



مشروع المنار
Al-Manar Project



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

الشباب الأردني وسوق العمل

دراسة تحليلية لأبرز خصائص القوى العاملة من الشباب للأعوام (2010-2014)

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الله عباينة

إعداد

الدكتورة آلاء غالب البشاييرة

الدكتور أسامة عدنان الفندي

كانون الأول 2015



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

National Center for Human Resources

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

Development

Phone : +962 - 6 - 5331451

هاتف : +962 - 6 - 5331451

Fax : +962 - 6 - 5340356

فاكس : +962 - 6 - 5340356

P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

ص.ب : 560 الجبيهة

Postal Code : 11941 Jordan

الرمز البريدي : 11941 الاردن

www.nchr.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2016/2/870)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا
المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الشَّبَاب الأردني وسوق العمل: دراسة تحليلية لأبرز خصائص القوى العاملة من الشَّبَاب للأعوام (2010-2014)، أملين أن تكون مرجعاً ودليلاً شاملاً للكثير من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية في الأردن، المتعلقة بخصائص قوة العمل من الشَّبَاب.

وتأتي هذه الدراسة ضمن سلسلة دراسات سوق العمل الأردني التي حددتها وزارة العمل ضمن خطتها للأعوام (2015-2017) بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية: إذ يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث: مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلة الدراسة، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني الأدبيات المتعلقة بمفهوم العمل لدى الشَّبَاب، وتمكينهم وإدماجهم في المجتمع. ويتناول الفصل الثالث التحليل الوصفي لواقع الشَّبَاب الأردني من حيث خصائصهم الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لمجموعة من البيانات التي تعكس قوة العمل ومؤشراتها، وقد تمّت مراعاة النوع الاجتماعي في التحليل، بالإضافة لإجراء تحليل عميق لأبرز المتغيرات على مستوى الأقاليم.

ويهدف الفصل الرابع إلى إجراء مقارنات بين الأردن ومجموعة من الدول العربية والعالمية من حيث أبرز مؤشرات الشَّبَاب في سوق العمل. وفي الفصل الخامس تحليل قياسي كمي لإنتاجية الشَّبَاب الأردني، ويعرض الفصل السادس أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتم الاستفادة منها في خدمة توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية، راجين المولى عزوجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة



مشروع المنار
Al-Manar Project



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

شكر وتقدير

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ببالح الشكر والتقدير الى اللجنة الفنية لدراسات سوق العمل الأردني والتي كان لها الدور المهم في متابعة اجراء الدراسة تمثلت بالملاحظات المهمة في جميع مراحل اعداد الدراسة والتي أسهمت في أثارها. والشكر كذلك الى الباحث/ الباحثين على جهودهم التي بذلوها في إعداد هذه الدراسة.

اللجنة الفنية

(رئيساً)	(المجلس الاقتصادي والاجتماعي)	معالي الأستاذ الدكتور منذر الشرع
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتورة الاء البشايرة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتور عماد عباينة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	المهندس علي نصرالله
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة روان ابوسل
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة ايمان الرشدان
(عضواً)	(وزارة العمل)	المهندسة احلام العبد

المحتويات

أ	تقديم
ج	شكر وتقدير
ح	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
س	أبرز مؤشرات الموارد البشرية الأردنية المتعلقة بالشباب
1	الفصل الأول
1	الإطار النظري
3	مقدمة
5	أهمية الدراسة
5	مشكلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أسئلة الدراسة
8	مصادر الدراسة
9	منهجية الدراسة
11	الفصل الثاني
11	أدبيات حول الشباب وتمكينهم مجتمعياً
13	2.1 تقديم
14	2.2 مفهوم الفرصة السكانية
16	2.3 مفهوم العمل لدى الشباب الأردني
17	2.4 الشباب الأردني ومفهوم ثقافة العيب
19	2.5 ظاهرة العمل مع الدراسة
24	2.6 مبادرات تمكين الشباب الأردني في المجتمع
29	الفصل الثالث
29	التحليل الوصفي لمؤشرات الشباب في سوق العمل الأردني
31	3.1 الخصائص الديموغرافية للشباب في الأردن

43	3.2 الشَّبَاب في قوة العمل.....
52	3.3 المشتغلون من فئة الشَّبَاب.....
71	3.4 المتعطُّلون الشَّبَاب.....
81	3.5 معدل المشاركة الاقتصادية.....
83	3.6 مقدمو الطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية.....
87	3.7 المعيّنون من خلال ديوان الخدمة المدنية.....
90	المشتركون من الشَّبَاب في الضمان الاجتماعي.....
94	3.8 الملتحقون والمتخرِّجون من الجامعات الأردنية.....
101	3.9 الملتحقون بالتعليم المهني.....
102	3.10 خرَّيجو مؤسسة التدريب المهني.....
104	3.11 فرص العمل المستحدثة.....
111	الفصل الرابع.....
111	مقارنة بعض مؤشرات الشَّبَاب في سوق العمل.....
111	في الأردن مع عدد من الدول العربية.....
111	(Benchmark Analysis).....
113	4.1 مقارنات حسب المؤشِّرات الديموغرافيَّة للشَّبَاب.....
114	4.2 طلبة التعليم الثانوي.....
116	4.3 التعليم ما بعد الثانوي.....
118	4.4 معدل المشاركة الاقتصادية المُنقَّحة.....
120	4.5 معدل البطالة بين الشَّبَاب حول العالم.....
127	الفصل الخامس.....
127	التحليل القياسي.....
129	5.1 مقدمة.....
129	5.2 نموذج مقارنة إنتاجيَّة الشَّبَاب مع غير الشَّبَاب.....
131	5.2.1 المتغيِّرات والبيانات.....
132	5.2.2 اختبار استقرارية البيانات (Test of Stationarity).....
133	5.2.3 التكامل المشترك.....
133	5.3 النتائج.....

5.4 نموذج مقارنة إنتاجية الشَّبَاب مع نظرائهم الشَّبَاب من القوى العاملة الوافدة في الأردن.....138

الفصل السادس141

النتائج والتوصيات141

التوصيات.....149

المصادر والمراجع153

أولاً: المراجع باللغة العربية.....153

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية.....153

قائمة الجداول

- الجدول رقم (1): الإسقاطات السكانية للفترة 2007-2050 15
- الجدول رقم (2): معدل نمو السكان التراكمي خلال الأعوام (2010-2014) 31
- الجدول رقم (3): التوزيع النسبي لسرّاح الفئات العمرية للسكان حسب الجنس 32
- الجدول رقم (4): التوزيع النسبي لسرّاح الفئات العمرية للسكان من إجمالي سكان المملكة 32
- الجدول رقم (5): حجم الطلبة ونسبتهم من إجمالي فئة الشّباب والسكان 34
- الجدول رقم (6): توزيع السكان الشّباب حسب المؤهل التعليمي 35
- الجدول رقم (7): التوزيع النسبي للسكان الشّباب حسب المؤهل التعليمي 35
- الجدول رقم (8): التوزيع النسبي للشباب النشيطين وغير النشيطين اقتصادياً 37
- الجدول رقم (9): التوزيع النسبي للشباب على محافظات المملكة وأقاليمها المختلفة للعام 2014 40
- الجدول رقم (10): التوزيع النسبي للشباب حسب الحالة الاجتماعيّة للعام 2014 41
- الجدول رقم (11): التوزيع النسبي للشباب حسب ريف/ حضر 42
- الجدول رقم (12): التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الفئات العمرية 43
- الجدول رقم (13): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشّباب حسب المؤهل التعليمي 45
- الجدول رقم (14): مقارنة الشّباب الذكور والإناث ضمن قوة العمل حسب مؤهلهم التعليمي للعام 2014 46
- الجدول رقم (15): مقارنة التوزيع الجغرافي لإجمالي فئة الشّباب مع الشّباب ضمن قوة العمل 47
- الجدول رقم (16): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشّباب حسب التخصص العلمي 48
- الجدول رقم (17): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشّباب حسب التخصص العلمي والجنس 50
- الجدول رقم (18): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشّباب حسب الحالة الاجتماعيّة والجنس 52
- الجدول رقم (19): المشتغلون الشّباب وغير الشّباب للأعوام 2010 - 2014 53
- الجدول رقم (20): التوزيع النسبي للمشتغلين الشّباب للأعوام الخمسة الأخيرة 54
- الجدول رقم (21): التوزيع النسبي للمشتغلين الشّباب من الذكور والإناث على الأقاليم والمحافظات المختلفة 55
- الجدول رقم (22): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين من كلا الجنسين حسب التخصص 57
- الجدول رقم (23): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين حسب التخصص والجنس 58
- الجدول رقم (24): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين من كلا الجنسين (مجتمعين) حسب النشاط الاقتصادي 59
- الجدول رقم (25): تركّز المشتغلين الشّباب حسب الأنشطة الاقتصاديّة المختلفة وحسب الجنس للعام 2014 61
- الجدول رقم (26): التوزيع النسبي للمشتغلين الشّباب حسب متوسط الدخل 63
- الجدول رقم (27): التوزيع النسبي لمتوسطات الأجور للشباب العاملين من الذكور والإناث للعامين 2010 و2014 64
- الجدول رقم (28): التوزيع النسبي للشباب العاملين حسب المهن 66
- الجدول رقم (29): الفروقات بين المهن المشغولة من قبل الشّباب الذكور والإناث خلال العام 2014 67
- الجدول رقم (30): التوزيع النسبي للشباب العاملين على القطاعين العام والخاص 68
- الجدول رقم (31): توزيع المشتغلين الشّباب حسب الجنس على القطاعين العام والخاص في العام 2014 69
- الجدول رقم (32): التغيير عبر الزمن لنسبة الذكور والإناث المشتغلين في القطاعين العام والخاص 70
- الجدول رقم (33): التوزيع النسبي للشباب المتعطّلين عن العمل حسب المستوى التعليمي 72
- الجدول رقم (34): التوزيع النسبي للمتعطّلين الشّباب من إجمالي قوة العمل حسب الجنس والمؤهل التعليمي 73
- الجدول رقم (35): نسبة البطالة بين الشّباب حسب الجنس والمحافظة للعام 2014 74
- الجدول رقم (36): مقارنة نسبة بطالة الإناث إلى بطالة الذكور للعام 2014 75
- الجدول رقم (37): معدلات البطالة بين الشّباب حسب التخصص العلمي 77
- الجدول رقم (38): معدلات البطالة بين الشّباب حسب التخصص العلمي والجنس 78
- الجدول رقم (39): التوزيع النسبي لمدة تعطّل الشّباب عن العمل 78
- الجدول رقم (40): التوزيع النسبي لمدة تعطّل الشّباب عن العمل حسب الجنس 79

- الجدول رقم(41): التوزيع النسبي لطرق بحث الشَّباب عن العمل 79
- الجدول رقم(42): التوزيع النسبي لطرق البحث عن العمل حسب الجنس..... 80
- الجدول رقم(43): معدل المشاركة الاقتصادية المُنتَج حسب الفئات العمرية 81
- الجدول رقم(44): معدل المشاركة الخام حسب الجنس والفئات العمرية للعام 2014 82
- الجدول رقم(45): نسبة الشَّباب مقدمي الطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية إلى إجمالي الشَّباب ضمن قوة العمل..... 84
- الجدول رقم(46): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي 84
- الجدول رقم(47): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب الإقليم/ المحافظة 85
- الجدول رقم(48): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب الإقليم/ المحافظة والجنس 86
- الجدول رقم(49): أعداد المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية خلال الأعوام الخمسة الأخيرة 87
- الجدول رقم(50): نسبة المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة إلى إجمالي مقَدِّمي الطلبات 87
- الجدول رقم(51): نسب المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي 88
- الجدول رقم(52): مقارنة التوزيع النسبي لقوة العمل ومقدمي الطلبات مع المعيّنين حسب التوزيع الجغرافي 89
- الجدول رقم(53): توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب الفئات العمرية 90
- الجدول رقم(54): المشتركون في الضمان الاجتماعي كنسبة من إجمالي العاملين حسب الفئات العمرية 91
- الجدول رقم(55): توزيع الشَّباب العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي 91
- الجدول رقم(56): توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب متوسط الدخل..... 92
- الجدول رقم(57): التوزيع النسبي للمشاركين في الضمان الاجتماعي حسب المنطقة الجغرافية 94
- الجدول رقم(58): إجمالي عدد الملتحقين بالجامعات الرسمية والخاصة 95
- الجدول رقم(59): إجمالي عدد الخريجين في الجامعات الرسمية والخاصة 96
- الجدول رقم(60): أعداد الملتحقين الجدد بالجامعات الأردنية 97
- الجدول رقم(61): التوزيع النسبي للملتحقين الجدد في الجامعات الأردنية حسب التخصص 99
- الجدول رقم(62): التوزيع النسبي للخريجين حسب التخصصات 100
- الجدول رقم(63): الملتحقون بالتعليم المهني 101
- الجدول رقم(64): التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب الأقاليم والمحافظات 102
- الجدول رقم(65): التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب المؤهل التعليمي 104
- الجدول رقم(66): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للأعوام 2010-2013 104
- الجدول رقم(67): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي 105
- الجدول رقم(68): مقارنة التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي مع قوة العمل 106
- الجدول رقم(69): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المنطقة الجغرافية 107
- الجدول رقم(70): مقارنة حصة كل منطقة من فرص العمل المستحدثة مع حصتها من قوة العمل 108
- الجدول رقم(71): مقارنة التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة مع قوة العمل حسب التخصص 109
- الجدول رقم(72): التوزيع النسبي لإجمالي فرص العمل المستحدثة حسب النشاط الاقتصادي 110
- الجدول رقم(73): التوزيع النسبي للشباب من إجمالي السُّكان في مجموعة من الدول للعام 2013 113
- الجدول رقم(74): التوزيع النسبي للشباب من إجمالي السُّكان في مجموعة من الدول حسب الجنس للعام 2013 114
- الجدول رقم(75): التوزيع النسبي للشباب المنخرطين في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشَّباب في مجموعة من الدول 116
- الجدول رقم(76): معدل المشاركة المُنتَج للشباب في مجموعة من الدول حسب الجنس 118
- الجدول رقم(77): معدلات البطالة بين الشَّباب في مجموعة من الدول 120
- الجدول رقم(78): معدلات البطالة بين الشَّباب الذكور في مجموعة من الدول 122
- الجدول رقم(79): معدلات البطالة بين الشابات الإناث في مجموعة من الدول 123
- الجدول رقم(80): نسبة معدل بطالة الإناث إلى الذكور 124
- الجدول رقم(81): الخصائص الوصفية لعينة الدراسة 131
- الجدول رقم(82): نتائج اختبار جنس الوحدة باستخدام اختبار ديكي فولر المعدل 132

- الجدول رقم(83):نتائج اختبار التكامل المشترك (جوهانسون) 133
- الجدول رقم(84):نتائج انحدار رأس المال وإجمالي المشتغلين الشَّبَاب على الناتج 134
- الجدول رقم(85): نتائج انحدار رأس المال وإجمالي المشتغلين غير الشَّبَاب على الناتج..... 135
- الجدول رقم(86): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشَّبَاب الذكور على الناتج 135
- الجدول رقم(87): نتائج انحدار رأس المال والمشتغللات الشابات الإناث على الناتج..... 136
- الجدول رقم(88): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين غير الشَّبَاب الذكور على الناتج 136
- الجدول رقم(89): نتائج انحدار رأس المال والمشتغللات غير الشابات الإناث على الناتج..... 137
- الجدول رقم(90): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشَّبَاب على الناتج..... 139
- الجدول رقم(91): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشَّبَاب من القوى العاملة الوافدة على الناتج..... 140

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (1): حجم الطلبة الذين يعملون والذين لا يعملون حسب الجنس 19
- الشكل رقم (2): نسبة الطلبة الذين يقبلون العمل بعد التخرج في غير اختصاصهم 20
- الشكل رقم (3): المهن الأكثر إشغالاً من غير الطلبة المشتغلين 20
- الشكل رقم (4): عدد الطلبة العاملين حسب متوسط الأجور التي يتلقونها والجنس 21
- الشكل رقم (5): التوزيع النسبي للحد الأدنى من الأجر المطلوب بعد التخرج حسب الجنس 22
- الشكل رقم (6): التحديات التي تعيق حصول الشباب على وظائف بعد التخرج 23
- الشكل رقم (7): مقترحات لزيادة وصول الشباب لفرص العمل 24
- الشكل رقم (8): تطور حجم السكان الأردنيين خلال الأعوام (2010-2014) 31
- الشكل رقم (9): التوزيع النسبي للفئات العمرية 33
- الشكل رقم (10): التوزيع النسبي للسكان حسب الفئات العمرية 33
- الشكل رقم (11): نسبة الطلبة من إجمالي الشباب 34
- الشكل رقم (12): حجم الطلبة إلى إجمالي الشباب 34
- الشكل رقم (13): توزيع الطلبة على المراحل الدراسية المختلفة في العام 2014 36
- الشكل رقم (14): توزيع الطلبة على المراحل الدراسية المختلفة في العام 2014 36
- الشكل رقم (15): توزيع الشباب حسب النشاط الاقتصادي والجنس 37
- الشكل رقم (16): التوزيع الجندي للشباب من حيث النشاط الاقتصادي 38
- الشكل رقم (17): توزيع المشتغلين والمتعطّلين جندياً 39
- الشكل رقم (18): التوزيع النسبي للشباب ضمن أقاليم المملكة للعام 2014 40
- الشكل رقم (19): توزيع الشباب جندياً حسب الحالة الاجتماعية 41
- الشكل رقم (20): توزيع الشباب بين الحضر والريف 42
- الشكل رقم (21): نسبة الشباب في قوة العمل إلى إجمالي قوة العمل 43
- الشكل رقم (22): التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الفئات العمرية 44
- الشكل رقم (23): التوزيع النسبي للمؤهل التعليمي للشباب ضمن قوة العمل 45
- الشكل رقم (24): التوزيع النسبي للمؤهل التعليمي للشباب ضمن قوة العمل 46
- الشكل رقم (25): مقارنة التوزيع الجغرافي لإجمالي فئة الشباب مع الشباب ضمن قوة العمل 48
- الشكل رقم (26): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشباب حسب التخصص 49
- الشكل رقم (27): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشباب الذكور حسب التخصص 50
- الشكل رقم (28): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشابات الإناث حسب التخصص 51
- الشكل رقم (29): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشباب حسب الحالة الاجتماعية والجنس 52
- الشكل رقم (30): توزيع المشتغلين الشباب وغير الشباب للأعوام 2010 - 2014 53
- الشكل رقم (31): توزيع المشتغلين الشباب حسب الجنس 54
- الشكل رقم (32): توزيع المشتغلين الشباب حسب المؤهل التعليمي والجنس 55
- الشكل رقم (33): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب من الذكور والإناث حسب الأقاليم 56
- الشكل رقم (34): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب الذكور حسب التخصص والجنس 58
- الشكل رقم (35): التوزيع النسبي للمشتغلين الشابات حسب التخصص والجنس 59
- الشكل رقم (36): توزيع المشتغلين الشباب حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة وحسب الجنس 62
- الشكل رقم (37): توزيع المشتغلين الشباب حسب متوسط الأجر للعام 2014 63
- الشكل رقم (38): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب حسب متوسط الأجر والجنس للعام 2014 64
- الشكل رقم (39): توزيع المشتغلين الشباب حسب متوسط الأجر والجنس للعام 2014 65
- الشكل رقم (40): التوزيع النسبي للشباب العاملين حسب المهن للعام 2014 66

- الشكل رقم(41): التوزيع النسبي للشباب الذكور العاملين حسب المهن للعام 2014..... 67
- الشكل رقم(42): التوزيع النسبي للشابات العاملات حسب المهن للعام 2014..... 68
- الشكل رقم(43): توزيع المشتغلين حسب القطاع للعام 2014..... 69
- الشكل رقم(44): توزيع المشتغلين حسب القطاع والجنس 2014..... 70
- الشكل رقم(45): المتعطّلون الأردنيون حسب الفئات العمرية للعام 2014..... 71
- الشكل رقم(46): المتعطّلون الأردنيون حسب الفئات العمرية للعام 2014..... 71
- الشكل رقم(47): التوزيع النسبي للمتعلّبين عن العمل حسب المؤهلات التعليميّة..... 72
- الشكل رقم(48): التوزيع النسبي للمتعلّبين عن العمل حسب المؤهلات التعليميّة والجنس..... 73
- الشكل رقم(49): نسبة البطالة بين الشّباب حسب المحافظة..... 75
- الشكل رقم(50): نسبة البطالة بين الشّباب الذكور حسب المحافظة..... 76
- الشكل رقم(51): توزيع الباحثين عن عمل حسب طريقة البحث عن عمل..... 80
- الشكل رقم(52): معدل المشاركة الاقتصادية المُنفّح حسب الفئات العمرية..... 81
- الشكل رقم(53) معدل المشاركة حسب المحافظات..... 82
- الشكل رقم(54): معدل المشاركة الاقتصادية حسب التخصص..... 83
- الشكل رقم(55): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية بحسب الأقاليم..... 85
- الشكل رقم(56) تطور نسب المعيّنين الشّباب عن طريق ديوان الخدمة المدنية إلى إجمالي مقدمي الطلبات..... 87
- الشكل رقم(57) التوزيع النسبي للمعّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي للعام 2014..... 88
- الشكل رقم(58): التوزيع النسبي لقوة العمل ومقدمي العمل والمعيّنين من الشّباب حسب الأقاليم للعام 2014..... 90
- الشكل رقم(59): التوزيع النسبي للمشتركين الشّباب في الضمان الاجتماعي حسب فئات الأجر للعام 2014..... 93
- الشكل رقم(60): نسبة الخريجين من الجامعات الحكومية والخاصة..... 97
- الشكل رقم(61) مقارنة أعداد الخريجين مع الملتحقين الجدد..... 98
- الشكل رقم(62): التوزيع النسبي للملتحقين الجدد حسب التخصصات..... 100
- الشكل رقم(63): التوزيع النسبي للخريجين حسب التخصصات..... 101
- الشكل رقم(64) التوزيع النسبي للملتحقين بالتعليم المهني حسب مناطق السكن والجنس..... 102
- الشكل رقم(65) التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب الأقاليم..... 103
- الشكل رقم(66): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للعام 2013..... 105
- الشكل رقم(67): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للعام 2013..... 106
- الشكل رقم(68): التوزيع النسبي للشابات من إجمالي السّكان في مجموعة من الدول..... 115
- الشكل رقم(69): التوزيع النسبي للشباب الذكور من إجمالي السّكان في مجموعة من الدول..... 115
- الشكل رقم(70) نسبة الشّباب المنخرطين في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشّباب في مجموعة من الدول..... 117
- الشكل رقم(71): نسبة الشابات المنخرطات في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشّباب في مجموعة من الدول..... 117
- الشكل رقم(72): معدل المشاركة المُنفّح للشباب الذكور في مجموعة من الدول..... 119
- الشكل رقم(73): معدل المشاركة المُنفّح للشابات في مجموعة من الدول..... 119
- الشكل رقم(74): معدلات البطالة بين الشّباب في مجموعة من الدول العربية والعالمية 2013..... 121
- الشكل رقم(75): معدلات البطالة بين الشّباب الذكور في مجموعة من الدول العربية والعالمية للعام 2013..... 122
- الشكل رقم(76): معدلات البطالة بين الشابات في مجموعة من الدول العربية والعالمية 2013..... 123
- الشكل رقم(77): نسبة معدل بطالة الإناث إلى الذكور من فئة الشّباب..... 125

ملخص تنفيذي

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سوق العمل في الأردن ، وتسليط الضوء على مساهمة الشباب الأردني في سوق العمل، وأبرز خصائصهم الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، ومقارنة مستوى إنتاجيتهم مع الفئة العمرية الأعلى سناً. ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد على قواعد البيانات الخاصة بمشروع المنار الذي يديره المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والتي تضمنت العديد من الموضوعات والمتغيرات ذات الصلة بالشباب. وقد تم استخدام البيانات السنوية لأغراض التحليل الوصفي، وكذلك استخدام البيانات الربعية لأغراض التحليل الكمي، للفترة الزمنية الممتدة من العام 2001 حتى العام 2014.

استخرجت الدراسة البيانات الخاصة بكل من: السكان، وقوة العمل، وخصائص المشتغلين والمتعطّلين في سوق العمل الأردني، ومعدلات البطالة، ومعدلات المشاركة الاقتصادية، وخصائص الملتحقين والخريجين من الجامعات الأردنية، إضافة إلى بيانات خاصة بالضمان الاجتماعي وديوان الخدمة المدنية (طالبي التوظيف والمعيّنين)، وكذلك تم إجراء تحليل مقارنة Benchmark Analysis لمؤشرات عمل الشباب في الأردن مقارنةً بمجموعة الدول العربية والعالمية. وقد أُجري التوبيخ المناسب لهذه البيانات، وتمت معالجتها، وأُجري لاحقاً تحليل هذه البيانات على المستوى الكلي بداية ثم على المستوى الجندي، مع مراعاة التباينات والفروقات على مستوى محافظات المملكة.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أبرزها ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في الأردن، ووجود فجوة جنديّة واضحة، وانخفاض مساهمتهم في سوق العمل، على الرغم من تمتّع الشباب بطاقات هائلة وقدرة إنتاجية يفترض أن تكون عالية.

وتطرّقت الدراسة لأبرز المبادرات الفاعلة لتمكين الشباب اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً في المجتمع الأردني، واستثمار طاقاتهم. وقد أوردت الدراسة جملة من التوصيات الرامية إلى تفعيل مشاركة الشباب في سوق العمل، ومحاولة صياغة السياسات الهادفة إلى توفير مبادرات فعالة لتحسين مساهمتهم في سوق العمل على مستوى المحافظات، وذلك سعياً إلى تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي، ودفع عجلة التنمية بأبعادها الثلاثة؛ الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، على حدّ سواء.

أبرز مؤشرات الموارد البشرية الأردنية المتعلقة بالشباب

الرقم	اسم المؤشر	وحدة قياس المؤشر	قيمة المؤشر
1	المؤشرات السكانية	الوحدة	2014
1.1	إجمالي السُّكَّان	ألف نسمة	6,142
	إجمالي السُّكَّان من الشَّبَّاب	ألف نسمة	1,214
	إجمالي السُّكَّان من الشَّبَّاب الذكور	ألف نسمة	643
	إجمالي السُّكَّان من الشَّبَّاب الإناث	ألف نسمة	571
2	أبرز المؤشرات التعليمية		
2.1	إجمالي توزيع الطلبة الشَّبَّاب الملتحقين بالتعليم	بالألف	681.5
	الذكور	بالألف	349.1
	الإناث	بالألف	332.4
2.2	نسبة الطلبة إلى إجمالي السُّكَّان من الشَّبَّاب	%	56.1
	الذكور	%	54.3
	الإناث	%	58.2
2.3	عدد الطلبة الذكور في المدارس	بالألف	939.5
	عدد الطالبات الإناث في المدارس	بالألف	920.3
2.4	توزيع الطلبة في كليات المجتمع	بالألف	38.6
	الذكور	بالألف	18.6
	الإناث	بالألف	20.1
2.5	إجمالي توزيع الطلبة الخريجين من كليات المجتمع	بالألف	7.6
	الذكور	بالألف	3.0
	الإناث	بالألف	4.6
3	أبرز مؤشرات القوى العاملة الأردنية		
3.1	معدّل المشاركة الاقتصادية الخام	%	23.8
	معدّل المشاركة الاقتصادية الخام للشباب	%	4.6
	معدّل المشاركة الاقتصادية الخام للشباب الذكور	%	7.6
	معدّل المشاركة الاقتصادية الخام للشباب الإناث	%	1.5
3.2	معدّل المشاركة الاقتصادية المُنمَّح	%	36.4
	معدّل المشاركة الاقتصادية المُنمَّح للشباب	%	7.0
	معدّل المشاركة الاقتصادية المُنمَّح للشباب الذكور	%	11.7
	معدّل المشاركة الاقتصادية المُنمَّح للشباب الإناث	%	2.3
3.3	نسبة القوى البشرية من إجمالي السُّكَّان	%	23.8
	نسبة القوى البشرية من الشَّبَّاب إلى السُّكَّان الشَّبَّاب	%	23.2
	نسبة القوى البشرية من الشَّبَّاب الذكور إلى السُّكَّان الشَّبَّاب الذكور	%	36.8
	نسبة القوى البشرية من الشَّبَّاب الإناث إلى السُّكَّان الشَّبَّاب الإناث	%	7.8
3.4	نسبة المشتغلين الشَّبَّاب إلى مجموع السُّكَّان الشَّبَّاب	%	16.1
	الذكور	%	27.1

الرقم	اسم المؤشر	وحدة قياس المؤشر	قيمة المؤشر
	الإناث	%	3.7
3.5	معدّل البطالة بين الشّباب	%	30.6
	الذكور	%	26.3
	الإناث	%	53.3
4	المشتغلون الأردنيّون الشّباب		
4.1	المستوى التعليمي		
	الأميون/الملمّون	%	1.7
	الذكور	%	1.7
	الإناث	%	1.7
	دون الثانوي	%	67.4
	الذكور	%	73.5
	الإناث	%	15.9
	الثانوي	%	10.8
	الذكور	%	11.3
	الإناث	%	6.6
	كليات المجتمع	%	5.3
	الذكور	%	3.7
	الإناث	%	18.3
	بكالوريوس	%	14.8
	الذكور	%	9.8
	الإناث	%	56.7
	أعلى من بكالوريوس	%	0.1
	الذكور	%	0.0
	الإناث	%	0.8
4.2	المهنة		
	الاختصاصيون	%	13.0
	الذكور	%	7.7
	الإناث	%	57.5
	الفنيّون ومساعدو الاختصاص	%	3.9
	الذكور	%	2.7
	الإناث	%	13.3
	عاملو البيع والخدمات	%	44.7
	الذكور	%	48.5
	الإناث	%	12.9

الرقم	اسم المؤشر	وحدة قياس المؤشر	قيمة المؤشر
	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	%	19.4
	الذكور	%	21.3
	الإناث	%	3.2
	المهن الأخرى	%	22.9
	الذكور	%	26.5
	الإناث	%	22.5
4.4	النشاط الاقتصادي		
	تجارة الجملة والتجزئة	%	18.1
	الذكور	%	18.9
	الإناث	%	11.1
	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري	%	32.9
	الذكور	%	36.2
	الإناث	%	5.9
	الصناعات التحويلية	%	13.0
	الذكور	%	13.5
	الإناث	%	9.1
	التشييد	%	7.6
	الذكور	%	8.5
	الإناث	%	0.2
	التعليم	%	3.9
	الذكور	%	1.6
	الإناث	%	23.4
	النشاطات الاقتصادية الأخرى	%	24.4
	الذكور	%	21.3
	الإناث	%	50.4
5	المتعطّلون الأردنيون الشّباب		
5.1	المستوى التعليمي		
	الأميون/الملمّون	%	1.6
	الذكور	%	2.2
	الإناث	%	0.1
	دون الثانوي	%	42.6
	الذكور	%	58.9
	الإناث	%	4.2
	الثانوي	%	7.3

الرقم	اسم المؤشر	وحدة قياس المؤشر	قيمة المؤشر
	الذكور	%	9.9
	الإناث	%	1.0
	كليات المجتمع	%	7.9
	الذكور	%	5.1
	الإناث	%	14.7
	بكالوريوس	%	38.9
	الذكور	%	22.7
	الإناث	%	76.9
	أعلى من بكالوريوس	%	1.7
	الذكور	%	1.2
	الإناث	%	3.1
5.2	مدّة التعطّل		
	سنة وأقل	%	69.5
	الذكور	%	68.6
	الإناث	%	71.9
	من سنة إلى سنتين	%	21.4
	الذكور	%	21.6
	الإناث	%	20.9
	أكثر من سنتين	%	9.0
	الذكور	%	9.7
	الإناث	%	7.2
5.3	التخصصات العلميّة	%	
	العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون	%	12.7
	الذكور	%	8.9
	الإناث	%	22.8
	العلوم والرياضيات والحوسبة	%	8.0
	الذكور	%	3.6
	الإناث	%	19.6
	الهندسة والتصنيع والإنشاءات	%	6.7
	الذكور	%	5.2
	الإناث	%	10.6

الفصل الأول

الإطار النظري

مقدمة

يحظى تخطيط الموارد البشرية، بوصفه أحد أهمّ الموارد الوطنيّة، باهتمام المخطّطين ومُنخذي القرار، وبخاصة في ظلّ العولمة والتنافسية والتحوّلات نحو اقتصاد المعرفة. ويُعدُّ الشّباب في الأردن ركيزة التنمية والثروة الأساس، ومن ثمّ جاء الاستثمار بكل ما يُعدُّ الشّباب ويؤهلهم للانخراط في الحياة وسوق العمل، لينعكس ذلك على مناحي التنمية الشاملة. فالشّباب هم الطاقة القادرة على مساندة مناهج التنمية وبرامجها، لتوافر عنصر الميل إلى الإنجاز وروح الخلق والابتكار لديهم. كما أنّ الشّباب يميلون للارتباط الشديد بالمجتمع - إذا ما تولوا مسؤولياتهم وشعروا بأهمية الدور المسند إليهم- والمساهمة في نهوضه. والشّباب هم قوة العمل الرئيسية في كل المجالات، وهنا تتأكد أهميتهم لإنجاز مراحل التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة، والنهوض بهيكل البناء الحضاري لأمتهم. ولذلك فلا بد من إعطائهم دوراً أكبر في الاقتصاد وفي المجتمع ككل.

بلغ عدد الشّباب في الأردن للفئة العمرية من 15 - 24 سنة في العام 2014 نحو (1,214,460) شاباً وشابة، يُشكّلون ما نسبته 20% من مجمل عدد السّكان للعام 2014، ويشكّلون كذلك ما نسبته 32.7% من عدد السّكان في سن العمل والبالغ 3,709,611 شاباً وشابة. وقد توزع الشّباب بواقع 57% في إقليم الوسط و 34% في إقليم الشمال، ونحو 9% في الجنوب.

وبالرجوع إلى ما ذهب إليه العديد من الديموغرافيين¹، فإن هذا الأمر يتطابق مع نقطة التحوّل السّكانية التي سيمر بها الشرق الأوسط، التي أشارت إلى أنّ العديد من الدول في منطقة الشرق الأوسط ومنها الأردن تقترب من ذروة "التضخم الشّبابي"؛ إذ سيتحوّل الهرم السّكاني إلى شكل شبه أسطواني؛ بمعنى أنّ نسبة السّكان الشّباب إلى إجمالي عدد السّكان في تلك الدول سيأخذ في الانخفاض قريباً، وسترتفع نسبة المسنّين، الأمر الذي يتطلب إيجاد معادلة تنموية واضحة ومتوازنة للتخطيط المستقبلي على نحو أفضل، واستغلال الموارد البشرية بطريقة مثلى.

ومع اقتراب الأردن من الفرصة السّكانية، التي يمثّل فيها قطاع الشّباب نسبة كبيرة من السّكان، إلا أنّ هذا يقترن بوجود العديد من التحديات المستمرة، أبرزها معدلات البطالة المرتفعة بين الشّباب، وهي معدلات بلغت للعام 2014 نحو 30.6%، الأمر الذي يتطلب ضرورة توفير عدد كبير من فرص العمل للشباب المتعطّلين عن العمل في الوقت الحالي، فضلاً عن الأعداد الجديدة من الشّباب المتوقع انضمامهم لأعداد القوى العاملة التي ستواجه العديد من الصعوبات خلال السنوات القادمة.

¹ Ven Rutger and Smits Jeroen (2011). The demographic window of opportunity: age structure and sub-national economic growth in developing countries, Nijmegen Center for Economics (NiCE).

وعليه؛ تأتي هذه الدراسة بهدف إلقاء الضوء على القوى العاملة الأردنية من فئة الشَّبَاب المشتغلين والمتعطِّلين، بهدف التعرُّف على خصائصهم التعليمية والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، وتوزيعها عبر محافظات المملكة، بالإضافة لمعدلات المشاركة الاقتصاديَّة ومعدلات البطالة، ومقارنتها بمعدلاتها في مجموعة من الدول. وتُعَدُّ هذه الدراسة تتبعية للتغيُّر الذي حصل على هذه الخصائص وغيرها في الأعوام (2010-2014)، الأمر الذي سيساعد راسمي السياسات ومُتَّخذي القرار على توجيه برامج التعليم والتدريب والتشغيل لتتلاءم مع هذه الخصائص، ومراعاتها في الاختلافات الجندرية لكل من الذكور والإناث كلاً على حدة.

وتتكون هذه الدراسة من ستة فصول رئيسة، هي كالتالي: الإطار النظري، وأدبيات حول الشَّبَاب وتمكينهم في المجتمع، والتحليل الوصفي لمؤشرات الشَّبَاب الأردني في سوق العمل، ومقارنات لأبرز مؤشرات الشَّبَاب في سوق العمل مع مجموعة من الدول العربية والعالمية، والتحليل القياسي لإنتاجيَّة الشَّبَاب الأردني، وأخيراً النتائج والتوصيات.

وتعتمد هذه الدراسة على مجموعة كبيرة من البيانات المأخوذة من قواعد البيانات الرئيسة الموجودة في المركز الوطني لتنمية الموارد البشريَّة (مشروع المنار)، وقد تم الحصول عليها بالتنسيق مع الأطراف ذات العلاقة، حيث جرى جمع هذه البيانات من مصادرها الرئيسيَّة بشكل دوري.

وخلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات والسياسات المقترحة الساعية إلى دعم مشاركة الشَّبَاب في الاقتصاد الأردني وتمكينهم، وتعزيز مساهمتهم في سوق العمل، ووضع هذه الدراسة بين أيدي المسؤولين وصنَّاع القرار والسياسات، من أجل تكاتف جميع الجهات المسؤولة ممثلة بالفضاءات الثلاث لتحقيق مزيد من التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ودفع عجلة التنمية بأبعادها المختلفة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من جوانب متعدّدة، أبرزها:

1. دراسة قطاع الشّباب ذي المساهمة النسبية المرتفعة من إجمالي السّكان ومن قوة العمل.
2. اقتراب الأردن من الوصول إلى الفرصة السّكانية، وظهور الحاجة الماسة لاستغلالها على النحو الأمثل وتعظيم مكتسباتها.
3. اهتمام صنّاع القرار في المملكة وعلى رأسهم قائد البلاد جلالة الملك عبد الله الثاني وولي عهده سمو الأمير الحسين بموضوع الشّباب وتأهيلهم وتطوير قدراتهم وتوفير فرص العمل لهم باعتبارهم جزءاً لا يتجزأ من منظومة الموارد البشريّة ككل.
4. أن قطاع الشّباب أصبح مؤخراً سلاحاً ذا حدين، فإما أن نجني ثماره اقتصادياً واجتماعياً وأمنياً إذا ما تم استغلاله بالشكل المناسب، وإما أن يتم تهميشه وتركه فريسة للانحراف والتطرف وأعمال العنف.
5. تطبيق التحليل القياسي على معادلات قياسية لمجموعة من العلاقات التي تبين أثر عوامل مختلفة على تشغيل الشّباب حسب ما يتوفر من بيانات.

مشكلة الدراسة

يُعدُّ قطاع الشّباب ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد الوطني لأي دولة، وخاصة تلك التي تفقر إلى الموارد الطبيعية مثل الأردن، وتعتمد على مواردها البشريّة بنسبة أكبر من غيرها. ولما كان الأردن قريباً من الوصول إلى الفرصة السّكانية، ولما يتمتع به من خصائص ديموغرافية جعلت منه مجتمعاً فنياً، فقد صار لزاماً إجراء دراسة شموليّة للشباب، لما لهذه الخصائص من إيجابيات وفرص متوفرة وتحديات ومخاطر لا يمكن إغفالها، وتحليل خصائصها بعمق وشمولية، ومحاولة إنتاج استراتيجيات لمواءمة نقاط القوة مع الفرص المتاحة من ناحية، ونقاط الضعف مع التحديات التي تواجهها من ناحية أخرى، على طريقة (SWOT ANALYSIS) أو (TOWS MATRIX).

إنَّ عدم إدراك صانعي القرار للخصائص العامة للموارد البشريَّة المتوفرة لديهم وخاصة في فئة الشَّبَاب، وعدم إلمامهم بمواطن ضعفها وقوتها، والفرص والتحديات الموجودة على أرض الواقع، قد يؤدي إلى بعثرة وتشتيت الجهود المبذولة لاستغلال هذه الموارد على النحو الأمثل، ويقفُّل من نجاعة الإجراءات والسياسات المتخذة والمنوي اتِّخاذها مستقبلاً. وقد عنيت هذه الدراسة بوضع القارئ بصورة شاملة ووافية لواقع قوة العمل الشَّابة وخصائصها وميزاتها، والفرص المتوفرة والمتاحة لها، بما يمكِّن القارئ من التعرُّف على مواطن القوة والضعف فيها، والفرص والتحديات التي تواجهها، وتوفير أرضية صلبة وواسعة تساعد صانع القرار في وضع تصوُّر مبدئي، يمكِّنه من رسم السياسات التي من شأنها دعم الأيدي العاملة الشَّابة وتأهيلها، وتطوير فرص العمل المتوفرة لها بما يتواءم مع خصائص العرض والطلب، وتجسير الفجوة بينها.

وقد تناولت الدراسات السابقة موضوع الشَّبَاب على نحو عام، وركزت على النواحي الاجتماعيَّة والثقافية، وساهمت في الوقوف على أبرز المعيقات والتحديات. لكنها دراسات محدودة نسبياً وتفقر للشمولية، فضلاً عن أنَّها أغفلت العديد من الجوانب الاقتصاديَّة، خاصة تلك المتعلقة بسوق العمل الأردني. ولهذا جاءت هذه الدراسة لتكون حلقة وصل بين الدراسات التحليلية والتوصيات الداعية إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية، وتقديم الحلول الناجعة والرؤى المستقبلية الواقعيَّة.

أهداف الدراسة

بناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى ما يلي:

1. عرض الخصائص السُّكانية لفئة الشَّبَاب، على مستوى جندي وضمن محافظات المملكة وأقاليمها المختلفة.
2. عرض الخصائص الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والديموغرافيَّة للمشتغلين والمتعطِّلين الأردنيين الشَّبَاب، على مستوى جندي، وضمن محافظات المملكة وأقاليمها المختلفة.

3. مراقبة تطور الفجوة بين قوة العمل والمشتغلين ونموها عبر الفترة قيد الدراسة، على أساس جندي، ومحاولة تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشَّباب، وأبرز المعوقات التي تحول دون رفع مشاركتهم في سوق العمل بما يتناسب مع نسبة تمثيلهم في المجتمع..
4. بيان مستويات مخرجات التعليم في المملكة ومدى موازمتها لمتطلبات سوق العمل، ومدى تطورها أو تراجعها في الفترة قيد الدراسة.
5. تحليل فرص العمل المستحدثة وخصائص الشَّباب المنضمين إليها، ومقارنة هذه الخصائص مع مثيلاتها لدى الشَّباب الباحثين عن العمل.
6. استخراج نسب الشَّباب المعيّنين إلى المتقدِّمين بطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية.
7. بيان حجم الشَّباب المشمولين بمظلة الأمان الاجتماعي ممثلاً بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ونسبتهم من حجم المشمولين.
8. مقارنة أبرز خصائص الشَّباب في سوق العمل الأردني مع الشَّباب في الدول العربية وفي العالم.
9. تقديم توصيات عملية لراسمي السياسات ومتَّخذي القرار، من أجل صياغة الخطط الاستراتيجية المتعلقة بتوظيف الشَّباب وانخراطهم بشكل فعال في سوق العمل، وتصحيح ما هو قائم من هذه السياسات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل الأردني.

أسئلة الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة، تطمح هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية²:

1. ما هي الخصائص السُّكانية للشباب الأردني؟
2. ما هي الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لقوة العمل والمشتغلين والمتعطِّلين من الشَّباب؟
3. ما هو معدل مشاركة الشَّباب في سوق العمل الأردني؟ وهل تعتبر محدودة؟
4. ما هي أبرز التحديات والمعوقات التي تحول دون رفع نسبة مشاركة الشَّباب في سوق العمل؟

² وفقاً للمتاح من البيانات.

5. ما هي أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب؟
6. ما هي الطرق التي يتبعها الشباب للبحث عن العمل؟
7. هل هناك فجوة جندرية بين الشباب والشابات؟
8. ما هي المستويات التعليمية للشباب؟
9. ما مدى تطور نسبة المنتسبين من الشباب إلى التعليم المهني؟
10. ما هي خصائص فرص العمل المستحدثة التي ينضم إليها الشباب؟ وهل تختلف عن تلك التي يبحثون عنها؟
11. ما هي نسبة الشباب المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة إلى طالبي التوظيف؟
12. ما هي نسبة شمول الشباب بمظلة الضمان الاجتماعي؟
13. ما هي أبرز مبادرات تمكين الشباب في المجتمع؟
14. ما هو توزيع الشباب ضمن شرائح الفقر وفقاً لتقرير حالة الفقر في الأردن الذي تعدّه دائرة الإحصاءات العامة؟
15. ما هو موقع الشباب الأردني ضمن مؤشرات سوق العمل مقارنة مع بعض دول العالم؟
16. هل ما زال لثقافة العيب وزن وأهمية نسبية مرتفعة لدى الشباب، أم أنّ هناك تحولاً؟
17. هل أثرت الأحداث السياسية في دول الجوار على وصول الشباب لسوق العمل؟
18. هل تؤثر ظاهرة عمل الطلبة على مستويات البطالة بين الشباب من غير الطلبة؟
19. هل تحول القوى العاملة الوافدة النظامية وغير النظامية منها دون رفع مشاركة الشباب في سوق العمل؟

مصادر الدراسة

ستعتمد الدراسة اعتماداً رئيساً على الإحصائيات الرسمية المتعلقة بسوق العمل الأردني، المتمثلة بقاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، ودائرة الإحصاءات العامة (إحصائيات القوى العاملة والبطالة، وفرص العمل المستحدثة، والمؤشرات الجندرية) إضافة إلى إحصائيات وزارة العمل، وإحصائيات ديوان الخدمة المدنية، وإحصائيات الضمان الاجتماعي، وأي إحصائيات صادرة عن أي جهة رسمية، تخدم تحقيق أهداف الدراسة.

منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة على أسلوب البحث المكتبي، وجمع المعلومات من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، ثم أسلوب جمع البيانات من مصادرها، وتحليل هذه البيانات بأسلوب التحليل الوصفي الكمي والنوعي للمؤشرات والبيانات المتوفرة، وما يطرأ على هذه البيانات من معالجات تحليلية كمية بأسلوب النسب ومعدلات النمو، واستعراض نتائجها في صورة جداول ورسومات بيانية.

وقد تم استخدام التحليل القياسي، لقياس ومقارنة إنتاجية العمال الشباب مع غيرهم من العمال المحليين من الفئات العمرية الأعلى، ومع نظرائهم عمرياً من القوى العاملة الوافدة. ومن ناحية أخرى وُزعت استبانة استهدفت 300 طالب وطالبة على مقاعد الدراسة في الجامعات الأردنية. وهي استبانة تهدف إلى دراسة مدى انتشار ظاهرة العمل مع الدراسة بين طلبة الجامعات تحديداً، مع الحرص على استقصاء ظاهرة ثقافة العيب أيضاً.

الفصل الثاني

أدبيّات حول الشّباب وتمكينهم مجتمعيّاً

2.1 تقديم

تُعدُّ الموارد البشريَّة الرافعة الأولى للإنتاج والازدهار في أي بلد، لما يحظى به هذا العنصر من أهمية بالغة في مختلف قطاعات العملية الإنتاجية ومراحلها، ولما له من أثر كبير في التمايز والتفاضل بين الدول المتقدمة والناشئة والمتخلفة، آخذين بالحسبان تباين وفرة الموارد الطبيعيَّة فيها. وقد أثبتت العديد من نماذج النمو الاقتصادي الشهيرة، وعلى رأسها نموذج سولو (Solow Growth Model)³، أهمية عنصر المعرفة، المتمثل بجودة الموارد البشريَّة على مسار النموّ طويل الأجل لدى الدول. ويبين النموذج أنّ الموارد الطبيعيَّة والأيدي العاملة- على أهميتها- لا يمكن أن تكون وحدها كافيةً لتحقيق النمو والازدهار للدول على المدى طويل الأجل، بل يلزم وجود عنصر المعرفة متضمناً في عنصر الأيدي العاملة لتحقيق هذه الغاية. وهذا ما حفز مختلف الدول للاهتمام بالموارد البشريَّة وتنميتها، وتركيز اهتمامها على الموارد البشريَّة من فئة الشَّباب، بوصفهم العنصر الأكثر نشاطاً والأكثر قدرة على التعلم والتطوُّر، ولأنَّ الاستثمار في الموارد البشريَّة يستغرق فترة زمنية طويلة نسبياً حتى يوتّي ثماره، ومن ثمَّ فإنَّ استثمار عنصر الشَّباب في المراحل المبكرة ضروري ومجدٍ أكثر لإنتاج ثروة بشرية مؤهلة وقادرة على قيادة عجلة التنمية، ومتابعة عملية النمو والتطور المستدام.

ولمّا كان الأردن من البلدان ذات التركُّز الشَّبابي المرتفع، وذات نسب ومستويات مرتفعة في التعليم والتأهيل، فقد تنبَّه صنَّاع القرار، وعلى رأسهم سيد البلاد جلالة الملك عبد الله الثاني، إلى أهمية هذه السَّمة في نسيج المجتمع الأردني. فبدأ التخطيط لاستغلال الإيجابيات المتوفرة في عنصر الشَّباب، لتعظيم استغلال إمكانياتهم محلياً، وتوجيههم للفرص الوفيرة المتاحة أمامهم في المنطقة، وخاصة في دول الخليج العربي، التي تتمتع بوفرة في الفوائض النفطية والمالية وحجم الاستثمارات الكبيرة.

وحرصاً من جلالة الملك عبد الله الثاني، كان آخر ما تمخَّض عنه اهتمامه بدفع عملية الإصلاح والتطوُّر في مختلف المجالات، هو توجيهاته لرئيس الوزراء بتشكيل اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشريَّة تعليمياً وأكاديمياً، تعنى بالعمل على دراسة واقع الموارد البشريَّة وكيفية تطويرها، من خلال تأطير عمل مؤسسات التعليم المختلفة، وتطوير عملها، والمساهمة في رفع جودة مخرجاتها، وذلك إيماناً من القيادة الأردنية بأهمية عنصر الموارد البشريَّة في قيادة العملية الإنتاجية، والمساهمة في ازدهار الوطن وتطوره، خاصةً مع اقتراب الأردن من الفرصة السُّكانية، ووجوب استغلالها واستثمارها على نحو أمثل.

³ Romer, D. (2001), *Advanced Macroeconomics*, McGraw-Hill.

2.2 مفهوم الفرصة السكانية

تحدّد الفرصة السكانية عندما تبلغ نسبة السكان في أعمار القوى البشرية أعلى مستوى لها، ونسبة الإعالة العمرية أدنى نسبة لها. ويهدف تحديد الفترة الزمنية للوصول إلى الفرصة السكانية في الأردن، فقد تم تنفيذ إسقاطات سكانية مستقبلية للفترة الزمنية للأعوام (2007-2050).⁴

وبناءً على الإسقاطات السكانية التي نفّذها المجلس الأعلى للشباب، والمبنية على ثلاثة سيناريوهات، فقد تبين أنّ الفرصة السكانية في الأردن - مفاصة بمستوى نسبة السكان في أعمار القوى البشرية وبمستوى نسبة الإعالة العمرية أيضاً - ستبدأ بحلول العام 2030 حسب السيناريو الثاني، أما السيناريو الثالث فيقترب في نتائجه من السيناريو الثاني، ولكن لا يصل تماماً إلى مستواه. وحسب السيناريو الأول، فإنّ نسبة السكان الذين هم في عمر القوى البشرية سترتفع قليلاً ثم تعود إلى حالها السابق تقريباً، وكذلك الحال بالنسبة للإعالة العمرية التي تنخفض قليلاً ثم تعود إلى مستواها المرتفع السابق، ومن ثمّ لن تتحقق الفرصة السكانية في المستقبل.

وبالحديث عن الفرصة السكانية والسكان الشّباب، يظهر أنّ الفئة العمرية (15-39 سنة) تشكل الفئة الأعلى من قوة العمل الأردنية المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، ويبين الجدول رقم (1) أدناه التغيّر المتوقّع في أعداد الشّباب في سنّ التعليم العالي وفي السنوات الأولى من دخولهم سوق العمل (18-30 سنة) وفقاً للسيناريوهين الأول والثاني، ولم يتم عرض نتائج السيناريو الثالث لأنها متماثلة مع نتائج السيناريو الثاني حتى العام 2030، وقريبة جداً منها بعد هذا العام. ويظهر من نتائج الإسقاطات المبيّنة في الجدول رقم (1) أنّ الأردن سيواجه نمواً في أعداد هذه الفئة، وهي المجموعة الأساسية التي يأتي منها طلبة كليات المجتمع والجامعات، والداخلون الجدد إلى سوق العمل. وبصورة عامة، ستزداد أعداد الأفراد في الفئة 18-21 عاماً بنسبة 45% بناءً على السيناريو الأول، مقابل زيادة 33% بناءً على السيناريو الثاني بين عامي 2007 - 2030، ولكن سيكون الفرق بين السيناريوهين ملحوظاً بحلول العام 2050 عندما تزداد أعداد هذه الفئة بنسبة 110% في السيناريو الأول مقابل 27% في السيناريو الثاني بين عامي 2007-2050.

⁴ المجلس الأعلى للسكان "وثيقة الفرصة السكانية في الأردن"، 2009.

