل جزءاً كبيراً من البنية التحتية للرعاية الصحية في البلاد. هناك الكثير من مرافق الرعاية الصحية الخاصة حيث 69 من هذه المستشفيات مملوكة ملكية خاصة.

يلبي تنوع هذه المستشفيات احتياجات الرعاية الصحية للسكان بوجود مجموعة واسعة من الخدمات الطبية المتخصصة. في المجموع، يوفر القطاع 15,999 سريراً والذي يضمن الوصول إلى رعاية المرضى الذين يحتاجون لعلاج في المستشفيات. علاوة على ذلك، عالجت المستشفيات الحكومية وحدها 3,678,293 حالة في عام 2021، مما يؤكد الطلب الكبير على خدمات الرعاية الصحية في الأردن والدور الكبير الذي تلعبه مرافق الرعاية الصحية العامة.

تعتبر أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي في الأردن مصدراً رئيسياً للفرص الوظيفية ويشغل عدداً كبيراً من الباحثين عن عمل في القطاع الخاص. حيث بلغ عدد العاملين في القطاع الخاص في عام 2022 ما يقارب 80,561 عاملاً وعاملة، وبلغت نسبة الإناث العاملات في هذا القطاع 53%، أي ما يقارب 42,695 عاملة، مما يشير إلى دور القطاع في تعزيز المساواة والتنوع الاجتماعي في سوق العمل. وتشير نسبة صافي الوظائف المستحدثة البالغة 11% في القطاع إلى ارتفاع في عدد الوظائف المتاحة وهذا يعكس سوق العمل الإيجابي في القطاع ويشير إلى إمكانية النمو والازدهار على المدى الطويل وتوفير المزيد من فرص العمل.



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 وسهلة الوصول إلى إعاقة نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مما يؤدي إلى جمود في توفير فرص العمل في هذا القطاع.



الطابع غير الرسمي

ينتشر الطابع غير الرسمي في النشاط الاقتصادي على نطاق واسع في الاقتصاد الأردني، سواء من ناحية أصحاب العمل أو الموظفين. ووفقًا لتقديرات البنك الدولي، بلغ حجم العمالة غير الرسمية 59% من إجمالي العمالة في عام 2021. وبلغ 75% من إجمالي العمالة غير الرسمية في القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك، من المألوف أن نجد علاقات عمل غير رسمية سائدة في بعض الوظائف مثل خدمات التدبير المنزلي، وخدمة صف السيارات، والأمن، وما إلى ذلك، حتى في بعض القطاعات التي أضيفي الطابع الرسمي عليها قانونيًا ومؤسسيًا.

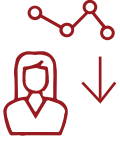
على صاحب العمل - وفقًا للقانون - منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 90 يومًا، وتوفير الحضانة لأطفال المشتغلات وغيرها من المزايا، إلا أن العمل غير الرسمي يعني عدم توفير أي من هذه المزايا، وبما أن غالبية العمل غير الرسمي منتشر في المؤسسات المايكروية والصغيرة، فهذا يعني أيضًا أن أصحاب العمل لا يستطيعون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

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

(8) <http://www.mol.gov.jo/ebv4.0>

(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 نظرائهم من الذكور (دائرة الإحصاءات العامة، 2022)، حيث بلغ معدل البطالة بين الأردنيين الذكور 20.5% على مستوى البلاد في الفترة نفسها، بينما بلغ معدل البطالة بين المشتغلات الأردنيات 33.1% (دائرة الإحصاءات العامة، 2022).

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

لا تزال مسألة ارتفاع معدلات بطالة المرأة تشكل تحديًا متعدد الأوجه مع عوامل مترابطة مختلفة تسهم في المشكلة. وتوجد عدة أسباب رئيسية تفسر الارتفاع غير المتناسب في معدلات بطالة المرأة في البلاد، ومن بين أحد التحديات المهمة صعوبة توافر وسائل النقل وهي المسألة التي تواجه العديد من النساء، لا سيما في المناطق الريفية. وتحوّل المسافات الطويلة بين منازلهن وفرص العمل المتاحة ومحدودية خيارات النقل غير الكافية وغير الآمنة من قدرتهن على التنقل، مما يجعل من الصعب عليهن الانتقال إلى العمل بشكل منتظم.

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

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

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

ويمثل التفاوت في الأجور حسب النوع الاجتماعي أبرز التحديات الهيكلية في سوق العمل الأردني؛ ففي عام 2022، سجّل 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، احتل 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% منعاملات 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 وبتكاليف مناسبة



عدم تناسب المسؤولية
المنزلية



محدودية العمل المرن



قصور في الحماية
الاجتماعية للمرأة



تُرَكِّز عمل المرأة في
الاقتصاد غير الرسمي



تُرَكِّز 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



ضعف تطابق المهارات

يوجد عدم تطابق كبير في المهارات بين عرض الباحثين عن عمل وطلب أصحاب العمل، ويُعزى 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 عجز في التواصل والتعاون الفعال بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتدريب وغيره من الأمور ذات الصلة.

يؤثر ضعف التواصل مع المؤسسات التعليمية من 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

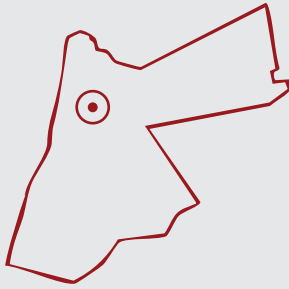
تشكل استدامة التشغيل مصدر قلق كبير، حيث يُظهر الباحثين عن عمل غالبًا ميلًا إلى التنقل من مهنة لأخرى سعياً لزيادة هامشية في الراتب. وتنشأ هذه المشكلة بسبب الأجور المنخفضة للغاية، والحد الأدنى للأجور المحدد بمبلغ 260 ديناراً أردنياً، وهو ما لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة في البلاد.

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، وإجراءات تعزيز الإلتزام الفردي والحفاظ بالمهنة والتطوير الوظيفي.



هجرة الكفاءات

تعد هجرة أصحاب المهارات والخبرة العملية والكفاءات العالية قضية ملحة تواجه سوق العمل الأردني، لا سيما بين الذكور، والدليل على ذلك أن 63% (قاربة 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 الحاصلين على شهادات أكاديمية بمستوى بكالوريوس فأعلى إلى البحث عن فرص أفضل في أماكن أخرى، فضلًا عن أن جاذبية تحسين مستويات المعيشة، وتعزيز ظروف العمل، والقدرة على الوصول إلى مرافق البحث والتطوير المتقدمة في الخارج تجذب العاملين ممن يتميزون بالمهارات والخبرات القيّمة إلى مغادرة البلاد.



3.4

عن محافظة العاصمة

تعتبر محافظة عمّان بمثابة المركز السياسي والاقتصادي والثقافي للأردن بدورها عاصمة الأردن، وتحدها محافظة الزرقاء من الشمال ومحافظة مادبا والبلقاء من الغرب ومحافظة الكرك ومعان من الجنوب، وتتشارك بالحدود الدولية مع المملكة العربية السعودية من الشرق. ومن الجدير بالذكر أن محافظة العاصمة هي ثالث أكبر المحافظات مساحةً بعد محافظتي معان والمفرق وتشكل 7579,2 كم² من إجمالي مساحة المملكة الأردنية الهاشمية.

وتعتبر محافظة العاصمة هي أكبر المحافظات سكاناً، حيث تشير تقديرات السكان لعام 2022 إلى أن:



بينما بلغ عدد الذكور

2,547,500

نسمة



وبلغ عدد السكان الإناث

2,197,200

نسمة



عدد سكان محافظة العاصمة يقارب

4,744,700

نسمة

وتضم العاصمة أهم مؤسسات الدولة الأردنية وجميع الدوائر الحكومية. ويتميز اقتصادها بالتنوع نظراً لاختلاف خلفيات سكانها، كما يشهد نمواً مستمراً في السنوات الأخيرة مع التركيز الشديد على قطاع أنشطة الخدمات. حيث يمثل قطاع الخدمات 67% تقريباً من اقتصاد المحافظة، يليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة 21% وقطاع الزراعة والحراجة وصيد الأسماك بنسبة 12%.

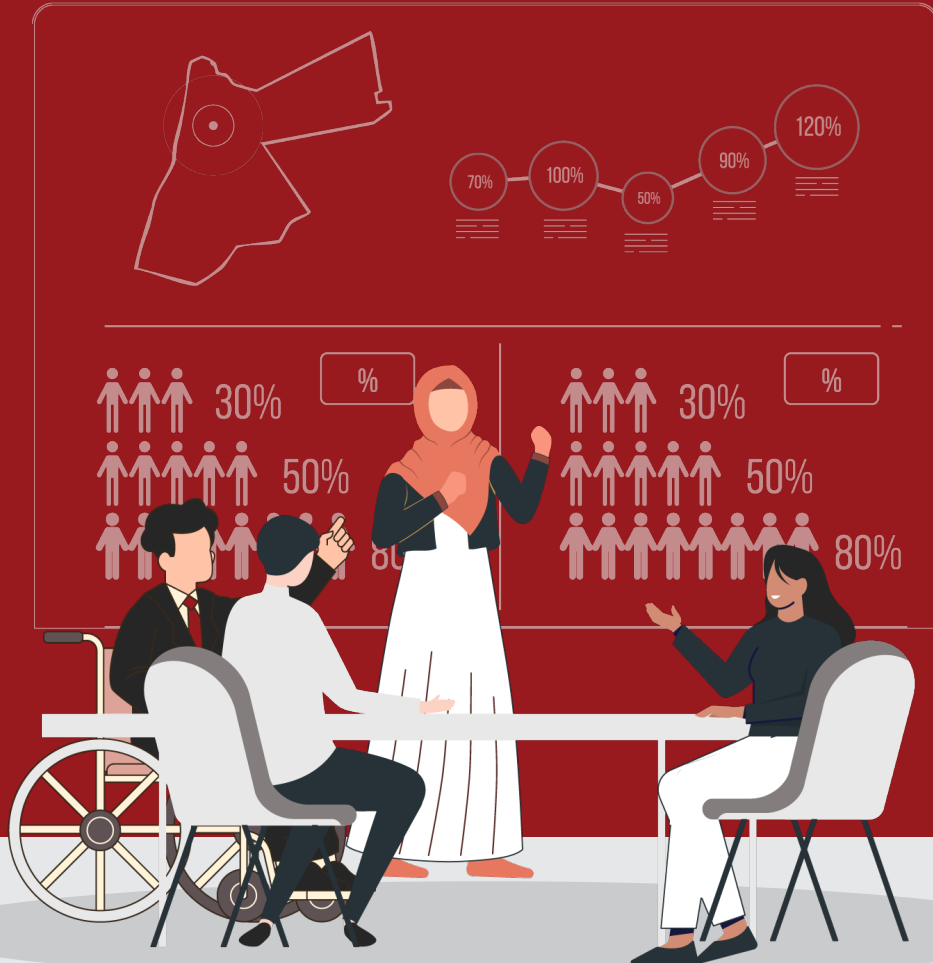
البحث الميداني

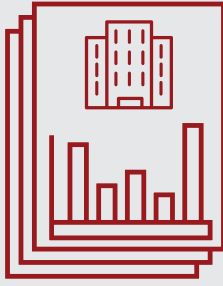
4

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

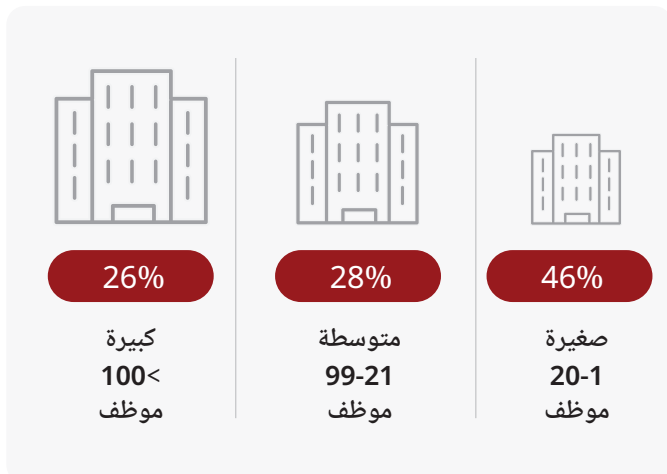
الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت

من جانب الطلب، جمع فريق البحث البيانات الكمية والنوعية من خلال الاستبيانات المنظمة ومقابلات المستجيبين الرئيسيين. وبما أن الدراسة تشمل إجمالي تسعة قطاعات رئيسية وأنشطة اقتصادية فرعية في محافظة العاصمة، قام الفريق بجمع البيانات من جميع القطاعات بالتساوي. وأجريت استبيانات لما لا يقل عن 10 منشآت من كل قطاع. ويوضح الشكل (2) تمثيل المنشآت من كل قطاع.

الشكل 2 | توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات الاقتصادية

14	16	10	10	8	9	10	12	12
أنشطة الصناعة الكيميائية	صنع المواد الغذائية	صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	أنشطة الصناعة الهندسية	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	أنشطة خدمات الإدارة والدعم	المعلومات والاتصالات
الأنشطة الفرعية لقطاع الصناعة التحويلية الصناعي								

الشكل 3 | تمثيل عينة المنشآت حسب الحجم



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل حجم المنشآت عاملاً حاسماً يجب مراعاته في إطار أخذ العينات؛ ولذلك، هدفت العينة المستهدفة إلى توضيح واقع حجم المنشآت. وبما أن غالبية المنشآت في المحافظة تُصنّف على أنها صغيرة ومتوسطة، فقد تألفت العينة من تمثيل أغلبية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة 75% وتمثيل أقل للمنشآت الكبيرة بنسبة 5%. ويوضح الشكل (3) تمثيل العينة حسب حجم المنشآت.

جنباً لفحص الدراسات والتقارير ذات الصلة والمطورة مسبقاً من قبل شركاء تنمية آخرون، أُجريت 18 مقابلة فردية مع أصحاب العمل والمنشآت و8 مقابلات فردية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وأُجريت مقابلة مع منتشئين من كل قطاع، معظمها من المنشآت الكبرى، للتمكن من فهم ديناميكيات كل قطاع بشكل كامل.



4.2

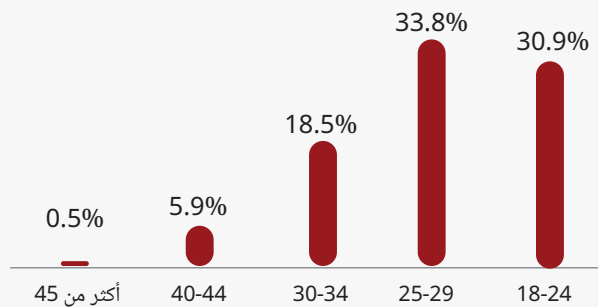
الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل

من جانب العرض، جُمعت بيانات الباحثين عن عمل من خلال الاستبيانات والجلسات النقاشية المركزة مع تمثيل متوازن حسب النوع الاجتماعي. ومن بين إجمالي 405 باحثًا عن عمل، قُسمت العينة بالتساوي حسب النوع الاجتماعي فكان 52.1% من العينة من الإناث، و47.9% من الذكور. كما استهدف الاستبيان أعمارًا مختلفة للباحثين عن عمل؛ حيث 65% من ممثلي العينة ضمن الفئة العمرية 18 و29 عامًا، و34% ضمن الفئة العمرية 30 و44 عامًا، و1% فقط كانوا 45 عامًا فما فوق.

يمثل المستوى التعليمي عاملاً رئيساً آخر أخذ بعين الاعتبار، حيث يحمل 55.8% من الباحثين عن عمل الذين شملتهم العينة شهادة جامعية، بينما مثل 27.7% منهم فئة الملتحقين بتعليم ثانوي وإعدادي، بينما مثل البقية بنسبة 1% فئة الملتحقين بدبلوم أكاديمي أو الحاصلين على شهادات مهنية. وكانت نسبة ضئيلة من العينة أميين أو لم يستكملوا المرحلة الابتدائية بنسبة 1%. وتوضح الأشكال (4) و(5) و(6) الخصائص الديموغرافية للعينة التي شملتها الدراسة.

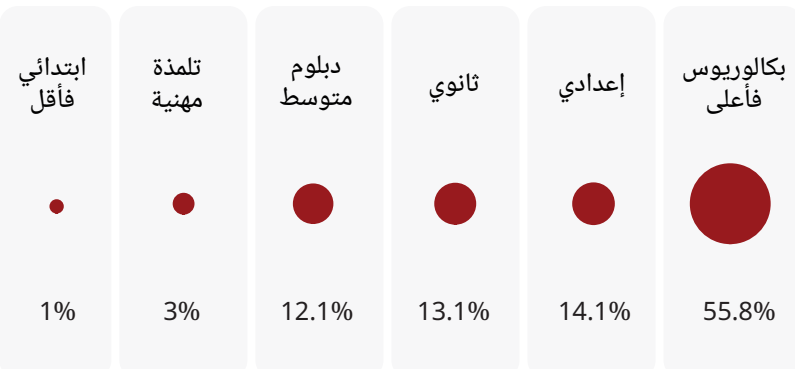
الشكل 5 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية

الشكل 4 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب النوع الاجتماعي



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

أُجريت 4 جلسات نقاشية مركزة للباحثين عن عمل في محافظة العاصمة، استهدفت مناقشتان منها الباحثات عن عمل من الإناث بينما استهدفت المناقشتان الأخيرتان الباحثين عن عمل من الذكور. وشارك 42 باحثًا عن عمل في الجلسات النقاشية المركزة، وتضمنت كل جلسة نقاشية مشاركين من مختلف الأعمار والمستويات التعليمية.



تحليل سوق العمل

جانب الطلب

5

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





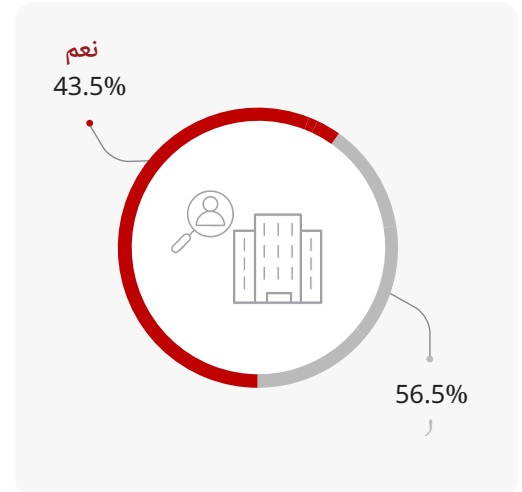
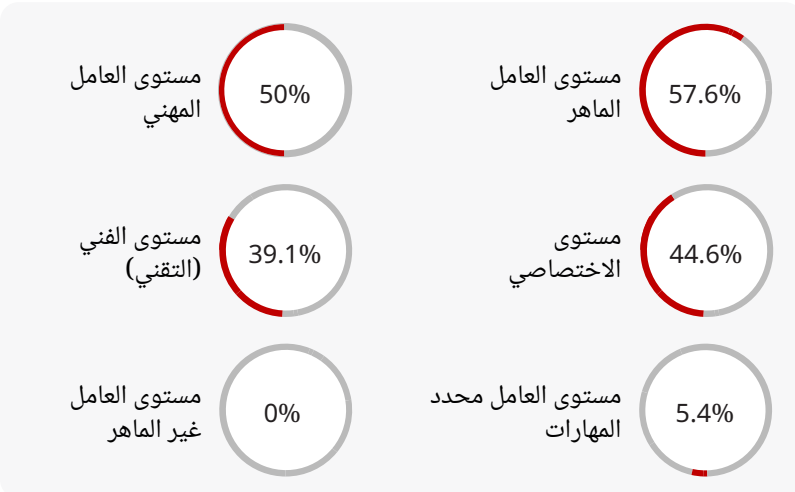
5.1

جانب الطلب العام

أفادت 57.6% من المنشآت التي مثلت العينة بوجود وظائف شاغرة على المدى القصير (الأشهر الثلاثة المقبلة)، حيث تبحث 67.7% من هذه المنشآت عن عاملين مَهرة، ثم تأتي المستويات المتخصصة والمهنية في المرتبة الثانية من حيث الطلب، حيث يطلب 50% من أصحاب العمل والمنشآت باحثين عن عمل مهنيين بينما 44.6% يطلبون باحثين عن عمل متخصصين. وينخفض الطلب على الباحثين عن عمل شبه المهرة بنسبة 5.4%، ولم تُفد أي منها بطلب العاملين غير المهرة. ويوضح الشكل (7) النسب المئوية للمنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاث القادمة، ويوضح الشكل (8) مستوى المهارات المطلوبة من قبل المنشآت لهذه الشواغر.

الشكل 8 | مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل الأردنيون غالبية الموظفين في المنشآت التي شملتها الدراسة والتي تمثل قرابة 88% من الموظفين. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن نسبة الموظفين الأردنيين تعتمد بشكل كبير على القطاع الاقتصادي، كما يسمح القانون لبعض القطاعات - مثل قطاع الصناعة التحويلية - بتشغيل العمالة غير الأردنية. وعليه، فإن قطاع الصناعات التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها هو الأقل تشغيلاً للأردنيين بمتوسط 70%، يليه قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المنتجات الغذائية بنسبة 75%. وعلى النقيض، يتوافر في القطاعات المغلقة في الوقت الراهن أمام العمالة غير الأردنية - مثل قطاع المعلومات والاتصالات - أعلى نسبة تشغيل للأردنيين بنسبة 100% يليه قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي بنسبة 97%. ولم يتبين - عند تحليل البيانات حسب حجم المنشآت - وجود فروق إحصائية في متوسط تمثيل

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتغير سياسات تشغيل العمالة غير الأردنية بمرور الوقت؛ فمثلاً يدفع ممثلو القطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي نحو تشغيلهم وذلك كما ذكر ممثل عن جمعية المستشفيات الخاصة. من المتوقع أن يسمح لهذا القطاع بتشغيل عمال أجانب لتمثيل ما يصل إلى 10-15% من إجمالي العمالة في السنوات القليلة المقبلة. كان هذا المقترح من قبل الجمعية بسبب النقص الهائل في عدد الممرضات اللواتي يغطين الشفتات المسائية والعيادات الرسمية؛ حيث ترفض غالبية الممرضات العمل في الشفتات المسائية وفي الإجازات بسبب الالتزامات الأسرية والمعتقدات الثقافية المرتبطة بعمل الإناث في نظام الورديات. وسواء كان التشغيل للأردنيين أو الأجانب، فإن 44% فقط من عينة الدراسة لديهم وظائف شاغرة حالياً.

ويمثل حجم المنشآت أحد العوامل الرئيسة المتعلقة بتوافر الوظائف الشاغرة، حيث يتناسب حجم المنشآت بشكل مباشر مع توافر الوظائف الشاغرة. ومن المحتمل أن توفر المنشآت المتوسطة والكبيرة وظائف شاغرة، حيث إن 63% من المنشآت الكبرى و33% من المنشآت الصغيرة تتوافر بها وظائف شاغرة متاحة للأشهر الثلاثة المقبلة. وتختلف الوظائف الشاغرة على مستوى القطاعات بشكل كبير، حيث يُسجل قطاع الصناعة التحويلية وأنشطة الصناعات الهندسية أعلى نسبة من الشواغر بنسبة 67%، يليها قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي بنسبة 57%، وقطاع الخدمات الأخرى بنسبة 55%. ومن بين القطاعات ذات المعدلات الأدنى كانت الصناعات التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية، وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها، بالإضافة لقطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام. وأفادت 33% من المؤسسات العاملة في هذه القطاعات عن وجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة المقبلة.

ودفع الاستبيان المنشآت إلى تحديد عدد الموظفين الذين تتوقع تشغيلهم خلال الاثني عشر شهراً المقبلة، حيث تتوقع المنشآت التي شملتها الدراسة تشغيل 8 باحثين عن عمل خلال فترة الاثني عشر شهراً المقبلة، وتختلف توقعات المنشآت في مختلف القطاعات بشأن التشغيل في المستقبل. على الرغم من أنه يتوافر في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها عدد أقل من المنشآت الراغبة في التشغيل، فإن حجم التشغيل أكبر بكثير مما هو عليه في القطاعات الأخرى. ومن المتوقع أن تُشغل المنشآت المرتبطة بصنع المنتجات الغذائية وأنشطة صنع المنسوجات بمتوسط 25 و14 باحثاً عن عمل على التوالي لكل منشأة. ومن المتوقع أن تشغل بقية القطاعات -مثل قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بالصناعات الهندسية و قطاع الخدمات الأخرى وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي- أقل من 6 باحثين عن عمل في المتوسط في العام المقبل.

