

نتائج دراسة سوق العمل المحلي

محافظة معان



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 قطاع النقل والتخزين

3.3 تحديات سوق العمل الرئيسية

3.4 عن محافظة معان

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 تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

5.2.2 الشواغر في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم

5.3 تشغيل المرأة من جانب الطلب

5.4 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

5.5 أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة معان

5.6 تحديات التشغيل

قائمة المحتويات

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 الإقتصادية
	الملحق رقم (2) قائمة المنشآت التي تمت مقابلتها
	الملحق رقم (3) أدوات جمع البيانات
	الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين
	الملحق رقم (5) الملفات الوظيفية المطلوبة
	الملحق (6) النتائج والتوصيات التفصيلية

قائمة الرسوم التوضيحية

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

قائمة الجداول

- الجدول 1: ملخص تمثيل عينة الدراسة
- الجدول 2: معدلات نمو القطاعات الاقتصادية الأردنية (2021)
- الجدول 3: نسب الأردنيين والتشغيل المستقبلي حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت
- الجدول 4: عدد المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر على المدى القصير حسب القطاع الاقتصادي
- الجدول 5: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
- الجدول 6: الوظائف الشاغرة في منشآت قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام وخصائصها
- الجدول 7: تشغيل المرأة حسب حجم المنشأة والقطاع الاقتصادي
- الجدول 8: تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب حجم المنشأة والقطاع الاقتصادي
- الجدول 9: نسب أساليب التشغيل حسب القطاع وحجم المنشآت
- الجدول 10: تحديات التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت
- الجدول 11: أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 12: أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة
- الجدول 13: القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل حسب المستوى التعليمي
- الجدول 14: طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي
- الجدول 15: الأجور المتوقعة للباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي
- الجدول 16: أساليب البحث عن عمل حسب المستوى التعليمي للباحثين عن عمل

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

استُخدمت منهجيتان كمية ونوعية لإجراء دراسة التقييم الشاملة لسوق العمل في محافظة معان. واتُّخذت المراجعة المكتبية للبيانات والمصادر المتاحة والمطورة مسبقًا كخطوة أولى لتحديد القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعّالة في المحافظة، وتحديد متطلبات وعوامل سوق العمل الأساسية، وتطوير أدوات جمع البيانات. استُئيد في ذلك على عدة معايير رئيسية لتطوير منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية وترتيبها حسب الأولوية، إضافة إلى جمع بعض البيانات النوعية من مديريات وأقسام التشغيل وأخذها في عين الاعتبار عند الاختيار. وتمّ التوصل إلى القطاعات والأنشطة الاقتصادية التالية: قطاع الصناعة بما فيه من أنشطة صنّع المنتجات الغذائية، وأنشطة صنّع المواد الكيماوية، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وقطاع التعليم، وقطاع النقل والتخزين. شملت مرحلة جمع البيانات إعداد استبيانات وجلسات نقاشية مركزة، ومقابلات مع كل من المنشآت وأصحاب العمل والباحثين عن عمل، حيث شاركت 50 منشأة و385 باحثًا عن عمل، وجمعت بيانات من 4 جلسات نقاشية مركزة و12 مقابلة فردية.

إن استهداف عينات متنوعة من كلا البيانات الكمية والنوعية على حد سواء يحقق الفهم الشامل لسوق العمل المحلي. من جانب الطلب؛ جمّعت البيانات من المنشآت في ثلاثة قطاعات اقتصادية مختلفة في محافظة معان، وذلك بإجراء استبيانات لـ 15 منشأة من بينها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة لكل قطاع اقتصادي. إضافةً لذلك، أُجريت 6 مقابلات فردية مع ممثلين تلك المنشآت و6 مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. من جانب العرض؛ أُجري مسح للباحثين عن عمل وجمّعت بياناتهم. إضافةً إلى ذلك، أُجريت جلسات نقاشية مركزة مع مراعاة التمثيل المتكافئ حسب النوع الاجتماعي (49.9% إناث، 51.1% ذكور)، والفئات العمرية (65.2% من الفئة العمرية 18-29، 33.3% من الفئة العمرية 30-44)، والمستوى التعليمي؛ حيث 33.3% من الباحثين عن عمل حاصلون على شهادة جامعية. نُظّمت 4 جلسات نقاشية مركزة مع الباحثين عن عمل، وقُسموا حسب النوع الاجتماعي، بمشاركة إجمالية بلغت 37 شخصًا من مختلف الأعمار والخلفيات التعليمية.

أوضحت نتائج الاستبيانات والمقابلات الفردية أن 18% تقريبًا من المنشآت لديها وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاثة القادمة.

وتستهدف 40% من المنشآت بشكل رئيس باحثين عن عمل ذوي مهارات، بينما تستهدف 28% و10% من المنشآت باحثين من المستوى المهني والاختصاصي على التوالي. وبلغ متوسط توزيع الموظفين الأردنيين 76.4% مع وجود اختلافات حسب القطاع الاقتصادي نتيجة القيود المفروضة على العمالة الغير أردنية. وأظهرت النتائج أن المنشآت المتوسطة لديها وظائف شاغرة بنسبة أعلى 25% بالمقارنة مع المنشآت الصغيرة التي بلغت نسبتها 17.1%. فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية، سُجلت أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة في قطاع خدمات الإقامة والطعام، بينما لم يتم الإبلاغ عن أي وظائف شاغرة في قطاع النقل والتخزين. وخلال العام القادم، تستهدف المنشآت المتوسطة بتشغيل باحث عن عمل واحد في المتوسط.

تطرقت الدراسة لتحليل الشواغر المتاحة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة التي شملتها الدراسة؛ حيث تتنوع متطلبات الشواغر حسب المسميات الوظيفية وتشمل المهارات والخبرة العملية والمؤهلات. يعتبر قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية في محافظة معان صغيراً نسبياً مقارنة بالمحافظات الأخرى ونوعاً ما يواجه محدودية بفرص استحداث الوظائف الجديدة. غالباً ما تكون المنشآت في هذا القطاع متاجر تجارية صغيرة يملكها أشخاصاً يعملون لحسابهم الخاص، وتشغل عادة عدداً محدوداً من الأفراد. أظهرت بيانات الاستبيانات أن متوسط الأجور في هذا القطاع غالباً ما تكون قريبة من الحد الأدنى للأجور. الوظائف الشائعة في هذا القطاع تشمل المبيعات وتنظيم الرفوف، وعادة ما تكون لها متطلبات وظيفية منخفضة، حيث يتم التركيز بشكل أساسي على المهارات الشخصية. ومع ذلك، تتطلب

بعض الوظائف الشاغرة المحددة مثل شيف الحلويات والمحاسبين مؤهلات وخبرات سابقة. على النقيض من ذلك، يتمتع قطاع خدمات الإقامة والطعام في محافظة معان بالتنوع ويشمل الفنادق والنزل والمطاعم ووكلاء الحجوزات والمرشدين السياحيين، ويوفر كل من هذه القطاعات فرصًا وظيفية مختلفة مثل موظفي الاستقبال وموظفي خدمة الغرف والنوادل والطهاة. وتختلف الأجور في قطاع خدمات الإقامة والطعام حسب المسمى الوظيفي، حيث يحصل المبتدئين عادة على الحد الأدنى للأجور، في حين يحصل المتخصصين أو ذوي الخبرة على رواتب أعلى. تعتبر المهارات الشخصية والخبرة العملية السابقة في هذا القطاع عواملًا رئيسية في تأمين فرص العمل في قطاع خدمات الإقامة والطعام. بينما لم يتم الاستفادة في الدراسة عن أي وظائف شاغرة ضمن قطاع النقل والتخزين في محافظة معان.

تتفاوت فرص تشغيل المرأة بشكل كبير بين القطاعات والأنشطة الاقتصادية في محافظة معان، حيث لا يتجاوز متوسط تشغيل المرأة 9.1% من إجمالي القوى العاملة. ويبرز قطاع خدمات الإقامة والمطاعم بمعدل تشغيل أعلى نسبياً يبلغ 18.5%، في حين تسجل قطاعات أخرى مثل تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات والدراجات النارية، وقطاع النقل والتخزين معدلات تشغيل متدنية جداً للأنثى، أو تكاد تكون معدومة.

تؤثر العوامل الثقافية والآراء المحافظة السائدة في المنطقة بشكل واضح على هذا التفاوت، حيث أشارت بعض المنشآت إلى أن المعتقدات التقليدية في المحافظة تؤكد دور المرأة في المسؤوليات الأسرية والعائلية على حساب مشاركتها في سوق العمل. وقد أفادت 14% فقط من المنشآت بوجود وظائف شاغرة مناسبة للأنثى، مع الإشارة إلى أن قطاع خدمات الإقامة والمطاعم يعد الأكثر ترحيباً بتشغيل المرأة في محافظة معان.

ومع ذلك، وعلى الرغم من الفرص الوظيفية التي يقدمها قطاع الإقامة والمطاعم، إلا أن انخفاض الأجور، والعوائق الثقافية، والتوقعات المرتبطة بالواجبات الأسرية تشكل تحديات رئيسية تعيق مشاركة المرأة في هذا القطاع. وفي المقابل، لا يزال قطاع تجارة الجملة والتجزئة مغلقاً نسبياً أمام تشغيل المرأة نتيجة المعتقدات الثقافية، بينما يُنظر إلى قطاع النقل والتخزين على أنه غير ملائم لعمل المرأة.

تناولت الدراسة جانب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية و تبين أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة منخفض نسبياً في محافظة معان، حيث أفادت 8% فقط من المنشآت التي شملتها الدراسة عن تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة وكان تشغيلهم امتثالاً لمتطلبات قانون العمل. في المتوسط، يمثل الأشخاص من ذوي الإعاقة نسبة 1.3% من إجمالي القوى العاملة في المنشآت التي شملتها الدراسة، ويلاحظ وجود معدلات تشغيل أعلى للأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاعي النقل والتخزين وقطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام بنسبة 2% تقريباً مقارنة بغيرهم من القطاعات والأنشطة الاقتصادية. من بين فئات الإعاقة المختلفة، أظهرت المنشآت استعدادها لتشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقات المختلفة مع تفضيل الإعاقات الجسدية.

فيما يتعلق بقطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام، يواجه تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة تحدياً في الحاجة إلى التفاعل المستمر مع العملاء. ومع ذلك، هناك فرص للأشخاص من ذوي الإعاقة في بعض الأدوار كخدمة العملاء وخدمة الغرف. من ناحية أخرى، تتجنب المنشآت وأصحاب العمل في قطاعي النقل وتجارة الجملة والتجزئة تشغيل باحثين ذوي إعاقة، ويشيرون إلى محدودية الوظائف الشاغرة وتفضيل تشغيل الأشخاص من غير الإعاقة، لا سيما في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم حيث لا تنطبق متطلبات قانون العمل فيما يتعلق بنسبة التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة.

تواجه المنشآت في محافظة معان العديد من التحديات في التشغيل بشكل عام. من بين أبرز هذه التحديات؛ ضعف مهارات الباحثين عن عمل حيث أشارت 46.0% من المنشآت إلى هذا التحدي. كما يُعد رفض الباحثين عن عمل لعروض العمل بسبب الأجر المنخفض من التحديات البارزة، حيث لا يلبي توقعات الباحثين عن عمل وذلك بنسبة 40.0%، وأشارت 50.8% من المنشآت إلى ضعف الالتزام الفردي وأخلاقيات العمل كتحديات.

كما تناولت الدراسة تقييم وجهات نظر الباحثين عن عمل حول سوق العمل. من خلال الاستبيانات والمقابلات، تبين أن القطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر استهدافاً من قبل الباحثين عن عمل هم: قطاع التعليم 29.9%، وأنشطة الزراعة 26.6%، وقطاع خدمات الدعم 21.6%. الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل يفضلون العمل بدوام كامل وذلك بنسبة 82.1% ويعززون ذلك بحثاً عن الاستقرار والمزايا المرتبطة بوظائف الدوام الكامل، في حين يفضل 27.8% فقط العمل بدوام جزئي وذلك لمحدودية مزايا هذا العمل. وكانت الأجور المتوقعة عموماً أقل من 450 دينار أردني شهرياً 96.1%، مما يعكس معرفة الباحثين عن عمل بمعايير السوق المحلي.

الحقوق الرئيسية التي يتوقعها الباحثون عن عمل تشمل الضمان الاجتماعي 90.6%، والإجازات المرضية 31.9%، وإجازات الأمومة 14.5%. بينما تشمل المزايا الرئيسية المتوقعة التأمين الصحي 79.0%، وبدل المواصلات 32.7%، وهو ما يعكس التكاليف الصحية ونفقات النقل المرتفعة. كما أشارت النتائج أيضاً إلى تفضيلات المرأة للعمل في قطاعات وأنشطة اقتصادية محددة كقطاع التعليم 52.6% وقطاع الخدمات الإدارية وخدمات الدعم 29.7% وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي 29.7%، مع توقعات وتفضيلات مماثلة للحقوق والمزايا التي يتوقعها الباحثين عن عمل.

يواجه الباحثون عن عمل عدة تحديات ترتبط بسوق العمل المحلي في محافظة معان ومنها البطالة على المدى الطويل، حيث أن 87.6% من الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة متعطلين عن العمل لمدة تزيد عن 6 أشهر؛ ويعزى ذلك لمحدودية فرص العمل والشواغر المتاحة. كما أن إنهاء العقود (الإقالة) وإعادة هيكلة المنشآت وإغلاق المنشآت كانت أسباباً لـ 39.4% من تحديات التعطل عن العمل. من بين التحديات الأخرى صعوبة تحصيل شواغر في القطاعات الأكثر طلباً 74.3%، وتكاليف النقل المرتفعة 23.6% واعتقاد الباحثين عن عمل أن معظم الوظائف موجودة خارج محافظة معان 24.4%. إن الباحثات عن عمل يواجهن تحديات خاصة مثل طول فترات التنقل في المواصلات، والتنمر في بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية، وضعف الدعم المقدم لرعاية الأطفال، والتحيز ضد المرأة المتزوجة، وتفاوت الأجور، وتفضيل العمل المكتبي.

على الرغم من أن الباحثين عن عمل يميلون إلى العمل ذات الطابع المهني والتخصصي، فإن نسبة صغيرة فقط من المنشآت التي شملتها الدراسة، وتمثل 26.5%، توفر فعلياً هذه النوعية من المهن. وبالرغم من وجود طلب على الوظائف الأساسية والتقنية أو المساعدة، فإن الباحثين عن عمل قد أبدوا اهتماماً محدوداً بها، حيث لم تتجاوز نسبة الاهتمام 5.6%.

هناك فجوة واضحة بين المزايا التي يتوقعها الباحثون عن عمل وتلك التي تقدمها المنشآت. فمثلاً، يعد التأمين الصحي وبدل المواصلات من المزايا الأساسية التي يرغب فيها الباحثون عن عمل، ولكن يبدو أن المنشآت تقدم هذه المزايا بشكل أقل تكراراً مما هو مطلوب.

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

- تركيز خدمات التشبيك نحو القطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر فاعلية والتي توفر فرص عمل أكثر في محافظة معان، 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، وفيما يخص قطاع الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، يُوصى بأن تركز الجهات المعنية على تقديم خدمات الإرشاد المهني للباحثين عن العمل لتعزيز استدامة الفرص الوظيفية، بالإضافة إلى توجيههم نحو الأنشطة التجارية الإلكترونية، مع إيلاء اهتمام خاص للمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

أما في قطاع خدمات الإقامة والطعام، ورغم ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، إلا أنه يوفر فرصاً للتطور المهني وترقيات في الأدوار الوظيفية، مما يستدعي الحاجة إلى تكييف جهود الإرشاد المهني والعمل على تحسين المخرجات التعليمية. كما يُوصى إجراء تعديلات في المناهج ورفع الوعي الثقافي لتجاوز التحديات التي تعترض التشغيل في أنشطة المنشآت الفندقية.

وفيما يتعلق بقطاع النقل والخزين يواجه القطاع نقصاً في البرامج التدريبية المتخصصة للوجستيات بشكل عام والوجستيات البحرية. وبالتالي، من الضروري أن يتم التعاون بين المؤسسات والجهات التعليمية والقطاع الخاص؛ على أن يهدف هذا التعاون إلى إعداد قوى عاملة مؤهلة ومتخصصة قادرة على تلبية احتياجات قطاع النقل والتخزين وتعزيز نموه. بالإضافة إلى تأكيد أهمية مهارات اللغة الإنجليزية في هذا القطاع، نظرًا لأهميتها في التواصل الدولي وتسهيل الأعمال في مجال النقل والوجستيات جنباً لدعم تشغيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في أدوار وظيفية مناسبة.

المقدمة

1

1.1 مشروع التشغيل في الأردن 2030
1.2 أهداف الدراسة





1.1

عن مشروع التشغيل في الأردن 2030

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

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



3

دعم توسيع نطاق الممارسات
الفضلى التي تحفز التشغيل
المستدام



2

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



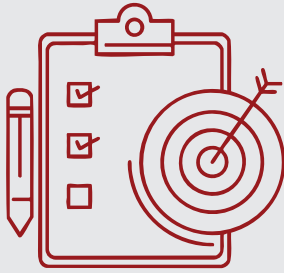
1

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

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

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

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



1.2

أهداف الدراسة

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

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

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



تحليل البيانات التي 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 معان بشكل شامل. ويوضح الشكل (1) أدناه الخطوات التي أُتُبعت لإجراء هذه الدراسة وكتابة التقرير.

