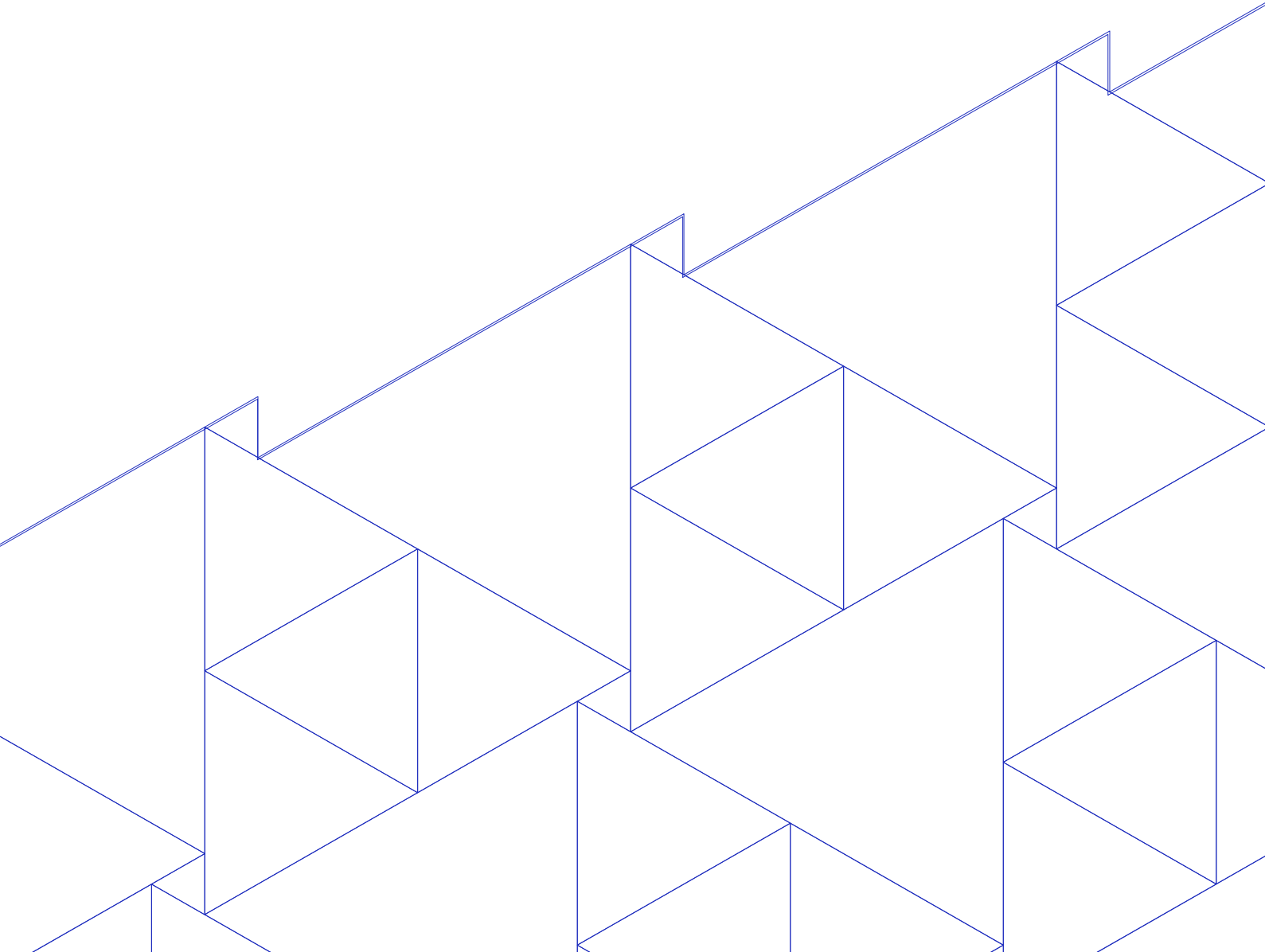




◀ الانتقال من المدرسة الى العمل لدى الشباب والشابات في الأردن ملخص تنفيذي



i. المقدمة والنتائج الأساسية

فشل الاقتصاد الأردني بصورة عامة في توفير فرص عمل كافية، لا سيما للشباب. وحتى خلال فترات النمو الاقتصادي العالي، ظلّت البطالة مرتفعة. وابتداءً من العام 2021، كان حوالى 22 في المئة من الشباب في الأردن يعملون، و12،8 في المئة عاطلين عن العمل، و65،2 في المئة ظلّوا خارج قوة العمل. وعانت الشابات حرماناً بشكل خاص - إذ كان 8،3 في المئة منهنّ يعملن و7 في المئة كنّ عاطلات عن العمل، لكن الأكثرية الساحقة (84،7%) كنّ خارج قوة العمل.