سنة 30-25		سنة 24-22		سنة 21-18		السنة
السيناريو الأول	السيناريو الثاني	السيناريو الأول	السيناريو الثاني	السيناريو الأول	السيناريو الثاني	
641,228	641,228	363,865	363,865	503,793	503,793	2007
701,220	701,501	388,456	388,600	534,171	534,287	2010
788,347	790,263	428,241	429,223	567,120	568,109	2015
861,937	867,222	446,968	450,027	589,595	590,967	2020
900,437	910,053	468,333	472,886	631,416	637,867	2025
946,263	960,917	505,411	518,459	668,718	732,786	2030
778,015	777,737	416,515	421,437	572,897	625,606	أردنيون فقط 2030
1,015,726	1,061,496	526,967	604,505	652,712	836,773	2035
1,047,449	1,228,997	500,960	675,977	632,531	913,537	2040
1,002,771	1,370,247	501,141	734,384	632,566	981,479	2045
999,094	1,486,242	496,345	788,218	637,416	1,059,958	2050
797,887	1,194,952	394,749	636,408	534,146	898,951	أردنيون فقط 2050
48	50	39	42	33	45	2030-2007 Δ %
56	132	36	166	27	110	2050-2007 Δ %

المصدر: المجلس الأعلى للسكان، الإسقاطات السكانية للفترة 2007-2050 باستخدام برمجية Spectrum DemProj Model

(أ) يشير إلى التغير النسبي في حجم هذه المجموعات السكانية منذ العام 2007 حتى العام 2050

الجدول رقم (1): الإسقاطات السكانية للفترة 2007-2050

أما أعداد من هم في سن (24-22) عاماً ومن هم في سن (30-25) عاماً، فيظهر الفرق بين السيناريوهين في أعداد هاتين المجموعتين بصورة جلية بعد العام 2030؛ إذ سيكون النمو في أعدادها متماثلاً تقريباً في السيناريوهين حتى تلك السنة، وبعد ذلك سترتفع أعداد من هم في سن (24-22) سنة بين العام 2007 والعام 2050 بنسبة 166% وفق السيناريو الأول مقابل 36% فقط وفق السيناريو الثاني، أما البيانات المناظرة للفئة العمرية الأعلى (30-25) سنة للفترة نفسها فهي 132% وفق السيناريو الأول مقابل 56% وفق السيناريو الثاني.

وتجدر الإشارة إلى اختلاف حجم كافة المجموعات العمرية في عامي 2030 و2050 عند استثناء غير الأردنيين. وتم عرض هذه النتائج لغايات المقارنة. ويمكن ملاحظة تأثير هذا الاستثناء على خفض أعداد السكان في

جميع هذه المجموعات العمرية وفي كلا السيناريوهين في هذين العامين، وتنطبق هذه النتيجة على جميع الأعمار الأخرى أيضاً.

وتتطوي الفرصة السكانية على زيادة كبيرة في حجم قوة العمل والمدخرات، ومن ثمّ ينبغي أن يهيء الاقتصاد المناخ الملائم من السياسات للاستفادة من هذه الزيادة في دفع النمو الاقتصادي، حتى لا تتحول الزيادة في حجم قوة العمل إلى عبء متفاقم، يتمثل في ارتفاع معدلات البطالة، وما لها من انعكاسات سلبية على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. ووفقاً لوثيقة السياسات المتعلقة بالفرصة السكانية في الأردن والمنبثقة عن المجلس الأعلى للسكان، فيمكن إيجاز أهم السياسات في ما يلي:

- سياسات توسيع سوق العمل ومرونته.
- سياسات الانفتاح الاقتصادي.
- سياسات تعبئة المدخرات وحفز الاستثمار.
- سياسات الحماية الاجتماعية.
- سياسات الحماية الاجتماعية والإعداد لمرحلة ما بعد الفرصة السكانية.

2.3 مفهوم العمل لدى الشباب الأردني

يعتمد العمل بشتى أنواعه على عوامل عدّة لنجاحه، من أهمها الشباب، فكلما كان الشباب متحمساً ومدركاً لأبعاد العمل كانت إنتاجيته أعلى. ويمثّل العمل فضاء رحباً ليمارس أفراد المجتمع ولاءهم وانتماءهم لمجتمعاتهم. ويمثّل مجالاً مهماً لصقل مهارات الأفراد وبناء قدراتهم. وانطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل والشباب فإنّ حماس الشباب وانتماءهم لمجتمعهم كفيل بدعم العمل ومساندته والرقي بمستواه ومضمونه، فضلاً عن أنّه سيراكم خبرات الشباب وقدراتهم ومهاراتهم، التي سيكونون في أمس الحاجة إليها، في مرحلة تكوينهم وممارستهم لحياتهم العملية. ومع ما يتّسم به العمل من أهمية بالغة في تنمية المجتمعات وتنمية قدرات الأفراد، فإننا نجد نسبة ضئيلة جداً من الشباب الذين يعملون في سن مبكرة وخاصة في المراحل الدراسية؛ إذ يوجد عزوف من بعض الأهل عن القبول بأنّ يعمل أبناؤهم أثناء الدراسة، بينما يؤيد بعضهم الآخر عملهم.

بعض الشباب يفضّل العمل على أن لا يظل دون فائدة لمجتمعه، وهذا ما ساهم في انتشار ظاهرة عمل الطلبة، وخاصة طلبة الكليات والجامعات، فمنهم من يعتقد أنّ العمل سيكسبه مهارات وخبرات ميدانية كبيرة هو بحاجة لها، سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل، كما أنّ من يتحملون المسؤولية ويعملون أثناء الدراسة هم من

أنجح الناس في المستقبل، وأكثرهم قدرة على تحقيق أفضل النتائج في أصعب الظروف، ولديهم القدرة على العمل تحت الضغط، وترتيب أولوياتهم وتنظيم وقتهم واستغلاله على الوجه الأكمل. ولا بد من أن تكون هذه الأعمال مناسبة لإمكانات الطالب ومهاراته، ليستطيع القيام بمهام عمله ويحقق الجودة المطلوبة.

ويُعدُّ ملء الفراغ والحاجة المادية من أبرز أسباب عمل طلبة المدارس والكليات والجامعات. فتلبية الحاجة المادية لسد حاجاته الأساسية (المصروف الشخصي، والمواصلات، والرسوم الدراسية) وما تتطلبها المرحلة من التزامات لا يقوى الأهل غالباً على تأديتها بكفاية، هو ما يدفع الشاب للبحث عن العمل، ليصل إلى المستوى الذي يريده من وجهة نظره. فهذه الظاهرة- التي ازدادت خلال الأعوام الأخيرة نظراً لتردي الأوضاع الاقتصادية بعامة- تدعم عملية إعداد شباب مسؤول عن ذاته، وقادر على المزاجية بين الخبرات العملية والعلمية في آن واحد. ويسهم هذا الأمر في صقل شخصية الشباب الذين يعملون ويدرسون في آن واحد، وتنمية مواردهم المادية والاعتماد على أنفسهم، ومواجهة مشكلات الحياة وضغوطاتها. غير أنه يجب عدم إغفال الناحية السلبية المتمثلة في عدم قدرة نسبة كبيرة من الشباب على الموازنة بين الدراسة والعمل في الوقت نفسه.

2.4 الشباب الأردني ومفهوم ثقافة العيب

إن انتشار عمالة الطلبة من ناحية، وانتشار العمل في أنشطة اقتصادية تبتعد عن الخلفيات التعليمية والتخصصات، ربما تحمل بعض الشباب وبعض الباحثين للاعتقاد بأن "ثقافة العيب" تهمة ألصقت بالقطاع الشبابي، وفي هذا إشارة إلى أن هذه "الثقافة" لم تعد عائقاً أمام العاطلين عن العمل. فانتظار الوظيفة الحكومية لم يعد يلبي طموحات الشباب في ظل محدودية التعيينات وتدني الرواتب، وصعوبة الظروف الاقتصادية، وارتفاع كلف التنقلات، خاصة وأن النسبة الأعلى من الوظائف تتركز في العاصمة عمان، في الوقت الذي يوجد فيه كثير من طالبي الوظائف خارجها، ولا تسمح رواتبهم المحدودة باستئجار السكن الذي يشهد أيضاً ارتفاعات متتالية في الأجور.

وكانت وزارة العمل- في إطار سعيها للتعاون مع مختلف المؤسسات لتنفيذ استراتيجية وطنية شاملة ومبادرات خاصة وعامة بهدف تشغيل الأردنيين بعيداً عن ثقافة العيب- أكدت ضرورة إيجاد قواسم مشتركة مع مختلف المؤسسات والجهات ذات العلاقة، للتخلص من هذه الظاهرة، بطرحها برامج ناجحة ونافعة تعمل على تشغيل الأردنيين ضمن المهن والحرف المتوفرة، وإحلالهم محل القوى العاملة الوافدة.

وتضمّنت دراسة حديثة للبنك الدولي⁵، تتحدث عن تحديات الشّباب الأردني المتعلم للحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل الأردني، تجربةً حيّةً في سوق العمل، تم فيها إرسال شباب متعلمين من الباحثين عن عمل إلى الشركات الراغبة في التوظيف، بعد التأكيد من مواءمة مهارات الباحثين عن عمل مع الوظائف الشاغرة لدى الشركات محلّ الدراسة. وقد تبيّن أنّه من نحو ألف طلب توظيف للشواغر المطلوبة لم يتم سوى تسع عمليات توظيف حقيقية فقط، بالرغم مما صرّحت به الشركات سابقاً من صعوبة إيجاد الموظف المناسب بالمهارات المطلوبة، وبالرغم من تحقّق الدراسة المسبق من مواءمة المتقدمين للوظائف الشاغرة.

وقد ركزت الدراسة على تفسيرين: الأول ثقافة العيب لدى الشّباب، والثاني تدني المهارات المطلوبة للوظائف، الأمر الذي يزيد من عرض القوى العاملة ويقلل من قيمة المهارات التي تحتاجها الوظيفة. وتوحي بعض نتائج الدراسة بأسباب أخرى أكثر أهمية على أرض الواقع، وفي مقدمتها عدم جدية الشركات تجاه طلبات التوظيف الواردة إليها، سواء عبر الموقع الإلكتروني للشركة، أو عبر تقديم السيرة الذاتية للموارد البشرية. وتشير الدراسة إلى أنّ نحو 55% من طلبات الوظائف لم تنته إلى مقابلة عمل. ومع أنّ الشركات كانت تشتكي من صعوبة التوظيف، إلا أنّها ملأت 88% من الشواغر المعلنة خلال فترة لا تزيد على خمسة أسابيع من إعلانها.

إنّ شيوع الطرق غير الرسمية: "الوساطة" و"العلاقات" تحظى بحصة الأسد في الأردن، ولذلك تزداد أهمية تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص المكفول علناً في الدستور الأردني، ضمن الواقع الاقتصادي الاجتماعي للأردن وجيرانه من الدول العربية؛ فقد وصلت الأمور إلى الدرجة التي ربما بات الشّباب يشعرون معها أنّهم خارج دائرة اهتمام المجتمع والاقتصاد. وعليه؛ يجدر التأكيد على ضرورة وضع التشريعات وآليات الرقابة الضامنة لتعامل الشركات بجدية مع قواعد الحوكمة المؤسسية، بما في ذلك استقلالية دوائر الموارد البشرية وقرارات التعيين، مع ضمان جدية الشركات الموظفة في التعامل مع طلبات التوظيف عبر القنوات الرسمية وفق مبدأ تكافؤ الفرص.

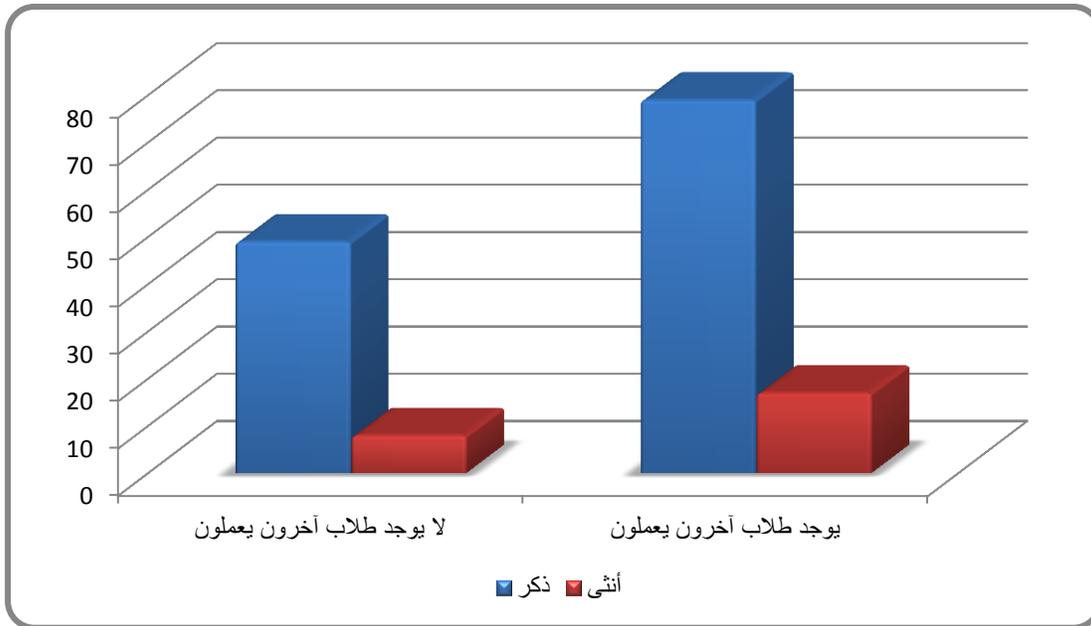
⁵ World Bank, (2014). "Testing the Importance of Search Frictions, Matching, and Reservation Prestige Through Randomized Experiments in Jordan". Policy Research Working Paper 7030, Development Research Group.

2.5 ظاهرة العمل مع الدراسة

تم تطوير استبانة لدراسة مدى انتشار هذه الظاهرة بين طلبة الجامعات تحديداً، وأخذت عينة حجمها (281) طالباً وطالبة من أربع جامعات أردنية، هي: الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، والجامعة الأمريكية، وجامعة جدارا. وروعي تنوع التخصصات التي يدرسونها مثل: الآداب، والزراعة، والصحافة والإعلام، والعلوم، والطبيّة، والهندسة، والعلوم الإدارية والاقتصاد، وتخصصات أخرى. وقد تنوعت الأسئلة قيد البحث، مع الحرص على استقصاء ظاهرة ثقافة العيب إلى جانب ظاهرة العمل مع الدراسة. وفي ما يلي موجز لأبرز النتائج:

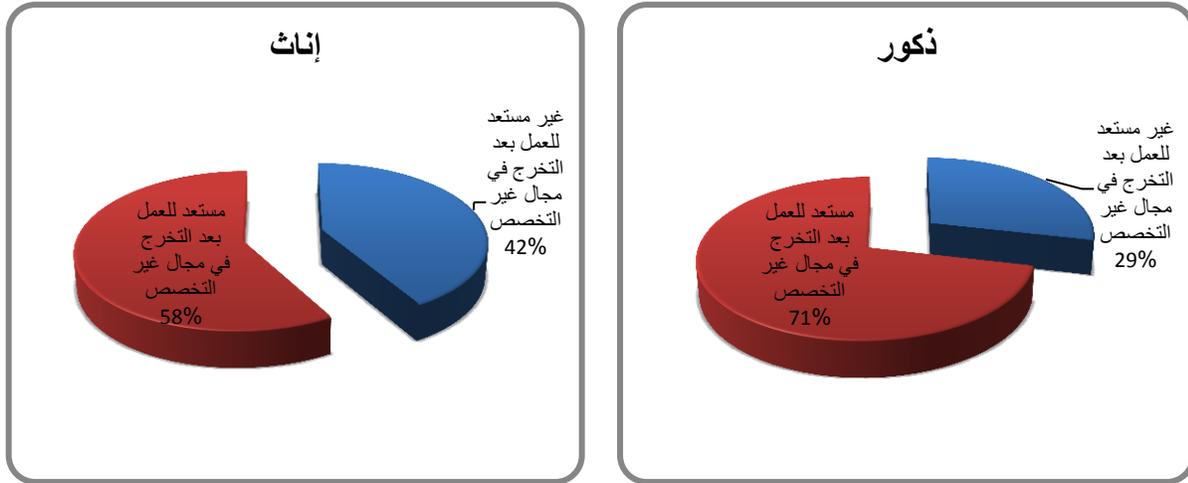
❖ توزعت عينة الدراسة بنحو (70%) ذكور و(30%) إناث، ولوحظ إجماع الإناث عن تعبئة الاستبانة. وبعمامة فإن معظم عينة الدراسة يعيشون في مساكن مملوكة وليست مستأجرة بنسبة (79%).

❖ جاءت النتائج مفاجئة من حيث نسبة الطلبة الذين يعملون إلى جانب الدراسة؛ إذ بلغت نحو (52%)، وهي نسبة مرتفعة، لكنها تتفاوت بين الذكور والإناث، فقد بلغت نسبة الذكور (63%) مقابل (27%) فقط للإناث. وصرح الطلبة الشباب أنه يوجد طلبة آخرون يعملون معهم في مكان العمل، بنسبة (34%) من إجمالي الطلبة العاملين في العينة قيد الدراسة.



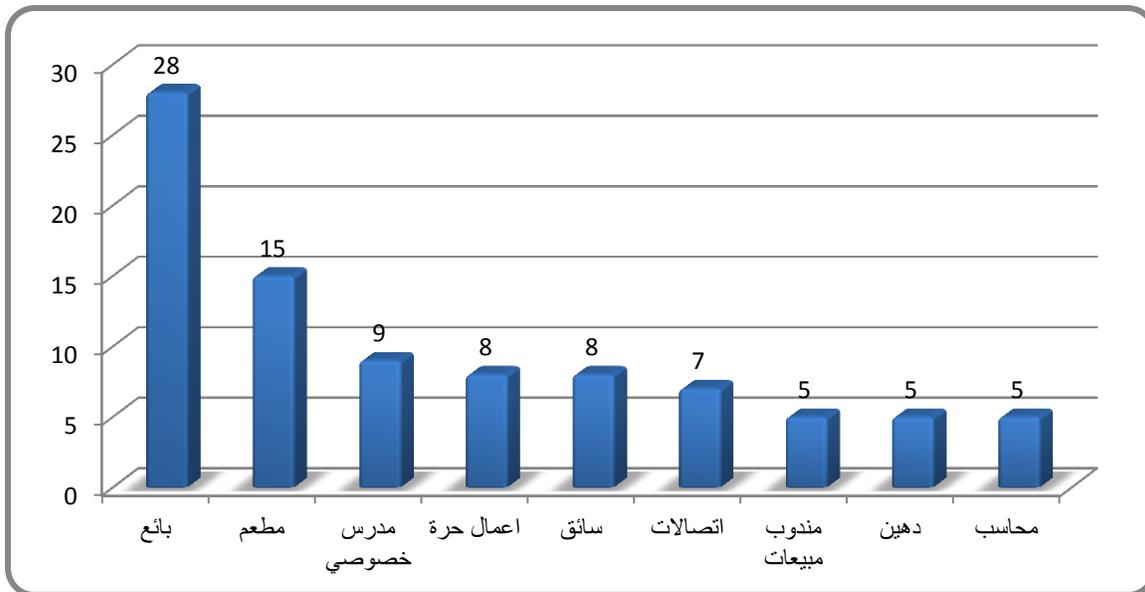
الشكل رقم (1): حجم الطلبة الذين يعملون والذين لا يعملون حسب الجنس

❖ وبسؤال الطلبة عن استعدادهم للعمل في مجال يختلف عن تخصصهم بعد التخرج، أفاد نحو (68%) أنهم مستعدون للعمل، في حين رفض نحو (32%) من الطلبة العمل في مجال غير تخصصهم بعد التخرج. وقد كان استعداد الذكور للعمل في غير تخصصهم الدراسي أكبر منه لدى الإناث.



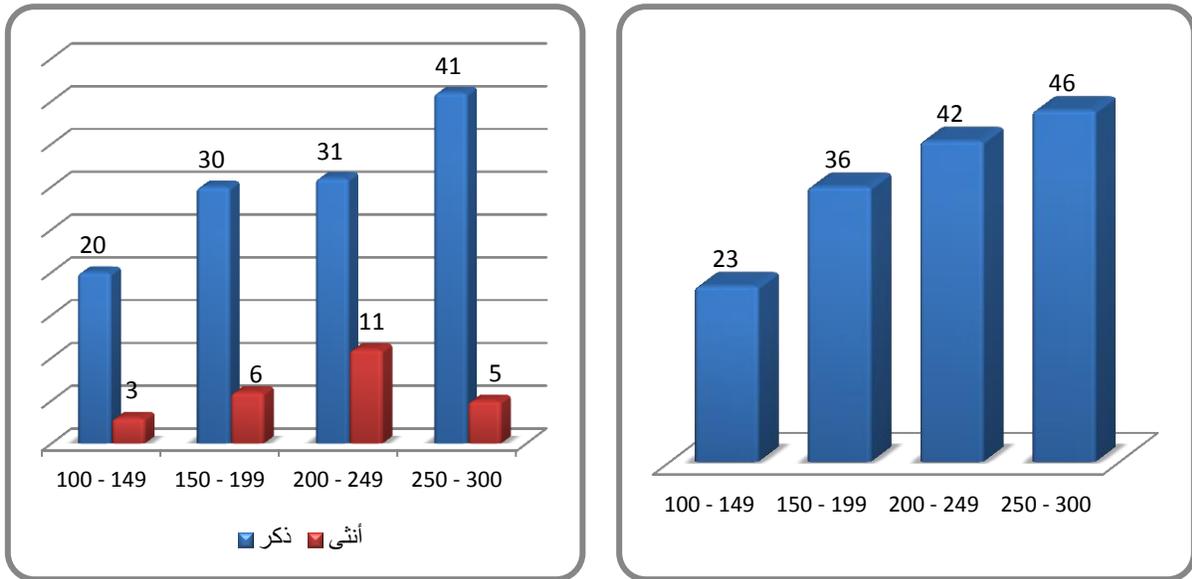
الشكل رقم(2): نسبة الطلبة الذين يقبلون العمل بعد التخرج في غير اختصاصهم

❖ تنوعت المهن التي يشغلها الطلبة العاملون بنحو (35) مهنة، ولكنهم تركزوا أكثر في مجال: بائع، وعامل مطعم، ومدرس خصوصي، وفي الأعمال الحرة.



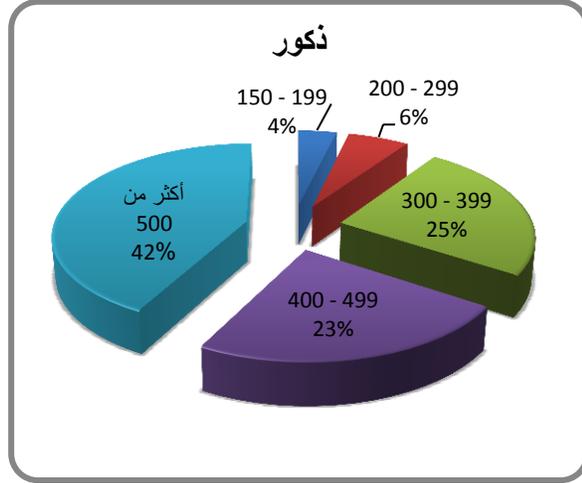
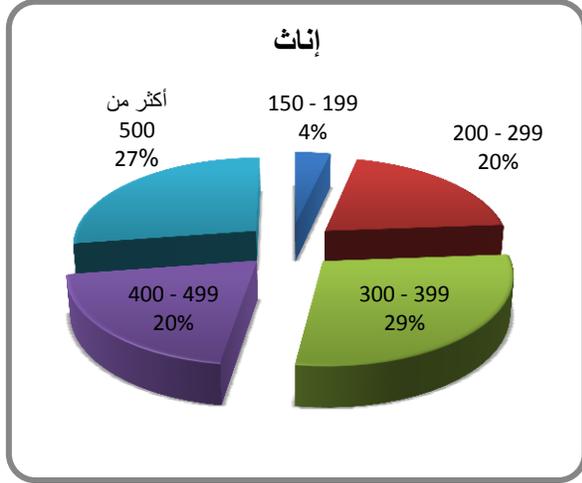
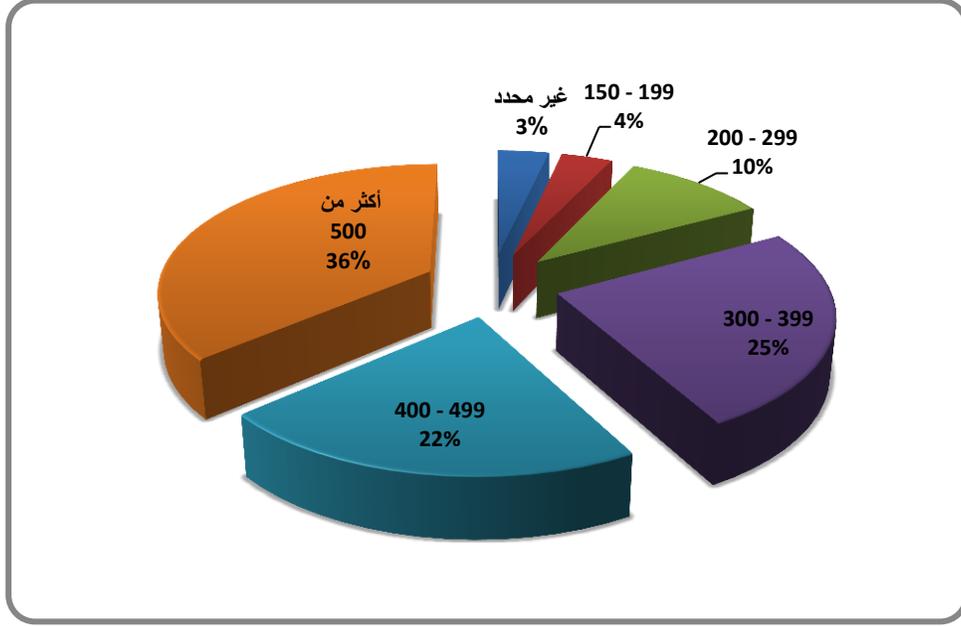
الشكل رقم(3): المهن الأكثر إشغالاً من غير الطلبة المشتغلين

❖ وبالسؤال عن الأجر الحالية التي يتقاضاها الطلبة العاملون، وُجد أنها تتراوح بين (100-300) دينار، لكن النسبة الأعلى منهم يتقاضون أجوراً ضمن الفئة (250-300) دينار وبنسبة (16%)، تليها الفئة (200-249) دينار وبنسبة (15%). ولوحظ أنّ غالبية الطلبة الذين يعملون لا يتمتعون بامتيازات في العمل (ضمان اجتماعي، أو تأمين طبي، أو وجبات، أو بدل مواصلات مثلاً)، بينما بلغت نسبة الذين لديهم امتيازات في العمل (36%).



الشكل رقم (4): عدد الطلبة العاملين حسب متوسط الأجر التي يتلقونها والجنس

وعند سؤالهم عن الحد الأدنى للأجر المطلوب بعد تخرُّجهم، لوحظ ارتفاع تطلعاتهم، فأعلن ما نسبته (36%) من إجمالي طلبة العينة، أنّ الحد الأدنى للأجر المطلوب هو ابتداءً من 500 دينار فصاعداً، بينما يرى (22%) من العينة أنّ الحد الأدنى للأجر المقبول لديهم هو (400-499) ديناراً. وبشكل عام فإنّ الأجر التي طلبتها الإناث كانت أقل مما طلبه الذكور.

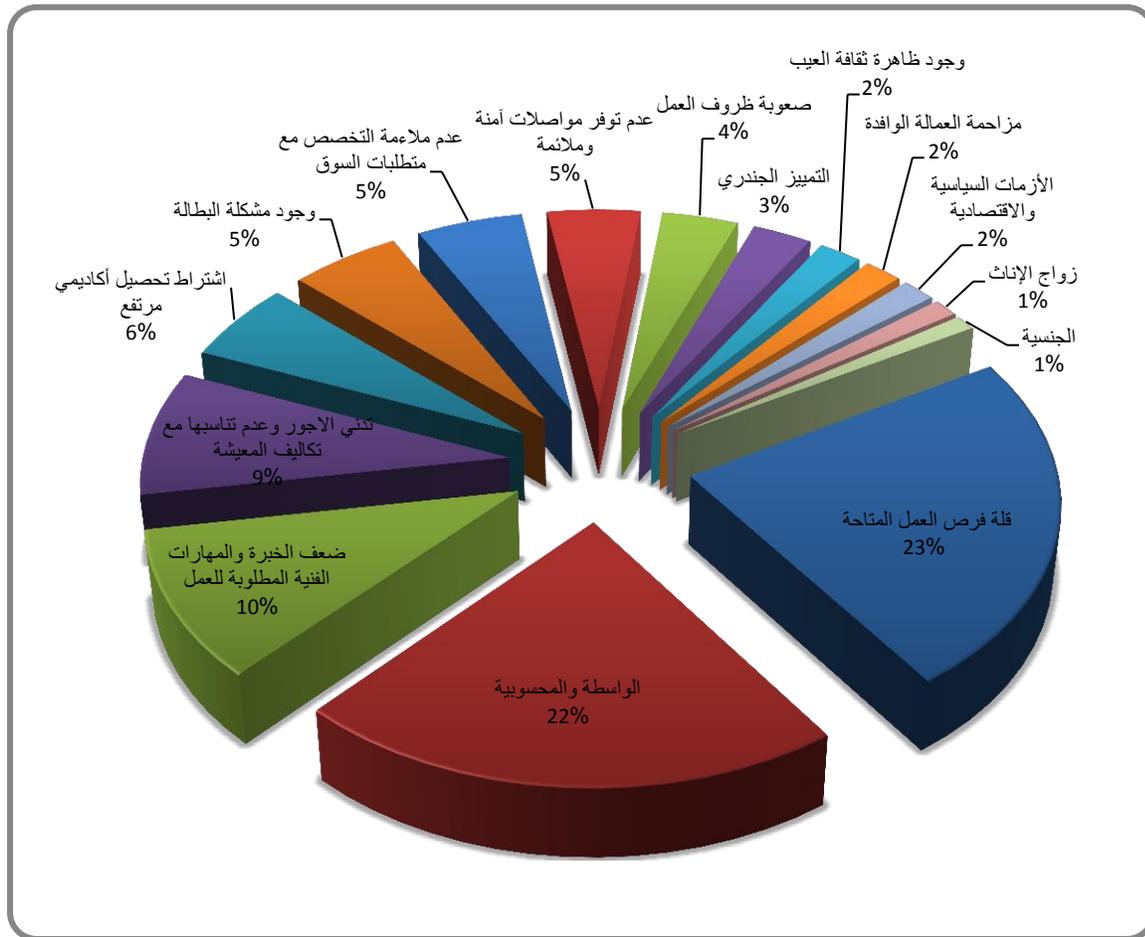


الشكل رقم (5): التوزيع النسبي للحد الأدنى من الأجر المطلوب بعد التخرج حسب الجنس

❖ وُجِّه سؤال مباشر للطلبة يتعلّق بمدى اعتقادهم في وجود ظاهرة ثقافة العيب في المجتمع، فأجاب (87%) من الطلبة بأنها ظاهرة موجودة، مقابل (13%) يعتقدون أنها تلاشت من المجتمع. ولم تختلف النسب أبداً عند مراعاة التوزيع على أساس جندي. ومن ناحية أخرى، يرى (61%) من الطلبة أنّ إيجاد وظيفة بعد التخرج هي مسؤولية الباحث عن العمل، وليست مسؤولية الحكومة. وهذا ينم عن نضج الشباب وشعورهم بالمسؤولية.

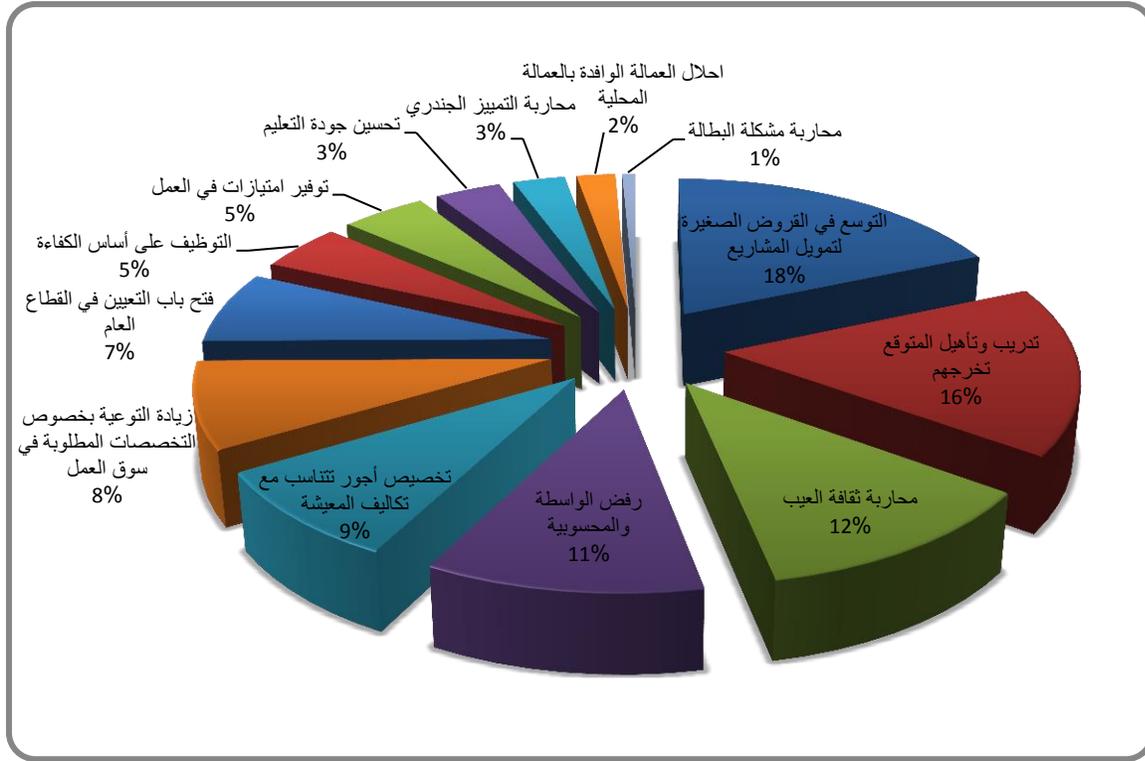
❖ وحول رغبة الشَّبَاب في العمل في القطاع الخاص أم العام، لوحظ أنَّ ما يزيد على (63%) يفضلون العمل في القطاع الخاص، مقابل (37%) يفضلون العمل في القطاع العام. واعتقد (64%) من العينة قيد الدراسة بوجود تمييز جندي يمارسه أصحاب العمل، وهو -في الغالب- تمييز لصالح الإناث بنسبة (56%) مقابل من يعتقدون أنَّ التمييز لصالح الذكور بنسبة (44%).

❖ تم سؤال الطَّلَبَة عن أبرز المشكلات والتحديات التي تحدُّ من حصولهم على فرص عمل بعد التخرُّج. وقد انحصرت إجاباتهم في 15 مشكلة وتحدياً، أبرزها قلة فرص العمل المتاحة، كَوْن العرض يفوق الطلب على العمل. وذكروا أنَّ الواسطة والمحسوبية عائق آخر، إضافة لضعف الخبرة والمهارات الفنية المطلوبة للعمل. وأشار العديد من طلبة العينة لوجود مشكلة تدني الأجور وعدم تناسبها مع تضخم الأسعار وارتفاع تكاليف المعيشة.



الشكل رقم (6): التحديات التي تعيق حصول الشَّبَاب على وظائف بعد التخرُّج

❖ كما تم سؤالهم عن الحلول والاقترحات التي يعتقدون بإمكانها زيادة فرص وصولهم لسوق العمل. فكان أبرزها: التوسع في القروض الصغيرة لتمويل المشاريع، وتدريب الطلبة المتوقع تخرجهم، وتأهيلهم، ومحاربة ثقافة العيب، ورفض الوساطة والمحسوبية، وتخصيص أجور عادلة تتناسب وارتفاع تكاليف المعيشة.



الشكل رقم (7): مقترحات لزيادة وصول الشباب لفرص العمل

2.6 مبادرات تمكين الشباب الأردني في المجتمع

يعني تمكين الشباب، التحكم في شروط الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية والثقافية التي من شأنها المساهمة في مضاعفة قدرات الشباب على تحقيق ذاتهم. ويشمل التمكين كذلك عملية توعية الشباب بالظروف وبطبيعة حقوقهم، وتنمية الشعور بالملكية والقيادة للأعمال التنموية التي تمس الشباب والمجتمع، بما يجعلها أكثر استجابة وتلاؤماً مع احتياجات الشباب. ومن ثمَّ يجب إيلاء تمكين الشباب وصقل مهاراتهم وتحسين مساهمتهم الاقتصادية الأهمية الكافية، لدفع عجلة التنمية في المملكة، وتحسين ظروف المواطنين ومستوى معيشتهم.

ويرتبط مصطلح "تمكين الشباب" بالعديد من المبادرات الرائدة والحضارية التي هدفت لدعم دور الشباب في مختلف مناحي الحياة، وأبرزها: "هيئة شباب كلنا الأردن"، التي نشأت بدعم ملكي سام من لدن جلالة الملك عبد الله الثاني في العام 2006، بهدف توفير المنبر المؤسسي الذي يتفاعل من خلاله شباب الجامعات وشباب الوطن في جميع مواقعهم، مع السياسات والبرامج الموجهة إليهم في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ومنذ تأسيسها، سعت "هيئة شباب كلنا الأردن" إلى تفعيل دور الشباب من محافظات المملكة كافة، للخروج بمبادرات وتوصيات هدفها خدمة مجتمعاتهم، ويُعدّون أنفسهم ليكونوا شركاء ومؤثرين اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً. وقامت الهيئة بإنشاء 12 مقرأً في مختلف محافظات المملكة لتسهيل عملية التواصل مع الشباب، وتم تعيين كادر إداري للإشراف على متابعة البرامج والأنشطة التي يقترحها الشباب. وقد استفاد أكثر من 390,000 شاب من الدورات التدريبية المتعددة، والخدمات التطوعية وحلقات الحوار التي تتناول موضوعات شبابية مختلفة. وتوفّر مراكز الهيئة أماكن للتفاعل بين قطاع الشباب والمراكز المجتمعية الأخرى.

وقد تولى صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية متابعة الهيئة مالياً وإدارياً، واتخذ من الهيئة ذراعاً شبابية لتكون ضمن حزمة البرامج والمشاريع التي يشرف عليها. ومن أهم البرامج والمبادرات التي قدمتها الهيئة: التواصل مع الشباب وإشراكهم في نشاطات الهيئة، ورفع قدراتهم المؤسسية، والعمل التطوعي، والتواصل مع مؤسسات الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، وتعزيز دور الشباب في معالجة التحديات التي تواجه المجتمعات المحلية، ورفع القدرات الإعلامية لدى الشباب، وإنشاء صندوق لتمويل المشاريع الريادية بالتعاون مع البنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة، ومبادرة "جائزة فرسان التغيير" التي تركز على المشاريع العلمية التطبيقية، والعمل التطوعي، والمشاريع الشبابية الإنتاجية الصغيرة. وهيئة شباب الأردن وكلنا الأردن، والأردن أولاً، ومنبر الإعلام الشبابي (الحكي إلنا) وصندوق الملك عبد الله لدعم التميز ودعم البحث العلمي والتنمية، وهي مبادرات حقيقية تساهم في نهضة كبيرة بقيادة شبابية في شتى المجالات .

كل تلك المبادرات تشير لمدى استشرف جلالته الملك عبد الله الثاني لضرورة التأسيس لمرحلة أردنية بثقافة ديمقراطية، وبقيادة شبابية، للنهوض بالمجتمع في جميع الميادين. ونشير هنا إلى توجيه جلالته المباشر للشباب للانطلاق الواعي والناصح للدخول في عملية التعزيز والتمكين الديمقراطي، إيماناً بالفكرة الديمقراطية، وبناءً لمسيرة الأردن الديمقراطية، كفاعلين حقيقيين بالاتجاه الإيجابي ، يوازنون مقتضيات المواطنة بين الحقوق والواجبات.

كما أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني برنامج التمكين الديمقراطي، ليساهم في إيجاد مسار اجتماعي توعوي يتمثل في بلورة وتنفيذ مبادرات وبرامج تركز الثقافة الديمقراطية، والمشاركة السياسية، وأخلاقيات الحوار الهادف، وثقافة العمل التطوعي، والمسؤولية الاجتماعية، وإشراك جميع فئات المجتمع، والشباب بوجه خاص، في بناء ثقافة ديمقراطية واعية، وتعزيز سبل ممارستها عبر المؤسسات الديمقراطية ومؤسسات المجتمع المدني الداعمة، بناءً على أسس الثقة والقدرة على التغيير والمساهمة في دفع عجلة التنمية.

وكذلك أطلقت جلالة الملكة رانيا العبد الله في المركز الثقافي الملكي، برنامج "شباب للعمل" الذي يهدف لتحسين حياة الشباب ودعم التنمية المستدامة للشباب الأردني، وتطوير مهاراتهم في جميع المجالات، بما يضمن لهم القدرة على المنافسة في سوق العمل، لإيمان جلالته بأن "الشباب هم المحرك الأعلى للتغيير الاقتصادي لأي مجتمع"، وبصفتها أحد أعضاء مجلس إدارة منظمة الشباب الدولية.

وينفذ البرنامج بالتعاون بين وزارة التنمية الاجتماعية والمنظمة الدولية للشباب، بتمويل من الوكالة الأميركية للتنمية الدولية، وبالشراكة مع عدد من مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني التي تم اختيارها بأسلوب تنافسي ووفق معايير محددة، كمؤسسة نهر الأردن، والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، ومؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية، وجمعية الفاروق الخيرية. ومدة البرنامج خمس سنوات. ويسعى إلى تمكين الشباب الأردني في الفئة العمرية (15-24) عاماً، لإيجاد فرص عمل لهم، ورفعهم بالتدريب والتأهيل والمهارات العملية والقيادية التي تزيد من تفاعلهم ومساهماتهم في تحسين أوضاع أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، ويعزز من فرص التحاقهم بسوق العمل، إضافة إلى تحسين نوعية الخدمات والنشاطات الاجتماعية المقدمة لهم، من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج النوعية الموجهة للأحياء المستهدفة بالبرنامج. وسينفذ البرنامج في اثنتي عشرة منطقة سكانية تُعدُّ من أكثر المناطق ارتفاعاً في معدلات الفقر والبطالة ونسب التسرُّب من المدارس والكثافة السكانية، في محافظات العاصمة والزرقاء وإربد ومعان ومنطقة الأغوار.

ويقدّم مركز الملكة رانيا للأسرة والطفل برامج لتمكين الشباب أبرزها: "برنامج القيادة الشبابية" الذي يسعى لبناء المهارات القيادية بين الشباب، وتعزيزها من خلال تدريبات عملية شاملة ومتكاملة تجمع بين النظرية والتطبيق، وتركز على المهارات التي تحتاجها هذه الفئة لتخطيط مشاريع المجتمع المحلي، وتنفيذها.

وتجدر الإشارة إلى مبادرات صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، الذي أنشأ مكاتب خاصة للتأهيل الوظيفي في 23 جامعة في العام 2004، لمساعدة الطلبة على اكتساب الخبرات، والانخراط في التدريب اللازم لدخول سوق العمل. وكذلك أطلق الصندوق برنامج دعم السفر الدولي في العام 2006، لدعم طلبة الجامعات الأردنية للمشاركة في الأنشطة الشبابية المختلفة في أنحاء العالم. ويغطي هذا البرنامج تكاليف تذاكر السفر (جزئياً أو كلياً)، وتكاليف

الفيزا للطلبة المتميزين في الأنشطة اللامنهجية الهادفة. وتبني الصندوق أيضاً تطبيق "Darb"⁶، وهو برنامج تدريب محلي، بالشراكة مع مركز "LOYAC"⁷ وبدعم من وزارة التخطيط والتعاون الدولي، للطلبة الأردنيين في الجامعات الأردنية، حيث يقومون بالانضمام إلى شركة ضمن قطاع خاص/ عام، أو مؤسسة غير حكومية تستضيفهم كمتدربين لـ 8 أسابيع على الأقل مدفوعة الأجر.

وفي مجال التمويل، قام صندوق التنمية والتشغيل بتمويل (3,456) من الشباب في العام 2013 لإنشاء مشاريعهم الخاصة. وفي هذا المجال يُذكر أنّ شركة "تمويلكم" أطلقت "جائزة فكري للمشاريع الريادية" بالتعاون مع مؤسسة صلتهك⁸ في العام 2013. وتهدف الجائزة إلى نشر الوعي بثقافة الريادة وبناء الشركات في المجتمع، من خلال إيجاد فرص للتمويل والتدريب والإرشاد لهم ولمشاريعهم، بالإضافة إلى ربط أصحاب المشاريع بشبكة من المستثمرين والمرشدين، لتطوير مشاريعهم في المجالات التجارية، والصناعية، والإنتاجية، والخدمية، والاجتماعية، والخضراء. وتُمنح الجائزة تمويلًا ماديًا بالإضافة إلى برنامج تدريبي مدته أربعين ساعة للمتقدمين المتأهلين خلال مراحل تصفيات الجائزة، لمساعدتهم على تحويل أفكار مشاريعهم إلى خطط عمل.

⁶ درب هو برنامج يهدف إلى إعداد وتطوير مهارات الشباب الأردني في مختلف محافظات المملكة، لاكتساب خبرة عملية في سوق العمل.

⁷ لويك هي مؤسسة غير ربحية، تأسست في الكويت في العام 2002 وفي الأردن في العام 2008 وفي لبنان في العام 2009. وتقدم "لويك" مجموعة مختلفة من البرامج التنموية للشباب من الجنسين من 16-23 عاماً.

⁸ صلتهك هي مؤسسة اجتماعية تسعى إلى تحسين أوضاع الشباب، من خلال توفير فرص عمل واسعة النطاق، وتعزيز ريادة الأعمال، وإتاحة المجال أمام الشباب للوصول إلى رؤوس الأموال والأسواق، وللمشاركة والانخراط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

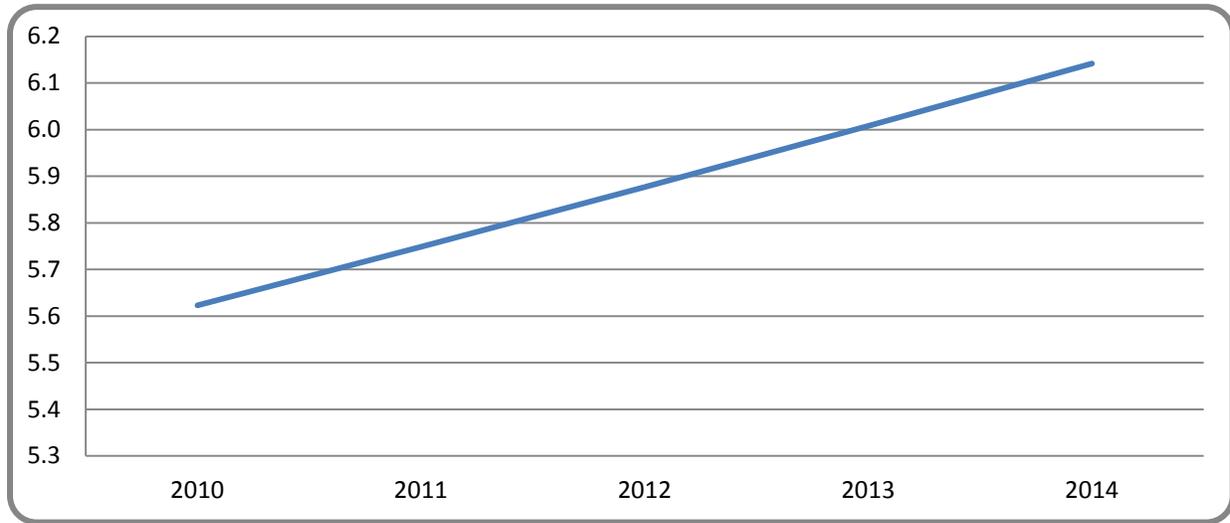
الفصل الثالث

التحليل الوصفي لمؤشرات الشَّبَاب في سوق

العمل الأردني

3.1 الخصائص الديموغرافية للشباب في الأردن

بلغ عدد سكان المملكة في نهاية العام 2014 نحو (6.1) مليون نسمة، بمعدل نمو تراكمي سنوي بلغ نحو (2.2%) للخمسة أعوام الأخيرة (2010-2014)، وقد كان معدل نمو الإناث أعلى بشكل طفيف مقارنة مع مثيله للذكور، حيث بلغ معدل النمو التراكمي للفترة نفسها نحو (2.3%) للإناث مقابل (2.2%) للذكور، انظر الشكل رقم (8).



الشكل رقم (8): تطور حجم السُّكَّان الأردنيين خلال الأعوام (2010-2014)

وتجدر الإشارة إلى أنَّ نسبة الشَّبَاب قد بلغت (19.8%) من إجمالي السُّكَّان في نهاية العام 2014، وهي نسبة شبة ثابتة للأعوام الخمسة الأخيرة (2010-2014). وبافتراض وجود ثلاث شرائح عُمرية رئيسة للسكان، نجد أنَّ أعلى نسبة نمو كانت في فئة السُّكَّان فوق 24 سنة وبلغت نحو (4.0%)، بينما كانت أقل نسبة نمو في فئة السُّكَّان (15 – 24) سنة وبلغت نحو (0.7%). كما يبين الجدول رقم (1).

الجدول رقم (2): معدل نمو السُّكَّان التراكمي خلال الأعوام (2010-2014)

الفئات العمرية	مجموع السُّكَّان	الذكور	الإناث
أقل من 15 سنة	1.0%	1.1%	0.9%
15-24 سنة	0.7%	0.5%	0.9%
أكثر من 15 سنة	4.0%	4.0%	4.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وبالعودة إلى تعريف الشَّباب حسب تعريف منظمة العمل الدولية (ILO) بأنَّهم الَّذِينَ يقعون ضمن الفئة العمرية (15-24) ، نجد أنَّ عددهم وصل حتى نهاية العام 2014 إلى نحو (1,214,460) نسمة، يشكِّلون ما نسبته (19.8%) من إجمالي السُّكان. وباحتساب معدلات نمو شرائح العمر المختلفة يتبين أنَّ أعلى نسبة نمو هي لفئة الخارجين من هذه الفئة وأقلها لفئة الداخلين فيها، حتى إنَّ نسب نمو السُّكان ضمن هذه الفئة جاءت سالبة في بعض السنوات مثل سنتي 2011 و 2013، كما يبين الجدول رقم (2).

الجدول رقم(3): التوزيع النسبي لشرائح الفئات العمرية للسكان حسب الجنس

الفئات العمرية	2011		المجموع	2012		المجموع	2013		المجموع	2014		المجموع
	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر		أنثى	ذكر				
أقل من 15 سنة	0.8%	1.6%	1.2%	1.3%	-0.2%	0.6%	0.9%	1.9%	1.4%	1.4%	0.2%	0.8%
15-24 سنة	-0.6%	0.3%	-0.2%	2.4%	1.5%	2.0%	-0.1%	-0.7%	-0.4%	0.3%	2.3%	1.3%
أكثر من 15 سنة	4.5%	4.1%	4.3%	3.6%	3.9%	3.7%	3.9%	4.3%	4.1%	4.0%	3.6%	3.8%

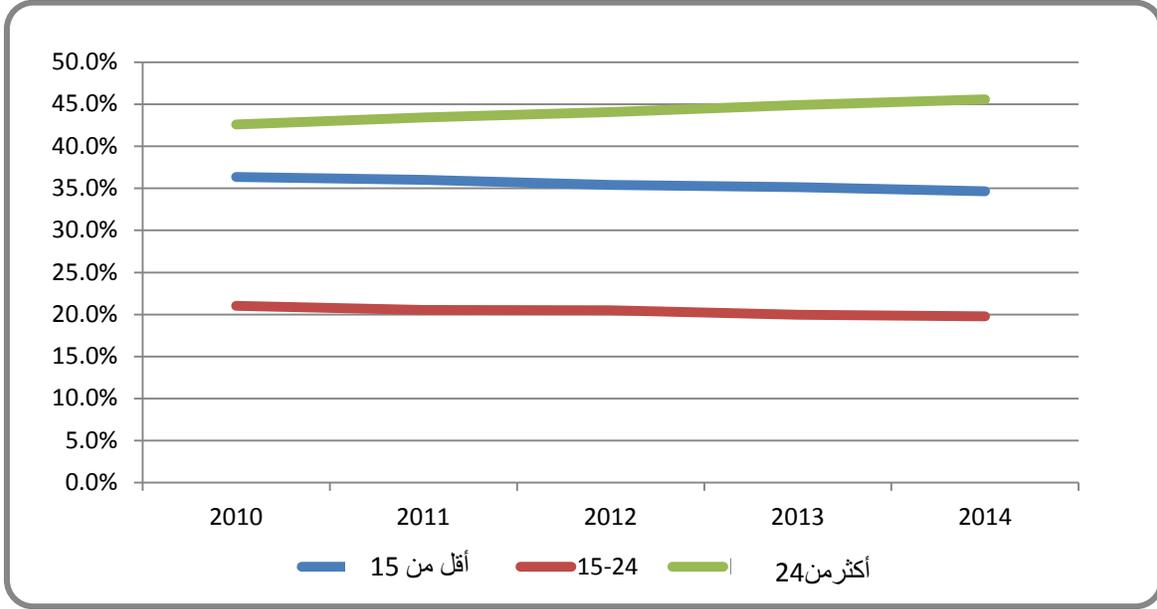
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ومما تجدر الإشارة إليه أنَّ هذه الفئة قد بلغت الذروة في العام 2010 ، وهي آخذة في التناقص عبر الفترة الزمنية قيد الدراسة ابتداءً من (21.0%) في العام 2010 وانتهاءً بـ (19.8%) في العام 2014، كما يبين الجدول رقم (3).

