



المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل: التوقعات والفرص

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء

صمم من قبل مركز تطوير الأعمال، منغذ من قبل مركز هوية
وممول من صندوق الشراكة العربية البريطانية



المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل: التوقعات والفرص

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء

مركز تطوير الأعمال هو مركز أردني غير ربحي يساهم في التنمية الاقتصادية الاقليمية من خلال بناء القدرات، وتطوير الصادرات وتقديم خدمات تطوير الأعمال للشركات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى تطوير المسارات الوظيفية والقدرات الريادية للموظفين على كافة المستويات مع التركيز على الشباب وسيدات الأعمال والشراكات مع الجامعات المختلفة. وكان المركز قد تأسس عام ٢٠٠٥، ويعمل مع العديد من الجهات المانحة ومزودي خدمات الاعمال والشركات حيث يقدم مركز تطوير الأعمال برامج ذات قيمة عالية لعملائه.

حيث قام مركز تطوير الأعمال بتصميم و تطوير هذا البحث استنادا إلى حقيقة أن الأسباب الرئيسية للبطالة بين الشباب في الأردن تكمن في عدة أسباب ومنها: عدم وجود التوجيه المهني الصحيح للشباب، بالإضافة إلى عدم وجود فرص عمل مرضية لحدیثي التخرج، وصعوبة الحصول على فرصة عمل تتوافق مع مؤهلاتهم، أخيرا و ليس آخرًا، الفجوة التي تقع بين مخرجات المؤسسات التعليمية واحتياجات السوق.

يتناول البحث " الفجوة بين المخرجات التعليمية و احتياجات سوق العمل في الأردن " ، والذي يمثل توقعات سوق العمل في ثلاثة قطاعات، ألا وهي: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة و الطاقة الخضراء القطاعات " . وقد قام به مركز الهوية بتمويل من صندوق الشراكة العربية البريطانية.

"يقول البعض أن علينا إيجاد غد أفضل لشبابنا. أما أنا فأقول، علينا إيجاد حاضر أفضل."

الملك عبدالله الثاني

المحتويات

6	ملخص تنفيذي
8	المقدمة
10	بيئة العمل
13	الطلب على العمل
13	التوظيف وفرص العمل المستحدثة في الأردن
14	القطاعات العام والخاص
18	الوضع الوظيفي
18	القطاع غير الرسمي
19	العمالة الوافدة
21	مستوى التعليم
23	عرض العمل
23	مخرجات التعليم
25	توظيف ما هو معروض من العمالة
25	حسب مستوى التعليم
26	حسب مستويات الوظائف
26	البطالة والمشاركة الاقتصادية
29	تحديات عرض العمل
33	عوامل أخرى لعدم التوافق - الجغرافيا والقوانين الصادرة عن الحكومة
35	التوفيق بين العرض والطلب
35	حلول للتوفيق بين العرض والطلب
38	التوقعات القطاعية
44	الاستنتاج والاقتراحات

ملخص تنفيذي

شهد سوق العمل الأردني منذ سبعينيات القرن الماضي تطورا فريدا من نوعه، حيث جرى تصدير رأس المال البشري الماهر إلى دول مجلس التعاون الخليجي بشكل أساسي، وفي نفس الوقت جرى استيراد اليد العاملة غير الماهرة من أجل تلبية احتياجات سوق العمل في بعض القطاعات. هذه الأنماط من هجرة العمالة لا تزال موجودة حتى يومنا هذا، وأضيف إليها الضغط الذي يمارسه اللاجئون على عرض العمل والضغط الناجمة عن التركيبة السكانية للمجتمع الأردني.

وخلصت معظم الدراسات التي أجريت على سوق العمل الأردني على مدى العقد الماضي إلى أن استمرار ارتفاع معدل البطالة ينبع من الزواج غير الموفق بين الطلب والعرض على العمل، وأن هذا الزواج غير الموفق هو نتيجة لعدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي الأردني ومتطلبات سوق العمل.

عدا عن حقيقة أن هناك حاجة إلى أن تكون التخصصات مصممة لتلبية احتياجات الطلب على اليد العاملة، كان هناك عدد متزايد من الأردنيين الملتحقين بالتعليم، ولا سيما على المستوى الجامعي، وبالتالي كانت هناك نقلة في بنية العرض على العمل لتعكس نسبة أكبر من خريجي الجامعات. وقد ترجم هذا إلى نقص في العرض على العمل من المستويات التعليمية الأخرى، مثل الخريجين المهنيين، مما أدى إلى تفاقم التفاوت القائم بين العرض والطلب. إضافة إلى ذلك، يشكو أرباب العمل من تدهور نوعية تعليم الخريجين الجدد على مستويين: المستوى الفني، وعلى مستوى المهارات الأولية، على مدى العقد الماضي أو نحو ذلك، مما أدى إلى تعميق التناقض الموجود في سوق العمل.

كان أكثر جهد جدي وشامل في تحليل سوق العمل الأردني لإعلام صانعي القرار هو الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) والتي وفرت تشخيصا منهجيا لسوق العمل. اقترحت الاستراتيجية عددا من تدابير السياسات والتدخلات في إطار خطة عمل تم التوسع فيها أكثر لتصبح خطة تنفيذ تضع تفاصيل كيفية تنفيذ التدخلات، علاوة على ذلك، تم إعداد مسودة "ملخص مشروع" لكل عمل والمخاطر المرتبطة به. وقد وضعت الاستراتيجية أيضا جدولا زمنيا لتنفيذ الاقتراحات تستند إلى سلسلة من النتائج. ولكن، وللأسف، لم يحدث شيء يذكر منذ إقرار هذه الاستراتيجية، كما تأخر تنفيذها طويلا بسبب مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، وخاصة على المستوى الإقليمي، والتي غيرت بلا شك بعضا من ديناميات سوق العمل وحقائقه. ومع ذلك، فما زالت هناك حاجة حتى يومنا هذا إلى العديد من تدابير السياسات المقترحة في هذه الاستراتيجية، ولكن تم عرقلة التنفيذ بسبب نقص الأموال، وتحول الأولويات، والبيروقراطية الحكومية.

تلعب بيئة الأعمال في الأردن دورا رئيسيا في استحداث فرص عمل جديدة وزيادة الطلب على العمل في السوق، ولكن هذه البيئة تتأثر بشكل رئيسي بارتفاع تكاليف الإنتاج الناجم عن

السياسات الحكومية، والتي أثرت حكما على ربحية شركات القطاع الخاص العاملة في الأردن، وهذا يعني أن لدى هذه الشركات حاليا موارد متاحة أقل كي تستثمرها وتوسع إنتاجها وتوظف المزيد من العمال. وعلاوة على ذلك، فجميع هذه التكاليف المرتفعة لا تؤثر فقط على إستعداد الشركات القائمة لتوظيف عمالة إضافية، ولكنها أيضا تعمل بمثابة رادع للمستثمرين المحتملين الذين لديهم استثمارات ذات إمكانية توظيف مكثفة.

أما بالنسبة لبيانات سوق العمل من حيث مستوى التوظيف ومعدل فرص العمل المستحدثة فإنها تشير إلى انخفاض في الطلب على العمل في سوق العمل الرسمي، خاصة في السنوات الخمسة الماضية، بتناغم مع انخفاض معدل النمو الاقتصادي المسجل خلال نفس الفترة. وهو أمر واضح أيضا في انخفاض الوظائف المعروضة من قبل القطاع الخاص، وفي زيادة فرص العمل التي يوفرها القطاع العام، الأمر الذي يشكل مشكلة أخرى تتعلق بتضخم القطاع العام، وفيما يتعلق بالقطاع غير النظامي، فإنه من الصعب بمكان قياس مدى مساهمة هذا القطاع في الطلب الكلي على العمل مع عدم وجود معلومات وبيانات دورية عن العمالة غير النظامية. ومع ذلك، حصل غير الأردنيين على أكثر من نصف فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص "غير المنظم" في عام 2012، وتولى غير الأردنيين تقريبا جميع فرص العمل التي يوفرها هذا القطاع في عام 2014 والأعوام التي تلتها. وتتركز هذه الوظائف بشكل كبير في الصناعات التحويلية والزراعة والخدمات (بما في ذلك البناء).

مواكبة تطورات سوق العمل، ويرجع ذلك أساسا إلى نقص التواصل و / أو التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل. لقد أصبح العرض على القوى العاملة يميل أكثر من اللازم باتجاه المهنيين من ذوي المستوى الجامعي، مما يكتف اختلال التوازن النوعي في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، توضح التطورات كيف أن مخرجات التعليم على المستوى الجامعي لا يبدو وكأنها تتناسب بشكل كاف مع متطلبات سوق العمل، في معظم المجالات، وكيف أن المزيد من الباحثين عن العمل قد أصبحوا يدخلون سوق العمل بدون أن تكون لديهم أية خبرة عملية سابقة.

وفيما يتعلق بتوقعات الطلب على العمل في القطاعات الثلاث التي تركز عليها الدراسة، فقد جاءت على النحو التالي: شهد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات انخفاضا كبيرا في الإيرادات على مدى السنوات الخمسة الماضية، إلا أن ذلك لم يؤثر على عدد من الوظائف في القطاع نظرا لأهمية التجربة العملية بالنسبة للشركات العاملة في هذا القطاع. سيكون من الصعب للغاية بالنسبة لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تستبدل موظفيها من ذوي الخبرة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك الكثير من شركات تكنولوجيا المعلومات الصغيرة التي أخذت تغلق أبوابها بسبب التنافسية العالية في القطاع، ولكن أولئك الذين يفقدون وظائفهم يجدون وظائف في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المبتدئة التي تفتح كل عام. أما بالنسبة لفرص العمل الجديدة التي يعرضها هذا القطاع، فإنها تأتي من الشركات المبتدئة الصغيرة، والتي تصل إلى حوالي 100 شركة كل عام، وتوظف هذه الشركات ما بين 400-500 خريج من خريجي علوم الحاسوب بشكل أساسي. وهذا العدد يمثل فقط 10% من إجمالي الخريجين من التخصصات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فيما يبقى 90% من الخريجين عاطلين عن العمل.

أما بالنسبة لقطاع الصحة، ومع النمو في الرعاية الصحية، هناك طلب متزايد على الخريجين من التخصصات ذات الصلة بالرعاية الصحية، وخاصة على الأطباء والممرضين. من المعلومات المتاحة، فمن الواضح أن عدد خريجي الجامعات في هذه المجالات والتخصصات ليس كافيا لتغطية طلب السوق بسبب الطلب المرتفع على هؤلاء المهنيين في بلدان أخرى، الأمر الذي يؤدي بهم إلى البحث عن فرص عمل أفضل خارج الأردن.

وفيما يتعلق بقطاع الطاقة الخضراء، ومع عرقلة الاستراتيجية الوطنية للطاقة، فإن معظم الاستثمارات المخطط لها والمتوقعة لم تحدث، مما أدى إلى تجميد تطوير مشاريع الطاقة الخضراء إلى حد كبير في البلاد. وقد أثر ذلك بشكل كبير على عدد الوظائف المعروضة في قطاع الطاقة الخضراء في الأردن على مدى السنوات الخمسة الماضية، ما أدى إلى زيادة عدد الخريجين العاطلين عن العمل من التخصصات ذات الصلة، وخاصة خريجي الجامعات؛ في حين أن معظم الوظائف المعروضة هي في المجالات الفنية، وتستهدف خريجي مراكز التدريب المهني. حاليا، لا توجد خطط أو استراتيجيات أو توقعات بشأن الوضع في قطاع الطاقة الخضراء. ولا توجد وظائف معروضة في هذا القطاع أو أي توقعات لأية وظائف جديدة إلا في حالة البدء باستثمارات جديدة وكبيرة في هذا القطاع.

المقدمة

أصبحت البطالة في الأردن سمة من سمات الاقتصاد الأردني التي تبعث على القلق المتزايد مع ارتفاع معدلات البطالة بشكل مستمر، خاصة بين الشباب. بالإضافة إلى البطالة، تشهد البلاد أيضا انخفاضا في معدل المشاركة الاقتصادية بين الشعب الأردني وخاصة النساء. ومصدر هذا الخلل هو الفوارق النوعية والكمية بين الطلب والعرض على العمل على حد سواء، وهذا الخلل هو نتاج مجموعة من العوامل بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: المخرجات غير المناسبة للنظام التعليمي، واتجاهات الاستثمار غير المستقرة في البلاد، وأنماط الهجرة العمالية.

وبسبب الزيادة في ضغوط سوق العمل في السنوات الأخيرة، أصبح حل مشكلة البطالة أولوية بالنسبة للسلطات الأردنية، ولا سيما بالنظر إلى عدم الاستقرار الإقليمي المتصاعد، الأمر الذي يثير مخاوف من أن تخلق موارد الشباب العاطلة عن العمل أرضا خصبة للتجنيد من قبل الجماعات المتطرفة.

يهدف هذا البحث إلى تحليل ديناميات سوق العمل المحلي مع التركيز بشكل خاص على ثلاثة قطاعات آخذة بالنمو، وهي: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء، من خلال تحليل الطلب والعرض، والتناقض القائم بين الإثنين. وقد استندت هذه الدراسة على مجموعة من الأبحاث الكمية والنوعية، من مصادر أولية ومن مصادر ثانوية. أما المصدر الرئيسي للبيانات والمعلومات الأولية فهو المسح الذي أجري على مجموعة مكونة من 57 شركة تعمل في القطاعات التي تركز عليها الدراسة وهي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) والصحة والطاقة الخضراء. وكان توزيع العينة عبر القطاعات الثلاثة على النحو التالي:

توزيع الشركات التي شملها المسح حسب القطاعات		
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
12 شركة 21% من العينة	22 شركة 38.6% من العينة	23 شركة 40.4% من العينة

وقد تم جمع البيانات الميدانية من هذه الشركات خلال شهري حزيران وآب 2015، وذلك باستخدام استبانة تم تصميمها خصيصا لهذه الدراسة تحتوي على أسئلة كمية ونوعية. وقد تم دمج نتائج هذا المسح في مجمل أقسام التقرير. ومن خلال التركيز على هذه القطاعات الثلاثة، والتي هي الأكبر في مجال التوظيف، يمكننا الحصول على فهم أفضل للمهارات والمؤهلات الأكثر طلبا في سوق العمل والثغرات الموجودة حاليا في عرض العمل.

المصدر الرئيسي للبيانات الثانوية المستخدمة في هذه الدراسة هي البيانات الرسمية التي تصدرها كيانات القطاع العام الرسمية بما في ذلك دائرة الإحصاءات العامة (DOS) ووزارة

العمل. تم استخدام نتائج مسوحات سوق العمل المختلفة لتقديم تحليل مقارنة عام لسوق العمل من حيث العرض والطلب، والتي أُنستكملت وتم التأكد منها من خلال نتائج البحوث الأولية.

لا تنوي هذه الدراسة أن تقدم تحليلاً مفصلاً وشاملاً لسوق العمل بأكمله، شبيه لما قدمته الإستراتيجية الوطنية للتشغيل. وعلى الرغم من ذلك، فإنها تهدف إلى تسليط الضوء على الفوارق المتنامية بين العرض والطلب، مع التركيز على التطورات الأخيرة والجودة الشاملة لمخرجات التعليم في تلبية احتياجات السوق في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء. كما تسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم اتجاهات تحاول أن تستشرف المستقبل لصنع السياسات، والتي مع ذلك ينبغي أن تخضع لمزيد من التقييم والتحليل.

يقدم القسم الأول من هذا التقرير لمحة موجزة عن بيئة الأعمال في الأردن، من أجل شرح السياق الذي تعمل فيه الشركات. وما يليه هو دراسة لمتطلبات سوق العمل من خلال تحليل اتجاهات العمالة وفرص العمل المستحدثة في سوق العمل الأردني، وفقاً للقطاع والوضع الوظيفي والعوامل الأخرى. ويقدم هذا القسم أيضاً نتائج العمل الميداني التي تفصل المهارات المحددة التي تحتاجها الشركات.

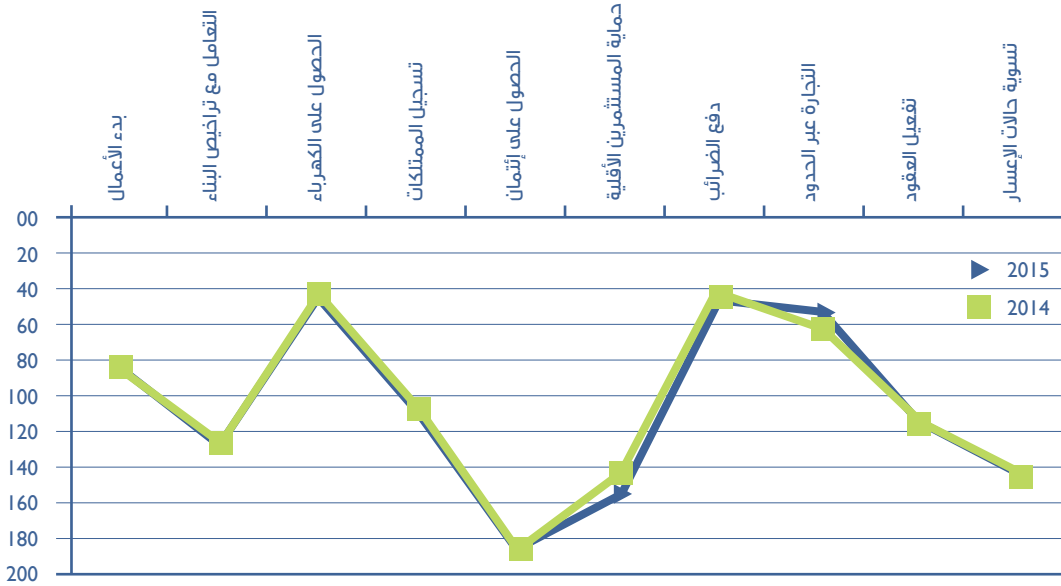
ثم ينتقل التقرير إلى القسم الثاني الذي يتناول عرض العمل، من خلال تحليل مخرجات نظام التعليم في الأردن أولاً، ومن ثم التحقق من معدلات التوظيف وفقاً للتعليم والمهن، من بين متغيرات أخرى. ثم يعرض هذا القسم معدلات البطالة وفقاً للمتغيرات المختلفة وكذلك معدلات المشاركة الاقتصادية. ثم يعرض هذا القسم التحديات الرئيسية القائمة في عرض العمل في سوق العمل المحلي، من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة، فضلاً عن عرض فحوى أثر أزمة اللاجئين السوريين على سوق العمل المحلي. يحاول القسم الثالث التوفيق بين العرض على العمل والطلب عليه، ويختتم القسم الأخير من الدراسة ويقدم اقتراحات للمضي قدماً.

بيئة العمل

على الرغم من الإصلاحات العديدة التي خضع لها الأردن في وقت مبكر من تسعينات القرن الماضي، لم تتقدم بيئة الأعمال الحالية في المملكة كما كان متوقعا لها. فما زالت البيئة التشريعية الضعيفة وغير المستقرة، إلى جانب معدل نمو مرتفع في تكاليف الإنتاج في البلاد، والضعف الشديد في النفاذ الرسمي إلى الائتمانات، عوامل تحد من المدى الذي يمكن بيئة الأعمال من التحسن، وما زالت تعمل بمثابة حاجز يحول دون النمو، وبالتالي دون التوظيف.

يساعد تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الصادر عن البنك الدولي على توضيح الوضع بشكل أكبر. في أحدث تقرير له صدر في عام (2015)¹، احتل الأردن المرتبة 117 من أصل اقتصاديات 189 دولة، حيث تراجع ترتيبه مرتبة واحدة عن ترتيبه في عام 2014 عندما احتل المرتبة 116. ويوضح الرسم البياني أدناه مرتبة الأردن في المؤشرات المختلفة لهذا الترتيب في كل من عامي 2014 و 2015.

ترتيب الأردن في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال عبر مؤشرات فرعية



المصدر: البنك الدولي (2015)

من وجهة النظر القانونية، فإن الأردن ليس المكان الأسهل لإنشاء وتشغيل الأعمال التجارية، حيث تحتل المملكة المرتبة الأدنى من حيث إنفاذ العقود، وتسوية حالات الإعسار، وحماية الأقلية من المستثمرين. وهذه القضايا الثلاثة ترتبط ارتباطا وثيقا بالبيئة التشريعية، وبالتالي تشير إلى وجود فجوة في التشريعات التمكينية للأعمال في الأردن، والتي كانت غير مستقرة في السنوات الأخيرة. وتشمل نقاط الضعف الأخرى صعوبة الحصول على تصاريح البناء وتسجيل

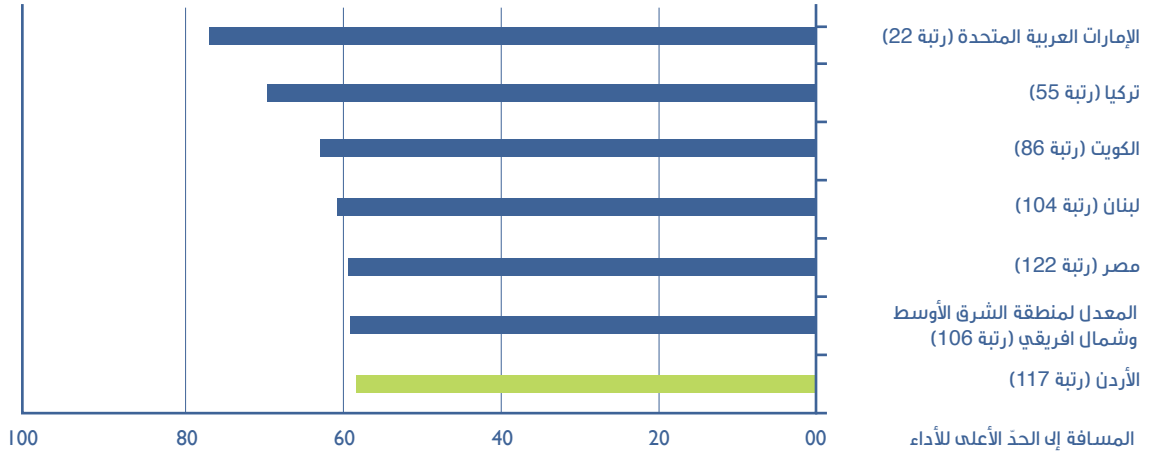
1. مجموعة البنك الدولي (2015) "ممارسة أنشطة الأعمال 2015: موجز اقتصاد الأردن 2015".

الملكية. من ناحية أخرى، يؤدي الأردن بشكل جيد نسبياً في مسألة الحصول على الكهرباء، وودفع الضرائب، والتجارة عبر الحدود.

من أكثر السمات التي توصف بها بيئة الأعمال في الأردن هو الأداء الضعيف للغاية من حيث النفاذ إلى الائتمانات، حيث احتل المرتبة 185 من بين 189 بلداً. وهذا يعني أن القطاع المالي لم يتم تطويره بشكل جيد ليخدم احتياجات الشركات الصغيرة، وهو ما يمثل عقبة رئيسية تعيق نمو معظم شركات القطاع الخاص، وهذا بدوره يعيق معدل توليد فرص العمل. هذا الترتيب الضعيف للأردن، ومنذ فترة طويلة، تم التأكيد عليه بعدد من الدراسات الحديثة، بما في ذلك دراسة أجراها البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير والتي كشفت عن أن ما يقارب من 70% من الشركات الأردنية التي كانت تحتاج إلى قروض لم تتشجع على طلبها، أو أن طلباتها التي قدمتها للحصول على قروض قد رفضت.²

تتعلق القضية الأخرى بتقدم هذه المؤشرات الفرعية مع مرور الوقت. فبسبب التغيرات التي طرأت على المنهجيات التي يستخدمها البنك الدولي عبر السنوات الماضية، لا يمكن إجراء مقارنة في هذه المرحلة بين نتائج عامي 2015 و 2014. وعند النظر إلى مجموعتي البيانات، يمكن ملاحظة كيف تراجع ترتيب الأردن في جميع المؤشرات الفرعية، مع استثناء التجارة عبر الحدود. أكبر قدر من التراجع حدث في مؤشر حماية الأقلية من المستثمرين، حيث احتل الأردن المرتبة 154، بتراجع مقداره 11 مرتبة. وقد حصل هذا التراجع على الرغم من إقرار قانون الاستثمار الجديد في نهاية عام 2014، والذي لم يضع أحكاماً كافية لحماية المستثمرين، وخاصة فيما يتعلق بالتحكيم الدولي. عند مقارنة أداء الأردن بأداء دول أخرى، فإننا سنحصل على نتائج مخيبة للآمال أيضاً. يظهر الرسم البياني أدناه ترتيب الأردن والدرجة التي سجلها مقارنة مع عينة من الاقتصادات الأخرى.