ويؤثر حجم المنشآت أيضاً في حجم العمالة، حيث تتوقع المنشآت الكبرى تشغيل 23 باحثاً عن عمل في المتوسط خلال الاثني عشر شهراً المقبلة، بينما تتوقع المنشآت الصغيرة تشغيل 3 باحثين عن عمل بالمتوسط. ويوضح الجدول (3) الوارد أدناه خطط التشغيل المستقبلية للمنشآت حسب القطاع الإقتصادي وحجم المنشأة، بالإضافة إلى متوسط نسب المُشغّلين الأردنيين.

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

النسبة المئوية	النسبة المئوية للأردنيين في المنشأة	النسبة المئوية ممن أفادوا بوجود شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة	متوسط عدد الباحثين عن عمل المتوقع تشغيلهم خلال العام القادم
النسبة الإجمالية	88%	44%	8
الصناعة التحويلية المرتبطة بالصناعة الهندسية	93%	67%	6
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	75%	33%	25
الصناعة التحويلية المرتبطة بصنع المنسوجات	70%	33%	14
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	97%	39%	5
تجارة الجملة والتجزئة إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	98%	50%	3
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	78%	33%	3
المعلومات والاتصالات	100%	36%	3
أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم	94%	55%	6
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	97%	57%	7
صغيرة	89%	33%	3
متوسطة	82%	42%	11
كبيرة	91%	63%	23

القطاع

حجم المنشأة



5.2

الوظائف الشاغرة المتاحة وأصحاب العمل

يُعد تطبيق أنشطة التشغيل الفعالة من أحد نتائج دراسة تقييم سوق العمل الأردني. ولغايات تنفيذ هذه الأنشطة، توجب تحديد المنشآت النشطة والتي تقوم بالتشغيل بشكل فعال في محافظة العاصمة. من بين 93 منشأة شملتها العينة، أفادت 38 منشأة فقط بوجود فرص شاغرة على المدى القصير (في الأشهر الثلاثة المقبلة). حيث توفر هذه المنشآت الـ 38 ما مجموعه 347 وظيفة شاغرة. بالإضافة إلى ذلك، أفادت 83.7% من المنشآت، عن استعدادها للتعاون مع مقدمي خدمات التشغيل العامة والخاصة فيما يتعلق بتوجيه نشاطات التشغيل المستقبلية الأكثر فاعلية. ويوضح الجدول (4) أدناه لمحة عامة حول عدد المنشآت في كل قطاع التي أفادت بوجود وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاثة المقبلة، بالإضافة إلى عدد الوظائف الشاغرة المتاحة. ويوضح الملحق (2) متطلبات المنشآت في كل قطاع من حيث الوظائف الشاغرة ومجالاتها وأدوارها.

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
موظفو أمن وعاملي النظافة	16	6	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
العاملون في خط الإنتاج، مفتش جودة، مسؤول مبيعات، عاملو التغليف، عاملو مطبخ، سائق، وعاملو نظافة	101	5	أنشطة صنع المنتجات الغذائية
خياط/خياطة	19	2	أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها
العاملون في خط الإنتاج وفني	40	5	أنشطة صنع المواد الكيميائية
مهندسون وفنيون والعاملين في خط الإنتاج ومساعد فني وموظف مبيعات ومحاسب	42	6	أنشطة الصناعة الهندسية
مبرمج، مطور، موظف مبيعات	13	4	المعلومات والاتصالات
موظف مبيعات، أمين صندوق، منسق أرفف وبائع لحوم	25	4	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
موظف استقبال، عاملو نظافة، موظف خدمة عملاء، شيف، وعامل مطبخ	9	3	أنشطة خدمات الإقامة والطعام
ممرضات	82	4	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

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. وتختلف الوظائف الشاغرة في كل قطاع. وعليه، صُنفت الوظائف الشاغرة الواردة أدناه حسب القطاع.

الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة الصناعة الهندسية

5.2.1



يضم قطاع الصناعة التحويلية عدة أنشطة فرعية بما فيها صنع الآلات الهندسية والأدوات الميكانيكية والتكنولوجية. ويتميز هذا القطاع بمستوى أعلى من المهارات المطلوبة للموظفين داخل المنشآت بالمقارنة مع قطاعات الصناعة الأخرى. يشكل كل من المهندسون والفنيون الفئة الأكبر من الشواغر في المنشآت التي شملتها العينة. وتم الإشارة أيضاً عن وظائف شاغرة أخرى ولكن بأعداد أقل، كمندوبي المبيعات والمحاسبين والسكرتاريا. ومع ذلك، تكون هذه الشواغر غالباً مرتبطة بمدى نمو المنشآت أو معدلات الدوران الوظيفي، وتكون هذه الشواغر عادةً غير متوقعة وتبقى متاحة لفترة محدودة.

فيما يتعلق بالمؤهلات والمهارات، عادة ما يطلب من المهندسين أن يكونوا حاصلين على مؤهل هندسي، في حين أن الفنيين هم في الأساس من خريجي التدريب المهني. ولا تتطلب الوظائف الشاغرة الأخرى مؤهلات محددة، ولكن هناك تركيز كبير على امتلاك المهارات التقنية أو الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة.

جميع الوظائف الشاغرة التي تم الإفادة عنها في القطاعات المختلفة تشمل حقوق ومزايا مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والإجازات المرضية والعمل الإضافي. وتتمتع بعض الوظائف خاصة الوظائف الهندسية والفنية، بمزايا إضافية مثل التدريب في مكان العمل. يوضح الجدول 5 الوظائف الشاغرة المتاحة لدى المنشآت التي شملتها العينة وخصائصها.

الجدول 5 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة الصناعات الهندسية 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 *
مهندس	214 أو 215	دوام كامل	نعم	لا	400	المهارات الشخصية والتقنية، مهارات اللغة، المؤهلات	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية، إجازة الأمومة، تدريب	18
فني	311	دوام كامل	لا	لا	316	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية، إجازة الأمومة، تدريب	18
مدير مبيعات	122	دوام كامل	نعم	لا	350	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية	1
محاسب	241	دوام كامل	نعم	لا	415	المهارات الشخصية والتقنية، مهارات اللغة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية، إجازة الأمومة، تدريب	1
سكرتاريا	412	دوام كامل	نعم	لا	350	المهارات الشخصية والتقنية، مهارات اللغة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، مواصلات، إجازات مرضية، إجازة الأمومة، تدريب	1

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

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها

5.2.2



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 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. وفقاً 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 جميعاً للتدريب أثناء العمل بمجرد التشغيل. 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. ويوضح الجدول (6) الوظائف الشاغرة المتاحة وخصائصها في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها.

الجدول 6 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها وخصائصها

المسمى الوظيفي	خياط
التصنيف المعياري الدولي للمهن- المستوى 3	753
طبيعة العمل	دوام كامل
تشغيل الإناء	نعم
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	نعم
متوسط الأجور	260
متطلبات التشغيل	المهارات التقنية، الخبرة
المزايا/ الحقوق	العمل الإضافي المدفوع، موصلات، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية
عدد الوظائف الشاغرة *	19

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

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعات التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية

5.2.3



يضم قطاع صنع المنتجات الغذائية عدة أنشطة اقتصادية فرعية، منها صنع المنتجات الغذائية المعلبة ومنتجات الألبان وزيتون الطبخ والتوابل وإنتاج الحلويات. وتشكل وظائف ذوي المستوى المهني غالبية القوى العاملة في المصانع، وارتبطت معظم الوظائف بشواغل خطوط الإنتاج. ومن الجدير بالذكر أن بعض المصانع لديها مراحل للإنتاج مثل "الإعداد" و "الطبخ"، حيث أظهرت نتائج الاستبيان وجود 30 وظيفة شاغرة لعمالين المطبخ. وظائف عاملين الإنتاج الأخرى مطلوبة أيضاً، مع توفر 21 وظيفة شاغرة. بالإضافة إلى ذلك هناك أيضاً وظائف شاغرة غير مرتبطة بخطوط الإنتاج منها مندوبي المبيعات والسائقين وفنيي مراقبة الجودة وعاملين النظافة وتحميل وتفريغ البضائع.

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

ووفقاً لما أفادت به معظم المنشآت، تختلف متطلبات التشغيل أيضاً حسب نوع الوظيفة الشاغرة. ولا تشترط وظائف خط الإنتاج أي متطلبات فنية محددة إلا أن المنشآت ذكرت أن هذه الوظائف تتطلب مهارات شخصية مثل مهارات الاتصال الفعالة واللازمة للتواصل مع زملائهم في العمل. وتتوقع المنشآت أن يكون عاملين خط الإنتاج ملتزمين بعملهم، في حين أنها تتطلب من مندوبي المبيعات أن يتمتعوا بمهارات تواصل جيدة ومهارات تقديم العروض بالإضافة إلى الخبرة في المجال نفسه. ويوضح الجدول (7) الوظائف الشاغرة المتاحة داخل المنشآت التي شملتها العينة وخصائص كل منها.

الجدول 7 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنتجات الغذائية 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 *
العاملون في المطبخ	941	دوام كامل	لا	لا	350	لا يوجد متطلبات	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع، إجازة أمومة، إجازات مرضية	30
عاملون في خط الإنتاج	932	دوام كامل	نعم	لا	300	المهارات التقنية، العمر، الخبرة	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع، إجازة أمومة، إجازات مرضية	21
سائق	833	دوام كامل	لا	لا	350	الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، إجازة أبوة، إجازات مرضية	15
عاملون نظافة	911	دوام كامل	نعم	لا	350	لا يوجد متطلبات	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع، إجازة أمومة، إجازات مرضية	15
مراقب جودة	214	دوام كامل	لا	لا	260	المهارات الشخصية، خبرة، المؤهلات	مواصلات، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، تدريب، إجازة أمومة، إجازات مرضية	3
مندوب مبيعات	332	دوام كامل	نعم	لا	260	العمر	العمل الإضافي المدفوع، عمولات، إجازة أمومة، إجازات مرضية	1
التعبئة والتغليف	818	دوام كامل	نعم	نعم	260	لا يوجد متطلبات	ضمان اجتماعي، العمل الإضافي المدفوع، إجازة أمومة، إجازات مرضية	1

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان. المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعات التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الكيميائية

5.2.4



يضم قطاع الصناعات التحويلية عدة أنشطة اقتصادية فرعية منها صناعات المنتجات الكيميائية المختلفة مثل أنشطة صنع الصابون وصنع المنظفات وصنع الأسمدة وصنع الدهانات وصنع المبيدات. وتتكون فيه القوى العاملة - مثل قطاعات التصنيع الأخرى - بشكل أساسي من وظائف بمستوى مهني في خطوط الإنتاج، وبعض وظائف ذوي المستوى المهني العالي الذين يعملون في المنشأة. وعليه، فإن معظم الوظائف الشاغرة المتاحة داخل القطاع على المدى القصير (3 أشهر) هي وظائف بمستوى مهني. وأفادت المنشآت التي شملتها الدراسة عن وجود وظائف شاغرة لعاملين الإنتاج بواقع 22 وظيفة شاغرة، وفتين بواقع 18 وظيفة شاغرة.

وكانت جميع الأجور الواردة لعاملين خط الإنتاج ضمن نطاق الحد الأدنى الوطني للأجور (260 ديناراً أردنياً). ويصاحب انخفاض الأجور في هذا القطاع بعض الحوافز مثل الضمان الاجتماعي والعمل الإضافي المدفوع الأجر والنقل والتدريب على رأس العمل عند التشغيل وقد تقدم بعض المصانع تأميناً صحياً أو عيادات داخل بعض المصانع وذلك اعتماداً على المنتجات المصنعة والمخاطر الصحية المرتبطة بها. ومن ناحية أخرى، يتقاضى الموظفون راتب أعلى قدره 300 دينار أردني شهرياً، بالإضافة إلى تعويضات العمل الإضافي مدفوعة الأجر فقط.

تتسم متطلبات تعيين ذوي المستوى المهني الأساسي في هذا القطاع بالوضوح ومحددة، حيث لم تطلب أي من المنشآت التي شملتها الدراسة أي مؤهلات واضحة وخاصة 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/مهارات تواصل معينة. من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين، أفاد أصحاب المنشآت بضرورة توافر خبرة عملية سابقة وشهادات مهنية لدى الفنيين. ويوضح الجدول (8) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

الجدول 8 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة صنع المنتجات الكيميائية وخصائصها

المسمى الوظيفي	عامل إنتاج	فني
التصنيف المعياري الدولي للمهن - المستوى 3	932	311
طبيعة العمل	دوام كامل	دوام كامل
تشغيل الإناء	نعم	نعم
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	نعم	نعم
متوسط الأجور	260	260
متطلبات التشغيل	المهارات الشخصية والتقنية	المهارات الشخصية والتقنية
المزايا/الحقوق	العمل الإضافي المدفوع، موصلات، ضمان اجتماعي، إجازات مرضية	العمل الإضافي المدفوع، موصلات، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، تدريب، إجازات مرضية
عدد الوظائف الشاغرة *	22	18

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية). بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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

5.2.5



يضم قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية المنشآت التي تباع جميع أنواع المنتجات سواء للمستهلكين (منشأة إلى مستهلك) أو للمنشآت (منشأة إلى منشأة) في أشكال الجملة أو التجزئة. تعد مراكز التسوق والمتاجر التي لها عدة فروع في المحافظة أحد أمثلة المنشآت في هذا القطاع. نظراً لأن المنشآت في هذا القطاع عادة لها وظائف مختلفة، فإن الوظائف المتاحة أيضاً متنوعة وواسعة النطاق بما في ذلك موظفي المبيعات والصرافين وموظفي المستودعات والسائقين والمحاسبين وموظفي الموارد البشرية وغيرهم الكثير.

يعتبر هذا القطاع شديد الجاذبية للقوى العاملة نظراً لأنه يتطلب - على عكس قطاع الصناعة التحويلية - جهداً بدنياً أقل بكثير، وعادة ما تكون بيئة العمل لائقة. واستناداً إلى جمع البيانات من المقابلات الفردية مع المنشآت في القطاع، عادة ما متاح الوظائف الشاغرة بسبب معدلات الدوران الوظيفي أو نمو وتوسع حجم المنشآت. كانت أكثر الوظائف الشاغرة المتاحة هي لمندوبي المبيعات بعدد 13 وظيفة شاغرة، وشملت الوظائف الشاغرة الأخرى خدمات الصرافة، ومنظمي الرفوف، والعاملين في محلات اللحوم بعدد 4 وظائف شاغرة لكل مسمى وظيفي.

وتقدم لمعظم الوظائف الشاغرة المتاحة أجور قريبة من الحد الأدنى للأجور (260-280 ديناراً أردنياً) على غرار القطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. ومع ذلك، فإن بعض الوظائف لها أجور أعلى بكثير؛ فيبلغ متوسط راتب وظائف مندوبي المبيعات 400 دينار أردني شهرياً، بالإضافة إلى العمولات المرتبطة بالمبيعات. وأفادت تقريباً جميع المنشآت التي شملتها العينة في هذا القطاع عن توفر مزايا الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وإجازات الأمومة والأبوة والإجازات المرضية لموظفيها.

وتتباين متطلبات تشغيل الموظفين في هذا القطاع تبايناً كبيراً حسب الوظيفة نظراً لأن القطاع يتسم بالتنوع وله مسميات وظيفية متعددة. فعلى سبيل المثال، يجب أن يمتلك أمين الصندوق مؤهلات محددة ومهارات اتصال وتواصل جيدة ومهارات فنية للحصول على الوظيفة. من ناحية أخرى فإن بعض الوظائف مثل منظم الرفوف ليس لها أي متطلبات، وإنما يتطلب فقط القدرة على إنجاز المهام المطلوبة. يوضح الجدول 9 الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها العينة وخصائصها.

الجدول 9 | الوظائف الشاغرة في منشآت أنشطة 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 والتقنية، الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، عمولات، إجازات مرضية، إجازة أمومة	13
أمين صندوق	421	دوام كامل	نعم	نعم	285	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية	4
عاملون محل اللحوم/ الجزار	522	دوام كامل	نعم	لا	285	الخبرة	ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية	4
منظم رفوف	524	دوام كامل	نعم	نعم	285	لا يوجد متطلبات	ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية	4

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



الشواغر في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام

5.2.6

يعتبر قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام متنوعاً ويشمل أنواعاً مختلفة من الأنشطة كالمشآت الفندقية وأنشطة المطاعم والمرشدين السياحيين. وبين هذه الأنشطة الفرعية تختلف المسميات الوظيفية الشاغرة على نطاق واسع؛ حيث يتواجد في المنشآت الفندقية فرصاً لموظفي الاستقبال وموظفي خدمة الغرف، بينما من ناحية أخرى يوجد في المطاعم السياحية فرصاً للنوادل والطهاة والمضيفين.

نظراً بأن معدلات الدوران الوظيفي في هذه الأنشطة أقل مقارنة بالقطاعات الأخرى؛ فإن عدد الوظائف الشاغرة المتاحة فيها أقل من القطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. ومع ذلك ووفقاً لما أفاد به ممثلي القطاع؛ هناك دائماً طلب في المنشآت الكبيرة على وظائف المبتدئين. وأفادت المؤسسات العاملة في القطاع من خلال الاستبيان بوجود بعض الشواغر للعاملين في المطبخ بعدد 4 وظائف شاغرة و3 وظائف شاغرة لخدمة الغرف وشاغرين كموظفي استقبال.

تختلف الأجور والمزايا المقدمة بشكل كبير تماشيًا مع تنوع الوظائف داخل القطاع، على سبيل المثال يتقاضى موظفو الاستقبال تقريباً 325 دينار شهرياً، بينما تتراوح أجور موظفي خدمة الغرف والعاملين في المطبخ بين 260-300 دينار أردني. وذكر ممثل عن القطاع أنه على الرغم من أن الأجور منخفضة بشكل عام للوظائف المبتدئة، إلا أن القطاع يوفر فرصاً جيدة للتطور الوظيفي. إذا عززت مهارات وخبرات المشتغلون في هذا القطاع؛ فيمكن ترقيتهم إلى الأدوار الإشرافية والإدارية التي تقدم أجوراً تتراوح بين 600-1000 دينار أردني اعتماداً على حجم المنشأة والنشاط الاقتصادي الفرعي. بالإضافة إلى ذلك، تظهر نتائج الاستبيانات أن حقوق ومزايا العاملين في هذا القطاع متعددة بشكل عام بما في ذلك من حوافز العمل الإضافي المدفوع، والضمان الاجتماعي، وإجازة الأمومة، والتأمين الصحي (عادة في المنشآت الكبيرة)، بالإضافة إلى توفير وجبات الطعام للموظفين أحياناً. ومع ذلك لا ينطبق هذا على جميع المسميات الوظيفية لأن بعضها كخدمة الغرف تتمتع بحقوق ومزايا أقل بكثير.

تعد مهارات التعامل مع الآخرين والخبرة السابقة المماثلة في هذا القطاع أحد أبرز متطلبات الحصول على فرصة عمل في هذا القطاع. وأشار ممثلو القطاع إلى أن معظم الوظائف تتطلب مهارات اتصال وتواصل فعالة ومباشرة مع العملاء. لذلك، تعتبر بعد الصفات كاللباقة، ومهارات التواصل، والنظافة الشخصية أساسية للعديد من الوظائف. ويؤثر وجود الخبرة السابقة في هذا القطاع أيضاً على قرارات التشغيل. ويوضح الجدول (10) أدناه الوظائف الشاغرة المتاحة ضمن القطاع من قبل المنشآت التي شملتها العينة وخصائصها.

الجدول 10 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام 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 *
عاملون مطبخ	941	دوام كامل	لا	لا	260	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أبوة، إجازات مرضية، وجبات طعام	4
موظف خدمة غرف	515	دوام كامل	نعم	لا	300	المهارات الشخصية، الخبرة	العمل الإضافي المدفوع، إجازات مرضية، وجبات طعام	3
موظف استقبال	422	دوام كامل	نعم	لا	325	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة، مهارات اللغة	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية، وجبات طعام	2

* يعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



الوظائف الشاغرة في قطاع المعلومات والاتصالات

5.2.7

يعتبر قطاع المعلومات والاتصالات من القطاعات الحديثة والمتقدمة مقارنة بالقطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. ويشمل القطاع عدة أنشطة اقتصادية فرعية مثل أنشطة البرمجة الحاسوبية، وتصميم المواقع الإلكترونية، وأنشطة الاستشارات الحاسوبية والأمن الإلكتروني وإدارة وتشغيل المرافق الحاسوبية. ووفقاً لممثل عن جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج)، تشهد البلاد نمواً هائلاً في المنشآت التكنولوجية؛ مما يشير إلى استمرار الطلب على أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

بناءً على تحليل بيانات الاستبيانات، سجّلت شواغر مندوب مبيعات بعدد 8 وظائف شاغرة، وشواغر مطوّر برمجيات أو مبرمج بعدد 5 وظائف شاغرة أعلى النسب من جانب الطلب. ووفقاً لبعض المنشآت التي تمت مقابلتها من القطاع، فإن التشغيل داخل القطاع عادة ما يتبع دورة محددة لتعيين موظفين جدد. تتوافق هذه الدورات عادة مع تواريخ تخرج الجامعات والبرامج التدريبية والتدريبية وكذلك مع المشاريع الجديدة التي تؤمنها المنشآت داخل القطاع.

وتعتبر الأجور عاملاً رئيسياً آخر يؤثر في هذا القطاع، حيث تعتبر أكثر ميزة مقارنة بمعظم القطاعات الأخرى (تتراوح رواتب الوظائف للمبتدئين بين 350-500 دينار أردني). علاوة على ذلك أشار أحد المديرين في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى أن المطورين الأكفاء والمهرة يمكنهم الصعود عبر السلم الوظيفي للقطاع بسرعة والحصول على رواتب أعلى بكثير. وأشار ممثل عن جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات الأردنية - إنتاج أيضاً إلى أن منشآت التكنولوجيا الكبيرة تقدم لموظفيها المبتدئين رواتب ومزايا أعلى بكثير، مقارنة بالمنشآت الأصغر. بشكل عام يقدم القطاع عادة حقوق مزايا جيدة جداً للموظفين بما في ذلك الضمان الاجتماعي وإجازة الأمومة وساعات العمل المرنة والإجازات المرضية والمكافآت السنوية.

أكدت معظم المنشآت التي شملها الاستبيان والموظفون الذين تمت مقابلتهم من هذا القطاع على أن مستويات كفاءة الباحث عن العمل ضرورية لتشغيلهم. يجب أن يمتلك المتقدمون للوظائف مهارات فنية ومهارات تواصل عالية، بما في ذلك كتابة التقارير باللغة الإنجليزية. علاوة على ذلك، تعتبر الخبرة والمؤهلات متطلب مهم أيضاً، لدورها في تقليل جهود التدريب التي تحتاجها المنشآت للموظفين الجدد والتكاليف المترتبة عليها. يوضح الجدول 11 الوظائف الشاغرة المتاحة في قطاع المعلومات والاتصالات بناءً على البيانات المقدمة من المنشآت التي شملها الاستبيان إلى جانب خصائص كل وظيفة.

الجدول 11 | الوظائف الشاغرة في قطاع المعلومات والاتصالات 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، دوام جزئي	نعم	لا	375	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة، مهارات اللغة، مؤهلات	ضمان اجتماعي، تأمين صحي، تدريب، إجازة أمومة، إجازات مرضية	8
مبرمج، مطوّر	251	دوام كامل، دوام جزئي	نعم	نعم	450	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة، مهارات اللغة، مؤهلات	ضمان اجتماعي، إجازة أمومة، ساعات عمل مرنة، إجازات مرضية، مكافأة سنوية	5

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية). بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



5.2.8 الشاغرة في قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم

شهد قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم توسعاً كبيراً في السنوات الأخيرة. حيث تعتمد المنشآت العاملة في القطاع بشكل كبير على عقود من مصادر خارجية وفقاً لما تم مشاركته خلال المقابلات لا سيما أنشطة خدمات الأمن وأنشطة التنظيف؛ لذلك يصعب توقع الطلب على الوظائف وعادة ما تبدأ عملية التشغيل بمجرد أن تحصل الشركة على عقد جديد وعادة ما تكون الفترة الزمنية الإجمالية للتشغيل قصيرة. وبناء على البيانات التي تم تحصيلها من خلال الاستبيانات والمقابلات الفردية، تقوم بعض المنشآت حالياً بتعيين في أنشطة خدمات الأمن لمنشآت مختلفة.