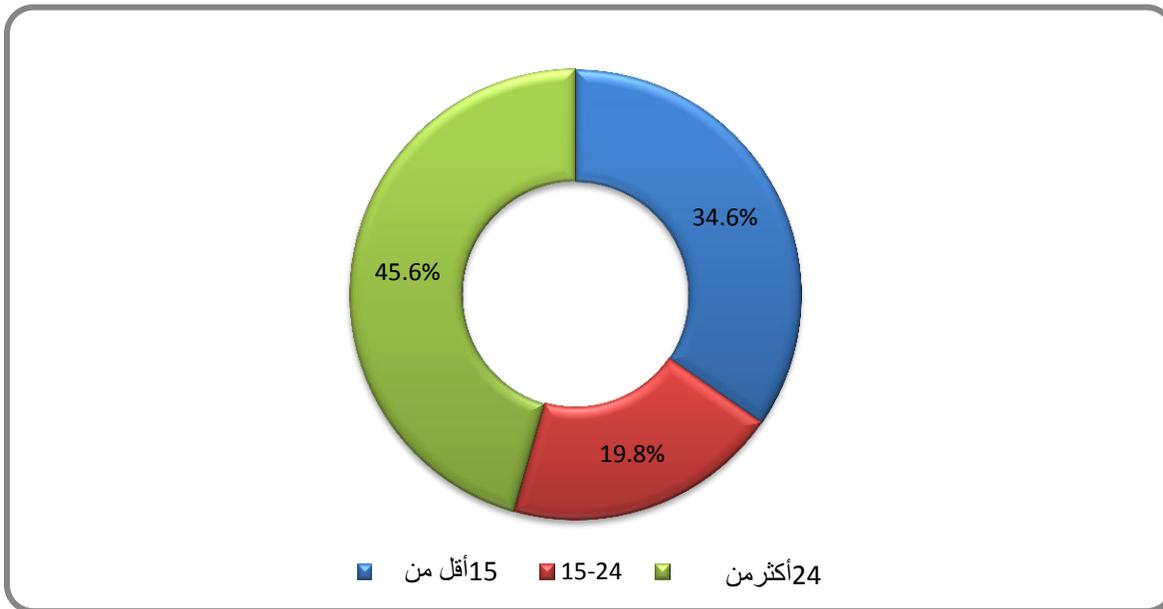
الجدول رقم(4): التوزيع النسبي لشرائح الفئات العمرية للسكان من إجمالي سكان المملكة

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
أقل من 15 سنة	36.4%	36.0%	35.4%	35.1%	34.6%
15-24 سنة	21.0%	20.5%	20.5%	20.0%	19.8%
أكثر من 15 سنة	42.6%	43.5%	44.1%	44.9%	45.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(9): التوزيع النسبي للفئات العمرية



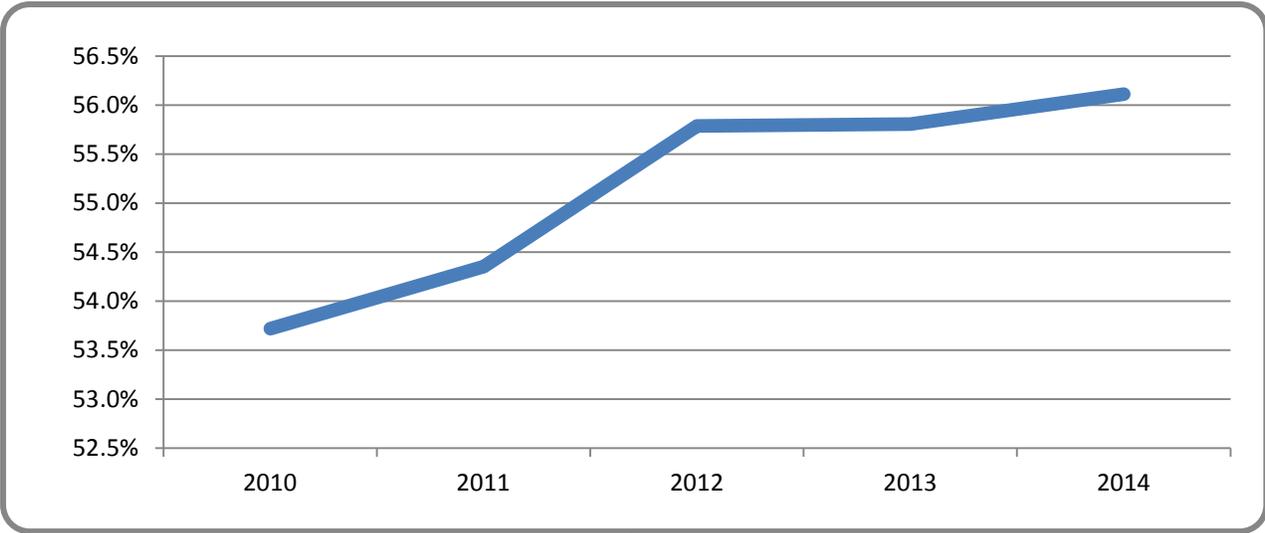
الشكل رقم(10): التوزيع النسبي للسكان حسب الفئات العمرية

وبلغ حجم الشَّبَاب على مقاعد الدراسة في جميع المراحل التعليمية نحو (681.488) طالباً وطالبة في نهاية العام 2014، يشكلون ما نسبته (56.1%) من إجمالي فئة الشَّبَاب، وما نسبته (11.1%) من إجمالي عدد السُّكَّان في المملكة، كما هو مبين في الجدول رقم (4).

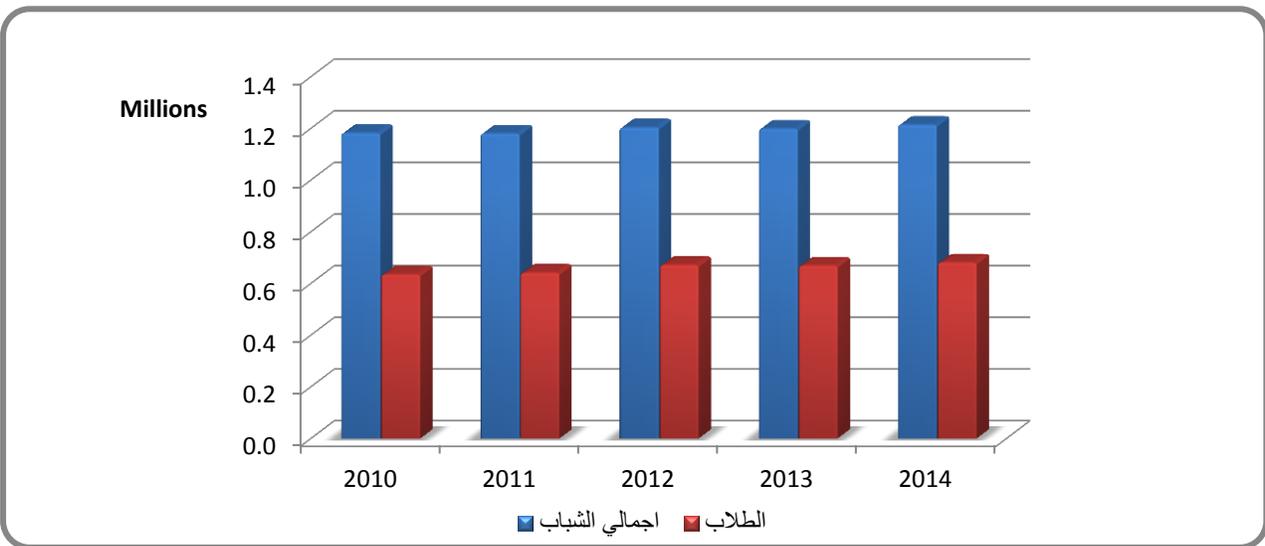
الجدول رقم(5): حجم الطلبة ونسبتهم من إجمالي فئة الشباب والسكان

2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمرية
681,488	669,380	671,708	641,768	635,437	الطلبة
1,214,460	1,199,418	1,204,039	1,180,756	1,182,849	إجمالي الشباب
56.1%	55.8%	55.8%	54.4%	53.7%	نسبة الطلبة من إجمالي الشباب
11.1%	11.1%	11.4%	11.2%	11.3%	نسبة الطلبة من إجمالي السكان

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(11): نسبة الطلبة من إجمالي الشباب



الشكل رقم(12): حجم الطلبة إلى إجمالي الشباب

وقد شهدت أعداد الشَّبَاب من ذوي المؤهل التعليمي أعلى من بكالوريوس انخفاضاً مستمراً عبر الفترة قيد الدراسة، ويعود هذا لكون الشَّبَاب الحاصلين على هذا المؤهل يكونون على نهاية أعتاب فئة الشَّبَاب وبداية دخولهم للفئة الأعلى سنّاً، ولارتفاع تكاليف الدراسات العليا من ناحية أخرى. أما الشَّبَاب من حملة درجة البكالوريوس وشهادة الثانوية العامة فما دون، فهم في ازدياد مستمر. أما حملة مؤهل الدبلوم المتوسط فهم في تناقص مستمر، نظراً لانخفاض إقبال الشَّبَاب على الحصول على هذا المؤهل التعليمي من ناحية، وتوجُّه غالبيتهم للتجسير والحصول على البكالوريوس من ناحية أخرى، كما يبين الجدول رقم (5).

الجدول رقم(6): توزيع السُّكان الشَّبَاب حسب المؤهل التعليمي

2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمريّة
481	504	610	884	1,057	أعلى من بكالوريوس
84,011	86,536	84,728	82,036	83,951	بكالوريوس
1,101,967	1,083,330	1,087,134	1,064,523	1,065,250	الثانوية فما دون
28,001	29,048	31,567	33,313	32,591	دبلوم متوسط
1,214,460	1,199,418	1,204,039	1,180,756	1,182,849	المجموع

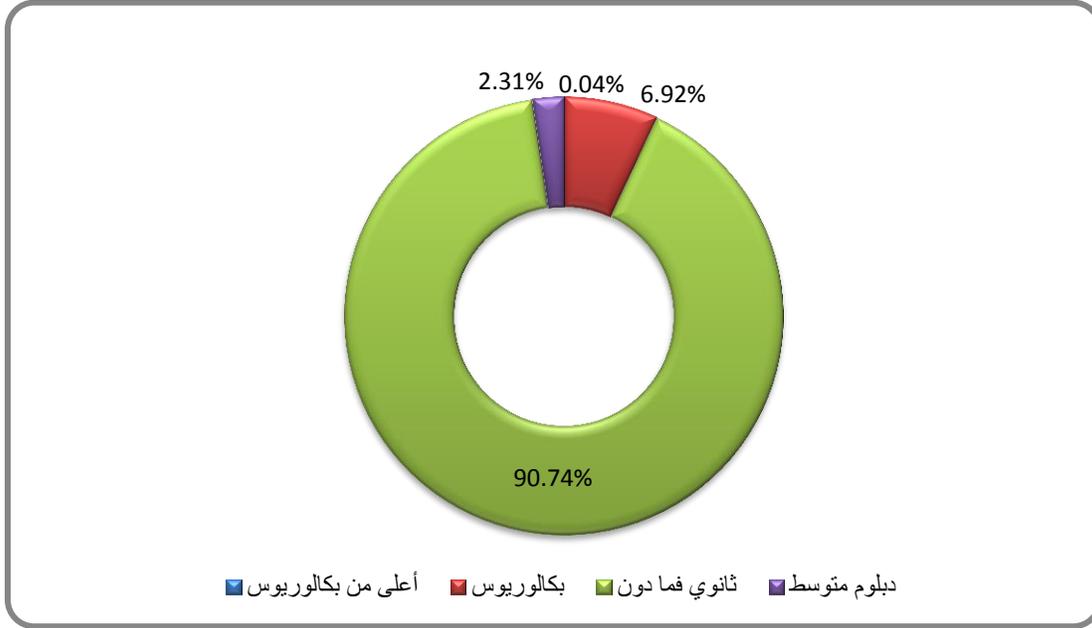
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وبتحليل التوزيع النسبي للشباب حسب مؤهلاتهم التعليمية، نلاحظ أنّ الغالبية العظمى هم ممن لا يتجاوز مؤهلهم التعليمي الثانوية العامة فما دون بنسبة (90.7%) وفقاً لبيانات العام 2014 ويُعدُّ هذا الأمر منطقياً جداً، لأنّ غالبية الفئة ما زالت على مقاعد الدراسة كما يشير الجدول رقم (4)، يليهم حملة درجة البكالوريوس بنسبة (6.9%)، كما يبين الجدول رقم (6) .

الجدول رقم(7): التوزيع النسبي للسكان الشَّبَاب حسب المؤهل التعليمي

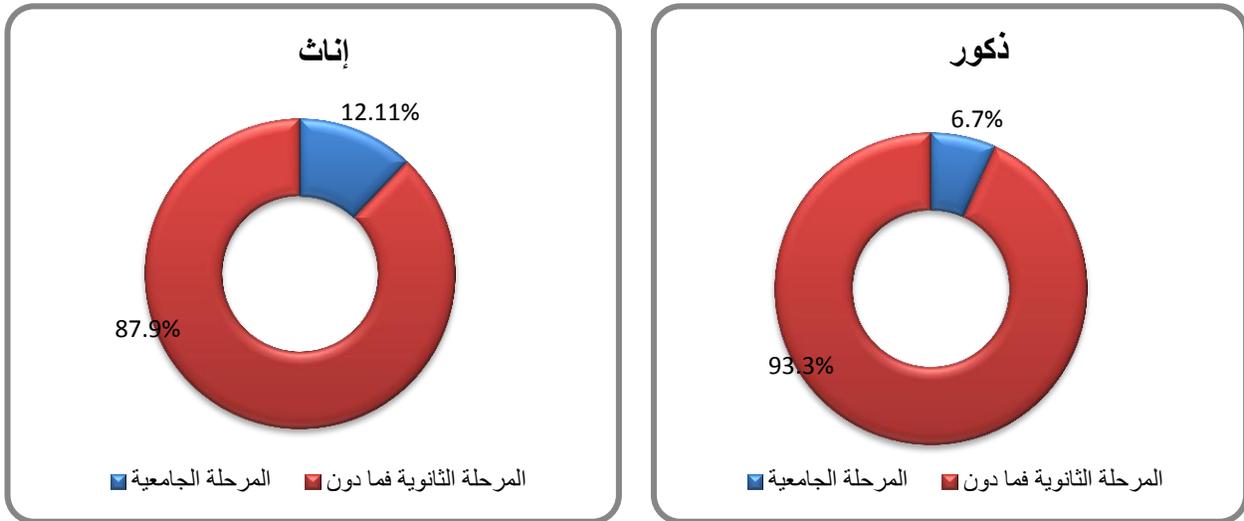
2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمريّة
0.04%	0.04%	0.05%	0.07%	0.09%	أعلى من بكالوريوس
6.92%	7.21%	7.04%	6.95%	7.10%	بكالوريوس
90.74%	90.32%	90.29%	90.16%	90.06%	الثانوية فما دون
2.31%	2.42%	2.62%	2.82%	2.76%	دبلوم متوسط
100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(13): توزيع الطّلبة على المراحل الدراسية المختلفة في العام 2014

وقد أظهرت البيانات تبايناً واضحاً في التوزيع النسبي بين الذكور والإناث من حيث مؤهلاتهم التعليمية، فكانت نسبة الإناث الجامعيّات نحو (12.0%) مقابل (6.7%) للذكور، وفي المقابل ارتفعت نسبة الذكور ممن لا يتجاوز مؤهلم التعليمي مرحلة الثانوية إلى (93.3%) بينما بلغت نسبة الإناث (88%).



الشكل رقم(14): توزيع الطّلبة على المراحل الدراسية المختلفة في العام 2014

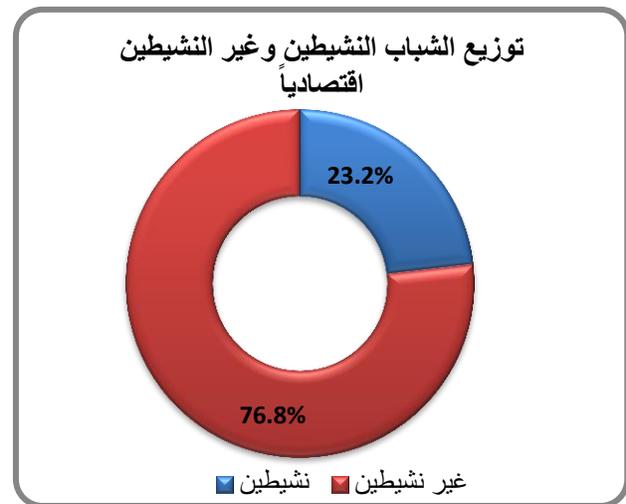
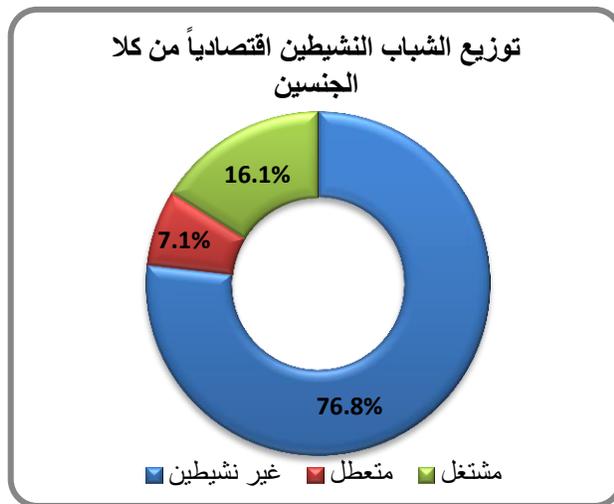
يلاحظ من بيانات الجدول رقم (6) أعلاه أنّ نسبة خروج الشّباب الذكور من المدارس قبل إنهاء المرحلة الثانوية أعلى نسبياً منها للإناث. ولو قارنا نتائج هذا التحليل مع نتائج تحليل توزيع الشّباب الذكور والإناث حسب المهن والقطاعات الاقتصادية كما سنبين لاحقاً، فنسجد أنّ النسبة الأعلى هي للشباب الذكور الذين يعملون في مهن لا تتطلب مؤهلات تعليمية مرتفعة. بينما نجد إقبال الإناث على إشغال مثل هذه المهن قليلاً نسبياً، لأن غالبيتها مهن حرفية تتطلب مجهوداً وقدرات بدنية لا تتناسب مع طبيعة الأنثى، ولذلك فإن كثيراً من الإناث يحرصن على تحسين نوعية فرص العمل المتاحة لهن، من خلال رفع مستواهّن التعليمي وقطع أشواط أكثر في المراحل التعليمية المختلفة.

وبلغ عدد الشّباب النشيطين اقتصادياً (281,865) في نهاية العام 2014، يشكلون ما نسبته (23.2%) من إجمالي الشّباب. ويتوزع الشّباب النشيطون إلى فئتين (مشتغلين ومتعطّلين)، بلغ عدد المشتغلين منهم نحو (195,547) مشتغلاً يشكلون ما نسبته (16.1%) من إجمالي الشّباب، بينما كان عدد الشّباب المتعطّلين (86,318) متعطّلاً يشكلون ما نسبته (7.1%) من إجمالي الشّباب، كما يبين الجدول رقم (7).

الجدول رقم(8): التوزيع النسبي للشباب النشيطين وغير النشيطين اقتصادياً

النشاط الاقتصادي	2010	2011	2012	2013	2014
نشيطين	26.58%	25.19%	24.30%	23.39%	23.21%
غير نشيطين	73.42%	74.81%	75.70%	76.61%	76.79%
متعطّل	7.46%	7.54%	7.11%	7.29%	7.11%
مشتغل	19.12%	17.65%	17.19%	16.10%	16.10%

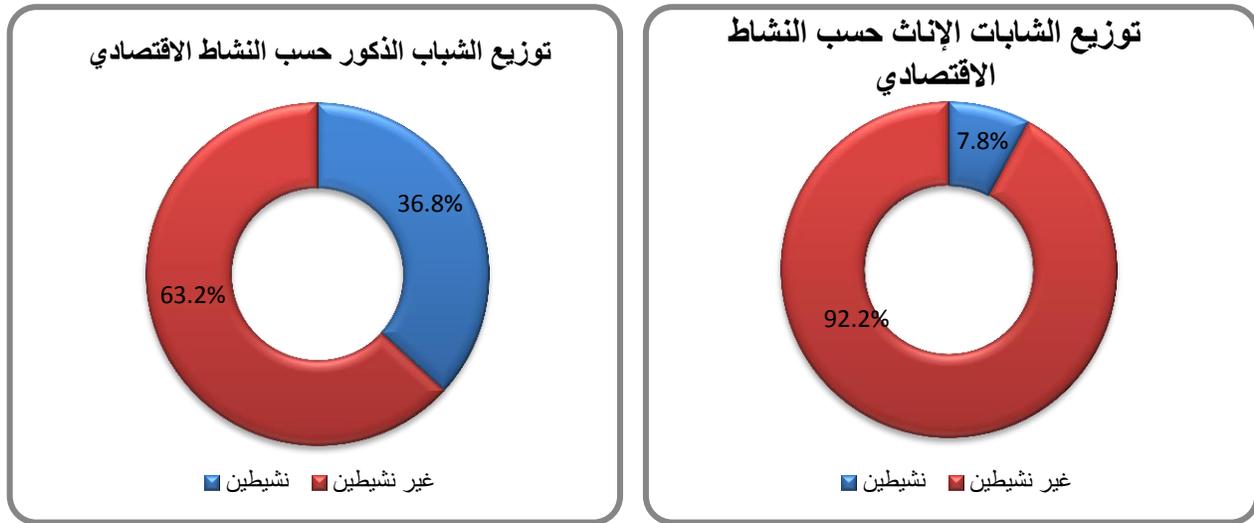
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(15): توزيع الشّباب حسب النشاط الاقتصادي والجنس

ويتبيّن من البيانات السابقة أنّ نسبة الشّباب النشيطين اقتصادياً لا تتعدى ربع فئة الشّباب. وأبرز سبب لانخفاض هذه النسبة، هو أنّ نسبة كبيرة من الشّباب هم من فئة الطّلبة الّذين ما زالوا على مقاعد الدراسة، ونسبتهم (56.1%)، وهم يندرجون ضمن فئة غير النشيطين اقتصادياً. وقد يعكس هذا الأمر توجّه المجتمع الأردني وثقافته في الفترة الحالية نحو رفع مستوى التعليم الأكاديمي للشباب، لتأمين فرص عمل أفضل في المستقبل، وسيكون هذا التوجّه على حساب التعليم المهني والالتحاق بالمهن الحرفية والمهنية والتقنيّة الأخرى.

وعند مقارنة نسب النشاط الاقتصادي للشباب على أساس جندي، نجد أنّ نسبة الشّباب الذكور النشيطين اقتصادياً أعلى منها لدى الإناث؛ إذ بلغت هذه النسبة للذكور نحو (36.8%) للعام 2014 مقابل نحو (7.8%) للإناث. ولدى ربط هذه النسب مع نسب المستوى التعليمي للإناث والذكور، نجد أنّ الإناث أكثر ميلاً نحو إكمال مسيرتهن التعليمية من الذكور، ومن ثمّ تنخفض نسبة انضمامهن لفئة النشيطين اقتصادياً جزئياً. ويُضاف إلى هذا أنّ تحليل توزيع الذكور والإناث على المهن والقطاعات الاقتصادية يبين أنّ الإناث أقل إقبالاً على المهن والأعمال التي تناسب الذكور وتتوفر فيها فرص العمل للشباب بكثرة (الصناعات التحويلية والتشييد والنقل... الخ)، ومن ثمّ فإن حرص الإناث على الحصول على مستوى تعليمي مرتفع، إلى جانب عدم إقبالهن على بعض فرص العمل التي لا تناسبهن، يزيد من صعوبة حصولهن على عمل، ومن ثمّ يخفض من نسبة النشاط الاقتصادي لهن.

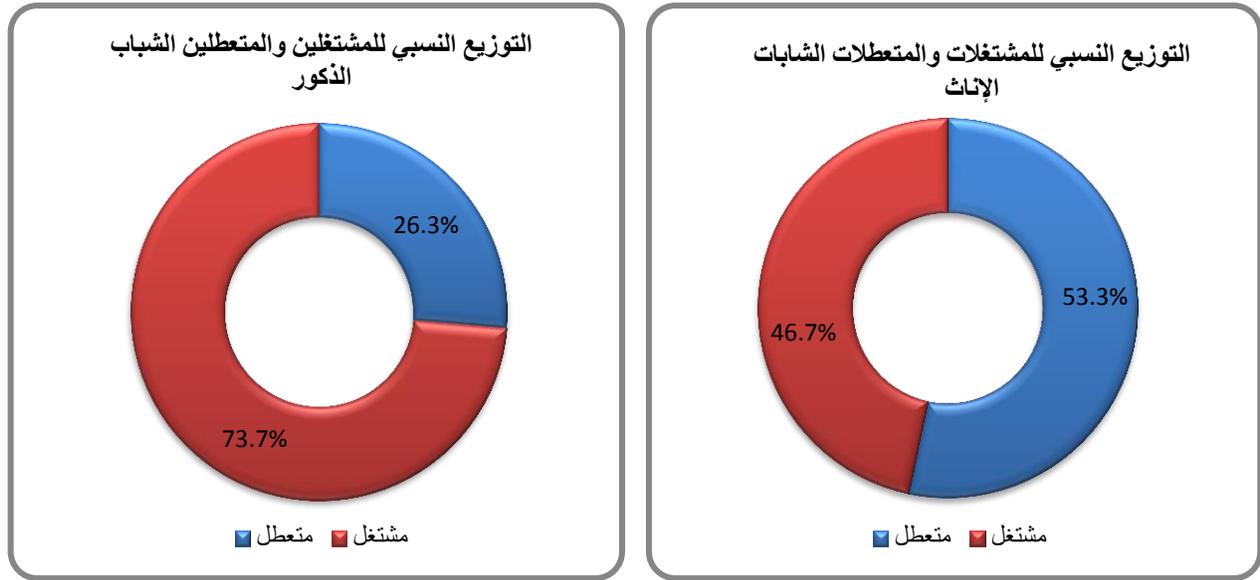


الشكل رقم (16) : التوزيع الجندي للشباب من حيث النشاط الاقتصادي

وبلغ عدد المتعلّين من الشّباب نحو (86,295) يشكّلون ما نسبته (30.6%) من قوة عمل الشّباب. ولو قارنّا نسبة المتعلّين من فئة الشّباب وفئة غير الشّباب فسنجد أنّ نسبة المتعلّين في فئة غير الشّباب نحو (7.4%)

من إجمالي الفئة العمرية الأعلى من 24 سنة، وهو فرق كبير بين الفئتين العمريتين. وعند مقارنة نسبة المتعطلين من الشباب إلى إجمالي المتعطلين الأردنيين نجد أنها نحو (49.7%) مع الأخذ بالحسبان أن نسبة الشباب في المجتمع لا تتعدى الـ (20%)، وهذا يبين ارتفاع نسبة التعطل عن العمل من الشباب.

وعند فصل تحليل نسبة الذكور والإناث، يتبين لنا ارتفاع نسبة الإناث المتعطلات عن العمل مقارنةً بإجمالي قوة العمل، فقد بلغت نحو (53.3%) لدى الإناث، ونحو (26.3%) لدى الذكور.



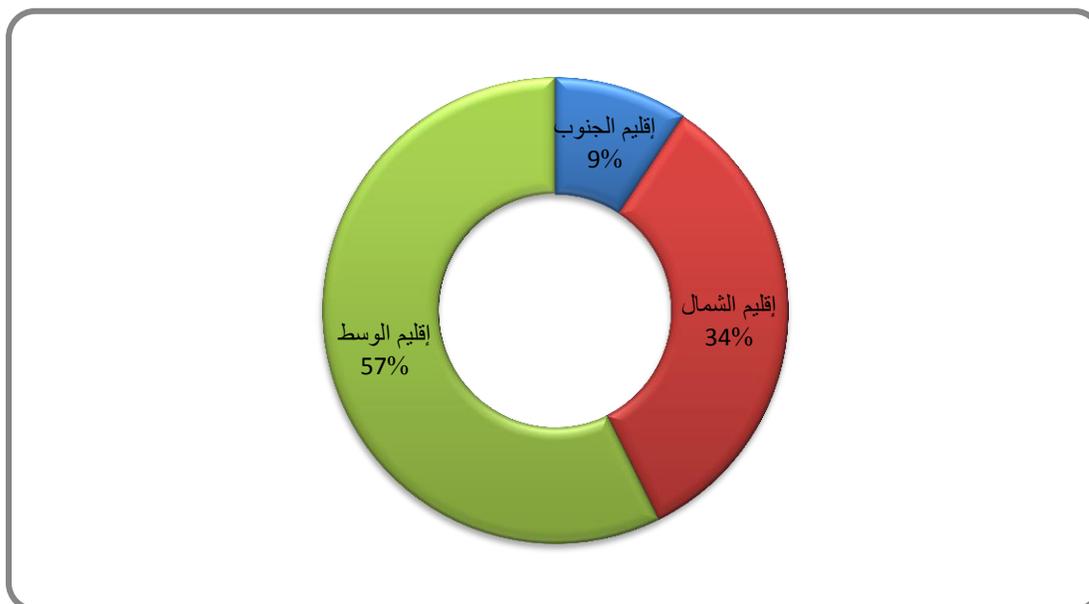
الشكل رقم(17): توزيع المشتغلين والمتعطلين جندرياً

ويتركز الشباب في إقليمي الوسط والشمال؛ إذ بلغ عدد الشباب في هذين الإقليمين نحو (696,326) و(405,458) على التوالي، وينسب تركُّز بلغت نحو (57.3%) و(33.4%) على التوالي، مقابل نحو (9.3%) يتركزون في إقليم الجنوب. وحظيت العاصمة بنسبة تجاوزت الثلث؛ أي نحو (34.7%)، تليها محافظة إربد بنسبة (21.6%)، ثم الزرقاء بنسبة (13.6%)، انظر الجدول رقم (8).

الجدول رقم(9): التوزيع النسبي للشباب على محافظات المملكة وأقاليمها المختلفة للعام 2014

المجموع	أنثى	ذكر	المحافظات
9.3%	9.2%	9.3%	إقليم الجنوب
1.6%	1.4%	1.8%	الطفيلة
1.7%	1.7%	1.8%	العقبة
3.9%	4.2%	3.7%	الكرك
2.0%	1.9%	2.0%	معان
33.4%	33.4%	33.4%	إقليم الشمال
21.6%	21.6%	21.7%	إربد
5.6%	5.6%	5.6%	المفرق
3.3%	3.3%	3.4%	جرش
2.8%	2.9%	2.8%	عجلون
57.3%	57.3%	57.3%	إقليم الوسط
6.1%	6.2%	6.1%	البلقاء
13.6%	13.7%	13.6%	الزرقاء
34.7%	34.4%	34.9%	عمان
2.9%	3.0%	2.8%	مأدبا

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



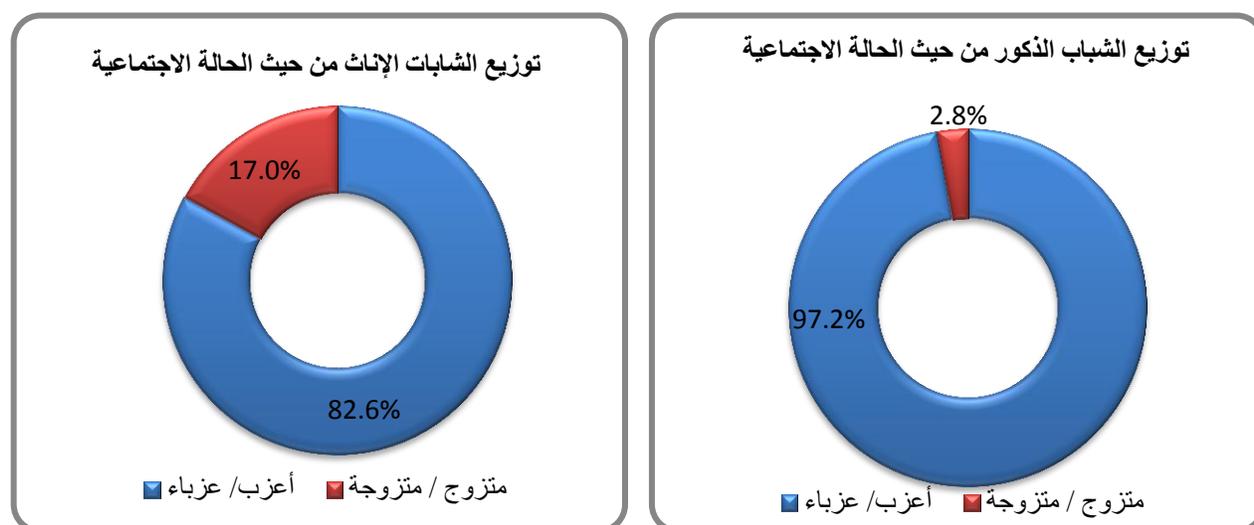
الشكل رقم(18): التوزيع النسبي للشباب ضمن أقاليم المملكة للعام 2014

ويتوزع الشَّبَاب من حيث الحالة الاجتماعيَّة بغالبية عظمى ضمن فئة (أعزب/ عزباء)، فبلغ عددهم في نهاية العام 2014 نحو (1,096,956) يشكلون ما نسبته (90.3%) من إجمالي الشَّبَاب، وهو مؤشر يدل على الارتفاع النسبي لسن الزواج، وهو أعلى من الحد الأعلى لسن فئة الشَّبَاب والبالغ 24 سنة. وإذا ما قارنا بيانات نسبة الذكور والإناث فأبنا نجد فارقاً واضحاً بينهما، فقد بلغت نسبة الشَّبَاب الذكور من فئة (أعزب/ عزباء) نحو (97.2%) من إجمالي الشَّبَاب الذكور، وبلغت نسبة الشابات الإناث العزباوات (82.6%) من إجمالي الشابات الإناث. انظر الجدول رقم (9). ويدل هذا على تفريق مجتمعاتنا بين الذكور والإناث والنظرة إلى كل منهما، إضافة إلى الفوارق في الأعباء الملقاة على عاتق كل فئة، والفوارق في المتطلبات الاجتماعيَّة للذكور والإناث. ولهذه الفروقات دور في انخفاض معدل المشاركة الاقتصاديَّة للإناث في القوى العاملة في الأردن، أو نسبة الإناث النشيطات اقتصادياً كما بيَّنا سابقاً؛ إذ بلغت نسبة الإناث الشابات غير النشيطات اقتصادياً نحو (92.2%) مقابل (63.2%) للذكور.

الجدول رقم(10): التوزيع النسبي للشباب حسب الحالة الاجتماعيَّة للعام 2014

الحالة الاجتماعيَّة	ذكر	أنثى	المجموع
أعزب/ عزباء	97.21%	82.56%	90.32%
متزوج / متزوجة	2.76%	16.98%	9.45%
مطلق/ مطلقة	0.03%	0.39%	0.20%
أرمل /أرملة	0.00%	0.06%	0.03%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريَّة.



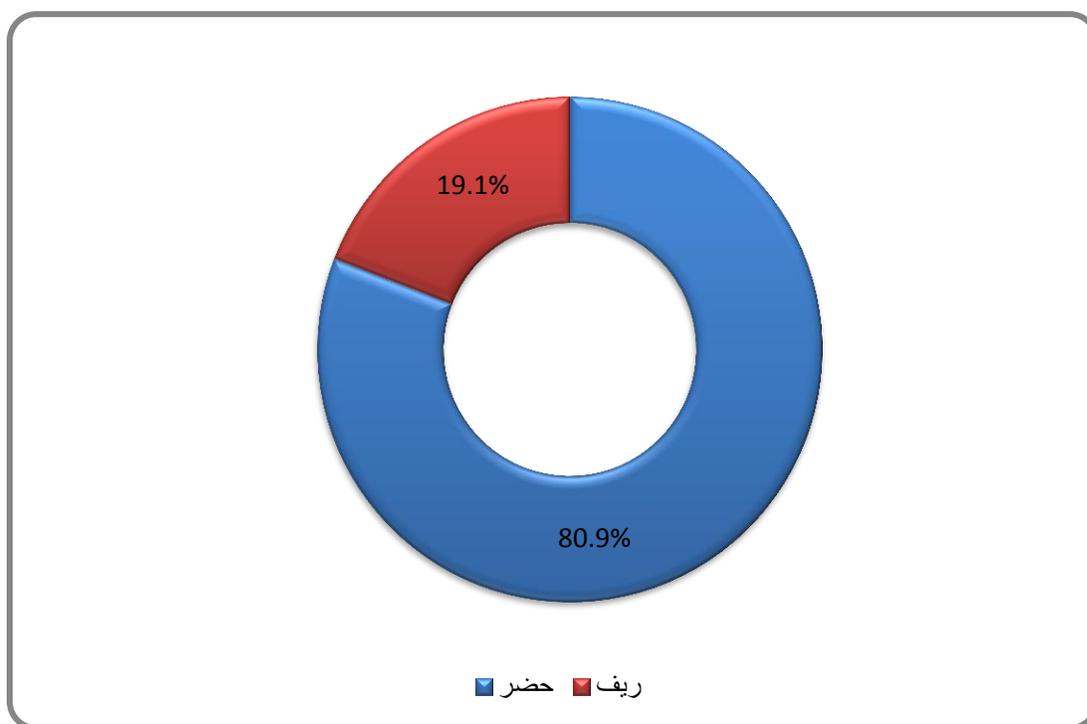
الشكل رقم(19): توزيع الشَّبَاب جندياً حسب الحالة الاجتماعيَّة

ويتركَز وجود الشَّباب بوضوح في المدن، فبلغ عددهم في نهاية العام 2014 نحو (982,060) شاباً يعيشون في المدينة يشكِّلون ما نسبته (80.9%) من إجمالي الشَّباب، مقابل نحو (19.1%) شاب يسكنون في الأرياف، الأمر الَّذي قد يشير إلى توجه الشَّباب نحو فرص عمل بعينها وفي قطاعات ومهن مخصوصة، وعزوفهم عن قطاعات ومهن أخرى، مثل القطاعات الزراعية مثلاً. انظر الجدول رقم (10) .

الجدول رقم(11): التوزيع النسبي للشباب حسب ريف/ حضر

2014	2013	2012	2011	2010	حضر/ ريف
80.86%	80.97%	81.79%	81.63%	81.78%	حضر
19.14%	19.03%	18.21%	18.37%	18.22%	ريف

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار- المركز الوطني لتنمية الموارد البشريَّة.



الشكل رقم(20): توزيع الشَّباب بين الحضر والريف

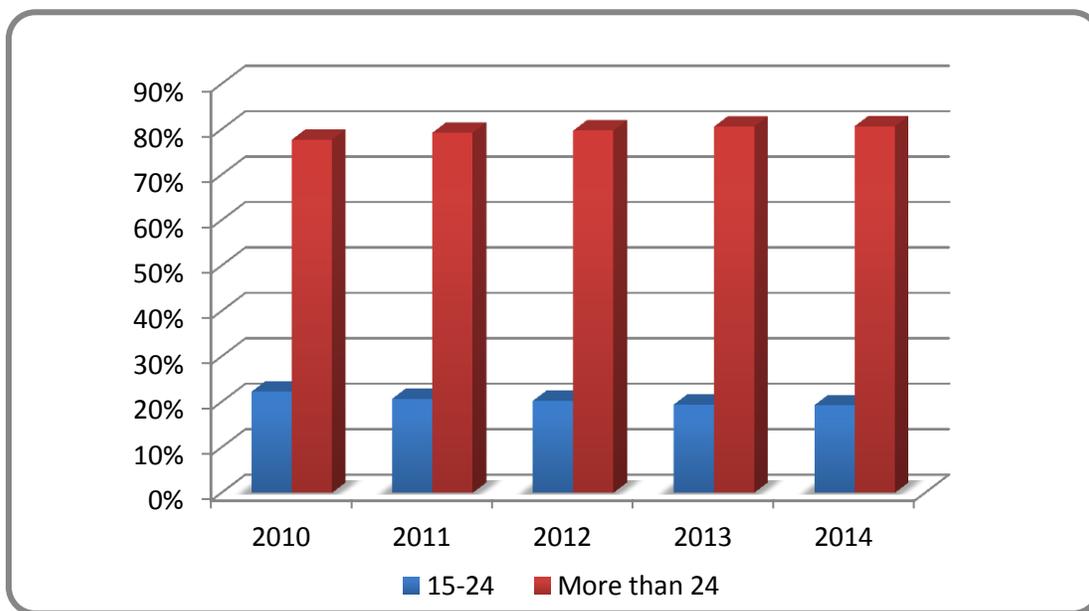
3.2 الشَّبَاب في قوة العمل

بلغ حجم قوة العمل من الشَّبَاب في نهاية العام 2014 نحو (281,865) بما نسبته (19.3%) من إجمالي قوة العمل في المجتمع. وهذه النسبة قريبة جداً من نسبة الشَّبَاب في المجتمع من إجمالي عدد السُّكَّان البالغة (19.8%). ويتنَّبَع نسب قوة العمل من الشَّبَاب خلال الفترة قيد الدراسة، لوحظ استمرار تراجعها بمقدار طفيف؛ إذ بلغت النسبة نحو (22.3%) في العام 2010. وقد يعود هذا الأمر إلى انخفاض معدل نمو السُّكَّان في فئة الشَّبَاب وارتفاعها في الفئة الَّتِي تليها، إضافة إلى الارتفاع المستمر في نسب الطَّلَبَة من إجمالي الشَّبَاب في المجتمع، الأمر الَّذِي قد يؤثر على نسبة الشَّبَاب في قوة العمل من إجمالي الشَّبَاب في المجتمع. انظر الجدول رقم (11).

الجدول رقم(12): التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 سنة	22.27%	20.72%	20.26%	19.42%	19.30%
أكثر من 24 سنة	77.73%	79.28%	79.74%	80.58%	80.68%
المجموع	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

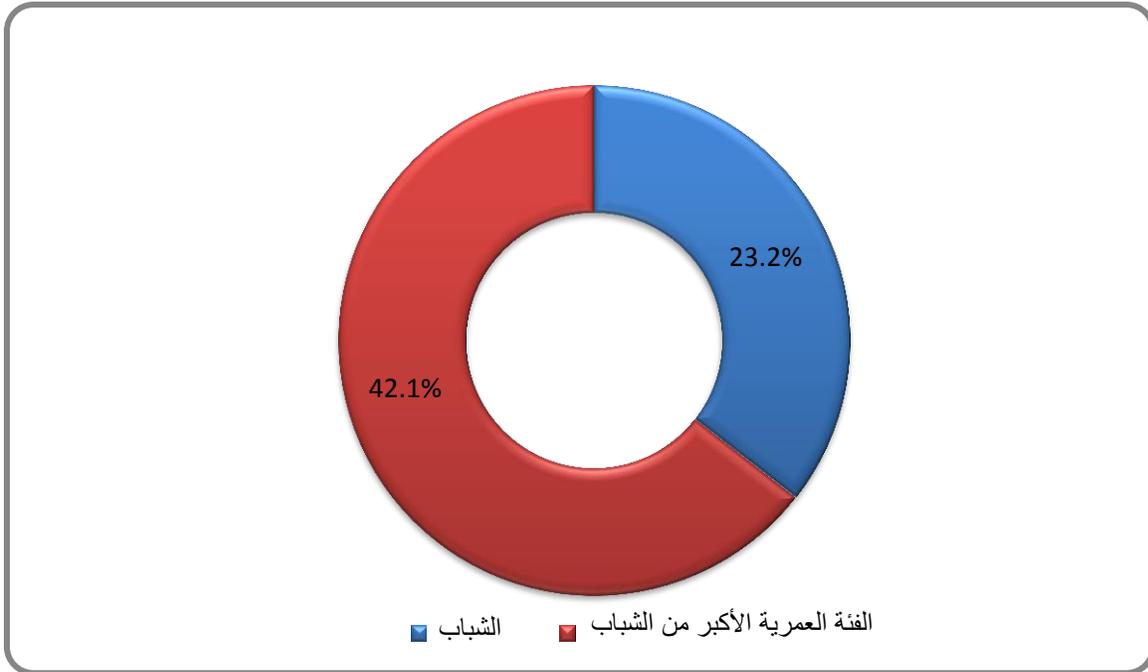
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(21): نسبة الشَّبَاب في قوة العمل إلى إجمالي قوة العمل

وتحليل قوة عمل الشَّبَاب مقارنة بمجموع الشَّبَاب في المجتمع، نجد أن نسبتهم ضمن قوة العمل من إجمالي فئة الشَّبَاب في المجتمع بلغت نحو (23.2%) للعام 2014، وهذه النسبة منخفضة نسبياً إذا ما قورنت بنسبة قوة

العمل في الفئة الأخرى (غير الشَّبَاب) منسوبة إلى إجمالي السُّكَّان ضمن هذه الفئة التي بلغت نحو (42.1%). وقد يعود سبب ذلك إلى وجود نسبة كبيرة من الشَّبَاب غير النشيطين اقتصادياً، وغالبيتهم من الطُّلبة الذين هم على مقاعد الدراسة .



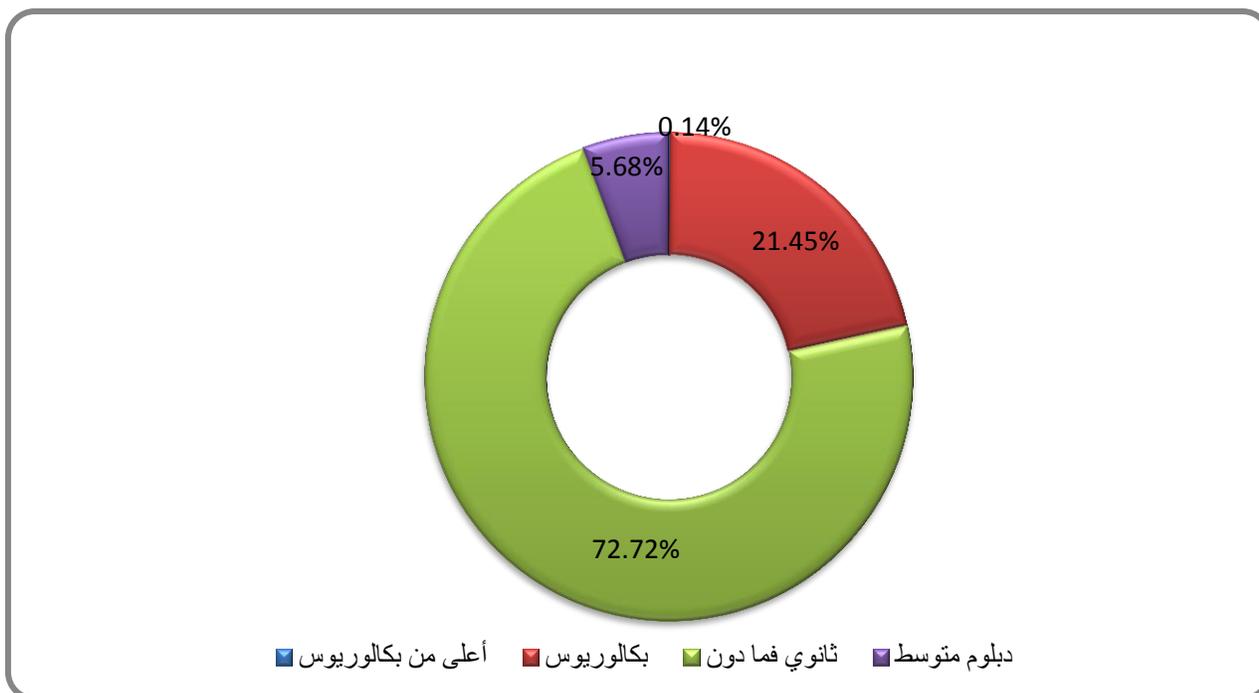
الشكل رقم(22) التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الفئات العمرية

وتركزت قوة عمل الشَّبَاب ضمن مؤهَّلين تعليميين هما البكالوريوس وشهادة الثانوية فما دون، فقد بلغت أعداد الشَّبَاب ضمن هاتين الشريحتين للعام 2014 نحو (60,474) و (204,981)، على التوالي، وينسب (21.5%) و (72.7%) من إجمالي الشَّبَاب ضمن قوة العمل، على التوالي. وبعمامة فقد اتسمت هذه النسب بالثبات في الفترة قيد الدراسة، مع وجود انخفاض طفيف في أعداد الشَّبَاب من حملة المؤهل التعليمي الثانوية فما دون، على الرغم من ثبات نسبهم من إجمالي الشَّبَاب ضمن قوة العمل، كما يبين الجدول رقم (12) .

الجدول رقم(13): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	0.30%	0.21%	0.15%	0.10%	0.14%
بكالوريوس	20.22%	20.45%	21.09%	21.68%	21.45%
الثانوية فما دون	72.51%	72.20%	71.66%	71.60%	72.72%
دبلوم متوسط	6.97%	7.14%	7.10%	6.62%	5.68%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(23): التوزيع النسبي للمؤهل التعليمي للشباب ضمن قوة العمل

وإذا ما انتقلنا للتحليل الجندي لتوزيع قوة العمل من الشَّبَاب حسب المؤهل التعليمي، فإننا نجد فروقات كبيرة ومعنوية لهذه الإحصائيات بين الجنسين. ففي العام 2014 مثلاً كانت نسبة الشَّبَاب الذكور ضمن قوة العمل ممن مؤهلهم الثانوية فما دون نحو (83.8%) مقابل (14.0%) فقط للإناث. ومن ناحية أخرى بلغت نسبة الشَّبَاب الذكور ضمن قوة العمل الحاصلين على مؤهل بكالوريوس نحو (12.5%) مقابل (68.8%) للإناث. ويشير التحليل السابق إلى أن إقبال الشَّبَاب الذكور على التعليم أقل نسبياً من إقبال الإناث، وبشكل أدق فإن نسبة الشَّبَاب من الإناث اللواتي يكملن تعليمهن ما بعد الثانوي أعلى بكثير من نسبة الشَّبَاب الذكور. وقد يكون من المفيد مقارنة هذه النتائج مع إحصائيات تسرُّب الطَّلَبَة الذكور والإناث من المدارس في مرحلة التعليم الأساسي، لمعرفة المرحلة التي

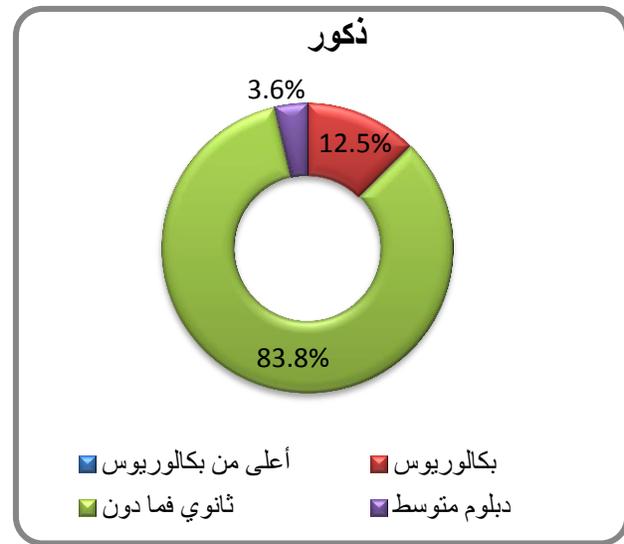
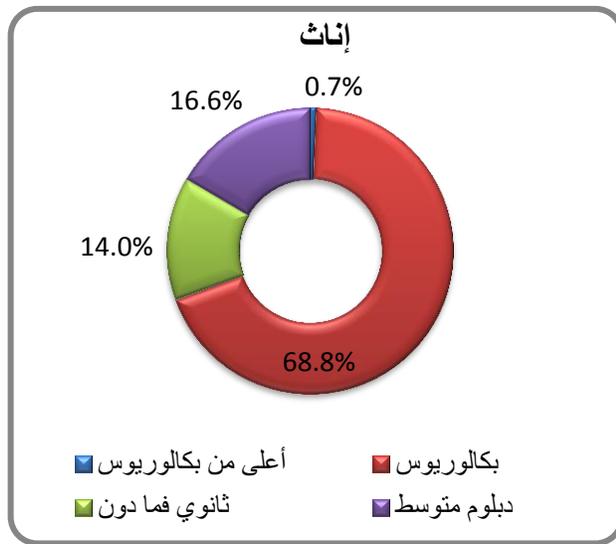
يخرج منها الشَّبَاب الذكور من العملية التعليمية بشكل أدق (بمعنى هل يتسرَّبون قبل إكمال الصف العاشر أم هل يخرجون بعد الصف العاشر)، لأن طرق التعامل مع كلا الحالتين ستكون مختلفة، فمشكلة التسرُّب من المدرسة في مرحلة التعليم الإلزامي لها طرق معالجة تختلف عن الطرق الموجهة لطلبة المرحلة الثانوية، لإقناعهم بإكمال تعليمهم سواء الأكاديمي أو المهني.

قد يكون من أبرز الأسباب التي تخلق هذه الفوارق هو كون نوعية الأعمال التي يمارسها الشَّبَاب الذكور من ذوي المؤهل التعليمي ثانوي فما دون (سواء مهن أو قطاعات اقتصادية) لا تناسب في طبيعتها الإناث، ومن ثمَّ فلا تجد الإناث طريقة لتعويض الفروقات بينهما وبين الذكور سوى إكمال تعليمهن. انظر الجدول رقم (13).