مرتبة الأردن ودرجته في مؤشر سهولة مزاوله الأعمال مقارنة بإقتصاديات مشابهة 2015



المصدر: البنك الدولي (2015)

يظهر الرسم البياني أعلاه أن بيئة الأعمال في الأردن هي أسوأ من المتوسط الإقليمي ومن أداء البلدان الأخرى المماثلة في المنطقة. ترتيب الأردن أسوأ بـ 11 مرتبة من المتوسط الإقليمي، وموقعه أقل شأنًا من الاقتصادات الأخرى المماثلة، بما في ذلك مصر، ولبنان، والكويت، وتركيا، والإمارات العربية المتحدة. وعلاوة على ذلك، وضع الأردن في مؤشر مقياس المسافة إلى الحد الأعلى للأداء³ وصل إلى 58.4، وبقي كما هو منذ عام 2014.

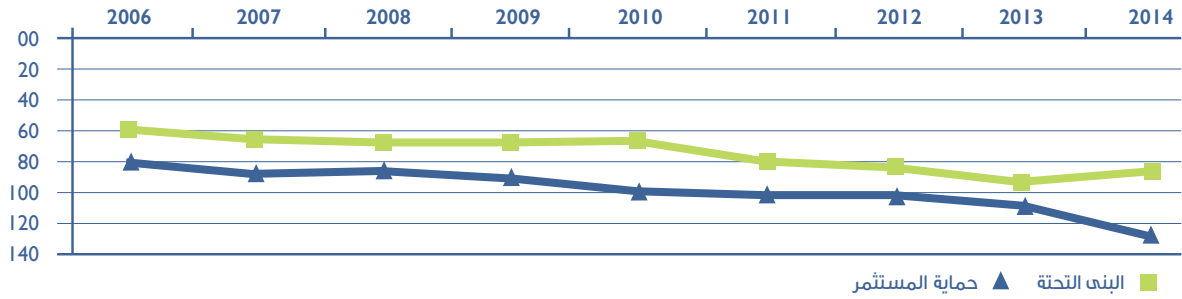
بخلاف تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، فإن نظرة على بعض المؤشرات الخاصة بالأردن كما حددها مؤشر التنافسية العالمي توضح كذلك بعض التراجع الذي شهدته بيئة الأعمال في المملكة. فلقد تراجع ترتيب الأردن في مؤشر "قوة حماية المستثمر" بشكل حاد من المرتبة 78 في عام 2006 إلى المرتبة 130 في عام 2014. من حيث دعامة "البنية التحتية" للمؤشر، فقد تراجع ترتيب الأردن من 56 إلى 80 خلال الفترة نفسها. يقدم الرسم البياني أدناه تصنيف الأردن السنوي بموجب هذين المؤشرين.⁴

2. جوردان تايمز (تموز/ يوليو 2015) "الحصول على التمويل مصدر قلق كبير للشركات الأردنية"

3. وفقا للبنك الدولي، يظهر مقياس المسافة إلى الحد الأعلى للأداء المسافة التي حققها أي اقتصاد في وقت زمني من "الحد الأعلى للأداء"، والذي يمثل أفضل أداء سجل على كل من مؤشرات ممارسة الأعمال منذ عام 2005. ويتراوح مقياس المسافة من الحد 0 و 100، حيث يمثل 0 أدنى أداء و 100 الحد الأعلى.

4. المنتدى الاقتصادي العالمي (2014) "مؤشر التنافسية العالمية"

حماية المستهلك وترتيب البنية التحتية العام

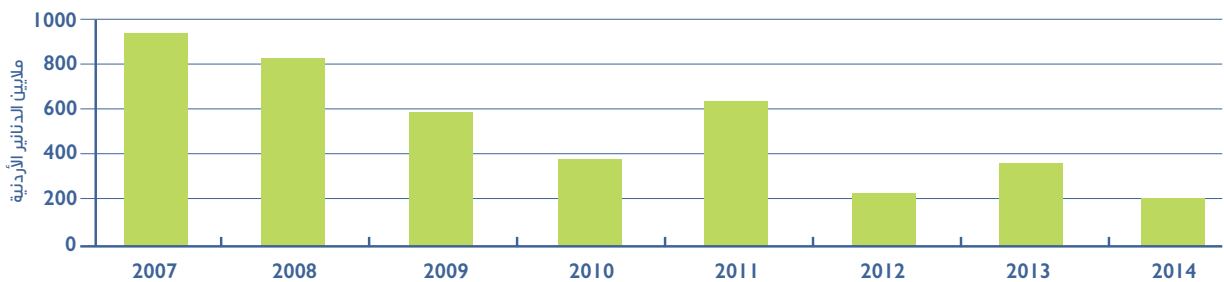


المنتدى الاقتصادي العالمي (2014) "مؤشر التنافسية العالمية"

بخلاف المعلومات الواردة أعلاه، تجدر الإشارة إلى أن القطاع الخاص في الأردن قد شهد ارتفاعاً في تكاليف الإنتاج على مدى السنوات القليلة الماضية نتيجة لسياسة ضبط الأوضاع المالية العامة للحكومة، التي كانت مدعومة من قبل صندوق النقد الدولي، ابتداءً من عام 2012. من عام 2010 وحتى عام 2014، تم رفع الدعم عن الطاقة وأدخلت ضرائب عليها، بالإضافة إلى إدخال عدد من الضرائب والرسوم من قبل الحكومة أو رفع القائم منها لتعزيز مستوى الإيرادات العامة لتغطية الزيادات الكبيرة في النفقات والدين. وبالتالي، مقارنة مع الفترة التي سبقت عام 2010، فإن شركات القطاع الخاص العاملة في الأردن تواجه الآن تكاليف أعلى بكثير بما فيها ذلك ارتفاع تكاليف الطاقة والكهرباء، وارتفاع رسوم التخزين والنقل، إضافة إلى 1% رسوم جمارك على المنتجات الوسيطة المعفاة، ورسوم تصاريح عمل أعلى واشتراكات ضمان اجتماعي أعلى من ذي قبل لجميع العاملين، دون ذكر التكاليف الأخرى. كما وضع قانون ضريبة الدخل الجديد عبئاً إضافياً على القطاع الخاص.

كان لهذه التكاليف المرتفعة أثر حتمي على ربحية شركات القطاع الخاص العاملة في الأردن، الأمر الذي يعني أن هناك حالياً موارد أقل متاحة للشركات لاستثمارها والتوسع في الإنتاج وتوظيف المزيد من العمال. وعلاوة على ذلك، لا تؤثر جميع هذه التكاليف المرتفعة فقط على نزوح الشركات القائمة على توظيف عمالة إضافية، ولكنها أيضاً تعمل بمثابة رادع للمستثمرين المحتملين الذين لديهم استثمارات كثيفة العمالة. يعرض الرسم البياني أدناه قيمة رأس المال الجديد المسجل في الشركات خلال الفترة الماضية، ويوضح كيف أن حجم الاستثمارات الجديدة يسير في اتجاه هبوطي ثابت، مع استثناء عام 2011. وبلغت قيمة الاستثمارات في شركات جديدة في عام 2014 ما يقرب من 21% من الاستثمارات المنفذة في شركات جديدة خلال العام 2007، بغض النظر عن أي تأثير للأسعار. ويوضح الشكل أدناه قيمة الاستثمارات الجديدة في الشركات في الأردن في السنوات الأخيرة.

رأس المال المسجل في شركات جديدة



المصدر: دائرة مراقبة الشركات

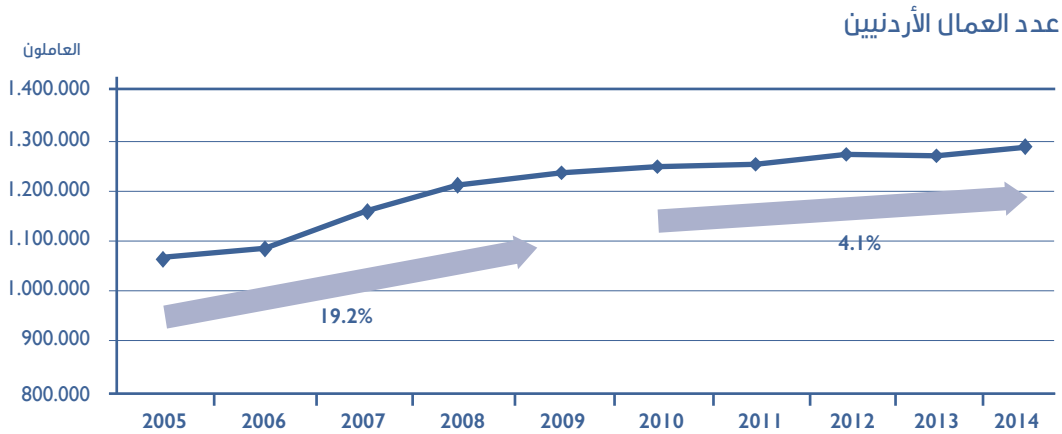
سيقلل مثل هذا الهبوط في حجم الاستثمارات الجديدة حتماً كمية فرص العمل الجديدة المتولدة في الاقتصاد، كما هو مبين في القسم الفرعي التالي. وقد أثبتت نتائج العمل الميداني أيضاً هذه الصلة بين نمو الاستثمار ومعدلات التوظيف. وعند سؤال الشركات عن متوسط عدد الوظائف الجديدة التي تولدها كل سنة، لم تتمكن العديد من هذه الشركات أن تعطي إجابة، وقالت أن هذا الأمر يتوقف في نهاية المطاف على أداء الشركات في كل سنة من السنوات. حتى فيما يتعلق بالعدد السنوي للمناصب التدريبية التي تقدمها الشركات، ذكرت العديد من الشركات أن هذا العدد يتوقف على مقدار العمل الجديد وعدد المشاريع الجديدة التي تنفذها الشركة.

الطلب على العمل

يعتبر الطلب على العمل طلب مستمد، بمعنى أنه يعتمد على الطلب على المنتجات أو الخدمات التي ينتجها العمل. وبعبارة أخرى، عندما يزداد الطلب على بعض السلع والخدمات مع مرور الوقت، فإنه من المتوقع أن يرتفع الطلب على اليد العاملة اللازمة لإنتاج هذه السلع والخدمات بصورة تبادلية. ولذلك، يتوقف الطلب على اليد العاملة على القدرة التنافسية ونمو شركات القطاع الخاص. فكلما ارتفع معدل الإنتاج، ارتفع الطلب على العمالة اللازمة لزيادة الإنتاج. ونظرا لطبيعة الطلب على اليد العاملة، سيقدم هذا القسم أولا لمحة عامة عن بيئة الأعمال في الأردن وتقدمها في السنوات الأخيرة، قبل تحليل بيانات الطلب على العمالة الرسمية مستكملة بالنتائج الميدانية.

التوظيف وفرص العمل المستحدثة في الأردن

تشير بيانات سوق العمل، من حيث مستوى العمالة ومعدل فرص العمل المستحدثة، إلى حصول انخفاض في الطلب على العمالة في سوق العمل الرسمي، وخاصة في السنوات الخمسة الماضية، يقابله انخفاض في معدل النمو الاقتصادي المسجل خلال هذه الفترة. وهناك عدد من الطرق للتحقق من اتجاهات الطلب على العمالة، ولحسن الحظ، توفر دائرة الإحصاءات العامة بيانات من عدد من المصادر المختلفة، بما في ذلك من المنشآت والعمال؛ لذا، ووفقا لمسح العمالة والبطالة، يظهر الرسم البياني أدناه عدد الأردنيين العاملين خلال العقد الماضي.



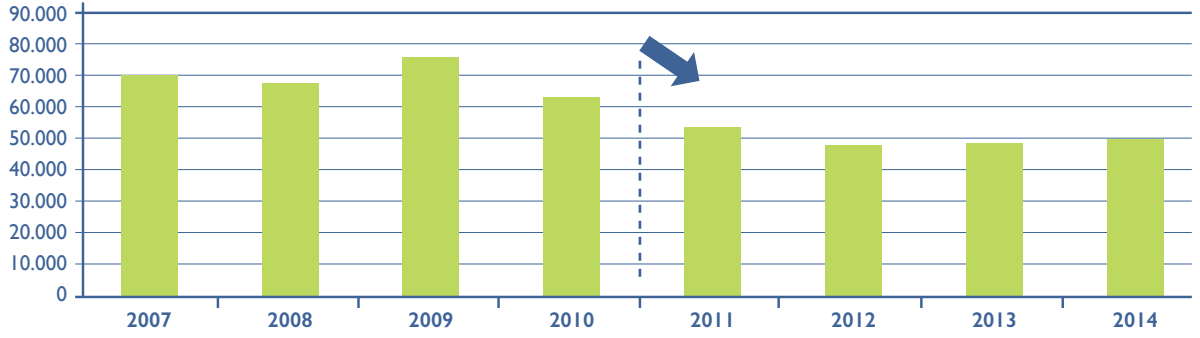
المنار - جمعت من نتائج السلاسل الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

في السنوات العشر الممتدة من عام 2005 ولغاية عام 2014، ارتفع عدد الأردنيين العاملين إلى أكثر من 25% أو إلى 263007 عامل، مما يشير إلى زيادة كبيرة في الطلب على العمالة في هذه الفترة وفقا لمعدلات النمو الاقتصادي المرتفعة في ذلك الوقت. ولكن، ولدى التحقق الدقيق من هذه البيانات، يظهر أن معدل النمو في عدد العمال كان أعلى بكثير في الفترة بين عامي 2005

و 2009 (ما نسبته 19.2%) من معدله في الفترة الممتدة ما بين عامي 2010 و 2014 (ما نسبته 4.1%)، وهذا المعدل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمعدل النمو الاقتصادي في الأردن، والذي كان أعلى بكثير في الفترة السابقة. ويعكس التباطؤ في النمو في عدد العمال التباطؤ الذي يواجهه الاقتصاد ككل.

مصدر آخر مهم للمعلومات بشأن الطلب الكلي على العمالة هو مسح فرص العمل المستحدثة الذي تجريه دائرة الإحصاءات العامة على أساس نصف سنوي. ويوضح الشكل أدناه النتائج السنوية لهذا المسح.

الوظائف الجديدة المستحدثة ما بين عامي 2007 و 2010



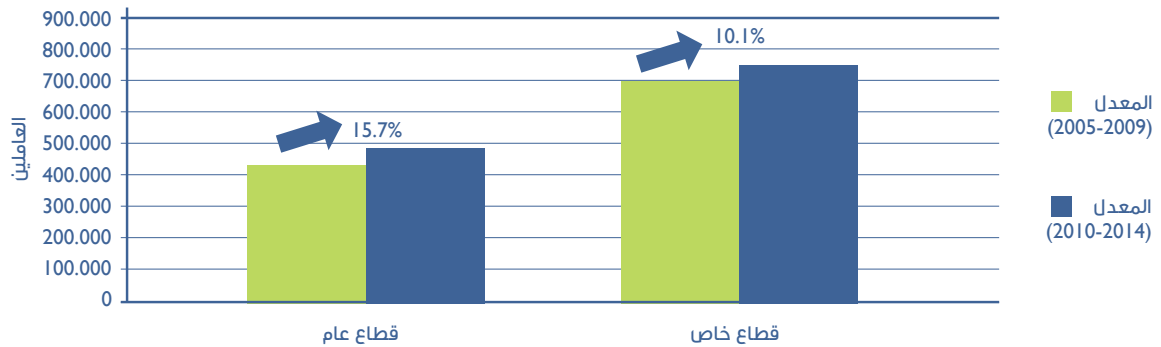
دائرة الإحصاءات العامة - مسح فرص العمل المستحدثة

ويبرهن هذا المخطط على صحة تحليل بيانات التوظيف السابقة، ويبين كيف تضاعف الطلب على العمالة خلال السنوات الخمس الماضية⁵. بلغ المتوسط السنوي لعدد الوظائف الجديدة التي تم استحداثها في السنوات الأربعة بين عامي 2007 و 2010 69644 فرصة عمل مقارنة مع متوسط سنوي قدره 49866 فرصة عمل بين عامي 2011 و 2014 مما يشير إلى وجود انخفاض كبير بنسبة 28.4%. وهذا يتوافق مع بيانات العمالة، التي توضح أن عدد العمال بدأ يأخذ بالتزايد بمعدل متناقص، وخاصة بعد عام 2009.

القطاع العام والخاص

وفي حين توفر المعلومات الواردة أعلاه نظرة عامة على الطلب على اليد العاملة، إلا أن نظرة على مستويات العمالة في مختلف القطاعات يمكنها أن تزيد من تسليط الضوء على الديناميات التي تقود الطلب على العمالة. ولكن قبل الخوض في القطاعات المحددة، فإنه من المفيد تقديم الاتجاه العام للتوظيف في كل من القطاعين العام والخاص.

العاملون في القطاعين العام والخاص



المصدر - جمعت من نتائج الفترات الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

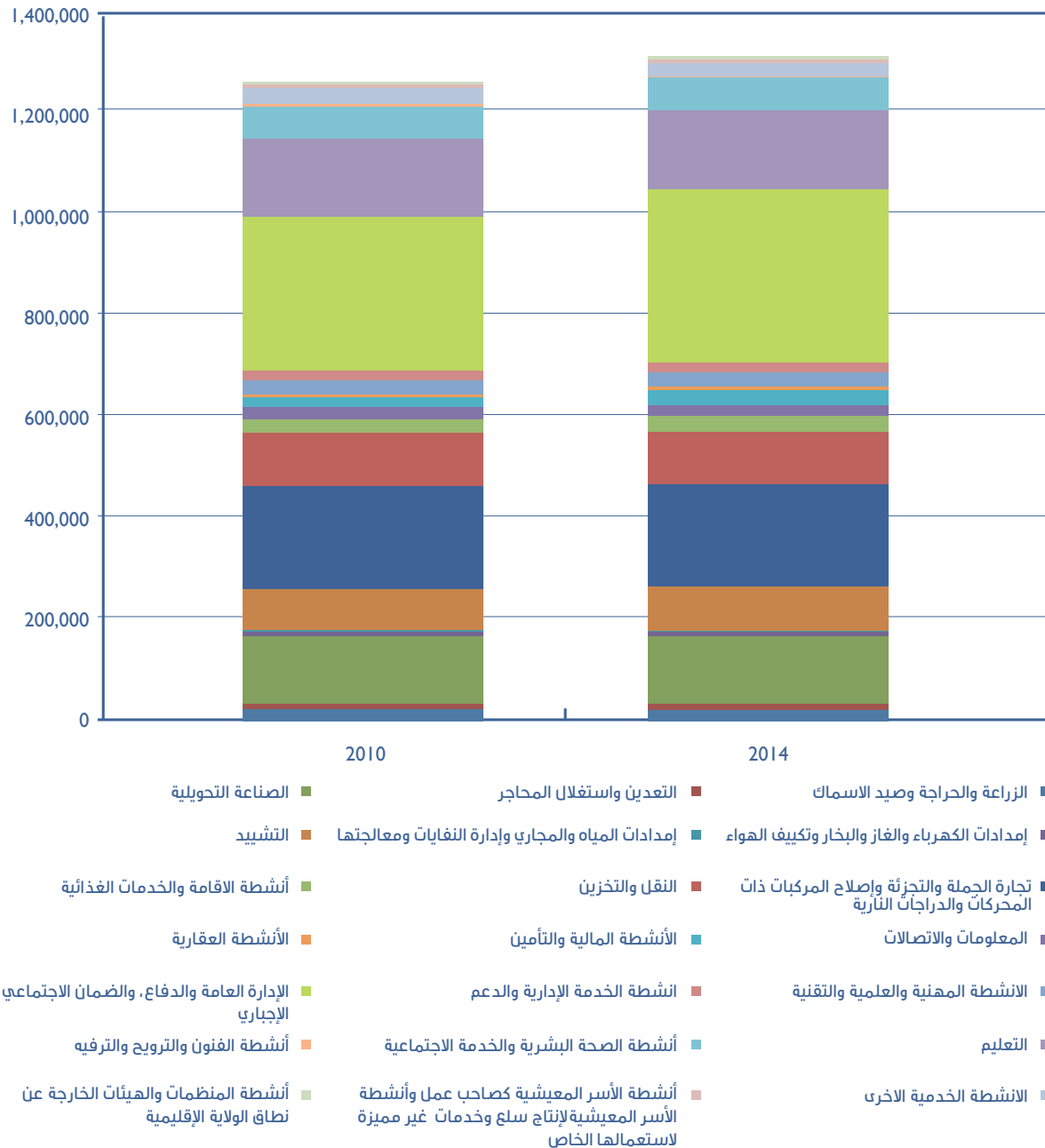
ما زال التوظيف في القطاع العام ينمو بمعدل أعلى من التوظيف في القطاع الخاص، على الرغم من القرار الذي اتخذ في عام 2010 بتجميد التوظيف في القطاع العام باستثناء التوظيف في وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية.

5. بيانات استحداث فرص العمل متاحة فقط من عام 2007

بناء على متوسط سنوي لفترة 5 سنوات، ارتفع عدد العاملين في القطاع العام بنسبة 15.7% من (2005-2009) إلى (2010-2014)، مقارنة مع معدل 10.1% نمو في القطاع الخاص. وهذا يترجم إلى زيادة في نسبة توظيف القطاع العام من 36.3% من إجمالي العاملين في القطاعين الخاص والعام في عام 2005 إلى (39.3%) في عام 2014. وهذا يعني أن نسبة العاملين الذين يوظفهم القطاع الخاص انخفضت من 63.7% إلى 60.7% خلال نفس الفترة، مما يدل على أن نسبة العمالة في القطاع العام سوف تتخطى في نهاية الأمر نسبة العمالة في القطاع الخاص إذا لم تتغير هذه المعدلات.

يظهر الرسم البياني التالي عدد الأردنيين الذين يعملون في كل قطاع اقتصادي ما بين عامي 2010, 2014.

عدد العاملين الأردنيين حسب القطاع 2010, 2014



المنار - جمعت من نتائج الفترات الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

تكشف هذه البيانات أن من بين 21 قطاعاً مذكورين أعلاه، شهدت ثمانية قطاعات زيادة في عدد العمال الأردنيين، ما يدل على وجود طلب إيجابي على العمالة. وقد عرضنا هذه القطاعات في الجدول التالي:

عدد العمال بحلول عام 2014	نمو عدد العمال الأردنيين (2010-2014)	القطاع
131,088	%1.5	التصنيع
152,956	%1.9	التعليم
85,335	%7.2	الإنشاءات
336,565	%13.2	الإدارة العامة والدفاع
31,864	%16.5	الفنادق وأنشطة خدمات المطاعم
5,716	%29.2	المنظمات الدولية
27,440	%34.6	الأنشطة المالية والتأمين
7,305	%47.2	الأنشطة العقارية

لذلك، شهدت القطاعات المذكورة أعلاه في السنوات الخمس ما بين 2010 و 2014، زيادة في عدد العمال الأردنيين، في حين شهدت جميع القطاعات الأخرى انخفاضاً خلال نفس الفترة. وكان نمو العمالة في قطاع الإنشاءات والعقارات نتيجة لانتعاش هذا القطاع خلال الفترة قيد النظر. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن العدد الفعلي (المطلق) للعاملين في القطاع العقاري بشكل خاص هو واحد من أدنى المعدلات، بالنظر إلى أن هذا القطاع ليس كثيف العمالة. وعلى الرغم من النمو في عدد العمال الأردنيين في قطاع البناء والتشييد، إلا أن هذا القطاع أيضاً ما زال تحت هيمنة العمال الوافدين، وكثير منهم يعمل بشكل غير رسمي.

نما القطاع المالي وقطاع التأمين نمواً مطرداً خلال السنوات القليلة الماضية ما ترجم إلى توظيف المزيد من العمالة في هذا القطاع، الذي لا يعتبر قطاعاً كثيف العمالة مثل قطاع التصنيع أو البناء، ولكنه رغم ذلك يوفر نسبة جيدة من فرص العمل. وعلاوة على ذلك، كانت هناك زيادة في عدد العاملين في المنظمات الدولية (مثل وكالات الأمم المتحدة) نتيجة للتوسع الكبير في أعمال المنظمات الدولية الإنسانية والإغاثية في الأردن استجابة للآزمة المتصاعدة في دول الجوار، وبالنظر إلى أن الأردن كان البلد الأكثر استقراراً في المنطقة خلال هذه الفترة، وسمح للعديد من المنظمات الدولية بإنشاء مكاتب إقليمية.