تعتبر الأجور في القطاع منخفضة نسبياً ويتقاضى معظم العاملين في وظائف أنشطة التنظيف وخدمات الأمن الحد الأدنى من الأجور والبالغ 260 دينار شهري. وفقاً لإحدى المنشآت، تختلف الأجور اعتماداً على المسمى الوظيفي وطبيعة العقد. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن العمل في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم كموظفي أمن أو عاملين نظافة يقدم مزايا أفضل من العمل بنفس المسمى الوظيفي في أي قطاع آخر. تقدم منشآت قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم عادة مزايا مثل توفير وسائل النقل، والإجازات، وحوافز العمل الإضافي، وهو أمر لا تقدمه عادة القطاعات الأخرى لنفس الوظائف. أفادت بعض المنشآت أيضاً بتسجيل موظفيها في الضمان الاجتماعي وهو أمر غير شائع بالنسبة لنفس المسميات الوظيفية في القطاعات الأخرى.

تعتمد متطلبات تعيين الموظفين في هذا القطاع بشكل كبير على المسمى الوظيفي. واستناداً إلى البيانات التي تم جمعها فإن المسمى الوظيفي المطلوب حالياً وعلى المدى القصير هو موظف الأمن والذي يتطلب الحد الأدنى من متطلبات التعيين كمهارات الاتصال والتواصل الجيدة. يوضح الجدول (12) ملخصاً للوظائف الشاغرة المتوفرة في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم وخصائصها.

الجدول 12 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم 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
11	العمل الإضافي المدفوع، مواعيل، إجازة أمومة، إجازات مرضية	المهارات الشخصية، العمر	260	لا	نعم	دوام كامل، دوام جزئي	541	موظف أمن وحماية

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



5.2.9 الشواغر في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

يعد قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي من القطاعات الرئيسية محلياً، ويتضمن عدة منشآت كالمستشفيات، والعيادات، والمختبرات الطبية. أظهرت نتائج الاستبيانات والمقابلات الفردية مع المستشفيات أن هناك طلباً كبيراً على الممرضات، وتتوفر ما يقارب 82 وظيفة شاغرة في عينة استبيان المستشفيات وحدها. لم يتم الإشارة لأي مسميات وظيفية أخرى داخل المستشفيات.

وفقاً لنتائج المقابلات الفردية مع ممثلي المستشفيات، فإن معظم المسميات الوظيفية الإدارية مُشبعة بما فيها من مناصب إدارية بالإضافة لوظائف المختبرات الطبية والفحوصات. عادة لا يتم استحداث شواغر في هذه المسميات إلا إذا كان هناك معدل دوران وظيفي مرتفع أو إذا كان المستشفى ينشئ جناحاً أو قسمًا جديدًا. بخلاف ذلك يتركز طلب المستشفيات في الغالب على التمريض. ولا بد من وجود بعض الاستثناءات؛ كالطلب على الأطباء المتخصصين للغاية بما فيهم جراحي القلب للأطفال وذلك يُعزى بشكل أساسي إلى الحاجة إليه من جانب العرض في كل من السوق المحلي الأردني والعالم.

يتقاضى الممرضون الغير مختصون في الأردن متوسط راتب شهري يتراوح بين 300-400 دينار أردني. أما بالنسبة للمتخصصين بقسم معين (مثل وحدة العناية المركزة والجراحة) فتكون أجورهم أعلى بكثير حيث تتراوح بين 700-1200 دينار أردني حسب مجال الاختصاص وسنوات خبرتهم العملية. أفاد المشاركون في المقابلات الفردية أن المشتغلين في مجال التمريض عادة ما يتم إعطاؤهم حزم حوافز جيدة إذا كانوا يعملون في عطلة نهاية الأسبوع أو خلال العطلات الرسمية. وتشمل الحوافز المكافآت المالية (اعتماداً على عدد المرضى، وعدد الإجراءات التي يؤديونها)، بالإضافة لحوافز العمل الإضافي. كما تقدم المستشفيات أيضاً حقوق ومزايا أخرى مثل تسجيل العاملين فيها ضمن الضمان الاجتماعي والإجازات وتوفير التأمين الصحي. مع الإشارة أنه يتم تقديم هذه الحوافز بشكل أساسي من قبل المستشفيات الكبيرة.

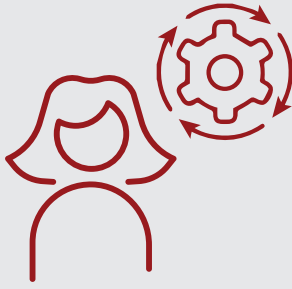
تعتمد متطلبات التشغيل في المستشفيات عادة على الوظيفة الشاغرة كما هو الحال في جميع القطاعات. بالنسبة للتمريض يتطلب ثلاث مؤهلات رئيسية تتمثل في الحصول على رخصة مزاولة مهنة من الجهة المعتمدة لمنحها، وإتمام سنتين من الخبرة على الأقل - ومع ذلك تشغل المستشفيات الصغيرة حالياً خريجين جدد بسبب ارتفاع الطلب -، بالإضافة لاجتياز المقابلات الفنية ومقابلات الموارد البشرية. و تتطلب المستشفيات أن يكون للممرضات مهارات فنية وشخصية عالية حتى يتمكنوا من أداء المهام المطلوبة. يوضح الجدول (13) الوظائف الشاغرة المتاحة لدى المنشآت التي شملتها العينة وخصائصها.

الجدول 13 | الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي 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
42	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية	المهارات الشخصية والتقنية، مؤهلات	317	لا	نعم	دوام كامل	222	ممرض مشارك
40	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، إجازة أمومة، إجازات مرضية	المهارات الشخصية والتقنية، مؤهلات	300	لا	نعم	دوام كامل	222	ممرض قانوني

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية). بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



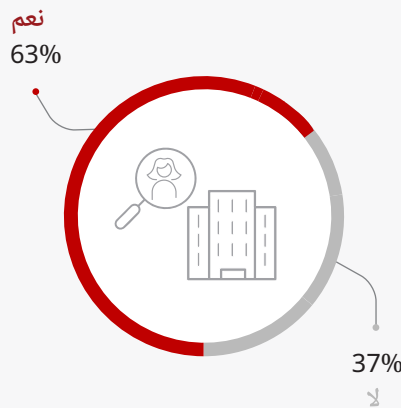
5.3

تشغيل المرأة من جانب الطلب

يبلغ متوسط نسبة تمثيل المرأة في المنشآت التي شملتها الدراسة 30% من إجمالي القوى العاملة. ومما يثير الاهتمام أن هذه النسبة لا تختلف بشكل كبير بين المنشآت ذات الأحجام المختلفة (11)، إلا أنها تختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية؛ فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة الإناث 50% من الموظفين في قطاعات المعلومات والاتصالات، وأنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها. وعلى النقيض، تنخفض نسبة الإناث في القطاعات والأنشطة الفرعية الأخرى، كأنشطة صنع المواد الكيميائية والأنشطة الهندسية، حيث تصل إلى 13% في المتوسط. ويرجع هذا التباين الكبير في تشغيل الإناث في الغالب إلى مستويات ملائمة الوظائف النموذجية للمشتغلات داخل القطاع. وتشمل عناصر الملاءمة التي تسهم في انخفاض مشاركة الإناث عدة عوامل مثل النقل، وأوقات المناوبات، ومتطلبات العمل البدني، وثقافة العمل، كما أفاد المشاركون من خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين.

طُرح سؤال على المنشآت عما إذا كانت ستعلن عن وظائف شاغرة في الوقت الراهن وترى أنها مناسبة للإناث، فأجابت 63% من المنشآت بنعم (الشكل 9)). وتختلف النسب بشكل كبير حسب القطاع؛ حيث يحظى قطاع المعلومات والاتصالات بأعلى نسبة 100%، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية 75%، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي 71%. وكان قطاع الصناعة التحويلية المرتبط بأنشطة صنع المواد الكيميائية (46%) وقطاع خدمات الإقامة والمطاعم (44%) من أقل القطاعات التي تضم وظائف شاغرة للإناث.

الشكل 9 | نسبة المنشآت التي أفادت بوجود شواغر مناسبة للمرأة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

(11) يبلغ عدد عينة الشركات الكبيرة (أكثر من 100 موظف) 3 شركات فقط، وعليه، لا يهتم التصنيف إلى هذا المستوى.

استناداً إلى البيانات المُحللة، تبين أن الإناث تتمتع بخيارات تشغيل قوية في قطاع الصناعة التحويلية نظراً لأن العديد من المصانع تشغل الإناث فقط في كامل فريق الإنتاج. وأما عن قطاع الصناعة التحويلية وما يرتبط بها من أنشطة صنع المنتجات الغذائية، فقد حُدّت العديد من الوظائف المناسبة للمرأة، بما في ذلك العاملة في الإنتاج والتعبئة والتغليف.

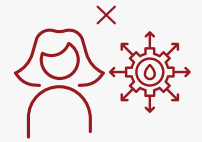
ومن خلال مقابلات المستجيبين الرئيسيين، لاحظت المصانع أن العديد من الإناث يعملن في المصانع التي تصنع منتجات غذائية مثل ورق العنب، وحلويات التمر، والباذنجان المخلل، وغيرها، لا سيما في مواسم هذه الفواكه، وكذلك أكدوا وجود عدد كبير من الإناث العاملات في مجالات تعبئة المنتجات وتصنيفها. ومع ذلك، لا تفضل الإناث الوظائف الأخرى المطلوبة في هذا القطاع - مثل التحميل والتفريغ - ربما بالنظر إلى متطلبات العمل البدني، ومن ثم، هيمنة الموظفين الذكور في هذه الوظائف، مما يخلق بيئة عمل غير مناسبة للمرأة.

ومن خلال استعراض البيانات الخاصة بالقطاعات المختلفة، يبدو أن هذه الإمكانيات العالية لتشغيل الإناث تنطبق أيضاً على قطاع صنع المنسوجات وغزلها ونسجها. الغالبية العظمى من العاملين في خطوط الإنتاج هم من الإناث مع وجود بعض المصانع التي تشغل فيها المرأة جميعها خطوط الإنتاج بما في ذلك المشرفات.

عادة ما تعمل الإناث في قطاع أنشطة صنع المواد الكيميائية في أدوار خطوط الإنتاج، وقد أشارت المنشآت في هذا القطاع إلى أن بعض المصانع تنتج مواد كيميائية تشكل خطورة على صحة المرأة، لأنها قد تؤثر سلباً عليها وعليه حظرها قانون العمل⁽¹²⁾. ولا تفكر المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع في تشغيل الإناث بسبب مشكلات الصحة والسلامة المهنية. وعلى الجانب الآخر، توجد بعض المصانع في القطاع الآمنة للإناث، وبها موظفات يعملن في الوقت الحالي في خطوط الإنتاج⁽¹³⁾.



أما بالنسبة لقطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة الصناعة الهندسية فإن معظم الوظائف الشاغرة تبدو مناسبة للإناث باستثناء وظائف الفنيين. حيث أفادت بعض المنشآت أن هذا النوع من الوظائف لا يعتبر مناسباً للإناث لأنها تتطلب قوة بدنية والعمل في بيئة يهيمن عليها الرجال مما يجعل العاملات يشعرن بعدم الراحة.



وفقاً لممثل جمعية المستشفيات الخاصة فإن طلب قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الإجتماعي على الممرضات في الأردن مرتفع للغاية. ومع ذلك نظراً لانخفاض الأجور المقدمة للممرضات وحقيقة أن معظم النساء يجدن صعوبة في العمل في أيام العطل الرسمية والورديات المسائية بسبب التصورات الثقافية والالتزامات الاجتماعية تجد العديد من المستشفيات صعوبة في تشغيل عدد كاف من الممرضات، خاصة بالمناوبات الليلية (وردية C). دفع هذا التحدي المستشفيات إلى الطلب من وزارة العمل للسماح لها بتشغيل ممرضات أجنبيات (معظمهن من الدول الآسيوية). وفقاً لجمعية المستشفيات الخاصة، فإن الوزارة مستعدة لإقرار القانون الموقوف منذ عام 2016، لكن الجمعية لا تزال تتفاوض مع الوزارة بشأن النسبة المسموح بها من العمالة غير الأردنية.



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

(13) تنص المادة 69 من قانون العمل على منع النساء من العمل في 11 وظيفة تتعلق بشكل أساسي بتصنيع المواد الكيميائية والمعادن. كما يحظر نفس القانون على النساء الحوامل العمل في أي وظيفة يمكن أن يتعرضن فيها للإشعاع أو المواد الكيميائية السامة أو أبخرة النفط.

يعتمد تشغيل المرأة في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم بشكل كبير على نوع العقود التي يحصلن عليها وما إذا كانت الوظائف المطلوبة مناسبة للإناث. فمثلاً تتطلب وظائف التنظيف عادة عدداً كبيراً من العاملات، في حين تتطلب الوظائف الأمنية عدداً محدوداً من العاملات الإناث، ليتم توزيعهن بشكل أساسي في مواقع مختلفة مثل مراكز التسوق.



يعد قطاع المعلومات والاتصالات أحد القطاعات القليلة في المملكة التي تشغل الإناث بشكل منتظم، ولديه قوة عمل متوازنة تقريباً من حيث النوع الاجتماعي. معظم الوظائف هي وظائف مكتبية (مع بعض الشركات التي توفر إمكانية العمل عن بعد أو العمل المختلط (في مكان العمل أو عن بعد))، مما يجعلها مناسبة للإناث. وكما أوضحت إحدى المنشآت التي تمت مقابلتها من هذا القطاع، فإن العامل الرئيسي الذي يميز بين الباحثين عن عمل هو مستوى مهاراتهم. وهذا الأمر يحد بشكل فعال من أي متطلبات خاصة تتعلق بالنوع الاجتماعي عند التشغيل.



في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام، بشكل عام ليس هناك قيود أو عوائق كبيرة تمنع المنشآت من تشغيل الإناث في معظم الوظائف. ووفقاً لبيانات الدراسة، فإن معظم الشواغل المتوفرة متاحة للإناث. ومع ذلك، تبقى بعض التحديات الرئيسية التي تواجه الإناث عندما يتعلق الأمر بالعمل في هذا القطاع، منها انخفاض معدلات الأجور، والمعتقدات الثقافية. هذه التحديات تشكل عوامل مؤثرة في تحديد قرار الإناث بالتقديم للعمل في هذا القطاع.



وأما عن قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، فقد أعربت المنشآت التي شملتها الدراسة عن اهتمامها ورغبتها في تشغيل الإناث في جميع الوظائف الشاغرة تقريباً. وعلى نحو مماثل، تهتم الإناث الباحثات عن عمل في العادة بالعمل في هذا القطاع، لا سيما في أنشطة تجارة التجزئة؛ حيث ترى مراكز التسوق والمتاجر التجارية أنها بيئات آمنة. يوضح الجدول (14) معدلات تشغيل الإناث الحالية حسب القطاع الإقتصادي وحجم المنشأة، وكذلك النسبة المئوية للوظائف الشاغرة المناسبة لتشغيل الإناث.



الجدول 14 | تشغيل المرأة حسب حجم المنشأة والقطاع الاقتصادي

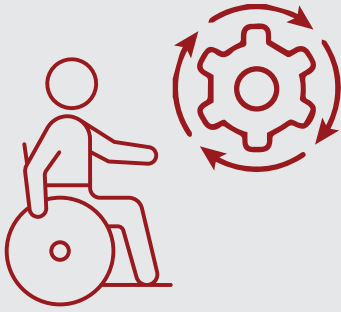
النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
متوسط الشواغر المخصصة للإناث	نسبة المنشآت التي أفادت بوجود وظائف شاغرة مناسبة للإناث	متوسط نسبة العاملات في المنشأة	النسبة المئوية
7%	63%	30%	النسبة الإجمالية
3%	56%	13%	الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية
7%	53%	29%	الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية
33%	67%	42%	الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها
3%	46%	16%	الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية
2%	75%	19%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
3%	44%	27%	أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم
3%	100%	50%	المعلومات والاتصالات
2%	63.60%	24%	الخدمات الأخرى
8%	71%	54%	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
3%	50%	26%	صغيرة
11%	73%	33%	متوسطة
9%	75%	26%	كبيرة

القطاع

حجم المنشأة

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

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 والحواس السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال. (14) وموضحاً أدناه الفئات الخمسة الرئيسة من الإعاقات: (15)

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 الرئيسين، طُرح على المنشآت وأصحاب المصلحة الرئيسين سؤال حول تشغيل ذوي الإعاقة في مؤسساتهم، فأفاد 28.3% فقط من أصحاب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة في منشآتهم. وتشغل معظم المنشآت ذوي الإعاقة تحقيقاً للهدف الذي حدده قانون العمل. وبلغ متوسط الموظفين في المنشآت التي شملتها العينة من ذوي الإعاقة 1% فقط.

ويحتل قطاع الصناعة التحويلية بما فيه من أنشطة فرعية ترتبط بصنع المنسوجات وغزلها بأعلى نسبة من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين تقل النسبة في عدة قطاعات أخرى عن 1%. كما يساهم حجم المنشآت في تشغيل ذوي الإعاقة، وذلك لأن قانون تشغيل ذوي الإعاقة يسري على المؤسسات التي يزيد عدد موظفيها على 25 موظفًا؛ ولذلك فإن المنشآت الصغيرة والمتوسطة بها أقل من 1% من موظفيها من ذوي الإعاقة. وبالمقارنة، فإن المنظمات الكبرى بها 4% من موظفيها من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة. ويوضح الجدول (15) نسب تشغيل ذوي الإعاقة حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت.

الجدول 15 | تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لحجم المنشأة والقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	النسبة المئوية للموظفين من ذوي الإعاقة في المنشآت
النسبة الإجمالية	1%
الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية	2%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	1%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	4%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	1%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	0%
أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	1%
المعلومات والاتصالات	0%
الخدمات الأخرى	0%
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	2%
المنشآت الصغيرة	0%
المنشآت المتوسطة	1%
المنشآت الكبيرة	4%

القطاع

حجم المنشأة

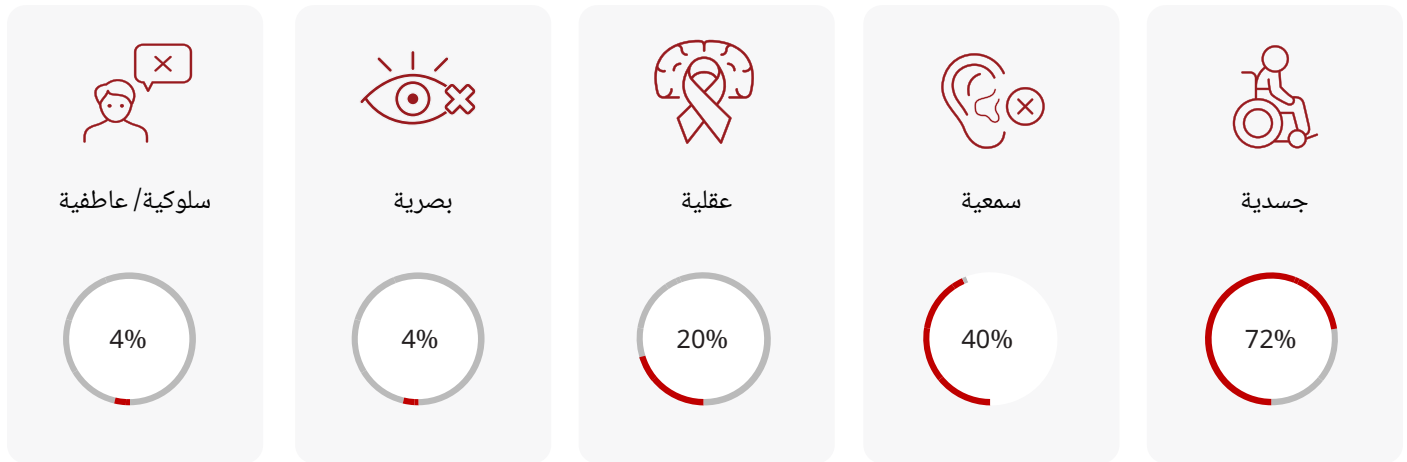
* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل نوع الإعاقة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث توضح البيانات أن المنشآت تفضل تشغيل فئتين من الإعاقات؛ وهما الإعاقات الجسدية والإعاقات السلوكية أو العاطفية، حيث إن 72% من المنشآت تشغل أشخاصاً ذوي إعاقة جسدية، في حين أن 40% منها تشغل أشخاصاً ذوي إعاقة سمعية، و20% من ذوي الإعاقات العقلية، وعدد قليل من المنشآت بنسبة 4% تشغل أشخاصاً من ذوي الإعاقة البصرية.

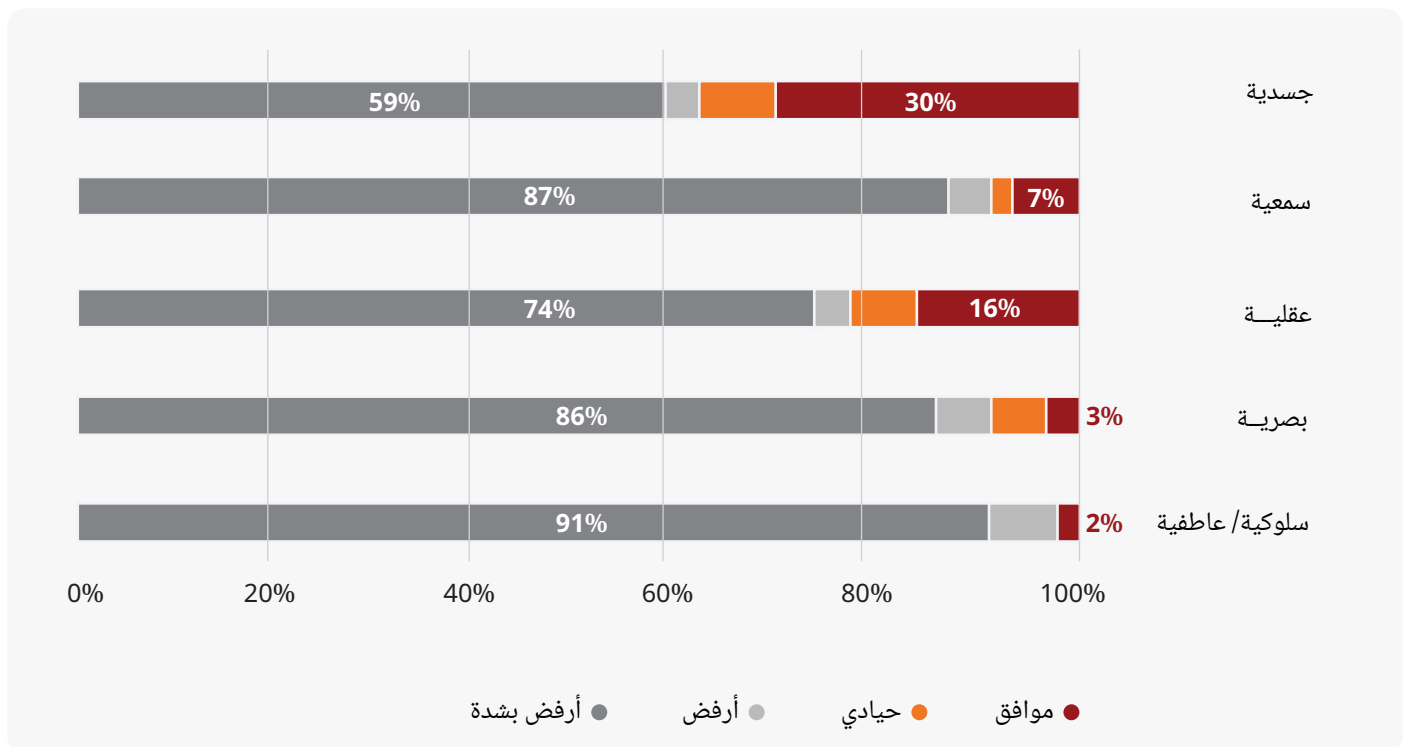
عندما سُئلت المنشآت عن الرغبة في تشغيل موظفين أكفاء ذوي أنواع مختلفة من الإعاقات، كانت ردود عدد قليل جداً منها إيجابية بخصوص تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أبدت نسبة صغيرة فقط اهتماماً بتشغيل أفراد أكفاء ذوي إعاقات جسدية أو سمعية. وأفاد ممثلون من الغرفة التجارية أن العديد من المنشآت تشغل ذوي الإعاقة فقط لأسباب إنسانية أو للوصول إلى الحصة المحددة بموجب القانون. ويوضح الشكل (10) الوارد أدناه فئات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تشغلها المنشآت التي شملتها العينة، ويوضح الشكل (11) الرغبة في تشغيل ذوي الإعاقة المهرة حسب نوع الإعاقة.

