



مكتب
العمل
الدولي



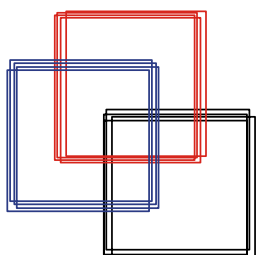
W4Y
Work4Youth

سلسلة منشورات عمل للشباب
العدد 14

انتقال الشباب والشباب في الأردن إلى سوق العمل

فالنتينا باركوتشي ونادر مريان

حزيران/يونيو 2014



برنامج تشغيل الشباب
إدارة سياسة التشغيل

انتقال الشابات والشباب في الأردن إلى سوق العمل

فالنتينا باركوتشي ونادر مريان

مكتب العمل الدولي جنيف

حزيران/يونيو 2014

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2014
الطبعة الأولى 2014

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان:
ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland
أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubdroit@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.
أما المكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، فيجوز لها تصوير نسخ بموجب التراخيص المعطاة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع التالي على الإنترنت: www.iflro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

باركوتشي، فالنتينا - مريان، نادر

تحولات سوق العمل لدى الشباب والشبان في الأردن/ فالنتينا باركوتشي ونادر مريان، مكتب العمل الدولي، برنامج تشغيل الشباب، دائرة سياسات التوظيف - جنيف، منظمة العمل الدولية، 2014

العمل من أجل سلسلة منشورات الشباب، العدد 12، (web pdf) 2309-6799; ISSN 2309-6780

مكتب العمل الدولي؛ دائرة سياسة التوظيف

توظيف الشباب/ بطاقة الشباب/ الشباب/ الانتقال من المدرسة إلى العمل/ جمع البيانات/ المنهجية/ الأردن

13.01.3

تصميم الغلاف من قبل: Creative Cow

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، وما تتضمنه من مواد لا تعبر عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو لسلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

كما يمكن الحصول مجاناً على قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

تعدّ فترة الشباب مرحلة حاسمة من الحياة عندما يبدأ من هم في هذه المرحلة بتحقيق تطلعاتهم، والتحكم بعنان استقلالهم الاقتصادي وإيجاد مكانتهم في المجتمع. لقد أدت أزمة الوظائف العالمية إلى تفاقم ضعف الشباب من حيث: (1) ارتفاع معدلات البطالة، (2) فرص عمل أقل جودة لأولئك الذين يجدون العمل، (3) اتساع عدم المساواة في سوق العمل بين مجموعات الشباب المختلفة، (4) الانتقالات التي تحصل من المدرسة إلى العمل على نحو أطول وأقل أمناً، (5) الانفصال المتزايد عن سوق العمل.

في حزيران/يونيه عام 2012، قرر مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية اتخاذ إجراءات عاجلة لمعالجة أزمة عمالة الشباب الغير مسبوقه من خلال نهج متعدد الجوانب موجه نحو نمو العمالة وخلق فرص العمل اللائق. يحتوي قرار "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات" على مجموعة من الاستنتاجات التي تشكل مخططاً لتشكيل استراتيجيات وطنية لتشغيل الشباب¹. ويدعو القرار إلى زيادة تماسك السياسات والإجراءات المتعلقة بتشغيل الشباب عبر النظام المتعدد الأطراف. كما أكد الأمين العام للأمم المتحدة على أهمية اعتبار الشباب من ضرورات الأجيال الخمس التي ينبغي معالجتها من خلال تعبئة جميع الموارد البشرية والمالية والسياسية المتاحة لدى الأمم المتحدة. وكجزء من هذا البرنامج، فقد قامت الأمم المتحدة بتطوير خطة عمل على نطاق المنظومة من أجل الشباب، مع اعتبار تشغيل الشباب من الأولويات الرئيسية، وذلك لتعزيز برامج الشباب في منظومة الأمم المتحدة.

تدعم منظمة العمل الدولية الحكومات والشركاء الاجتماعيين في تخطيط وتنفيذ استجابات متكاملة لسياسة تشغيل. في هذا الإطار، تسعى منظمة العمل الدولية لتعزيز قدرات المؤسسات الوطنية والمحلية على إجراء التحليل القائم على الأدلة والذي يغني الحوار الاجتماعي وعملية صنع السياسة. ولمساعدة الدول الأعضاء في بناء قاعدة معرفية بشأن عمالة الشباب، أعدت منظمة العمل الدولية "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" المعروف اختصاراً بحروف (SWTS). إن التقرير الحالي، الذي يعرض نتائج الاستطلاعات في الأردن، هو نتاج شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد. يتطلب مشروع "عمل للشباب" (Work4Youth) التعاون مع الشركاء الإحصائيين وواضعي السياسات من 28 بلداً من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل لإجراء مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل بهدف مساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين في استخدام البيانات لرسم السياسات وتنفيذها بطريقة فعالة.

وإذا كان من الصعب وقتنا هذا ان يكون المرء شاباً في سوق العمل الحالي، فإن الأمل معقود على قيادة منظومة الأمم المتحدة، مع التزام الحكومات والنقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل، والمشاركة النشطة من جانب الجهات المانحة مثل مؤسسة ماستر كارد - والمجتمع الدولي لتقديم المساعدة الفعالة اللازمة للشباب والشبان للبدء بداية جيدة في عالم العمل. وإذا ما تحقق ذلك بشكل صحيح، فإن ذلك سيؤثر بشكل إيجابي على نجاح الشباب على الصعيدين المهني والشخصي في جميع المراحل المقبلة من الحياة.

ندى الناشف
المدير الإقليمي
المكتب الاقليمي للدول العربية

أزينا برار عوض
مدير
ادارة سياسة التشغيل

¹ يمكن الاطلاع على النص الكامل لقرار 2012 "أزمة عمالة الشباب: دعوة للعمل" من خلال موقع منظمة العمل الدولية على العنوان التالي: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm

المحتويات

iii	تمهيد
v	المحتويات
ix	شكر وتقدير
1	1. المقدمة والنتائج الرئيسية
1	1.1 نظرة عامة
1	1.2 النتائج الرئيسية
4	1.3 هيكلية التقرير
5	2. نظرة عامة على سوق العمل ومنهجية المسح
5	2.1 السياق الاجتماعي والاقتصادي
6	2.2 سوق العمل في الأردن
9	2.3 أهداف ومنهجية المسح
9	2.3.1 تصميم الاستبيان
9	2.3.2 تصميم العينة والعمل الميداني
10	3. خصائص الشباب في مسح الانتقال من المدرسة الى العمل
10	3.1 الخصائص الفردية لشباب الأردن
13	3.2 التحصيل العلمي
17	3.3 وضع النشاط الحالي للشباب
20	3.4 التطلعات وأهداف الحياة
21	3.5 خصائص الشباب العاملين
21	3.5.1 الخصائص العامة
21	3.5.2 الوضع في العمل
25	3.5.3 العمالة حسب القطاع والمهنة
26	3.5.4 ساعات العمل
27	3.5.5 المؤشرات الأخرى لنوعية الوظائف
29	3.5.6 الأمن الوظيفي والرضا
30	3.6 خصائص الشباب عاطلين عن العمل
35	3.7 خصائص الشباب خارج سوق العمل (الشباب غير النشط)
36	4. مراحل الانتقال
36	4.1 مفاهيم وتعريفات
37	4.2 مراحل الانتقال حسب الجنس والمستوى التعليمي والفئة العمرية ومنطقة السكن
38	4.2.1 الشباب الذين لم يبدأوا الانتقال بعد
39	4.2.2 الشباب في المرحلة الانتقالية
40	4.3 خصائص الانتقال المكتمل
42	4.4 مسارات الانتقال وطول فتراته

45	5. أطر السياسات ذات الصلة والآثار المترتبة
45	5.1 أطر السياسات.....
47	5.2 الآثار المترتبة على السياسات
51	المراجع.....
53	المرفق الأول: تعريفات وإحصاءات سوق العمل.....
55	المرفق الثاني: الجداول الإحصائية الإضافية.....

الجدول

6	2.1: معدل المشاركة في القوة العاملة ومعدل البطالة حسب الجنس ومنطقة السكن، 2013
7	2.2: توزيع السكان الذين هم في سن العمل (15 سنة فأكثر) حسب مستوى التحصيل التعليمي والجنس، 2013 (%).....
8	2.3: السكان العاملين (15 سنة فأكثر) حسب الوضع الوظيفي والجنس، 2013 (%)
8	2.4: السكان العاملين (15 سنة فأكثر) حسب النشاط الاقتصادي والجنس، 2013 (%).....
11	3.1: خصائص الشباب في الأردن (%).....
14	3.2: توزيع للشباب حسب التحصيل العلمي والجنس (%).....
14	3.3: مستوى انتهاء التعليم للشباب وأهلهم (%).....
15	3.4: توزيع الشباب بحسب أسباب التسرب من المدارس والجنس (%)
16	3.5: توزيع الشباب بحسب التحصيل العلمي الذي تم انجازه والنشاط الاقتصادي (%).....
17	3.6: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل للشباب - التوزيع التقليدي حسب الجنس ومكان السكن
20	3.7: معدل البطالة (التعريف الموسع)، ومعدل العمالة الناقصة ونسبة غير العاملين من غير الطلبة حسب الجنس (%).....
21	3.8: نسبة عمالة الشباب الى السكان حسب الفئة العمرية ومنطقة السكن ومستوى دخل الأسرة (%).....
22	3.9: توزيع الشباب العاملون حسب الوضع في العمل والجنس (%).....
22	3.10: العاملون بأجور ورواتب والعاملون لحسابهم الخاص حسب المستوى العلمي المنجز (%).....
23	3.11: العاملون الشباب بأجور ورواتب حسب نوع العقد ومدته (%)
23	3.12: الشباب العاملون بأجور ورواتب بحسب وصولهم الى فوائد والمستحقات وبحسب الجنس (%).....
24	3.13: متوسط الأجور الشهرية للشباب العاملين بأجور ورواتب حسب الجنس ومستوى التحصيل العلمي المنجز (%).....
28	3.14: المجموعات الرئيسية لـ ISCO ومستويات التعليم.....
29	3.15: نسب العمال الشباب الذين هم فوق ودون المستوى التعليمي حسب الفئات المهنية الرئيسية (ISCO-08، %)
30	3.16: توزيع العاملين الشباب بحسب سبب عدم الانضمام إلى النقابات العمالية والجنس (%)
31	3.17: توزيع الشباب العاطلين عن عمل بحسب مدة البطالة والجنس (%)
32	3.18: توزيع الشباب العاملين والعاطلين عن العمل بحسب الأساليب المستخدمة للبحث عن العمل (%).....
33	3.19: الشباب المحبطين حسب الجنس وسبب عدم البحث عن فرصة عمل (%).....
33	3.20: توزيع الشباب العاطلين عن العمل والذين رفضوا عرض عمل بحسب السبب والجنس (%).....
34	3.21: تحفظات الأجور الشهرية للشباب العاطلين عن العمل (بالدينار الأردني) بحسب الجنس ومكان السكن
34	3.22: الشباب العاطلون عن العمل بحسب المهنة المفضلة والجنس (%)
35	3.23: الشباب العاطلون عن العمل بحسب العقوبات الرئيسية أمام إيجاد عمل (%)
35	3.24: الشباب غير النشيطون اقتصادياً بحسب الجنس وسبب البقاء خارج قوة العمل (%).....
36	3.25: الطلبة الحاليون تبعاً لمجال الدراسة المفضل والجنس (%)
39	4.1: السكان الشباب حسب المرحلة الانتقالية وبعض الخصائص المحددة (%).....

- 42 4.2: الشباب المنقولون حسب القطاع العمل وفقاً لتصنيف 1-digit ISCO (%)
- 43 4.3: مؤشرات حول مسار الانتقال للشباب الذين أكملوا انتقالهم حسب الجنس
- 55 1.أ: وحدات المعاينة الأولية والثانوية حسب المحافظات
- 55 2.أ: هجرة الشباب حسب المنطقة الأصلية للسكن وسبب الهجرة والجنس (%)
- 56 3.أ: الإدراج المالي للشباب (%)
- 56 4.أ: نسبة الطلاب الشباب الذين يجمعون بين العمل والدراسة حسب الجنس (%)
- 56 5.أ: نسبة العمال الشباب الذين يرغبون في تغيير وظائفهم بحسب السبب والجنس (%)
- 56 6.أ: نسبة الشباب العاملون لحسابهم الخاص حسب سبب اختيار العمل للحساب الخاص (%)
- 57 7.أ: توزيع الشباب غير النشط بحسب كيفية قضاء وقتهم (%)
- 57 8.أ: الشباب العاملون بأجر وراتب حسب نوع العقد ومدته وحسب التصنيف (1-digit ISCO) (%)

الأشكال

- 13 3.1: مستوى دخل الأسرة (%)
- 15 3-2: مقارنة التحصيل العلمي المنجز بين الشباب والوالدين (%)
- 17 3.3: توزيع الشباب بحسب مستوى دخل الأسرة ومستوى التعليم المنجز (%)
- 19 3.4: توزيع السكان الشباب وفقاً لإطار مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (%)
- 20 3.5: توزيع الشباب بحسب أهدافهم الأولية في الحياة والنشاط الاقتصادي الرئيسي (%)
- 25 3.6: عمالة الشباب حسب القطاع وفقاً للتصنيف المهني (1-digit ISCO) والجنس (%)
- 26 3.7: عمالة الشباب بحسب تصنيف المهن (ISCO) والجنس (%)
- 26 3.8: الشباب العاملين حسب ساعات العمل الأسبوعية الفعلية والجنس (%)
- 27 3.9: توزيع الشباب العاملين بحسب مؤشرات قياس جودة العمل (%)
- 31 3.10: معدل بطالة الشباب حسب التحصيل العلمي المنجز والجنس (%)
- 32 3.11: الشباب العاطلين عن العمل بحسب عدد الوظائف التي تم التقدم لها والمقابلات التي أجريت (%)
- 38 4.1: السكان الشباب حسب مراحل الانتقال والجنس (%)
- 40 4.2: الشباب في المرحلة الانتقالية حسب الجنس ومكان السكن ومستوى دخل الأسرة (%)
- 40 4.3: الشباب المنقولون بحسب الفئات والجنس (%)
- 41 4.4: الشباب المنقولون حسب الفئة الفرعية والجنس ومكان السكن ومستوى دخل الأسرة ومستوى التحصيل العلمي المنجز (%)
- 42 4.5: تدفقات الشباب من الفئة المنتقلة إلى عمل مستقر و/أو مرضي (%)
- 44 4.6: توزيع الشباب الذين أنهوا المرحلة الانتقالية بحسب طول فترة الانتقال والجنس

الأطر

- 9 1: تعريف الشباب
- 10 2: عمل من أجل الشباب: مشروع منظمة العمل الدولية بالشراكة مع مؤسسة ماستركارد

شكر وتقدير

تم تنفيذ مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل لعام 2012 في الأردن من قبل دائرة الإحصاءات العامة بتمويل من منظمة العمل الدولية "Work4Youth" بالشراكة مع مؤسسة ماستركارد. وقام محمد الجندي بتنسيق عملية تنفيذ المسح في دائرة الإحصاءات العامة.

ويبنهز المؤلفون هذه الفرصة لشكر نيكولا غرايس وود (Nicolas Grisewood) من منظمة العمل الدولية في عمان، لمساعدته في تنظيم عملية المسح على أرض الواقع، وكذلك أعضاء فريق Work4Youth - سارة إlder (Sara Elder) لقيامها بتنسيق العملية وإدخال إضافات جوهرية على الوثيقة، ويونكا جوربازر (Yonca Gurbuzer) من نفس الفريق للدعم الفني والمساهمات القيمة في جميع مراحل المسح، وكذلك سوزان ديفالد (Susan Divald) لمساعدتها في مجال البحوث. خالص الشكر أيضاً إلى المساهمة بتعليقات مفيدة على المسودة للزملاء في منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية ماري قعوار المستشارة الإقليمية لسياسات التشغيل وباتريك دارو (Patrick Daru) المستشار الإقليمي للمهارات والتوظيف، وكذلك ياسر علي المنسق الوطني لمنظمة العمل الدولية في الأردن.

نود أن نشكر أيضاً المسؤولين من وزارة العمل لاهتمامهم الناشط في المسح ونتائجه. عُرضت النتائج الأولية لهذا المسح في ورشة عمل وطنية عُقدت في عمان بتاريخ 8 أيار/مايو 2014. يود المؤلفون أن يشكروا المشاركين في ورشة العمل لمصادقتهم على النتائج، وقد قدمت ماري قعوار وياسر علي مساعدة قيمة في تنظيم هذا الحدث وتعزيز مشروع "عمل من أجل الشباب" على أرض الواقع.

وأخيراً، إنه ليسرّ منظمة العمل الدولية أن تتقدم بالشكر والتقدير على الدعم المقدم من مؤسسة ماستركارد لاتاحة امكانية المضي قدماً بالابحاث ، في اطار شراكة مشروع Work4Youth.

1. المقدمة والنتائج الرئيسية

1.1 نظرة عامة

يعدّ سكان الأردن الأكثر شباباً مقارنةً مع سكان الدول الواقعة في نفس فئة دخله. فلقد كان متوسط العمر في عام 2010 حوالي 23.4 (UNDESA 2012)، في حين أن الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 يشكلون 19.8 في المائة من المجموع الكلي. ويقدر معدل نمو السكان بين 1981 و2011 بحوالي 5.6 في المائة سنوياً (منظمة العمل الدولية، 2013ب)، أي أعلى بكثير من متوسط المنطقة، وأكثر من ذلك بكثير على مستوى العالم.

وتمثل البطالة بين الشباب قضية رئيسية للاقتصاد الأردني والسياسة والمجتمع ككل، حيث أن معدل البطالة في المراحل المبكرة من حياة الفرد يؤثر على آفاق فرص العمل طوال فترة الحياة العملية للشباب (منظمة العمل الدولية 2013). وعلاوة على ذلك، فإن هذا المستوى العالي من البطالة بين الشباب يمثل مصدراً لعدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي. وبالتالي، فقد تم إيلاء اهتمام سياسي كبير لتوظيف الشباب في الأردن، وكانت الحكومة نشطة في تطوير خطط عمل لتعزيز فرص العمل للشباب. ولأن التحديات كثيرة وتتقاطع مع عدة أبعاد السياسة، فإنه ينبغي أن تركز التدابير على كل من العرض والطلب، ويجب أن تكون علاجية وكذلك وقائية. وكما يجب أن يتم التركيز على التعليم والتدريب وخلق فرص العمل وتنظيم المشاريع وإدماج الشباب في سوق العمل والإصلاح المؤسسي. ويقدر البنك الدولي أن أكثر من 10 في المائة من الناتج الإجمالي المحلي قد تم إنفاقه في سبيل تعزيز الموارد البشرية في البلاد على مدى العقود الثلاثة الماضية (البنك الدولي، 2013أ).

على الرغم من إدراك مختلف السياسات المتعلقة بالتشغيل بأهمية تحسين عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل، فإنّ معلومات سوق العمل الحالية في الأردن غير قادرة بشكل كاف على الإجابة على الأسئلة المتعلقة بما إذا كانت عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب هي عملية طويلة وصعبة وإذا كانت كذلك، فلماذا؟ إن الإجابة على هذه الأسئلة ستقطع شوطاً طويلاً في تحسين استراتيجيات التشغيل القائمة والتعامل بشكل أفضل مع المشاكل التي يواجهها الشباب عند انتقالهم من المدرسة إلى العمل. وإدراكاً لوجود فجوة المعلومات هذه، فقد قامت منظمة العمل الدولية في الأردن بمسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (SWTS). ويغطي المسح الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29، ويهدف إلى توفير معلومات عن وضع سوق العمل الحالي، وتاريخ الأنشطة الاقتصادية وتصورات وتطلعات الشباب. وقد تم تكليف دائرة الإحصاءات العامة في الأردن بتنفيذ المسح في تشرين الأول/أكتوبر لعام 2012. تم العمل على جمع البيانات في كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير عام 2013، واستهدف 5,405 من الشباب. ويعرض هذا التقرير نتائج المسح.

1.2 النتائج الرئيسية

يتمتع شباب الأردن بفرص تعليمية جيدة، بما في ذلك التعليم العالي.

إن أكثر من 40 في المائة من الشباب المسجلين في المدرسة خلال فترة المسح هم في التعليم العالي. وتقريباً نصف أولئك الذين أنهوا تعليمهم قد أنهوا المرحلة الثانوية وما فوق. إن نسبة الشباب الأردنيين الذين يتسربون من المدارس قبل إتمام التعليم الابتدائي منخفضة جداً (3.1 في المائة). ومن المرجح أن تقلص هذه النسبة إلى أدنى من ذلك في المستقبل.

يحقق معظم الشباب الأردني اليوم تحصيل علمي أعلى من والديهم. في الوقت نفسه، يبدو أن مستويات دخل الأسرة تأتي لتشكل عائقاً أقل للحصول على التعليم هذه الأيام. ويأتي الشباب الذين لم يتموا تعليمهم من أسر مختلفة ومتنوعة الدخل. لم يعد التعليم العالي حكراً على الأسر ذات الدخل المرتفع، وإنما هو في متناول الأسر ذات الدخل المتوسط؛ في المسح، حوالي 42.2 في المائة من الشباب الذين تخرجوا وحصلوا على شهادات جامعية يصنفون دخلهم الأسري على أنه متوسط. في حين تعتبر هذه الأمور إنجازات لافتة للنظر، فإن عملية التقدم في توسيع فرص الحصول على التعليم العالي ما زال عليها أن تحقق الاندماج العادل للأسر منخفضة الدخل. ولا يزال الشباب الذين ينحدرون من الأسر الفقيرة يمثلون أقلية من خريجي الثانوية وجزء صغير فقط من خريجي التعليم العالي.

إن نسبة مشاركة شباب الأردن في القوى العاملة منخفضة جداً. وهذا أمر متوقع جزئياً نظراً إلى أن 42.9 في المائة من الشباب هم في التعليم. ومع ذلك، فالتعليم وحده لا يكفي لتفسير معدلات عدم النشاط العالية.

يظهر المسح أن 60.6 في المائة من الشباب الأردني عاطل عن العمل. وإن المستويات العالية لعدم النشاط بين الشباب في بلد واسع الانفتاح على التعليم ليست مثيرة للدهشة بحد ذاتها. ما يقارب نصف الشباب في الأردن (42.9 في المائة) خلال فترة المسح كانوا يرتادون المدرسة، رغبتهم في الجمع بين العمل والدراسة ضئيلة نظراً إلى أن احتياجاتهم المالية يتم تقديمها لهم من قبل أسرهم بينما فرص العمل بدوام جزئي محدودة. غير أن معدلات الانخراط في التعليم يمكن أن تفسر فقط جزء من المشاركة المنخفضة في القوة العاملة، خصوصاً أن الميل إلى عدم النشاط ليست سمة سن معين، وإنما هو أمر له علاقة بالنوع الاجتماعي. تظهر الشباب رغبة أكبر قليلاً لتكثف نشاطات اقتصادية من مجموع السكان من الإناث اللاتي في سن العمل (15 سنة فأكثر) بحوالي 19.3 و 13.1 في المائة علي التوالي. ومع ذلك، فإن الغالبية العظمى من النساء الشبابات (80.7 في المائة) لا تزلن غير نشاطات اقتصادياً، وأكثر من ثلث عددهن غير نشاطات ولسن في المدرسة.

بلغ معدل البطالة عند الشباب في الأردن حوالي 24.1 في المائة خلال فترة المسح ما يقارب ضعف المتوسط العالمي.

إن بطالة الشباب في الأردن منتشرة ومستمرة لفترات طويلة (انظر ملحق 1 لتعريفات احصائيات سوق العمل)، ويبلغ معدل البطالة بين الشباب في البلاد تقريباً ضعفي المعدل العالمي البالغ 12.4 في المائة في عام 2012 (منظمة العمل الدولية، 2013)، لكنه أقل من متوسط معدل البطالة بين الشباب على المستوى الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط والبالغ (28.3 في المائة في عام 2012) وأقل بالمقارنة مع بلدان أخرى في الشرق الأوسط، حيث تم تنفيذ SWTS أيضاً في (تونس، بنسبة 31.8 في المائة، وفلسطين المحتلة، بنسبة 37.0 في المائة)².

تثير مدة البطالة الشباب في البلاد مخاوف جدية. وقد أظهر المسح أن البطالة طويلة الأمد (سنة واحدة أو أكثر) تؤثر على 55.8 في المائة من العاطلين عن العمل. وتبلغ نسبة الشباب العاطلين عن العمل والذين يبحثون عن عمل منذ 6 أشهر على الأقل 72.4 في المائة.

ويبدو أن الاستثمار في تعليم الشبان في الأردن مجد لأنه يؤمن لهم فرص عمل، بحيث تنخفض معدلات البطالة بين الذكور مع ارتفاع تحصيلهم العلمي. ولكن الأمر نفسه لا ينطبق للأسف على الشابات لأن معدلات البطالة تحافظ على مستوى يفوق 40 في المائة بغض النظر عن تحصيلهن العلمي.

يشعر الشباب العاطلين عن العمل في الأردن أن العائق الرئيسي الذي يحول دون إيجادهم فرص عمل هو نقص فرص العمل المتاحة. وما يؤكد هذا التصور هو حقيقة أن الشباب يبحثون عن عمل بشكل جدي من خلال العديد من القنوات في حين أن عدد قليل منهم يحظى بفرص فعلية للمقابلة.

لا يواجه الشباب في الأرياف تحديات استخدام أكبر من تلك التي يواجهها الشباب في المدن أثناء انتقالهم إلى سوق العمل.

بعكس ما هو متوقع، لا يواجه الشباب الأردني في الأرياف مشاكل ضاربة أو استثنائية أثناء انتقاله إلى سوق العمل. إن نسبة المشاركة في القوة العاملة هي نفسها تقريباً في المناطق الحضرية والريفية. وكذلك هي احتمالية التوظيف.

وفي الواقع، وجد المسح بأن شباب المدينة كانوا غالباً في وضع أسوأ من شباب الريف. إن أكبر أعداد الأسر التي تعيش دون خط الفقر الوطني هي في الواقع في المناطق الحضرية، بالرغم من أنها مستهدفة من قبل التدخلات الهادفة للحد من الفقر. وكذلك فإن الشباب في المناطق الحضرية أكثر عرضة للبطالة. إن معدل بطالة الشباب (20.6 في المائة) في المناطق الحضرية هو أعلى بحوالي أربع نقاط مئوية عن المعدل في المناطق الريفية. وفيما يتعلق بجودة التوظيف، يبدو أن النسبة الأكبر من الشباب الذين يتمتعون بعمل مستقر موجودون في المدينة، لكن هذا ببساطة يعكس التوزيع السكاني في المناطق المختلفة. من ناحية أخرى تبدو احتمالية حصول الشباب في الريف على عقد عمل مكتوب أعلى منها نسبياً في المدينة، وكذلك فإن التحفظات

² تتوفر تقارير وطنية لكلا البلدين على الموقع www.ilo.org/w4y اعتباراً من الربع الثاني لعام 2014.

الخاصة بالأجور أعلى لدى شباب الريف. وبينما هناك استخدام أكثر للعقود ذات المدة المحددة في المناطق الريفية من الحضرية، فإن مدة هذه العقود غالباً ما تكون أطول في الريف.

وتتمتع الشباب الأردنيون بشكل عام بتحصيل علمي عالٍ، لكن تبقى الغالبية العظمى منهم غير نشطة اقتصادياً بعد انتهاء تعليمهم. في حين تواجه اللواتي يدخلن إلى سوق العمل معدلات بطالة مرتفعة جداً.

إن الغالبية العظمى من شباب الأردن لا يعملون. وقد أظهر المسح أنّ 11.2 في المائة فقط من الشباب يعملون مقارنة مع 47.2 من الشباب. وتصل نسبة الشباب العاطلات عن العمل بالنسبة للسكان الإناث 8.1 في المائة (مقارنة بـ 10.8 في المائة من الشباب)، ما يعكس بشكل كبير النسبة المنخفضة لمشاركة الشباب في القوى العاملة في الأردن. وبحسب المسح، تبلغ نسبة الشباب غير الناشطين اقتصادياً في الأردن 80.7 في المائة، وأكثر بقليل من 40 في المائة من هؤلاء لا يدرسون. ومن بين الإناث غير الناشطين اقتصادياً واللواتي لا يدرسن، لا يحافظ إلا ربعهن على ارتباط بسوق العمل معبراً عن نيتهم بالعمل في المستقبل.

لقد زادت المساواة في الحصول على التعليم في الأردن بشكل لافت خلال الأجيال القليلة الماضية، ويات الآن عدد الفتيات اللواتي يبلغن أعلى مستويات التعليم أكبر من عدد الفتيان. لكن لم يُترجم تحسن الحصول على التعليم إلى فرص عمل متساوية. ومع وصول معدل بطالة الإناث إلى 41.8 في المائة (أي أكثر من ضعف معدل بطالة الذكور البالغ 18.7 في المائة)، يتضح كيف أن العدد القليل من الشباب اللواتي يخترن الانضمام إلى سوق العمل يقضين وقتاً صعباً في العثور على عمل.

ثمة تفضيلات واضحة في مجالات الدراسة المختارة بحسب الجنس، مما يعني توجهات الشباب من مساراتهم الوظيفية ستختلف حسب جنسهم. ففيما تحبذ الشباب مجالات دراسية كالصحة والرعاية الاجتماعية والتعليم/التدريس، تُتاح للشباب مجالات تخصصية أوسع. وقد يكون الافتراض بأن مجالات الدراسة تعكس محدودية خيارات الوظائف التي تعتبر ملائمة ومناسبة لعمل النساء. فعمل الشباب يقتصر أساساً على التعليم، والصحة، والعمل الاجتماعي. ومع ذلك، يعمل 12.5 في المائة منهم في مجال التصنيع. أما الشباب فنجدهم أولاً في الإدارة العامة وتجاري الجملة والتجزئة.

يتمتع غالبية العاملين الشباب في الأردن بوظائف مستقرة، مبنية على عقود خطية وبعض المنافع.

يشكل العمال بأجور ورواتب (الموظفون) النسبة الأكبر من العمال الشباب في الأردن (بحيث تبلغ 92.8 في المائة من العاملين الشباب و98.7 في المائة من الشباب العاملات). ويرجع ذلك من ناحية إلى حقيقة أنّ القطاع العام هو الموظف الأكبر في البلاد، يقدم عقود لفترات غير محدودة أو لفترات أطول من سنة واحدة. ويبدو من نتائج المسح أنّه لدى 85 في المائة من الموظفين الشباب عقود عمل لمدة غير محدودة. ومعظم الموظفين مشتركون في الضمان الاجتماعي (حوالي 66.2 في المائة من الحالات التي شملتها الدراسة) ويحصلون أيضاً على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (بنسبة 62.7 في المائة) وتغطية التأمين الطبي (بنسبة 60.3 في المائة) والمزيد. ويعمل حوالي 2.1 في المائة فقط من العاملين الشباب بدوام جزئي بشكل لا ارادي، ويرغبون في تمديد ساعات عملهم.

بالرغم من أن معظم الشباب يقولون أنهم راضون بواقع وظائفهم، إلا أن العديد ما زالوا في الاقتصاد غير المنظم أو قبلوا بوظائف فيها ساعات عمل كثيرة أو لا تتماشى مع مؤهلاتهم.

تشير العناصر التي ذكرت حتى الآن إلى وجود ظروف عمل إيجابية بالنسبة إلى فئة كبيرة من الشباب العاملين في الأردن. وفي واقع الأمر، فقد أعلن حوالي 84.5 في المائة منهم بأنهم راضون عن الوضع الوظيفي الحالي. غير أنّ مؤشرات أخرى متعلقة بنوعية الوظائف تظهر صورة أكثر سلبية. فلا يزال 53.2 في المائة من الشباب العامل يعمل في القطاع غير المنظم. ومعظم هؤلاء يعملون في أعمال مأجورة غير منظمة في القطاع المنظم. وهم لذلك لديهم عقود، ومنها عقود طويلة الأجل، لكنها لا تمنحهم المنافع الرئيسية كالإجازة المرضية مدفوعة الأجر، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، واشتراكات التقاعد.