الشكل 1 | هيكل تقييم سوق العمل



2.2



البحث المكتبي

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

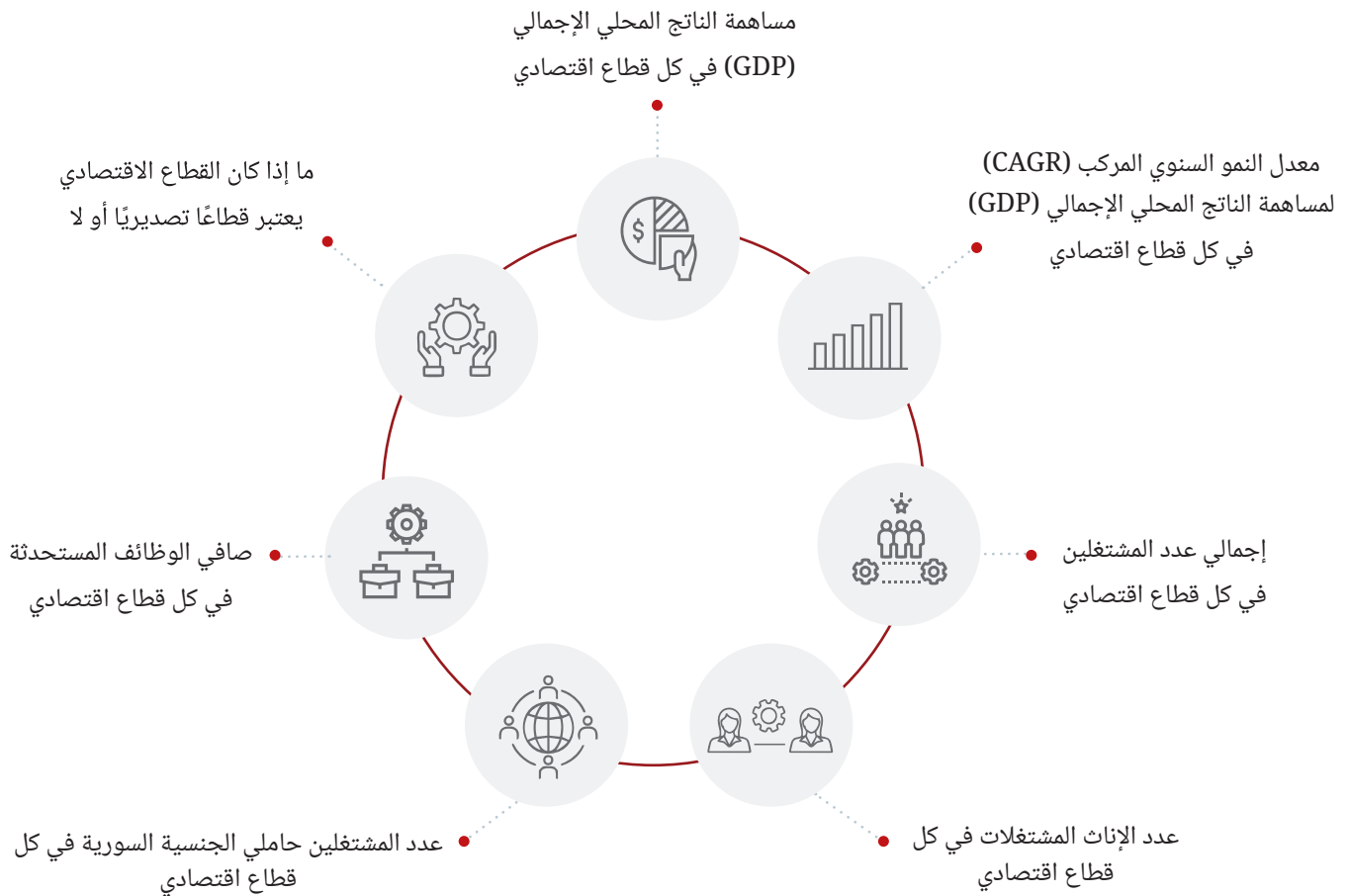




2.3

منهجية اختيار القطاعات الاقتصادية

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



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



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 65 منشأة في تعبئة استبيان أصحاب العمل و386 شخصاً لتعبئة استبيان الباحثين عن عمل. ولغايات جمع البيانات النوعية، نُفذت 4 جلسات مناقشة مركزة و16 مقابلة فردية.

الجدول 1 | ملخص تمثيل عينة الدراسة

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



2.5

التحديات والصعوبات

نوضح أدناه أهم التحديات الرئيسية والصعوبات التي واجهت فريق البحث أثناء جمع البيانات:

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



تعذر على العديد من أصحاب العمل المشاركة في 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 على 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 معان





3.1

الاقتصاد الأردني

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

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

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

إلا أن معدلات نمو القطاعات اختلفت اعتماداً على مدى سرعة وتيرتها بعد التشافي التدريجي للأسواق المحلية والعالمية. ووفقاً 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	مهم	القطاعات الاقتصادية	
2.5%		التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال	
2.3%		الصناعة التحويلية	
1.4%		الخدمات الحكومية	
2.3%		التجارة والمطاعم والفنادق	
2.3%		النقل والتخزين والاتصالات	
2.8%		الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك	
8.8%		التعدين والمناجم	
2.7%		السياحة	

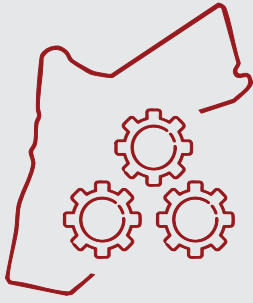
المصدر: التقرير السنوي للبنك المركزي الأردني 2021.

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

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



رؤية التحديث الاقتصادي



3.2

القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن

فيما يلي وصف مختصر للقطاعات الاقتصادية الرئيسية في الأردن:



قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

3.2.1

نظرًا لوجود فرص عمل عديدة وإسهام ثابت في الناتج المحلي الإجمالي، يُعد مجال تجارة الجملة والتجزئة في الأردن قوة اقتصادية مهمة في البلاد، حيث أثر إسهام القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 8.2% في عام 2022 بشكل كبير في النمو الاقتصادي العام، فضلًا عن أن القطاع واصل التوسع على مدى الأربع عشرة سنة الماضية، على النحو المبين في معدل النمو السنوي المركب لإسهامه في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 2.1%. للتشغيل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة دور مهم في سوق العمل الأردني، حيث شغل القطاع 248,032 فردًا في عام 2022 وفقًا لما أوردته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، مما يجعله مصدرًا مهمًا للفرص الوظيفية. وتجدر الإشارة إلى أن 16,561 من هؤلاء العاملين كانوا من الإناث، مما يشير إلى تزايد مشاركة المرأة في هذا القطاع.

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

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



قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام

3.2.2

يتضمن قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام الأردني على أنشطة فرعية مختلفة تشمل المنشآت الفندقية والمطاعم ومكاتب السفريات وتأجير السيارات والمتاجر السياحية والمرشدين السياحيين والنقل السياحي. ويساعد هذا التنوع على جذب أنواع مختلفة من السياح إلى البلاد باهتمامات وميزات متنوعة.

شهد قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام توسعاً على مدى السنوات القليلة الماضية، حيث تنطوي الإحصائيات الواردة لعام 2022 على مؤشرات واعدة. واستقطبت مناطق الجذب السياحي في جميع أنحاء البلاد 4,041,865 زائراً في عام 2022، مما يشير إلى أن الأردن أحد أهم الوجهات السياحية. كما بلغت إجمالي إيرادات قطاع السياحة 4,123 مليون دينار، فيما بلغت مصروفاته 1,040 مليون دينار. وفي عام 2021، بلغت مساهمة قطاع السياحة في الناتج المحلي الإجمالي الأردني 1.4%، مما يبرز أهمية القطاع في دعم اقتصاد البلاد.

بلغ متوسط إنفاق السائح في الأردن 817 دينار أردني خلال عام 2022، مما يشير إلى تعزيز قيمة الأردن كوجهة سياحية. حيث يتوفر للزوار مجموعة واسعة من الخيارات للاختيار من بينها أثناء تحديد مسار رحلتهم نظراً لوجود 3226 نشاطاً سياحياً متاحاً في عام 2022. تتمتع الأردن بشعبية واسعة كوجهة سياحية بسبب مواقعها التاريخية العديدة مثل البتراء وجرش، وكذلك جمال الطبيعة في مناطق جغرافية مثل وادي رم.

تعد البنية التحتية السياحية في الأردن ضرورية لتطوير القطاع، حيث يوجد 607 فندقاً ونزلاً توفر 2981 غرفة و55866 سريراً للسياح. يعمل ما يقرب من 54764 فرداً في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام في الأردن في عام 2022، مما يوفر عدداً كبيراً من فرص العمل. ومن بين هؤلاء، يعمل 4523 فرداً في المكاتب السياحية، و21835 فرداً في الفنادق، و20768 فرداً في المطاعم السياحية. والجدير بالذكر أن غالبية هؤلاء العاملين هم من الأردنيين، بواقع 84% من موظفي الفنادق، و69% من العاملين في المطاعم السياحية، و92% من العاملين في المكاتب السياحية. وبلغ إجمالي عدد الإناث المشتغلات في القطاع 3469 في عام 2021.

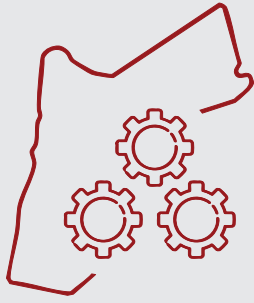


قطاع النقل والتخزين

3.2.3

يؤدي قطاع النقل والتخزين في الأردن دوراً مهماً في تسهيل نقل الأشخاص والبضائع في جميع أنحاء البلاد، حيث أسهم القطاع - وفقاً لما أوردته وزارة الخارجية - بشكل كبير في الناتج المحلي الإجمالي للبلاد في عام 2022، حيث شكل 8.7% من إجمالي الناتج المحلي، مما يدل على الأهمية الاقتصادية للقطاع ودعمه للشركات والمحاور الاقتصادية الأخرى. كما أسهم القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بمعدل نمو سنوي مركب قدره 4.5% على مدى السنوات الأربعة عشرة الماضية، مما يدل على استمراريته وإمكانية النمو في المستقبل.

ويعمل في هذا القطاع 27,531 فرداً في جميع أنحاء الأردن (دائرة الإحصاءات العامة، 2022). ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإناث المشتغلات في هذا القطاع لا تزال منخفضة للغاية؛ حيث تبلغ 2,935 أنثى فقط (أو ما يقرب من 10.0%). ويمكن زيادة توازن القوة العاملة وديناميكيته من خلال الحد من زيادة التنوع الاجتماعي وتعزيز الشمولية في قطاع النقل والتخزين. بالإضافة إلى ذلك، بلغ صافي نسبة الوظائف نسبة 1%، مما يشير إلى درجة معتدلة من الاستقرار الوظيفي في القطاع وارتفاع إجمالي طفيف في إمكانات التشغيل خلال فترة الدراسة.



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 ذوي 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 أنشطة التدبير المنزلي، وأنشطة صف السيارات، والأمن، وما إلى ذلك، حتى في بعض القطاعات التي أضيف إليها الطابع الرسمي عليها قانونيًا ومؤسسيًا. وتكمن تحديات القطاع غير الرسمي في نوعية فرص العمل المتاحة. وبصرف النظر عن ضعف القدرة على خلق فرص العمل، فقد انخفضت الشواغل إلى حد كبير خارج نطاق العمل اللائق، وأصبحت قدرة أصحاب العمل على البقاء في السوق والمثابرة غير مضمونة، مما يضعف من استدامة سبل العيش الكريم. ويؤثر الافتقار إلى فرص العمل اللائق على الإناءات المعاملات بشكل أكبر.

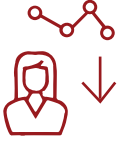
على صاحب العمل - وفقًا للقانون - منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 90 يومًا، وتوفير الحضانة لأطفال الإناءات المعاملات، وغيرها من المزايا، إلا أن العمل غير الرسمي يعني عدم توفير أي من هذه المزايا، وبما أن غالبية العمل غير الرسمي منتشر في المؤسسات المايكروية والصغيرة، فهذا يعني أيضًا أن أصحاب العمل لا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

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

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

(9) <https://jsf.org/sites/default/files>

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



انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة

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

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

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

وللالتزامات العائلية دور مهم في تشكيل فرص عمل للمرأة، ففي الغالب تضع الأدوار التقليدية مسؤولية إدارة شؤون الأسرة ورعاية الأطفال على عاتق المرأة، وتواجه المرأة - نتيجة لذلك - 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 بين الرجل والمرأة أبرز التحديات الهيكلية في سوق العمل الأردني؛ ففي عام 2022، احتل الأردن المرتبة 122 من إجمالي 146 دولة على مؤشر الفجوة العالمية بين النوع الاجتماعي. وجاءت المشاركة والفرص الاقتصادية للمرأة في الأردن في المرتبة 126 من أصل 146 دولة.

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

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



غياب خدمات رعاية
الأطفال ذات النوعية
الجيدة وبأسعار مناسبة



عدم تناسب المسؤولية
المنزلية



محدودية إجراءات
العمل المرن



قصور في الحماية
الاجتماعية للمرأة



تَرْكُزُ عمل المرأة في
الاقتصاد غير الرسمي



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



تقييم كفاءات المرأة
وقدراتها



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

انخفاض تمثيل

المرأة في النقابات
العمالية



ضعف توافق المهارات
الفردية مع متطلبات سوق
العمل



التحرش في
بيئة العمل



ضعف تطابق المهارات

يوجد عدم تطابق كبير في المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل وبين مهارات الباحثين عن عمل الفعلية، ويرجع السبب الأول لهذا التناقض إلى عدم المواءمة الكافية بين مهارات الباحثين عن عمل والمتطلبات المحددة التي يسعى لها أصحاب العمل.

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



استدامة التشغيل

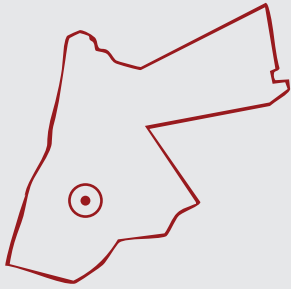
تشكل استدامة التشغيل مصدر قلق كبير، حيث يُظهر الباحثين عن عمل غالبًا ميلًا إلى التنقل من مهنة لأخرى سعيًا وراء زيادة هامشية في الراتب. وتنشأ هذه المشكلة بسبب الأجور المنخفضة للغاية، والحد الأدنى للأجور المحدد بمبلغ 260 دينارًا أردنيًا، وهو ما لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة في البلاد.

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



هجرة الكفاءات

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



3.4

عن محافظة معان

تقع محافظة معان في إقليم جنوب المملكة الأردنية الهاشمية، وتحدها المملكة العربية السعودية من الجنوب والشرق، ومحافظة العقبة من الغرب، ومحافظة العاصمة والكرك والطفيلة من الشمال. تعتبر محافظة معان أكبر محافظات المملكة من حيث المساحة حيث تغطي مساحة تقدر ما يقارب 32,000 كيلومتر مربع من مساحة المملكة، وتتميز محافظة معان بتنوع تضاريسي من مناطق صحراوية إلى مناطق جبلية



بينما يشكل الذكور 52.1%

97,900

نسمة



وتشكل نسبة الإناث 47.8%

89,700

نسمة



يُقدر إجمالي عدد سكان المحافظة بنحو

187,600

نسمة في عام 2022

تعد معان أيضًا مركزًا رئيسيًا للأنشطة التجارية والثقافية في المنطقة. حيث تقع على مسار طرق التجارة القديمة وتحمل أهمية تاريخية تعود إلى فترات ما قبل الإسلام. كما تتميز محافظة معان بمواقعها التاريخية والأثرية، مثل مدينة البتراء القديمة والتي تعتبر واحدة من مواقع التراث العالمي لمنظمة اليونسكو وواحدة من عجائب الدنيا السبع الجديدة. علاوة على ذلك تعد المنطقة ضرورية لموقعها الجغرافي الاستراتيجي، فهي بمثابة بوابة الحدود الجنوبية للأردن ولها دورا مهما في التجارة والأمن عبر الحدود.

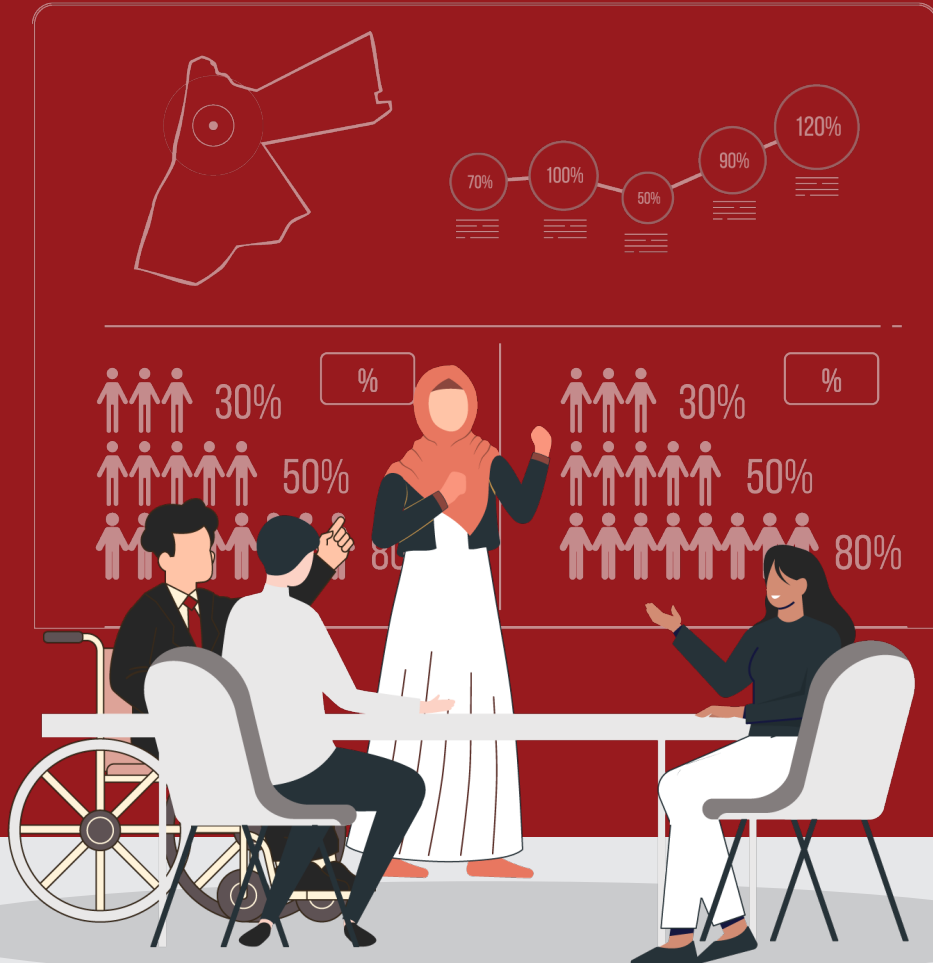
البحث الميداني

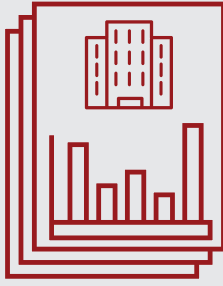
4

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

4.1 الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت

4.2 الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل





4.1

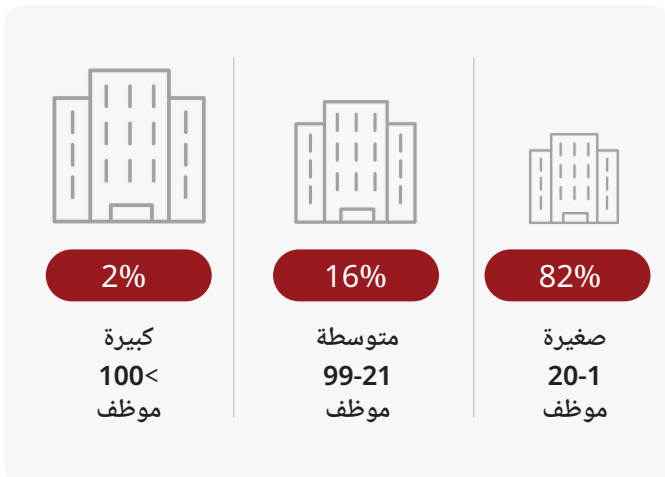
الخصائص الديموغرافية لعينة أصحاب العمل والمنشآت

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

الشكل 2 | توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات الاقتصادية



الشكل 3 | تمثيل عينة المنشآت حسب الحجم



يمثل حجم المنشآت عاملاً حاسماً يجب مراعاته في إطار أخذ العينات؛ ولذلك، تطرقت العينة المستهدفة إلى توضيح واقع حجم المنشآت. وبما أن غالبية المنشآت في المحافظة شركات صغيرة ومتوسطة، فقد تألفت العينة من تمثيلهما بنسبة 82% مؤسسات صغيرة و16% مؤسسات متوسطة. ويوضح الشكل (3) تمثيل عينة المنشآت حسب الحجم.

جنباً لنتائج الدراسات والتقارير ذات الصلة والمطورة مسبقاً من قبل شركاء تنمية آخرون، أجريت 6 مقابلات فردية مع المستجيبين الرئيسيين من المنشآت و3 مقابلات فردية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وأجريت مقابلة مع منتشئين من كل قطاع، معظمها من المنشآت المتوسطة، للتمكن من فهم ديناميكيات كل قطاع بشكل كامل في السوق المحلي.