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

ومع مراعاة البيانات حسب القطاع الاقتصادي، يصعب على الأشخاص من ذوي الإعاقة العمل في قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي حيث لديهم حالياً الحد الأدنى من الوظائف المتاحة مقارنة بالقطاعات الأخرى. وفقاً لجمعية المستشفيات الخاصة، تلتزم معظم المستشفيات بتشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقة بنسبة 4% حسب قانون العمل. وأشارت جمعية المستشفيات الخاصة أيضاً إلى أنه نظراً للبنية التحتية لمرافق المستشفى؛ يمكن لمجموعة متنوعة من الأشخاص من ذوي الإعاقة الوصول إلى المباني بسهولة مقارنة بالعمل في القطاعات الأخرى. ومع ذلك فإن العمل في المجال الطبي يمثل تحدياً كبيراً للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تعتقد المستشفيات أن الإعاقة قد تكون بمثابة حاجز أمام أداء المهام الطبية بشكل صحيح، وبالتالي تعريض حياة الآخرين للخطر.

وأوضحت مقابلات المستجيبين الرئيسيين التي أجريت مع المنشآت أن ذوي الإعاقة يمكنهم العمل في المستودعات والقيام بمهام تنظيم الرفوف، ويمكن لبعض الأفراد ذوي الإعاقات الجسدية العمل كأمن صندوق أو موظفين في المكاتب، ويعمل ذوو الإعاقة السمعية في التغليف بجانب أمين الصندوق.

عادة ما يتم تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم تبعاً للعقود التي يتم الحصول عليها. بعض الوظائف أكثر ملاءمة للأشخاص ذوي الإعاقة من غيرها. على سبيل المثال لا يواجه العملاء الذين يحتاجون إلى خدمات تنظيف عادةً مشكلات تتعلق بوجود الأشخاص من ذوي الإعاقة. ومع ذلك بالنسبة للوظائف المتعلقة بخدمات الأمن قد لا يتمكن الأشخاص من ذوي الإعاقة من أداء المهام الضرورية بفعالية.

بشكل عام، يوفر قطاع المعلومات والاتصالات فرصاً كبيرة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. طالما أن مقدم الطلب يتمتع بالكفاءة الكافية، ولديه المهارات المطلوبة ويمكنه أداء المهام المطلوبة فإن أصحاب العمل في قطاع المعلومات والاتصالات عادة ليس لديهم أي قيود تتعلق بتشغيل هذه الفئة. وأفاد ممثل عن مؤسسة ولي العهد والذي كان قد عمل في مشاريع تشغيل الشباب أن لديهم تجربة ناجحة في تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة من خريجي البرامج التدريبية الخاصة بالبرمجة. ومع ذلك، بعض المنشآت لا تزال غير مدركة لأفضل طريقة للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ودعمهم في مكان العمل، بالإضافة إلى ما يمكنهم فعله لتشغيلهم. في حال رُفع الوعي بين أصحاب العمل في قطاع المعلومات والاتصالات؛ فهناك فرصة كبيرة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، طالما توفرت لديهم المهارات المطلوبة.

وعلى النقيض، قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام الذي يتطاب تفاعلاً مستمراً مع العملاء للعديد من المسميات الوظيفية قد يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة بعض التحديات في الحصول على عمل في هذا القطاع. ومع ذلك ذكر ممثلو القطاع خلال المقابلات الفردية أنه يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على فرص في وظائف مختلفة مثل مراكز الاتصال (للإعاقات الجسدية) وخدمة الغرف (للإعاقات السمع والتواصل). وأفادوا أيضاً أن معظم المنشآت الكبيرة تحقق الهدف المحدد بنسبة 4% لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يمكن أن يكون بمثابة قصص نجاح يمكن مشاركتها مع المنشآت الأخرى العاملة في هذا القطاع.

أما بالنسبة لقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، فتم الإيفاد عن قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل في وظائف متنوعة ضمن هذا القطاع. ووفقاً لآراء الجهات الفاعلة في هذا القطاع، يُعتبر تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة أمراً شائعاً طالما لم تكن الإعاقة عائقاً لأداء المهام المطلوبة. وبناءً على البيانات التي تم تحصيلها من مديريات التشغيل خلال المقابلات، تحقق معظم متاجر التسوق الكبرى ومتاجر البيع بالتجزئة هدف تشغيل نسبة 4% من موظفيها من ذوي الإعاقة. يتم تشغيل غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف تشمل العمل في المستودعات وأنشطة الخدمات الأخرى.

وعلى نحو مماثل، تشغل المنشآت في قطاع الصناعة التحويلية ذوي الإعاقة لتلبية هدف وزارة العمل وذلك بنسبة 4%، ولكن معاييرهم الأساسية للتشغيل هي القدرة على تنفيذ المهام المسندة إليهم وأداء وظائفهم. وذكر المستجيبون أن بعض المصانع تشغل ذوي الإعاقة في وظائف منخفضة كمهام التخزين، والتعبئة والتغليف، والتصنيف للبضائع أو المواد الخام، والخياطة.

ويتمثل العائق الرئيس في تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعات المستهدفة بالنقاط الموضحة أدناه:

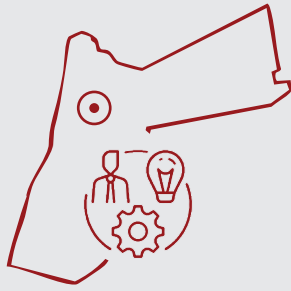
ترى أن عملية تشغيل الباحثين من ذوي الإعاقة مكلفة؛ حيث يتعين عليهم تعديل البنية التحتية لمكان العمل لتلائم احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

يفتقر أصحاب العمل والعمال في المنشآت إلى الوعي بمستويات الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة، حيث يعتقد معظمهم أن الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من حالات الإعاقة الشديدة، مما يؤدي إلى عدم النظر في إمكانية تشغيلهم.

لا تقدم الحكومة أي حوافز لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل تخفيض الضرائب.

غرامات عدم الامتثال لحصص الأشخاص ذوي الإعاقة أو متطلبات المنشأة منخفضة. وعليه، فإن الكثيرين على استعداد لدفع الغرامات بدلاً من متابعة إجراءات التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة.

يواجه العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة تنمرًا في مكان العمل، مما يصعب الإلتزام الفردي عليهم في عملهم.



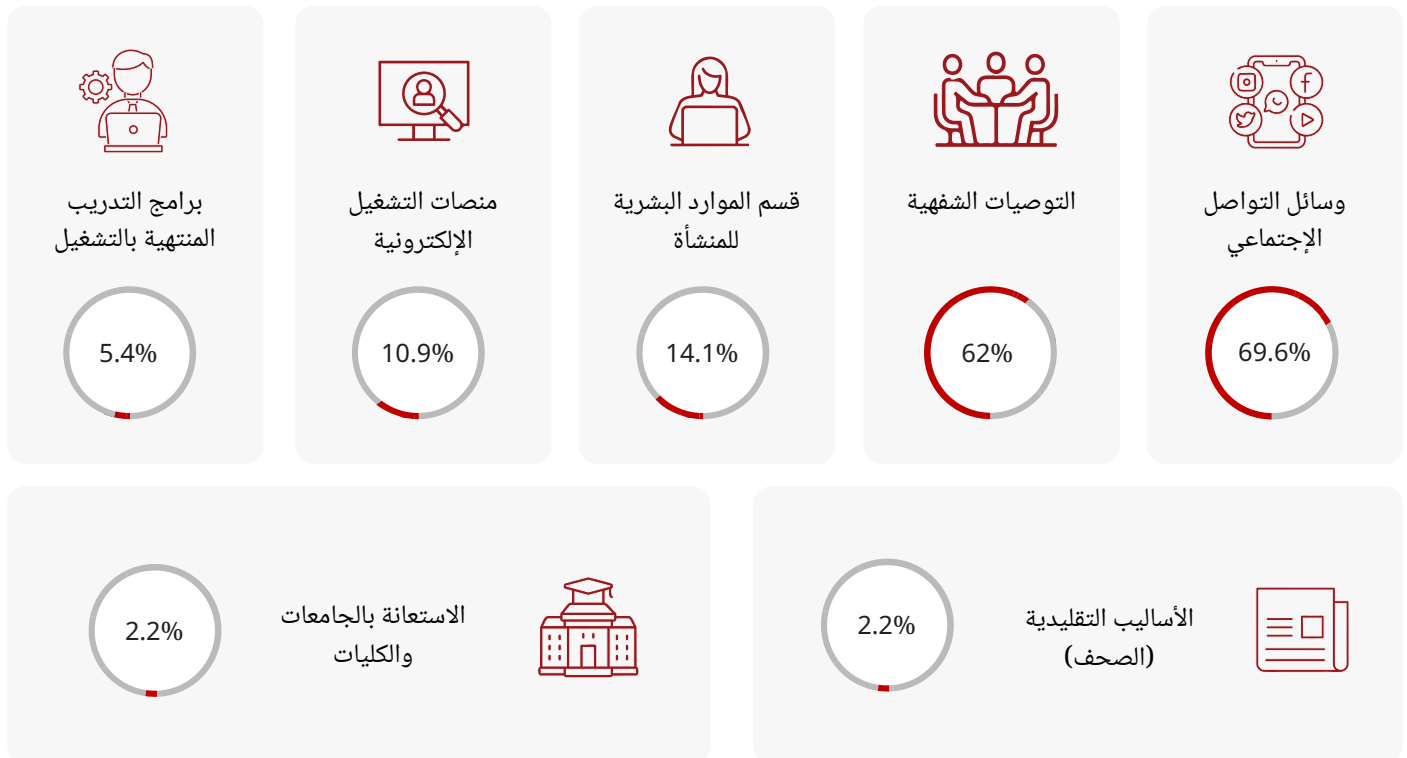
5.5

أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة العاصمة

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 70% من المنشآت التي شملتها الدراسة تعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن وظائفها الشاغرة، بينما تفضل 62% من المنشآت الإعلان عبر التوصيات الشفهية من موظفيها أو الشبكات الاجتماعية.

وتتباين تفضيلات أساليب التشغيل في المنشآت في مختلف القطاعات، 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 هي الأكثر شيوعاً في قطاع الصناعة التحويلية مقارنةً بقطاعي المعلومات والاتصالات وأنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي. ويوضح الشكل (12) أساليب التشغيل الأكثر شيوعاً من العينة، ويوضح الجدول (16) الاختلافات في هذه الأساليب وفقاً لحجم المنشآت والقطاع الإقتصادي.

الشكل 12 | طرق التشغيل الأكثر شيوعاً في المنشآت



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 16 | طرق التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة

طريقة التشغيل	وسائل التواصل الاجتماعي	التوصيات الشفهية	قسم الموارد البشرية للمنشآت	منصات التشغيل الإلكترونية
النسبة الإجمالية	70%	62%	13%	11%
الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية	78%	67%	33%	0%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	67%	67%	7%	7%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	56%	78%	11%	0%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	39%	54%	23%	0%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	75%	50%	0%	0%
أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	89%	44%	33%	0%
المعلومات والاتصالات	91%	55%	0%	0%
الخدمات الأخرى	63.60%	81%	9%	9%
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	86%	57%	0%	0%
صغيرة	55%	76%	5%	0%
متوسطة	77%	58%	12%	0%
كبيرة	88%	42%	29%	8.30%

القطاع

حجم المنشأة

* يُعزى التناقض في عدد الوظائف الشاغرة في هذا الجدول وخريطة أصحاب العمل النشطة إلى أن مصادر البيانات منفصلة. تعكس خريطة أصحاب العمل النشطة نتائج جهود جمع البيانات النوعية (المقابلات الفردية)، بينما يمثل هذا الجدول البيانات التي تم جمعها خلال الاستبيان.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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



أيام المقابلات

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



اليوم الوظيفي

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



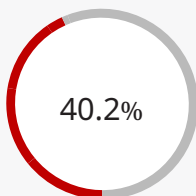
المعرض الوظيفي

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

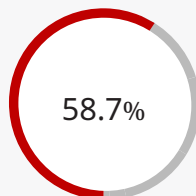
تم سؤال أصحاب العمل خلال المقابلات عن إجراءات التشغيل الفعالة من وجهة نظرهم، فاختار 40.2% التشبيك المباشر، ويعتقد 58.7% منهم أن أيام المقابلات هي خيار التشغيل الأكثر فاعلية. وعند الاستفسار عن الأساس المنطقي لهذه الإجابات، تم الإشارة بأن المنشآت تفضل نهج التشغيل المباشر، ويفضل أصحاب العمل تنظيم أيام مقابلات مخصصة لوظائف محددة بدلاً من المشاركة في المعارض الوظيفية التي لا يتأكد فيه الباحثون عن عمل من العمل المطلوب و/أو الموقع و/أو تفضيلات الوظيفة. وتضمن أيام المقابلات لجميع المتقدمين الفهم الشامل حول طبيعة العمل وغيرها من الاستفسارات. وينطبق المبدأ نفسه على التواصل المباشر وتحديد المستوى. وتتواصل المنشآت مع الباحثين عن عمل الأكفاء ضمن شبكتها والمتخصصين في المجال نفسه وتجري مقابلات مباشرة معهم.

الشكل 13 | إجراءات التشغيل الأكثر فاعلية بالنسبة للمنشآت

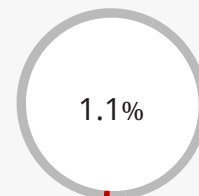
التشبيك المباشر



أيام المقابلات



الأيام الوظيفية



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

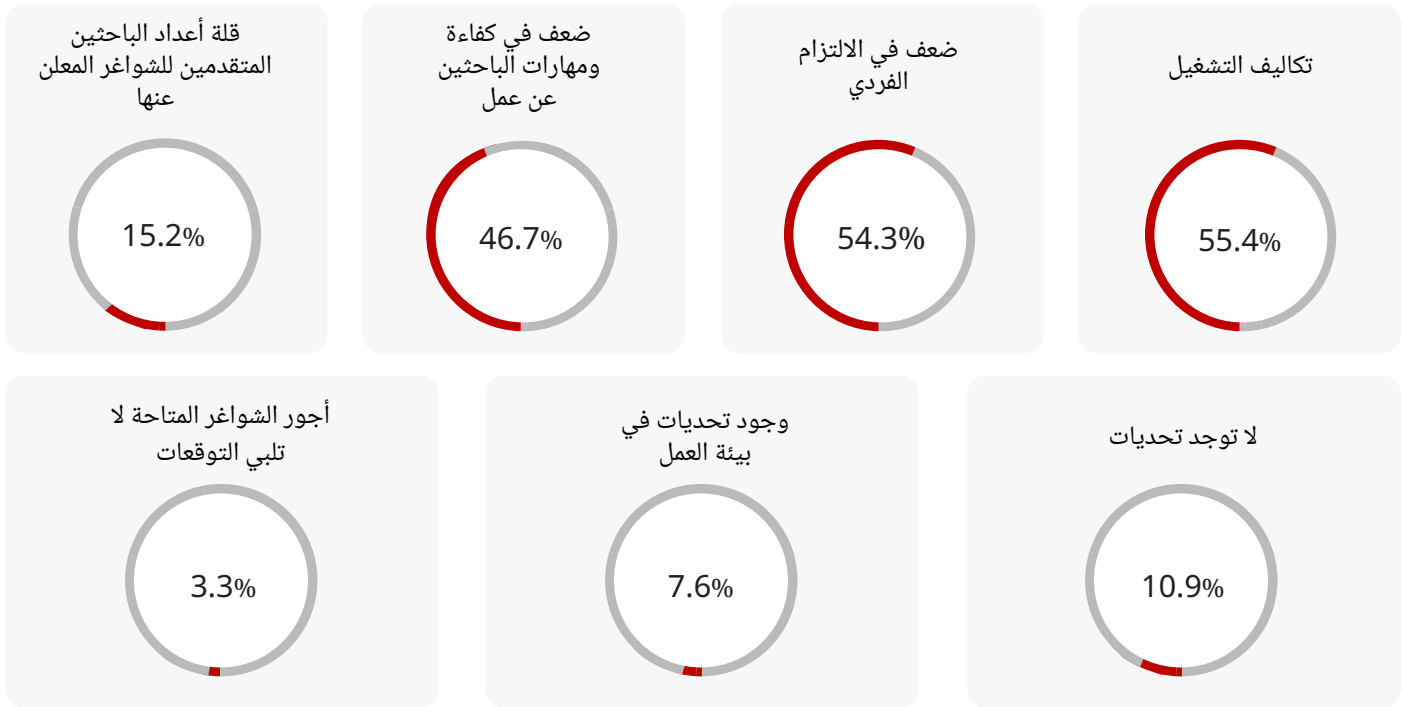


5.6

تحديات التشغيل

تعرض العديد من التحديات طريق المنشآت عند إجراء عملية التشغيل، فقد أوضحت 55.4% من المنشآت أنها تواجه تحديات في تكاليف التشغيل. كما يمثل انخفاض الإلتزام الفردي وضعف أخلاقيات العمل تحد آخر بنسبة 54.3%، يليها افتقار الباحثين عن عمل إلى المهارات المطلوبة 30.8%. وتشمل العوائق الأخرى عدم وجود عدد كاف من المتقدمين للوظيفة 15.2%، وعدم قدرة المتقدمين للوظائف على تلبية متطلبات الوظيفة وتحمل ظروف العمل 7.6%، كما أفاد 10.9% من أصحاب العمل عن عدم وجود تحديات في التشغيل. وتبين أن حجم المنشأة ليس له أي تأثير على نوع التحديات التي يتم مواجهتها.

الشكل 14 | تحديات التشغيل من جانب أصحاب العمل



وتختلف تحديات التشغيل من قطاع إلى آخر بشكل واضح، حيث واجه قطاع الصناعة التحويلية تحديات تتعلق بمستويات الإلتزام الفردي للموظفين وبالتالي ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي. وفقاً للبيانات الواردة عن المنشآت التي شملتها العينة في هذا القطاع، ينشأ ذلك عادة نتيجة عدم التوافق بين توقعات المتقدم للوظيفة وظروف العمل الفعلية (ضغط العمل في خطوط الإنتاج، والحد الأدنى للأجور).

يكمن التحدي الرئيسي للقطاعات الأخرى مثل قطاعي المعلومات والاتصالات وأنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي في ضعف توافق المهارات والكفاءات التي يمتلكها المتقدمون للعمل مع المهارات المطلوبة في الوظائف المتاحة. لا يقتصر هذا التحدي على هذين القطاعين فقط، بل يظهر أيضاً في العديد من القطاعات الأخرى ولكن بنسب أقل مما هي عليه في كل من قطاع المعلومات والاتصالات وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي.

وأكدت المقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة والمنشآت استمرار انخفاض جودة نتائج التعليم في البلاد، سواء من الجامعات أو المعاهد المهنية. وتشكل هذه الفجوة الكبيرة عائقًا كبيرًا للشركات فيما يتعلق بالتشغيل، مما يستلزم تدريبًا مكثفًا لمعظم الموظفين الجدد قبل تشغيلهم الفعلي. ويوضح الجدول (17) أهم تحديات التشغيل التي تعترض طريق المنشآت حسب القطاع الإقتصادي والحجم.

الجدول 17 | تحديات التشغيل حسب القطاع الإقتصادي وحجم المنشأة

طريقة التشغيل	تكاليف التشغيل	ضعف الالتزام الفردي وضعف أخلاقيات العمل	نقص المهارات لدى الباحثين عن عمل	قلة أعداد المتقدمين للوظائف	بيئة العمل غير مناسبة	الأجور لا تلي التوقعات	لا توجد تحديات
النسبة الإجمالية	55%	54%	47%	15%	7%	3%	11%
الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية	56%	67%	44%	11%	11%	0%	22%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	73%	47%	28%	7%	7%	0%	20%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	78%	67%	67%	22%	0%	0%	0%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	46%	69%	23%	0%	0%	0%	8%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	38%	50%	63%	0%	25%	25%	0%
أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	67%	67%	56%	0%	0%	0%	11%
المعلومات والاتصالات	36%	36%	91%	9%	18%	0%	0%
الخدمات الأخرى	64%	36%	9%	18%	9%	9%	27%
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	29%	57%	71%	0%	0%	0%	0%
صغيرة	55%	45%	45%	12%	12%	5%	12%
متوسطة	62%	62%	46%	0%	4%	0%	4%
كبيرة	50%	58%	50%	8%	4%	4%	17%

القطاع

حجم المنشأة

بالنظر إلى متوسط معدلات الدوران في المنشآت، فإن متوسط معدل الدوران من العينة هو 21%. بعض القطاعات مثل قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم يسجل معدل دوران أعلى بمتوسط 30%，بينما قطاعات أخرى مثل قطاع المعلومات والاتصالات يسجل معدلات أقل بمتوسط 7%. يعتمد هذا التباين في معدلات الدوران على خصائص القطاعات.

على سبيل المثال، يقدم قطاعا الصناعة التحويلية والخدمات الأخرى رواتب منخفضة وعمالاً بدنياً صعباً لا يستطيع معظم الباحثين عن العمل تحمله، مما يؤدي إلى معدلات دوران عالية. من ناحية أخرى في قطاع المعلومات والاتصالات تكون الوظائف مجزية أكثر من الناحية المادية والترقيات؛ وبالتالي فإن القطاع لديه معدلات دوران أقل. يوضح الجدول 18 معدلات الدوران الوظيفي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة.

الجدول 18 | معدلات الدوران الوظيفي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة

طريقة التشغيل	متوسط معدل الدوران الوظيفي %
النسبة الإجمالية	21%
الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية	21%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	20%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسيجها	16%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	26%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	26%
أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	17%
المعلومات والاتصالات	7%
الخدمات الأخرى	30%
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	23%
المنشآت الصغيرة	18%
المنشآت المتوسطة	24%
المنشآت الكبيرة	19%

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

عندما طرح سؤال على أصحاب العمل عن أسباب ترك الموظفين وظائفهم، كان السبب الأكثر شيوعاً هو التحاق الموظفين بفرص عمل أفضل في منشآت مختلفة وذلك بنسبة 57.6%. ووضح ممثل عن غرفة صناعة الأردن التأثير الناتج عن هذا التحدي في المحافظة؛ حيث تبحث القوى العاملة باستمرار عن فرص أفضل لتغطية نفقات المعيشة المرتفعة وذلك مع انخفاض الأجور في المملكة نسبياً. والسبب الثاني الأكثر شيوعاً انخفاض مستويات الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل وكان ذلك بنسبة 23.9%. كما تتعطل العديد من النساء عن وظائفهن بسبب الالتزامات الأسرية. ويوضح الجدول (19) مدى اختلاف الأسباب حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت.

الجدول 19 | أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الإقتصادي وحجم المنشأة

طريقة التشغيل	الحصول على فرصة عمل أفضل	ضعف الإلتزام الفردي وأخلاقيات العمل	أسباب شخصية	ظروف العمل	تصغير حجم المنشأة وتسريح العاملين	موقع العمل	انتهاء العقود	لم يترك أحد العمل مؤخرًا
النسبة الإجمالية	58%	24%	19%	15%	5%	3%	2%	7%
الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية	67%	44%	11%	22%	11%	11%	11%	11%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنتجات الغذائية	47%	20%	27%	33%	7%	7%	0%	0%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها	44%	22%	57%	0%	0%	0%	0%	0%
الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الكيميائية	31%	46%	23%	0%	0%	0%	8%	0%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	63%	38%	0%	0%	13%	0%	0%	13%
أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم	89%	11%	0%	33%	0%	0%	0%	0%
المعلومات والاتصالات	46%	0%	27%	0%	0%	9%	0%	27%
الخدمات الأخرى	64%	18%	0%	27%	18%	0%	0%	9%
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	100%	14%	14%	14%	0%	0%	0%	0%
صغيرة	50%	21%	21%	10%	7%	2%	0%	14%
متوسطة	62%	31%	23%	12%	0%	0%	0%	0%
كبيرة	67%	21%	8%	29%	8%	8%	8%	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 17 وظيفة. وترد تفاصيل كل تحليل للمهن والوظائف في الملحق الخامس.