الجدول رقم(14): مقارنة الشَّبَاب الذكور والإناث ضمن قوة العمل حسب مؤهلهم التعليمي للعام 2014

المؤهل التعليمي	ذكور	إناث
أعلى من بكالوريوس	0.0%	0.7%
بكالوريوس	12.5%	68.8%
الثانوية فما دون	83.8%	14.0%
دبلوم متوسط	3.6%	16.6%
المجموع	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



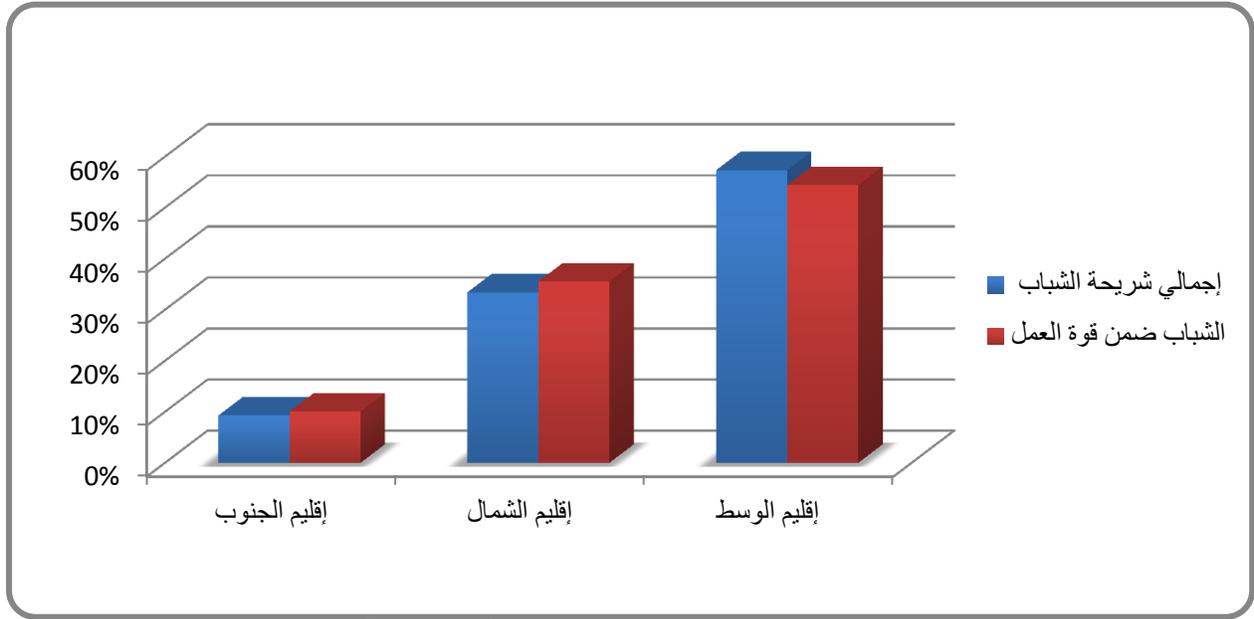
الشكل رقم(24): التوزيع النسبي للمؤهل التعليمي للشباب ضمن قوة العمل

تركزت قوة عمل الشَّبَاب في إقليم الوسط بما نسبته (54.4%) من إجمالي قوة العمل من الشَّبَاب خلال العام 2014، مقابل (35.5%) في إقليم الشمال، ونحو (10.1%) في إقليم الجنوب. ويتفق هذا التوزيع مع توزيع السُّكَّان في المملكة بحسب الأقاليم. ويتبين من مقارنة بيانات إجمالي فئة الشَّبَاب مع قوة عمل الشَّبَاب ضمن الأقاليم المختلفة، أنَّ نسبة قوة العمل من الشَّبَاب في إقليمي الشمال والجنوب أعلى من نسب إجمالي الشَّبَاب في ذات الإقليمين، الأمر الذي قد يشير إلى ارتفاع إقبال الشَّبَاب على مزاولة الأعمال في إقليمي الشمال والجنوب أكثر من إقليم الوسط. وقد يعزى سبب ذلك إلى ارتفاع نسبة الشَّبَاب في إقليم الوسط ممن يكملون تعليمهم أكثر من إقليمي الشمال والجنوب. انظر الجدول رقم (14).

الجدول رقم(15): مقارنة التوزيع الجغرافي لإجمالي فئة الشَّبَاب مع الشَّبَاب ضمن قوة العمل

المحافظات	إجمالي فئة الشَّبَاب	الشَّبَاب ضمن قوة العمل
إقليم الجنوب	9.3%	10.1%
الطفيلة	1.6%	1.9%
العقبة	1.7%	1.6%
الكرك	3.9%	4.1%
معان	2.0%	2.4%
إقليم الشمال	33.4%	35.5%
إربد	21.6%	22.8%
المفرق	5.6%	6.2%
جرش	3.3%	3.7%
عجلون	2.8%	2.8%
إقليم الوسط	57.3%	54.4%
البلقاء	6.1%	5.4%
الزرقاء	13.6%	13.4%
عمان	34.7%	33.0%
مأدبا	2.9%	2.6%
المجموع	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(25): مقارنة التوزيع الجغرافي لإجمالي فئة الشباب مع الشباب ضمن قوة العمل

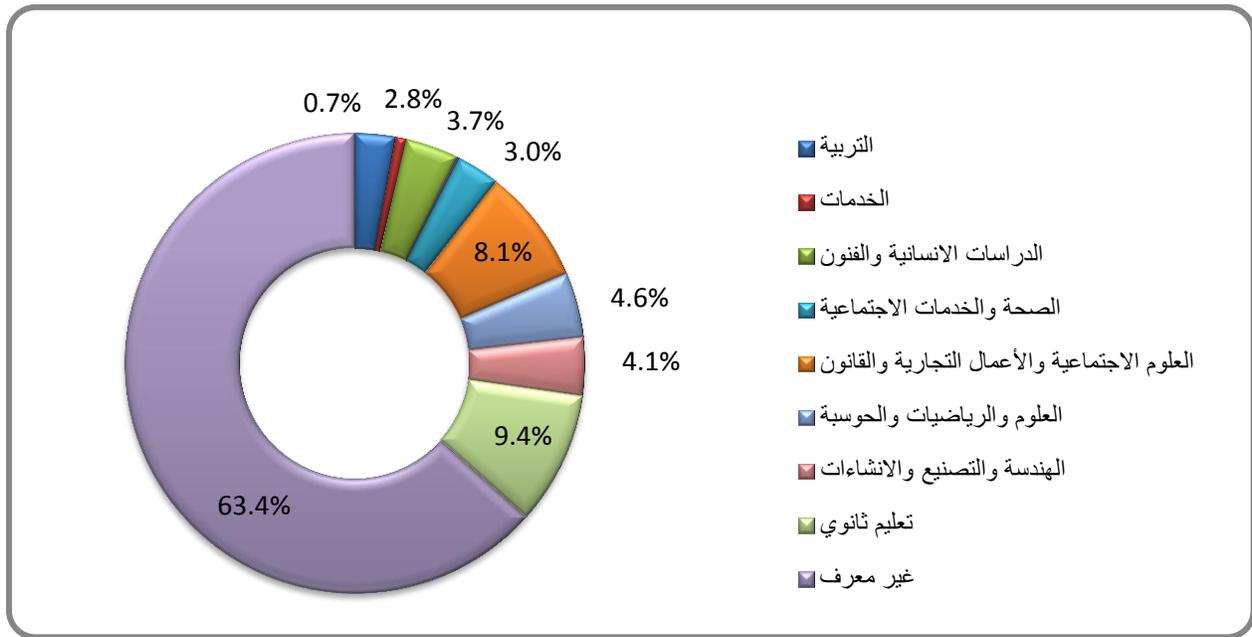
وبالنظر إلى توزيع الشباب ضمن قوة العمل حسب التخصصات العلمية، نجد أن النسبة الأعلى من قوة العمل الشابة تركزت ضمن فئة غير المعرّف، التي هي -على الأغلب- ممن يحملون مؤهلاً دون الثانوية، وبلغ عددهم نحو (178,598) بما نسبته (63.4%)، يليهم الَّذِينَ أتموا التعليم الثانوي وتوقفوا دون إكمال التعليم والتخصص وعددهم (26,383) ونسبتهم نحو (9.4%)، ثم العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون وعددهم (22,743) ونسبتهم (8.1%)، فتخصص العلوم والرياضيات والحوسبة وعددهم (12,943) ونسبتهم (4.6%). انظر الجدول رقم (15).

الجدول رقم(16): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشباب حسب التخصص العلمي

التخصص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	3.0%	3.2%	3.0%	2.7%	2.8%
الخدمات	0.8%	0.8%	1.0%	0.9%	0.7%
الدراسات الإنسانية والفنون	3.9%	4.1%	4.2%	3.9%	3.7%
الزراعة والبيطرة	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%
الصحة والخدمات الاجتماعية	4.0%	4.1%	3.8%	3.4%	3.0%

8.1%	7.7%	7.3%	6.6%	6.9%	العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون
4.6%	4.7%	5.1%	5.4%	5.5%	العلوم والرياضيات والحوسبة
4.1%	4.8%	3.7%	3.4%	3.2%	الهندسة والتصنيع والإنشاءات
9.4%	10.7%	9.6%	10.5%	10.9%	التعليم الثانوي
63.4%	60.9%	62.1%	61.7%	61.6%	غير معرّف ⁹

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(26): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب حسب التخصص

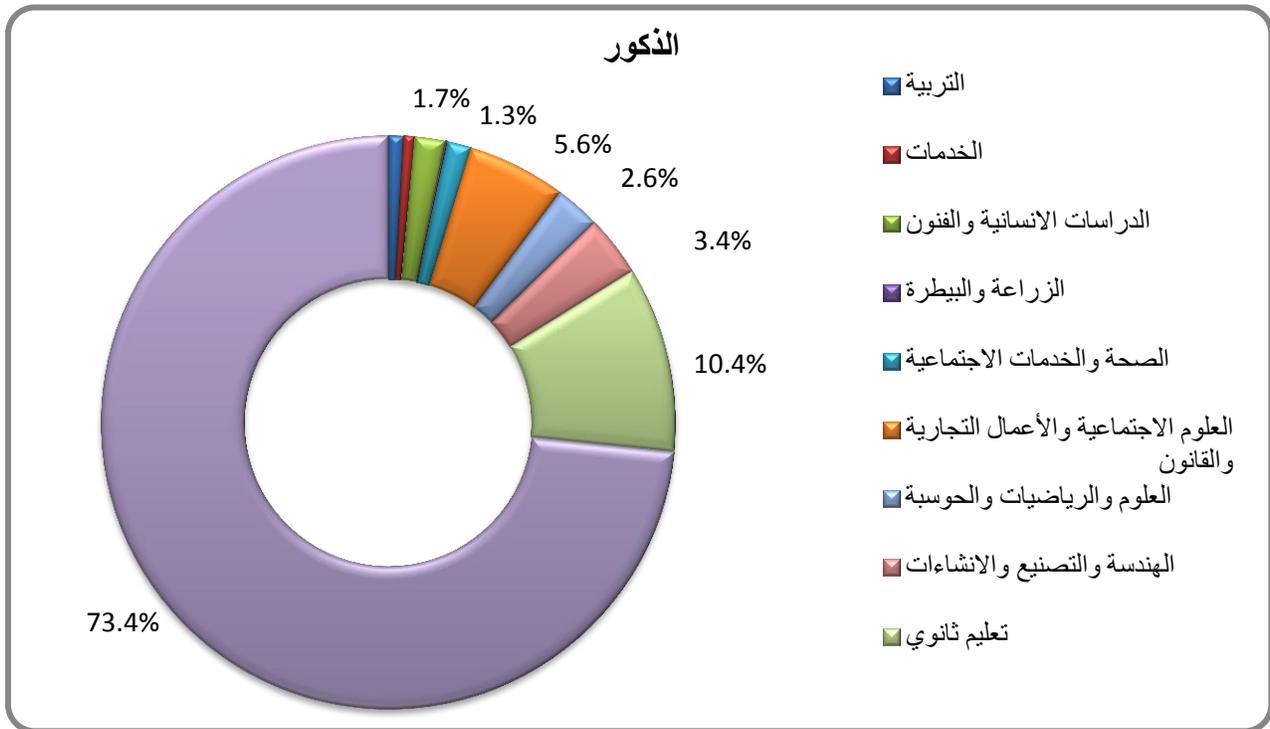
وإذا ما راعينا الاختلافات على أساس النوع الاجتماعي، واستطلعنا التركزات حسب التخصصات العلميّة وجدنا أن نسبة قوة العمل من الشَّبَاب الذكور أعلى لذوي المؤهلات التعليمية المتدنية (دون الثانوية) بنسبة (73.4%) مقابل (10.4%) فقط للإناث. وكانت نسبة قوة العمل من الشابات في تخصص العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون نحو (21.4%) مقابل (5.6%) للذكور، كما كانت نسبة قوة العمل من الشابات في تخصص العلوم والرياضيات والحاسوب نحو (15.3%) مقابل (2.6%) للذكور، وبلغت نسبة قوة العمل من الشابات في تخصص الدراسات الإنسانية والفنون (14.4%) للإناث مقابل (1.7%) للذكور، كما يبين الجدول رقم (16).

⁹ غير معرّف تدل على شريحة الشباب الذين دون تخصص علمي، وهم ممن مؤهلاتهم التعليمية دون الثانوية.

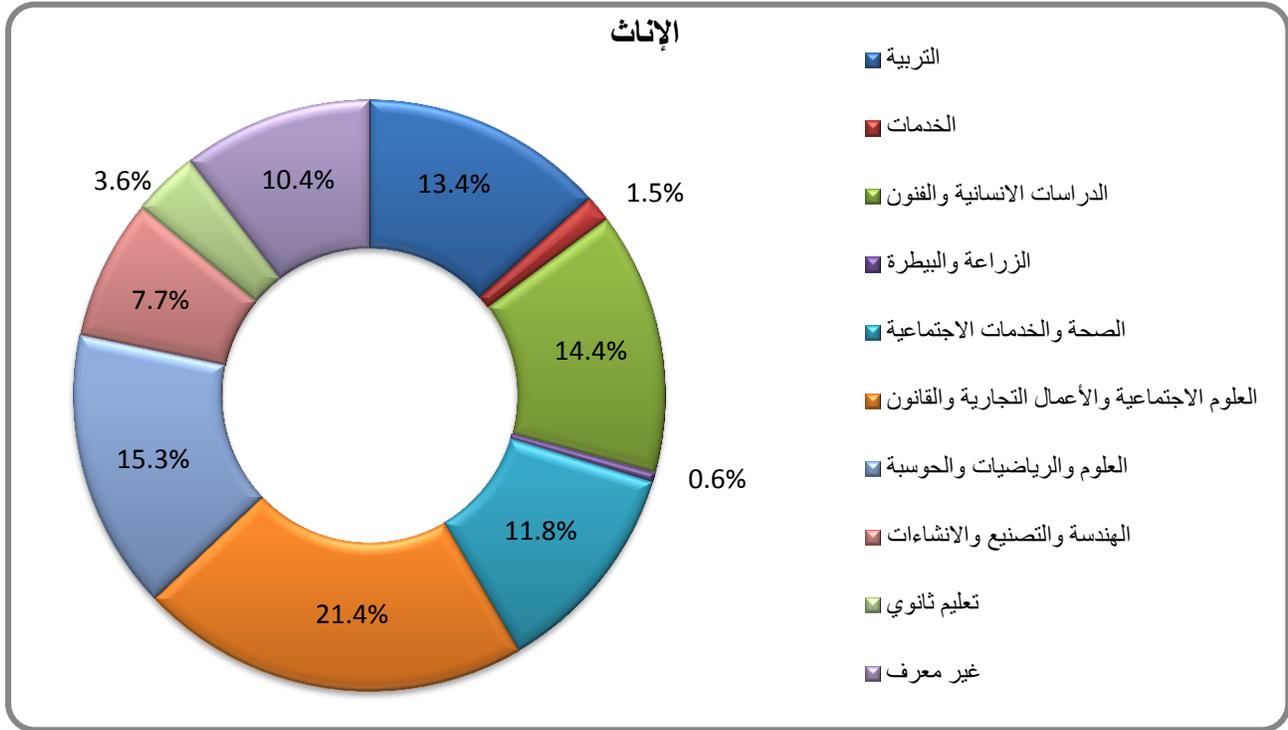
الجدول رقم(17): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب حسب التخصص العلمي والجنس

التخصص	الذكور	الإناث
التربية	0.9%	13.4%
الخدمات	0.6%	1.5%
الدراسات الإنسانية والفنون	1.7%	14.4%
الزراعة والبيطرة	0.1%	0.6%
الصحة والخدمات الاجتماعية	1.3%	11.8%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	5.6%	21.4%
العلوم والرياضيات والحوسبة	2.6%	15.3%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	3.4%	7.7%
التعليم الثانوي	10.4%	3.6%
غير معرّف	73.4%	10.4%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(27): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب الذكور حسب التخصص



الشكل رقم(28): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشابات الإناث حسب التخصص

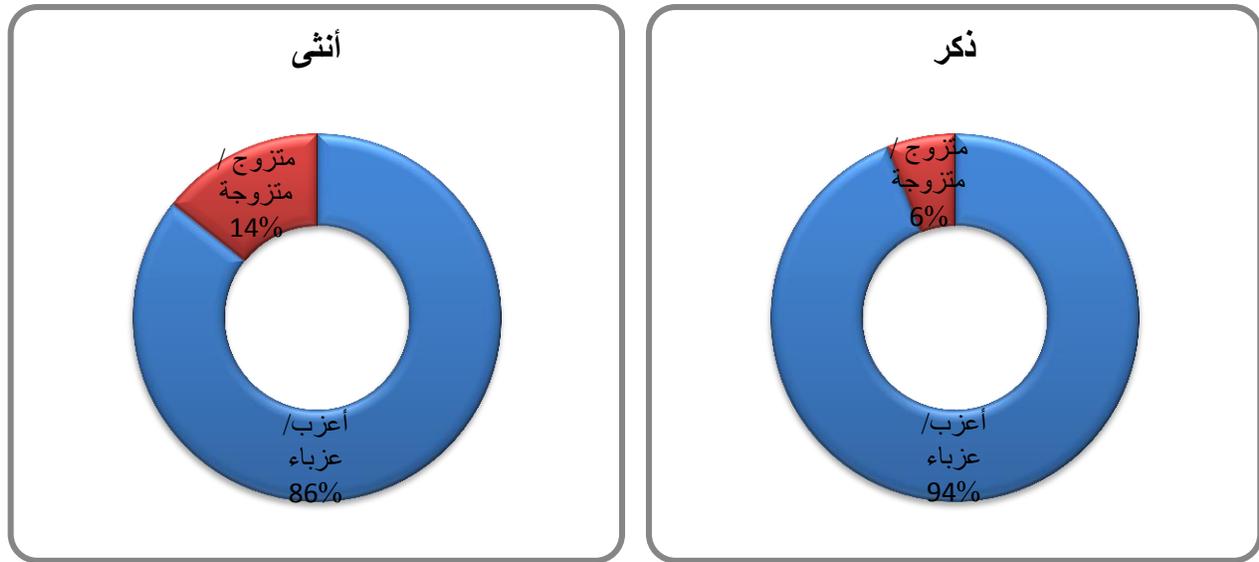
يبين التحليل السابق أن توزيع قوة العمل من الشابات أكثر توازناً وتنوعاً -إلى حدٍ ما- مقارنة بتوزيع الذكور، وذلك أن نسبة كبيرة من الشَّباب الذكور نحو (83.3%) -هم من حملة مؤهل الثانوية فما دون، مقابل (14.0%) فقط للإناث، مما يُحدِّثُ عدم توازن في التوزيع النسبي للتخصصات المختلفة بين الذكور، أكثر منه لدى الإناث. ومن الواضح من خلال البيانات المتوفرة أنَّ الذكور أكثر ميلاً لعدم إكمال المسيرة التعليمية، وذلك واضح من خلال التوزيع النسبي للشباب الذكور حسب المؤهلات التعليمية وحسب التخصصات العلمية، بينما يوجد لدى الإناث توجه أكبر نحو إكمال تعليمهن، وذلك أيضاً حسب التوزيع النسبي الذي تظهره البيانات المتوفرة.

وبلغت نسبة الشَّباب العزَّاب (الذكور والإناث) ضمن قوة العمل نحو (92.5%)، وهي نسبة مرتفعة ولكنها منطقية لفئة عمرية تتراوح ضمن (15-24) سنة، وضمن الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمملكة. ولو أعدنا قراءة النسب على أساس جندي لوجدنا أنَّ نسبة الشَّباب الذكور العزَّاب نحو (94.0%) مقارنة بنحو (84.9%) للإناث. وقد يكون هذا منطقياً وطبيعياً، فسنُّ زواج الإناث أقل منه للذكور، وذلك عائد للفروقات في الأعباء الاجتماعية الملقاة على عاتق الذكور دون الإناث. انظر الجدول رقم (17).

الجدول رقم(18): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب حسب الحالة الاجتماعية والجنس

الحالة الاجتماعية	ذكر	أنثى	المجموع
أعزب/ عزباء	94.0%	84.9%	92.5%
متزوج / متزوجة	6.0%	14.2%	7.3%
مطلق/ مطلقة	0.1%	0.7%	0.2%
أرمل /أرملة	0.0%	0.1%	0.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(29): التوزيع النسبي لقوة العمل من الشَّبَاب حسب الحالة الاجتماعية والجنس

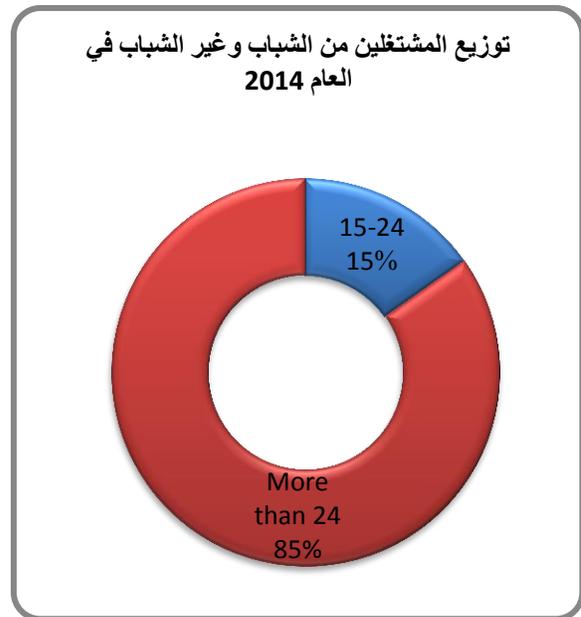
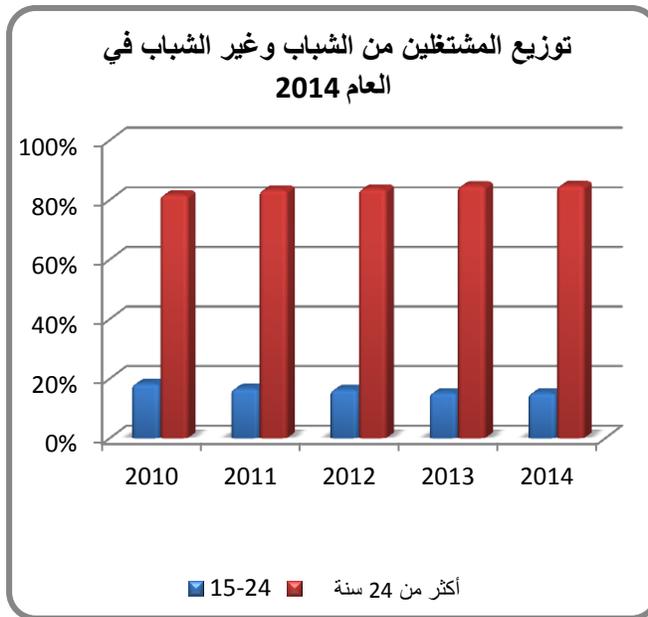
3.3 المشتغلون من فئة الشَّبَاب

بلغ عدد المشتغلين من الذكور والإناث من فئة الشَّبَاب نحو (195,515) مشتغلاً في نهاية العام 2014 مقارنة بنحو (193,088) مشتغلاً في العام 2013، بنسبة نمو بلغت (1.3%). ونسبة النمو هذه هي الوحيدة الموجبة خلال الأعوام الخمسة الأخيرة (2010-2014)، فقد استمر انخفاض عدد المشتغلين الشَّبَاب طوال هذه الفترة. وشكّل الشَّبَاب ما نسبته (15.2%) من إجمالي المشتغلين البالغين نحو (1,286,688) مشتغلاً في العام 2014. وشهدت هذه النسبة أيضاً تراجعاً مستمراً خلال الفترة قيد الدراسة. انظر الجدول رقم (18).

الجدول رقم(19): المشتغلون الشَّبَاب وغير الشَّبَاب للأعوام 2010 - 2014

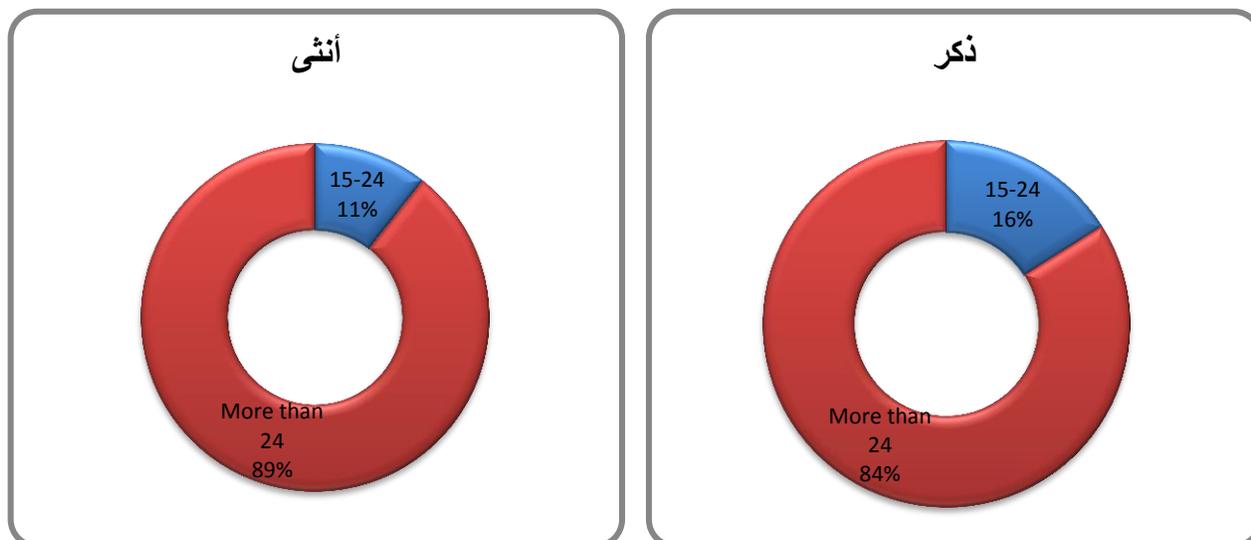
2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمرية
15.2%	15.3%	16.3%	16.7%	18.3%	15-24
84.8%	84.7%	83.7%	83.3%	81.7%	أكثر من 24 سنة
100%	100%	100%	100%	100%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(30): توزيع المشتغلين الشَّبَاب وغير الشَّبَاب للأعوام 2010 - 2014

وإذا ما تتبعنا نسب المشتغلين الشَّبَاب من الذكور والإناث، نجد أن نسبة الشَّبَاب من المشتغلين الذكور إلى إجمالي المشتغلين الذكور أعلى منها لدى الإناث، فقد بلغت نسبة الذكور (16.0%) مقارنة بـ (10.6%) للإناث في العام 2014. وهذا يدعم التحليل السابق بأن الذكور أكثر ميلاً للخروج المبكر من المراحل التعليمية والدخول إلى سوق العمل، من الإناث اللواتي يملن إلى إكمال تعليمهن ومن ثم البحث عن عمل، سواء كان ذلك قبل إنهاء التعليم الإلزامي أم بعده. ومن ناحية أخرى فإن أصحاب العمل يميلون أكثر لتوظيف الذكور.



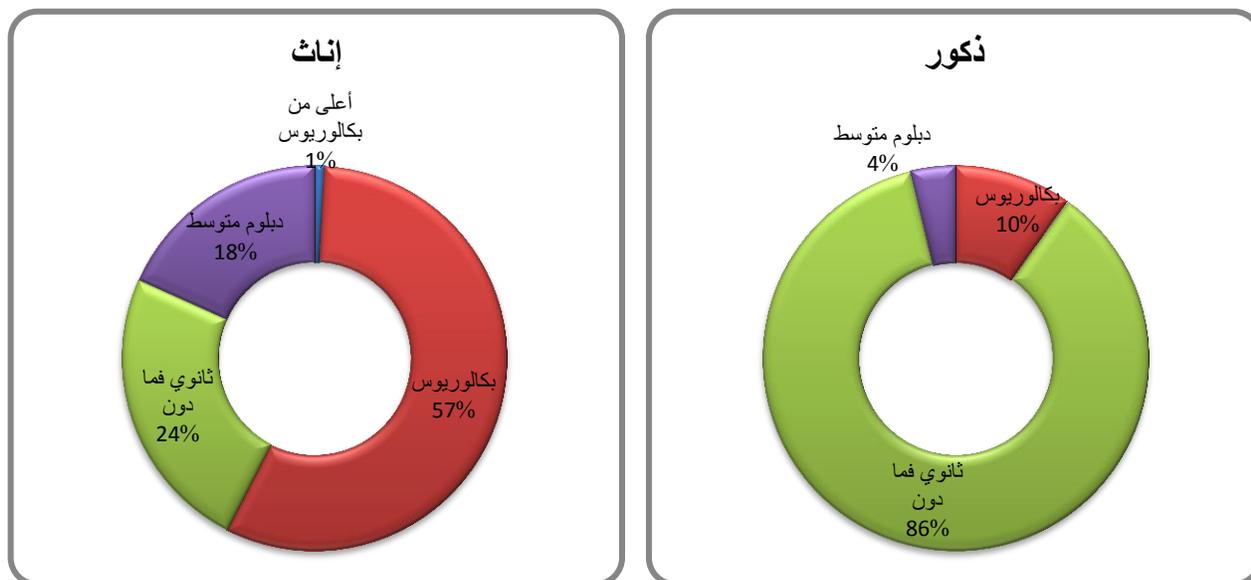
الشكل رقم(31): توزيع المشتغلين الشباب حسب الجنس

وبلغت نسبة المشتغلين الشباب الحاصلين على مؤهل تعليمي ثانوي فما دون نحو (79.8%) في العام 2014، متأثرة بدعم أكبر من الذكور؛ إذ نجد أن نسبة المشتغلين الشباب الذكور من حملة مؤهل تعليمي ثانوي فما دون نحو (86.4%) مقابل (24.2%) فقط للإناث، بينما بلغت نسبة المشتغلين الشباب من الذكور الحاصلين على درجة البكالوريوس نحو (9.8%) مقابل (56.7%) للإناث. انظر الجدول رقم (19).

الجدول رقم(20): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب للأعوام الخمسة الأخيرة

المؤهل التعليمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من البكالوريوس	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%
بكالوريوس	15.7%	15.3%	15.7%	15.0%	14.8%
الثانوي فما دون	78.2%	78.3%	78.2%	79.9%	79.8%
دبلوم متوسط	5.8%	6.3%	6.0%	5.0%	5.3%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم (32): توزيع المشتغلين الشباب حسب المؤهل التعليمي والجنس

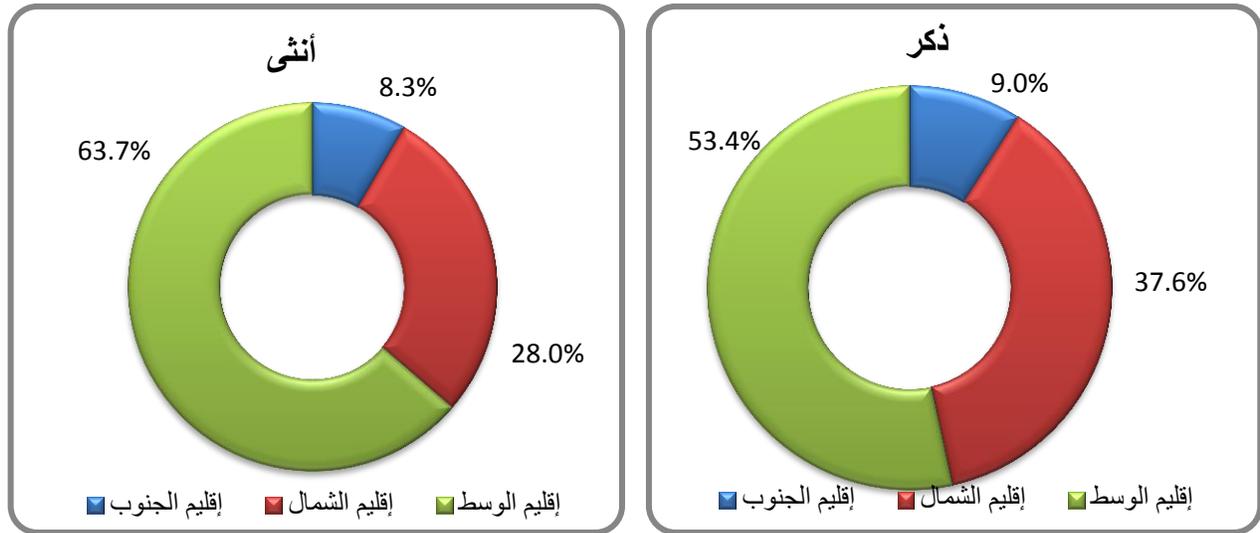
وتركز المشتغلون الشباب في إقليم الوسط بنسبة (54.5%) مقارنة بنحو (36.5%) في إقليم الشمال و(8.9%) في إقليم الجنوب. وبمقارنة هذه النسب لكل من الذكور والإناث، نجد أن نسبة تركيز المشتغلين الشباب في إقليم الوسط أعلى من تركيز الذكور؛ إذ بلغت (63.7%) مقابل (53.4%) للذكور. وبلغت نسبة تركيز المشتغلين الشباب في إقليم الشمال نحو (28.0%) مقابل نحو (37.6%) للذكور، وفي إقليم الجنوب نحو (8.3%) للإناث مقابل (9.0%) للذكور. والسبب الأبرز لتفسير اختلاف نسب المشتغلين بحسب الإقليم هو اختلاف الثقافة المجتمعية والانفتاح نحو عمل الإناث. انظر الجدول رقم (20).

الجدول رقم (21): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب من الذكور والإناث على الأقاليم والمحافظات المختلفة

المجموع	أناث	ذكر	المحافظات
8.9%	8.3%	9.0%	إقليم الجنوب
1.6%	1.1%	1.7%	الطفيلة
1.4%	1.2%	1.4%	العقبة
3.8%	4.5%	3.7%	الكرك
2.2%	1.5%	2.2%	معان

إقليم الشمال	37.6%	28.0%	36.5%
إربد	24.0%	19.7%	23.6%
المفرق	6.6%	3.0%	6.3%
جرش	4.1%	3.1%	4.0%
عجلون	2.7%	2.1%	2.7%
إقليم الوسط	53.4%	63.7%	54.5%
البلقاء	5.0%	6.9%	5.2%
الزرقاء	14.8%	9.5%	14.2%
عمان	31.4%	43.9%	32.8%
مادبا	2.2%	3.4%	2.3%
المجموع	100%	100%	100%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(33): التوزيع النسبي للمشتغلين الشباب من الذكور والإناث حسب الأقاليم

وقد يشير هذا الاختلاف في التركز الجغرافي للشباب المشتغلين من الذكور والإناث إلى اختلاف التوجه لدى هذه الفئة من الشباب في هذه الأقاليم، تبعاً لاختلاف مجتمعاتهم المحلية، أو اختلاف الفرص التي تتيحها لهم الدولة. فعلى سبيل المثال تكون الفرص المتاحة للإناث في إقليم الوسط أكبر بشكل عام، خاصة مع تركيز الاستثمارات في الوسط وتحديداً في العاصمة، وتنوع طبيعة هذه الاستثمارات، بالإضافة لتوفر وسائل نقل من أماكن العمل إليها ساعاتٍ أطول في الليل والنهار.

وترتفع نسبة المشتغلين الشباب ضمن فئة أقل من الثانوية بنسبة (69%)، يليهم من اكتفوا بمؤهل الثانوية ولم يكملوا تعليمهم بنسبة (10.8%)، ثم تخصص العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون بنسبة (6%)، فتخصص الصحة والخدمات الاجتماعية بنسبة (3.2%)، كما هو مبين في الجدول رقم (21).

الجدول رقم(22): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين من كلا الجنسين حسب التخصص

التخصص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	1.9%	1.9%	1.7%	1.5%	1.6%
الخدمات	0.7%	0.6%	0.8%	0.8%	0.6%
الدراسات الإنسانية والفنون	2.6%	3.0%	3.3%	2.5%	2.6%
الزراعة والبيطرة	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%
الصحة والخدمات الاجتماعية	3.8%	4.0%	3.7%	3.6%	3.2%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	5.4%	5.1%	5.5%	5.1%	6.0%
العلوم والرياضيات والحوسبة	4.5%	4.2%	3.6%	2.9%	3.1%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	2.7%	2.7%	3.0%	3.5%	3.0%
التعليم الثانوي	12.3%	11.6%	10.5%	12.3%	10.8%
غير معرّف	65.9%	66.6%	67.6%	67.6%	69.0%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

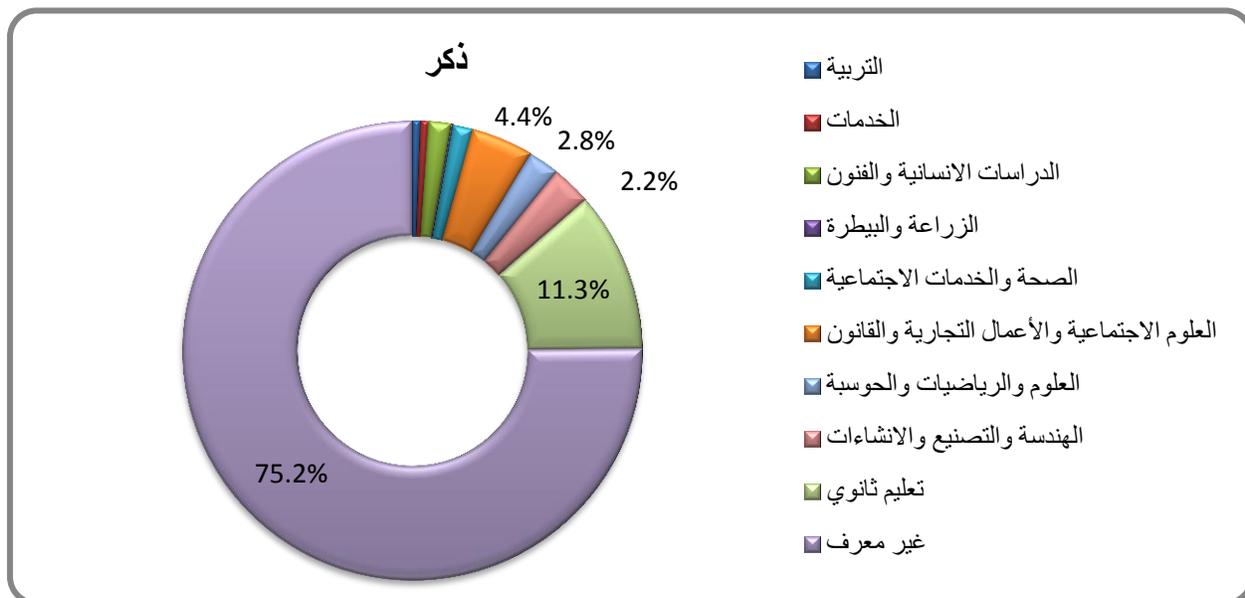
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ولدى إجراء التحليل، مع مراعاة النوع الاجتماعي، نجد اختلافاً كبيراً في نسب التركيز، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة الشباب الذكور المشتغلين من حملة مؤهل الثانوية فما دون نحو (86.5%) من إجمالي الشباب الذكور المشتغلين، مقابل (24.1%) فقط للإناث، مما يشير إلى وجود فجوة جنديرية كبيرة في المستوى التعليمي. وإذا ما استثنينا النسبة الكبيرة السابقة، فإن النسبة المتبقية من الشباب الذكور تكاد لا تصل إلى (13.5%) وتتنوع على تخصصات الجامعات وكلليات المجتمع. انظر الجدول رقم (22).

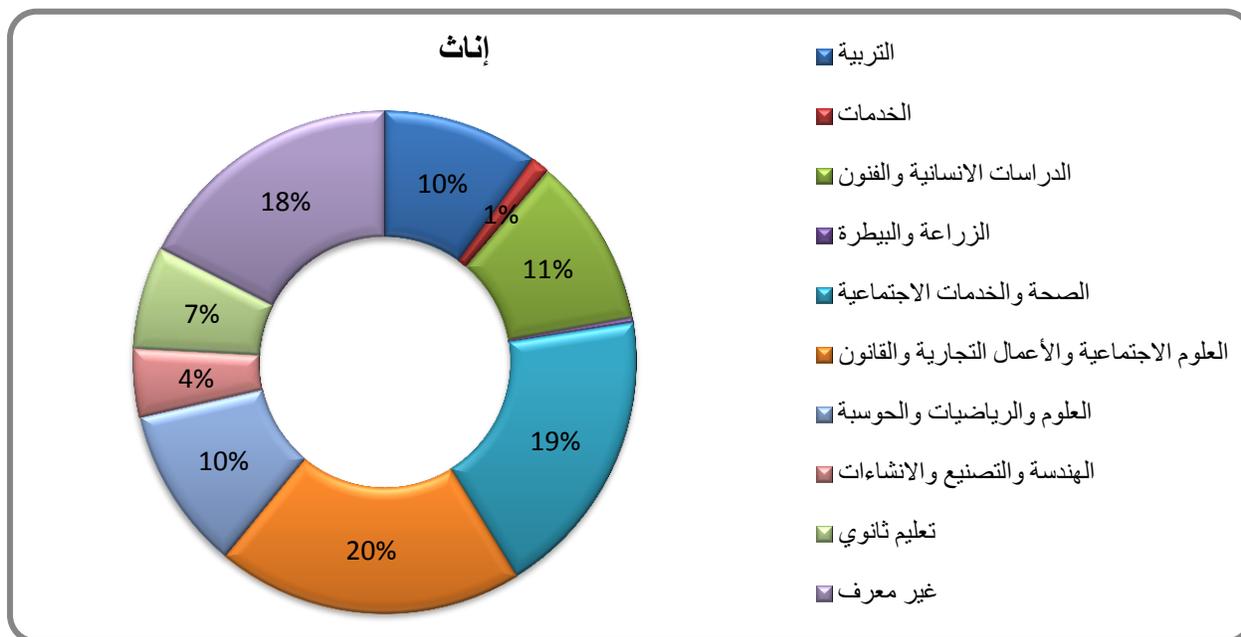
الجدول رقم(23): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين حسب التخصص والجنس

2014		التخصص
أنثى	ذكر	
10.0%	0.5%	التربية
1.2%	0.6%	الخدمات
10.9%	1.6%	الدراسات الإنسانية والفنون
0.3%	0.1%	الزراعة والبيطرة
18.7%	1.4%	الصحة والخدمات الاجتماعية
19.8%	4.4%	العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون
10.5%	2.2%	العلوم والرياضيات والحوسبة
4.4%	2.8%	الهندسة والتصنيع والإنشاءات
6.6%	11.3%	التعليم الثانوي
17.5%	75.2%	غير معرف
100.0%	100.0%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(34): التوزيع النسبي للمشتغلين الشَّباب الذَّكور حسب التخصص والجنس



الشكل رقم(35): التوزيع النسبي للمشتغلات الشابات حسب التخصص والجنس

وبالإطلاع على توزيع المشتغليين الشَّبَاب حسب النشاط الاقتصادي، نجد تركُّز النسبة الأعلى منهم في الإدارة العامة والدفاع بنسبة (32.9%) في العام 2014، تليها تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بنسبة (18.1%) ثم الصناعات التحويلية بنسبة (13%) ، كما يبين الجدول رقم (23).

الجدول رقم(24): التوزيع النسبي للشباب المشتغليين من كلا الجنسين (مجتمعين) حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	2010	2011	2012	2013	2014
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	0.5%	0.3%	0.2%	0.4%	0.3%
التعدين واستغلال المحاجر	0.5%	0.4%	0.5%	0.7%	0.9%
الصناعات التحويلية	12.8%	12.6%	11.8%	12.5%	13.0%
الفنون والترفيه والترويج	0.5%	0.4%	0.3%	0.2%	0.2%
إمدادات المياه ، أنشطة المجاري ، وإدارة النفايات (الفضلات) ومعالجتها	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%

0.2%	0.3%	0.5%	0.6%	0.5%	أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل ، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص
2.4%	2.5%	3.2%	3.2%	2.9%	أنشطة الخدمات الأخرى
0.7%	0.7%	1.1%	1.2%	1.2%	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
32.9%	33.3%	33.2%	32.1%	30.6%	الإدارة العامة والدفاع ، الضمان الاجتماعي الإجباري
0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	الأنشطة العقارية
1.6%	1.3%	1.3%	1.7%	1.4%	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
1.4%	1.7%	1.8%	1.5%	1.8%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
7.6%	7.9%	7.4%	7.0%	7.2%	التشييد
3.9%	4.5%	5.0%	5.3%	5.1%	التعليم
1.9%	2.2%	1.9%	1.6%	1.6%	الزراعة والحراج وصيد الأسماك
1.9%	1.2%	1.8%	1.6%	2.1%	المعلومات والاتصالات
4.1%	3.6%	3.4%	3.8%	4.2%	النقل والتخزين
4.1%	4.2%	3.8%	3.8%	3.2%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
3.6%	3.9%	4.2%	4.2%	4.5%	أنشطة الصحة البشريّة والخدمات الاجتماعيّة
0.6%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	أنشطة منظمات وهيئات خارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (غير الإقليمية)
18.1%	18.1%	18.2%	18.4%	18.9%	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات

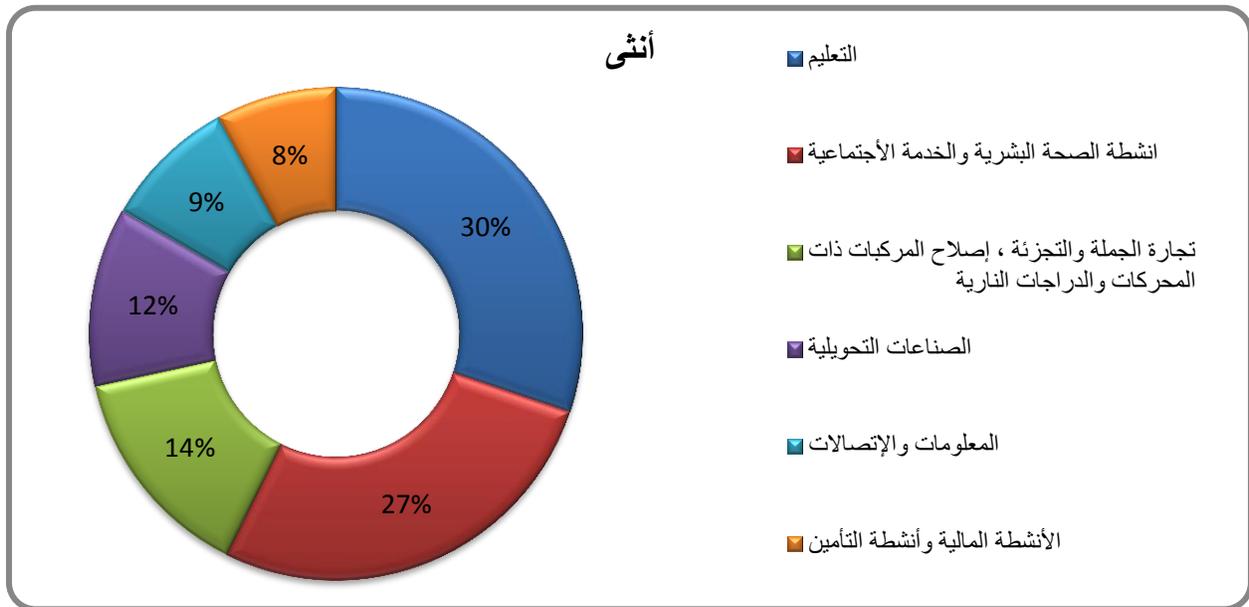
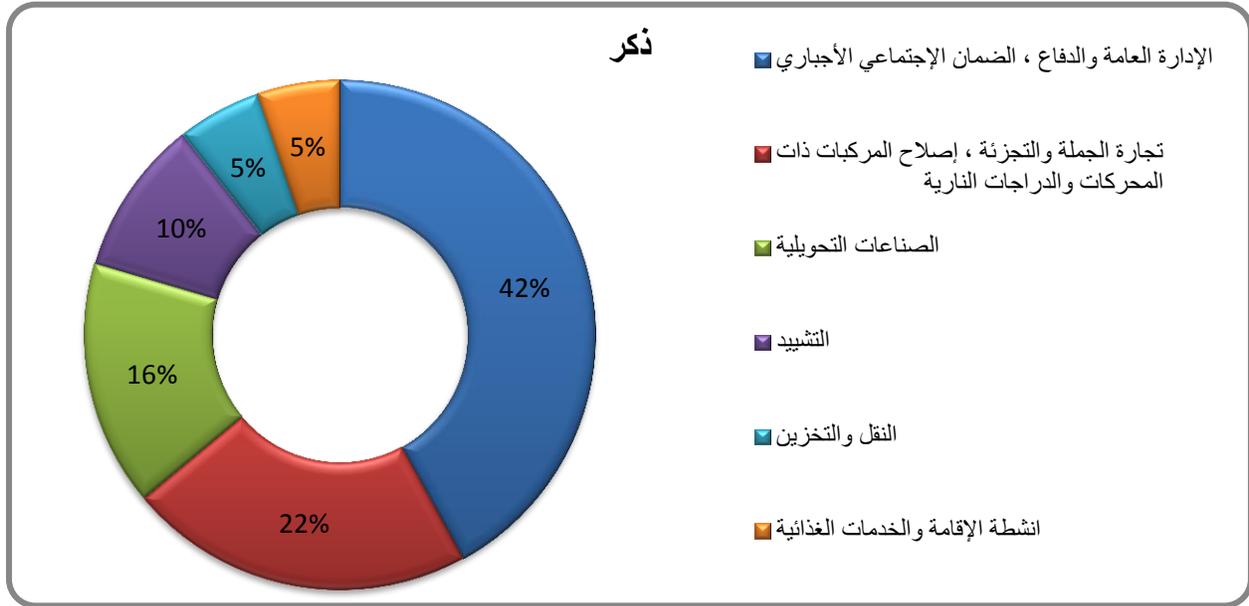
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

وعند التحليل التفصيلي على أساس جندي، نرى أن المشتغلين الشباب من الذكور يتركزون في أنشطة الإدارة العامة والدفاع بنسبة (36.2%)، يليها نشاط تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات بنسبة (18.9%)، ثم الصناعات التحويلية بنسبة (13.5%). أما المشتغلون الشباب في نشاط التعليم بنسبة (23.4%)، ثم أنشطة الصحة البشريّة والخدمات الاجتماعيّة بنسبة (21.0%)، ثم تجارة الجملة والتجزئة بنسبة (11.1%). انظر الجدول رقم (24).

الجدول رقم(25): تركّز المشتغلين الشّبَاب حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة وحسب الجنس للعام 2014

2014		النشاط الاقتصادي
أنثى	ذكر	
0.0%	0.3%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0.0%	1.0%	التعدين واستغلال المحاجر
9.1%	13.5%	الصناعات التحويلية
0.2%	0.2%	الفنون والترفيه والترويج
0.1%	0.1%	إمدادات المياه ، أنشطة المجاري ، وإدارة النفايات (الفضلات) ومعالجتها
1.7%	0.0%	أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل ، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص
2.9%	2.3%	أنشطة الخدمات الأخرى
1.5%	0.6%	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
5.9%	36.2%	الإدارة العامة والدفاع ، الضمان الاجتماعي الإجباري
0.9%	0.2%	الأنشطة العقارية
6.1%	1.1%	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
4.2%	1.1%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
0.2%	8.5%	التشييد
23.4%	1.6%	التعليم
0.7%	2.0%	الزراعة والحراج وصيد الأسماك
6.8%	1.3%	المعلومات والاتصالات
0.3%	4.6%	النقل والتخزين
0.8%	4.5%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
21.0%	1.5%	أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية
3.1%	0.3%	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (غير الإقليمية)
11.1%	18.9%	تجارة الجملة والتجزئة ، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
100.0%	100.0%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(36): توزيع المشتغلين الشَّبَاب حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة وحسب الجنس

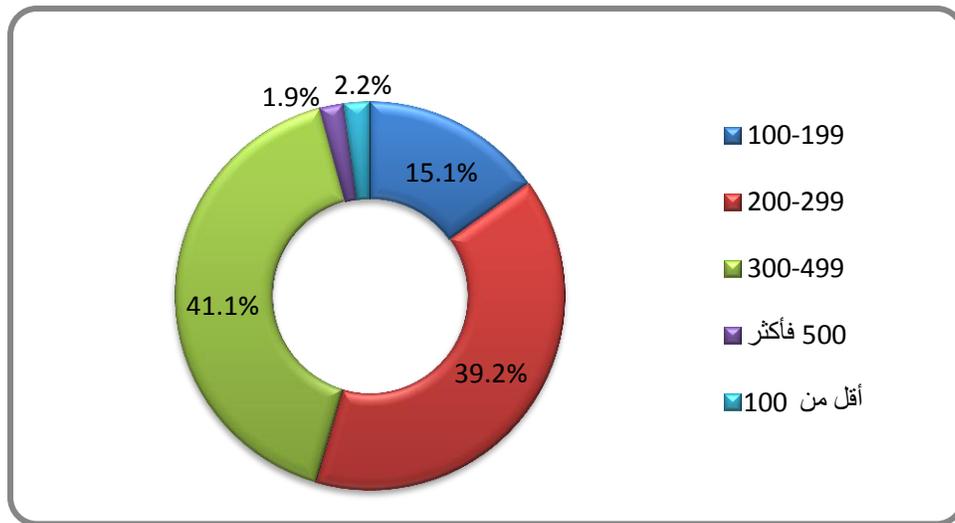
وربما يُعزى هذا الاختلاف في تركُّز المشتغلين الشَّبَاب إلى اختلاف طبيعة الجنسين من حيث الميول والقدرات، ومن حيث قيود المجتمع المحلي وضوابطه، وكذلك اختلاف المستوى التعليمي للإناث عن المستوى التعليمي للذكور كنسبة وتناسب، ومن تَمَّ اختلاف فئة الأعمال والأنشطة الاقتصادية المستهدفة.