يمثل تزايد عدد العاملين في قطاع التعليم الزيادة في الطلب على المعلمين وغيرهم من موظفي التعليم، الناجم عن تدفق عدد كبير من اللاجئين السوريين إلى الأردن، مما خلق طلباً بسبب الزيادة في عدد الطلاب. يوفر هذا القطاع مصدراً رئيسياً للعمالة للأردنيين نظراً لاحتياجاته العمالية، لاسيما بالنظر إلى القيود المفروضة على توظيف العمالة الوافدة في هذا القطاع. وكانت الزيادة في عدد عمال الصناعة الأردنيين نتيجة لانتعاش هذا القطاع بعد عام 2011، ولكن إنتاج هذا القطاع يواجه الآن تحديات بسبب السياسات الحكومية التي زادت من تكاليف الإنتاج.

في الفترة قيد النظر، كان هناك الكثير من الإنتقادات الموجهة لقطاع الصناعة التحويلية، وخاصة لقطاع الملابس الذي يهيمن على المناطق الصناعية المؤهلة (الكوير) في الأردن، بسبب النسبة الكبيرة من العمال الأجانب العاملين في هذه المصانع. وقد وضعت الشركات العاملة في هذا القطاع جهداً إضافياً لتوظيف المزيد من الأردنيين، وهو ما يفسر أيضاً ارتفاع عدد الأردنيين العاملين في قطاع الصناعات التحويلية. فمثل هذا القطاع يعد حاسماً في توليد فرص العمل، بالنظر إلى طبيعته كثيفة العمالة.

وتوضح الزيادة في عدد الأردنيين العاملين في قطاع الاسكان والخدمات الغذائية أهمية قطاع السياحة في استحداث الوظائف، نظراً لصلة هذا القطاع الواسعة بجميع القطاعات تقريباً. وما زال لدى قطاع السياحة مساحة كبيرة لتوسيع فرص العمل، بالنظر إلى تكثيف جهود الترويج السياحي. غير أن الوضع غير المستقر في المنطقة هو العامل المحدد الرئيسي لهذا القطاع ولمعدلات التوظيف فيه في الوقت الحالي.

وأخيراً، فإنه من المثير للاهتمام أن نرى أن قطاع "الإدارة العامة والدفاع" هو واحد من أهم القطاعات التي شهدت زيادة في الطلب. وعلى الرغم من تجميد التوظيف في القطاع العام الذي بدأ في عام 2010، إلا أن عدد

العاملين في الإدارة العامة والدفاع ازداد بنسبة 13.2% أو 39117 عامل خلال هذه الفترة، ليصل إلى 336565 عامل، وهي أعلى نسبة بين جميع القطاعات الأخرى، ويوظف هذا القطاع أكثر من ضعف عدد الأردنيين العاملين في قطاع التعليم.

تتفق نتائج بيانات مقارنة فرص العمل المستحدثة لكل من عامي 2014 و 2010 بشكل وثيق مع المعلومات الواردة أعلاه. تشمل القطاعات التي سجلت نمواً إيجابياً في العدد السنوي لفرص العمل المستحدثة بين عامي 2010 و 2014، ما يلي:

القطاع	لنمو في صافي الوظائف الجديدة (2010-2014)	عدد صافي الوظائف الجديدة التي تم استحداثها في 2014
الإدارة العامة والدفاع	15.9%	13,416
الفنادق وأنشطة خدمات المطاعم	16.1%	3,578
تجارة الجملة والتجزئة؛ إصلاح المركبات	18%	9,514
إنشاءات	21.1%	965
النقل والتخزين	21.8%	1,571
المنظمات الدولية	64.9%	655
التعدين والمحاجر	67.8%	264

من الجدول أعلاه، فإنه من المثير للاهتمام أن نرى أن القطاع الذي استحدث أكبر عدد من فرص العمل في عام 2014 كان قطاع الإدارة العامة وقطاع الدفاع، حيث تم استحداث 13416 وظيفة من جميع صافي الوظائف الجديدة التي تم استحداثها في تلك السنة. وجاء بعده قطاع تجارة الجملة والتجزئة، وقطاع إصلاح السيارات، وهو القطاع الذي استحدث ما مجموعه 9514 وظيفة صافية في عام 2014.

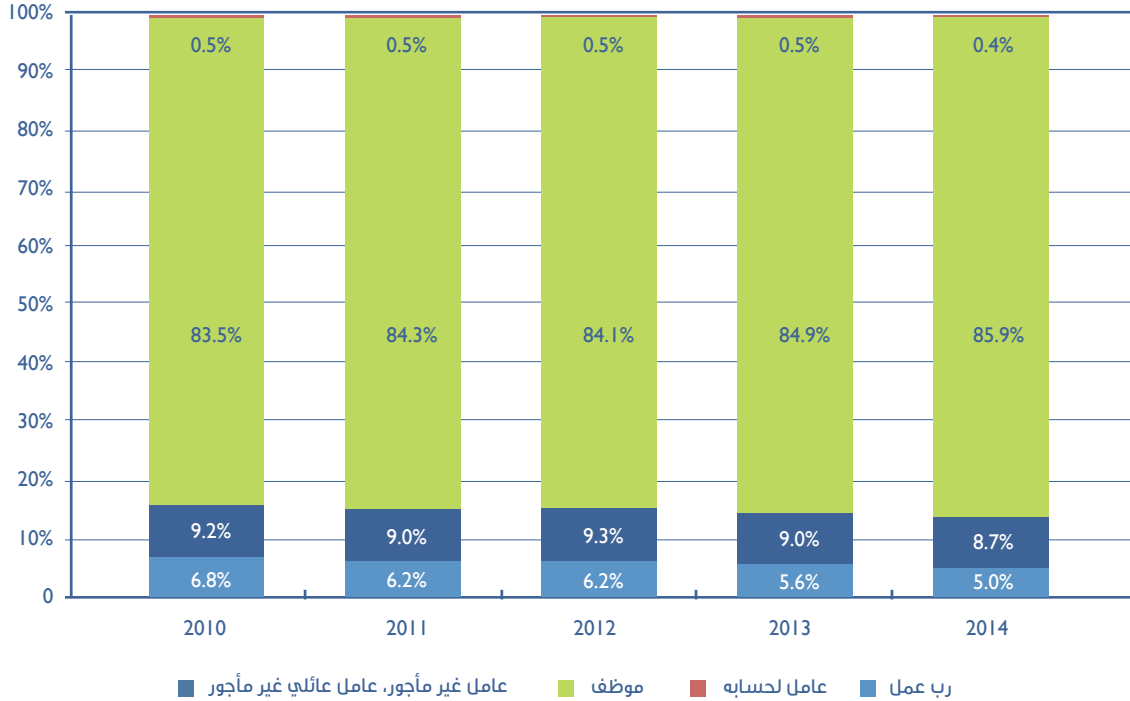
أما بالنسبة للقطاعات المستهدفة في هذه الدراسة (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء)، فإن المسح الذي أجريته في عام 2015، يدل بوضوح على أن هذه القطاعات تساهم إلى حد كبير في استحداث فرص عمل في الأردن. وفيما يتعلق بفرص العمل الحالية، أشارت ما نسبته 57.9% من الـ 57 شركة التي شملتها الدراسة إلى أنها الآن تعرض شواغر بمتوسط قدره 4.9 وظيفة شاغرة في كل شركة، وهو ما يشير إلى الطلب القوي على العمل من قبل الشركات التي شملتها الدراسة العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والصحة، والطاقة الخضراء. ويقدم الجدول التالي تحليلاً مفصلاً لهذه النتائج وفقاً للقطاع.

فرص العمل			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
50%	40.9%	39.1%	حصة الشركات التي شملتها الدراسة التي تقدم حالياً وظائف شاغرة
2.3	4.6	6.3	متوسط عدد الشواغر في الشركات التي شملتها الدراسة التي تقدم وظائف شاغرة

كانت حصة قطاع الطاقة الخضراء الحصة الأكبر بين الشركات التي لديها فرص عمل، تلاه قطاع الصحة و ثم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن المثير للاهتمام أن متوسط عدد الوظائف الشاغرة في كل شركة من الشركات التي لديها فرص عمل قد اتبع اتجاهها معاكساً مع وجود 2.3 منصب شاغر في قطاع الطاقة الخضراء، و 4.6 في قطاع الصحة و 6.3 في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويتوافق هذا التوجه مع هيكل كل من هذه القطاعات من حيث الحجم وعدد الشركات.

يمكن للتحقق من اتجاهات الوضع الوظيفي للعمال الأردنيين خلال فترة زمنية من الوقت أن يسلط الضوء على وضع المشاريع واستحداث الأعمال في الأردن، والتي لا تزال أهم مولد لفرص العمل على المستوى العالمي. ويوضح الرسم البياني التالي عدد العمال الأردنيين حسب نوع العمل.

الوضع الوظيفي للعمال الأردنيين %



المصدر - جمعت من نتائج الفترات الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

يكشف الرسم البياني أعلاه توجهًا مثيرًا، حيث شهدت نسبة أرباب العمل من إجمالي عدد الأردنيين العاملين انخفاضًا مستمرًا خلال السنوات الخمس الماضية، من 6.8% في عام 2010 إلى 5% في عام 2014. وبالمثل انخفضت نسبة العاملين لحسابهم الخاص من 9.2% إلى 8.7% خلال نفس الفترة، وانخفضت نسبة العاملين بغير أجر انخفاضًا قليلًا أيضًا. وقد ترجم هذا الانخفاض بزيادة نسبة العاملين بأجر، والتي ارتفعت بشكل طفيف من 83.5% في 2010 إلى 85.9% في عام 2014.

يرسم هذا التطور الصغير صورة قاتمة للتقدم المستقبلي في إستحداث فرص العمل، حيث أن الابتكار وريادة الأعمال، الذين يؤديان إلى منشآت جديدة يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بمعدل استحداث فرص العمل في أي بلد كان. فالانخفاض في نسبة أرباب العمل يؤدي في النهاية إلى انخفاض في الطلب على العمل.

القطاع غير الرسمي

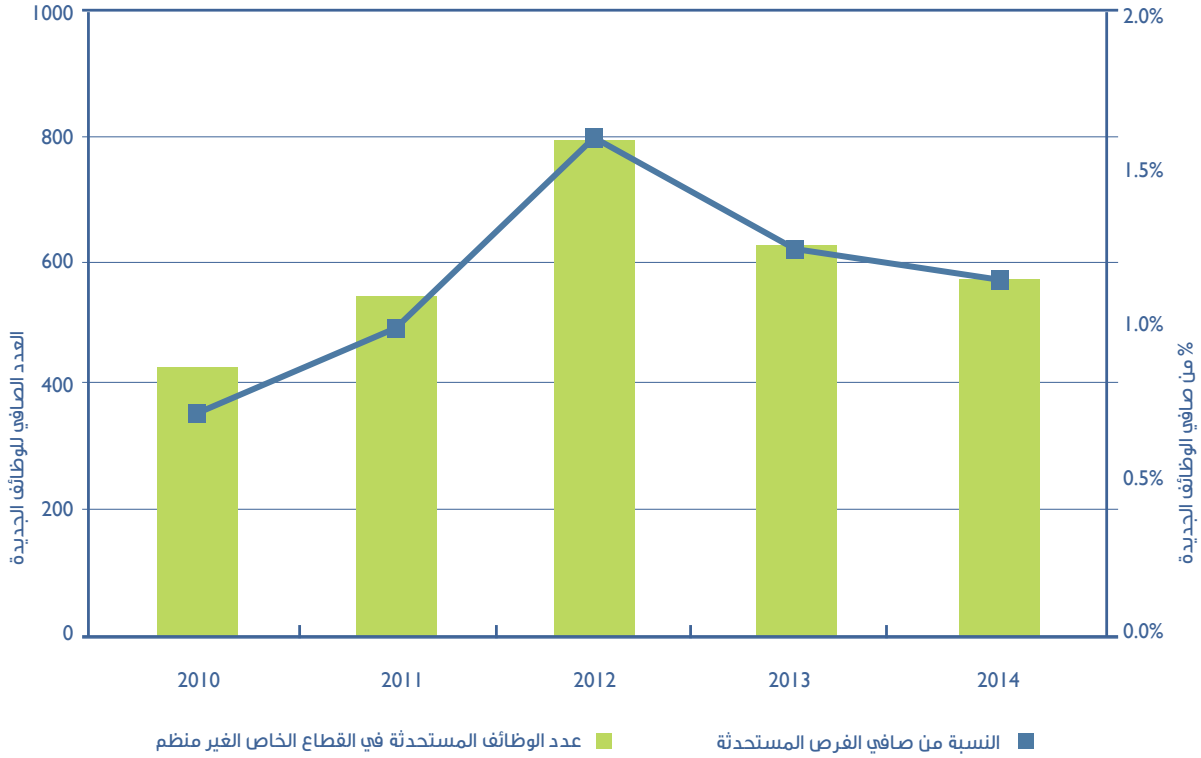
في هذا التحليل للطلب على اليد العاملة، لا يجب إهمال القطاع غير الرسمي حيث أنه يعتبر موظف لعدد كبير من الأردنيين وغير الأردنيين. ولكن، وللأسف، فإن قياس مدى مساهمة القطاع غير الرسمي في الطلب الكلي على العمالة أمر مستحيل بسبب عدم وجود معلومات دورية وبيانات عن العمالة غير الرسمية.⁶

ومع ذلك، فقد تم إجراء دراسة شاملة قبل بضع سنوات، وفرت أحدث تقدير للعمل غير الرسمي في الأردن. ووجدت الدراسة التي نفذت من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والوكالة الإسبانية للتعاون الإنمائي الدولي أن 44% من إجمالي العمالة في الأردن غير رسمية، وكشفت عن نسبة كبيرة ومتزايدة من العمالة غير الرسمية.

6. وزارة التخطيط وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (2012)، (AECID)، "دراسة بانورامية على الاقتصاد غير الرسمي في الأردن"

على الرغم من ذلك، يمكن استخدام مؤشر بديل للتمعن في اتجاهات العمالة غير الرسمية. يعرض الرسم البياني أدناه نسبة فرص العمل الصافية الجديدة التي تم استحداثها من قبل القطاع الخاص "غير المنظم"، حسب ما حددها دائرة الإحصاءات العامة والمرتبطة بشكل وثيق مع العمل غير الرسمي.

صافي الوظائف الجديد في القطاع الخاص غير المنظم



دائرة الإحصاءات العامة - مسح فرص العمل المستحدثة

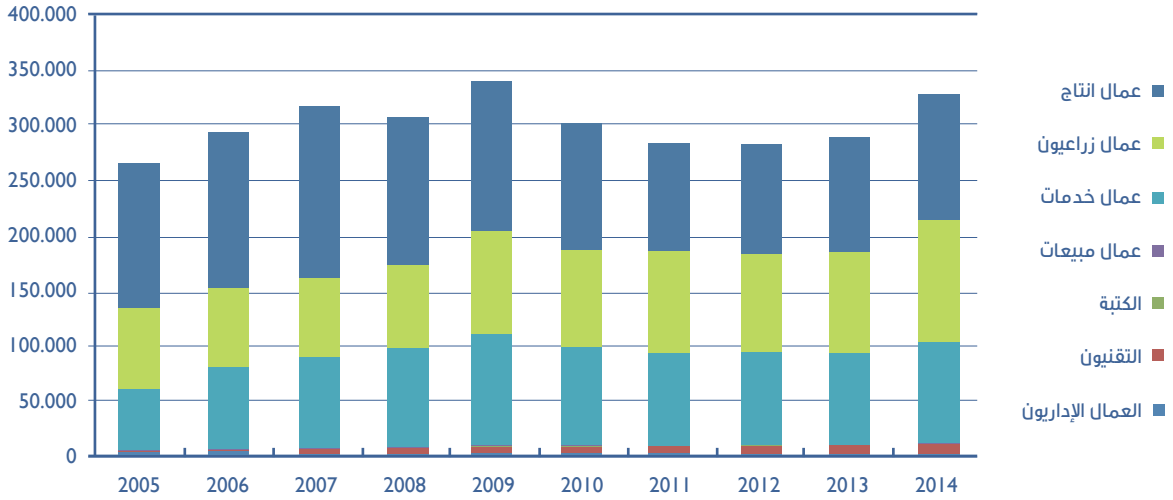
يظهر الرسم البياني أعلاه كيف أن معدل استحداث الوظائف في القطاع الخاص غير المنظم كبير، حيث وصل إلى ما مجموعه 826 الف وظيفة جديدة صافية متولدة عن هذا القطاع في عام 2010. ومع ذلك، فمن المهم أن نلاحظ أن هذا المؤشر لا يهدف إلى قياس دقيق لقطاع العمل غير الرسمي، وبالتالي يعتبر تمثيلاً للعمالة غير الرسمية تمثيلاً ناقصاً جداً، خاصة مع عدم وجود تعريف واضح للقطاع غير الرسمي في الأردن.

العمالة الوافدة

منذ السبعينيات من القرن الماضي، استقبل الأردن عمالاً مهاجرين من أجل تلبية النقص في عرض العمل الذي كان موجود في ذلك الوقت، وخاصة العمل الذي يتطلب مهارات بسيطة. وما زال غالبية عمال البناء والزراعة والتصنيع حتى اليوم من غير الأردنيين. ومع ذلك، تغيرت هذه الأنماط المهاجرة مع مرور الوقت، وخاصة في السنوات القليلة الماضية نتيجة لتدفق اللاجئين السوريين إلى الأردن، والذي مارس ضغوطاً تصاعدياً على عرض العمل غير الرسمي في الأردن، في وقت كان فيه الطلب على العمل أو النمو الاقتصادي منخفضاً فعلياً.

يعرض الرسم البياني التالي أعداد العمال الأجانب المسجلين (الذين يحملون تصاريح عمل سارية المفعول)، حسب المهنة.

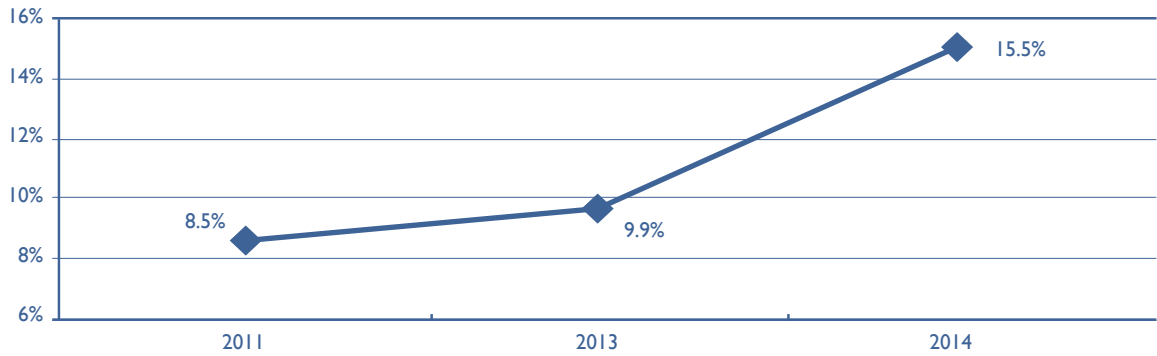
العاملون غير الأردنيين حسب المهنة



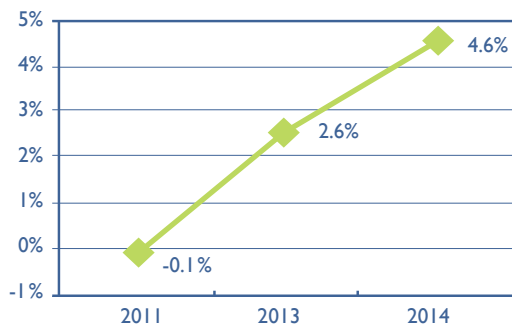
ويتركز العمال الأجانب المسجلين بشكل كبير في الصناعات التحويلية والزراعة والخدمات (بما في ذلك البناء). من حيث مجموع عدد العمال الأجانب المسجلين في الأردن، فقد بقي مستقرا نسبيا طوال العقد الماضي، مع نمو طفيف في الفترة الأولى ما بين عامي 2005 و 2009 أعقبه انخفاض في السنوات الأربع التالية، وانتهى بزيادة في عام 2014. هذه الزيادة خلال عام 2014 كانت على الأرجح نتيجة تكثيف حملة السلطات الصارمة على العمالة غير القانونية في جميع أنحاء الأردن. وبالتالي، فمن المرجح أن العاملين الإضافيين قد انتقلوا من حالة العمالة غير المسجلة إلى العمالة المسجلة وأصبح لديهم تصاريح عمل سارية المفعول.

ويظهر الشكل أدناه نتائج مسح فرص العمل المستحدثة التي أجريت في السنوات التي تدفق فيها أعداد كبيرة من اللاجئين إلى الأردن.

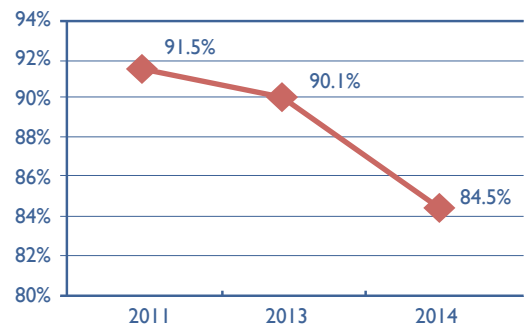
نسبة الوظائف الصافية التي حصل عليها غير الأردنيين



حصة السوريين في الوظائف الجديدة



حصة الأردنيين في الوظائف الجديدة



ارتفعت نسبة صافي فرص العمل الجديدة التي حصل عليها الأجانب بشكل كبير بين عامي 2010 و2013، وهي الفترة التي شهدت أعلى تدفق للاجئين السوريين، ولكن غالبية هذه الوظائف الجديدة كانت في القطاع غير الرسمي. وقد ارتفعت نسبة الوظائف التي حصل عليها المواطنون السوريون من 0.1% في عام 2011 إلى 4.6% في عام 2013. ورافق هذا الانخفاض انخفاض في نسبة الوظائف التي حصل عليها الأردنيون من 91.5% إلى 84.5% خلال هذه الفترة. ولكن لا يمكن ربطهما مباشرة ببعض نظرا للقطاعات المختلفة التي تعمل بها المجموعتين.

تحقق البحث الميداني من المدى الذي توظف فيه الشركات العمال الأجانب، ويبدو أن النتائج في هذه القطاعات الثلاثة تعكس اتجاهات أوسع لتوظيف العمالة الأجنبية. ومع ذلك، فإنه ينبغي الاعتراف هنا أنه على الرغم من أن هذه البيانات توفر معلومات مفيدة في مسألة العمالة الأجنبية، إلا أنه من المتوقع أن يكون الإبلاغ عن هذه المعلومات ناقصا، نظرا للقيود الصارمة على توظيف العمالة الأجنبية في العديد من القطاعات في الأردن. على الرغم من ذلك، وجد العمل الميداني نسبة كبيرة من العمالة الأجنبية في الشركات التي شملتها الدراسة، حيث أن ما نسبته 65% من جميع الشركات توظف حاليا عامل أجنبي واحد على الأقل، ونسبة العمال الأجانب من مجموع العاملين في هذه الشركات وصلت 11%. يعرض الجدول التالي النتائج، وفقا للقطاعات.

توظيف العمال الأجانب			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
66.7%	77.3%	52.2%	نسبة الشركات التي شملتها الدراسة التي توظف العمال الأجانب
8.7%	7.2%	9.8%	نسبة العمال الأجانب من مجموع القوى العاملة في الشركات التي شملتها الدراسة

النسب المذكورة أعلاه متشابهة في المقدار وتبين وجود طلب كبير على العمالة الأجنبية في هذه القطاعات. ولكن هناك فرق ملحوظ وهو النسبة الكبيرة من الشركات الصحية التي توظف العمال الأجانب مقارنة بشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومن المهم أن نلاحظ هنا أن العديد من الشركات التي أشارت إلى أنها توظف العمالة الأجنبية ذكرت أن معظم الأجانب يعملون في وظائف غير فنية مثل أعمال النظافة. سيحلل القسم الثالث بمزيد من التفصيل مسألة العمالة الأجنبية في السياق الأوسع لسوق العمل المحلي.

العمالة الوافدة

في المتوسط، كانت نسبة خريجي الجامعات من أصل العدد الإجمالي للعاملين في الشركات التي شملتها الدراسة أكثر من 80%، ما يدل على الحاجة إلى شهادات جامعية من أجل الحصول على عمل في هذه القطاعات. من ناحية أخرى، وجد البحث أن نسبة الخريجين المهنيين في المتوسط من العدد الإجمالي للعمال هي فقط 4.6%. وكانت هذه النسبة أعلى بشكل خاص في شركات الطاقة الخضراء ووصلت إلى 8.3% وذلك بسبب حاجة هذه الشركات لعمال لتثبيت وتشغيل وصيانة أنظمة الطاقة الخضراء إلى جانب المهام المهنية الأخرى.