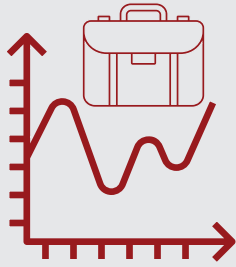
تحليل سوق العمل

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





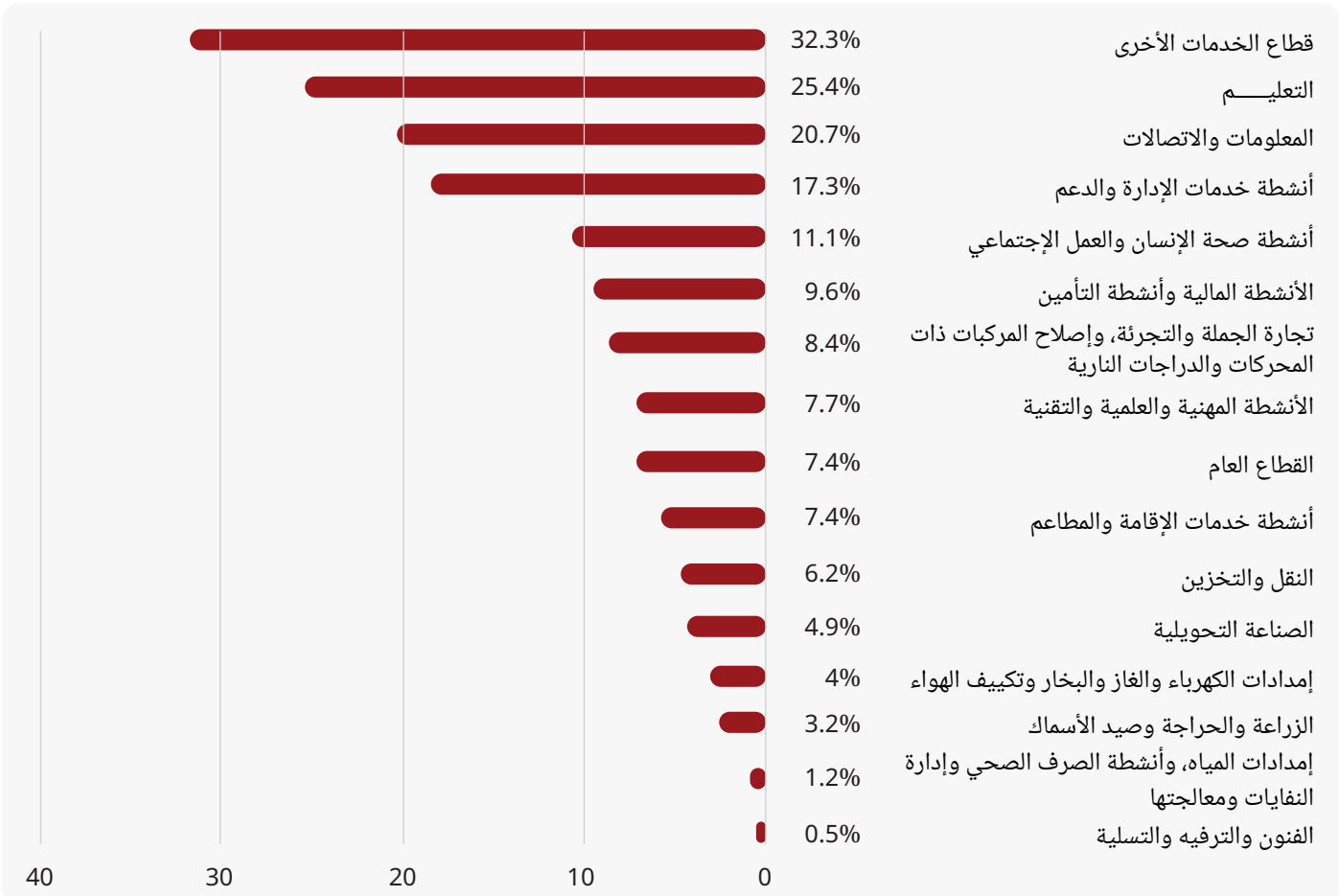
6.1

جانب العرض

يتمثل الهدف من هذا التقييم في التعرف إلى جانب العرض في سوق العمل في محافظة العاصمة. وقد طُرحت العديد من الأسئلة على الباحثين عن عمل لفهم القطاعات التي يستهدفونها وتوقعاتهم العامة من الانضمام إلى سوق العمل. وكان قطاع الخدمات الأخرى 32.3%، وقطاع التعليم 25.4%، والمعلومات والاتصالات 20.7% بدورهم القطاعات الثلاثة الأولى التي اختارها الباحثون عن عمل، حيث إنها تجذب معظم الباحثين عن عمل لأنها تتضمن العمل المكتبي فقط وتقدم متوسط أجور أعلى مقارنة بالقطاعات الأخرى. واتضح ذلك من خلال البيانات التي حصلت فيها القطاعات التي تتطلب مجهودًا بدنيًا على نسب مئوية أقل.

ويوضح الشكل (15) القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل. ويوضح الجدول (20) النسب المئوية للقطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل حسب التحصيل الأكاديمي.

الشكل 15 | القطاعات الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل



تتغير تفضيلات القطاعات الاقتصادية للباحثين عن عمل وفقاً لمستوى تعليم الباحثين عن عمل. حيث يُفضل الحاصلون على تعليمًا أكاديميًا أو مهنيًا منهم نحو القطاعات الاقتصادية التي تتضمن مسميات وظيفية متنوعة ومميزة، كقطاع التعليم والمعلومات والاتصالات وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم. بينما يميل الأفراد الغير حاصلون على تحصيل أكاديمي أو شهادات مهنية نحو قطاعات اقتصادية محددة والتي تتضمن وظائف مهنية، كقطاع الخدمات الأخرى، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وأنشطة خدمات الإقامة والمطاعم. ويوضح الجدول (20) القطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي.

الجدول 20 | القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل حسب المستوى التعليمي

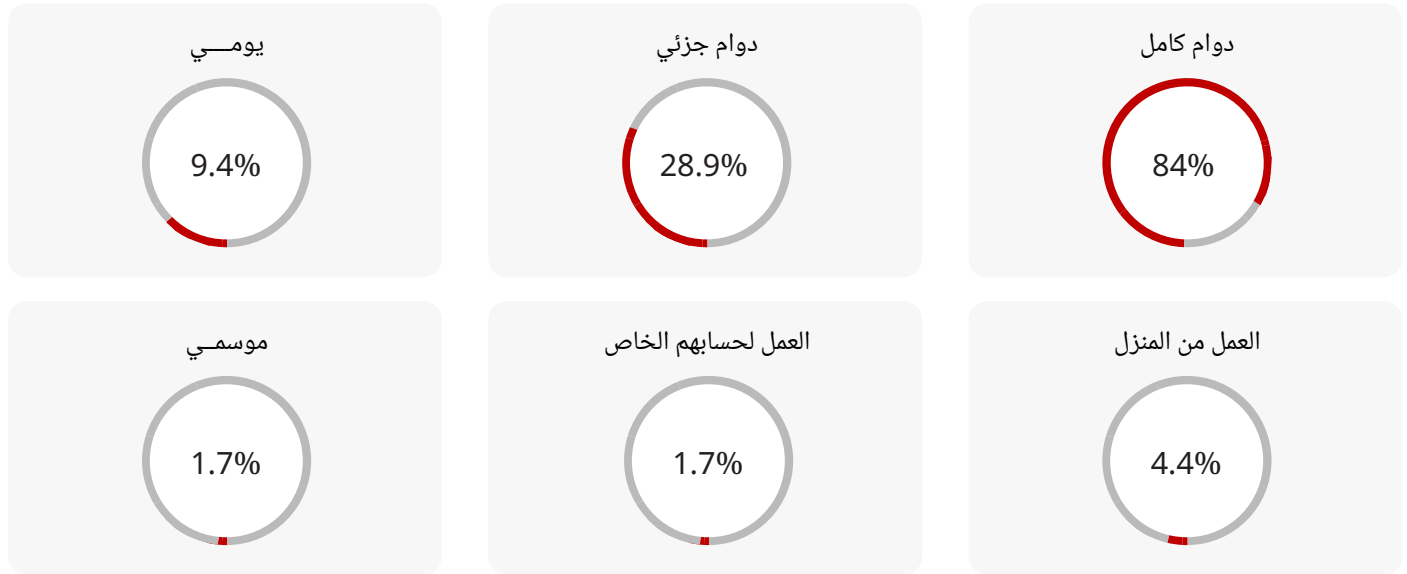


المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	القطاع الاقتصادي
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
27.1	43.8	32.3	الخدمات الأخرى
35.0	4.7	25.4	التعليم
26.7	7.8	20.7	المعلومات والاتصالات
24.2	2.3	17.3	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
14.8	3.1	11.1	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
13.7	0.8	9.6	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
6.1	13.3	8.4	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
4.7	13.3	7.4	أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم
9.7	2.3	7.4%	القطاع العام
1.8	15.6	6.2	النقل والتخزين
8.6	3.2	4.9	الصناعة التحويلية

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

كما طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن طبيعة العمل الأنسب لهم، فتبين أن معظم الباحثين عن عمل يسعون للحصول على وظائف بدوام كامل 84%، في حين أن 29% فقط من العينة يسعون للحصول على وظيفة بدوام جزئي، وذلك لأن معظم الباحثين عن عمل – لا سيما الذكور - يسعون للحصول على دخل ثابت والمزايا المرتبطة بالوظائف بدوام كامل مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، والتي لا تُوفّر عادة للعاملين بدوام جزئي. ويوضح الشكل (16) طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل. ويوضح الجدول (21) طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً حسب المستوى التعليمي للباحثين عن عمل.

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 21 | طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي



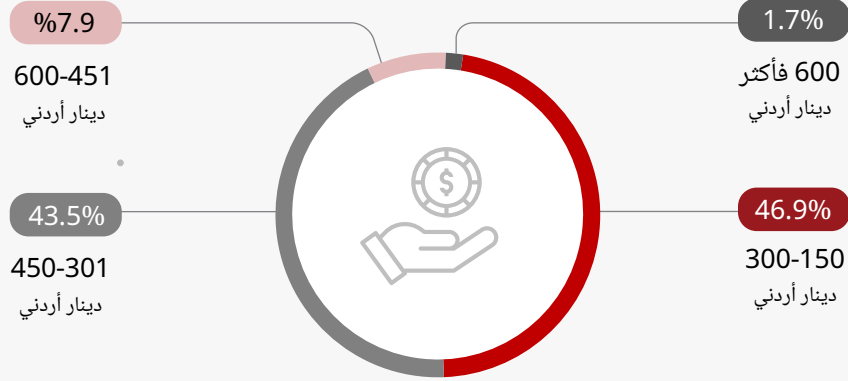
المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	طبيعة العمل
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
88.4%	74.2%	84.0%	دوام كامل
26.0%	35.2%	28.9%	دوام جزئي

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

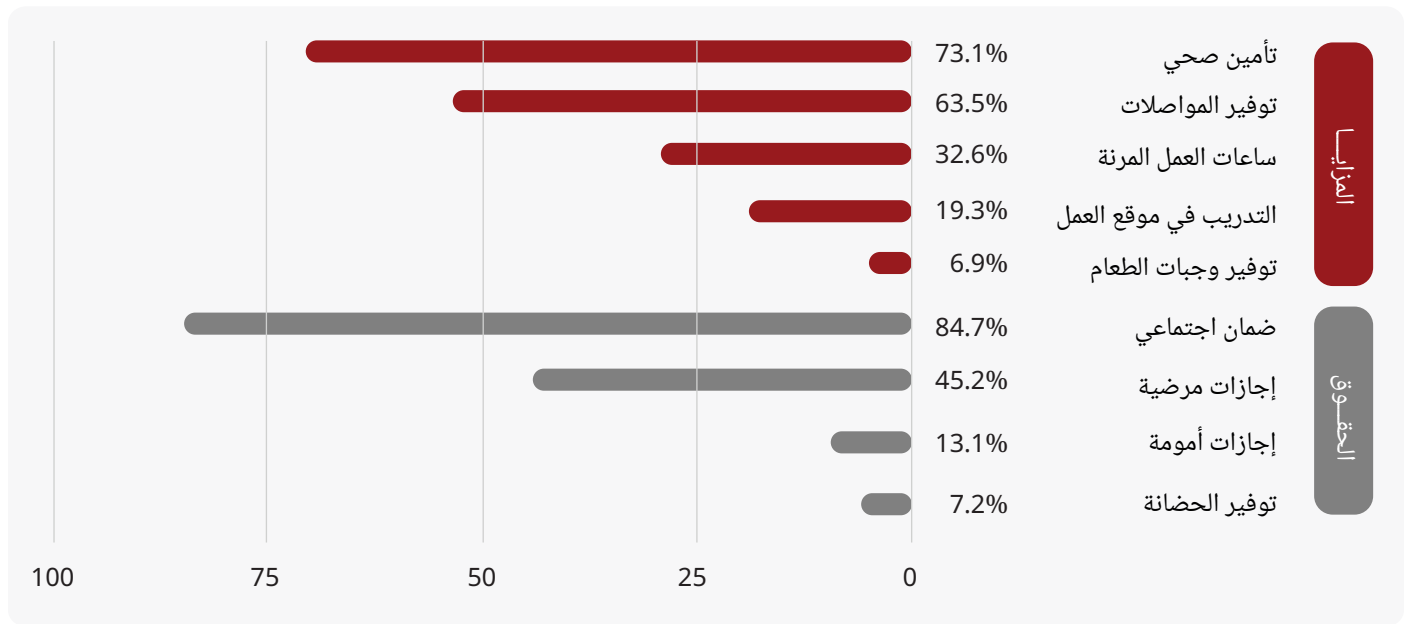
تم سؤال الباحثين عن عمل حول توقعاتهم المتعلقة بالأجور والمزايا الوظيفية، حيث أفاد 91% بأنهم يتوقعون رواتب أقل من 450 دينار في الشهر مما يدل على أن الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة على دراية بسوق العمل ومعدلات الأجور التي تقدمها المنشآت خاصة للخريجين الجدد.

وتطُرقت المقابلات والاستبيانات للاستفسار حول الحقوق والمزايا التي يرغبها الباحثون عن عمل ويتوقعونها، حيث إن 84.7% يعدّون الضمان الاجتماعي أولوية لهم. وأكد الباحثون عن عمل أن العديد من المنشآت - لا سيما الصغيرة والمتوسطة - لا توفر الضمان الاجتماعي لموظفيها، على الرغم من أن الحكومة ألزمت به. وكانت الإجازة المرضية ثاني أكثر الحقوق المتوقعة حيث إن بعض المنشآت لا توفر إجازة مرضية للموظفين بنسبة 45%، مما يؤدي إلى حالات غياب غير مدفوعة الأجر أو عدم تحقيق الأهداف اليومية بسبب المرض. واحتل التأمين الصحي المرتبة الأولى من حيث المزايا بنسبة 73.1%. أما الخيار الثالث الأكثر شيوعاً فكان بدل النقل بنسبة 63.5%. وبسبب تكاليف النقل المرتفعة نسبياً (بسبب أسعار الوقود) ومحدودية البنية التحتية للنقل العام في الأردن يتوقع العديد من الباحثين عن عمل من المنشآت خاصة في المواقع النائية تغطية نفقات النقل أو توفير وسيلة نقل. يوضح الشكلان 17 و 18 توقعات الباحثين عن عمل فيما يتعلق بالمزايا والحقوق.

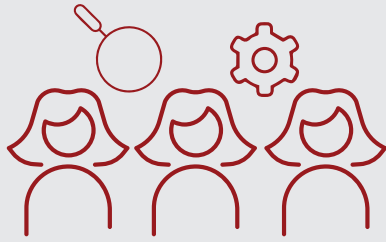
الشكل 17 | الأجور المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل



الشكل 18 | المزايا والحقوق من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

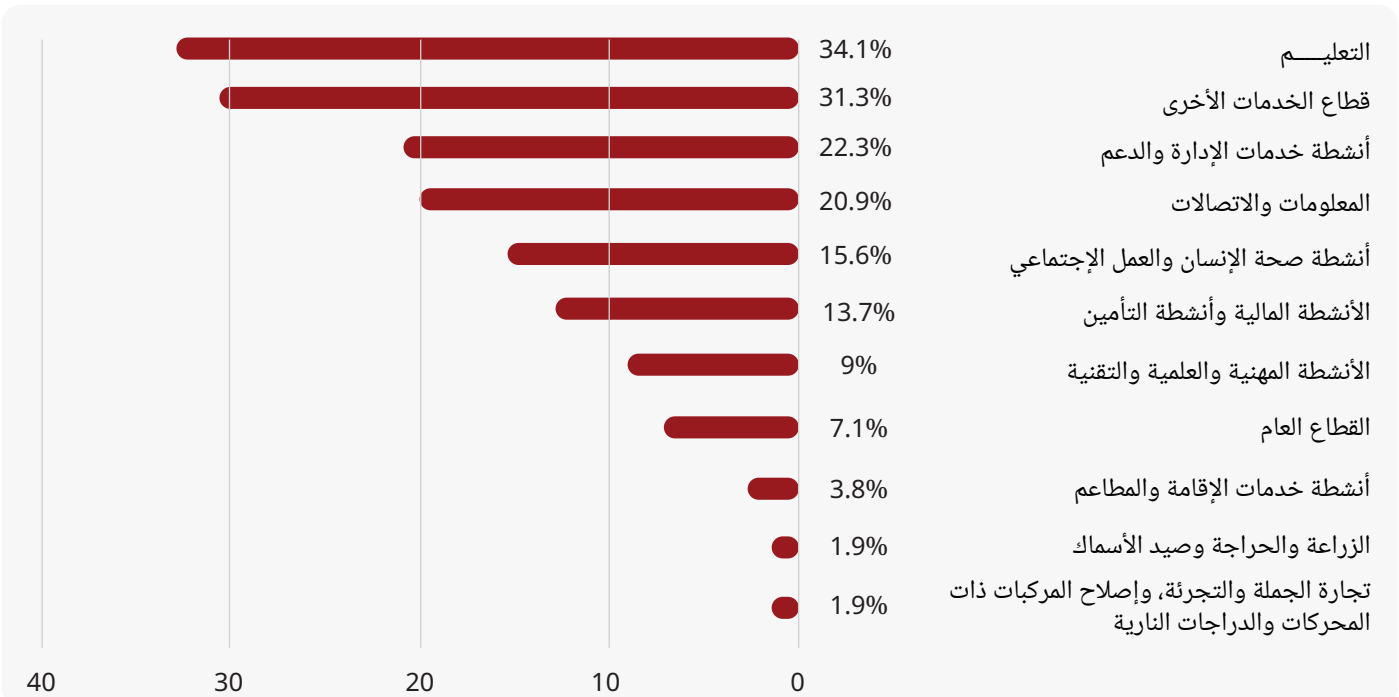


6.2

الباحثات عن عمل

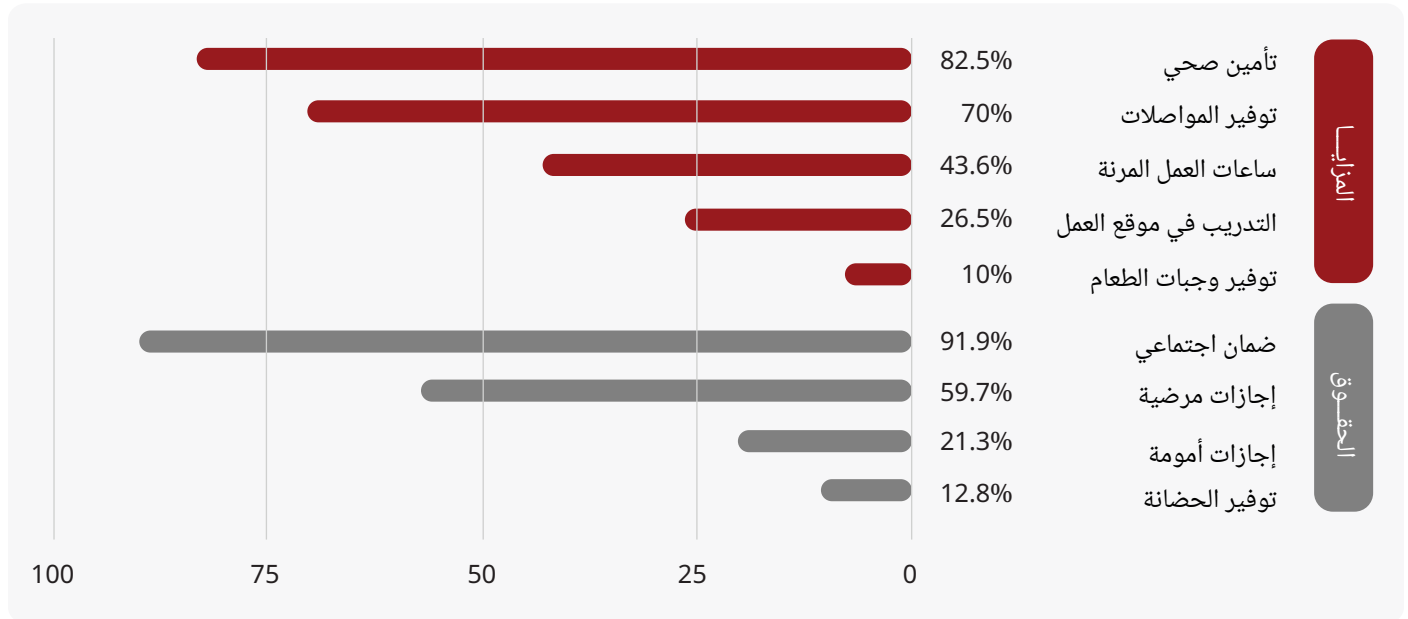
يتمثل أحد الجوانب الرئيسية لهذه الدراسة في فهم الاختلافات الممكنة بين الباحثات عن عمل والباحثين عن عمل. عند السؤال عن القطاعات المستهدفة والمفضلة، تبين أن القطاعات الأربعة المستهدفة بقيت ثابتة، حيث يتصدر قطاع التعليم تفضيلات الإناث بنسبة 34%، يليه قطاع الخدمات بنسبة 31%، ثم قطاع الإدارة والدعم بنسبة 22%.. بينما لا تشهد القطاعات التي تتضمن وظائف العمل البدني اهتماماً أو إقبالاً كبيراً من قبل الإناث. كما كانت معدلات الأجور المتوقعة للإناث أقل من باقي عينة الدراسة، إذ إن 55% من الإناث الذين شملتهم الدراسة يتوقعن رواتب تتراوح بين 150 - 300 دينار أردني، و39% يتوقعن رواتب تتراوح بين 301 - 450 دينار أردني و6% يتوقعن رواتب تزيد عن 450 دينار أردني. كما أنه لا يوجد فروقات كبيرة تتعلق بنوع العمل المفضل، حيث أفادت حوالي 80% من الإناث بأنهن يفضلن العمل بدوام كامل، و22% يفضلن العمل بدوام جزئي، و7% يفضلن العمل من المنزل. أما فيما يتعلق بالمزايا المتوقعة، كانت النسب متشابهة لدى كل من الإناث وباقي عينة الدراسة، حيث بقي الضمان الاجتماعي هو الخيار الأكثر شيوعاً، بنسبة 91.9%، يليه التأمين الصحي بنسبة 82.5% والنقل بنسبة 70%. كما أفادت الإناث خلال الجلسات النقاشية بإجابات مماثلة لإجابات التي قدمها الذكور. يوضح الشكلان 21 و22 القطاعات المستهدفة والمزايا المتوقعة للإناث.