كان ثلث الشباب بين 15 و24 سنة خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، كما أنّ معدّل البطالة لدى الشباب سجّل 36،8 في المئة في العام 2021 (45،8 في المئة من الإناث، و34،5 في المئة من الذكور). ويستمرّ هذا المستوى، بالرغم من معدّل متدنٍ جدّاً للشابات في القوة العاملة (15،3 في المئة مقارنةً بـ 51،2 في المئة للشبان الذكور). ومعدلات العمالة الى السكان كانت أيضاً منخفضة إلى حدّ كبير، بنسبة 8،3 في المئة للشابات و35،5 في المئة للشبان.

في العام 2021، صنّف 93،6 في المئة من الشباب العاملين في الأردن كـ "مستخدمين"، مع نسبة أعلى للإناث (98،4 في المئة) بالمقارنة مع الذكور (92،6 في المئة)، ما يعني أنّ الشباب لا يميلون إلا قليلاً إلى خوض أنشطة الريادة.

لم تؤدي بالضرورة مستويات التعليم الأعلى في صفوف الشباب الى امكانية الحصول على عمل أفضل. فالشباب الذين يتمتعون بمستوى تعليم أساسي (أو أدنى) شكّلوا القسم الأكبر من الشباب المستخدم في الأردن، أي 60،9 في المئة من مجموع العمالة. أمّا الشباب الحائزون شهادات عالية فهم الذين سجّلوا أعلى معدّلات البطالة، بنسبة 51 في المئة في العام 2021. فالشابات اللواتي لديهنّ تحصيل علمي عالٍ يواجهن معدّلات بطالة عالية - 59،5 في المئة في العام 2021، مقابل 43،9 في المئة للشبان الذكور ذوي التعليم العالي.

أمّا البطالة الطويلة الأمد فهي تحدّي آخر، إذ إنّ 47 في المئة من مجموع الأشخاص الشباب العاطلين عن العمل في العام 2021 كانوا عاطلين عن العمل لفترة 12 شهراً أو أكثر. وهوامش البطالة الطويلة هذه يمكن أن تكون مضرّة للشباب ولمستقبلهم في العمل.

من أولئك الذين هم خارج القوة العاملة، إنّ أغلبية الشباب لم يكونوا أصلاً في القوة العاملة المحتملة، ولا روابط لهم مع سوق العمل. أمّا القياسات الموسّعة للاستغلال الناقص لعمل الشباب فكانت أعلى من القياس المعياري للبطالة فقط.¹ وسجّل الاستغلال الناقص للعمالة 41،8 في المئة للشباب في الأردن في العام 2021، مع فجوات هائلة بين الرجال (38،9 في المئة) والنساء (52،5 في المئة).

¹ مصطلحات مفاهيم إحصائية أساسية معرّفة في الملحق.

وفي العام 2019، إنّ 60 في المئة من الشباب لم يكونوا قد بدأوا عملية انتقالهم من المدرسة إلى العمل - 22،2 في المئة كانوا في مرحلة انتقالية، فقط 17،8 في المئة لم يكونوا قد وجدوا وظائف ثابتة أو مُرضية. والشباب الذكور يستكملون على الأرجح عملية انتقالهم أكثر من الشابات الإناث، بينما أكثرية الشابات (82،2 في المئة) لم يكونوا قد بدأوا عملية انتقالهم إلى العمل.

يميل الشباب الذكور الذين هم في المرحلة الانتقالية إلى العمل في وظائف مؤقتة أو غير مُرضية أكثر من الشابات الإناث، لكن الإناث في المرحلة الانتقالية هنّ أكثر ميلاً من الرجال لدخول القوة العاملة المحتملة. ويعكس هذا الفرق بين الجنسين الأدوار الجندرية المترسّخة حالياً في الأردن، حيث يعتبر الرجال المعيلين الأساسيين وغالباً ما يقبلون بأي عمل، بغضّ النظر عما إذا كانت الوظيفة ملائمة أم لا. أمّا النساء فهنّ يخضعن لضغط أقلّ لقبول هكذا وظائف ويمكنهنّ في أغلب الأحيان تقبل كونهنّ خارج القوة العاملة إلى حين توفرّ وظيفة "ملائمة".