وعلاوة على ذلك، فإن جزءا كبيرا من الطلب على العمالة في هذه الشركات هو لحديثي التخرج، حيث أشارت ما نسبته 89.5% من الشركات التي شملتها الدراسة أنها توظف الخريجين الجدد، وبلغت نسبة الخريجين الجدد المعيّنين من قبل الشركات 35.8%، موزعة حسب القطاعات:

توظيف الخريجين الجدد			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
83.3%	95.5%	87%	نسبة الشركات التي شملتها الدراسة التي توظف خريجين جدد
28.8%	38%	37%	نسبة الخريجين الجدد المعيّنين في الشركات التي شملتها الدراسة

وتبين المعلومات المذكورة أعلاه كيف يتصدر قطاع الصحة القائمة من حيث نسبة الشركات التي توظف الخريجين الجدد، بنسبة 95.5%، يليه قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة 87% وقطاع الطاقة الخضراء بنسبة 83.3%. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن شركات الطاقة الخضراء توظف أقل نسبة من الخريجين الجدد من مجموع كواردها، ما نسبته 28.8%، مقارنة بمستوى مماثل لكل من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة بنسبة 37% و 38% على التوالي. وهذا يدل كيف أن قطاع الطاقة الخضراء يبرز من بين القطاعين الآخرين من حيث حاجته إلى مزيد من التعليم والخبرة لتلبية احتياجاته، الأمر الذي قد يعكس أوجه القصور في نظام التعليم في الأردن من حيث مواكبة التطورات السوقية لكل قطاع. أما بالنسبة لتوظيف القطاع الصحي لعدد كبير من الخريجين الجدد فإن ذلك يرجع إلى الكم الكبير من التدريب العملي الذي يتلقاه الطلاب في التخصصات الطبية، سواء أثناء دراستهم أو بعدها.

وفيما يتعلق بمناصب العمل غير الفنية، وجدت الدراسة أن 57% من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توظف خريجين من خلفيات ذات صلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بغض النظر عن الوصف الوظيفي؛ فيما تختار ما نسبته 34% من الشركات خريجي إدارة الأعمال والمحاسبة والتسويق والتمويل لتعيينهم في المناصب غير الفنية. من ناحية أخرى، توظف ما نسبته 4% فقط من شركات الصحة التي شملها المسح خريجين من خلفيات غير فنية وتختار ما نسبته 58% من هذه الشركات خريجي إدارة الأعمال وخلفيات محاسبية، و 11% يختارون خريجين ذوي خلفيات سكرتارية. وبالنسبة لقطاع الطاقة الخضراء، تختار ما نسبته 50% من الشركات خريجين من خلفيات أكاديمية ذات علاقة بالطاقة الخضراء، وتختار ما نسبته 42% من الشركات خريجين من خلفيات ذات علاقة بإدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات.

تحقق العمل الميداني لهذا البحث من المهارات التي يحتاجها كل قطاع من القطاعات التي شملها الاستطلاع. ويظهر الجدول التالي النتائج حسب الردود الأكثر ذكراً:

المهارات المطلوبة		
تكنولوجيا المعلومات	الصحة	الطاقة الخضراء
مهارات التواصل	مهارات التواصل	مهارات التواصل
إدارة الوقت	الدقة في العمل	المعرفة التقنية
مهارات البرمجة وتكنولوجيا المعلومات	مهارات الحاسوب بشكل عام ومهارات الحاسوب ومهارات حاسوب تخص قطاع الصحة (تشغيل البرامج ذات العلاقة بالقطاع الصحي)	القدرة على العمل تحت الضغط
العمل تحت الضغط واحتواء الإجهاد	اللغة الانجليزية	مهارات كمبيوتر
مهارات اللغة الإنجليزية	المظهر اللائق	الدقة في العمل
مهارات تحليلية	إدارة الوقت	المعرفة العملية
مهارات حل المشاكل	العمل تحت الضغط	الالتزام
مهارات التعلم الذاتي وتطوير الذات	احتواء الاجهاد	إدارة الوقت
الإنجاز سريع	العمل بروح الفريق الواحد	اللغة الانجليزية
الالتزام	المهارات الشخصية	التعلم السريع
التركيز وسرعة البديهة	الخصوصية	الأداء السريع
التركيز والصبر	تحديد الأولويات	يحب قطاع عمله / يعمل في المجال
الإبداع	مهارات قيادية	التفكير السريع
مهارات التفاوض	تأديب	مهارات حل المشاكل
كتابة الأعمال	أمانة	الوعي الذاتي والثقة بالنفس
مهارات تقديم	امتلاك أخلاقيات عمل قوية	امتلاك أخلاقيات عمل قوية
العمل ضمن فريق	الإبداع	الإبداع
الابتكار	السرعة في إنجاز المهام	السرعة في إنجاز المهام

عرض العمل

يعرف عرض العمل بصفة عامة بتوفر الموارد البشرية المناسبة في سوق عمل ما. وفي النظرية الاقتصادية، فإن عرض العمل هو مجموع عدد ساعات العمل التي يستعد العامل ويقدر على إعطائها مقابل أجر معين. في معظم الحالات، يعتبر عرض العمل مخرج من إجمالي مخرجات النظام التعليمي للدولة سواء الأكاديمي منه أو المهني. كانت المشاركة الاقتصادية على الدوام منخفضة في الأردن، ولكن عدد الإضافات السنوية لقوة العمل آخذة في الازدياد، ويرجع ذلك أساساً إلى الزيادة في الطلب من قبل القطاع العام.

سيبدأ هذا القسم بالتحقيق في مخرجات النظام التعليمي في الأردن، ومن ثم سينتقل إلى التحقيق في سوق العمل حسب المستوى التعليمي للعمال، وسيلي ذلك التحقيق في اتجاهات البطالة، لا سيما المتعلقة بخريجي الجامعات. وسيقدم هذا القسم أيضاً التحديات الرئيسية التي تواجه عرض العمل المحلي.

مخرجات التعليم

لقد اعتبر النظام التعليمي في الأردن تقليدياً واحداً من أفضل النظم في المنطقة، ورأس المال البشري الأردني هو واحد من أتمن الموارد بالنسبة للأردن. ومع ذلك، فقد أثرت العديد من التساؤلات حول جودة التعليم في السنوات الأخيرة، كما أنها لم تكن قادرة على مواكبة تطورات سوق العمل، ويرجع ذلك أساساً إلى نقص في التواصل و / أو التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل.⁷

وبلغ عدد خريجي الجامعات والمعاهد في الأردن 64092 خريجاً خلال العام الدراسي 2013/2014، بزيادة تبلغ 2.8% عن نسبة خريجي العام الدراسي السابق. وعلاوة على ذلك، فقد بلغ عدد خريجي معاهد مؤسسة التدريب المهني 8358 في عام 2014، والذي يجعل إجمالي عدد الخريجين الذين دخلوا سوق العمل في عام 2014 72450 خريجاً.⁸

ومع ذلك، يجدر الاعتراف بأن هذا الرقم قد يقلل من العرض السنوي الفعلي على العمل الذي دخل سوق العمل في عام 2014، لأنه يستبعد:

- خريجي التعليم غير الرسمي (أي التدريب المهني غير الرسمي).
- خريجي الجامعات الأجنبية الذين يعودون إلى الأردن بحثاً عن عمل.
- خريجي المدارس الذين لا يكملون تعليمهم.
- عدد كبير من اللاجئين الذين جاءوا إلى الأردن خلال السنوات القليلة الماضية (مما زاد بشكل أساسي من العرض على العمل غير الرسمي).

7. لمزيد من المعلومات والتفاصيل حول التحديات التي تواجه نظام التعليم الأردني، يرجى الاطلاع على: مركز هوية (2014) "التحديات الاقتصادية في الأردن" قاعدة بيانات المثار - التعليم العالي

أما وقد قلنا ذلك، فإنه يمكن التخفيف من هذه الاستبعادات بعوامل تشمل:

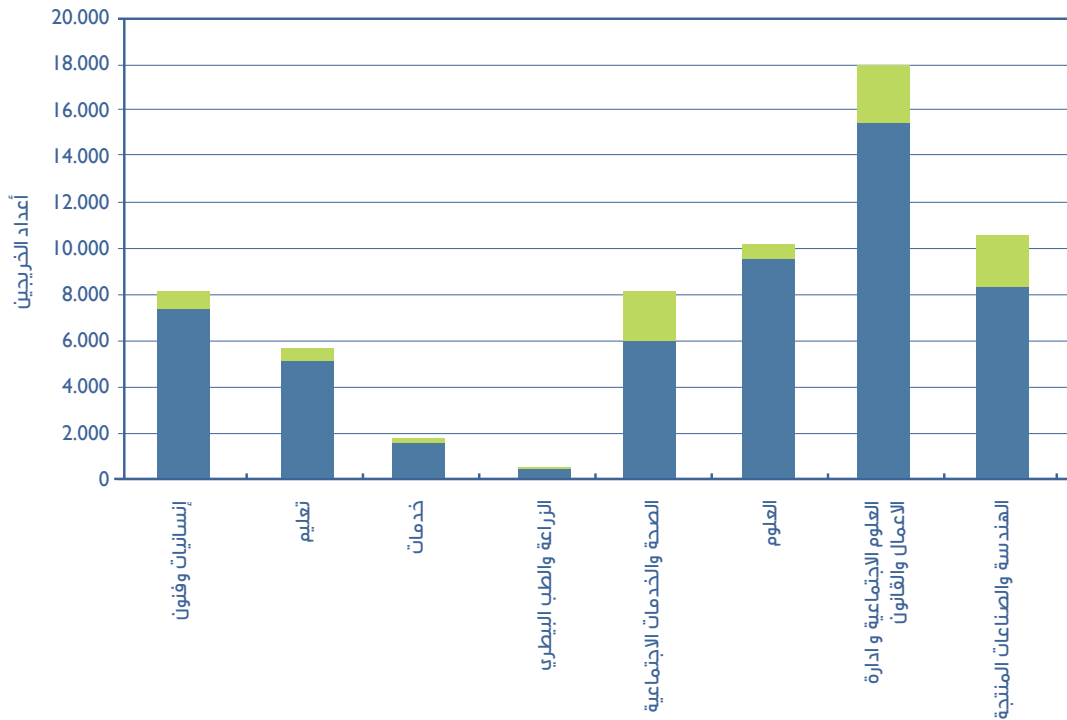
- الخريجون الذين يغادرون البلاد للعمل في الخارج.
- الخريجون الذين يتابعون التعليم العالي.
- العمال المحبسون أو الخريجون الذين لم يدخلوا سوق العمل بحثاً عن العمل.
- الخريجون الذين ينضمون إلى القطاع غير الرسمي.
- إزدياد الالتحاق في المدارس من قبل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين (١٦-١٩).

لذلك، وبالنظر إلى كل من إعتباري الإدماج والإستبعاد المذكورين أعلاه، فإنه من المتوقع أن تكون الزيادة الفعلية في عرض العمل الأردني في حدود 70 ألف شخص. وبالطبع، فإن هذا العدد لا يشمل غير الأردنيين، الذين لا توجد أرقام رسمية عنهم، وهو أيضاً يستبعد الكثير من الأردنيين الذين يعملون في القطاع غير الرسمي.

ومع ذلك، تكشف الأرقام الرسمية (العمالة والبطالة) في الواقع عن وجود انخفاض طفيف جداً (0.3%) في القوى العاملة خلال عام 2014، وهو ما يفسر جزئياً بعدد المتقاعدين الذي بلغ 12367 متقاعد حسب البيانات الرسمية الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. ومع ذلك، هذا لا يكفي لتفسير الانخفاض الطفيف في عرض العمل، ما قد يشير بالتالي إلى زيادة في العمالة غير الرسمية و / أو عدد العمال المحبطين.

ويوضح الرسم البياني التالي العدد الإجمالي لخريجي الجامعات والمعاهد في الأردن في العام الدراسي 2014/2013، حسب التخصص.

خريجو الجامعات والمعاهد



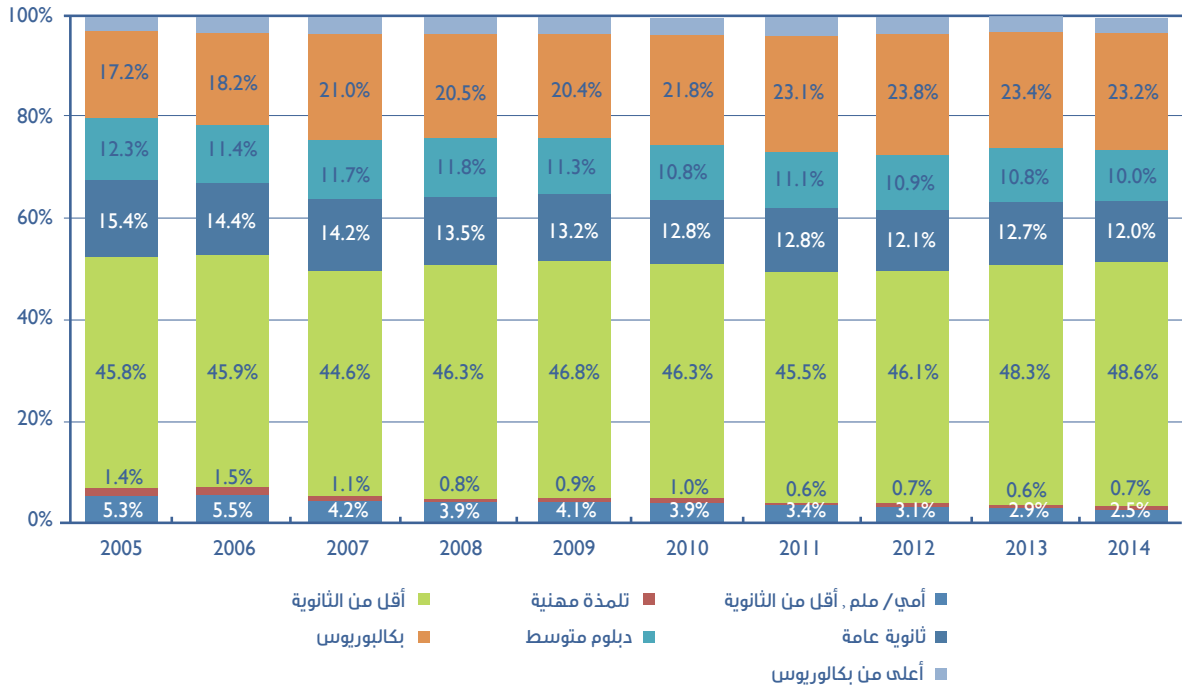
المنار - قاعدة بيانات التعليم العالي

ويوضح الرسم البياني أعلاه أن الغالبية العظمى من الخريجين خلال الفترة 2014/2013 قد تخصصوا في العلوم الاجتماعية، والأعمال التجارية والقانون، مع ما مجموعه 18319 من الخريجين، أي ما نسبته 28.5% من مجموع خريجي الجامعات والمعاهد. ثم جاءت تخصصات الهندسة والبناء وكان مجموع خريجي هذين التخصصين 10790 خريجاً (16.8%)، ثم خريجي العلوم الذين بلغ عددهم 10372 (16.2%). بالنسبة للتدريب المهني، كانت نسبة خريجي العمل الماهر 61% وشبه الماهر 35% وتخرج فقط 4% كحرفيين.

حسب المستوى التعليمي

يساعد التحقق في نسب العمالة والبطالة بين السكان الحاليين العاملين في تطوير فهم حول كيف يندمج عرض العمل في سوق العمل المحلي. يبين الرسم البياني أدناه إجمالي عدد الأردنيين العاملين، حسب مختلف مستويات التعليم.

الموظفون الأردنيون حسب مستوى التعليم



المنار - جمعت من نتائج الفترات الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

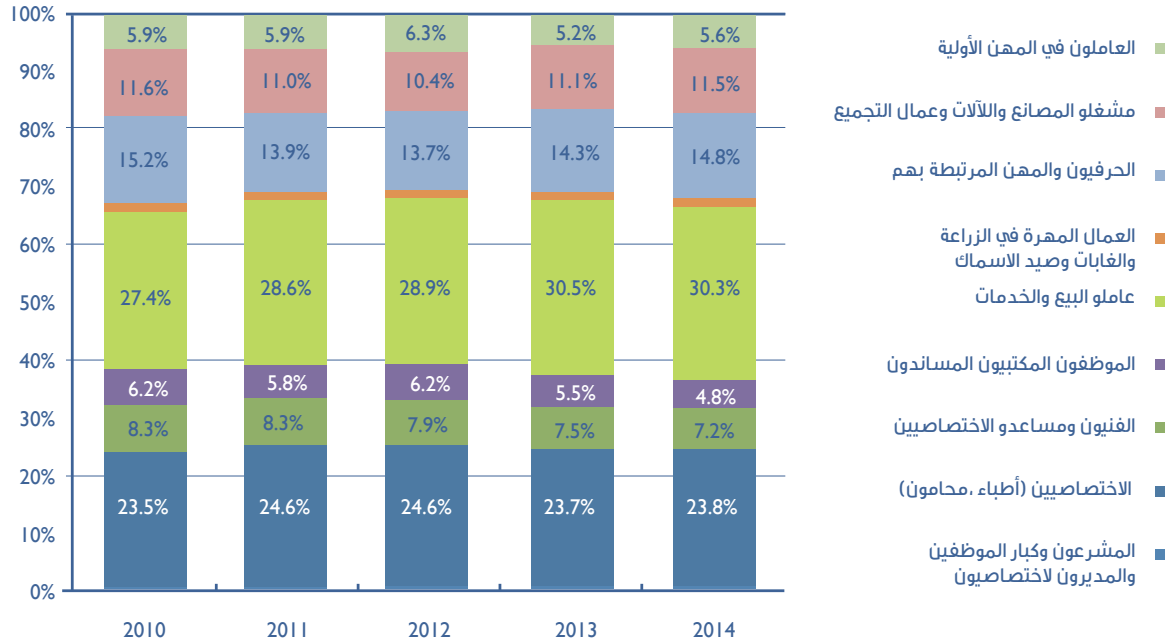
يكشف الرسم البياني أعلاه عن معلومات مهمة جدا حول تكوين العمال العاملين خلال العقد الماضي حسب مستويات التعليم المختلفة. يمكن استنتاج الكثير من التوجهات من هذه البيانات. أولا، فإن نسبة العاملين الحاصلين على شهادات البكالوريوس ارتفعت بنسبة ستة نقاط مئوية أي من 17.2% في عام 2005 إلى 23.2% في عام 2014، وهي أعلى نسبة زيادة من بين جميع المستويات التعليمية. هذا يدل على ارتفاع كبير في حصة التعليم الجامعي من مجموع العرض على العمل.

التوجه الآخر الذي يجب ملاحظته هو الإزدياد في نسبة العاملين من ذوي التعليم دون التوجيهي من 45.8% إلى 48.6% خلال الفترة الزمنية ذاتها والذين يشكلون أكبر نسبة من العاملين حسب مستوى التعليم. لكن نسبة العاملين الملمين (غير الأميين) تراجعت كثيرا من 5.3% إلى 2.5%، ما يشير إلى تزايد نسبة الالتحاق في التعليم الأساسي، وبالتالي يفسر سبب زيادة نسبة العاملين من ذوي التعليم التوجيهي. وبدورها، فإن نسبة العمال من خريجي التعليم الثانوي والعمال من حملة الدبلوم قد تراجعت أيضا خلال الفترة ذاتها، لأن المزيد من خريجي المدارس يكملون تعليمهم في الجامعات، ما يعطي تغذية راجعة في شرح الارتفاع في نسبة العمال الحاصلين على درجة البكالوريوس.

أخيرا، يبين الرسم البياني أعلاه النسبة القليلة والمتراجعة للعمال من ذوي التعليم والتدريب المهني حيث تراجعت نسبتهم من 1.4% في عام 2005 إلى 0.7% في عام 2014، ما يدل على نسبة النحاق متدنية بالتعليم والتدريب المهني وقلة اهتمام به في الأردن.

بعد ان قدمنا الهيكل التعليمي لسوق العمل، من المهم بمكان أن نبني الروابط مع الوظائف التي يشغلها العمال الأردنيون. يبين الرسم البياني ادناه العمالة الأردنية حسب الوظائف⁹.

الموظفون الاردنيون حسب الوظائف



المنار - جمعت من نتائج الفترات الزمنية لدائرة الإحصاءات العامة "مسح العمالة والبطالة"

نظرا لمحدودية المعلومات فيما يتعلق بالتوزيع الوظيفي لا يمكن استخلاص إلا القليل من التوجهات الواضحة من الرسم البياني أعلاه. ارتفعت نسبة عمال الخدمات والمحلات من 27.4% في عام 2010 إلى 30.3% في عام 2014، وصاحب ذلك انخفاض في نسبة التقنيين والمعاونين المهنيين من 8.3% إلى 7.2%. تتناسب نسبة الزيادة في عمال الخدمات والمحلات مع زيادة نسبة العاملين من حملة الشهادات ما دون التوجيهي، كما يدل الرسم البياني أعلاه. إضافة إلى ذلك، يشير انخفاض نسبة فئة العمال التقنيين ومعاوني المهنيين إلى النسبة المنخفضة للعمال من ذوي التعليم أو التدريب المهني، الأمر الذي بيناه سابقا.

ما هو جدير بالملاحظة هنا هو أن ازدياد نسبة العاملين من حملة البكالوريوس خلال الفترة من عام 2010 وحتى عام 2014 لم ترجم بزيادة في نسب المهنيين كما تشير الرسوم البيانية أعلاه. وكما سنوضح في القسم التالي، كانت هذه هي مصادر البطالة الأساسية خلال العقد الماضي، حيث أن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل هم من خريجي الجامعات.

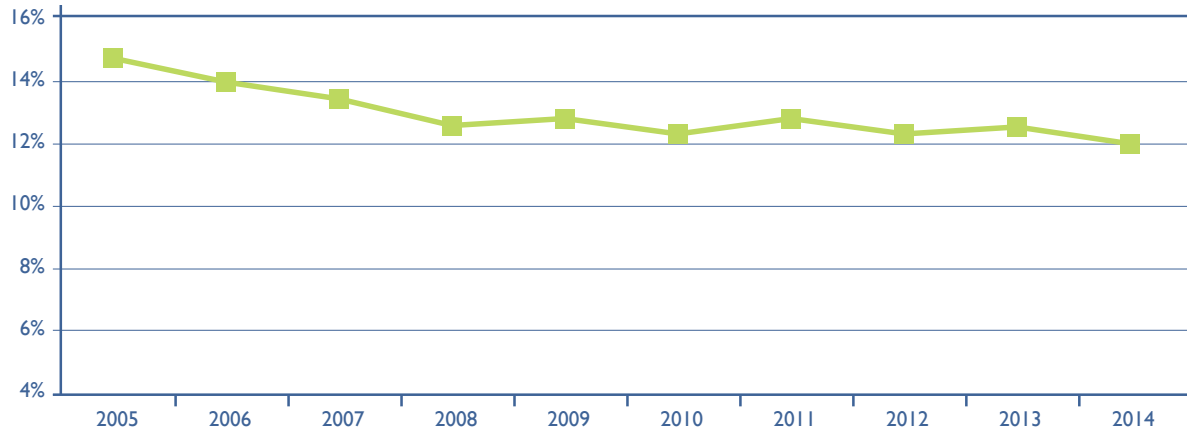
البطالة والمشاركة الاقتصادية

إن مقارنة بسيطة بين العدد الصافي لفرص العمل الجديدة والمستحدثة سنويا مع عدد الخريجين الذين يدخلون سوق العمل تظهر جدية الوضع ومخاطره. ففي عام 2014، قدر عدد الخريجين الذين دخلوا سوق العمل بـ 70 ألف خريج، في حين أن العدد الصافي للوظائف الجديدة خلال هذا العام لم يتجاوز 50 ألف فرصة عمل. وبعبارة أخرى، فإن الطلب من قبل القطاع الخاص الرسمي على العمالة لا يكفي لاستيعاب العرض المتزايد على العمالة.

يقدم الرسم البياني التالي نسبة البطالة بين الأردنيين خلال العقد المنصرم:

⁹ نظرا للتغيير في المنهجية المستخدمة لحساب هذا المؤشر، البيانات المحسوبة تحت نفس المنهجية متاحة فقط من عام 2010. التحديات المذكورة مبنية على أساس الردود المتكررة.