علاوة على ذلك، يحصل معظم العاملين من الشباب على أجور دون المتوسط. ويبين تحليل لساعات العمل أنّ غالبية الشباب العاملين، سواء من الذكور أو الإناث يعملون ما بين 40 و49 ساعة في الأسبوع، و21.9 في المائة من الشباب و10.8 في المائة من الشباب يعملون لساعات طويلة تصل إلى أكثر من 60 ساعة في الأسبوع. وما يثير القلق أيضاً هو مسألة عدم تطابق المؤهلات، حيث أنّ 52.4 في المائة من العمال الشباب يعملون في وظائف لا تتطابق مع مؤهلاتهم، وتكون فوق أو دون مستواهم التعليمي. وتقدر نسبة

الشباب دون مستوى التعليم بـ 43.0 في المائة من العاملين، و9.4 في المائة من هؤلاء العاملين هم من الذين يفوق مستواهم التعليمي مستوى وظائفهم الحالية.

يعمل معظم الشباب الذي أنهى انتقاله إلى سوق العمل في الأردن في وظيفة مستقرة، لكن قد تطول فترات انتقال من لا ينتقل مباشرة من التعليم إلى وظيفة مستقرة و/أو مرضية.

يُظهر تحليل المراحل الانتقالية في المسح أن شباب الأردن يُقسم بالتساوي تقريباً إلى مجموعتين. أكثر من نصف إجمالي الشباب (52.2 في المائة) لم يبدأوا انتقالهم بعد، وتتكون هذه المجموعة من الطلاب وأرباب الأسر من الإناث. أما المجموعة الثانية فتشكل ما نسبته 47.8 في المائة، ومعظم من ينتمون إليها من الذكور. وهي تتكون من الشباب الذين أكملوا انتقالهم إلى عمل ثابت و/أو مرضٍ (28.8 في المائة) أو لا يزالون في طور الانتقال (19 في المائة).

وبالنظر إلى أن الطلب على اليد العاملة في الأردن يهيمن عليه القطاع العام، نجد أن الشباب الذين انتقلوا إلى العمل هم في وظائف مستقرة بصورة رئيسية. ويشير المسح إلى أن توافر خيارات أخرى (العمل في القطاع الخاص أو للحساب الخاص) يُعتبر أمراً محدوداً، وبالتالي ليس مستغرباً أن يكون معظم أولئك الذين مازالوا في طور الانتقال عاطلين عن العمل، في حين أن نسبة قليلة منهم تعمل في وظيفة مؤقتة وغير مرضية، أو يمارسون أعمالاً حرة غير مرضية. ويحاذي توزيع الشباب العامل حسب المهنة التوزيع المهني للشباب الذين أكملوا انتقالهم. وهذا يشير إلى أنه لا يوجد أي مهنة من المهن التي يعمل فيها الشباب تُعتبر أكثر قدرة من غيرها نسبياً على تأمين الانتقال إلى عمل ثابت و/أو مرضٍ. والأمر نفسه ينطبق على قطاعات العمل.

يمكن أن تكون فترة الانتقال إلى سوق العمل في الأردن طويلة للغاية.

يبين المسح بأن من لم ينتقل مباشرة من التعليم إلى عمل مستقر و/أو مرضٍ (مع الأخذ في الاعتبار أن النسبة الأعظم وهي 33.4 في المائة تنتقل مباشرة) واجه فترة انتقال طويلة جداً بلغت في المتوسط 32.8 شهراً أو نحو 3 سنوات. كما تتراوح فترة البطالة وعدم النشاط الاقتصادي عند الشباب خلال مرحلة الانتقال بين 22.1 شهراً (متوسط فترة البطالة في صفوف الذكور المنتقلين) و45 شهراً (متوسط فترة عدم النشاط الاقتصادي عند الإناث المنتقلات).

وتتماشى هذه النتائج مع العناصر التي نوقشت أعلاه، مشيرة إلى أنه يمكن لسوق العمل أن يقدم وظائف جيدة لكن لعدد لا يكفي من الشباب. وتُظهر نتائج المسح أن الذكور متدنيي المهارات والإناث ذوات التعليم العالي هم أكثر من يعاني للحصول على وظيفة. ويشعر العاطلون عن العمل أن نقص الوظائف المتاحة هو السبب الرئيسي لبطالتهم. وتفرض قضايا الجنسين، كما ورد سابقاً، قيوداً إضافية تدفع بالمرأة نحو مجموعة محدودة جداً من قطاعات العمل الملائمة لهن. وتُعتبر جودة الفرص المتاحة خارج القطاع العام مصدراً للقلق أيضاً، فتدني الأجور وظروف مكان العمل غير الملائمة هما أكثر سببين شيوعاً لرفض شباب الأردن لعروض العمل. وبالتالي وجد المسح أن مجموعة عوامل تتعلق بالعرض والطلب تقف وراء طول فترة انتقال الشباب إلى سوق العمل في الأردن. ويُعتبر النمو الاقتصادي شرطاً مسبقاً لخلق فرص عمل، ولكنه لا يكفي على الإطلاق دون وجود توجه واضح للسياسات نحو خلق فرص العمل، ووجود دعم من سياسات التعليم وسياسات سوق العمل. كما يُعد توافر البيانات عن التحديات التي ينبغي معالجتها خطوة أولى أساسية لأي سياسة ذات صلة.

1.3 هيكلية التقرير

يتم تنظيم بقية التقرير على النحو التالي: يحدد القسم 2 السياقات الاقتصادية والاجتماعية وسياقات سوق العمل في الأردن ويقدم أهداف ومنهجية عملية المسح. في حين يعرض القسم 3 النتائج الرئيسية للمسح مع التفاصيل حول خصائص الشباب ومخرجات سوق عملهم، ويقدم القسم 4 تصنيف المراحل الانتقالية إلى لسوق العمل ويدرس خصائص الشباب التي تؤدي إلى نتائج أكثر نجاحاً في سوق عمل. أخيراً، يحدد القسم 5 السياسات الوطنية الرئيسية المعالجة لقضية تشغيل الشباب.

2. نظرة عامة على سوق العمل ومنهجية المسح

2.1 السياق الاجتماعي والاقتصادي

يعتبر الأردن من الدول ذات الدخل المتوسط إلى المرتفع بتعداد سكاني يبلغ 6.4 مليون نسمة يقيم معظمهم في المناطق الحضرية (دائرة الإحصاءات العامة، 2013أ). اللغة الرسمية هي اللغة العربية، وأكثر من 99 في المائة من الأردنيين ينتمون إلى الجماعة العرقية العربية. تمتد البلاد على مساحة قدرها 89,342 كيلو متر مربع، وهي غير ساحلية بشكل كامل تقريباً، مع الاستثناء الوحيد وهو وجود ستة وعشرين كيلومتراً على البحر الأحمر. تندر في الأردن الأراضي الصالحة للزراعة، ويفتقر البلد إلى قاعدة غنية بالموارد الطبيعية. يعتمد الاقتصاد الأردني بشكل كبير على الخدمات، وهي تمثل أكثر من 70 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي و75 في المائة من فرص العمل. وتعتبر الخدمات أيضاً المساهم الرئيسي في نمو الناتج المحلي الإجمالي.

يتميز اقتصاد البلاد بالانفتاح والتكامل على المستوى الإقليمي والعالمي. وقد عزز هذا الأمر التدفقات التجارية، وزاد الاستثمارات الأجنبية المباشرة وحسن القدرة التنافسية للقطاعات الأردنية الأكثر نجاحاً مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومع ذلك، فإن اقتصاده المفتوح والدرجة العالية من التكامل الإقليمي تجعل البلاد أكثر عرضة للصدمات الخارجية. وقد أثرت الأزمة المالية العالمية بشكل كبير على الأردن في 2009-2010، حيث تقلص نمو الناتج المحلي الإجمالي للبلاد من متوسط 6.7 في المائة في العقد الماضي إلى 2-3 في المائة. غير أنه ورغم ذلك لا تزال مرونة الطلب المحلي تساهم في دعم انتعاش النمو في البلاد. وتجدر الإشارة إلى أنه منذ بداية الأزمة السورية في عام 2011، بقي نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الأردن مستقراً عند 2.5 في المائة في عام 2011 و2012 (منظمة العمل الدولية، 2013ب).

من ناحية أخرى، بقي الفقر في الأردن مستقراً نوعاً ما بين 2002 و2010. ففي حين تقلصت نسب الفقر خلال تلك الفترة من 14.2 في المائة عام 2002 إلى 13.0 في المائة عام 2006، عادت لترتفع إلى 13.3 في المائة عام 2008. وتشير التقديرات الأخيرة للفقر الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة في الأردن أن معدل الفقر الوطني عام 2010 سجل 14.4 في المائة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2013)، غير أن منهجية احتساب هذه النسبة جديدة وبذلك غير قابلة للمقارنة مباشرة مع المعدلات السابقة.

كذلك ارتفعت نسب اللامساواة بشكل عام منذ الأزمة الاقتصادية، وكان أثر التطور ضئيلاً في ما يتعلق بسد الفجوات بين الجنسين. ولا تزال استفادة النساء من الفرص الاقتصادية المتاحة متواضعة، وذلك بسبب استمرار تأثير قضايا المساواة بين الجنسين التي تحد من مشاركتهن اقتصادياً في البلاد. وفي حين أن التحصيل التعليمي للمرأة قد تطور على مدى العقود الثلاثة الماضية، وارتفعت معدلات معرفة القراءة والكتابة بين الإناث الشابات من 55 إلى 99 في المائة بين عامي 1980 و2010، لا تزال نسبة النساء في سن العمل اللواتي أتممن التعليم الابتدائي أقل نسبياً من نسبة الرجال (دائرة الإحصاءات العامة، 2013ب). والأهم من ذلك هو أن التطورات في مجال التنمية البشرية لم تُترجم بشكل متناسب إلى مشاركة اقتصادية أفضل للنساء. وكانت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن 15.3 في المائة في عام 2010، وهي أقلّ تقريباً بثلاث نقاط مئوية عن المتوسط في الشرق الأوسط (منظمة العمل الدولية 2011). ونظراً للانخفاض الكبير في معدل النشاط الاقتصادي للنساء الأردنيات، يعدّ البلد من بين البلدان العشرة في العالم التي تعاني من أدنى نسب العمالة بالنسبة إلى السكان (بين البلدان التي تتوفر فيها البيانات).

ويعتبر سكان الأردن من بين الأكثر فتية مقارنةً مع الدول في نفس فئة الدخل. وقد بلغ متوسط العمر للسكان 23.4 في عام 2010 (UNDESA، 2012). فيما شكل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-25 حوالي 19.8 في المائة من المجموع الكلي، وبزيادة قدرها أكثر من 2 في المائة إذا ما قورنت بعام 1950. كما قدر معدل نمو السكان بين 1981 و2011 بـ 5.6 في المائة سنوياً (منظمة العمل الدولية، 2013ب) وهو أعلى بكثير من معدل النمو في المنطقة، وكذلك العالم. وبعد تباطؤ النمو السكاني في أواخر التسعينات، تسارع معدل النمو مجدداً منذ بداية الألفية الثانية. ومع ذلك، تشير تقديرات شعبة السكان التابعة للأمم المتحدة إلى أن هذه التحولات يمكن أن تحدث بشكل عكسي تدريجياً بعد عام 2010. عندئذ سيكون من المرجح أن تدخل الدولة في المرحلة الثالثة من التحول الديمغرافي، والتي تتميز بتقلص معدلات النمو إلى ما يقدر بنحو 0.5 في المائة في عام 2050.

تقوم الحكومة الأردنية باستثمارات فعلية لضمان تسخير الفوائد الاقتصادية المحتملة من الشباب بشكل كامل. يعتقد البنك الدولي (2013أ) أن أكثر من 10 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي قد تم إنفاقه في

تعزيز الموارد البشرية في البلاد على مدى العقود الثلاثة الماضية. ومن بين غيرها من المبادرات، نفذت الحكومة إصلاحات هيكلية في مجال تنمية المهارات والتعليم من أجل تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لبناء اقتصاد تنافسي. وقد تم تطوير برامج تلمذة واسعة (apprenticeship programmes)، وأنشأت الدولة مركز اعتماد وضمان الجودة لمراقبة التلمذة في كل من القطاعين الخاص والعام، تحت إشراف الأمانة العامة لمجلس التدريب والتعليم والتوظيف المهني والفني التابع لوزارة العمل.

يكمن التحدي الذي يواجهه الاقتصاد الأردني الآن في دفع عملية الانتقال نحو مستويات أعلى في سلسلة القيمة. وسيكون هذا ضروريا لضمان عائدات كافية للاستثمار في مجال التعليم للعدد الكبير والمتزايد من الخريجين الشباب الذين يدخلون سوق العمل الأردني كل عام. ولا تزال اليوم عملية خلق فرص العمل في القطاع الخاص تقتصر على الأعمال ذات المهارات المتدنية، والتي لا تتناسب مع تطلعات شباب الأردن الذين يسعون في الغالب لنيل وظائف حكومية. وفي عام 2012/2011، حصل قرابة 47,613 شاب في الأردن على شهادة جامعية، فيما وصل صافي فرص العمل التي وفرتها الحكومة في السنة نفسها حوالي 18,000 وظيفة فقط (دائرة الإحصاءات العامة، 2012). ونتيجة لذلك، فإن أكثر من 600,000 أردني، أي ما يعادل نصف حجم القوى العاملة الأردنية، يعملون في الخارج ومعظمهم في وظائف ذات مهارات مرتفعة، وذلك بسبب استمرار ارتفاع المهارات المحلية مقارنة مع الطلب المحلي عليها (منظمة العمل الدولية، 2012).

2.2 سوق العمل في الأردن

يتناول هذا القسم الوضع الحالي للتشغيل و العمالة في الأردن، مع التركيز على المؤشرات الرئيسية لسوق العمل مثل معدلات المشاركة في القوة العاملة، ومعدلات البطالة وتوزيع العمالة حسب القطاع. ويبين الجدول 2.1 أدناه معدلات المشاركة في القوة العاملة ومعدلات البطالة لعام 2013. وعموماً يبلغ معدل المشاركة في القوة العاملة (15 سنة فأكثر) في الأردن نحو 37.1 في المائة، ويعتبر واحداً من أدنى المعدلات في جميع أنحاء العالم نظراً للانخفاض غير العادي في ميل المرأة لأن تكون نشطة اقتصادياً. حوالي 13.2 في المائة فقط من الإناث في سن العمل يشاركن كقوى عاملة مقابل 60.4 في المائة من الذكور. ومثل هذه الفجوة الواسعة بين الجنسين، تؤدي إلى فرص ضائعة لتسخير الإمكانات الاقتصادية والاجتماعية لنساء بمقدورهن أن يكنّ المنتجات.

الجدول 2.1: معدل المشاركة في القوة العاملة ومعدل البطالة حسب الجنس ومنطقة السكن، 2013

	معدل المشاركة في القوة العاملة (%)			معدل البطالة (%)		
	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث
الأردن (+15)	37.1	60.4	13.2	12.6	10.6	22.2
مكان السكن						
حضر (+15)	37.1	60.6	13.1	12.4	10.4	21.7
ريف (+15)	36.9	54.4	14.0	13.7	11.2	24.2
الفئة العمرية						
15 - 19	8.7	16.0	0.5	34.1	34.4	22.8
20 - 24	40.6	60.1	17.6	30.4	24.1	56.2
25 - 39	57.7	92.4	24.1	10.7	8.5	19.2
40 - 54	43.7	76.6	12.0	4.3	4.5	2.7
55 - 64	18.6	36.5	1.5	1.9	2.0	0.0
65 +	4.8	9.1	0.2	0.6	0.6	0.0

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2013) الجداول 2.3 و 2.4.

بلغ معدل البطالة الإجمالي في عام 2013 حوالي 12.6 في المائة، كما يظهر في الجدول 2.1. وقد شهد هذا المعدل تقلبات على مدى السنوات العشر الماضية، بنسبة لا تزيد عن 3 في المائة. وفي عام 2012 بلغ المعدل أدنى قيمة له على مرّ العقد الكامل ليسجل 12.2 في المائة، مقابل أعلى قيمة في عام 2002 بنسبة 15.3 في المائة (دائرة الإحصاءات العامة، 2012). وتبدو معدلات البطالة في الريف الأردني (13.7 في المائة) أعلى بقليل من المعدلات في المناطق الحضرية الأردنية (12.4 في المائة). ويظهر الجدول 2.1

معدلات البطالة في الأردن حسب الفئة العمرية ويشير بأن العمر هو مؤشر جيد للبطالة. يواجه الشباب ما بين 15 و24 سنة من العمر معدلات بطالة أعلى بثلاث مرات من أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25-39 عام، وأعلى بسبع مرات من الأردنيين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 و54. وعند تحليل هذه المعدلات بحسب الجنس، تكشف النتائج أن المرأة معرضة للبطالة أكثر من ضعف التعرض الذي يواجهه الرجال. وقد سجل المعدل الإجمالي للبطالة في الأردن في العام 2013 10.6 في المائة للذكور مقابل 22.2 في المائة للإناث. وسُجلت أكبر فجوة في الفئة العمرية 20 إلى 24، حيث بلغت نسبة البطالة بين الإناث إلى الذكور 2.3. ومن المثير للاهتمام أن معدلات البطالة بين الإناث في الفئات العمرية الأدنى والأعلى أقل من مثيلاتها عند الذكور، ويرجع ذلك بحد كبير إلى أن القوى العاملة من الإناث في سن 15-19 و55+ هي في غاية الصغر. من خلال ما ذكر، يبدو واضحاً وجلياً سيناريو المساواة القائمة على نوع الجنس في سوق العمل والذي لا يصب في صالح المرأة.

أما في ما يتعلق بالتعليم فتبدو مسألة المساواة فيها بين الجنسين أفضل حالاً. ويبين الجدول 2.2 التحصيل العلمي للسكان الذين هم في سن العمل بحسب الجنس. ويتميز الرجال في الطرف الأدنى من سلم التعليم بإنجازات أعلى نسبياً. إذ أن نسبة النساء في سن العمل واللواتي ليس لديهن أي تعليم أعلى من نسبة الرجال (10.1 و3.7 في المائة، على التوالي)، ولكن نسبة الرجال الذين أنهوا تعليمهم في مستوى دون الثانوية العامة أعلى من نسبة النساء (56.3 و48.6 في المائة على التوالي). في حين تتساوى نسب الذين أنهوا المرحلة الثانوية بين الجنسين تقريباً، ولكن مع نسبة أكثر بقليل من النساء اللواتي حصلن على شهادات الدبلوم المتوسطة مقارنة مع الرجال، مقابل تفوق الرجال على النساء في نسبة بلوغهم مستوى البكالوريوس أو الدراسات العليا.

الجدول 2.2: توزيع السكان الذين هم في سن العمل (15 سنة فأكثر) حسب مستوى التحصيل التعليمي والجنس، 2013 (%)

التعليم	الإجمالي	الذكور	الإناث
الأميون	6.8	3.7	10.1
ما دون الثانوية	52.5	56.3	48.6
المرحلة الثانوية	17.9	17.9	17.8
الدبلوم المتوسط	7.8	6.3	9.4
البكالوريوس وما فوق	15.0	15.8	14.2
الإجمالي	100.0	100.0	100.0

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2013ب) الجدول 2.5.

يكشف تصنيف مؤشرات التحصيل العلمي حسب الفئة العمرية عن تراجع التفاوت في التعليم بين الجنسين على مر الزمن، على الأقل من الناحية الكمية. وتبقى نسبة الأمية في صفوف النساء ضمن الفئة العمرية 65 سنة فأكثر (19 في المائة) أعلى منها بكثير بين الرجال في الفئة العمرية نفسها (4.1 في المائة) (دائرة الإحصاءات العامة، 2013ب، الجدول 2.1). وقد حدث تقدم واضح نحو زيادة فرص حصول البنات والبنين على التعليم. وتعتبر هذه النتائج خطوة في الاتجاه الصحيح نحو خلق مجتمع أكثر توازناً بين الجنسين في الأردن. ومع ذلك، لا بد أن نؤكد على أن إعادة توازن الفجوات الكمية في التعليم لا يعني أن المرأة والرجل يتمتعان بالجودة ذاتها في التدريس والمناهج. والأهم من ذلك أن تحقيق المزيد من المساواة في الحصول على التعليم لا يُترجم إلى تكافؤ تلقائي في الفرص المتاحة أمام المرأة والرجل في سوق العمل.

وتُظهر بيانات حديثة نشرتها دائرة الإحصاءات العامة (2013ب) أن دخل المرأة العاملة أدنى من دخل الرجل العامل الذي له تحصيلها العلمي نفسه. فعلى سبيل المثال، لا تضم الفئة الأكثر كسباً للمال (أي أكثر من 300 دينار شهرياً) إلا 13.9 في المائة فقط من النساء الحاملات للشهادة الثانوية، مقابل 47.3 في المائة من الرجال من حملة الشهادة ذاتها. كما أن نسبة النساء ذوات المهارات العالية الحاصلات على شهادة جامعية أو أعلى في الفئة الأكثر كسباً للمال (75.3 في المائة) أدنى منها مقارنة بالرجال (88.4 في المائة). وقد وجدت دراسة قارنت دخل الذكور والإناث بين القطاعين العام والخاص (منظمة العمل الدولية، 2010) بأن الاختلافات ترتبط بالتحصيل الأكاديمي. فحملة الذكور من الشهادات الجامعية يحصلون على أجر أعلى في القطاع الخاص منه في القطاع العام، بيد أنه لا توجد فروق كبيرة في أجور الخريجات الجامعيات بين القطاعين. لكن في ما يتعلق بحملة الشهادة الثانوية وما دون وبغض النظر عن الجنس، تفوق أجور القطاع العام في المتوسط الأجور في القطاع الخاص، رغم أن الأمن الوظيفي فيه أفضل وساعات العمل فيه أقل.

ويتميز سوق العمل في الأردن بالنسبة العالية من العمال بأجور ورواتب، وذلك بسبب نسبة التشغيل الكبيرة في القطاع العام (بما في ذلك الجيش)، وهي ما تمثل قرابة 85 في المائة من إجمالي العاملين في البلاد. وكما هو موضح في الجدول 2.3، فقط حوالي 9.0 في المائة من العاملين هم عاملين لحسابهم الخاص و5.6 في المائة أصحاب عمل (عاملين لحسابهم الخاص مع موظفين). وتبلغ مساهمة عمال الأسرة نسبة 0.3 في المائة من العاملين. وتعكس هذه الأرقام تفضيل الأردنيين الأمان الوظيفي على المجازفة والعمل لحسابهم الخاص. لكن هناك نسبة 16.6 في المائة من الرجال العاملين لحسابهم الخاص، إما مع أو بدون موظفين، مقابل 3.6 في المائة فقط من النساء. أما بقية النساء العاملات من اللاتي يشكلن نسبة ساحقة 95.8 في المائة، فيعملن في وظائف برواتب.

الجدول 2.3: السكان العاملين (15 سنة فأكثر) حسب الوضع الوظيفي والجنس، 2013 (%)

الوضع الوظيفي	الإجمالي	الذكور	الإناث
عمال بأجور ورواتب (موظفون)	84.9	82.8	95.8
العاملون لحسابهم الخاص مع موظفين (أصحاب العمل)	5.6	6.3	1.6
العاملون لحسابهم الخاص بدون موظفين (العاملون لوحدهم)	9.0	10.3	2.0
عامل الأسرة المساهم	0.3	0.4	0.2
آخرون	0.2	0.2	0.3
الإجمالي	100	100	100

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2013) الجدول 5.7.

تُعتبر الحكومة الموظف الأكبر في الأردن. وفي عام 2013، تواجدت النسبة الأكبر من العمال الذكور في قطاع "الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي" (28.4 في المائة)، تليها 17.5 في المائة في تجارة الجملة والتجزئة و10.6 في المائة في الصناعة. أما النساء العاملات فيتركزن بشكل كبير في ثلاثة قطاعات عامة هي: التعليم (41.7 في المائة)، الصحة والعمل الاجتماعي (14.6 في المائة) والإدارة العامة (14.1 في المائة). ذلك أنّ هذه القطاعات تضمن الاستقرار الوظيفي وتتميز بساعات عمل أقصر وهناك مجال لرعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية الأخرى. علاوة على ذلك، هنالك وظائف كوظائف التدريس والتمريض التي تعتبر أكثر "ملاءمة" للنساء لأنها امتداد لدورهن المنظور لتقديم الرعاية.

الجدول 2.4: السكان العاملين (15 سنة فأكثر) حسب النشاط الاقتصادي والجنس، 2013 (%)

القطاع	الإجمالي	الذكور	الإناث
الزراعة والغابات وصيد الأسماك	2.0	2.3	0.6
التصنيع	9.9	10.6	6.2
البناء	6.4	7.4	0.8
تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات والدراجات النارية	15.7	17.5	5.6
النقل والتخزين	7.6	8.7	1.1
الخدمات الغذائية والسكنية	2.5	2.8	0.9
الأنشطة المالية والتأمين	1.9	1.7	3.1
الأنشطة المهنية والعلمية والفنية	2.3	2.1	3.2
الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإلزامي	26.2	28.4	14.1
التعليم	12.1	6.6	41.7
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	5.0	3.2	14.6
أنشطة الخدمات الأخرى	2.2	2.2	2.4

ملاحظة: القطاعات التي توظف أقل من 2٪ من المجموع غير مدرجة في هذا الجدول.

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة (2013) الجدول 5.4.

شكلت موجات الهجرة مصدراً لقوة عاملة شبه ماهرة وما دون. وتبعاً لمنظمة العمل الدولية فإن العمال المهاجرون يشكلون حوالي 20.0 في المائة من القوة العاملة في الأردن (منظمة العمل الدولية، 2013). وقد ساهم اللاجئون الهاربون من النزاعات في دول مجاورة كليبنا والعراق، وسوريا مؤخراً، في زيادة تدفقات الهجرة. وتبعاً للمفوضية العليا للاجئين، بلغ عدد اللاجئين السوريين 440,491 لاجئاً سورياً مسجلاً

في الأردن حتى تموز 2013، فيما يعتقد بأن العدد الإجمالي الحقيقي للمسجلين وغير المسجلين هو أعلى من ذلك أيضاً. وتعتبر سياسة الهجرة في الأردن مفتوحة نوعاً ما أمام الهجرة الاقتصادية شبه الماهرة وقليلة المهارة ومكملة للخطوات التي تشجع على الهجرة الماهرة (EUI، 2013). وتهدف هكذا سياسات إلى تخفيف حدة البطالة وسد فجوات العرض الناتجة عن مستويات المشاركة المتدنية في القوة العاملة، خاصة عند النساء شبه وقليلة المهارة. ولكن تواجد مستويات بطالة مرتفعة في صفوف الأردنيين ونسب عالية من العمال الأجانب في الوقت نفسه قد دقت ناقوس الخطر. فعدا عن الخطر المحتمل في مزاحمة الأردنيين الأقل مهارة في سوقهم، فإن تواجد عدد كبير من اليد العاملة الأجنبية الرخيصة قد يؤدي إلى تراجع الأجور بشكل عام في الأردن ويزيد من نقص العمل اللائق في السوق المحلي. أما الأثر الدقيق للهجرة على سوق العمل لم يتم تحديده بعد، لكنه على الأرجح أن يكون مهماً، إذ أن النمو الاقتصادي كان يتركز في الغالب في قطاعات تغطي فيها العمالة الأجنبية كالبناء والتصنيع (منظمة العمل الدولية، 2013ب). وتزيد هذه الاعتبارات من التخوف من أن يواجه الأردن ظاهرة هجرة العقول بمغادرة العمالة المهرة بحثاً عن فرص عمل أفضل في الخارج.

2.3 أهداف ومنهجية المسح

لم يتم حتى الآن الإجابة وبصورة مُرضية عن سبب طول وصعوبة انتقال شباب الأردن من المدرسة إلى العمل نظراً للقيود الحالية في معلومات سوق العمل. وفي الوقت نفسه، إن هدف تحسين الانتقال للشباب يبقى على رأس أولويات السياسة في معظم البلدان في العالم. واستجابة لهذه الفجوة في المعلومات، قامت منظمة العمل الدولية بإعداد مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (SWTS)، وهو مسح أسري تفصيلي يغطي الفئة العمرية 15-29 عاماً (انظر الإطار 1)، يتم تطبيقه على المستوى الوطني للحصول على معلومات عن وضع سوق العمل الحالي، وتاريخ الأنشطة الاقتصادية وتصورات الشباب وتطلعاتهم. ويناقش هذا التقرير نتائج المسح التي تم تنفيذه في الأردن في 2012-2013.

الإطار 1: تعريف الشباب

في حين أنّ تعريف مرحلة الشباب في سياقات أخرى يضم الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة (الأمم المتحدة) غير أنه ولغرض مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل والتقارير ذات الصلة، تم اعتبار الحد الأقصى للسنة 29 سنة. ذلك ادراكاً لحقيقة أنّ بعض الشباب يبقى في التعليم لما بعد سن الـ 24، و سمحاً للحصول على مزيد من المعلومات حول خبرات الشباب المتعلقة بالعمل بعد التخرج.

قام الأردن بعملية المسح SWTS لغرض جمع وتحليل معلومات عن مختلف التحديات التي تؤثر على الشباب من الرجال والنساء عند انتقالهم إلى الحياة العملية. وتم تنفيذ المسح من قبل دائرة الإحصاءات العامة، مع عمل ميداني تم الانتهاء منه في كانون الأول/ديسمبر 2012 وكانون الثاني/يناير 2013. وجاء تمويل المسح من الشراكة بين برنامج Work4Youth لتشغيل الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد (انظر الإطار 2). وتدعم الشراكة هذا النوع من المسوح في 28 دولة مستهدفة، وقد أتيحت البيانات من الجولة الأولى خلال عام 2013. وسيتم تنفيذ جولة ثانية للمسح في كل من الـ 28 بلداً في 2014-2015، بما فيها الأردن.

2.3.1 تصميم الاستبيان

تم تعديل استبيان منظمة العمل الدولية النمطي بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل بما يلائم السياق الوطني على أساس عملية تشاورية بين منظمة العمل الدولية ودائرة الإحصاءات العامة. وقد تمت ترجمة الاستبيان وتقديمه باللغة العربية.

2.3.2 تصميم العينة والعمل الميداني

يعتبر مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل في الأردن للفترة 2012-2013 مسح قائم بحد ذاته. وقد تم تصميم العينة على أساس التعداد العام للسكان ومسح المساكن لعام 2004. وتم تقسيم إطار العينة إلى فئات وفقاً للمحافظة والمدن الرئيسية والمناطق الحضرية والمناطق الريفية. وتم اختيار العينة على خطوتين. في البداية، تم اختيار وحدات المعاينة الأولية (كثل) بطريقة منتظمة مع وجود احتمال يتناسب مع حجم العينة الأولية. أدت هذه العملية إلى اختيار 296 وحدة معاينة أولية. في وقت لاحق، تم اختيار عدد ثابت من الأسر (30) كوحدات عينات نهائية من كل كتلة. وبالتالي كان الحجم المقدر للعينة تقريبا 9,000 أسرة، والتي تم

الوصول إلى 6,848 منها خلال العمل الميداني. وتمت مقابلة جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 سنة من الأسر التي تم اختيارها. ويبين الجدول ألف-1 (في المرفق الثاني) توزيع العينة حسب المحافظة.

تم تنفيذ جمع البيانات الميدانية من بين كانون الأول/ديسمبر 2012 وكانون الثاني/يناير 2013 بعد اختبار تجريبي ودورات تدريبية للمشرفين والعدادين، وبلغ العدادون 2,440 أسرة. وقد أجريت مقابلات مع جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 داخل كل أسرة. يوضح الجدول A.1 (الملحق الثاني) توزيع العينة حسب المحافظة. وقد بلغ الحجم الكلي للعينة 5,405 الشباب.