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 20 | الحقوق والمزايا المتوقعة من قبل الباحثات عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



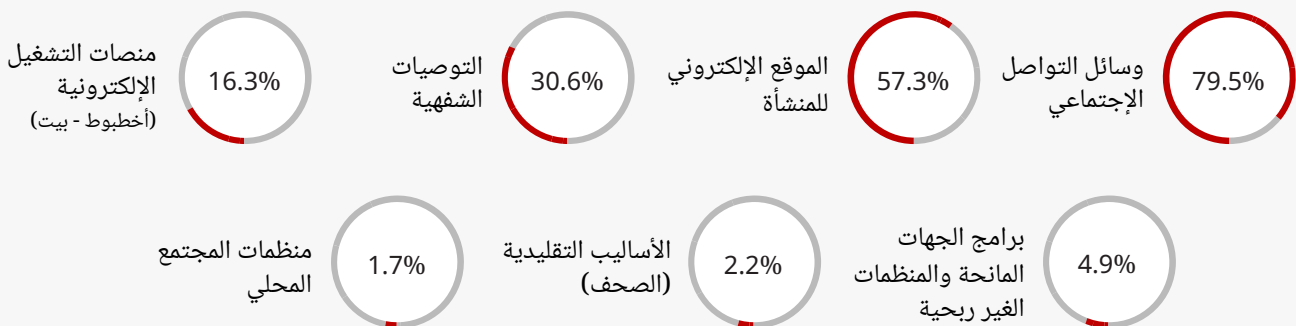
6.3

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 79.5% إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي كأداة أساسية للبحث عن الوظائف، حيث يستخدم الباحثون عن عمل هذه المنصات للتقدم للوظائف نظراً لنشر العديد من المنشآت وظائفها الشاغرة في الوقت الحالي عبر الإنترنت ومن خلال وسائل التواصل الاجتماعي. وكانت المواقع الإلكترونية للمنشأة هي الطريقة الثانية الأكثر شيوعاً للبحث عن الوظائف 57%، حيث يستهدف الباحثون عن عمل المنشآت في قطاعاتهم المفضلة، ويدخلون على موقعها الإلكتروني ويتقدمون بطلب لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة ويرسلون سيرتهم الذاتية إلى إدارة الموارد البشرية.

وجاءت التوصيات الشفهية في المرتبة الثالثة 30.6%، حيث يستفيد الباحثون عن عمل من شبكة عائلاتهم وأصدقائهم للحصول على توصيات لأصحاب المنشآت أو إدارات الموارد البشرية. ومن بين الطرق المستخدمة للبحث عن الوظائف، منصات التشغيل الإلكترونية 16.3%. وأشار بعض المشاركين إلى وسائل أخرى للبحث عن عمل، مثل المنظمات المجتمعية والصحف ومنظمات المجتمع المدني، إلا أن هذه الطرق ذُكرت بتكرار أقل (أقل من 5% من العينة). ويوضح الشكل (21) أساليب البحث عن عمل التي يفضلها الباحثين عن عمل.

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

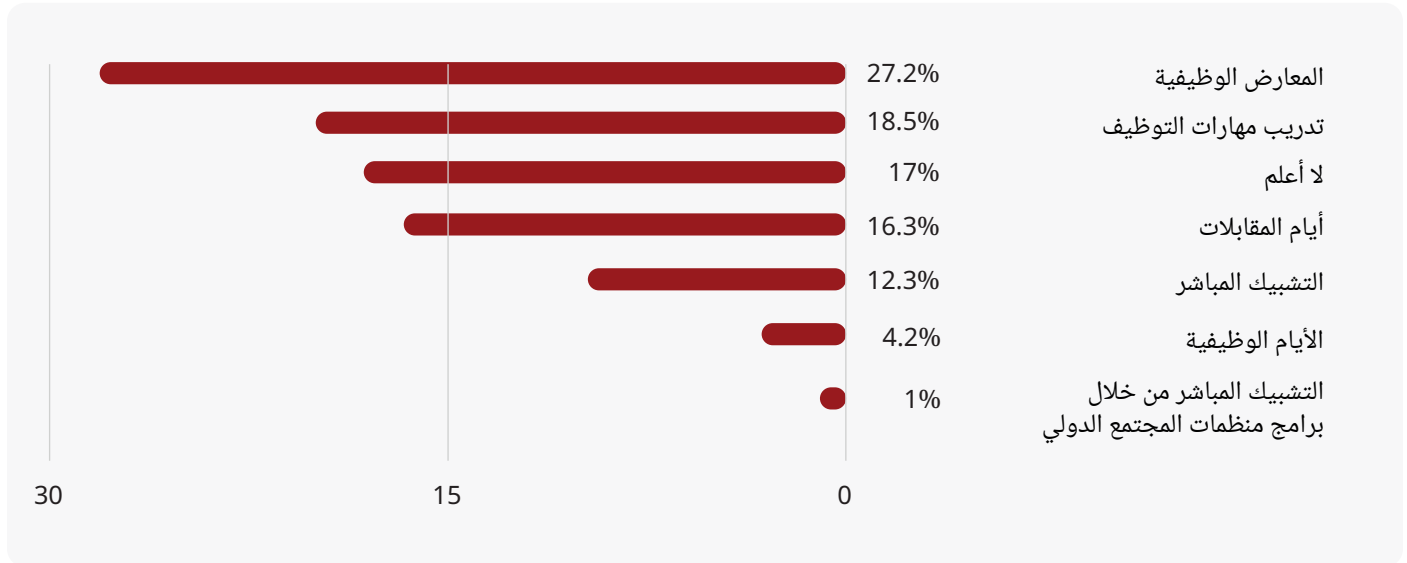


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

وحيث إنه من المتوقع أن يسترشد مقدمي خدمات التشغيل بهذه الدراسة لاتباع إجراءات التشغيل الفعالة، فقد طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن إجراءات التشغيل الأنسب من وجهة نظرهم، فكانت محصلة إجاباتهم أن إجراء التشغيل الأكثر تأثيراً هو أيام المقابلات 27%. وأكد أصحاب المصلحة الذين أجريت معهم مقابلات أن هذا النهج يبشر بالخير في رأب صدع المهارات الموجود بين خريجي التعليم ومتطلبات الشواغر التي يعلن عنها. ومع ذلك، تتطلب مثل هذه الإجراءات في الغالب دعماً مالياً من مبادرات حكومية ومنظمات المجتمع المدني أو الجهات المانحة. وكان التدريب المنتهي في التشغيل بالمنشآت هو الخيار الثاني الأكثر تفضيلاً، حيث اختاره 18.5% من المشاركين. ووفقاً للعديد من أصحاب المصلحة، تظهر هذه الطريقة إمكانية التغلب على فجوة المهارات بين الباحثين عن عمل والمتطلبات الوظيفية.

توفر أيام المقابلات للباحثين عن عمل فرصاً قيمة للتواصل مع أصحاب العمل والتي بدورها سجّلت المرتبة الثالثة بنسبة 16%، والتقدم للشواغر المتاحة بشكل مباشر، وحضور ورش العمل حول طرق البحث عن عمل وتعزيز قابليتهم للتشغيل. 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) أنشطة وإجراءات التشغيل العملية حسب الباحثين عن عمل.

الشكل 22 | أنشطة وإجراءات التشغيل الفعالة حسب الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

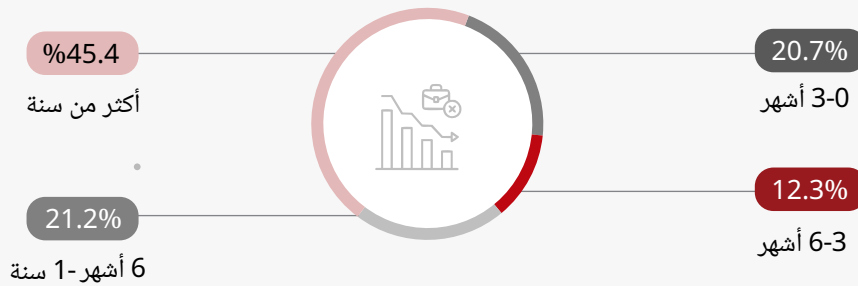


6.4

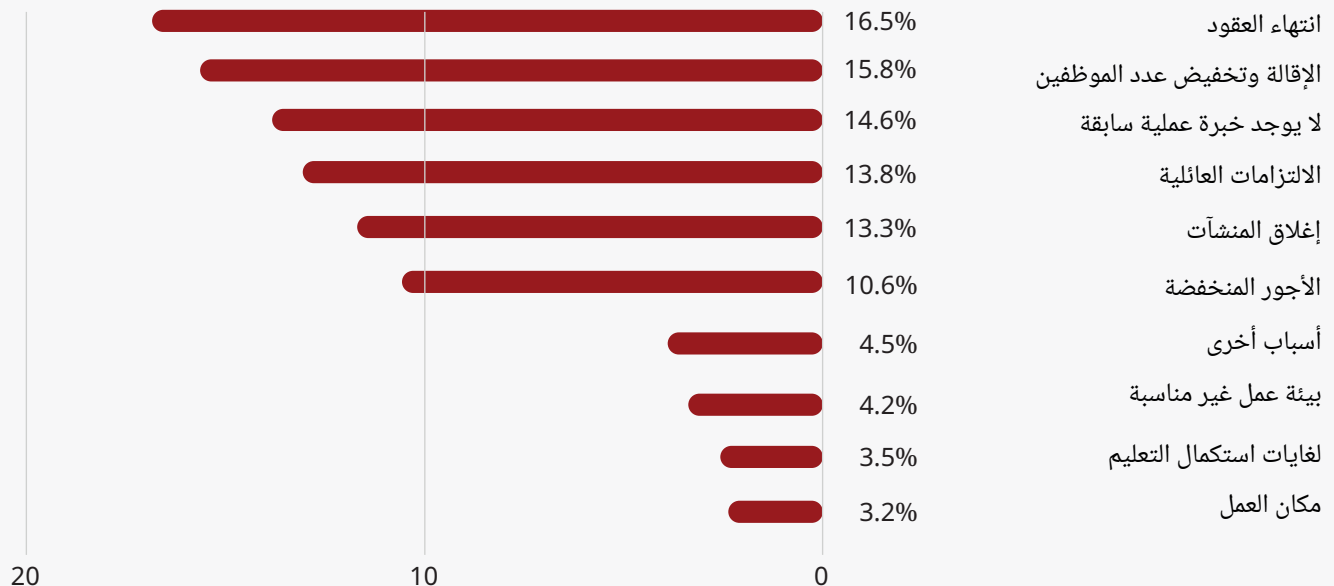
تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل

تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل في محافظة العاصمة نظراً للقوى المحركة لسوق العمل وأثار وباء كوفيد-19، وتتمثل أول هذه التحديات في نقص فرص العمل التي أدت إلى زيادة ملحوظة في معدلات البطالة للباحثين عن عمل، حيث 12.3% من الباحثين عن عمل متعطلين عن العمل لمدة أكثر من 6 أشهر و45.4% لأكثر من عام. وعند سؤالهم عن أسباب ترك وظائفهم السابقة، أجاب 21% من أفراد العينة بأن ذلك كان بسبب إنهاء العقود أو تقليص حجم الموظفين في المنشأة أو إغلاق المنشأة. ولم يكن يتمتع سوى 18.1% فقط من العينة بخبرة عملية سابقة، بينما أشار 13.8% إلى الالتزامات العائلية كسبب لترك العمل. واجهت نسب صغيرة تحديات في انخفاض الأجور أو موقع المنشأة أو طبيعة العمل.

الشكل 23 | فترات بطالة الباحثين عن عمل

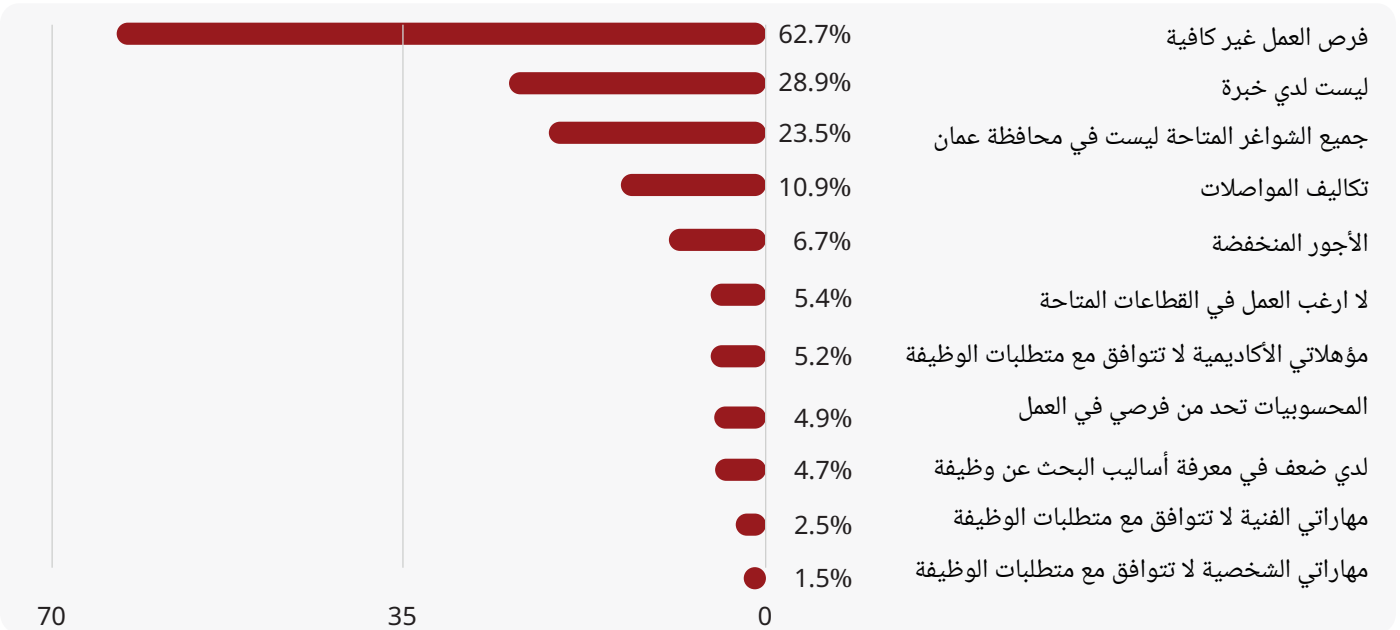


الشكل 24 | أسباب تعطل الباحثين عن عمل



تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل أثناء البحث عن عمل، ومن بين هذه التحديات عدم قدرتهم على إيجاد فرص مناسبة في قطاعاتهم المستهدفة 62.7%. وكانت نسبة الخريجين الجدد من العينة 28.9%، وأفادوا بأن قلة خبرتهم هي العامل الأساسي في بطالتهم. وأشار 22.5% من أفراد العينة إلى وجود عوائق في وسائل النقل وتكاليف المواصلات هو إحدى التحديات الرئيسية التي تعترض طريق حصولهم على عمل لأن العديد من المنشآت - لا سيما المصانع - تقع في مناطق نائية يصعب الوصول إليها. ومن بين التحديات الأخرى التي ذكرها الباحثون عن عمل قلة مهاراتهم، وافتقارهم إلى التعليم والشهادات الأكاديمية، والمحسوبية. ويوضح الشكل (25) تحديات البحث عن عمل.

الشكل 25 | تحديات البحث عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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

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

يُعد التنمر وغيرها من التحديات السلوكية سبباً لتجنب العديد من الإناث العمل في قطاعات مثل قطاع الصناعة التحويلية، ويفضلن استهداف العمل في القطاعات التي تتمتع ببيئة عمل أكثر أماناً ولائقة مثل قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية.

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

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

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

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



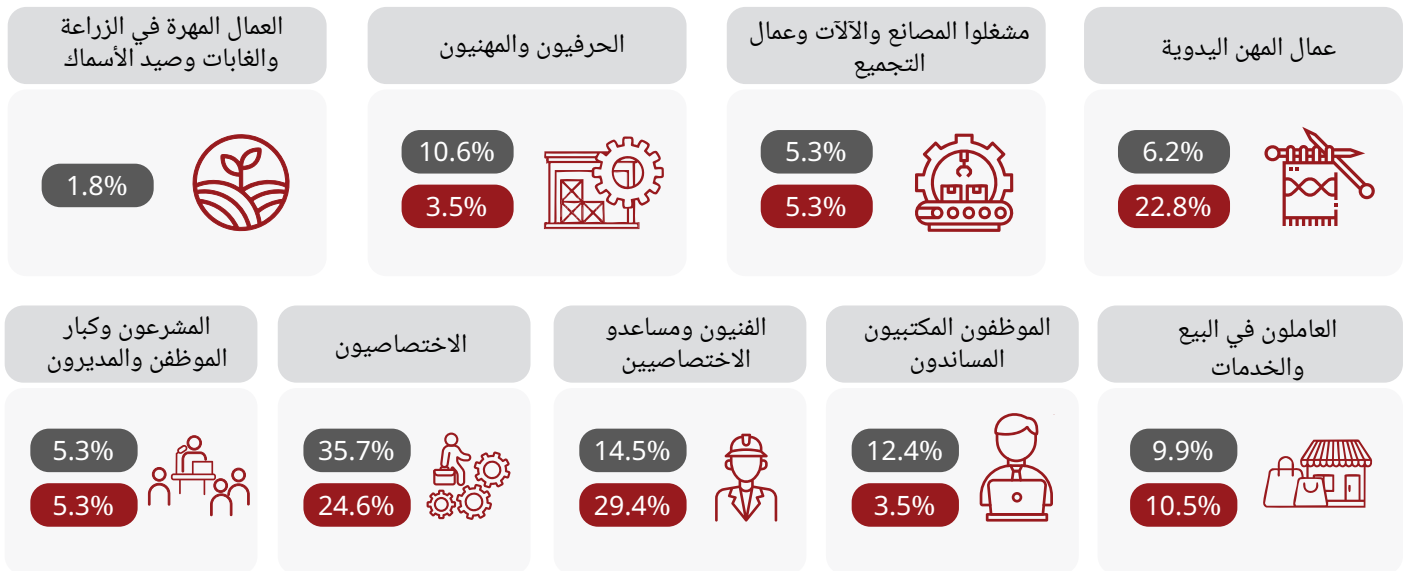
7 الفجوة بين العرض والطلب



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

ومع ذلك، تبلغ نسبة المنشآت التي تتوافر بها وظائف شاغرة لهذا التصنيف الوظيفي 24 % فقط. وعلى النقيض، يستهدف عدد قليل جدًا من الباحثين عن عمل المهن الأولية 6 % فقط، إلا أنه تبين من العينة أن نصف المنشآت التي شملتها الدراسة تعلن عن شواغر في الوظائف الأولية. وتشكل قلة الطلب على وظائف المهنيين ووفرة العرض فجوة كبيرة في سوق العمل. وعلى الرغم من أن الطلب متزايد في السوق المحلي على الوظائف الأولية، فإنها نادرًا ما تُعرض. يوضح الشكل (26) مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في تصنيف الوظائف.

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

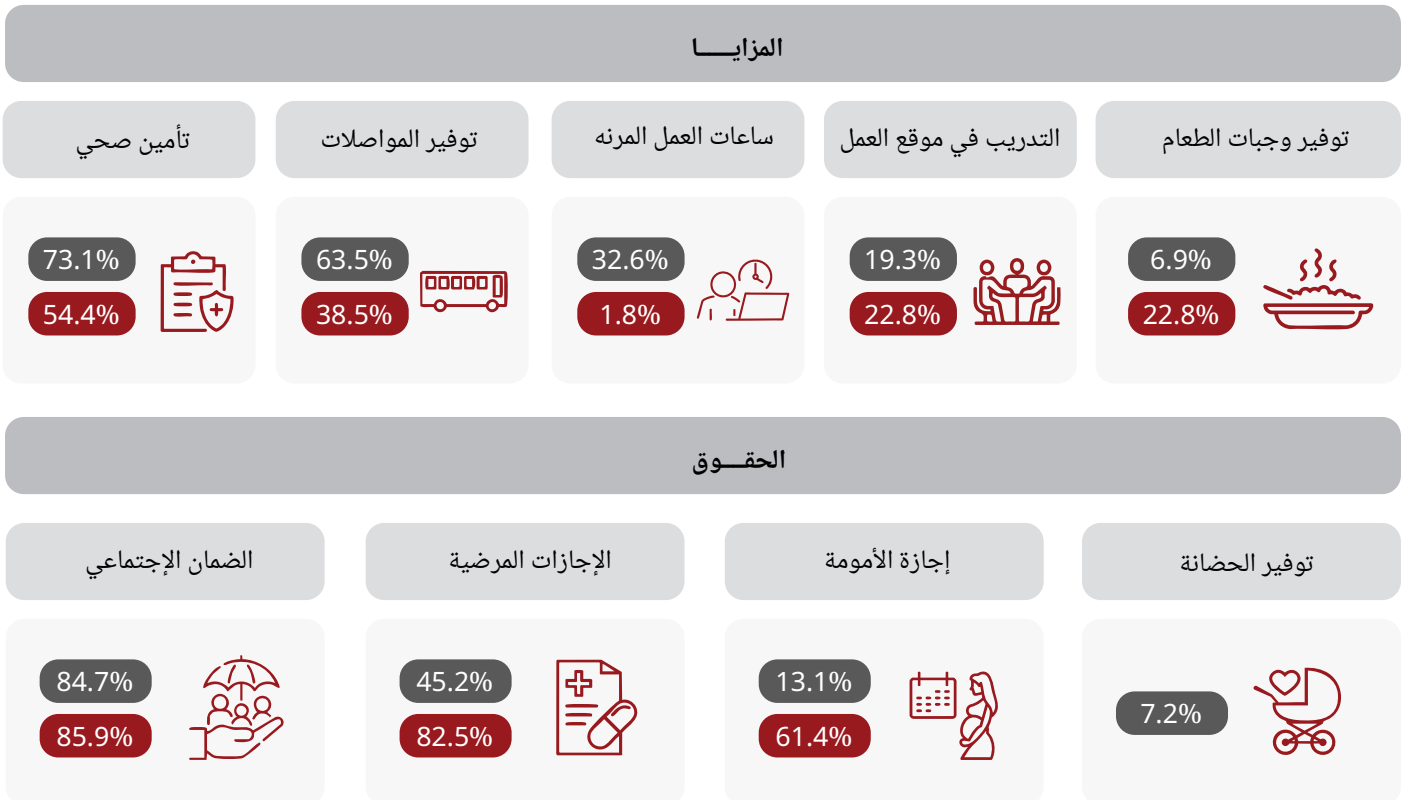


● الباحثون عن عمل ● المنشآت

هناك جانب آخر يستحق المقارنة وهو المزايا التي يتوقع الباحثون عن عمل أن تقدمها المنشآت مقابل ما تقدمه تلك المنشآت في الواقع. الضمان الاجتماعي هو أحد المزايا التي توفرها غالبية المنشآت ويتوقع غالبية الباحثين عن عمل الحصول عليها. سجلت معظم المزايا الأخرى فروقات بين تطلعات الباحثين عن عمل والواقع الفعلي للمزايا التي توفرها المنشآت. يتوقع 73.1% من الباحثين عن عمل الحصول على تأمين صحي و63.5% يتوقعون الحصول على بدل مواصلات، لكن 54% فقط من المنشآت توفر منفعة التأمين الصحي، و38.5% توفر خدمات النقل أو بدل تكاليف مواصلات. وعلى الرغم من أن هاتين الميزتين ليستا إلزاميتين بموجب قانون العمل، فهما ضروريتان للباحثين عن عمل، حيث إن تكاليف الصحة والنقل تعدّ مرتفعة مقارنة بمستويات الدخل، فضلاً عن أن الدولة ليس بها بنية تحتية راسخة للنقل العام. تم ذكر المزايا الأخرى مثل رعاية الأطفال في الموقع وساعات العمل المرنة، بشكل رئيسي من قبل الباحثات عن عمل. وتواجه العاملات المتزوجات اللاتي لديهن أطفال مشكلة كبيرة في تحصيل بدل عن حضانة الأطفال، ومن ثم فإن الانضمام إلى القوى العاملة يمثل عائقاً إذا لم تقدم المنشآت الخدمات التي تبحث عنها المرأة.

بالإضافة إلى الاختلافات المذكورة أعلاه، هناك مزايا تقدمها غالبية المنشآت التي لا تحظى بأولوية من قبل الباحثين عن عمل. على سبيل المثال 82.5% من المنشآت تقدم إجازات مرضية مقارنة بـ 45.2% من الباحثين عن عمل يتوقعونها. يمكن ملاحظة مماثلة فيما يتعلق بإجازات الأمومة حيث توفرها 61.4% من المنشآت و21.3% من الباحثات عن عمل يعتبرونها أولوية. يبرز الشكل 27 مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في الحقوق والمزايا الوظيفية.