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



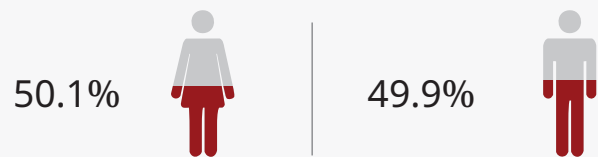
4.2

الخصائص الديموغرافية لعينة الباحثين عن العمل

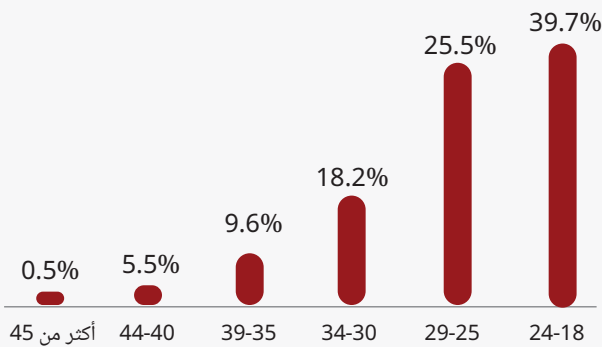
من جانب العرض، جمع فريق البحث معلومات من الباحثين عن عمل خلال مرحلة ملأ الاستبيانات والمناقشات الجماعية المركزة، وضمنت عينة الدراسة تمثيلاً متوازناً للذكور والإناث. ومن بين إجمالي 385 باحثاً عن عمل شملهم الاستبيان قُسمت العينة بالتساوي بين الذكور 50.1% والإناث 49.9%. كما استهدف الاستبيان أعماراً مختلفة للباحثين عن عمل؛ حيث يقع 65.2% من العينة ضمن الفئة العمرية الواقعة بين 18 و29 عاماً، و33.3% بين 30 و44 عاماً، و0.5% فقط فوق الـ 45 عاماً.

يمثل المستوى التعليمي عاملاً رئيساً آخر أخذ بعين الاعتبار عند إجراء الاستبيان للباحثين عن عمل، حيث يحمل أكثر من نصف الباحثين عن عمل الذين الاستبيان 33.0% شهادة جامعية، وحصل 51.7% على تعليم مدرسي (الإعدادي والثانوي)، وحصل بقية المشاركين على دبلوم أكاديمي أو شهادات مهنية. وكانت نسبة ضئيلة من العينة أميين أو لم يستكملوا المرحلة الابتدائية 0.8%. وتوضح الأشكال (4) و(5) و(6) الخصائص السكانية لعينة المستجيبين لتحصيل بيانات حول جانب العرض.

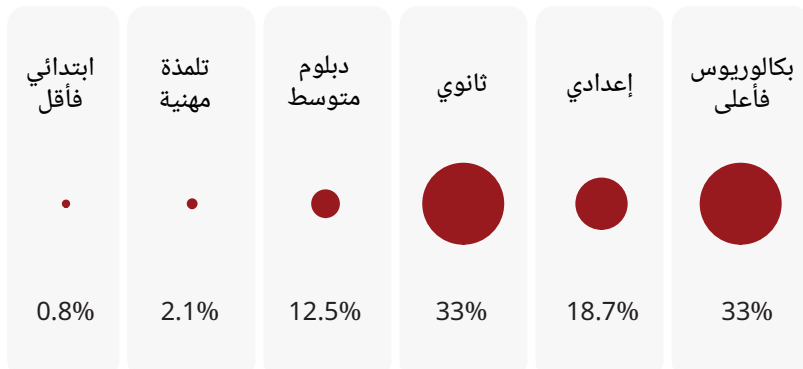
الشكل 4 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب النوع الاجتماعي



الشكل 5 | تمثيل عينة الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية



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



أُجريت 4 جلسات نقاشية للباحثين عن عمل في محافظة معان، استهدفت مناقشتان منها الباحثات عن عمل من الإناث بينما استهدفت المناقشتان الأخيرتان الباحثين عن عمل من الذكور. وشارك 37 باحثاً عن عمل في الجلسات النقاشية، وتضمنت كل جلسة نقاشية مشاركين من مختلف الأعمار والمستويات التعليمية.

تحليل سوق العمل

جانب الطلب

5

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





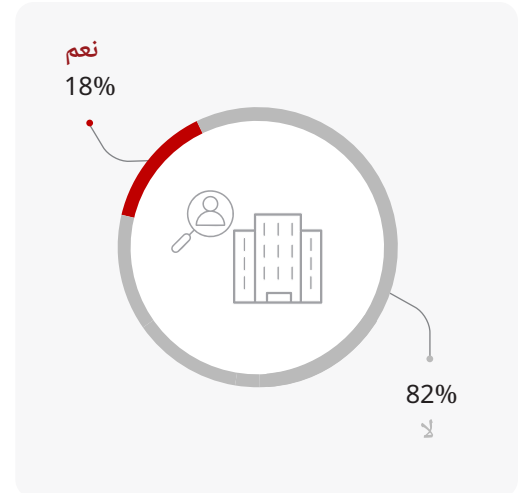
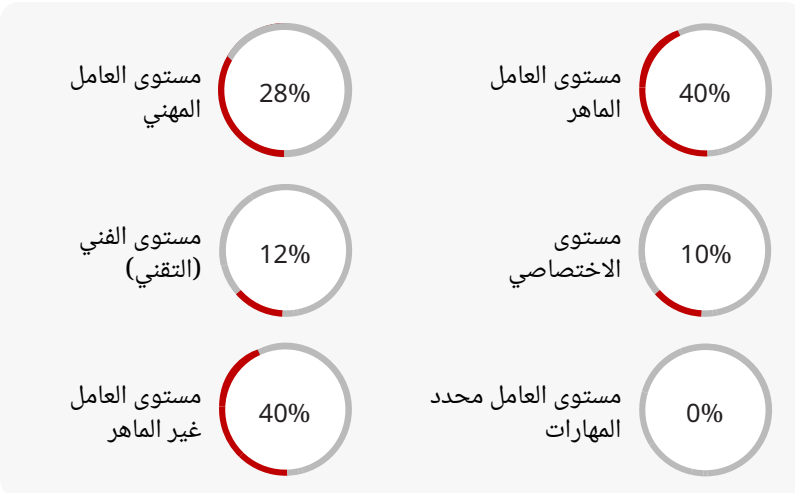
5.1

جانب الطلب العام

أفادت 18.0% من المنشآت التي شملها الاستبيان بوجود وظائف شاغرة على المدى القصير (الأشهر الثلاثة المقبلة)، حيث تبحث 40.0% من هذه المنشآت عن عاملين مَهرة، ثم تأتي المهارات المتخصصة والمهنية في المرتبة الثانية من حيث الطلب، حيث يطلب 28% متخصصين و12% يطلبون باحثين عن عمل من المستوى الفني. ولم تُفد أي منها بطلب العاملين محددي المهرة. ويوضح الشكل (7) نسبة المنشآت التي أفادت بتوافر شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة، ويوضح الشكل (8) مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت.

الشكل 8 | مستوى المهارات المطلوب من قبل المنشآت

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



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يمثل الأردنيون غالبية الموظفين في المنشآت التي شملتها الدراسة والتي تمثل بالمتوسط 76.4% من الموظفين. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن نسبة المشتغلين الأردنيين تعتمد بشكل كبير على القطاع الاقتصادي، كما يسمح القانون لبعض الأنشطة الاقتصادية - مثل العاملين في المطاعم - بتشغيل العمالة غير الأردنية. وعليه، فإن قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام هو الأقل تشغيلاً للأردنيين بمتوسط 61.3%. وعلى النقيض، يتوافر في القطاعات المغلقة في الوقت الراهن أمام العمالة غير الأردنية - مثل قطاع النقل والتخزين وخدمات الدعم - أعلى نسبة تشغيل للأردنيين بنسبة 98%. ولم يتبين - عند تحليل البيانات حسب حجم المنشآت - وجود فروق إحصائية في متوسط تمثيل الأردنيين. ذكرت العديد من المنشآت من خلال المقابلات الفردية أنه حتى لو سمح القانون لقطاعاتهم بتشغيل غير أردنيين، فإن أصحاب المنشآت سيعطون الأولوية دائماً لتشغيل الأردنيين. وسواء كان التشغيل للأردنيين أو لغير الأردنيين، فإن 18% فقط من عينة الدراسة لديهم وظائف شاغرة حالياً.

(11) تتضمن هذه الوثيقة الصادرة عن وزارة العمل المهن المسموح للعمال الأجانب العمل فيها: http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/%D9%88%D9%8A%D9%82%D8%A9_%D8%AA%D8%AC%D9%85%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AD%D9%82%D8%A9_2022.pdf

يمثل حجم المنشآت أحد العوامل الرئيسة المتعلقة بتوافر الوظائف الشاغرة، حيث يتناسب حجم المنشآت بشكل مباشر مع توافر الوظائف الشاغرة. ومن المحتمل أن توفر المنشآت متوسطة الحجم وظائف شاغرة، حيث أن 25% من المنشآت التي شملتها العينة تتوافر بها وظائف شاغرة متاحة للأشهر الثلاثة المقبلة. وعلى النقيض، تتوافر وظائف شاغرة في 17% فقط من المنشآت الصغيرة في الفترة نفسها. وتختلف الوظائف الشاغرة - على مستوى القطاعات - بشكل كبير عبر القطاعات المختلفة، حيث يحتل قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم أعلى نسبة من الوظائف الشاغرة 30%. ومن بين القطاعات ذات المعدلات الأدنى فلم تصرّح منشآت قطاع النقل والتخزين عن أي وظائف شاغرة خلال الأشهر الثلاث المقبلة. تشير هذه البيانات إلى معدلات تشغيل منخفضة للغاية في المحافظة وأن المنشآت فيها يصعب عليها التوسع وتعاني من صعوبة إيجاد الباحثين عن عمل المناسبين. ودفع الاستبيان المنشآت إلى تحديد عدد الموظفين الذين تتوقع تشغيلهم خلال الاثني عشر شهراً المقبلة، حيث تتوقع المنشآت التي شملتها الدراسة تشغيل باحث عن عمل واحد في المتوسط، وتتشابه توقعات المنشآت في مختلف القطاعات الاقتصادية بشأن التشغيل في المستقبل.

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

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

النسبة المئوية	النسبة المئوية للأردنيين في المنشأة	النسبة المئوية للمنشآت ممن أفادوا بوجود شواغر خلال الأشهر الثلاثة القادمة	متوسط عدد الباحثين عن عمل المتوقع تشغيلهم خلال العام القادم
النسبة الإجمالية	76.4%	18.0%	1
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	79.0%	11.1%	1
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	61.3%	30.0%	1
النقل والتخزين	98.0%	0%	1
صغيرة	76.5%	17.1%	1
متوسطة	73.4%	25.0%	1

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



5.2

الوظائف الشاغرة المتاحة وأصحاب العمل

يمثل اتخاذ إجراءات التشغيل الفعالة إحدى النتائج المتوقعة لتقييم سوق العمل، ومن الضروري - في سبيل اتخاذ هذه الإجراءات - تحديد أصحاب العمل الناجحين الذين يعملون حالياً في محافظة معان. وأبلغت 10 منشآت فقط - من بين 50 منشأة شملتها الاستبيان - عن وجود وظائف شاغرة على المدى القصير (في الأشهر الثلاثة المقبلة). وتطرح هذه المنشآت العشر حالياً ما مجموعه 16 وظيفة شاغرة. ويوضح الجدول (4) عدد المنشآت التي تطرح وظائف خلال الأشهر الثلاثة المقبلة وعدد الوظائف الشاغرة في كل قطاع. ويقدم الملحق الرابع معلومات مفصلة عن الوظائف الشاغرة التي تطرحها المنشآت في الوقت الراهن في كل قطاع ومجالات كل منها.

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

المسميات الوظيفية	إجمالي عدد الشواغر	عدد المنشآت التي أفادت بوجود شواغر	القطاع الاقتصادي
محاسب، طاهي معجنات	2	2	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
موظفي خدمة الغرف، محاسب، مدرب لياقة بدنية، نادل	15	6	أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

استهدفت العديد من أسئلة الاستبيانات ومقابلات المستجيبين الرئيسيين مع أصحاب العمل والمنشآت - بهدف فهم طبيعة ونوع الوظائف المطلوبة - الشواغر قصيرة المدى المتاحة في المنشآت. وسترکز هذه الوظائف الشاغرة على الوظائف التي تطلبها المنشآت عادةً في كل قطاع وخصائص هذه الوظائف. كما يشمل التحليل الملفات الشخصية للباحثين عن عمل الأكثر ملائمة لكل وظيفة شاغرة. وتوجد مجموعة فريدة من الوظائف الشاغرة في كل قطاع. وعليه، صُنفت الوظائف الشاغرة الواردة أدناه حسب القطاع الاقتصادي. ويجدر الإشارة أن عدد قليل جداً من المنشآت التي شملتها الدراسة أفادت بوجود وظائف شاغرة لديها، ولم يتم الإبلاغ عن أي وظائف شاغرة في قطاع النقل والتخزين.



قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

5.2.1

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

يعتبر هذا القطاع شديد الجاذبية للقوى العاملة نظرًا لأنه يتطلب - على عكس قطاع الصناعة التحويلية - جهدًا بدنيًا أقل بكثير، وعادةً ما تكون بيئة العمل لائقة. ومع ذلك، ذكر ممثل عن غرفة تجارة معان أن أنشطة متاجر التجزئة الكبرى في المحافظة تشغل عادةً ما بين 5 إلى 6 موظفين فقط، وعادةً ما يكونون من أفراد الأسرة. ومن ثم، فإن هذا القطاع يقدم بالغالب فرص عمل قليلة للغاية. تم تقديم وظيفتين شاغرتين فقط من خلال الاستبيان، أحدهما لشيف حلويات والآخر لمحاسب.

وتُقدم لمعظم الوظائف الشاغرة المتاحة أجور مرتفعة نوعًا ما على غرار القطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. وعلى الجانب الآخر، يتقاضى الطهاة أجور أعلى بمتوسط 800 دينارًا أردنيًا شهريًا والمحاسبين 400 دينارًا أردنيًا. وأفادت جميع المنشآت التي شملتها الدراسة في هذا القطاع تقريبًا أنها توفر لموظفيها الضمان الاجتماعي والإجازات المرضية والعمل الإضافي المدفوع الأجر.

وتتباين متطلبات تشغيل الموظفين في هذا القطاع تباينًا كبيرًا حسب الوظيفة نظرًا لأن القطاع يتسم بالتنوع وله مسميات وظيفية متعددة. فعلى سبيل المثال، يُشترط حصول موظفي المبيعات على مؤهلات معينة ومهارات تواصل قوية ومهارات فنية للحصول على الوظيفة، كما يشترط للمحاسبين تحصيلهم لشهادة أكاديمية في نفس المجال. وعلى الجانب الآخر، يُشترط الخبرة في وظائف مثل الطهاة وعاملين المطبخ والمحاسبين. ويوضح الجدول (5) الوظائف الشاغرة المتاحة في المنشآت التي شملتها الدراسة وخصائصها.

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

المسمى الوظيفي	ظاهي حلويات	محاسب
التصنيف المعياري الدولي للمهن - المستوى 3	512	241
طبيعة العمل	دوام كامل	دوام كامل
تشغيل الإناء	لا	لا
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	لا	نعم
متوسط الأجور	800	400
متطلبات التشغيل	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة، المؤهلات، النوع الاجتماعي
المزايا/ الحقوق	العمل الإضافي المدفوع، ضمان اجتماعي، تأمين صحي، ساعات عمل مرنة	ضمان اجتماعي، تأمين صحي
عدد الوظائف الشاغرة *	1	1

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

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشواغر في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم

5.2.2



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 هذه الأنشطة تسجل معدلات دوران وظيفي أقل مقارنة بالقطاعات الأخرى؛ فإن عدد الوظائف الشاغرة المتاحة فيه أقل من القطاعات الأخرى التي شملتها الدراسة. ومع ذلك ووفقاً لما أفاد به ممثلي القطاع؛ هناك دائماً طلب في المنشآت المتوسطة على وظائف المبتدئين. وأفادت المؤسسات العاملة في القطاع من خلال الاستبيان بوجود بعض الشواغر للنوادل بعدد 4 وظائف شاغرة، و5 وظائف شاغرة لخدمة الغرف، وشاغر واحد كموظف استقبال، وشاغر واحد كمحاسب.

تختلف الأجور والمزايا المقدمة بشكل كبير تماشيًا مع تنوع الوظائف داخل القطاع، معظم الوظائف من مستوى المبتدئين تحصل على الحد الأدنى للأجور تقريباً، في حين المسميات الوظيفية المتخصصة الأخرى مثل موظف الاستقبال تكون أجورهم أعلى بواقع 350 ديناراً أردنياً. وأفادت جميع المنشآت بتوفير ميزة الضمان الاجتماعي والعمل الإضافي المدفوع الأجر لموظفيها. تتطلب بعض الوظائف الشاغرة التفاعل مع العملاء، وبالتالي يقوم أصحاب العمل عادة بتوفير التدريب على خدمة العملاء لموظفيهم.

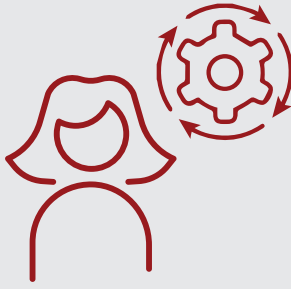
بالإضافة إلى ذلك، تظهر نتائج الاستبيانات أن حقوق ومزايا العاملين في هذا القطاع متعددة بشكل عام بما في ذلك من حوافز العمل الإضافي المدفوع، والضمان الاجتماعي، وإجازة الأمومة، والتأمين الصحي (عادة في المنشآت الكبيرة). بالإضافة إلى توفير وجبات الطعام للموظفين أحياناً. ومع ذلك لا ينطبق هذا على جميع المسميات الوظيفية لأن بعضها كخدمة الغرف تتمتع بحقوق ومزايا أقل بكثير.

تعد مهارات التعامل مع الآخرين والخبرة العملية 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. وتؤثر الخبرة العملية في هذا القطاع أيضاً على قرارات التشغيل. ويوضح الجدول (6) أدناه الوظائف الشاغرة المتاحة ضمن القطاع من قبل المنشآت التي شملتها العينة وخصائصها.

الجدول 6 | قائمة بالوظائف الشاغرة في مجال أنشطة صنع المواد الكيميائية 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 *
محاسب	241	دوام كامل	نعم	لا	280	المؤهلات الوظيفية	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع الأجر	1
موظف خدمة غرف	962	دوام كامل	نعم	لا	280	المهارات الشخصية، الخبرة، مهارات اللغة	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع الأجر	5
مدرب لياقة بدنية	342	دوام كامل	نعم	لا	300	المهارات الشخصية والتقنية، الخبرة	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع الأجر	4
نادل	513	دوام كامل	لا	لا	300	الخبرة، النوع الاجتماعي	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع الأجر	4
موظف استقبال	422	دوام كامل	نعم	لا	350	المهارات الشخصية والتقنية، مؤهلات	الضمان الاجتماعي، العمل الإضافي المدفوع الأجر	1

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



5.3

تشغيل المرأة من جانب الطلب

يبلغ متوسط المشتغلات في المنشآت التي شملتها الدراسة 9.1% من إجمالي القوى العاملة. ومما يثير الاهتمام أن هذه النسبة تختلف بشكل واضح باختلاف القطاعات والأنشطة الاقتصادية؛ فعلى سبيل المثال، تبلغ نسبة الإناث 18.5% من المشتغلين في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام. وعلى النقيض، تنخفض نسبة الإناث في القطاعات الأخرى، مثل النقل والتخزين وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، حيث تصل إلى 0% في قطاع النقل والتخزين. ويُعزى هذا التباين الكبير في تشغيل الإناث في الغالب إلى مستويات ملائمة الوظائف للمشتغلات داخل القطاع. وتشمل عناصر الملاءمة التي تسهم في انخفاض مشاركة الإناث عدة عوامل أبرزها تتمثل بالمعتقدات الثقافية في محافظة معان حيث تعتبر من أكثر المحافظات تحفظاً، ولا تزال عائلات كثيرة تعارض تشغيل المرأة.