الإطار 2: عمل من أجل الشباب: مشروع منظمة العمل الدولية بالشراكة مع مؤسسة ماستركارد

إن مشروع عمل من أجل الشباب هو شراكة بين "برنامج عمل الشباب" التابع لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد. وتبلغ موازنة المشروع 14.6 مليون دولار، وسينفذ على مدى خمس سنوات حتى منتصف عام 2016. وهو يهدف إلى تعزيز فرص العمل اللائق للشباب والشابات من خلال المعرفة والعمل. والهدف المباشر لهذه الشراكة هو تقديم معلومات أكثر وأفضل عن الشباب في سوق العمل في البلدان النامية، مع التركيز بصفة خاصة على مسارات الانتقال إلى سوق العمل. ومن المفترض تحضير الحكومات والشركاء الاجتماعيين في البلدان الثمانية والعشرين المستهدفة بالمشروع لإعداد مبادرات فعالة للسياسات والبرامج تدعمها معلومات مفصلة عما يلي:

- ما يتوقعه الشباب من حيث مسارات الانتقال وجودة العمل.
 - ما يتوقعه أصحاب العمل من المتقدمين الشباب.
 - ما القضايا التي تمنع تطابق العرض والطلب.
 - ما السياسات والبرامج ذات الأثر الحقيقي.
- وعلاوة على ذلك، من المأمور تهديدات والبلدان المناطق:
- آسيا والمحيط الهادئ: بنغلاديش، وكمبوديا، ونيبال، وساموا، وفيتنام.
- أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى: أرمينيا، وقرغيزستان، ومقدونيا، ومولدافيا، وروسيا، وأوكرانيا.
- أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي: البرازيل، وكولومبيا، والسلفادور، وجامايكا، والبيرو.
- الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: مصر، والأردن، والأرض الفلسطينية المحتلة، وتونس.
- أفريقيا جنوب الصحراء: بنين، وليبيريا، ومدغشقر، وملاوي، وتنزانيا، وتوغو، وأوغندا، وزامبيا.

3. خصائص الشباب في مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل

يعرض هذا القسم نتائج المسح فيما يتعلق بالخصائص الفردية لشباب الأردن بما في ذلك تحصيلهم العلمي وحالة النشاط الراهنة وتطلعات وأهداف الحياة، وكذلك خصائص الشباب عاطلين عن العمل، وأولئك الذين هم خارج سوق العمل (الشباب غير النشطين) وخصائص الشباب العاملين.

3.1 الخصائص الفردية لشباب الأردن

الفئات العمرية

يبين الجدول 3.1 الفئات العمرية للشباب الذين شملهم المسح، النسبة الغالبة (43.3 في المائة) من عينة الشباب هي من المراهقين 15-19 سنة. وتتساوى النساء والرجال تقريباً في جميع الفئات العمرية الموضحة في الجدول.

منطقة السكن

يقوم معظم الشباب في المناطق الحضرية. وذلك ليس مفاجئاً ويتماشى مع نمط التوزيع الجغرافي لإجمالي عدد السكان في الأردن الذي تمت مناقشته سابقاً. أما فيما يتعلق بنوع الجنس، من الملاحظ عدم وجود أي اختلاف تقريباً بين الجنسين.

الجدول 3.1: خصائص الشباب في الأردن (%)

الخصائص الأساسية	الإجمالي	الذكور	الإناث
الفئة العمرية			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
15 - 19 سنة	43.0	42.2	43.9
20 - 24 سنة	33.5	34.9	32.0
25 - 29 سنة	23.5	22.9	24.1
مكان السكن			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
الحضر	81.9	81.6	82.1
الريف	18.1	18.4	17.9
وضع رب الأسرة			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
ليس رب أسرة	96.9	94.1	99.8
رب أسرة	3.1	5.9	0.2
حجم الأسرة			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
1	0.2	0.4	0.0
2-3	7.6	6.7	8.7
4-6	42.8	42.6	43.0
< 6	49.4	50.3	48.4
الحالة الاجتماعية			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
متزوج(ة)	15.4	7.0	24.4
أعزب/ أعزباء	84.6	93.0	75.6
حالة النشاط الاقتصادي الرئيسي			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
موظف	29.9	47.2	11.2
عاطل عن العمل	9.5	10.8	8.1
غير نشط	60.6	42.0	80.7

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

وضع رب الأسرة، حجم الأسرة والحالة الاجتماعية

يوضح الجدول 3.1 أن أقلية صغيرة من الشباب، حوالي 3.1 في المائة، هم أرباب الأسر، في حين لا توجد تقريباً شابات بينهم. لم يتم تصنيف الغالبية العظمى من الذكور الذين شملهم المسح ويشكلون (94.1 في المائة) والإناث (99.8 في المائة) بعد كأرباب للأسر، كما هو متوقع من نتائج على التحصيل العلمي التي تظهر بقاء نسب كبيرة من شباب الأردن في التعليم حتى أواخر العشرينات من عمرهم.

ينتمي معظم الشباب الذين شملهم المسح لأسر مؤلفة من أكثر من 6 أعضاء بنسبة (49.4 في المائة) و4-6 أعضاء بنسبة (42.8 في المائة). وتمثل الأسر الصغيرة التي تتألف من 1-3 أعضاء أقل من 8 في المائة من العينة. ويبدو أن الأسر تميل إلى أن تكون أكبر نسبياً في المناطق الريفية (الجدول 3.1) مما يماشى مع الأنماط الوطنية التي تظهر أعلى معدلات للخصوبة في المناطق الريفية (دائرة الإحصاءات العامة وICF الدولي، 2013).

غالبية الشباب في العينة هم من العازبين، ولا يتغير ذلك عندما يصنفون حسب الجنس. ومع ذلك، في حين أن نسبة 93.0 في المائة من الشبان هم عازبون، فإن النسبة المئوية للنساء تبلغ 75.6 في المائة. وتقريباً ربع الشابات هن متزوجات ويقدرن بنسبة (24.4 في المائة)، مقابل 7.0 في المائة فقط من الشبان، مما يشير إلى الفرق بين الجنسين في متوسط سن الزواج. كان متوسط سن الزواج في عينة المسح 19.6 سنة للإناث

و23.2 سنة للذكور. إن عمر المرأة عند الزواج لأول مرة هو من العوامل الهامة للخصوبة، فإذا كانت المرأة تبدأ بالحمل في سن مبكرة جداً نتيجة زواجها المبكر، فمن المحتمل أن يكون لديها عدد كبير من الولادات بحلول نهاية سن الإنجاب. ونتيجة لذلك يتوقع من هذا التفاوت أن النساء لديهن أطفال في سن أصغر من الرجال حيث أن نسبة 87.7 في المائة من الفتيات المتزوجات اللاتي شملهنّ المسح كان لديهن على الأقل طفل واحد، في حين أن النسبة المئوية للشبان هي 75.5 في المائة.

الانتقال

من أجل تحديد مدى الهجرة الداخلية والخارجية للشباب، قام المسح بسؤال المستجوبين فيما إذا كانوا قد عاشوا بشكل دائم في مكان سكنهم الحالي. وتظهر النتائج أن الشباب في الأردن ليسوا متنقلين بشكل استثنائي، وأن نسبة الشباب الذين انتقلوا من مكان إقامتهم الأصلي هي 21.6 في المائة. الشابات نسبياً يعتبرن أكثر تنقلاً من الشبان، حيث أن نسبة تقدر بـ 26.6 في المائة قد انتقلن من مكان إقامتهن الأصلي بالمقارنة مع 17.0 في المائة من الذكور. وقد يفسر ذلك انتقال النساء إلى موقع عمل الزوج أو الأب. ويدعم ذلك أيضاً النتيجة التي تبين أن غالبية الشباب هاجروا لمرافقة أسرهم (الجدول أ-2). وترتفع هذه النسبة عند النساء (94.1 في المائة) أكثر منها عند الرجال (87.2 في المائة).

وهناك نسبة كبيرة من الشباب الذين انتقلوا من مكان إقامتهم الأصلي قد هاجروا من بلد آخر (29.5 في المائة من الشبان و 18.1 في المائة من الشابات). إن الهجرة من الدول الآسيوية (معظمهم من الفلبين وسري لانكا) أمر شائع بين النساء الشابات اللاتي يجدن فرص العمل كخدمات في المنازل والشبان الذين يعملون بشكل رئيسي في مناطق تجهيز الصادرات (Deshingkar، Sward و Puertas - Estruch، 2012).

ومن المثير للاهتمام أن نلاحظ أن غالبية هجرة الشباب تأتي من المدن الكبيرة والمناطق الحضرية بنسبة (49.8 في المائة) (الجدول أ-2). وكانت بغالبيتها هجرة من المناطق الحضرية وإلى المناطق الحضرية، إذ أنّ هناك فقط 8.0 في المائة من الشباب الذين هاجروا من مناطق ريفية.

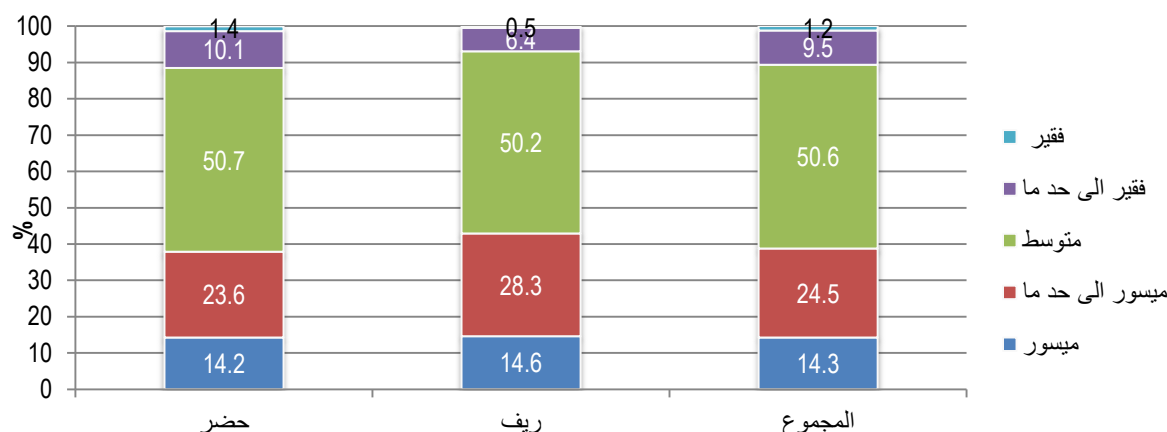
الشمول المالي

قام مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل بجمع معلومات عن الخدمات المالية المستخدمة من قبل شباب الأردن، وأظهرت النتائج الواردة في الجدول أ-3 أن الشمول المالي محدود جداً بين الشباب، حيث أن أكثر من 90 في المائة منهم (91.1 في المائة من الذكور و 95.3 من الإناث) لا يستخدمون أي خدمات مالية، بما في ذلك حسابات التوفير. ويبدو أن السبب في عدم السعي للشمول المالي بشكل كبير يكمن في عدم وجود حاجة ملحة لتغطية نفقات غير متوقعة، حيث صرح حوالي 56.7 في المائة من الشباب بأنه ليس لديهم مثل هذه الحاجة. والتفسير المحتمل هو لأن الشباب الصغار يعيشون في منزل العائلة حيث يوفر الأبوان ما يحتاجه أولادهم.

مستوى دخل الأسرة

يوضح الشكل 3.1 تقسيم السكان الشباب حسب فئة دخل الأسرة المصرح بها (المبلغ عنها ذاتياً). جزء صغير فقط من الشباب (10.7 في المائة) يصنفون أسرهم إما فقراء أو فقراء إلى حد ما بنسبة (1.2 و 9.5 في المائة على التوالي). وتعتبر هذه المعدلات قابلة للمقارنة مع آخر إحصائيات الفقر في الأردن التي قدمتها في 2012 دائرة الإحصاءات العامة، والتي وجدت بأن معدل الفقر الوطني في 2010 كان 14.4 في المائة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2013). على الرغم من أن المناطق الريفية هي المستهدفة أكثر بعمليات التدخل للحد من الفقر، فإن أكبر عدد من الأسر التي تعيش دون خط الفقر الوطني الذي يقدر بـ 813.7 دينار للشخص الواحد تقع في المناطق الحضرية (المرجع نفسه). ويظهر مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل أيضاً أنّ نسبة أكبر من الشباب المقيمين في المناطق الريفية يعتبرون أسرهم ميسورة إلى حد ما مقارنة مع الشباب في المناطق الحضرية (28.3 و 23.6 في المائة على التوالي). ويصف ستة في المائة (6.4) من الشباب في المناطق الريفية أسرهم على أنها فقيرة إلى حد ما مقارنة مع 10.1 في المائة من الشباب في المناطق الحضرية.

الشكل 3.1: مستوى دخل الأسرة (%)



ملاحظة: يعتمد مستوى الدخل على منظور المجيبين الشباب.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.2 التحصيل العلمي

إن أكثر من 99 في المائة من الشباب في العينة هم إما في التعليم أو كانوا مسجلين في مرحلة تعليمية ما في الماضي (وهذا يشمل تاركي المدرسة في وقت مبكر). في حين تبقى نسبة الشباب الذين لم يكونوا مسجلين أبداً في مدارس صغيرة جداً تقدر بحوالي 0.5 في المائة. عموماً، يمثل الشباب الملتحقين حالياً في التعليم نسبة 42.9 في المائة من العينة، وأكثر من نصفهم (50.7 في المائة) من الإناث. تعتبر هذه الأرقام مشجعة وتظهر زيادة كبيرة في نسب تعليم الإناث في الأردن خلال السنوات الأخيرة. ومع ذلك، إن من المهم الإشارة إلى أن التكافؤ في الأداء التعليمي بين البنات والبنين لا يترجم أبداً بالمساواة بين الجنسين في الحصول على فرص العمل والفرص الاقتصادية.

يبين الجدول 3.2 أن أكثر من نصف الشباب الذين أكملوا تعليمهم (53.3 في المائة) قد أنهوا دراستهم قبل المرحلة الثانوية. ويظهر الشباب أكثر اقباماً من الإناث على إنهاء المراحل الدراسية قبل الثانوية (57.1 في المائة من الشباب و48.8 في المائة من الشابات). في حين تميل الشابات أكثر من الشباب في الأردن إلى الحصول على التعليم العالي (بكالوريوس فأعلى)، حيث أن نسبة 34.0 في المائة من النساء الشابات أنهين التعليم العالي مقارنة بـ 23.7 في المائة من الشباب. كذلك تجدر الإشارة إلى أن الشباب مرجحون أكثر للالتحاق ببرامج التدريب المهني.

أما فيما يتعلق بالطلاب الحاليين الذي شملهم المسح، يبدو التوزيع مائلاً نحو مستويات التعليم العالي، مقابل أقل من 20 في المائة في التعليم الابتدائي. في حين تبقى الحصة الأكبر من الطلاب الحاليين الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 في مرحلة التعليم العالي (40.5 في المائة)، تليها مرحلة التعليم الثانوي بنسبة (31.0 في المائة).

كما تظهر نتائج المسح أن التدريب المهني قد جذب 4.0 في المائة من الذين أتموا تعليمهم، في حين أن حوالي 3.6 في المائة مسجلين حالياً في المؤسسات المهنية و6.7 في المائة يخضعون لبرنامج تلمذة أو تدريب (الرجال أكثر من النساء في كلتا الحالتين). وتظهر الأرقام المتعلقة بالمشاركة في التدريب المهني ضعفاً في نظام التعليم التقني والمهني في الأردن لأنها أقل من المعدل المتوسط في الشرق الأوسط الذي هو في الأصل منخفض بنسبة 8.1 في المائة (منظمة اليونسكو، 2013)، وأقل من نصف المعدل الإجمالي للبلدان ذات الدخل المتوسط إلى المرتفع (15.9 في المائة استناداً إلى نفس المصدر). من ناحية أخرى تبدو نسبة الـ 7.0 في المائة تقريباً من شباب الأردن المنخرطين في برامج التلمذة والتدريب مشجعة وتصنف الأعلى من بين الدول الـ 28 التي قامت بمسح الانتقال من المدرسة إلى العمل بين العامين 2012-2013.³

³ قائمة البلدان متاحة في الصندوق رقم 2، وتتوفر ملفات البيانات الصغيرة بالنسبة للبلدان في الموقع www.ilo.org/w4y.

الجدول 3.2: توزيع للشباب حسب التحصيل العلمي والجنس (%)

مستوى التعليم	إجمالي	الذكور	الإناث
الشباب خارج المدرسة حسب المستوى الأعلى الذي أتموه			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
المرحلة ما دون الأساسية (بما في ذلك من هم ليسوا طلاب)	3.1	3.5	2.5
المرحلة الأساسية	50.2	53.6	46.3
المرحلة الثانوية	14.4	12.8	16.2
المرحلة المهنية الثانوية	4.0	6.3	1.3
البكالوريوس وأعلى	28.4	23.7	34.0
الذين يرتادون المدرسة حالياً			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
في المرحلة الابتدائية	18.2	17.0	19.3
في المرحلة الثانوية	31.0	29.9	32.1
في المرحلة المهنية الثانوية	3.6	4.8	2.5
في مرحلة التعليم العالي	40.5	40.9	40.1
التعلم في أشكال أخرى من التدريب	6.7	7.4	5.9

ملاحظة: تشمل البكالوريوس فما فوق مراحل ما بعد الثانوي والمهني (6.7%) والجامعة والدراسات العليا (21.7%).

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

تعليم الشباب وأهلهم

يقارن الجدول 3.3 بين مستويات تعليم الشباب وأهلهم، ويظهر اجمالاً اتجاهات إيجابية بارتفاع التحصيل العلمي عبر الأجيال. ومن بين الشباب الذين لم يعودوا مسجلين في التعليم، هناك فقط 3.1 في المائة تركوا تعليمهم قبل نهاية المرحلة الأساسية أو أنهم لم يبدأوها قط. من ناحية أخرى، تقدر نسبة الآباء من الذين لم يكملوا المرحلة الأساسية بأكثر من أربع مرات تلك النسبة عند أبنائهم، وتعلو هذه النسبة بين الأمهات لتصل إلى ما يقرب سبع مرات نسبة الأبناء. أما اشارات التطور الأكثر وضوحاً تكمن في وصول النساء الشابات إلى التعليم الأساسي أكثر من أمهاتهن.

الجدول 3.3: مستوى انتهاء التعليم للشباب وأهلهم (%)

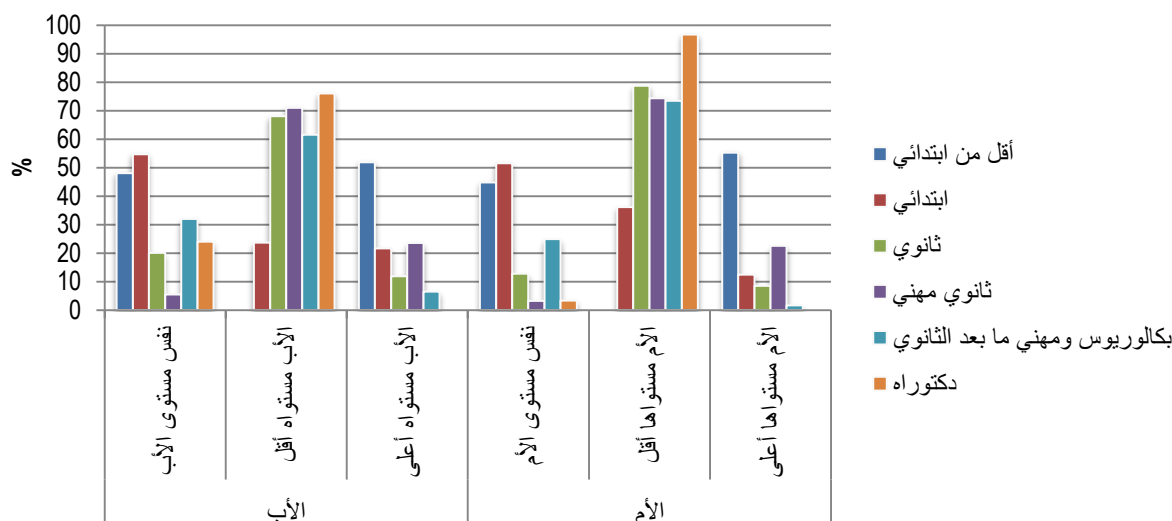
مستوى التعليم	الشباب	الأب	الأم
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
أقل من المرحلة الأساسية (بما في ذلك عدم ارتياد المدرسة)	3.1	13.5	20.9
المرحلة الأساسية	50.2	43.1	42.9
المرحلة الثانوية	14.4	15.2	14.8
المهني	4.0	2.5	1.5
البكالوريوس وأعلى	28.4	25.8	20.0

ملاحظة: تشمل البكالوريوس فما فوق مراحل ما بعد الثانوي والمهني والجامعة والدراسات العليا.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يسمح الشكل 3.2 في مقارنة مستويات التعليم بشكل واضح بين الأجيال. غالبية الشباب الذين أنهوا المرحلة الثانوية وما فوق، بما في ذلك التدريب المهني ما فوق الثانوي، قد بلغوا مستوى أعلى من التعليم من أهلهم. من ناحية أخرى وإلى حد كبير، يبدو أنّ أهل الشباب الذين لم يكملوا المرحلة الابتدائية هم إما بنفس المستوى التعليمي (دون الابتدائي) أو بمستويات تعليم أعلى. أما بالنسبة للشباب الذين أنهوا المرحلة الابتدائية، يبدو أنّ احتمال في أن يكون الأم والأب من نفس المستوى أو ما دون أعلى من احتمال كونهما بمستوى تعليمي أعلى من المستوى الابتدائي.

الشكل 3.2: مقارنة التحصيل العلمي المنجز بين الشباب والوالدين (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

ترك المدرسة في وقت مبكر

يبين الجدول 3.4 أسباب توقف الشباب عن الذهاب إلى المدرسة قبل الانتهاء من فترة الدراسة. ويظهر أن السببين الأكثر شيوعاً هما بسبب نقص الاهتمام في الحصول على المزيد من التعليم (35.8 في المائة) والفشل في اختبار (33.0 في المائة). ومن المرجح أن الأخير يشير إلى امتحان الثانوية العامة في الأردن الذي يحدد فيما إذا كان يمكن للطلاب مواصلة الدراسة في الجامعة. وتشير البيانات إلى أن الشبان هم أكثر عرضة من الشابات لفقدان الاهتمام في التعليم المدرسي. وتعتبر الرغبة في بدء العمل ثالث الأسباب التي تكثر الإشارة إليها في كثير من الأحيان من قبل الشبان، بيد أنها السبب وراء تسرب نسبة ضئيلة من الإناث من المدرسة. في المقابل، وفي حين أنّ حوالي خمس النساء الشابات (19.4 في المائة) تركن الدراسة لأنهن تزوجن، تنعدم هذه النسبة عند الشبان. ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل، من بينها ميل المرأة إلى الزواج في وقت مبكر أكثر من الرجال. أما فيما يتعلق بالأسباب الاقتصادية فقد تمت الإشارة إليها لدى حوالي 6.7 في المائة فقط من المستهدفين وكانت النسبة أكبر نوعاً ما عند الذكور مقارنةً مع الإناث (8.3 في المائة مقابل 4.6 في المائة). وهذا ليس مستغرباً بالنظر إلى أن تكلفة الفرصة البديلة لتعليم الشبان (الذين يمكن أن يساهموا في دخل الأسرة) تعتبر أعلى نسبياً مقارنةً مع الشابات.

الجدول 3.4: توزيع الشباب بحسب أسباب التسرب من المدارس والجنس (%)

السبب	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
غير مهتم	35.8	39.1	31.4
من أجل البدء بالعمل	9.3	15.2	1.2
كي أتزوج	8.2	0.0	19.4
عدم رغبة الوالدين أن أكمل	2.4	1.0	4.2
أسباب اقتصادية	6.7	8.3	4.6
عدم وجود مدرسة مجاورة	0.7	0.3	1.4
الرسوب في امتحان	33.0	32.8	33.3
أسباب أخرى	3.4	3.3	4.5

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

تعليم الشباب وحالة النشاط

يوضح الجدول 3.5 مستوى التعليم الذي حققه الشباب الذين لم يعودوا مسجلين في التعليم مقارنةً بالحالة الحالية لنشاطهم الاقتصادي. وإن النسب الأكبر من الشباب في جميع الفئات وضع النشاط الاقتصادي (العاملين والعاطلين عن العمل وغير النشطين) هي من أولئك الحاصلين على التعليم الابتدائي ولكن النسبة هي إلى حد بعيد أكبر بين الشباب غير النشط (61.2 في المائة). من ناحية أخرى يبدو أن الشباب من ذوي المستوى العالي من التحصيل العلمي هم أكثر ميلاً إلى أن يكونوا نشطين اقتصادياً، وذلك رغبةً منهم في الاستفادة من استثماراتهم في مجال التعليم. بناءً عليه، يبدو أن أكثر من ثلث الشباب العاملين (34.4 في المائة) قد أنهوا مرحلة التعليم العالي في حين أن 42.3 في المائة من الشباب العاطلين عن العمل لديهم شهادة تعليم عالي يحاولون استخدامها بأفضل شكل ممكن.

الجدول 3.5: توزيع الشباب بحسب التحصيل العلمي الذي تم انجازه والنشاط الاقتصادي (%)

مستوى التعليم	عامل	عاطل عن العمل	غير نشط
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
الأساسية أو ما دونها (ومن ليسوا بالمدرسة)	2.8	0.9	4.3
المرحلة الأساسية	44.7	43.1	61.2
المرحلة الثانوية	12.1	11.2	18.9
المرحلة المهنية الثانوية	6.1	2.5	1.8
البكالوريوس وما فوق	34.4	42.3	13.7

ملاحظة: تشمل مرحلة البكالوريوس وما فوق مراحل المهنية ما فوق الثانوي والجامعة و الدراسات العليا.
المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

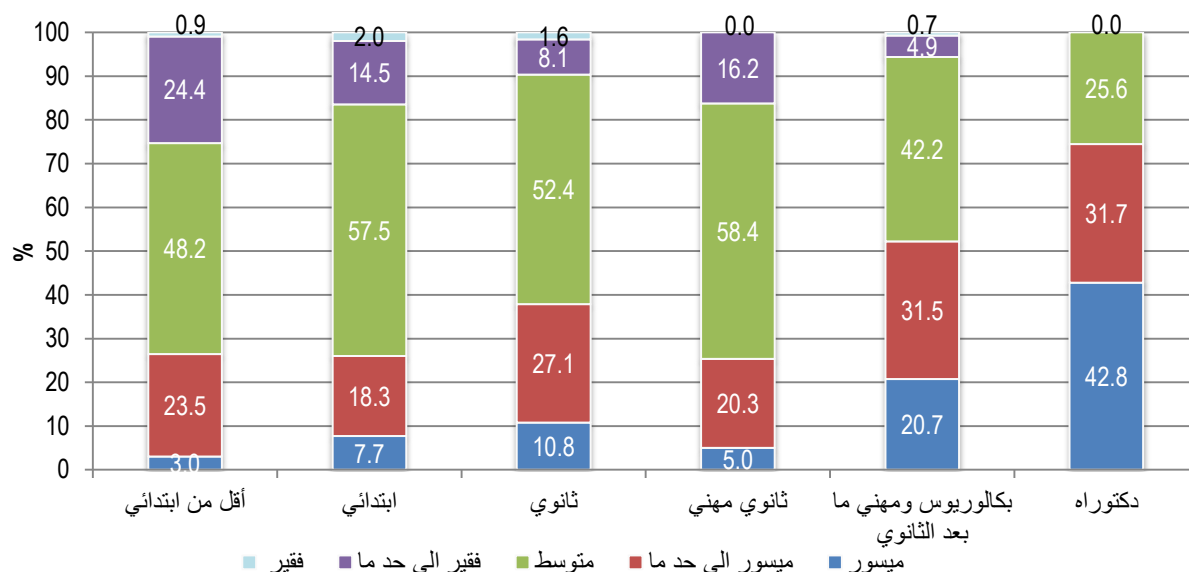
الوضع المالي للأسرة وتعليم الشباب

يوضح الشكل 3.3 مستوى دخل الأسرة كعامل محدد للتحصيل العلمي للشباب. وكما هو متوقع في بلد ذو دخل متوسط إلى مرتفع مثل الأردن، فإن الشباب من الأسر المتوسطة والغنية إلى حد ما ممثلة جيداً في جميع المستويات التعليمية. وفي حين أن التعليم العالي ليس حكراً للأسر ذات الدخل العالي، يبين الشكل أدناه أن الأسر الغنية والغنية إلى حد ما لديها ميزة واضحة في قدرتها على دعم أبنائها خلال السنوات العديدة المطلوبة لتحقيق مستويات تعليم مرتفعة. وتظهر الأرقام أن ما يقرب من نصف الشباب الذين حصلوا على الدكتوراه (42.8 في المائة) جاؤوا من أسرة تصنف على أنها ميسورة الحال. في حين لم يحصل على شهادة الدكتوراه أيّاً من الشباب الذين أتوا من أسر فقيرة أو فقيرة إلى حد ما. كذلك يبدو أن الشباب من خلفية فقيرة إلى حد ما أكثر عرضة أن يكونوا من دون أي تعليم. وتشير البيانات عن دخل الأسرة و التحصيل العلمي إلى نتائج مماثلة بين الذكور والإناث.

الجمع بين العمل والدراسة

لا يبدو الجمع بين العمل والدراسة ممارسة شائعة بين الشباب في الأردن. من بين أولئك الذين لم يعودوا في التعليم، قال حوالي 94.0 في المائة أنهم لم يجمعوا بين الدراسة والعمل (الجدول 4-أ)، والباقي (تقريباً كلهم الرجال) يعمل معظمهم خارج أوقات فصول الدراسة (خلال فصل الصيف أو عطل نهاية الأسبوع). وعندما سئلوا عن دافعهم، كان جواب الذين استهدفهم المسح في معظم الأحيان أنهم جمعوا بين العمل والدراسة لكسب المال (69.0 في المائة)، لمساعدة أسرهم (28.8 في المائة)، ولكسب خبرة مهنية (17.6 في المائة).

الشكل 3.3: توزيع الشباب بحسب مستوى دخل الأسرة ومستوى التعليم المنجز (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.3 وضع النشاط الحالي للشباب

بحسب التصنيف التقليدي يقسم وضع النشاط الحالي الى ثلاث فئات: العاملين والعاطلين عن العمل وغير النشطين. اذا ما جمعنا العاملين والعاطلين عن العمل معاً تتشكل لدينا اجمالي قوة العمل. يعرض الجدول 3.6 المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لدى الشباب في الأردن على أساس التوزيع التقليدي والالتزام بمفاهيم المعايير الدولية. وتبين نتائج المسح أن 29.9 في المائة من الشباب يعملون و9.5 في المائة عاطلون عن العمل و39.4 في المائة معدل المشاركة في القوى العاملة من الشباب. وتبلغ نسبة الإناث الشابات العاملات والعاطلات عن العمل 11.2 في المائة و8.1 في المائة على التوالي. وبالتالي تنخفض نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة مسجلة 19.3 في المائة. من ناحية أخرى بلغت نسبة الذكور العاملين والعاطلين عن العمل 47.2 في المائة و10.8 في المائة على التوالي. وفي حين يصغر الفارق في معدلات مشاركة قوة العمل للشباب بين المناطق الريفية والحضرية، يبقى معدل البطالة بين الشباب في المناطق الحضرية مرتفع بنسبة 20.6 في المائة مقارنة بـ 16.3 في المائة في المناطق الريفية.

الجدول 3.6: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل للشباب - التوزيع التقليدي حسب الجنس ومكان السكن

الجنس ومكان السكن	توزيع السكان من الشباب (%)			معدل مشاركة القوى العاملة (%)	معدل بطالة الشباب (%)
	عامل	عاطل عن العمل	غير نشط		
الإجمالي	29.9	9.5	60.6	39.4	24.1
الذكور	47.2	10.8	42.0	58.0	18.7
الإناث	11.2	8.1	80.7	19.3	41.8
الريف	30.4	7.9	61.8	38.2	16.3
الحضر	29.8	9.9	60.3	39.7	20.6

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

ضمن إطار تحليل مسح الانتقال من المدرسة الى العمل، تقترح منظمة العمل الدولية تصنيفاً أكثر تفصيلاً لعمالة الشباب لتسلط الضوء على حالات العمالة الناقصة ونوعية العمالة⁴. ويصنف الشكل 3.4 الشباب في الأردن في أربع فئات رئيسية (مع تقسيم إضافي للشباب غير النشطين) على النحو التالي:

(أ) العمالة المنتظمة، والتي تشمل العاملين بأجور ورواتب (موظفين) الذين يملكون عقد لمدة تزيد عن 12 شهراً، بالإضافة إلى الشباب العاملين لحسابهم الخاص مع موظفين (أصحاب عمل). ويمكن اعتبار هذه الفئة بالمثالية، على الرغم من أن الحصول على عمل "منتظم" ليس ضماناً للعمالة ذات النوعية الجيدة.