وبلغ عدد الشّباب العاملين الّذين يتلقون دخلاً شهرياً يتراوح بين (300-499) ديناراً نحو (80,267) في نهاية العام 2014، يشكلون ما نسبته (41.1%). وتشكل هذه الفئة النسبة الأعلى من المشتغلين الشّباب، تليهم فئة المشتغلين الشّباب الّذين يتلقون دخلاً شهرياً يتراوح بين (200-299) ديناراً بنسبة (39.2%). أمّا نسبة الحاصلين على دخل شهري بين (100-199) ديناراً فبلغت نحو (15.1%)، وبلغت نسبة المشتغلين الشّباب الحاصلين على دخل (أقل من 100) دينار (2.2%). وقد تشير النسبتان الأخيرتان إلى وجود فئة كبيرة من الشّباب العاملين الّذين يتلقون دخلاً شهرياً متدنياً أقل من الحد الأدنى للأجور، البالغ 200 دينار. لكن عند النظر إلى تغيّر هاتين النسبتين مع الزمن نجد أنهما في تراجع كبير ومستمر؛ إذ بلغ مجموع هاتين النسبتين في العام 2010 نحو (34.5%)، في حين بلغ في نهاية العام 2014 نحو (17.1%). ومن ناحية أخرى بلغت نسبة الشّباب العاملين والحاصلين على دخل مقداره (500 دينار فأكثر) (1.9%)، كما يبين الجدول رقم (25).

الجدول رقم(26): التوزيع النسبي للمشتغلين الشّباب حسب متوسط الدخل

متوسط الأجر	2010	2011	2012	2013	2014
199-100	29.4%	24.4%	21.2%	17.9%	15.1%
299-200	46.9%	44.0%	36.2%	37.4%	39.2%
499-300	15.4%	24.5%	29.6%	33.5%	41.1%
500 فأكثر	1.4%	1.4%	1.6%	1.2%	1.9%
أقل من 100	5.1%	3.6%	3.1%	2.7%	2.2%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



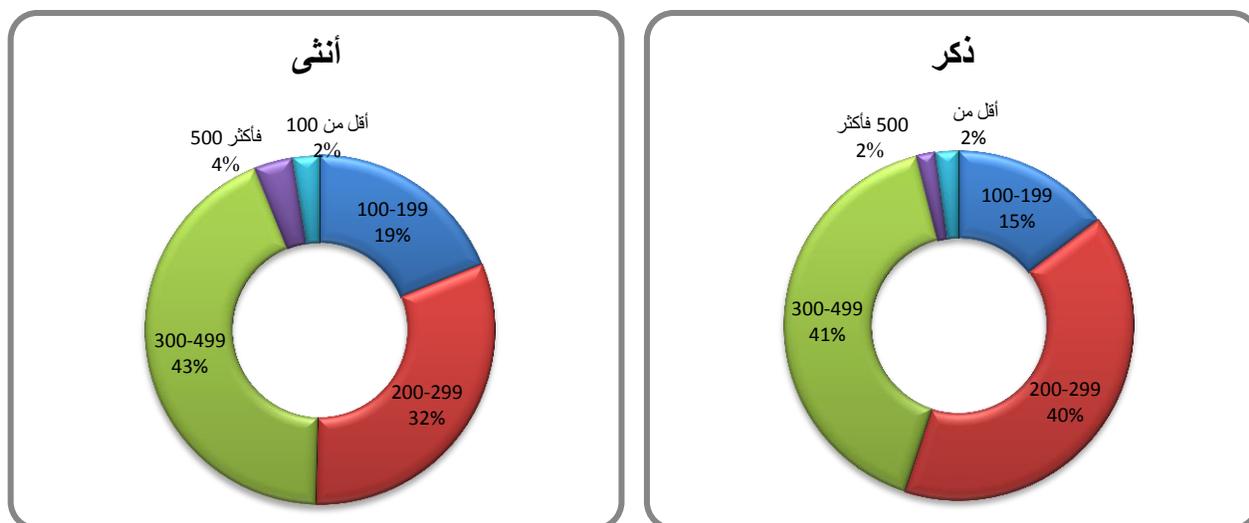
الشكل رقم(37): توزيع المشتغلين الشّباب حسب متوسط الأجر للعام 2014

وباستعراض الفروقات الجندرية حسب متوسطات الأجور، يتبيّن تفوّق الإناث على الذكور في متوسطات الأجور. فلو استعرضنا التوزيع النسبي في العام 2010 مثلاً، لوجدنا أن نسبة الإناث ضمن فئة الدخل (300-499) ديناراً أعلى منها لدى لذكور؛ إذ بلغت (21.5%) مقابل (14.4%) للذكور، بينما كانت نسبة الشابات الإناث في فئة الدخل الأدنى (200-299) ديناراً نحو (40.6%) مقابل (47.9%) للذكور. وقد انخفض الفرق بين الجنسين في الفئة العليا مع الزمن فبلغ في العام 2014 للإناث نحو (43.3%) وللذكور نحو (40.8%)، وللغئة الأدنى نحو (40.1%) للإناث مقابل (31.4%) للذكور. ولعل بعضاً من مبررات وجود هذه الفروقات هو الفروقات في المستويات التعليمية والتأهيلية للإناث والذكور. انظر الجدول رقم (26).

الجدول رقم(27): التوزيع النسبي لمتوسطات الأجور للشباب العاملين من الذكور والإناث للعامين 2010 و2014

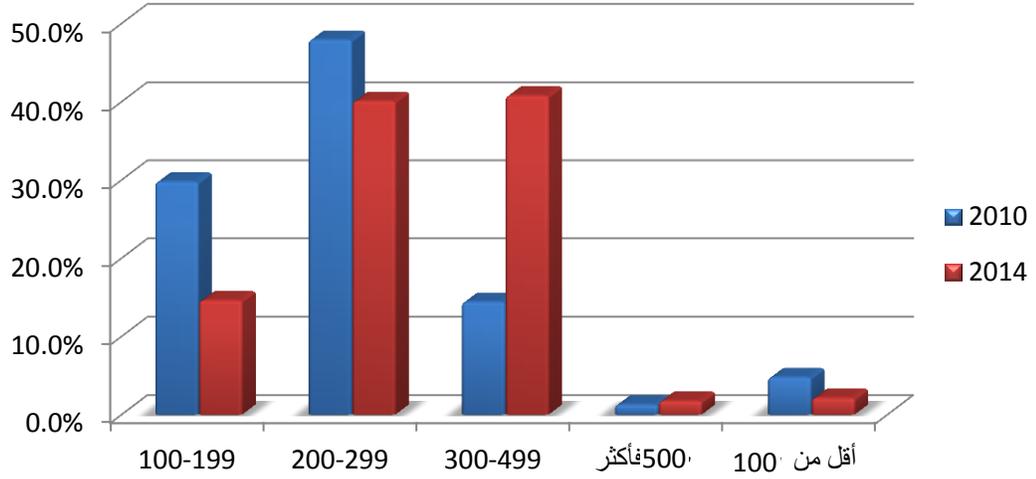
2014		2010		متوسط الأجر بالدينار
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
18.8%	14.6%	27.4%	29.8%	199-100
31.4%	40.1%	40.6%	47.9%	299-200
43.3%	40.8%	21.5%	14.4%	499-300
3.5%	1.8%	2.4%	1.3%	500 فأكثر
2.5%	2.1%	7.2%	4.8%	أقل من 100

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

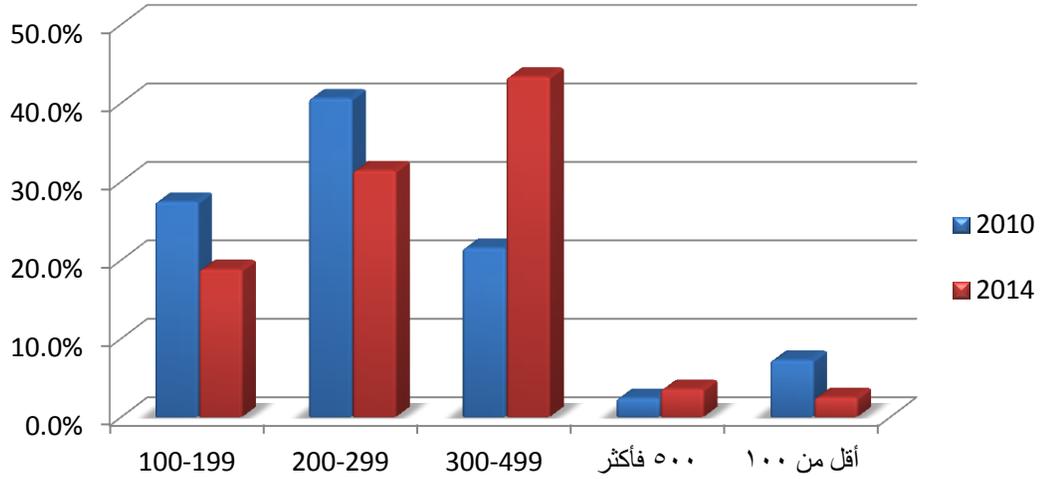


الشكل رقم(38): التوزيع النسبي المشتغلين الشباب حسب متوسط الأجر والجنس للعام 2014

التوزيع النسبي لمستويات الدخل للذكور



التوزيع النسبي لمستويات الدخل للإناث



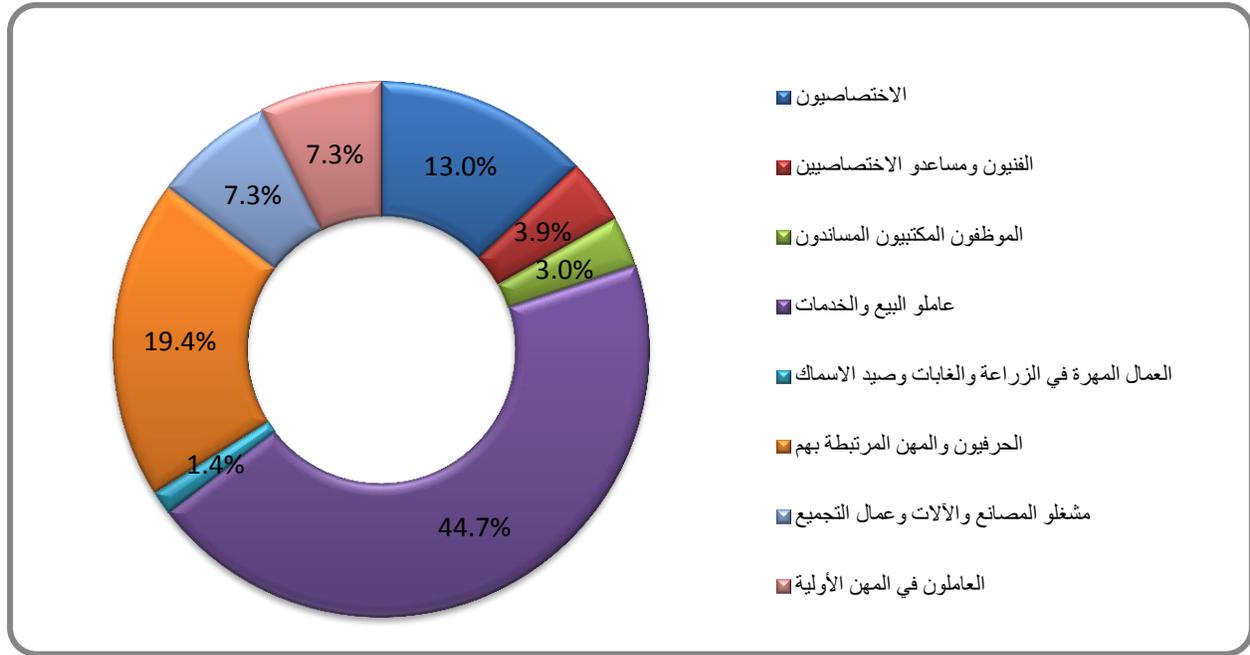
الشكل رقم(39): توزيع المشتغلين الشَّبَاب حسب متوسط الأجر والجنس للعام 2014

وتركزت النسبة الأعلى للمشتغلين الشَّبَاب في مجال: عاملي البيع والخدمات، فبلغ عددهم (87,407) بما نسبته (44.7%)، تليها مهنة الحرفيين والمهن المرتبطة بهم بنسبة (19.4%)، ثم مهنة الاختصاصيين بنسبة (13%) ، كما يبين الجدول رقم (27).

الجدول رقم(28): التوزيع النسبي للشباب العاملين حسب المهنة

المهنة	2010	2011	2012	2013	2014
الاختصاصيون	14.3%	13.7%	13.2%	12.7%	13.0%
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	5.6%	5.3%	4.9%	3.7%	3.9%
الموظفون المكتبيون المساندون	4.6%	4.0%	3.6%	3.2%	3.0%
عاملو البيع والخدمات	39.3%	42.3%	43.4%	44.4%	44.7%
العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك	1.2%	1.3%	1.4%	1.7%	1.4%
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	20.9%	19.4%	19.1%	20.4%	19.4%
مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	5.8%	6.0%	5.7%	6.8%	7.3%
العاملون في المهن الأولية	8.2%	8.0%	8.7%	7.1%	7.3%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



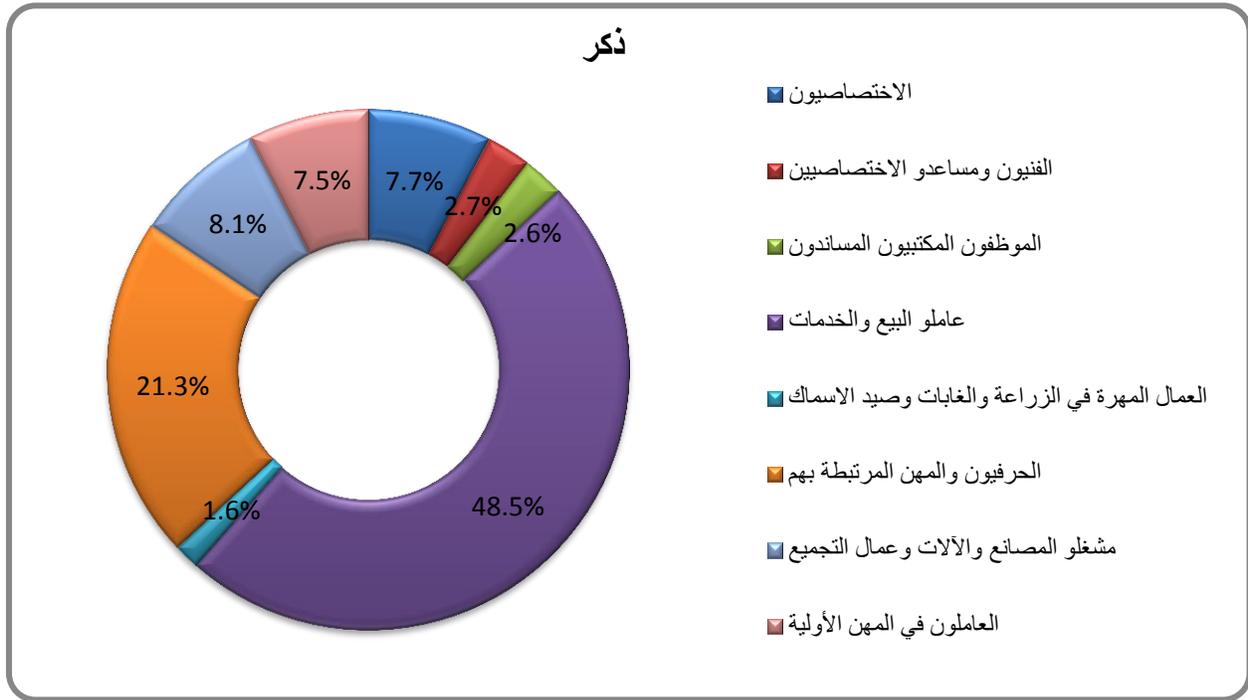
الشكل رقم(40): التوزيع النسبي للشباب العاملين حسب المهنة للعام 2014

وبأخذ التوزيع حسب النوع الاجتماعي، بالحسبان، نجد اختلاف توزيع المهن بين الجنسين. فعلى سبيل المثال تتركز المشتغلات في مهنة الاختصاصيين بنسبة (57.5%) مقارنة بنحو (7.7%) للذكور، بينما التركز الأعلى للذكور في مهنة عمالي البيع والخدمات بنسبة (48.5%) مقارنة بنحو (12.9%) للإناث، وقد تطرقنا سابقاً لبعض أسباب هذه الفروقات النوعية. انظر الجدول رقم (28).

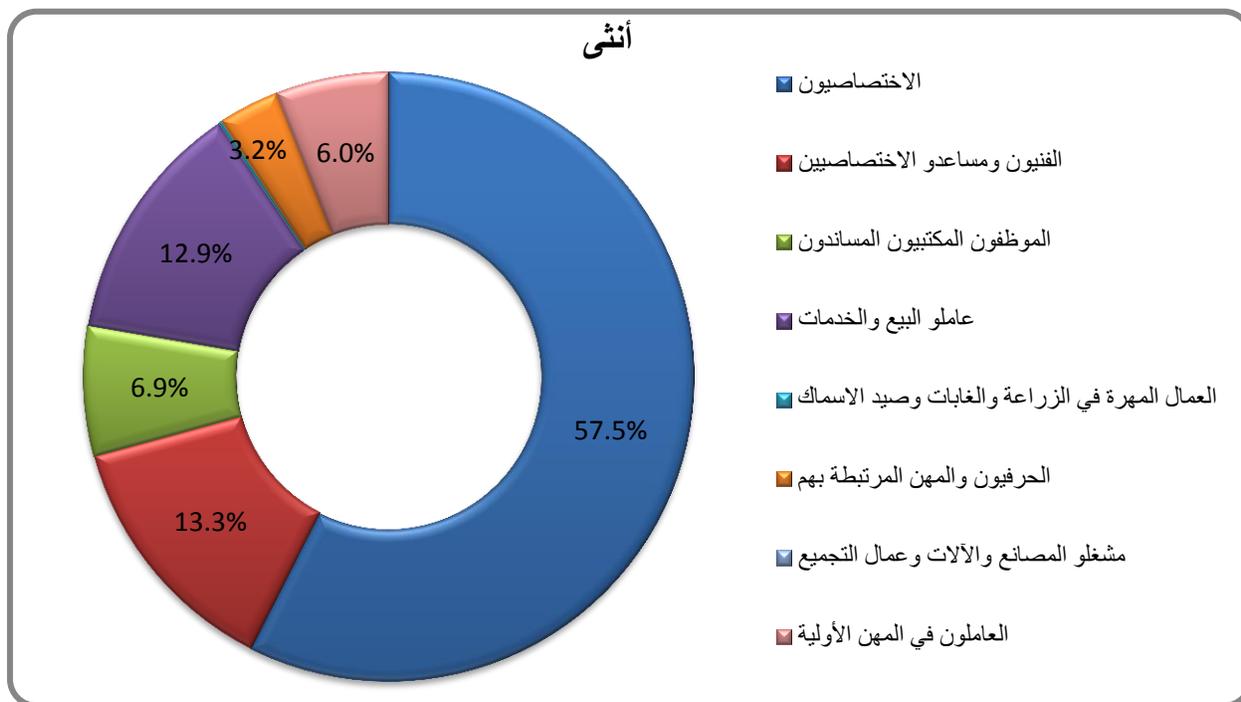
الجدول رقم(29): الفروقات بين المهن المشغولة من قبل الشَّبَاب الذكور والإناث خلال العام 2014

المجموع	2014		المهنة
	أنثى	ذكر	
0.0%	0.0%	0.0%	المشروعون وكبار الموظفين والمديرون
13.0%	57.5%	7.7%	الاختصاصيون
3.9%	13.3%	2.7%	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين
3.0%	6.9%	2.6%	الموظفون المكتبيين المساندون
44.7%	12.9%	48.5%	عاملو البيع والخدمات
1.4%	0.2%	1.6%	العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك
19.4%	3.2%	21.3%	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم
7.3%	0.0%	8.1%	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع
7.3%	6.0%	7.5%	العاملون في المهن الأولية

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(41): التوزيع النسبي للشباب الذكور العاملين حسب المهن للعام 2014



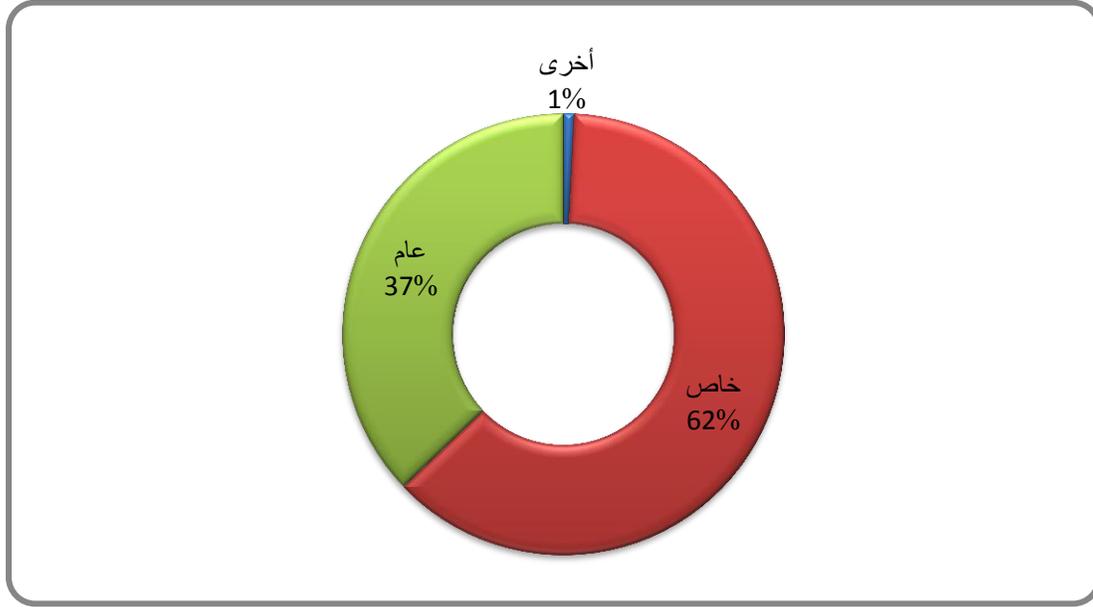
الشكل رقم(42): التوزيع النسبي للشابات العاملات حسب المهن للعام 2014

وتركز المشتغلون الشَّباب في القطاع الخاص بوضوح؛ إذ بلغت نسبتهم نحو (62.1%) في القطاع الخاص مقابل (37.1%) في القطاع العام. وقد يكون من أسباب ذلك أن نسبة لا بأس بها من هذه الفئة هم دون سن 18 سنة، وممن يحملون مؤهلاً تعليمياً دون الثانوية كما بينا سابقاً، ومن ثَمَّ فإن فرصهم في الحصول على وظائف في القطاع العام تصبح قليلة. فمن المعروف أن الغالبية العظمى من وظائف القطاع العام هي في وزارتي الصحة والتربية والتعليم، وكلا الجهتين تتطلب تعييناتهما مستوىً تعليمياً أعلى من الثانوية العامة. انظر الجدول رقم (29).

الجدول رقم(30): التوزيع النسبي للشباب العاملين على القطاعين العام والخاص

القطاع	2010	2011	2012	2013	2014
عام	36.8%	38.3%	38.9%	38.2%	37.1%
خاص	63.0%	61.5%	61.1%	61.6%	62.1%
أخرى	0.5%	0.4%	0.2%	0.6%	0.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



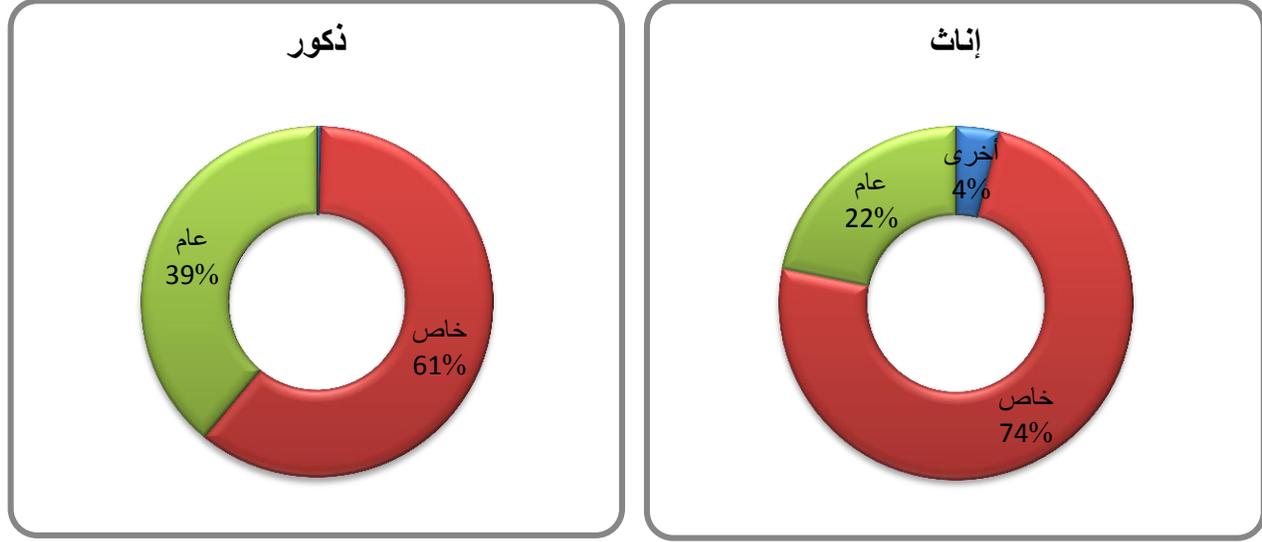
الشكل رقم(43): توزيع المشتغلين حسب القطاع للعام 2014

ويُشار إلى أنّ نسبة المشتغلات الشابات في القطاع الخاص أعلى من نسبة الذكور؛ إذ بلغت نحو (74.3%) مقابل (60.7%) للذكور. ولو ربطنا هذه الحقيقة مع سابقاتها من أن الإناث مستواهن التعليمي أعلى كنسبة من مجموع الإناث، ومستوى دخولهن بالمتوسط أعلى من الذكور، بالإضافة إلى مقارنة المهن والاختصاصات التي تتركز فيها الإناث، فإننا نتوقع أن تكون وظائف القطاع الخاص التي تشغلها الإناث هي من الوظائف التي تتفق مع خصائص الإناث العاملات، كونها تتطلب مستوىً تعليمياً مرتفعاً بمستويات أجور جيدة ومهن متخصصة. أما مهن القطاع غير النظامي وغير الرسمي فمن المتوقع أن تكون بأجور وامتيازات أقل، لكن للأسف لا تتوفر إحصائيات دقيقة من مصدر موثوق بهذا الشأن. انظر الجدول رقم (30).

الجدول رقم(31): توزيع المشتغلين الشَّبَاب حسب الجنس على القطاعين العام والخاص في العام 2014

المجموع	2014		القطاع
	أنثى	ذكر	
37.1%	21.8%	38.9%	عام
62.1%	74.3%	60.7%	خاص
0.8%	3.9%	0.4%	أخرى

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(44): توزيع المشتغلين حسب القطاع والجنس 2014

وبمقارنة التوزيع الجندي لبداية الفترة قيد الدراسة مع نهايتها، نلاحظ تغيرات طفيفة على نسبة المشتغلات الشابات في القطاع العام؛ إذ انخفضت على نحو ملحوظ من (27.8%) في العام 2010 إلى (21.8%) في العام 2014، وذلك لحساب القطاع الخاص والقطاعات الأخرى، كما يبين الجدول رقم (31).

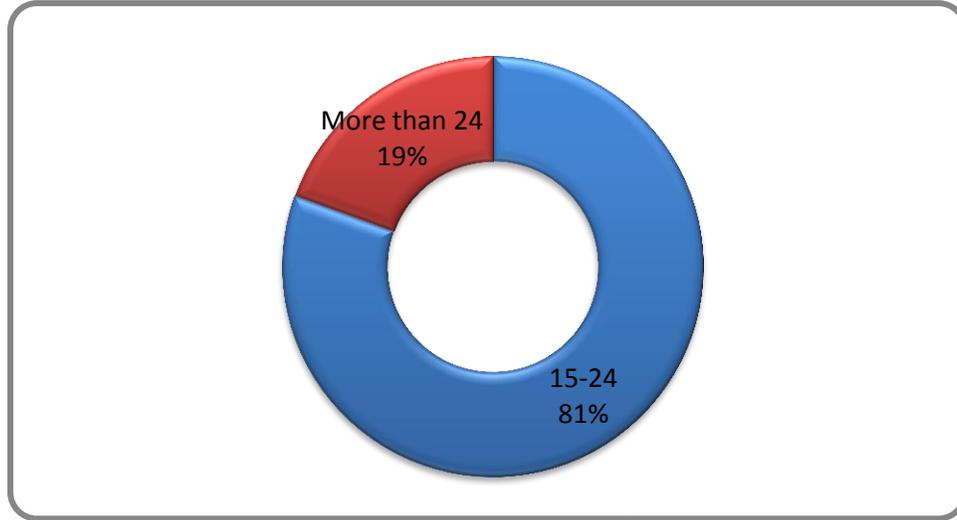
الجدول رقم(32): التغير عبر الزمن لنسبة الذكور والإناث المشتغلين في القطاعين العام والخاص

القطاع	2010		2014		المجموع
	ذكور	أنثى	ذكور	أنثى	
عام	38.2%	27.8%	38.9%	21.8%	37.1%
خاص	61.7%	71.3%	60.7%	74.3%	62.1%
أخرى	0.2%	2.9%	0.4%	3.9%	0.8%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

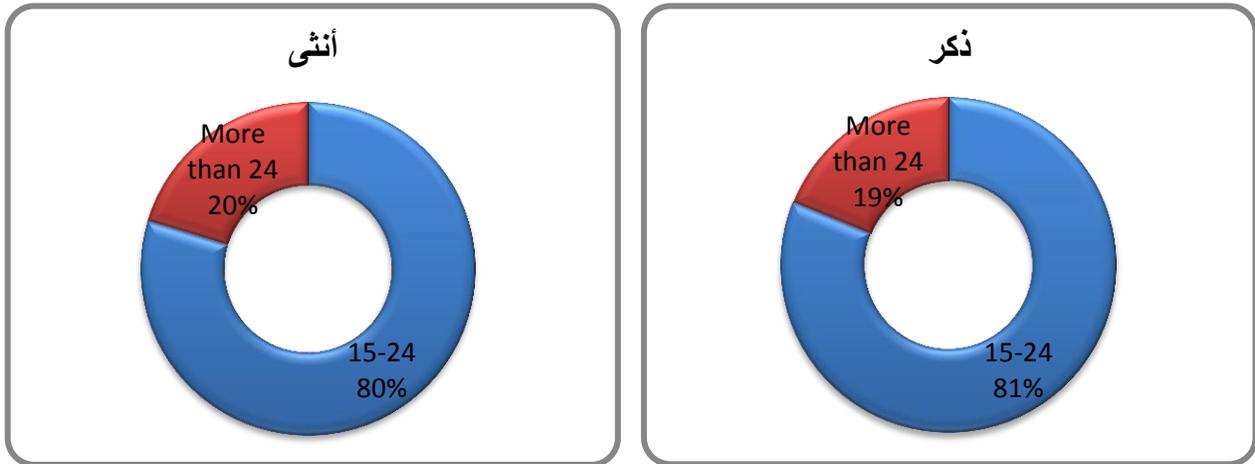
3.4 المتعطّلون الشَّبَاب

بلغ عدد المتعطّلين الشَّبَاب (86,295) متعطّلاً يشكلون ما نسبته (30.6%) من إجمالي الشَّبَاب ضمن قوة العمل في المملكة، مقابل نحو (7.4%) للشرائح العمرية الأخرى، مما يشير إلى أن وصول الشَّبَاب إلى سوق العمل، وقدرتهم على إيجاد الفرص المناسبة، أقل من غيرهم. انظر الشكل رقم (45).



الشكل رقم(45): المتعطّلون الأردنيون حسب الفئات العمرية للعام 2014

إن نسبة المتعطّلات الإناث أعلى منها لدى لذكور، سواء في فئة الشَّبَاب أم في الفئات الأخرى، فنسبة المتعطّلات الإناث نحو (53.3%) من إجمالي الإناث الشابّات في قوة العمل مقابل نحو (26.3%) لدى الذكور، أمّا نسبة الإناث المتعطّلات من غير فئة الشَّبَاب فهي نحو (13.6%) من إجمالي الإناث ضمن قوة العمل لهذه الفئة، مقابل نحو (6.1%) للذكور.



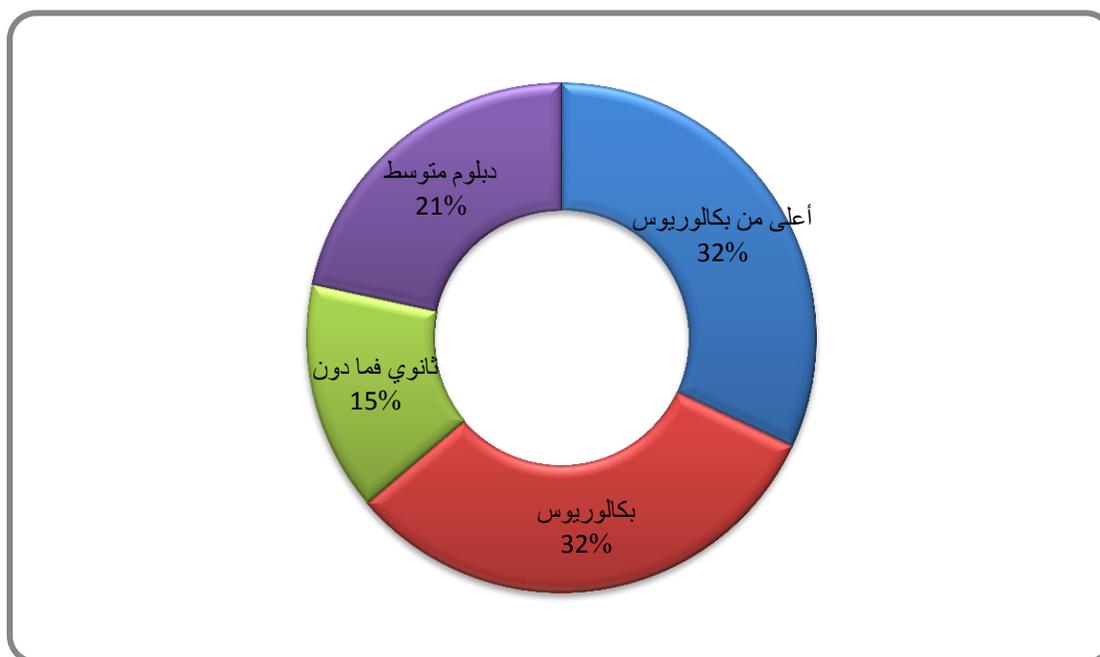
الشكل رقم(46): المتعطّلون الأردنيون حسب الفئات العمرية للعام 2014

كانت أعلى نسبة للمتعلّطين عن العمل الشّباب ممن مؤهلهم التعليمي أعلى من بكالوريوس والبيكالوريوس بنسب (52.3%) و (52.0%) على التوالي (وذلك كنسبة من إجمالي قوة العمل لحملة هذه الدرجة العلمية)، يليهما حملة الدبلوم المتوسط بنسبة (35.3%). أما النسبة الأقل (23.9%)، فلمن لم يتجاوز مؤهلهم التعليمي الثانوية فما دون، الأمر الذي قد يشير إلى أن ارتفاع المؤهل التعليمي يزيد من صعوبة الحصول على فرص عمل مناسبة. انظر الجدول رقم (32).

الجدول رقم(33): التوزيع النسبي للشباب المتعلّطين عن العمل حسب المستوى التعليمي

نسبة المتعلّطين عن العمل	المؤهل التعليمي
52.3%	أعلى من بكالوريوس
52.0%	بكالوريوس
35.3%	دبلوم متوسط
23.9%	الثانوية فما دون
30.6%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



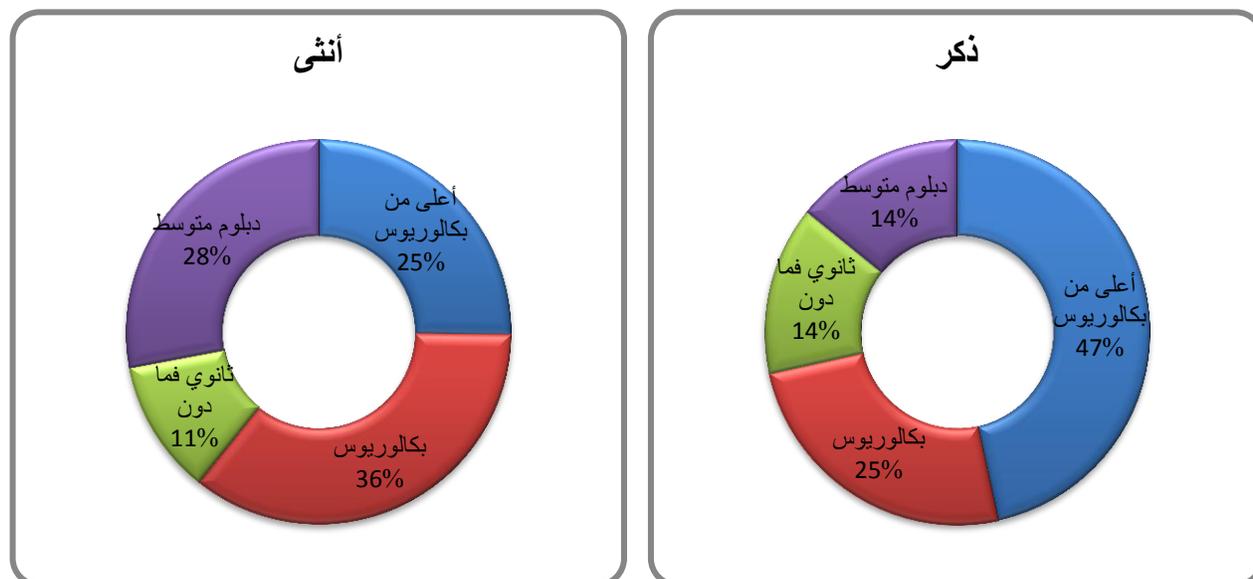
الشكل رقم(47): التوزيع النسبي للمتعلّطين عن العمل حسب المؤهلات التعليميّة

وقد بلغت أعلى نسبة متعطّلين من الشَّبَاب الذكور في فئة حملة المؤهل أعلى من بكالوريوس؛ إذ بلغت نحو (78.6%) مقارنة بنحو (43.6%) للإناث، بينما بلغت نسبة حملة البكالوريوس (61.5%) للشابات الإناث مقارنة بـ (42.1%) للذكور، مما يعني أن الإناث من ذوات المؤهل الأعلى من بكالوريوس أكثر وصولاً لفرص العمل من الذكور، في حين أنّ الذكور من حملة مؤهل بكالوريوس هم الأكثر وصولاً لفرص العمل من الإناث. انظر الجدول رقم (33).

الجدول رقم(34): التوزيع النسبي للمتعلّين الشَّبَاب من إجمالي قوة العمل حسب الجنس والمؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	ذكر	أنثى
أعلى من بكالوريوس	78.6%	43.6%
بكالوريوس	42.1%	61.5%
دبلوم متوسط	24.0%	48.4%
الثانوية فما دون	24.1%	19.5%
المجموع	26.3%	53.3%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



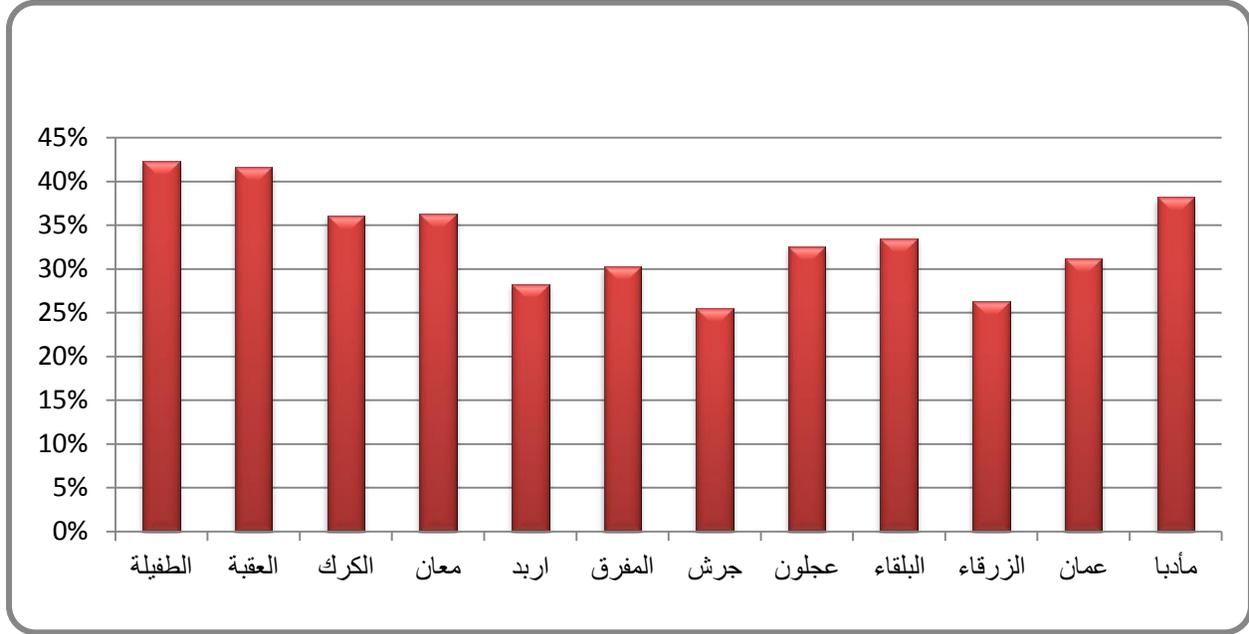
الشكل رقم(48): التوزيع النسبي للمتعلّين عن العمل حسب المؤهلات التعليمية والجنس

بلغت أعلى نسبة متعطّلين من إجمالي قوة العمل في أقاليم المملكة المختلفة بنسبة (38.2%) في إقليم الجنوب، يليه إقليم الوسط بنسبة (30.5%) ثم إقليم الشمال بنسبة (28.6%). وقد يعود التفاوت بين نسبة المتعطّلين في هذه الأقاليم إلى تفاوت الفرص المتاحة للسكان فيها، وإلى توزيع مكتسبات التنمية في المناطق المختلفة، فنجد على سبيل المثال أن أعلى نسبة بطالة على مستوى المحافظات هو في محافظة الطفيلة بنسبة (42.3%) ، وأدناها في محافظة جرش بنسبة (25.5%). انظر الجدول رقم (34) .

الجدول رقم(35): نسبة البطالة بين الشّباب حسب الجنس والمحافظة للعام 2014

المجموع	أنثى	ذكر	المحافظات
38.2%	60.2%	34.2%	إقليم الجنوب
42.3%	66.2%	38.8%	الطفيلة
41.7%	57.7%	39.2%	العقبة
36.1%	57.5%	31.1%	الكرك
36.3%	64.1%	32.0%	معان
28.6%	58.6%	23.7%	إقليم الشمال
28.2%	55.3%	23.7%	إربد
30.3%	72.5%	23.9%	المفرق
25.5%	58.0%	19.9%	جرش
32.5%	58.6%	28.3%	عجلون
30.5%	49.2%	26.6%	إقليم الوسط
33.4%	44.6%	31.1%	البلقاء
26.3%	48.5%	23.7%	الزرقاء
31.1%	48.9%	26.9%	عمان
38.2%	60.8%	30.7%	مأدبا

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(49): نسبة البطالة بين الشَّبَاب حسب المحافظة

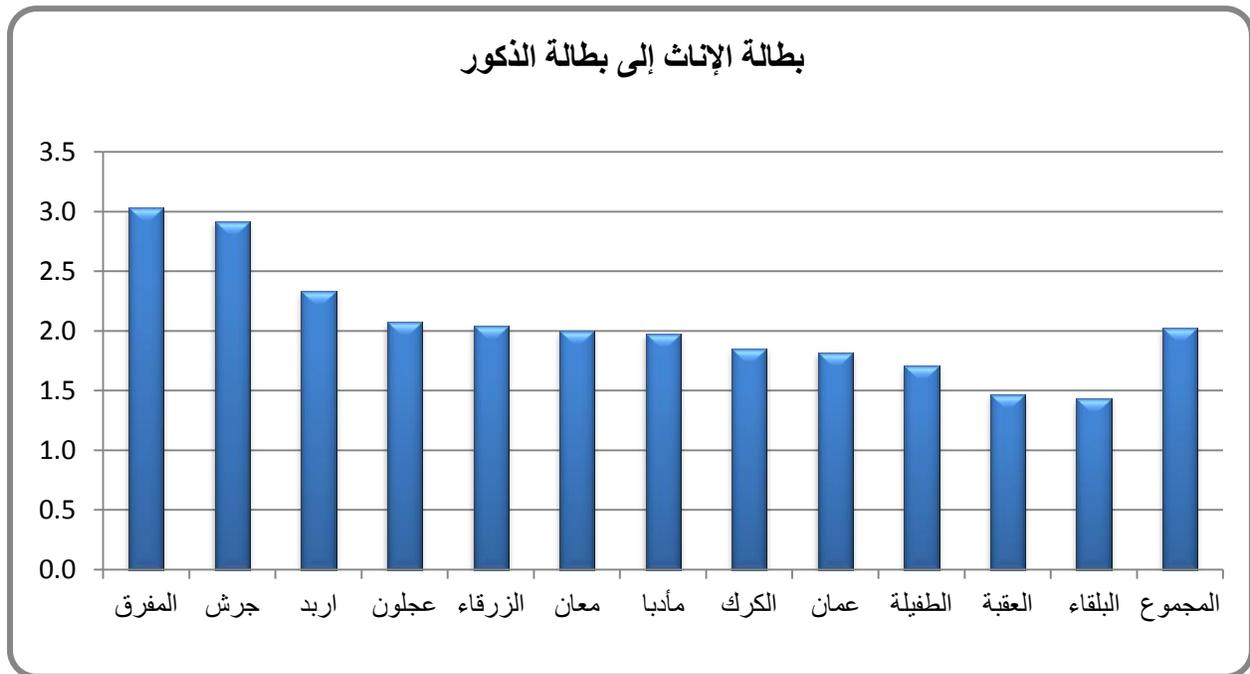
وبالنظر إلى الجدول رقم (34) نجد أن الفروقات بين معدلات البطالة تختلف جندرياً باختلاف الإقليم والمحافظة، فعلى سبيل المثال كانت الفروقات الأعلى في إقليم الشمال ، ونسبة البطالة فيه لدى الشابات نحو 2.5 ضعف الذكور. أما على مستوى المحافظات فجاءت محافظة المفرق صاحبة أعلى فروقات، بلغت نسبة البطالة فيها لدى الشابات نحو 3 أضعاف الذكور، تليها محافظة جرش 2.9 ضعف، وأقلها كانت في محافظة البلقاء 1.4 ضعف، تليها العقبة 1.5 ضعف. انظر الجدول رقم (35).

الجدول رقم(36): مقارنة نسبة بطالة الإناث إلى بطالة الذكور للعام 2014

المحافظة	بطالة الإناث إلى بطالة الذكور (بالضعف)
المفرق	3.0
جرش	2.9
إربد	2.3
عجلون	2.1
الزرقاء	2.0
معان	2.0

2.0	مأدبا
1.9	الكرك
1.8	عمان
1.7	الطفيلة
1.5	العقبة
1.4	البلقاء
2.0	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(50): نسبة البطالة بين الشباب الذكور حسب المحافظة

ولدى تحليل معدلات البطالة للشباب الأردني حسب التخصص، يتضح أن أعلى نسبة بطالة هي لتخصص التربية بنسبة (62.1%)، يليه العلوم والرياضيات والحاسوب بنسبة (53.4%)، ثم الدراسات الإنسانية والفنون بنسبة (52.0%)، وأقلها في الحاصلين على التعليم الثانوي بنسبة (20.2%)، يليه الصحة والخدمات الاجتماعية بنسبة (25.0%). انظر الجدول رقم (36).

الجدول رقم(37): معدلات البطالة بين الشَّبَاب حسب التخصص العلمي

التخصص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	54.2%	59.2%	60.3%	60.2%	62.1%
الخدمات	36.9%	41.2%	41.5%	40.5%	39.1%
الدراسات الإنسانية والفنون	51.7%	48.8%	44.8%	56.2%	52.0%
الزراعة والبيطرة	29.0%	54.5%	44.1%	61.3%	47.0%
الصحة والخدمات الاجتماعيّة	31.8%	31.5%	29.9%	27.6%	25.0%
العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون	44.3%	45.8%	47.1%	54.1%	48.3%
العلوم والرياضيات والحاسوب	41.5%	45.7%	49.2%	57.4%	53.4%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	37.9%	42.7%	43.1%	49.7%	49.7%
التعليم الثانوي	18.6%	22.4%	22.5%	21.4%	20.2%
غير معرّف	23.1%	24.3%	22.9%	23.5%	24.5%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

ولدى تحليل الفروقات في البطالة بين الجنسين حسب التخصص، نجد تركُّز البطالة بين الشَّبَاب الذكور في القطاعات نفسها المذكورة سابقاً، وهي التربية والعلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون بنسب (53.8%) و(42.0%) على التوالي، وأقلها في تخصص التعليم الثانوي بنسبة (20.6%). بينما تركّزت بطالة الإناث في تخصص الهندسة والتصنيع والإنشاءات بنسبة (73.3%)، يليه تخصص الزراعة والبيطرة بنسبة (71.2%)، وأقلها في التعليم الثانوي بنسبة (14.3%).

وربما يعزى ذلك إلى طبيعة أعمال هذه التخصصات، وما تتطلبه من حجم عمل ميداني ومهام بدنية لا تتناسب مع طبيعة الأنثى وقدرتها البدنية وإمكانية قيامها بهذه الأعمال بالكفاءة نفسها التي يتمتع بها الذكور. انظر الجدول رقم (37) .

الجدول رقم(38): معدلات البطالة بين الشَّبَاب حسب التخصص العلمي والجنس

2014		التخصص
أنثى	ذكر	
64.9%	53.8%	التربية
60.4%	29.2%	الخدمات
64.5%	32.3%	الدراسات الإنسانية والفنون
71.2%	26.2%	الزراعة والبيطرة
26.2%	23.0%	الصحة والخدمات الاجتماعيّة
56.8%	42.0%	العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون
68.2%	36.6%	العلوم والرياضيات والحاسوب
73.3%	39.8%	الهندسة والتصنيع والإنشاءات
14.3%	20.6%	التعليم الثانوي
21.3%	24.5%	غير معرّف

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

وكانت النسبة الأعلى لتعطّل للشباب الشَّبَاب مدة (0-12) شهراً بنسبة (69.5%) من مجموع الشَّبَاب المتعطّلين، بينما أدناها من تعطلوا مدة (أكثر من 36) شهراً بنسبة (2.2%)، وهي نسب متوقّعة، خاصة وأنّ الشَّبَاب يمضون فترة طويلة بين بداية البحث عن عمل والحصول عليه، بسبب نقص الخبرة التي يشترطها أصحاب العمل. أمّا بعد اكتسابهم الخبرة والمهارات الفنية والمهنية المطلوبة فإن انتقالهم من عمل آخر يكون أسرع، وتقتصر فترة انتظارهم للعمل .

الجدول رقم(39): التوزيع النسبي لمدة تعطلّ الشَّبَاب عن العمل

2014	2013	2012	2011	2010	مدّة التعطلّ عن العمل
69.5%	69.5%	69.1%	64.3%	71.7%	0-12
21.4%	21.3%	20.8%	25.1%	20.8%	13-24
6.8%	7.4%	7.8%	7.7%	5.2%	25-36
2.2%	1.8%	2.3%	2.9%	2.2%	أكثر من 36 شهر

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

وعند مقارنة مدة تعطل الجنسين عن العمل، نجد تقارباً في توزيع النسب مع زيادة في نسبة الشابات المتعطلات مدةً أقل من (12) شهراً؛ إذ بلغت (71.9%)، وانخفاض في نسبة المتعطلات مدةً أكثر من (36) شهراً؛ إذ بلغت (1.2%)، مما يشير إلى أن الإناث أسرع من الذكور في الحصول على الوظائف. انظر الجدول رقم (39).