طُرح سؤال على المنشآت عما إذا كان بها أي وظائف شاغرة في الوقت الراهن وترى أنها مناسبة للمرأة، فأجابت 14% من المنشآت بنعم (الشكل 9)). وتختلف النسب بشكل كبير حسب حجم المنشأة؛ حيث تظهر أعلى نسبة تشغيل في المنشآت متوسطة الحجم 25% بينما نسب أقل في المنشآت الصغيرة 12.2%. كما تختلف النسب حسب القطاع أو النشاط الاقتصادي، حيث أفادت 35% من منشآت قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام بتشغيلها للمرأة، بينما لم تصرح أي من منشآت قطاع النقل والتخزين وقطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية عن وجود شواغر للإناث.

الشكل 9 | المنشآت التي أفادت بوجود شواغر مناسبة للمرأة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

استناداً للبيانات المحللة، توفر منشآت قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام عدة شواغر تناسب المرأة ولهنّ الأولوية في شغلها حيث تعتبر هذه الشواغر متاحة للمرأة في الدرجة الأولى. ولكن تعترض تحديات الأجور المنخفضة والمعتقدات الثقافية قرار الإناث للعمل في هذا القطاع.

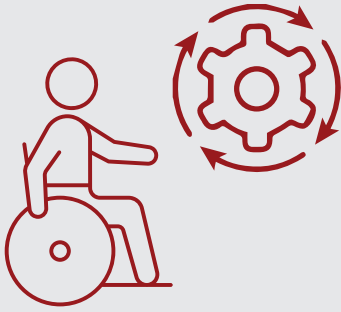
وأما عن قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، فقد أعربت المنشآت التي شملتها العينة عن اهتمامها ورغبتها في تشغيل الإناث في جميع الوظائف الشاغرة تقريباً. وعلى نحو مماثل، فإن أصحاب العمل أفادوا بتقدم عدد قليل من الإناث الباحثات عن عمل في هذا القطاع. ومن ناحية أخرى، يُعتبر قطاع النقل والتخزين أقل القطاعات من بين القطاعات المستهدفة لتشغيل الإناث. وتكاد تكون وظائف السائقات معدومة في المحافظة بسبب المعتقدات الثقافية. كما يشغل عدد قليل جداً من المنشآت في هذا القطاع الإناث في وظائف مثل إدخال البيانات والإدارة، إلا أن التقييم الحالي للقطاع لم يوضح أي وظائف شاغرة متاحة للإناث في قطاع النقل والتخزين. ويوضح الجدول (7) معدلات تشغيل المرأة الحالية حسب القطاع وحجم المنشأة ونسبة الوظائف الشاغرة المتاحة المناسبة للمرأة.

الجدول 7 | تشغيل المرأة حسب حجم المنشآت والقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	متوسط نسبة الإناث المشتغلات في المنشأة	نسبة المنشآت التي أفادت بوجود وظائف شاغرة مناسبة للإناث	النسبة المئوية للشواغر المخصصة للمرأة
النسبة الإجمالية	9.1%	14.0%	2.0%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	2.8%	0.0%	0.0%
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	18.5%	35.0%	2.0%
النقل والتخزين	0.0%	0.0%	0.0%
صغيرة	10.1%	12.2%	1.8%
متوسطة	4.9%	25.0%	2.5%

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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



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

وموضاً أدناه الفئات الخمسة الرئيسة من الإعاقات: (14)

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

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

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

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

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

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

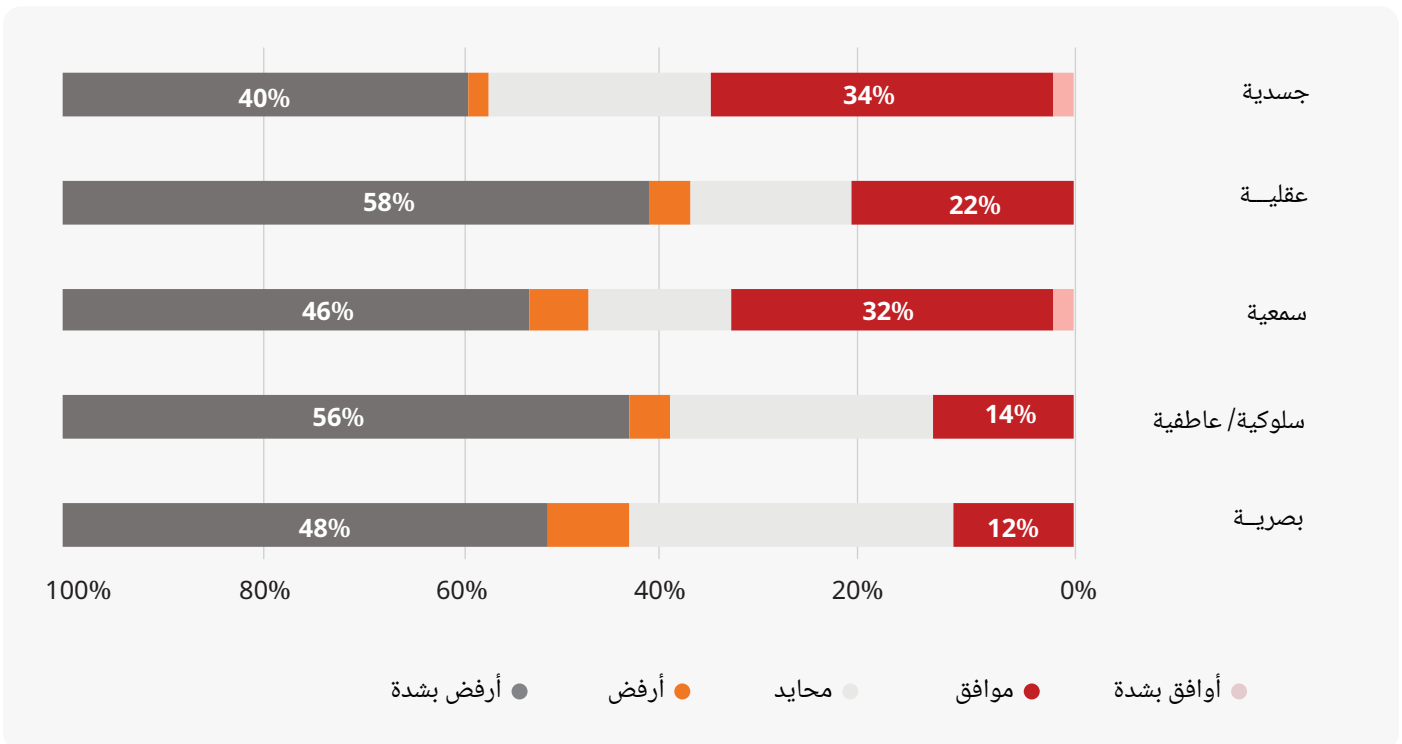
الجدول 8 | تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لحجم المنشأة والقطاع الاقتصادي

النسبة المئوية	النسبة المئوية للموظفين من ذوي الإعاقة في المنشآت
النسبة الإجمالية	1.3%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	0.6%
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	1.8%
النقل والتخزين	2.0%
صغيرة	1.5%
متوسطة	0.6%

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تمثل فئة الإعاقة أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر في تشغيل ذوي الإعاقة، حيث توضح البيانات أن المنشآت تشغل فئة واحدة من الإعاقات؛ وهي الإعاقات الجسدية. ولم ترد معلومات عن تشغيل أي من أنواع الإعاقات الأخرى في المنشآت التي شملتها الدراسة. عندما سُئلت المنشآت عن الرغبة في تشغيل موظفين أكفاء ذوي أنواع مختلفة من الإعاقات، كانت ردود عدد قليل جداً منها إيجابية بخصوص تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أبدت نسبة صغيرة فقط اهتماماً بتشغيل أفراد أكفاء ذوي إعاقات جسدية أولاً، تليها الإعاقات السمعية والعقلية والسلوكية والبصرية على التوالي. ويوضح الشكل (10) استعداد المنشآت لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة المهرة حسب فئة الإعاقة.

الشكل 10 | استعداد المنشآت لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين المهرة



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

يتطلب قطاع أنشطة خدمات الإقامة والطعام تواصلاً متبادلاً مع العملاء وذلك في عدة أدوار وظيفية، وبالتالي قد يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة بعض التحديات في الحصول على عمل في هذا القطاع. ومع ذلك ذكر ممثلو القطاع خلال المقابلات الفردية أنه من خلال رفع التوعية وخدمات الإرشاد والتوجيه، يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على فرص في وظائف مختلفة مثل خدمة العملاء (للإعاقات الجسدية) وخدمة الغرف (للإعاقات السمعية). 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.

يستطيع ذوو الإعاقة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية العمل في أدوار وظيفية مختلفة، إلا أنهم يُعيّنون بشكل رئيس لتحقيق قوانين الحكومة وتجنب دفع المخالفات. وأوضحت مقابلات المستجيبين الرئيسيين التي أجريت مع المنشآت أن ذوي الإعاقة يمكنهم العمل في المستودعات والقيام بمهام تنظيم الرفوف، ويمكن لبعض الأفراد ذوي الإعاقات الجسدية العمل كأمين صندوق أو موظفين في المكاتب، ويعمل ذوو الإعاقة السمعية في التغليف بجانب أمين الصندوق. إلا أن التفصيلات تكون لتعيين الباحثين عن عمل غير المصنفين من فئة ذوي الأشخاص ذوي الإعاقة.



5.5

أساليب التشغيل والتواصل لدى المنشآت في محافظة معان

يُعد فهم أساليب وطرق تواصل المنشآت مع الباحثين عن عمل وتشغيلهم في الشواغر المتاحة جزءًا من متطلبات فهم سوق العمل المحلي. وقد طُرح سؤالاً على المنشآت عن أساليب التشغيل التي تتبعها وأساليب الإعلان عنها، فتبين أن نحو 66% من المنشآت التي شملتها الدراسة تعتمد على التوصيات الشفهية من الموظفين الحاليين و/أو المعارف الشخصية لشغل الوظائف الشاغرة المتاحة، بينما تفضل 46% من المنشآت الإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي وتعتمد على الموارد البشرية الداخلية في الترشيح والتشغيل، وتستخدم 14% فقط من المنشآت طرق الإعلانات من خلال قسم الموارد البشرية التابع للمنشأة.

وتتباين تفضيلات أساليب التشغيل في المنشآت في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية، إلا أن الأساليب الثلاثة الأولى تتشابه في جميع القطاعات. ومع ذلك، تعد بعض الأساليب أكثر شيوعاً في بعض القطاعات عن قطاعات أخرى؛ فعلى سبيل المثال، تعد وسائل التواصل الاجتماعي أكثر شيوعاً في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم. فيما تستخدم التوصية الشفهية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. وذكر خلال المقابلات الفردية أن مجتمع محافظة معان يعتبر صغيراً، والجميع يرتبط ببعضه البعض بشكل مباشر أو غير مباشر؛ ولذلك، فإن التوصية الشفهية تعد أسلوباً جيد للغاية. ويوضح الشكل (11) طرق التشغيل الأكثر شيوعاً في المنشآت، ويوضح الجدول (9) الاختلافات في هذه الأساليب وفقاً لحجم المنشآت والقطاع.

الشكل 11 | طرق التشغيل الأكثر شيوعاً في المنشآت



منصات التشغيل
الإلكترونية

4%



قسم الموارد البشرية
للمنشأة

2%



التوصيات الشفهية

66%



وسائل التواصل
الاجتماعي

2%



منظمات المجتمع
المدني

6.2%



المنظمات غير
الحكومية

2%



إعلانات
الصحف

12%

الجدول 9 | نسب أساليب التشغيل حسب القطاع وحجم المنشآت

 قسم الموارد البشرية أو الموقع الإلكتروني	 وسائل التواصل الاجتماعي	 التوصيات الشفهية	أساليب التشغيل
12.0%	46.0%	66.0%	النسبة الإجمالية
0.0%	27.8%	88.9%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
0.0%	70.0%	65.0%	أنشطة خدمات الإقامة والطعام
40.0%	20.0%	40.0%	النقل والتخزين
12.2%	48.8%	65.9%	صغيرة
12.5%	37.5%	62.5%	متوسطة

القطاع

حجم المنشأة

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

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



أيام المقابلات

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



اليوم الوظيفي

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



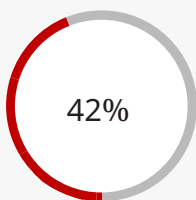
المعرض الوظيفي

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

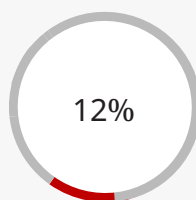
تم سؤال أصحاب العمل خلال المقابلات عن إجراءات التشغيل الفعالة، فاختار 68% التشغيل المباشر، ويعتقد 27% منهم أن أيام المقابلات أو التدريب هي خيارات التشغيل الفعلية. وعند الاستفسار عن الأساس المنطقي لهذه الإجابات، تبين أن المنشآت تفضل نهج التشغيل المباشر، ويفضل أصحاب العمل تنظيم أيام مقابلات مخصصة لوظائف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

الشكل 12 | إجراءات التشغيل الأكثر فعالية بالنسبة للمنشآت

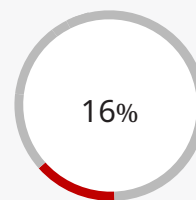
تدريب مهارات التوظيف الأساسية



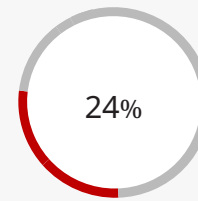
أيام المقابلات الوظيفية



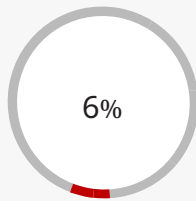
التشبيك المباشر



تدريب المهارات الفنية



أخرى





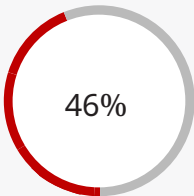
5.6

تحديات التشغيل

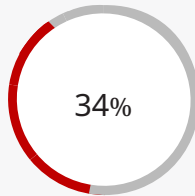
تعرض العديد من التحديات طريق المنشآت عند إجراء التشغيل، فقد أوضحت 55.4% ضعف مهارات الباحثين عن عمل وضعف توافقهم مع متطلبات الشواغر المتاحة. كما أن عدم تلبية الأجور لتوقعات الباحثين عن عمل بنسبة 40% تحد آخر، يليها ضعف في أخلاقيات العمل والإلتزام الفردي من قبل الباحثين عن عمل 30.8%. وتشمل العوائق الأخرى وجود تحديات في بيئة العمل 24% وعدم تقدم مرشحين كافيين للوظائف المعلن عنها 20%، وتكاليف التشغيل 6%، كما أفادت 8% من المنشآت التي شملتها العينة بعدم وجود تحديات في التشغيل. وليس لحجم المنشأة تأثير واضح على نوع التحديات التي تواجهها المنشآت. ويوضح الشكل (13) تحديات التشغيل التي تواجهها المنشآت، ويبين الجدول (10) أبرز تحديات التشغيل التي تواجهها المنشآت حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشأة.

الشكل 13 | تحديات التشغيل من جانب أصحاب العمل

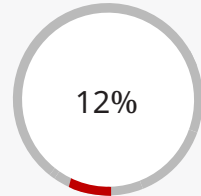
ضعف في كفاءة ومهارات الباحثين عن عمل



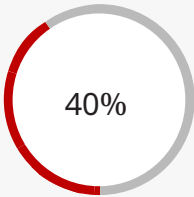
ضعف في الإلتزام الفردي



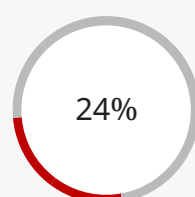
تكاليف التشغيل



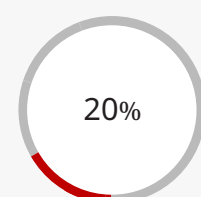
أجور الشواغر المتاحة لا تلبية التوقعات



وجود تحديات في بيئة العمل



قلة أعداد الباحثين المتقدمين للشواغر المعلن عنها



الجدول 10 | تحديات التشغيل حسب القطاع الاقتصادي وحجم المنشآت

النسبة المئوية	ضعف في كفاءة ومهارات الباحثين عن عمل	أجور الشواغر المتاحة التي لا تلبى التوقعات	ضعف في الإلتزام الفردي وأخلاقيات العمل	تحديات في بيئة العمل (ظروف غير مناسبة)	قلة أعداد المتقدمين الباحثين عن العمل
النسبة الإجمالية	46.0%	40.0%	34.0%	24.0%	20.0%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	50.0%	22.2%	61.1%	5.6%	11.1%
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	35.0%	70.0%	25.0%	50.0%	35.0%
النقل والتخزين	50.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%
صغيرة	39.0%	43.9%	34.1%	26.8%	19.5%
متوسطة	75.0%	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 11 | أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع وحجم المنشأة

النسبة المئوية	متوسط معدل الدوران الوظيفي (%)
النسبة الإجمالية	17.2%
تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	17.8%
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	25.3%
النقل والتخزين	1.0%
صغيرة	18.5%
متوسطة	12.8%

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

عندما طُرح سؤال على أصحاب العمل عن أسباب ترك الموظفين وظائفهم، كان السبب الأكثر شيوعاً هو أن الموظفين يجدون فرص عمل أفضل 62%؛ فمع انخفاض معدلات الأجور نسبياً في المملكة، تبحث القوى العاملة باستمرار عن فرص أفضل لتغطية نفقات المعيشة المرتفعة. والسبب الثاني الأكثر شيوعاً هو ظروف العمل 38%. وأشار جميع أصحاب المصلحة في هذا التقييم إلى أن سكان محافظة معان يفضلون عموماً الوظائف المكتبية أو الوظائف التي تتطلب مجهوداً بدنياً أقل، ولهذا السبب يستهدفون القطاع العام أو يبحثون عن العمل المكتبي ضمن القطاع الخاص. يوضح الشكل 14 أهم أسباب ترك الموظفين لوظائفهم وفقاً للمنشآت، ويوضح الجدول (12) أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع وحجم المنشأة.