(ب) العمالة غير المنتظمة، والتي تشمل العاملين بأجور ورواتب (موظفين) الذين يملكون عقد عمل لمدة محدودة، أي ينتهي خلال فترة تقل عن 12 شهراً، بالإضافة إلى الشباب العاملين لحسابهم الخاص دون موظفين (العاملين لحسابهم الخاص) وعمال الأسر المساهمين. ويقع الشباب في هذه الفئة بشكل شبه مؤكد خارج إطار علاقات العمل النموذجية.

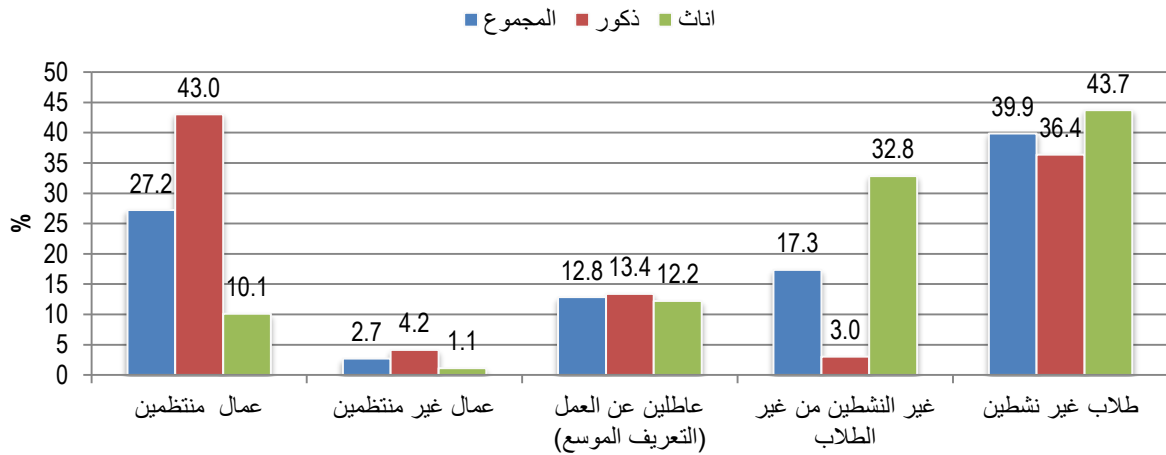
(ج) عاطلون عن العمل (التعريف الموسع)، ويشمل الأشخاص الذين لا يعملون حالياً لكنهم متاحون للعمل خلال أسبوع قبل الفترة المرجعية.

(د) الشباب غير النشط، والذي ينقسم إلى فئتين فرعيتين: أولئك الذين هم غير نشطين وفي المدرسة ("الطلاب غير النشطين") وأولئك غير النشطين وليسوا في المدرسة ("غير النشطين من غير الطلبة"). ويعتبر الطلاب غير النشطين مستثمرين في تعليمهم لإظهار جاهزية أفضل للمشاركة في الحياة العملية في المستقبل. وبالتالي، يمكن لهذا مبدئياً أن يعتبر كفئة "إيجابية" (على الرغم من أن عدم تطابق المهارات من القضايا التي يجب الوقوف عليها كما نوقش في 3-5-7). أما غير النشطين من غير الطلبة فقد اختاروا أن يكونوا خارج سوق العمل لأسباب أخرى غير الدراسة (للمشاركة في الواجبات المنزلية أو رعاية الأطفال، على سبيل المثال)، وقد يكون أو لا يكون لديهم نية العودة لدخول سوق العمل في المستقبل (على الرغم من أن تحليل بيانات مسح الانتقال من المدرسة الى العمل يظهر أن غالبية غير النشطين من غير الطلبة يفصحون عن نواياهم في الانضمام إلى سوق العمل في المستقبل في معظم البلدان). على ذلك ينبغي شمل أولئك الذين يقولون أنهم يعتزمون العمل في المستقبل في تصنيف استغلال العمالة (الناقصة) نظراً لأنهم يتمتعون بدرجة معينة من الارتباط بسوق العمل.

بشكل عام، يُعتبر عمل الشباب في الأردن "منتظم" (الشكل 3.4) حيث أن 27.2 في المائة من شباب العينة لديهم عمل منتظم، بينما 2.7 في المائة فقط لديهم عمل غير منتظم (نسب الرجال أعلى من النساء في كلتا الحالتين). كما ترتفع نسب نشاط الشبان مقارنةً مع عدمه، في حين أن انعدام النشاط الاقتصادي في صفوف الشابات هو الصفة السائدة. والفئة الغالبة في صفوف غير النشطين من الجنسين هي الطلاب. ولكن ليست نسبة الشابات غير النشطات من غير الطلبة بالقليلة على الإطلاق، إذ تبلغ 32.8 في المائة من إجمالي الشابات.

⁴ لقد تم تصميم الإطار التحليلي للمسح SWTS مع التطلع إلى الجهود الحالية للتكيف مع الإطار الدولي للإحصاءات المتعلقة بالسكان الناشطين اقتصادياً، واعتمد المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل ICLS الذي عقد في جنيف في تشرين الأول عام 2013 "القرار المتعلق بإحصاءات العمل والعمالة والاستخدام غير الأمثل للعمل". ويقدم القرار دلائل على مجموعة من تدابير أوسع من التي كانت محددة دولياً سابقاً، وتهدف بشكل محدد إلى تمكين معايير إحصائية أفضل لعملية المشاركة لجميع الأشخاص في جميع أشكال العمل وفي جميع قطاعات الاقتصاد في حين أنها تمكن أيضاً من قياس مجالات الاستخدام الناقص في العمل. انظر ICLS (2013).

الشكل 3.4: توزيع السكان الشباب وفقاً لإطار مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (%)



المصدر: SWTS الأردن، 2012-2013.

إن البطالة التي تقاس وفقاً للمفهوم الموسع⁵ تعطي نسباً أعلى مما يعطيه المفهوم الضيق في كل من نسبة السكان الشباب ونسبة القوى العاملة (أي معدل البطالة، الجدول 3.7). وتبلغ نسبة السكان الشباب العاطلين عن العمل بحسب التعريف الموسع 12.8 في المائة، وهي نسبة كبيرة من حيث الأرقام المطلقة، ولكنها محدودة نسبياً إذا ما قورنت ببلدان أخرى في الشرق الأوسط مثل تونس أو الأراضي الفلسطينية المحتلة⁶. ويبلغ معدل البطالة بين الشباب بحسب التعريف الموسع حوالي 30.0 في المائة (22.1 في المائة بالنسبة للشباب و 52.1 في المائة بالنسبة للشابات).

يبين الجدول 3.7 نسبة الشباب غير العاملين وغير الملحقين في التعليم/التدريب (NEET). واستناداً إلى مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل بشكل الشباب ممن هم غير عاملين وغير ملتحقين في التعليم/التدريب نحو 29.0 في المائة من الشباب الأردني. وتقريباً حوالي ثلاثة أرباع أو بنسبة (73.2 في المائة) من الشباب الذين يصنفون على أنهم غير عاملين وغير ملتحقين في التعليم/التدريب هم من النساء الشابات. بالإضافة إلى ذلك، وفي حين أن الشبان الذين لا يعملون ولا يدرسون في الغالب يصنفون في فئة غير العاملين من غير الطلبة وهم بنسبة (67.3 في المائة)، وبالتالي هم في عداد النشطين اقتصادياً (القوى العاملة)، فإن الشابات من غير العاملات وغير الملحقات في التعليم/التدريب هن من غير الطالبات ومن غير النشاطات على الأغلب (82.5 في المائة). وللمقارنة، نرى أن تقرير منظمة العمل الدولية (2013) حول معدل الشباب الذين لا يعملون من غير الطلبة في بلدان منظمة التعاون والتنمية كان الأدنى في لكسمبرغ بنسبة 7.1 في المائة و 36.6 في المائة في تركيا في عام 2010.

⁵ يكون الشباب في الاقتصادات النامية مع القطاعات غير الرسمية المنتشرة على نطاق واسع في كثير من الأحيان دون عمل وهم جاهزون للعمل ولكنهم ليسوا منخرطين في البحث عن العمل بنشاط، على سبيل المثال من خلال التسجيل في مركز العمل أو التقدم بطلب للحصول على الشواغر المعلن عنها. من الممكن أنهم لا يسعون للعمل بشكل نشيط بسبب عدم وجود منافذ رسمية للقيام بذلك كأن لا توجد خدمات التوظيف العامة بالقرب منهم وقلة المشاريع التي تعلن عن الشواغر بشكل رسمي، و/أو أنهم يعرفون أسواقهم المحلية ويعلمون أنه ليس هناك عمل متوفر حالياً. في ظل هذه الظروف، على الأرجح أن الشخص الذي لا يعمل ينتظر كلمة من مصدر غير رسمي يوفر له فرصة للعمل بدلاً من انخراطه في البحث عن الوظيفة بنشاط. إن تخفيف معايير البحث عن عمل من حيث تعريف البطالة يمكن أن يكون له تأثير كبير على النتائج في الاقتصادات ذات الدخل المنخفض، وبالتالي يعتبر ذلك إجراء المفضل في تحليل المسح SWTS.

⁶ كانت نسب العاطلين عن العمل (التعريف الموسع) بين السكان الشباب 18.7 في المائة في تونس و 23.5 في المائة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. البيانات هي من المسح الذي جرى في تونس والأراضي الفلسطينية المحتلة. تم تنفيذ كلا المسحين في عام 2013. ويجري حالياً إنتاج التقارير الوطنية.

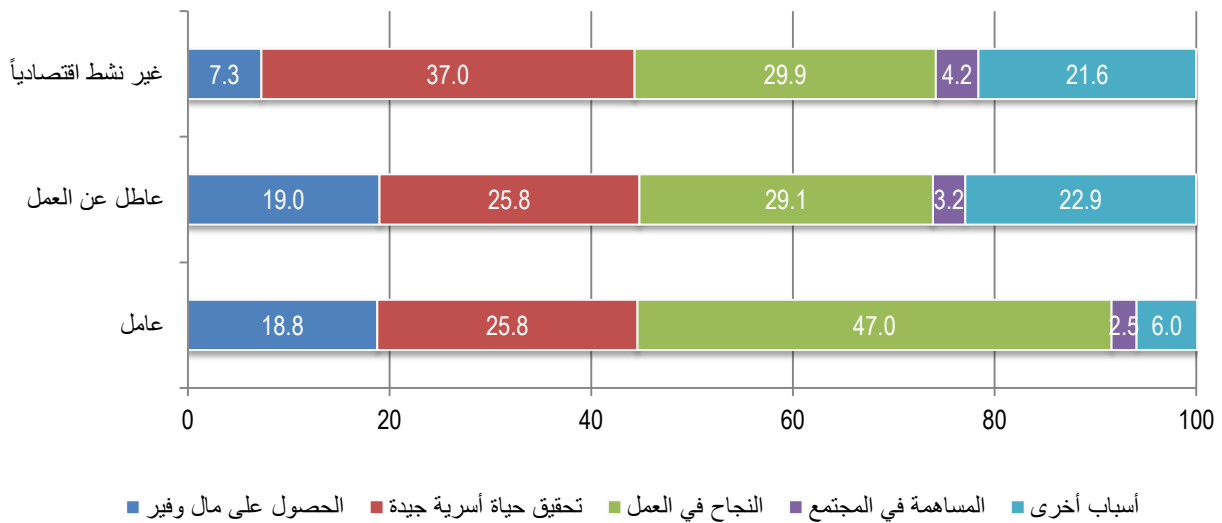
الجدول 3.7: معدل البطالة (التعريف الموسع)، ومعدل العمالة الناقصة ونسبة غير العاملين من غير الطلبة حسب الجنس (%)

الإناث	الذكور	الإجمالي	
52.1	22.1	30.0	معدل البطالة (التعريف الموسع)
46.2	20.6	32.9	معدل العمالة الناقصة
44.2	14.9	29.0	معدل الذين لا يعملون ولا يدرسون (NEET)
			فئات العاطلين عن العمل من غير الطلبة
100.0	100.0	100.0	الإجمالي
17.5	67.3	30.8	العاطلين عن العمل من غير الطلبة
82.5	32.7	69.2	غير النشطين من غير الطلبة

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

إن معدل العمالة الناقصة عند الشباب هو مقياس يهدف إلى الأخذ بعين الاعتبار جميع العناصر المتعلقة بالشباب الذين لم تتحقق إمكاناتهم الاقتصادية بالكامل على أرض الواقع، إما لأن الشخص يعمل في نظام عمل غير نموذجي أو لأنه يصنف خارج القوة العاملة وخارج المدرسة. إذا ما جمعنا بين نسب الشباب في العمالة غير المنتظمة والعاطلين عن العمل (التعريف الموسع) وغير النشطين من غير الطلاب، كنسبة مئوية من السكان الشباب، نجد معدل العمالة الناقصة لدى الشباب في الأردن يبلغ 32.9 في المائة (الجدول 3.7). وتظهر المساوئ التي تعاني منها النساء الشباب بقوة في معدل العمالة الناقصة، مع وجود فجوة بين الذكور والإناث تتجاوز الـ 20 نقطة مئوية.

الشكل 3.5: توزيع الشباب بحسب أهدافهم الأولية في الحياة والنشاط الاقتصادي الرئيسي (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.4 التطلعات وأهداف الحياة

يشير الشكل 3.5 إلى الأهداف الأولية في حياة شباب العينة. وتكشف النتائج تقارب وجهات نظر العاملين والعاطلين عن العمل على حد سواء إزاء هدف "النجاح في العمل" و"تحقيق حياة أسرية جيدة". وجاء هدف "الحصول على مال وفير" في المرتبة الثالثة للعاملين والرابعة للعاطلين عن العمل. وليس من المستغرب إعطاء الشباب غير النشط للحياة الأسرية الجيدة قيمة عالية، رغم أن هدف "النجاح في العمل" احتل المرتبة الثانية. وقد يشير ذلك إلى نية نسبة من الشباب غير النشطين الانخراط في سوق العمل في المستقبل. وقد يعني ذلك أيضاً أن انعدام النشاط الاقتصادي لم يكن خياراً بالنسبة لجزء كبير من الشباب غير

النشطين بل ظرفاً إجبارياً فُرض عليهم، في حين أنهم يفضلون السعي لتحقيق تطلعاتهم في الحياة من خلال الانخراط في سوق العمل.

3.5 خصائص الشباب العاملين

3.5.1 الخصائص العامة

يبحث هذا القسم في خصائص 29.9 في المائة من الشباب المشمولين بهذه الدراسة والذين كانوا يعملون أثناء المسح. وتكشف النتائج في الجدول 3.8 عن أن احتمالية التوظيف تزداد مع العمر. ويعمل أكثر من النصف أو 52.8 في المائة من الفئة العمرية 25-29 مقابل 39.5 في المائة من الفئة 20-24، في حين أن 10.0 في المائة فقط من الشباب بين 15 و19 سنة من العمر يعملون. تتوافق هذه الأرقام مع التحصيل العلمي للشباب الذين شملتهم الدراسة المسحية المستندة إذ أنه من المتوقع أن معظم المراهقين في الأردن يدرسون في المدارس. إن احتمال التوظيف متشابه بشكل ملحوظ بين المناطق الحضرية والريفية، كما كان الحال في توزيع العمالة حسب مستويات دخل الأسرة.

الجدول 3.8: نسبة عمالة الشباب الى السكان حسب الفئة العمرية ومنطقة السكن ومستوى دخل الأسرة (%)

الخصائص	%
الفئة العمرية	
19-15	10.0
24-20	39.5
29-25	52.8
منطقة السكن	
الريف	29.8
الحضر	30.4
مستوى دخل الأسرة	
الإجمالي	100.0
غني	29.4
غني إلى حد ما	28.7
متوسط الدخل	31.2
فقير نوعاً ما	27.2
فقير	29.1

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.5.2 الوضع في العمل

إن تصنيف الوضع في العمل أمر مهم لأن مجموعات مختلفة من العمال يواجهون مخاطر اقتصادية مختلفة. يرتبط العاملون بأجر ورواتب (أو الموظفون) بمؤسسة ما ويتقاضون عادةً أجوراً، وهم يواجهون مخاطر اقتصادية منخفضة نسبياً مقارنة مع العمال العاملين لحسابهم الخاص والعاملين لحساب أسرهم بدون مقابل. وبشكل عام يرجح بأن يكون الاقتصاد المنظم في دولة ذات نسبة عالية من العمال بأجر ورواتب قوي ومؤسسات سوق عمل فيها فعالة. ويواجه العاملون لحسابهم الخاص سواءً من أصحاب العمل أو العاملين وحدهم لحسابهم الشخصي مخاطر اقتصادية أعلى نسبياً لأن أتعابهم تعتمد على عدد الوحدات المباعة أو الخدمات المقدمة، وبالتالي يخضع دخلهم للتقلبات وليس لديهم إمكانية الوصول إلى الاستحقاقات المتاحة لبعض العاملين بأجر ورواتب. وتجدر الإشارة إلى أن معظم العاملين لحسابهم الخاص في معظم الاقتصادات النامية يعملون في القطاع غير المنظم (شيهو ونيلسون، 2014).

ويبين الجدول 3.9 أن غالبية الشباب العاملين في الأردن هم عمال يتقاضون أجوراً ورواتب. تبلغ هذه الفئة 93.8 في المائة من الشباب العاملين، وتتماشى مع توزيع الوضع في العمل في سوق العمل بشكل عام. ومع ذلك فإن ميل ورغبة الشباب في أن يعملوا بأجر وراتب أشد من ميل إجمالي السكان. ويمثل العاملون لحسابهم الخاص مع أو بدون موظفين نسبة ضئيلة من الشباب العاملين، وحالما يتم تصنيف البيانات حسب

الجنس يصبح من الواضح أن الفئة تتألف في معظمها من الذكور. أما بالنسبة للشابات العاملات فكلهن تقريباً موظفات (98.7 في المائة)، مع نسبة صغيرة موجودة في العمل للحساب الخاص. ومن ناحية أخرى نجد عدداً من الشبان يعملون لحسابهم الخاص كأرباب عمل مع أنَّ النسبة محدودة (2.1 في المائة)، وكعاملين لوحدهم بنسبة (3.1 في المائة). وكذلك كان العمل غير المدفوع لحساب الأسرة مقتصرأً على الذكور، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي عادة ما يكون عملاً زراعياً ومتركزاً في موسم الحصاد.

الجدول 3.9: توزيع الشباب العاملون حسب الوضع في العمل والجنس (%)

الوضع الاقتصادي	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
العاملون بأجور ورواتب (الموظفون)	93.8	92.8	98.7
العاملون لحسابهم الخاص مع موظفين (أصحاب العمل)	1.7	2.1	0.0
العاملون لحسابهم الخاص بدون موظفين (العاملون لوحدهم)	2.8	3.1	1.3
عمال العائلة المساهمين	1.7	2.1	0.0

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يظهر الجدول 3.10 العلاقة بين التحصيل العلمي والأجور والعمالة براتب مقابل العمل للحساب الخاص. ومن المهم التأكيد على أن 93.8 في المائة من الشباب العاملين هم موظفين. وبالتالي، فإنه ليس من المستغرب أن نرى أن الإنجازات التعليمية للعاملين بأجور ورواتب تعكس بشكل وثيق الوضع الكلي للعاملين كما هو مبين في الجدول 3.9. وفيما يتعلق بالعاملين لحسابهم الخاص الذين يشكلون 4.5 في المائة من العمال الشباب، فقد أكمل غالبيتهم التعليم الأساسي فقط، فيما يقل احتمال إكمالهم مستويات أعلى من الدراسة بالمقارنة مع العاملين بأجور ورواتب. يمثل خريجي التعليم العالي أكثر من ثلث (35.4 في المائة) الموظفين مقارنةً بـ 17.9 في المائة من العاملين لحسابهم الخاص. ولذلك نرى الشباب العاملين لحسابهم الخاص في العينة ذات مستوى علمي أقل من مستويات الشباب العاملين بأجور ورواتب.

الجدول 3.10: العاملون بأجور ورواتب والعاملون لحسابهم الخاص حسب المستوى العلمي المنجز (%)

التعليم	العاملون بأجور ورواتب (موظفون)	العاملون لحسابهم الخاص
الإجمالي	100.0	100.0
المرحلة الأساسية وما دون (بما في ذلك لا مدرسة)	2.6	7.0
المرحلة الأساسية	43.7	54.7
المرحلة الثانوية	5.7	15.4
المرحلة المهنية الثانوية	12.6	5.0
البكالوريوس وأعلى	35.4	17.9

ملاحظة: يشمل العاملون لحسابهم الخاص أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين لحساب الأسرة.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

العاملون بأجور ورواتب (الموظفون)

بناءً على ما تمت مناقشته أعلاه، يشكل شباب الأردن العاملين بأجر ما يزيد عن 90 في المائة لكل من الإناث والذكور الذين شملهم المسح السكاني، وهم في معظمهم (81.4 في المائة) يتركزون في المناطق الحضرية. وفي حين أنَّ العمل في وظيفة مدفوعة الأجر عموماً يعني وجود أمان أكثر من العمل للحساب الخاص، إلا أنَّ نتائج مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل تظهر أنه حتى الشباب العاملين بأجر أو راتب ليسوا دائماً آمنين من حيث طبيعة العقد الذي يعملون بموجبه، ذلك أن حوالي ثلث الموظفين (34.0 في المائة) لم يكن لديهم عقد مكتوب ويعتمدون على الاتفاقات الشفوية (الجدول 3.11). وفي حين أنَّ غالبية الموظفين الشباب لديهم عقود غير محدودة من حيث المدة، إلا أنَّ 15.0 في المائة (أكثر بالنسبة للنساء من الرجال وأكثر في المناطق الريفية مقارنةً بالمناطق الحضرية) من الموظفين الشباب لديهم عقود محدودة المدة. كما وتقل مدة العقد عن سنة واحدة لحوالي ثلث الشباب من الذين لديهم عقود محدودة المدة (32.5 في المائة).

(العمالة المؤقتة). والغريب هو بيد أن هناك استخدام أكثر للعقود المحدودة المدة في المناطق الريفية مقابل الحضرية، تميل مدة العقود المحددة زمنياً أن تكون أطول في المناطق الريفية.

توفر بعض قطاعات العمل أنظمة تعاقدية أفضل من غيرها. ويبين الجدول أ-8 أن 95.4 في المائة من الموظفين الشباب في الإدارة العامة والدفاع وقطاع الضمان الاجتماعي الإلزامي يملكون عقوداً مكتوبة، مقابل 19.1 في المائة من الشباب في قطاع البناء. ومع ذلك، يظهر تحليل مدة العقود حسب القطاعات صورة إيجابية. فغالبية الشباب العاملين في جميع القطاعات يملكون عقود غير محدودة المدة، والنسبة الأعلى هي في الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية (92.4 في المائة)، في حين وجدت النسبة الأدنى في قطاع التعليم (70.1 في المائة).

الجدول 3.11: العاملون الشباب بأجور ورواتب حسب نوع العقد ومدته (%)

الجنس ومكان السكن	نوع العقد	نوع العقد (حسب المدة)		طول فترة العقد (لعقود بمدة محدودة)		
		مكتوب	شفهي	غير محدود	محدود	أقل من سنة أقل من ثلاث من سنة إلى ثلاث سنوات أو أكثر
الإجمالي	66.0	34.0	85.0	15.0	32.5	35.2
الذكور	63.4	36.6	86.8	13.2	29.8	31.1
الإناث	77.0	23.0	77.1	22.9	39.2	45.3
الريف	86.4	13.6	80.4	19.6	22.6	25.0
الحضر	61.3	38.7	86.0	14.0	35.7	38.5

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

ويخلص الجدول 3.12 الاستحقاقات المقدمة إلى الموظفين الشباب من قبل أرباب عملهم. ويبدو أن الحصول على بعض الفوائد يمكن أن يضمن ظروفًا لائقة في العمل ويقدم بعض الأمن للموظفين في أوقات الحاجة. وتشير النتائج إلى توفير جيد نوعاً ما للفوائد. كما يظهر المسح أن غالبية الموظفين الشباب يحق لهم المساهمة بالضمان الاجتماعي (66.2 في المائة)، والحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر (64.8 في المائة) وإجازة سنوية مدفوعة الأجر (62.7 في المائة) وكذلك الحصول على تأمين صحي (60.3 في المائة). ويبدو الحق في التدريب مألوف أو معتاد، كما أشار حوالي 44.6 في المائة من الموظفين الذين شملهم المسح. ويستفيد الموظفون الذكور والإناث على حد سواء من الفرص التدريبية المتاحة من قبل أرباب عملهم، مع وجود أفضلية محدودة عند الرجال. أما بالنسبة للاستحقاقات الأخرى، فيبدو أنها تميل نحو أحد الجنسين دون الآخر، وهذا يتوقف على نوع الفائدة.

الجدول 3.12: الشباب العاملون بأجور ورواتب بحسب وصولهم الى فوائد والمستحقات وبحسب الجنس (%)

الإجمالي	الذكور	الإناث	
النقل أو بدل النقل	35.9	37.1	30.8
بدل الوجبة	41.9	46.7	21.2
إجازة سنوية مدفوعة	62.7	60.7	71.4
إجازة مرضية مدفوعة	64.8	62.3	75.6
التقاعد	16.0	14.9	20.8
التعويضات عن نهاية الخدمة	38.9	40.5	32.1
الدفع بدل العمل الإضافي	23.2	22.1	27.8
تغطية التأمين الطبي	60.3	60.2	61.0
العلاوة	40.2	41.2	35.9
اشتراكات الضمان الاجتماعي	66.2	63.3	78.7
التدريب	44.6	45.1	42.8
السلامة المهنية	39.0	43.1	21.6
مرافق رعاية الطفل	10.5	5.6	31.4
إجازة الأمومة أو الأبوة	16.6	7.9	53.5

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

والمرأة أكثر نصيباً من الرجل في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وإجازات مرضية، وضمان اجتماعي، وتقاعد، وبديل العمل الإضافي. ويمكن لـ 53.5 في المائة من الموظفات الشابات الحصول على إجازة أمومة، كما يستطيع 31.4 في المائة منهن الوصول إلى مرافق لرعاية الأطفال. ولكن الرجال يحصلون بصورة أكبر على تعويض نهاية الخدمة والمكافآت، وكذلك معدات السلامة المهنية وبديل الوجبات. ويعود هذا في الغالب إلى الفروق القائمة على الجنس في نوع المهن وقطاعات العمل، حيث تعمل المرأة عادة في قطاعات تقل فيها مخاطر الصحة والسلامة وتخفض فيها ساعات العمل.

ويشير الجدول 3.13 إلى متوسط أجور الشباب في الأردن بحسب الجنس والمستوى التعليمي، وتظهر فقط النتائج المتعلقة بالعاملين بأجور ورواتب، دون بيانات العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل بسبب محدودية عددهم في العينة. وعموماً، يبدو متوسط الأجور الشهرية للرجال والنساء متجانس نوعاً ما، بحيث يكسب الشباب في المتوسط 266.54 دينار أردني شهرياً، مقابل حوالي 260.52 دينار للشابات. وهناك نتيجة أخرى مهمة وهي علاوة الأجور التي تأتي مع زيادة التعليم⁷. على سبيل المثال، إن متوسط أجر الموظف الشاب الحاصل على التعليم الجامعي هو 1.5 مرة أعلى مما يتقاضاه الموظف الشاب دون التعليم الأساسي.

الجدول 3.13: متوسط الأجور الشهرية للشباب العاملين بأجور ورواتب حسب الجنس ومستوى التحصيل العلمي المنجز (%)

الانحراف المعياري S.D.	معدل الأجور الشهري بالدينار الأردني		
130.21	265.41		الإجمالي
129.34	266.54	ذكر	الجنس
133.76	260.52	أنثى	
71.6	200.23	دون الابتدائي (بما فيه لا مدرسة)	مستوى التعليم (الإجمالي)
92.85	233.33	الابتدائي	
99.83	237.71	الثانوي المهني	
82.22	264.67	الثانوي	
163.52	315.54	التعليم العالي	
193.86	450.35	الدكتوراه	

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

العاملون لحسابهم الخاص

يمثل أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص، ومعظمهم من الذكور، أقل من 5 في المائة من الشباب العاملين في العينة. ومع ذلك، إنه لمن المثير للاهتمام تقصي خصائصهم ودوافعهم. يبدو أن غالبية العاملين لحسابهم الخاص من الشباب (89.1 في المائة) هم من المناطق الحضرية، في حين أن العمل للحساب الخاص في المناطق الريفية محدود بنسبة 10.9 في المائة. وقد طلب المسح من العاملين لحسابهم الخاص تحديد الدافع الذي جعلهم يصبحون عاملين لحسابهم الخاص (الجدول أ.6). وكان جواب الغالبية "الاستقلال الذي يحظون به في العمل الحر" (65.9 في المائة). أما الدافع الثاني فهو "عدم وجود خيارات أفضل" (لم يستطيعوا الحصول على عمل بأجر: 33.3 في المائة). هناك فقط جزء ضئيل من الشباب الذين اختاروا العمل الحر وفقاً لطلب أسرهم. كذلك من المهم أن نلاحظ أن اختيار ريادة الأعمال في الأردن كقرار مهني واع هو في الغالب ظاهرة حضرية، في حين أن الشباب في المناطق الريفية، غالباً ما يختارون العمل لحسابهم الخاص بسبب عدم وجود وظائف أخرى متاحة.

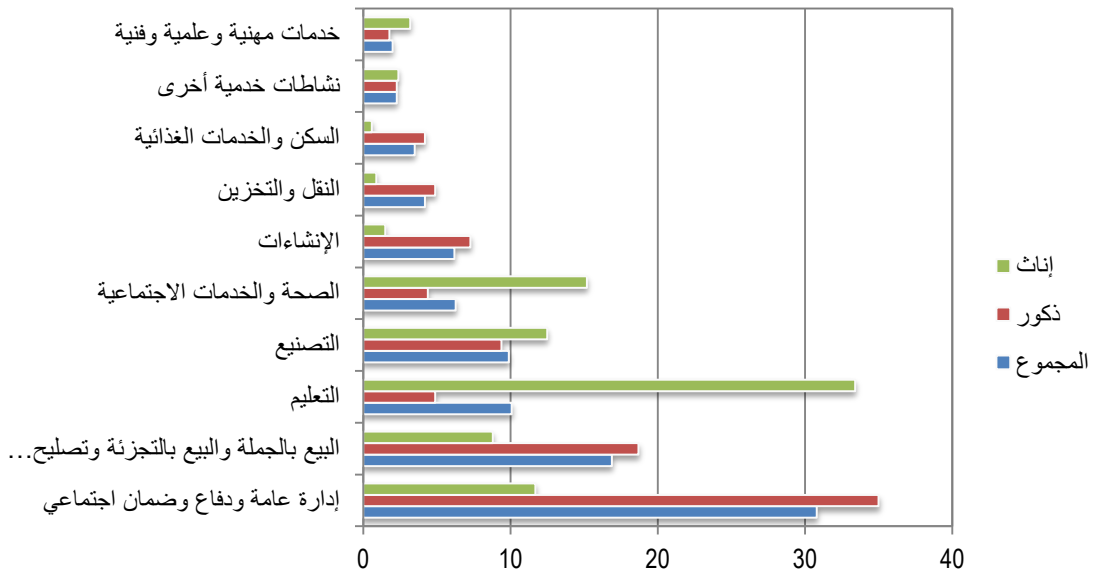
⁷ كان معدل الصرف العملي للأمم المتحدة في 1 نوفمبر 2012 (مباشرة قبل بدء العمل الميداني للمسح) 0.708 دينار أردني مقابل كل دولار أميركي واحد. لذا كان متوسط أجر الموظف الشاب في الأردن ما يعادل 374.87 دولار شهرياً. فيما يتقاضى الخريج الجامعي العامل بأجر ما يعادل 445.68 دولار شهرياً.

3.5.3 العمالة حسب القطاع والمهنة

يوضح الشكل 3.6 توزيع عمالة الشباب بحسب القطاع والجنس. وكما يظهر التوزيع لإجمالي العاملين حسب القطاعات، يعمل معظم الشباب من كلا الجنسين في مجال الخدمات. يتوزع الشباب الذكور غالباً في قطاع الإدارة العامة والدفاع (35.0 في المائة) وتجارة الجملة والتجزئة وتصليح السيارات والدراجات النارية (18.7 في المائة). ويمثل هذين القطاعين مجتمعين أكثر من نصف فرص عمل الشباب الذكور في الأردن، يزيد عليها التصنيع ما نسبته 9.4 في المائة. من ناحية أخرى، توجد أكبر نسبة للنساء العاملات في قطاع التعليم (33.4 في المائة)، تليها خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية (15.2 في المائة). ويعدّ التصنيع ثالث أكبر قطاع توظيف للشابات (12.5 في المائة). تعزز هذه الأرقام الأدلة التي نوقشت مسبقاً في هذا التقرير حول أن خيارات توظيف الشباب في الأردن تتأثر بشكل كبير بالقيم التقليدية في البلاد. ويعتبر العمل في القطاع العام مقبول للشابات وغالباً ما يكون الخيار الوحيد المتاح للإناث الباحثات عن عمل.