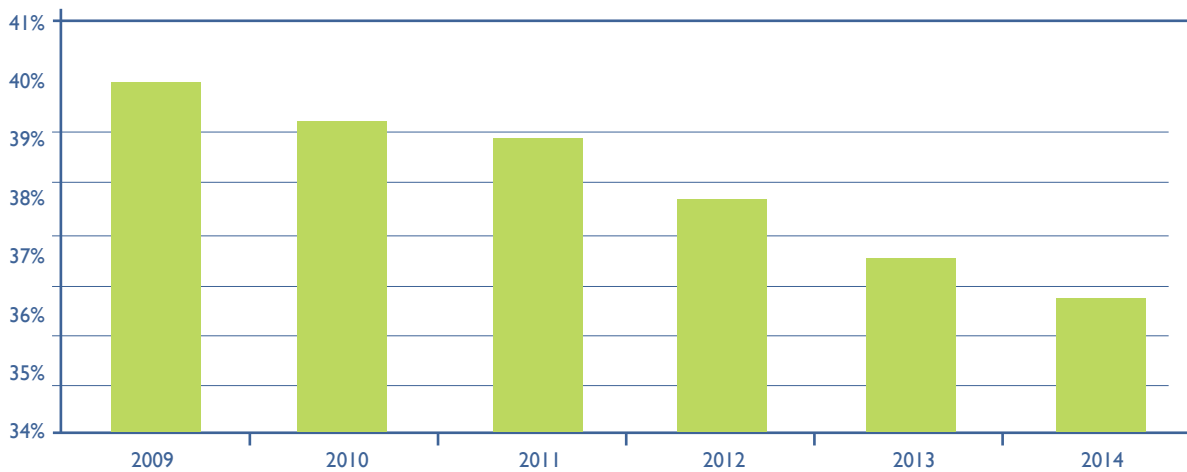
نسبة البطالة (%)



دائرة الإحصاءات العامة - مسح البطالة والعمالة

تحسنت نسبة البطالة من 14.8% في عام 2005 إلى 12.7% في عام 2008 وهي ذات الفترة التي شهد فيها الاقتصاد الأردني نموا كبيرا. ولكن، ومنذ عام 2009، بقي معدل البطالة يتذبذب حول 12% مع انخفاض بسيط إلى 11.9% في عام 2014. وقد يبدو ذلك للوهلة الأولى وكأنه تحسن ولكنه في واقع الأمر يشير إلى تراجع في نسبة المساهمة الاقتصادية، كما يوضح الرسم البياني أدناه.

نسبة المساهمة الاقتصادية (%)



دائرة الإحصاءات العامة - مسح العمالة والبطالة

لا يمكن النظر إلى معدل البطالة بمعزل عن المؤشرات الأخرى في سوق العمالة وبالأخص نسبة المساهمة الاقتصادية. يوضح الرسم البياني أعلاه الانخفاض الحاد في نسبة المساهمة الاقتصادية من 40.1% عام 2009 إلى 36.4% في عام 2014. هذا الوضع يتنافى مع واقع التكوين الديموغرافي للمجتمع الأردني الفتى، ويعطي مؤشرا على احتمالات متعددة بما فيها الازدياد في الاعمال غير الرسمية وزيادة أعداد العمال المحبطين وهجرة العمالة بحثا عن فرص عمل أفضل في الخارج.

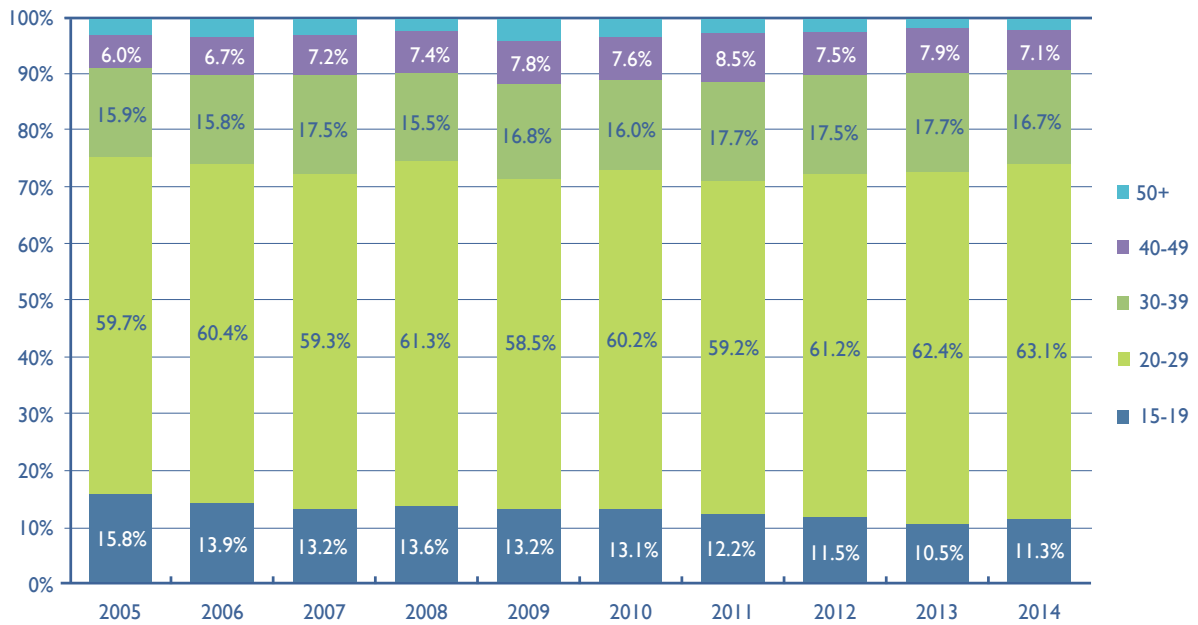
رغم ذلك، لا يمكن إغفال العوامل الأخرى مثل عامل الاحباط بين الباحثين عن العمل. فبحسب دائرة الإحصاءات العامة، فإن إدراج العاملين المحبطين رفع نسبة البطالة في عام 2014 من 11.9% إلى 16.2% حيث مثلت نسبة العمال المحبطين من إجمالي سوق العمل 2.8% مقارنة مع عام 2010 حيث كانت النسبة 2.5%. الأسباب وراء الاحباط متعددة وتشمل الإيمان بأن سوق العمل لا تتوفر فيه شواغر كافية أو عدم القدرة على إيجاد عمل مناسب حسب تخصصات ومؤهلات الأفراد العلمية إضافة إلى اعتماد العاطلين عن العمل على الدعم الذي يقدمه الأقرباء الذين يعملون اما داخل الأردن أو خارجه.

وهكذا يبقى لزاما الاشارة إلى أن أي تغيير في نسبة البطالة يجب أن يحلل جنبا إلى جنب مع نسبة المساهمة الاقتصادية، لأن النظر إلى معدلات البطالة وحدها قد يؤدي إلى استنتاجات خاطئة. فعلى سبيل المثال، إذا كانت نسبة المشاركة الاقتصادية لم تنخفض خلال السنوات الستة الماضية، لكانت القوة العاملة أكبر بكثير مما هي عليه الآن، وبالتالي، كانت نسبة البطالة قد سجلت اتجاها صاعدا خلال هذه الفترة بسبب الزيادة المحتملة في عدد الباحثين عن العمل حسب هذا السيناريو.

بعد ان قمنا بتوضيح هذه النقطة، سنحلل الان هيكل البطالة الحالية كي نتحرى القوة المحركة للاختلال، الزواج غير موفق بين عرض اليد العاملة والطلب عليها.

يبين الرسم البياني أدناه البطالة حسب الفئة العمرية:

توزيع البطالة بين الأردنيين حسب لفئات العمر

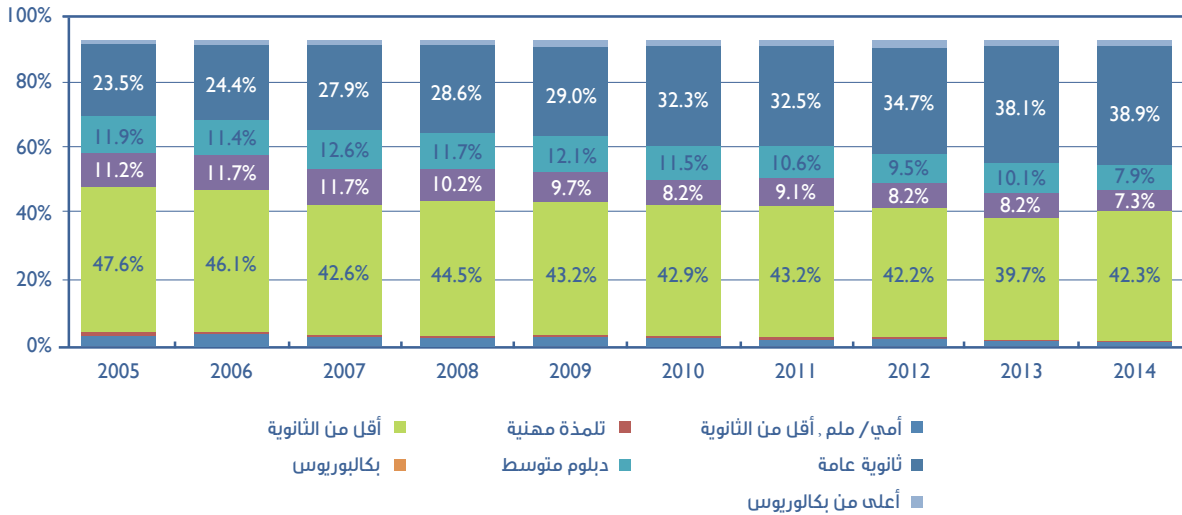


رغم انخفاض المعدل العام لنسبة البطالة في عام 2014، إلا ان الرسم البياني أعلاه يظهر ارتفاع نسبة الشباب العاطلين عن العمل من مجموع العاطلين عن العمل خلال السنوات الخمس الماضية، ما يشير إلى خطورة وضع البطالة بين الشباب في الأردن. فيحلول عام 2014، شكل الشباب العاطلون عن العمل (في الفئة العمرية ما بين 15 - 29 سنة) ما نسبته 74.4%، أي حوالي ثلاثة ارباع من مجموع عدد العاطلين عن العمل في الأردن. هذه الحقيقة، بالإضافة إلى انخفاض نسبة البطالة بين فئة الأعمار من 15 - 19، تشير أيضا إلى نسبة التحاق أكبر للباحثين في هذه الفئة بالمدارس، وهذا الأمر يؤكد صحة التحليل الذي اوردناه في الجزء السابق أيضا.

ومن الجدير بالذكر ان نسبة الذين لم يعملوا قط في حياتهم من بين العاطلين عن العمل كانت آخذة بالازدياد المستمر حيث ارتفعت من 42% عام 2010 إلى 46.7% في عام 2014. هذا يعني ان حوالي نصف العاطلين عن العمل ليست لديهم اية خبرات عملية يمكن أن تساعد في سوق العمل، وبالتالي ينتهي بهم الأمر بالإعتماد الكلي على ما تعلموه في مؤسسات التعليم أو التدريب. شددت الشركات التي تم مسحها في هذه الدراسة على مسألة نقص الخبرة العملية باعتبارها واحدة من أهم نواقص سوق العمل الأردني.

بالإضافة إلى ذلك، وعدا عن الفائض الكمي في العمالة وعدم التوفيق النوعي بين العرض والطلب على العمل، فإن النسب المتزايدة في اعداد العاطلين عن العمل تدل على وجود عدم توافق نوعي في سوق العمل. لتوضيح ذلك بطريقة افضل، يبين الجدول البياني التالي نسبة العاطلين عن العمل حسب مستوياتهم التعليمية:

توزيع الأردنيين العاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي



ارتفعت نسبة العاطلين الأردنيين عن العمل من حملة البكالوريوس مقارنة مع مجموع العاطلين عن العمل ارتفاعاً تصاعدياً خلال العقد المنصرم فمن 23.5% في عام 2005 ارتفعت النسبة إلى 38.9% في عام 2014، ما مثل زيادة هائلة تزيد عن 15 نقطة مئوية. بناء عليه، صاحب هذا التطور انخفاضاً في نسبة الأردنيين العاطلين عن العمل من المستويات التعليمية الأخرى، ما يشير إلى أن الوضع الحالي وبنية الاقتصاد المحلي ليسا بحاجة إلى هذا العدد الكبير من خريجي الجامعات.

يمكن إعطاء مثال بسيط يمثل نسبة البطالة بين الخريجين المهنيين والتي انخفضت من 1.2% في عام 2005 إلى 0.3% عام 2014، ما يدل على إمكانية حدوث نقص في هذه الفئة من العمالة. رغم هذه الحقيقة، فإن نسبة الخريجين المهنيين من مجموع الشباب الذين يتخرجون قد انخفضت خلال الفترة الماضية، كما تبين من القسم السابق. إضافة إلى ذلك، فإن نسبة الخريجين من حملة شهادات الدبلوم المتوسطة من مجموع العاطلين عن العمل انخفضت خلال هذه الفترة من 11.9% إلى 7.9%.

مما تقدم من تطورات، فإن المعضلة الرئيسية هي أن عرض العمل يتجه بشكل متزايد نحو المهنيين من ذوي المستوى الجامعي، وهذا بالتالي يعمل على الزيادة السريعة في الاختلال الكمي في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، تظهر التطورات كيف أن مخرجات مستوى التعليم الجامعي لا يبدو وأنها تلائم بشكل جيد متطلبات سوق العمل عبر جميع الحقول، وأن المزيد من الباحثين عن العمل يدخلون سوق العمل بدون أن تكون لديهم أية خبرة عملية سابقة. كل هذه الأمور تم التشديد عليها بالتأكيد من قبل الشركات التي شملها هذا البحث ونوردها تالياً.

تحديات عرض العمل

أكثر التحديات والعوامل المحددة في عرض العمل في الأردن ناتجة عن نوعية التعليم والتدريب الذي يتلقاه الخريجون إضافة إلى ضعف مجموعة المهارات الأولية التي يمتلكها هؤلاء الخريجون. كما تم التشديد على قلة الاهتمام والاقبال على التدريب المهني كأحد أهم التحديات في عرض العمل.

تحدثت ما نسبته 64% من الشركات العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تمت مقابلتها عن وجود تحديات عند توظيف موظفين جدد، مقارنة مع ما نسبته 84% من الشركات العاملة في مجال الصحة و 50% من الشركات العاملة في قطاع الطاقة الخضراء (المتجددة). ومن الجدير بالذكر أن الشركات التي قالت بأنها لا تواجه أي تحديات عند توظيف موظفين جدد كانت غالباً شركات كبيرة ذات سمعة جيدة والتي تستقبل الآلاف من طلبات التوظيف كل سنة والتي لديها الفرصة أن تختار أفضل المتقدمين للوظائف.

يلخص الجدول التالي أكثر التحديات التي تم ذكرها والتي تواجه أرباب العمل عندما يوظفون موظفين جدد حسب الدراسة الميدانية موزعة على القطاعات الثلاثة الرئيسية التي يجري التحقق منها.¹⁰

10. التحديات المذكورة مبنية على أساس الردود المتكررة.

اهم التحديات التي تواجهها الشركات في ايجاد موظفين جدد

الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات
عدم وجود الخبرة الكافية / ذات علاقة	ايجاد موظفين بخبرة مناسبة	صعوبة العثور على كفاءات
دراسة اعداد كبيرة من طلبات التوظيف	الخبرة العملية	عدم العثور على أشخاص لديهم خبرة كافية
صعوبة في العثور على مهندسين يعملون في المبيعات، حيث أن معظم المهندسين لا يقبلون العمل في المبيعات	الخلفيات الأكاديمية ضعيفة	عدم الالتزام وعدم وجود طموح
	مؤهلات ضعيفة	ضعف المهارات الاجتماعية والتعبير والتواصل
	صعوبة في العثور على ممرضين ذكور	الافتقار إلى أوسط مهارات التعامل (ضعف قدرات)
	عدم الالتزام	ضعف في اللغة الإنجليزية
	صعوبة في العثور على قابات قانونيات	اعداد هائلة من طلبات التوظيف، خاصة تلك المقدمة من قبل حديثي التخرج غير القادرين على التمييز بين الشواغر التي تتوافق مع خلفيتهم الأكاديمية عندما يتقدمون إلى الوظائف.
	نفس المتقدمين لوظائف مختلفة بنفس الوقت	
	دراسة اعداد هائلة من طلبات التوظيف	

يمكن تصنيف التحديات والصعوبات التي تواجه الشركات في محاولاتها توظيف عناصر جديدة تحت عنوانين: أ- قضايا فنية و ب- قضايا قلة المهارات الأولية. معظم الشركات التي تمت مقابلتها ركزت على ضعف المعرفة الفنية المناسبة وعدم توفر الخبرة العملية كإثنين من أهم المعوقات والتحديات التي تواجهها.

ركزت شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على ضعف مهارات اللغة الانكليزية لدى الخريجين كواحد من أهم التحديات، كما ركزت أيضا على قلة فهم المتقدمين لنوع الوظائف التي تتناسب أكثر مع تعليمهم وتخصصاتهم. وركزت الشركات التي تعمل في قطاع الصحة على قلة الممرضين الذكور والقابات القانونيات وعلى عبء دراسة كم كبير من طلبات التوظيف، لان طالبى الوظيفة غالبا ما يتقدمون لأكثر من شاغر في نفس الوقت. وركزت الشركات العاملة في قطاع الطاقة الخضراء على النقص في الخبرة الكافية وذات الصلة، كما ركزت أيضا على العدد الكبير من طلبات التوظيف التي تردها والتي تحتاج إلى ان تنظر فيها. لذلك، ومما سبق، يمكن الإستنتاج أن العديد من التحديات التي تواجهها الشركات في توظيف موظفين جدد تتعلق بنوعية وملاءمة التعليم أو التدريب، إضافة الى ضعف مستوى المهارات الأولية التي يمتلكها الخريجون الجدد.

أكدت نتائج الدراسة الميدانية حتى الان نتائج التحليل الذي تم في هذا التقرير. بشكل عام، أشارت %58 من الشركات التي شملها المسح الميداني الى رضاها عن نوعية العمال الموجودين في السوق المحلي، كما هو مبين في الجدول التالي:

رضى الشركات عن عرض العمل المحلي			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
%58.3	%63.6	%52.2	راض
%41.7	%36.4	%47.8	غير راض

وعلى نحو مشابه، أشارت حوالي نصف الشركات التي شملتها الدراسة إلى أنها تشارك في المعارض لاستقطاب الموظفين، إلا أنها هي نفس الشركات التي قالت أنها راضية عن نوعية العمالة الموجودة محلياً.

عندما سألنا هذه الشركات عن تعاونها مع الجامعات لاستقطاب الخريجين الجدد، قال أقل من نصفها (45.6%) أنها تتواصل مع الجامعات لهدف تعيين حديثي التخرج، ولكن لم تتجاوز نسبة الشركات التي تؤمن بقدرة الجامعات على توفير عمالة كفؤة والخبرات المطلوبة 36.8%.

يؤكد هذا الاستنتاج على عدم التكافؤ النوعي ما بين العرض والطلب على العمل، ويشير إلى النظرة السلبية التي تنظر بها شركات القطاع الخاص تجاه نوعية مخرجات التعليم في الأردن. فقد أبدت الأغلبية الساحقة من الشركات اهتمامها بالخريجين الذين تلقوا تدريباً ما بعد التعليم الجامعي. ويبين الجدول التالي التوزيع حسب القطاعات المختلفة:

التواصل مع الجامعات وثقتهم بقدراتها			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
41.7%	40.9%	52.2%	يتواصلون مع الجامعات لتوظيف الخريجين الجدد.
25%	45.5%	34.8%	يعتقدون أن الجامعات المحلية تزود الخريجين بالمهارات والكفاءات المطلوبة.

تحققت الدراسة الميدانية من مدى توافق التخصصات المتوفرة في الجامعات مع احتياجات السوق المحلي. أشارت ما نسبته 86% من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأن جميع التخصصات الأكاديمية التي تحتاجها موجودة مقارنة مع ما نسبته 75% من الشركات العاملة في القطاع الصحي و67% من الشركات العاملة في قطاع الطاقة الخضراء المتجددة. وطلب من الشركات الأخرى تحديد التخصصات التي يعتقدون بأنها غائبة في النظام التعليمي المحلي، ولكن هناك طلب عليها في سوق العمل. يعرض الجدول التالي النتائج التي تم الحصول عليها:

التخصصات المطلوبة وغير متوفرة في مؤسسات التعليم المحلية		
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات
الجامعات الأردنية لا تقدم تخصصات الطاقة المتجددة والخضراء	صيانة المستشفيات	تحليل النظم
	السكرتارية الطبية	إدارة جودة المعلومات
	الموارد البشرية للمستشفيات	تمويل الأعمال التجارية
	تنظيف المؤسسات الطبية	إدارة أزمات المشاريع
	متخصصون في الجهاز التنفسي	تكنولوجيا معلومات إدارة المبيعات
	تخطيط القلب	تحليل التقارير المالية
		إدارة مشاريع تقنية المعلومات

يمكن استنتاج أن هناك اختلافات بين ردود القطاعات المختلفة. فقطاع الطاقة الخضراء كان القطاع الذي ركز أكثر من غيره على غياب هذه التخصصات في النظام التعليمي المحلي. وهذا الأمر متوقع نسبة لحدثة أنظمة الطاقة المتجددة وقلّة تطبيقاتها في السوق المحلية الأردنية. من ناحية أخرى، ركز قطاع الصحة على احتياجاته لتخصصات تتركز حول الوظائف الثانوية (مثل الصيانة، وإدارة الموارد البشرية، والسكرتارية) وليس على التخصصات الرئيسية كالاطباء مما يدل على قوة التعليم الطبي المتوفر في الأردن ولكن يبدو أن هناك غياباً لبعض الوظائف المساندة.

بغض النظر عن مواضيع التخصصات، تم الطلب من الشركات أن تعدد المحددات الفنية لحدِيثي التخرج الذين توظفهم من أجل التحقق من هذه المحددات التقنية للخريجين ومن النظام التعليمي بشكل عام. أعربت الأغلبية الساحقة عن وجود تحديات في توظيف حدِيثي التخرج. أشارت معظم الشركات التي شملتها الدراسة أنها تواجه تحديات عندما توظف خريجين جدد. فجميع شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 100% و92% من الشركات العاملة في القطاع الصحي و50% من الشركات العاملة في قطاع الطاقة الخضراء تحدثت عن وجود مشكلات وتحديات عند توظيف حدِيثي التخرج. ويقدم الجدول أدناه للإجابات التي وردت من الشركات عن الصعوبات والتحديات التي تواجهها.

اهم التحديات التي تواجهها الشركات في ايجاد موظفين جدد		
تكنولوجيا المعلومات	الصحة	الطاقة الخضراء
ضعف شديد في المعرفة والخلفية العملية والخبرة	عدم وجود الخبرة الكافية	الافتقار إلى المهارات الفنية المطلوبة
الخلفية الأكاديمية ليست ذات صلة بمتطلبات السوق	معظم المتقدمين لا يجيدون التعامل مع المرضى	الفجوة بين ما يعرض في الجامعات والخلفية الحقيقية المطلوبة في المجال العمل من معلومات و مهارات
عدم فهم التطبيق العملي للتخصص	عدم وجود التزام. عدم وجود انضباط وجدية في العمل	عدم فهم متطلبات السوق
نقص في فهم متطلبات الوظائف الشاغرة	ضعف في مهارات التواصل الشخصية والتعبير	ضعف في مهارات التواصل الشخصية والتعبير
عدم معرفة متطلبات الوظيفة	مهارات اتصال ضعيفة	مهارات اتصال ضعيفة
مهارات تخاطبية ضعيفة	مهارات تخاطبية ضعيفة	مهارات تخاطبية ضعيفة
العلامات الأكاديمية العالية لا تتبلور بوجود عامل تقني جيد	فجوة ما بين الخلفية الأكاديمية والمعرفة العملية	غياب الاستعداد للسوق
	مهارات ضعيفة في إدارة الوقت	مطلوب فترة تدريب أطول
	لا توجد مهارات حل المشاكل	
	انعدام المسؤولية والولاء للعمل	

تشير المعلومات اعلاه الى عناصر مشتركة في التحديات التي تواجهها جميع القطاعات عند توظيف حدِيثي التخرج. بدى ذلك جليا خاصة في مجال المهارات الأولية، حيث قالت الشركات العاملة في جميع القطاعات أن مهارات التخاطب والتواصل الضعيفة هي من أهم التحديات التي تواجهها. من الناحية الفنية، أجمعت معظم الشركات على أن نقص الخبرات العملية هي على رأس التحديات، إضافة الى الفجوة الموجودة بين مخرجات التعليم وطلب سوق العمل.

شددت شركات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على ان المنهاج العلمي النظري لا يمت بصلة لطلب السوق ما يعني أن علامات الخريجين ومعدلاتهم لا تعكس القدرات التقنية للعاملين. أما التحدي الاساسي الذي ركزت عليه شركات هذا القطاع فكانت افتقار الخريجين للخبرات العملية وغياب الفهم للتطبيقات العملية.