الجدول 12 | أسباب ترك الموظفين لوظائفهم حسب القطاع وحجم المنشأة

ظروف العمل	وجدوا فرصة عمل أفضل	النسبة المئوية
38.0%	62.0%	النسبة الإجمالية
33.3%	61.1%	تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
55.0%	85.0%	أنشطة خدمات الإقامة والطعام
10.0%	20.0%	النقل والتخزين
39.0%	65.9%	صغيرة
37.5%	50.0%	متوسطة

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

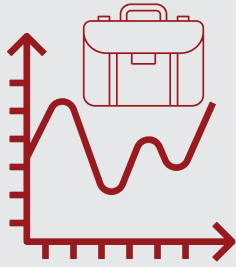
تحليل سوق العمل

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



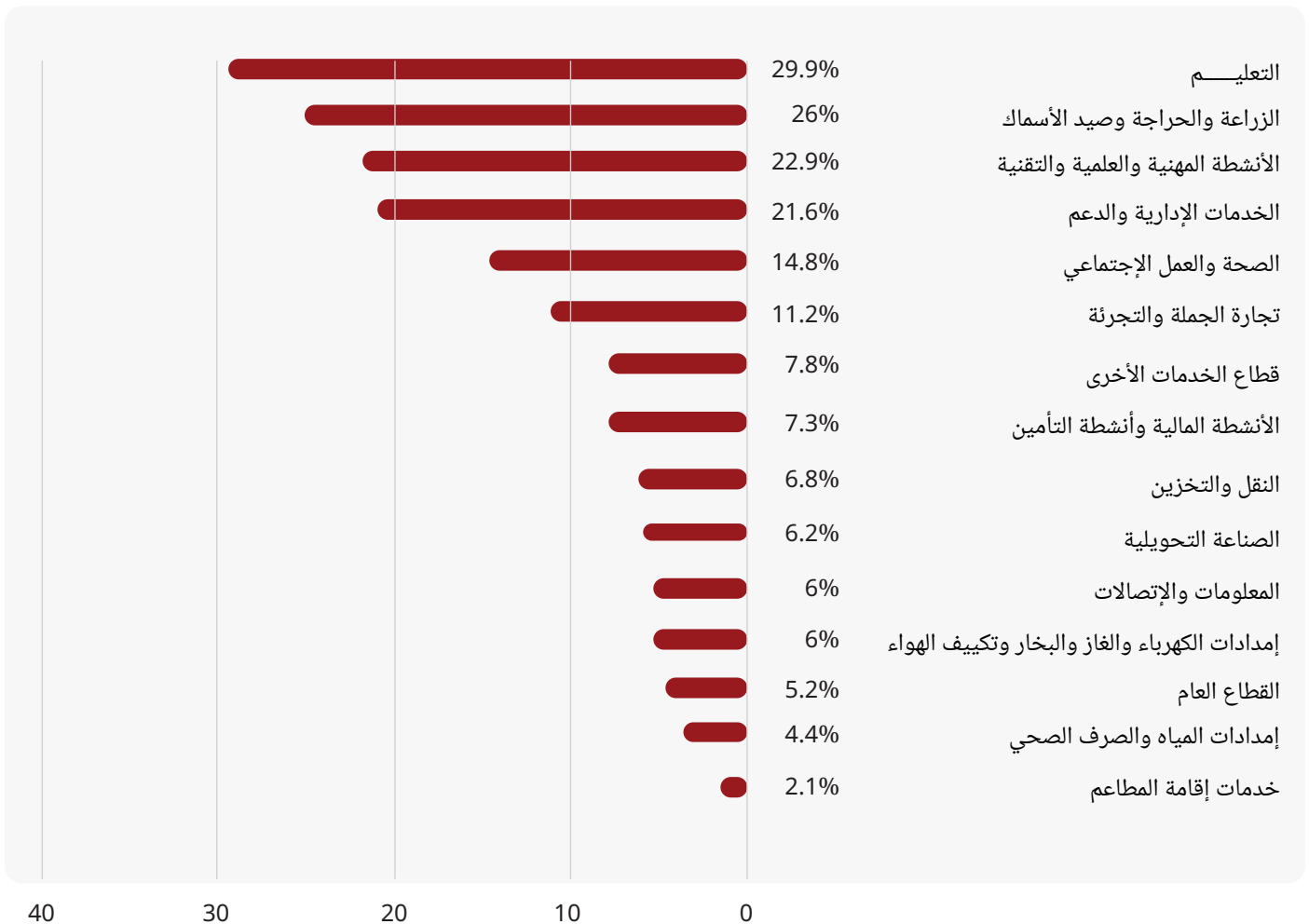


6.1

جانب العرض

يهدف هذا التقييم أيضاً إلى فهم جانب العرض في سوق العمل. من خلال الاستبيانات ومجموعات النقاش المركزة، تم طرح العديد من الأسئلة على الباحثين عن عمل لمعرفة القطاعات الاقتصادية التي يستهدفونها وتوقعاتهم العامة للالتحاق بسوق العمل. وتبين أن القطاعات الثلاثة الأولى التي تم اختيارها من قبل الباحثين عن عمل هي التعليم (29.9%) وأنشطة الزراعة (26.0%) والأنشطة المهنية والعملية والتقنية (22.9%). يوضح الشكل 15 القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل.

الشكل 14 | القطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تتباين تفضيلات القطاعات الاقتصادية للباحثين عن عمل وفقاً لمستوياتهم التعليمية، حيث يميل الباحثون عن عمل الحاصلون على شهادات أكاديمية نحو القطاعات التي تقدم أدواراً متخصصة، مثل التعليم والأنشطة المالية وأنشطة التأمين، وخدمات صحة الإنسان والعمل الاجتماعي، والمعلومات والاتصالات. وعلى النقيض، يميل الأفراد الذين لم يكملوا متطلبات الحصول على شهادات أكاديمية إلى اختيار القطاعات التي تتميز إما بمستويات أقل من التخصص أو تلك التي تتميز بأدوار مهنية، مثل قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، وقطاع الخدمات الأخرى، وقطاع الزراعة والحراجه وصيد الأسماك، وقطاع النقل والتخزين. ويوضح الجدول (13) نسب القطاعات المستهدفة من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي.



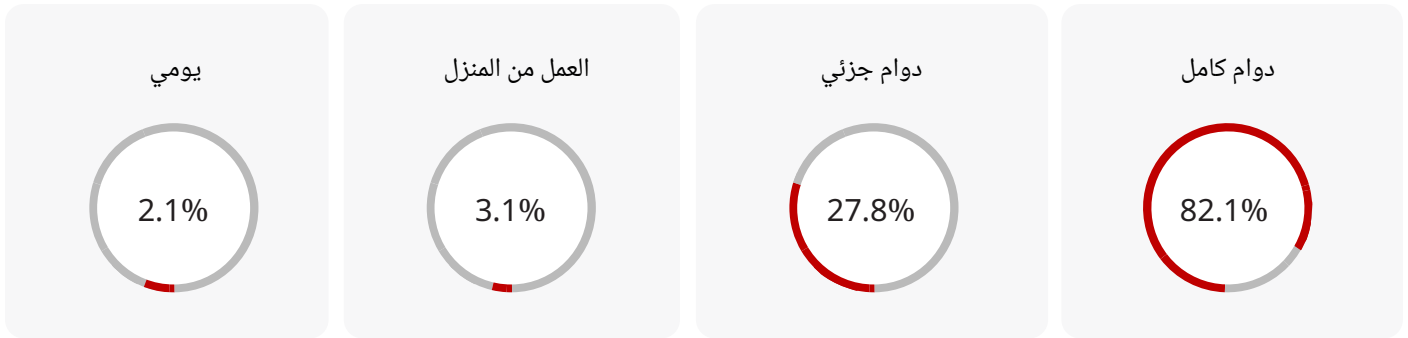
الجدول 13 | نسب القطاعات التي يستهدفها الباحثون عن عمل حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	القطاع الاقتصادي
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
60.60%	4.30%	29.90%	التعليم
6.30%	42.40%	26.00%	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك
33.70%	11.40%	21.60%	أنشطة الخدمات الإدارية
24.60%	6.70%	14.80%	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
6.90%	14.80%	11.20%	تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
2.90%	11.90%	7.80%	الخدمات الأخرى
15.40%	0.50%	7.30%	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
0.60%	11.90%	6.80%	النقل والتخزين
2.30%	9.50%	6.20%	الصناعة التحويلية
9.10%	3.30%	6.00%	المعلومات والاتصالات

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

كما طرح على الباحثين عن عمل سؤال عن طبيعة العمل الأنسب لهم، فتبين أن معظم الباحثين عن عمل يسعون للحصول على وظائف بدوام كامل 82.1 %، في حين أن 27.8 % 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. لا يختلف نمط العمل المفضل لدى الباحثين عن عمل بشكل كبير وفقاً لمستوى تعليمهم. ويوضح الشكل (16) طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل، و يوضح الشكل (17) طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي.

الشكل 15 | طبيعة العمل الأكثر تفضيلاً من قبل الباحثين عن عمل



الجدول 14 | أنماط 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		
85.70%	79.00%	82.10%	دوام كامل
25.70%	29.50%	27.80%	دوام جزئي

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

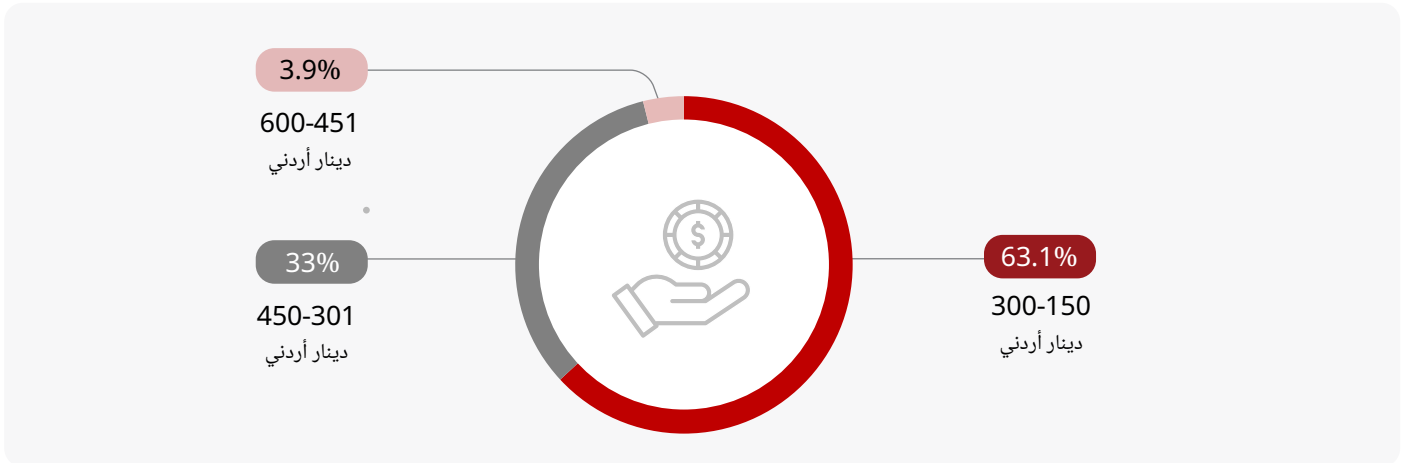
وطُرح سؤال على الباحثين عن عمل عن أجورهم ومزاياهم المتوقعة، فتبين أن 96.1% بأنهم يتوقعون رواتب أقل من 450 دينار في الشهر مما يدل على أن الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل الذين شملتهم الدراسة على دراية بسوق العمل ومعدلات الأجور التي تقدمها المنشآت خاصة للخريجين الجدد. وعند مقارنة الأجور المتوقعة وفقاً للمستوى التعليمي، يميل الباحثون عن عمل الحاصلون على شهادات جامعية إلى توقع رواتب أعلى من الباحثين عن عمل الذين لا يحملون شهادات جامعية.

وتطُرقت المقابلات والاستبيانات للاستفسار حول الحقوق والمزايا التي يرغبها الباحثون عن عمل ويتوقعونها، حيث أن الضمان الاجتماعي هو الأكثر توقعاً فيما يتعلق بالحقوق بنسبة بلغت 90.6% من عينة الدراسة. في حين كان التأمين الصحي الأكثر توقعاً فيما يتعلق بالمزايا بنسبة 79.0%؛ وذلك نظراً لارتفاع تكاليف الرعاية الصحية في البلاد.

وقد أظهرت النتائج أيضاً أن بدل المواصلات هو الخيار الثاني الأكثر توقعاً من قبل الباحثين عن عمل فيما يتعلق بالمزايا بنسبة 32.7%، ونتيجة للتكاليف المرتفعة المتعلقة بالنقل -بسبب ارتفاع أسعار الوقود- والتحديات المرتبطة بوسائل النقل العام في الأردن، يتوقع العديد من الباحثين عن عمل أن تقوم المنشآت وخاصة في المناطق البعيدة بتغطية نفقات النقل الخاصة بهم أو توفير وسائل نقل.

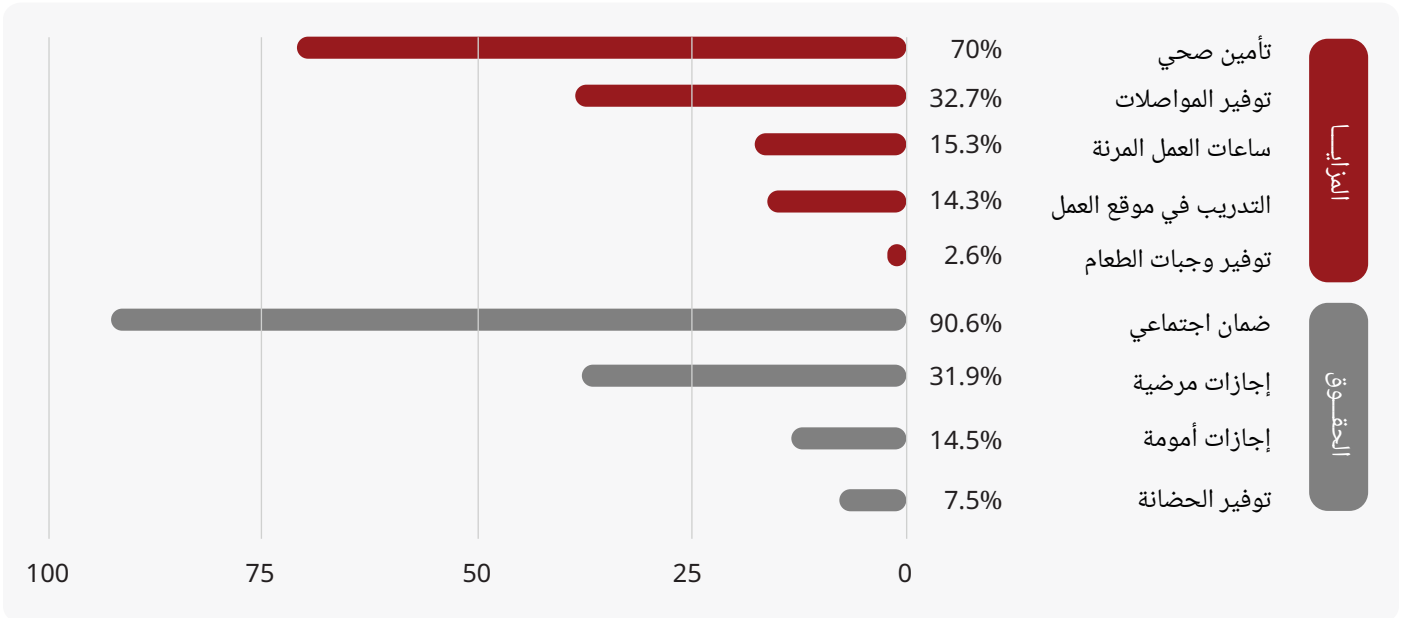
من بين الحقوق والمزايا الأخرى التي أشار إليها الباحثون عن عمل، الإجازات المرضية بنسبة 31.9%، وساعات العمل المرنة بنسبة 15.3%، وإجازة الأمومة بنسبة 14.5%. يوضح الشكل (17) و(18) توقعات الباحثين عن عمل فيما يتعلق بالأجور والمزايا.

الشكل 16 | الأجور المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 17 | الحقوق والمزايا المتوقعة من قبل الباحثين عن عمل

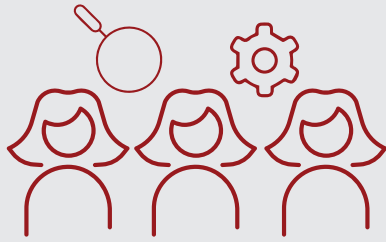


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الجدول 15 | الأجور المتوقعة للباحثين عن عمل حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	الأجور الشهرية المتوقعة
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
54.9%	70.0%	63.1%	150-300 دينار أردني
41.1%	26.2%	33.0%	301-450 دينار أردني
4.0%	3.8%	3.9%	451-600 دينار أردني

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



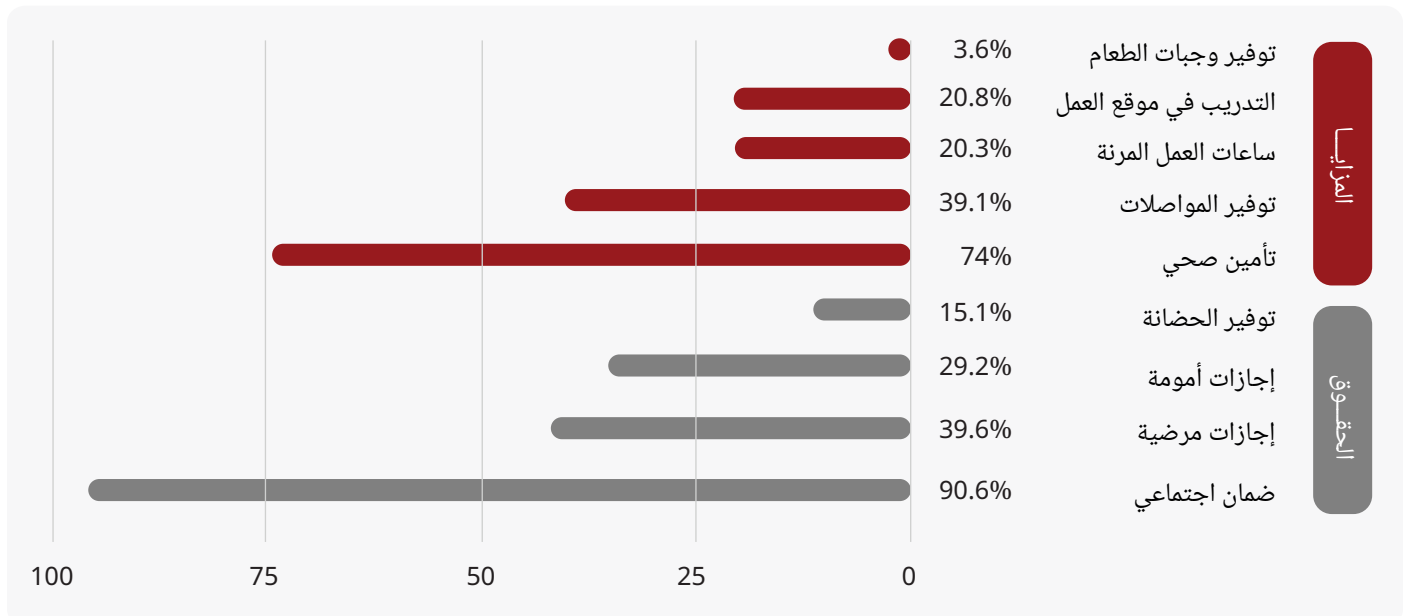
6.2

الباحثات عن عمل

من بين الجوانب الرئيسة لدراسة سوق العمل فهم ما إذا كانت هناك أي خصائص مختلفة ترتبط بالباحثات عن عمل من الإناث مقارنة بالباحثين عن عمل من الذكور. وبسؤالهن عن القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة، فضّلت المشاركات قطاع التعليم بنسبة 52.6%، و قطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم بنسبة 29.7%، و قطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي. ومع ذلك، لم يقع اختيار الإناث كالعادة على القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي تتطلب عملاً بدنياً كبيراً كقطاع الزراعة والحراثة وصيد الأسماك، و قطاع الصناعة التحويلية.