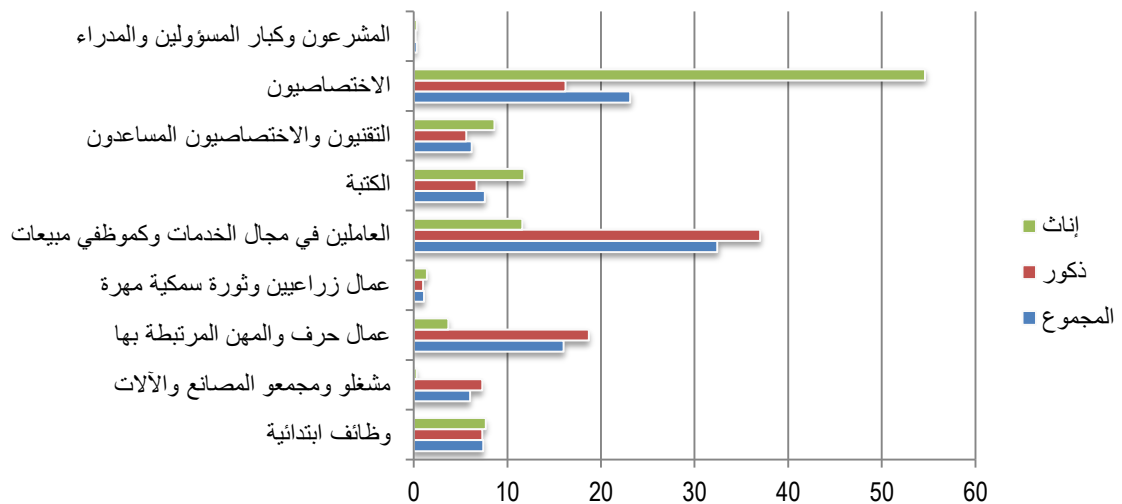
يمكن تصنيف عمالة الشباب في الأردن حسب نوع المهنة، وذلك وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) (الشكل 3.7). ينتمي معظم العمال الشباب الذين شملهم المسح إلى فئات الاختصاصيين والخدمات، والتي تصل معاً إلى 55.5 في المائة من إجمالي الشباب العاملين. وتتركز معظم الشابات العاملات في مجال الخدمات وكموظفي مبيعات (37.0 في المائة)، وعمال حرف والمهن المرتبطة بها (18.7 في المائة)، في حين أن الأغلبية المطلقة من الشابات يعملن في فئة الاختصاصيين (54.5 في المائة). وتشكل أول ثلاث مجموعات مهن رئيسية (المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء؛ الاختصاصيون؛ والتقنيون والاختصاصيون المساعدون)، وهي في الغالب مهن عالية المهارة، نسبة تقدر بـ 63.5 في المائة من النساء العاملات، ولكنها لا تتجاوز الـ 22.0 في المائة من الرجال العاملين.

الشكل 3.6: عمالة الشباب حسب القطاع وفقاً للتصنيف المهني (1-digit ISCO) والجنس (%)



ملاحظة: القطاعات مع نسب كلية لعمالة الشباب التي تساوي أو تبلغ أكثر من 2% هي الظاهرة هنا.
المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

الشكل 3.7: عمالة الشباب بحسب تصنيف المهن (ISCO) والجنس (%)

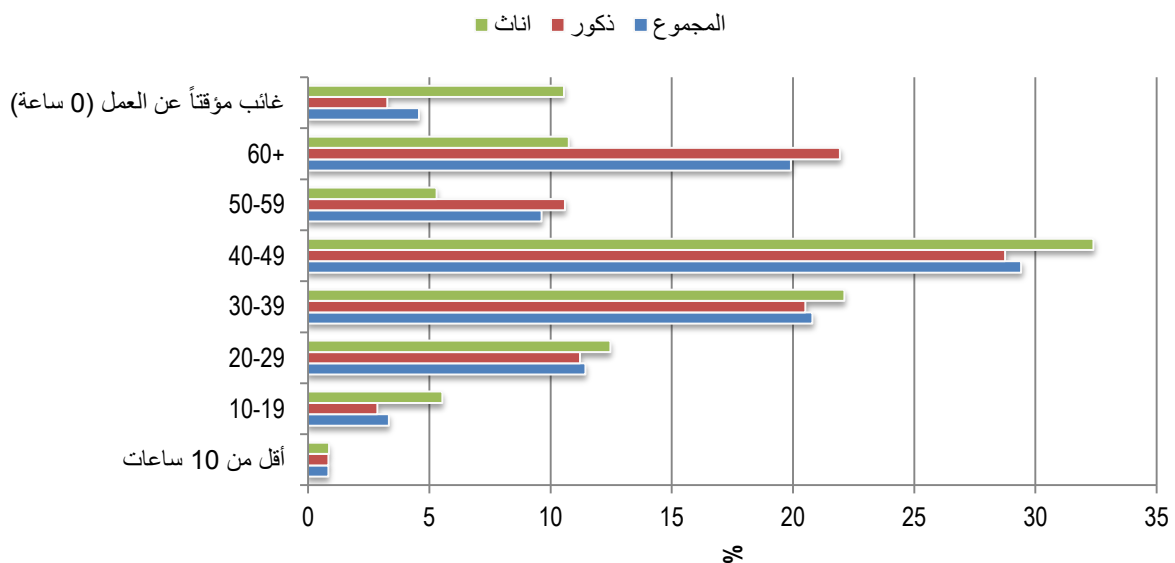


المصدر: SWTS - الأردن، 2013-2012.

3.5.4 ساعات العمل

يقوم مسح الانتقال من المدرسة الى العمل بجمع بيانات عن ساعات عمل الشباب في الأردن. وقد سجل متوسط ساعات عمل الشباب الفعلية خلال الأسبوع السابق للمقابلة 44.2 للرجال و35.7 للنساء. ويبين الشكل 3.8 توزيع ساعات العمل الأسبوعية للشباب. يعمل غالبية الشباب العاملين سواء من الذكور أو الإناث ما بين 40 و49 ساعة في الأسبوع (28.8 في المائة بالنسبة للشبان و32.4 في المائة بالنسبة للشابات)، ويعمل خمس آخر (20.5 في المائة بالنسبة للشبان و22.1 في المائة للشابات) لساعات أقل يقلل - أي حوالي 30-39 ساعة في الأسبوع. والمقلق أكثر هو أن 21.9 في المائة من الشبان و10.8 في المائة من الشابات يعملون لساعات عمل طويلة (أكثر من 60 ساعة في الأسبوع). وكذلك فإن الغياب المؤقت عن العمل خلال الأسبوع لحوالي 10.6 في المائة من الشابات أمرٌ مريبٌ أيضاً.

الشكل 3.8: الشباب العاملين حسب ساعات العمل الأسبوعية الفعلية والجنس (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2013-2012.

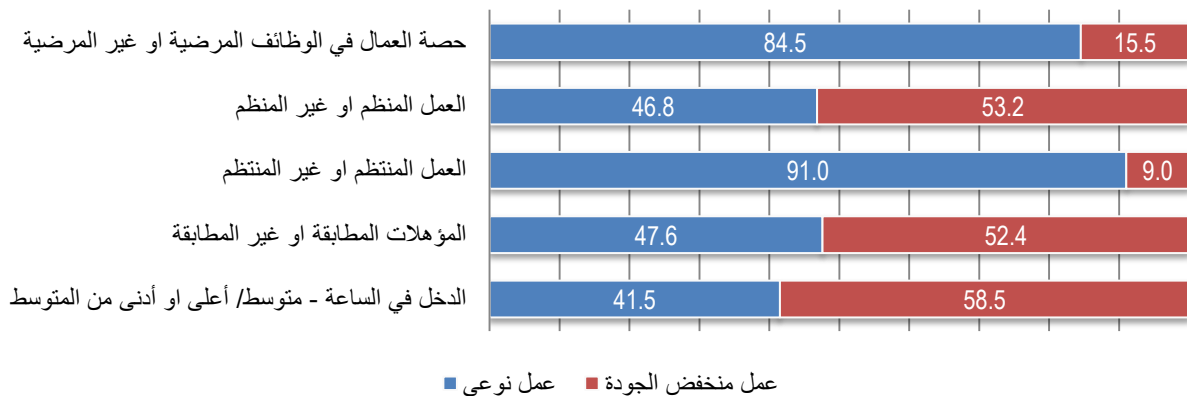
لا يبدو أنّ ساعات العمل القصيرة - أقل من 30 ساعة في الأسبوع - أمراً مألوفاً عند العاملين الشباب في الأردن. وتجدر الإشارة الى ان فتح سوق العمل بدوام جزئي أمام الشباب يمكن أن يوفر لهم فرص لاكتساب الخبرة خلال فترة الدراسة، وبالتالي ربما يخفف من وطأة عملية انتقالهم لسوق العمل في المستقبل. ولكن حتى الآن يبدو من الواضح أن العمل أثناء فترة الدراسة ليس أمراً مقبولاً في الأردن.

3.5.5 المؤشرات الأخرى لنوعية الوظائف

تسمح بيانات مسح الانتقال من المدرسة الى العمل من قياس نوعية الوظائف التي يعمل فيها الشباب. ويلخص الشكل 3.9 خمسة مؤشرات لنوعية العمل وهي:

- حصة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بأجر أقل من متوسط راتب أو دخل أسبوعي (أجر ضعيف)⁸؛
- حصة العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أو أدنى من المطلوب⁹ (عدم تطابق المؤهل)؛
- حصة العاملين بعقود أقل من 12 شهراً، والعاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين من الأسرة (عمالة غير منتظمة)؛
- حصة العاملين في العمالة غير المنظمة¹⁰ (العمالة غير المنظمة)؛
- حصة العمال الذين ذكروا انهم غير راضين عن وظائفهم الحالية (العمالة غير المرضية).

الشكل 3.9: توزيع الشباب العاملين بحسب مؤشرات قياس جودة العمل (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

تمثل الأشرطة الزرقاء في الرسم البياني 3.9 حصة العمالة ذات الجودة الأعلى على أساس متوسط الأجور والمؤهلات والاستقرار والعمل المنظم (الأمن) والرضا الوظيفي. وتدل هيمنة الشريط الأزرق على الأحمر على انتشار "نوعية جيدة" من العمل مقارنة مع "النوعية السيئة". وبشكل عام، فإن شباب الأردن راضون بشكل جيد جداً عن أوضاع عملهم. وأشارت الأغلبية الساحقة (84.5 في المائة) إلى أنهم كانوا إما "راضين للغاية" أو "راضين على الأغلب" عن وظائفهم، ومن المرجح أن يكون هذا المعدل العالي من

⁸ تحولت الأجور الشهرية للموظفين والأرباح المحددة بفترة زمنية يومية أو شهرية أو غيرها بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص لتصبح في المعدلات الأسبوعية وذلك من أجل المقارنة. تم استبعاد العاملين المساهمين (بدون أجر) مع أسرهم من العملية الحسابية.

⁹ المنهجية المطبقة هي أن النهج المعياري المستند على ISCO تم تبنيه لاحقاً في هذا القسم. ويقدم الجدول 3-14 المعايير عبر الرموز التعليمية التابعة لـ ISCO وISCED.

¹⁰ يتم قياس العمالة غير المنظمة وفقاً للمبادئ التوجيهية التي أوصى بها المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، ويشمل الفئات الفرعية التالية من العمال: (أ) العاملون في "وظائف غير منظمة"، أي وظيفة بدون استحقاق ضمان اجتماعي وإجازة سنوية مدفوعة الأجر أو إجازة مرضية مدفوعة الأجر، (ب) العاملون بأجر في مؤسسة غير مسجلة حجم العاملين فيها أقل من خمسة موظفين، (ج) العاملون لحسابهم الخاص في مؤسسة غير مسجلة مع حجم العاملين فيها أقل من خمسة موظفين، (د) أرباب العمل في مؤسسة غير مسجلة يعمل فيها أقل من خمسة موظفين، (هـ) العاملون المساهمون مع أسرهم.

الرضا متعلق بتوافر خيارات العمل "المنتظم"، والتي تشكل حوالي 91.0 في المائة من الشباب العاملين. ويتقاضى أكثر من نصف الشباب العاملين (58.9 في المائة) أجراً أسبوعياً أدنى من متوسط أجر إجمالي العمال الشباب. يسجل المؤشر 60.4 في المائة للذكور و52.7 في المائة للإناث، وربما ترجع النتيجة المتأخرة للإناث إلى حقيقة أن أجورهن أقل من حيث القيمة المطلقة.

تؤثر العمالة غير المنظمة على حوالي أكثر من نصف العمال الشباب (53.2 في المائة)، وتقسم إلى مجموعتين: العاملون في القطاع غير المنظم (غير المسجل) والعاملون بأجر الذين يشغلون وظائف غير منظمة في القطاع المنظم. وتسود الفئة الأخيرة هذه في الأردن. وفي حين يحصل الموظفون في هذه الفئة على راتب، إلا أنهم لا يحصلون على بعض الفوائد مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي أو الإجازات المرضية السنوية المدفوعة الأجر التي عادة ما تترافق مع وظيفة منظمة. وفيما يصنف 53.2 في المائة من الشباب في الأردن عمالة غير منظمة، نلاحظ أن المعدل ينخفض أقل بكثير من البلدان الأخرى التي نفذت مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا¹¹.

يعتبر تطابق المؤهل مقياس آخر لنوعية الوظائف، لا سيما وأن 52.4 في المائة من الشباب الذين شملهم المسح شعروا بأن مؤهلاتهم إما أعلى أو أدنى من المطلوب لوظائفهم. وتعني هذه النتيجة وجود مشكلة عدم تطابق المهارات في الأردن. يقاس عدم التطابق بين الوظيفة التي يعمل بها الشخص ومستوى مؤهله أو مؤهله العلمي عن طريق تطبيق المقياس المعياري لفئات المهارات المهنية من ISCO (منظمة العمل الدولية، 2013، ص44). ويتضمن ISCO-08 التصنيف لفئات المهنية الرئيسية (مستويات 1-digit ISCO) حسب مستوى التعليم وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للتعليم (ISCED). ويُلخص الجدول 3.14 التصنيف التعليمي القائم على ISCO.

الجدول 3.14: المجموعات الرئيسية لـ ISCO ومستويات التعليم

المجموعة الرئيسية لـ ISCO	مجموعة المهن العريضة	مستوى التعليم
المدراء الاختصاصيون التقنيون والمتخصصون المساعدون	مهارات عالية غير يدوية	التعليم العالي ISCED 5-6
موظفي الدعم المكتبي موظفي المبيعات والخدمات	مهارة منخفضة غير يدوية	الثانوية ISCED 3-4
العمالة المهرة في الزراعة وصيد الأسماك عمال الحرف والتجارة المتعلقة بها عمال المصانع والآلات والتركيب	مهارات يدوية	
المهن الأولية	غير مهرة	الأساسية ISCED 1-2

المصدر: منظمة العمل الدولية (2013)، الجدول 3.

يعتبر العاملون في مجموعة معينة ممن لديهم المستوى التعليمي المناسب والمطلوب متطابقين على نحو جيد. في حين يعتبر أولئك الذين لديهم مستوى أعلى أو (أدنى) من التعليم أكثر أو (أقل) تعليمياً. على سبيل المثال، يعتبر خريج الجامعة الذي يعمل ككاتب (مهنة غير يدوية ذات مهارة متدنية) فوق المستوى التعليمي، في حين يعتبر الشخص الذي وصل مستواه التعليمي إلى المرحلة الثانوية ولكنه يعمل كمهندس (مهنة غير يدوية ذات مهارة عالية) دون المستوى التعليمي المطلوب. يمكن أن يكون لكلا نموذجي عدم المطابقة تأثير سلبي على الإنتاجية ورضا العامل. يتوقع من العمال الذين هم دون المستوى التعليمي المطلوب أن يكونوا أقل إنتاجية، وبهذا المعنى يحققون تدني قيمة ما يضيفونه لصاحب العمل، بل و أيضاً، هم أكثر عرضة للمعاناة من قضية انعدام الأمن وعدم الكفاية على الصعيد الشخصي. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن العمال الأكثر تعليمياً يتقاضون أكثر ممن يملكون مؤهلات أقل (أي مؤهلات مناسبة)، وأقل من العمال الذين هم في نفس مستواهم التعليمي ولكن في وظيفة تتطابق مع ذلك المستوى. عموماً، باستخدام أسلوب يستند إلى التصنيف المهني

¹¹ تصل معدلات العمالة غير المنظمة عند الشباب (وفقاً لمسوح الانتقال من المدرسة إلى العمل) إلى نسبة 91.1 في المائة في مصر و 94.1 في المائة في الأراضي الفلسطينية المحتلة و 86.1 في المائة في تونس.

(ISCO) وبالنظر إلى أولئك الذين أتموا تعليمهم، نجد أن 52.4 في المائة من الشباب الأردني يعملون في وظيفة لا تتطابق مع مؤهلاتهم؛ 9.4 في المائة منهم مستواهم التعليمي أعلى من المطلوب في الوظائف التي يشغلونها و43.0 في المائة منهم مستواهم التعليمي أدنى من المطلوب.

يقدم الجدول 3.15 مزيداً من التفاصيل حول مدى عدم تطابق المؤهلات عند الشباب في الأردن. كما هو متوقع في بلد يملك ملف تعليمي كملف الأردن، يبدو الميل نحو من هم دون المستوى التعليمي المطلوب للمهنة في الفئات المهنية ذات المهارة المرتفعة قليل. ويتم إنتاج ما يكفي من خريجي الجامعات كل عام مع القدر المناسب من المهارات لملء الشواغر الإدارية والمؤسسات المهنية. ويبقى الشباب الذي يعملون كعمال الخدمة وموظفي المبيعات أو كعمال الحرف والمهن المرتبطة، الأكثر ميلاً لأن يكونوا دون المستوى التعليمي المطلوب لمثل هذه المهن (47.5 و26.7 في المائة على التوالي).

من ناحية أخرى، أكثر من خمس الشباب العاملين في المهن الأولية (22.5 في المائة) أو العاملين ككتبة (27.8 في المائة) يتمتعون بمستوى تعليمي يفوق ما هو مطلوب في وظائفهم. لا يدل يبدو أن نسبة أعلى من الشباب العاملين في المبيعات (35.9 في المائة) يحملون درجة أعلى مما هو مطلوب للقيام بهذه المهنة. ويعني ذلك أن الكثير من الشباب المتعلم يضطر لقبول العمل في وظائف دون مؤهلاته. إن إحدى نتائج تدني مستوى الوظيفة عن المستوى التعليمي للشخص القائم بها هي تضرر هذا الشخص بسبب تقاضيه أجر أقل مما يمكن أن يناله في وظيفة أخرى، بالإضافة إلى عدم الاستخدام الأمثل لإمكاناته الإنتاجية. والنتيجة الأخرى هي مزاحمتهم للشباب الذين هم في أسفل الهرم التعليمي، بحيث يجد الشباب الأقل تعليماً أنفسهم في الجزء الخلفي من طابور الانتظار حتى لتلك الوظائف التي هم أفضل المؤهلين لها.

الجدول 3.15: نسب العمال الشباب الذين هم فوق ودون المستوى التعليمي حسب الفئات المهنية الرئيسية (ISCO-08، %)

الفئات المهنية الرئيسية	فوق المستوى التعليمي	دون المستوى التعليمي
1: المشرعون وكبار المسؤولين والمدراء	0.0	0.1
2: الاختصاصيون	0.0	0.6
3: الفنيون والمتخصصون المساعدون	0.0	4.6
4: الكتبة	27.8	7.1
5: عمال الخدمات والمتاجر وموظفي المبيعات والتسويق	35.9	47.5
6: عمال الزراعة وصيد الأسماك المهرة	0.0	2.3
7: عمال الحرف اليدوية والتجارة المتعلقة بها	11.4	26.7
8: عمال المصانع والآلات والتجميع	2.5	10.5
9: المهن الأولية	22.5	0.6
الإجمالي	9.4	43.0

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.5.6 الأمن الوظيفي والرضا

يبين الشكل 3.10 أن 84.5 في المائة من الشباب العاملين كانوا راضين عن وظائفهم، وأظهرت نتائج المسح أن الرضا الوظيفي لا يعتمد بالضرورة على طبيعة الوظيفة. كما بينت النتائج أن حوالي 40.1 في المائة من بين الشباب الأردنيين الذين قالوا إنهم راضون عن وظائفهم هم في العمالة غير الرسمية، و51.7 في المائة يتقاضون أجراً أقل من المتوسط. وقد عارض هذا الرضا الوظيفي بين الشباب في البلاد حقيقة أن أكثر من ربع العمال الشباب (28.8 في المائة) أعربوا عن رغبتهم في تغيير وظائفهم (الجدول 5.أ). ومن بين الشباب الراضون، يبدو أن السبب الأول وراء الرغبة في تغيير الوظيفة هو الحصول على ظروف عمل أفضل (26.8 في المائة)، تليه الرغبة في الحصول على أجر أعلى في الساعة (26.2 في المائة)، فضلاً عن الانتقال من وظائفهم المؤقتة إلى وظائف دائمة (23.7 في المائة). وهناك 9.0 في المائة أيضاً من العمال الشباب ممن يريدون تغيير وظائفهم من أجل تحسين الاستفادة من مؤهلاتهم.

أما بالنسبة لتأثير النقابات العمالية، يبدو أنّ العمل النقابي بين الشباب في الأردن قليل جداً، وتشير نتائج المسح إلى أن 12.4 في المائة فقط من الشباب العاملين هم أعضاء في نقابة. ويبين الجدول 3.16 أن السبب الرئيسي لعدم الانضمام إلى نقابة هو نقص الوعي (79.8 في المائة).

الجدول 3.16: توزيع العاملين الشباب بحسب سبب عدم الانضمام إلى النقابات العمالية والجنس (%)

السبب	الإجمالي	الذكور	الإناث
لديهم نظرة سلبية للنقابات	0.8	0.7	1.4
ليسوا على علم بأي نقابة	79.8	81.4	70.2
تتبيط من صاحب العمل	1.0	0.7	3.0
ليسوا متأكدين من كيف ستساعدهم النقابة	0.9	0.7	1.9
لم يطلب منهم أحد	1.0	1.0	1.1
لم يفكروا أبداً بالانضمام لأي نقابة	9.5	9.0	12.5
ليس لديهم الوقت	5.1	5.2	6.7
غير مهتمين بالشؤون العامة	10.7	10.5	11.5
مكلفة للغاية	0.1	-	0.5
أخرى	1.1	1.1	1.0
الإجمالي	100.0	100.0	100.0

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

وبالتالي فإن النتائج تظهر مجال واضح لنقابات العمال في البلاد لتعزيز انتشارها ووصولها إلى المزيد من الأعضاء الشباب. أما السبب الثاني الذي ذكره حوالي 10.7 في المائة من العاملين الشباب هو الاهتمام المحدود في الشؤون العامة، في حين أن 9.5 في المائة ببساطة لم يفكروا أبداً في أن يصبحوا أعضاء. ولا يظهر في النتائج فرق بين الجنسين في أسباب عدم الانضمام إلى النقابة.

3.6 خصائص الشباب العاطلين عن العمل

يبلغ معدل البطالة بين الشباب في الأردن 24.1 في المائة وهو أعلى بـ 12 نقطة مئوية من المعدل العالمي البالغ (12.4 في المائة) في عام 2012 (منظمة العمل الدولية، 2013). ولكن، يعتبر أقل من متوسط المعدل الإقليمي للبطالة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط (28.3 في المائة في عام 2012) وأقل بالمقارنة مع بلدان أخرى في الشرق الأوسط حيث تم أيضاً تنفيذ مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل (تونس، 31.8 في المائة والأراضي الفلسطينية المحتلة 37.0 في المائة). إن ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب هو سمة مشتركة لأسواق العمل في الشرق الأوسط على الرغم من انخفاض معدل مشاركة السكان في قوة العمل.

وكما هو متوقع، فإن التعريف الموسع للبطالة الذي يأخذ بعين الاعتبار أيضاً الأشخاص الذين هم متوفرون للعمل ولكنهم لا يشاركون بنشاط في البحث عن عمل، يولد ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في الأردن (الجدول 3.7)، على الرغم من أنّ الفرق المقدر بـ 6 نقاط مئوية مقارنة مع التعريف الضيق لا يعتبر كبير جداً. وكما ذكر سابقاً، فإن الفرق بين الجنسين في معدلات البطالة بين الشباب كبير، مع وضع سلمي قوي لدى الباحثات عن عمل من الإناث. وتتسع الفجوة في معدلات البطالة بين الإناث والذكور لتبلغ حوالي 23.2 نقطة مئوية إذا ما قيس وفقاً للتعريف الضيق (جدول 3.6) و30.0 نقطة مئوية وفقاً للتعريف الموسع (جدول 3.7).

تطول مدة البحث عن عمل عند غالبية الشباب العاطلين عن العمل (55.8 في المائة) كما هو مبين في الجدول رقم 3.17 لتصل إلى سنة واحدة أو أكثر. وتبلغ نسبة أولئك الذين كانوا عاطلين عن العمل لمدة ستة أشهر على الأقل حوالي 72.4 في المائة. وأكثر من الثلث (35.8 في المائة) يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنتين. يمكن أن تؤدي مثل هذه الفترات الطويلة من البطالة إلى عواقب تتجاوز الأرباح المهدورة والفرص الضائعة لاكتساب خبرة عملية قيمة. وقد تؤدي البطالة طويلة الأجل إلى تقلص المهارات المهنية، وتزيد من احتمالية دوام البطالة في السنوات اللاحقة وتنتج غرامات فيما يتعلق بالأجور (Morz و Savage، 2006 - Gregg و Tominey، 2005). إن الشباب في الأردن أقل عرضة من الرجال لتجربة البقاء في البطالة لسنتين أو أكثر، ربما لأنهن أكثر عرضة لأن يصبحن غير نشطات بعد سنوات قضينها في البحث عن عمل.

الجدول 3.17: توزيع الشباب العاطلين عن عمل بحسب مدة البطالة والجنس (%)

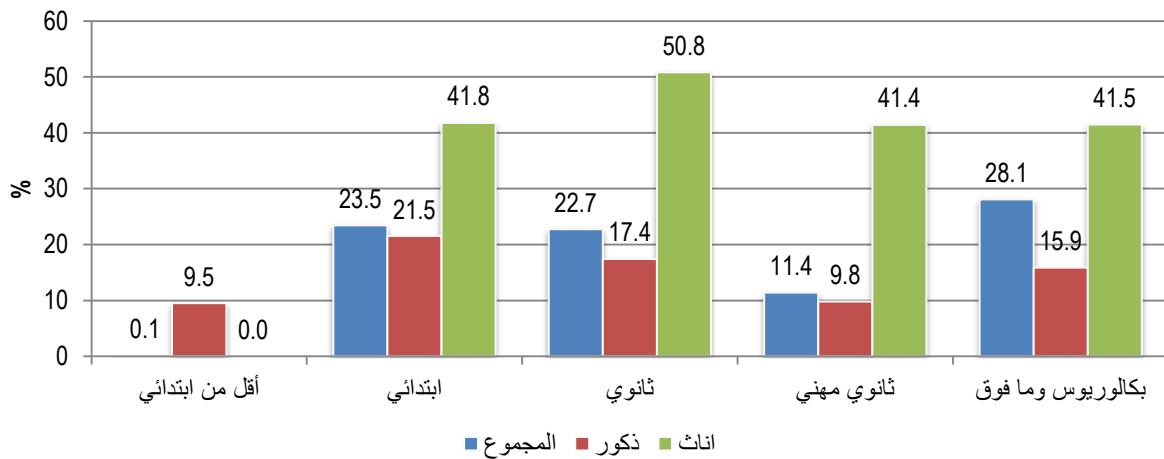
فترة البحث عن عمل	الإجمالي	الذكور	الإناث
أقل من سنة	44.3	44.4	43.9
من سنة لأقل من سنتين	20.0	18.3	22.5
سنتين وأكثر	35.8	37.4	33.6

ملاحظة: الأشخاص العاطلين عن العمل باستثناء أولئك الذين وجدوا بالفعل وظيفة تبدأ في وقت لاحق، أو أولئك الذين أجروا قاموا بالخطوات اللازمة لمشروع تجاري سيبدأ في وقت لاحق.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يؤكد تحليل معدلات بطالة الشباب حسب مستوى التحصيل العلمي كما هو موضح في الشكل البياني 3.10 أن مشكلة الشباب في العثور على عمل تمتد عبر جميع مستويات التحصيل العلمي. وفي الواقع، هناك فارق ضئيل في معدلات البطالة عبر المستويات المختلفة من التحصيل العلمي بالنسبة للشباب، وزيادة طفيفة فقط بين الإناث بالتعليم الثانوي (مع معدل بطالة 50.8 في المائة) مقارنة مع الإناث اللاتي لديهن مستويات تعليم أعلى أو أدنى. هذه النتيجة يمكن أن تكون محبطة جداً للشباب لأنها تجلب معها فرضية أن الاستثمار في تعليم الفرد إلى أعلى المستويات لا يضمن سهولة العثور على عمل. ومع ذلك، تبقى الحقيقة أن فرص العمل المتاحة للشباب تقتصر على ما تعتبر المهن المناسبة "للإناث" (وهي بالاجمال في القطاع العام)، وتتطلب في العادة تعليماً عالياً. ليس من المتوقع أن تجد الإناث اللاتي تركن المدرسة مبكراً بين العاطلات عن العمل، بل يمكن أن نجدهن بين الإناث غير النشطات لأن العائلات لا تقبل لهن العمل في مهن مختلطة ذات مهارات متدنية (مريان، 2012).

الشكل 3.10: معدل بطالة الشباب حسب التحصيل العلمي المنجز والجنس (%)



ملاحظة: تشمل البكالوريوس وما فوقها: المهني ما بعد الثانوي والجامعة والدراسات العليا.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يختلف الوضع بالنسبة لبطالة الشباب، بحيث كانت معدلات البطالة الأدنى عند غير المتعلمين (أقل من الابتدائية) وأولئك الذين أتموا التعليم المهني الثانوي (9.5 و 9.8 في المائة على التوالي). ويبدو أن متابعة التعليم تعود بفوائد أوضح للشباب لأن معدل البطالة كان الأعلى في صفوف من لم ينه سوى مرحلة التعليم الأساسي.

يبين الجدول 3.18 أساليب البحث المستخدمة من قبل الشباب العاملين والعاطلين عن العمل في الأردن. والأسلوب الأكثر شيوعاً للبحث عن عمل بين العاملين الشباب كان عبر سؤال الأصدقاء والأقارب واستخدام المعارف؛ 45.3 في المائة من الشباب العاملين حالياً. ويبدو أن نسبة كبيرة من الشباب العاطلين عن العمل أيضاً (42.2 في المائة) لجأوا إلى شبكة العائلة والأصدقاء للبحث عن عمل، ولكن هناك طريقة أكثر شيوعاً وهي الاستعلام المباشر من أرباب العمل (72.2 في المائة من الشباب العاطلين عن العمل). وتظهر من خلال التقارير حقيقة أن ما يعادل نصف هذه النسبة فقط (37.8 في المائة) من الشباب العاملين قد حصلوا على عملهم باستخدام هذا الأسلوب، مما يعني أنه في الغالب ليس بطريقة فعالة. كذلك تظهر النتائج أن أكثر من

ثلث الشباب العاطلين عن العمل استجابوا لإعلانات عن الوظائف (35.0 في المائة) أو سجلوا في مركز للتوظيف (34.1 في المائة).