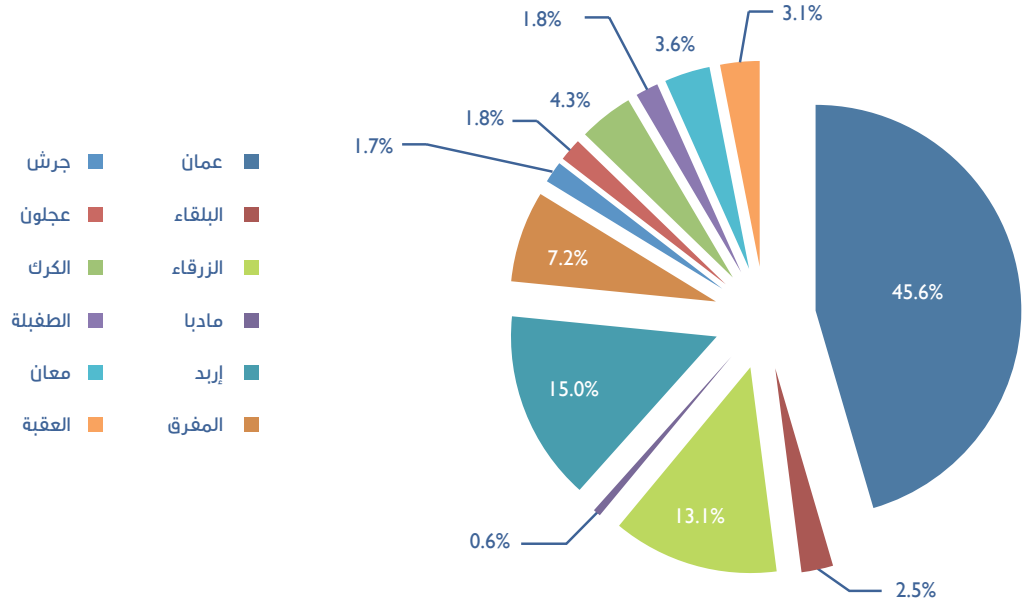
شددت الشركات في قطاع الصحة على مسألة ضعف المهارات الأولية بالتحديد، مركزة على الضعف في مهارات الأتصال والتواصل وضعف في إدارة الوقت، وغياب الشعور بالمسؤولية والولاء للعمل وغياب الالتزام والانضباط والجدية. وقد برزت أيضا عدم مقدرة حدِيثي التخرج على التعامل مع المرضى كاحدى المعوقات. من الناحية الفنية، تركزت المعوقات حول قلة الخبرة العملية والفجوة بين التعليم النظري ومتطلبات التطبيق الفعلي.

في قطاع الطاقة الخضراء، تركزت التحديات التي أشارت إليها الشركات على نقص الخبرة التقنية بما في ذلك عدم فهم متطلبات السوق والفجوة بين الخلفية النظرية والكفاءات والمهارات المطلوبة. فبحسب ما تقول هذه الشركات، فإن خريجي الجامعات الجدد غير مستعدين لتلبية احتياجات السوق وهذا يخلق مشكلة متصلة تتمثل في الحاجة الى فترات تدريب طويلة.

حتى هذا الحين، ركز التقرير على عدم الموازنة النوعية ذات الصلة بالتعليم بين العرض والطلب على العمالة إضافة إلى عدم الموازنة الكمية. ولكن، من المهم أن ننوه أن هناك أنواع أخرى من عدم التوافق الموجود في سوق العمل الأردني المحلي.

أحد هذه العناصر هي الفروقات الجغرافية بين العرض والطلب على العمل في سوق العمل الوطني، حيث يتركز الطلب بشكل عال في ثلاثة محافظات هي عمان، واربد والزرقاء. يبين الرسم البياني ادناه توزيع الوظائف المستحدثة خلال عام 2014 حسب المحافظات.

توزيع الوظائف المستحدثة لعام ٢٠١٤ حسب للمحافظات



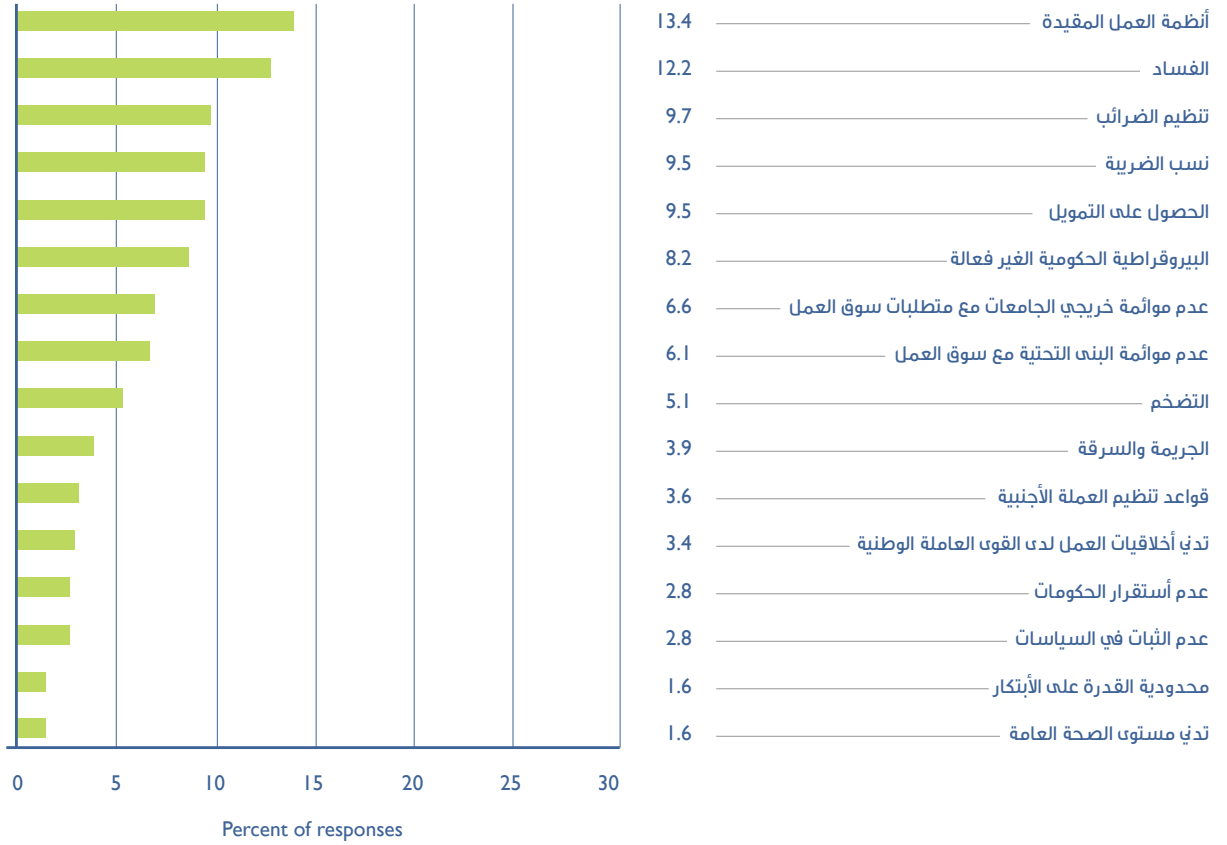
دائرة الاحصاءات العامة (مسح الوظائف المستحدثة)

تولدت ما نسبته 72.7% من صافي الوظائف الجديدة في ثلاث محافظات حضرية رئيسية هي عمان واربد والزرقاء. وتبين المعلومات أعلاه كيف ان العاصمة عمان هي المصدر الرئيسي للطلب على العمل، مستحدثة ما نسبته 45.6% من إجمالي صافي الوظائف الجديدة، تليها اربد بنسبة 15% والزرقاء بنسبة 13.1% ولهذا السبب تسجل في هذه المحافظات اقل نسب بطالة مقارنة مع المحافظات الأخرى.

المصدر الآخر لتنافر سوق العمل هو القوانين التي تضعها الحكومة والمدى التي تكون فيه هذه القوانين مقيدة لسير الأعمال التجارية. بالنسبة للحد الأدنى للاجور في الأردن فهو يقع ضمن حد مقبول، حيث يقف عند 39% من القيمة المضافة لكل عامل، وهو أعلى من متوسط القيمة العالمية الحالية. مقارنة مع المنافسين الإقليميين، فإن تركيا تقف عند 0.42 وتونس عند 0.54 والمغرب عند 0.74.¹¹ وبذلك لا يشكل مستوى الحد الأدنى الحالي للاجور عائقا امام العمالة المنتجة.

بغض النظر عن ذلك، ووفقا لتقرير التنافسية العالمية 2015 الأحدث، فان العنصر الأكثر إشكالية لممارسة الأعمال في الأردن هو "قوانين العمل والعمال المقيدة"، ويشير التقرير الى ان هناك مجالا كبيرا للتحسين لرفع فعالية سوق العمل. (تحتل الأردن حاليا المرتبة 94 عالميا). الرسم البياني التالي من موجز ممارسة الأعمال في الأردن 2015.

أبرز العوامل الإشكالية لممارسة أنشطة الأعمال



سبب معظم القيود في قوانين سوق العمل هو العدد الكبير من العمالة الوافدة الموجودة حالياً في سوق العمل الأردني ما يضع ضغطاً على السلطات لوضع قوانين وإجراءات لحماية العمالة الأردنية. وحيث إن العمالة الأردنية نادرة في بعض القطاعات ووفيرة في قطاعات أخرى، فلا يمكن تطبيق القوانين على كافة القطاعات بالتساوي. لذلك حددت السلطات قائمة بالقطاعات ذات الأولوية للمواطنين الأردنيين كما هو مبين في الجدول التالي:

- قائمة بالقطاعات ذات الأولوية للأردنيين
- الصناعة
- المطاعم والفنادق (أي السياحة)
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- الخدمات
- الصحة والتمريض
- الهندسة الزراعية
- البناء
- قطاع تجارة الجملة والمفرق

اتبعت الحكومة نهجاً مخصصاً في تنظيم كل قطاع، ووقعت 14 اتفاقية مع الجمعيات الخاصة بمختلف القطاعات في السنوات الأخيرة الماضية، تم من خلالها تحديد نسبة العمال الأجانب ونسبة العمال الأردنيين من أجل تنظيم سوق العمل في هذه القطاعات. في الملحق رقم 2، جدول يحتوي على هذه القطاعات مع النسب التي تم إقرارها ما يظهر الصعوبة التي تواجهها الأعمال التي تتبع هذه القوانين وتتقيد بها.

التوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل

يجمع هذا القسم بين العرض والطلب على العمالة، وتوفير الحلول الممكنة لعدم توافق العرض مع الطلب على العمالة في الأردن، وذلك باستخدام هذه المعلومات من الدراسات الميدانية على قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء.

حلول للتوفيق بين العرض والطلب

طلب من جميع الشركات التي شملتها الدراسة اقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات والقيود، من حيث تنمية المهارات. نعرض الاقتراحات في الجدول أدناه حسب القطاع وسنقوم بمزيد من النقاش حولها في الجزء الختامي:

الحلول المقترحة لمعالجة المعوقات الفنية بين حديثي التخرج
تكنولوجيا المعلومات
تفعيل التدريب العملي في مؤسسات التعليم من خلال العمل على مشاريع فعلية
تأسيس تدريبات إجبارية ذات منحى سوقي في الجامعات مبنية على أسس المعرفة بالسوق
إنشاء مؤسسة تنظيمية، مثل ديوان الخدمة المدنية، للقطاع الخاص
زيادة عدد مختبرات الحاسوب في الجامعات
التنسيق بين الجامعات ومراكز التدريب لتشجيع الطلاب على التدريب العملي
إصلاح نظام التعليم النظري وإضافة مكونات أكثر عملية
الصحة
التدريب العملي الذي يتطلب فترة طويلة من الزمن
الطاقة الخضراء
تأسيس دورة توجيهية ذات طابع سوقي إلزامية في الجامعات
زيادة التركيز على التدريب العملي من قبل الجامعات ومراكز التدريب

العنصر المشترك في الحلول المطروحة من قبل القطاعات الثلاثة هو التدريب، ونظرا إلى أن نحو ثلثي الشركات التي شملتها الدراسة أشارت إلى أن الجامعات المحلية غير قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل، أعرب أكثر من 84% من الشركات عن استعدادها لتوظيف وتأهيل المتدربين.

بلغ متوسط عدد الفرص التدريبية المقدمة من كل شركة 13 وبلغ متوسط عدد المتدربين الحاليين الذين يعملون الآن في الشركات التي شملتها الدراسة 6 مع متوسط مدة تدريب تبلغ حوالي الشهرين. وزعت هذه النتائج حسب القطاع في الجدول التالي:

التدريب العملي للطلاب			
الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
75%	81.1%	91.3%	ياستعداد لتوظيف / تأهيل وتدريب المتدربين
2.3	22.8	8.1	المتوسط السنوي لعدد فرص التدريب المقدمة
2.3	2	2.3	متوسط مدة التدريب / فترة التدريب (بالأشهر)
1.6	9.7	4.7	متوسط عدد المتدربين العاملين حاليا في الشركة

وتوضح المعلومات الواردة أعلاه كيف ان شركات قطاع الطاقة الخضراء هي الأقل ميلا لتقديم التدريب لموظفيها، وذلك ربما بسبب الفجوة الكبيرة في المهارات المطلوبة، في حين ان قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو الأكثر ميلا لتقديم التدريب. وبالنسبة لقطاع الصحة، فإن عدد المتدربين المرتفع مقارنة مع القطاعين الآخرين يعود إلى متطلبات التخرج الجامعية التي تنص على أن الطالب الذي يدرس مساقات ذات علاقة بالصحة يجب أن يتم دورة تدريبية عملية واحده على الأقل.

من خلال البحث الميداني، طلبنا من الشركات التي شملتها الدراسة تحديد المعايير الرئيسية لتوظيف المتدربين. نسردها في الجدول أدناه عرضا لأكثر الردود التي تكررت.

المعايير الرئيسية لتوظيف الجامعيين المتدربين		
الصحة	الصحة	تكنولوجيا المعلومات
أن يكون خريج جامعي من مجال ذي صلة.	رسالة توصية من الجامعة.	شهادة جامعية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات او في مجال ذا صلة.
أن يكون المعدل التراكمي مرتفع.	ان يكون ضمن اختصاص الشركة / المستشفى.	الاستعداد للتعلم والعمل.
أن يكون لدى الخريج معرفة تقنية قوية.	شهادة جامعية.	الالتزام
اجتياز الاختبارات الفنية الخاصة.	الالتزام.	اجتياز المقابلة / الاختبار.
أن يكون لدى الخريج مؤهلات جيدة.	الرغبة في التعلم.	خبرة سابقة / تدريب.
الرغبة في التعلم	تصريح طبي	الانضباط
القدرة على العمل تحت الضغط	المعرفة العملية	دورات تدريبية
أن تكون شخصية الخريج جيدة	الأنضباط	مهارات اجتماعية وشخصية جيدة.
يجب أن يكون لدى الشركات مشاريع قيد التنفيذ في مجال التدريب	وجود برنامج تدريبي واضح	لغة إنجليزية جيدة
رسالة من الجامعة للطلاب المتدربين		عدم وجود سوابق جنائية

تطرق البحث الميداني أكثر فأكثر في موضوع التدريب الذي تقيمه الشركات للعمال الجدد. يبين الجدول التالي نسب فرص التدريب التي تقدمها الشركات العاملة في القطاعات الثلاثة حسب نوعية التدريب:

التدريب الداخلي الذي تقدمه الشركات

الطاقة الخضراء	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
%24	%12.5	%18	لا تقدم فرص تدريب
%50	%58.5	%64	تقدم تدريب تقني فقط
%26	%29	%18	تقدم تدريب بناء على الوصف الوظيفي ومتطلباته (على سبيل المثال، تدريب تقني ومساند مثل المبيعات والإدارة)

علاوة على ذلك، فحص البحث الميداني انطباعات الشركات حول مراكز التدريب العاملة في الأردن، وطلب من الشركات تقييم المراكز وفق التصنيفات التالية: جيد جدا، جيد وضعيف. ويظهر الجدول التالي النتائج التي تم الحصول عليها:

المعايير الرئيسية لتوظيف الجامعيين المتدربين

الصحة	الصحة	تكنولوجيا المعلومات	
-	%5	%9	جيد جدا
%33	%40	%40	جيد
%59	%30	%23	ضعيف
-	أشارت ما نسبته %٢٥ أنه لا توجد مراكز متخصصة	%13	لا يوجد تعاون مع مراكز التدريب
%8	-	%15	لا اجابة

بما ان التصور العام لمراكز التدريب يقع بين جيد وضعيف، اتفقت معظم الشركات تقريبا، أن هنالك مجالا كبيرا وإمكانيات لتحسن مراكز التدريب الخدمات التي تقدمها. وقالت شركات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن التعاون بينها وبين مراكز التدريب قد يقلل من الفجوة ما بين التدريب المقدم ومتطلبات الوظائف، كما قالت هذه الشركات أيضا أنه يجب ربط مراكز التدريب بالجامعات لتشجيع الطلاب على المشاركة في التدريبات العملية. من ناحية أخرى،

أشارت الشركات التي شملتها الدراسة والعاملة في قطاع الطاقة الخضراء الى الحاجة الى تأسيس برامج تدريبية شاملة ومتكاملة متخصصة في الطاقة المتجددة / الطاقة الخضراء.

هذا الانطباع المتوسط عن مراكز التدريب، مضافا اليه عوامل أخرى (مثل التكاليف) يجعل الشركات توفر للخريجين المعينين حديثا تدريباً فوريا أثناء العمل، ومع ذلك، عادة ما يصاحب ذلك مجموعة من التحديات. فقد وجد البحث الميداني ان %95.5 من شركات قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تواجه تحديات عندما تقوم بتدريب وارشاد الخريجين الجدد، مقارنة مع %92 من الشركات العاملة في مجال الصحة، و %76 من الشركات العاملة في مجال الطاقة الخضراء.

ويمكن تفسير انخفاض نسبة شركات الطاقة من خلال واقع أن هذا القطاع هو أقل ميلا إلى توظيف الخريجين الجدد، ويرجع ذلك بالاساس إلى الفجوة ما بين القدرات الفعلية والمهارات اللازمة. يعرض الجدول أدناه التحديات الأكثر ذكرا التي تواجهها الشركات عند تدريب وارشاد الخريجين الجدد.

التحديات التي تواجهها الشركات في تدريب وارشاد الخريجين الجدد

الصحة	الصحة	تكنولوجيا المعلومات
نقص في المعرفة العملية	نقص في المعرفة العملية	ضعف المهارات الفنية والعملية
الفجوة بين التعليم الجامعي ومتطلبات السوق	ضعف مهارات التواصل	انعدام الالتزام والمسؤولية والولاء
الخلفيات الأكاديمية الضعيفة	انعدام المسؤولية	انعدام المسؤولية والجدية في التعلم
فترة التدريب الطويلة	عدم الالتزام	ضعف مهارات التواصل
عدم القدرة على التعامل مع ضغط العمل	لا يوجد متابعة من قبل الجامعات	عدم توفر وقت كاف للإشراف على التدريب وإرشاد الخريجين الجدد
عدم الالتزام	عدم وجود الحماس	عدم امتلاك المتدربين فهما للسوق
مهارات تخاطبية ضعيفة	المهارات اللغوية ضعيفة	المهارات اللغوية ضعيفة
عدم فهم متطلبات السوق	مشاكل متعلقة بالسرية والخصوصية	لا يوجد تفكير منطقي ومهارات حل المشاكل
الموافقة على التدريب من أجل الحصول على فرص خارج البلاد من أجل التعلم	مشاكل في المسلكية	صعوبات في التكيف مع بيئة العمل
	ضعف القدرة على التعامل مع ضغوط العمل	مهارات ضعيفة
	محاولات لترك العمل والالتحاق بشركات منافسة بعد انتهاء التدريب	محاولات لترك العمل والالتحاق بشركات منافسة بعد انتهاء التدريب
	أعداد كبيرة من طلبات التوظيف	يسعون دائما للحصول على مناصب عليا غير مؤهلين لها

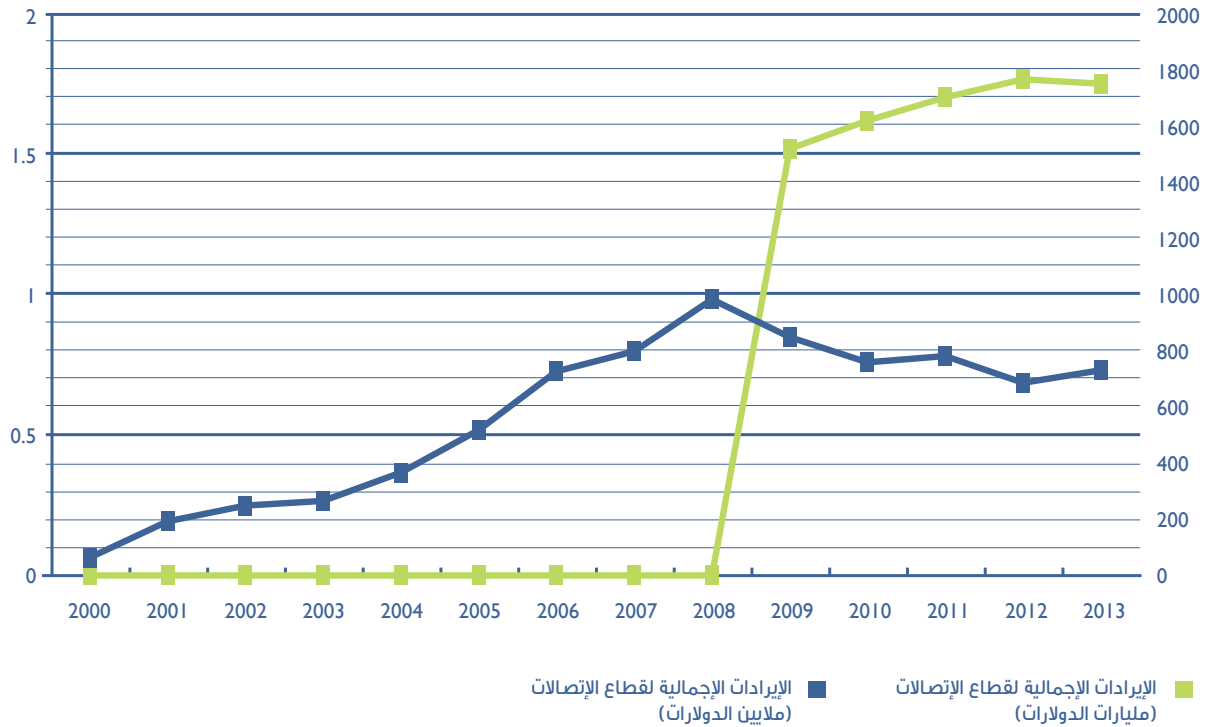
النتائج أعلاه شبيهة جدا بإجابات الشركات عند سؤالها عن التحديات التي تواجهها عند توظيف الخريجين الجدد. هنا أيضا، كان هنالك تركيز على مسألة عدم وجود الخبرة العملية والمهارات الأولية، بالإضافة إلى غياب الالتزام. ومع ذلك، أشارت الغالبية العظمى من الشركات إلى وجود محدد أساسي يتعلق بتدريب حديثي التخرج، وهو أن العمال غالبا ما يبحثون عن فرص أفضل في مكان آخر عندما يكملون تدريبهم، وبذلك، فإن الاستثمار الذي حدث في هذا التدريب لا يؤدي ثماره.

التوقعات القطاعية

قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

ظل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن يعاني من التقلب وعدم الاستقرار خلال العقد الماضي، وخاصة من حيث إجمالي الإيرادات، حيث انخفضت إيرادات شركات تكنولوجيا المعلومات من 962 مليون دولار أمريكي في عام 2008 إلى 638 مليون دولار في عام 2013. وانخفضت إيرادات شركات الاتصالات من 1721 مليون دولار أمريكي في عام 2011، إلى 1582 دولار في عام 2013، كما هو مبين في الرسم البياني التالي.