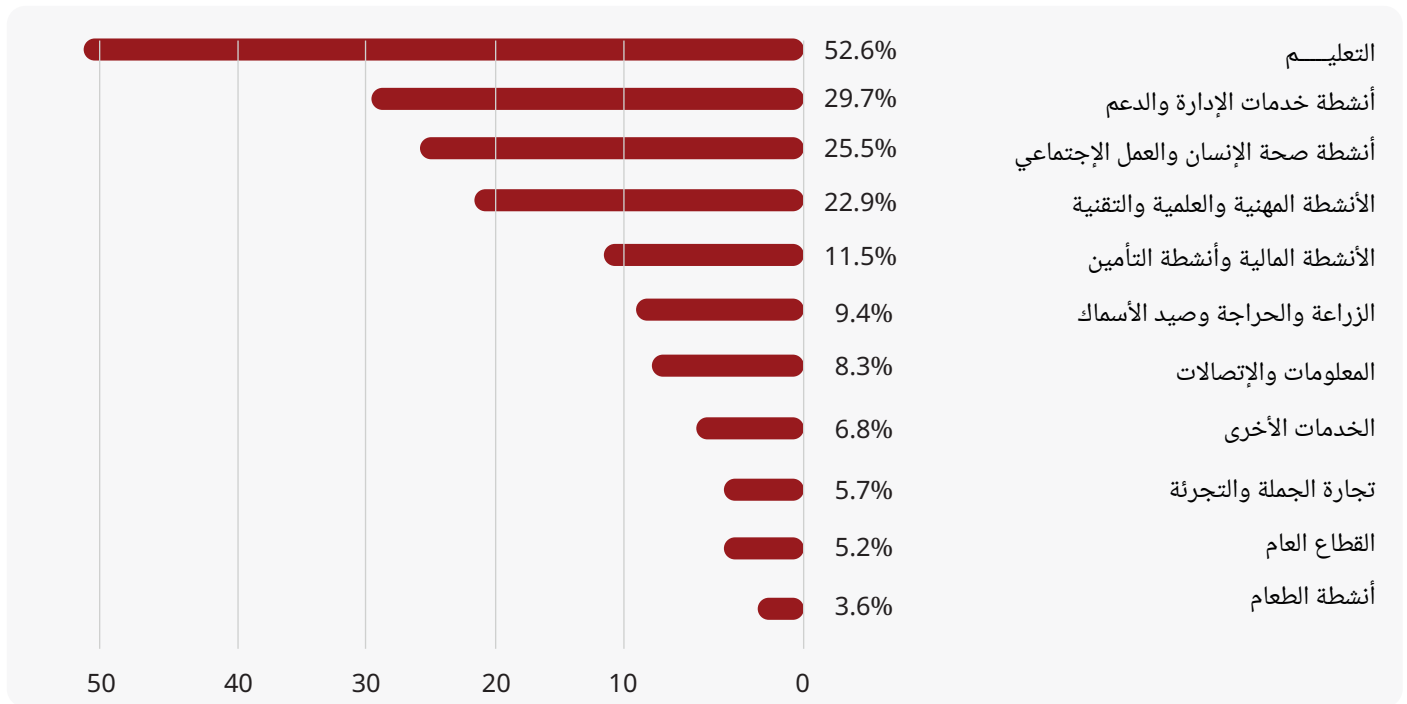
أما فيما يتعلق بالحقوق والمزايا المتوقعة، كانت أولويات المزايا والحقوق المتوقعة ثابتة بالنسبة للمشاركات والعينة الإجمالية. وكان الضمان الاجتماعي هو الخيار الأكثر شيوعاً، حيث اختاره 90.6%، يليه التأمين الصحي 74.0% والإجازات المرضية 39.6%، وكانت الأسباب وراء هذه الاختيارات مماثلة لتلك التي عبر عنها المشاركون الذكور خلال المناقشات الجماعية المركزة. ويوضح الشكلان (18) و(19) القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثات عن عمل.

الشكل 18 | القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة من قبل الباحثات عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

الشكل 19 | الحقوق والمزايا التي تتوقعها الباحثات عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

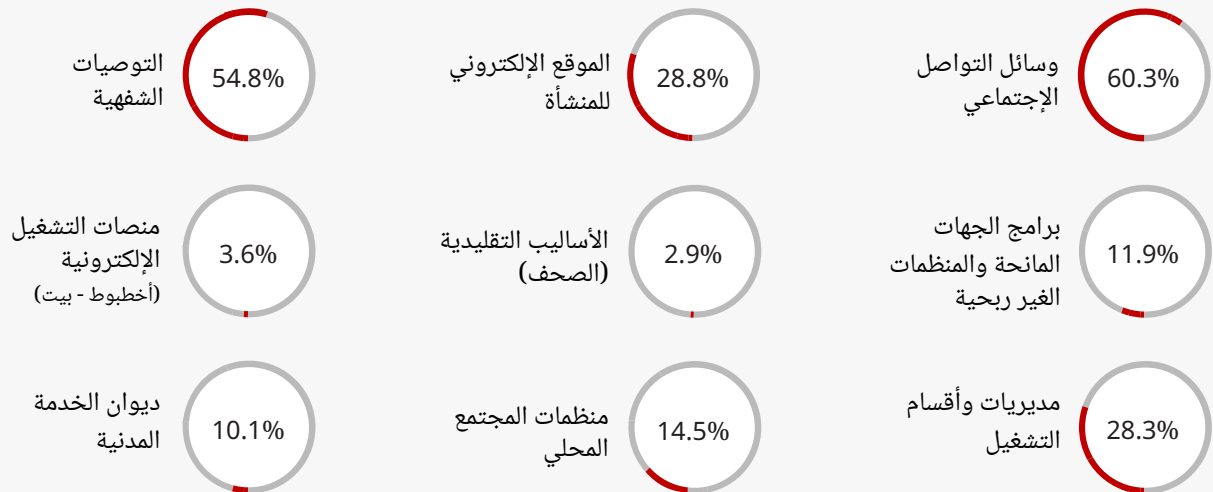


6.3

الأساليب المتبعة من قبل الباحثين عن عمل للبحث عن فرص العمل

طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن كيفية بحثهم في الوقت الراهن عن الوظائف الشاغرة والتقدم لها، فأشار معظم المستجيبين وسائل التواصل الاجتماعي كوسيلة رئيسية للبحث عن عمل 60.3%. حيث تقوم العديد من المنشآت حالياً بنشر وظائفها الشاغرة عبر وسائل التواصل الاجتماعي؛ ويستخدم الباحثون عن عمل مواقع التواصل الاجتماعي هذه للتقدم للوظائف دون الحاجة إلى بذل الكثير من الجهد. ثاني أكثر طرق البحث عن عمل شيوعاً كانت التوصيات الشفهية 54.8%، حيث يلجأ الباحثون عن عمل إلى شبكة علاقاتهم من العائلة والأصدقاء للتوصية بهم للمنشآت أو لأقسام الموارد البشرية. كما يستهدف الباحثون عن عمل المنشآت في قطاعاتهم المفضلة من خلال زيارة المواقع الإلكترونية كالثالث أكثر وسيلة مستخدمة (28.8%)، والتقديم للوظائف الشاغرة أو إرسال السيرة الذاتية إلى قسم الموارد البشرية. كما تم ذكر وسائل أخرى للبحث عن عمل، مثل منظمات المجتمع المدني، والصحف، والمنظمات غير الحكومية ولكن بمعدلات أقل. ويوضح الشكل (20) أساليب البحث عن عمل المتبعة من قبل الباحثين عن عمل.

الشكل 20 | أساليب البحث عن عمل المتبعة من قبل الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تختلف أساليب الباحثين عن عمل للبحث عن وظيفة وفقاً لمستوياتهم التعليمية، حيث يميل الحاصلون منهم على شهادات أكاديمية إلى استخدام أساليب البحث عبر الإنترنت مثل مواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية للمنشآت في كثير من الأحيان. من ناحية أخرى يميل الباحثون عن عمل الغير حاصلين على شهادات جامعية إلى استخدام التوصيات الشفهية من الأصدقاء والعائلة، في كثير من الأحيان.



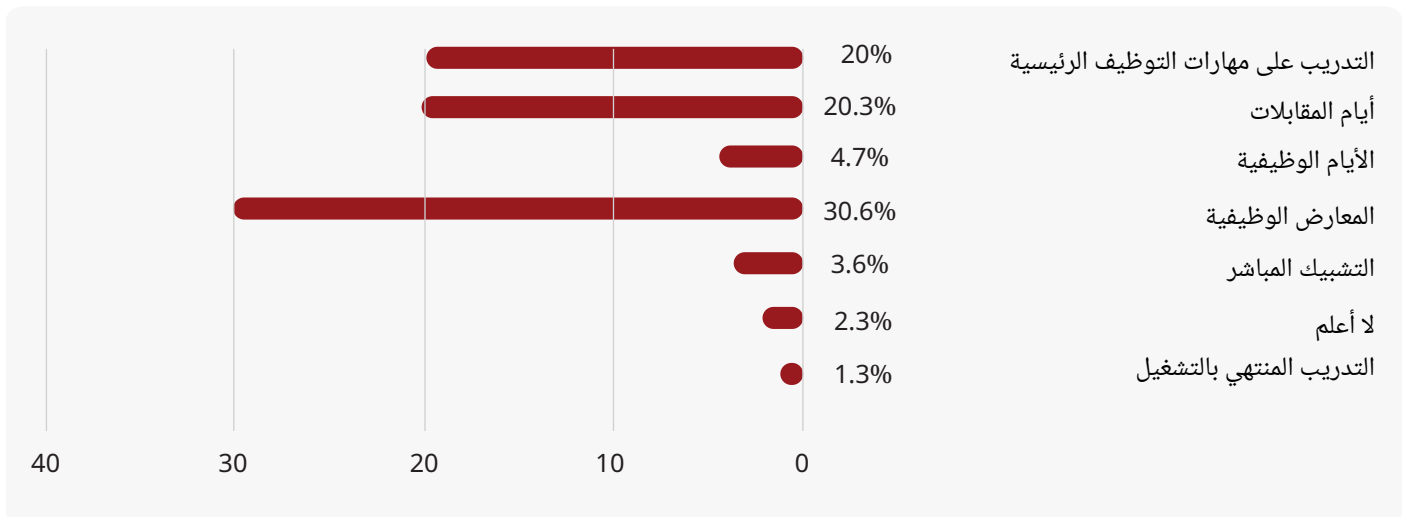
الجدول 16 | نسب أساليب البحث عن عمل من قبل الباحثون عن عمل

المستوى التعليمي		النسبة المئوية الإجمالية	أسلوب البحث عن عمل
الحاصلين على درجة تعليمية	غير الحاصلين على درجة تعليمية		
77.1%	46.2%	60.3%	مواقع التواصل الاجتماعي
39.4%	67.6%	54.8%	التوصيات الشفهية
44.6%	15.7%	28.8%	الموقع الإلكتروني للمنشأة
16.6%	12.9%	14.5%	منظمات المجتمع المحلي
16.6%	8.1%	11.9%	برامج الجهات المانحة/ المنظمات غير الحكومية

المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

طُرح على الباحثين عن عمل سؤال عن إجراءات التشغيل التي يعتبرونها فعالة من وجهة نظرهم، فكانت محصلة إجاباتهم أن إجراء التشغيل الأكثر تأثيراً هو أيام المقابلات 30.6%. حيث أشار المشاركون من خلال مجموعات النقاش المركزة والمقابلات إلى أن أيام المقابلات عادة ما تكون مباشرة وأن التوقعات من المنشآت والباحثين عن عمل محددة جيداً، مما يجعلها أكثر فعالية. ومع ذلك، تتطلب مثل هذه الإجراءات في الغالب دعماً مالياً من مبادرات حكومية ومنظمات المجتمع المدني أو جهات دولية مانحة. يوضح الشكل (21) أنشطة التشغيل الأكثر فعالية وفقاً للباحثين عن العمل.

الشكل 21 | أنشطة وإجراءات التشغيل الفعالة حسب الباحثين عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

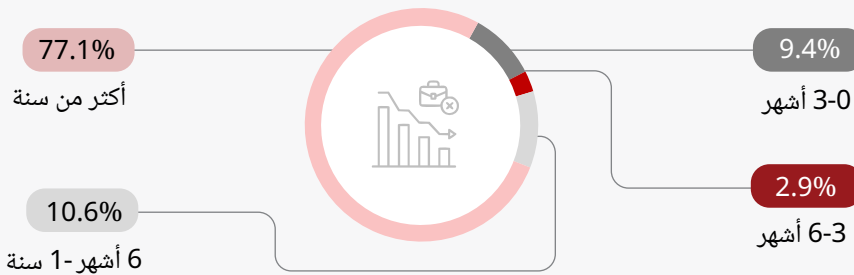


6.4

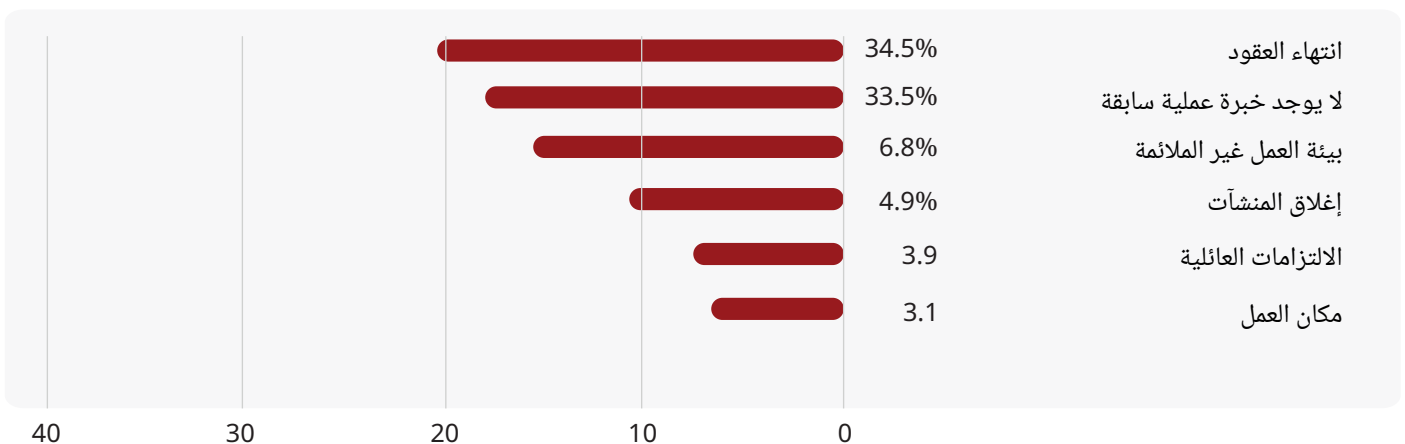
تحديات التشغيل التي تواجه الباحثين عن عمل

تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل في محافظة معان نظرًا للقوى المحركة لسوق العمل وآثار وباء كوفيد-19، وتتمثل أول هذه التحديات في وجود عدد قليل جداً من فرص العمل المتاحة، فإن فترات البطالة للباحثين عن عمل ترتفع. ومثلت العينة 87.6% من الباحثين عن عمل المتعطّلون عن العمل لأكثر من 6 أشهر، و77.1% متعطّل لأكثر من عام. وعند سؤالهم عن أسباب ترك وظائفهم السابقة، أجاب 39.4% منهم بسبب إنهاء العقود أو تقليص حجم المنشأة أو إغلاقها. 33.5% منهم لم يسبق لهم العمل من قبل منذ تخرجهم، بينما أشار 3.9% إلى الالتزامات العائلية كسبب لترك العمل. وواجهت باقي العينة تحديات أخرى مثل بعد موقع العمل أو طبيعة العمل التي أجبرتهم على ترك وظائفهم.

الشكل 22 | فترات بطالة الباحثين عن عمل



الشكل 23 | أسباب تعطل الباحثين عن عملة

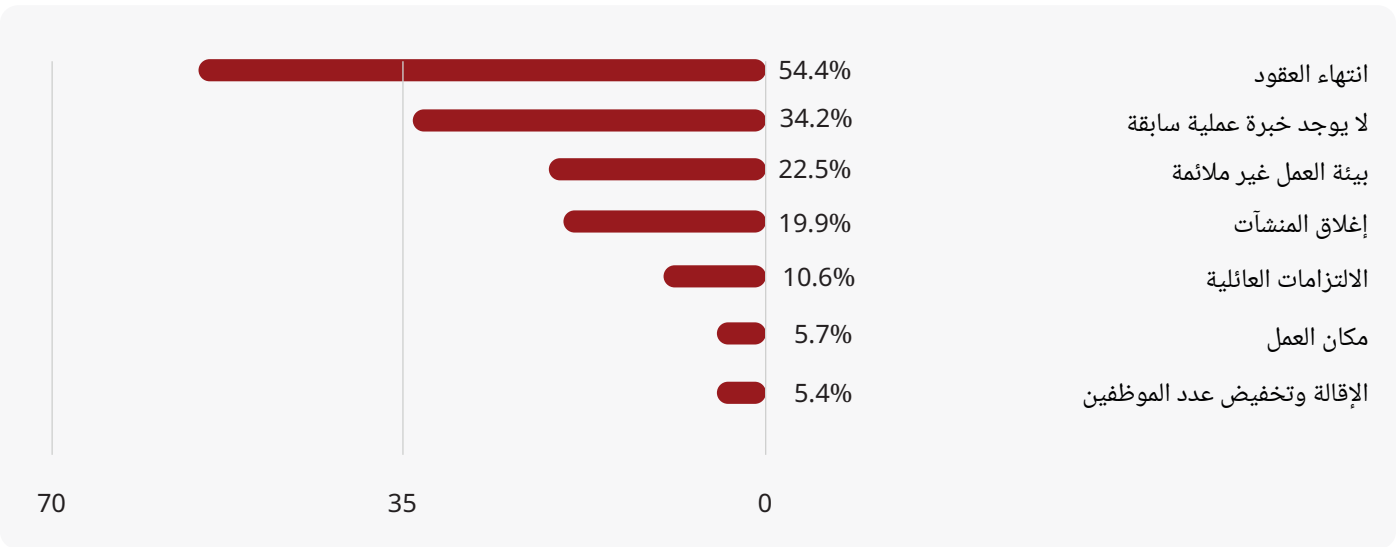


المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة

تعرض العديد من التحديات طريق الباحثين عن عمل أثناء البحث عن عمل، ومن بين هذه التحديات عدم قدرتهم على العثور على وظائف مناسبة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية المستهدفة 74.3%. ويعتقد حوالي 24.4% من الباحثين عن عمل أن محافظة معان لا تتوفر فيها فرص عمل كافية، معتبرين أن معظم الفرص الوظيفية متاحة في المحافظات الأخرى.

وقد أشار ربع العينة تقريباً 23.5% إلى أن التنقل من منطقة لمنطقة داخل المحافظة وخارجها وقلّة وسائل النقل المتاحة وارتفاع تكاليف المواصلات تمثل تحدياً رئيسياً أمامهم عند التقديم للوظائف. ومن بين التحديات الأخرى التي تم ذكرها افتقارهم إلى المهارات الضرورية والمؤهلات التعليمية أو الشهادات الأكاديمية بالإضافة إلى المحسوبية. ويوضح الشكل (24) تحديات البحث عن عمل.