الجدول 3.18: توزيع الشباب العاملين والعاطلين عن العمل بحسب الأساليب المستخدمة للبحث عن العمل (%)

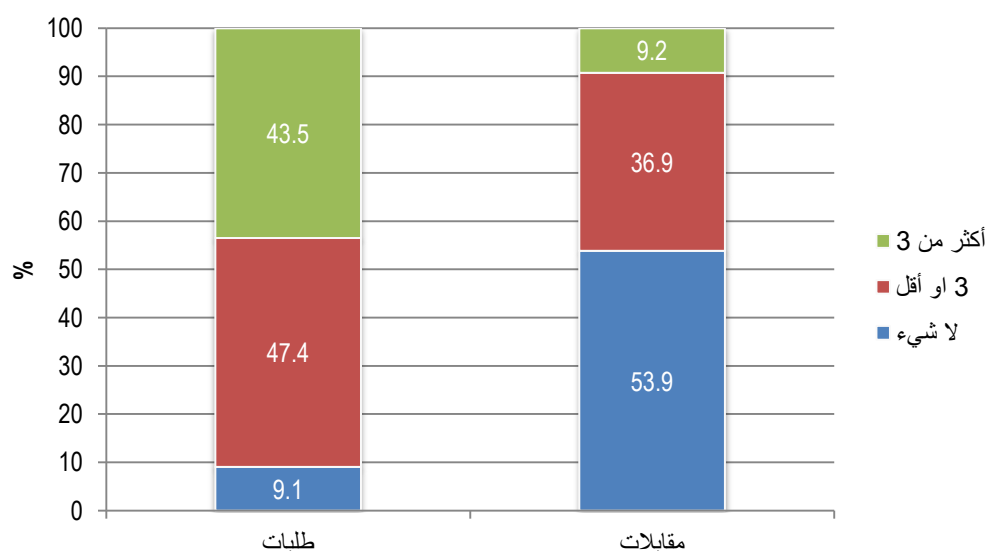
الطريقة	العامل	العاطل عن العمل
المسجلون في مركز توظيف	13.8	34.1
وضعوا أو استجابوا لإعلانات عن العمل	15.6	35.0
سألوا مباشرة في المصانع والمزارع والأسواق والمحلات التجارية أو أماكن العمل الأخرى	37.8	72.2
قاموا بإجراء امتحان أو مقابلة عمل	11.1	5.2
سألوا الأصدقاء والأقارب والمعارف	45.3	42.2
وقفوا بالشارع ليحصلوا على عمل عرضي	1.8	4.9
طلبوا مساعدة مالية للبحث عن العمل أو البدء بمشروع	1.3	0.6
بحثوا عن أراضي، بناء، معدات، آلات للبدء بالأعمال التجارية أو الزراعية الخاصة	0.1	0.0
تقدموا بطلب ترخيص للبدء بعملهم	0.9	0.4
أخرى	4.6	0.0

ملاحظة : تم السماح بردود متعددة.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

بالإضافة إلى ما سبق، قال أكثر من 90 في المائة من الشباب العاطلين عن العمل والذين سبق أن تقدموا بطلبات عمل بناءً على إعلانات الوظائف، أنهم تقدموا إلى وظيفة واحدة على الأقل خلال الأشهر الـ 12 الماضية و 43.5 في المائة تقدموا بأكثر من ثلاثة طلبات (الشكل 3.11). وعلى الرغم من هذه الجهود، فإن 53.9 في المائة من الشباب العاطلين عن العمل في العينة لم يحصلوا على أي طلبات مقابلة في السنة التي سبقت الاستبيان و 9.2 في المائة فقط أجريت معهم مقابلات لأكثر من ثلاث مرات.

الشكل 3.11: الشباب العاطلين عن العمل بحسب عدد الوظائف التي تم التقدم لها والمقابلات التي أجريت (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

إنّ العمال المحبطين هم الذين لا يعملون رغم أنهم متوفرون للعمل، هم لا يبحثون عن العمل لأنهم يرون أنه لا جدوى من البحث عن عمل. تظهر نتائج المسح أن 1.8 في المائة فقط من شباب الأردن ينتمون إلى هذه الفئة (1.5 في المائة من السكان الذكور و 2.0 في المائة من الإناث). ويعرض الجدول 3.19 الأسباب التي قدمها العمال المحبطين من الشباب والكامنة وراء عدم بحثهم عن عمل. إن انعدام فرص العمل في المنطقة أو المحافظة هو السبب الأكثر شيوعاً للتخلي عن البحث عن وظيفة لكل من الشابات (41.1 في

المائة) والشبان (47.2 في المائة). والسبب الثاني الأكثر شيوعاً بين الجنسين هو الفشل سابقاً في إيجاد وظيفة (32.9 في المائة للرجال و22.4 في المائة للنساء). ويبدو أن نسبة أكبر من الشابات (15.7 في المائة)، مقارنةً مع الشبان (10.1 في المائة)، لم يكنّ قادرات على الحصول على وظيفة تتناسب مؤهلاتهن. وهذا ليس مستغرباً بالنظر إلى أن النساء الشابات يظهرن رغبة أعلى نسبياً في إكمال التعليم الثانوي أو الجامعي.

الجدول 3.19: الشباب المحبطين حسب الجنس وسبب عدم البحث عن فرصة عمل (%)

أسباب عدم البحث عن العمل	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
عدم معرفة كيفية ومكان البحث عن العمل	12.1	8.1	15.1
غير قادرين على إيجاد عمل مناسب لمؤهلاتهم ومهاراتهم	13.2	10.1	15.7
بحثوا عن العمل مسبقاً ولم ينجحوا في العثور عليه	26.9	32.9	22.4
سنهم مبكر للعمل	4.0	1.8	5.7
نقص فرص العمل في المنطقة أو المحافظة	43.8	47.2	41.1

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

عند السؤال عن كيفية استخدامهم لوقتهم (الجدول 3.19)، أجاب 73.3 في المائة من الشباب الذين يرغبون في العمل ولم يحظوا على ذلك، أنهم يشاهدون التلفاز و41.8 في المائة يلعبون على جهاز الكمبيوتر. وشملت الأنشطة الأخرى المساعدة في الأعمال المنزلية (40.9 في المائة) والخروج مع الأصدقاء (37.6 في المائة). وقال معظم الشباب المحبطين (90.0 في المائة) أن المورد المالي الرئيسي كان أسرهم، في حين أن 8.0 في المائة، كلهن إناث، يعتمدن على أزواجهن.

وبحلول مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل قياس حاجة الشباب العاطلين عن العمل للبحث عن عمل عن طريق تحديد ما إذا كان لديهم ميل لرفض عروض العمل. وتظهر النتائج أن 16.8 في المائة منهم يرفضون عروض العمل. وبينهم حوالي 40.7 في المائة ممن قاموا بذلك لأن الأجور المقدمة كانت منخفضة جداً (الجدول 3.20). وتقدر نسبة رفض العمل عند الرجال بسبب الاعتبارات المالية ضعف تلك النسبة عند النساء. أما ثاني أكبر سبب لرفض فرصة عمل من قبل الشباب العاطلين عن العمل (19.8 في المائة) فيتعلق بظروف العمل غير الملائمة، ويسجل 27.9 في المائة عند الإناث و10.8 في المائة عند الذكور، مما يشير إلى أن مدى ملائمة ظروف العمل يرتبط بالنوع الاجتماعي وخصائص البيئات التي تعتبر مناسبة للمرأة. وليس من المستغرب أن يكون السبب الثالث الأكثر شيوعاً لرفض العمل بين الشابات هو الأسرة وعدم موافقتها على الوظيفة (16.3 في المائة)، في حين لم يبين أي شاب رفضه لأي عرض عمل لهذا السبب.

الجدول 3.20: توزيع الشباب العاطلين عن العمل والذين رفضوا عرض عمل بحسب السبب والجنس (%)

السبب	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
تدني الأجور	40.7	57.5	25.8
العمل ممل	6.4	13.6	0.0
ظروف العمل غير ملائمة	19.8	10.8	27.9
عدم تطابق المؤهل العلمي	2.4	0.0	4.6
ساعات العمل طويلة	5.4	2.4	8.1
عدم موافقة الأسرة على العرض	8.6	0.0	16.3
انتظار فرصة أفضل	10.1	9.3	10.8
أخرى	6.5	6.4	6.6

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

ويجمع مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل أيضاً معلومات عما إذا كان الشباب في الأردن لديهم توقعات غير واقعية بالنسبة للأجور. ويقوم المسح بجمع التحفظات الشهرية الخاصة بالأجور، أو تلك الأجور الدنيا التي لا يمكن لأحد أن يقبل بها. ويظهر الجدول 3.21 أنّ التحفظ الخاص بالأجور عند الشباب العاطلين عن العمل سجل 279.77 دينار. ويشير هذا إلى توقعات واقعية جداً للشباب الباحثين عن العمل، نظراً إلى أن

متوسط الأجر الفعلي للعاملين في العينة هو 265.41 ديناراً (جدول 3.13). يرتفع تحفظ الذكور الخاص بالأجور مقارنةً مع الإناث، ولكن الفرق صغير (283.15 دينار للذكور مقابل 275.11 دينار للإناث). ومن المثير للاهتمام أن توقعات الأجور من الشباب العاطلين عن العمل في المناطق الريفية هي أعلى قليلاً من تلك التي لدى أقرانهم في المناطق الحضرية. وثمة تفسير محتمل لهذا وهو أن الشباب في المناطق الريفية يطالبون بعلاوة الأجور للبقاء في مناطقهم بدلاً من الانتقال إلى المناطق الحضرية.

الجدول 3.21: تحفظات الأجور الشهرية للشباب العاطلين عن العمل (بالدينار الأردني) بحسب الجنس ومكان السكن

الشباب العاطلين عن العمل	المتوسط	الانحراف المعياري	حد أدنى	حد أعلى
الإجمالي	279.77	103.7	90	900
الذكور	283.15	111.1	100	900
الإناث	275.11	92.35	90	800
المناطق الريفية	290.15	109.8	90	900
المناطق الحضرية	277.97	102.49	100	800

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يشير الجدول 3.22 إلى المهن التي يسعى إليها معظم الشباب العاطلين عن العمل. وتتوافق الأرقام من جديد وإلى حد كبير مع التوزيع العام لإجمالي الشباب العاملين بحسب المهن. ومع ذلك، يظهر الشباب العاطلين عن العمل رغبة وميلاً أكثر وضوحاً نحو المهن التي تتطلب مهارات أعلى، ما يعكس التحصيل العلمي الأعلى للقوى العاملة من الشباب مقابل إجمالي العاملين منهم.

الجدول 3.22: الشباب العاطلون عن العمل بحسب المهنة المفضلة والجنس (%)

المهنة المرادة	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء	0.2	0.0	0.3
الاختصاصيون	33.4	16.8	53.0
الفنيون والاختصاصيون المساعدون	7.9	6.0	10.1
الكتابة	11.2	6.0	17.3
عمال الخدمات والمحلات وموظفي المبيعات	26.9	39.8	11.5
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	0.8	0.9	0.6
الحرف والمهن المرتبطة بها	8.2	13.3	2.1
عمال المصانع وتجميع الآلات	4.2	7.8	0.0
المهن الأولية	7.4	9.3	5.0

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

طُلب من شباب العينة العاطلين عن العمل تحديد ما يعتبر العقبة الرئيسية أمام إيجاد عمل. ويبين الجدول 3.23 أن العائق الذي تم ذكره في كثير من الأحيان هو عدم وجود فرص للعمل بالإجمال (41.4 في المائة). وكانت خبرة العمل غير الكافية للوفاء بمتطلبات العمل (15.3 في المائة) وعدم كفاية مستوى التعليم أو التدريب (14.2 في المائة) الأسباب الثانية والثالثة الأكثر شيوعاً على التوالي. ومن المثير للاهتمام بأن 0.5 في المائة فقط من أفراد العينة قالوا بأن كونهم ذكوراً أو إناثاً في حد ذاته، يمثل عقبة. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه ونظراً لاتساع التقسيم في سوق العمل على أساس النوع الاجتماعي، فإن الباحثين عن عمل لا يخرجون عن حدود المهن التقليدية، ويقومون بالاختيار المسبق للوظائف المناسبة قبل محاولة الحصول عليها.

الجدول 3.23: الشباب العاطلون عن العمل بحسب العقبات الرئيسية أمام إيجاد عمل (%)

العقبة	%
الإجمالي	100.0
متطلبات الوظيفة أعلى من التعليم أو التدريب الذي تلقوه	14.2
خبرة عمل غير كافية	15.3
فرص العمل المتاحة غير كافية	41.4
يعتبرون أصغر سناً من المطلوب	2.9
كونهم ذكر أو أنثى	0.5
التحيزات العنصرية	5.0
انخفاض الأجور في الوظائف المتاحة	8.6
سوء ظروف العمل في الوظائف المتاحة	6.2
لم يعرفوا كيف أو مكان البحث عن العمل	0.4
أخرى	5.6

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

3.7 خصائص الشباب خارج سوق العمل (الشباب غير النشط)

كما هو مبين في الجدول رقم 3.6، فإن ما يعادل حوالي 60.6 في المائة من الشباب الذين شملهم المسح في الأردن هم شباب غير نشطين. وتوضح تركيبة هذه الفئة أكثر إذا ما نظرنا إليها من حيث النوع الاجتماعي، بحيث تكشف النتائج أن 64.0 في المائة من الشباب غير النشطين هم من النساء مقابل 36.0 في المائة من الرجال. ووفقاً لما يبيّنه الجدول 3.24 فإن السبب الرئيسي لانعدام النشاط الاقتصادي هو المشاركة في التعليم والتدريب (69.6 في المائة)، وهو ما يمثل تقريباً المجموع الكلي من الشبان غير النشطين (92.1 في المائة) وأكثر من النصف الشابات غير النشطات (57.0 في المائة). أما السبب الثاني الأكثر ذكراً فهو الأسرة والمسؤوليات المنزلية، والذي على عكس التعليم، كان سبباً أنثوياً محض. وهو يعتبر السبب وراء عدم نشاط المرأة في ما يقرب من ثلث الحالات (32.1 في المائة)، في حين أنه يكاد لا يذكر عند الشبان بنسبة 0.3 في المائة فقط.

الجدول 3.24: الشباب غير النشطين اقتصادياً بحسب الجنس وسبب البقاء خارج قوة العمل (%)

أسباب عدم الالتحاق بالقوة العاملة	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
التعليم والتدريب	69.6	92.1	57.0
العائلة والمسؤولية المنزلية	20.7	0.3	32.1
الحمل	0.2	0.0	0.3
مرض أو إصابة أو إعاقة	1.3	2.2	0.8
دون سن العمل	0.1	0.1	0.1
قلة الرغبة بالعمل	4.3	1.0	6.1
أخرى	3.9	4.2	3.6

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

الطلاب الحاليون ومجالات الدراسة المفضلة

خلال فترة المسح، شكل الطلاب 42.9 في المائة من إجمالي السكان الشباب في الأردن. وقد أعلن 92.5 في المائة من الطلبة أنهم سيكملون تعليمهم العالي (67.7 في المائة في التعليم الجامعي و 24.8 في المائة للميادين الأخرى التابعة للتعليم العالي)، مقابل 4.0 في المائة يتوقعون تعليمهم الثانوي.

الجدول 3.25: الطلبة الحاليون تبعاً لمجال الدراسة المفضل والجنس (%)

مجال الدراسة	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
البرامج العامة	5.7	7.4	3.9
التعليم/التدريس	12.2	6.0	18.2
العلوم الإنسانية والفنون	7.7	4.5	10.9
العلوم الاجتماعية	24.1	25.8	22.6
العلوم	12.0	13.0	11.2
الهندسة والتصنيع	20.7	28.7	12.8
الزراعة	0.9	1.1	0.8
الصحة والرعاية	11.9	7.0	16.7
الخدمات	3.5	5.0	2.0
أخرى	1.2	1.5	0.9

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

وقد طلب المسح من الطلاب الحاليين تحديد مجال الدراسة المفضل لديهم، فكان المجال الأكثر ذكراً هو العلوم الاجتماعية، الذي يفضلته 24.1 في المائة من الشباب الذين شملهم المسح (الجدول 3.25). وتتنبأه النتائج على نحو تام بين الذكور والإناث فيما يتعلق باختيارهم دراسة العلوم الاجتماعية. ومن المرجح أن يعكس ذلك تطلعات متماثلة للعثور على وظيفة حكومية. أما بالنسبة لمجالات التعليم الأخرى يبدو التي أن هناك فروقات بين الذكور والإناث إذ تظهر كل من الهندسة والتصنيع كأفضل القطاعات لدى أفراد العينة من الذكور (28.7 في المائة). والمثير للاهتمام أنه المجال المفضل لـ 12.8 في المائة من النساء الشابات، ما يعتبر علامة إيجابية في التغلب على التقاليد القائمة على النوع الاجتماعي في قطاعات العمل "المناسبة" في الأردن. وأظهرت الشابات رغبة تجاه الهندسة والتصنيع أكبر من العلوم والعلوم الإنسانية والفنون والبرامج العامة والخدمات والزراعة. وليس من المستغرب أن ترتقي التربية والتعليم في اهتمامات الإناث (المجال الثاني الأكثر ذكراً ويبلغ 18.2 في المائة من المستجيبين)، وتليه الصحة والرعاية (16.7 في المائة). مقابل 6.0 في المائة فقط من الشباب يفضلون التعليم والتدريس، 7.0 في المائة فقط منهم الصحة والرعاية الاجتماعية.

4. مراحل الانتقال

في الأقسام السابقة، تم تحليل وضع الشباب في الأردن سواء من العاملين أو العاطلين عن العمل أو غير النشطين، وفحص خصائصهم. يأتي هذا القسم للبحث في وسيلة أخرى لتصنيف الشباب استناداً على مرحلة انتقالهم إلى سوق العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الانتقال إلى سوق العمل من قبل الشباب لا يأخذ بعين الاعتبار طول الفترة بين خروجهم من التعليم (سواء بعد التخرج أو الخروج المبكر من دون إنجاز) ودخولهم الأول إلى أي وظيفة فحسب، بل ويهتم أيضاً بالعناصر النوعية، مثل ما إذا كانت الوظيفة ثابتة (يمكن أن نستدل على ذلك من نوع العقد). على ذلك، يغطي هذا القسم بشكل خاص مفاهيم وتعريف الانتقال إلى سوق العمل؛ والمراحل الانتقالية حسب الجنس والمستوى التعليمي والفئة العمرية ومنطقة السكن؛ كما الشباب الذين لم يبدووا بمرحلة الانتقال، أو من هم في تلك المرحلة؛ وعلى خصائص الانتقال الناجح؛ وكذلك على مسارات التحول وطول فترات الانتقال.

4.1 مفاهيم وتعريفات¹²

يعرف الانتقال إلى سوق العمل بمرور الشباب من نهاية الدراسة (أو دخول النشاط الاقتصادي الأول) إلى أول وظيفة مستقرة أو مرضية. وتعرف العمالة المستقرة على أساس شروط عقد العمل (مكتوباً أو شفهاً) ومدته (أكثر من 12 شهراً). إن الحديث عن عقد يستلزم تلقائياً حالة من هم عاملين لحسابهم الخاص التي لا يتم فيها تعريف علاقة العمل بموجب عقد. وعلى عكس العمالة المستقرة هناك العمالة المؤقتة، أو العمل بأجر أو

¹² ويتم تبني هذا القسم من قبل منظمة العمل الدولية (2013)، الفصل 5.

راتب لمدة محدودة. والعمالة المرضية هي مفهوم ذاتي مستند على التقييم الذاتي لمن يقوم بالعمل. ويعني أن ينظر المشاركون الى وظائفهم نظرة جيدة تتناسب مع مسار العمل المنشود في تلك اللحظة الزمنية. وعلى العكس من ذلك، تطلق العمالة غير المرضية على الشعور بعدم الرضا عن العمل. وبناء على هذا التعريف للانتقال الى سوق العمل، يتم تصنيف المراحل الانتقالية على النحو التالي:

انتقل - الشاب الذي "انتقل" هو الشخص الذي يعمل حالياً في:

- وظيفة مستقرة، سواء أكانت مرضية أو غير مرضية ، أو
- وظيفة مرضية ولكن مؤقتة، أو
- عمل مرضي لحسابه الخاص.

في مرحلة الانتقال - الشاب الذي لا يزال " في المرحلة الانتقالية " هو الشخص الذي هو حالياً:

- عاطل عن العمل (التعريف الموسع)، أو
- يعمل في وظيفة مؤقتة وغير مرضية، أو
- يعمل عمل ذاتي غير مرضي، أو
- غير نشط وليس في المدرسة، مع نية البحث عن عمل لاحقاً.

الانتقال لم يبدأ بعد - الشاب الذي "لم يبدأ الانتقال بعد" هو الشخص الذي:

- لا يزال في المدرسة وغير نشط (طالب غير نشط)، أو
- غير نشط وليس في المدرسة (غير نشط من غير الطلبة)، مع عدم وجود نية للبحث عن عمل.

هناك عنصران في هذا التصنيف جديران بالملاحظة. أولاً، مراحل الانتقال تمتد عبر حدود النشاط الاقتصادي على النحو المحدد في إطار قوة العمل القياسية¹³. وتشمل الفئة التي "انتقلت" مجموعة فرعية من الشباب يصنفون كعاملين، بينما يصنف العاملون الباقون ضمن الفئة التي "تمر في مرحلة الانتقال" والتي تضم أيضاً العاطلين عن العمل بحسب التعريف الضيق للبطالة بالاضافة الى قسم ممن هم غير نشطين (أولئك الذين بدون عمل والجاهزين للعمل ولكن لا يبحثون عن عمل بعد)¹⁴ وغير النشطين من غير الطلبة الذين قالوا أنهم سينضمون إلى قوة العمل في مرحلة لاحقة). أما الفئة التي "لم تبدأ بالانتقال بعد " فهي تضم ما بقي من السكان غير النشطين.

ثانياً، لا يقصد بالمرحلة الانتقالية أن تكون إطاراً معيارياً. إذ إنّ إدراج الشباب بعمل حر مرضي وبالعمالة المؤقتة المرضية، لا يسمح بالقول بأن جميع الشباب في الفئة التي انتقلت قد انتقلوا فعلاً إلى وظائف "جيدة". في الواقع، إن غالبية الشباب في التوظيف الذاتي - العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في أسرة من غير أجر- هم من بين العمال الذين يتقاضون أجوراً زهيدة في الاقتصاد غير المنظم، وبالتالي تم تضمينهم في فئة العمل "منخفض" الجودة كما يظهر في الشكل 3.9. إلا أنهم أعربوا عن درجة من الرضا عن وظائفهم، وأنه من المرجح أنهم قد ينهوا المرحلة الانتقالية بمعنى أنهم سيقفون في تصنيف العاملين لحسابهم الخاص للفترة المتبقية من حياتهم العملية.

4.2 مراحل الانتقال حسب الجنس والمستوى التعليمي والفئة العمرية ومنطقة السكن

نظراً للتوجه القوي نحو عدم النشاط الاقتصادي بين شباب في الأردن، إما لأنهم يدرسون أو لأنهم يقدمون (خاصةً الاناث) الرعاية لأسرهم، فإنه ليس من المفاجئ أن غالبية الشباب يندرجون في الفئة التي لم تبدأ بالانتقال بعد (52.2 في المائة). أما ما تبقى من الـ 47.8 في المئة، فمنهم من أكمل انتقاله إلى عمل مستقر و/أو مرضي (28.8 في المائة) ومنهم من لا يزال يمر بالمرحلة الانتقالية (19.0 في المائة).

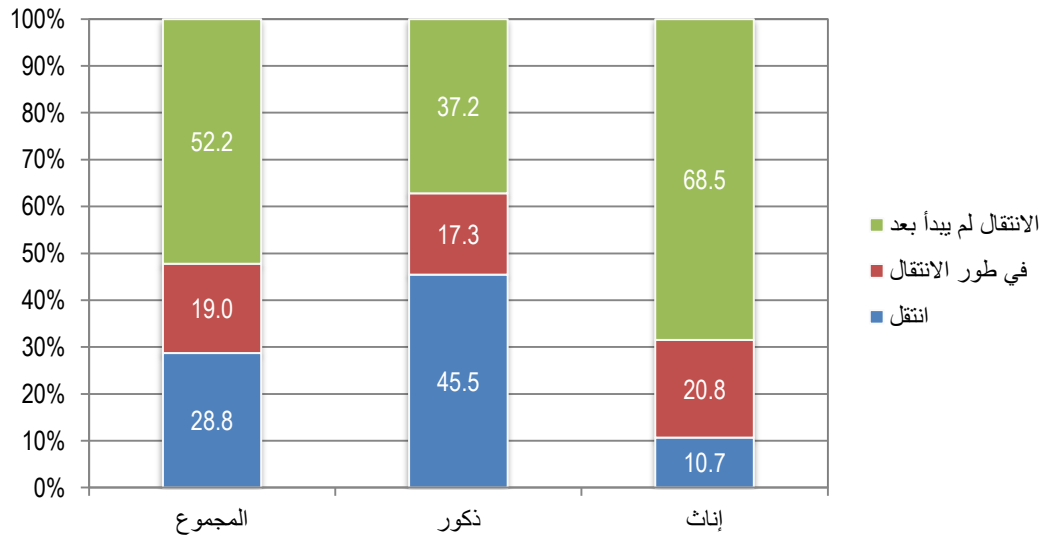
¹³ تم تحديد المبادئ التوجيهية الدولية لقياس إحصاءات عن السكان النشطين اقتصادياً من قبل المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) في عام 1982، وتم توفير إطار لقياس من هو من العاملين والعاطلين عن العمل وفقاً لحدود الإنتاج الاقتصادي التي وضعها نظام الحسابات الوطنية.

¹⁴ هذا هو جزء المضاف إلى فئة "بدقة" غير الموظفين لتعويض العاطلين عن العمل (تعريف الموسع).

ويبين الشكل 4.1 مراحل الانتقال حسب الجنس ويؤكد أن نسبة الشبان الذين يكملون انتقالهم أعلى من نسبة الشابات. وقد حصلت 10.7 في المائة من الشابات فقط على فرص عمل مستقرة و/أو مرضية، مقابل ما يقرب من نصف الرجال (45.5 في المائة). وللأسف، فإن مشكلة الإناث في الانتقال إلى العمل ليست حكراً على شابات الأردن فقط. وتشير المقارنة بين عينة من 10 بلدان¹⁵ إلى أن الشبان في المتوسط 1.4 مرات أكثر احتمالاً من النساء لأن يكونوا قد أنهوا مرحلة الانتقال. إلا أن الفجوة الجنسانية في الأردن واسعة جداً، علماً أن الذكور لديهم أكثر من 4 أضعاف الفرص من أقرانهم الإناث لأن يكونوا قد أكملوا المرحلة الانتقالية. وعلى العكس، ترتفع نسبة الشابات اللواتي لم يبدأن بالانتقال بعد مقارنة مع الذكور (68.5 مقابل 37.2 في المائة على التوالي). ويرجع هذا إلى عاملين، وهما أن المرأة تميل إلى البقاء لفترة أطول في التعليم وأنهن يتزوجن في وقت مبكر، وأنه يتوقع منهن أن يحملن على عاتقهن المسؤوليات الأسرية طوال الوقت.

وليس من المستغرب بأن يشير الجدول 4.1 إلى أن 86.2 في المائة من الشبان الذين انتقلوا ينتمون إلى الفئات العمرية العليا. من ناحية أخرى، فإن الغالبية (63.9 في المائة) من الشبان الذين لم يكونوا قد بدأوا في الانتقال هم في الفئة العمرية 15-19، وهو سن التعليم النموذجي للذين هم في المرحلة الثانوية. وقد تمثلت هذه الفئة العمرية بشكل كبير بين الشبان في المرحلة الانتقالية (29.9 في المائة) مقابل نسبة ضئيلة من الذين انتقلوا (13.8 في المائة). ويشكل الذكور النسبة الأكبر من الشبان الذين انتقلوا (82.1 في المائة)، في حين تشكل الشابات نسبة كبيرة (63.0 في المائة) من الشبان الذين لم يبدؤوا المرحلة الانتقالية بعد. أما الفئة التي تمر بالمرحلة الانتقالية تنقسم بالتساوي تماماً بين الجنسين. وفيما يتعلق بمكان السكن (المنطقة الحضرية أو الريفية)، فإن توزيع الشبان يعتبر ثابتاً عبر الفئات الانتقالية الثلاث ويتناسب مع التوزيع العام لإجمالي السكان في الأردن.

الشكل 4.1: السكان الشباب حسب مراحل الانتقال والجنس (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

4.2.1 الشباب الذين لم يبدؤوا الانتقال بعد

تبين نتائج المسح الانتقال نت المدرسة الى العمل أن معظم السكان الشباب (76.2 في المائة) الذين لم يبدؤوا عملية الانتقال هم في التعليم (الطلبة غير النشطين)، في حين أن الباقي (23.8 في المائة) هم من غير النشطين من غير الطلبة من الذين ليست لديهم نية للبحث عن العمل. وينقسم الطلبة على نحو متساوي تماماً بين الذكور والإناث (47.4 في المائة و52.6 في المائة على التوالي). وعلى العكس، فإن غير النشطين من غير الطلاب الذين ليست لديهم نية في العمل جميعهم تقريباً من الإناث (96.4 في المائة). وهذا نظراً للأدوار التقليدية للمرأة الأردنية التي يتوقع منها أن تعطي الأولوية لمسؤولياتها العائلية على الرغم من حقيقة أنها قد أكملت تعليمها وهي جاهزة فعلياً للانضمام إلى سوق العمل.

¹⁵ البيانات من امسح (SWTS) لكل من أرمينيا وكمبوديا ومصر ومقدونيا والأردن ولبييريا ومالاي وروسيا الفيدرالية وتوغو كما ذكر في تقرير منظمة العمل الدولية (2013) الفصل الخامس.

الجدول 4.1: السكان الشباب حسب المرحلة الانتقالية وبعض الخصائص المحددة (%)

الخصائص الأساسية	مرحلة الانتقال (%)		
	المنتقلون	في طور الانتقال	لم تبدأ عملية الانتقال
الفئة العمرية	100.0	100.0	100.0
19 - 15	13.8	29.9	63.9
24 - 20	44.4	42.4	24.3
29 - 25	41.8	27.7	11.8
الجنس	100.0	100.0	100.0
ذكور	82.1	47.5	37.0
إناث	17.9	52.5	63.0
منطقة السكن	100.0	100.0	100.0
المناطق الحضرية	81.8	81.0	82.2
المناطق الريفية	18.2	19.0	17.8

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

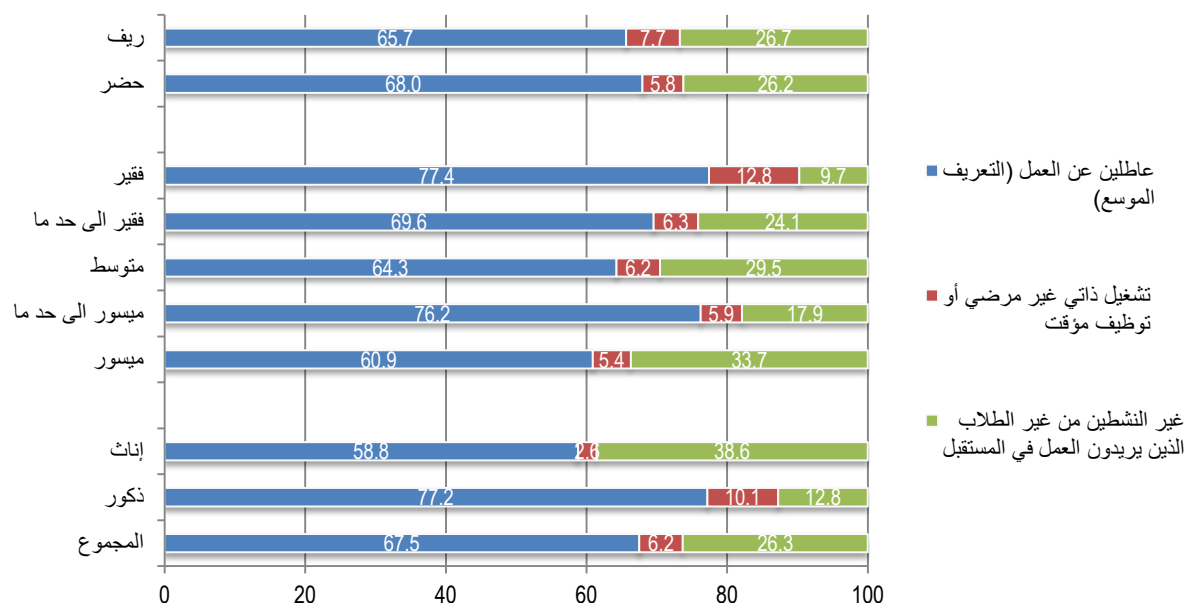
4.2.2 الشباب في المرحلة الانتقالية

يصنّف الشاب على أنه في المرحلة الانتقالية إذا كان إما عاطلاً عن العمل (التعريف الموسع) أو يشارك في العمل لحسابه الخاص أو في وظيفة مؤقتة غير راضٍ عنها، أو أنه غير طالب وغير نشط له ارتباط بسوق العمل يظهر من خلال إعلان رغبته بالانضمام إلى سوق العمل في المستقبل. ومن المثير للاهتمام، فإن الشكل 4.2 يبين أن أكبر نسبة من الشباب الأردنيين (67.5 في المائة) الذين ينتمون إلى المرحلة الانتقالية يصنفون فيها لأنهم عاطلون عن العمل، في حين أن 26.3 في المائة هم من غير الطلاب غير النشطين ممن لهم ارتباط بسوق العمل. وهناك فقط نسبة محدودة من العاملين (6.2 في المائة) في وظائف مؤقتة غير مرضي عنها أو يعملون لحسابهم الخاص. وتشير هذه النتائج إلى الرغبة الضئيلة عند الشباب في الأردن لقبول فرص العمل دون المستوى المطلوب بسرعة. وتشير المعطيات التي تمت مراجعتها حتى الآن إلى أن الشباب يولون أهمية عالية للعمل المسقر، بحيث أنهم يفضلون مواصلة البحث عن العمل أو انتظار ظهور فرص في المستقبل، إن لم يجدوا الفرصة المستقرة التي يريدونها.