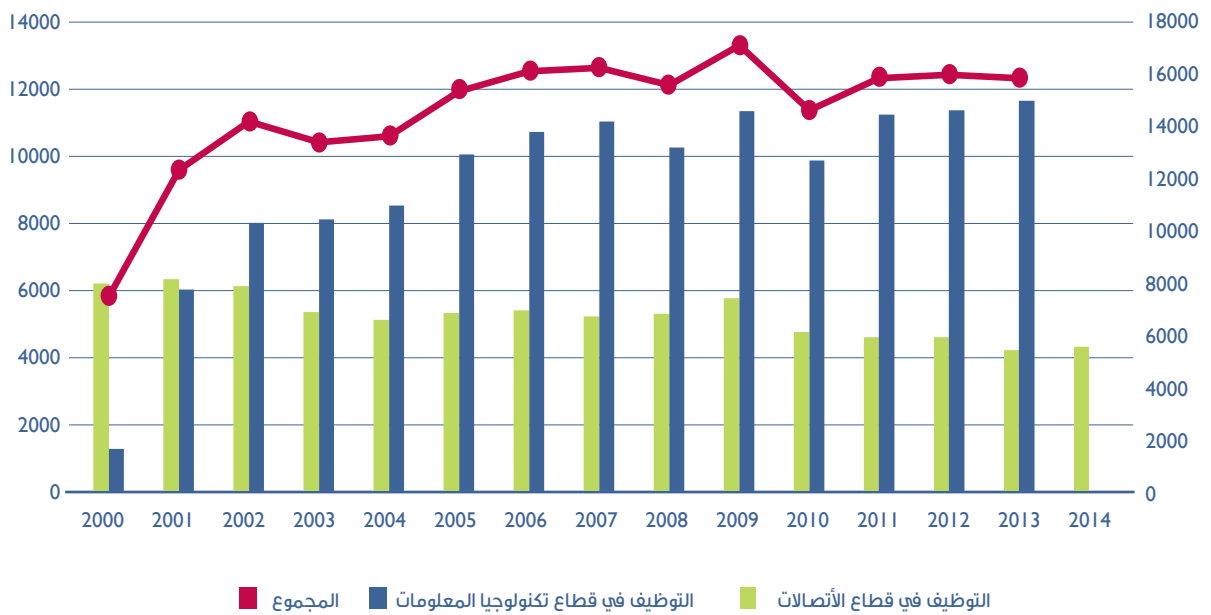
الإيرادات الإجمالية لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال



المصدر: جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات - الأردن (إنتاج)

كان لهذا الانخفاض في الإيرادات أثرين كبيرين على عدد الوظائف الجديدة الشاغرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. الأول هو أن عدد الموظفين لم يتراجع وفقا لهذا الانخفاض في الإيرادات. ففي عام 2008، بلغ مجموع العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 15574، وفي عام 2013 وصل عددهم إلى 15849. كما هو مبين في الرسم البياني التالي، والسبب في ذلك هو أن شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولا سيما الكبيرة منها، تواجه الكثير من التحديات في إيجاد الموظفين المؤهلين، لذلك فهي تميل إلى الحفاظ على موظفيها المؤهلين والمدربين بدلا من فقدانهم بحيث تصبح غير قادرة على العثور على من يحل محلهم.

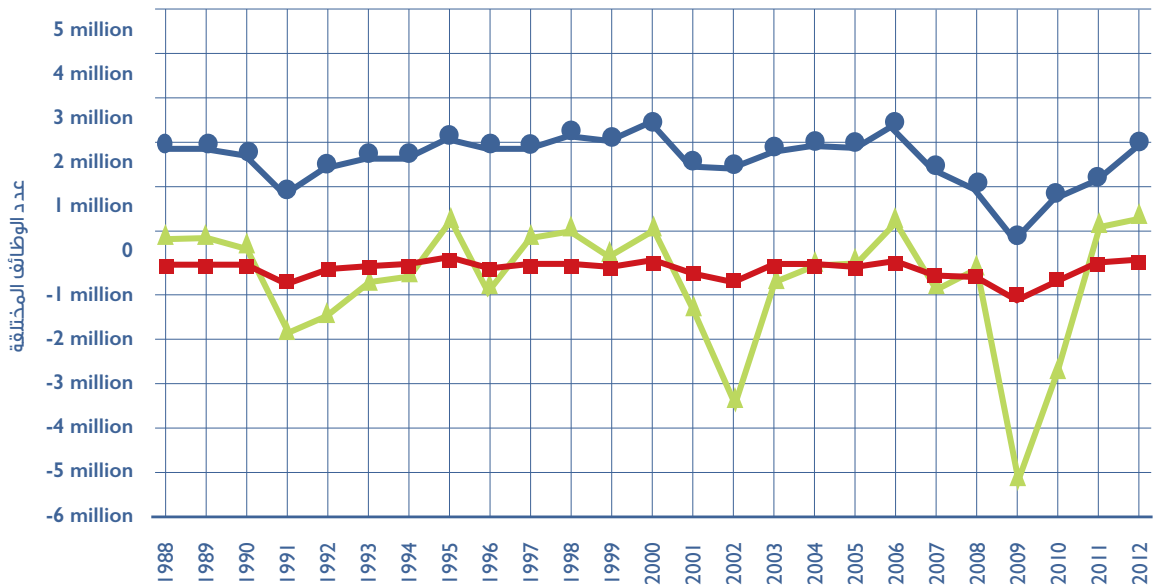
فرص عمل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات



المصدر: جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات - الأردن (إنتاج)

أما الأثر الثاني فهو أن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح أكثر تنافسية بكثير، ما تسبب في إغلاق الكثير من الشركات لأعمالها. وعلى الرغم من أن 60% من الشركات الناشئة (حوالي 100 شركة) التي تفتح كل سنة تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات¹²، إلا أن هذه الشركات هي أساسا شركات صغيرة تستخدم كل منها من 3 إلى 5 موظفين، ما يعني أنها تستحدث ما بين 400 إلى 500 فرصة عمل جديدة سنويا. ولكن هذه الوظائف الجديدة مؤقتة لأن حوالي 80 شركة من أصل المائة شركة تغلق أبوابها أو تنتقل إلى بلد آخر حيث يتمركز عملاؤها (ومعظمهم من دول مجلس التعاون الخليجي)، ويصبح موظفوا هذه الشركات جزءا من موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات المبتدئة التي ستفتح في العام التالي. ولهذا السبب، فإن معظم الوظائف الجديدة في قطاع تكنولوجيا المعلومات تعرضها شركات تكنولوجيا المعلومات لا شركات الاتصالات التي تحافظ على موظفيها ولديها لوائح صارمة للغاية فيما يتعلق بتوظيف موظفين جدد. ويتناقض هذا الوضع مع المعدلات العالمية حيث يجب أن تكون ذروة استحداث فرص العمل في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في السنوات الخمس الأولى من عملها.

صافي خلق فرص العمل



المصدر: جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات - الأردن (إنتاج)

تركز معظم الوظائف الجديدة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كل سنة على علوم الحاسب الآلي لأنها أكثر خلفية أكاديمية مرونة لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أما التخصصات مثل هندسة الاتصالات وهندسة الحاسبات فقد أصبحت بائدة في السوق، وليس هناك أي طلب من أي نوع عليها¹³ وهذا ما جعل المسؤولين والجمعيات يطلبون من خريجي المدارس الثانوية في كل عام تجنب مثل هذه التخصصات.

وفي الختام، يقدر عدد الخريجين في تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حوالي 5000 خريج سنويا، في حين أن عدد الوظائف الجديدة المستحدثة في هذا المجال هو 500 فرصة عمل كل عام في أحسن الأحوال. وهذا يعني أن 10% فقط من الخريجين الجدد في الخلفيات الأكاديمية ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعثرون على عمل في هذا المجال.

قطاع الصحة:

أصبح الأردن، كمركز للرعاية الصحية للبلدان العربية، وجهة طبية سياحية رائدة. فقد أتى إلى الأردن أكثر من 250 ألف مريض من أجل العلاج في عام 2012.¹⁴ ولكن هذا العدد غير ثابت وفقا لمجموعة أكسفورد للأعمال وهناك توقعات بأن يزداد. بالإضافة إلى ذلك، هناك زيادة في الطلب على خدمات الرعاية الصحية التي يقدمها القطاع العام بسبب تدفق اللاجئين السوريين إلى الأردن خلال السنوات الأربعة الماضية.

12. إنتاج@Int

http://ar. http://www.ammonnews.net/article.aspx?articleno=128012.13

14. الأردن، جمعية المستشفيات الخاصة.

ووفقا للجمعية الطبية الأردنية، هناك حاليا 4000 طبيب فقط يعملون في مؤسسات الرعاية الصحية التابعة للقطاع العام¹⁵، وهذا أدى إلى خلق ضغوط على هذا القطاع. ويرجع ذلك إلى حقيقة أن الخريجين الجدد يميلون إلى البحث عن عمل في المستشفيات الخاصة أو السفر إلى الخارج لأن الحوافز والأجور في القطاع العام متخلفة عن الركب. ويبلغ إجمالي عدد الأطباء الذين يتخرجون من الجامعات الأردنية في كل عام 1500، ولكن 600 منهم فقط هم من الأردنيين، والطلب عليهم مرتفع جدا.

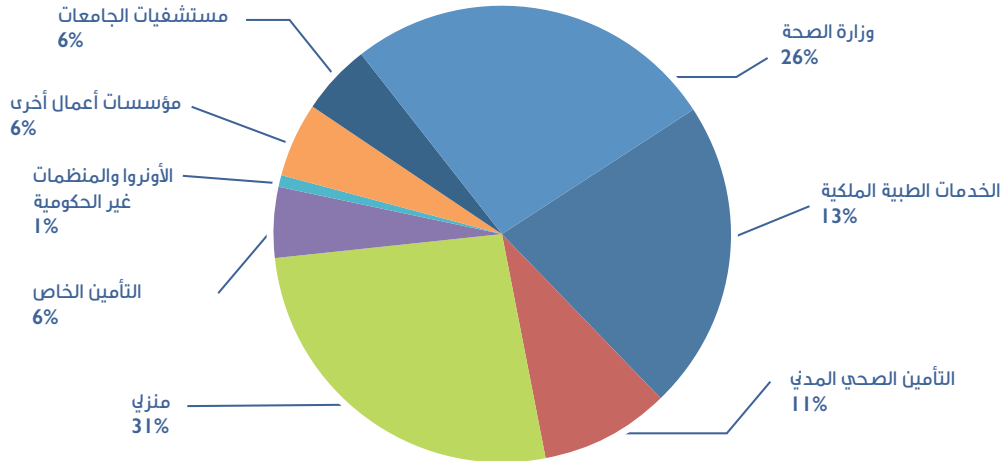
ويشهد مجال التمريض وضعاً مشابهاً، حيث أن هناك 6000 ممرض أردني يعملون في الخارج وهناك طلب كبير على الممرضين داخل البلد؛ وعلى الرغم من أن عدد خريجي التمريض يبلغ 1000 ممرض/ممرضة في كل عام، وأن الطلب على الممرضين في السوق يبلغ حوالي 500 كل سنة، لا يزال هناك نقص في عدد العاملين في مجال التمريض، خاصة الممرضات، مما جعل المستشفيات تستقدمهن من بلدان أخرى. ويرجع ذلك إلى حقيقة أن الكثير من الممرضات من ذوي الخبرة يغادرن البلاد للعمل في بلدان أخرى لكسب راتب أفضل بكثير من الذي يكسبه في الأردن.

ووفقا لنقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات¹⁶، هناك 11 ألف سرير في الأردن، وهذا العدد من الأسرة يتطلب وجود 12100 ممرضة. ولكن، يوجد حاليا 10 آلاف ممرضة يعملن في الأردن، وهذا يعني أن البلد يحتاج إلى 2100 ممرضة توظف منهم فقط 350 في عام 2015.

نظرا لكونها أكبر مزود للخدمات الصحية في الأردن، وظفت وزارة الصحة 5500 طبيبا وممرضة خلال السنوات الخمسة الماضية من خلال ديوان الخدمة المدنية، وأنهت بذلك البطالة في هذين الميدانين، ولكن التنافسية العالية بين القطاعين العام والخاص يجعل القطاع العام يفقد الكثير منهم، والذين يجتذبهم القطاع الخاص، مما يؤدي إلى خلق المزيد من الطلب عليهم. في الآونة الأخيرة، طلبت وزارة الصحة من الحكومة تخصيص مبلغ 55 مليون دينار إضافي لاستخدامها كحوافز للحفاظ على الأطباء والممرضين العاملين في القطاع العام.

أكبر مصدر لتمويل الخدمات الصحية في الأردن هو الأسر، مع نسبة بلغت 32% في عام 2008، حسب مشروع الإصلاح المالي الأردني الثاني¹⁷. وهذا يشير إلى أن معظم هذه النسبة تذهب إلى مستشفيات القطاع الخاص؛ وبإضافة الإيرادات التي تأتي من السياحة الطبية يمكن الإستنتاج أن قطاع الرعاية الصحية الخاص يتجه نحو المزيد من الطلب على العمال في السنوات القادمة.

الشكل 1: مصادر تمويل العناية الصحية 2008



المصدر: الوكالة الأمريكية للتنمية: الأردن: مشروع الإصلاح المالي: الإنفاق العام الصحي، ورقة عمل

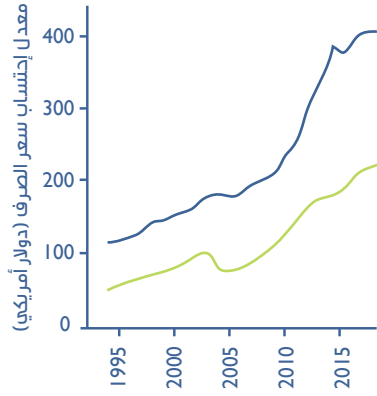
ووفقا لمنظمة الصحة العالمية تزداد في الأردن الاستفادة من الخدمات الصحية ونصيب الفرد من إجمالي الإنفاق على الصحة. وتعتبر هذه الزيادة مؤشرا آخر يدل على أن الطلب في السوق على القوى العاملة في قطاع الرعاية الصحية سوف يزداد خلال السنوات القادمة.

<http://ar.ammannet.net/news/242776.15>

http://www.al-sijil.com/sijil_items/sitem1749.htm.16

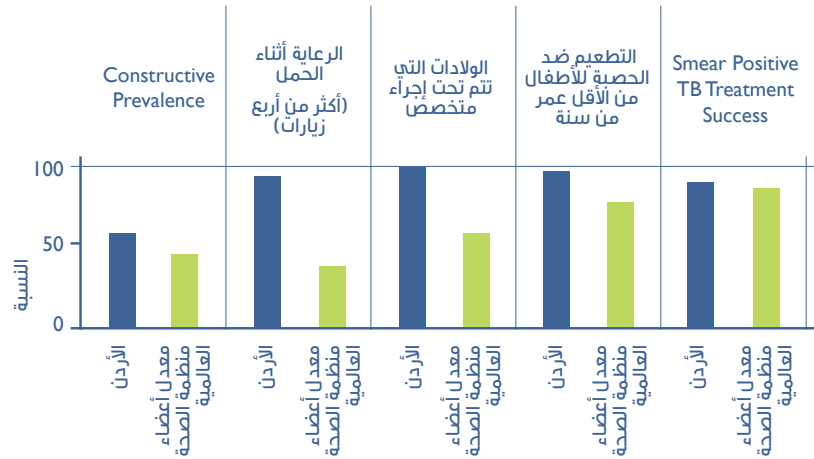
17. الوكالة الأمريكية للتنمية: الأردن، مشروع الإصلاح المالي: الإنفاق العام الصحي، ورقة عمل
<http://www.frp2.org/english/Portals/0/PDFs/Health%20PEP%20Working%20Paper.pdf>

نصيب الفرد من إجمالي الإنفاق على الصحة



درجة استخدام الخدمات الصحية*

*Data refer to the latest available from 207.



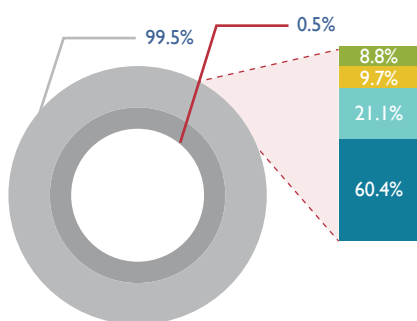
وختاماً، مع النمو في قطاع الرعاية الصحية، هناك طلب متزايد على الخريجين من التخصصات ذات الصلة بالرعاية الصحية، وخاصة الأطباء والممرضين. ويتضح من المعلومات المتاحة أن عدد خريجي الجامعات في هذه المجالات والتخصصات ليس كافياً لتغطية الطلب في السوق بسبب الطلب المرتفع على هؤلاء المهنيين في بلدان أخرى، الأمر الذي يؤدي بهم إلى البحث عن فرص أفضل خارج الأردن.

الطاقة الخضراء:

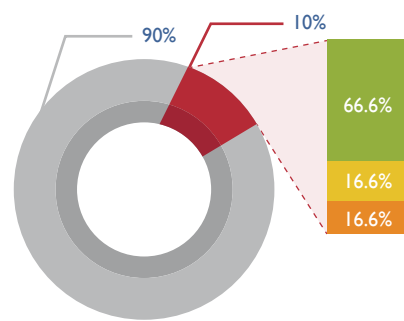
مع عدم وجود مصادر طاقة تقليدية، أصبح هناك تركيز على الطاقة الخضراء / الطاقة المتجددة في الأردن خلال العقد الماضي كجزء من مفهوم "الاقتصاد الأخضر". ساهمت الزيادة في أسعار النفط خلال السنوات الخمسة الماضية، والزيادة الهائلة في الطلب أيضاً إلى زيادة التركيز على مصادر الطاقة الخضراء وأساليب تطوير هذا القطاع. وبدأت الكثير من الشركات في استكشاف الاحتمالات. وقد أدى هذا إلى خلق الطلب على المجالات الأكاديمية المتعلقة بالطاقة الخضراء.

وضعت وزارة الطاقة والموارد الطبيعية الاستراتيجية الوطنية للطاقة (2007-2020) لتنفيذ سبل تطوير المصادر التقليدية والمتجددة والبديلة: الرياح، الطاقة الشمسية، الصخر الزيتي، الطاقة النووية. وكان حجم الاستثمارات المتوقع في القطاع حوالي 1.4 - 2.1 مليار دولار حتى عام 2020. كما وكان من المقرر أن تزيد مساهمة الطاقة المتجددة في خليط مصادر الطاقة من 1% في عام 2007 إلى 7% بحلول عام 2015 و 10% بحلول عام 2020 وأن يتألف توليد الطاقة المتجددة من: 600 - 1000 ميغاواط من الرياح، و300-600 ميغاواط من الطاقة الشمسية و30 - 50 ميغاواط من النفايات¹⁸.

خليط الطاقة الحالي



الطاقة المتجددة المستهدفة - سنة 2010



■ طاقة كهرومائية ■ طاقة شمسية مركزة ■ كتلة حيوية ■ خلايا كهروضوئية ■ رياح ■ طاقة متجددة ■ وقود أحفوري

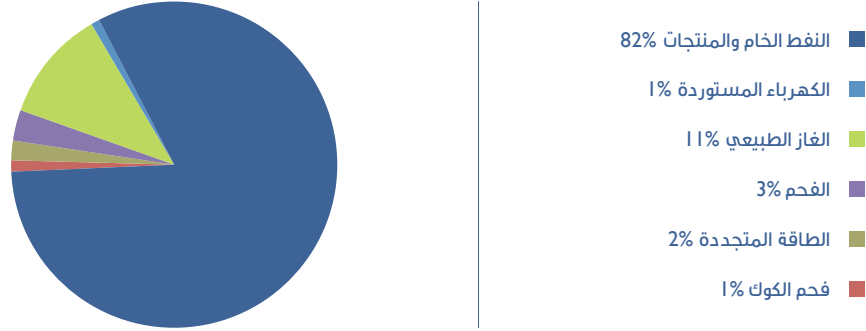
المجموع الكلي لطاقة	مجموع الطاقة المتجددة	طاقة كهرومائية	كتلة حيوية	خلايا كهروضوئية	الرياح
3100	16.545	10	3.5	1.6	1.445
السنة المستهدفة	المجموع	الطاقة الشمسية	خلايا كهروضوئية	الرياح	ميجاواط
2020	1800	300	300	1200	

المصدر: المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة: الطاقة المتجددة في الأردن، موجز قطري

18. مكتب الاقتصاد والتجارة الأردني: الأردن، بناء الاقتصاد الأخضر <http://www.jordanecb.org/library/634242781763938750.pdf>

وقد تم تصميم الاستراتيجية الوطنية للطاقة على أساس توقعات الاستثمارات في مجال الطاقة، ما حدث هو أن معظم هذه الاستثمارات المتوقعة لم تحدث، ما أدى إلى إعاقة تنمية مشاريع الطاقة الخضراء في البلاد. كانت توقعات الخطة الوصول إلى ما نسبته 7% من الطاقة المتجددة من إجمالي الطاقة المستخدمة في الأردن بحلول عام 2015، ولكن، هذه النسبة لم يتم الوصول إليها وما تحقق على الأرض هو نسبة متواضعة تقارب 2%.

الطاقة الأولية المستهلكة



المصدر: المركز الوطني لبحوث الطاقة: وضع الطاقة وحالة البحث في الأردن.

وقد أثر ذلك بشكل كبير على عدد من الوظائف المعروضة في قطاع الطاقة الخضراء في الأردن على مدى السنوات الخمسة الماضية، مما أدى إلى زيادة عدد الخريجين العاطلين عن العمل من التخصصات ذات الصلة، وخاصة خريجي الجامعات. في حين أن معظم الوظائف المعروضة هي في المجالات الفنية والتي تستهدف خريجي مراكز التدريب المهني.

مع الانخفاض الكبير في أسعار النفط خلال عام 2015، مضافاً إليه ارتفاع تكلفة الاستثمار في قطاع الطاقة الخضراء، أصبح الوضع في القطاع أكثر حرجاً، ما جعل الكثير من الشركات الصغيرة القائمة والعاملة في هذا الحقل تغلق أبوابها، وأن تجمد أي طلب محتمل على العمال في هذا القطاع.

حالياً، لا توجد خطط أو استراتيجيات أو توقعات بشأن وضع قطاع الطاقة الخضراء. لا توجد وظائف معروضة في هذا القطاع، ولا توجد توقعات لفتح وظائف جديدة إلا في حالة قدوم استثمارات جديدة وكبيرة في هذا القطاع.

الاستنتاج والاقتراحات

في الختام، هدف هذا التقرير إلى تقديم لمحة عامة عن سوق العمل في الأردن من خلال التحقيق في هياكل وديناميات العرض والطلب على العمالة، وتفاعلهما في سوق العمل المحلي الإجمالي ولكن مع التركيز بشكل خاص على قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصحة والطاقة الخضراء. واستند التقرير على مزيج من أساليب البحث الكمية والنوعية، سواء من المصادر الأولية أو الثانوية. وقد تم جمع البيانات والمعلومات الأولية من عدد إجمالي من الشركات بلغ 57 شركة تعمل في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والصحة، والطاقة الخضراء. واستكملت هذه المعلومات من المصدر الرئيسي للبيانات والمعلومات الثانوية، والتي كانت البيانات الرسمية التي تصدرها دائرة الإحصاءات العامة ومنظمات القطاع العام الأخرى، وكذلك بعض الدراسات والأبحاث التي أجريت حول هذا الموضوع.

الطلب على العمل

نظرا للعلاقة الإيجابية الوطيدة بين الطلب الكلي على السلع والخدمات في الاقتصاد والطلب المرتبط به على العمل، حلت هذه الدراسة أولا وضع الطلب على اليد العاملة من منظور بيئة الأعمال، ووجدت أنه على الرغم من العديد من الإصلاحات التي نفذت على مدى العقدين الماضيين أو نحو ذلك، إلا أن بيئة الأعمال والقدرة التنافسية الشاملة في الأردن لا تزال غير كافية في عدد من المجالات المختلفة، بما في ذلك حماية المستثمرين، وإنفاذ العقود، وتسوية حالات الإعسار، والوصول الرسمي الضعيف جدا إلى الائتمان. هذه العقبات، مصحوبة بعدم استقرار تشريعي، عملت بمثابة حاجز منع توليد فرص عمل أكثر.

وفقا للبيانات الرسمية، انخفضت الاستثمارات الجديدة في الشركات في الأردن بشكل كبير خلال السنوات الخمسة الماضية، ما ترجم بدوره في انخفاض في صافي عدد الوظائف الجديدة التي يتم توليدها سنويا بواسطة القطاع الخاص. تم المزيد من التحقق من هذه العلاقة بين بيئة الأعمال ونمو العمالة بالنتائج الميدانية، حيث لم تتمكن العديد من الشركات تحديد عدد الشواغر المتوقعة في السنوات القادمة، وقالت أن هذا سيعتمد في نهاية المطاف على أداء المشروع وعلى كمية المشاريع الجديدة التي تنفذها الشركة. وبالنسبة للكثير من هذه الشركات، ليس هناك يقين بتطور الأداء وتنفيذ المزيد من المشاريع.