الشكل 24 | تحديات البحث عن عمل



المصدر: نتائج الاستبيانات والمقابلات التي عقدت لإعداد هذه الدراسة



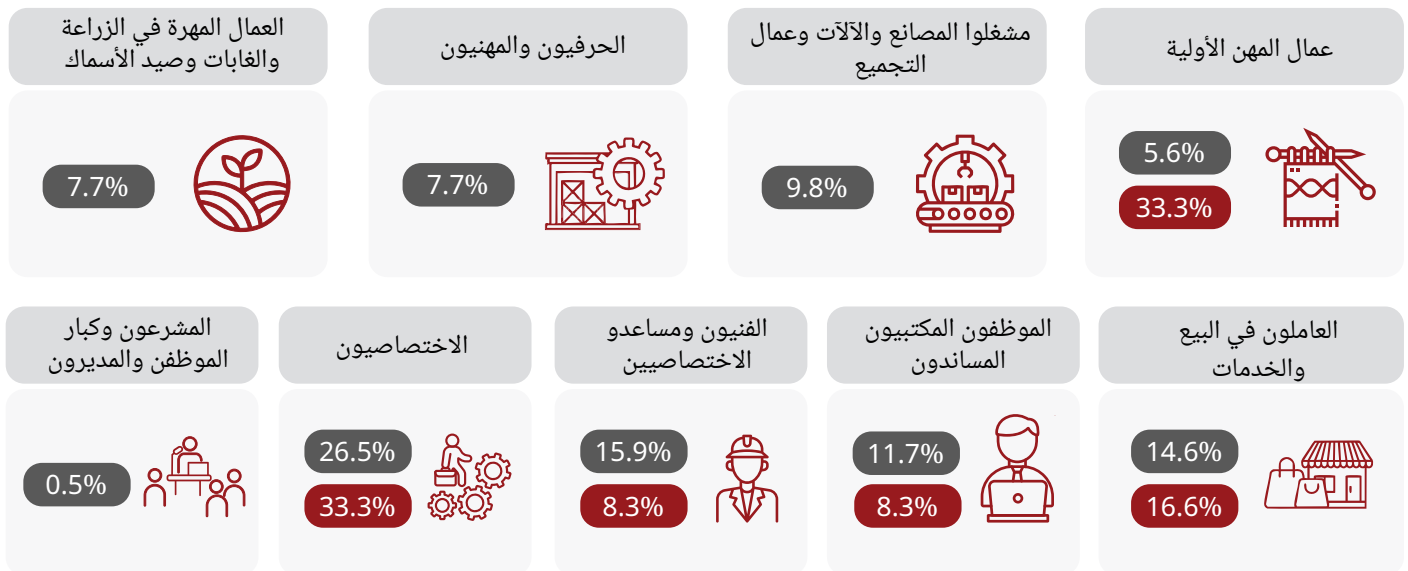
7 الفجوة بين العرض والطلب



يتمثل الهدف من هذا القسم في فهم الفجوات الرئيسة بين جانبي العرض والطلب. وبالنظر إلى التصنيف الوظيفي المستهدف من الباحثين عن عمل مقارنةً بالوظائف المتاحة، يمكن استنتاج فرق واضح بين جانبي العرض والطلب. حيث يستهدف عدد قليل جداً من الباحثين عن عمل ضمن مستوى المهن الأولية 5.6% فقط. ولكن يعتبر هذا التصنيف الوظيفي هو الأكثر طلباً، حيث أن 33.3% من المنشآت لديها وظائف شاغرة فيه.

وبحسب المقابلات مع أصحاب المصلحة في المحافظة، فإن معظم الباحثات عن عمل حاصلات على درجة البكالوريوس وعادة ما يبحثن عن الوظائف ضمن التصنيف الوظيفي "الاختصاصي"، وهي نادرة جداً في المحافظة، ووفقاً للنتائج 26.5% فقط من المنشآت لديها وظائف شاغرة للاختصاصيين. ويوضح الشكل (25) مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في تصنيف الوظائف.

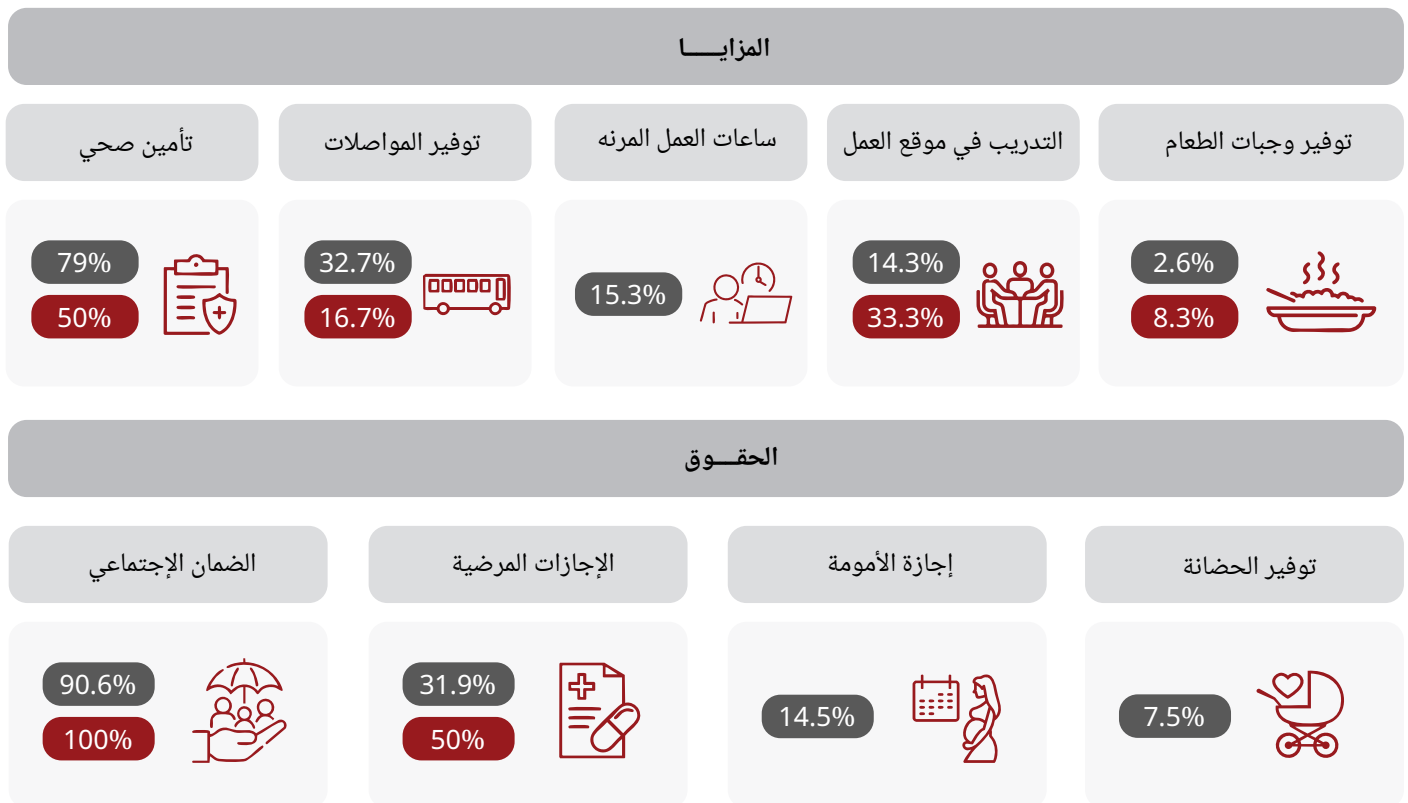
الشكل 25 | مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في تصنيف الوظائف



● الباحثون عن عمل ● المنشآت

هناك جانب آخر يستحق المقارنة وهو المزايا والحقوق التي يتوقع الباحثون عن عمل أن تقدمها المنشآت مقابل ما تقدمه تلك المنشآت في الواقع. الضمان الاجتماعي هو أحد الحقوق التي توفرها غالبية المنشآت ويتوقع غالبية الباحثين عن عمل الحصول عليها. سجلت معظم الحقوق الأخرى فروقات بين تطلعات الباحثين عن عمل والواقع الفعلي للحقوق التي توفرها المنشآت. أما فيما يتعلق بالمزايا، يتوقع 79.0% من الباحثين عن عمل الحصول على تأمين صحي و32.7% يتوقعون الحصول على بدل مواصلات، لكن 50.0% فقط من المنشآت توفر منفعة التأمين الصحي و16.7% توفر خدمات النقل أو بدل مواصلات. وعلى الرغم من أن التأمين الصحي ليس إلزامي بموجب قانون العمل، إلا أنه ضروري للباحثين عن عمل نظراً لارتفاع التكاليف الصحية في البلاد. تم ذكر حقوق ومزايا أخرى مثل رعاية الأطفال في موقع العمل وساعات العمل المرنة وإجازة الأمومة، بشكل رئيسي من قبل الباحثات عن عمل. تواجه المشتغلات المتزوجات ممن لديهن أطفال صعوبات في رعاية أطفالهن، وبالتالي فإن الانضمام إلى سوق العمل يمثل تحدياً إذا لم توفر المنشآت خدمات رعاية الأطفال أو إجازات أمومة. لم تذكر أي من المنشآت التي شملتها الدراسة أنها تقدم هذه الحقوق/ المزايا الثلاثة. يبرز الشكل 26 مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في الحقوق والمزايا الوظيفية.

الشكل 26 | مقارنة جانب العرض مع جانب الطلب في الحقوق والمزايا الوظيفية

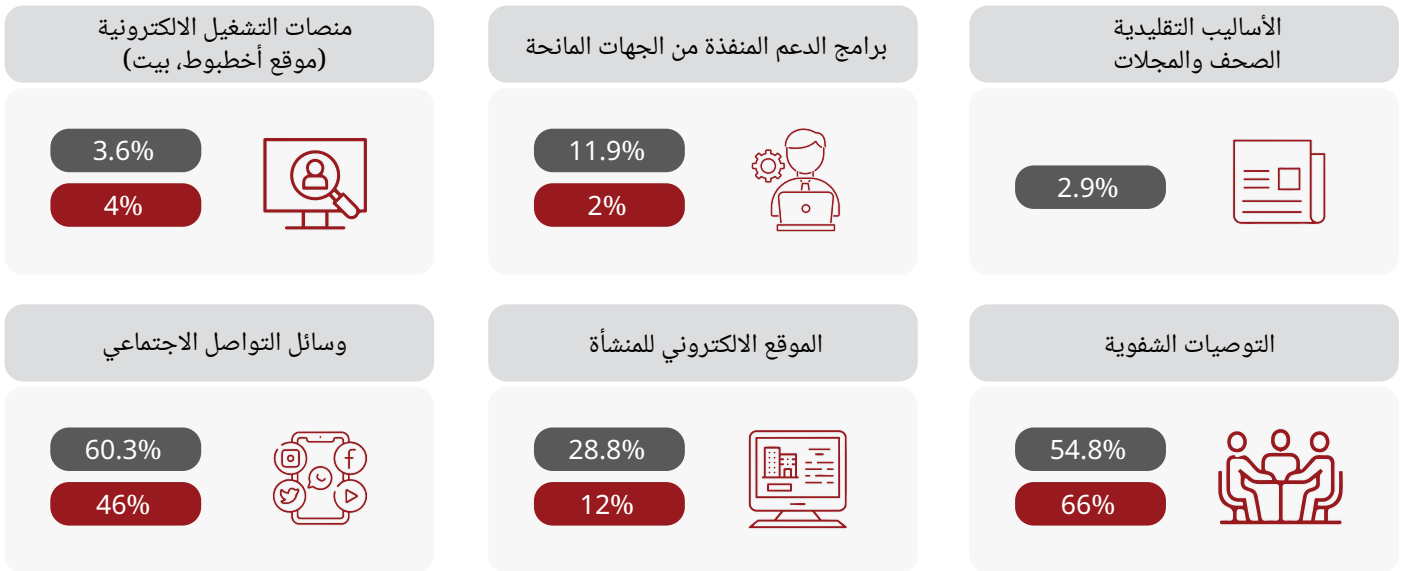


● الباحثون عن عمل ● المنشآت

كانت المقارنة الأخرى هي الاختلاف بين وسائل البحث عن عمل للباحثين عن عمل مقارنة بأساليب التشغيل من قبل المنشآت. تبين أن المنشآت والباحثين عن عمل يستخدموا طريقتين بشكل أساسي: من خلال منصات وسائل التواصل الاجتماعي مثل مجموعات وصفحات الفيسبوك ومن خلال التوصيات الشفهية. ومع ذلك، هناك طرق للبحث عن عمل يستخدمها الباحثون عن عمل، مثل، ومنظمات المجتمع المحلي (14.5%)، والجهات المانحة/المنظمات غير الحكومية (11.9%)، والتي بالكاد تستخدمها المنشآت (أقل من 2.0% تستخدمها).

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 ومن يملكون مهارات جيدة. يوضح الشكل 27 وسائل التشغيل مقابل وسائل البحث عن عمل.

الشكل 27 | وسائل التشغيل مقابل وسائل البحث عن عمل





النتائج والتوصيات

8



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



النتائج والتوصيات العامة:

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

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

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

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

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

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



النتائج والتوصيات على مستوى القطاعات والأنشطة الاقتصادية:

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

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

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



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 عمّان ومعان. عمان: مركز SRD.
- الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2022): COVID-19 ومشاركة القوى العاملة النسائية في الأردن.
- Newashi, Q. (2023) دراسة تحليل سوق العمل في محافظتي عمّان ومعان. عمان: مركز SRD.
- Mercy Corps (2018): تقييم سوق العمل بقيادة الشباب.
- البنك الدولي (2023) بيانات الأردن. متاح عبر الرابط التالي: <https://data.worldbank.org/country/JO>.
- البنك الدولي (2023) نظرة شاملة على الأردن. متاح عبر الرابط التالي: <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>
- جوردان تايمز (2023) الاقتصاد الوطني ينمو بنسبة 2.7 في المائة في عام 2023. الرابط: <https://www.jordan-times.com/news/local/national-economy-grow-27-cent-2023-%E2%80%94-94-finance-minister>
- النص = National% 20economy% 20to% 20grow% 202.7% 20grow% 2020cent% 202023% E2% 80% 20Finance% 20minister, -by% 20JT% 20% 2D% 20Jjan & text = amp; 20M% SMMAN% 20% 20% 20% E2% 20 يوم.
- وكالة الأنباء الأردنية (لا يتوفر) الحكومة تقدم مشروع ميزانية 2023 إلى البرلمان وتتوقع عجزًا عند JD1.862bln. الرابط: https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=47454&lang=en&name=en_news.
- البنك المركزي الأردني (2021) التقرير السنوي للبنك المركزي الياباني.
- برنامج عمل أفضل - الأردن (2023) تقرير الأردن السنوي لعام 2023: مراجعة الصناعة 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 الإنات العامات	إجمالي عدد العمال السوريين	إجمالي عدد الموظفين	معدل النمو السنوي المركب لمساهمة الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع (عدد السنوات = 14)	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي	
1	0.9	1,290	7,412	26,271	2.60%	4.70%	الزراعة والحراة وصيد الأسماك
1	0	260	37	9,419	0.30%	2.50%	التعدين واستغلال المحاجر
1	18	49,840	5,276	233,848	1.50%	17.50%	الصناعة التحويلية
0	-0.2	663	0	8,524	3.80%	1.30%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0	0.9	797	6	8,120	2.80%	0.50%	إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها
0	-3.5	1,434	47	29,525	1.20%	2.80%	التشييد
1	15.9	16,561	7421	248,032	2.10%	8.20%	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
1	1	2,935	210	27,531	4.50%	8.70%	النقل والتخزين
0	8.1	3,469	5707	60,625	1.00%	1.40%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
1	5	5,028	30	19,671	3.40%	2.60%	المعلومات والاتصالات
0	4.4	14,105	3	43,372	3.90%	7.40%	أنشطة المالية والتأمين
0	-0.2	340	0	5,019	2.40%	11.20%	الأنشطة العقارية
1	6.4	6,147	90	25,488	5.50%	1.00%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
0	4	3,635	132	32,327	5.20%	0.80%	أنشطة الخدمة الإدارية والدعم
0	6	23,817	144	114,200	1.30%	9.20%	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الاجتماعي
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 والترفيه
0	0.8	10,811	905	34,763	2.90%	1.00%	الأنشطة الخدمية الأخرى
1	7.5	79	0	289	3.00%	1.80%	أنشطة الأسر كأصحاب عمل؛ - الأنشطة غير المتميزة لإنتاج السلع والخدمات التي تقوم بها الأسر المعيشية لاستخدامها الخاص

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

Z_i : القيمة التي تم توحيدها في مجموعة البيانات
 x_i = القيمة الأصلية في مجموعة البيانات
 $\text{Min}(x)$ = 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

الوزن	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي	معدل النمو السنوي المركب لمساهمة الناتج المحلي الإجمالي لكل قطاع (عدد السنوات = 14)	إجمالي عدد الموظفين	إجمالي عدد العمال السوريين	إجمالي الإناءات العاملات	صافي الوظائف% (العمال الملتحقين بالعمل – العمال الذين تركوا العمل)	القطاع مصدر (نعم أو لا)	الدرجة	التقييم
	10%	25%	10%	10%	10%	30%	5%		
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	25%	44%	10%	100%	1%	20%	100%	36%	8
التعدين واستغلال المحاجر	12%	0%	4%	0%	0%	16%	100%	12%	19
الصناعة التحويلية	100%	23%	94%	71%	38%	100%	100%	71%	1
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	5%	67%	3%	0	0	15%	0%	22%	15
إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها	1%	48%	3%	0%	1%	20%	0%	19%	18
التشييد	14%	17%	12%	1%	1%	0%	0%	7%	20
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	46%	35%	100%	100%	13%	90%	100%	67%	2
النقل والتخزين	49%	81%	11%	3%	2%	21%	100%	38%	6
أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية	6%	13%	24%	77%	3%	54%	0%	31%	12
المعلومات والاتصالات	13%	60%	8%	0%	4%	40%	100%	34%	10
أنشطة المالية والتأمين	41%	69%	17%	0%	11%	37%	0%	35%	9
الأنشطة العقارية	63%	40%	2%	0%	0%	15%	0%	21%	17
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	4%	10.0%	10%	1%	5%	46%	0%	41%	5
أنشطة الخدمة الإدارية والدعم	2%	94%	13%	2%	3%	35%	0%	36%	7
الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الاجباري	51%	19%	46%	2%	18%	44%	0%	30%	13
التعليم	37%	33%	91%	3%	100%	65%	0%	51%	3
أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية	15%	52%	32%	1%	32%	68%	0%	41%	4
أنشطة الفنون والترويج والترفيه	0%	65%	3%	3%	1%	19%	0%	23%	14
الأنشطة الخدمية الأخرى	4%	50%	14%	12%	8%	20%	0%	22%	16

المنشآت (مقابلتين مع كل قطاع)

أصحاب المصلحة

الفنادق

غرفة تجارة الأردن

مؤسسات البيع بالجملة والتجزئة

مديرية التشغيل - معان

مؤسسات النقل

غرفة تجارة معان

جمعية الفنادق الأردنية

جمعية المستشفيات الخاصة

المجلس الوطني لمهارات قطاع السياحة والضيافة

سلطة إقليم البترا التنموي السياحي

استبيان الباحثين عن عمل (جانب العرض)

القسم الأول: مقدمة وموافقة

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

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

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

يشير اختيار "الموافقة" أدناه:

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

الرجاء تحديد اختيارك:

☐ أوافق ☐ غير موافق

1. الأسئلة الديموغرافية

1.1 هل أنت متعطّل عن العمل حالياً؟

☐ نعم ☐ لا (نهاية الاستبيان)