ويبدو أنّ الشبان أكثر عرضةً لأن يكونوا في المرحلة الانتقالية بسبب البطالة (77.2 في المائة من الذين في طور الانتقال) مقارنةً مع الشابات (58.8 في المائة). في حين ليس من المفاجئ أن نجد أن نسبة أكبر من النساء (38.6 في المائة) مقارنةً مع الرجال (12.8 في المائة) هم في فئة غير النشطين من غير الطلاب ممن يرغبون في البحث عن عمل في المستقبل. ويمكن القول أن المرأة في هذه المجموعة قد اتخذت مؤخراً مهام رعاية الأسرة وتوقفت عن النشاط الاقتصادي، على أمل دخولها إلى سوق العمل في وقت لاحق. ومن المثير للاهتمام أيضاً أن نلاحظ أن 10.1 في المائة من الشباب الذكور الذين يملكون المرحلة الانتقالية يعملون عملاً حراً ليسوا راضين عنه أو في وظيفة مؤقتة. وتعتبر هذه النتيجة متدنية تماماً، وتؤكد على النتائج التي تعرض لها التقرير في وقت سابق حول المعدلات العالية للعمالة المنتظمة مقابل نسب ضئيلة للعمالة الحرة بين شباب الأردن. وقد شكلت النساء في هذه الفئة 2.6 في المائة فقط.

يقدم الشكل 4.2 أيضاً تفصيل نتائج المسح وفقاً لمكان السكن ومستوى دخل الأسرة. ولا يبدو الفرق ملحوظاً في توزيع الشباب عبر مراحل الانتقال في المناطق الحضرية مقابل الريفية. ويكشف تصنيف النتائج حسب مستوى الدخل أن الشباب من الأسر الفقيرة لديهم رغبة أقل بكثير لأن يكونوا من غير النشطين من غير الطلاب ورغبة أعلى من ذلك بكثير لقبول العمل غير المقبول من قبل الشباب الأغنياء. وتبدو نسبة غير النشطين من الشباب في مرحلة الانتقال والقادمين من أسر غنية أعلى بثلاث مرات من النسبة بين أقرانهم ذوي الدخل المنخفض. في حين أن احتمال قبولهم بوظيفة غير مرضية يعادل نصف الاحتمال عند الشباب من الأسر الأكثر فقراً. ويبدو أنّ النتائج في جميع مستويات الدخل، باستثناء من هم من فئة الأثرياء إلى حد ما، تؤكد على أن الميل إلى عدم النشاط يزداد مع الدخل، في حين أن الاستعداد لقبول عمل دون المستوى الأمثل ينخفض مع ارتفاع دخل الأسرة.

الشكل 4.2: الشباب في المرحلة الانتقالية حسب الجنس ومكان السكن ومستوى دخل الأسرة (%)

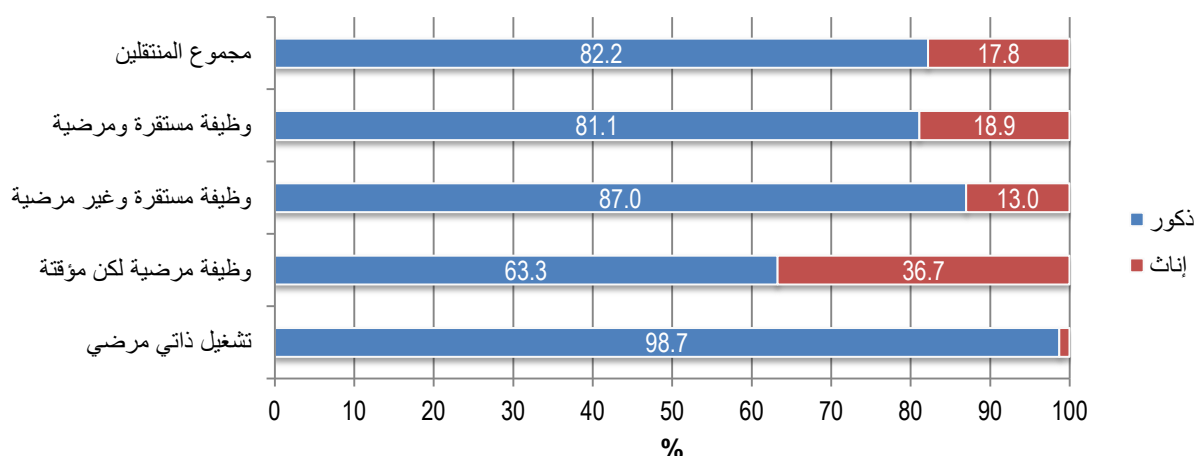


المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

4.3 خصائص الانتقال المكتمل

يبين الشكل 4.3، كما هو متوقع، أن النسبة الأكبر من الشباب المنتقلين تتكون من الشباب الذكور إلى حد كبير. وتمثل النساء 17.8 في المائة فقط من الذين انتقلوا، في حين تبلغ نسبة الرجال 82.2 في المائة من هذه الفئة. وتنخفض نسب الإناث في كل فئة فرعية للشباب الذين انتقلوا، وخاصة بين أولئك الذين حصلوا على وظيفة مستقرة. وتعكس هذه النتائج بشكل عام التمثيل الناقص للمرأة بين السكان النشطين.

الشكل 4.3: الشباب المنتقلون بحسب الفئات والجنس (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

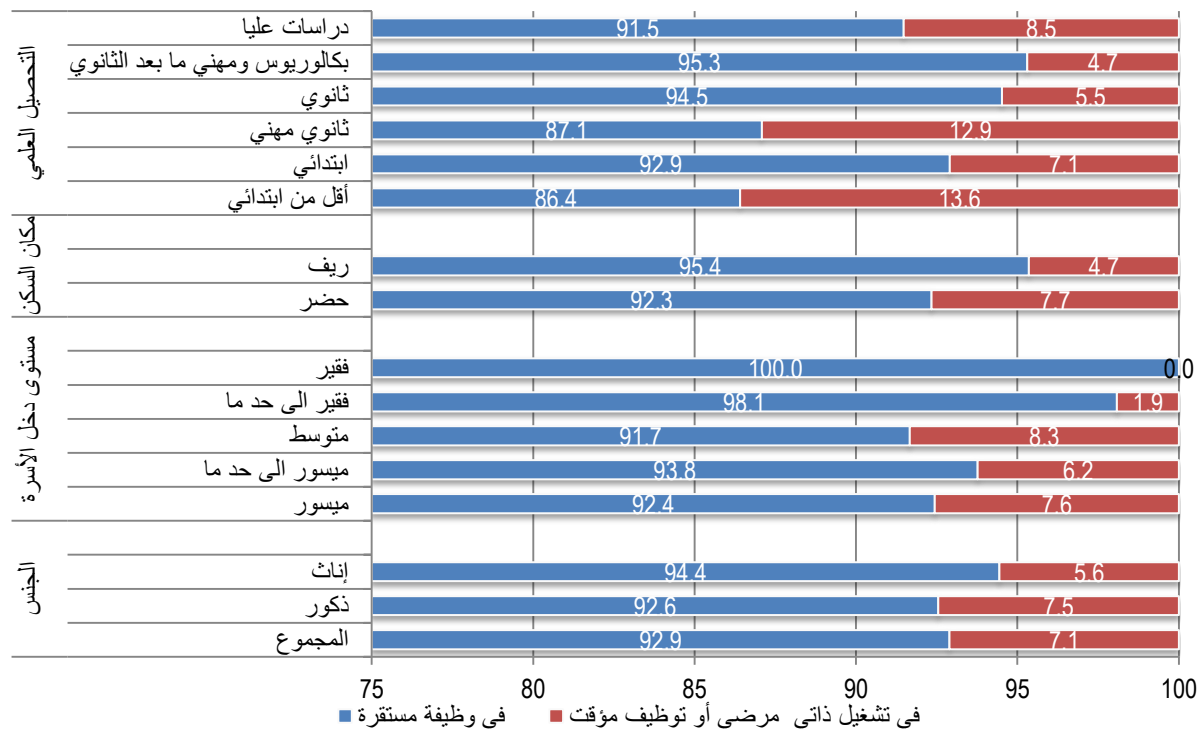
ويبين الشكل 4.4 أنه، بشكل عام، معظم الشباب الذين انتقلوا إلى سوق العمل هم في وظائف مستقرة و مرضية (92.9 في المائة). وتكشف النتائج أن المرأة الشابة المنتقلة في الأردن لديها فرص أعلى بقليل في الحصول على عمل مستقر ومرض مقارنة مع الشبان. ومع ذلك، فمن المهم أن نشير إلى أن العدد الإجمالي للنساء الشابات اللاتي انتقلن من الدراسة إلى العمل في البلاد يقتصر على 10.7 في المائة من إجمالي الشابات (أنظر شكل 4.1). كان التحصيل العلمي لمعظم الشابات المنتقلات تعليم العالي (72.3 في المائة). تشير هذه العناصر إلى أن الشابات اللواتي يكملن انتقالهن إلى العمالة المرضية و/أو المستقرة تنتمين إلى نخبة

المتعلّقات تعليمياً عالياً واللاتي لديهن إمكانية الوصول إلى العدد القليل من الوظائف المتاحة والأفضل من حيث النوعية. ومن ناحية أخرى، بلغت نسبة الشبان الذين انتقلوا إلى سوق العمل 45.5 في المائة من إجمالي شبان العينة (الشكل 4.1). وقد حصل 53.2 في المائة من الشبان المنتقلين على شهادة التعليم الأساسي أو أدنى. ويشير هذا إلى أن المهن متدنية المهارات والمناسبة للرجال فقط في المجتمع الأردني، تقدم نطاق فرص عمل أكبر من تلك المتاحة للشابات.

وكانت نسبة شباب الريف المنتقل إلى عمل مستقر أكبر بقليل من نسبة شباب المدينة. ويعود ذلك على الأرجح إلى وجود عدد قليل من البدائل للعمل الحكومي في المناطق الريفية، حيث تقدم الحكومة عقود عمل مستقرة. أما في المدن فهناك عدد أكبر نسبياً لفرص عمل قصيرة الأمد في القطاع الخاص أو للحساب الخاص.

ويظهر توزيع الشبان المنتقل إلى سوق العمل بحسب تحصيلهم العلمي نتائج متباينة. فنتائج المسح تشير إلى ارتفاع التحصيل التعليمي كثيراً ما يترافق مع زيادة احتمال الحصول على فرص عمل مستقرة. وإضافة إلى أولئك الذين لم يحصلوا على شهادة التعليم الأساسي، كانت نسبة الشبان ذوي التعليم الثانوي المهني في فئة العاملين لحسابهم أو العاملين في وظائف مؤقتة هي الأعلى إذ بلغت 12.9 في المائة. وما يستدعي الانتباه هو أن توزع النتائج بحسب دخل الأسرة يبين أن نسبة الشبان من أسر فقيرة وأسر فقيرة إلى حد ما في الوظائف المستقرة هي الأعلى مقارنة بالأسر الأخرى حيث بلغت 100.0 في المائة و 98.1 في المائة على التوالي. وبعبارة أخرى، لا يعمل أي شاب من فئة الدخل الأدنى لحسابه الخاص أو في وظائف مؤقتة، كما لا يعمل فيها إلا 1.9 في المائة فقط من فئة ثاني أدنى دخل. وكانت النسب أعلى في بقية فئات الدخل الأخرى، حيث تراوحت بين 6.2 في المائة في أوساط الشبان الأغنياء إلى حد ما و 8.3 في المائة بين الشبان من أسر ذات دخل متوسط.

الشكل 4.4: الشباب المنتقلون حسب الفئة الفرعية والجنس ومكان السكن ومستوى دخل الأسرة ومستوى التحصيل العلمي المنجز (%)



ملاحظة: الإحصائيات على مستوى التحصيل العلمي المنجز تستثني الطلاب الحاليين.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

ويبين الجدول 4.2 توزيع الشبان الذين أنهوا المرحلة الانتقالية على قطاعات العمل. وكما هو متوقع، فإن القطاع ذو النسبة الأكبر من الشبان المنتقلين هو قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، حيث يعمل ما يقرب من ثلث (31.9 في المائة) الشبان الذين انتقلوا. أما ثاني أكبر نسبة ممن انتقلوا فنجدهم في قطاع تجارة الجملة والتجزئة (16.4 في المائة) وفي التصنيع (10.2 في المائة).

الجدول 4.2: الشباب المنتقلون حسب القطاع العمل ووفقاً لتصنيف ISCO 1-digit (%)

قطاع العمل	%
الزراعة والغابات وصيد الأسماك	1.0
التصنيع	10.2
الإنشاءات	5.8
تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات والدراجات النارية	16.4
النقل والتخزين	4.1
الأنشطة الخدمية للسكن والغذاء	3.6
الأنشطة المهنية والعلمية والفنية	2.1
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	31.9
التعليم	9.8
أنشطة الصحة والعمل الاجتماعي	6.5
أنشطة الخدمات الأخرى	2.3

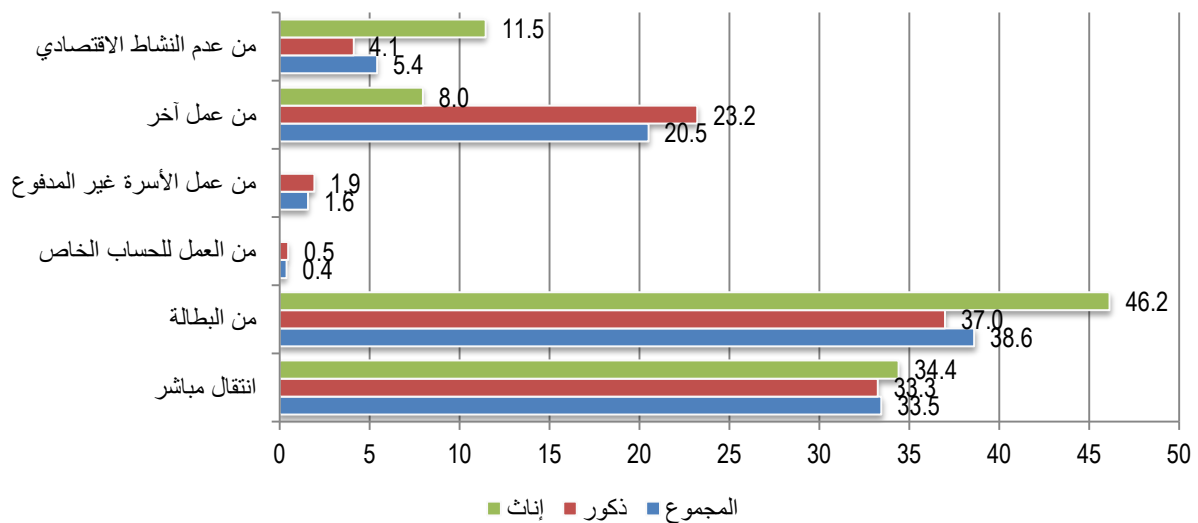
ملاحظة: لم يتم الإبلاغ عن القطاعات التي تستخدم أقل من 2 في المائة من المجموع في هذا الجدول.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

4.4 مسارات الانتقال وطول فتراته

هناك وسيلة أخرى لدراسة الانتقال وهي من خلال التدفقات وتحديد فئة سوق العمل المحددة من قبل الشباب قبل انتقالهم إلى عمل مستقر و/أو مرض. ويظهر الشكل 4.5 أن الشباب يميلون للانتقال إلى فرص عمل ثابت و/أو مرض إما من فترة البطالة (38.6 في المائة) أو مباشرة من التعليم (33.5 في المائة). وهناك نسبة أصغر (20.5 في المائة) عملت في وظائف أخرى، غير مرضية و/أو مؤقتة قبل إتمام عملية الانتقال. وقد انتقل فقط 5.4 في المائة من غير النشطين. هذه النتيجة ليس مستغربة، ولها آثار على نسبة كبيرة من الشباب غير النشطين من عدد السكان. ويبين تفصيل النتائج حسب الجنس أن الذكور والإناث لديهم احتمال متساوٍ للانتقال مباشرة من التعليم إلى العمل المستقر و/أو المرضي. ومن ناحية أخرى، فإن النساء أكثر عرضةً للبطالة من الرجال خلال فترة انتقالهن. ومن المرجح أن لهذا صلة بالفرص المحدودة المناسبة لعمل المرأة. في حين أن الشباب لديهم مجموعة أوسع من الخيارات: حيث انتقل 23.2 في المائة من الشباب في العينة من عمل آخر، مقابل 8.0 في المائة فقط من الشباب.

الشكل 4.5: تدفقات الشباب من الفئة المنتقلة إلى عمل مستقر و/أو مرضي (%)



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يقدم الجدول 4.3 مؤشرات إضافية حول مسارات الانتقال للشباب في الأردن. وقد واجه أولئك الذين لم يتحركوا مباشرة من التعليم إلى العمل المستقر و/أو المرضى مرحلة انتقالية طويلة جداً تبلغ حوالي 32.8 شهراً (2.7 سنوات) في المتوسط. ومن المثير للاهتمام أن النساء الشابات تملن إلى إكمال عملية الانتقال بشكل أسرع قليلاً من أقرانهن الذكور (31.2 مقابل 33.2 شهراً في المتوسط). لكن، وكما هو مبين في الشكل 4.5، فإن الرجال الشباب أكثر احتمالاً للحصول على العمل وكسب المال أثناء انتقالهم، في حين وجدت غالبية النساء في البطالة أو عدم النشاط قبل أن يحققن فرص عمل مستقرة و/أو مرضية.

وقد وجد المسح بأن الشباب في الأردن هم عرضة خلال مسار انتقالهم إلى سوق العمل لحوالي 1.1 فترة بطالة في المتوسط، وتطول هذه الفترات لتتراوح بين 22.1 شهراً للشبان و23.1 شهراً للشابات. كما بلغ عدد فترات نشاط الشباب في سوق العمل (أو عدمه) خلال عملية الانتقال 1.1 فترة. أما بالنسبة للعمل، فقد شهد الشباب المنتقلون 1.3 فترة عمل مؤقت بلغ متوسط طول الفترة 20.6 شهراً، وقد كانت عدد الفترات وطولها أكبر نسبياً لدى الشبان منه لدى الشابات. وكما لوحظ سابقاً في هذا التقرير، فإن العمل للحساب الخاص هو في الغالب خاص بالذكور، حيث تُظهر نتائج المسح أن الرجال خضعوا في المتوسط لفترة واحدة من العمل لحسابهم الخاص مدة طويلة بلغت 46.1 شهراً. وكانت فترة عدم نشاط الشابات في مرحلة الانتقال (40.5 شهراً) أطول منها لدى الشبان (26.3 شهراً).

الجدول 4.3: مؤشرات حول مسار الانتقال للشباب الذين أكملوا انتقالهم حسب الجنس

المؤشرات	الإجمالي	الذكور	الإناث
طول الفترة الانتقالية (أشهر) باستثناء الانتقال المباشر	32.8	33.2	31.2
طول الفترة الانتقالية (أشهر) بما في ذلك الانتقال المباشر	17.0	16.6	19.0
طول الفترة الانتقالية إلى عمالة مستقرة (أشهر) بما في ذلك الانتقال المباشر	17.0	16.7	18.4
طول الفترة الانتقالية إلى الوظيفة المؤقتة أو الذاتية المرضية (أشهر) بما في ذلك الانتقال المباشر	17.9	15.9	29.6
عدد فترات البطالة	1.05	1.04	1.07
عدد فترات عدم النشاط	1.08	1.11	1.02
طول فترات عدم النشاط (أشهر)	30.9	26.3	40.5
طول فترات البطالة (أشهر)	22.3	22.1	23.1
عدد فترات العمل المؤقت	1.29	1.36	1
طول فترات العمل المؤقت (أشهر)	20.2	20.6	18.8
عدد فترات التوظيف الذاتي	1.02	1.02	*
طول فترات التوظيف الذاتي (أشهر)	46.1	46.1	*

* معدل الاستجابة غير كافٍ لإنتاج أرقام موثوق بها.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

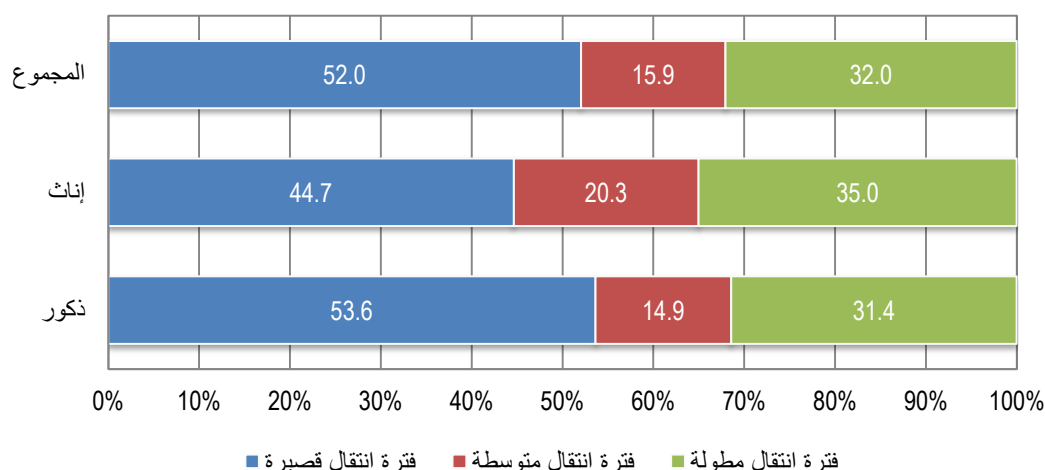
وقد طورت منظمة العمل الدولية أيضاً نظام لتصنيف طول الفترة الانتقالية للشباب الذين بلغوا فرص عمل مستقرة و/أو مرضية¹⁶. ويبين الشكل 4.6 النتائج. وبشكل عام، فإن 52.0 في المائة من فترات انتقال شباب الأردن حالياً إلى عمل مستقر و/أو مرضي يمكن اعتبارها قصيرة، في حين واجه 32.0 في المائة فترة انتقالية طويلة. يعكس تزامن هذين النقيضين حقيقة أنه، من ناحية، ترتفع نسبة الشباب الذين يواجهون الانتقال

¹⁶ يتم تصنيف الفترة الانتقالية القصيرة إذا خضع الشاب - قبل الحصول على العمل المستقر أو المرضي الحالي - إلى أي من: (1) انتقال مباشر أو (2) فترة (أو فترات تراكمية) للعمالة المستقرة أو المقبولة مع أي فترة بطالة أو عدم نشاط، أو (3) فترة (أو فترات تراكمية) للعمالة لسنة أو أقل منها مع عدم وجود فترة البطالة أو عدم النشاط حيث تصنف الوظيفة كعمل مؤقت أو عمل حر لكن غير مرض أو (4) فترة من البطالة مع أو بدون فترات عمل أو عدم النشاط تساوي 3 أشهر أو تقل عنها، أو (5) فترة من عدم النشاط تساوي سنة أو تقل عنها. يتم تصنيف الفترة الانتقالية متوسطة الطول كفترة قبل الحصول على وظيفة مستقرة أو مقبولة حالياً، يخضع الشاب: (1) لفترة (أو فترات تراكمية) من العمالة غير المقبولة أو المؤقتة تتراوح بين 1 و2 سنة بدون فترة بطالة أو عدم نشاط، أو (2) فترة من البطالة مع أو بدون وجود فترات العمل أو عدم النشاط تتراوح بين 3 أشهر و1 سنة، أو (3) فترة من عدم النشاط تصل لأطول من سنة 1. يتم تصنيف المرحلة الانتقالية الطويلة كفترة قبل الحصول على وظيفة مستقرة ومقبولة حالياً، يخضع الشاب: (1) فترة (أو فترات تراكمية) من العمالة غير المقبولة من 2 سنة أو أكثر مع عدم وجود البطالة عدم النشاط، أو (2) فترة من البطالة مع أو بدون فترات العمل أو عدم النشاط من 1 سنة فأكثر.

المباشر (33.5 في المائة، الشكل 4.5)، ومن ناحية أخرى، أولئك الذين لم ينتقلوا مباشرةً وجدوا أنفسهم عالقين في البطالة، أو في وظائف قصيرة المدى أو حالة عدم نشاط لفترة طويلة من الزمن (32.8 شهراً في المتوسط، كما هو مبين في الجدول 4.3). ويمثل الشباب الذين انتقلوا ممن شهدوا فترة انتقالية متوسطة الطول 15.9 في المائة من العينة.

وكانت نسبة الشباب الذين حصلوا على عملهم المستقر و/أو المرضي الحالي بعد فترة انتقال قصيرة (53.6 في المائة) أكبر منها لدى الشابات (44.7 في المائة). وفي المقابل، كانت نسبة الشابات اللواتي انتظرن فترة متوسطة (20.3 في المائة) أو طويلة (35 في المائة) أعلى منها لدى الشباب (14.9 في المائة و 31.4 على التوالي). ويتماشى هذا مع نتائج الجدول 4.3 الذي يظهر أن الإناث يشهدن في العادة فترات أطول من البطالة وعدم النشاط.

الشكل 4.6: توزيع الشباب الذين أنهوا المرحلة الانتقالية بحسب طول فترة الانتقال والجنس



المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

وتكشف بيانات المسح أن الشباب الذين ما يزالون في المرحلة الانتقالية، قد أمضوا حوالي 52.4 شهراً ضمن هذه الفئة (بمعنى أنهم كانوا عاطلين عن العمل أو عملوا في وظائف غير مرضية أو مؤقتة أو أنهم من غير النشطين من غير الطلاب ممن لديهم النية في العمل أو أي تمازج بين الثلاث). وقد كانت الشابات قد أمضين في المرحلة الانتقالية حتى وقت المسح حوالي 52.1 شهراً، مقابل 52.6 للشباب.

5. أطر السياسات ذات الصلة والآثار المترتبة

5.1 أطر السياسات

يستعرض هذا القسم بإيجاز سياسات تشغيل الشباب في الأردن. وقد بذلت الحكومة جهوداً لضمان تطوير سياسات تعالج التحديات الراهنة التي يواجهها الشباب في تأمين انتقال سلس إلى سوق العمل. وتشمل هذه السياسات استراتيجيات تنمية شاملة كاستراتيجية الحد من الفقر في الأردن، والأجندة الوطنية الأردنية، وتدابير موجهة نحو التشغيل مثل استراتيجية التشغيل الوطنية في الأردن. وتتجلى هذه الأولوية العالية التي منحتها الحكومة لتنمية الموارد البشرية في استراتيجية الاستخدام والتعليم والتدريب الفني والمهني. وجاءت الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن ثمرة اعتراف البلاد بالفرص الاجتماعية والاقتصادية الضائعة لعدم المساواة بين الجنسين.

استراتيجية الأردن للحد من الفقر (PRS) لعام 2013 وخطة العمل

تمت الموافقة على الاستراتيجية الجديدة للحد من الفقر في عام 2013 لاحتواء الفقر والحد منه ومن الضعف وعدم المساواة في البيئة الاجتماعية والاقتصادية الراهنة في الأردن من عام 2013 إلى 2020، من خلال تبني نهجاً شاملاً وموجهاً نحو تحقيق النتائج، والذي يستهدف الأسر الفقيرة وتلك من الطبقة الأدنى من المتوسطة.

إن الأهداف المحددة التي تسعى الحكومة الأردنية إلى تحقيقها من خلال الاستراتيجية هي ما يلي:

1. التنسيق الأفضل لكافة البرامج العامة والخاصة والتابعة للمجتمع المدني من أجل الحد من مستوى الفقر،
2. تقديم تدابير حماية اجتماعية أكثر توسعاً وأفضل استهدافاً وتنظيماً لأفراد الأسر الفقيرة والهشة،
3. توفير فرص عمل مجزية أكثر للأردنيين، وخاصة للشباب والنساء وللأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة،
4. العمل من أجل القضاء على عمل الأطفال،
5. توفير حوافز للمشاريع الصغيرة والصغيرة جداً، والتمويل الأصغر الأكثر فعالية للأفراد الذكور والإناث من الأسر الفقيرة والضعيفة،
6. توفير أسهل للخدمات الصحية الأساسية وبأسعار معقولة للأفراد الذكور والإناث من الأسر الفقيرة والضعيفة والمسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة،
7. توفير خدمات التعليم الأساسي، والتدريب المهني الأكثر فعالية للأفراد الذكور والإناث من الأسر الفقيرة والضعيفة والمسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة،
8. التخفيف من آثار تغير المناخ والتدهور البيئي على أفراد الأسر الفقيرة والضعيفة،
9. توفير وسائل النقل وتحسين الإسكان والمرافق لأفراد الأسر الفقيرة والضعيفة.

تتطلب الاستراتيجية حشد الموارد لتنفيذها عبر مجموعة من الوزارات والهيئات العامة، فضلاً عن وضع ترتيبات مؤسسية جديدة. على سبيل المثال، تشكل الاستراتيجية وحدة "PRS UNIT" مسؤولة عن العمل بشكل وثيق مع دائرة الإحصاءات العامة لضمان تواجد البيانات الضرورية والدعم الفني لتطوير ورصد هذه الاستراتيجية وتقييمها. تقوم الوحدة أيضاً بالتنسيق مع الهيئات العامة لضمان توافر البيانات اللازمة ولتسهيل وتحسين قياس مخرجات السياسات، وتطوير المنافع المشتركة. وفي إطار الاستراتيجية، تعتبر وزارة التخطيط والتعاون الدولي المسؤولة عن توفير التدريب التفصيلي للوحدة حول الرصد والتقييم وهي تدعم بشكل عام وزارة التنمية الاجتماعية في تنفيذ استراتيجية الحد من الفقر. ونظراً للطبيعة الشاملة للفقر واستجابات السياسات اللازمة، تتوخى الاستراتيجية إنشاء فريق للتنفيذ الذي يتكون من كبار الموظفين

الحكوميين من الوكالات العامة الرئيسية المشاركة في تنفيذ الاستراتيجية، ويرأس المجموعة رئيس الوزراء، وتضم ممثلين من عدة وزارات.

وبعد الحصول على الموافقة الرسمية لإنشاء استراتيجية الحد من الفقر PRS، سيتم وضع خطة عمل مفصلة. ومن المتوقع أن توضح الخطة بالتفصيل الإجراءات المحددة التي يجب اتخاذها، وأن يتم تحديد وكالة (أو وكالات) مسؤولة عن تطبيق الإجراءات المختلفة، وتحديد متطلبات الموارد. وينبغي أن تتضمن خطة العمل أيضاً إطار رصد وتقييم مفصلين لتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية التي سيتم على أساسها تقييم مخرجات الاستراتيجية والأهداف الإنمائية للألفية ذات الصلة.

الأجندة الوطنية الأردنية (2006-2015)

شرع الأردن في عهد الملك عبد الله الثاني في بناء استراتيجية إصلاح اجتماعي واقتصادي واسعة النطاق، الأجندة الوطنية، لمعالجة قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية على مدى عشر سنوات. والهدف من الوثيقة هو تحقيق سياسات متسقة والتأكد من أنها لن تكون عرضة للتغييرات الحكومية، مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى تطوير وتحديث هذه السياسات بانتظام. وقد أسست الأجندة الوطنية وزارة الأداء الحكومي داخل رئاسة الوزراء من أجل رفع التقارير ورصد تنفيذ الأجندة عن طريق مؤشرات الأداء الرئيسية.