الجدول رقم(40): التوزيع النسبي لمدة تعطل الشَّباب عن العمل حسب الجنس

2014		مَدّة التعطُّل عن العمل
أُنثى	ذَكَر	
71.9%	68.6%	0-12
20.9%	21.6%	13-24
6.0%	7.1%	25-36
1.2%	2.6%	more than 36

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

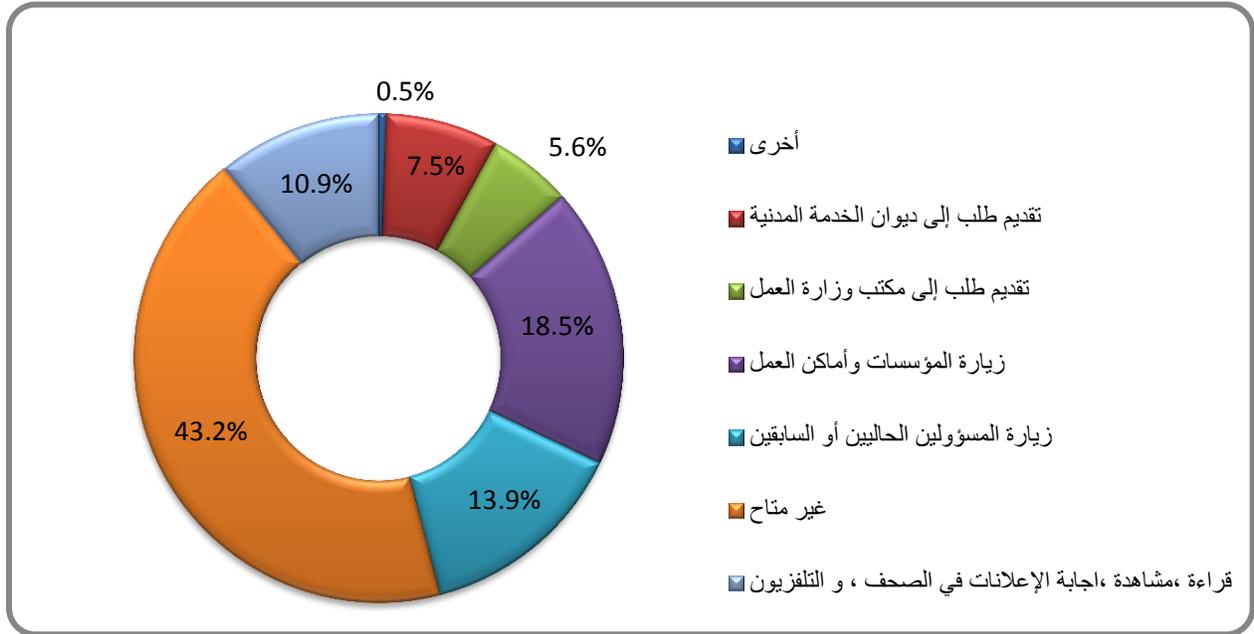
وأكثر الطرق التي يستخدمها الشَّباب للبحث عن العمل هي زيارة المؤسسات وأماكن العمل بنسبة (18.5%)، تليها زيارة المسؤولين الحاليين والسابقين بنسبة (13.9%) وهي وسيلة تعبّر عن محاولة الحصول على العمل من خلال الوساطة. أما أقل الطرق استخداماً فهي تقديم طلبات إلى مكاتب العمل بنسبة (5.6%)، كما يبين الجدول رقم (40).

الجدول رقم(41): التوزيع النسبي لطرق بحث الشَّباب عن العمل

2014	2013	2012	2011	2010	طريقة البحث عن عمل
7.5%	6.9%	6.4%	6.2%	5.9%	تقديم طلب إلى ديوان الخدمة المدنية
5.6%	4.8%	5.1%	4.8%	4.9%	تقديم طلب إلى مكتب وزارة العمل
18.5%	18.4%	18.1%	17.6%	18.3%	زيارة المؤسسات وأماكن العمل
13.9%	14.8%	14.4%	14.0%	13.6%	زيارة المسؤولين الحاليين أو السابقين (الوساطة)
43.2%	43.1%	45.2%	46.7%	46.6%	غير متاح ¹⁰
10.9%	11.5%	10.3%	10.1%	9.9%	قراءة، مشاهدة الإعلانات في الصحف والتلفزيون

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

¹⁰ غير متاح: هو المصطلح الذي تستخدمه دائرة الإحصاءات العامة في مسح العمالة والبطالة لمن لا يعيىء وسيلة بحثه عن العمل.



الشكل رقم(51): توزيع الباحثين عن عمل حسب طريقة البحث عن عمل

ولدى مقارنة التحليل للجنسين نجد اختلافاً في الطرق الأكثر استخداماً لدى الإناث عن الذكور، فعلى سبيل المثال تستخدم الإناث ديوان الخدمة المدنية للبحث عن عمل على نطاق واسع بنسبة بلغت (17.4%) مقارنة بنحو (3.7%) فقط للذكور. وقد يكون سبب هذا الاختلاف عائد إلى اختلاف الخصائص العامة للإناث عن الذكور في قوة العمل، من حيث اختلاف المؤهلات العلمية واختلاف التوجهات، وفرص العمل التي يستهدفها كل جنس. انظر الجدول رقم (41).

الجدول رقم(42): التوزيع النسبي لطرق البحث عن العمل حسب الجنس

2014		طريقة البحث عن عمل
أنثى	ذكر	
17.4%	3.7%	تقديم طلب إلى ديوان الخدمة المدنية
7.2%	5.0%	تقديم طلب إلى مكتب وزارة العمل
14.9%	19.9%	زيارة المؤسسات وأماكن العمل
9.7%	15.5%	زيارة المسؤولين الحاليين أو السابقين (الواسطة)
37.5%	45.3%	غير متاح
12.6%	10.2%	قراءة، مشاهدة، إجابة الإعلانات في الصحف، والتلفزيون

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

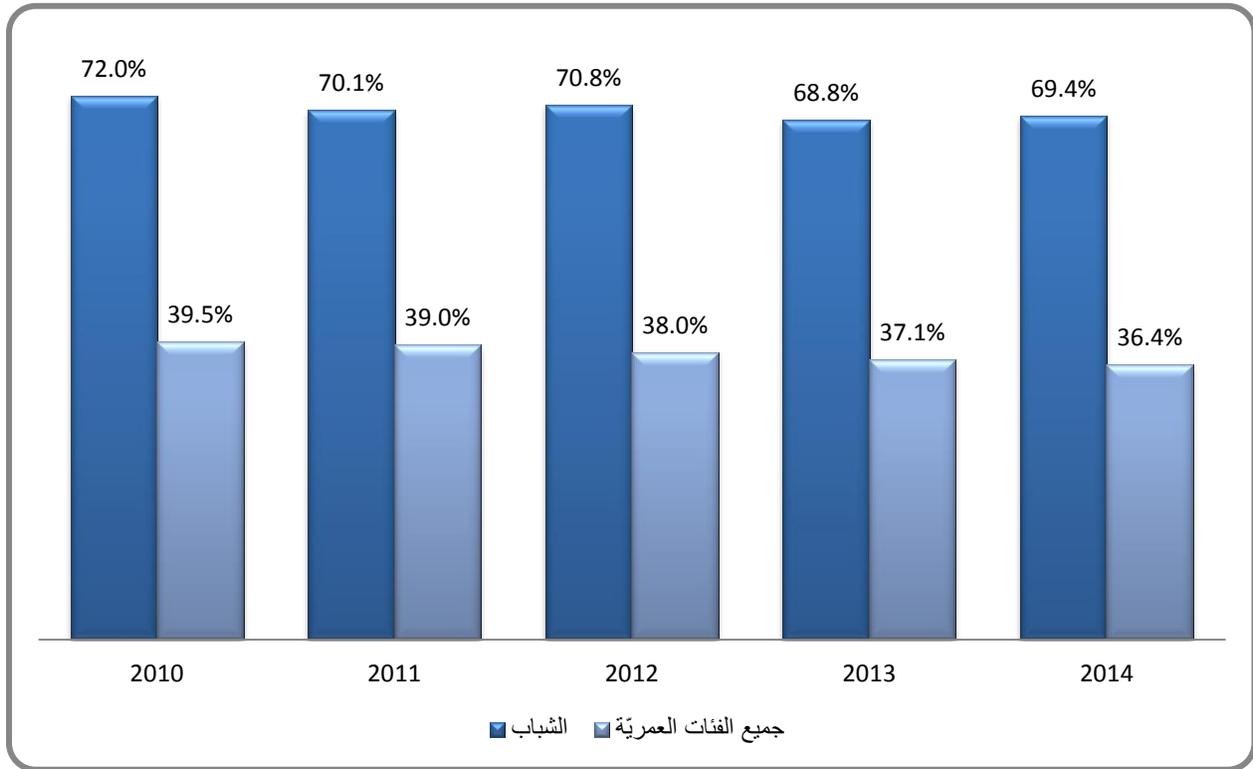
3.5 معدل المشاركة الاقتصادية

بلغ معدّل المشاركة الاقتصادية المُنتَج نحو (36.4%) في المملكة للعام 2014، وهي نسبة مرتفعة لدى فئة الشَّبَاب؛ إذ بلغت نحو (69.4%). وهذه نسبة منطقية، فالنسبة مأخوذة للشباب النشيطين اقتصادياً. لكن لو كانت النسبة من إجمالي الشَّبَاب فإن معدل المشاركة الاقتصادية ينخفض إلى (16%). وقد تعود بعض هذه الفروقات إلى وجود نسبة كبيرة من الشَّبَاب الدّارسين، سواء في المدارس أو الكليات أو الجامعات، ومن ثمّ فهم مُستثنون من قوة العمل. انظر الجدول رقم (42).

الجدول رقم(43): معدل المشاركة الاقتصادية المُنتَج حسب الفئات العمرية

2014	2013	2012	2011	2010	الفئة العمرية
69.4%	68.8%	70.8%	70.1%	72.0%	فئة الشَّبَاب
36.4%	37.1%	38.0%	39.0%	39.5%	جميع الفئات

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(52): معدل المشاركة الاقتصادية المُنتَج حسب الفئات العمرية

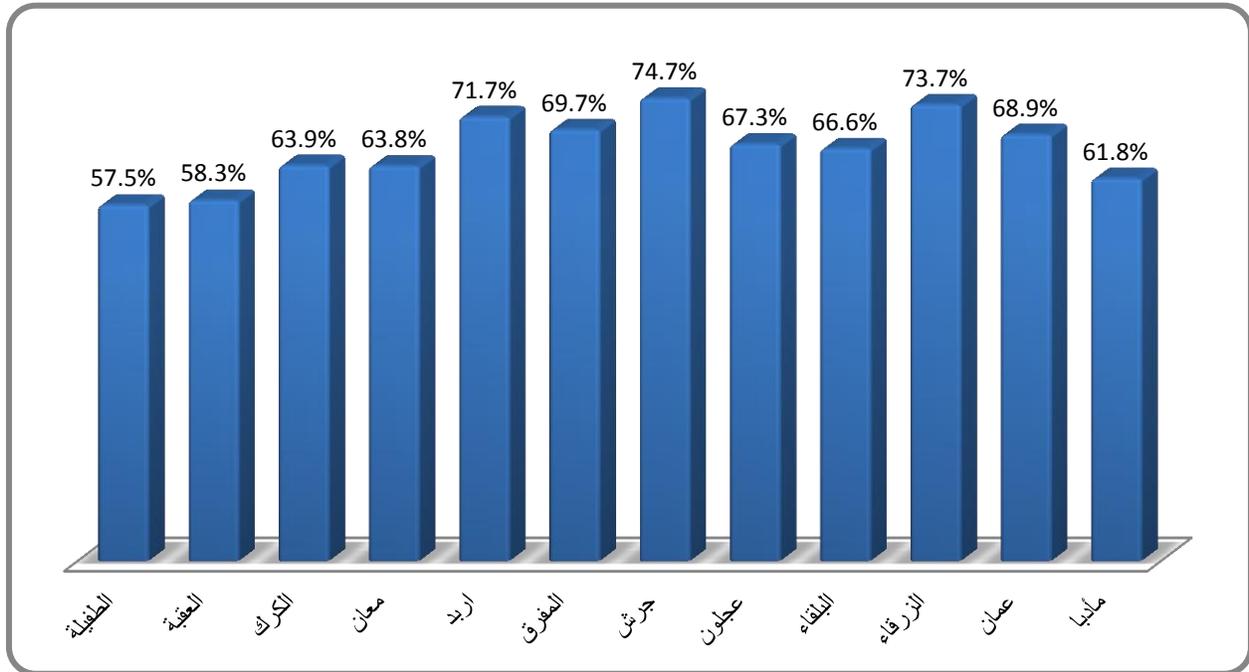
وتُعدُّ المشاركة الاقتصادية للذكور أعلى من الإناث؛ إذ بلغت لدى الذكور نحو (73.7%) في العام 2014 مقابل نحو (46.7%) فقط للإناث، الأمر الذي قد يعكس انخفاض إقبال الإناث الشابات على العمل مقارنة بالذكور، والمترافق مع ارتفاع نسبة الإناث على مقاعد الدراسة -وخاصة التعليم الجامعي- مقارنة بالذكور، وهو الأمر الذي يتفق مع نتائج التحليل السابق. انظر الجدول رقم (43).

الجدول رقم(44): معدل المشاركة الخام حسب الجنس والفئات العمرية للعام 2014

الفئات العمرية	ذكر	أنثى
فئة الشَّباب	73.7%	46.7%
جميع الفئات	59.74%	12.56%

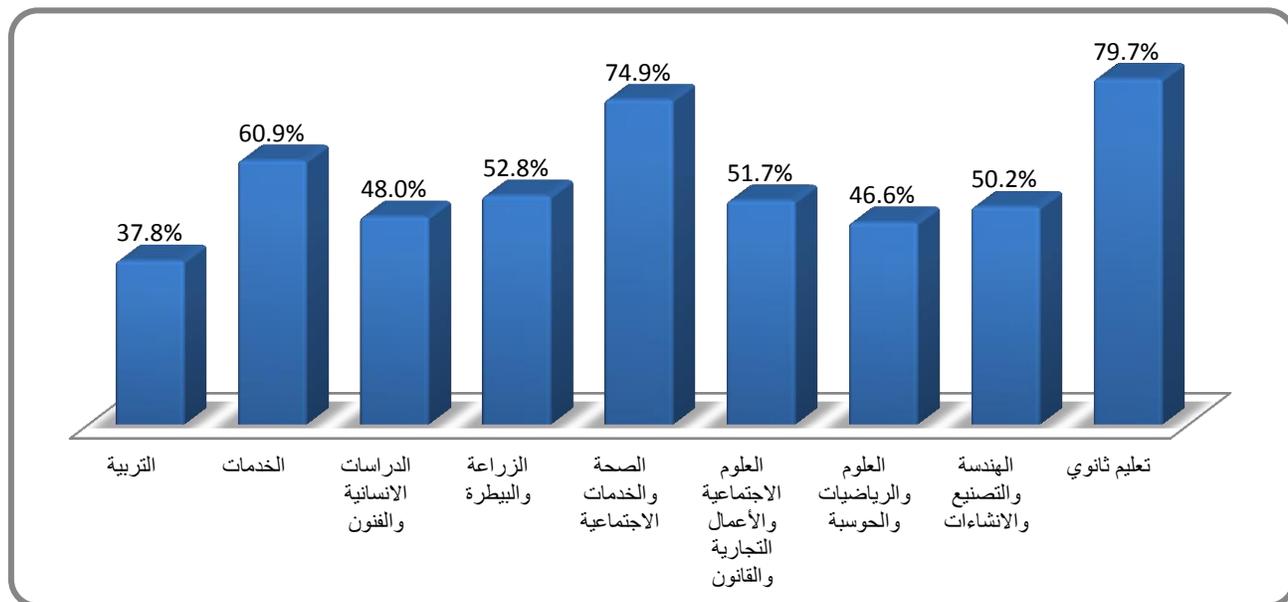
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ويُشار إلى أنَّ معدل مشاركة الشَّباب هو الأعلى في إقليم الشمال بنسبة (71.3%) وتحديدًا في محافظة جرش، يليه إقليم الوسط بنسبة (69.5%)، ثم إقليم الجنوب بنسبة (61.7%). انظر الشكل رقم (53).



الشكل رقم(53) معدل المشاركة حسب المحافظات

وجاء معدّل المشاركة أعلى لمن أنهوا تعليمهم الثانوي بنسبة (80%)، يليهم من تخصصوا في الصحّة والخدمات الاجتماعيّة بنسبة (75%)، ثم من تخصصوا في الخدمات بنسبة (61%)، كما يبين الشكل رقم (54).



الشكل رقم(54): معدل المشاركة الاقتصادية حسب التخصص

3.6 مقدمو الطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية

بلغ مجموع من تقدّموا بطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية في العام 2014 نحو (299,370) متقدّماً، يشكلون ما نسبته نحو (20.5%) من إجمالي قوة العمل. وهذا الرقم في ازدياد مستمر، فقد كان في العام 2010 نحو (225,575) بنسبة (16%) من إجمالي قوة العمل. وقد شكّل الشّباب في الفئة العمرية (15-24) ما نسبته (27.5%) من إجمالي مقدّمي الطلبات، مقابل (72.5%) لمقدمي الطلبات من الفئة الأعلى.

وبتحليل نسب مقدمي الطلبات منسوبة إلى إجمالي قوة العمل لكل فئة، نجد أن نسبة الشّباب في الفئة العمرية (15-24) سنة ممن قدّموا طلبات هي (29.2%) من إجمالي قوة العمل لهذه الفئة في العام 2014، مقابل ما نسبته (18.4%) للفئة العمرية فوق 24 سنة. وهذا يبيّن ارتفاع نسبة مقدمي الطلبات من فئة الشّباب مقارنة بالفئة التي تليها. وقد يعود هذا في الغالب إلى أن عدداً كبيراً من الشّباب في هذه الفئة يكونون حديثي التخرّج، سواء من الكليات أو الجامعات، وليست لديهم أي خبرة عملية، ويكونون بالتالي بحاجة لوسيط يساعدهم على إيجاد فرصة العمل المناسبة. أما الباحثون عن عمل في الفئة العمرية التي تليها فيكونون على الغالب من ذوي الخبرة، ومن ثمّ فإنّ طرق بحثهم عن عمل، أو تغييرهم لأماكن عملهم تكون متنوعة، وتتعدى ديوان الخدمة المدنية. انظر الجدول رقم (44).

الجدول رقم(45): نسبة الشَّبَاب مقدمي الطلبات إلى ديوان الخدمة المدنية إلى إجمالي الشَّبَاب ضمن قوة العمل

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	20.3%	31.7%	22.1%	30.8%	29.2%
أكثر من 24 سنة	14.7%	14.9%	17.8%	17.9%	18.4%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

و غالبية المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية هم من حملة درجة البكالوريوس بنسبة بلغت في العام 2014 نحو (83.3%) من إجمالي الشَّبَاب المتقدمين، مقارنة بما نسبته (16.4%) لحملة درجة الدبلوم المتوسط وما نسبته (0.3%) من حملة درجة أعلى من بكالوريوس، كما هو مبين في الجدول رقم (45). ويعود هذا إلى أنّ معظم الوظائف العامة المعروضة عن طريق ديوان الخدمة المدنية هي لحملة مؤهلات تعليمية من دبلوم متوسط فما فوق، أما ذوو المؤهلات ثانوي فما دون فلا يملكون- غالباً- خيارات في هذه الوظائف، ومن ثمّ فهم يلجأون للقطاع الخاص أو للأعمال الحرة.

الجدول رقم(46): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%
بكالوريوس	79.9%	81.8%	80.5%	82.6%	83.3%
دبلوم متوسط	19.9%	17.8%	19.4%	17.1%	16.4%

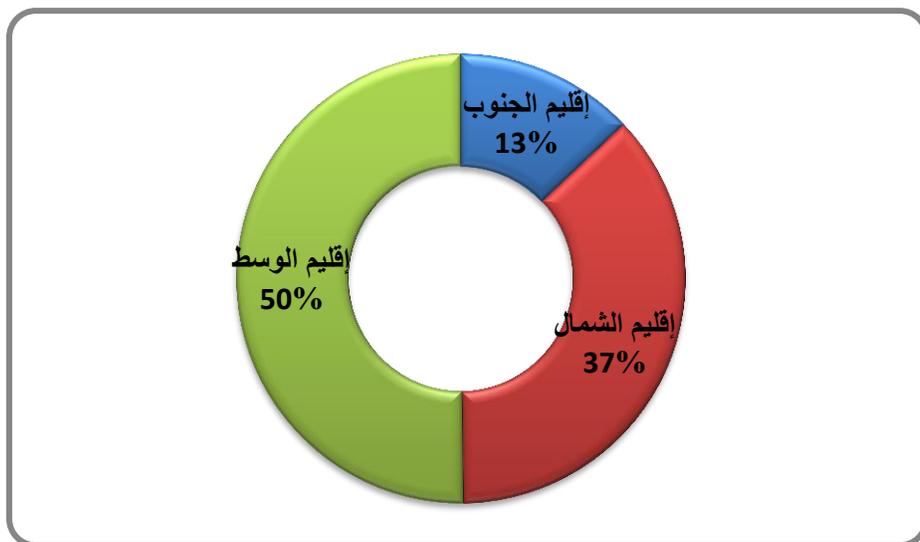
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

ويتبع التوزيع الجغرافي للمتقدمين لديوان الخدمة المدنية لتوزيع التركُّز السُّكاني في المملكة. وبهذا تتركز معظم الطلبات المُقدّمة في إقليم الوسط بنسبة (50.2%)، يليه إقليم الشمال بنسبة (36.9%)، ثم إقليم الجنوب بنسبة (12.9%)، كما هو مبين في الجدول رقم (46).

الجدول رقم(47): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب الإقليم/ المحافظة

المحافظات	ذكر	أنثى	المجموع
إقليم الجنوب	11.8%	13.4%	12.9%
البادية الجنوبية	9.3%	13.4%	12.4%
الطفيلة	19.5%	19.0%	19.1%
العقبة	11.8%	12.7%	12.5%
الكرك	45.2%	41.6%	42.5%
معان	14.2%	13.2%	13.5%
إقليم الشمال	37.0%	36.8%	36.9%
إربد	63.4%	60.8%	61.5%
البادية الشمالية	8.0%	9.4%	9.0%
المفرق	6.8%	7.3%	7.1%
جرش	11.0%	11.1%	11.0%
عجلون	10.8%	11.5%	11.3%
إقليم الوسط	51.2%	49.8%	50.2%
البادية الوسطى	3.0%	3.8%	3.6%
البلقاء	16.5%	15.6%	15.9%
الزرقاء	24.3%	23.1%	23.4%
عمان	50.2%	51.4%	51.0%
مأدبا	6.1%	6.1%	6.1%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(55): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية بحسب الأقاليم

وبتحليل توزيع مقدمي الطلبات حسب الجنس، نجد أنّ الإناث - بشكل عام- أكثر إقبالاً من الذكور على تقديم الطلبات لديوان الخدمة، فعدد الإناث المتقدمات بطلبات نحو (59,460) بنسبة (72.3%) من إجمالي الشّباب المتقدمين بطلبات توظيف، بينما يبلغ عدد الذكور نحو (22,835) بنسبة (27.7%). ويعود هذا الفرق الكبير بين إقبال الإناث والذكور على تقديم الطلبات إلى عدة أسباب، منها أن فرص العمل المستهدفة من الإناث تختلف عن الذكور، فالإناث يملن للبحث عن وظائف أكثر استقراراً وديمومة، وذات ساعات عمل أقل، فضلاً عن أنهنّ يحصلن على حقوقهن كاملة في القطاع العام أكثر من حصولهن عليها في القطاع الخاص، خاصة إجازة الأمومة وساعات الرضاعة. وكذلك فإنّ نسبة كبيرة من الذكور هم من حملة مؤهل الثانوية فما دون، ومن ثمّ فإن إمكانية تقديمهم طلباتهم لديوان الخدمة المدنية أقل للذكور مقارنة بالإناث.

والنسبة الإجمالية للإناث المتقدمات بطلبات لديوان الخدمة المدنية - كما بيّنا سابقاً- نحو (72.3%) مقابل (27.7%) للذكور. ولكن هذا التوزيع يختلف من إقليم لآخر؛ إذ بلغت النسب في إقليم الجنوب نحو (74.7%) للإناث مقابل (25.3%) للذكور، وفي إقليم الشمال (72.1%) للإناث مقابل (27.9%) للذكور، وفي إقليم الوسط نحو (71.7%) للإناث مقابل (28.3%) للذكور، كما يبين الجدول رقم (47).

الجدول رقم(48): التوزيع النسبي للشباب المتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدنية حسب الإقليم/ المحافظة والجنس

المحافظات	ذكر	أنثى
إقليم الجنوب	25.3%	74.7%
البادية الجنوبية	19.0%	81.0%
الطفيلة	25.9%	74.1%
العقبة	23.9%	76.1%
الكرك	26.9%	73.1%
معان	26.6%	73.4%
إقليم الشمال	27.9%	72.1%
إربد	28.7%	71.3%
البادية الشمالية	24.7%	75.3%
المفرق	26.5%	73.5%
جرش	27.8%	72.2%
عجلون	26.6%	73.4%
إقليم الوسط	28.3%	71.7%
البادية الوسطى	23.4%	76.6%
البلقاء	29.4%	70.6%
الزرقاء	29.3%	70.7%
عمان	27.8%	72.2%
مأدبا	28.2%	71.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

3.7 المعيّنون من خلال ديوان الخدمة المدنية

بلغ عدد المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية خلال العام 2014 نحو (4,673) ، منهم ما نسبته (82.2%) من الفئة العمرية فوق 24 سنة و(17.8%) من فئة الشّباب. وبلغ أعلى عدد للمعيّنين للفترة قيد الدراسة في العام 2010 (10,507)، كما يبين الجدول رقم (48).

الجدول رقم(49): أعداد المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية خلال الأعوام الخمسة الأخيرة

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 سنة	3353	2678	1632	2859	833
أكثر من 24 سنة	7154	4722	5857	6921	3840
المجموع	10507	7400	7489	9780	4673

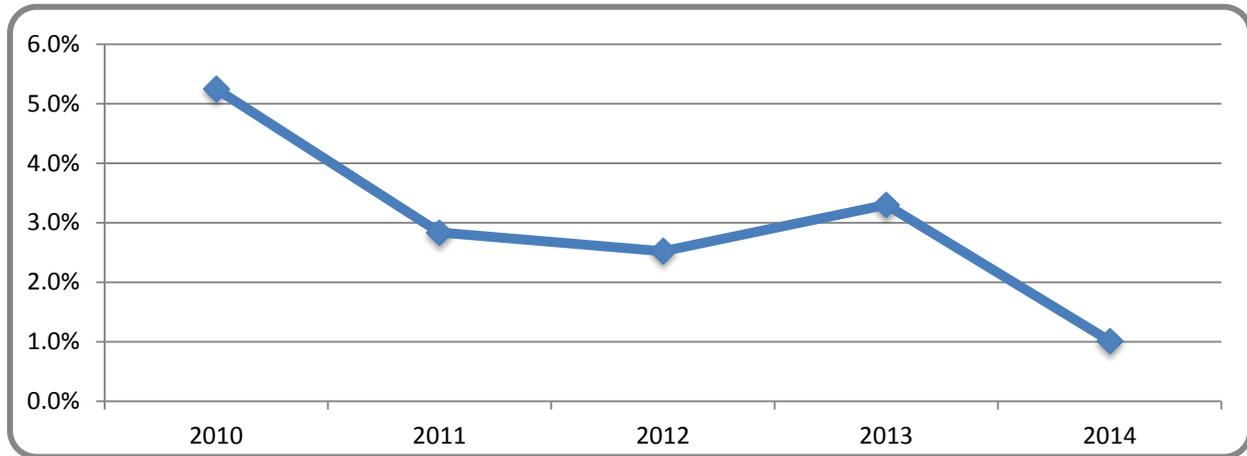
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ومع التراجع المستمر في أعداد المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة قيد الدراسة- حيث لم تتجاوز نسبة المعينين (1.6%) في العام 2014 من إجمالي مقدمي الطلبات لهذا الديوان- كان لا بد من تأكيد ضرورة تنويع الباحثين لوسائل بحثهم عن العمل دون الاقتصار على ديوان الخدمة المدنية فقط.

الجدول رقم(50): نسبة المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة إلى إجمالي مقدمي الطلبات

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 سنة	5.2%	2.8%	2.5%	3.3%	1.0%
أكثر من 24 سنة	4.4%	2.8%	2.9%	3.3%	1.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



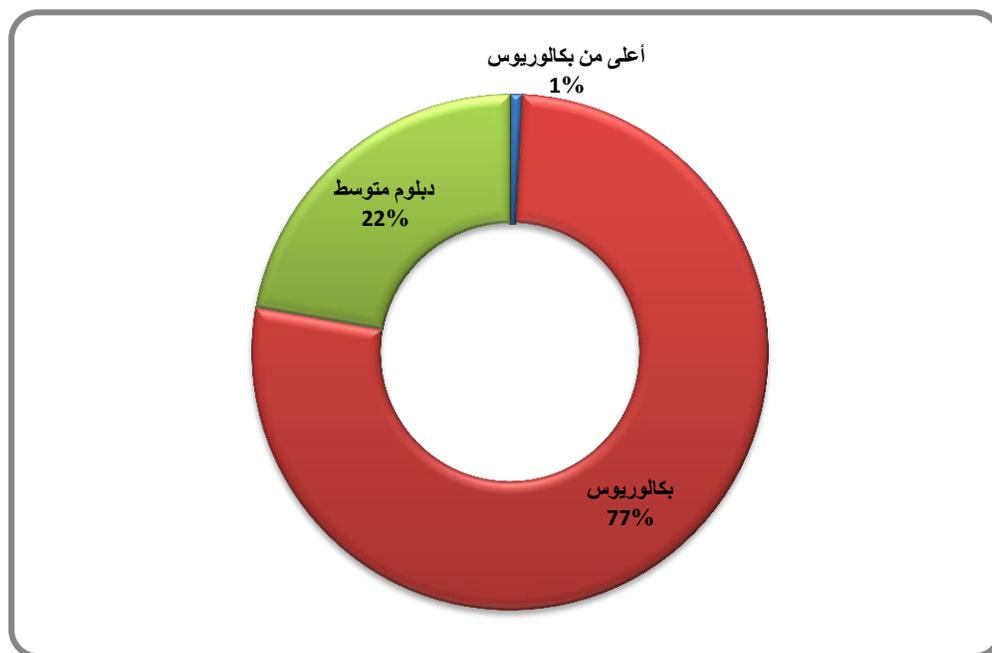
الشكل رقم(56) تطور نسب المعيّنين الشّباب عن طريق ديوان الخدمة المدنية إلى إجمالي مقدمي الطلبات

ويُذكر أنّ غالبية المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنيّة هم من حملة مؤهل البكالوريوس بنسبة (77.1%) للعام 2014، يليهم حملة درجة الدبلوم المتوسط بنسبة (22.2%) ، ونسبة قليلة جداً من حملة المؤهل أعلى من بكالوريوس لا تتجاوز (0.7%). وبلغت نسبة المعيّنين من حملة البكالوريوس (90.7%) للعام 2012. انظر الجدول رقم (50).

الجدول رقم(51): نسب المعيّنين عن طريق ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	0.1%	0.6%	0.4%	0.2%	0.7%
بكالوريوس	80.9%	81.4%	90.7%	84.6%	77.1%
دبلوم متوسط	18.9%	18.0%	8.9%	15.2%	22.2%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.



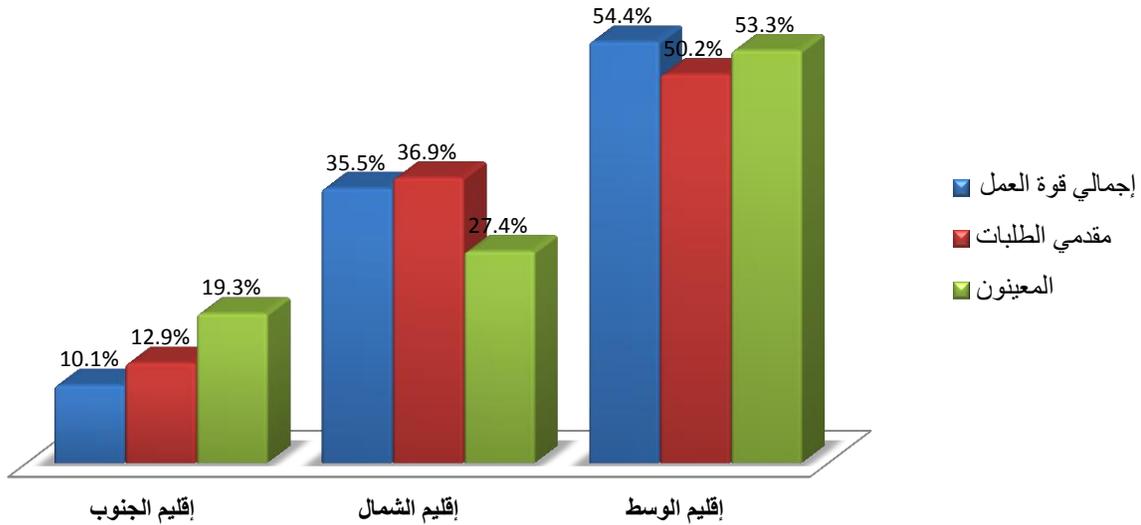
الشكل رقم(57) التوزيع النسبي للمعينين عن طريق ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل التعليمي للعام 2014

وتركز عدد المعيّنين تبعاً لتركز السّكان وحجم قوة العمل في إقليم الوسط بنسبة (53.3%)، يليه إقليم الشمال بنسبة (27.4%) ، ثم إقليم الجنوب بنسبة (19.3%). ولدى مقارنة نسب المعيّنين بنسب قوة العمل ومقدمي الطلبات في هذه الأقاليم، نجد أن إقليم الجنوب حظي بحصة أكبر من التّعيينات مقارنة بحصته من قوة العمل، وذلك على حساب إقليم الوسط والشمال. انظر الجدول رقم (51).

الجدول رقم(52): مقارنة التوزيع النسبي لقوة العمل ومقدمي الطلبات مع المعيّنين حسب التوزيع الجغرافي

المحافظات	إجمالي قوة العمل	مقدمي الطلبات	المعيّنون
إقليم الجنوب	10.1%	12.9%	19.3%
البادية الجنوبية		12.4%	4.4%
الطفيلة	1.9%	19.1%	2.8%
العقبة	1.6%	12.5%	2.0%
الكرك	4.1%	42.5%	6.6%
معان	2.4%	13.5%	3.5%
إقليم الشمال	35.5%	36.9%	27.4%
إربد	22.8%	61.5%	15.2%
البادية الشمالية		9.0%	3.8%
المفرق	6.2%	7.1%	2.2%
جرش	3.7%	11.0%	2.4%
عجلون	2.8%	11.3%	3.7%
إقليم الوسط	54.4%	50.2%	53.3%
البادية الوسطى		3.6%	5.0%
البلقاء	5.4%	15.9%	10.6%
الزرقاء	13.4%	23.4%	7.9%
عمان	33.0%	51.0%	26.9%
مأدبا	2.6%	6.1%	2.9%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.



الشكل رقم(58): التوزيع النسبي لقوة العمل ومقدمي العمل والمعيّنين من الشّباب حسب الأقاليم للعام 2014

المشتركون من الشّباب في الضمان الاجتماعي

بلغ عدد المشتركين في الضمان الاجتماعي (924,634) مشتركاً في العام 2013، يشكلون ما نسبته (73.2%) من إجمالي العاملين في المملكة، بلغ عد الشّباب منهم نحو (172,627) مشتركاً بما نسبته (17.6%) من إجمالي المشتركين. أمّا الشّباب المشتركون في الضمان الاجتماعي فنسبتهم (84.2%) من إجمالي العاملين الشّباب.

الجدول رقم(53): توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب الفئات العمرية

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013
15-24 سنة	20.2%	19.1%	18.4%	17.6%
أكثر من 24 سنة	79.8%	80.9%	81.6%	82.4%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

الجدول رقم(54): المشتركون في الضمان الاجتماعي كنسبة من إجمالي العاملين حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013
15-24 سنة	69.4%	76.4%	77.4%	84.2%
أكثر من 24 سنة	61.4%	64.7%	67.1%	71.2%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ولدى تحليل توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي، فإن غالبيتهم تتركز في أنشطة الإدارة العامة والدفاع، وهي أنشطة حكومية وعامة، يُعدُّ اشتراك العاملين فيها في الضمان الاجتماعي إجبارياً منذ فترة طويلة، لذلك نجد النسبة الأعلى من الشَّبَاب العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي هم من هذه الفئة، بنسبة تصل إلى (47.4%)، إضافة إلى أن نسبة العاملين في هذا النشاط الاقتصادي هم الأعلى، تليها أنشطة الصناعات التحويلية بنسبة (13.4%)، ثم تجارة الجملة والتجزئة بنسبة (11.5%)، تبعاً لارتفاع تركُّز المشتغلين في هذه القطاعات بشكل أساسي. انظر الجدول رقم (54).

الجدول رقم(55): توزيع الشَّبَاب العاملين المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	2010	2011	2012	2013
الزراعة والصيد والحراجة	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%
التعدين واستغلال المحاجر	0.3%	0.3%	0.6%	0.4%
الصناعات التحويلية	10.9%	11.2%	12.0%	13.4%
إمدادات الكهرباء والغاز والماء	0.6%	0.5%	0.5%	0.4%
الإنشاءات	2.6%	2.3%	2.4%	2.8%
تجارة الجملة والتجزئة	8.4%	10.5%	10.8%	11.5%
السياحة	4.3%	4.3%	4.8%	5.6%
النقل والتخزين والاتصالات	2.4%	2.3%	2.2%	2.2%
الوساطة المالية	2.3%	2.4%	2.3%	2.3%
الانشطة العقارية والإيجارية	2.9%	2.9%	3.1%	4.6%
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	11.1%	9.2%	6.9%	47.4%
التعليم	6.0%	4.5%	4.2%	4.4%
الصحة والعمل الاجتماعي	2.8%	3.0%	3.0%	2.9%
أنشطة الخدمة المجتمعية	1.1%	1.5%	1.7%	1.0%
المنظمات والهيئات غير الإقليمية	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
الأسر الخاصة التي تعيّن أفراداً لأداء الأعمال المنزلية	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
خضوع اختياري	0.5%	0.6%	0.5%	0.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

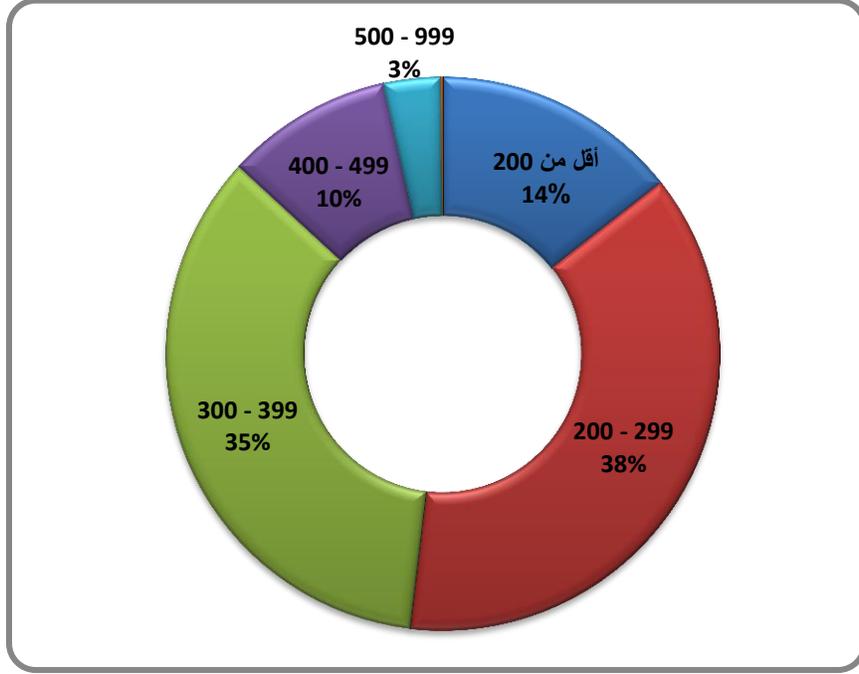
وعند تتبع توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب مستوى الدخل، نجد أن النسبة الأعلى من المشتركين يتقاضون أجوراً تتراوح في المتوسط ضمن (200-299) ديناراً بنسبة (37.5%)، يليها من يتقاضون (300-399) ديناراً بنسبة (34.9%)، ومن ثمَّ فإنَّ الشَّباب العاملين ضمن دخل (200-399) ديناراً كانت نسبتهم نحو (72.4%) من مجموع المشتركين في الضمان الاجتماعي. كما يبين الجدول رقم (55).

ويظهر لنا الجدول رقم(55) كيف اختلف الاتجاه العام لمتوسطات الأجور، فنجد أن نسب مشتركي الشَّباب الَّذِينَ تقل أجورهم عن 200 دينار قد انخفضت من (27.6%) في العام 2010 إلى نحو (14.4%) في العام 2014. وتُعدُّ هذه الأجور متدنية جداً مقارنة مع تكاليف المعيشة في العام 2014، ومن ثمَّ فإنَّ الشاب يشعر باحتياجه لكل دينار متأثراً له من عمله، كما أن هذا مؤشر آخر على ارتفاع القوى العاملة غير المنظمة وغير الرسمية. وفي الوقت نفسه نجد أن فئات الدخل: الثالثة والرابعة والخامسة (300-999) ديناراً في ازدياد خلال الفترة قيد الدراسة.

الجدول رقم(56): توزيع المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب متوسط الدخل

2013	2012	2011	2010	متوسط الدخل بالدينار
14.4%	15.7%	21.5%	27.6%	أقل من 200
37.5%	40.3%	36.3%	39.8%	200 - 299
34.9%	33.1%	35.0%	26.8%	300 - 399
9.7%	8.1%	4.7%	3.8%	400 - 499
3.3%	2.6%	2.3%	1.9%	500 - 999
0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1000 +
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(59): التوزيع النسبي للمشاركين الشُّباب في الضمان الاجتماعي حسب فئات الأجور للعام 2014

وتركّز توزيع الشُّباب العاملين والمشاركين في الضمان الاجتماعي – على نحو لافت للنظر- في إقليم الوسط؛ إذ بلغت نسبة المشاركين في الضمان الاجتماعي في إقليم الوسط من إجمالي المشاركين في المملكة نحو (94.3%) مقابل (3.8%) لإقليم الشمال، ونحو (2.0%) لإقليم الجنوب. وقد يعود هذا إلى طبيعة القطاعات النظامية وغير النظامية في هذه الأقاليم المختلفة، ومدى التزامها بالقوانين الناضجة والملزمة بتسجيل القوى العاملة في الضمان الاجتماعي، ومدى كفاءة الدولة في مراقبة ومتابعة هذا الالتزام في مختلف الأقاليم. وتشير إحدى الدراسات المنبثقة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بالتعاون مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ووزارة التخطيط، إلى أن نسبة القوى العاملة غير المنظمة تقدّر بنحو (44%) من إجمالي القوى العاملة الأردنية.¹¹

¹¹ United Nation Development Programme (2013).The informal sector in the Jordanian economy, <http://www.undp.org/content/dam/jordan/docs/Publications/Gov/The%20Informal%20Sector%20in%20the%20Jordanian%20Economy-jo.pdf>

الجدول رقم(57): التوزيع النسبي للمشاركين في الضمان الاجتماعي حسب المنطقة الجغرافية

المحافظات	ذكر	أنثى	المجموع
إقليم الجنوب	1.9%	2.2%	2.0%
الطفيلة	0.1%	0.3%	0.1%
العقبة	1.2%	0.9%	1.1%
الكرك	0.3%	0.9%	0.4%
معان	0.4%	0.1%	0.3%
إقليم الشمال	3.0%	7.5%	3.8%
إربد	2.3%	6.7%	3.1%
المفرق	0.4%	0.3%	0.4%
جرش	0.2%	0.3%	0.2%
عجلون	0.1%	0.2%	0.1%
إقليم الوسط	95.1%	90.3%	94.3%
البلقاء	1.4%	2.4%	1.6%
الزرقاء	3.6%	7.2%	4.3%
عمان	89.8%	80.2%	88.1%
مأدبا	0.3%	0.5%	0.3%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

3.8 الملتحقون والمتخرجون من الجامعات الأردنية

بلغ إجمالي عدد الملتحقين بالجامعات الأردنية الرسمية والخاصة للسنة الجامعية 2013/2014 نحو (291,629) طالباً وطالبة، يشكلون أكثر من حجم قوة العمل من الشَّبَاب. ويبلغ عدد الخريجين نحو (18,695)، يشكلون ما نسبته (6.6%) من إجمالي قوة العمل، ويشكل خريجو الجامعات الرسمية ما نسبته (70.2%) من إجمالي الخريجين، مقابل نحو (29.8%) للجامعات الخاصة.

الجدول رقم(58):إجمالي عدد الملتحقين بالجامعات الرسمية والخاصة

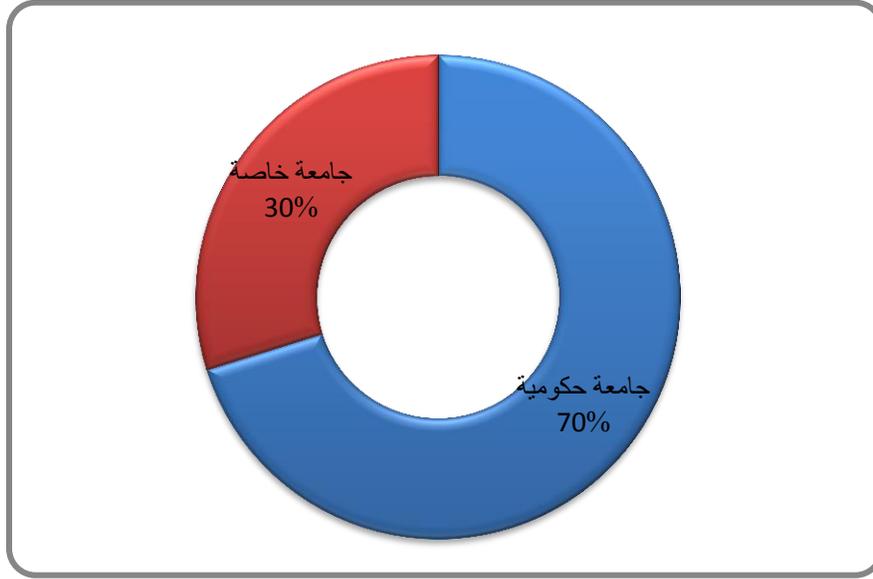
2013 - 2014	2012 - 2013	2011 - 2012	الجامعات
222,571	202,473	192,415	جامعة حكومية
41541	37601	34956	الجامعة الأردنية
3604	3191	3065	الجامعة الألمانية الأردنية
25353	23401	22373	الجامعة الهاشمية
17824	15131	12556	جامعة آل البيت
40807	34270	36159	جامعة البلقاء التطبيقية
5804	8049	8226	جامعة الحسين بن طلال
6804	6561	5820	جامعة الطفيلة التقنية
24649	23240	21744	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
36179	32721	32497	جامعة اليرموك
20006	18308	15019	جامعة مؤتة
69,058	69,059	66,408	جامعة خاصة
86	108	110	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
1056	656	217	الجامعة الأميركية في مادبا
1996	2592	708	الجامعة العربية المفتوحة
2952	2868	3134	جامعة إربد الأهلية الخاصة
2770	2689	1931	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
6372	6142	5831	جامعة الإسراء الخاصة
6919	6338	6030	جامعة البترا الخاصة
7973	7329	6646	جامعة الزرقاء الخاصة
4775	6705	8373	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
3250	3001	2535	جامعة الشرق الأوسط
7997	7799	7963	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة
3756	3562	3292	جامعة جدارا
4745	4735	4736	جامعة جرش الأهلية الخاصة
647	1739	1126	جامعة عجلون الوطنية الخاصة
5064	5262	5301	جامعة عمان الأهلية الخاصة
687	590	1419	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
6407	5471	5335	جامعة فيلادلفيا الخاصة
		418	جامعة نيويورك للعلوم والتكنولوجيا بالتعاون مع جامعة العلوم والتكنولوجيا
251	290	253	كلية الأردن الجامعية
1355	1183	1050	كلية العلوم التربوية والآداب/الانروا
291,629	271,532	258,823	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

الجدول رقم(59):إجمالي عدد الخريجين في الجامعات الرسمية والخاصة

2013 - 2014	2012 - 2013	2011 - 2012	الجامعات
13,121	13,127	11,540	جامعة حكومية
1857	2075	0	الجامعة الأردنية
180	183	490	الجامعة الألمانية الأردنية
1281	1169	1207	الجامعة الهاشمية
716	1485	1376	جامعة آل البيت
3712	3385	3326	جامعة البلقاء التطبيقية
632	511	0	جامعة الحسين بن طلال
525	395	397	جامعة الطفيلة التقنية
898	824	920	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
1981	1909	2446	جامعة اليرموك
1339	1191	1378	جامعة مؤتة
5,574	5,523	3,527	جامعة خاصة
10	9	12	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
0	0	0	الجامعة الأميركية في مادبا
185	165	0	الجامعة العربية المفتوحة
317	363	396	جامعة إربد الأهلية الخاصة
134	111	121	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
475	511	527	جامعة الإسراء الخاصة
413	405	3	جامعة البترا الخاصة
529	483	475	جامعة الزرقاء الخاصة
664	764	6	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
277	213	176	جامعة الشروق الأوسط
537	612	568	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة
296	213	166	جامعة جدارا
391	435	435	جامعة جرش الأهلية الخاصة
151	62	6	جامعة عجلون الوطنية الخاصة
379	401	0	جامعة عمان الأهلية الخاصة
132	190	149	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
354	402	487	جامعة فيلادلفيا الخاصة
13	21	0	كلية الأردن الجامعية
317	163	0	كلية العلوم التربوية والآداب/الانثروا
18,695	18,650	15,067	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(60): نسبة الخريجين من الجامعات الحكومية والخاصة

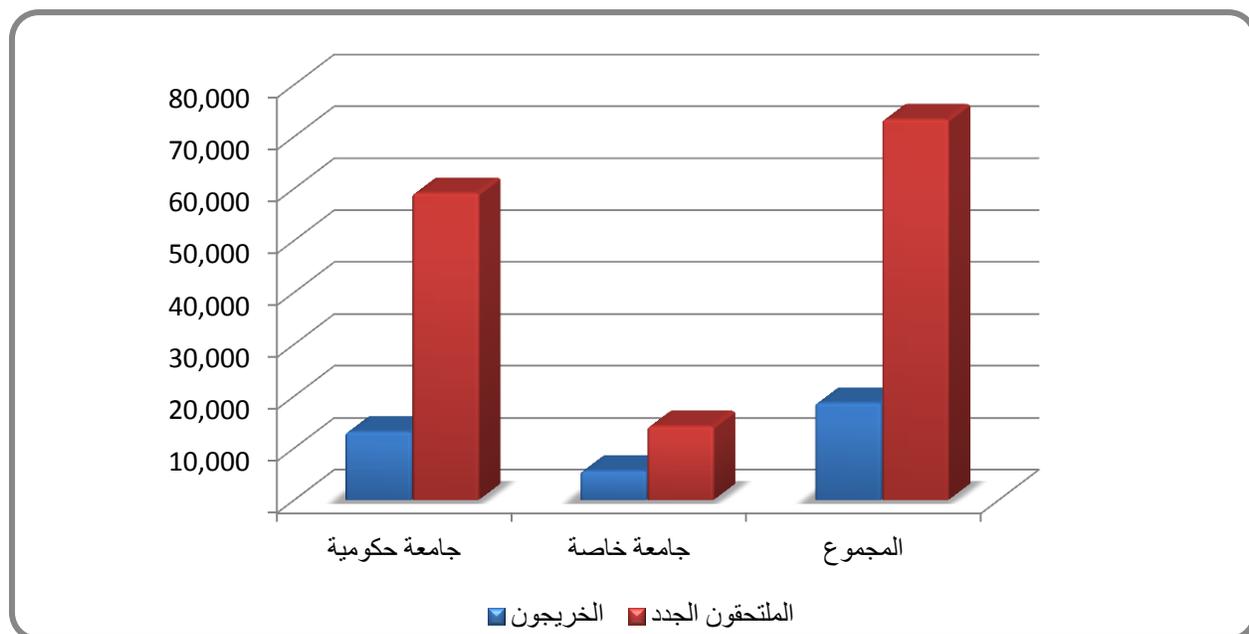
الجدول رقم(60): أعداد الملتحقين الجدد بالجامعات الأردنية

2013 - 2014	2012 - 2013	2011 - 2012	الجامعات
113٠59	357٠52	317٠50	جامعة حكومية
11221	10282	9360	الجامعة الأردنية
1099	809	752	الجامعة الألمانية الأردنية
5781	6248	7092	الجامعة الهاشمية
5415	4775	3761	جامعة آل البيت
12851	8542	8542	جامعة البلقاء التطبيقية
54	2148	2160	جامعة الحسين بن طلال
1742	2074	1993	جامعة الطفيلة التقنية
5521	5329	4820	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
9903	7412	7823	جامعة اليرموك
5526	4738	4014	جامعة مؤتة
196٠14	783٠14	953٠13	جامعة خاصة
0	20	25	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
336	390	217	الجامعة الأميركية في مادبا
0	569	374	الجامعة العربية المفتوحة
737	611	433	جامعة إربد الأهلية الخاصة
631	890	562	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
1336	1575	1314	جامعة الإسراء الخاصة
1447	1388	1192	جامعة البترا الخاصة
1686	1762	1566	جامعة الزرقاء الخاصة

307	233	1636	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
863	780	641	جامعة الشرق الأوسط
1631	1426	1423	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة
768	695	619	جامعة جدارا
1015	903	1085	جامعة جرش الأهلية الخاصة
0	469	356	جامعة عجلون الوطنية الخاصة
1324	1237	941	جامعة عمان الأهلية الخاصة
25	0	250	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
1843	1378	1038	جامعة فيلادلفيا الخاصة
		35	جامعة نيويورك للعلوم والتكنولوجيا بالتعاون مع جامعة العلوم والتكنولوجيا
0	63	89	كلية الأردن الجامعية
247	394	157	كلية العلوم التربوية والآداب/الانروا
73309	67140	64270	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وعند النظر إلى إجمالي أعداد المتحقيين بالجامعات، ويتوقَّع أعداد الخريجين المستقبلي (من خلال قسمة إجمالي أعداد المتحقيين على السنوات الأربع اللازمة لتخرُّج الطالب)، أو من خلال مقارنة أعداد المتحقيين الجدد، الذين من المفترض أن يشكلوا الخريجين في السنوات القادمة، مع أعداد الخريجين الحالية، نجد أن أعداد الخريجين المستقبلية ستشهد ارتفاعاً كبيراً، وسيشكل هذا تحدياً أمام الشَّبَاب أنفسهم، وأمام صانعي القرار على حدِّ سواء، لخلق فرص عمل لهذه الأعداد من الشَّبَاب، بالإضافة إلى الشَّبَاب العاطلين عن عمل أصلاً.