من منظور صاحب العمل، تبين من مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل أنّه بالنسبة إلى الشركات التي تستخدم الشباب، 50،3 في المئة من مجموع القوة العاملة كانوا بين 15 و19 عاماً. أمّا الشركات الأكثر حداثةً والأصغر حجماً فتتميل نسبياً إلى استخدام الشباب أكثر من الشركات الأكبر حجماً والأكثر قدماً.

إنعكس العدد المحدود لفرص العمل في نتيجة أنّ 82،8 في المئة من أصحاب العمل المشمولين في المسح صرّحوا بأنّهم ليس لديهم أي وظائف شاغرة في وقت تنفيذ المقابلة. وبالنسبة إلى الوسائل المستخدمة للاستخدام، فالوظائف الشاغرة أُعلن عنها بشكل عامّ في إعلانات عامّة. كما استُخدمت أيضاً وسائل استخدام غير نظامية مثل الأقارب والأصدقاء، وكذلك وسائل التواصل الاجتماعي.

واجه نصف أصحاب العمل المشمولين صعوبة في إيجاد أنواع العمّال الذين يحتاجون إليهم لأعمالهم. والصعوبة الأكثر رواجاً هي "إيجاد المرشّح المناسب"، تليها صعوبة "النقص في المرشّحين المؤهلين". وأشار حوالي 61،8 في المئة من أصحاب العمل إلى أنّ الجانب الأهمّ لاجتذاب الشباب كان "الجانب المالي"، وقد صنّفه 22،9 في المئة في المرتبة الثانية. لكن بشكل أساسي يبدو أنّ أصحاب العمل يقدّرون قيمة الخبرة في العمل. فبغضّ النظر عن فئة الوظائف المعنية والمهارات والمؤهلات المطلوبة، فقد اعتُبرت الخبرة في العمل المعيار الأهمّ عند الاستخدام.

بالنسبة إلى تفضيلات الاستخدام، فقد أظهر المسح أنّ 58،3 في المئة من المعنّيين بعملية التشغيل يفضلون تشغيل عمّال بعمر 15-29 سنة. أمّا للمراكز الإدارية والمهنية وللمراكز الإشرافية والإدارية العليا، فيفضّل أصحاب العمل اختيار مرشّحين بعمر 30 وما فوق.

بالإجمال، تشمل القطاعات والوظائف التي تحتلّ أعلى السّم في طلب العمّال:

- القطاع الصحيّ والطبيّ، خاصة التمريض؛
- القطاع المالي؛

- السياحة والضيافة؛
- وظائف الأعمال الرقمية والتكنولوجية، بما في ذلك قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- الوظائف المهنية مثل صيانة السيارات.

يشكل النقص في المهارات ذات الصلة المطلوبة من سوق العمل العامل الأساسي المؤثر في بطالة الشباب ويحرمهم من فرص العمل اللائقة والإنتاجية. فزيادة التركيز على المهارات المنقولة ومهارات الحياة، واللغة الإنكليزية، والتعليم المهني والمهارات الرقمية تشكل عاملاً أساسياً لتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل. كما لا تقل أهمية زيادة الوعي حول التعلم مدى الحياة، وتطوير المهارات وصقل المهارات في ظلّ عالم عمل سريع التغيّر.

ii. التوصيات

إنطلاقاً من مسح القوة العاملة، ومسح أصحاب العمل ومناقشات مجموعات التركيز، يخلص هذا التقرير إلى التوصيات التالية:

- (1) وضع إطار سياسة شامل للاستخدام/استخدام الشباب؛
- (2) تعزيز النموّ الداعم للتشغيل وتوفير الوظائف اللائقة، بما في ذلك في القطاعات الواعدة؛
- (3) وضع سياسات لسوق العمل وإنشاء مؤسسات لدعم المجموعات المحرومة، من بينها الشبان والشابات؛
- (4) تعزيز المهارات الأفضل والسياسات التعليمية من أجل قابلية استخدام أفضل لدى الشباب؛
- (5) دعم جمع البيانات والإحصاءات المتصلة بسوق العمل ونشرها.