تتوقع الأجندة الوطنية ثلاث مراحل من التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأردن: المرحلة الأولى تمتد على مدى فترة خمس سنوات وتركز على خلق فرص العمل من خلال تشجيع التصدير والصناعات كثيفة العمالة والتعليم والبنية التحتية والتشريعات التي تنظم الحياة السياسية. وتركز المرحلة الثانية على الارتقاء التدريجي وتعزيز القاعدة الصناعية، فيما تمهد المرحلة الثالثة الطريق لتطوير القطاعات ذات القيمة المضافة العالية في اقتصاد المعرفة.

وقد عرضت الأجندة الوطنية للمرة الأولى في الأردن آلية واضحة لقياس تنفيذ المبادرات وتقييم أثر الإصلاحات. وحددت أيضاً أهدافاً واضحة لكل المبادرات التي يتعين الوفاء بها على مدى عشر سنوات، مع الأولويات الواردة في الميزانية، مدعومة من مؤشرات الأداء لقياس وتقييم درجة نجاح التنفيذ.

أما فيما يتعلق بقضايا العمالة تحديداً، فتشمل الأجندة الوطنية الحد من ارتفاع معدل البطالة ومعالجة عدم التوافق بين عرض العمل والطلب، وتناصر تعزيز الروابط بين العمل والتدريب لتسهيل شمول الأردنيين في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تحدد السياسة أهداف عامة كمية، مثل عدد الوظائف الجديدة التي سيتم خلقها لكل من الرجال والنساء. ويشكل الشباب مصدر اهتمام للأجندة الوطنية، ولا سيما في الأقسام التي تعالج قضايا نوعية وأهمية التعليم والتدريب.

استراتيجية الأردن الوطنية للتشغيل (NES) 2011-2020 وخطة العمل

تستند استراتيجية التشغيل الوطنية على وثيقة شاملة تتضمن كذلك اعتبارات تحليلية تتعلق بالقضايا الرئيسية وأولويات سوق العمل، وتقتصر سبل المضي قدماً في ظل سيناريوهات مختلفة.

تم إعداد الاستراتيجية من قبل فريق فني اختار 69 إجراءً مختلفاً من أجل التنفيذ. وقد تم اختيار الإجراءات من أصل ما مجموعه أكثر من 160. وشملت معايير الاختيار إثبات واضح للصلة بين المبادرة وتحقيق نتيجة، أو بينها وبين الحد من أو القضاء على تحدٍ وتأثيرها الكبير على التشغيل والعمالة؛ والواقعية والعملية؛ وتعقيدات التنفيذ. وقد أدرجت أيضاً الأنشطة التي تتطلب التنسيق الكبير في مختلف القطاعات والوزارات كما مدخلات أصحاب المصلحة.

وتستكمل الوثيقة الاستراتيجية بخطة عمل، تمت الموافقة عليها من قبل مجلس الوزراء في مايو، أيار 2011. ثم تم تطوير خطة العمل النهائية نحو "خطة تنفيذ" حددت لكل نشاط الوكالة العامة الرئيسية المسؤولة عن مراقبته وتنفيذه، بالإضافة إلى شركاء التنفيذ الآخرين، والموارد المطلوبة والجدول الزمني.

وتحدد السياسة أهداف محددة للعرض والطلب في سوق العمل. على جانب الطلب، يكمن الهدف الاستراتيجي في تمكين القطاع الخاص من أجل الارتقاء في سلسلة القيمة وزيادة القيمة المضافة، كم تحسين إنتاجيته وتوسيع قدرته على تصدير المنتجات والخدمات. أما على جانب العرض، فإن الهدف هو تخريج قوى عاملة ماهرة ومندفعة ومسلحة بمهارات التوظيف والدراية الفنية المطلوبة في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن للاستراتيجية أهداف الإطار المؤسسي حيث أنها تتناول قدرة الحكومة على تنفيذ التخطيط

الاستراتيجي لتنفيذ السياسات، والرصد والتقييم، وبناء أرضية الحماية الاجتماعية، وإمكانية الوصول إلى التأمين الصحي، بغض النظر عما إذا كان العاملون في القطاع العام أو الخاص، و بغض النظر عن حجم المؤسسة.

وفي ما يخص الشباب، تستهدف الاستراتيجية التحديات الرئيسية التي تواجهها العمالة من بين الشباب الأردنيين. وهي تشمل الانتقال من المدرسة إلى العمل، وضمان معلومات موثوقة ومحدثة عن سوق العمل، ومدى ملاءمة المهارات التقنية و/أو المهنية وجودة التعليم العام، والملاءمة بين العرض و الطلب على اليد العاملة.

استراتيجية التعليم والتشغيل والتدريب المهني والتقني (E-TVET)

تم تقديم استراتيجية التعليم والتشغيل والتدريب المهني والتقني (E-TVET) في عام 2006. وبينما كان تركيزها الرئيسي هو تنمية الموارد البشرية، و على وجه الخصوص التعليم والتدريب المهني والتقني ، فإن الاستراتيجية تتضمن أيضاً أهداف التشغيل بما في ذلك خفض معدل البطالة، خاصة بين الشباب. وهي تكمل استراتيجية تنمية الموارد البشرية الأكثر شمولاً والتي وافق عليها مجلس الوزراء في عام 1998.

ومن السمات الرئيسية لهذه الاستراتيجية هو أنها أنشأت مجلس لل E-TVET مسؤول عن التخطيط ورسم السياسات والتنسيق للتشغيل والتدريب المهني والتقني على المستوى الوطني. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الاستراتيجية إلى تطوير دور ومشاركة "صندوق العمل والتدريب" الحالي في تمويل مختلف أنظمة التعليم والتدريب المهني والبرامج والخدمات.

الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن، 2012-2015

على مدى الجيل الماضي، حقق الأردن تقدماً ملموساً في معالجة بعض التحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي داخل المجتمع الأردني. وفي الغالب لوحظ هذا التقدم في التعليم، بحيث تظهر الشابات أعلى معدلات التحاق من الشباب، وأفضل أداءٍ منهم أيضاً. تعتبر هذه النتائج خطوة حاسمة في معالجة الفجوات الجنسانية الموجودة في الكثير من جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية في الأردن. ومع ذلك، فإن الطريق نحو تكافؤ الفرص لكلا الجنسين ما زال طويلاً.

وتهدف الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن الى البناء على التقدم المحرز وتحقيق مزيد من التقدم في مجال تمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً. وهي تتضمن العديد من "المحاور الاستراتيجية"، أو مجالات التدخل، والتي تشمل مسائل مثل المرأة والتعليم، والمرأة والصحة، والعنف ضد المرأة. وتحدد الاستراتيجية أهداف لإدماج المرأة، بما في ذلك الأهداف الكمية مثل معدلات البطالة بين الإناث مقابل الذكور، وعدد النساء العاملات لحسابهن الخاص، ونسبة النساء في مناصب صنع السياسات.

إن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة هي المسؤولة عن دراسة التحديات في تنفيذ استراتيجية وإيجاد الحلول من خلال التعاون مع المؤسسات المعنية. واللجنة مسؤولة أيضاً عن تفعيل التنسيق مع المؤسسات والمنظمات المعنية بشؤون المرأة، بما في ذلك المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي المدني والقطاع الخاص والمنظمات الدولية المانحة.

5.2 الآثار المترتبة على السياسات

فيما كانت جهود السياسات التي استعرضناها في القسم أعلاه مثيرة للإعجاب، تُظهر نتائج هذا التقرير أن هناك مزيداً مما ينبغي القيام به لمعالجة البطالة، وقضايا عدم تتطابق المهارات، وقلة العمل اللائق في المملكة. وتشير نتائج المسح إلى أنه يمكن لسوق العمل أن يقدم فرص عمل جيدة، ولكن إلى عدد غير كافٍ من الشباب. وتكون فترات الانتقال لمن لا ينتقل مباشرة من التعليم العالي إلى وظيفة مستقرة طويلة وصعبة. كما وجد المسح أن مجموعة عوامل تتعلق بالعرض والطلب تقف وراء الصعوبات التي يواجهها شباب الأردن في الدخول إلى سوق العمل. ولذلك يتعين على واضعي السياسات مراعاة الطبيعة متعددة الأوجه للتحديات. وتتضمن الإجراءات المحتملة ما يلي:

- ينبغي تعزيز خلق فرص العمل: يعزو معظم الشباب العاطل عن العمل صعوبة عثوره على عمل إلى عدم كفاية الوظائف المتاحة. فعدد الوظائف الجديدة التي يؤمنها القطاع العام سنوياً يشكل نسبة قليلة من أعداد الداخلين إلى سوق العمل، ما يعني ضرورة مساهمة القطاع الخاص بشكل بارز في قدرة اقتصاد الأردن

على خلق فرص عمل. ولتحقيق هذه الغاية، يتعين على المملكة أن تحسن قدرتها على دعم توسع القطاع الخاص. وهناك كثير مما ينبغي القيام به لتأمين بيئة مواتية لتأسيس الشركات وإزدهارها، بما في ذلك تسهيل الحصول على القروض والخدمات الأساسية كالكهرباء مثلاً.

- **يمكن أيضاً زيادة فرص الحصول على التعليم:** على الرغم من تمتع شباب الأردن بفرص تعليمية جيدة بما في ذلك مرحلة التعليم العالي، لا يزال شباب الأسر الفقيرة يمثلون أقلية بين خريجي المرحلة الثانوية، ولا يشكلون إلا نسبة ضئيلة من خريجي التعليم العالي. ولا شك أنّ ضمان حق الشباب من الأسر ذات الدخل المنخفض في اختيار الالتحاق بالتعليم العالي للمملكة يسمح بالاستفادة من مواهب شبابها ويزيد الانتاجية. والأهم من ذلك، يكون لزيادة الأجر المرافقة للتعليم العالي أثر إيجابي في الحد من معدل الفقر في الأردن. وقد وجد المسح أن متوسط أجر الشباب يزداد باستمرار مع ارتفاع مستوى تحصيلهم العلمي. ولذلك، ينبغي استغلال إمكانيات التعليم بالكامل بهدف كسر دوامة الفقر وإنشاء حلقات قوية يزداد فيها التحصيل العلمي وجودة العمل.

- **يجب الحد من الفروق القائمة بين الجنسين في سوق العمل:** وجد المسح بأن 80.7 من الشباب غير نشطات اقتصادياً، وأكثر من ثلثهن غير نشطات ولسن في المدرسة. ولكن عدد الشباب اللواتي يحصلن على شهادة جامعية أكبر من عدد الشباب. وتبين هذه الحقائق بأن عدد النساء اللواتي يتخلين عن المساهمة في قوة العمل يمثل خسارة اجتماعية واقتصادية لأن الاستثمار في تعليم الإناث لن يجني ثماره الاقتصادية. ويجب أن تبدأ معالجة الفجوات بين الجنسين في سوق العمل من خلال جمع بيانات تفصيلية عن شتى العقبات التي تواجه الشباب في سعيهن إلى دخول سوق العمل أو في حياتهن العملية اليومية. وتختلف طبيعة هذه العوائق اختلافاً كبيراً بين المناطق الريفية والحضرية وبين مدينة وأخرى. وينبغي توضيح هذا الموضوع كي يتمكن واضعو السياسات من إعداد سياسة معالجة براغماتية. وتعتبر الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن خطوة في الاتجاه الصحيح نحو تعزيز إدماج المرأة ورصده وفق أهداف كمية. ومع ذلك، لم يكتمل التنفيذ. ولذلك ينبغي دعمه من خلال العمل والمناصرة على جميع مستويات المجتمع والمؤسسات الحكومية.

- **ينبغي تسخير إمكانيات التعليم المهني:** يبين المسح أن عدم تطابق المهارات يؤثر على أكثر من نصف الشباب العامل حيث أن مهارات معظمهم أدنى من الوظيفة التي يشغلونها. ويؤكد هذا على أن النظام التعليمي في الأردن غير مستعد لتزويد الشباب بالمهارات التي تتطلبها المهن متوسطة المهارات. وغالباً ما يلبي التعليم متطلبات العمل لدى القطاع العام الذي يوظف ذوي التعليم العالي. وتعتبر النسبة الضئيلة جداً من الشباب الملتحق بالتعليم المهني أو الذي أنهاه علامة إضافية على عدم تطابق المهارات ضمن قوة العمل الشابة. ويجب أن يبقى استقطاب الشباب إلى التعليم المهني أولوية من أولويات حكومة الأردن. فعندما يصبح التعليم المهني عالي الجودة ويحصل خريجوه على وظائف جيدة، يكتسب شعبية في صفوف الشباب وأسره لأنهم يرون بأن الخريجين يحصلون بسهولة على عمل. كما ينبغي تنظيم التعليم المهني على قدم المساواة في القطاعات التي تهم الشباب بغية ضمان مشاركتهم.

- **ينبغي تعريف الشباب بمفاهيم الأعمال:** وجد المسح بأن 2.8 في المائة من الشباب العامل يعمل لحسابه الخاص وبأن 1.7 في المائة فقط هم أصحاب عمل. وأكثر من نصف الذين يعملون لحسابهم الخاص لم ينهوا سوى مرحلة التعليم الأساسي. وفيما لا يُعتبر انخفاض أعداد المنشآت التي يديرها الشباب أمراً مستغرباً في بلد متوسط الدخل غالباً ما تتوافر فيه فرص عمل مدفوعة الأجر، لا يفسر العمر لوحده هذا العدد المنخفض. وليست ريادة الأعمال أعلى بكثير في صفوف البالغين في المملكة. ولذلك، يتعين على المملكة كي تتجح في توسيع قطاعها الخاص بذل جهود كبيرة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب في المدرسة. وينبغي غرس "فراصة الأعمال" المطلوبة كي يصبح المرء من رواد الأعمال في الطلاب كي ينظروا في خيار تأسيس عمل تجاري لاحقاً في المستقبل. علاوة على ذلك، ينبغي تقديم باقة ملائمة من الخدمات المهنية لدعم الأعمال التجارية، ومنها تأسيس حاضنات تجمع بين الإرشاد، والحصول على التمويل، وحتى توفير مساحات مكتبية. إضافة إلى ذلك، يجب أن تلعب زيادة جاذبية ريادة الأعمال للشباب أنفسهم ولأسره في بلد كالأردن دوراً حاسماً. فقد أظهرت تجارب بلدان أخرى أن الحملات الترويجية لقصص عن رواد أعمال ناجحين تلهم الشباب لاتباع هذا الخيار المهني. وغني عن القول إن هذه الجهود لن تتجح إلا إذا رافقها إصلاح يحسن البيئة المواتية للأعمال كما ناقشنا سابقاً.

- **يجب ضمان حصول جميع الشباب على حقوقهم الأساسية في العمل:** تشير نتائج المسح إلى أن نصف الشباب يعملون في القطاع غير المنظم، وأن معظم هؤلاء يعملون لصالح صاحب عمل مسجل رسمياً دون أن يتمتعوا بمجموعة المنافع الأساسية. وتنقسم معالجة هذه المشكلة إلى شقين أولهما ضرورة تعزيز واضعي السياسات لعملية توفير الحقوق في العمل من خلال التشريعات وإنشاء نظام ملائم للحوافز

لأصحاب العمل من أجل توظيف الشباب في وظائف لائقة، أما ثانيهما فهو ضرورة رصد تطبيق التشريعات بفاعلية عبر آليات تفتيش العمل.

المراجع

- ديشينكار، ب، وسوورد، ج، واسترش بيورتاز، E. 2012. "البرامج القطرية للعمل اللائق وتنقل الإنسان"، الهجرة من الفقر ورقة عمل رقم 5، آذار/مارس.
- معهد الجامعة الأوروبية 2013. (EUI). "ملف الهجرة: الأردن"، حزيران/يونيو.
- جريج، ب. و تومني E، 2005. E. "ندبة الأجور من بطالة الشباب الذكور"، اقتصاد العمل، الإصدار 12.
- المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) 2013 المتعلق بإحصاءات العمل والعمالة والاستخدام المنقوص للعمل، الذي اتخذ حسب ICLS التاسع عشر، تشرين الأول/أكتوبر.
- منظمة العمل الدولية 2013. أ. "الاتجاهات العالمية للبطالة بالنسبة للشباب"، نيسان/أبريل.
- 2013. ب. الملف القطري للعمل اللائق، كانون الثاني/يناير.
- 2012. برنامج العمل اللائق القطري 2012-2015، آذار/مارس.
- 2011. المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM)، الطبعة السابعة (جنيف).
- 2010. مقارنة أرباح القطاع العام والخاص في الأردن. سلسلة ظروف العمل والتوظيف رقم 24 (جنيف).
- دائرة الإحصاءات العامة في الأردن، 2012. الكتاب الإحصائي السنوي للأردن لعام 2012 (عمان).
- 2013. الأردن في أرقام 2012، العدد 15، حزيران/يونيو، الجدول: "السكان حسب الجنس (بالآلاف) والكثافة السكانية (نسمة/كم²) لأعوام مختارة": www.dos.gov.jo/dos_home_a/jorfig/2012/3>pdf (5 أيار/مايو 2014).
- 2013. ب. "مسح العمالة والبطالة 2013" [الوصول إليها عبر الإنترنت على العنوان التالي: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main].
- 2012. ج. "مسح خلق فرص عمل، 2012" [الوصول إليها عبر الإنترنت على العنوان التالي: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main].
- ICF الدولية. 2013. "الأردن مسح السكان والصحة الأسرية، 2012"، آذار/مارس.
- مورز، ت. و سافاج، ت. 2006. "آثار بطالة الشباب الطويلة الأمد"، مجلة الموارد البشرية، المجلد. XLI رقم 2.
- مريان، ن. 2012. "التركيبة السكانية، المشاركة في قوة العمل والبطالة في الأردن"، ورقة عمل رقم 670، مايو (الدى، ومنتدى البحوث الاقتصادية).
- شيهو، E. نيلسون، B. عام 2014. "العمالة غير الرسمية بين الشباب: أدلة من 20 مسح حول الانتقال من المدرسة إلى العمل"، Work4Youth سلسلة المنشور رقم 8، فبراير (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- شعبة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA) 2012: العالم السكان 2012 مراجعة (نيويورك).
- الأمم المتحدة للثقافة للتربية والعلوم (اليونسكو). 2013. التعليم للجميع تقرير الرصد العالمي، 2013/2014 (باريس).

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) 2013. استراتيجية الحد من الفقر في الأردن (عمّان).

البنك الدولي 2013. "تقييم النوع الاجتماعي في الأردن"، تقرير رقم: ACS5158، وحدة الإدارة الاقتصادية والحد من الفقر، منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تموز/يوليه.

المرفق الأول: تعريفات وإحصاءات سوق العمل

1. يتم تعريف الوحدات التالية وفقاً لمعايير المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل:

- (أ) **العاملون**، عبارة تشمل جميع الأشخاص من 15 سنة من العمر أو أكثر خلال الأسبوع المرجعي:
- عمل من أجل الأجر أو الأرباح (نقداً أو عيناً) لمدة ساعة واحدة على الأقل.
 - كانوا غائبين مؤقتاً عن العمل (بسبب المرض أو الإجازة أو الدراسات أو استراحة نشاط الشركة، على سبيل المثال)، ولكن كان لهم ارتباط رسمي بوظائفهم.
 - تنفيذ بعض الأعمال دون أجر لتحقيق مكاسب للأسرة.
- (ب) **العاطلون عن العمل** (محددة بدقة) تشمل جميع الأشخاص من عمر 15 سنة أو أكثر الذين يستوفون الشروط الثلاثة التالية خلال الأسبوع المرجعي:
- الذين لم يعملوا (وفقاً للتعريف المذكور أعلاه).
 - كانوا يبحثون بنشاط عن عمل أو اتخذوا إجراءات ملموسة لبدء أعمالهم التجارية الخاصة.
 - كانوا جاهزين لبدء العمل في غضون الأسبوعين التاليين للأسبوع المرجعي.
- (ج) الأشخاص الذين لا يندرجون في التوظيف ولا في فئة العاطلين عن العمل ويصنفون على أنهم ليسوا **في القوة العاملة (المعروفون أيضاً باسم غير النشطين)**.

2. التصنيف الدولي لأوضاع العمالة (ICSE) يصنف السكان العاملين على أساس العقد المبرم للعمل بينهم سواء صريح أو ضمني، على النحو التالي:

- (أ) **موظفون** (العاملون بأجر وراتب) كل هؤلاء العمال الذين يحملون نوع من الوظائف التي تعرف بأنها "وظائف العمل المأجور"، حيث يكون العقد صريح (مكتوب أو شفهي) أو تكون عقود عمل ضمني بأن يتم منحهم مكافأة أساسية ليست مباشرة تعتمد على إيرادات الوحدة التي يعملون بها.
- (ب) **أرباب العمل** هم أولئك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص أو مع واحد أو عدد قليل من الشركاء، ويعتمدون على نوع من الوظائف تعرف بأنها "وظائف التشغيل الذاتي" (أي وظيفة حيث الأجر يعتمد اعتماداً مباشراً على الأرباح المتأتية من السلع والخدمات المنتجة)، وظهرت هذه الإمكانية، على نحو مستمر، ويعمل واحد أو أكثر من الأشخاص لصالحهم، كموظف.
- (ج) **العاملون لحسابهم الخاص** هم أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص أو مع شريك واحد أو أكثر، ويقوم بنوع من الوظائف تعرف بأنها "وظائف التشغيل الذاتي" والذين لم يقوموا، على أساس مستمر، بتشغيل أي شخص للعمل لديهم.
- (د) **العمال المساهمون (بدون أجر) من الأسرة** من الذين لديهم "وظائف التشغيل الذاتي" كالعاملين لحسابهم الخاص في إنشاء أعمال موجهة نحو السوق وتشغيلها من قبل شخص ذا الصلة من بين من يعيشون في نفس المنزل.

3. يصنف العاملون أيضاً حسب ما يقومون به من **مهنة رئيسية**، وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08).

4. **الأسرة** هي عائلة أو مجتمع آخر من الأشخاص الذين يعيشون معاً ويتفقون بشكل مشترك في دخلهم لتلبية الضروريات الأساسية للحياة. ويشمل مفهوم الأسرة الأعضاء الحاضرين في المكان حيث يتواجد المقيمين في المنزل، وكذلك الأفراد الغائبين بشكل مؤقت والذين يعيشون في أماكن أخرى في الخارج للعمل أو التعليم أو غير ذلك، طالما لا تتجاوز إقامتهم في بلد خارجي السنة. ويمكن للشخص الذي يعيش لوحده أيضاً أن يشكل أسرة ("أسرة واحدة") إذا لم ينتمي أو تنتمي إلى فئة أخرى. يمكن للأسرة الواحدة أن تقيم في شقة منفصلة أو مشتركة، تعتبر وحدة مستقلة طالما لا يشارك الشخص دخل الأسرة مع غيره من المقيمين. لا تراعى الأسر الجماعية، مثل السجون والمؤسسات وأعضائها في مسح القوة العاملة.

5. **الفترة المشمولة بالتقرير**، والتي ترتبط مع أسئلة النشاط الاقتصادي، هي الأسبوع قبل أسبوع المقابلة (تغطية 52 أسبوع خلال العام).
6. يتم تعريف الوحدات التالية أيضاً في تحليل مسح الانتقال من المدرسة الى العمل ولكنها خارج نطاق الوحدات المحددة ضمن الإطار الدولي لإحصاءات سوق العمل المذكورة في البند 1 أعلاه:
- (أ) **البطالة الممتدة** كأن يكون الشخص بدون عمل وهو متاح لذلك (امتداد معايير البحث عن العمل في البند ب 1 أعلاه).
- (ب) **معدل الاستخدام المنقوص للعمل**، مجموع نسبة الشباب في العمالة غير النظامية، والعاطلين عن العمل (التعريف الموسع) والشباب الذين ليسوا في قوة العمل ولا في التعليم/التدريب (غير نشطين وغير الطلاب) كنسبة مئوية من السكان الشباب.
- (ج) **العمالة النظامية** وتكون مجموعة من الموظفين يربطهم عقد (شفوي أو كتابي) لمدة 12 شهراً أو أكثر من حيث المدة وأرباب العمل، ومؤشرات مزيج من المعلومات عن الوضع في العمالة وحالات العقد.
- (د) **العمالة المرضية** وتكون على أساس التقييم الذاتي للذين يمارسون العمل، وتعني الوظيفة التي يراها المستهدفون على أنها مناسبة لمسار العمل المنشود في تلك اللحظة في الوقت المناسب.
- (هـ) **العمالة المستقرة** بحيث يكون الموظفين ضمن عقد (شفوي أو كتابي) لمدة 12 شهراً أو أكثر.
- (و) **العمالة المؤقتة**، ويعمل الموظفون بعقد (شفوي أو كتابي) أقل من 12 شهر.

المرفق الثاني: الجداول الإحصائية الإضافية

يرجى ملاحظة أن مصدر كافة الجداول هو مسح الانتقال من المدرسة الى العمل المطبق في الأردن 2012-2013.

الجدول أ.1: وحدات المعاينة الأولية والثانوية حسب المحافظات

المحافظة	وحدات المعاينة الأولية (الكتل السكنية)	وحدات المعاينة الثانوية (العائلات)	العائلات (تام)	الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15-29) سنة (تام)	الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15-29) سنة (تام)
عمان	118	3540	2740	2132	1785
البلقاء	20	600	437	456	377
الزرقاء	46	1380	1067	995	878
مأدبا	6	180	153	161	141
إربد	53	1590	1224	1206	1044
المفرق	12	360	263	357	340
جرش	8	240	204	217	190
عجلون	7	210	169	161	144
الكرك	11	330	269	235	224
الطفيلة	4	120	102	92	86
معان	5	150	100	106	102
العقبة	6	180	120	111	94
الإجمالي	296	8,880	6,848	6,229	5,405

الجدول أ.2: هجرة الشباب حسب المنطقة الأصلية للسكن وسبب الهجرة والجنس (%)

هجرة الشباب من مقر إقامتهم الأصلي	الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
من مدينة كبيرة	15.5	12.2	17.7
من منطقة حضرية	34.3	34.3	34.3
من منطقة ريفية	8.0	6.8	8.9
من مخيم لاجئين	1.6	1.7	1.6
من داخل المنطقة	17.8	15.5	19.4
من بلد آخر	22.7	29.5	18.1
سبب الهجرة			
الإجمالي	100.0	100.0	100.0
الدراسة أو التدريب	1.9	3.6	0.8
العمل	4.2	7.5	2.0
مرافقة العائلة	91.3	87.2	94.1
أخرى	2.6	1.7	3.1

الجدول أ.3: الإدراج المالي للشباب (%)

الخدمات المالية المستخدمة	%
لا شيء	93.5
القروض التجارية	1.6
قروض الحالات الطارئة	1.7
استهلاك القروض	2.1
خدمات أخرى	1.4

الجدول أ.4: نسبة الطلاب الشباب الذين يجمعون بين العمل والدراسة حسب الجنس (%)

الإجمالي	الذكور	الإناث
الإجمالي	100.0	100.0
العمل خلال الفصل الدراسي	1.8	2.6
العمل خارج وقت الفصل الدراسي	3.1	5.6
العمل خلال وخارج الفصل الدراسي	1.1	1.8
لا شيء	94.0	98.2

الجدول أ.5: نسبة العمال الشباب الذين يرغبون في تغيير وظائفهم بحسب السبب والجنس (%)

النسبة والسبب	الإجمالي	الذكور	الإناث
نسبة الشباب العاملون الذين يرغبون في تغيير عملهم السبب	28.8	27.9	32.5
العمل الحالي مؤقت	23.7	21.7	31.6
الخوف من فقدان العمل الحالي	7.2	6.3	10.4
للعمل لساعات أكثر في المعدل الحالي	1.3	1.3	1.6
للحصول على أجر أعلى في الساعة	26.2	27.4	21.3
العمل لساعات أقل بأجر أقل	1.7	1.5	2.2
لاستخدام أفضل للمؤهلات أو المهارات	9.0	8.6	10.7
لوقت عمل أكثر ملاءمة، وأقصر وقت للتنقل	3.1	3.6	1.2
لتحسين ظروف العمل	26.8	28.6	19.8
أخرى	1.1	1.0	1.2

الجدول أ.6: نسبة الشباب العاملون لحسابهم الخاص حسب سبب اختيار العمل للحساب الخاص (%)

الأسباب	%
لا يمكن العثور على عمل بأجر أو راتب	33.3
قدر أكبر من الاستقلالية	65.9
ساعات العمل الأكثر مرونة	16.6
مستوى دخل أعلى	15.5
مطلوب من قبل الأسرة	6.7

الجدول أ.7: توزيع الشباب غير النشط بحسب كيفية قضاء وقتهم (%)

طرق قضاء الوقت	%
ملاقة الأصدقاء والذهاب للرقص والخروج لتناول الشراب والطعام	37.6
المساعدة في الأعمال المنزلية	40.9
اللعب على الكمبيوتر	41.8
مشاهدة التلفاز	73.3
أخرى	22.6

الجدول أ.8: الشباب العاملون بأجر وراتب حسب نوع العقد ومدته وحسب التصنيف (1-digit ISCO) (%)

قطاع العمل	نوع العقد		نوع العقد (حسب المدة)		طول فترة العقد محدود المدة		
	مكتوب	شفهي	غير محدود	محدود	أقل من سنة	من سنة لثلاث سنوات	أكثر من ثلاث سنوات
التصنيع	41.0	59.0	86.9	13.1	16.9	61.0	22.1
البناء	19.1	80.9	74.0	26.0	58.9	15.8	25.2
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدراجات النارية	25.1	74.9	88.1	11.9	59.0	28.8	12.2
النقل والتخزين	45.4	54.6	81.4	18.6	16.9	61.5	21.6
أنشطة خدمات الطعام والسكن	55.4	44.6	87.0	13.0	24.7	62.2	13.1
الأنشطة الفنية والعلمية والمهنية	51.8	48.2	92.4	7.6	48.7	51.3	0.0
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	95.4	4.7	90.6	9.4	6.5	18.1	75.4
التعليم	87.3	12.7	70.1	29.9	36.6	44.3	19.1
أنشطة العمل الاجتماعية والصحة البشرية	91.4	8.6	83.7	16.4	40.8	29.1	30.1
أنشطة خدمات أخرى	34.4	65.6	91.0	9.1	37.9	0.0	62.1

ملاحظة: لا يتم الإبلاغ عن القطاعات التي تستخدم أقل من 2 في المائة من المجموع في هذا الجدول.

المصدر: SWTS - الأردن، 2012-2013.

يعرض هذا التقرير أبرز ما تضمنه مسح الانتقال من المدرسة الى العمل ٢٠١٢ المعروف اختصاراً بـ (SWTS) والذي تم إنجازه مع دائرة الإحصاءات العامة في الأردن في إطار مشروع منظمة العمل الدولية "عمل للشباب" (Work4Youth). هذا المشروع هو شراكة مدتها خمس سنوات بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد بهدف تعزيز فرص العمل اللائق للشباب والشابات من خلال المعرفة والعمل. تم تصميم سلسلة منشورات عمل للشباب W4Y لنشر بيانات وتحليلات من مسح منظمة العمل الدولية للانتقال من المدرسة الى العمل والتي أجريت في ٢٨ دولة تغطي خمس مناطق من العالم. وتعتبر هذه المسوح أداة متفردة تولد معلومات سوق العمل حول الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٩ عاماً. كما تولد هذه المسوح معلومات حول الانتقالات في سوق العمل، وبالتالي توفر أدلة حول المسارات المؤقتة وغير المباشرة التي يواجهها الشباب والشابات أثناء انتقالهم نحو العمل اللائق والمنتج.

وتغطي منشورات سلسلة عمل للشباب تقارير وطنية، مع نتائج المسح الرئيسية وتفاصيل حول تدخلات السياسات الوطنية الحالية في مجال تشغيل الشباب، كما تقدم تقارير تجميعية إقليمية تسلط الضوء على الأنماط الإقليمية لانتقال الشباب الى سوق العمل وما يميز أطر السياسات الوطنية المختلفة.

Work4Youth



لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقعنا على الانترنت: www.ilo.org/w4y
برنامج تشغيل الشباب

Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Switzerland
w4y@ilo.org

ISSN 2309-6780