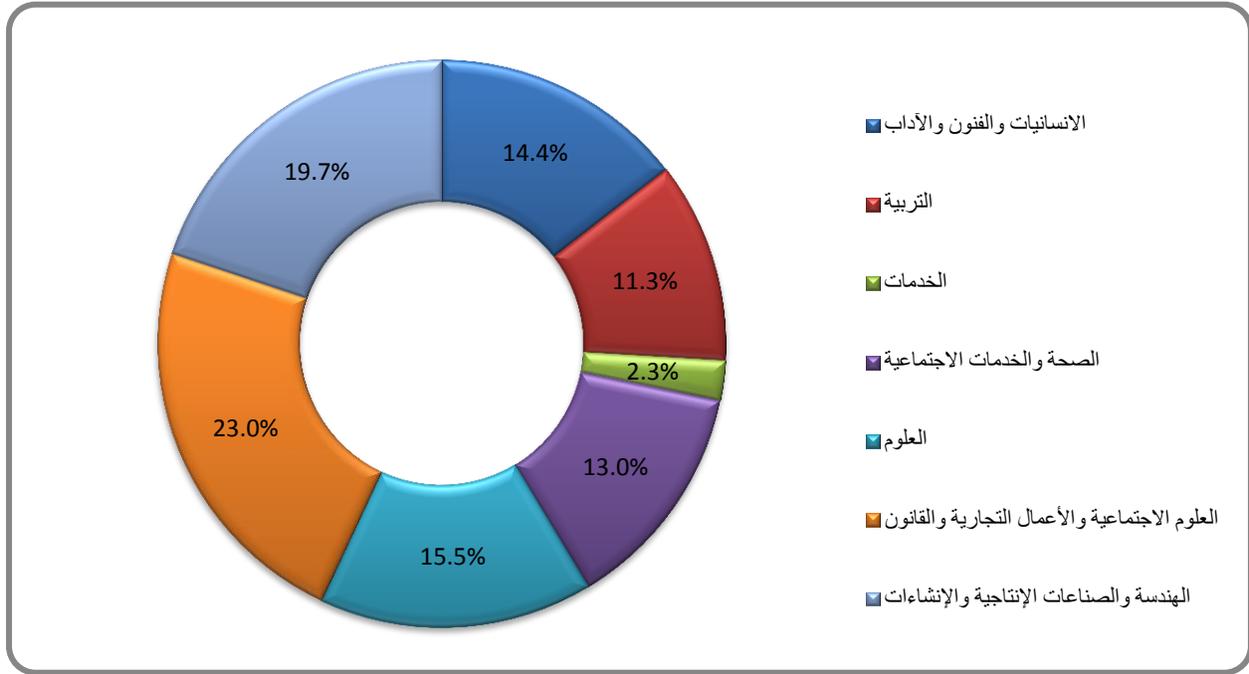
الشكل رقم(61) مقارنة أعداد الخريجين مع المتحقيين الجدد

بلغ عدد الملتحقين الجدد في الجامعات الأردنية للعام الجامعي 2013-2014 نحو (73,309) طالباً كان تركّزهم الأعلى في تخصصات العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون بنسبة (23.0%)، يليها تخصصات الهندسة والصناعات الإنتاجيّة والإنشاءات بنسبة (19.7%)، ثم العلوم بنسبة (15.5%)، ثم تخصصات الإنسانيات والفنون والآداب بنسبة (14.4%). وبمقارنتها بأعداد الخريجين ونسبهم، نجد أنّ أعداد خريجي العام الجامعي نفسه بلغت (18,695) خريجاً، توزعوا على التخصصات المذكورة. وقد تركّزت تخصصاتهم في التخصصات نفسها التي تركّز فيها الملتحقون. والفارق الكبير بين عدد الملتحقين وعدد الخريجين يشير إلى أن أعداد الخريجين من هذه الجامعات سوف يتضاعف خلال السنوات القليلة القادمة، مما يشكل تحدياً في توفير فرص عمل لهؤلاء الخريجين. انظر الجدولين: (60) و (61).

الجدول رقم(61):التوزيع النسبي للملتحقين الجدد في الجامعات الأردنية حسب التخصص

التخصص	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014
الإنسانيات والفنون والآداب	13.8%	14.8%	14.4%
التربية	8.2%	9.5%	11.3%
الخدمات	2.2%	2.4%	2.3%
الزراعة والطب البيطري	1.0%	0.9%	0.8%
الصحة والخدمات الاجتماعيّة	12.8%	12.5%	13.0%
العلوم	18.8%	17.1%	15.5%
العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجارية والقانون	24.2%	23.0%	23.0%
الهندسة والصناعات الإنتاجيّة والإنشاءات	18.9%	19.9%	19.7%
غير معروف	0.0%	0.0%	0.1%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

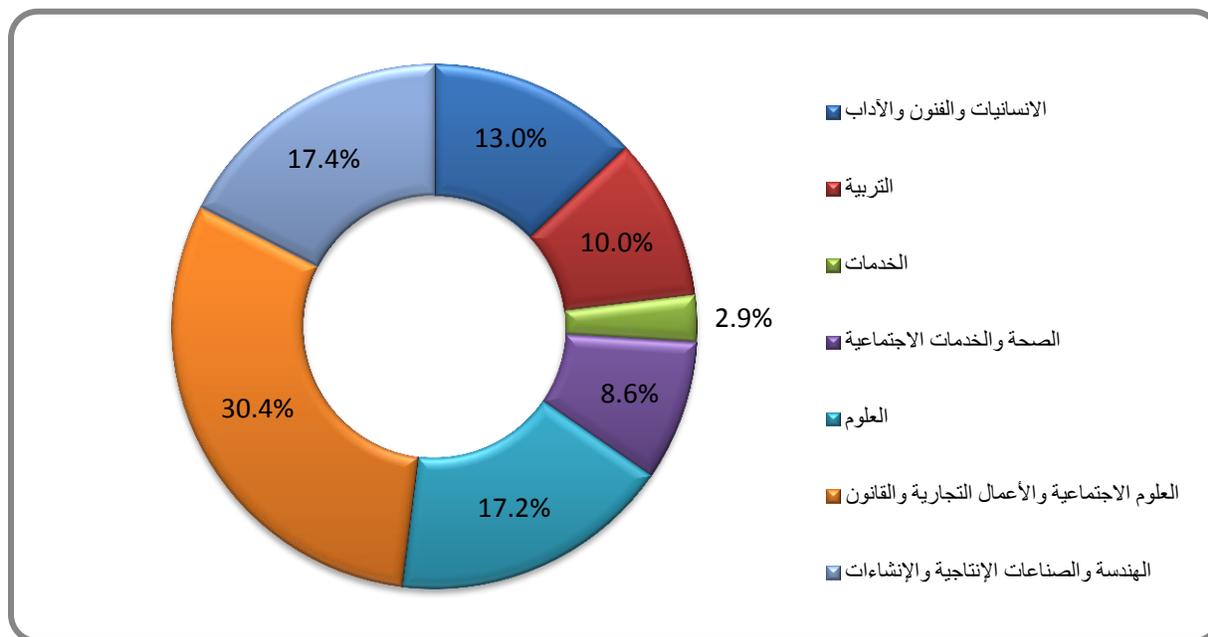


الشكل رقم(62): التوزيع النسبي للملتحقين الجدد حسب التخصصات

الجدول رقم(62): التوزيع النسبي للخريجين حسب التخصصات

التخصص	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014
الإنسانيات والفنون والآداب	14.5%	13.8%	13.0%
التربية	11.0%	10.4%	10.0%
الخدمات	2.5%	1.9%	2.9%
الزراعة والطب البيطري	0.6%	0.7%	0.6%
الصحة والخدمات الاجتماعية	6.4%	7.4%	8.6%
العلوم	19.8%	19.3%	17.2%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	29.4%	30.5%	30.4%
الهندسة والصناعات الإنتاجية والإنشاءات	15.8%	16.1%	17.4%
غير معروف	0.0%	0.0%	0.0%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(63): التوزيع النسبي للخريجين حسب التخصصات

3.9 المتحقون بالتعليم المهني

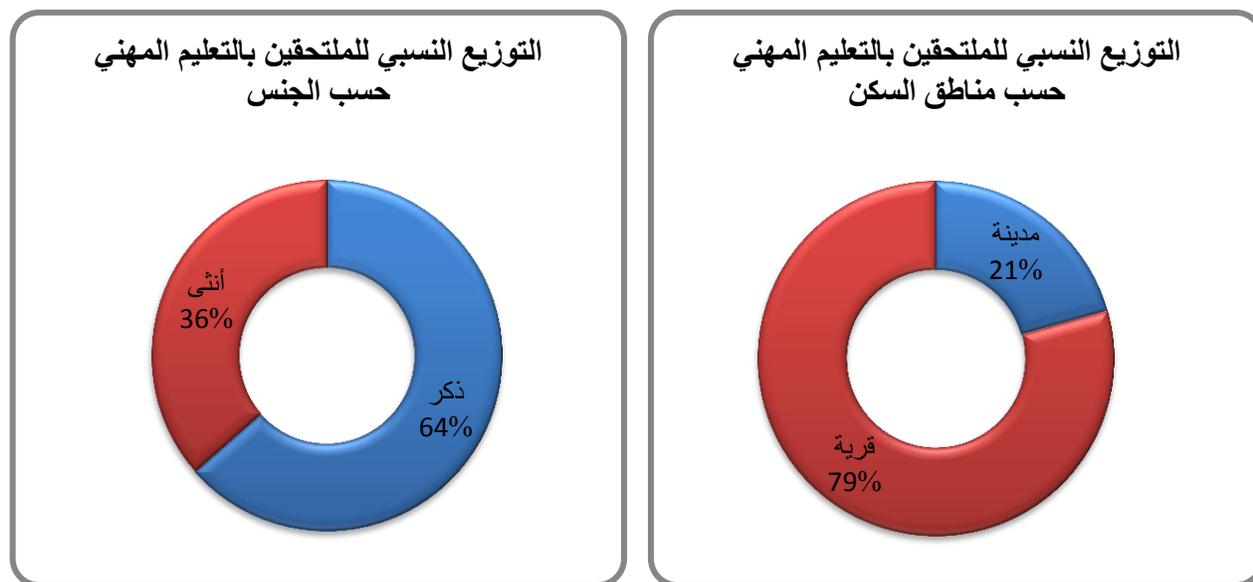
بلغ عدد المتحقين بالتعليم المهني خلال العام الدراسي 2013-2014 نحو (29,187) مقارنة بـ (291,629) طالباً ملتحقاً بالجامعات؛ أي إن المتحقين بالتعليم المهني يشكلون نحو (10.0%) فقط من المتحقين بالجامعات. ومن الجدير ذكره أن سكان القرى والريف يشكلون ما نسبته (79.4%) من المتحقين بالتعليم المهني، في حين أن النسبة المتبقية (20.6%) هم من سكان المدن.

ولدى توزيع المتحقين جندياً، نجد أن نسبة الذكور المتحقين بالتعليم المهني أعلى من الإناث؛ إذ بلغت نسبتهم نحو (63.5%) مقابل (36.5%) للإناث. انظر الجدول رقم (62).

الجدول رقم(63):المتحقون بالتعليم المهني

2013 - 2014			2012 - 2013			2011 - 2012			مناطق السكن
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
6019	1787	4232	5797	1685	4112	5221	1294	3927	مدينة
23168	8859	14309	23130	8129	15001	20916	6838	14078	قرية
29187	10646	18541	28927	9814	19113	26137	8132	18005	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(64) التوزيع النسبي للملتحقين بالتعليم المهني حسب مناطق السكن والجنس

3.10 خريجو مؤسسة التدريب المهني

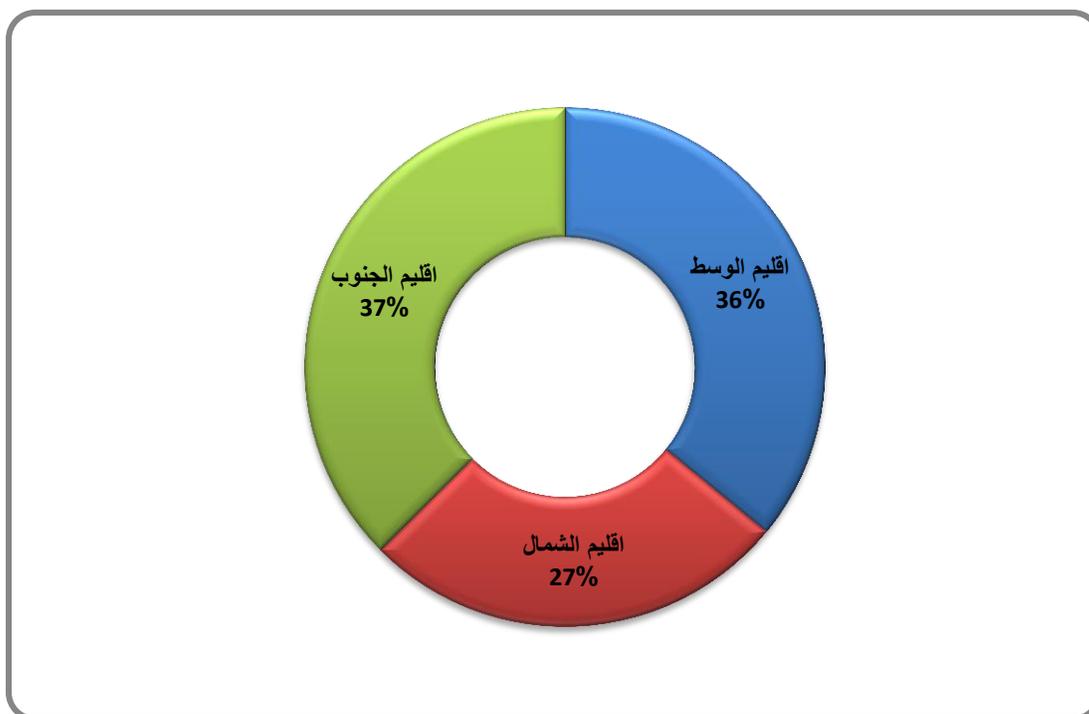
بلغ عدد خريجي مؤسسة التدريب المهني في العام 2013 نحو (1,884) خريجاً، منهم نحو (677) خريجاً في إقليم الوسط بنسبة (35.9%)، ونحو (502) خريجاً في إقليم الشمال بنسبة (26.6%)، ونحو (706) خريجين في إقليم الجنوب بنسبة (37.5%). ويلاحظ ارتفاع تركُّز الخريجين في إقليم الجنوب مقارنة بالحجم النسبي للسكان وقوة العمل لهذا الإقليم، وذلك عائد لسياسات المؤسسة في التركيز على المحافظات والمناطق النائية التي تُعدُّ أقل حظاً في توزيع مكنتسات التنمية، وتوفير فرص العمل والاستثمار الخاص. انظر الجدول رقم (63) .

الجدول رقم(64):التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب الأقاليم والمحافظات

2013			2012			المحافظة
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
35.9%	39.0%	33.6%	42.0%	45.8%	38.9%	إقليم الوسط
21.9%	18.9%	24.1%	22.3%	17.7%	26.1%	العاصمة
6.6%	8.6%	5.1%	7.6%	7.1%	8.1%	الزرقاء
5.1%	6.9%	3.8%	8.9%	14.6%	4.2%	البلقاء
2.3%	4.7%	0.5%	3.2%	6.4%	0.6%	مأدبا

26.6%	23.7%	28.9%	26.0%	18.7%	32.1%	إقليم الشمال
21.0%	17.8%	23.4%	15.3%	8.2%	21.2%	إربد
2.8%	3.4%	2.2%	3.6%	3.1%	4.1%	جرش
2.7%	2.1%	3.2%	3.5%	2.8%	4.1%	عجلون
0.2%	0.4%	0.1%	3.6%	4.6%	2.8%	المفرق
37.5%	37.3%	37.6%	32.0%	35.5%	29.0%	إقليم الجنوب
7.1%	7.5%	6.7%	10.4%	17.1%	4.8%	الكرك
5.1%	3.8%	6.2%	3.5%	5.5%	1.8%	العقبة
7.9%	17.5%	0.6%	9.9%	3.9%	14.9%	معان
17.3%	8.5%	24.1%	8.2%	9.0%	7.5%	الطفيلة

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم (65) التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب الأقاليم

الجدول رقم(65):التوزيع النسبي لخريجي مؤسسة التدريب المهني حسب المؤهل التعليمي

2013			2012			المؤهل التعليمي
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
20.9%	27.4%	15.9%	23.9%	31.9%	17.1%	أقل من عاشر
22.9%	10.8%	32.1%	16.7%	10.1%	22.2%	عاشر
0.3%	0.1%	0.4%	0.8%	0.4%	1.1%	متسرب
3.7%	3.3%	4.0%	3.5%	3.8%	3.2%	الأول الثانوي
16.9%	17.1%	16.7%	15.7%	13.7%	17.3%	الثاني الثانوي
24.9%	23.6%	25.9%	30.6%	24.8%	35.4%	الثانوية العامة
3.8%	5.7%	2.3%	3.5%	5.5%	1.9%	دبلوم كليات مجتمع
6.7%	12.0%	2.6%	5.4%	9.7%	1.8%	بكالوريوس

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

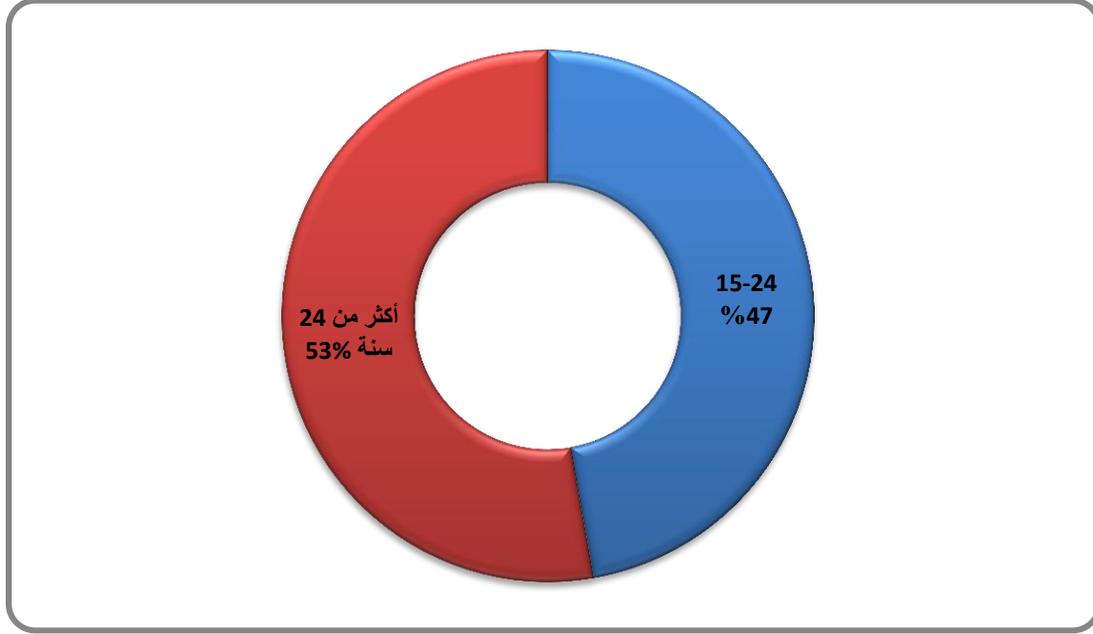
3.11 فرص العمل المستحدثة

بلغ مجموع فرص العمل المستحدثة في العام 2013 نحو (76,341) فرصة عمل، منها نحو (36,067) فرصة عمل أشغلتها فئة الشباب بنسبة (47.2%)، كما يبين الجدول رقم (65).

الجدول رقم(66):توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للأعوام 2013-2010

2013	2012	2011	2010	الفئات العمرية
47.2%	49.0%	49.0%	47.8%	15-24
52.8%	51.0%	51.0%	52.2%	أكثر من 24 سنة
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



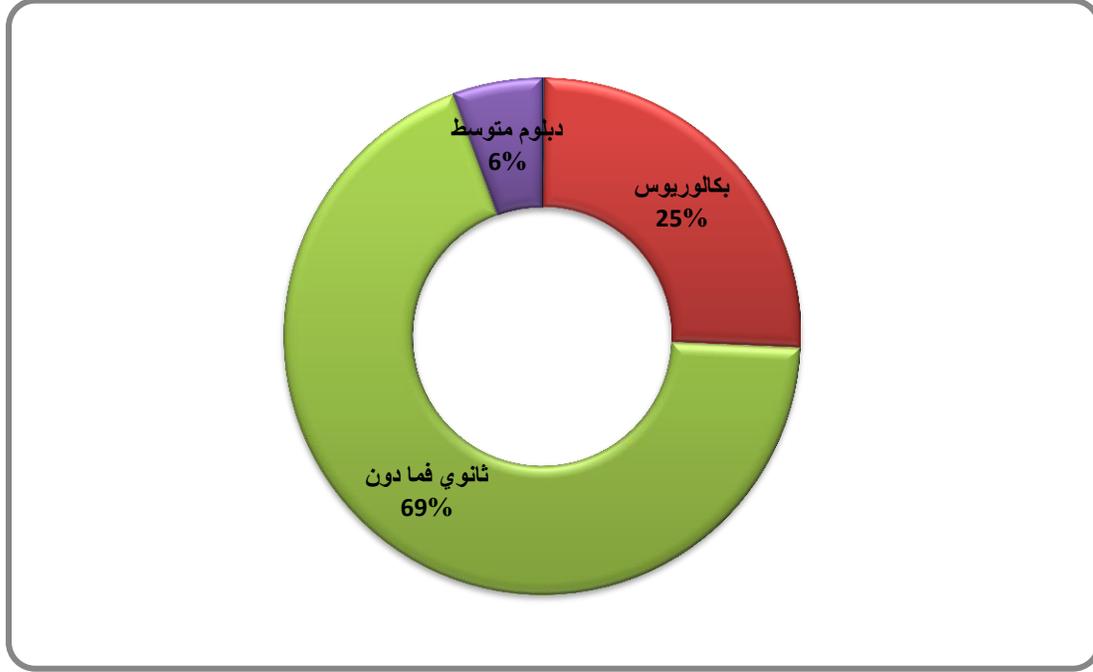
الشكل رقم(66): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للعام 2013

وعند النظر لتوزيع فرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي، فإنَّ النسبة الأعلى هي لحملة مؤهل الثانوية فما دون بنسبة (68.7%)، يليه مؤهل بكالوريوس بنسبة (25.5%)، كما يبين الجدول رقم (66).

الجدول رقم(67): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	2010	2011	2012	2013
أعلى من بكالوريوس	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%
بكالوريوس	31.1%	27.6%	24.8%	25.5%
ثانوية فما دون	62.0%	63.8%	68.1%	68.7%
دبلوم متوسط	6.9%	8.5%	7.1%	5.6%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.



الشكل رقم(67): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الفئات العمرية للعام 2013

وبمقارنة التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي مع التوزيع النسبي لقوة العمل حسب المؤهل التعليمي، نجد أنَّهما متقاربان إلى حدِّ كبير، وهذا للأسف لا يراعي احتياجات العمل، خاصة مع وجود نسبة بطالة مرتفعة بين حملة البكالوريوس. انظر الجدول رقم (67).

الجدول رقم(68): مقارنة التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المؤهل التعليمي مع قوة العمل

فرص العمل المستحدثة	قوة العمل	المؤهل التعليمي
0.2%	0.1%	أعلى من بكالوريوس
25.5%	21.7%	بكالوريوس
68.7%	71.6%	ثانوية فما دون
5.6%	6.6%	دبلوم متوسط

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

ولدى تحليل التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب الأقاليم الثلاثة، فإن النسبة الأعلى من نصيب إقليم الوسط بنسبة (69.4%)، يليه إقليم الشمال بنسبة (18.4%)، ثم إقليم الجنوب بنسبة (11.5%)، كما يبين الجدول رقم (68).

الجدول رقم(69):التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المنطقة الجغرافية

المحافظات	ذكر	أنثى	المجموع
إقليم الجنوب	9.9%	20.7%	11.5%
الطفيلة	2.2%	4.6%	2.5%
العقبة	2.7%	4.4%	3.0%
الكرك	2.7%	9.6%	3.8%
معان	2.3%	2.1%	2.2%
إقليم الشمال	17.9%	21.2%	18.4%
إربد	11.1%	15.3%	11.7%
المفرق	5.0%	3.2%	4.7%
جرش	1.2%	1.2%	1.2%
عجلون	0.7%	1.5%	0.8%
إقليم الوسط	71.7%	57.0%	69.4%
البلقاء	3.5%	1.1%	3.1%
الزرقاء	21.6%	6.0%	19.3%
عمان	45.5%	45.9%	45.6%
مأدبا	1.0%	4.0%	1.5%
خارج الأردن	0.5%	1.1%	0.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وإذا ما قارنًا التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المنطقة الجغرافية مع قوة العمل، فإن نسبة فرص العمل المستحدثة في إقليم الوسط أعلى من تركُّز قوة العمل فيها؛ إذ بلغ تركُّز فرص العمل المستحدثة في هذا الإقليم نحو (69.4%) مقارنة بتركُّز قوة العمل فيه، البالغة نحو (54.4%). وهذا التحيز كان بشكل رئيسي على حساب إقليم الشمال الذي تنخفض حصته من فرص العمل المستحدثة عن حصته من قوة العمل بشكل كبير، فقد بلغت النسبتان نحو (18.4%) و(35.5%) على التوالي، أما بالنسبة لإقليم الجنوب فقد كانت النسبتان متقاربتان، حيث

بلغت حصة الإقليم من فرص العمل المستحدثة نحو (11.5%) مقارنة بحصته من قوة العمل البالغة (10.1%).
انظر الجدول رقم (69).

الجدول رقم(70):مقارنة حصة كل منطقة من فرص العمل المستحدثة مع حصتها من قوة العمل

المحافظات	قوة العمل	فرص العمل المستحدثة
إقليم الجنوب	10.1%	11.5%
الطفيلة	1.9%	2.5%
العقبة	1.6%	3.0%
الكرك	4.1%	3.8%
معان	2.4%	2.2%
إقليم الشمال	35.5%	18.4%
إربد	22.8%	11.7%
المفرق	6.2%	4.7%
جرش	3.7%	1.2%
عجلون	2.8%	0.8%
إقليم الوسط	54.4%	69.4%
البلقاء	5.4%	3.1%
الزرقاء	13.4%	19.3%
عمان	33.0%	45.6%
مادبا	2.6%	1.5%
خارج الأردن		0.6%
المجموع	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

بلغ أعلى رقم لفرص العمل المستحدثة مصنفة حسب التخصص لحملة الثانوية العامة (3,277) فرصة عمل، تشكل ما نسبته (9.1%) من إجمالي فرص العمل المستحدثة، يليه تخصص العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون (3,084) فرصة عمل، تشكل ما نسبته (8.6%) من إجمالي فرص العمل المستحدثة، يليه تخصص العلوم الرياضية والحوسبة (2,281) فرصة عمل بما نسبته (6.3%).

ولدى مقارنة فرص العمل المستحدثة في كل تخصص مع التوزيع النسبي لقوة العمل حسب التخصص، نجد أنها متقاربة إلى حدٍ كبير. فقد كانت أعلى نسبة لفرص العمل المستحدثة لحملة الثانوية العامة بنسبة (9.1%)، مقارنة مع حصة حملة هذه الشهادة من قوة العمل البالغة (9.4%)، يليها تخصص العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون بنسبة فرص عمل مستحدثة نحو (8.6%)، مقارنة بحصة هذا التخصص من قوة العمل البالغة (8.1%). انظر الجدول رقم (70).

الجدول رقم(71):مقارنة التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة مع قوة العمل حسب التخصص

التخصص	قوة العمل	فرص العمل المستحدثة
التربية	2.8%	2.1%
الخدمات	0.7%	0.9%
الدراسات الإنسانية والفنون	3.7%	2.4%
الزراعة والبيطرة	0.2%	0.5%
الصحة والخدمات الاجتماعية	3.0%	4.3%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	8.1%	8.6%
العلوم والرياضيات والحوسبة	4.6%	6.3%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	4.1%	4.3%
التعليم الثانوي	9.4%	9.1%
غير معرف	63.4%	61.5%
المجموع	100.0%	100.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وبلغ أعلى معدّل لفرص العمل المستحدثة حسب النشاط الاقتصادي لدى قطاع الإدارة العامة والدفاع؛ إذ بلغت (9,564) فرصة عمل تشكل ما نسبته (26.5%) من إجمالي فرص العمل المستحدثة، يليه قطاع الصناعات التحويلية بإجمالي فرص عمل (5,726) فرصة عمل تشكل ما نسبته (15.9%)، كما يبين الجدول رقم (71).

الجدول رقم(72): التوزيع النسبي لإجمالي فرص العمل المستحدثة حسب النشاط الاقتصادي

2013	2012	2011	2010	النشاط الاقتصادي
0.6%	0.1%	0.6%	0.6%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0.3%	0.3%	0.6%	0.8%	التعدين واستغلال المحاجر
15.9%	12.2%	13.2%	11.7%	الصناعات التحويلية
0.1%	0.4%	0.4%	0.5%	الفنون والترفيه والترويح
0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	إمدادات المياه ، أنشطة المجاري ، وإدارة النفايات (الفضلات) ومعالجتها
1.6%	1.0%	1.1%	4.2%	أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل ، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص
2.5%	1.8%	1.8%	2.1%	أنشطة الخدمات الأخرى
1.8%	1.9%	1.8%	1.6%	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
26.5%	33.5%	33.9%	22.7%	الإدارة العامة والدفاع ، الضمان الاجتماعي الإجباري
0.2%	0.1%	0.1%	0.3%	الأنشطة العقارية
2.6%	2.6%	2.5%	2.7%	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
1.9%	2.3%	2.2%	3.3%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
4.6%	3.6%	2.7%	4.9%	التشييد
7.3%	7.7%	9.3%	9.4%	التعليم
0.9%	0.6%	1.2%	1.2%	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك
1.9%	1.8%	2.3%	2.8%	المعلومات والاتصالات
3.1%	2.8%	2.1%	2.4%	النقل والتخزين
6.9%	7.1%	4.2%	5.8%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
5.4%	5.5%	6.0%	8.1%	أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية
0.9%	0.3%	0.0%	0.1%	أنشطة منظمات وهيئات خارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (غير الإقليمية)
15.1%	14.2%	13.7%	14.4%	تجارة الجملة والتجزئة ، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

المصدر : قاعدة بيانات مشروع المنار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

الفصل الرابع

مقارنة بعض مؤشرات الشباب في سوق العمل

في الأردن مع عدد من الدول العربية

(Benchmark Analysis)

4.1 مقارنات حسب المؤشرات الديموغرافية للشباب

لدى مقارنة نسبة الشَّباب من إجمالي السُّكان لمجموعة الدول، نجد أن الأردن يتمتع بنسبة شباب مرتفعة من إجمالي السُّكان مقارنة بالدول الأخرى؛ إذ بلغت النسبة نحو (32%) مقارنة بنحو (18%) لدولة الإمارات، ونحو (26%) لتركيا، ونحو (21%) لدول شرق آسيا، ونحو (20%) لدول أمريكا الشمالية، ونحو (17%) لأوروبا. وتمثِّل هذه الميزة فرصة للأردن لاستغلالها بطريقة مناسبة لتعزيز رافعة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حدِّ سواء إذا ما تم استثمارها كما يجب. انظر الجدول رقم (72).

الجدول رقم(73):التوزيع النسبي للشباب من إجمالي السُّكان في مجموعة من الدول للعام 2013

الدولة	نسبة السُّكان الشَّباب إلى إجمالي السُّكان
الأردن	32%
الإمارات	18%
العراق	32%
مصر	28%
لبنان	26%
ليبيا	26%
السعودية	26%
الكويت	22%
السودان	32%
سوريا	33%
فلسطين	34%
تركيا	26%
شرق آسيا	21%
أمريكا اللاتينية	27%
غرب آسيا	28%
شمال إفريقيا	28%
أمريكا الشمالية	20%
الاتحاد الأوروبي	17%

المصدر: ديوان مرجعية السُّكان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.

4.2 طلبية التعليم الثانوي

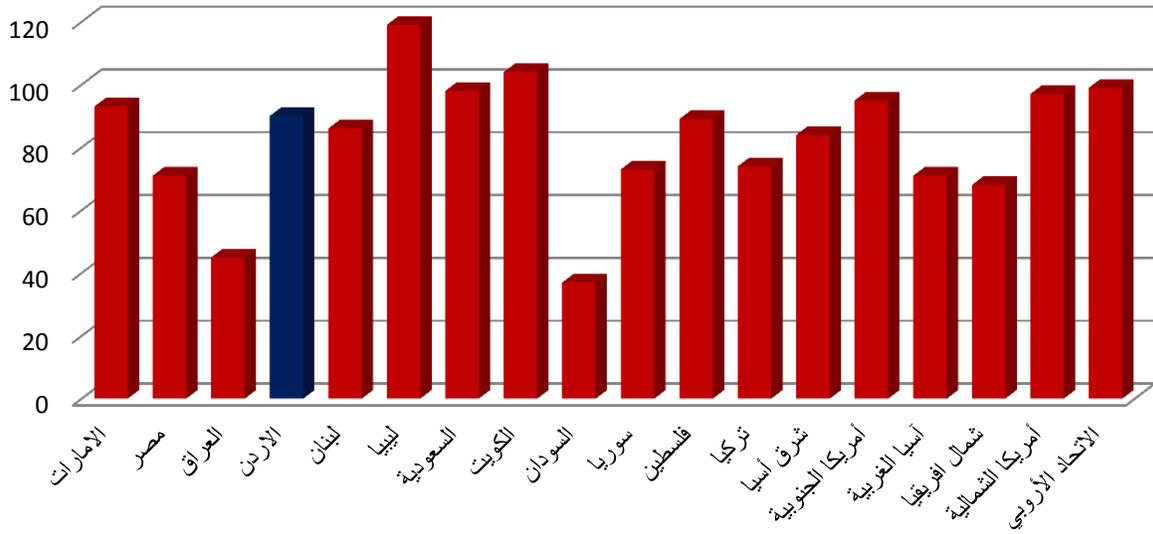
بلغت نسبة الشَّبَاب الذكور على مقاعد الدراسة في المؤسسات التعليمية للمرحلة الثانوية في الأردن نحو (85%) للعام 2013، مقابل نحو (90%) للإناث، وهي نسبة وإن كانت مرتفعة بشكلها المطلق إلا أنها تُعدُّ جيدة مقارنة بالدول الأخرى. ويمكن الاعتماد على هذه النسب لتحديد الخصائص العامة للشباب ضمن قوة العمل في المستقبل، من حيث المستوى التعليمي والتخصصات المتوفرة، وفرص العمل المستهدفة. انظر الجدول رقم (73) .

الجدول رقم(74):التوزيع النسبي للشباب من إجمالي السُّكَّان في مجموعة من الدول حسب الجنس للعام 2013

الدولة	ذكور	إناث
الإمارات	%92	%93
مصر	%74	%71
العراق	%60	%45
الأردن	%85	%90
لبنان	%77	%86
ليبيا	%102	%119
السعودية	%103	%98
الكويت	%98	%104
السودان	%41	%37
سوريا	%72	%73
فلسطين	%83	%89
تركيا	%81	%74
شرق آسيا	%81	%84
أمريكا الجنوبية	%89	%95
آسيا الغربية	%78	%71
شمال إفريقيا	%70	%68
أمريكا الشمالية	%96	%97
الاتحاد الأوروبي	%100	%99

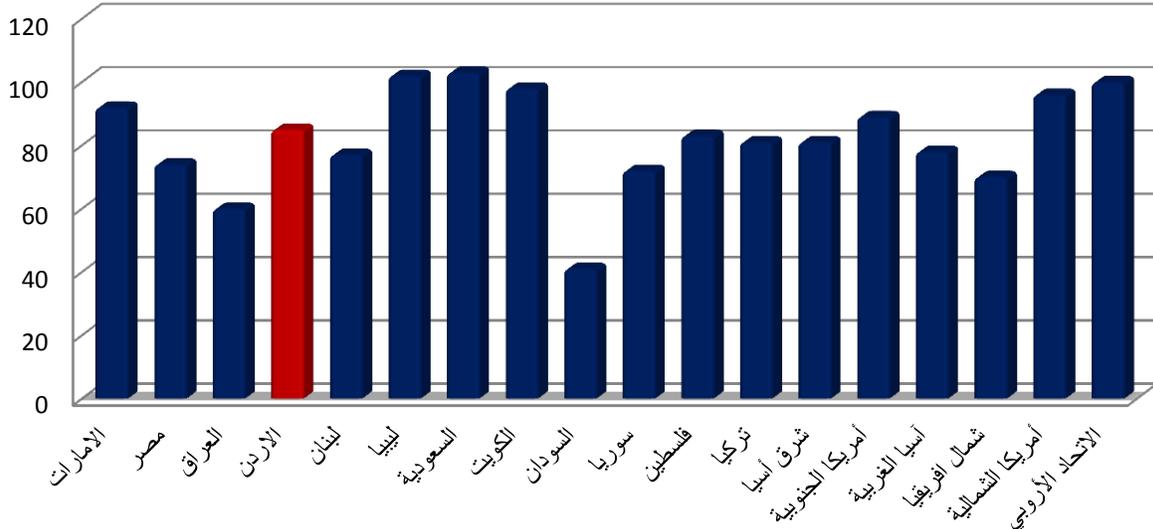
المصدر: ديوان مرجعية السُّكَّان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.

إناث



الشكل رقم(68): التوزيع النسبي للشابات من إجمالي السُّكَّان في مجموعة من الدول

ذكور



الشكل رقم(69): التوزيع النسبي للشباب الذكور من إجمالي السُّكَّان في مجموعة من الدول

4.3 التعليم ما بعد الثانوي

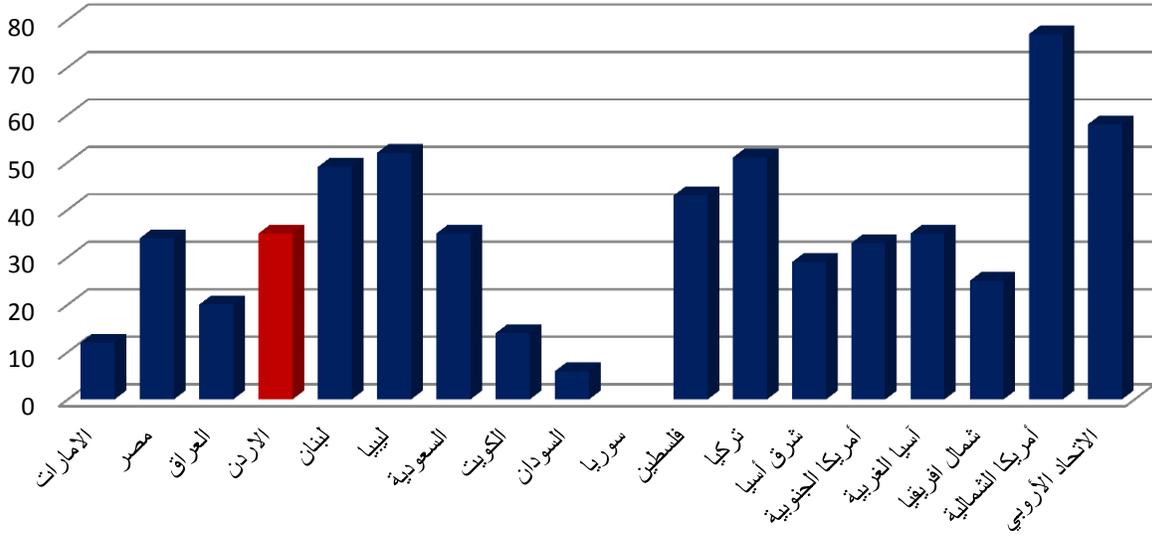
بلغت نسبة الشَّبَاب الذكور على مقاعد الدراسة في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشَّبَاب في الأردن نحو (35%) للعام 2013 مقابل نحو (41%) للإناث، وتُعدُّ هذه النسبة منخفضة مقارنة بدول أمريكا الشمالية وأوروبا، ولكنها مرتفعة مقارنة بدول شمال إفريقيا وشرق آسيا، ومساوية -إلى حدِّ ما- لدول أمريكا اللاتينية والكاريبية. انظر الجدول رقم (74).

الجدول رقم(75):التوزيع النسبي للشباب المنخرطين في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشَّبَاب في مجموعة من الدول

الدولة	ذكور	إناث
الإمارات	%12	%39
مصر	%34	%31
العراق	%20	%12
الأردن	%35	%41
لبنان	%49	%59
ليبيا	%52	%57
السعودية	%35	%39
الكويت	%14	%31
السودان	%6	%6
سوريا		
فلسطين	%43	%58
تركيا	%51	%41
شرق آسيا	%29	%31
أمريكا الجنوبية	%33	%41
آسيا الغربية	%35	%32
شمال إفريقيا	%25	%26
أمريكا الشمالية	%77	%107
الاتحاد الأوروبي	%58	%78

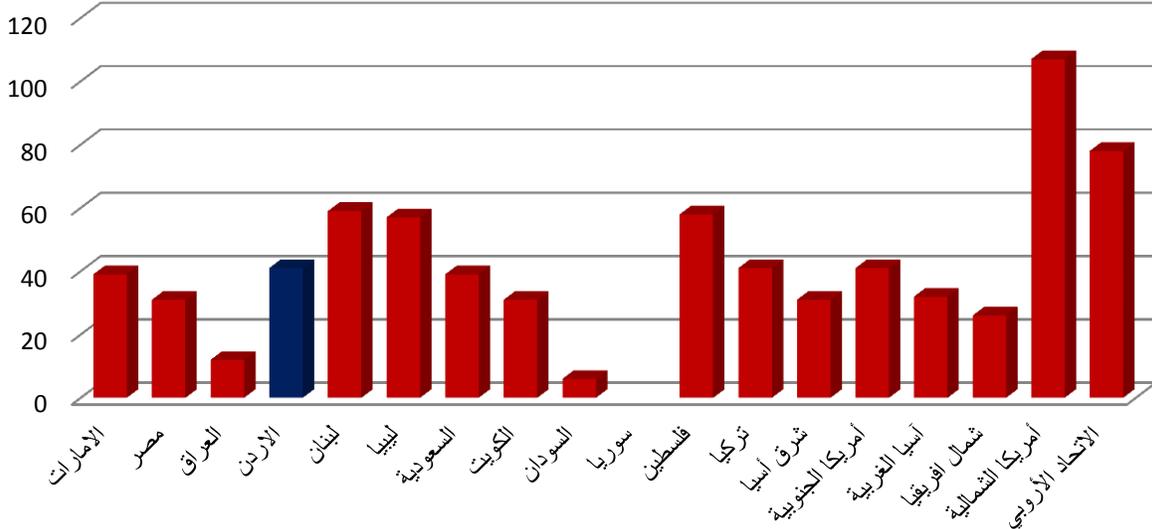
المصدر: ديوان مرجعية الشَّبان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.

ذكور



الشكل رقم(70) نسبة الشَّباب المنخرطين في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشَّباب في مجموعة من الدول

إناث



الشكل رقم(71): نسبة الشابات المنخرطات في التعليم ما بعد الثانوي من إجمالي الشَّباب في مجموعة من الدول

4.4 معدل المشاركة الاقتصادية المُنقَّحة

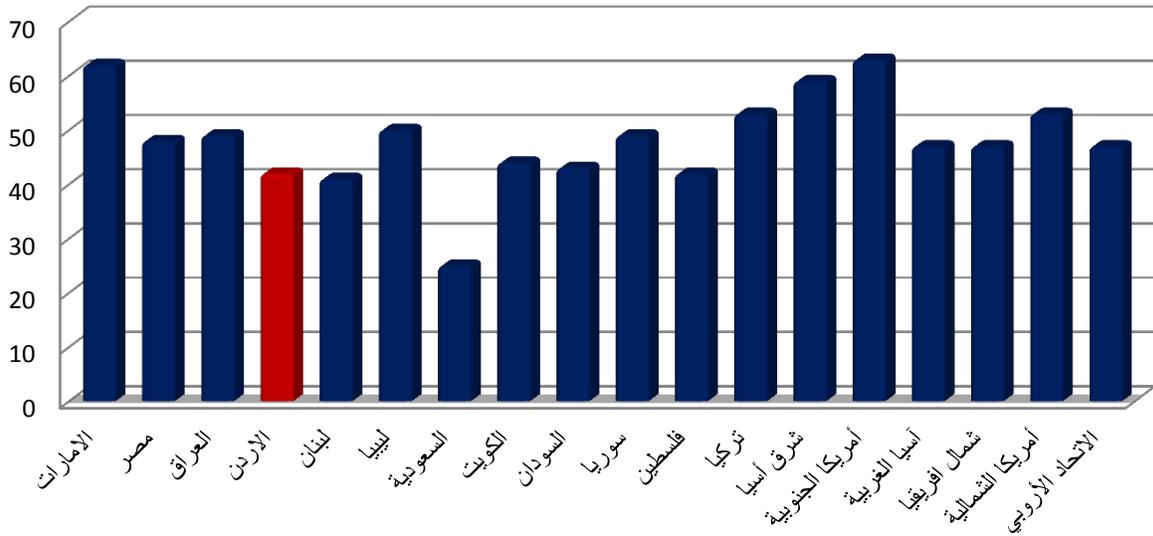
بلغ معدل المشاركة المُنقَّح للشباب في الأردن (حسب بيانات ديوان مرجعية السكان) نحو (42.0%) للذكور و (11.0%) للإناث للعام 2013، وتُعدُّ نسبة الذكور مقبولة ومتوسطة مقارنة بمجموعة دول المقارنة، غير أنَّ نسبة الإناث جاءت منخفضة للغاية. فقد بلغت هذه النسبة في دول شرق آسيا نحو (61.0%)، وهي نسبة أعلى من معدل المشاركة الاقتصادية للذكور في تلك المنطقة، الأمر الذي يشير إلى فعالية العنصر النسائي في تلك المجتمعات، وارتفاع معدل وصولهن لسوق العمل. وبلغت هذه النسبة للإناث في أمريكا الجنوبية نحو (43.0%)، وفي أمريكا الشمالية نحو (51.0%)، وفي أوروبا (39.0%)، بينما انخفضت النسبة في دول غرب آسيا وشمال إفريقيا؛ إذ بلغت نحو (19.0%) لهاتين المنطقتين، انظر الجدول رقم (75).

الجدول رقم(76):معدل المشاركة المُنقَّح للشباب في مجموعة من الدول حسب الجنس

الدولة	ذكور	اناث
الإمارات	62%	32%
مصر	48%	20%
العراق	49%	8%
الأردن	42%	11%
لبنان	41%	18%
ليبيا	50%	24%
السعودية	25%	7%
الكويت	44%	25%
السودان	43%	27%
سوريا	49%	9%
فلسطين	42%	8%
تركيا	53%	26%
شرق آسيا	59%	61%
أمريكا الجنوبية	63%	43%
آسيا الغربية	47%	19%
شمال إفريقيا	47%	19%
أمريكا الشمالية	53%	51%
الاتحاد الأوروبي	47%	39%

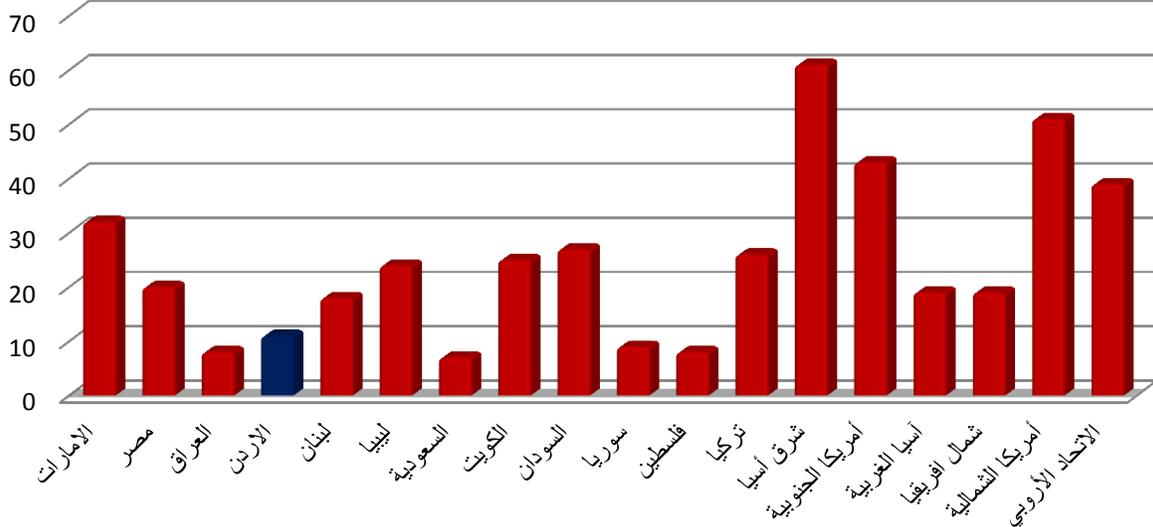
المصدر: ديوان مرجعية السكان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.

ذكور



الشكل رقم(72): معدل المشاركة المُنقَّح للشباب الذكور في مجموعة من الدول

إناث



الشكل رقم(73): معدل المشاركة المُنقَّح للشابات في مجموعة من الدول

4.5 معدل البطالة بين الشَّبَاب حول العالم

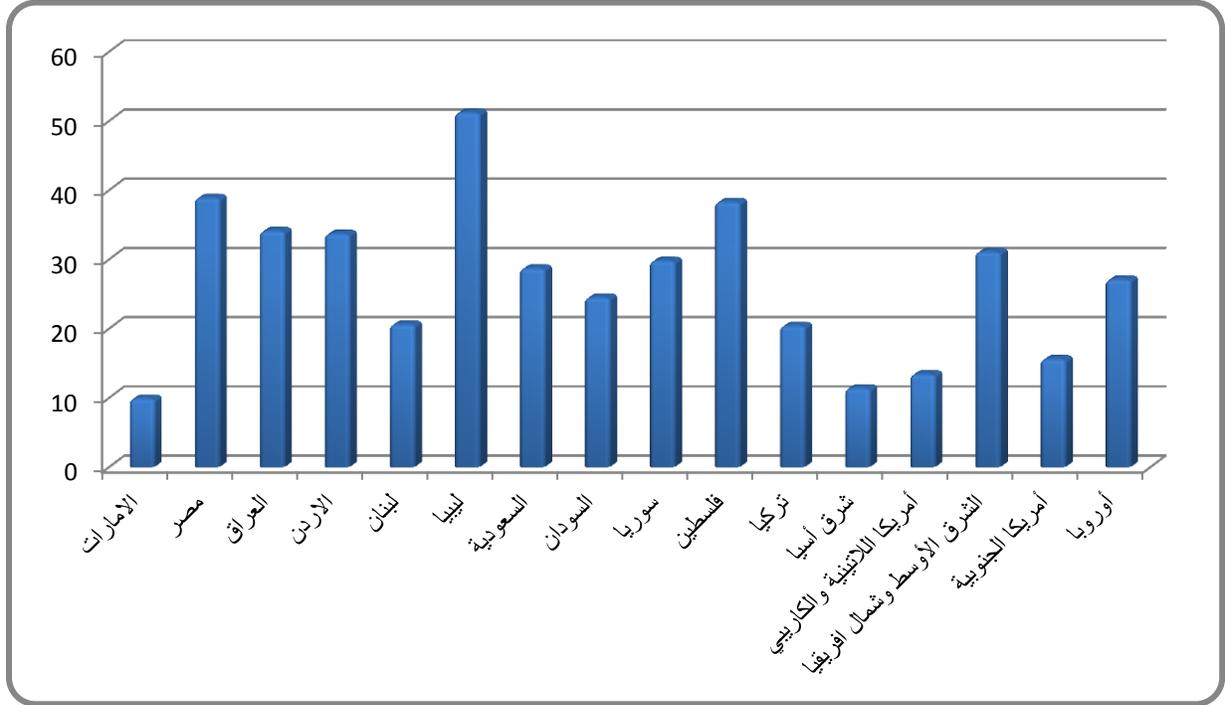
إذا ما قارنًا معدلات البطالة بين الشَّبَاب في مجموعة من دول الجوار وحول العالم، نجد أن وضع الأردن حرج، فدولة الإمارات العربية المتحدة- وهي من الدول العربية المصدرة للنفط وذات الاقتصاديات سريعة النمو والتطور- كان معدل البطالة في فئة الشَّبَاب نحو (9.9%) مقارنة بنحو (33.7%) للأردن. وكذلك الحال بالنسبة للبنان، وهي دولة مشابهة للأردن من ناحية حجم الاقتصاد وطبيعته وشح الموارد الطبيعية فيه، واعتماده على الموارد البشرية بشكل كبير. فمعدل بطالة الشَّبَاب في لبنان نحو (20.6%). أمّا معدل بطالة الشَّبَاب في المملكة العربية السعودية فيبلغ نحو (28.7%) ، وفي تركيا -وهي من الاقتصاديات المتقدمة في المنطقة- فقد كان معدل البطالة فيها (11.4%).