وكشف تحليل بيانات العمل طلبا قويا على العمل في الفترة بين عامي 2005 و 2009، حيث ارتفع عدد العمال الأردنيين بنسبة تزيد على 19%. ومع ذلك، تقلص الطلب على العمالة بشكل ملحوظ في السنوات الخمسة التالية، مع معدل نمو بلغ فقط 4.1%. وتتوافق هذه التطورات مع مستوى الطلب الكلي وبالتالي مع معدلات النمو الاقتصادي في هذه الفترة. وتم التأكد من ذلك من بيانات استحداث فرص العمل، والتي تظهر انخفاضا كبيرا بنسبة 28.4% في المتوسط السنوي لفرص العمل المتولدة حديثا بين عامي 2005-2009 و 2010-2014. وبلغ صافي عدد الوظائف الجديدة خلال عام 2014 ما مجموعه 49935.

وفقا لطلب العمل في كل قطاع، وجدت الدراسة أن القطاع العام لا يزال يشكل الجزء الأكبر من الطلب على العمالة في الأردن، حيث ارتفعت نسبة العاملين في القطاع العام بنسبة 15.7% في الفترة ما بين عامي 2005-2009 و 2010-2014، في حين ارتفع عدد العمال في القطاع الخاص بنسبة 10.1%. ما يترجم بانخفاض في نسبة العاملين في القطاع الخاص من 63.7% إلى 60.7% خلال هذه الفترة.

وعلاوة على ذلك، فإن القطاع الذي أظهر أكبر طلب على العمال بين عامي 2010 و 2014 هو قطاع الإدارة العامة والدفاع، والذي تمكن من توظيف ما مجموعه 39117 من الأردنيين خلال هذه السنوات الخمسة. القطاعات الأخرى، التي أظهرت نموا قويا في الطلب، تشمل القطاع المالي، قطاع البناء والتشييد، وقطاعات السكن والخدمات الغذائية، وغيرها. أظهرت بيانات استحداث فرص العمل اتجاها مماثلا، ولكنها أيضا كشفت عن وجود طلب كبير من قطاع التعدين والنقل والتخزين.

ووجد التقرير أيضا أن حصة أرباب العمل من إجمالي عدد العمال الأردنيين قد شهد انخفاضا مستمرا على مدى السنوات الخمسة الماضية من 6.8% في عام 2010 إلى 5% في عام 2014. ومثل هذا التطور يؤثر سلبا على مستويات استحداث فرص العمل في المستقبل، حيث تعتبر الأعمال الحرة والشركات المبتدئة مصدرا رئيسيا ومستداما لإستحداث فرص العمل في أي بلد. لذا فإن تراجع نسبة أرباب العمل ستظل تترجم بانخفاض في الطلب على العمالة.

ومع ذلك، فإن نتائج العمل الميداني في القطاعات الثلاثة المتمثلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والصحة، والطاقة الخضراء أشارت إلى مستوى جيد من الطلب، حيث أشارت 58% من الشركات التي شملتها الدراسة أنها تقدم حاليا وظائف بمتوسط قدره 4.9 وظيفة شاغرة لكل شركة. جزء كبير من الطلب على العمالة لهذه الشركات هو على حديثي التخرج، حيث أشار ما نسبته 89.5% من الشركات التي شملتها الدراسة أنها توظف الخريجين الجدد، وبلغت نسبة الخريجين الجدد المعينين من قبل هذه الشركات 35.8%.

وفيما يتعلق بالطلب على العمالة الأجنبية، وجد البحث الميداني أن 65% من جميع الشركات التي شملتها الدراسة توظف حاليا عامل أجنبي واحد على الأقل، وتصل نسبة العمال الأجانب في هذه الشركات إلى 11%. ووفقا للشركات التي شملتها الدراسة، تركزت المهارات التي تتطلبها هذه القطاعات الثلاثة على مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين، ولكن شملت أيضا الحاجة إلى المعرفة التقنية عالية الجودة والخبرة العملية.

عرض العمل

نظرا للارتباط الوثيق بين عرض العمل ونظام التعليم، قدم القسم المتعلق بعرض العمل أولا لمحة موجزة عن هيكل نظام التعليم وربط بينه وبين مستويات العمل المختلفة في سوق العمل. وخلص البحث إلى أن العدد الإجمالي للخريجين من الجامعات والكليات ومعاهد التدريب المهني في 2013/2014 بلغ أكثر من 70 ألف خريج، ما يشير إلى زيادة سنوية كبيرة في عدد الباحثين عن عمل جديد. وتركزت تخصصات هؤلاء الخريجين في مجالات العلوم الاجتماعية، وإدارة الأعمال والقانون ثم الهندسة والبناء. وفيما يتعلق بالخريجين المهنيين، تخرج 61% في العمل الماهر، و 35% في العمل شبه الماهر، و 4% فقط كحرفيين.

بالتحقيق في بيانات الفترات الزمنية الرسمية تبين أن نسبة العاملين الحاصلين على شهادات البكالوريوس ارتفعت بست نقاط مئوية، أي من 17.2% في عام 2005 إلى 23.2% في عام 2014، وهي أعلى نسبة زيادة عبر جميع مستويات التعليم في هذه الفترة. ومع ذلك، شكل الحاصلون على تعليم أقل من المستوى الثانوي الجزء الأكبر من العمال. جنبا إلى جنب مع انخفاض نسبة العاملين من خريجي التعليم الثانوي، تشير هذه المعلومة إلى زيادة معدلات الالتحاق بالمدارس بين الشباب، فضلا عن ارتفاع معدل خريجي المدارس الذين يكملون التعليم العالي. وهذا يعني أن غالبية الطلاب الذين يتخرجون من المدارس الثانوية أو الكليات يستمرون في التعليم الجامعي. وتوضح البيانات أيضا النسبة المنخفضة للغاية والمتراجعة للعمال من ذوي التعليم/التدريب المهني والتي انخفضت من 1.4% في عام 2005 إلى 0.7% في عام 2014.

فيما يتعلق بمستوى المهنة، أظهر التقرير أيضا كيف ارتفعت نسبة عمال الخدمات والمتاجر، من 27.4% في 2010 حتى 30.3% في عام 2014، جنبا إلى جنب مع انخفاض في نسبة الفنيين والمتخصصين المساعدين

من 8.3% إلى 7.2% خلال هذا فترة. وكان من النتائج المثيرة للاهتمام في هذا المجال أن الزيادة الحادة في عدد العمال الحاصلين على شهادات البكالوريوس بين عامي 2010 و 2014 لم تترجم بزيادة في نسبة المهنيين، والتي كانت مصدرا رئيسيا للبطالة بين الأردنيين على مدى العقد الماضي أو نحو ذلك، حيث أن نسبة متزايدة من أولئك الذين يعانون من البطالة هم من خريجي الجامعات.

لم يقتصر تحليل عرض العمالة المحلية على الأردنيين، ولكنه أيضا تحقق من عرض عمل غير الأردنيين في سوق العمل. وفقا لبيانات وزارة العمل حول العمال الأجانب المسجلين، زادت أعداد العمال الأجانب بين عامي 2005 و 2009، ولكن بعد ذلك بدأت بالتراجع منذ عام 2010، باستثناء الزيادة الحادة في عام 2014. ومع ذلك، فإن التحقق في بيانات استحداث فرص العمل يكشف عن نتائج مختلفة. ارتفعت نسبة صافي فرص العمل الجديدة التي حصل عليها العمال الأجانب بشكل كبير بين عامي 2010 و 2013؛ وارتفعت نسبة الوظائف التي حصل عليها الأجانب بسبع نقاط مئوية خلال هذه الفترة، من 8.5% إلى 15.5%.

ووجد البحث الميداني لهذه الدراسة أن أرباب العمل يعانون من تحديات كبيرة في عرض العمالة المحلي حيث أشارت 62% من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و 84% من شركات الصحة، و 50% من شركات الطاقة الخضراء إلى وجود عدد من التحديات التي تواجهها عند توظيف عمال جدد. وكان التحدي الأول والذي تردد ذكره من قبل معظم الشركات صعوبة العثور على عمال يمتلكون معرفة مناسبة وخبرة عملية تتطلبها الوظيفة المعروضة، إضافة إلى الضعف العام في الخلفيات الدراسية والتقنية المتاحة في عرض العمال والتي لا تمت بصله لاحتياجات السوق. وعلاوة على ذلك، أوردت العديد من الشركات التحدي المتمثل بضعف الالتزام من قبل العمال الجدد، وعبء الحاجة إلى غربة عدد كبير من طلبات التوظيف لأن المتقدمين لا يفهمون ما هي متطلبات الوظيفة.

التوفيق بين الطلب والعرض في سوق العمل

بمقارنة العدد الصافي من الوظائف الجديدة التي تم توليدها في عام 2014 (49935) مع العدد الإجمالي لخريجي نظام التعليم المحلي (أكثر من 70000) يتضح أن هناك تفاوتاً كبيراً بين العرض والطلب على العمالة. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذه الفجوة، وجدت الدراسة أن معدل البطالة تحسن في عام 2014، وأن إجمالي حجم القوى العاملة الأردنية (التي تعمل أو تبحث عن عمل رسمي) قد انخفض انخفاضاً طفيفاً. ويتسق ذلك مع انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية بين الأردنيين على مدى السنوات الخمسة الماضية.

هذا التطور في الهيكل التعليمي للقوى العاملة الأردنية، جنباً إلى جنب مع انخفاض قوة العمل ومعدل البطالة خلال عام 2014، يؤدي إلى استنتاج أن هناك نسبة متزايدة من العقود غير الرسمية في سوق العمل الأردني، فضلاً عن زيادة معدلات التحاق الشباب بالمدارس. ولقد وجدت أيضاً الدراسة الشاملة الأخيرة التي أعدتها منظمة العمل الدولية بشأن تأثير الأزمة السورية على سوق العمل المحلي تزايد العقود غير الرسمية في التوظيف في الأردن على مدى السنوات الثلاث الماضية.

كشفت اتجاهات التعليم والهيكل العمري للبطالة في الأردن، جنباً إلى جانب مع نتائج العمل الميداني، عن وجود عدم تطابق نوعي بين العرض والطلب على العمالة. فنسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29) من إجمالي عدد الأردنيين العاطلين عن العمل قد تزايدت خلال السنوات الخمسة الماضية، حيث بلغت 74.4% بحلول عام 2014. من إجمالي عدد الأردنيين العاطلين عن العمل، تزايدت نسبة أولئك الذين لم يسبق لهم العمل من قبل من 42% في عام 2010 إلى 46.7% في عام 2014، وهذا يعني أن ما يقارب نصف العاطلين عن العمل ليس لديهم أي مهارات عملية يمكن تطبيقها في سوق العمل. ولقد أبرزت الشركات التي شملتها الدراسة بشكل خاص هذا النقص في الخبرة العملية والمعرفة.

وتؤكد معدلات البطالة الموزعة حسب مستويات التعليم أيضاً نتائج هذا البحث، وتكشف عن زيادة حادة في نسبة الأردنيين العاطلين عن العمل من حملة شهادات البكالوريوس من مجموع العاطلين عن العمل من 23.5% في عام 2005 إلى 38.9%، وهو ما يمثل زيادة هائلة بنسبة تتجاوز الـ 15% على مدى عشرة سنوات. وفقاً لذلك، ترافق هذا التطور مع انخفاض في نسب الأردنيين العاطلين عن العمل من المستويات التعليمية الأخرى. فعلى سبيل المثال، انخفضت نسبة البطالة بين الخريجين المهنيين من 1.2% في عام 2005 إلى 0.3% في عام 2014.

وانخفضت نسبة البطالة بين الخريجين من حملة الشهادة المتوسطة من 11.9% إلى 7.9% خلال هذه الفترة.

المشكلة الرئيسية في التطورات المذكورة أعلاه هي أن عرض العمل قد أصبح على نحو متزايد منحرفاً بشكل مفرط نحو مستوى التعليم الجامعي الذي لا يلبي متطلبات سوق العمل، وبالتالي فقد أخذ يعمل على تكثيف اختلال التوازن النوعي في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، توضح التطورات كيف أن مخرجات التعليم الجامعي لا تبدو وكأنها تتناسب بشكل كافٍ مع متطلبات سوق العمل، في معظم المجالات، وهناك المزيد من الباحثين عن عمل يدخلون سوق العمل بدون أن تكون لديهم أية خبرة عملية سابقة. في الواقع، تم تسليط الضوء على هذه القضايا من قبل الشركات التي شملتها الدراسة في هذا البحث، والتي أشار 58% منها فقط بأنها راضية عن نوعية العاملين في مجال عرض العمل المحلي.

من بين الشركات التي شملتها الدراسة، ذكرت 45.6% فقط أنها تواصلت مع الجامعات لغرض تجنيد الخريجين الجدد، ولكن يعتقد ما نسبته 36.8% أن الجامعات المحلية قادرة على تزويد الخريجين بالمهارات والكفاءات المطلوبة اللازمة لسوق العمل. وقد ذهبت بعض الشركات إلى القول بأن الجامعات لا تقدم بعض التخصصات التي يتطلبها سوق العمل المحلي. جاءت هذه الملاحظة بشكل خاص من شركات الطاقة الخضراء، والتي يعتقد ما نسبته 75% منها أن الجامعات غير قادرة على توفير المهارات المطلوبة بسبب حقيقة أن الجامعات الأردنية لا تقدم تخصصات الطاقة الخضراء.

تواجه معظم الشركات التي شملتها الدراسة تحديات تتمثل في المستوى الفني للخريجين الجدد، كما أظهرت نتائج المسح أن التحديات التي ركز عليها المستجيبون تمحورت حول تحديين رئيسيين هما عدم وجود الخبرة العملية والمعرفة لدى الخريجين، وعلى الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. كما ركزت الشركات في إجاباتها أيضاً على مجموعة من المهارات العامة الضعيفة لدى الخريجين الجدد بما في ذلك ضعف التواصل ومهارات التعامل مع الآخرين، ورداً على سؤال حول التحديات التي تواجه الشركات في تدريب وتعليم الخريجين الجدد أجابت الشركات بأنها مجموعة التحديات ذاتها. ومع ذلك، أضافت معظم الشركات تحدياً إضافياً إلى التحديين السابقين وهو معدل الدوران العالي للعمال المدربين، الذين غالباً ما يحصلون على التدريب لغرض متابعة العمل في مكان آخر.

عدا عن هذا التباين النوعي المرتبط بنوعية وملاءمة التعليم، تحقق التقرير من مصادر أخرى محتملة. أحد المصادر الرئيسية لاختلال التوازن هو التفاوت الجغرافي بين العرض والطلب على العمالة. وجدت الدراسة على وجه الخصوص، أن أكثر من 72% من صافي الوظائف الجديدة في عام 2014 كانت في ثلاث محافظات هي عمان واربد والزرقاء، مع نسبة كبيرة منها، وبشكل غير متناسب، كان في عمان، والتي كانت حصتها تساوي 45.6%. أما المصدر الرئيسي الآخر لعدم التطابق، بحسب الدراسة، فهو أن لوائح سوق العمل في الأردن مقيدة للغاية، وفقاً لتقرير التنافسية العالمية الأخير (2015)، فإن العامل الأكثر إشكالية لممارسة الأعمال التجارية في الأردن هو "لوائح العمل المقيدة". ينبع معظم هذا التقييد من العدد الكبير للمهاجرين واللاجئين الذين يعملون في الأردن، مما أجبر السلطات على وضع أنظمة وإجراءات تحمي العمالة الأردنية من المنافسة. ولكن، ونظراً لحقيقة أن العمال الأردنيين لا يبحثون عن وظائف في بعض القطاعات ولكنهم موجودون بأعداد كبيرة في قطاعات أخرى يعني أن أي تنظيم أو تقييد لا يمكن تطبيقه بشكل متساو على جميع القطاعات. لذلك، وقعت وزارة العمل اتفاقيات مع أكثر من عشر جمعيات عبر القطاعات تم فيها تحديد نسبة العمال الأجانب إلى العمال الأردنيين لغرض تنظيم سوق العمل في هذه القطاعات.

المراجع

- (1) مشروع المنار
- (2) بدران (2014) "الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي في الأردن 2014" التعليم والاقتصاد والتنمية، المؤتمر العربي التركي الرابع للعلوم الاجتماعية، منتدى الفكر العربي
- (3) دائرة مراقبة الشركات
- (4) مطالبة الأطباء بـ 00 مليون دينار للحوافز والتوظيف، محمد فريج، عمان نت، <http://ar.ammannet.net/news/242776>
- (5) دائرة الإحصاءات العامة
- (6) جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات - إنتاج - الأردن
- (7) مكتب الإقتصاد والتجارة الأردني: بناء الإقتصاد الأخضر <http://www.jordanecb.org/library/634242781763938750.pdf>
- (8) جمعية المستشفيات الخاصة الأردنية
- (9) وزارة العمل
- (10) وزارة التخطيط وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (2012)، AECID، "دراسة بانورامية للاقتصاد غير الرسمي في الأردن
- (11) المركز الوطني لبحوث الطاقة: وضع الطاقة وحالة البحث في الأردن
- (12) "عبيدات يحذر من دراسة الاتصالات والحاسوب والهندسة النووية وهندسة الميكاترونكس"، عمون نيوز
- (13) المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
- (14) الوكالة الأمريكية للتنمية: مشروع الإصلاح المالي: الإنفاق العام الصحي، ورقة عمل <http://www.frp2.org/english/Portals/0/PDFs/Health%D9%AA20PEP%D9%AA20Working%D9%AA20Paper.pdf>
- (15) مجموعة البنك الدولي (2015) "ممارسة أنشطة الأعمال 2015: موجز اقتصاد الأردن 2015"
- (16) المنتدى الاقتصادي العالمي - تقرير التنافسية العالمية

المرفق 1

أسئلة مقابلات الشركات:

- (1) هل شركتك راضية عن نوعية سوق العمل في الأردن؟
- (2) هل تشارك الشركة في معارض الوظائف؟ إذا كانت الإجابة بلا، هل الشركة على استعداد للمشاركة فيها؟
- (3) هل شركتك على استعداد لتدريب الشباب / المتدربين؟
- (4) هل توظف شركتك خريجين جدد؟ إذا كانت الإجابة بنعم، هل تفضل توظيف الخريجين الذين سبق وتم تدريبهم؟
- (5) هل تتواصل شركتك مع الجامعات لطلب خريجين جدد مع معايير معينة؟
- (6) هل تعتقد أن الجامعات الأردنية تجهز خريجها بالمهارات والمتطلبات الضرورية المطلوبة في سوق العمل؟ إذا كانت الإجابة بلا، هل تعتقد أن مراكز التدريب قادرة على إصلاح هذه الثغرة؟
- (7) هل وظيفت شركتك موظفين تم تدريبهم من قبل البرامج الحكومية (مثل مراكز التدريب المهني)؟ إذا كانت الإجابة بنعم، هل كان الموظف قادراً على أداء المهمة الموكلة له / لها بشكل مناسب؟
- (8) ما هي النسبة المئوية لغير الأردنيين الذين وظفتهم شركتك؟
- (9) كم عدد الشواغر المتوفرة حالياً في شركتك؟
- (10) ما هي النسبة المئوية من الخريجين الجدد المعينين في شركتك؟
- (11) ما هي النسبة المئوية لحملة الشهادات الجامعية العاملين في شركتك؟
- (12) ما هي النسبة المئوية لخريجي المراكز المهنية الذين يعملون في شركتك؟
- (13) ما هو عدد الوظائف الجديدة التي تستحدثها الشركة كل سنة؟
- (14) ما هو عدد فرص التدريب التي تستحدثها الشركة كل سنة؟
- (15) ما هو عدد المتدربين لدى الشركة الآن، وما هي المدة التي تستقبلونهم عندهم؟
- (16) هل هناك أي أشخاص من ذوي الإعاقة يعملون في شركتك؟ إذا كانت الإجابة بنعم، كم عددهم؟
- (17) ما هي النسبة المئوية للإناث في القوى العاملة لديكم؟ إذا كانت النسبة أقل من 50%، يرجى التوضيح.
- (18) ما هي المتطلبات التي تضعها الشركة للتدريب؟
- (19) ما نوع البرامج التدريبية والتدريب الذي تقدمه شركتكم؟
- (20) برأيك، ما هو مستوى مراكز التدريب العاملة في نفس المجال الذي تعمل به مؤسستك؟ هل يمكنك تقديم أية توصيات للتحسين؟
- (21) ما هي أكبر المشاكل / التحديات التي تواجهها شركتك عندما تدرّب / تعلم الخريجين الجدد؟
- (22) لشغل الوظائف غير الفنية، ما هي الخلفيات الأكاديمية الأكثر تفضيلاً في شركتك، ولماذا؟
- (23) هل هناك أي برامج شهادات مطلوبة في القطاع الذي تعمل فيه لا توفرها المؤسسات التعليمية الأردنية؟ إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي؟
- (24) ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه شركتك / القطاع الذي تعمل فيه عند التعيين؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟
- (25) من تجربة الشركة، ما هي المشاكل الأكاديمية الرئيسية التي يعاني منها الخريجين في القطاع الذي تعمل به، وما هي اقتراحاتك للتعامل مع هذه القضايا؟
- (26) عدد أكثر خمسة مهارات مهمة يجب أن يمتلكها الموظفون كي يعملوا بكفاءة في الشركة / القطاع؟

المرفق 2

الاتفاقيات التي وقعتها وزارة العمل مع جمعيات قطاعية لتحديد الحصص المسموح بها من العمالة الأجنبية

النسب		القطاع	
5 عمال أجنبي كحد أقصى شرط ألا يقل عدد العمال الأردنيين عن 3 عمال		جمعية المستثمرين في قطاع الاسكان	
العمال الأردنيين: 50%	العمال الأجنبي: 50%	نقابة المقاولين الأردنيين	
العمال الأردنيين: 60%	العمال الأجنبي: 40%	جمعية أصحاب محطات الغاز	
على أن تزيد حصة الأردنيين بنسبة 0% سنويا			
العمال الأردنيين: 60%	العمال الأجنبي: 60%	جمعية اصحاب شركات الخدمات المساندة	
حصة العمال الأجنبي			
التصنيف	المطاعم السياحية	المقاهي	
المدن الترفيهية	الطعام السريع		
4 نجوم	30%	-	
3 نجوم	30%	30%	
2 نجوم	40%	40%	
1 نجوم	40%	40%	
من حيث التوظيف من الخارج، لا يسمح بأكثر من 30% من العمالة الأجنبية في كل فئة			
من حيث المطاعم المتخصصة مثل المطاعم الإيطالية والآسيوية والفرنسية والصينية، الخ ... يسمح بنسبة 5% إضافية على النسب أعلاه			
العمال الأردنيين: 55%	العمال الأجنبي: 45%	الجمعية الأردنية للمطاعم والحلويات	
على أن تزيد نسبة الأردنيين 5% سنويا			
ستستند نسبة العمالة الأجنبية المسموح بها على توصية من جمعية تجار المواد الغذائية			
المخابز الآلية			
العمال الأردنيين: 30%	العمال الأجنبي: 70%	جمعية أصحاب المخابز	
المخابز شبه الميكانيكية			
العمال الأردنيين: 15%	العمال الأجنبي: 85%		
فيما يتعلق بالمخابز الحجرية، يسمح لكل مخبز حجري بخمسة عمال أجنبي كحد أقصى			

التصنيف	حصة العمالة الأجنبية		
5 نجوم	12%		
4 نجوم	15%		
3 نجوم	15%		
2 نجمة	25%		
1 النجوم	25%		
أجنحة فندقية	تحدد النسبة بناء على توصية من الجمعية		
السنة 1 (اعتباراً من 23/9/2013)			
العمال الأردنيين 20%	العمالة الأجنبية 80%	ال نقابة العامة لأصحاب المهن الميكانيكية	
سنوات بعد السنة 1			
العمال الأردنيين 30%	العمالة الأجنبية 70%		
القطاعات الصناعية باستثناء المصانع العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة	حصة العمالة الأجنبية	غرفة الصناعة - الأردن	
الصناعات الكيماوية	20%		
الصناعات المعدنية / التعدين	15%		
الصناعات الغذائية	20%		
الصناعات العلاجية	5%		
الصناعات الهندسية	15%		
صناعات التعبئة والتغليف والطباعة	20%		
الصناعات الخشبية	35%		
الصناعات الإنشائية	60%		
الصناعات البلاستيكية	60%		
صناعات الملابس	40%		
العمال الأردنيون 50%	العمال الأجانب 50%		محلات الغاز
40% عمال أردنيين فقط في عمان والزرقاء واريد			
توصية من الجمعية	رابطة مالكي صالونات التجميل		
لا يجب أن تقل حصة العمال الأردنيين عن 20%	جمعية مصدري ومنتجي الحجر الطبيعي		

صمم من قبل مركز تطوير الأعمال، منفذ من قبل مركز هوية
وممول من صندوق الشراكة العربية البريطانية