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

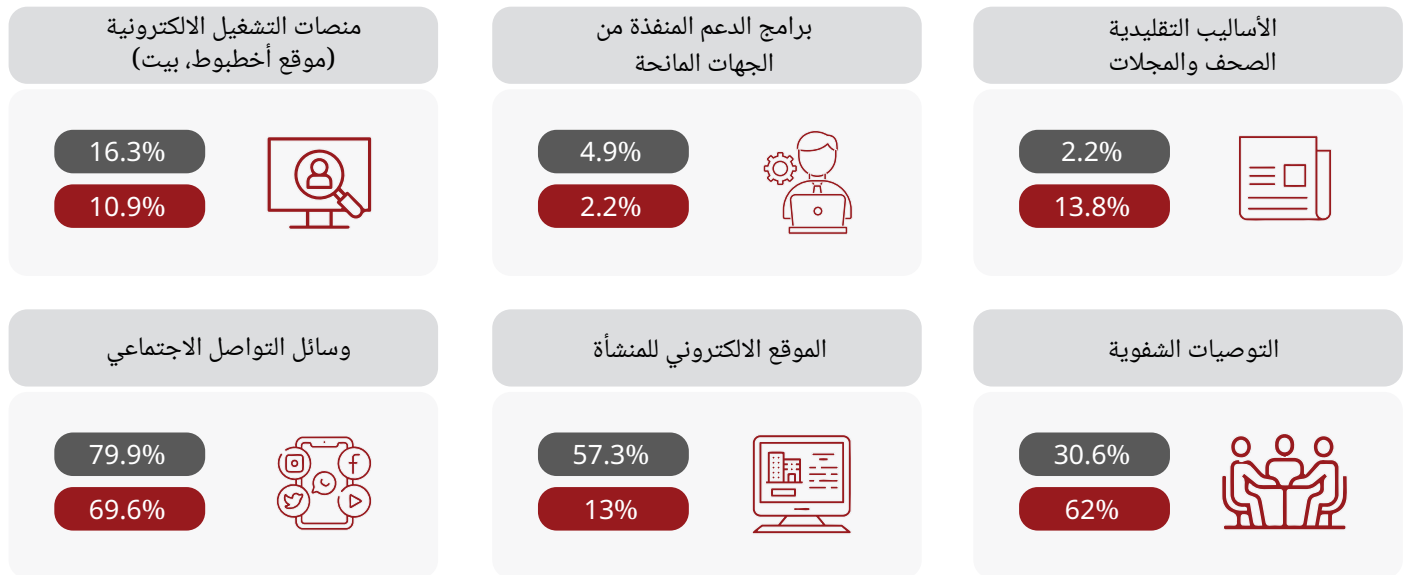


● الباحثون عن عمل ● المنشآت

أُجريت مقارنة أخرى عن الفرق بين الأساليب التي يتطرق لها الباحثين عن عمل للبحث عن وظيفة مقارنة بأساليب التشغيل التي تعلن المنشآت من خلالها عن وظائفها الشاغرة. يبحث معظم الباحثين عن عمل من خلال منصات التواصل الاجتماعي مثل مجموعات الفيس بوك والإعلانات المعروضة عليه. ومع ذلك، يبحث أكثر من نصف الباحثين عن عمل 57% عن وظائف على موقع الشركة الإلكتروني، في حين أن 13% فقط من الشركات تنشر وظائفها الشاغرة على مواقعها الإلكترونية.

ومن الجدير بالذكر أن أكثر من نصف المنشآت بنسبة 63% تطلب من شبكتها الاجتماعية بما فيهم العائلة والأصدقاء والموظفين أن يتم ترشيح باحثين عن عمل من قبلهم للوظائف الشاغرة، بينما يستخدم 30% فقط من الباحثين عن عمل هذه الطريقة. يمكن أن يكون هذا الاختلاف في طرق البحث عن الوظائف والإعلان أحد الأسباب الرئيسية التي تجعل العديد من الباحثين عن عمل في مجموعات النقاش المركزة ذكروا أنهم لم يتمكنوا من العثور على وظائف مناسبة، وذكر أصحاب العمل من خلال المقابلات الفردية أنه لا يوجد عدد كاف من المتقدمين الأكفاء للوظائف. يوضح الشكل 28 الفرق بين أساليب التشغيل في المنشآت وأساليب البحث عن عمل للباحثين عنه.

الشكل 28 | أساليب التشغيل مقابل أساليب البحث عن عمل





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 نصف من المنشآت التي شملتها العينة تتوقع وجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة القادمة. وتبرز العاصمة بتقديمها لفرص 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 صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها، 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 من مجمل عدد المشتغلين، وأظهرت المنشآت الأكبر حجماً امتثالاً أفضل. بينما أظهرت المنشآت المتوسطة توجّهاً أقل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن لحملات التوعية وقصص النجاح أن تشجع المنشآت المتوسطة الحجم على إدماج وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

4

تحديات التشغيل: الالتزام المنخفض ونقص المهارات المطلوبة يشكلان تحديات رئيسية أمام المنشآت. يجب تقديم الإرشاد الوظيفي والتدريب على المهارات الشخصية للتغلب على هذه التحديات.

5

تفضيلات الباحثين عن عمل: الباحثون عن وظائف يميلون عادةً إلى استهداف قطاعات معينة مثل الخدمات الأخرى، والتعليم، والمعلومات والاتصالات، بينما يغفلون عن الفرص في قطاع الصناعة التحويلية. من الضروري إرشاد الباحثين عن العمل إلى القطاعات الاقتصادية الفعالة والتي توفر فرص عمل باستمرار بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وتوفير التدريب المناسب لهم.

6

التعاون مع معاهد التدريب المهني: يتعين على الجهات المعنية والفاعلة بالتشغيل أن تتعاون مع معاهد التدريب المهني ومجالس المهارات القطاعية لتقديم التدريب القائم على الطلب للوظائف الشاغرة المتاحة، وخاصة في القطاعات المهنية.

7 **التوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي:** لمواجهة التحديات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، من الضروري تنظيم دورات توعية لكل من الباحثين عن عمل والمنشآت. إضافة إلى ذلك، إن توجيه الباحثين عن عمل نحو المنشآت التي تتميز بمعدلات منخفضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، يمكن أن يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في القطاعات ذات الفرص الواعدة.

8 **طرق التشغيل:** تميل المنشآت عمومًا لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي والتوصيات الشفهية، في حين أن الباحثين عن عمل يعتمدون على أساليب مختلفة كل بحسب مهاراته والموارد المتوفرة لديه. ويتعين على الجهات المعنية الفاعلة بالتشغيل سد الفجوة بين هذه التفضيلات.

9 **الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل:** الباحثون عن العمل الذين يفقدون وظائفهم بسبب انتهاء عقودهم يبرزون الحاجة إلى تطوير مهارات الالتزام الفردي. لذلك يتعين على مقدمي خدمات التشغيل والقطاع الخاص دمج استراتيجيات التحسين المستمر للمهارات في برامج التوعية الخاصة بها.

10 **الأجور مقابل فرص العمل:** يعتبر الباحثون عن عمل أن الأجور المنخفضة تمثل تحديًا كبيرًا بالنسبة لهم، بينما تشير البيانات الكمية إلى أن قلة فرص العمل ونقص الخبرة هما العوامل الأساسية للبطالة. يمكن لحملة التوعية أن تؤدي دورًا مهمًا في تعديل وإدارة توقعات الباحثين عن العمل بهذا الشأن.

11 **مطابقة تفضيلات الباحثين عن عمل:** يتعين على الجهات المعنية والفاعلة بالتشغيل الموائمة ما بين الباحثين عن عمل وبين التصنيفات الوظيفية حيث يكون الطلب مرتفعًا، مع التركيز على إمكانية تنمية المهارات والتدرج الوظيفي.

12 **عدم تطابق المزايا والحقوق:** لدى المنشآت والباحثين عن عمل أولويات مختلفة من حيث المزايا والحقوق. ويتعين على الجهات المعنية سد هذه الفجوة من خلال إيصال أولويات الباحثين عن عمل إلى المنشآت.

إلى جانب هذه المقترحات، يوصي فريق البحث بإقامة ورش عمل محددة لتحسين الوعي وتطوير إجراءات التشغيل العامة والخاصة في منطقتي سحاب والبدلي، مع التركيز على تشغيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة. على أن تهدف هذه الورش إلى مواجهة التحديات الفريدة لكل منطقة وتعزيز الشراكة بين مقدمي خدمات التشغيل العامة والقطاع الخاص.



النتائج والتوصيات على مستوى القطاعات والأنشطة الاقتصادية:

1 قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية: يواجه قطاع الجملة والتجزئة تحديات كبيرة، لا سيما نتيجة النمو السريع للتجارة الإلكترونية، مما أدى إلى إغلاق العديد من المحلات التجارية لفروعها. ولمعالجة هذه المشكلة، يتطلب تشجيع الباحثين عن عمل وتوجيههم نحو الوظائف المرتبطة بالتجارة الإلكترونية والتأكيد على تطوير المهارات ذات الصلة بهذه الوظائف. وهناك أيضًا فرصة هائلة لتعزيز تشغيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف مثل المبيعات والصرافة. ويمكن تحسين الإلتزام الفردي من خلال الإرشاد الوظيفي ومواءمة توقعات الباحثين عن عمل مع واقع التشغيل في هذا القطاع.

2 قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام: يوفر هذا القطاع إمكانيات للتطور الوظيفي بالرغم من ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، ويرجع ذلك جزئيًا إلى تدني الأجور والاستقلالات السريعة للباحثين عن عمل. ولتخطي هذا التحدي، يتوجب على الجهات المعنية تنظيم جلسات الإرشاد المهني وتدريب المهارات الشخصية لتوضيح المنافع والإيجابيات من العمل في هذا القطاع وفرص التطور الوظيفي. من الضروري أيضًا التعاون مع المؤسسات التعليمية لضمان تطابق المناهج الدراسية مع متطلبات القطاع. علاوة على ذلك، يمكن لجلسات التوعية أن تساعد في تصحيح المفاهيم الثقافية الخاطئة التي قد تحد من العمل ضمن أنشطة هذا القطاع الاقتصادي.

3 قطاع المعلومات والاتصالات: هناك طلب كبير على قطاع المعلومات والاتصالات للمبرمجين والمطورين ممن لديهم خبرة عملية، ولكن هناك قلق بشأن نقص المهارات التقنية الأساسية لدى المتقدمين للجدد. ولمعالجة هذه المشكلة، يمكن للجهات المعنية أن تعمل كوسطاء بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل ومقدمي التدريب لتسهيل إجراءات تحسين المهارات من خلال برامج التدريب الداخلي والإرشاد الوظيفي. وتحتاج الجامعات إلى تحديث مناهجها لتتناسب مع متطلبات السوق. ويمكن لحملة التوعية أيضًا تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. وهناك طلب على هذا القطاع للمطورين من المستوى المتوسط والعالي.

4 قطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم: من المتوقع توفير فرص عمل في هذا القطاع، وخاصة للمرأة وذوي الإعاقة، خلال الأشهر الثلاثة المقبلة. ويتعين إعطاء الأولوية لفهم الاحتياجات الوظيفية للمنشآت والقطاع الخاص. ويعتمد توفر الوظائف الشاغرة في هذا القطاع إلى حد كبير على العقود، لذا يتعين على مقدمي خدمات التشغيل إجراء تعاون وثيق مع أصحاب العمل للبقاء على اطلاع دائم بفرص العمل المتاحة.

5 قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي: قطاع الصحة لديه طلب كبير على الممرضات. ويتعين أن تؤكد مبادرات التشغيل على أهمية مشاركة المرأة في هذه المهنة، مع التأكيد على سلامة بيئة العمل خاصة في الورديات المسائية. ويتعين على مقدمي خدمات التشغيل التعامل مع المنشآت لفهم احتياجات التشغيل الخاصة بهم.

قطاع الصناعة التحويلية: يواجه قطاع الصناعة التحويلية عدة تحديات، لا سيما في توفير مسارات وظيفية واضحة للعاملين في أنشطة المهن الحرفية، بالإضافة لعدم الرضا عن جودة خريجي بعض المجالات الحرفية. وهناك حاجة إلى بذل جهود تعاونية بين مقدمي التدريب، ومقدمي خدمات التشغيل، والمنشآت التعليمية لوضع معايير مهنية وتحديث المناهج الدراسية لتلبية توقعات أصحاب العمل. كما ينبغي إجراء جلسات توعية لزيادة معدلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتبسيط الضوء على قصص النجاح.

6

أنشطة الصناعات الهندسية: أشارت نصف المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع عن وجود وظائف شاغرة قصيرة المدى. ويتعين على الجهات المعنية إعطاء الأولوية لفهم الاحتياجات الوظيفية للمنشآت والقطاع الخاص. ويبحث القطاع في المقام الأول عن المهندسين والفنيين، مع التركيز على المهارات التقنية العالية والمستويات التعليمية. وتعد الشراكات التعاونية مع الجامعات ومعاهد التدريب المهني ضرورية لضمان امتلاك الخريجين للمهارات التقنية والشخصية اللازمة.

7

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

8

أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها: لدى غالبية المنشآت في هذا القطاع فرص عمل للخياطين أو الحياكة، الأمر الذي يتطلب مهارات تقنية قوية. ويتعين أن تركز استراتيجيات التشغيل على تعزيز مهارات الباحثين عن الوظائف داخل القطاع من خلال التنسيق مع المعاهد المهنية للتدريب الفني وإجراء جلسات إرشادية للمهارات الشخصية. وينبغي بذل الجهود لزيادة تشغيل الأردنيين في هذا القطاع، وتحسين مستويات الالتزام، ومعالجة مشكلة الأجور المنخفضة.

9

أنشطة صنّع المواد الكيميائية: تبحث معظم المنشآت في هذا القطاع، عن العاملين في خط الإنتاج والفنيين، لكل منهم متطلبات مهارات مختلفة. ويجب إجراء جلسات توعية لتوعية أصحاب العمل حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعرض قصص النجاح، وتناول درجات الإعاقة المختلفة. كما أن هناك فرصة للتعاون بشكل وثيق مع مجلس تنمية المهارات التقنية والمهنية لفهم المهارات الأساسية المطلوبة في القطاع وإيصالها إلى الباحثين عن عمل.

10



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

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

Z_i : القيمة التي تم توحيدها في مجموعة البيانات
 x_i = القيمة الأصلية في مجموعة البيانات
 $\text{Min}(x)$ = 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	إجمالي عدد العمال السوريين	إجمالي عدد الموظفين	معدل النمو السنوي المركب لمساهمة الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع (عدد السنوات = 14)	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي	الوزن
		5%	30%	10%	10%	10%	25%	10%	
8	36%	100%	20%	1%	100%	10%	44%	25%	الزراعة 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 الأغذية
المصانع المنتجات الكيميائية
المصانع الهندسية
مصانع صنع المنسوجات وغزلها ونسجها
المنشآت الفندقية
منشآت تكنولوجيا المعلومات
المستشفيات الخاصة
منشآت البيع بالجملة والتجزئة
شركات الخدمات الفنية المساندة

غرفة تجارة الأردن
غرفة صناعة الأردن
جمعية المستشفيات الخاصة
المجلس الوطني لمهارات قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام والضيافة
جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات-إنتاج
مؤسسة التدريب المهني

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 والتسلية ☐ 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؟

القطاع: الخدمات الداعمة والمساندة

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
التدخل السريع للأمن والحماية	1	رجال أمن	نعم	ر
ورد لخدمات التنظيف	2	عامل نظافة	نعم	نعم
نايا لخدمات التنظيف	1	عامل نظافة	نعم	نعم
النشامي لخدمات الأمن والحماية	10	رجال أمن	نعم	ر
لمار لخدمات التنظيف	1	عامل نظافة	نعم	نعم
باش للخدمات	1	عامل نظافة	نعم	نعم

القطاع: الصناعات الغذائية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
دجلة للصناعات الغذائية	1	عامل إنتاج	نعم	ر
الوادي للأغذية	3	مراقب جودة	ر	ر
الكسيح لتصنيع الأطعمة	5	عامل إنتاج	نعم	ر
أبو عرب لصناعة المواد الغذائية	1	موظف مبيعات	نعم	ر
	1	تغليف وتعبئة	نعم	نعم
	15	عمال مطبخ	نعم	ر
	15	سائق	ر	ر
	15	عمال نظافة	نعم	ر
	15	نادل	ر	ر
	15	عامل إنتاج	نعم	ر
	15	تنظيف أسماك	ر	ر
حسان وحسام أبو الفيلات				

القطاع: صناعات النسيج والجلود

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
عالم الحياكة لصناعة الألبسة	15	خياط	نعم	نعم
مصانع البلبل للنسيج	4	خياط	ر	ر

القطاع: الصناعات الكيماوية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
شركة الأعرق نظافة للصناعات الكيماوية	5	عمال انتاج	نعم	ر
المتحدة لصناعة السلفوكيماويات والمنظفات	10	عمال انتاج	نعم	نعم
	10	فني	ر	نعم
مؤسسة التنظيف بعناية	2	عمال انتاج	نعم	ر
مؤسسة ماريا وميار لصناعة وتجارة المنظفات	5	عمال انتاج	ر	ر
الفا للمنتجات الكيماوية	8	فني	نعم	ر

الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين والوظائف الشاغرة

القطاع: الصناعات الهندسية

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
نور للأنظمة الشمسية	1	مهندس طاقة متجددة	نعم	ر
	1	مسؤولة مبيعات	نعم	ر
بترا للصناعات الهندسية	3	عامل فني	ر	ر
شركة المدينة الصناعية الهندسية - مؤسسة عابدين	3	عمال إنتاج	ر	ر
شركة حمودة صناعة الأجهزة المخبرية الحرارية	3	مهندس صناعي	نعم	نعم
فيلا دلفيا للطاقة الشمسية	12	فني	ر	ر
	1	محاسب	نعم	ر
	1	سكرتيرة إدارية	نعم	ر
	14	مهندسين كهرباء وطاقة متجددة وصناعي	نعم	ر
مصاعد بترا	3	مساعد فني مصاعد	ر	ر

القطاع: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
شركة ايرس لتقنية التصنيع	3	مسؤول مبيعات	نعم	ر
Fraxnet.net	5	فني مبيعات	نعم	ر
المندمجة	2	مبرمج	نعم	نعم
Datahub analytics	3	مطور برامج	نعم	ر

الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين والوظائف الشاغرة

القطاع: تجارة الجملة والتجزئة

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
فاكهة الاهرام لتجارة الخضروات والفواكه بالتجزئة والجملة	1	موظف مبيعات	نعم	ر
الانفراد للبيع بالتجزئة	2	موظف مبيعات	نعم	ر
كارفور	4	لحام	ر	ر
	4	كاشير	نعم	نعم
	4	منسق بضائع	نعم	نعم
شركة جورمول	5	موظف مبيعات داخلي	نعم	نعم
	5	موظف مبيعات خارجي	نعم	نعم

القطاع: أنشطة خدمات الإقامة والطعام

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
فندق ألف ليلة وليلة	1	موظف استقبال	نعم	ر
فندق لاند مارك	2	خدمة عملاء	نعم	ر
	3	عامل نظافة	نعم	ر
مطعم رومبيرو	2	شيف	ر	ر
	2	عامل مجلي	ر	ر

القطاع: قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
مستشفى الشميساني	4	تمريض	نعم	ر
المركز العربي الطبي	3	تمريض	نعم	ر
مركز الخالدي الطبي	50	تمريض مشارك أو قانوني	نعم	ر
المستشفى الإسلامي	25	تمريض مشارك أو قانوني	نعم	ر

عاملين في خط الإنتاج	المسمى الوظيفي:
التصنيع	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
يعمل بشكل جيد تحت الضغط، يأخذ العمل على محمل الجد	المهارات الشخصية المتوقعة؟
السرعة، القوة البدنية، الدقة	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 260	متوسط الراتب؟
صناعات النسيج والجلود	المسمى الوظيفي:
خياط	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
يأخذ العمل على محمل الجد، ويعمل تحت الضغط	المهارات الشخصية المتوقعة؟
يعرف كيفية استخدام آلات الخياطة	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 265	متوسط الراتب؟
تقني	المسمى الوظيفي:
التصنيع	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
شهادة تقني من احدى كليات التدريب المهني	المستوى التعليمي المطلوب؟
يعمل بشكل جيد تحت الضغط، يأخذ العمل على محمل الجد	المهارات الشخصية المتوقعة؟
القوة البدنية، السرعة بالتعلم	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 284	متوسط الراتب؟
عاملين تغليف وتعبئة	المسمى الوظيفي:
التصنيع	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
السرعة، العمل بشكل جيد تحت الضغط	المهارات الشخصية المتوقعة؟
السرعة والدقة	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 283	متوسط الراتب؟

المسمى الوظيفي:	مهندس (ميكانيكي، صناعي، كهربائي)
القطاع:	الصناعات الهندسية
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة بكالوريوس
المهارات الشخصية المتوقعة؟	لغة انجليزية جيدة
المهارات الفنية المتوقعة؟	المعرفة في تشغيل الآلات والمعدات، والمعرفة في ممارسات السلامة، والمعرفة في البرامج ذات الصلة (مثل الاوتوكاد)
متوسط الراتب؟	دينار اردني 430
المسمى الوظيفي:	نادل
القطاع:	السياحة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة ثانوية عامة
المهارات الشخصية المتوقعة؟	لبق، يعرف كيفية التعامل مع العملاء، يجيد اللغة الانجليزية، يعمل بشكل جيد تحت الضغط
المهارات الفنية المتوقعة؟	لا يوجد
متوسط الراتب؟	دينار اردني 276
المسمى الوظيفي:	خباز، طاهي معجنات
القطاع:	السياحة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	ر
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة ثانوية عامة
المهارات الشخصية المتوقعة؟	العمل بشكل جيد تحت الضغط
المهارات الفنية المتوقعة؟	الدقة، مهارات بالطبخ
متوسط الراتب؟	دينار اردني 260

طباخ
السياحة
ر
شهادة ثانوية عامة
العمل بشكل جيد تحت الضغط
العمل بروح الفريق، مهارات بالطبخ
دينار أردني 350

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

مطور برامج
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
نعم
شهادة بكالوريوس
يأخذ العمل على محمل الجد، ويتحدث اللغة الإنجليزية
المعرفة في أساسيات البرمجة
دينار أردني 430

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

موظف أمن وحماية
الخدمات الداعمة والمساندة
نعم
التعليم غير مطلوب
لا يوجد
من المتقاعدين العسكريين والمحاربين القدماء
دينار أردني 260

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

ممرض
الرعاية الصحية
نعم
شهادة بكالوريوس
يعمل بشكل جيد تحت الضغط
يعرف كيف يتعامل مع المرضى ولديه تصريح عمل
دينار أردني 322

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

طبيب

الرعاية الصحية

نعم

شهادة بكالوريوس

مهارات تواصل

انجاز المهام، المهارات الطبية

دينار أردني 500

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

مسؤول تشغيل

قطاعات متعددة

ر

شهادة بكالوريوس

مهارات تواصل

يأخذ العمل على محمل الجد

دينار أردني 350

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

منسق مشروع

قطاعات متعددة

ر

شهادة بكالوريوس

مهارات التواصل

القدرة على اقناع الناي

دينار أردني 350

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

عامل نظافة

قطاعات متعددة

نعم

التعليم غير مطلوب

عمل بشكل جيد تحت الضغط، السرعة في العمل

يتحمل ضغط العمل، السرعة في العمل، الباقة

دينار أردني 242

المسمى الوظيفي:

القطاع:

هل يشترط الخبرة السابقة؟

المستوى التعليمي المطلوب؟

المهارات الشخصية المتوقعة؟

المهارات الفنية المتوقعة؟

متوسط الراتب؟

سائق	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
السرعة، العمل تحت الضغط	المهارات الشخصية المتوقعة؟
السرعة، العمل تحت الضغط	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار أردني 290	متوسط الراتب؟
بائع	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
شهادة بكالوريوس	المستوى التعليمي المطلوب؟
اللباقة، ومهارات الاتصال، ويأخذ العمل على محمل الجد	المهارات الشخصية المتوقعة؟
يتحدث اللغة الإنجليزية، مهارات اكسل، ومهارات التواصل	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار أردني 381	متوسط الراتب؟



النتائج والتوصيات العامة:

1

أفاد أقل من نصف المنشآت التي شملتها الدراسة بوجود وظائف شاغرة في الأشهر الثلاثة القادمة. وعلى الرغم من هذا الانخفاض في الطلب على القوى العاملة، إلا أنه من المهم التنويه إلى أن المنشآت في محافظة العاصمة توفر عدداً من الفرص أكبر بكثير من الوظائف الشاغرة مقارنة بالمحافظات الأخرى. ويمكن أن يعزى هذا الاتجاه إلى مكانة محافظة العاصمة باعتبارها النواة الاقتصادية للبلاد والتي بدورها تضم مجموعة متنوعة من القطاعات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت المنشآت التي مثلت العينة طلباً متنوعاً للباحثين عن عمل من مستويات مهارات مختلفة، باستثناء الباحثين عن عمل محدودي المهارة وغير المهرة، حيث كان الطلب على هذه الفئات ضعيفاً.