2.1 هل تبحث عن عمل حالياً؟

☐ نعم ☐ لا

3.1 ما جنسك؟

☐ ذكر ☐ أنثى

4.1 كم عمرك؟

5.1 ما هي جنسيتك؟

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

6.1 ما هو مستواك التعليمي؟

☐ مدرسة ابتدائية او مادونها ☐ المدرسة الإعدادية (من الصف الأول إلى الصف العاشر) ☐ مدرسة ثانوية

☐ شهادة/دبلوم مهني ☐ دبلوم أكاديمي ☐ درجة جامعية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

7.1 في أي محافظة تقيم؟

☐ عمان ☐ المفرق ☐ الزرقاء ☐ معان ☐ اربد

8.1 هل أنت مصنف من الأشخاص من ذوي الإعاقة؟

☐ نعم،

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

☐ الإعاقة العقلية

☐ لا

2. أسئلة عن جانب العرض

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

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

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

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

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

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

4.2 ما الراتب المتوقع؟

5.2 ما مدة تعطلك عن العمل؟

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

6.2 لماذا لم تستمر في وظيفتك السابقة؟

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

7.2 ما عدد سنوات خبرتك العملية؟

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

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

3. التحديات

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

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

4. التواصل

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

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

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

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

استبيان احتياجات الشركات (جانب الطلب)

القسم الأول: مقدمة وموافقة

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

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

يشير اختيار "الموافقة" أدناه:

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

الرجاء تحديد اختيارك:

☐ أوافق ☐ غير موافق

1. أسئلة عامة

1.1 الاسم:

2.1 الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

3.1 رقم الهاتف:

4.1 اسم المنشأة:

5.1 عدد سنوات العمل في المنشأة:

6.1 وظيفة المستجيب:

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

2. الأسئلة الديموغرافية

1.2 ما هو النشاط الاقتصادي الذي تعمل به المنشأة؟

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

2.2 هل تصدر منشأتك أي منتجات أو خدمات؟

☐ نعم ☐ لا

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

☐ عمان ☐ الزرقاء ☐ المفرق ☐ معان ☐ اربد

4.2: إجمالي عدد الموظفين؟

5.2: ما النسبة المئوية في المنشأة لكل من:

الموظفات الإناث:

الموظفون من الجنسية الأردنية:

الموظفون من الجنسية السورية:

الموظفون ذوي الإعاقة:

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

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

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

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

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

(الخيارات وفقاً لمجموعة العمل الفرعية لتصنيف الأردني المعياري للمهن)

4.3 [القسم سيتم تكراره]

1.4.3 ما هي طبيعة العمل لهذا الشاغر/المسمى الوظيفي؟

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

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

- ☐ نعم ☐ لا، السبب:

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

- ☐ نعم ☐ لا، السبب:

4.4.3 ما هو متوسط الراتب لهذا الشاغر/المسمى الوظيفي ؟

4.4.3 ما هو متوسط الراتب لهذا الشاغر / المسمى الوظيفي ؟

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

- ☐ المهارات شخصية ☐ المهارات الفنية ☐ الخبرة ☐ اللغة ☐ المؤهلات، بما في ذلك شهادات التدريب ☐ الجنس ☐ العمر ☐ غير ذلك (يرجى التحديد) ☐ لا يوجد أي متطلبات معينة

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

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

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

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

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

2.4 هل يوجد شواغر مخصصة للنساء ؟

- ☐ نعم، وعددها:..... ☐ لا

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

- ☐ مستوى الاختصاصي ☐ المستوى الفني ☐ المستوى المهني ☐ مستوى العامل الماهر ☐ مستوى محدد المهارات ☐ مستوى العامل الغير ماهر

5. التحديات

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

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

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

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

3.5 ما هي نسبة الدوران الوظيفي في منشأتك؟

.....

4.5 ما هي الأسباب الرئيسية لترك الموظفين العمل في المنشأة؟

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

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

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

6. التواصل

1.6: ما القنوات التي تستخدمها عند حاجتك للتشغيل؟

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

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

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

7. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

7.1 هل لديك أي موظفين ذوي إعاقة في منشأتك؟

- ☐ نعم ☐ لا، السبب:

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

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

سأقرأ سلسلة من العبارات، يرجى اختيار:

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

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

8. تحديد الوصف الوظيفي

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

1.8 ما هو المسمى الوظيفي؟

2.8 هل يتطلب خبرة سابقة؟

☐ نعم ☐ لا

3.8 ما هو مستوى التعليم المطلوب؟

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

4.8 ما هي المهارات الشخصية المتوقعة؟

5.8 ما هي المهارات الفنية المتوقعة؟

6.8 ما هو نطاق الراتب؟

7.8 هل ترغب في إضافة ملف وظيفي آخر؟

☐ نعم (كرر) ☐ لا

نهاية الاستبيان

تقييم سوق العمل

دليل المقابلات (KIIs) – أصحاب المصلحة المعنيين

الجزء الأول: مقدمة

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

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

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

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

الجزء الثاني: معلومات عامة

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

الجزء الثالث: المناقشة

مقدمة

1.3 هل يمكنك تقديم نفسك من فضلك؟

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

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

الطلب:

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

التحديات:

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

التواصل

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

أسئلة لمراكز التدريب المهني

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

تقييم سوق العمل

دليل مجموعات المناقشة المفصلة - الباحثون عن عمل / الموظفون

مقدمة (15 دقيقة)

1. الترحيب بالمشاركين وشكرهم على حضورهم.

2. التعريف بالأشخاص وأدوارهم.

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

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

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

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

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

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

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

10. الإيضاح للمشاركين إمكانية تناول المرطبات طوال المناقشة.

11. قراءة نموذج الموافقة للمشاركين والطلب منهم التوقيع عليه.

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

قائمة المشاركين

البيانات	الإسم

مناقشة (60 دقيقة)

مقدمة

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

التشغيل

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

التحديات

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

التواصل

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

الملحق رقم (4) خريطة أصحاب العمل النشطين والوظائف الشاغرة

القطاع: أنشطة خدمات الإقامة والطعام

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
Nomades	1	محاسب	نعم	ر
	2	موظف خدمة غرف	نعم	ر
Petra Heaven	1	موظف خدمة غرف	نعم	ر
Petra Family	1	موظف خدمة غرف	نعم	ر
Petra Casablanca	1	موظف خدمة غرف	نعم	ر
Tetra Tree Hotel	4	مدرب لياقة بدنية	نعم	ر
مطعم الرز البخاري	4	نادل	ر	نعم

القطاع: تجارة الجملة والتجزئة

اسم الشركة	عدد الوظائف الشاغرة	المسميات الوظيفية المطلوبة	وجود فرص عمل للإناث	وجود فرص عمل للأشخاص ذوي إعاقة
الثقة للتوريدات والخدمات الصناعية	1	محاسب	ر	نعم
حلويات هاشم الفاعوري	1	خابز معجنات	ر	ر

سائق شاحنة	المسمى الوظيفي:
النقل	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي
يأخذ العمل على محمل الجد، الالتزام بالمواعيد	المهارات الشخصية
معرفة قيادة الشاحنات وصيانتها	المهارات الفنية
دينار اردني 590	متوسط الراتب
سائق	المسمى الوظيفي:
النقل	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
السرعة والنزاهة والقدرة على التعامل مع العملاء	المهارات الشخصية المتوقعة؟
اللغة الإنجليزية، اللباقة	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 340	متوسط الراتب؟
موظف خدمة غرف	المسمى الوظيفي:
السياحة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
السرعة والنزاهة والقدرة على التعامل مع العملاء	المهارات الشخصية المتوقعة؟
اللغة الإنجليزية، اللباقة	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 340	متوسط الراتب؟
شيف	المسمى الوظيفي:
السياحة	القطاع:
نعم	هل يشترط الخبرة السابقة؟
التعليم غير مطلوب	المستوى التعليمي المطلوب؟
يعمل بشكل جيد تحت الضغط، والنظافة الشخصية ومهارات الاتصال	المهارات الشخصية المتوقعة؟
السرعة والمعرفة في المجال	المهارات الفنية المتوقعة؟
دينار اردني 480	متوسط الراتب؟

المسمى الوظيفي:	استقبال
القطاع:	السياحة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي	شهادة بكالوريوس
المهارات الشخصية	اللباقة
المهارات الفنية	السرعة
متوسط الراتب	دينار اردني 350
المسمى الوظيفي:	مدير مطعم
القطاع:	السياحة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة ثانوية عامة
المهارات الشخصية المتوقعة؟	العمل تحت الضغط، يأخذ العمل على محمل الجد
المهارات الفنية المتوقعة؟	-
متوسط الراتب؟	دينار اردني 350
المسمى الوظيفي:	محاسب
القطاع:	قطاعات متعددة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة بكالوريوس
المهارات الشخصية المتوقعة؟	السرعة، الدقة
المهارات الفنية المتوقعة؟	مهارات الحاسوب
متوسط الراتب؟	دينار اردني 300
المسمى الوظيفي:	مدير متجر
القطاع:	تجارة الجملة والتجزئة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة ثانوية عامة
المهارات الشخصية المتوقعة؟	الدقة، السرعة
المهارات الفنية المتوقعة؟	مهارات الحاسوب
متوسط الراتب؟	دينار اردني 270

المسمى الوظيفي:	بائع
القطاع:	تجارة الجملة والتجزئة
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي	شهادة ثانوية عامة
المهارات الشخصية	النزاهة واللباقة
المهارات الفنية	-
متوسط الراتب	دينار أردني 350
المسمى الوظيفي:	تحميل وتنزيل
القطاع:	النقل
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	التعليم غير مطلوب
المهارات الشخصية المتوقعة؟	-
المهارات الفنية المتوقعة؟	-
متوسط الراتب؟	دينار أردني 350
المسمى الوظيفي:	موظف خدمات لوجستية
القطاع:	النقل
هل يشترط الخبرة السابقة؟	نعم
المستوى التعليمي المطلوب؟	شهادة بكالوريوس
المهارات الشخصية المتوقعة؟	مهارات التواصل
المهارات الفنية المتوقعة؟	مهارات الحاسوب
متوسط الراتب؟	دينار أردني 400
المسمى الوظيفي:	السياحة
القطاع:	نعم
هل يشترط الخبرة السابقة؟	شهادة ثانوية عامة
المستوى التعليمي المطلوب؟	اللباقة
المهارات الشخصية المتوقعة؟	اللغة الانجليزية
المهارات الفنية المتوقعة؟	-
متوسط الراتب؟	دينار أردني 1000

مدخل بيانات	المسمى الوظيفي:
قطاعات متعددة	القطاع:
ر	هل يشترط الخبرة السابقة؟
شهادة ثانوية عامة	المستوى التعليمي
مهارات تواصل	المهارات الشخصية
المعرفة بالحاسوب	المهارات الفنية
دينار أردني 330	متوسط الراتب



النتائج والتوصيات العامة:

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

على الرغم من وجود فرص عمل متاحة في قطاعي تجارة الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية وأنشطة خدمات الإقامة والمطاعم، إلا أن قطاعات أخرى مثل قطاع النقل والتخزين لم تبلغ عن وجود أي شواغر فيها. لذا، يُوصى بأن تعطي الجهات المعنية اهتمامًا خاصًا للمؤسسات العاملة ضمن القطاعات والأنشطة الفعالة نظرًا لارتفاع احتمالية استعدادها لتشغيل الباحثين عن العمل، وبشكل خاص في الوظائف المبتدئة.

تقريبًا أقل من 15% من المنشآت التي شملتها الدراسة أفادت بوجود وظائف ملائمة للمرأة. ومن المتوقع أن يختلف توزيع مشاركة الإناث حسب القطاع الاقتصادي. تشمل القطاعات التي تقدم فرصًا واعدة لتشغيل المرأة قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم؛ ما يتطلب إعادة توجيه الاهتمام لتشبيك المرأة في فرص هذا القطاع في محافظة معان.

يتطلب من الجهات المعنية أن تقوم بدور فعال في دعم إدماج المرأة الباحثة عن العمل في القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفعالة داخل المحافظة والواعدة بتشغيل المرأة؛ من خلال تنظيم حملات توعية موجهة خصيصًا لهذا الغرض. يتضمن ذلك تزويدهن ببرامج ومبادرات تواصل مخصصة، بالإضافة إلى تنظيم ورش عمل وأنشطة لتعزيز التواصل والشبكات الاجتماعية. من الضروري أيضًا العمل على توعية ومشاركة أسرهن من خلال تنفيذ حملات توعية مجتمعية وجلسات تعريفية حول مختلف المهن. كما يجب تحفيز الشراكة مع القطاع الخاص ودعم برامج الإرشاد والتوجيه وتوفير فرص العمل لتعزيز المبادرة، مما يساهم في خلق بيئة عمل تتسم بالشمولية والتقدم في القطاعات المستهدفة.

أفادت المنشآت التي شملتها الدراسة إلى أن معدل تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن القوى العاملة لديهم لا تتجاوز 2% كمعدل عام. ومن جهة أخرى، أظهرت المنشآت المتوسطة درجة أقل من الالتزام بالمادة رقم 13 من قانون العمل التي تتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بنسبة تمثيل لا تزيد عن 0.6%. يتركز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل رئيسي ممن يعانون من الإعاقات الجسدية. لمعالجة 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 فئات الإعاقات المختلفة. يمكن ذلك من خلال الاستعانة بقصص النجاح من المنشآت الكبيرة في محافظات أخرى كأدوات فعالة لحملات التوعية حول أهمية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يمكن أن تلهم وتشجع المنشآت الأخرى على زيادة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

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

يستهدف الباحثون عن عمل الذين شملتهم الدراسة بشكل رئيسي قطاعات التعليم والزراعة والحراجة وصيد الأسماك وأنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، ولكن، رغم الإمكانيات العالية للتشغيل في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم، إلا أنه لم يستقطب سوى اهتمام ضئيل من الباحثين عن عمل، بنسبة تقل عن 3%. ومن الضروري أن تقوم الجهات المعنية بمبادرات استباقية لاطلاع الباحثين عن عمل على متطلبات القطاعات الاقتصادية المختلفة وإرشادهم نحو الأنشطة التي توفر فرص عمل أكبر داخل المحافظة. بعد توجيه الباحثين نحو هذه القطاعات الواعدة بفرص العمل، من المهم أن تقدم الجهات المعنية عدة تدريبات على مهارات التوظيف الأساسية وجلسات إرشاد وظيفي لضمان فعالية أكبر في التشغيل.

بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الجهات المعنية اتخاذ خطوات فاعلة لتوجيه الباحثين عن عمل إلى مراكز التدريب المهني وغيرها من الجهات التي بدورها ستدعم الباحثين عن عمل بتلبية الاحتياجات المطلوبة من قبل القطاع الخاص. بالتركيز بشكل نشط على المهارات التقنية التي يطلبها أصحاب العمل، لا تقتصر مهمة مقدمي خدمات التشغيل على تيسير تشبيك

الباحثين عمل مع الفرص المتاحة والتشغيل فحسب، بل تسهم أيضًا بشكل ملموس في تطوير مناهج تدريبية مخصصة بالتعاون مع مختلف جهات مزودي التدريبات. هذا النهج لا يسد فجوة المهارات فحسب، بل يضمن أيضًا تزويد القوى العاملة بالمهارات التقنية الدقيقة المطلوبة لمواكبة احتياجات السوق الراهنة، مما يؤدي إلى تعزيز سوق عمل أكثر كفاءة وفعالية.

أفادت الباحثات عن عمل تفضيلهن لقطاعات وأنشطة اقتصادية معينة كقطاع التعليم، وقطاع أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وقطاع أنشطة صحة الإنسان والعمل الجماعي، مع التركيز القليل على قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم بالرغم من أنه يقدم فرصًا مهمة لتشغيل المرأة. ومن أجل تغيير هذه التوجهات، من الضروري أن تقوم الجهات المعنية بتنظيم حملات توعية موجهة نحو الباحثات عن عمل بهدف تفكيك العوائق الثقافية التي قد تحول دون توجههن نحو هذه القطاعات.

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

يستخدم الباحثون عن عمل أساليب متنوعة للبحث عن فرص العمل، وهذه الأساليب تشمل وسائل التواصل الاجتماعي، وزيارة المواقع الإلكترونية الخاصة بالمنشآت، والاستعانة بالتوصيات الشفهية. بالمقابل، تعتمد المنشآت بشكل رئيسي على مواقع التواصل الاجتماعي والتوصيات الشفهية لجذب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف. وينبغي لمقدمي خدمات التشغيل العامة والخاصة أن تكون نشطة في توعية المنشآت بخدماتها وتوفيرها للباحثين عن عمل، وبالتالي توسيع قاعدة البيانات لديهم وزيادة عدد المرشحين المتاحين للوظائف. كما ينبغي توجيه الباحثين عن عمل بعيدًا عن الاعتماد الحصري على المواقع الإلكترونية للمنشآت مع تشجيعهم على استكشاف طرق أخرى أكثر فعالية مثل الاعتماد على التوصيات الشفهية.

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

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

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

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

• نتائج دراسات سوق العمل المحلي التي تم إعدادها بالتعاون مع مشروع التشغيل في الأردن 2030

• توعية أصحاب العمل والمنشآت بالخدمات المقدمة من الجهات الحكومية الأخرى ذات الصلة كمؤسسة الضمان الاجتماعي؛ لمعرفة جميع الالتزامات والحقوق المترتبة على منح موظفيهم تسجيلًا في الضمان الاجتماعي.

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

• جلسة إرشاد وظيفي لخريجي الجامعات وخريجي معاهد التدريب المهني

• عقد يوم مقابلات في قطاع أنشطة خدمات الإقامة والمطاعم (السياحة)



النتائج والتوصيات على مستوى القطاعات والأنشطة الاقتصادية الفرعية:

قطاع الجملة والتجزئة؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

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

2 يبلغ عدد الإناث في القطاع 2.8% فقط، ولم تُشير أي من المنشآت التي شملتها العينة عن وجود وظائف ملائمة لتشغيل المرأة في هذا القطاع. وعليه، يتوجب على الجهات المعنية أن تعطي الأولوية لتنفيذ مبادرات تستهدف المرأة بشكل خاص، وتكثيف الجهود لنشر الوعي بتشغيل المرأة في هذا القطاع وأنشطته الفرعية، وعرض قصص النجاح للباحثين عن العمل وأصحاب العمل.

3 أفادت نسبة صغيرة جداً من المنشآت في القطاع بوجود مشغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة. إلا أن هذا القطاع يتمتع بإمكانات كبيرة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض الأدوار الوظيفية كتنظيم الرفوف، والتعبئة، والمخازن. ويتعين أن تركز الجهات المعنية بالتشغيل وذات الصلة بالإرشاد والتوجيه على مبادرات التشغيل التي تستهدف أصحاب العمل لرفع مستوى وعيهم، وتشجيعهم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومشاركة قصص النجاح من المنشآت التي نجحت في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

4 أفادت المنشآت التي شملتها العينة بوجود وظائف تتطلب بشكل عام حد أدنى من المؤهلات. وعليه، يتوجب أن تركز الجهات المعنية على تنفيذ إجراءات تشغيل فاعلة في هذا القطاع مع التركيز على تقديم سلسلة مكثفة من خدمات الإرشاد المهني. سيساهم ذلك في تعزيز استدامة الوظائف وتوافق توقعات الباحثين عن العمل مع واقع السوق المحلي وتوجهات التشغيل في هذا القطاع.

أنشطة خدمات الإقامة والطعام

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 الإلتزام 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.

1

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.

لا تلبي المخرجات التعليمية ومخرجات 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.

2

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.

3

قطاع النقل والتخزين

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

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

1

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

2

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

3

4

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

5

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