وبمقارنة هذه النسب مع نسب الدول في مناطق العالم المختلفة، نجد أن وضعها ليس بالأفضل، حيث بلغ معدل بطالة الشَّبَاب في الدول النامية لشرق آسيا نحو (11.4%) وهي من النسب المنخفضة في العالم، كذلك الحال في دول أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي فقد كانت النسبة فيها نحو (13.4%)، وفي أمريكا الجنوبية نحو (15.6%) وفي منطقة اليورو نحو (27.1%)، أما في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أو ما يعرف بمنطقة (MENA) فقد كانت النسبة نحو (31.1%)، انظر الجدول (76).

الجدول رقم(77):معدلات البطالة بين الشَّبَاب في مجموعة من الدول

الدولة	2010	2011	2012	2013
الإمارات	9.8	9.8	9.9	9.9
مصر	26.3	35.5	38.2	38.9
العراق	32.6	32.6	32.5	34.1
الأردن	30.1	31.6	31.3	33.7
لبنان	20.9	20.8	19.9	20.6
ليبيا	44.1	43.2	52.7	51.2
السعودية	29.8	30.1	28.0	28.7
السودان	23.6	23.6	23.7	24.5
سوريا	19.3	33.7	32.3	29.8
فلسطين	37.7	34.1	38.6	38.3
تركيا	21.2	17.9	17.1	20.4
شرق آسيا	10.9	10.6	10.9	11.4
أمريكا اللاتينية والكاريبي	15.1	14.5	13.7	13.4
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	26.5	30.0	31.0	31.1
أمريكا الجنوبية	18.3	17.1	16.3	15.6
أوروبا	22.4	23.0	25.9	27.1

المصدر: البنك الدولي، قاعدة البيانات الإحصائية.



الشكل رقم(74): معدلات البطالة بين الشَّبَاب في مجموعة من الدول العربية والعالمية 2013

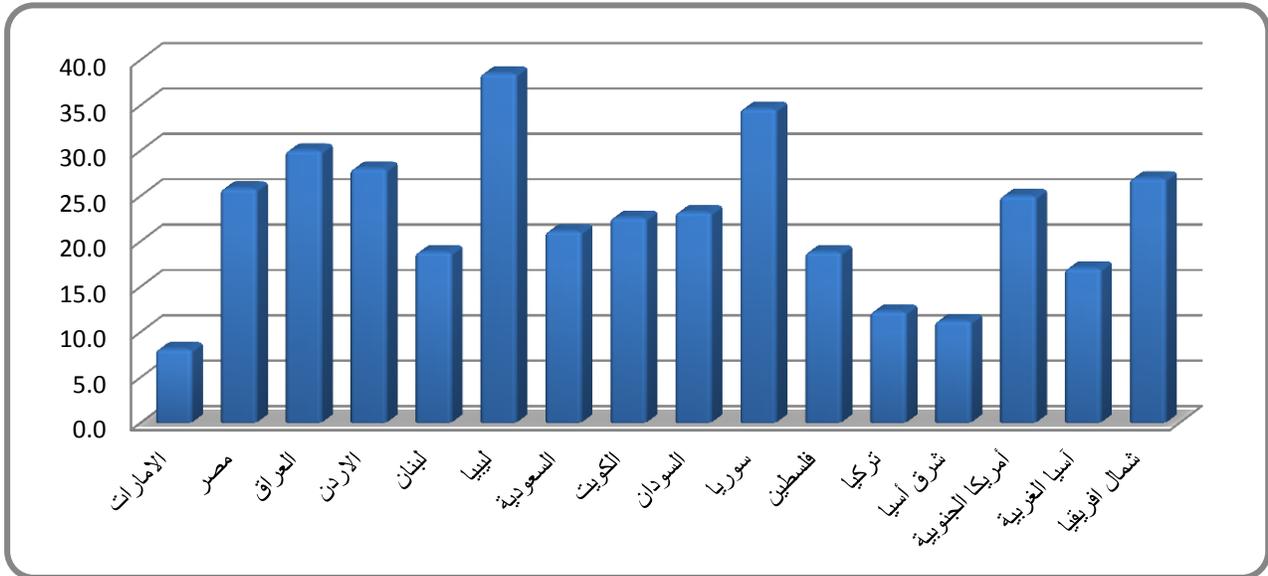
يلاحظ من التوزيع السابق أن معدلات بطالة الشَّبَاب في الأردن تُعدُّ من المعدَّلات الأعلى على مستوى المنطقة والعالم. ومن النادر أن ترى بلداً معدلات بطالة الشَّبَاب فيه أعلى منه، وهذا يتطلب تكثيف الجهود في التركيز على الشَّبَاب في توفير فرص العمل، وتجسير الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل لهذه الفئة من السُّكَّان.

ولدى فصل تحليل معدلات بطالة الشَّبَاب حسب الجنس، نجد اختلافاً كبيراً في قيم هذه المعدلات بين الذكور والإناث، في الدول العربية ومجموعة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في حين تكون هذه النسب متقاربة لدرجة كبيرة في دول شرق آسيا وأمريكا الشمالية ودول منطقة اليورو. ويُلاحظ كذلك أن ترتيب الدول ومناطق العالم بالنسبة لمعدلات البطالة للذكور والإناث لا يختلف كثيراً.

الجدول رقم(78):معدلات البطالة بين الشَّبَاب الذكور في مجموعة من الدول

الدولة	2010	2011	2012	2013
الإمارات	8.0	8.0	8.1	8.1
مصر	14.8	23.6	25.4	25.8
العراق	28.5	28.6	28.5	30.0
الأردن	25.1	27.3	26.4	28.0
لبنان	17.9	17.8	17.8	18.8
ليبيا	36.6	35.9	43.4	38.5
السعودية	23.8	24.6	21.3	21.1
الكويت	21.9	21.9	22.0	22.6
السودان	15.5	26.8	25.3	23.2
سوريا	35.7	30.8	34.1	34.6
فلسطين	20.6	16.7	15.9	18.8
تركيا	11.6	11.4	11.7	12.3
شرق آسيا	12.7	12.1	11.4	11.2
أمريكا الجنوبية	21.1	24.2	25.1	25.0
آسيا الغربية	20.6	18.5	17.7	17.0
شمال إفريقيا	22.5	22.7	25.9	26.9

المصدر: ديوان مرجعية السكان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.

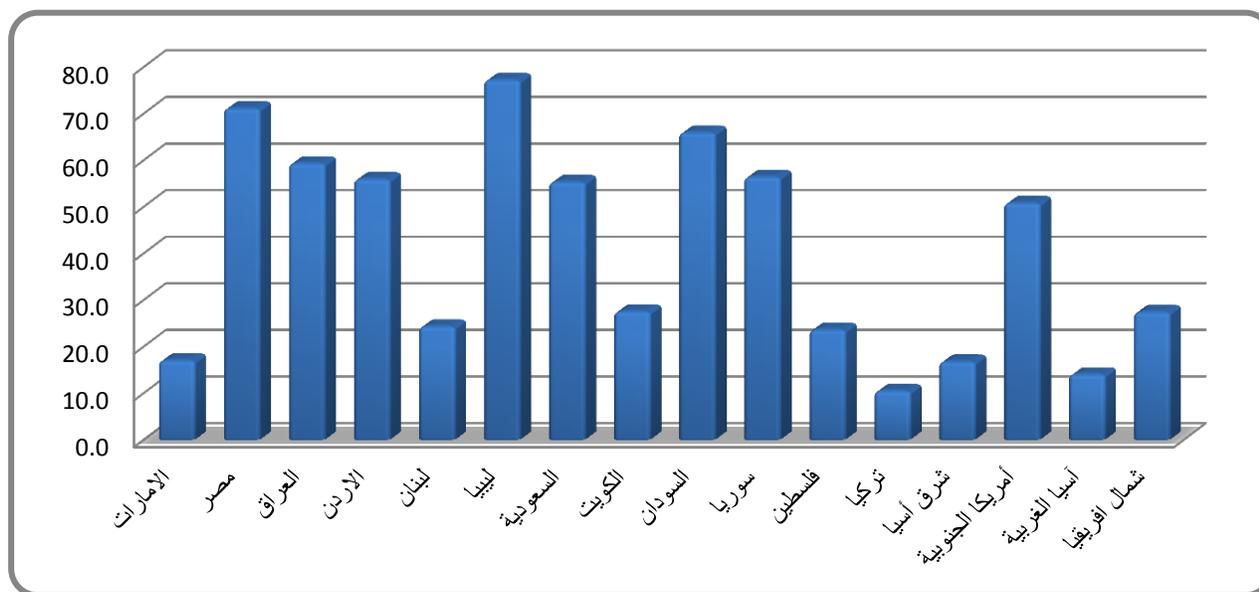


الشكل رقم(75): معدلات البطالة بين الشَّبَاب الذكور في مجموعة من الدول العربية والعالمية للعام 2013

الجدول رقم(79):معدلات البطالة بين الشابات الإناث في مجموعة من الدول

الدولة	2010	2011	2012	2013
الإمارات	17.1	17.1	17.2	17.0
مصر	54.6	65.0	70.0	71.1
العراق	58.1	58.2	57.3	59.3
الأردن	49.7	48.8	51.1	55.9
لبنان	27.3	27.1	24.2	24.3
ليبيا	60.4	58.8	72.1	77.2
السعودية	54.3	52.8	55.9	55.3
الكويت	26.5	26.4	26.5	27.5
السودان	40.8	71.8	70.7	65.9
سوريا	48.1	51.3	61.5	56.4
فلسطين	22.6	20.2	19.5	23.6
تركيا	10.3	9.8	9.9	10.5
شرق آسيا	18.7	17.8	17.1	16.7
أمريكا الجنوبية	44.2	49.2	50.3	50.8
آسيا الغربية	15.7	15.6	14.8	14.0
شمال إفريقيا	22.5	23.4	26.0	27.4

المصدر: ديوان مرجعية السكان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.



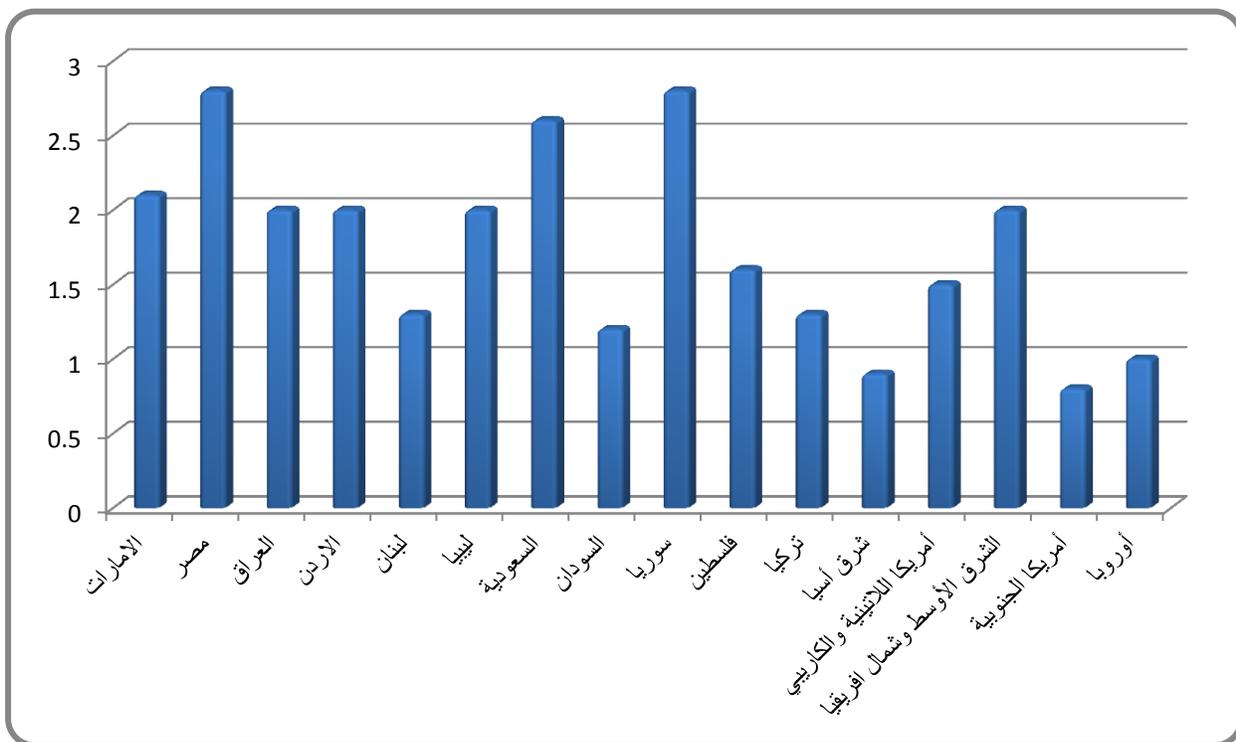
الشكل رقم(76): معدلات البطالة بين الشابات في مجموعة من الدول العربية والعالمية 2013

ولو قمنا باحتساب نسبة معدل بطالة الإناث إلى بطالة الذكور لوجدنا أن النسبة مرتفعة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؛ إذ بلغت نحو (2.0) ، وهي مرتفعة جداً في بلد مثل مصر حيث بلغت نحو (2.8) بينما كانت منخفضة في أمريكا الجنوبية وشرق آسيا، فبلغت نحو (0.8) و (0.9) على التوالي.

الجدول رقم(80): نسبة معدل بطالة الإناث إلى الذكور

الدولة	2010	2011	2012	2013
الإمارات	2.1	2.1	2.1	2.1
مصر	3.7	2.8	2.8	2.8
العراق	2.0	2.0	2.0	2.0
الأردن	2.0	1.8	1.9	2.0
لبنان	1.5	1.5	1.4	1.3
ليبيا	1.7	1.6	1.7	2.0
السعودية	2.3	2.1	2.6	2.6
السودان	1.2	1.2	1.2	1.2
سوريا	2.6	2.7	2.8	2.8
فلسطين	1.3	1.7	1.8	1.6
تركيا	1.1	1.2	1.2	1.3
شرق آسيا	0.9	0.9	0.8	0.9
أمريكا اللاتينية والكاريبي	1.5	1.5	1.5	1.5
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	2.1	2.0	2.0	2.0
أمريكا الجنوبية	0.8	0.8	0.8	0.8
أوروبا	1.0	1.0	1.0	1.0

المصدر: ديوان مرجعية السكان، شباب العالم، صفحة بيانات 2013.



الشكل رقم (77): نسبة معدل بطالة الإناث إلى الذكور من فئة الشباب

الفصل الخامس

التحليل القياسي

5.1 مقدمة

اعتمدت الدراسة في الفصول السابقة على أسلوب التحليل الوصفي الكمي والنوعي للمؤشرات والبيانات المتوفرة، واستعرضت نتائجها في صورة جداول ورسومات بيانية.

وفي هذا الفصل سيتم استخدام التحليل القياسي لمقارنة إنتاجية المشتغلين الشباب مع غيرهم من الفئات العمرية الأعلى، وكذلك ستتم مقارنة إنتاجية الشباب مع نظرائهم عمرياً من القوى العاملة الوافدة. حيث سيتم تصميم عدة معادلات قياسية، وذلك حسب ما يتوقّر من بيانات.

5.2 نموذج مقارنة إنتاجية الشباب مع غير الشباب

يهدف هذا التحليل إلى مقارنة إنتاجية العامل الأردني من فئة الشباب في الفئة العمرية (15-24) سنة، مع العامل الأردني من الفئة العمرية الأعلى. وستفيدنا النتائج في تحديد فعالية هذه الفئة من القوى العاملة في التأثير على التنمية الاقتصادية، وزيادة معدلات النمو الاقتصادي. فمن الواضح أن متوسط رواتب الشباب أقل من متوسط رواتب الفئة الأعلى، ومن ثمّ فإنّ تكلفة توظيف الشباب في أي مشروع أو مؤسسة ستكون أقل نسبياً من تكلفة توظيف غير الشباب، ولكن هل ستكون إنتاجية العاملين الشباب بمستوى إنتاجية العاملين من غير الشباب؟ إن الإجابة عن هذا السؤال ستحدّد الجدوى من التركيز على الشباب في سياسات التوظيف وزيادة نسبة مشاركتهم في الاقتصاد.

ستتم عملية مقارنة إنتاجية الشباب مع باقي القوى العاملة من خلال نموذج قياسي يتضمن دالة الإنتاج في الاقتصاد والمعتمدة على رأس المال الكلي وحجم القوى العاملة الكلي في الاقتصاد، كما هو مبين في المعادلة التالية:-

$$Y = AL^{\beta}K^{\alpha} \dots\dots\dots(1)$$

حيث:

Y: تمثل الإنتاج في الاقتصاد

L: تمثل العمل أو القوى العاملة

K: تمثل رأس المال

α, β, A : تمثل ثوابت في المعادلة (A ثابت يمثل التكنولوجيا، α, β تمثل المرونات)

ولتسهيل عملية التقدير، سيتم أخذ اللوغاريتم الطبيعي للجهتين، بحيث تصبح المعادلة خطية وقابلة للتقدير بطريقة المربعات الصغرى (OLS)، كما هو مبين في المعادلة (2).

$$\log(Y) = \log(A) + \beta \log(L) + \alpha \log(K) \dots\dots\dots (2)$$

ولغاية المقارنة بين الفئتين العمريتين، تم تقسيم المتغير الذي يمثل عنصر العمل في هذه الدالة إلى قسمين؛ الأول يمثل عنصر العمل لفئة الشباب (القوى العاملة الشابة L_y)، والآخر يمثل عنصر العمل لفئة غير الشباب (القوى العاملة غير الشابة L_m)، كما هو مبين في المعادلة (3).

$$\log(Y) = \log(A) + \beta_1 \log(L_y) + \beta_2 \log(L_m) + \alpha \log(K) \dots\dots\dots (3)$$

وسيتم كذلك تقسيم القوى العاملة الشابة وغير الشابة مرة أخرى حسب النوع الاجتماعي لكل فئة، ومن ثم تصبح المعادلة كالتالي :-

$$\log(Y) = \log(A) + \beta_3 \log(L_{ym}) + \beta_4 \log(L_{yf}) + \beta_5 \log(L_{mm}) + \beta_6 \log(L_{mf}) + \alpha \log(K) \dots\dots\dots (4)$$

حيث:-

L_{ym} : القوى العاملة الشابة ذكور.

L_{yf} : القوى العاملة الشابة إناث.

L_{mm} : القوى العاملة غير الشابة ذكور.

L_{mf} : القوى العاملة غير الشابة إناث.

L_{YT} : إجمالي القوى العاملة الشابة.

L_{MT} : إجمالي القوى العاملة غير الشابة.

5.2.1 المتغيرات والبيانات

سيتم استخدام متغيرات من الاقتصاد المحلي لتقدير هذه الدالّة، وكذلك استخدام الناتج المحلي الجمالي بأسعار السوق الجارية (GDP) كمتغير يشير إلى الإنتاج في الاقتصاد (Y). وسيتم استخدام متوسط الدخل في الفئة الواحدة مضروباً في عدد العاملين في هذه الفئة، للحصول على إجمالي تعويضات العاملين في هذه الفئة، ومن ثم جمع إجمالي تعويضات جميع الفئات للحصول على إجمالي تعويضات العاملين من فئة الشباب وغير الشباب. وسيتم استخدام طريقة (Incremental Capital Output Ratio ICOR)، لإنتاج سلسلة زمنية لمتغير رأس المال (K).

مجموع صافي التكوين الرأسمالي خلال فترة الدراسة

$$\text{ICOR} = \frac{\text{الناتج المحلي الجمالي في آخر المدة} - \text{الناتج المحلي الإجمالي في أول المدة}}{\text{مجموع صافي التكوين الرأسمالي خلال فترة الدراسة}} \quad (5)$$

وستضرب هذه النسبة في الناتج المحلي الإجمالي في أول المدة، للحصول على رأس المال في أول سنة، ومن ثم إضافة صافي التكوين الرأسمالي لهذه السنة، للحصول على رأس المال في السنة التي تليها، وهكذا حتى آخر سنة في الدراسة (عثامنة، 2011).

ولكن بداية سيتم التعرف على الخصائص الرئيسة لبيانات العينة من ناحية السمات الكميّة للبيانات المستخدمة في التحليل وخاصة الوسط، والوسيط والتباين (انظر الجدول رقم 80)، ثم سيتم اختبار استقرارية المتغيرات قيد الدراسة.

الجدول رقم(81):الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

L _{mf}	L _{mm}	L _{mt}	L _{yf}	L _{ym}	L _{yt}	K	Y	
18.470	20.229	20.389	16.627	18.530	18.670	23.658	21.898	الوسط
18.520	20.255	20.420	16.715	18.520	18.680	23.755	21.920	الوسيط
19.130	20.780	20.960	17.110	18.970	19.080	24.840	22.640	القيمة القصوى
17.610	19.540	19.680	16.070	17.980	18.110	22.220	21.080	القيمة الدنيا
0.4719	0.3611	0.3774	0.3009	0.2853	0.2844	0.8033	0.4904	الانحراف المعياري
-0.0952	-0.1277	-0.1145	-0.3150	-0.0940	-0.1632	-0.2316	-0.0980	الالتواء
1.5197	1.6499	1.6243	1.7739	1.6965	1.6787	1.7394	1.5623	التفلطح

5.2.2 اختبار استقرارية البيانات (Test of Stationarity)

يهدف اختبار جذر الوحدة لفحص استقرارية المتغيرات عبر الزمن، والتحقق من مدى سكونها. وتتعدد الاختبارات المستخدمة لذلك، إلا أنه سيتم استخدام اختبار ديكي- فولر (Dickey and Fuller, 1979) في هذه الدراسة. وانطلاقاً من معادلة ديكي فولر المعدلة Augmented Dickey Fuller فإن

$$\Delta y_t = \alpha + \beta T + \delta y_{t-1} + \gamma_i \sum \Delta y_{t-i} - e_t \dots\dots\dots(6)$$

ويفترض هذا الاختبار وجود معامل انحدار (δ) متطابق لجميع الوحدات، كما تم الأخذ بالحسبان وجود عدم تجانس Heterogeneity ، وسيُختبر وجود جذر الوحدة حسب الفرضية التالية:

$$H_0 : \delta = 0 \quad (\text{هناك جذر وحدة})$$

$$H_1 : \delta < 0 \quad (\text{لا يوجد جذر وحدة})$$

وقد أُجري اختبار الاستقرارية للمتغيرات، وأظهرت النتائج استقرار السلاسل الزمنية عند الفرق الأول، كما هو مبين في الجدول رقم(81).

الجدول رقم(82):نتائج اختبار جذر الوحدة باستخدام اختبار ديكي فولر المعدل

درجة الاستقرار	الدرجة			Prob.	المحسوبة فرق أول	Prob.	المحسوبة مستوى	المتغيرات
	%10	%5	%1					
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.09	-2.611	0.74	-1.018	Y
I(0)	-2.595	-2.915	-3.55	0.28	-2.019	0.02	-3.304	K
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.00	-6.883	0.69	-1.147	Lyt
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.00	-6.957	0.71	-1.104	Lym
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.00	-6.537	0.49	-1.554	Lyf
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.00	-6.852	0.80	-0.839	Lmt
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.00	-6.927	0.79	-0.863	Lmm
I(1)	-2.595	-2.915	-3.55	0.03	-3.106	0.83	-0.828	Lmf

5.2.3 التكامل المشترك

تقوم فكرة التكامل المشترك على أنّ المتغيرات الاقتصادية -التي تفترض النظرية الاقتصادية وجود علاقة توازنية بينها في الأجل الطويل- لا تتباعد عن بعضها بعضاً بشكل كبير. ويصحّ هذا التباعد عن التوازن بفعل قوى اقتصادية تعمل على إعادة هذه المتغيرات الاقتصادية للتحرك نحو التوازن طويل الأجل. ففكرة التكامل المشترك تحاكي وجود توازن في الأجل الطويل يؤول Y إليه النظام الاقتصادي.

وقد وُجد من تطبيق اختبار (Johansen Cointegration test) على المتغيرات، وجود علاقة تكاملية بين المتغيرات، مما يعني وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بينها. انظر الجدول رقم 82.

الجدول رقم(83):نتائج اختبار التكامل المشترك (جوهانسون)

No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.625853	105.1277	47.85613	0.0000
At most 1 *	0.379736	52.03998	29.79707	0.0000
At most 2 *	0.274477	26.24904	15.49471	0.0008
At most 3 *	0.152302	8.922495	3.841466	0.0028

Trace test indicates 4 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

5.3 النتائج

تم تقدير المعادلة رقم 3 والمعادلة رقم 4 في البداية، وجاءت النتائج ذات دلالة غير إحصائية، بالإضافة إلى كون إشارة المعلمات (Parameters) مخالفة لما هو متوقع، وسبب ذلك هو وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المفسرة (Multicollinearity)، وهذا منطقي نظراً لكون جميع المتغيرات المتعلقة بعنصر العمل مرتبطة مع بعضها ارتباطاً طبيعياً، وتتحرك بنسق متشابه مع التغير في الزمن، أو التغير في الظروف الاقتصادية.

ولتجنُّب هذه المشكلة تم تقسيم التحليل إلى عدة معادلات خطية، بحيث يتم استخدام أحد متغيرات عنصر العمل منفصلاً في كل مرة. وقد ساعدت هذه الطريقة في حل مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، وأدت إلى ظهور نتائج منطقية في التحليل، كما أن احتمال وجود مشكلة المتغيرات المحذوفة (Omitted Variables) غير موجودة، نظراً لارتفاع القدرة التفسيرية للنماذج الناتجة (R^2 Adjusted)، كما أن دالة "دوربين واتسون" تراوحت بين المستويات المقبولة والمستويات ذات الارتباط الذاتي الطفيف.

الجدول رقم(84):نتائج انحدار رأس المال وإجمالي المشتغلين الشَّبَاب على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.654666	0.951958	5.940038	0.0000
K	0.545925	0.028951	18.8567	0.0000
LYT	0.178279	0.081787	2.179803	0.0337
R-squared	0.978585	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.977777	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.073135	Akaike info criterion		-2.340947
Sum squared resid	0.28348	Schwarz criterion		-2.232446
Log likelihood	68.54651	Hannan-Quinn criter.		-2.298881
F-statistic	1210.961	Durbin-Watson stat		1.527986
Prob(F-statistic)	0.0000			

الجدول رقم(85): نتائج انحدار رأس المال وإجمالي المشتغلين غير الشَّباب على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.044915	0.884425	6.834852	0.0000
K	0.531187	0.039805	13.34462	0.0000
LMT	0.161213	0.084816	1.900736	0.0628
R-squared	0.978154	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.97733	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.073866	Akaike info criterion		-2.321032
Sum squared resid	0.289182	Schwarz criterion		-2.212531
Log likelihood	67.98889	Hannan-Quinn criter.		-2.278966
F-statistic	1186.56	Durbin-Watson stat		1.542697
Prob(F-statistic)	0.0000			

الجدول رقم(86): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشَّباب الذكور على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.674205	0.945851	5.999047	0.0000
K	0.545424	0.029229	18.66066	0.0000
LYM	0.179208	0.082445	2.173682	0.0342
R-squared	0.978575	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.977767	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.073151	Akaike info criterion		-2.340485
Sum squared resid	0.28361	Schwarz criterion		-2.231984
Log likelihood	68.53359	Hannan-Quinn criter.		-2.29842
F-statistic	1210.39	Durbin-Watson stat		1.530826
Prob(F-statistic)	0.0000			

الجدول رقم(87): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلات الشابات الإناث على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.699082	0.628309	10.66209	0.0000
K	0.572182	0.022227	25.74276	0.0000
LYF	0.100015	0.059526	1.680189	0.0988
R-squared	0.977845	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.977009	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.074387	Akaike info criterion		-2.306983
Sum squared resid	0.293273	Schwarz criterion		-2.198482
Log likelihood	67.59553	Hannan-Quinn criter.		-2.264918
F-statistic	1169.638	Durbin-Watson stat		1.387844
Prob(F-statistic)	0.0000			

الجدول رقم(88): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين غير الشَّباب الذكور على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.050247	0.957261	6.320374	0.0000
K	0.536242	0.04048	13.24722	0.0000
LMM	0.156311	0.090064	1.735557	0.0885
R-squared	0.97792	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.977087	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.074261	Akaike info criterion		-2.310366
Sum squared resid	0.292283	Schwarz criterion		-2.201865
Log likelihood	67.69023	Hannan-Quinn criter.		-2.2683
F-statistic	1173.69	Durbin-Watson stat		1.515402
Prob(F-statistic)	0.000000			

الجدول رقم(89): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلات غيرالشابات الإناث على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.796518	0.434422	15.64495	0.0000
K	0.517947	0.035485	14.59604	0.0000
LMF	0.154225	0.060437	2.551834	0.0136
R-squared	0.979219	Mean dependent var		21.89885
Adjusted R-squared	0.978434	S.D. dependent var		0.490594
S.E. of regression	0.072045	Akaike info criterion		-2.370972
Sum squared resid	0.275095	Schwarz criterion		-2.262471
Log likelihood	69.38722	Hannan-Quinn criter.		-2.328907
F-statistic	1248.679	Durbin-Watson stat		1.63377
Prob(F-statistic)	0.00000			

من نتائج الجداول السابقة يتضح ما يلي:

✓ إنتاجية العاملين الشباب أعلى ولو بدرجة طفيفة من إنتاجية العاملين من غير الشباب، مع أن متوسط أجور العاملين الشباب أقل من متوسط أجور العاملين من غير الشباب كما بينا سابقاً. وتشير هذه النتائج إلى أن زيادة أعداد الشباب العاملين ويسببهم سيكون لها أثر إيجابي على زيادة الإنتاج في الاقتصاد، ورفع معدلات النمو، وتسريع عجلة التنمية.

✓ إنتاجية العاملين الشباب من الذكور أعلى من إنتاجية الشباب العاملين من الإناث. وقد يعزى هذا إلى عدم وصول الإناث في مرحلة الشباب في مجتمعنا إلى مرحلة من التمكين تجعلهن متساويات مع الذكور في الأجور، وسهولة الحصول على فرص العمل، وتعدد المجالات والمهن؛ إذ تقتصر بعض المهن على الذكور، نظراً لارتفاع خطورة العمل فيها، وعدم ملاءمتها للإناث، ومن ثمّ توجد أنشطة اقتصادية يتركز فيها الذكور أكثر، وتكون إنتاجيتهم فيها أعلى.

✓ إنتاجية العاملين من غير فئة الشباب الذكور متساوية تقريباً مع إنتاجية العاملين من غير فئة الشباب الإناث. وقد يعزى هذا إلى أن الفروقات التي ذكرناها بين الذكور والإناث في مجتمعنا تكون أقل وضوحاً وأقل تأثيراً للفئة العمرية فوق الشابة؛ إذ إن مجتمعنا ينظر للمرأة كمكمل للمجتمع، وعنصر ضروري وفعال في المشاركة في العملية الاقتصادية.

✓ فئة الشباب من العاملين بحاجة إلى عناية واهتمام بها بما يتعلق توفير فرص العمل، وتسويق هذه الفئة لدى القطاعات الاقتصادية المختلفة، التي تعاني من نقص في نسب العاملين من هذه الفئة، التي أثبتت كفاءتها وقدرتها الإنتاجية في مختلف القطاعات.

✓ الفروقات بين إحصائيات الذكور والإناث في فئة الشباب أكبر من الفروقات في فئة غير الشباب. وهذا يدعو إلى تبني استراتيجيات لتقليص هذه الفجوة، وزيادة تمكين الإناث وانخراطهن في العمل ضمن هذه الفئة.

5.4 نموذج مقارنة إنتاجية الشباب مع نظرائهم الشباب من القوى العاملة الوافدة في الأردن

وفيما يتعلق بمقارنة إنتاجية العمال الشباب من القوى العاملة المحلية مع القوى العاملة الوافدة، فقد تم استخدام بيانات سنوية للأعوام (2000-2014) نظراً لعدم توفر بيانات ربعيّة عن القوى العاملة الوافدة.

وقد تم تقدير المعلمات (Parameters) للمتغيرات التي تشمل القوى العاملة الشابة الوافدة والمحلية بصورة منفصلة، وباتباع المنهجية السابقة نفسها في التحليل. وقد تبين أن إنتاجية القوى العاملة الشابة المحلية أعلى من إنتاجية القوى العاملة الشابة الوافدة، كما يبين الجدولان: (89) و (90). ومن ثمّ فإنّ التركيز على القوى العاملة الشابة المحلية، ومحاولة إحلالها على نحو تدريجي مكان القوى العاملة الوافدة سيكون له أثر إيجابي على الاقتصاد المحلي ومستويات الإنتاج.

وأبرز أسباب التباين في الإنتاجية تعود إلى أن القوى العاملة الشابة المحلية أعلى من حيث المستوى التعليمي والتدريبي من القوى العاملة الشابة الوافدة، كما أن القوى العاملة الشابة المحلية

منفتحة على جميع الأنشطة الاقتصادية، بخلاف القوى العاملة الوافدة المحصورة في بعض القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية.

الجدول رقم(90): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشباب على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-11.598	1.254	-9.248	0.000
K	0.944	0.173	5.469	0.000
LYLcal	0.679	0.210	3.232	0.008
R Square	0.988			
Adjusted R Square	0.986			
Std. Error of the Estimate	0.060			
Durbin-Watson	2.701			
Log likelihood	68.547			
F-statistic	448.666			
Prob (F-statistic)	.000 ^b			

الجدول رقم(91): نتائج انحدار رأس المال والمشتغلين الشَّبَاب من القَوَى العاملة الوافدة على الناتج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12.101	1.365	-8.867	.000
K	1.391	.074	18.889	.000
YLForeign	.095	.057	1.668	.1
R Square				
	0.978154			
Adjusted R Square				
	.984			
Std. Error of the Estimate				
	.981			
Durbin-Watson				
	.0727			
Log likelihood				
	2.166			
F-statistic				
	360.763			
Prob(F-statistic)				
	.000 ^b			

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

النتائج

1. معظم فئة الشباب هم ممن على مقاعد الدراسة بنسبة (56.1%)، مما يقودنا إلى توقُّع انخفاض معدلات المشاركة الاقتصادية في سوق العمل؛ إذ بلغت نسبة الشباب النشيطين اقتصادياً نحو (23%) مقابل نحو (42%) لفئة غير الشباب. ولوحظ وجود فروقات كبيرة في هذه النسبة بين الذكور والإناث، فقد بلغت نسبة الذكور نحو (37%) والإناث نحو (8%).
2. معدلات المشاركة الاقتصادية المُنفَّحة لدى الشباب نحو (69%) مقابل (39%) لغير الشباب، وهي نسبة مأخوذة من الشباب النشيطين اقتصادياً فقط، ولو أُخذت النسبة من إجمالي فئة الشباب فستكون النسبة نحو (16%) فقط، ويعود هذا الانخفاض إلى أن نسبة كبيرة من الشباب هم على مقاعد الدراسة. كما أن ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية المُنفَّحة لدى فئة الشباب تدلُّ على رغبتهم وقدرتهم على إيجاد فرص عمل أكثر نسبياً من غير الشباب.
3. وعلى المستوى الجندي جاءت معدلات المشاركة الاقتصادية المُنفَّحة لدى الشباب الذكور نحو (74%) مقابل (47%) لدى الإناث.
4. الغالبية الساحقة من فئة الشباب لا تتعدى مؤهلاتهم التعليمية الثانوية العامة، وشكلت نسبتهم نحو (90.7%). وقد بينت الإحصائيات أن هذه النسبة تختلف بين الشباب الذكور والإناث، فبلغت لدى الذكور نحو (93%) ولدى الإناث (88%). وقد انعكس هذا على شرائح المهن والقطاعات الاقتصادية الأكثر إقبالاً من الذكور والإناث.
5. بلغت نسب المتعطلين من فئة الشباب نحو (31%) مقابل نحو (7%) فقط في فئة غير الشباب. وكما هو الحال في بقية النسب فإنَّ التفاوت على الأساس الجندي موجود في هذه النسبة، التي بلغت فيها نسبة المتعطلين الشباب من الذكور نحو (26%) مقابل (53%) للإناث.
6. نسب المتعطلين في فئة الشباب أعلى للفئة ذات المؤهلات التعليمية المرتفعة، ومرتفعة للفئات ذات المؤهلات التعليمية المنخفضة؛ إذ بلغت نسبة الشباب من حملة مؤهل بكالوريوس نحو (52%)، بينما نسبة حملة مؤهل الثانوية فما دون نحو (24%).

7. نسب المتعطّلين الشّبَاب في إقليم الجنوب أعلى منها في إقليمي الشمال والوسط، فقد بلغت النسبة في إقليم الجنوب نحو (38%) مقابل (31%) لإقليم الوسط و(29%) لإقليم الشمال.
8. الغالبية الساحقة من الشّبَاب هم من فئة العزّاب بنسبة (90%)؛ إذ بلغت هذه النسبة بين الذكور نحو (93%) ولدى الإناث نحو (83%).
9. نسب المشتغلين الشّبَاب من الذكور أعلى منها لدى الإناث. وهذا يدعم استنتاج أنّ الذكور أكثر ميلاً للخروج المبكر من المراحل التعليمية والانضمام لسوق العمل من الإناث. فقد بلغت نسبة المشتغلين الشّبَاب من حملة المؤهل التعليمي الثانوي فما دون نحو (80%)، وقد كان التفاوت بين الذكور والإناث كبيراً؛ إذ بلغت نسبة الذكور نحو (86%) والإناث نحو (26%).
10. يتركز الشّبَاب الذكور المشتغلون في فئة المستوى التعليمي الثانوي فما دون بنسبة (87%) مقابل (26%) فقط للإناث.
11. تركزت النسبة الأعلى من فئة الشّبَاب المشتغلين في فئة الدخل بين (300-500) دينار بنسبة (41%) يليها فئة الدخل (200-300) دينار بنسبة (39%).
12. بلغت نسب الشّبَاب الملتحقين بالتعليم المهني نحو (10%) فقط من الملتحقين بالجامعات. وهو مؤشّر على ضعف إقبال الشّبَاب على التعليم المهني، مما يستدعي النظر إليه بجديّة، والتركيز على معالجة العوامل التي تساهم في زيادة هذا التثوّه. وكذلك لوحظ أنّ الغالبية العظمى من الملتحقين بالتعليم المهني هم من الذكور بنسبة (64%) مقابل ما نسبته (36%) للإناث.
13. لدى تحليل فرص العمل المستحدثة نجد تركّز غالبية هذه الفرص في فئة المؤهل التعليمي الثانوي فما دون بنسبة (69%)، وهو أمر يُظهر تنامي الفجوة بين العرض والطلب في فئة خريجي الجامعات.
14. تركّز فرص العمل المستحدثة كان أكبر في إقليم الوسط بنسبة (69%) مقابل (11%) فقط لإقليم الجنوب. وهو أمر يبيّن الفرق في حجم الاستثمارات والفرص المتاحة للشباب في كلا الإقليمين، ويعبر عن واقع الحال فيهما.

15. على مستوى المقارنات الدولية، تبين أن الأردن هو الأعلى في نسب الشباب إلى إجمالي عدد السكان بنسبة بلغت نحو (32%). وهو مؤشر على اقتراب الأردن من الفرصة السكانية، وضرورة استغلال هذه الفرصة قدر الإمكان.

16. نسبة الشباب الملتحقين بمراحل التعليم الثانوي من إجمالي السكان مرتفعة نسبياً، ولكنها لم تكن من أعلى النسب، وقد ظهر اختلاف واضح بين الذكور والإناث في هذه النسبة، فقد بلغت لدى الإناث نحو (90%) مقابل نحو (85%) لدى الذكور، وهو مؤشر على زيادة إقبال الإناث على إكمال مراحل التعليم أكثر من الذكور.

17. فيما يخص مراحل التعليم ما بعد الثانوي، شهدت نسب الأردن ارتفاعاً ملحوظاً مقارنة بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ولكنها أقل من نسب دول أوروبا وأمريكا الشمالية والجنوبية وشرق آسيا.

18. الارتفاع النسبي في معدلات نسبة البطالة في الأردن بين الشباب، فقد بلغت نحو (34%) للعام 2013، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بدول الخليج العربي مثل الإمارات التي بلغت فيها النسبة نحو (10%) والكويت (24%)، وشرق آسيا التي بلغت فيها نحو (13%)، ولكنها منخفضة مقارنة بليبيا التي بلغت فيها النسبة نحو (52%) ومصر (39%).

19. تركزت الغالبية العظمى من فئة الشباب للعمل في القطاع الخاص بنسبة (62%) من إجمالي الشباب المشتغلين، مقابل (37%) في القطاع العام. ويتسق هذا مع حجم الاستخدام في القطاع العام من إجمالي قوة العمل. أما نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص فتبلغ نحو (74%) من إجمالي الإناث الشابات المشتغلات، مقابل (39%) للذكور.

20. وجد من تحليل الاستبانة التي تم توزيعها ارتفاع نسبة الشباب الذين يعملون إلى جانب دراستهم ، وهي نسبة فاقت التوقعات والتقدير؛ إذ بلغت نحو (52%). وقد كانت هذه النسبة للذكور نحو (63%) وللإناث نحو (27%). وتؤثر هذه النسبة المرتفعة على فرص العمل المتوفرة لفئة غير الطلبة، سواء من الشباب أو غير الشباب. ومن ثم فقد ساهمت هذه الظاهرة في تقليل عدد فرص العمل المتوفرة للباحثين عن عمل من غير الطلبة. ولكن بالنظر إلى معظم المهن المشغولة من هؤلاء الطلبة نجد أن معظمها من المهن التي تناسب فئة الشباب أكثر من غيرهم، ومن ثم يُتوقع أن يكون تأثير عمالة الطلبة

على بطالة الشَّبَاب، محدوداً، ولكن الجزم بهذه الفرضية يحتاج إلى بحث إضافي ومستفيض في الموضوع.

21. بينت الاستبانة أنَّ نحو (68%) من الشَّبَاب الطَّلَبَة مستعدون للعمل في مجالات ومهن تختلف عن مجال دراستهم، فالنسبة المتبقية البالغة (32%) لا ترغب في العمل في مجال غير مجال دراستها. ولهذا الأمر جوانب متعددة منها الإيجابية مثل تخفيف معدلات البطالة وتلاشي ظاهرة العيب، وتخفيف حدة مشكلات سوء التخطيط في مجالات العرض والطلب على فرص العمل في قطاعات معينة. ولها كذلك جوانب سلبية مثل كشفها عن حجم الخلل والفجوة في بين فرص العمل المطلوبة والمعروضة، وعدم أخذ مؤسسات التعليم المختلفة هذا الأمر بالحسبان.

22. لوحظ من نتائج الاستبيان ميل نسبة كبيرة من الطَّلَبَة للعمل في القطاع الخاص بنسبة بلغت (63%) مقابل (37%) يفضلون العمل في القطاع العام. وهو مؤشِّر على رغبة كثير منهم في التخلص من تعقيدات الحصول على وظيفة في القطاع العام، إضافة إلى اعتقاد كثير منهم أنَّ رواتب القطاع الخاص أعلى من مثيلاتها في القطاع العام. وبالاطلاع على البيانات الفعلية لأجور المشتغلين في القطاع العام والخاص وفقاً لمسح القوى العاملة والبطالة الذي تجرّبه دائرة الإحصاءات العامة، تبين أنَّ عدد المشتغلين ضمن الفئة 500 دينار وأكثر أعلى في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام.

23. يتبين من نتائج الاستبانة أنَّ جميع الطَّلَبَة العاملين يعملون في مجالات ومهن تختلف عن مجال دراستهم، وهو أمر مشجِّع للتغلب على ثقافة العيب، ويساعد في تجسير الفجوة بين العرض والطلب في مختلف المهن والقطاعات، وقد يمنح صانع القرار بصيص أمل للتعامل مع هاتين الظاهرتين. فقد بيّنت نسبة لا بأس بها من العينة أنَّهم لا يرغبون في العمل في مجالات تختلف عن تخصصهم الدراسي بعد التخرُّج، مع أنَّ كثيراً منهم يفعل ذلك قبل التخرج.

24. تختلف رغبات الشَّبَاب في قبول مستويات معينة من الأجور والرواتب؛ إذ إنَّ 31% يتلقون رواتب تتراوح بين 200-300 دينار أثناء عملهم قبل التخرج، ولكن ما نسبته 36% من العينة أظهرت أنهم لن يقبلوا بأقل من 500 دينار كراتب بعد التخرج، ونحو 22% لن يقبلوا بأقل من 400-500 دينار.

25. تبين من التحليل القياسي للبيانات التاريخية المستخدمة في الدراسة أنّ إنتاجيّة العامل الشاب تتفوق بشكل بسيط على إنتاجيّة الفئة العمرية الأكبر سناً، مع أنّ أجورهم أقل نسبياً. لكن من ناحية أخرى، يجب عدم إغفال أنّ الفئة العمرية الأعلى تتمتع بخبرات ومهارات وكفاءة تؤهلها لاكتساب أجور أعلى.

26. وُجد أنّ إنتاجيّة القوى العاملة الشابة المحلية أعلى من إنتاجيّة القوى العاملة الشابة الوافدة، ومن ثمّ فإنّ التركيز على القوى العاملة الشابة المحلية ومحاولة إحلالها تدريجياً مكان القوى العاملة الوافدة سوف يكون له أثر إيجابي على الاقتصاد المحلي ومستويات الإنتاج، خاصة وأنّ القوى العاملة الشابة المحلية أعلى من حيث المستوى التعليمي والتدريبي من القوى العاملة الشابة الوافدة. وكذلك فإنّ القوى العاملة الشابة المحلية منفتحة على جميع الأنشطة الاقتصادية، بخلاف القوى العاملة الوافدة والمحصورة في بعض القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية.

التوصيات

بناء على ما تقدم من مؤشرات متعلقة بالشباب في الاقتصاد الأردني بعمامة وبسوق العمل بخاصة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات الساعية إلى رفع مشاركة الشباب في الاقتصاد الأردني، وتمكينهم أكثر في سوق العمل بما يتناسب مع كفاءاتهم ومؤهلاتهم ومهاراتهم وطاقاتهم. وفيما يلي جملة من هذه التوصيات:

1. زيادة جهود وزارة العمل للتنسيق مع وزارة الصناعة والتجارة ووزارة التخطيط للتركيز بقوة على تسويق الشباب كأيدي عاملة كفوة في كافة القطاعات الاقتصادية، وضمن جميع المهن المطلوبة، وإبراز قدراتهم التنافسية من ناحية التكلفة وإتقان العمل، واستقطاب الكفاءات المبدعة في مراحل مبكرة، وصقلها على نحو أفضل، والنظر في الشروط المرجعية للحدود الدنيا لأعداد العاملين الشباب عند ترخيص الشركات.

2. التنسيق بين كل من الجهات الداعمة والممكنة للشباب، مثل صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، ومؤسسة نهر الأردن، والجهات الحكومية ذات العلاقة مثل دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، لدعم القطاعات التي توظف أيدي عاملة أردنية شابة، وتشجيع أرباب العمل على توظيفهم، في قطاعات المطاعم والمقاهي والفنادق والسياحة، وذلك من خلال منحهم إعفاءات ضريبية جزئية.

3. ضرورة أن تقيم وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني ووزارة العمل ندوات تعريفية وتوعوية بأهمية التعليم والتدريب المهني، وتوجيه الشباب نحو المهن والأعمال الحرفية التي تشهد عزوفاً من القوى العاملة المحلية بعمامة والشباب بخاصة، وتشهد إقبالاً كبيراً من القوى العاملة الوافدة، بالإضافة إلى تشجيع الشباب على الانخراط في جميع المهن والقطاعات الاقتصادية، وخاصة القطاعات التي تتركز فيها الأيدي العاملة الوافدة بكثرة، مثل الإنشاءات والزراعة والصناعات التحويلية والخدمات العامة.

4. مأسسة عملية تطوير برامج التعليم والتدريب في الجامعات الأردنية ووزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني لضمان تحقيق درجة عالية من المواءمة النوعية بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، للحد من تراكم المؤهلات التعليمية المرتفعة دون حاجة، ودون

توفّر الإمكانية لخلق فرص عمل لهذه الأعداد، وكذلك توجيه طاقات الشَّبَاب نحو حاجات السوق الفعلية.

5. التوسع في نشر ثقافة العمل وقيمتها خاصة لدى الشباب، وذلك من خلال تحفيز الشَّبَاب بما فيهم الطَّلَبَة على العمل في قطاعات تختلف عن مجالات تخصصهم إذا تعذر إيجاد فرص عمل في المجال التخصصي نفسه. وتشجيع الطَّلَبَة العاملين على الاستمرار في ممارسة هذه الأعمال حتى بعد تخرجهم، وعدم ترك هذه الأعمال بذريعة ارتفاع المستوى التعليمي وعدم مناسبة هذه الأعمال لهم. ويقع العبء الأكبر من هذه المهمة على عاتق الجهات الإعلامية، وبالتعاون والتنسيق مع المؤسسات التعليمية ووزارة العمل ووزارة التخطيط.

6. ضرورة توجيه جهود مؤسسات الدولة وعلى رأسها وزارة التخطيط ووزارة العمل للتركيز بشكل فعّال على المحافظات والأقاليم البعيدة عن العاصمة، لتحقيق العدالة في توزيع مكتسبات التنمية وتوفير فرص العمل، ووضع شروط من شأنها إعادة توزيع هذه الاستثمارات بعدالة أكبر.

7. ضرورة التعاون والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم والحكام المحليين في الأقاليم والمحافظات المختلفة، للتركيز على مرحلة التعليم الأساسي، وضرورة التزام الطَّلَبَة بالانضمام في هذه المرحلة وخاصة الذكور منهم، نظراً لارتفاع نسبة الذكور من الشَّبَاب الذين يحملون مؤهلات تعليمية أقل من الثانوية، نتيجة تسرُّبهم من المدارس في مراحل عمرية مبكرة.

8. تقديم المساعدة للإناث من فئة الشَّبَاب واللواتي لم يكملن مراحل التعليم بعد الثانوية في الحصول على فرص عمل، كون الفرص المتاحة للذكور من الفئة نفسها تكون أكبر، والعثور عليها أكثر سهولة، أما الإناث فتوجد كثير من العوائق التي تحدُّ من قدرتهنَّ على الوصول إلى العمل ضمن هذه المؤهلات التعليمية.

9. نشر ثقافة عمل الطَّلَبَة بين جميع قطاعات المجتمع وفي جميع أقاليم المملكة ومحافظاتها، وعدم ربطها بالحاجة المادية أو العسر المادي، بل ربطها بقيم إيجابية وثقافة راقية ونبيلة، تتمثل في رفع إنتاجية الفرد في المجتمع ومشاركته في عملية البناء والإنتاج، وعدم اعتماده اعتماداً تاماً على الجهة المعيلة.

10. تجسير الفجوة الجندرية بين الشَّبَاب الذكور والإناث، وبخاصة على مستوى ثقافة المجتمع ونظرتة للمرأة، وتقديم التسهيلات للمشاريع والشركات التي توظف أيدي عاملة شابة، وخاصة الإناث.
11. دعم جهود وزارة العمل مع مختلف الجهات الرسمية العامة والخاصة للمساهمة في إزالة المعوقات التي تحدُّ من إقبال الشَّبَاب على ممارسة الأعمال المختلفة، ومن أهمها ظروف العمل وبيئته، وطريقة تعامل أرباب العمل معهم، وخاصة الإناث، إضافة لضمان التزام أرباب العمل بالحد الأدنى للأجور.
12. مواصلة الجهود المتعلقة بسياسة الإحلال التي تبذلها وزارة العمل، والاستمرار في عملية إحلال القوى العاملة المحلية مكان الوافدة، وخاصة القوى العاملة المحليّة من الشاب.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- عثمانة عبد الباسط، (2011)، "إنتاجية العامل الأردني والعامل الوافد وإمكانية الإحلال: دراسة تحليلية قياسية للحالة الأردنية (1973-2009)"، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد (27)، العدد (1-ب)، ص ص (30—62).
- قاعدة بيانات مشروع المنار، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- المجلس الأعلى للسكان (2009)، "الفرصة السكانية في الأردن: وثيقة سياسات".

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Calves, A. E., and B. Schoumaker. 2004. "Deteriorating Economic Context and Changing Patterns of Youth Employment in Urban Burkina Faso: 1980-2000," World Development, 32(8):1341-1354.
- Dickey D., Fuller W. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root, Journal of the American Statistical Association, Vol. 74, issue 366, Pp. 427-431.
- ILO. 2010. Global Employment Trends for Youth 2010. Geneva: ILO.
- Romer, D. (2001), Advanced Macroeconomics, McGraw-Hill.
- United Nations General Assembly (2005). Global Analysis and Evaluation of National Action Plans on Youth Employment
- Ven Rutger and Smits Jeroen (2011). The demographic window of opportunity: age structure and sub-national economic growth in developing countries, Nijmegen Center for Economics (NiCE).
- Weller, J. (2007). "Youth Employment: Characteristics, Tensions and Challenges," CEPAL Review, 92: 73-74.

- **World Bank, (2014). “Testing the Importance of Search Frictions, Matching, and Reservation Prestige Through Randomized Experiments in Jordan”. Policy Research Working Paper 7030, Development Research Group.**
- **United Nation Development Programme (2013).The informal sector in the Jordanian economy, Research and Publications department.**

ثالثاً: مواقع إلكترونية

- **Population Reference Bureau www.prb.org , Data Finder section, accessed August 2015.**
- **World Development indicators www.data.worldbank.org , Data section, accessed August 2015.**
- **International Labor Organization www.ilo.org , Statistics and Databases section, accessed August 2015.**