2

في حين أن عدد الوظائف الشاغرة في قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم كان مرتفعاً، فقد برزت قطاعات أخرى مثل قطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صنع المواد الغذائية وأنشطة صنع المنسوجات وغزلها ونسجها من حيث حجم التشغيل. ويُنصح أن تُعطى الأولوية للتعامل مع المنشآت في هذه القطاعات، نظراً لأنها أظهرت احتمالات أكبر لتشغيل الباحثين عن عمل، لا سيما في وظائف مستوى المبتدئين.

3

حوالي ثلثي المنشآت التي شملتها العينة تتوفر لديها وظائف مناسبة للمرأة الباحثة عن عمل، مما يشير إلى وجود توجهات إيجابية نحو تشغيل المرأة، لا سيما بالمقارنة مع المناطق الأخرى. ومن المتوقع أن يختلف نسب تشغيل المرأة حسب القطاع؛ حيث يشكل قطاع المعلومات والاتصالات، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، وقطاع الصناعة التحويلية المرتبطة بأنشطة صناعة المنسوجات وغزلها ونسجها، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية أكثر القطاعات التي تشمل فرصاً لتشغيل المرأة. وهذا يستدعي تغييراً في التركيز عند تشبيك الباحثات عن عمل مع الفرص المتاحة. وينبغي لقطاعات مثل الصناعات التحويلية المرتبطة بالأنشطة الهندسية التي تتسم بفرص أقل لتشغيل الإناث أن تحظى بقدر أقل من الاهتمام عند توجيه الباحثات عن عمل نحو الشواغر المتاحة. وينبغي على مقدمي خدمات التشغيل تطوير أنشطة تشغيل في المستقبل مصممة خصيصاً للمرأة، تشمل أيام المقابلات، وجلسات الإرشاد والتوجيه، وتدريبات مهارات التوظيف الأساسية.

4

أفادت المنشآت التي شملتها العينة أن معدل تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن القوى العاملة لديهم يبلغ 1%. وأظهرت أن المنشآت الكبيرة تتمتع بامتثال أعلى للمادة 13 من قانون العمل التي تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 4%. وعلى العكس من ذلك، كان معدل التمثيل في المنشآت المتوسطة التي تخضع لنفس القانون أقل بشكل ملحوظ بنسبة 1%. وغالباً ما يكون معظم الموظفين ذوي الإعاقة يعانون من إعاقات جسدية و/أو سمعية. ولمعالجة هذا التفاوت في معدل التمثيل، ينبغي على الجهات المعنية أن تعمل على رفع مستوى الوعي بين المنشآت المتوسطة حول القيمة التي يمكن أن يضيفها الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل بما في ذلك أنواع الإعاقات المختلفة. يمكن ذلك من خلال الاستعانة بقصص النجاح من المنشآت الكبيرة كأدوات فعالة لحملات التوعية حول أهمية تشغيل هذه الفئة من الباحثين عن عمل، حيث يمكن أن تلهم وتشجع المنشآت الأخرى على زيادة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

5

يُعدّ قلة الالتزام وافتقار الباحثين عن عمل إلى المهارات المطلوبة من بين أهم التحديات التي تواجهها المنشآت أثناء التشغيل. لسد هذه الفجوات، يتطلب الأمر جهود متواصلة ومكثفة في تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه.

6

يستهدف الباحثون عن عمل الذين شملتهم الدراسة في الغالب قطاعات الخدمات الأخرى والتعليم والمعلومات والاتصالات. ومع ذلك، فإن قطاع الصناعة التحويلية وعلى الرغم من فرص التشغيل الكبيرة التي يوفرها، لم يحظ بنسبة اهتمام كبيرة من قبل الباحثين عن عمل، حيث بلغت نسبته أقل من 5%. وينبغي أن تُتخذ إجراءات استباقية لتوجيه الباحثين عن عمل نحو فهم متطلبات كل قطاع بشكل خاص وتوجيههم نحو القطاعات التي توفر فرص عمل أكبر داخل المحافظة. بمجرد إعادة توجيه الباحثين عن عمل نحو هذه القطاعات التي توفر فرص عمل، يجب على الجهات المعنية توفير تدريبات المهارات الشخصية وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه لتشغيلهم بطريقة أكثر فعالية.

7

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.

8

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 نشاطات 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.

9

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

10

يستخدم الباحثون عن عمل أساليب متنوعة للبحث عن فرص العمل، وهذه الأساليب تشمل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وزيارة المواقع الإلكترونية الخاصة بالمنشآت، والاستعانة بالتوصيات الشفهية، والتواصل مع الجهات المعنية. بالمقابل، تعتمد المنشآت بشكل رئيسي على وسائل التواصل الاجتماعي والتوصيات الشفهية لجذب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف. وينبغي على الجهات المعنية بالتشغيل أن تكون نشطة في توعية المنشآت والباحثين عن عمل حول الخدمات التي تقدمها، وبالتالي توسيع قاعدة بياناتهم وزيادة عدد المرشحين المتاحين للوظائف.

11

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.

12

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

13

هناك تباين واضح بين تفضيلات الباحثين عن عمل واحتياجات المنشآت وفقاً لتصنيف الوظائف. حيث ينبغي على الجهات المعنية تنفيذ جلسات إرشادية مخصصة تهدف إلى توجيه الباحثين عن عمل نحو المسميات الوظيفية والمهن الأولية والفنية، كما يجب أن تكون هذه الجلسات موجهة نحو تعزيز فهم الباحثين عن عمل لإمكانيات التقدم والتطور في هذه التصنيفات الوظيفية وتطوير المهارات اللازمة لذلك. ويجسد قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام هذا المسار، في حين تتطلب قطاعات أخرى مثل المعلومات والاتصالات مؤهلات محددة لتحقيق التطور ضمن هذا القطاع.

14

هناك أيضاً تباينات بين الحقوق والمزايا المتوقعة التي ينشدها الباحثون عن عمل وتلك التي تقدمها المنشآت. يشهد كل من التأمين الصحي وبدل النقل المالي اهتمام كبير من قبل الباحثين عن عمل ومع ذلك فإن توفيرهما من قبل المنشآت يعتبر ضئيلاً. للتعامل مع هذا الاختلاف، يُمكن استخدام أولويات الباحثين عن عمل كإرشاد للمنشآت في تحسين عروضها من خلال جلسات التوعية.

15

في ضوء كافة البيانات التي تم تحليلها، يقترح فريق البحث ورش العمل التوعوية التالية:

الموقع	موضوعات ورش العمل
سحاب	• نتائج تشغيل الإناث من دراسة تقييم سوق العمل • التوعية بمهام مكاتب التشغيل العامة
العبدلي	• نتائج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من دراسة تقييم سوق العمل • التوعية بمهام مكاتب التشغيل العامة

تحتوي منطقة سحاب على العديد من المصانع، وتواجه الإناث العديد من التحديات عند البحث عن عمل في هذه المنشآت بما في ذلك النقل والتخزين والعنف القائم على النوع الاجتماعي والالتزامات العائلية. ستناقش الجلسة نتائج دراسة تقييم سوق العمل المتعلقة بتشغيل الإناث وكيف يمكن للجهات الحكومية المعنية بالتعاون مع القطاع الخاص العمل معاً لتحسين فرص تشغيل الإناث. من ناحية أخرى، تضم منطقة وسط عمان منشآت من قطاعات متنوعة لديها بنية تحتية أفضل لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن تمثيلها منخفض وخاصة المنشآت المتوسطة الحجم. ستناقش الجلسة نتائج دراسة سوق العمل المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وكيف يمكن للجهات الحكومية المعنية و القطاع الخاص العمل معاً لتحسين إمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

يقترح فريق البحث أيضاً أنشطة التشغيل التالية ليتم تنفيذها على مستوى المحافظة:

الموقع	نشاط التشغيل
سحاب	يوم مقابلات للقطاع الصناعي
سحاب	جلسة إرشاد وظيفي وتدريب مهارات التوظيف الأساسية
العبدلي	يوم مقابلات للقطاع الصحي و/أو السياحي
العبدلي	يوم مقابلات يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، مع التركيز بشكل خاص على متاجر التسوق الكبيرة



النتائج والتوصيات على المستوى القطاعي:

قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

تبحث معظم الشركات التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن مرشحين لشغل مناصب مختلفة، بما في ذلك المبيعات، والصرافين، ومنظمي الرفوف. في حين أن هذه الأدوار تشمل مجموعة من المسؤوليات، إلا أنها تتطلب الحد الأدنى من المتطلبات للمتقدمين للوظيفة بشكل عام. ويتعين أن تركز الجهات المعنية على استراتيجيات التشغيل في هذا القطاع والتي تركز على الإرشاد الوظيفي. وسيسهم ذلك في تعزيز الاستدامة الوظيفية ومواءمة توقعات الباحثين عن الوظائف مع واقع العمل.

1

يشهد قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية حالياً تراجعاً حاداً، حيث أغلقت العديد من متاجر الجملة والتجزئة الكبرى فروعها في جميع أنحاء المملكة لأسباب اقتصادية عديدة بما في ذلك التوسع السريع للتجارة الإلكترونية. ويتعين على الجهات المعنية -من خلال جلسات الإرشاد والتوجيه- أن تغيّر من الأنماط الفكرية للباحثين عن عمل وتوجيه الباحثين عن الوظائف بعيداً عن الأدوار الوظيفية التقليدية والتوجه نحو الفرص المتعلقة بالتجارة الإلكترونية. ويستلزم ذلك التأكيد على تطوير المهارات المناسبة لهذه المناصب الوظيفية الناشئة.

2

3

وعلى الرغم من أن أقل من ربع القوى العاملة في هذا القطاع تتكون من الإناث، فقد أشار أكثر من ثلاثة أرباع المنشآت عن وجود وظائف شاغرة مناسبة للمرأة، خاصة في وظائف مثل المبيعات والصراف. ويتعين على الجهات المعنية إعطاء الأولوية لتنفيذ مبادرات التشغيل المصممة خصيصاً للمرأة، والترويج لهذه المسميات الوظيفية، وعرض قصص النجاح للباحثين عن وظائف.

4

لم تعلن أي من المنشآت التي شملتها الدراسة في القطاع عن وجود موظفين من ذوي الإعاقة. 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 أنشطة خدمات الإقامة والطعام

1

تشمل فرص العمل الشاغرة موظفي الاستقبال، وموظفي المطبخ، وموظفي التدبير المنزلي. ومع ذلك، يتم تسجيل معدلات دوران عالية في هذا القطاع بسبب انخفاض الأجور، وضعف الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل، وعدم الصبر على العمل في وظائف المبتدئين. ومع ذلك، هناك إمكانية للتطور الوظيفي داخل القطاع لأنه يوفر مسارات وظيفية واضحة، مما يسمح للموظفين المبتدئين بالتقدم إلى مناصب متوسطة المستوى مع اكتساب المهارات والخبرة اللازمة مع مرور الوقت.

يتعين أن تركز الجهات المعنية على تنفيذ جلسات التوجيه والإرشاد والتدريب على مهارات التوظيف الأساسية. ومن شأن هذا الدعم أن يطلع الباحثين عن الوظائف على إمكانيات التشغيل وفرص التقدم الوظيفي إذا قاموا بتطوير المهارات المناسبة خلال فترة عملهم الأولى. ويهدف الإرشاد الوظيفي إلى تعزيز الاستفادة الوظيفية ومواءمة توقعات الباحثين عن الوظائف مع واقع التشغيل في هذا القطاع.

2

لا تلبي المخرجات التعليمية ومُخرجات برنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في القطاع معايير أصحاب العمل. ومن المتوقع أن تحتاج المنشآت التعليمية وبرنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني إلى إصلاح مناهجها الدراسية وهيئة التدريس وبيئات التعلم لتحقيق نتائج أفضل. ويمكن للجهات المعنية أن تتعاون بشكل وثيق مع أصحاب العمل لفهم احتياجاتهم ونقل مخاوفهم فيما يتعلق بالخريجين إلى المنشآت التعليمية وبرنامج دعم التعليم الفني والتدريب المهني.

3

يرى العديد من الأردنيين أن العمل في الفنادق غير مناسب من الناحية الثقافية، لأن بعض الخدمات لا تتماشى مع بعض المعتقدات الثقافية. ويمكن للجهات المعنية إجراء جلسات توعية للباحثين عن وظائف وأسره، لشرح واقع الوظيفة والتدابير التي يتخذها أصحاب العمل لملائمة المعايير الثقافية.

قطاع المعلومات والاتصالات

1

تبحث معظم المنشآت التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن مبرمجين أو مطورين برمجيات ذوي خبرة. ويهتم أصحاب العمل في المقام الأول بنقص المهارات التقنية الأساسية للمتقدمين الجدد. وينبغي تصميم التدريب الفني خصيصاً لتحسين مهارات خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجدد. ينبغي تطوير حلقة وصل مترابطة بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل وشركات التدريب. علاوة على ذلك، يلعب القطاع الخاص دوراً محورياً في تطوير مهارات الباحثين عن الوظائف. ويمكن إطلاق برامج التدريب العملي لدعم الخريجين وتدريبهم على المهارات المطلوبة.

وفي الوقت نفسه، يمكن التركيز على تقديم جلسات الإرشاد الوظيفي للخريجين. ويمكن لهذه الجلسات تعريف الطلاب بالمهارات الأساسية اللازمة للتشغيل والشهادات المطلوبة لتعزيز إمكانية تشغيلهم.

2

تُطبق معظم الجامعات مناهج قديمة في مجال المعلومات والاتصالات، مما يجبر الخريجين على الالتحاق ببرامج تطوير المهارات والتدريب لتعزيز إمكانية تشغيلهم. ويتعين أن تتعاون الجهات المعنية مع أصحاب العمل لفهم احتياجاتهم ومشاركة متطلباتهم مع الجامعات والمؤسسات التعليمية والأكاديمية الأخرى، وحثهم على إصلاح المناهج المستخدمة ومواكبة متطلبات السوق المحلي.

3

هناك طلب كبير في القطاع على الوظائف في بعض المجالات مثل الأمن السيبراني، وتطوير البرامج السحابية، والذكاء الاصطناعي، وواجهة المستخدم، وتطوير قواعد البيانات. لذلك لا بد من توجيه الباحثين عن عمل لاستهداف هذه الوظائف المحددة وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم التقنية والشخصية لتلبية متطلبات هذه الوظائف. ويتعين أن تشمل جلسات التوعية طلاب الجامعات الذين هم على وشك دخول سوق العمل، مما يتيح لهم الوقت لتعديل مهاراتهم لتتماشى مع احتياجات السوق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجهات المعنية العمل على تشبيك الباحثين عن عمل مع مقدمي تدريب محترفين متخصصين في تقديم دورات في هذه المجالات للمساعدة في تسهيل مهمة تحسين المهارات. وعلى غرار ذلك، يتعين على الجامعات والمنشآت التعليمية أن تعمل على تحديث مناهجها الدراسية لتلبية متطلبات الأسواق الناشئة في هذه المجالات.

4

علاوة على ذلك، يتمتع القطاع بإمكانات كبيرة لتشغيل الأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية معينة في وظائف مثل البرمجة، حيث أن هذه الوظائف تعتبر وظائف مكتبية. ويمكن تنفيذ برامج توعية أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة.

5

هناك طلب كبير على المطورين من المستوى المتوسط والعالي في هذا القطاع، مدفوعاً بهجرة المواهب إلى أسواق الخليج بعد الوصول إلى مستوى معين من الأقدمية. ويمكن للجهات المعنية إجراء جلسات توعية بالتعاون مع أصحاب العمل لمساعدة الباحثين عن الوظائف على فهم ما يحتاجون إلى تحسينه من حيث القيادة والمهارات الشخصية من برامج التدريب لتلبية متطلبات السوق. كما يتعين على أصحاب العمل إعادة النظر في سياسات الموارد البشرية الخاصة بهم لضمان وجود الحوافز المناسبة للاحتفاظ الوظيفي للإبقاء على المواهب الحالية.

6

مع توسع الاستعانة بشركات خارجية متخصصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإنه من المتوقع أن يحتاج العديد من الباحثين عن الوظائف إلى مهارات شخصية، بما في ذلك مهارات الاتصال القوية، وإتقان اللغة، وقدرات الكتابة. ويتعين على الجهات المعنية والفاعلة بالتشغيل تنفيذ إجراءات تشغيل لتلبية هذه المطالب وتكوين حلقات اتصال مع مقدمي التدريب إن أمكن.

قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم

1

تمتلك نصف المنشآت التي شملها الاستطلاع فرص عمل على المدى القصير، وتحديدًا خلال الأشهر الثلاثة المقبلة، وخاصة للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة. ويتعين إعطاء الأولوية للتعامل مع المنشآت في هذا القطاع للحصول على فهم شامل لاحتياجاتها من جانب الطلب، وبالتالي ضمان التنفيذ الفعال لإجراءات التشغيل.

2

يعتمد توفر الوظائف الشاغرة في القطاع إلى حد كبير على العقود التي تؤمنها الشركات. في الوقت الحالي، تعتبر معظم فرص العمل في هذا القطاع مخصصة لحراس الأمن. ومع ذلك، قد تشمل الوظائف الشاغرة في المستقبل أدوارًا وظيفية مثل العاملين في المطبخ والعاملين في خدمات النظافة. ويتعين ضمان التعاون الوثيق مع أصحاب العمل للبقاء على اطلاع دائم بالوظائف الشاغرة المتاحة والاستعداد لتنفيذ إجراءات التشغيل المناسبة.

قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي

1

أشارت أكثر من نصف الشركات التي شملتها الدراسة في هذا القطاع عن وجود فرص عمل شاغرة على المدى القصير. ويتعين التركيز على التعاون مع هذه الشركات في الأشهر المقبلة، واكتساب فهم شامل لاحتياجاتها، وتسهيل تقديم إجراءات التشغيل العامة والفعالة.

2

تشمل معظم الوظائف الشاغرة أنشطة الممرضات المساعدات. وهناك طلب كبير على هذا الدور الوظيفي، وخاصة لتغطية مناوبات العمل المسائية ومناوبات الإجازات الرسمية. ويتعين أن تُعطى الأولوية لتنفيذ مبادرات التشغيل المصممة خصيصًا للإناث وعائلاتهن. ويتعين على هذه المبادرات أن تعزز أهمية مشاركة المرأة في هذه المهنة وتأثيرها على المجتمع. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه التدابير التأكيد على سلامة بيئة العمل في المستشفيات والتدابير التي تقدمها المستشفيات عادةً لضمان سلامة الموظفين.

3

في حين أن وظائف التمريض على مستوى المبتدئين قد تقدم أجور شهرية أقل، يمكن للممرضين والممرضات المتخصصين الحصول على دخل أعلى بكثير. ويمكن للجهات المعنية إجراء جلسات توعية للممرضات الخريجات، وتسهيل الضوء على إمكانات التخصص، وهو أمر مجزٍ ماليًا ويتيح قدر أكبر من المرونة.

قطاع الصناعة التحويلية

القطاع بشكل عام

1

يفتقر القطاع إلى مسارات وظيفية محددة جيداً لشغل الوظائف الحرفية (). وبعد التعاون بين الجهات المعنية وذات الصلة بالإرشاد والتوجيه المهني أمراً ضرورياً لوضع معايير مهنية لوظائف خط الإنتاج وإنشاء مسارات واضحة للتقدم الوظيفي داخل المصانع. وستسفر هذه المبادرة عن تمكين الحرفيين من الانتقال إلى المناصب الوظيفية الإدارية.

2

وبالإضافة إلى المعايير المهنية، يُبدي أصحاب العمل في القطاع عدم رضاهم عن جودة خريجي التدريب المهني من المعاهد الخاصة والعامة. ويمكن جمع الملاحظات من أصحاب العمل ومشاركتها مع معاهد 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 أيضاً القدرات والقيود المحددة المرتبطة بكل نوع من أنواع الإعاقة. علاوة على ذلك، ينبغي التركيز على رفع مستوى الوعي حول درجات الإعاقات المختلفة، حيث يميل العديد من أصحاب العمل إلى اعتبار الإعاقات شديدة في طبيعتها.

4

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

أنشطة الصناعات الهندسية:

1

أشارت نصف الشركات التي شملتها الدراسة إلى وجود وظائف شاغرة على المدى القصير. ويتعين إعطاء الأولوية للتعامل مع الشركات في هذا القطاع، وفهم احتياجاتها الوظيفية لتسهيل إجراءات التشغيل الفعالة.

2

تبحث معظم الشركات التي لديها وظائف شاغرة في هذا القطاع عن مهندسين وفنيين. وتتطلب هذه الأدوار الوظيفية مهارات تقنية عالية وعادةً ما تتطلب درجة البكالوريوس أو الدرجة المهنية. ويتعين إقامة شراكات وثيقة مع الجامعات ومعاهد التدريب المهني لتنفيذ تدابير واستراتيجيات التشغيل المناسبة لخريجي هذه المنشآت التعليمية. وهذا سيضمن امتلاك الخريجين المهارات التقنية والشخصية المناسبة التي تلبّي توقعات القطاع.

أنشطة صنّع المنتجات الغذائية:

1

تبحث معظم الشركات التي لديها وظائف شاغرة عن مرشحين لشغل مناصب مختلفة في هذه المجالات: الإنتاج والمطبخ والنظافة. وعلى الرغم من أن هذه الوظائف تشمل مجموعة من المسؤوليات، إلا أنها عادةً ما تتضمن الحد الأدنى من المتطلبات الأساسية للباحثين عن وظائف. ويتعين أن يتم التركيز على تنفيذ جلسات إرشاد وتوجيه. ومن شأن هذا النهج أن يعزز الاستدامة الوظيفية ومواءمة توقعات الباحثين عن الوظائف مع واقع التشغيل.

2

في حين أن المرأة تمثل ربع القوى العاملة في هذا القطاع، فقد أفادت العديد من الشركات أن لديها فرص عمل مناسبة للمرأة. ويتعين أن يتم تقديم خدمات تشغيل مخصصة للمرأة، وتعزيز الوظائف المتاحة، وتغيير المفاهيم تجاه القطاع، وعرض قصص النجاح للباحثين عن الوظائف المحتملين.

أنشطة صنّع المنسوجات وغزلها ونسجها:

1

تقدم 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 جزءاً من هذه التدابير.

2

يظهر هذا القطاع كواحد من القطاعات القليلة في الدولة التي لديها أدنى معدل تشغيل للأردنيين، ويُعزى ذلك في المقام الأول إلى انخفاض مستويات التزام الأردنيين وانخفاض الأجور في القطاع. ويمكن للجهات المعنية أن تبذل جهوداً لتعزيز المهارات الشخصية للباحثين عن وظائف، والتي يمكن أن تحسن الاستدامة الوظيفية. بالإضافة إلى ذلك، تُشغّل هذه الأنشطة عمالة غير أردنية في الوظائف الإدارية. ويمكن للجهات المعنية أن تتعاون بشكل وثيق مع القطاع الخاص لإيجاد حلول لزيادة تشغيل الأردنيين في هذا النشاط الإقتصادي.

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 والفاعلة بالتشغيل التعاون الوثيق مع أصحاب العمل أن تستخدم قواعد بياناتها لملء الوظائف الشاغرة على الفور عند زيادة الطلب عليها.

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 الصناعات الكيميائية على ثماني 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.